

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان
كلية الحقوق و العلوم السياسية

الدراسة القانونية لرجال البحر في القانون الإقليمي

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق
تخصص القانون البحري و النقل

تحت إشراف الدكتور :
"كحلولة محمد "

من إعداد الطالبة :

محي الدين كنزة خيرة

أعضاء لجنة المناقشة :

- 1- د. بن عمار أستاذ جامعة تلمسان..... رئيسا .
- 2- د. كحلولة محمد أستاذ جامعة تلمسان مشرفا و مقرا .
- 3- د هديلي أحمد أستاذ محاضر "أ" جامعة سيدي بلعباس مناقشا .
- 4- د. بن دريس حليلة أستاذة محاضرة " ا " جامعة سيدي بلعباس..... مناقشة .

السنة الجامعية : 2019 - 2020

إهداء

بعد جهد جهيد وعمل فريد بإرادة من حديد وبتوفيق من العزيز الحميد.

بكل سعادة العالم، بكل فرح الكون،

أهدي ثمرة سنين طويلة من العمل إلى قرة عيني، أمة الناس إلى قلبي، إلى من
سهرنا وتعبنا من أجل رضائي وهنائي، إلى من منحوني فرصة الوجود و الدافع للبحث
العلمي إلى الوالدين الكريمين أمي و أبي رحمة الله عليهما.

إلى عمي "محيي الدين عبد القادر" الذي حماني لأنهي هذا العمل

كما أهدى هذا العمل لإخوتي حياة وبلال، ووالدي الكريمين

من عائلة سويسي

إلى زوجي العزيز سويسي جعفر وابني الغالي ضياء الدين الذي كان رفيقي طول فترة
البحث والدراسة.

إلى أستاذي المشرف: "كحلولة محمد" و الدكتور "بن عمار محمد".

إلى أعضاء لجنة المناقشة الأستاذ هديلي أحمد والأستاذة بن دريس حليلة

إلى منير دربي في الخفاء: المفتش الجهوي للعمل "بن ديب محمد" الذي شجعني

على البحث العلمي ولم يبخل علي بأية مساعدة.

وإلى كل من ساهم من قريب ومن بعيد في إعداد هذا العمل.

وأخيرا نطلب من الله عزوجل أن يوفقنا إلى ما يحبه ويرضاه.

الطالبة : محيي الدين كمنزة خيرة .

شكر و عرفان

أقدم بالشكر الجزيل الى الدكتور "زيغام يوسف"، الدكتور "مخلوفه
عمر"، الدكتور "بن عمار فيصل"، الدكتور "بن عزوز بن صابر"، الدكتور
"عدالة العجال"، الدكتور "بلعبدون عواد"، مراقب الضمان الاجتماعي "
السيد عمار" والمدير العام المساعد لشركة متيجي السيد "بوزاك محمد".

الطالبة : محي الدين كنزة خيرة .

قائمة أهم المختصرات

ج.ر : جريدة رسمية .

د: دكتور.

أ: أستاذ.

ق.إ.م : قانون الإجراءات المدنية .

ق : قانون .

المقدمة

تعتمد المبادلات التجارية على النقل البحري بصفة رئيسية ، بالرغم من تطور النقل البحري ، فهذا النوع من النقل له قواعد خاصة مستمدة من مخاطر الرحلة البحرية .

فقد عمدت الصناعة في المجال البحري الى تطوير إمكانيات السفن قصد التقليل من المخاطر البحرية ، فأصبحت السفن مجهزة بتجهيزات تكنولوجية متطورة لا سيما وسائل الاتصال ، و بالرغم من هذا التطور لا تزال هذه الأخيرة تحتفظ بخصائص لا مثيل لها في البيئة البحرية ، من بينها تلك المتعلقة بالنظام النوعي الخاص بفئة رجال البحر الذي يتناسب وطبيعة وخصوصية متطلبات ظروف العمل ، اذ تعتبر هاته الفئة حسب تعبير مختلف متخصصي قانون العمل من ضمن "الفئات الخاصة"¹ .

إذ تخضع هاته الفئة لقواعد خاصة تتلائم مع البيئة البحرية و مخاطر الرحلة و ما يطرح عليها ، فهي تختلف عن القواعد التي تسري على باقي الفئات ، و يستوي في ذلك الشخص الذي يقوم بالعمل إن كان ملاحا ، ربانا ، مهندسا ، ضابط الملاحة اللاسلكية ، ضابطا إداريا ، طبيبا أو عوناً من أعوان الخدمة العامة فكل هؤلاء يجتمعون في تعرضهم لمخاطر البحر أثناء أدائهم لعملهم بقيادة الربان ، فهو عمل يتطلب من البحار أن يتواجد في مكان عمله طوال أيام الرحلة و أن ينقطع عن موطنه ، مما يوجب على رب العمل تأمين غذائه و إيوائه و علاجه و إعادته إلى موطنه (ترحيله) ، فخصوصية العمل البحري تدعو بالضرورة الى خصوصية القواعد القانونية التي تحكمه و تنظمه لتحقيق سلامة العمال و الركاب و الرحلة البحرية بحد ذاتها .

كما أن ظروف العمل البحري تتشابه الى حد بعيد على متن السفن أيا كانت جنسيتها و مهما كان الميناء المتجه اليه ، و هو الامر الذي يتطلب توحيد دولي لأحكام العمل البحري على اعتبار أن الملاحة البحرية في أغلبها ملاحية دولية ، و اتصال و اختلاط العلاقات القانونية بين دول و افراد يحملون جنسيات مختلفة ، من شأنه أن يخلق مشكلة تحديد القانون الواجب التطبيق .

فعلى الصعيد الدولي ، اهتمت الدول منذ زمن بعيد برجال البحر و اسبغت عليهم حمايتها ، نظرا لطبيعة المخاطر التي يتعرضون لها أثناء ممارسة عملهم ، فظهر التنظيم

¹ - الدكتور بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الأول " مدخل الى قانون العمل الجزائري " ، دار الخلدونية الطبعة الأولى ، 2009 ، ص 76 .

القانوني للعمل البحري في وقت كانت تخضع فيه علاقات العمل العادية للأحكام العامة لعقود و قواعد العمل المنصوص عليها في القانون المدني .

يرجع السبب في الاهتمام بالملاحة البحرية الى مخلفات الحرب العالمية الأولى المتمثلة في معاهدة فرساي التي قامت بمعالجة مشاكل العمال ، التي شهدت على ميلاد هيئة العمل الدولية سنة 1919 التي اهتمت بالعمل البحري و البحارة عن طريق مكاتب أنشأت لهذا الغرض .

اذ قامت بتنظيم مؤتمرات عديدة خاصة بمسائل البحارة نتج عنها ما يفوق 35 اتفاقية و 13 توصية تناولت فيها كل ما يتعلق بالعمل البحري من عقود استخدام البحارة و ساعات العمل و الغذاء و العلاج و التأمين الاجتماعي ...

نذكر على سبيل المثال الاتفاقية رقم 22 المؤرخة في 7 جوان 1926 المتعلقة بعقود استخدام البحارة والتي بدأ نفاذها في 4 أبريل 1928 ، والاتفاقية رقم 58 المؤرخة في 1 أكتوبر 1936 المتعلقة بالحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري ، والتي بدأ نفاذها في 11 أبريل 1939 ، والاتفاقية رقم 134 المؤرخة في 14 أكتوبر 1970 المتعلقة بوقاية البحارة من الحوادث المهنية والتي بدأ سريانها في 17 فبراير 1973 ، والاتفاقية رقم 163 المؤرخة في 24 سبتمبر 1987 المتعلقة برعاية البحارة في البحر والموانئ ، والاتفاقية رقم 164 المتعلقة بالحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة ، والاتفاقية رقم 165 المتعلقة بالضمان الاجتماعي للبحارة ، والاتفاقية رقم 178 المؤرخة في 8 أكتوبر 1996 المتعلقة بالتفتيش على ظروف عمل ومعيشة البحارة ، والاتفاقية رقم 179 المتعلقة بتشغيل البحارة ، والاتفاقية رقم 180 المتعلقة بساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم ، و غيرها من الاتفاقيات و التي كان آخرها الاتفاقية الدولية لسنة 2006 المتعلقة بالعمل البحري المبرمة في جنيف و التي تبنتها منظمة العمل الدولية بتاريخ 2006/02/23 في الدورة 94¹.

حيث عرفت هذه الاتفاقية على نطاق واسع باسم " ميثاق حقوق البحارة " معالجة في مضمونها حق البحار في العمل بظروف لائقة ، تشمل جميع جوانب عملهم و حياتهم المهنية

¹ Said KHENISSA , la mondialisation et la protection sociale des ens de mer , le phare N°57 , Décembre 2003, p.10.

بما في ذلك السن الأدنى للتشغيل ، عقود العمل ، مدة العمل و الراحة ن الأجر ، الاجازات و العودة إلى الوطن ، الرعاية الطبية ن السكن الغذاء ، و الضمان الاجتماعي

إذ تعد هاته الاتفاقية حوصلة كل الجهود التي قامت بها منظمة العمل الدولية منذ إنشائها سنة 1919 و مراجعة لكل ما جاء في الاتفاقيات السابقة و إعادة تبنيها بشكل شامل ، و قد صادقت عليها الجزائر¹ بالرغم من الشروط التي تحتويها ، لا سيما ما تعلق منها بالتفتيش على الموانئ ، و ما هو إلا دليل على الاهتمام الكبير الذي يولييه المشرع الجزائري لفئة رجال البحر .

و فيما يخص اهتمام مختلف المشرعين بفئة البحارة فنشير أولا الى المشرع الفرنسي الذي كان من الدول السباقة و الرئدة في الاهتمام بمسائل رجال البحر ، و ذلك منذ بداية القرون الوسطى ، حيث صدرت في فرنسا أوامر تعالج شؤون البحارة من بينها الأمر الملكي الصادر سنة 1584 ، 1689 ، 1720 ، 1784 ، تضمنت هذه الأحكام أوامر تحمي رجال البحر عن طريق اشراف الدولة على عقود العمل البحري ، و في سنة 1807 خصصت المجموعة التجارية الفرنسية بابا مستقلا من الكتاب الثاني تحت عنوان " استخدام الملاحين " و التي تم تعديلها لاحقا ، و التي على اثرها برزت مبادئ العمل البحري ، و المتمثلة خاصة في الصفة الأمرة للقواعد التي تحكم العمل البحري ، و اعتبار الملاح شريك في مخاطر الرحلة البحرية ، و بعدها صدر قانون العمل البحري code de travail maritime بتاريخ 1925/12/13 ، الذي بموجبه استقلت القواعد المنظمة للعمل البحري عن القانون البحري الفرنسي الصادر سنة 1807.²

كما اهتم المشرع الجزائري بفئة البحارة أو رجال البحر ، حيث خصهم بجملته من النصوص التشريعية والتنظيمية ، أهمها الأمر رقم 76 - 80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 المتضمن القانون البحري المعدل والمتمم بالقانون رقم 98 - 05 المؤرخ في 25 جوان 1998 حيث خصص الباب الثاني من الكتاب الأول من هذا القانون لرجال البحر .

كما وضع لهم قانونا أساسيا نموذجيا خاصا من خلال إصداره المرسوم رقم 88 - 171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 ، الذي ألغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05 - 102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن

¹ - بموجب المرسوم الرئاسي رقم 260/15 المؤرخ في 2015/10/17

² Geoge RIPERT , droit maritime , tome 1, reimpression photomécanique , les précédés dorel , paris 1950, p 490

النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ، و يسعى المشرع الجزائري لاحترام الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل البحري، اذ وجدت في مقال بجريدة الجزائر منشور يوم 2019/11/19 مؤخرا ان الجزائر نظمت يوما إعلاميا حول اتفاقية العمل البحري¹

و قد صادفت في الواقع العملي اثناء ممارسة مهامى كمفتشة رئيسية للعمل صعوبة كبيرة بالوصول الى المعلومات المتعلقة بعلاقة عمل رجال البحر اثناء وقوع حادث لبحار فقد بعرض البحر ثم وجد متوفيا بشاطئ الوريعة بولاية مستغانم ، ، فهو الأمر الذي دفعني للبحث و الخوض حول المركز القانوني للبحارة في قانون العمل و الضمان الاجتماعي ، او بصفة اشمل المركز القانوني للبحارة في القانون الاجتماعي و ذلك قصد الوقوف على الأحكام المنظمة لهاته الفئة الخاصة .

ان دراسة هذا الموضوع و ما قد ينتج عنه من نتائج و توصيات قد يساهم و لو بصفة قليلة في التحسيس و التوعية بخطورة العمل البحري و معرفة القواعد الخاصة بعلاقة العمل الفردية و الجماعية ، و تلك المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن دون ان ننسى مجال الضمان

1 - اذ جاء بهذا المقال:

"أن السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تيجاني حسان هدامقان بالإشراف رفقة كل من وزير الأشغال العمومية والنقل مصطفى كورابة، ووزير التعليم العالي والبحث العلمي الطيب بوزيد، أمس، على افتتاح أشغال اليوم الإعلامي حول اتفاقية العمل البحري لـ 2006، وذلك لاستعراض التحليلات وتبادل وجهات النظر حول السبل والوسائل الكفيلة للتطبيق الأمثل لاتفاقية العمل البحري - 2006 ، في مجال ظروف العمل وتشغيل البحارة¹.

وقال وزير التعليم العالي طيب بوزيد، إن قطاع التعليم العالي أعطى أهمية في برنامجه للإتفاقيات الدولية، مؤكدا في كلمته خلال نشاط مع وزارة العمل أن الجزائر ستحترم كل الإتفاقيات التي صادقت عليها سواء من الجوانب القانونية أو التقنية، مشيرا على أن مصالحه قد أدرجت العمل البحري في كلية الحقوق والعلوم المتخصصة و المعاهد المتخصصة من خلال الأولوية التي يقدمها القطاع لأهمية الإتفاقيات الدولية وتم إدراج العمل البحري في المعاهد المتخصصة

من جهته، أوضح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أن الجزائر صادقت على 60 اتفاقية دولية للعمل، وأكد هدام خلال نشاط حول العمل البحري تم تنظيمه اليوم مع من وزيري التعليم العالي والنقل أن هذه هي المرة الأولى التي يتم فيها عقد اتفاقية مماثلة، مضيفا بأن هذه الإتفاقية تعتبر مميزة ولصالح كل عمال الناشطين في قطاع النقل البحري وستتضمن تطبيق "كالاتوصيات" المنصوص عليها في منطة العمل البحري¹.

وقال المتحدث ذاته، إن هذه الاتفاقية ستؤكد تحسين شروط العمل بالنسبة للعاملين في قطاع النقل البحري، كما ستسمح حسب وزير العمل بتعزيز اتفاقية ما يسمى بنظام دولة الميناء، كما أن هذه الاتفاقية تم المصادقة عليها من قبل 93 دولة، مشيرا أن الجزائر قامت بإرسال تقرير أولى إلي لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولي لتقييم مدى تطبيق الجزائر لما جاء في الاتفاقية الدولية، مؤكدا على مراجعة تدخل مصالح وزارة العمل في قطاع النقل البحري أين سيتم تكثيف العمل في مواصلة التشريع وتحسين ظروف العمل في السفن التجارية.

ودعا ذات المسؤول كل شركات الشحن والنقل البحري إلى ضرورة إعداد وتحسين معايير حماية البحارة، مضيفا بأن الحكومة اتخذت إجراءات لتقليل أعباء النقل البحري من خلال منح الأولوية للأسطول الوطني، مشيرا أن مصالح دائرته الوزارية تعمل على متابعة تطبيق تطبيق السلام المهنية في السفن أين تم وضع اليات لمراقبة ذلك.

للإشارة، فإن هذه الاتفاقية تمخضت عن المؤتمر العمل الدولي، في دورته الأربعة بعد التسعين، بهدف ضمان حماية اجتماعية شاملة لفائدة كافة البحارة، كما تعتبر الدعامة الرابعة من دعائم اللوائح التنظيمية الدولية للقطاع البحري إلى جانب الإتفاقيات الأساسية للمنظمة البحرية الدولية، حيث شارك في هذا اللقاء ممثلي كل من وزارات العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والأشغال العمومية والنقل والدفاع الوطني كشرطة حفر السواحل، وكذا الخبراء المهنيين والشركاء الاجتماعيين و ملاك السفن و شركات الملاحة البحري" المصدر : أميرة أمكيدش ، جريدة الجزائر ، عدد يوم

2019/11/19

<http://www.eldjazaironline.net/Accueil/category/%d8%a7%d9%84%d9%88%d8%b7%d9%86%d9%8a/>

الاجتماعي و التقاعد الخاصة بهاته الفئة ، و هو ما قد يساهم على حماية البحار و الريان على حد سواء اثناء تأدية عملهم لا سيما ان الجزائر تعتمد بصفة كبيرة في اقتصادها الوطني في الوقت الراهن على التجارة البحرية ، فالأزمة التي تمر بها الجزائر حاليا تطلب منا جميعا ان نبحث عن السبل الأنجع لتسوية الوضع و النهوض بالاقتصاد الوطني .

إعتمدت في دراسة هذا الموضوع على المنهج الوصفي التحليلي و المقارن ، معتمدة في ذلك على تحليل بعض النصوص القانونية ، و الآراء الفقهية للتوصل الى نتائج معينة ، أما المنهج المقارن فكان إعتماده ضرورة إقتضتها نوع الدراسة ، فالمقارنة تساهم في تطوير التشريع من خلال معرفة محاسن و مساوئ التشريعات المقارنة و الإستفادة منها أو تفاديها في تشريعنا الوطني .

و عليه من خلال ما سبق طرحه يظهر لنا جليا الأهمية الكبيرة لهذا الموضوع و هو ما يدفع بنا الى طرح الاشكال الآتي :

هل هناك نصوص خاصة لرجال البحر في تشريع العمل و الضمان الاجتماعي ام انهم يخضعون للأحكام العامة ؟

ان موضوع المركز القانوني لرجال البحر في القانون الاجتماعي واسع جدا لا يمكننا معالجة جل عناصره ببحثنا هذا، لذا حاولنا من خلال دراستنا هاته التقييد ببعض العناصر التي بدت لنا جديرة بالبحث و الاهتمام ، منها ضرورة التعرض لعلاقة العمل الفردية و الجماعية لرجال لرجال البحر و ما قد يترتب عنها ، دون ان ننسى الوقاية من الاخطار المهنية و طب العمل لفئة رجال البحر ، قصد ضمان ظروف عمل صحية للبحارة اثناء ممارسة نشاطهم المهني ، الى جانب هاته العناصر التطرق الى التأمينات الاجتماعية وحوادث عمل رجال البحر ، هذا دون أن ننسى معالجة للخدمات الاجتماعية و تقاعد رجال البحر .

وقوفا عند هاته العناصر التي تم التقييد بها، ارتأينا الى تقسيم موضوع بحثنا هذا الى بايين يتناول الباب الأول المركز القانوني لرجال البحر في قانون العمل ، و الذي يتضمن فصلين إذ عالجنا أولا علاقات العمل الفردية و الجماعية لرجال البحر " الفصل الأول " ، أما ثانيا فقمنا بالتطرق للوقاية من الأخطار المهنية و طب العمل لفئة رجال البحر " الفصل الثاني، في حين خصصنا الباب الثاني للمركز القانوني لرجال البحر في قانون الضمان

الاجتماعي معالجين بذلك التأمينات الاجتماعية و حوادث عمل و الأمراض المهنية لرجال البحر "الفصل الأول" ، و الخدمات الاجتماعية و تقاعد رجال البحر "الفصل الثاني" .

الباب الأول

المركز القانوني لرجال البحر في
تسريع العمل

يعد موضوع المركز القانوني لرجال البحر في قانون العمل ، ذا أهمية هامة في الوسط المهني سواء بالنسبة للمؤسسات المستخدمة أو البحارة نظرا لما تكتسيه هاته الفئة من طبيعة خاصة تدفع بنا الى ضرورة البحث و العمق أكثر قصد الوقوف على أهم الجوانب المتعلقة بها الذي ارتأينا الى معالجته من خلال فصلين ، فتطرقنا أولا لعلاقات العمل الفردية و الجماعية لرجال البحر " الفصل الأول " ، و ثانيا للوقاية من الأخطار المهنية و طب العمل لرجال البحر " الفصل الثاني " .

الفصل الأول

علاقات العمل الفردية و الجماعية
لرجال البحر

يشكل موضوع علاقات العمل بشقيها الفردي و الجماعي لرجال البحر أحد الجوانب الهامة في حياة المؤسسات المستخدمة و العاملة في القطاعات والنشاطات المتعلقة بالجانب البحري ، على أساس أن عنصر العمل يشكل أحد الأركان الأساسية في مكونات العملية الإنتاجية بصفة عامة و الملاحة البحرية بصفة خاصة على اعتبار أن العمل البشري هو مصدر القيمة المضافة للأشياء ، من جهة و على أساس أن العمل هو مصدر عيش الانسان ، و بأن الغاية من تحقيق الثروة هو ضمان العيش الكريم للإنسان الذي يعتبر الوسيلة و الغاية في نفس الوقت في كل عملية إنتاجية ، وفي كل عملية و في كل قيمة مضافة منتجة من جهة ثانية ، و هو الأمر الذي سنحاول معالجته من خلال التطرق أولاً لعلاقات العمل الفردية لرجال البحر (المبحث الأول) و من ثمة لعلاقات العمل الجماعية لرجال البحر (المبحث الثاني).

المبحث الأول : علاقات العمل الفردية لرجال البحر

تعتبر علاقة العمل الفردية لرجال البحر أحد أهم محاور دراسات العمل البحري بحكم أن لها آثار مباشرة على أطراف هذه العلاقة نتيجة المراكز الشخصية التي ينشأها عقد العمل البحري لكل من العامل و صاحب العمل تجاه بعضهما البعض ، حيث يعتبر عقد العمل بغض النظر عن شكله وطبيعته الأداة التي تنشأ بها علاقة العمل الفردية ، الأمر الذي جعل الكثير من الفقه و حتى القضاء يجعل من كلا المصطلحين مرادف للأخر ، مع العلم أن عقد العمل ما هو إلا أداة لانعقاد علاقة العمل التي تبقى أشمل و أوسع من أداة انعقادها .

و نظرا للجوانب العديدة التي تشملها علاقة العمل الفردية لرجال البحر ، بدأ بتعريف الأداة التي تتعقد بها ألا وهي عقد العمل ، و شروط صحته ، و أسباب وحالات تعديله ، و الجوانب التنظيمية لهذه العلاقة ، بما فيها تحديد حقوق و التزامات الأطراف و كذا الأحكام النوعية الخاصة بهاته الفئة المهنية ، وما تعلق بالمنازعات الفردية التي تثيرها علاقة العمل و كفاءات و آليات معالجته و هو ما سنعالجه من خلال هذا المبحث عن طريق التطرق أولاً لنشأة علاقة العمل الفردية (المطلب الأول) والآثار المترتبة عن هاته العلاقة (المطلب الثاني) .

المطلب الأول : نشأة علاقة العمل الفردية

بالرغم من أوجه التشابه بين عقد العمل البحري و بعض العقود الأخرى مثل عقد العمل العادي أو عقد المقاولة ، فان استقلاليته و تميزه أصبح أمرا مسلما به ، مما جعله يستقل بكيان قانوني خاص به ، إلى جانب ما أصبح يتميز به من مواصفات و عناصر و أركان خاصة به و هو الأمر الذي لم يمنع من تعدد التعاريف التي يرجع سبب إختلافها و تمايزها إلى إختلاف نظرة الفقه إلى هذا العقد ، و هو الأمر الذي سنحاول معالجته من خلال التطرق لمفهوم عقد العمل البحري " الفرع الأول " ، و تكوين عقد العمل البحري " الفرع الثاني " .

الفرع الأول : مفهوم عقد العمل البحري

قبل التطرق إلى تعريف عقد العمل البحري ، يجدر بنا الإشارة إلى تحديد المصطلحات المعبرة عنه في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة وذلك و من ثمة تعريفه وأهم خصائصه في العنصر الثالث .

أولا - التسميات المرتبطة بعقد العمل البحري في التشريعات و القوانين المقارنة

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تحديد مصطلح الوسيلة التي تربط البحار بالمجهز إلا في ظل أحكام المرسوم التنفيذي 05 - 102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ، حيث أطلق على العقد الذي يربط البحار أو رجل البحر بالمجهز أو الربان باسم عقد التوظيف Le contrat d'engagement وهي التسمية التي أطلقها المشرع الفرنسي ، غير أن المشرع الفرنسي ربط هذا العقد بلفظ البحري أي Le contrat d'engagement maritime ، ونحن نرى أن ترجمة مصطلح engagement بمصطلح توظيف غير سليم والأصح في اعتقادنا هو استعمال مصطلح " التزام بدل توظيف"¹ وهو المصطلح الذي وظفه المشرع في أحكام المرسوم رقم 88 - 171 المؤرخ 13 سبتمبر سنة 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر.²

¹-انظر الدكتور سهيل إدريس - المنهل قاموس فرنسي عربي - طبعة دار الآداب للنشر والتوزيع بيروت 2005 ص 464 . وانظر كذلك الدكتور عبد الخالق عزة - قاموس المصطلحات القانونية والاقتصادية والتجارية فرنسي عربي الطبعة الأولى 1955 دار المعارف بالإسكندرية ص 162.

²-الفصل 165 من القانون المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1337 الموافق ل 31 مارس 1919 المتضمن قانون التجارة البحرية المغربي ظهير شريف

و الملغى بموجب أحكام المرسوم 05 - 102¹ ، في حين أن المشرع التونسي أطلق عليه تسمية "عقد الاستئجار البحري" ² أما المشرع المغربي فقط استعمل مصطلح " عقد الالتزام البحري "

أما التسمية السليمة والصحيحة التي ينبغي توظيفها للعقد الذي يربط البحار بالمجهاز هي " عقد العمل البحري " أي Le contrat du travail maritime على غرار ما التسمية التي استخدمها المشرع المصري³.

ثانيا : التعريف بعقد العمل البحري :

لقد تبنت المحاولات الفقهية و التشريعية عدة تعريفات لعقد العمل البحري وهي ما سنعرضها من خلال ما يلي :

1. التعريفات الفقهية لعقد العمل البحري :

من خلال بحثنا لاحظنا وجود عدة تعريفات لعقد العمل البحري فهناك من عرفه بأنه "عقد بمقتضاه يلتزم شخص بأن يعمل على ظهر سفينة مقابل أجر يتعهد به المجهز و لا يلزم أن يكون متصلا بالملاحة البحرية ، فطبيب السفينة و أفراد الخدمة العامة يرتبطون مع المجهز بعقد عمل بحري و تسري عليه أحكام هذا العقد ويندرجون في عداد الطاقم ، أي أن العبارة بمكان العمل لا بنوعه في تحديد طبيعة عقد العمل البحري و اصباح صفة الملاح على الشخص"⁴

و يوجد رأي آخر يعرفه على أنه : " بأنه العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص بالعمل في سفينة مقابل أجر تحت اشراف مجهز أو ريان ، وهو عقد ينظم علاقة العمل بين عامل و رب عمل و إن كان القانون ينظم معظم بنوده و طرفا العقد هما البحار و رب العمل (المجهز)."⁵

1 - المادة 23 من المرسوم رقم 88 - 171 المؤرخ في 2 صفر 1409 الموافق 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر جريدة رسمية مؤرخة في 15 سبتمبر 1988 ص 1296 : " تكون وثيقة الالتزام كما هو منصوص عليها في المادة 56 من القانون رقم 78 / 12 المؤرخ في 5 غشت 1978 على شكل عقد التزام بين البحار والهيئة المستخدمة " .

2- عنون المشرع التونسي العنوان الثاني من مدونة الشغل البحرية (قانون عدد52 لسنة 1967 مؤرخ في 07 ديسمبر 1967المتعلق بإصدار مجلة الشغل البحري "عقد الاستئجار البحري" .

3 - عنون المشرع المصري الفصل الثالث من الباب الثاني من القانون رقم 08 المؤرخ في 22 أبريل 1990 المتعلق بالتجارة البحرية " البحارة وعقد العمل البحري " .

4 - د.مصطفى كمال طه ،الوجيز في القانون البحري ، دار الجامعة الجديدة ، 1995، ص 160-161.

5-د.عبد المجيد الشواربي ، قانون التجارة البحرية في ضوء الفقه و القضاء ، منشأة المعارف الاسكندرية ، 1989 ، ص 124.

و هناك من يعرفه على أنه " كل عقد بين المجهز و الريان و كل عقد بين المجهز و العامل يكون موضوعه العمل على ظهر السفينة تحت إدارة الريان " ¹

II. التعريف التشريعي لعقد العمل البحري :

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف عقد العمل البحري مكتفيا بتحديد بعض المفاهيم التي تتعلق بطرفيه وهما رجال البحر أو البحارة من جهة ، والمجهز من جهة أخرى²، على خلاف ذلك عرفه المشرع المصري على أنه : " العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص بالعمل في سفينة مقابل أجر تحت إشراف مجهز أو ريان " ³.

كما عرفه المشرع الفرنسي على أنه : " كل عقد مبرم بين مجهز سفينة Un armateur أو من يمثله وبحار Un marin موضوعه خدمة مؤداة على متن سفينة Navire بغرض القيام برحلة بحرية. " ⁴

أما المشرع التونسي فقد عرفه على أنه : " كل اتفاق يلتزم بمقتضاه البحري نحو المجهز أو نائبه للقيام بعمل على متن السفينة لخصوص رحلة أو عدة رحلات يعتبر عقد استئجار بحري خاضعا لأحكام هذا العنوان " ⁵

في حين عرفه المشرع المغربي كالآتي : " كل عقد أبرم بين أحد مجهزي البواخر أو ممثله و بين أحد البحارة للقيام بإنجاز عمل على ظهر باخرة مجهزة تحت الراية المغربية تعتبر عقد التزام البحارة و يجري عليها مفعول مقتضيات ظهيرنا الشريف هذا " ⁶

¹-د. علي جمال الدين عوض ، القانون البحري دراسة القانون المصري و قوانين البلاد العربية مقارنة بالقانون الفرنسي و الانجليزي ، دار النهضة العربية ، سنة 1969 ، ص 177 .

² - انظر المادة 7 فقرة أ و ب من المرسوم التنفيذي رقم 88 - 171 المؤرخ في 2 صفر عام 1409 الموافق 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر ، الملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05 - 102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري انظر جريدة رسمية عدد 22 المؤرخة في 16 صفر 1426 الموافق 27 مارس سنة 2005 ص 3 .

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

⁴ - Art1 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 ».

⁵ - الفصل 15 من مجلة الشغل البحري التونسية (قانون عدد52 لسنة 1967 مؤرخ في 07 ديسمبر 1967المتعلق بإصدار مجلة الشغل البحري

⁶ - الفصل 165 من القانون المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1337 الموافق ل 31 مارس 1919 المتضمن قانون التجارة البحرية المغربية ظهير شريف.

يستخلص من التعاريف التي قدمها الفقه و بعض التشريعات أنها و رغم الاختلاف البسيط القائم بينها إلا أنها تشترك في العناصر الأساسية المكونة لعقد العمل البحري و هي :

1- أن يكون العمل محل العقد مؤدى على متن السفينة و يكون لا زما للرحلة البحرية تحت اشراف الريان : و يعني ذلك أن يؤدي العمل على ظهر السفينة (a bord) و لو لم يكن العمل متعلقا بالملاحة البحرية ، فيكفي أن يكون متصلا بالرحلة البحرية expedition' لو مفيدا لها .¹

و من ثمة لا يرتبط مع المجهز بعقد عمل بحري العمال الذين يسافرون على ظهر السفينة لانجاز بعض الأشغال و لا التجار الذين يقومون بمباشرة تجارتهم على ظهر السفينة ، إذ يعد مثل هؤلاء من ركاب السفينة و ليس من بحارتها ، كما لا تسري أحكام عقد العمل البحري على عمال مصانع السفينة و عمال الموانئ بصفة عامة سواء كانوا يعملون في تنظيف السفن أو شحنها و تفريغها ، كما لا تسري تلك الأحكام على المرشد حال تواجده على ظهر السفينة لارشادها للخروج بها من الميناء ، وللدخول بها إليه ، في حين أنه تسري أحكام عقد العمل البحري على طبيب السفينة و أفراد الخدمة العامة بها ، كالطهارة إذ يندرجون ضمن البحارة ، فالغرض إذن هو أداء عمل علة متن السفينة .

2- أن يكون العمل على متن السفينة مقابل أجر ، و هو ما يستنتج من عبارة الاستخدام أو عقد العمل أو عقد الاستئجار ، أما الشخص الذي يعمل بدون أجر فلا يعد ملاحا .

3- أن سريان أحكام عقد العمل البحري قاصرا على فترة الرحلة البحرية وحدها ، لأن الأخطار التي يتعرض لها البحار بسبب السفر في البحر هي التي تستوجب تطبيق قواعد خاصة مغايرة عن القواعد التي تحكم نشاط العمال في البر ، و من ثمة لا تسري أحكام عقد العمل البحري بعد عودة البحار إلى البر ، فيخضع عندئذ لأحكام عقد العمل البري في علاقته بالمجهز ، إلا إذا تعلق الأمر بوقائع حدثت أثناء الرحلة البحرية .

4- تبعية البحار لرب العمل تبعية قانونية ، فيتميز عقد العمل البحري كما هو الحال بالنسبة لقود العمل العامة بوجود عنصر التبعية ، أي أن البحار يؤدي عمله تحت اشراف رب العمل أي تحت اشراف المجهز أو الريان .

¹ - أ. فليسي زهور، عقد العمل البحري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، جامعة الجزائر (01) كلية الحقوق بن عكنون ، ص 05 و 06 .

و التبعية القانونية هي نتيجة حتمية لفكرة الإرادة و الاشراف عن طريق القواعد و الأنظمة الداخلية التي يضعها رب العمل .

فمن خلال ما سبق عرضه يتبين لنا أن عقد العمل البحري يتميز بذاتية أو بطبيعة تميزه عن عقد العمل العادي و هو ما سنعرضه من خلال العنصر الموالي.

ثالثا - الطبيعة القانونية لعقد العمل البحري

من خلال الدراسة المعمقة لعقد العمل البحري يتبين لنا أن له طبيعة أو ذاتية خاصة تبعده عن أن يتطابق مع عقد العمل البري ، و مرد هاته الطبيعة و تلك الذاتية خطورة العمل البحري ، و كون أن السفينة تعمل في الغالب بعيدة عن مالكةا أو مجهزها و عن رقابة السلطة العامة ، الأمر الذي دفع بأغلب المشرعين لتنظيم معظم أحكام العقد ، بهدف عدم استغلال البحار من ناحية و سلامة الرحلة البحرية من ناحية أخرى ، فنراه يحدد سن البحار و يشترط لياقته الصحية و حصوله على مؤهل علمي بالنسبة لبعض المهن ، و يلزم رب العمل بغذائه و ايوائه و علاجه و ترحيله ، و ينص على نظم و إجراءات خاصة لحماية الأمن و النظام على السفينة و تأديب العاملين عليها ، و يفرض التزامات معينة على الربان و أخرى على البحارة و ثالثة على رب العمل يتعرض من يخل بها للجزاء التأديبي و في بعض الأحوال للجزاء الجنائي ، و يورد أحكاما تتعلق بمكافأة البحار اذا اشترك في أعمال تتعلق بانقاذ السفينة أو حمولتها أثناء سيرها ، و كثير منها أمور لا تعرفها قوانين العمل البري .

فمبدأ الحرية التعاقدية يبدو على هذا النحو محدد الأثر بالنسبة لعقد العمل البحري حيث لا يملك المتعاقدان الخروج على الأحكام التي فرضها القانون و بحيث يكفي أن يتفق البحار و رب العمل على إبرام عقد عمل بحري حتى يسري عليهما نظام قانوني متكامل لا دخل لإرادتهما في بيانه و تحديده.¹

ورغم أن عقد العمل البحري يحظى بطبيعة خاصة و ذاتية خاصة فإنه لا تنتفي عنه بحال من الأحوال طبيعته الأصلية و هي أنه عقد عمل إذ أنه ينظم علاقة عمل بين عامل و رب عمل ، و لا ينال من ثبوت هذه العلاقة و من دمجها بأنها علاقة عمل التدخل التشريعي الحاصل بصدد تنظيمها أو خضوعها لبعض أحكام تغاير الأحكام المعروفة في عقود العمل عامة ، و يبقى بعد ذلك دحض ما أثير بصدد بعض صور التعاقد الحاصل بين البحار و رب العمل من أنه يعد شركة.

¹ -المستشار الدكتور كمال حمدي ، عقد العمل البحري ، منشأة المعارف ، جلال حزي و شركاؤه ، الطبعة الثانية 2002 ، ص 88،89.

و يتمثل اشتباه عقد العمل البحري بعقد الشركة في الحالة التي يكون فيها عمل البحار مقابل الحصول على نصيب من ربح يأتي من عمل السفينة أو من الصيد ، وهي حالة لم تعد مألوفاً في العقود البحرية خاصة بالنسبة للاستغلال التجاري و ان كان قد بقي أثر هذا النظام في حالات سفن الصيد ، وواقع الأمر أن البحار لا يعتبر في هذه الحالة شريكا في شركة لعدم وجود نية الاشتراك لديه اذ خدمته ليست موجهة لشركة مقصودة و لكن لمن استخدمه ، فضلا عن تبعيته للمجهز و خضوعه لأوامره بما لا يتناسب مع اعتباره شريكا يساهم مع باقي الشركاء و على قدم المساواة ، في الإدارة ، و لذلك يبقى البحار في هذا الفرض أجيرا . كما لا يعتبر المبلغ الذي يتقاضاه نصيبا بل أجرا يخضع للقواعد الخاصة بأجور البحارة كالامتياز والتقدم.¹

رابعا - خصائص عقد العمل البحري :

تتميز خصائص عقد العمل البحري و العناصر المميزة له في ست خصائص نذكرها فيما يلي :

1. عقد العمل البحري عقد رضائي :

يمكن القول في هذا الشأن أن عقد العمل البحري شأنه شأن عقود العمل الأخرى يتم بمجرد التعبير عن ارادتين دون التزام أي شكلية .
اشترط المشرع الكتابة في العقد يكون شرطاً للإثبات و ليس للانعقاد كما سيتم تفصيله لاحقا و للتحقق من توافر الأركان العامة للعقد من رضا و محل و سبب لا بد من الرجوع للأحكام العامة المنصوص عليها في القانون المدني و كذا الأحكام الخاصة المنصوص عليها في القانون البحري و قانون العمل كأن يكون البحار طليق من أي استخدام و كذلك ابراز سند خطي يتضمن رضا الولي الوصي في حالة نقص أهلية البحار و الخضوع للفحص الطبي.²

تجدر الإشارة في هذا المجال الى ان مبدأ الحرية التعاقدية عندما يتعلق الأمر بعقد العمل البحري لها أثر محدود حيث يلتزم المتعاقدان باحترام القواعد التي ينص عليها القانون بصدد تحديد التزامات كل من طرفي العقد و هما المجهز و الملاح ، ومرد هذا التقييد في حرية الأطراف اعتبارات تتعلق بالنظام العام و عدم استغلال العامل البحري و الاعتراف له بحقوقه الجوهرية التي تنشأ عن طبيعة الخدمة في السفينة و ظروف السفر في البحر ، هذا ما يمنع المتعاقدان الخروج عن الأحكام التي حددها القانون الا في الحالات التي ينص فيها على جواز مخالفة قاعدة معينة ، بحيث

¹ -المستشار الدكتور كمال حمدي ، المرجع المذكور أعلاه ، ص89.

² -طالب حسن موسى ، القانون البحري ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ط 2007 ، ص 83.

أنه و بمجرد إبرام عقد العمل البحري حتى يسري على طرفي العقد نظام قانوني كامل لا دخل لإرادتهما في بيانه و تحديده .¹

II. عقد العمل البحري من العقود الملزمة لجانبين :

ان عقد العمل البحري كغيره من العقود يرتب التزامات على عاتق طرفي العقد كل منهم قبل الآخر، فالبحار يلتزم بأداء العمل المتفق عليه، و من ناحية أخرى يلتزم رب العمل بإعطاء البحار مقابل هذا العمل و المتمثل في الأجر.

III. عقد العمل البحري من عقود المعاوضة :

فكل من طرفي عقد العمل البحري يحصل على مقابل لما يؤديه فالبحار يحصل على الأجر و رب العمل يتحصل على عمل البحار .

IV. عقد العمل البحري من عقود المدة :

على اعتبار أن عقد العمل البحري يرتبط بالعمل على ظهر السفينة يجعل العقد المذكور من عقود المدة ، فقد تتحدد مدة العقد بالرحلة أو رحلات معينة و من ثمة ينقضي العقد بانتهاء مدة الرحلة أو الرحلات أو ينقضي العقد لمدة محددة بغض النظر عن مدة الرحلة أو الرحلات ، و تعرض المادة 130 من قانون التجارة البحرية لحالة العقد محدد المدة، الا أن المشرع الجزائري سمح ان يكون عقد البحار لمدة محددة و غير محددة طبقا لما تنص عليه أحكام المادة 09 و 10 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المتضمن النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري .²

V. تجارية عقد العمل البحري :

تجارية العقد خاصة بمالك السفينة و البحار إذا كانت السفينة معدة و مخصصة للاستغلال التجاري ، أما إذا كانت من سفن النزهة يكون العقد مدنيا سواء بالنسبة لرب العمل أو البحار أما إذا كان العمل على سفينة غير تجارية فيكون العقد تجاريا بالنسبة لمالك السفينة و مدنيا بالنسبة للبحار .

1- علي حسن يونس ، العقود البحرية ، دار الكتاب الحديث للطبع و النشر و التوزيع ، الكويت ، دط ، ص 176 .
2- المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المؤرخ في 26 مارس 2005 ، المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ، جريدة رسمية رقم 22 لسنة 2005 .

تبرز أهمية اعتبار عقد العمل البحري تجارياً أو مدنياً و التفرقة بينهما في تحديد النتائج المترتبة عن كون العقد تجاري أو مدني من حيث الاختصاص و من حيث قواعد الاثبات ، فمن حيث الاختصاص يتأرجح هذا الأخير بين القسم المدني و القسم التجاري حسب طبيعة العمل بالنسبة لكل من طرفي العقد ، أما من حيث الاثبات فتطبق قواعد الاثبات التجارية على من يعتبر العمل تجارياً بالنسبة اليه في حين تطبق قواعد الاثبات المدنية على من يعتبر العمل مدنياً بالنسبة اليه ¹.

VI . مراعاة جانب الاعتبار الشخصي في عقد العمل البحري :

على غرار عقود العمل عامة فإنه يراعى في عقد العمل البحري الاعتبار الشخصي إذ لكفاءة البحار و سلوكه اعتبار عند تعاقد رب العمل معه ، و إن كان اعتبار شخص رب العمل بالنسبة للبحار له أهمية أقل في نظر الأخير .

و يبدو أثر الاعتبار الشخصي في عقد العمل البحري في أنه يتعين على البحار أن يقوم هو بنفسه بالعمل المتفق عليه ، فليس له أن ينيب غيره في ذلك .

الفرع الثاني : تكوين عقد العمل البحري

سنحاول من خلال هذا الفرع التعرف على تكوين عقد العمل البحري و هذا من خلال التعرض أولاً لأطراف عقد العمل البحري ، و ثانياً لعناصر عقد العمل البحري .

أولاً - أطراف عقد العمل البحري :

في تعريفنا لعقد العمل البحري تبين لنا أن طرفيه هما البحار و رب العمل ، فلا سبيل لدراسة عقد العمل البحري قبل التعرف على البحار و هو الطرف الأساسي في العقد و يدخل في هذا المعنى الريان ، كما يتوجب علينا دراسة رب العمل و المتمثل في مجهزة السفينة سواء كان مالكا أو مستأجراً ، و سوف نقوم بتحديد مفهوم البحارة و أليات تشغيلهم و من ثمة نتعرض لمفهوم المجهز .

¹ -مدحت حافظ إبراهيم ، شرح قانون التجارة البحرية الجديد ، مكتبة غريب ، مصر ، ط 01 ، سنة 1991 ص 113.

1. البحارة :

إختلفت التسميات التي تطلق على طاقم السفينة فكانوا يسمون الملاحين قديما أما حاليا فأغلب التشريعات تطلق عليهم اسم البحارة .

إن التشريع البحري و الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل البحري و التوصيات الصادرة عن منظمة العمل البحرية تهدف كلها الى اسباغ الحماية القانونية اللازمة و الضرورية للبحار و العمل البحري.¹

و سنحاول من خلال دراستنا التطرق الى تعريف البحارة في مختلف التشريعات و اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 ، و من ثمة نبحت عن أليات تشغيلهم بالجزائر .

1)تعريف البحارة :**أ- تعريف البحارة في اتفاقية العمل البحري لسنة 2006**

نصت الفقرة و من المادة الثانية لاتفاقية العمل البحري لسنة 2006² على ما يلي : " يعني تعبير بحار كل شخص يكون مستخدما أو مشغلا أو عاملا بأي صفة كانت على متن سفينة تنطبق عليها هذه الاتفاقية .

إذا حسب هذا التعريف يعتبر بحارا كل شخص يعمل بأية صفة كانت على متن السفينة التي تنطبق عليها أحكام اتفاقية عقد العمل البحري لسنة 2006 ، و هو الأمر الذي يدفعنا للتساؤل عن ماهية السفن التي تنطبق عليها هاته الاتفاقية و هو ما تعرضت له الفقرة ط من ذات المادة على أنه يعني تعبير سفينة أي سفينة بخلاف السفن التي تبحر على وجه الحصر في المياه الداخلية أو في مياه محمية أو في المياه المتاخمة القريبة منها ، أو في المناطق التي تنطبق عليها لوائح الموانئ .

¹-د.كمال حمدي ، القانون البحري ، منشأة المعرف الأسكندرية ، 1997 ، ص313.

² -اتفاقية العمل البحري المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين بجنيف 23 فبراير 2006 المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 15-260 المؤرخ في 07 أكتوبر 2015المتضمن التصديق على اتفاقية العمل البحري جريدة رسمية عدد 05 الصادرة بتاريخ 31يناير 2016 ص 03.

بعد ان تطرقنا لتعريف البحارة في اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 سنتطرق الآن لتعريف البحارة في التشريعات المقارنة .

ب-تعريف البحارة في التشريعات المقارنة :

سنحاول التطرق أولا لتعريف البحارة في مختلف التشريعات المقارنة لنصل في الأخير لتعريف المشرع الجزائري للبحارة .

لقد عرف المشرع الفرنسي البحار على أنه " يعتبر بحارا لتطبيق أحكام هذا القانون ، كل من يتعهد تجاه المجهز أو من يمثله للعمل على متن السفينة "1

أما المشرع التونسي فقد نص على أنه "يقصد بالبحري كل شخص استؤجر للعمل على متن سفينة و رسم بدفتر الطاقم باستثناء الربانة و المرشدين و تلامذة مدارس سوق السفن .

و أعوان السفينة هم تحت سلطة الربان و ينقسمون إلى ثلاثة أصناف : أعوان سطح السفينة و أعوان الألات المحركة و أعوان الخدمة العامة "2.

بينما عرف المشرع المصري البحار بأنه "كل من يرتبط بعقد عمل بحري ، و يعتبر الربان من البحارة فيثما يتعلق بعقد العمل المبرم بينه و بين المجهز "3.

ومن ثم فكل من يؤدي عملا على سفينة تجارية بحرية متصلا بالرحلة البحرية يعد بحارا ، و لا يهم في هذا الصدد طبيعة العمل المعهود به اليه فيشمل لفظ البحارة : طاقم السطح (الربان و ضباط الملاحة و ضباط اللاسلكي و الضباط الإداريين و الكتبة و الأطباء و الممرضين و عمال السطح "ريس بحري -بحري") و طاقم الألات (مهندس بحري و ريس ماكينة و ميكانيكي و خراط و زيات و براد) ، و طاقم الخدمة أو الصالون (مضيف و طبّاخ و خباز و حلواني و سرفجي).

و الربان يعد من البحارة فيما يتعلق بالعقد المبرم بينه و بين المجهز و هو يعد عميد البحارة .4

¹ -ART03 du code de travail maritime français : « est considéré comme marin pour l'application de la présente loi , quiconque s'engage , envers l'armateur ou son représentant , pour servir à bord d'un navire. »

-الفقرة 03 من الفصل الأول المعنون ب " أحكام تمهيدية " من مجلة الشغل البحري التونسية السالفة الذكر .²

-المادة 1/109 من قانون التجارة البحرية المصري السالف الذكر .³

-المستشار الدكتور كمال حمدي ، عقد العمل البحري ، منشأة المعارف بالاسكندرية جلال حزي و شركاه ، الطبعة الثانية 2002 ، ص 71 .⁴

و في التشريع الجزائري¹ فان الريان يعد رجل البحر أو بحارا لأنه يعمل في خدمة السفينة و مقيد في سجل رجال البحر ، غير أن المركز القانوني يختلف عن المركز القانوني لباقي البحارة المشكلون لطاقم السفينة .²

إذ يعتبر الريان من البحارة فيما يتعلق بعقد العمل المبرم بينه و بين المجهز و يتضح من ذلك أن الأحكام الخاصة بعقد العمل البحري تطبق على جميع أفراد الطاقم البحري بما فيها الريان ، و لا شك أن القانون أقر بتبعية الريان القانونية للمجهز لكنها تبعية لا تختلط بوصفه نائبا قانونيا عن المجهز ، فيما يتعلق باختصاصاته التجارية ، ذلك أن نطاق التبعية يتحدد بالأعمال المادية التي يقوم بها الريان و المتعلقة بملاحة السفينة و رئاسة البحارة .³

و ان أهم ما يمكن استخلاصه من خلال التعاريف السابقة للبحار أن المعيار المميز للبحار هو أنه يعمل على متن السفينة خلال الرحلة البحرية ، و هذا ما يتطلب أحكاما خاصة تميز عقد العمل البحري عن باقي عقود العمل ، فيجتمع كل البحارة في تعرضهم لمخاطر البحر أثناء الرحلة بقيادة الريان .

فمعيار التفرقة بين البحار و غير البحار من الزاوية القانونية ليس العمل الذي يقوم به الشخص و إنما المكان الذي يمارس فيه هذا العمل سواء كان يدويا أو فكريا .⁴

(2)-تحديد المقصود بأفراد الطاقم :

تنص المادة 411 من القانون البحري : 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 ، و ينقسم طاقم السفينة بصفة عامة إلى مستخدمين على السطح و مستخدمين للمكينات و مستخدمين للخدمة العامة .

إن طاقم السفينة أو البحارة هم مجموع الضباط و المهندسون و بحارة قسم السطح و الميكانيكيين ، الوقادين و رجال الخدمة العامة ، كما يشمل الطلبة المبحرين .

1 - المادة 384/أ من القانون البحري : من أجل تطبيق هذا الأمر فان اصطلاحات التالية تعني ما يلي : "يعني "رجل البحر" أو "البحار" كل شخص يعمل في خدمة السفينة و مقيد في سجل " رجال البحر".

2- المادة 384فقرة (ب) تنص على ما يلي "يعني أحد أفراد الطاقم كل شخص مبحر على متن السفينة و مقيد في دفتر الطاقم " ، المادة 412 قانون بحري " يوضع الطاقم تحت السلطة المباشرة لريان السفينة الذي يتم تعيينه من طرف المجهز طبقا للأحكام القانونية الخاصة بالأهلية." و تنص المادة 413 قانون بحري "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 للبحار الأجنبي بالبحار لخدمة سفينة جزائرية".

3 - د.محمد فريد العريبي و هاني دويدار ، مبادئ القانون التجاري و القانون البحري ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة ، طبعة 2000 ، ص521.

4 - René Rodière , Traité générale du droit maritime -l'armement ,Dalloz, 1976 ,p20.

و في ظل القانون القديم الذي كان ينظم عمل البحارة و المتمثل في المرسوم رقم **171/88** المؤرخ في **13 سبتمبر 1988** المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر كان يعرف البحار على أنه " كل شخص مبحر على متن السفينة و مقيد في دفتر الطاقم ".

أما المرسوم رقم **102/05** المؤرخ في **26 مارس 2005** الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري فاستبدل مصطلح رجل البحر أو بحار بمصطلح : " المستخدم الملاح " كما أنه عرف الطاقم على أنه " مجموعة منظمة من المستخدمين الملاحين المكلفين بالخدمات العامة للإطعام و الفندقية على متن السفن الخاصة بالركاب " ¹

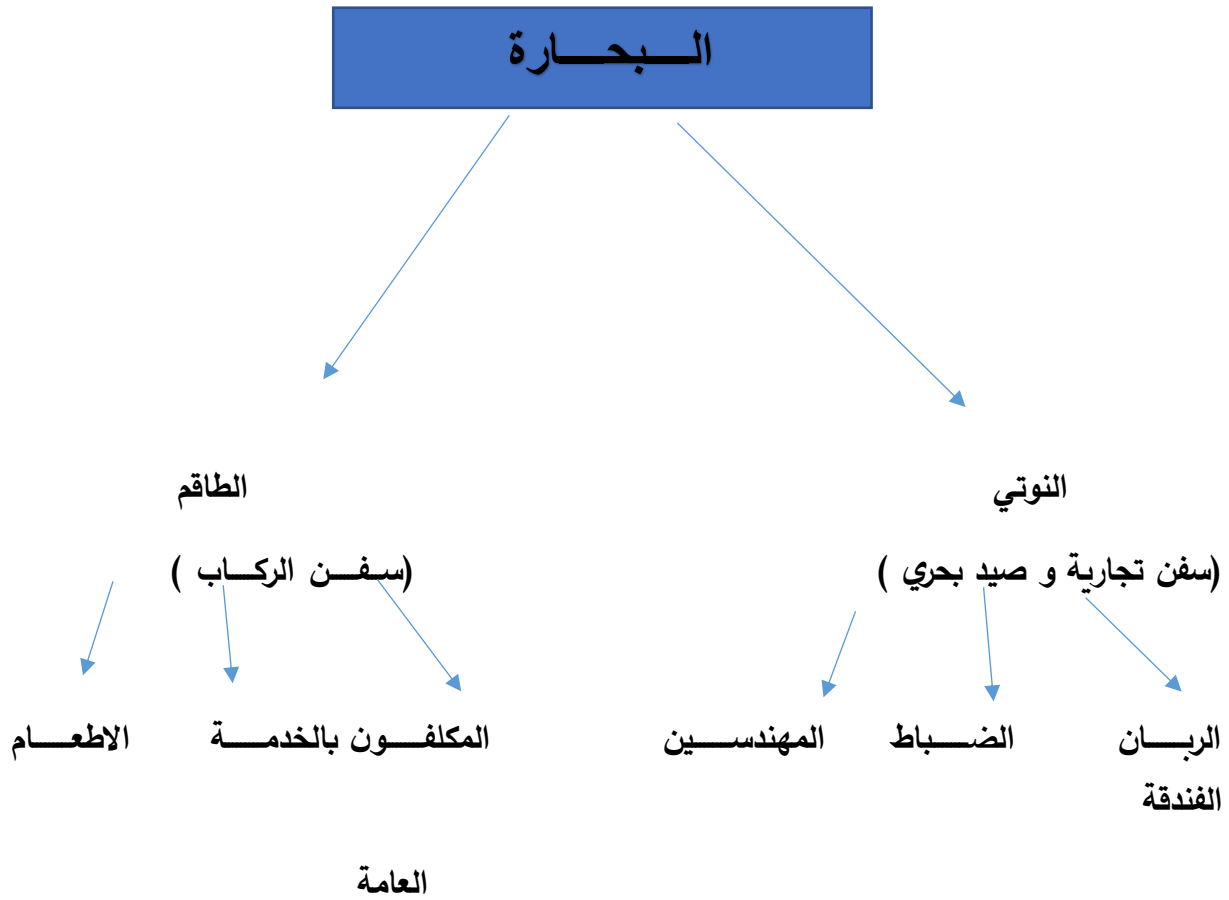
و بهذا أصبح مصطلح الطاقم طبقاً لأحكام هذا المرسوم له معنى ضيق المجال ، و يشمل فقط الملاحين المكلفين بالقيام بالخدمة العامة للإطعام و الفندقية و على متن السفن الخاصة بالركاب فقط .

و قد حل محل مصطلح الطاقم القديم مصطلح جديد هو " النوتي " و الذي عرفه المشرع على أنه : " مجموعة منظمة من المستخدمين الملاحين المكلفين بالملاحة و استغلال سفن النقل البحري و التجاري و الصيد البحري .

و بالنسبة للصيد البحري على السواحل و ملاحة الارتفاق ، يتكون النوتي من طاقم السفينة .

2

1 - المادة 03 فقرة ب من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المؤرخ في 26 مارس 2005 ، يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري . جريدة رسمية عدد 22 لسنة 2005 .
-المادة 03 فقرة أ من المرسوم المذكور أعلاه .²



الشكل رقم (01) تقسيمات البحارة

كما أنه يمكننا أن نجد المستخدمين المكلفين بالخدمة العامة ، الاطعام و الفندقية على متن السفن غير تلك الخاصة بالركاب و يطلق عليهم في هذه الحالة مصطلح بحارة و ليس طاقم .

3- تقسيم البحارة :

أولاً. مستخدمو السطح : le personnel du pont

وهم الأفراد الذين يواجهون السفينة في ملاحظتها¹، و يشمل هذا المصطلح كل من :
الربان ، ضباط الملاحة ، ضباط اللاسلكي ، الضباط الإداريين ، الأطباء ،
الممرضون ، و تحدد مرتبة كل واحد وعمله حسب مؤهلاته الفنية و تخصصه .

¹ - د.هاني دويدار ، الوجيز في القانون البحري ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، طبعة 2001 ، ص 108.

أ- الريان¹:

بموجب نص المادة 412 من القانون البحري " يوضع الطاقم تحت السلطة المباشرة لريان السفينة الذي يتم تعيينه من طرف المجهز طبقا للأحكام القانونية الخاصة بالأهلية " .

فالريان هو الرئيس السلمي للبحارة على متن السفينة و هو الشخص المؤهل فنيا لتولي قيادة السفينة و يكون مسؤولا عنها ليس هذا فحسب و إنما يكون مسؤولا من الناحية الإدارية و القانونية عما يجري على متن السفينة ، و للريان دور هام على متن السفينة خاصة و هي في عرض البحر و بعيدة عن سلطات الدولة و رقابة المجهز الذي يعتبر رب عمل الريان ، فلا يقتصر دور هذا الأخير في حماية المصالح المالية المرتبطة بالرحلة البحرية و إنما يمتد إلى حكم الأفراد المتواجدين على متنها .²

ففي القدم كان الريان يعد السيد على متن السفينة ، و تخوله هذه المكانة سلطات واسعة في اتخاذ المبادرات في شأن انجاز الرحلة البحرية ، و بالتطورات التكنولوجية و أجهزة الاتصالات تأثر المركز الفريد الذي يتمتع به الريان نتيجة لسهولة اتصاله بمجهز السفينة فضايق نطاق تلك السلطات لإمكان تلقي الريان تعليمات المجهز ، و السفينة في عرض البحر.³

يتولى مجهز السفينة تعيين الريان الذي يتوفر على المؤهلات اللازمة لتولي هذا المنصب .

فالمجهز سواء كان مالكا أو مستغلا للسفينة فانه يعد هو رب عمل الريان و يتمتع بسلطة تعيينه و عزله .

تنص المادة 577 من القانون البحري " يكون المجهز مسؤولا عن أعماله و أعمال و كالاته في البر و البحر الذين يساعده في استغلال السفينة أو السفن و فقا لأحكام القانون العام ما عدا حالة تحديد المسؤولية المذكورة في المواد من 93 إلى 115 من هذا الأمر " .

1 - لقد تضمن القانون البحري أحكام خاصة بربان السفينة في فصل كامل تحت عنوان ربان السفينة نظرا للمكانة التي يحتلها هذا الأخير ، و يقع هذا الفصل في الباب الأول تحت عنوان التجهيز من الكتاب الثاني الاستغلال التجاري للسفينة ، و تقع هاته الأحكام في المواد من 580 إلى 680 من القانون البحري و ما يلاحظ على هذا التقسيم أنه غير منطقي لأن الريان لا يعتبر مجهز السفينة بل هو من رجال البحر ، فكان من الأجدر أن تدرج هذه المواد ضمن الباب الثاني من الكتاب الأول المعنون ب "رجال البحر" .

2 - د.محمد فريد العريبي و هاني دويدار ، المرجع السابق ، ص 504.

3 - د. محمود سمير الشرقاوي ، القانون البحري ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1967 ص 139.

فالمجهز هو الذي يتولى تعيين الربان ، لكن لا يكون حرا في اختياره ، بل لا بد من تقييده بشروط كفاءة محددة تتناسب و خطورة دور الربان في قيادة السفينة، و قد تم تحديد الاجازات و الشهادات اللازمة لتولي منصب ربان السفينة أو ضابط أو ميكانيكي بموجب النصوص التنظيمية¹.

و لما كان الربان يتولى عملا فنيا مهما عند إدارة السفينة فإنه يجب أن يكون حائزا على مؤهلات تسمح له بمباشرة عمله ، التي تختلف باختلاف نوع السفينة و طبيعة الرحلة البحرية التي تقوم بها ، فهذه المؤهلات لا تخضع للسلطة التقديرية للمجهز و رب العمل ، كما هو الحال في عقد العمل البري ، بل هي مؤهلات محددة قانونا وفقا للنصوص القانونية و الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر .

و التعيين يتم من طرف المجهز إذا كان المالك الوحيد للسفينة و يتم من طرف مدير الشيوخ إذا كانت السفينة مملوكة على الشيوخ ، و إذا لم يوجد وجب مراعاة الأغلبية اللازمة لكل قرار يتعلق باستغلال سفينة مملوكة على الشيوخ².

أما عن عزل الربان فتسلم أغلب التشريعات بحق المجهز في عزل الربان في أي وقت و في أي مكان سواء كانت السفينة في الموانئ الوطنية أو الأجنبية.

و لا يخضع عزل الربان لموافقة السلطات البحرية الإدارية كما هو الحال في عزل الملاح .

كما ذهب التشريع المصري أيضا إلى التسليم بحق الربان في الحصول على تعويض إذا عزل بدون عذر قانوني أو كان العذر غير لائق ، كما أن القضاء حذا ذلك التشريعات كما فعلت محكمة النقض الفرنسية في 03 ماي 1956 و محكمة بوردو في 08 فيفري 1954³.

أما بالنسبة للقانون الجزائري فتطبق القواعد العامة الواردة في القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل إذا كان العزل تعسفيا أو بدون خطأ جسيم و نتيجة لذلك يستحق الربان التعويض الذي يحدده القاضي ، أما إذا كان التسريح تأديبيا لارتكاب الربان خطأ جسيما ، فإنه لا يستحق أي تعويض⁴.

1 - د ، علي البارودي هاني محمد الدويدار ، مبادئ القانون التجاري و البحري ، 1987 ، ص 133.

2 - د.هاني دويدار ، د.محمد فريد العريني ، المرجع السابق ، ص 506.

3 - د. حسين النوزي ، التنظيم القانوني لانقضاء عقد العمل البحري ، مجلة المحاماة المصرية العدد 03 ، سنة 1976 ، ص 51

4 - المادة 57 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المؤرخ في 26 مارس 2005 ، يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري. جريدة رسمية عدد 22 لسنة 2005 . و المواد 73 إلى المادة 73-4 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل .

ب- كبير الضباط : (الضابط الأول)

كلمة ضابط وردت في الاتفاقية الدولية لسنة 1978 الخاصة بمستويات التدريب وإصدار الشهادات وأعمال النوبات للعاملين في البحر المحررة في لندن في 07 جويلية 1978 المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم 88-88 المؤرخ في 26 أبريل 1988، إذ عرفته على أنه أحد أعضاء الطاقم غير الربان والمعين بهذه الصفة عملا وبالقانون والقواعد الوطنية أو بموجب الاتفاقيات الجماعية أو العرف في حالة غياب أحد هذه القوانين أو القواعد¹.

وقد عرفت الاتفاقية المذكورة ضابط السطح على أنه: " الضابط المؤهل في قسم السطح ، أما الضابط الأول أو كبير الضباط فهو ضابط السطح الذي يلي الربان في المرتبة والذي يقع على عاتقه قيادة السفينة في حالة عجز الربان "².

ت- ضابط الملاحه:

هو الشخص المؤهل فنيا للقيام بنوبة الملاحه ويتولى تسيير السفينة أو مناورتها خلال تلك النوبة.³

ث- طاقم الآلات : le personnel des machines

و يشمل الميكانيكي و عمال تشغيل الآلات و التزويد بالوقود أو ما يعرف بالوقادين و هم بالتحديد : الضابط المهندس ، كبير المهندسين ، مهندس ثان مساعد ضابط المهندس .

ج- كبير المهندسين :

أعلى مهندسي السفينة رتبة و المؤهل فنيا لتحمل مسؤولية إدارة و صيانة و سلامة الآلات المحركة للسفينة و حسب الاتفاقية الدولية المذكورة أعلاه عرف كبير المهندسين على أنه "أقدم ضابط مهندس مسؤول عن قوة الدفع الميكانيكية للسفينة " .

1 - ملحق الاتفاقية القاعدة 1/1 من الباب الأول فقرة (د)

2 - ملحق الاتفاقية القاعدة 1/1 من الباب الأول فقرة (ه) فقرة (و).

3 - د.كمال حمدي، القانون البحري ، المرجع السابق ، ص 313.

ح- المهندس البحري ثان :

هو الشخص المؤهل فنيا و الذي يلي كبير المهندسين في الرتبة و الذي تقع عليه مسؤولية إدارة و صيانة و سلامة الآلات المحركة في حال عدم قدرة كبير المهندسين على القيام بمسؤولياته ، و هذا هو التعريف الذي جاءت به الاتفاقية ¹.

خ- المهندس البحري : هو الشخص المؤهل فنيا لتولي تشغيل و صيانة الآلات المحركة للسفينة و يكون مسؤولا عنها خلال نوبته و لقد أعطت الاتفاقية المذكورة مصطلح ضابط مهندس و عرفته على أنه الضابط المؤهل في قسم الماكينات ².

د- مساعد ضابط مهندس :

يعني الشخص المعين تحت التدريب لكي يصبح ضابطا مهندسا و المعين بهذه الصفة عملا بالقانون أو القواعد الوطنية ³.

ثانيا .عمال اللاسلكي :

تنقسم هذه الفئة من البحارة إلى :

أ- ضابط الاتصالات اللاسلكية (ضباط الراديو) :

يعني الشخص الذي يحمل شهادة عامل تشغيل بتلغراف من الدرجة الأولى أو من الدرجة الثانية ، أو الشهادة العامة لعامل تشغيل الاتصالات اللاسلكية الخاصة بالخدمة البحرية المتحركة و الصادرة وفقا لأحكام و قواعد الاتصالات اللاسلكية ، و الذي يعمل بمحطة التلغراف اللاسلكي للسفينة التي يتحتم تزويدها بمثل هذه المحطة تطبيقا لأحكام الاتفاقية الدولية المذكورة لسلامة الأرواح في البحر ⁴.

1 - ملحق الاتفاقية القاعدة 1/1 من الباب الأول فقرة (ي) و (ز) .

2- محمد فريد العربي و د.هاني دويدار ، المرجع السابق ص 523.

3 - ملحق الاتفاقية القاعدة 1/1 من الباب الأول فقرة (ي)

4 - ملحق الاتفاقية القاعدة 1/1 من الباب الأول فقرة (ك)

ب- عامل تشغيل التلفون اللاسلكي :

هو الشخص الذي يحمل شهادة مناسبة صادرة وفقا لأحكام قواعد الاتصالات اللاسلكية و قد أضافت الاتفاقية فئة أخرى سميتها بحارة و عرفت أنها أحد أفراد الطاقم عند الربان أو الضباط.¹

ثالثا- طاقم الخدمة العامة : و يشمل كل من يقدم خدمة على السفينة كالطهارة و عمال النظافة و خدمة المطاعم و الغرف.²

4) شروط ممارسة مهنة بحار في التشريع الجزائري :

يكون استخدام العمال عموما في القطاع الخاص بموجب نظرية حرية الاستخدام أي يمكن لرب العمل العمل أن يختار و يشغل عماله بكل حرية ، دون الحاجة الى اشتراط مؤهلات علمية أو مواصفات خاصة محددة قانونا ، إلا أن هاته الحرية ليست مطلقة في مجال تشغيل العمالة البحرية أو الجوية ، وسنحاول التركيز في هذه الدراسة على فئة البحارة لا سيما الشروط التي يجب أن يتمتع بها الشخص الممارس لمهنة البحار فمنها ما يتعلق بشخص البحار و أخرى بمؤهلاته المهنية و الأخرى بإجراءات الإبحار و الرخص الإدارية .

أولا - الشروط المتعلقة بشخص البحار :

لقد اشترط المشرع مجموعة من الشروط على كل من يريد الالتحاق بمهنة البحار في القانون البحري و نصوصه التطبيقية .

فنصت المادة 386 من القانون البحري على ما يلي : " كل شخص يرغب في ممارسة مهنة بحار يجب أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة و أن يكون :

أ- ذو جنسية جزائرية ،

ب-بالغا الثمانية عشرة من عمره ،

ج- ذا لياقة بدنية ،

د- مؤهلا للقيام بمهنة بحار ."

¹ - ملحق الاتفاقية القاعدة 1/1 من الباب الأول فقرة (ل) و (م)
² -د. محمد فريد العريني و هاني دويدار ، المرجع السابق ، ص 522.

أ- شروط الجنسية الجزائرية :

كما سبق و ذكرت أعلاه فعلى كل شخص يرغب في ممارسة مهنة بحار ان يكون ذا جنسية جزائرية¹ ،

و اختلفت الآراء حول تعريف الجنسية ، فهناك من عرفها أنها " رابطة سياسية تنشؤها الدولة لشخص تجعل الفرد رعية لها "

و الملاحظ حول هذا التعريف أنه ركز على الجانب السياسي للعلاقة .

و هناك من عرفها على أنها : " إنتماء الشخص قانونا إلى الشعب المكون للدولة . " ، أو "صلة تربط الدولة بأفراد شعبها " .

و هناك من عرفها على أنها : " التعبير القانوني على الرابطة بين الفرد و الدولة التي منحته جنسيته "

أما التعريف الجامع فهو القائل أنها : " رابطة سياسية و قانونية تربط الفرد بالدولة " ، فهذا التعريف جمع بين الجانب القانوني و السياسي للجنسية .

و الجنسية أنواع فهناك الجنسية الأصلية و الجنسية المكتسبة و التي حددها و فصل فيها قانون الجنسية.²

و يبقى الاشكال مطروحا بالنسبة لعمل البحارة الأجانب على سفن جزائرية ، إن هذا الاشكال عالجته المشرع الجزائري كاستثناء فاشتراط الدولة امتياز الجنسية الوطنية كان لاعتبارات استراتيجية ، و لمتطلبات الدفاع الوطني فهذا يقابل الواجب العسكري الخاص بالبحارة ، فيكون استخدام الأجانب خاص و محدود .³

إذن الأصل أن الطاقم الذي يعمل على سفن جزائرية يجب أن يكون ذا جنسية جزائرية ، و الاستثناء يكون في حالة الضرورة أو بقرار من الوزير الكلف بالبحرية و فيتم استخدام البحار الأجنبي و يخضع عمله للرخص الواردة في القواعد العامة لعمل الأجانب مادام لم يرد نص خاص في ذلك .

¹ - المادة 386 من القانون البحري الجزائري و المادة 413 منه التي تنص : " يجب أن يتكون مجموع أفراد طاقم السفينة من بحارة جزائريين ، و يجوز للوزير المكلف بالبحرية التجارية تحديد نسبة من البحارة الأجانب لتشكيل الطاقم أو ترخيص لبحار أجنبي بالإبحار لخدمة سفينة جزائرية "

² - الأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل و المتمم .

³ - تنص المادة 414 من القانون البحري على أنه : " يجوز للريان 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 الملف بالبحرية التجارية لرحلة محدودة "

ب- شرط السن :

استقراء لنص المادتين 386 من القانون البحري¹ و 15 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم²، نجد أن المشرع الجزائري اشترط كمبدأ عام أن لا يقل السن الأدنى للتشغيل عن ستة عشر سنة ، إلا أنه في اطار علاقات العمل المتعلقة بتشغيل البحارة خرج عن هذا الاستثناء ليرفع من السن الأدنى للتشغيل الى ثمانية عشر سنة ، و التساؤل المطروح هنا هو ما هو هدف المشرع من رفع السن الأدنى لتشغيل البحارة أو ما هي حكمته من خلال هذا الرفع ؟

و التساؤل الثاني حول : هل شرط 18 سنة يشترط يوم استلامه لمهام بحار أو يوم دخوله المسابقة للحصول على الشهادة التي تؤهله ليصبح بحارا ؟

للإجابة على التساؤل الأول تنص اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 ومن خلال تصفحنا لأحكام هاته الاتفاقية وجدنا أنها وضعت السن الأدنى لتشغيل البحارة هو 16 سنة بنصها : ".لا يجوز استخدام أو تشغيل أو عمل أي شخص دون سن 16 سنة على متن أي سفينة ."

و بالتالي لعل أن حكمة المشرع الجزائري في هذا الشأن هو نظرا لصعوبة العمل البحري و مشاقه الأمر الذي يتطلب مجهود بدني و لعله رأى أن السن المناسب لهذا العمل هو 18 سنة .

أما الإجابة على الإشكال الثاني : يتعين علينا التمعن أكثر في نص المادة 386 من القانون البحري التي تنص على أنه "من يرغب في ممارسة مهنة البحار" ، فالشرط مطلوب عند ممارسة العمل و ليس عند المسابقة للحصول على الشهادة .

و من جهة أخرى فالمادة 07 فقرة 02 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 01 ديسمبر 1983 الذي يحدد شروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن ، نصت على أنه : " تخفض مدة الصلاحية³ لستة أشهر بالنسبة للبحارة الذين تقل أعمارهم عن

¹ - المادة 386 من القانون البحري على ما يلي : " كل شخص يرغب في ممارسة مهنة بحار يجب أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة و أن يكون :بالغا الثمانية عشر من عمره ..."

² - المادة 15 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل نجدها حددت السن الأدنى للتشغيل ب 16 سنة فهي تنص : " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين ، التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما .

³ يقصد المشرع هنا : مدة صلاحية الشهادة الطبية .

18 سنة ... " ، هذا يعني أنه يمكن للوزير أو السلطة الإدارية البحرية أن تمنح إذن لغير البالغ لسن 18 سنة ، لممارسة مهنة البحار .

و في نفس الإطار بالرجوع للقواعد العامة للتشغيل ، نجد أن المشرع الجزائري في الفقرة الثانية و الثالثة من المادة 15 من قانون العمل الجزائري ربطت تشغيل القصر برخصة من وصيهم الشرعي ، و ألا يتم استخدامهم في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته ، فهي تنص : " و لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي . كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته ."

و بالتالي حسب أغلب شراح تشريع العمل¹ ربطوا أهلية القصر في العمل بأنها " أهلية أداء قاصرة أو مقيدة " ، فلا يمكن اعتبار عقد العمل صحيح ما لم يتوفر شرط السن و موافقة وصيهم الشرعي .

كما أنه يشترط أن يتم استخدام العمال القصر في الأشغال التي لا تضر بصحتهم أو تمس بأخلاقياتهم أو الأشغال الغير الخطيرة و المتوفرة على شروط النظافة .

بما أن المشرع الجزائري وضع سن أدنى لتشغيل البحارة فهل حدد سن حد أقصى لممارسة هاته المهنة ، الإجابة على هذه المسألة تكون بنعم و هو ما أقره القرار الوزاري المؤرخ في 16 ماي 1966 المعدل و المتمم بالقرار الوزاري المؤرخ في 15/07/1982 المحدد لسن المترشحين لمهنتي البحار أو عون الخدمة العامة² .

و بناءا على ذلك فالحد الأقصى هو 38 سنة و يمكن تمديده إلى 55 سنة بموجب قرار يمنحه الوزير المكلف بالبحرية بعد أخذ الرأي المطابق للجنة الخاصة برجال البحر ، إذا تعلق الأمر بإعادة تسجيل و ليس للبحار الذي مارس المهنة للمرة الأولى ، أو إذا تعلق الأمر ببحار مارس المهنة على متن سفن أجنبية .

1 - على سبيل المثال الدكتور بن عزوز بن صابر في مرجعه الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري-الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والأثار المترتبة عنها-دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر -الطبعة الأولى -2010 م، و الدكتور أحمية سليمان في مرجعه الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثالثة لسنة 2012 .

2 - ينص في المادة 01 منه على أنه : " السن الأقصى لمترشحي لمهنتي بحار أو عون الخدمة العامة ، سواء تعلق الأمر بتسجيل أو إعادة تسجيل البحار ، هي بلوغ سن 38 سنة .

كما قد تمنح استثناءات بموجب قرار وزاري ، و بعد أخذ الرأي المطابق للجنة الخاصة برجال البحر إلى بحار مارس الإبحار على متن سفينة أجنبية و إلى البحار الذي يمكن له الإستفادة بإعادة تسجيل ، فيمتد السن إلى 55 سنة ."

و أضاف القرار المؤرخ في 15 جويلية 1982 المعدل للقرار المؤرخ في 16 ماي 1966 المذكور ، فئة يمكن تمديد سنهم إلى 55 سنة¹

و في القانون المصري كقاعدة عامة فإنه يشترط فيمن يعمل ملاحا ألا يقل سنه عن 18 سنة ميلادية و هذا الشرط يتعلق بالسفن التجارية المصرية² و استثناءا على ذلك ، فإنه يجوز إلحاق من تتراوح سنه بين 12 سنة و 18 سنة للعمل أو التمرين على العمل طبقا لشروط و أوضاع معينة ، فحسب هذا القانون فلا يجوز تشغيل الصبية الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة في حجرة الآلات بالسفن ، و لا يجوز تشغيل الملاح الذي يقل سنه عن 15 سنة على أية سفينة إلا إذا كان يعمل على السفينة ذاتها .

و على أبوه ، أخوه ، عمه ، خاله أو جده ، ويجب توقيع الكشف الطبي على الملاح الذي يقل سنه عن 15 سنة ، بصفة دورية منتظمة مرة كل 6 أشهر ، بالإضافة إلى ذلك توجد أحكام خاصة بالصبية فيما يتعلق بالحد الأقصى و الساعات اليومية و فترات الراحة الوجيهة و الراحة الأسبوعية و المواعيد التي يجوز التشغيل فيها و حظر التشغيل لساعات إضافية³

و تمنع الاتفاقية الدولية رقم 15 المنعقدة في جنيف 1921 استخدام الأحداث الذين أعمارهم عن 18 سنة كوكادين على ظهر السفينة ، و تقرر الاتفاقية و التوصيات الدولية ومنها الاتفاقية رقم 58 المنعقدة في جنيف 1936 بتحريم استخدام الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة في البحر ، و كذلك التوصية الصادرة عن المؤتمر الدولي للعمل المنعقدة في جنيف 1976 و الخاصة بحماية الملاحين الأحداث⁴ فيجوز إلحاق الصبية (غير البالغين) للعمل في السفن التجارية و لكن بشروط خاصة فهم أولى بالرعاية من البحارة البالغين⁵.

1 - إذ تنص المادة الأولى منه : تتم المادة 1 من القرار المؤرخ في 16 ماي 1966 المشار إليه أعلاه بالفقرة الأتية : يمدد حد السن إلى 55 سنة عندما يتعلق الأمر بأعضاء جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني المترشحين لمهنة البحار الصياد."

2 - د. محمد فريد العريبي ، د .هاني دويدار ، مبادئ القانون التجاري و البحري ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة سنة 2000، ص 525.

3 - د. محمد فريد العريبي ، د .هاني دويدار، المرجع السابق ، ص 826 .

4 - د. كمال حمدي ، المرجع السابق ، ص 317 و 318

5 - د.هاني دويدار ، الوجيز في القانون البحري ، الجزء 1 السفينة ، مكتبة و مطبعة الاشعاع الفنية طبعة 1993، ص 332.

ج- اللياقة البدنية للبحار :

تشرط كل الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة خضوع المترشح للمنصب للفحوصات الطبية حتى يتسنى لها تقييم قدراته الجسدية ، لذلك على المترشح تقديم ملف يتضمن الشهادات الطبية التي تثبت سلامته و صحته و قدرته للمنصب ، و يتعرض كل مستخدم يخالف هذا الالتزام الى متابعة جزائية ، و سنفصل أكثر في هذا الأمر في الفصل الثاني الموسوم بعنوان الوقاية من الأخطار المهنية و طب العمل لرجال البحر ¹.

ثانيا - الشروط المتعلقة بمؤهلاته المهنية:

يشترط القانون على من يريد ممارسة مهنة بحار أن يكون حاصلا على الشهادات اللازمة لتأهيله لأداء مهنة معينة على السفينة ضمن فئة محددة². و يبقى الاشكال مطروحا حول مدى حرية المجهز في اختيار البحارة و الربان، فهل هاته الحرية مطلقة بدون قيود أم أنها مقيدة.

رغم أن المجهز هو من يختار الربان و البحارة إلا أنه ليس حرا في الاختيار و ذلك نظرا لخطورة العمل الفني الذي يقوم به كل واحد من أعضاء الطاقم و نقصد هنا خاصة الربان ، و الضباط و المهندسين ، نظرا لما يتطلبه هذا العمل من كفاءة ن و أن يكونوا ذوي مؤهلات معينة تثبت كفاءتهم للعمل .

إن القانون يلزم حصول الرابنة و ضباط الملاحة و المهندسين البحريين ، على شهادات معينة تؤهلهم لأداء وظائفهم على متن السفينة ، و لا يجوز استخدام أشخاص غير الحاصلين على المؤهلات المطلوبة ، و إلا عدت السفينة غير صالحة للملاحة البحرية مما يوجب مسؤولية المجهز ³.

1 - الفصل الثاني من الباب الأول من هاته الرسالة ص 163

2-المادة 386 من القانون البحري .

3- و قد صدر المرسوم التنفيذي رقم 143/02 المؤرخ في 16 أفريل 2002 الذي يحدد الشهادات و شهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية و شروط إصدارها على ضوء الاتفاقية الدولية لسنة 1978 الخاصة بمستويات التدريب و إصدار الشهادات و أعمال النوبات للعاملين في البحر المحررة في لندن في 07 جويلية 1978 و المعدلة في 1995 التي إنضمت إليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 88/88 ، و حدد شروط الحصول على الشهادات و ذلك بتحديد أنواع الملاحة البحرية.

أ- أنواع الملاحة البحرية¹: تنقسم الملاحة البحرية إلى 04 أنواع رئيسية:

1- الملاحة التجارية :

ينقسم هذا النوع من الملاحة إلى :

-**الملاحة قرب السواحل** : هي الملاحة التي تمارس داخل المياه الإقليمية و المرسى و الموانئ .

-**الملاحة المحدودة** : هي تلك الملاحة التي تمارس من جهة في كامل حوض البحر الأبيض المتوسط ، و كافة البحار الواقعة به ، حتى قناة السويس ومن جهة أخرى في المنطقة الواقعة على المحيط الأطلسي و بحر الشمال المنحصرة في النقاط التالية :

-15° شمالا و 18° غربا و 54° شمالا و 14° غربا .

-و 60° شمالا و 10° غربا و يستثنى من ذلك بحر البلطيق

-**الملاحة الغير محدودة**: هي تلك الملاحة التي تمارس في كل مناطق الملاحة.

2 -ملاحة الصيد البحري:

تنقسم ملاحة الصيد البحري إلى

-ملاحة الصيد البحري المدعوة من الصنف الثالث: هي تلك الملاحة التي تتم على الأقل من 20 ميلا من السواحل الوطنية .

-ملاحة الصيد البحري المدعوة من الصنف الثاني :

هي الملاحة التي تتم خارج حدود ملاحة الصيد البحري المدعوة من الصنف (3) في حوض البحر الأبيض المتوسط و في البحار الملحقة به، و في المحيط الأطلسي في المنطقة المحددة شمالا بالخط الموازي 40°، و جنوبا بالخط الموازي لنواكش و غربا بالهجرة 20°².

-ملاحة الصيد البحري المدعوة من الصنف الأول : هي الملاحة التي تتم بعيدا

عن حدود ملاحة الصيد البحري المدعوة من الصنف الثاني .

¹- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 143/02 المؤرخ في 16 أبريل 2002 يحدد الشهادات و شهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية و شروطها .

² - المادة 02 ب 2 من المرسوم التنفيذي 143/02 السالف الذكر .

3) ملاحه النزهة¹ : تشمل ثلاثة أصناف (3):

الصف الأول : هي التي تتم على أقل من 5 أميال من الساحل أو من الجزيرة التي يمكن النزول بها .

الصف الثاني : الملاحه في حوض البحر الأبيض المتوسط .

الصف الثالث : الملاحه في كل المناطق .

4- الاتصالات اللاسلكية :

تصنف محطات السفن على النحو التالي :

الصف الأول : محطة السفينة التي تضمن خدمة دائمة .

الصف الثاني : محطة السفينة التي تضمن خدمة تدوم 16 ساعة في اليوم .

الصف الثالث : محطة السفينة التي تضمن خدمة تدوم 8 ساعات في اليوم .

الصف الرابع : محطة السفينة التي تضمن خدمة أقل من 8 ساعات في اليوم .

ب- المؤهلات المطلوبة لكل نوع من الملاحه²:

1. قيادة السفن التجارية (رجال السطح) : les brevets

يجب أن تتوفر فيه الشروط التالية :

- شهادة ملاح بحري
- رخصة نقل المسافرين إذا تعلق الأمر بنقل المسافرين
- شهادة الأهلية في الملاحه الساحلية
- **الملاحه غير المحدودة :**
- شهادة كفاءة ملاح بحري عضو فريق نوبة ملاحية على متن سفن تعادل حمولتها الإجمالية المسجلة 500 طن أو تفوقها .
- شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة الملاحية على متن سفن تقل حمولتها الاجمالية المسجلة عن 6000 طن .

¹ - المادة 02 ج من المرسوم التنفيذي 143/02 السالف الذكر .

² - المادة 03 من المرسوم التنفيذي 143/02 السالف الذكر .

- شهادة ضابط مكلف بالنوبة الملاحية على متن سفن تعادل أو تفوق حمولتها عن 6000 طن .
- شهادة كفاءة ربان ثان على متن سفن تقل حمولتها الإجمالية عن 6000 طن .
- شهادة كفاءة ربان ثان على متن سفن تعادل حمولتها أو تفوق 6000 طن .
- شهادة كفاءة ربان على متن سفن تقل حمولتها الإجمالية المسجلة عن 6000 طن .
- شهادة كفاءة ربان على متن سفن تعادل حمولتها الإجمالية المسجلة أو تفوق 6000 طن¹ .

➤ الملاحة المحدودة :

- شهادة كفاءة ملاح بحري عضو فريق نوبة ملاحية على متن سفن تعادل حمولتها أو تفوق 500 طن .
- شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة الملاحية على متن سفن تعادل أو تفوق حمولتها 500 طن .
- شهادة كفاءة ربان ثان على متن سفن تقل حمولتها عن 5000 طن .
- شهادة كفاءة ربان ثان على متن سفن تعادل حمولتها أو تفوق 5000 طن .
- شهادة كفاءة ربان على متن سفن تقل حمولتها عن 5000 طن .
- شهادة كفاءة ربان على متن سفن تعادل حمولتها أو تفوق 5000 طن² .

➤ الملاحة قرب السواحل :

- شهادة كفاءة ملاح بحري عضو فريق نوبة ملاحية على متن سفن تعادل حمولتها أو تفوق 500 طن .
- شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة الملاحية على متن سفن تقل حمولتها عن 500 طن .
- شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة الملاحية على متن سفن تقل حمولتها الإجمالية عن 3000 طن .
- شهادة ربان ثان على متن سفن تقل حمولتها عن 3000 طن .
- شهادة كفاءة ربان على متن سفن تقل حمولتها عن 500 طن .

¹ - المادة 03 أ من المرسوم التنفيذي 143/02 السالف الذكر .

² - المادة 03 ب من المرسوم التنفيذي 143/02 السالف الذكر .

- شهادة كفاءة ريان على متن سفن تقل حمولتها عن 3000 طن .

➤ بالنسبة لتسيير الماكينات¹:

- رخصة تسيير المحركات .
- شهادة مختص في المحركات الكهربائية الخاصة بالصيد البحري .
- شهادة كفاءة ملاح بحري عضو فريق نوبة في غرفة الماكينات على متن سفن تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها 750 كيلواط أو تفوقها .
- شهادة كفاءة ضابط ميكانيكي مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات على متن سفن تعادل أو تفوق قوة الدفع فيها 6000 كيلواط.
- شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات على متن سفن تقل قوة جهاز الدفع فيها عن 3000 كيلواط .
- شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات على متن سفن تقل قوة الدفع فيها عن 750 كيلواط .
- شهادة كفاءة ميكانيكي ثان على متن سفن تقل قوة الدفع فيها عن 3000 كيلواط .
- شهادة كفاءة ميكانيكي ثان على متن سفن تقل قوة جهاز الدفع الرئيسي فيها عن 6000 كيلواط .
- شهادة كفاءة ميكانيكي ثان على متن سفن تعادل قوة جهاز الدفع فيها 6000 كيلواط أو تفوقها .
- شهادة كفاءة ميكانيكي رئيسي على متن سفن تفوق قوة جهاز الدفع فيها عن 6000 كيلواط .
- شهادة كفاءة ميكانيكي رئيسي على متن سفن تقل قوة جهاز الدفع فيها عن 6000 كيلواط
- شهادة كفاءة ميكانيكي رئيسي على متن سفن تقل قوة جهاز الدفع الرئيسي فيها عن 750 كيلواط .
- شهادة كفاءة ميكانيكي رئيسي على متن سفن تقل قوة جهاز الدفع عن 3000 كيلواط².

¹ - المادة 03 د من المرسوم التنفيذي 143/02 السالف الذكر .

² - المادة 03 من المرسوم 143/02 السالف الذكر .

و قد جاء في ملحق المرسوم التنفيذي 143/02 المؤرخ في 16 أفريل 2002 المحدد للشهادات و شهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية و شروط حصولها ، نماذج من شهادات الكفاءات المذكورة أعلاه و نماذج من تأشيرات المصادقة عليها ، و كذا الاعتراف بتلك الشهادات الصادرة عن دول أخرى أطراف في الاتفاقية الدولية الخاصة بمعايير التدريب و إصدار الشهادات و أعمال النوبات العاملين في البحر .

2. قيادة سفن الصيد البحري :

- شهادة الأهلية في الصيد البحري .
- شهادة كفاءة رئيس سفينة الصيد البحري على السواحل .
- شهادة كفاءة ملازم أول في الصيد البحري على السواحل .
- شهادة كفاءة رئيس سفينة الصيد البحري .
- شهادة كفاءة نقيب في الصيد البحري .

3. قيادة سفن النزهة :

- رخصة قيادة سفن النزهة من الدرجة (1).
- رخصة قيادة سفن النزهة من الدرجة (2).
- رخصة قيادة سفن النزهة من الدرجة (3).

4. بالنسبة لضمان تسيير محطات الاتصال :

- (1)- الشهادة المقيدة لراديو برقي على متن سفن لا تدخل في إطار الإتفاقية الدولية لسنة 1974 المتعلقة بإنقاذ الحياة البشرية في البحر .
 - (2)- الشهادة المقيدة لمشتغلي الاتصال اللاسلكي على متن سفن تدخل في إطار الاتفاقية الدولية لسنة 1974 المتعلقة بإنقاذ الحياة البشرية في البحر و التي تقوم بالملاحة المحدودة .
 - (3)- الشهادة العامة لمشتغلي الاتصالات اللاسلكية الإلكترونية من الدرجة (2) على متن سفن تدخل في إتفاقية 1974 و تقوم برحلات دولية .
- و تسلم الشهادات الخاصة بالملاحة التجارية لقيادة السفن و تسيير الماكينات و قيادة سفن الصيد البحري والنزهة من طرف الوزير المكلف بالبحرية التجارية .

و تسلم الشهادات الخاصة بتسيير محطات الإتصال من طرف وزير البريد و المواصلات و تكنولوجيات الإعلام بعد أخذ رأي الوزير المكلف بالبحرية التجارية .

لا يمكن أن يمارس مهام القيادة و الضباط على متن السفن ، إلا الأشخاص الحائزين على شهادات الكفاءة و الشهادات التي سبق و ان تطرقنا لها ، و يمارس الحائزون على دبلوم من المعاهد الوطنية و مدارس التكوين البحري أو شهادة معادلة معترف بها مهامهم حسب تخصصهم بصفة طالب ضابط أو ضابط على متن السفن حتى تتوفر فيهم شروط الملاحة المنصوص عليها للحصول على الكفاءة المختصة .
غير أن ممارسة مهام ضابط على متن السفن ناقلات النفط و السفن المزودة بصهاريج نقل المواد الكيماوية و السفن ناقلات الغاز المميع و السفن ناقلات المواد الخطرة ، بالنسبة للنقل البحري للمواد التي ليست على شكل سائل ، مرهونة بشروط تكوين و تأهيل خاصة تحدد بقرار من الوزير المكلف بالبحرية التجارية .

قد حدد المرسوم التنفيذي رقم 143/02 المذكور سابقا شروط الحصول على الشهادات المذكورة سابقا .¹

و استنتى من مجال تطبيق هذا المرسوم (الحصول على الشهادات) مهام القيادة التي يمارسها رجال البحر على متن القوارب غير المزودة بمحرك و التي تقل حمولتها الإجمالية عن 6 أطنان .²

كما حدد المرسوم شروط الإعتراف بالشهادات أخرى الصادرة عن دولة أجنبية ، و يخضع اعتراف الوزير المكلف بالبحرية التجارية بشهادة الكفاءة الصادرة عن دولة أخرى ، إلى الشروط التالية :

(1) - يجب أن تكون الشهادات المقدمة قد أصدرتها دولة أخرى طرف في الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب و إصدار شهادات الكفاءة و أعمال النوبة للعاملين في البحر .³

(2) - أن يكون الطرف المعني مستعدا لتبليغ كل التعديلات الهامة التي أدخلت على الأحكام المنصوص عليها بشأن التكوين و إصدار شهادات الكفاءة أي أن يكون مستعدا للتكوين اللازم لمطابقة شهادته للشروط المتطلبية في التشريع الجزائري للحصول على نفس الشهادة .

¹ - المواد من 10 إلى 73 من المرسوم 143/02 المذكور سابقا .

² - المادة 07 من المرسوم التنفيذي 143/02 السالف الذكر

³ - المرسوم رقم 88/88 المؤرخ في 26 أبريل 1988 المتضمن الانضمام لاتفاقية الدولية لسنة 1978 الخاصة بمستويات التدريب و اصدار الشهادات و أعمال النوبات للعاملين في البحر المحررة في لندن في 07/07/1978 المعدلة

(3)-أن تحترم كل المتطلبات المتعلقة بمعايير الكفاءة و إصدار شهادات الكفاءة و الإعراف بها و مسك السجلات و استحداث نظام لمعايير الجودة مثلما هو منصوص عليه في الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب و إصدار شهادات الكفاءة و أعمال النوبة في البحر .

ثالثا- رقابة الدولة على الميناء :

تخضع السفن مهما كانت رايثها لرقابة دولة الميناء ، ماعدا تلك التي تم استثنائها بموجب المرسوم رقم 88/88 المؤرخ في 26 أفريل 1988¹، و تكون رقابة الدولة في الموانئ الجزائرية ، من طرف الموظفين المؤهلين للتحقق من أن كل رجال البحر العاملين على متن السفينة ، يحوزون شهادة كفاءة مطابقة لأحكام الاتفاقية الدولية المتعلقة بمعايير التدريب و إصدار شهادات الكفاءة و أعمال المناوبة للملاحين ، أو يتوفرون على الإعفاء المناسب².

أ-مضمون الرقابة :

تتمثل الرقابة التي تقوم بها الدولة على الميناء بواسطة الإدارة البحرية المحلية فيما يلي:

(1)-التحقق من كل رجال البحر العاملين على متن السفينة ، يحوزون وفقا للاتفاقية الدولية المتعلقة بمعايير تدريب رجال البحر ، و إصدار شهادات الكفاءة و أعمال المناوبة للملاحين المذكورة سابقا ، شهادات كفاءة مناسبة أو إعفاء صالح ، أو قدموا مستندا يثبت أن طلب المصادقة على الاعتراف قد رفع إلى سلطات دولة الراية .

(2) -التحقق من أن شهادات الكفاءة لم يتحصل عليها بطريق الغش .

(3) التحقق من أن الملاحين العاملين على متن السفينة ، يحوزون شهادات كفاءة مطابقة للمتطلبات المتعلقة بالملاحين المكلفين بضمان الأمن لدولة الراية .

(4)-التحقق عند الاقتضاء من تأهيل رجال البحر للقيام بمهامهم في مواقع العمل طبقا للتعليمات المنصوص عليها في الاتفاقية الدولية المذكورة سابقا³.

و تقوم الإدارة البحرية المحلية بتقييم قدرة رجال البحر على متن السفينة بالتنسيق بمقاييس المناوبة وفقا للشروط و الكيفيات المقررة في الاتفاقية المذكورة سابقا .

1 - المرسوم رقم 88/88 المؤرخ في 26/04/1988 المذكور أعلاه

2 - المادة 76 من المرسوم 143/02 المذكور سابقا .

3 - المواد 80 إلى 85 من المرسوم 143/02 المذكور سابقا .

ب-مسؤولية المجهز :

يكون مالك السفينة أو كل شخص طبيعي أو معنوي يقوم باستغلال السفينة ، التي تحمل الراية الجزائرية ، مسؤولاً عن تعيين رجال البحر للخدمة على متن سفنه، فيقع على عاتق الأشخاص المذكورين أعلاه ، التحقق من أن كل رجال البحر المعينين في أية سفينة من سفنهم ، يحوزون شهادة كفاءة مناسبة و يسهرون على أن تتوفر سفنهم على عدد من الملاحين طبقاً للتعليمات المطبقة في مجال الملاحين المكلفين بضمان الأمن للسفينة .

كما يتعين عليهم التحقق من أن الوثائق و المعلومات المتعلقة بجميع رجال البحر العاملين على متن سفنهم ، مضبوطة و سهلة المنال ، و تتضمن وثائق و معلومات حول خبرة رجال البحر و تكوينهم و لياقتهم البدنية و كفاءتهم في أداء المهام المسندة إليهم ، و أنهم قد تعودوا على أداء المهام الخاصة بكل واحد منهم ، و على ترتيبات السفينة و تجهيزاتها و معداتها و إجراءاتها و خاصياتها ، و التي تتعلق بالمهام المسندة إليهم عادة أو في حالة الطوارئ ، فيجب أن يتحققوا من أن الملاحين يستطيعون تنسيق نشاطهم بشكل فعال في حالة الطوارئ ، و عند ممارسة الوظائف الأساسية فيما يخص الأمن أو الوقاية من التلوث¹.

كما يجب أن تتوفر في المترشحين ، شهادات الكفاءة المبينة سابقاً و الشروط الآتية² :

(1)- ألا تقل أعمارهم عن 18 سنة عند المترشح الأول لشهادة كفاءة ضابط مكلف بالنبوة قسم السطح و قسم الماكينات .

(2)-أن يكونو قد تابعو تدريباً أساسياً في الأمن البحري .

(3)- أن تتوفر فيهم معايير اللياقة البدنية المحددة عن طريق التنظيم لا سيما ما يتعلق بحدة البصر و قوة السمع ، و أن يكونوا حاملين شهادة صالحة تثبت لياقتهم البدنية ، صادرة عن طبيب كفى و مؤهل من طرف الوزير المكلف بالبحرية التجارية .

(4)-أن يكون قد سبق لهم أن أدوا خدمة فعلية في البحر .

¹ - المواد من 80 إلى 85 من المرسوم 143/02 المذكور أنفا .
² - المادة 86 من المرسوم التنفيذي رقم 143/02 السالف الذكر .

يجب أن تدون الخدمة في البحر ، بالنسبة للمترشحين لأول شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة و قسم السطح و قسم الماكينات ، في سجل تدريبي يوافق على نمودجه الوزير المكلف بالبحرية .

(5)- أن يكونوا حائزين على احدى الشهادات التالية :

- إما الشهادة العامة لمشتغلي الاتصالات اللاسلكية قيد الصلاحية لمحطات الراديو الكهربائي ، في إطار النظام العالمي للاستغاثة و السلامة في البحر ، للمترشحين للشهادات الخاصة بقيادة السفن التجارية في الملاحة المحدودة و غير المحدودة ، باستثناء شهادة كفاءة ملاح بحري عضو فريق نوبة على متن السفن التي تعادل حمولتها المسجلة أو تفوق 500 طن .

- أو الشهادة المقيدة لمشتغلي الاتصالات اللاسلكية قيد الصلاحية لمحطات الراديو الكهربائي ، في إطار النظام العالمي للاستغاثة و السلامة البحرية ، للمترشحين لشهادات الكفاءة الخاصة بقيادة السفن التجارية للملاحة قرب السواحل ، باستثناء شهادة كفاءة ملاح بحري عضو فريق نوبة ملاحية على متن السفن التي تعادل حمولتها الاجمالية المسجلة 500 طن أو تفوقها .

يجب على رجال البحر قبل تعيينهم على متن السفن الحاملة للراية الجزائرية مزاولة تكوينات تكميلية و حيازة شهادات و /أو شهادات التأهيل في مجال الأمن البحري و الوقاية من التلوث البحري .

رابعا -الإعفاءات المنوطة بوزير الأشغال العمومية و النقل

يمكن للوزير الأشغال العمومية و النقل تسليم إعفاء لیتسنی للضابط أو للبحار العمل على السفينة في وظائف لا يملك بشأنها شهادة الكفاءة المناسبة ، بشرط أن يكون صاحب الإعفاء مؤهلا تأهيلا مناسباً لشغل الوظيفة الشاغرة بكل أمان ، وفقاً للشروط و الكيفيات المحددة في الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب و منح شهادات الكفاءة و أعمال النوبة لرجال البحر .¹

خامسا - مدة صلاحية شهادات الكفاءة لرجال البحر

تقيد شهادات الكفاءة و التأشيرات الصادرة ، في سجلات تمسكها الإدارة المكلفة بالبحرية التجارية .

¹ -المادة 92 من المرسوم 143/02 المذكور سابقا .

و تنص اتفاقية المذكورة سابقا في المادة 6 منها على أن الإعفاءات تطبق في حالة الضرورة عند العادية و لأن هذا الإعفاء لا يجب أن يتجاوز 6 أشهر و لا يسري الاعفاء على ضابط الاتصال اللاسلكي أو عامل تشغيل التلغون إلا في الحالات المنصوص عليها في القانون .

و تقيد أيضا شهادات الكفاءة و المصادقات التي انتهت صلاحيتها و التي تم تمديد صلاحيتها أو تعليقها ، أو إلغاؤها أو الإبلاغ عن فقدانها أو إتلافها ، و كذا الإعفاءات الممنوحة .

تنتهي صلاحية التأشيرات التي تثبت شهادة كفاءة أو الاعتراف بشهادة كفاءة ، بمجرد انتهاء صلاحية شهادة الكفاءة ، أو عندما تقوم الدولة التي أصدرتها بسحبها أو تعليقها أو إلغاؤها .

إن أقصى مدة صلاحية لشهادات الكفاءة تقدر ب 5 سنوات من تاريخ إصدارها¹ ، هذا من خصائص العمل البحري ، إذ أن الشهادة لها مدة صلاحية مما يستوجب على البحار إعادة التكوين لتحسين معلوماته و تجديدها ، و الحصول على شهادة جديدة تعتمد على معلومات جديدة تتناسب مع التطورات التي حصلت في المجال البحري و التكنولوجي .

و قد تضمن ملحق المرسوم 143/02 المذكور سابقا :

(1)- نماذج ملحق من شهادة الكفاءة و التأشيرات .

(2)- قائمة الوظائف المرتبطة بشهادة الكفاءة و الشهادات و الرخص ، و الملاحة البحرية .

(3)- المؤهلات المطلوبة لممارسة وظائف على متن السفن في قسم الماكينات .

و ما يلاحظ أن أهمية الوظيفة المؤداة على ظهر السفينة ترتبط بالشهادة التي تتناسب مع حمولة السفينة و نوع الملاحة .

و تنص المادة 6 فقرة (2) من الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب و منح شهادات الكفاءة على أنه يتم تظهير شهادات الربابنة و الضباط المصدرة ، باللغة الإنجليزية و إذا لم تكن اللغة المستخدمة هي الإنجليزية فإن المصادقة يجب أن تتضمن ترجمة بهذه اللغة .

و في الأخير تجدر الإشارة إلى أن كافة السفن المتواجدة في موانئ الدول الأطراف في الاتفاقية ، تخضع للرقابة كما رأينا ، و في حالة وجود أي نوع من القصور ، يجب على الموظف المكلف بالرقابة أن يخطر كلاما من الربان و القنصل كتابيا و فوريا ، و في حالة غياب هذا الأخير يتم إخطار أقرب ممثل دبلوماسي أو السلطة البحرية للدولة التي تحمل السفينة رايتها ، للقيام بالاجراء المناسب إزاء القصور في الشهادات ، و على القائم بالرقابة أن يتخذ كل التدابير للتأكد من أن السفينة لن تبجر ، خاصة إذا تحقق أن هذا يشكل خطرا على

¹-المادة 95 من المرسوم 143/02 المذكور سابقا .

الأفراد و الممتلكات أو البيئة ، مع الحرص على ألا تحجز السفينة دون مبرر ، ففي حالة احتجازها دون مبرر ، يحق للمجهز الحصول على تعويض عن الاضرار التي تتجر عن ذلك ، و هذه الرقابة تطبق حتى على السفن التي تحمل علم دول ليست طرف في الاتفاقية .

سادسا: الشروط المتعلقة بالابحار (الإقلاع):

لقد فرض المشرع الجزائري مجموعة من الإجراءات على البحار لممارسة مهنة البحار على متن السفينة و الإقلاع على متنها ، و هذه الإجراءات تتمثل فيما يلي :

(1)- القيد في سجل رجال البحر .

(2)-كراس الملاحة le fascicule de navigation

(3)-القيد في دفتر الطاقم من طرف الإدارة .

(4)-وجود عدد أدنى من البحارة على متن السفينة .¹

(5)-الرخص بالنسبة للأشخاص ذوي الجنسية الجزائرية العاملين على متن سفن أجنبية ، و الأشخاص الأجانب العاملين على سفن جزائرية .

(1)- القيد في سجل رجال البحر:

تثبت صفة البحار بالقيد في سجل رجال البحر الموجود لدى السلطة الإدارية البحرية المختصة .²

ويشترط في الشخص الذي يريد التسجيل في سجل رجال البحر و إكتساب صفة البحار للشروط المحددة في المادة 386 من القانون البحري ، و المتمثلة في :

- الجنسية الجزائرية
- بلوغ 18 سنة من العمر .
- اللياقة البدنية .
- التأهيل للقيام بمهنة البحار .
- أن لا يتعرض الطالب لعقوبة جزائية تزيد مدتها على 3 سنوات و بدون إيقاف التنفيذ .³

1 - فليسي زهور ، عقد العمل البحري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، جامعة الجزائر 1 ، كلية بن عكنون ، ص 58 و 59 .

2 -المادة 388 من القانون البحري الجزائري .

3 -المادة 390 فقرة ب من القانون البحري الجزائري .

- ألا يكون محل تحقيق قضائي متخذ ضده ¹.

يجري التسجيل بطلب من المعني بالأمر ، و ذلك بعد إيداع ملف يتضمن الأوراق المثبتة لإتمام الشروط المذكورة سابقا (الجنسية ، اللياقة البدنية .. إلخ) ، وكذا بطاقة السوابق العدلية للتأكد من عدم تعرضه للعقوبة المذكورة .

إذا لم تتوفر في المعني الشروط المذكورة سابقا ، يرفض تسجيله في سجل رجال البحر، و في هذه الحالة يجوز للمعني بالأمر أن يرفع طعنا لدى الوزير المكلف بالبحرية التجارية و ذلك خلال 3 أشهر التالية لتبليغ مقرر الإدارة البحرية .

(2)- كراس الملاحة البحرية le facicule

أو ما يسمى بملزمة الملاحة البحرية ، فيجب على كل بحار أن يقتني كراس الملاحة البحرية الذي يعد بمثابة بطاقة تعريف أو جواز سفر له .

أ-البيانات الواجب توافرها في كراس الملاحة :

هناك نوعين من البيانات الخاصة بالبحار و البيانات الخاصة بالسفينة و الرحلة وهي تتمثل في :

1-البيانات الخاصة بالبحار:

يجب أن يتضمن كراس الملاحة البحرية المعلومات المتعلقة بالبحار وخاصة:

- اسمه ولقبه.
- تاريخ ومكان ولادته وجنسيته.
- أوصافه وصورته الشمسية.
- مقر سكناه.
- توقيعه وعند الاقتضاء بصمة أصبعه.
- الفحوص الطبية الدورية التي قام بها.

2-البيانات الخاصة بالرحلة:

يجب أن يتضمن كراس الملاحة طبقا لما ورد في نصوص القانون البحري البيانات التالية :

- إسم السفينة .
- الميناء

¹ -المادة 390 فقرة ج من القانون البحري الجزائري .

- تاريخ الإيجار .
- إسم المجهز .
- تاريخ و مكان النزول .
- نوع الملاحة .
- مهام البحار على متن السفينة ¹.

يسلم كراس الملاحة البحرية من طرف الإدارة البحرية المختصة في مكان التسجيل ، و تستطيع هذه السلطة عند الإقتضاء تحديد فترة صلاحية كراس الملاحة و يمكن للسلطة القنصلية في الخارج إصدار هذه الوثيقة بطلب من الريان ، و تكون صالحة خلال مدة الرحلة ووصول السفينة إلى ميناء جزائري .

و الجدير بالذكر أن كراس الملاحة ليس مقصورا على رجال البحر فحسب ، بل يمكن للإدارة البحرية تسليم كراس الملاحة البحرية لرحلة واحدة أو فترة محدودة ، بعد الحصول على رخصة من الوزير المكلف بالبحرية التجارية ، و ذلك للفئات التالية :

1)-الاختصاصيون في مادة الملاحة البحرية و البنائات البحرية و الصيد البحري ، المنقلون على متن السفن قصد القيام بالتفتيش أو الأبحاث العلمية .

2)-المستخدمون من طرف المؤسسات البحرية للموانئ أو الصيد البحري ، و الموجودين على متن السفن للقيام بتمرين تطبيقي ².

ب- الأشكال و المميزات العامة لكراس الملاحة البحرية :

لقد حدد القرار الوزاري المؤرخ في 20 جويلية 1983 المتعلق بملزمة الملاحة البحرية مميزات كراس الملاحة البحرية (أطلق مصطلح ملزمة الملاحة بدلا من كراس الملاحة) و إعتبر الملزمة بأنها دفتر البحار ، و هي وثيقة السفن التي يجب أن يملكها كل بحار لممارسة مهنته .

و حددت المادة 04 من القرار الوزاري البيانات الواجب ورودها على الملزمة و ذلك باللغة العربية ، الإنجليزية و الفرنسية ، و أضافت هذه المادة علاوة على البيانات المذكورة سابقا البيانات التالية :

-محل سكنى البحار .

¹ -المادتين 394 و 395 من القانون البحري الجزائري .
² -المادة 399 من القانون البحري الجزائري .

-إمضاؤه و عند الإقتضاء بصمته .

-بيان الملاحة التي تصلح لها الملزمة .

-إسم المجهز أو صاحب الباخرة .

-نوع الملاحة .

-المجموعة الدموية (groupage) ، التلقيح .

و قد نصت المادة 5 من القرار المذكور أعلاه 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 به .

ج-مدة صلاحية ملزمة (كراس) الملاحة البحرية :

تحدد مدة صلاحية ملزمة الملاحة البحرية بخمس سنوات ، و يمكن تقصير هذه المدة في الحالات التالية :

1)-في الخارج : يمكن للسلطة القنصلية بناء على طلب الربان أن تعد الوثيقة لمدة دوام السفر إلى غاية وصول الباخرة إلى أول ميناء جزائري .

2)بالنسبة للأشخاص الذين يمكنهم أن يحصلوا على ملزمة الملاحة البحرية صالحة لسفر واحد و لمدة محدودة ، بناء على ترخيص كاتب الدولة للصيد و النقل البحري و هم الأشخاص الذين ذكرناهم سابقا و المحددين في المادة 399 من القانون البحري الجزائري .

د)سحب ملزمة الملاحة البحرية :

يمكن سحب ملزمة الملاحة البحرية لأسباب إنضباطية على متن السفينة في إنتظار إمتثال البحار أمام اللجنة التأديبية المحلية ، و قد تسحب منه في حالة عدم توفر شروط ممارسة المهنة .

و في حالة فقدان ملزمة الملاحة البحرية أو إتلافها يجب على البحار إعلام السلطات الإدارية البحرية في الجزائر أو السلطة القنصلية الأقرب في الخارج .

3- قيد رجال البحر في دفتر الطاقم من طرف السلطة الإدارية البحرية :

إن قيد رجال البحر من طرف السلطة الإدارية البحرية ، هو عبارة عن إجراء يكمن بواسطة قيد البحار أو شخص اخر يعمل في خدمة السفينة في دفتر الطاقم .¹

أ-السفن المعنية بالقيد في دفتر الطاقم :

1-السفن التجارية : و هي التي تمارس الملاحة البحرية التجارية سواء لنقل البضائع أو لنقل الأشخاص .

2-سفن الصيد البحري : و هي السفن المخصصة للصيد البحري .

3-سفن النزهة : و التي يكون على متنها طاقم مأجور ، فإذا لم يكن على متنها طاقم مأجور فلا تخضع لهذا الإجراء .²

ب-مضمون الدفتر :

يجب أن يتضمن دفتر طاقم السفينة على البيانات التالية :

- 1) أسماء و ألقاب كل فرد من أفراد الطاقم .
- 2) تاريخ ولادتهم
- 3) جنسيتهم
- 4) رقم و مكان تسجيلهم (l'imatriculation)
- 5) شروط توظيفهم و مهنة كل واحد منهم على متن السفينة .

ج-تأشيرة الإدارة البحرية المختصة على دفتر الطاقم :

يجب على الإدارة البحرية المختصة أن تضع تأشيرتها على دفتر طاقم السفينة ، و ذلك بعد القيام بالتحقيقات الضرورية و الخاصة بالفحوص الطبية الدورية ، و شروط الكفاءة المطلوبة ، و كذا صلاحية عقود العمل البحري للبحارة المبحرين .

و يذكر هذا القيد في كراس الملاحة البحرية لكل فرد من أفراد الطاقم ، و كل تغيير يطرأ على تشكيل الطاقم أو على وظيفة واحد أو أكثر من أفراده خلال مدة تجهيز السفينة ،

¹ - المادة 401 من القانون البحري .

² - المادة 403 من القانون البحري الجزائري .

يجب أن يقيد في دفتر طاقم السفينة ، و في كراس الملاحة البحرية للبحار ، و يؤشر عليه من طرف الإدارة البحرية المختصة بعد إجرائها التحقيقات الضرورية .¹

إذا وجدت سفينة في ميناء أجنبي ، فإن كل تغيير يطرأ على مهنة واحد أو أكثر من أفراد طاقمها خلال الرحلة ، يجب أن يقيد في دفتر الطاقم و في كراس الملاحة البحرية للبحار و يؤشر عليه من طرف السلطة القنصلية الجزائرية بعد إجرائها التحقيقات اللازمة .²

و في حالة عدم وجود ممثلين للسلطة القنصلية الجزائرية في الميناء الذي طرأ فيه التغيير في أفراد الطاقم أو مهامهم ، فيجوز للربان بصفة استثنائية قيد التغيير في دفتر السفينة و ذلك حتى الوصول إلى الميناء القريب الذي توجد فيه ممثلية للإدارة البحرية الجزائرية ، حيث يقوم بالتسويات الضرورية³ .

(4)-وجود عدد أدنى للبحارة على متن السفينة :

يوجب القانون أن يكون على متن كل سفينة طاقم بعدد كاف و ذلك للقيام بالمهام التالية⁴:

أ-سلامة الحياة البشرية في البحر .

ب-شروط الأمن و الصحة و العمل على متن السفينة .

ج-أداء مدة العمل .

د-و بصفة عامة التنفيذ السليم للرحلة .

نصت المادة 02 من القرار المؤرخ في 10 مايو 1987 المتعلق بأعداد العمال على متن السفن التجارية ، على أنه " يحدد عدد العمال بالنسبة لكل صنف من السفن ، حسب حمولتها و قوة ألاتها و درجة ألياتها و نوع الملاحة التي خصصت لها " .

هناك ثلاث معايير تؤخذ بعين الاعتبار لتحديد عدد العمال على متنها ، و تحدد الإدارة المركزية المكلفة بالبحرية التجارية بالنسبة لكل سفينة ، أعداد العمال و المهام التي يمارسونها و تنظيم العمل على متن هذه السفن .

¹ -المادتين 405 و 406 من القانون البحري الجزائري .

² - المادة 408 من القانون البحري الجزائري .

³ - المادة 409 من القانون البحري الجزائري .

⁴ -المادة 410 من القانون البحري الجزائري .

يجب أن يكون على متن كل سفينة قرار تحديد أعداد العاملين على متنها و ذلك بطلب من صاحب السفينة (مجهزها)، و قد تمنح بصفة استثنائية رخصة بحمل عمال إضافيين على متن السفينة ، و تسلم هذه الرخصة لفترة معينة من الإدارة البحرية المكلفة بالبحرية التجارية ، بطلب معلل من صاحب السفينة ، و يمكن أن تجدد هذه الرخصة حسب نفس الاشكال ¹.

و لقد حدد الملحق الوزاري عدد العمال على متن السفن حسب صنف السفينة .

فالعدد الأدنى من البحارة على متن السفن التجارية هو ذلك العدد الوارد على الشهادة التي تحدد العدد الأدنى من البحارة لضمان الأمن minimum ، safe manning ، التي تسلمها الإدارة البحرية المختصة ، و يشكل العدد الأدنى من البحارة على متن السفن التجارية ، خارج طاقم الاستغلال ، أدنى العناصر لضمان أمن السفينة ، و يحدد هذا العدد طبقا للجدول المرفق بالملحق الأول من المرسوم المذكور .

و يكون تحديد عدد البحارة ، طبقا للمرسوم المذكور سابقا ، حسب المعايير الآتية :

- (1) نوع السفن (السفن الناقلة للركاب ، للبضائع العامة للمواد الكيميائية و المحروقات)
- (2) نوع الملاحة الممارسة (الملاحة قرب السواحل ، الملاحة المحدودة و الملاحة الغير محدودة)
- (3) حمولة السفن .
- (4) صنف السفينة (ألية أو عادية)

و يجب أن تزود السفن الناقلة للركاب زيادة على ذلك ، بطاقم لضمان أمن الركاب بمعدل ستة (6) أشخاص لكل شريحة تتكون من مائة (100) راكب ، أي ربانين و أربعة (4) مستخدمين تنفيذ ².

تسلم شهادة العدد الأدنى من البحارة لضمان الأمن (safe manning minimum) ، لمدة أقصاها سنة واحدة قابلة للتجديد ، و تحرر باللغة الإنجليزية ، و يجب الإحتفاظ بهذه الشهادة ضمن أوراق السفينة و بشكل دائم.

¹ - المادة 04 من القرار الوزاري المؤرخ في 10 ماي 1987 .

² - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 02/02 المؤرخ في 06 جانفي 2002 يحدد القواعد المتعلقة بالإحتفاظ على متن السفن التجارية التي تفوق حمولتها 500 طن بعدد أدنى من البحارة لضمان أمنها

يمكن أن يعدل العدد الأدنى من البحارة على متن السفن التجارية لضمان أمنها
بطلب من المجهز في الحالات التالية :

-تغيير منطقة الملاحة .

-تغيير درجة تألية السفينة

-تطبيق قواعد دولية جديدة

و في هذه الحالة تسلم الإدارة البحرية المختصة شهادة جديدة .

(5)-الرخص الإدارية :

أ-رخصة أشخاص ذوي جنسية جزائرية لوظيفة بحار على متن سفن تحمل الراية
الأجنبية :

يشترط في البحار ذوي الجنسية الجزائرية رخصة مسبقة لممارسة وظيفة بحار على متن
سفن حاملة لراية أجنبية ، و تسلم الرخصة من طرف الوزير المكلف بالبحرية التجارية ¹.

و تسلم الرخصة من الوزير المكلف بالبحرية للأعضاء البحارة ذوي الجنسية الجزائرية
الملتزمين اتجاه التجهيز الوطني لا سيما في المجالات التالية :

1- العمل في إطار إتفاقيات التعاون :

لقد صادقت الجزائر على عدة إتفاقيات تعاون في مجال العمل البحري ² ، فتلتزم
بموجبها بتقديم تراخيص للبحارة ذوي الجنسية الجزائرية للعمل على متن سفن دول أجنبية طرف
في الإتفاقيات المصادق عليها .

¹ -المادة (1) من القرار المؤرخ في 05 نوفمبر 1989 المحدد لشروط ممارسة أشخاص ذوي جنسية جزائرية لوظيفة بحار على متن سفن تحمل
لراية أجنبية .

² نذكر منها على سبيل المثال :

- . إتفاقية استمرار الاستخدام (عمال البحر)، 1976 (رقم 145)
- . إتفاقية الاجازة السنوية المدفوعة الأجر البحارة ، 1976 (رقم 146)
- . إتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا) لسنة 1976 رقم 147 و البروتوكول الخاص بها سنة 1966
- . إتفاقية العمل في الموانئ لسنة 1973 (رقم 137)
- . إتفاقية السلامة و الصحة في عمليات المناولة بالموانئ لسنة 1979 (رقم 152)
- . إتفاقية دولية رقم 155 الصادرة في 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن و صحة العمال داخل أماكن العمل و التي دخلت حيز التنفيذ في 11
أوت 1983 المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59/06 المؤرخ في 2006/02/11 جريدة رسمية عدد 7 لسنة 2006.
- . إتفاقية العمل رقم 15 المتعلقة بتحديد و حماية الأجر المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته 11 في مارس 1983.
- . إتفاقية هوية البحارة مراجعة 2003(رقم 185)
- . إتفاقية تعيين و توظيف البحارة 1996 (رقم 179)
- . إتفاقية تفتيش العمل (البحارة) 1996(رقم 178)
- . إتفاقية إعادة البحارة الى أوطانهم مراجعة (1987)رقم 166.
- . إتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة مراجعة 1987 (رقم 165)

2-القيام بتمرين تطبيقي على متن سفينة أجنبية :

يمكن لكل طالب يحضر لشهادة بحرية ، أن يقدم طلب رخصة للقيام بتمرين تطبيقي على متن سفينة أجنبية .

3-عند وجود احتياجات التجهيز الوطني :

و يتم في هذه الحالة تقديم رخصة لمدة محدودة، أما الأعضاء البحارة ذوي الجنسية الجزائرية المستخدمون ، و الحاملون لكراريس الملاحة البحرية ، و الأحرار من كل التزام اتجاه التجهيز الوطني ، فيمكنهم القيام بحرية بوظيفة بحار على متن السفن الحاملة لراية أجنبية بشرط تقديم تصريح (déclaration) مسبق ، للإدارة البحرية المختصة قبل كل إبحار على متن سفينة تحمل الراية الأجنبية .¹

ب-الرخص و الشروط الخاصة بتشغيل الأجانب على سفن جزائرية :

يقصد بالأجنبي كل من لا يتمتع بالجنسية الجزائرية أو عديم الجنسية ، و قد أقر المشرع الجزائري الجزائري على غرار مختلف التشريعات العمالية مبدأ يقضي بتوفير الحماية القانونية ليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية و الحد من البطالة ، فلا يعقل أن توفر الدولة مناصب عمل للأجانب و تترك مواطنيها بدون عمل²، فعمد المشرع الجزائري منذ الاستقلال على اصدار ترسانة من النصوص التشريعية و التنظيمية تتعلق بشروط تشغيل الأجانب .

فالقاعدة العامة أنه لا يجوز استخدام بحارة أجنبية على متن سفن تحمل الراية الجزائرية ، باستثناء قرار الوزير المكلف بالبحرية التجارية الذي يمكن له تحديد نسبة من البحارة الأجانب لتشكيل الطاقم أو الترخيص لبحار أجنبي بالبحار لخدمة سفينة جزائرية

اتفاقية الحماية الصحية و الرعاية الطبية للبحارة 1987(رقم164)

اتفاقية رعاية البحارة 1987(رقم 163)

اتفاقية العمل البحري 2006 رقم 186 المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 15-260 المؤرخ في 07 أكتوبر 2015المتضمن التصديق على اتفاقية العمل البحري جريدة رسمية عدد 05 الصادرة بتاريخ 31يناير2016 ص 03.

¹ -المادة 02 من القرار الوزاري المذكور .

² - الدكتور بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، نشأة علاقة العمل الفردية و الأثار المترتبة عنها ، دار الخلدونية ، 2010 ، ص 16.

لقد حرص المشرع الجزائري على غرار مختلف التشريعات المقارنة على ضمان حماية اليد العاملة الجزائرية من منافسة نظيرتها الأجنبية ، والتقليل قدر الممكن من اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية، وفي حدود ضيقة ومقيدة.

حيث أصدر سنة 1981 القانون 01-81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 الخاص بشروط و كفايات اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية في مختلف القطاعات و النشاطات.

خلافا للنصوص السابقة التي كانت مقتصرة فقط على بعض القطاعات الإدارية و المصالح الحكومية، وبعض المؤسسات المماثلة لها.¹

وبالرجوع إلى هذا القانون²، والأحكام الخاصة الوارد به يمكن إستخلاص الشروط و القواعد لعمل العمال الأجانب في العناصر و الجوانب التالية:

1- أن المبدأ المعمول به في علاقات العمل بين المؤسسة المستخدمة و العامل الأجنبي، هو مبدأ العلاقة المحددة المدة. وهو ما تنص عليه المادة الرابعة (4) من هذا القانون التي تقضي بأنه: "يسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاطا معتتا مدفوع الأجر، لمدة محددة، ولدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها." وذلك خلافا لعلاقة عمل العمال المواطنين.

2- وكذلك خلافا للمبدأ العام المعروف المتمثل في مبدأ حرية العمل بالنسبة للعمال المواطنين (والذي تعرضنا له من قبل) فإن العامل الأجنبي لا يسمح له بالعمل إلى بعد الحصول على رخصة أو إجازة العمل التي تقدمها له السلطات المختصة في البلاد، وذلك بعد تقديم ملف كامل يتضمن بالإضافة إلى المعلومات الخاصة بالعامل الأجنبي، رأي هيئة صاحب العمل، و المبررات التقنية التي دفعته إلى اللجوء إلى توظيف هذا العامل مع رأي الهيئة، أي النقابة الممثلة للعمال.

1- ج.ر. عدد 28 لسنة 1981.

2 - فنص في المادة 2 من القانون 01-81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 الخاص بشروط و كفايات اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية في مختلف القطاعات و النشاطات 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 في الجزائر ، أن يكون حائزا على جواز أو رخصة عمل مؤقتة تسلمها المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل ، فلتشكيل الطاقم أو الترخيص لبحار أجنبي بالبحار لخدمة السفينة الجزائرية يجب الحصول على رخصة عمل أو وجود جواز عمل.

و كذا نص في مادته الثالثة عل أنه:" يمنع على كل هيئة صاحبة عمل منعا باتا، أن تشغل و لو بصفة مؤقتة، عمالا أجنب لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستواهم التقني. ما عدا حالة رعاية الدولة التي أبرمت معها الجزائر اتفاقية أو معاهدة كما تنص عليها المادة الثانية أعلاه، وكذا الأشخاص الذين يتمتعون بصفة اللاجئيين السياسيين."

أما قانون علاقات العمل لسنة 1990 فلم يتضمن في مادته 21 سوى الإشارة إلى أنه:" يمكن للمستخدم أن يوظف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وذلك حسب الشروط المحددة في التشريع و التنظيم المعمول بهما." ويقصد بالتنظيم و التشريع المعمول بهما في النص القانوني 10-81 المشار إليه. و النصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه في بعض القطاعات.

3- يجب التأكد قبل اللجوء إلى العمال الأجانب، من أنه لا يمكن شغل المنصب من قبل عامل مواطن، نظرا لانعدام المؤهل أو الإختصاص المطلوب، مع عدم إمكانية إنتظار نتائج فترات التكوين التي يمكن اللجوء إليها، أو قد تكون حيز التنفيذ. وبالتالي يشترط في العامل المترشح للمنصب المعني، أن يكون حائزا على الشهادات و المؤهلات المطلوبة في المنصب أو العمل المقصود.

4- تكون علاقة العمل لمدة محددة بسنتين (2) قابلة للتجديد شرط أن يتم التجديد بناء على تقرير معلل من الجهة المستخدمة، ولا يمنع التجديد المتكرر لهذه العلاقة، طابع الديمومة، مهما تعدد التجديد.

أما فيما يخص الحقوق و الإلتزامات، و الجوانب التنظيمية الناتجة عن علاقة عمل الأجنبي فيمكن تلخيصها في:

1- يتقاضى العامل الأجنبي أجره على أساس التصنيف المعمول به لمنصب العمل، إضافة إلى العلاوات و مختلف التعويضات المرتبطة بالمنصب، أو بناء على اتفاق الطرفين إذا استحال تطبيق المعيار الأول، إلى جانب الإستفادة من مختلف الحقوق المقررة له في مختلف القوانين و النصوص المعمول بها في مجال التحويل و الصرف... الخ. وبعض الحقوق الأخرى.

2- وفي مقابل ذلك، يخضع العامل الأجنبي إلى بعض الإلتزامات العملية و الخاصة، منها مثلا عدم تعاطي أو ممارسة أي نشاط سياسي في البلاد، وكذلك عدم ممارسة أي نشاط مربح طوال ممارسته لعمله، مهما كان نوعه، وفي أي شكل من الأشكال.

ج- شروط منح رخصة عمل الأجانب :

يتطلب منح رخصة العمل للأجانب الشروط التالية¹:

- 1- أن يكون منصب العمل المتوفر لا يمكن أن يشغله عامل جزائري عن طريق الترقية الداخلية أو التوظيف الخارجي بما فيها اليد العاملة الوطنية المغتربة .
- 2- أن يكون العامل الأجنبي حائز على الشهادات و المؤهلات المهنية اللازمة للوظيفة الواجب شغلها .

¹ -المادتين 05 و 06 من القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب .

3- أن تثبت المراقبة الصحية أن العامل الأجنبي المعني ، تتوفر فيه الشروط المحددة في التنظيم المعمول به ، و في مجال العمل البحري نقصد شروط اللياقة البدنية التي تمت دراستها سابقا .

4- تقديم تقرير معمل من طرف الهيئة صاحبة العمل و المتضمن رأي ممثلي العمال .

د-مدة صلاحية رخصة العمل :

تسلم رخصة العمل المؤقتة للعمال الأجانب ، المدعويين لممارسة نشاط مدفوع الأجر تقل مدته عن ثلاثة (03) أشهر أو تساويها ، بطلب معمل من صاحب العمل بعد استشارة ممثلي العمال ، و يمكن تجديدها لأكثر من مرة في السنة .¹

هـ-شروط منح جواز العمل و تجديده:

يمنح جواز العمل ، و يكون قابلا للتجديد بقوة القانون ، للفئات التالية :

- للأزواج الأجانب للجزائريين بعد تقديم وثائق الحالة المدنية لزوج شرعي .
- للأرامل و المطلقين الأجانب من جزائريين الجنسية ، و لديهم أطفال ذوي جنسية جزائرية يقيمون في الجزائر تحت كفالتهم أو حضانتهم .
- و يمنح لكل زوجة أجنبية يصاب زوجها الجزائري بعجز دائم يثبت قانونا².

و-مدة جواز العمل :

لا يمكن أن تتجاوز مدة جواز العمل سنتين قابلة للتجديد بناء على طلب المعني .

ز-سحب جواز العمل أو رخصة العمل :

يمكن سحب جواز العمل المؤقت من العامل الأجنبي عندما يخالف التشريع المعمول به و لا سيما :

-عندما يتبين أن المعلومات و الوثائق المقدمة غير صحيحة .

-عندما يخالف العامل الأجنبي شرط ممارسة العمل لدى هيئة واحدة دون سواها .

-إذا خالف الشروط المتطلب توافرها لمنح الرخصة أو جواز العمل .

¹ -المادة 09 من القانون رقم 10/81 السالف الذكر .

² -المادة 11 من القانون رقم 10/81 المذكور سابقا .

ح-نهاية علاقة العمل :

يجب على صاحب جواز العمل ، عندما يكون لديه أعذار مقبولة لمغادرة صاحب العمل الذي يشغله ، أن يشعر مصالح العمل المختصة إقليميا ، في خمسة عشر يوما قبل نقض علاقة العمل مع بيان الأسباب المبررة لذلك .

بعد إنقضاء مدة عقد العمل الذي كان العامل الأجنبي ملزما به يجوز استثناء لمصالح العمل المختصة إقليميا ، أن ترخص له بعد استشارة صاحب العمل محل الرخصة ، بعرض خدماته على صاحب عمل آخر بأن يقدم لحسابه طلب جواز العمل وفقا للشروط السابقة الذكر.¹

يتعين على الهيئة صاحبة العمل أن تشعر هيئات العمل المختصة إقليميا ، بكل نقض أو فسخ لعقد عمل العامل الأجنبي المعني بالأمر ، على أن يرجع جواز العمل المؤقت أو الرخصة لرب العمل ، الذي يرسلها بدوره لمصالح العمل المختصة إقليميا في ظرف 15 يوما على الأكثر من تاريخ نقض أو فسخ علاقة العمل .

يتعين على أرباب العمل الذين يشغلون أجنب سواء كانوا خاضعين لرخصة العمل أو جواز العمل أو لا يخضعون إلى هذه التراخيص أن يضعوا خلال 3 أشهر الأولى من كل سنة ، وبعنوان السنة السابقة ، قائمة بأسماء العمال الأجانب وارسالها إلى مصالح العمل المختصة إقليميا .²

هـ-العقوبات الجزائية :

قرر المشرع الجزائري عقوبات جزائية بالنسبة للعمال الأجانب الذين يستخدمون بدون رخصة عمل أو جواز عمل بموجب المادة 19 من القانون رقم 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب المؤرخ في 11 يوليو 1981 المعدلة بالمادة 55 من الأمر 01/55 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي التي تنص على مايلي :

يعاقب بغرامة مالية بين 10.000 دج و 20.000 دج عن كل مخالفة تثبت ، كل من خالف أحكام

هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل أو رخصة العمل المؤقت -الغير الحائز على احدى الوثيقتين

¹ -المادة 18 من القانون رقم 10/81 السالف الذكر .

² -المادة 22 من القانون رقم 10/81 المذكور سابقا .

-او حائز سند سقطت صلاحيته

-أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين .¹

(5) أليات تنصيب البحارة :

بالرجوع للأحكام العامة في هذا المجال لا سيما أحكام المادة 04 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على ما يلي : " تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة ، تتخذ عن طريق التنظيم ، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعنيو مستخدمي الملاحة الجوية و البحري و مستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري، و ذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون ، و في اطار التشريع المعمول به ."

فمن خلال هذا النص نجد أن المشرع الجزائري نظرا للطبيعة الخاصة لمهنتهم خصهم بازواجية تشريعية ، فهم يخضعون للنص التنظيمي الخاص بهم² بالإضافة للأحكام العامة المتعلقة بتشريع العمل فيما لم يرد بشأنه نص في الأحكام الخاصة .

و باستقراء مختلف النصوص المنظمة لعلاقة عمل البحارة لم نجد فيها ما يحدد طرق تشغيل أو بالأحرى تنصيب البحارة في مختلف أماكن العمل وعلى هذا الأساس و بالرجوع للنص العام الوارد في المادة 04 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور أعلاه فإنه يتعين علينا الرجوع للأحكام العامة في هذا الشأن .

ان المشرع الجزائري خصص أحكام متعلقة بالتشغيل و تنصيب العمال و هي مضمنة في القانون رقم 19/04 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل 25 ديسمبر سنة 2004 ، يتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل ، و هي تعد كقواعد عامة للتشغيل و تنصيب العمل و هي بالتالي نفس الأحكام التي يخضع لها البحارة و حتى نتمكن من تفصيل الأمور المتعلقة بتشغيل و تنصيب البحارة سنقوم بتحليل مختلف الأحكام المتعلقة به على النحو التالي :

¹ - المادة 19 من القانون رقم 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب المؤرخ في 11 يوليو 1981 المعدلة بالمادة 55 من الأمر 01/55 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي جريدة رسمية عدد40 الصادرة بتاريخ 2015/07/23.
² - فالبحارة يخضعون في علاقة عملهم للأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المؤرخ في 15 صفر 1426 الموافق ل 26 مارس سنة 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري .جريدة رسمية عدد 22 لسنة 2005 .

التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل و مهامها :

يعد المكتب الوطني لليد العاملة اول جهاز يكلف بتأمين تشغيل اليد العاملة و الجهاز عبارة عن مؤسسة عامة ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية القانونية و الاستقلال المالي ، مقره الجزائر العاصمة ووضعت تحت وصاية وزير العمل و الشؤون الاجتماعية¹، منذ 1990 تغيرت تسمية المكتب الوطني للتشغيل و حلت محله الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب نص تنظيمي² ، غير أنه في عام 2006 تم إلغاء الأحكام الخاصة بالمكتب الوطني لليد العاملة و النصوص التطبيقية لها ، لتحل محلها النصوص الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل³.

وسنحاول تفصيل هذا العنصر من خلال التطرق أولا للتعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل و من ثمة نتعرض لمهامها و هيكلها .

1- التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل في التشريع الجزائري :

الوكالة الوطنية للتشغيل هي مؤسسة عمومية ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل مقرها بالجزائر العاصمة ، تضم الوكالة ممثلين عن مختلف الوزارات منها ممثل عن الوزير المكلف بالعمل رئيسا ، و ممثل الوزير المكلف بالمالية و ممثل الوزير المكلف بالتشغيل ، ممثل المكلف بالتكوين المهني ، ممثل عن الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، ممثل السلطة المكلفة بالتخطيط ، ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، بالإضافة الى المدير العام للديوان الوطني للإحصاء أو مثله و 03 ممثلين لمنظمات المهنية للمستخدمين العموميين و الخواص الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني ، و 03 ممثلين للمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني ، و أخيرا ممثل منتخب عن مستخدمي الوكالة .

إذا كان المشرع الجزائري كقاعدة عامة قد أسند مهمة تصيب العمال للوكالة الوطنية للتشغيل و لهياكلها ، فإنه استثناء عن هذه القاعدة منح للهيئات الخاصة المعتمدة من قبل

1 - أنظر المواد 01 و 02 و 03 من الأمر رقم 42/71 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1391هـ الموافق ل 17 يوليو 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة جريدة رسمية مؤرخة في 06 جمادى الأولى ص 882 . نقلا عن مرجع الدكتور بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية و الأثار المترتبة عنها، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى 2010 ، ص 23 .

2 - تغيرت تسمية المكتب الوطني لليد العاملة بالوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 18 صفر عام 1411 هـ الموافق ل 08 سبتمبر 1990 المعدل للأمر 42/71 جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1990 . نقلا عن الدكتور بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، نفس الموضوع .

3 - ألغيت أحكام الأمر رقم 42/71 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و أحكام المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المعدل له بموجب المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق ل 18 فبراير 2006 المحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها ، جريدة رسمية عدد 09 لسنة 2006 ، تطرق لها الدكتور بن عزوز بن صابر ، نفس المرجع ، ص 24 .

الوزير المكلف بالتشغيل ، بعد أخذ رأي لجنة وزارية مشتركة الحق في القيام بهذه المهمة على أن تحدد شروط منح و سحب الإعتماد و كفاءاته و كذا صلاحيات و تنظيم و سير الهيئة الخاصة عن طريق التنظيم¹.

لقد منح المشرع الجزائري للهيئات الخاصة المعتمدة حق القيام بمهمة تنصيب العمال لكون الجزائر صادقت على الاتفاقية الدولية رقم 181 المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة²، و بالرجوع الى النص التنظيمي المتعلق بالهيئات الخاصة المعتمدة المكلفة بتنصيب العمال ، نجده يعرف هذه الهيئات على أنها كل شخص من القانون الخاص يكلف بتقديم خدمات تتعلق بسوق العمل لا سيما في مجال التقريب بين عروض و طلبات الشغل دون أن تصبح الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب طرفا في علاقة العمل التي يمكن ان تنتج عنها ، على أن طالب الاعتماد إيداع الملف الإداري و التقني مرفقا بالاكنتاب في دفتر الأعباء النموذجي المحدد وفقا للتنظيم المعمول به لدى مديرية التشغيل للولاية .

أنشأ المشرع الجزائري على غرار التشريعات العمالية المقارنة الوكالة الوطنية للتشغيل بهدف وضع " استراتيجية للتشغيل " و الاستفادة الى أقصى حد من فرص العمل المتاحة أيا كان مكانها ، داخل الوطن أو خارجه و من ثمة فهي تسعى للحد من تقادم ظاهرة البطالة .

الملاحظ أن المشرع الجزائري اعتمد في تشكيل اللجنة الوطنية على "مبدأ الثلاثية " أي بمشاركة الحكومة عن طريق ممثلي الوزارات المختلفة و ممثلي منظمات أرباب العمل و العمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني ، و هو المبدأ الذي أقرته الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية³.

2- مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و هيكلها :

سنحاول أن نعالج من خلال هذا العنوان مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وفق ما هو محدد في التنظيم المعمول به (الجزء الأول) و نخصص الجزء الثاني للحديث عن هيكلها الجهوية و المحلية .

¹ - أنظر المادة 09 من القانون رقم 19/04 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 هـ الموافق ل 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل ، جريدة رسمية عدد 83 المؤرخة في 26 ديسمبر 2004 ص 08 نقلا عن مرجع الدكتور بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 25.

² - المرسوم الرئاسي رقم 61/06 المؤرخ في 12 محرم 1427 الموافق ل 11 فبراير سنة 2006 ، يتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة ، المعتمدة بجنيف في 19 يونيو 1997 ، جريدة رسمية عدد 07 المؤرخة في 12 فبراير 2006 ص 16 . و كذا أحكام المرسوم التنفيذي رقم 123/07 المؤرخ في 06 ربيع الثاني 1428 الموافق ل 24 أبريل 2007 الذي يضبظ شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال ، جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 02 مايو 2007 ص 04.

³ - الدكتور بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 26.

أ- مهام الوكالة الوطنية للتشغيل :

من أهم اختصاصات الوكالة الوطنية للتشغيل رسم السياسة العامة للتشغيل داخل الوطن و خارجه ، وذلك بوضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع و بكيفية دقيقة و منتظمة على تقلبات سوق التشغيل و بالجوء إلى التحاليل و الخبرات في هذا المجال ، كما تسهر الوكالة على جمع عروض و طلبات العمل بغية الوصول الى عملية التنصيب ، و حتى نتمكن من تحقيق هذا الهدف أي تنصيب العمال تسهر الوكالة الوطنية للتشغيل على ضمان استقبال طالبي العمل و إعلامهم و توجيههم ، و على القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة و جمعها لتنظيم المقاصة بين هذه العروض و طلبات العمل على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي ، كما تعمل الوكالة على البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج و على متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع و التنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب ، و تنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب و تسيرها إلى جانب هذه الصلاحيات تتمتع الوكالة بصلاحيات واسعة تتمثل في ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الإتفاقيات الدولية في مجال التشغيل ، و ضمان تطبيق الرقابة في مجال تنصيب العمال وفق ماتضمنته أحكام القانون رقم 19/04 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل¹

ب- هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل :

زود المشرع الجزائري الوكالة الوطنية من أجل أداء مهامها بهياكل تتمثل في المديرية الجهوية للتشغيل ، الوكالات الولائية و المحلية للتشغيل²، و حدد لهذه الوكالات صلاحيات ، و على رأسها المديرية الجهوية للتشغيل ، التي تضم 03 مصالح مصلحة الإدارة و الوسائل ، مصلحة الإعلام و التسيير المعلوماتي ، و أخيرا مصلحة تنشيط الوكالات الولائية و المحلية و تنسيقها و مراقبتها ، إلى جانب المديرية الجهوية للتشغيل تحتوي الوكالة الوطنية على وكالات ولائية و محلية يديرها رئيس ، و لها 03 مصالح مصلحة طالبي الشغل، و مصلحة المستخدمين ، و أخيرا مصلحة معالجة نشاطات التدخل في سوق التشغيل المحلية و متابعتها .

1 - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 77/06 السالف الذكر

2 - المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها، الأنف الذكر ، و المادة 12 من القرار المؤرخ في 06 محرم 1428 هـ الموافق ل 25 يناير 2007 المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل جريدة رسمية عدد 32 لسنة 2007.

الأصل أن تخضع الوكالة المحلية لرقابة الوكالة الولائية ، باعتبار أن الوكالة الولائية تقع في دائرة اختصاصها عدة وكالات محلية ، كما تخضع الوكالات الولائية إلى رقابة المديرية الجهوية للتشغيل التي تقع في دائرة اختصاصها .

أهم الصلاحيات التي خولت للوكالات الولائية للتشغيل تتصيب العمال و مراقبة التشغيل .

يقصد بتصيب العمال إقامة علاقة بين طالبي العمل و المستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل وفقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بهما ، وحتى تتمكن الوكالة من القيام بهذا الدور المنوط بها على أحسن وجه يجب على كل راغب في العمل أن يتقدم بطلب لتسجيل اسمه بالوكالة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع تقديم وثائق سنه و مؤهلاته و خبراته السابقة ، و على دون مقابل ، لم يحدد المشرع الجزائري شكلا معيناً للطلب الذي يتقدم به طالب العمل ، فهل يمكن أن يكون الطلب شفهيًا و من ثمة تقوم الوكالة بتسجيل المعلومات و البيانات التي يدلي بها العامل كما ذهب إلى ذلك المشرع المصري ¹.

II . المجهز :

تجب الإشارة أنه في علاقات العمل و عقد العمل يطلق على الطرف المتعاقد مع العامل رب العمل أو صاحب العمل .

و في علاقات و عقد العمل البحري أحيانا يطلق على الطرف الملتزم قبل البحارة رب العمل أو صاحب العمل . ، و أحيانا أخرى يطلق عليه مصطلح المجهز و هو المصطلح السائد في العر البحري لمن يجرى استغلال و استثمار السفينة لحسابه .

و يستخدم ليس فقط في علاقات و عقود العمل البحري بل أيضا في عقود النقل البحري و التأمين البحري و التوريدات البحرية و غيرها من العلاقات البحرية . و لهذا فإن مصطلحات المجهز أو رب العمل أو صاحب العمل في نطاق عقود العمل البحرية تعتبر مترادفة .

¹ - أنظر الدكتور بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 29 .

فبعد أن تطرقنا للطرف الأول في علاقة العمل ألا هو البحار سنخرج الآن للتعرف على الطرف الثاني في علاقة العمل ألا وهو المجهز و ذلك من خلال العناصر التالية :

أولاً - تعريف صاحب العمل "المجهز" :

بالرجوع الى نص المادة 02 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل نجدها تنص على ما يلي :

" يعتبر عمالاً أجراء في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب، في إطار التنظيم ، و لحساب شخص آخر ، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص ، يدعى "المستخدم " "

و من خلال هذه المادة يمكننا استخلاص تعريف المستخدم الذي هو : كل شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يشغل عامل مقابل مرتب .

و بالرجوع لأحكام قانون العمل المصري نجد المادة الأولى¹ منه تحدد المقصود بمصطلح صاحب العمل كل شخص طبيعي أو إعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر "

و يتضح من التعريفين أن كلا المشرعين حرصا على عدم اشتراط أن يكون صاحب العمل متخذاً من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له لذلك يستوي أن يهدف صاحب العمل إلى تحقيق الربح أو لا يهدف إليه ...

و عملاً بأحكام المادة من القانون المدني المصري التي تعرف عقد العمل بأنه هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر و تمت ادارته أو اشرافه مقابل أجر و لم يتطلب هذا القانون توافر شروط معينة في هذا المتعاقد الآخر فتسري اذن أحكامه على جميع عقود العمل سواء أكان أصحاب الأعمال يتخذون هذه الأعمال مهنة لهم أم لا .²

و من خلال التعريفين نستخلص أنه قد يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً ، على عكس العامل الذي لا يكون إلا شخصاً طبيعياً و لا يتصور أن يكون شخصاً اعتبارياً .

1 - قانون العمل المصري رقم 138 لسنة 1981 نقلاً عن مرجع المستشار مدحت حافظ إبراهيم ، شرح قانون التجارة البحرية الجديد الصادر بالقانون رقم 8 سنة 1990 " دراسة فقهية قضائية ، مكتبة غريب ، طبعة أولى 1991 ، ص 58 .
2 - المستشار مدحت حافظ إبراهيم، المرجع السابق ، ص 59 .

و بناءا على ما سبق فلقد عرفنا أن صاحب العمل في عقد العمل البحري هو المجهز و بطبيعة الحال التساؤل الذي يطرح علينا هو من هو المجهز كطرف في عقد العمل البحري فقد تعرض المشرع الجزائري في المادة 572 من القانون البحري على تعريف المجهز بأنه " يعتبر مهززا كل شخص طبيعي أو معنوي يقوم باستغلال السفينة على اسمه إما بصفته مالكا للسفينة و إما على صفات أخرى تخوله الحق باستعمال السفينة " من خلال هاته المادة نجد أن للمجهز صفتين : المجهز المالك و المجهز غير المالك.

ثانيا - صفات المجهز :

1- المجهز هو مالك السفينة :

في هذه الحالة يكون قد اكتسبها بطرق اكتساب الملكية الواردة في القواعد العامة (بيع إلخ) أو بالبناء ، و يشترط القانون البحري على مالك السفينة:

أ- أن تثبت ملكية السفينة في سند رسمي تحت طائلة البطلان ، و أن يقيد هذا إلزاميا في سجل السفينة ، فتنص المادة 49 قانون بحري على أن " العقود المنشئة أو الناقلات أو المسقطات لحق الملكية أو الحقوق العينية الأخرى المترتبة على السفن و حصصها يجب أن تثبت تحت طائلة البطلان بسند رسمي صادر عن الموثق ، و حسب نفس المادة يجب أن يتضمن العقد العناصر التالية :

- نوع السفينة الذي يحدد حسب نوع الملاحة البحرية .
- سعتها ، مداخلها و مخرجها و أسماء مالكيها السابقين ، و بقدر الإمكان طابع و تاريخ عمليات نقل الملكية المتعاقبة .

ب- التصريح لدى السلطة البحرية المختصة : إذ أن امتلاك السفينة بطريق الشراء أو البناء يجب أن يكون موضوع تصريح يقدم الى السلطة الإدارية البحرية المختصة في ميناء التسجيل الذي سوف يتم فيه تسجيل السفينة و تسلم هذه السلطة رخصة مسبقة¹.

ج- الرخصة المسبقة : إذا تم نقل ملكية سفينة جزائرية أو جزء منها إلى شخص أجنبي فيجب الحصول على رخصة مسبقة صادرة عن السلطة البحرية المختصة².

¹ - المادة 50 من القانون البحري الجزائري .
² - المادة 51 من القانون البحري الجزائري .

د- **التسجيل** : تخضع العقود الناقلة لملكية السفينة لقواعد التسجيل حسب مقتضيات المواد 355 و 457 مكرر 03 من قانون التسجيل¹.

و في هذه الحالة المالك هو المجهز الفعلي و هو من يقوم بتزويدها بما يلزمها ، فيستخدم البحارة ، و يقوم بتأمينها ، و غير ذلك من الأعمال اللازمة لتهيئتها للملاحة و الإستغلال² و يسمى في هذه الحالة **المجهز المالك**.

2- المجهز غير المالك :

قد يقوم شخص غير المالك بتجهيز السفينة تجهيزا ماديا فيعد مجهزةا لها ، و حسب الرأي الغالب المجهز هو كل من يستغل السفين في الملاحة لحسابه و لو لم يكن هو الذي جهزها ، فتغلب فكرة الإستغلال على فكرة التجهيز ، فيجب الفصل دائما بين مفهوم الملكية و مضمون التجهيز ، فالملكية مضمون قانوني محض ، يعبر عن حق يرد على السفينة ، بينما التجهيز مفهوم اقتصادي يعبر عن نشاط تجاري معين³.

و تكتسب صفة المجهز في عدة حالات ، حسب التكييف القانوني لعقود الإستغلال الواردة على السفينة و قد تأخذ أشكالا مختلفة نذكر منها :

أ- المجهز شخص من أشخاص القانون العام :

قد تكون صفة المجهز ممنوحة للدولة أو هيئة من هيئات الدولة و ذلك في حالة تسخير السفن في وقت الحرب أو الأزمات⁴.

ب- **عقد التسيير** : إن صفة المجهز قد تكون ناتجة عن عقد تسيير ، فلا يوجد ما يمنع تسيير المحل التجاري غير المملوك للمجهز ، و الذي يتمثل في السفينة ، مثله مثل تسيير المحل التجاري البري⁵.

ج- عقد القرض الإيجاري : Leasing/ Crédit Bail

كان عقد مجهول و لكن أصبح حاليا يستعمل في أغلب الأحيان بالنسبة للعائمات الكبرى كالسفن الخاصة بنقل المواد البترولية ، فيتم تمويلها من طرف البنك و هذا الأخير يؤجرها بعقد إيجاري إلى المجهز الذي يستعملها في النقل البحري⁶

1 - المادة 54 من القانون البحري الجزائري .

2 - الدكتور . عبد الحميد الشواربي ، قانون التجارة البحرية في ضوء الفقه و القضاء ، طبعة 1989 ، ص 63.

3 - الدكتور عبد الحميد الشواربي ، المرجع السابق ، ص 64 .

4 - Piere Bonassie, Christian Scapel, Traite De Droit Maritime – Droit Maritime LGDJ2006, p173 .

5 Piere Bonassie, Christian Scapel, opcit ,P181.

6 Piere Bonassie, Christian Scapel, opcit ,P182.

د- عقد الإيجار Affrètement :

- يتم إيجار السفن بطريقتين :
- عقد إيجار السفينة عارية (coque nue)
- عقد إيجار السفينة مجهزة (à temp)

1- عقد إيجار السفينة عارية :

يعرف عقد إيجار السفينة عارية على انه " إيجار السفينة بدون طاقمها " ، و يعرف أيضا أنه : " عقد يؤجر بمقتضاه مالك السفينة سفينة عارية بدون طاقم لمدة طويلة نوعا ما (05 سنوات ، 12 سنة) ، في هذه الحالة المستأجر هو من يتكفل بوضع طاقم و ربان السفينة و يضمن استغلالها و يصبح مجهزة "

2- عقد إيجار السفينة مجهزة :

فيؤجر المالك السفينة مجهزة بطاقمها في هذه الحالة لا تنتقل صفة المجهز إلى المستأجر إلا إذا إتفق الأطراف على ذلك ، في هذه الحالة يصبح المستأجر مجهزة و يكون له الحق في عزل أفراد الطاقم ¹ .

و إذا لم يتفق الأطراف ، يبقى للمؤجر (المالك) صفة المجهز و يحتفظ بتسيير السفينة و إدارة الطاقم و المراقبة التقنية للسفينة ، أما المستأجر فيقوم بالتسيير التجاري للسفينة و المحافظة على البضائع ² .

و السؤال الذي يمكن إثارته بهذا الصدد هو هل منح التسيير التجاري للمستأجر يجعله يتمتع ببعض سلطات و مسؤوليات المجهز ؟

و الإجابة على هذا التساؤل نجده في قضية " أن بيوا " Ann Bewa التي صدر بشأنها قرار عن مجلس أكس (AIX) الفرنسية بتاريخ 25 فيفري 1979 ، نتيجة نشوب حريق على متن سفينة أن بيوا ، حيث إزدادت درجة خطورة الحريق بسبب سوء شحن البضائع المتمثلة في مواد كيميائية و قارورات أكسيجين و نتيجة لذلك أصيب عدد كبير من البحارة المسعفين بجروح خطيرة ، إثر ذلك رفعت الإدارة البحرية دعوى ضد المالك الذي اعتبرته المسؤول الوحيد عن الحريق لأنه أجر السفينة مجهزة بالطاقم للمستأجر ، حيث رفض المجلس دعوى الإدارة على أساس أن المالك بصفته هذه لم تكن له السلطة على الربان بالنسبة لعمليات الشحن و

¹ Piere Bonassie, Christian Scapel, opcit ,P182

² Piere Bonassie, Christian Scapel, opcit ,P184

التفريغ كونها تدخل في إطار التسيير التجاري للسفينة و الذي كان من إختصاص المستأجر¹.

ه- عقود التسيير التقني : Ship management

منذ حوالي عشرين سنة ظهر نوع جديد من العقود في العرف البحري و هو عقد التسيير التقني للسفينة أو ما يعرف بعقد Ship management ، فتأسست شركات متخصصة تعرض على المجهزين خدماتها للقيام بجزء من عمليات تسيير السفينة ، و في أغلب الأحيان تقوم هذه الشركات باختيار طاقم السفينة و دفع أجورهم ، تأمين صلاحية السفينة بقيامها بجميع التصليحات و أعمال الصيانة الضرورية ، كما تقوم بتزويد السفينة بالبنزين و الزيوت الضرورية ، و تمتد خدمات بعض هذه الشركات إلى التعاون مع المجهز في التسيير التجاري للسفينة أو القيام بكل ما يتطلبه التسيير التجاري².

و السؤال المطروح هنا هل هذه الصلاحيات تنقل صفة المجهز إلى Ship management ، و للإجابة على هذا السؤال يجب إيضاح مبدأ أن المسير التقني (Ship management) يعمل لحساب المجهز ، فهذا الأخير لا يمكنه التحلل من واجباته تحت غطاء عقد التسيير التقني ، و لكن إذ ارتكب المسير التقني خطأ تسبب في أضرار للغير فإن مسؤوليته تضم إلى مسؤولية المجهز ، و لكن إذا أسندت له مهمة التسيير التجاري إلى جانب التسيير التقني فإن مسؤوليته تكيف كمسؤولية المجهز دون نفي احتمال ثبوت مسؤولية المجهز³.

و طبقا للمادة 572 من القانون البحري الجزائري لم يتم حصر عقود الإستغلال في عقد الإيجار كما تم في بعض التشريعات بل وسع من مجال استغلال السفينة بقوله : " إما على صفات أخرى تخوله الحق باستعمال السفينة . " فيطلق مصطلح مجهز على كل من يستغل السفينة في العرف البحري سواء أكان مالكا أو له أية صفة تخوله الحق في استعمال السفينة ن فامجهز هو الذي يزودها بالرجال (البحارة) ، بالوقود و المؤونة اللازمة لتسييرها في البحر ، و المجهز قانونا هو الشخص الذي يستغل السفينة باسمه و لحسابه⁴.

¹ Piere Bonassie, Christian Scapel, opcit ,P184

² Piere Bonassie, Christian Scapel, opcit ,P185

³ Piere Bonassie, Christian Scapel, opcit ,P186

⁴ - الدكتور عبد الحميد الشواربي ، المرجع السابق ، ص 63 .

ثانيا - شروط استغلال خدمات النقل البحري :

لقد اشترط المشرع الجزائري مجموعة من الشروط يجب أن تتوفر في المجهز لقبول طلب امتياز النقل البحري و التي نجدها من خلال المرسوم التنفيذي 81-2000 المؤرخ في 09 أفريل 2000 المحدد لشروط استغلال خدمات النقل البحري

إذ يقصد بخدمات النقل البحري " مجموع نشاطات النقل عن طريق البحر للأشخاص و المحروقات و المواد الكيماوية و الحاويات و السيارات و الآلات المتحركة و البضائع ، يتم القيام الخدمات في الملاحة الساحلية أو الملاحة . غير المحدودة " ¹ .

إن النقل البحري ملكية عامة ² يمكن أن يكون موضوع امتياز (concession) ، و يمنح امتياز النقل البحري للأشخاص الطبيعيين من جنسية جزائرية أو لمؤسسات عمومية جزائرية أو لأشخاص اعتبارية خاضعين للقانون الجزائري لهم صفة مجهزي سفن ، حيث يوجد المركز الرئيسي لنشاطهم في القطر الجزائري .

من جهة أخرى فقد قرر المشرع قبل منح الامتياز ، منح اتفاق مبدئي لكل صاحب طلب يرغب في ممارسة النقل البحري .

و يسلم الاتفاق المبدئي على أساس ملف الاستثمار ، و لمن حصل على اتفاق مبدئي أجل أقصاه سنة واحدة لايداع طلبه في الامتياز .³

1-الاتفاق المبدئي :

يتضمن ملف الاستثمار الذي يسلم على أساسه الاتفاق المبدئي على الوثائق التالية :

أ-بالنسبة للأشخاص الطبيعيين :

- مستخرج من شهادة الميلاد

- مستخرج من صحيفة السوابق القضائية (بطاقة رقم 03) لا يتجاوز تاريخ إصداره 03 أشهر .

¹ - المادة 02 من المرسوم 81/2000 المؤرخ في 09 أفريل 2000 يحدد شروط استغلال خدمات النقل البحري و كفياته .

² - حسب المادة 571 من القانون البحري

³ - دكتور عبد الحميد الشواربي ، المرجع السابق ، ص 63.

- شهادة الجنسية الجزائرية

- وثيقة تثبت الرأسمال .

ب- بالنسبة للأشخاص المعنوية :

- القانون الأساسي لصاحب الطلب .

- نسخة المداولة التي تم خلالها تعيين الرئيس و عند الاقتضاء المدير العام أو المسير إلا اذا كان هؤلاء أعضاء تأسيس .

- شهادة الجنسية الجزائرية بالنسبة للمساهمين الحائزين على أغلبية الرأسمال .

- وثيقة تثبت وجود الرأسمال ¹.

كما يجب أن يتضمن ملف الاستثمار دراسة تقنية اقتصادية توضح ما يلي :

- سياسة الاستثمار على المدى القصير .

- المعطيات عن السفن و طاقمها .

- المعلومات المتعلقة بتنظيم الاستغلال المقرر .

- برنامج النقلات و المواقيت المقررة بالنسبة لخدمات النقل البحري للمسافرين

- تعريفات و شروط النقل المقررة بالنسبة لخدمات النقل البحري للمسافرين ².

2- طلب الامتياز :

تشتتر كل الوثائق و البيانات المطلوبة في الاتفاق المبدئي إضافة إلى الوثائق التالية

بالنسبة للأشخاص الطبيعية على حد سواء :

- نسخة من شهادة القيد في السجل التجاري .

- نسخ مصادق عليها مطابقة لعقد التسجيل في الترخيم الجزائري للسفينة أو السفن

أو عقد قرض ايجار السفينة أو السفن ، و تجدر الإشارة إلى أن المرسوم

2000-81 المذكور كان يشترط شرط آخر تم الغاؤه بموجب المرسوم

261/02 المذكور سابقا و هي المعطيات المتعلقة بمردودية الخدمة أو

¹ - المادتين 04 و 05 من المرسوم التنفيذي 261/02، المذكور أنفا.

² - المادة 5 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 261/02 ، المذكور سابقا .

الخدمات المطلوب استغلالها ، فربما تفتن المشرع إلى أن هذه المعطيات تتعلق بالأسرار التجارية للمجهز لذا تم إلغاؤها .

أ- إجراءات منح الامتياز :

يقدم طلب الامتياز إلى الوزير المكلف بالبحرية التجارية في 03 نسخ، و على الوزير أن يرد على الطلب في أجل 3 أشهر ابتداء من تاريخ استلامه ،¹ فإذا تم قبول الطلب ، يشعر الوزير صاحب الطلب بقبوله و على هذا الأخير القيام بدفع الحقوق طبقا للمادة 571 فقرة 02 من الأمر 80/76 المتضمن القانون البحري .

يمنح الامتياز لمدة 10 سنوات و يمكن أن يجدد بالأشكال نفسها، على أن يقدم الطلب في أجل أقصاه سنتان قبل انقضاء مدة الامتياز .

- يمنح الامتياز في صورتين²:

- (1) في شكل امتياز عام لحق استغلال مجموع خدمات النقل البحري .
 - (2) في شكل امتياز خاص لاستخدام خدمة معينة للنقل البحري .
- و يشترك الوزير المكلف بالبحرية التجارية و صاحب الامتياز في توقيع اتفاقية الامتياز و دفتر الشروط المرفق بها بشرط اعلام الحكومة .

ب- رفض الامتياز :

يتم رفض الامتياز للأسباب التالية :

- (1) إذا لم تتوفر الشروط الضرورية لمنحه .
 - (2) إذا كان الاستغلال لا يتلاءم مع مصالح الدفاع الوطني، و تحدد كفاءات تطبيق هذا الشرط بقرار مشترك بين وزير النقل ووزير الدفاع الوطني.³
 - (3) إذا لم تتوفر الموارد المالية الضرورية للاستغلال بشكل كاف.
 - (4) إذا كان الاستغلال المطلوب لا يلبي الحاجة بشكل كاف.
 - (5) إذا كان صاحب الطلب قد تعرض من قبل إلى سحب نهائي للامتياز .
- إن قرار الرفض يجب أن يعلى و يبلغ إلى صاحب الطلب برسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام⁴ .

1 - المادة 06 من المرسوم 81/2000 المذكور سابقا .

2 - المادتين 11 و 12 من المرسوم 81/2000 المذكور سابقا .

3 - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 81/2000 المذكور أنفا .

4 - المادة 08 و 09 من المرسوم 81/2000 المذكور سابقا .

يحق لصاحب الطلب في حالة رفض الامتياز تقديم طلب مكتوب إلى الوزير المكلف بالبحرية التجارية قصد:

- 1- تقديم معلومات جديدة أو مبررات تدعم طلبه.
- 2- الحصول على دراسة كاملة لطلبه.

يجب أن يصل كل طلب طعن إلى الوزير المكلف بالبحرية التجارية في أجل شهر واحد من تاريخ تبليغ الرفض¹.

ج-التزامات المجهز في استغلال الامتياز:

تتمثل هذه الالتزامات فيما يلي :

(1) يتولى صاحب الامتياز (المجهز) مسؤولية إدارة و استغلال الامتياز ، و عليه إعلام الوزير المكلف بالبحرية بكل تعديل في استغلال خدمات النقل البحري أو التخلي عنها².

(2) يجب على المجهز صاحب الامتياز أن يقوم باعداد خدمة نقل على خطوط منتظمة للمسافرين أو البضائع و أن يمارس نشاطه على أساس برنامج استغلال . و عليه ارسال برنامج الاستغلال المتضمن أيام الاستغلال و مواقيتها و كذا و ثيرة رحلات السفن ونوعها و رمزها التجاري قبل 30 يوما على الأقل من التاريخ المقترح لوضعه قيد الاستغلال إلى الوزير المكلف بالبحرية التجارية .

(3) في حالة استغلال جديد لخدمات النقل البحري المنتظمة ، تمدد المدة المذكورة أعلاه إلى شهرين³.

(4) على المجهز صاحب الرخصة أو الإمتياز إبلاغ الوزير المكلف بالبحرية التجارية في كل سنة مالية بتعريفات المسافرين و سيارات المسعفين ، و يجب عليه تحديد الشروط العامة للنقل البحري ، و كذا التخفيضات في التعريفات التي قد يطبقها في بعض الفترات لفائدة بعض الفئات من المسافرين ، و هذا دون المساس بالأحكام القانونية المطبقة لصالح الفئات الأخرى للمسافرين⁴.

(5) يجب على صاحب الامتياز أن يستعمل في إطار نشاطه ، سفنا تتوفر على الشروط التالية :

- إما تكون مقيدة في السجل الجزائري لترقيم السفن .

1 - المادة 10 من المرسوم 81/2000 المذكور سابقا .
2 - المادة 21 من المرسوم 81/2000 السالف الذكر .
3 - المادة 23 من المرسوم 81/2000 المذكور أنفا .
4 - المادة 21 من المرسوم 81/2000 السالف الذكر .

- إما أن تكون مكتسبة في إطار قرض الإيجار بمدة لا تتجاوز 05 سنوات ، يتم على إثرها قيد السفن في السجل الجزائري لترقيم السفن .

و يجب في جميع الحالات أن تكون السفن مطابقة لمقاييس الأمن فيما يخص الملاحة البحرية ، و أن يقل عمرها عن 15 سنة ، و أن تجهز بطاقم مؤهل يتكون في مجموعه من بحارة جزائريين .

(6) يمكن للمجهز صاحب الإمتياز في إطار نشاطه اللجوء إلى استئجار سفن تحمل العلم الوطني أو الأجنبي¹.

(7) يتعين على صاحب الإمتياز تزويد الوزير المكلف بالبحرية التجارية ، بالإحصائيات المتعلقة بالنقل البحري و الأسطول البحري و المستخدمين العاملين ، و كذا العوارض و الحوادث المسجلة².

(8) على المجهز صاحب الإمتياز إبلاغ الوزير المكلف بخدمات النقل البحري عن تنظيم ملائم يتضمن مستخدمين أكفاء ، ووسائل تتطابق و المقاييس في مجال الاستغلال البحري .

كما عليه أن يتمتع بنظام مراقبة يصادق عليه الوزير المكلف بالبحرية التجارية قصد التأكد من الإبقاء على كفاءة طاقم المستخدمين المكلفين بالإستغلال.

و يجب على المجهز صاحب الإمتياز الذي يتولى خدمة النقل البحري خارج الإقليم الجزائري ، أن يتأكد من معرفة مستخدميه و أعوانه ووكلائه ، بوجود الإمتثال في الخارج للقوانين و التنظيمات و الإجراءات الدولية و تلك الخاصة بالدول التي تستعمل فيها السفن ، و كذا التنظيمات و الإجراءات المتعلقة بممارسة وظائف كل منهم على متن السفينة³.

(9) يجب على صاحب الإمتياز إبلاغ الوزير المكلف بالبحرية التجارية ببرنامج حياة السفن مباشرة أو عن طريق قرض الإيجار⁴.

د-إلغاء الإمتياز:

يتعين على صاحب الإمتياز أن يضع الإمتياز حيز التنفيذ في أجل مدته 06 أشهر إبتداء من تاريخ توقيع الإتفاقية ، و ذلك طبقا لأحكام المواد 7 و 8 من المرسوم 261/02 المؤرخ في 17 أوت 2002 المذكور سابقا ، و طبقا للمادة 14 من المرسوم

1 - المادة 27 من المرسوم 81/2000 السالف الذكر .

2 - المادة 28 من المرسوم 81/2000 السالف الذكر .

3 - المواد 30 ، 31 ، 32 من المرسوم 81/2000 السالف الذكر .

4 - المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 81/2000 السابق الذكر .

81/2000 المذكور سابقا كان الإستغلال يبدأ من تاريخ نشر الإتفاقية في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، ثم عدل كما رأينا و أصبح يفرض الاستغلال من تاريخ توقيع الإتفاقية .

يمكن للوزير المكلف بالبحرية في أي وقت تعليق الامتياز مؤقتا دون تعويض ، إذا أخل صاحب الإمتياز بالتزاماته بصفة خطيرة أو متكررة و هذا بعد إعداره .

و تتمثل حالات الإلغاء فيما يلي :

(1) إذا لم يستغل صاحب الامتياز الحقوق التي منحت له بموجب هذا الإمتياز في الأجل المذكور سابقا يتعين على الوزير المكلف بالبحرية التجارية إعداره لاستغلالها في أجل أقصاه 3 أشهر .

(2) في حالة التخلي عن الإمتياز أو الحل المسبق للشخص المعنوي صاحب الإمتياز يمكن للوزير المكلف بالبحرية التجارية أن يلغي الامتياز .

إذا لم يمثل للإعذار بعد إنقضاء هذا الأجل يقرر الوزير المكلف بالبحرية إلغاء الإمتياز .

(3) يمكن للوزير المكلف بالبحرية إلغاء الإمتياز إذا لم تصبح الشروط التي أملت الحصول عليه متوفرة .

(4) يمكن إلغاء الإمتياز إذا كان صاحبه يستغل خدمة أو خدمات النقل البحري في ظروف تختلف عن تلك المفروضة في إتفاقية الإمتياز .

(5) يمكن إلغاء الإمتياز إذا كان صاحب الإمتياز موضوع إفلاس أو كان مسير الشخص المعنوي أو الشخص الطبيعي صاحب الإمتياز موضوع عقوبة بدنية شائنة .

(6) يمكن إلغاء الامتياز عندما يقوم صاحب الإمتياز بنقله أو جزء منه إلى الغير .

(7) يلغى الإمتياز عندما يقوم صاحب الإمتياز بنقله أو جزء منه إلى الغير .

و يقرر إلغاء الإمتياز بالأشكال نفسها التي أملت منحه ¹.

و بهذا نكون قد عالجتنا أولا بشيء من التفصل أطراف عقد العمل البحري ، و يبقى

التساؤل مطروحا حول عناصر عقد العمل البحري و هو ما سنتطرقه إليه ثانيا بهذا الفرع .

¹ - المادة 19 من المرسوم 81/2000 السالف الذكر .

ثانيا -عناصر عقد العمل :

إلى جانب الأركان العامة المنصوص عليها في أحكام الشريعة العامة و المتمثلة في التراضي و المحل و السبب ، يجب أن يحتوي عقد العمل البحري على العناصر الأساسية المستنبطة من خلال تعريفه وهي عنصر العمل و التبعية و المدة .

1. **عنصر العمل :** يعتبر عنصر العمل في عقد العمل محل التزام العامل ، و سبب التزام صاحب العمل ، غذ يعتبر من العناصر الأساسية التي يقوم عليها عقد العمل ، و توضيحا لهذا العنصر ، سنتناول أولا مفهوم العمل ، و ثانيا طبيعة العمل المؤدى من قبل العامل الأجير و شروطه .

أ- مفهوم العمل :

يقصد بالعمل : كل نشاط أو جهد بدني أو فكري أو فني يقوم به العامل بصفة شخصية ، فمن العمال من يمارسون نشاطا و جهدا بدنيا فقط ، و منهم من يؤدون جهدا بدنيا و فكريا في أن واحد و منهم من لا يؤدون سوى جهدا فكريا أو فنيا ، تجسدت هذه الأصناف من العمال على مستوى أغلبية المؤسسات المستخدمة ، حيث و بالرجوع الى الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات نجدها تقسم العمال إلى أربعة أصناف يتفاوتون فيما بينهم حسب كفاءتهم و مؤهلاتهم العلمية :

الصنف الأول هم عمال التنفيذ *les agents d'exécutions* و عادة ما يحتلون المرتبة السفلى في التصنيف المهني كونهم لا يملكون أي مؤهل فهؤلاء يؤدون عملا بدنيا كأعوان الحراسة و عمال النظافة و عمال الصيانة و غيرهم .

أما الصنف الثاني فهم عمال التأهيلي *les agents de maitrise* يحتلون المرتبة الثانية ضمن التصنيف المهني لكونهم يتمتعون بمؤهلات متوسطة كالمستوى المتوسط أو الثانوي و هم يقومون بأعمال بدنية و فكرية في أن واحد ، أما الصنف الثالث و الرابع فهم الإطارات *les cadres* و الإطارات العليا *les cadres superieures* و عادة ما يؤدون أعمالا فكرية أو فنية كالمهندسين و المحاسبين و المستشارين القانونيين و رؤساء المصالح و غيرهم .¹

¹ - الدكتور بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري-الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والأثار المترتبة عنها-دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر -الطبعة الأولى -2010، ص49 .

ب: طبيعة العمل المؤدى و شروطه :

على العامل أن يقوم بهذا الجهد البدني أو الفكري أو الفني بصفة شخصية لأن شخصيته محل اعتبار في العقد ، و دون الاستعانة بشخص آخر ، لأنه لو تم ذلك لكنا أمام عقد مقاوله و ليس عقد عمل .حيث تتجلى هذه الصفة في كون مؤهلات و خصوصيات العامل هي الدافع للتعاقد معه ، مما يجعل الالتزام هنا التزام بأداء عمل ، أي تنفيذ عيني للالتزام ، و لا يقبل التنفيذ بمقابل في عقود العمل كما تصبح شخصية العامل عنصر جوهري في العقد .

غير أن الطابع الشخصي في أداء العمل لا يعد من النظام العام إذ يجوز الاتفاق على خلافه عند إبرام العقد ، بأن يعهد العامل بعمله لشخص آخر بشروط موافقة صاحب العمل ، و الموافقة تكون صريحة كأن يتفق بواب البناية مع صاحب العمل أن يقوم شخص آخر غير البواب بحلول محل هذا الأخير أثناء العطلة السنوية ، أو ضمنية تستخلص من رادة المتعاقدين أو يستدل عليها بالعرف المهني ، كما لا يمكن لصاحب العمل أن يلزم ورثة العامل المتوفى بأداء عمل التزم مورثهم بأدائه كما لا يجوز لهم مطالبة صاحب العمل بتعويض مورثهم في منصب عمله حتى و لو توفرت في الورث جميع المؤهلات التي يمتاز بها المورث غير أنه من الناحية العملية و نظرا لاعتبارات اجتماعية و إنسانية تضمنت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل منح الأولوية في التشغيل لورثة العامل المتوفى في منصب مورثهم متى توفرت فيهم الشروط المطلوبة لذلك المنصب ، أو في منصب آخر يتناسب مع قراتهم و مؤهلاتهم العلمية .

كما أنه لا يجوز لصاحب العمل كقاعدة عامة أن يغير نوع العمل المتفق عليه الا برضاء العامل و لو كان يقصد من هذا التغيير مصلحة المؤسسة ، غير أنه استثناء عن القاعدة العامة يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه في العقد اذا دعت الى ذلك الضرورة أو القوة القاهرة ، فاذا رفض العامل أداء هذا العمل كان مخلا بالتزامه ، و الضرورة عرض لا يدوم ، لذلك فان هذا التغيير لا بد أن يكون بصفة مؤقتة بحيث يتعين إعادة العامل الى عمله الأصلي بعد زوال حالة الضرورة¹ ، و يقع على صاحب العمل عبء

¹ - الدكتور بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري-الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها-دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر -الطبعة الأولى -2010، ص49

اثبات توافر الضرورة ، فان عجز عن ذلك فلا يكون العامل مغل بأي التزام ان امتنع عن القيام بالعمل الذي كلف به .¹

كما يجوز لصاحب العمل ان يكلف العامل بعمل غير متفق عليه اذا كان هذا العمل لا يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الأصلي المتفق عليه ، شريطة عدم المساس بحقوقه المالية ، و يكون الغرض من هذا التغيير تحقيق المصلحة الاقتصادية للمؤسسة اما اذا ثبت ان التغيير كان بقصد الإساءة الى العامل او تحقيق مصلحة غير مشروعة فلا يلتزم هذا الأخير بطاعة أمر صاحب العمل و لا يكون مغل بأي التزام اذا امتنع عن تنفيذ هذا الأمر .

ان تقدير ما اذا كان العمل الجديد لا يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه ، مسألة موضوعية رجع فيها الإختصاص إلى قاضي الموضوع ، مستهديا بظروف العمل وملاساته .²

ج-تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر صاحب العمل :

أي أن العامل ليس حوا في القيام بعمله ، بل ملزم بالامتثال للتوجيهات و الأوامر التي يضعها صاحب العمل في شكل أنظمة و تعليمات داخلية للعمل.³

د-التزام صاحب العمل بتوفير أدوات العمل و الظروف المناسبة لحسن أدائه : و هو الأمر العادي بالنظر لطبيعة التزام العامل الذي يتعين عليه بذل الجهد الفكري أو البدني حسب متطلبات منصب العمل بالإضافة الى تخصيص وقت معين لصاحب العمل فقط ، و ليس مطالب بطبيعة الحال بتوفير أدوات العمل ، التي تبقى من اختصاص صاحب العمل فقط .⁴

II. عنصر التبعية :

ذهبت محكمة النقض المصوية إلى اعتبار أن عقد العمل يتميز بخاصيتين أساسيتين هما عنصر التبعية و الأجر بحيث لا يقوم إلا بهما مجتمعين ، و أن المناط

1 - الدكتور بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري-الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والأثار المترتبة عنها-دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر -الطبعة الأولى -2010، ص 50.

2 - الدكتور بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري-الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والأثار المترتبة عنها-دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر -الطبعة الأولى -2010، ص 51.

3الدكتور أحمية سليمان ،الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثالثة لسنة 2012 ، ص 65 .

4 الدكتور أحمية سليمان ، المرجع السابق ، نفس الموضوع .

في تكييف عقد العمل و تمييزه عن غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لصاحب العمل و إشرافه ورقابته ، فقانون العمل لا يحكم إلا العمل التابع الذي يقوم به شخص لحساب آخر و تحت رقابته¹ ، أما العمل الذي يؤديه شخص لحسابه الخاص لا يخضع لقانون العمل ، و التبعية نوعان قانونية و إقتصادية.

أ- **التبعية القانونية** : يقصد بالتبعية القانونية خضوع العامل في أداء العمل لإذرة و إشراف صاحب العمل بحيث يكون من حق هذا الأخير مراقبة و توجيه العامل و إصدار الأوامر له بصدد كيفية أداء العمل و توقيع الجزاءات عليه في حالة المخالفة ،² و الملاحظ أن المشروع الخائوي يعتد بمعيار التبعية القانونية و يظهر ذلك جليا من خلال تعريفه للعمال الأجواء .³

تتفاوت صور التبعية القانونية في قوتها بتفاوت إمكانيات رب العمل في استعمال سلطته فقد تكون فنية التي بموجبها يخضع العامل للتوجيه و الإشراف الكامل من قبل صاحب العمل في كل تفاصيل العمل و جزئياته. و يقتضي ذلك أن يكون رب العمل ملما بالأسول الفنية للعمل ، أي أن يكون محترفا الحرفة التي يستخدم فيها العامل ، كصاحب المصنع الذي يعمل بنفسه فيه و يشرف فنيا على عماله و وراقب دقة عملهم .⁴

كما تكون التبعية إدارية أو تنظيمية بحيث يكتفي صاحب العمل بالإشراف على الظروف الخرجية للعمل ، كأن يحدد للعامل وقتا للعمل و مكانه دون أن يتدخل في العمل من الناحية الفنية⁵.

و تجدر الإشارة في الأخير أن المشروع الخائوي حدد صور التبعية القانونية من خلال تحديد الالتزامات القانونية و التنظيمية الملقاة على عاتق العمال⁶

¹ الطعن رقم 33/283 جلسة 1967/11/08 مجموعة الهوارى 1967 ص8، و الطعن رقم 38/ 33 جلسة 1972/2/23 مجموعة الهوارى 1976

ص 13 رقم 09 . القراران المذكوران في مرجع الدكتور بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 51.

² الدكتور محمد حسين منصور ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت لبنان ، الطبعة الأولى 2010 ، ص 89.

³ المادة 02 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل تنص : "يعتبر عمالا أجراء ، في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب ، في إطار التنظيم ، و لحساب شخص آخر ، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى "المستخدم" ."

⁴ الدكتور محمد حسين منصور ، المرجع المذكور أعلاه ، نفس الموضوع .

⁵ الدكتور بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص53.

⁶ المادة 07 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل : " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية :

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة .

- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية و الأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع و التنظيم .

- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية و الخارجية التي قد يبشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة "

ب : **التبعية الاقتصادية** : تقوم التبعية الاقتصادية على حاجة العامل إلى الأجر باعتباره المصدر الوحيد الذي يعيش منه ففكرة التبعية الاقتصادية تربط تكييف العقد بعنصر خلجي عنه و هو العنصر الاقتصادي المحض ، إذ أن هاته التبعية تقوم على حاجة العامل للأجر و اعتماده عليه في حياته اليومية .

و تقوم التبعية الاقتصادية على عنصرين الأول أن يكون الدخل الناتج عن العمل هو مصدر الرزق الرئيسي لمن يقوم بالعمل ، و الثاني أن يقدم العامل كل نشاطه لخدمة صاحب صاحب العمل و الذي يلتزم بدوره بأن يوفر له عملا منتظما يعتمد عليه كمصدر لرزقه .¹

و سنقوم بالتعرض بالتفصيل لأجور البحارة ضمن المطلب الثانية باعتباره أثر من آثار علاقة العمل .

III. عنصر المدة :

تنشأ علاقة العمل الفردية كقاعدة عامة لمدة غير محددة ، و ذلك حفاظا و ضمانا لاستمرارية تلك العلاقة التي تربط بين البحار و المستخدم غير أنه استثناء عن القاعدة العامة يمكن إبرام علاقة العمل لمدة محددة بالتوقيت الكلي أو الجزئي ، ويتعين أن يتضمن عقد العمل تاريخ بداية علاقة العمل في كل من العقدين سواء لمدة غير محددة أو محددة وتبيان تاريخ انتهاء علاقة العمل في عقود العمل المحددة المدة، و السؤال المطروح هو حول حالات إبرام عقد العمل المحدد المدة للبحارة هل تعد نفسها مع الحالات العادية التي أشار اليها المشرع في المادة 12 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أن تختلف عنها ، و نفس الاشكال يبقى مطروحا بالنسبة لفترة التجربة في العقد اذا ما كانت تخضع للأحكام العامة أم أن المشرع خصها بأحكام خاصة بها .

و سنحاول الإجابة عن هاته الإشكالات من خلال النقاط التالية

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

من خلال تحليلنا لنصوص المواد 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل

¹ -الدكتور بن عزوز بن صابر - الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، المرجع السابق ، ص 54.

المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري يمكننا استخلاص أهم الفروقات ما بين النوعين من العقود و هي كالآتي:

1-إن حالات ابرام عقد العمل البحري لمدة محددة لا تتطابق مع الحالات المحددة على سبيل الحصر في المادة 12 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل نظرا لسماح المشرع ابرام عقد العمل البحري لمدة محددة فقط في حالة ارتباطه بعقد رحلة.

2- فترة التجربة في عقد عمل رجال البحر:

إن فترة التجربة هي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة في فترة تدريبية وتجريبية قصد التأكد من مدى كفاءته وقدرته واستعداده للقيام بالعمل الموكل اليه¹ وسنعالج فترة التجربة للبحارة من خلال عنصرين الأول متعلق بمدتها أما العنصر الثاني فسنطرق من خلاله لأثارها.

أ-مدة فترة التجربة لرجال البحر:

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

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

- ثلاثة (03) أشهر من الملاحة الفعلية وبدون انقطاع بالنسبة للمستخدمين الملاحين المنفذين ومستخدمي المهارة،
- ستة (06) أشهر من الملاحة الفعلية وبدون انقطاع بالنسبة للمستخدمين الضباط."

ب-الأثار المرتبطة بفترة التجربة

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

- د.أحمية سليمان - الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري - ديوان المطبوعات الجامعية - الطبعة الثالثة 2012 ص 79¹

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

وقد أكد المشرع الجزائري أنه لا يمكن للمستخدم الملاح الغير المثبت في منصب عمله أن يلتمس الحصول على أي تعويض يرتبط بإنهاء علاقة العمل.¹

3- ضرورة احترام النموذج المحدد قانونا في عقود العمل البحرية المحددة المدة بخلاف عقد العمل العادي الذي لم يشترط فيه نموذج محدد.

و بهذا نكون قد انتهينا من معالجة كل ما يتعلق بنشأة علاقة العمل الفردية لرجال البحر و ما طرحه من إشكالات ، لنقوم بالبحث عن الآثار المترتبة عن هاته العلاقة و هو ما سنتكرق اليه في المطلب الثاني من هذا المبحث .

المطلب الثاني : آثار علاقة العمل الفردية لرجال البحر

سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق لاهم الآثار المترتبة عن نشأة علاقة العمل الفردية لرجال البحر و هذا بالتطرق للقواعد المتعلقة بمدة عمل رجال البحر و فترات الراحة و العطل و نظام أجور رجال البحر " الفرع الأول " لما تتميز به هاته الفئة من طابع خاص لنعرج في الأخير عن معالجة المنازعات الناشئة عن علاقة عمل رجال البحر "الفرع الثاني "

الفرع الأول : المدة القانونية لعمل رجال البحر و نظام الأجور الخاص بهم

سنقوم من خلال هذا الفرع بالتطرق أولا إلى القواعد الخاصة بالمدة القانونية لعمل رجال البحر و فترات الراحة و العطل ، ثم نعرج للحديث ثانيا لنظام الأجور الخاص برجال البحر .

أولا : القواعد الخاصة بمدة عمل رجال البحر و فترات الراحة و العطل

المدة القانونية للعمل هي المدة التي ينفذ فيها العامل واجباته المهنية ، و على اعتبار أن رجال البحر يعدون من الفئات الخاصة التي خصتها مختلف التشريعات بنظام خاص و نوعي و على رأسها التشريع الدولي إذ أن منظمة العمل الدولية منذ انشاءها سهرت على اصدار نصوص خاصة تنظم علاقة عمل و حقوق هاته الفئة نظرا لطبيعتها و اشكالياتها المطروحة في الواقع العملي ، و حساسية هذا المجال أخرها اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 التي نظمت مختلف جوانب علاقة العمل البحرية ، و قد عكفت مختلف الدول على الأخذ بتوصيات و أحكام الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل البحري و نذكر منها على سبيل المثال لا

- المواد 16، 17 من نفس المرسوم.¹

الحصر المشرع الجزائري الذي خصها بنظام نوعي خاص إذ تتمتع بازدواجية تشريعية بمعنى تخضع للأحكام العامة الواردة في قانون العمل فيما لم يرد بشأنه حكم في النص الخاص¹، و قام بالمصادقة على اتفاقية العمل البحري لسنة 2006²

كما أن المشرع التونسي لم ييخل هو كذلك على حماية ورعاية شؤون رجال البحر و ذلك بتخصيصه لمجلة كاملة تعالج علاقة عمل البحارة و هو ما جسد من خلال مجلة الشغل التونسية لسنة 1967³ كما أنه سهر على الأخذ بتوصيات و تدابير الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالبحارة و آخرها المصادقة على اتفاقية العمل البحري لسنة 2006⁴، و بناءا على ما سبق ذكره يطرح على بالي الإشكاليات التالية:

كيف عالجت اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 ساعات العمل والراحة لرجال البحر؟

ماهي التدابير والأليات التي جاء بها كل من المشرع الجزائري والتونسي لمعالجة ساعات العمل والراحة لرجال البحر؟

ما مدى احترام أحكام وبنود اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 من طرف المشرع التونسي والجزائري؟

وهو ما سنقوم بالاجابة عليه من خلال مايلي :

1. المدة القانونية لعمل رجال البحر على ضوء اتفاقية العمل البحري لسنة 2006

عملا بمبدأ تدرج القوانين و سمو الاتفاقيات الدولية التي يصادق عليها على التشريع الداخلي ، فانه لا يمكننا الحديث على المدة القانونية لعمل البحارة دون أن نعرض على أهم اتفاقية في هذا الشأن ألا و هي اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 ، و كتعريف مختصر لهاته

1 - المادة 04 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص : "تحدد عند الاقتضاء ، أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم ، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ، و مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية و مستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري "جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990 و انظر في ذلك أيضا الدكتور بن عزوز بن صابر - الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الكتب الأول مندخل الى قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية للنشر الجزائر ، الطبعة الأولى 2009 ص 75.

2 - إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين ، بجنيف في 23 فبراير سنة 2006 ، و صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 260 /15 المؤرخ في 07 أكتوبر 2015 المتضمن التصديق على اتفاقية العمل البحري ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين ، بجنيف في 23 فبراير سنة 2006جريدة رسمية عدد 05 ل31 يناير 2016 ص 03 .

3 - مجلة الشغل البحري التونسية الصادرة بموجب قانون عدد 52 المؤرخ في 7 ديسمبر 1967 المتعلق بإصدار مجلة الشغل البحري الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 52 بتاريخ 12 ديسمبر 1967.

4 - و المصادق عليها من قبل الجمهورية التونسية بموجب أمر رئاسي عدد 77 لسنة 2016 المؤرخة في 16 جوان 2016 و المعلق بالمصادقة على اتفاقية العمل البحري المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في 23 فيفري 2006 الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 51 الصادرة بتاريخ 24 جوان 2016 ص 2302.

الاتفاقية فانها جاءت لوضع اتفاقية موحدة تجمع جميع المعايير المحدثة في اتفاقيات و توصيات العمل البحري الدولية القائمة ، و كذا المبادئ الأساسية الموجودة في سائر اتفاقيات العمل الدولية لا سيما منها :

- اتفاقية العمل البحري 1930.... (رقم 29)
- اتفاقية الحرية النقابية و حماية حق التنظيم 1948 (رقم 87)
- اتفاقية حق التنظيم و المفاوضة الجماعية 1949 (رقم 98)
- اتفاقية المساواة في الأجور 1951 (رقم 100)
- اتفاقية الغاء العمل الجبري 1957 (رقم 105)
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام و المهنة) 1958 (رقم 111)
- اتفاقية الحد الأدنى للسن ، 1973 (رقم 138)
- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال ، 1999 (رقم 182)¹

و عليه فان هاته الاتفاقية جاءت لتنظم مختلف الجوانب المتعلقة بعمل البحارة ، بما فيها ساعات العمل التي هي محور دراستنا هاته ، و هو ما عالجتة اللائحة 3/2 المعنونة ب "ساعات العمل وساعات الراحة " ، وسنحاول من خلال دراستنا هاته أن نتعرض لها بشيء من التفصيل .

1-المبادئ العامة لساعات العمل و الراحة على ضوء اتفاقية العمل البحري لسنة 2006

أ- تحديد المقصود بساعات العمل و الراحة على ضوء اتفاقية العمل البحري لسنة 2006

لقد جاء المعيار ألف من 2-3 اللائحة 2-3 المعنونة بساعات العمل و شرحت تعبير ساعات العمل أنه الوقت الذي يطلب فيه من البحار القيام بعمل لحساب السفينة . في حين أن تعبير ساعات الراحة هو خلاف ساعات العمل و لا يشمل حسب مفهوم هاته الاتفاقية فترات الراحة القصيرة .

و عليه فانه في مفهوم هاته الاتفاقية فان ساعات عمل البحارة هي الوقت الذي يقضيه البحار في القيام بعمل لحساب السفينة .

¹ - ديباجة اتفاقية العمل البحري التي صادقت عليها الجزائر

و عليه أول اشكال يتبادر الى الذهن هو ماهي الألية التي تعتمدھا مختلف الدول لتحديد ساعات العمل على مستوى السفن ؟

و ماهي الألية التي فرضتها اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 على الدول المصادقة عليها لتحديد ساعات العمل و الراحة ؟

فأما بالنسبة للإشكال الأول فأنا أرى أنه من المستحسن على الدول أن تقوم بتحديد حدا أقصى لساعات العمل على متن السفينة .

و هي نفس الألية التي اعتمدها اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 هذا بنصھا في الفقرة 2 من المعيار ألف 2-3 على أنه "تحدد كل دولة عضو ضمن الحدود المبينة في الفقرات من 5 إلى 8 من هذا المعيار إما عددا أقصى لساعات العمل لا يجوز تجاوزھا ضمن فترة زمنية معينة أو عددا أدنى لساعات الراحة تعطى ضمن فترة زمنية معينة ."

ب - الحد الأقصى لساعات العمل و الراحة في اتفاقية العمل البحري لسنة 2006

لقد جاءت نفس المادة تؤكد على أنه تقر كل دولة عضو بأن المعيار العادي لساعات عمل البحارة ، يقوم كما هو الشأن بالنسبة لسائر العمال ، على أساس ثماني ساعات عمل يوميا و يوم راحة واحد في الأسبوع و الراحة أيام العطلات العامة . ولا يحول هذا الأمر مع ذلك دون أن يكون لدى الدولة العضو إجراءات من شأنها أن تجيز عقد أو تسجيل اتفاق جماعي يحدد ساعات عمل عادية للبحارة على أساس لا يقل مواتاة عن هذا المعيار .

تتراعي كل دولة عضو في تحديدها للمعايير الوطنية ، المخاطر الناشئة عن ارهاق البحارة ، و بصورة خاصة أولئك الذين يؤدون وظائف تتعلق بسلامة الملاحة و أمن و سلامة تشغيل السفينة .

تكون حدود ساعات العمل أو الراحة على النحو التالي :

✓ لا يجوز أن يتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل :

• "1" 14 ساعة في فترة 24 ساعة

• "2" 72 ساعة في فترة سبعة أيام ،

✓ أو لا يجوز أن تقل ساعات الراحة عن :

• "1" عشر ساعات في فترة 24 ساعة

• "2" 77 ساعة في فترة سبعة أيام .

و لقد أكدت اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 على أنه لا يجوز أن تقسم ساعات الراحة إلى ما يزيد على فترتين ، على ألا يقل طول احدى هاتين الفترتين عن ست ساعات ، و ألا تتجاوز الفترة الفاصلة بين فترتي راحة متتابعتين 14 ساعة .

كما يتعين مراعاة عدم تعكير فترات الراحة أثناء اجراء التمرينات المتعلقة ببدءات الاستغاثة و مكافحة الحرائق و زوارق النجاة و التمرينات التي تنص عليها القوانين و اللوائح الوطنية أو الصكوك الدولية .

في الحالات التي يكون فيها البحار تحت الطلب ، كالحالات التي تكون فيها غرفة الألات غير مراقبة ، يمنح البحار فترة راحة تعويضية ملائمة إذا عكرت فترة راحته باستدعائه للعمل .

ج - جدول ساعات العمل و الراحة في اتفاقية العمل البحري لسنة 2006

إن اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 حرصا منها على مراعاة جميع الأمور المتعلقة بساعات العمل و الراحة للبحارة اشترطت على الدول الأعضاء في الاتفاقية أن تقوم باعداد جدول يبين ترتيبات العمل على متن السفينة ، على أن يتم تعليقه في مكان يسهل الوصول اليه شريطة أن يتضمن كل موقع من المواقع على الأقل ما يلي :

- ✓ الجداول الزمنية للخدمة في البحر و الخدمة في الميناء ،
- ✓ الحد الأقصى لساعات العمل أو الحد الأدنى لساعات الراحة وفق ما تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية السارية .

كما أن اتفاقية العمل البحرية أكدت على أنه يجب أن توضع الجداول المذكورة وفق نموذج موحد ، و يكون هذا بلغة أو بلغات على متن السفينة و باللغة الإنجليزية¹.

د - السجلات المتعلقة بساعات العمل و الراحة في اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 :

ألزمت اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 أن يتم مسك سجلات من قبل الدول الأعضاء متعلقة بساعات العمل اليومية للبحارة أو ساعات راحتهم اليومية ، و تكون السجلات في شكل نموذج موحد تضعه السلطة المختصة مع مراعاة أي مبادئ توجيهية متاحة من منظمة العمل الدولية أو في شكل أي نموذج موحد تضعه المنظمة .

الفقرتين 10 و 11 من اللائحة 2-3 "ساعات العمل و ساعات الراحة" من اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 التي صادقت عليها الجزائر¹ بموجب المرسوم الرئاسي 15/260 المؤرخ في 07 أكتوبر 2015 المتضمن التصديق على اتفاقية العمل البحري ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين ، بجنيف في 23 فبراير سنة 2006 جريدة رسمية عدد 05 ل31 يناير 2016 ص 03

و تكون بمختلف اللغات بما فيها اللغة الإنجليزية ، و يتلقى البحار نسخة من السجل الخاص به يوقعه الربان ، أو أي شخص يخوله الربان ، و يوقعه البحار .¹

2-الاستثناءات المرتبطة بساعات العمل و الراحة على ضوء اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 .

أ-الاتفاقيات الجماعية الخاصة بساعات العمل و الراحة :

سمحت اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 للدول الأعضاء أن تجيز عقد أو تسجيل اتفاقات جماعية تسمح بساعات عمل و راحة مغايرة عن تلك الواردة باتفاقية العمل البحري شريطة أن تتبع هاته الاستثناءات بقدر الإمكان أحكام هذا المعيار، و أن تراعي فترات إجازة أطول أو أكثر تواترا أو منح إجازة تعويضية للبحارة القائمين بالمناوبة أو البحارة العاملين على متن سفن الرحلات القصيرة .

ب-الاستثناءات المرتبطة بالجدول الزمني لساعات العمل و الراحة

لقد خولت اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 الحق لربان السفينة أن يطلب من أحد البحارة أداء أي ساعات عمل يعتبرها ضرورية للسلامة المباشرة للسفينة ، أو الأشخاص أو البضائع على متنها أو لمساعدة أي سفن أخرى أو أشخاص يتعرضون لمحنة في البحر ، وهذا ما يعد استثناء عن القاعدة العامة الواردة بهاته الاتفاقية ، و زيادة على ذلك أجازت لربان السفينة أن يوقف العمل بالجدول الزمني لساعات العمل أو الراحة و أن يطلب من أحد البحارة أن يؤدي ساعات عمل ضرورية حتى يعود الوضع الى حالته الطبيعية .²

و يكفل الربان بعد عودة الوضع لطبيعته منح راحة ملائمة متى كان ذلك ممكنا عمليا لأي بحار أدى عملا خلال الفترة التي كانت مخصصة لراحته .³

¹ الفقرة 12 من اللائحة 2-3 المذكورة أعلاه .

² - الفقرة 13 من اللائحة 2-3 "ساعات العمل و ساعات الراحة " من اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 السالفة الذكر .

³ - الفقرة 14 من اللائحة 2-3 "ساعات العمل و ساعات الراحة " من اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 السالفة الذكر .

ج- الحقوق المرتبطة بالبحارة الشباب :

لقد جاءت اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 بأحكام و تدابير خاصة في مجال ساعات العمل و الراحة للبحارة الشباب دون سن الثامنة عشر و هذا قصد ضمان حقوقهم و الحفاظ على سلامتهم و قدراتهم الصحية في هذا المجال و تتمثل هاته الأحكام فيما يلي :

1-ينبغي ألا تتعدى ساعات العمل ثماني ساعات يوميا و أربعين ساعة أسبوعيا و ينبغي تجنب العمل ساعات إضافية إلا لأسباب تتعلق بالسلامة ،

2-ينبغي تخصيص فترة راحة كافية لكل وجبة ، كما ينبغي أن تؤمن فترة ساعة من الراحة على الأقل لتناول الوجبة اليومية الرئيسية ،

3-ينبغي السماح بأسرع ما يمكن بفترة 15 دقيقة من الراحة في أثر كل ساعتين من العمل المستمر .

و تعد هاته القواعد كمبدأ عام وقد وردت بشأنها استثناءات التي بموجبها لا يتم تطبيق المبدأ العام وذلك في الحالات التالية :

1- إذا تعذر تطبيقها على البحارة الشباب الموجودين على سطح السفينة و في غرفة الألات و في أقسام تجهيز الأطعمة و المكلفين بمهام الحراسة أو الذين يعملون في نوبات ،

2- إذا كان في ذلك مساس بفعالية تدريب البحارة الشباب وفقا للبرامج و الجداول الزمنية الموضوعة .

و ينبغي أن تسجل هذه الأوضاع الاستثنائية و تبين أسبابها و يوقع عليها الربان .

و لا ينفي هذا المبدأ العام من الالتزام العام الواقع على جميع البحارة بالعمل أثناء أي فترة طوارئ وفقا لما هو منصوص عليه في الفقرة 14 من المعيار ألف 2-3 من اتفاقية العمل البحري .

II. المدة القانونية لعمل رجال البحر في التشريع التونسي و الجزائري.

بعد أن قمنا بدراسة المدة القانونية لعمل البحارة في إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 يتعين لنا دراسة مدى تطبيق أحكام هاته الإتفاقية في الدول التي صادقت عليها و أخذنا كعينة التشريعين التونسي والجزائري .

1. المدة القانونية لعمل البحارة في التشريع التونسي :

لقد وضع المشرع التونسي مجلة للشغل البحري و هذا لمعالجة كل ما يتعلق بعلاقة عمل البحارة كعقد عمل البحريين ، الأجور و مدة العمل التي هي محور دراستنا اليوم ، و تجب الإشارة الى أن المشرع التونسي قام بالمصادقة على إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 بموجب أمر رئاسي عدد 77 لسنة 2016 المؤرخ في 16 جوان 2016 المتعلق بالمصادقة على إتفاقية العمل البحري المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في 23 فيفري 2006 .¹

إذ خصصت مجلة الشغل البحري التونسية بابا كاملا لتنظيم ساعات العمل على متن السفن الغير مجهزة للصيد البحري² وهذا من الفصل 52 إلى غاية الفصل 54، وسنحاول التعرض لها بشيء من التفصيل على النحو التالي:

أ-المبدأ العام لساعات عمل البحريين على متن السفن الغير المجهزة للصيد البحري:

إن المشرع التونسي حدد الحد الأقصى لساعات العمل البحارة العاملين على متن السفن الغير المجهزة للصيد البحري بثمانى ساعات في اليوم أو ثمانى و أربعين ساعة في الأسبوع ، و نجده يضيف و يقول أو لا تتجاوز الحد تحسب على قاعدة فترة من الزمن غير الأسبوع³، و اعتبر أنه كل ساعة تقضى في العمل زيادة على القاعدة العامة المذكورة أعلاه تعتبر ساعات عمل زائدة أو بعبارة أخرى ساعات عمل إضافية و يستحق عنها المعني زيادة في الأجر .

¹ - الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 51 الصادرة بتاريخ 24 جوان 2016 ص 2302.

² -أنظر الباب الثاني المعنون بتنظيم الشغل على متن السفينة من مجلة الشغل البحري التونسية الصادرة بموجب قانون عدد 52 المؤرخ في 7 ديسمبر 1967 المتعلق بإصدار مجلة الشغل البحري الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 52 بتاريخ 12 ديسمبر 1967 ص 2144 .

³ - الفصل 52 من مجلة الشغل البحري التونسية المذكورة أعلاه .

❖ أيام الراحة للبحريين العاملين على متن السفن الغير المجهزة للصيد البحري :

لقد أوجب المشرع التونسي على أرباب العمل أن يمنحوا للبحري العامل على متن السفن الغير المجهزة للصيد البحري أيام راحة تامة و قابلة للجمع بينها قدرها يوم عن ستة أيام عمل .
و المقصود بيوم الراحة حسب مجلة الشغل البحري التونسية هو قضاء أربع و عشرين ساعة متتابعة في الراحة تحسب بداية من الوقت الاعتيادي الذي يكون فيه من الواجب على البحري المعني أن يقوم بعمله اليومي .
كما أن العمل يوم الراحة يوقف مفعولها باستثناء الحالات الطارئة شريطة ألا تتجاوز مدة أدائها ساعتين كحد أقصى .

ب-الحالات الاستثنائية

لقد تضمن الفصل 53 من مجلة الشغل البحرية التونسية الحالات الاستثنائية لكنه لم يتم تفصيلها لكون مجلة الشغل البحري تضمنت فقط القواعد العامة و تركت تفصيل المبدأ للنصوص التطبيقية و هو ما يتبين لنا من خلال محتوى الفصل 53 :

تضبط بأمر يصدر بعد أخذ رأي كتاب الدولة المعنيين و بعد استشارة المنظمات النقابية المهنية للمجهزين و البحريين شروط تطبيق أحكام الفصل المتقدم فيما يخص كل نوع من أنواع الملاحة ثم فيما يخص كل صنف من أصناف الأعوان و يضبط هذا الأمر على الأخص :

-الاستثناءات المستمرة التي يتوجه تقريرها فيما يخص الأشغال التحضيرية أو التكميلية التي يجب حتما اجراءها خارج الحدود المفعولة للشغل العام على متن السفن أو فيما يخص البعض من أنواع الملاحة التي يكون فيها الشغل الاعتيادي غير منتظم ،

-الاستثناءات الوقتية التي يتجه تقريرها لتمكين الريان من مواجهة التزايد في الشغل غير الاعتيادي أو ما تتطلبه الضرورة الملحة و الأكيدة ،

-الزيادات في الأجر عن الساعات الزائدة و عن تجاوز وقت العمل ،

- وسائل مراقبة أوقات العمل و الراحة و مدة العمل الفعلي و كذلك الإجراءات التي يقع بمقتضاها منح أو تطبيق الأحكام الاستثنائية ،

- التحديد في الساعات الزائدة التي يمكن القيام بها

و لقد خصص المشرع التونسي الأمر 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 يتعلق بتنظيم العمل على متن السفن و ضبط العدد الأدنى للاطارات و توزيع البحارة التابعين للسفينة¹

إذ تضمن هذا الأمر تنظيم المدة القانونية لعمل البحارة و نصت المادة الأولى منه على الأشخاص الذين يطبق عليهم و المستثنون من مجال تطبيقه : " ينطبق هذا الأمر على كل شخص مرسم بدفتر طاقم السفن التي تساوي حمولتها الخام أو تفوق الثلاثمئة طن حجري غير السفن المجهزة للصيد البحري و باستثناء الربابنة و السائقين الذين لا يعتبرون أفرادا من الطاقم و التلاميذ و الأطباء أو الاستشفائيين القائمين بأعمال التمريض فحسب .

❖ **أهم الأحكام التي تضمنها الأمر 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 يتعلق بتنظيم العمل على متن السفن و ضبط العدد الأدنى للاطارات و توزيع البحارة التابعين للسفينة:**

لقد تضمن هذا الأمر تنظيم المدة القانونية لعمل البحارة و نصت المادة الأولى من منه على الأشخاص الذين يطبق عليهم و المستثنون من مجال تطبيقه : " ينطبق هذا الأمر على كل شخص مرسم بدفتر طاقم السفن التي تساوي حمولتها الخام أو تفوق الثلاثمئة طن حجري غير السفن المجهزة للصيد البحري و باستثناء الربابنة و السائقين الذين لا يعتبرون أفرادا من الطاقم و التلاميذ و الأطباء أو الاستشفائيين القائمين بأعمال التمريض فحسب .

(1) تحديد المقصود بوقت العمل ووقت الراحة :

يعد وقت شغل الفترة الزمنية التي يكون أثناءها أحد أعضاء الطاقم لأسباب يقتضيها العمل تحت تصرف الريان سواء بالبحر أو بالميناء .

و يعتبر وقت راحة الفترة الزمنية التي يكون أثناءها أحد أعضاء الطاقم في حالة استراحة و يحق له الإقامة في الأماكن المعدة لسكانه على متن السفينة عندما تكون مبحرة أو النزول أرضا عندما تكون السفينة راسية في الميناء².

1- الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 70 المؤرخ في 19 نوفمبر 1974 ص

2- الفصل 02 من الأمر 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 يتعلق بتنظيم العمل على متن السفن و ضبط العدد الأدنى للاطارات و توزيع البحارة التابعين للسفينة لرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 70 المؤرخ في 19 نوفمبر 1974 ص 58 .

(2) أنواع الخدمة البحرية :

يجري العمل على متن السفينة بطريقتين :

الخدمة في البحر و الخدمة في الميناء .

تعتبر الخدمة في البحر الخدمة التي يقع القيام بها عندما تكون السفينة في حالة ابحار و في مرفأ مفتوح و كلما أرسدت أقل من أربع و عشرين ساعة في ميناء مغطى أو في موانئ التوقف .

تعتبر الخدمة في الميناء الخدمة التي يقع القيام بها عندما تتوقف السفينة أكثر من أربع و عشرين ساعة في مرفأ مغطى أو في ميناء للتوقف و كذلك في كافة الحالات التي تقضي فيها السفينة ليلة كاملة أو جزء منها بمرط السفينة .

(3) تنظيم مدة العمل :

يبتدئ اليوم العادي ذي الأربع والعشرين ساعة في الوقت الذي يبتدئ فيه العمل المحدد من قبل الربان .

ويعتبر عملا نهائيا العمل الذي يقع بين الساعة الخامسة صباحا والثامنة مساء، كما أنه يمكن لعقود الاستئجار البحري والاتفاقيات الجماعية أو غيرها تحديد أوقات أخرى للعمل النهاري ضمن الحدود الأكثر نفعاً. كما أن مدة العمل الفعلي لا يمكن أن تتجاوز في الحالات العادية ثماني ساعات في اليوم الواحد.¹

(أ) مدة العمل على متن السفن التي تتجاوز 500 طن حجمي:

باستثناء السفن التي تقل حمولتها عن 500 طن حجمي والتي تقوم بسفرة تقل عن أربع وعشرين ساعة فلا يجب أن تفوق الخدمة الربعية بالبحر بالنسبة للضباط وأفراد الطاقم الخمس ساعات متتالية، وفي هذه الحالة يحق لهم التمتع باستراحة مسترسلة لمدة ست ساعات على الأقل.

وبالنسبة لأعوان الخدمة العامة، ينظم العمل في البحر بكيفية تضمن لكل عون 08 ساعات للاستراحة بصفة مسترسلة فضلا عن أربع ساعات مخصصة للأكل والنظافة، وعلى

¹ - الفصل 7 من الأمر 1001 لسنة 1974 المذكور أعلاه ص 59.

أية حال لا يمكن لهذا الصنف من الأعوان أن يقوم بالخدمة الليلية في البحر إذا كان الشخص قد أدى مجموع ثماني ساعات من العمل أثناء اليوم المنصرم.¹

(ب) تحديرات ساعات العمل الإضافية :

لا ينبغي أن يتجاوز العمل الإضافي الزائد على الثماني و أربعين ساعة في الأسبوع التحديرات المذكورة في الجدول الآتي :

| صنف الأعوان | | نوع الملاحة |
|----------------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| المأمورين في الشهر في الأسبوع | الضابط في الشهر في الأسبوع | |
| 90 ساعة | 90 ساعة | الرحلات البعيدة |
| 120 ساعة | 120 ساعة | الملاحة الدولية |
| 120 ساعة | 120 ساعة | الملاحة الساحلية |
| 24 ساعة | 24 ساعة | السفن الجارة بالميناء |

كما أن جملة ساعات العمل في اليوم يجب ألا تتجاوز الاثنتي عشرة ساعة.²

الشكل رقم (02) جدول الساعات الإضافية لرجال البحر حسب

الأمر من التشريع التونسي رقم 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 المتعلق بتنظيم العمل على متن السفن و ضبط العدد الأدنى للإطارات و توزيع البحارة التابعين للسفينة .

و من المستقر عليه قانونا أن أداء أي عمل في الساعات الإضافية يترتب عليه تعويض بزيادة في الأجر و قد نظمها التشريع التونسي بموجب أحكام الفصل 12 إلى غاية الفصل 15 من الأمر 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 المتعلق بتنظيم العمل على متن السفن و ضبط العدد الأدنى للإطارات و توزيع البحارة التابعين للسفينة .

1- الفصل الخامس من من الأمر 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 يتعلق بتنظيم العمل على متن السفن و ضبط العدد الأدنى للإطارات و توزيع البحارة التابعين للسفينة لرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 70 المؤرخ في 19 نوفمبر 1974 ص 58-59 .
2- الفصل السادس من الأمر 1001 لسنة 1974 المذكور أعلاه ص 59 .

➤ الحالات الاستثنائية لأداء الساعات الإضافية:

في هاته الحالات يكون الحق للربان أن يفرض على أي صنف من أصناف الطاقم القيام بعمل بدون تحديد في الوقت و ذلك لضمان سلامة السفينة و حسن سيرها و كذلك عمليات الإسعاف في البحر و يكون ذلك في الحالات التالية :

- الظروف الاستثنائية الغير منتظرة التي تجعل حياة الأشخاص المبحرين و سلامة السفينة او شحنتها مهددة بخطر قريب و اسعاف كل سفينة مهددة بخطر .
- عدم توفر العدد اللازم من افراد الطاقم في الخدمة من جراء مرض أو جرح أو مانع اخر طرأ على أحد او بعض أفراده .
- أشغال تفرضها بعض التفقدات القمريّة العادية أو الصحية او الخاصة بالشرطة.

على أن الوقت اللازم لانجاز هذه الأشغال لا يعفي البحار من القيام بخدمته العادية¹

- عند الدخول و الخروج من الموانئ و المراسي و الأنهار إذا استدعى إرساء السفينة أو إقلاعها او تحركاتها إعانة فريق الخدمة الرباعية ، من طرف أفراد الطاقم الذين هم في حالة استراحة .
- عند النداءات و التدريبات الخاصة بالحرائق ظا و بالترك عن السفينة أو التدريبات المماثلة لضمان سلامة الأرواح البشرية في البحر ، و لا يعفي الوقت الذي يتطلبه القيام بهذه الاعمال البحار من القيام بشغله العادي².

كما يمكن تمديد الفترة القانونية للعمل اثناء الخدمة في الميناء إلى أكثر من ثماني ساعات في اليوم و ذلك للقيام بما يلي :

- ✓ بالخدمة الليلية أو الحراسة الليلية .
- ✓ بالأشغال الإضافية بالنهار أو بالليل للتعجيل بإنجاز العمليات التجارية أو للقيام بأعمال الإصلاح التي تتطلب مساعدة بعض الأخصائيين من أفراد طاقم السفينة .

1- الفصل الثامن من الأمر 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 يتعلق بتنظيم العمل على متن السفن و ضبط العدد الأدنى للاطارات و توزيع البحارة التابعين للسفينة لرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 70 المؤرخ في 19 نوفمبر 1974 ص 60.
2- الفصل التاسع من من الأمر 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 المذكور أعلاه نفس الموضوع .

✓ بالأعمال الليلية التي ينص عليها صراحة عقد الاستئجار البحري بخصوص نوعها و شروط تأجيرها ¹.

ج) الجداول و الدفاتر المرتبطة بتنظيم مدة العمل على متن السفن:

يتعين على الربان أن يعد جدولاً بخصوص تنظيم العمل و يضبط الخدمة في البحر و كذلك الخدمة في الميناء و يؤشر على هذا الجدول من طرف السلطة البحرية و يسجل بدفتر السفينة و يعلق بمراكز عمل البحارة .

و على الربان أن يحيط علماً السلطة البحرية بكل تغيير يدخل على هذا التنظيم حال وصول سفينته إلى ميناء تونسي ².

كما ألزم المشرع التونسي ربان كل سفينة تخضع لأحكام الأمر 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 يتعلق بتنظيم العمل على متن السفن و ضبط العدد الأدنى للاطارات و توزيع البحارة التابعين للسفينة ، أن يقوم بفتح دفتر مرقم و مؤشر عليه من قبل السلطة البحرية يذكر به الظروف التي أجبرته على تمديد مدة العمل اليومي إلى أكثر من ثماني ساعات .

و يجب أن تسجل بالدفتر المذكور القاب و أسماء و صفات المستفيدين بالساعات الإضافية كما يسجل عدد الساعات الإضافية التي وقع القيام بها.

و يؤشر على هذه البيانات ممثل عن افراد الطاقم التابعين لسطح السفينة أو عن أعوان الآلات المحركة أو عن أعوان الخدمة العامة حسب الحالة .

و يعلق ملخص من الدفتر الأنف الذكر في مراكز عمل البحارة كل يوم سبت و يبقى معلقاً إلى يوم السبت الموالي .

و زيادة على ذلك يفتح الربان دفترًا يوميًا للعمل حسب الساعة لكل فرد من أفراد الطاقم .

و تؤشر السلطة البحرية على الدفتر المتعلق بالساعات الإضافية اثناء كل تفقد تقوم به عند سفر الباخرة و في كل وقت تراه لازماً ³.

¹ - الفصل العاشر من من الأمر 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 المذكور أعلاه ص 60 و 61 .

² - الفصل 29 من الأمر 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 السالف الذكر ص 65.

³ - الفصل 30 من الأمر 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 نفس الموضوع المذكور أعلاه.

(د) في مراقبة تنظيم و مدة العمل :

منح المشرع التونسي سلطة رقابة تنظيم و مدة العمل للإدارة البحرية التي لها أن تؤديها أثناء تجهيز السفينة او حتى قبلها .

و بالنسبة للسفن التقليدية النوع فان المراقبة مرتبطة بمراقبة الإطارات العاملة على متنها .¹

2. المدة القانونية لعمل رجال البحر في التشريع الجزائري

في اطار ابراز الطابع المميز لظروف العمل على السفن سواء أثناء توقفها أو رسوها في الميناء ، فإن المرسوم تضمن مجموعة من المفاهيم و التعريفات الخاصة بكل وضعية ، و تحديد مدة العمل فيها ، و كذلك كيفية تنظيم العمل داخل و على سطح السفينة ، سواء في ميناء التوقف ، أو عند الإبحار ، و نظام التناوب المعمول به في هذا الشأن ، و غيرها من الأحكام الأخرى الخاصة بطبيعة و خصوصية العمل على ظهر السفن² ، أما فيما يتعلق بمدة العمل الخاصة بفئة رجال البحر أو البحارة تختلف بصفة كلية عن مدة العمل العادية في المؤسسات الثابتة في البر³ ، فان النص تضمن مجموعة من التدابير و الأحكام يصعب عرضها كاملة ويمكننا ايجازها فيما يلي :

أ - الأحكام المشتركة للمستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري والتجاري والصيد البحري**1- تحديد المقصود بالخدمة في البحر و الخدمة في الميناء :**

يشمل العمل على متن سفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ما يأتي

-الخدمة في البحر أو

-الخدمة في الميناء .⁴

و التساؤل المطروح هنا ما هو المقصود بالخدمة في البحر و الخدمة في الميناء و هو ما سيتم الإجابة عليه من خلال ما يأتي :

¹ - الفصل 27 من الأمر 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 السالف الذكر ص 64 .

² - الدكتور أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثالثة لسنة 2012 ص 161.

³ - لتوضيح الفرق ارجع للأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل الذي حددها كقاعدة عامة ب 40 ساعة في الأسبوع

⁴ - المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المؤرخ في 26 مارس سنة 2005 ن يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري . جريدة رسمية رقم 22 لسنة 2005 .

❖ **الخدمة في البحر** : يقصد بها مجموعة القواعد المنظمة للعمل المطبقة على الطاقم

على متن سفينة النقل البحري او الصيد في البحر و في الفرضة و كلما مكثت السفينة أقل من أربع و عشرين ساعة (24) في موانئ التوقف ¹.

و تشكل الخدمة في البحر خدمة دائمة ²، و تطبق قواعد الخدمة في البحر ، باستثناء الصيد البحري على السواحل ، على السفينة وهي راسية في فرضة و كلما مكثت أقل من اربع و عشرين ساعة في موانئ التوقف .

و في حالة مكوث السفينة في الميناء لفترة تفوق أربع وعشرين (24) ساعة ن تنتهي الخدمة في البحر بعد أربع (04) ساعات على الأكثر من رسو السفينة و تستأنف قبل أربع (04) ساعات من إبحارها ³.

❖ **الخدمة في الميناء** : وهي قواعد تنظيم عمل الطاقم على متن السفينة عندما تمكث في

الميناء ⁴.

و تشمل الخدمة في الميناء باستثناء الصيد البحري على السواحل ، المساعدة في العمليات التجارية للسفينة و اشغال صيانتها و مختلف مهمات الخدمة العامة اثناء مكوث السفينة في الميناء و كذلك جميع المهام التي لها صلة بأمنها ⁵.

2- الحد الأقصى لمدة الإبحار للمستخدمين الملاحين :

لقد أكد المشرع الجزائري بأنه لا يمكن أن تفوق مدة الإبحار الفعلي و بدون انقطاع للمستخدمين الملاحين على متن السفن المختلفة الأنواع ، مدة أقصاها ستة (06) أشهر ، باستثناء السفن المخصصة لملاحة الصيد البحري على السواحل و الارتفاق ⁶.

و يمكن تمديد هاته المدة في حالات القوة القاهرة كما هو منصوص عليها في الأمر رقم 80/76 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 و المتضمن القانون البحري المعدل و المتمم .

1 - المادة 03 فقرة "د" من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري المذكور أعلاه .
2 - المادة 19 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر .
3 - المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المذكور أعلاه .
4 - المادة 03 الفقرة "هـ" من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المؤرخ في 26 مارس سنة 2005 ن يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري . جريدة رسمية رقم 22 لسنة 2005 .
5 - المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المذكور أعلاه .
6 - المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المذكور أعلاه .

3 - الحد الأقصى لساعات الإضافية للمستخدمين الملاحين

لا يمكن ان يتجاوز عدد الساعات الإضافية التي يمكن أن يؤديها المستخدمون الملاحون ثماني و عشرين (28) ساعة في الأسبوع باستثناء الأحكام التعاقدية المنصوص عليها في عقد التوظيف .

تكون الساعات الإضافية التي تمت تاديتها مدفوعة الأجر طبقا لأحكام المادة 32 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل¹.

ب- الأحكام الخاصة للمستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري و التجاري و الصيد البحري:**1- مدة العمل على متن سفن النقل البحري و التجاري :**

لقد تضمن المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المؤرخ في 26 مارس سنة 2005 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري تفصلا شاملا لمدة عمل المستخدمين الملاحين العاملين على متن سفن النقل البحري التجاري و قد خصص المشرع الجزائري فرع جزئي معنون ب مدة العمل على متن سفن النقل البحري و التجاري التغيرات و العطل ، و سنحاول من خلال مقالتنا هاته التطرق لمدة العمل على متن سفن النقل البحري و التجاري بنوع من الایجاز :

إذ أكد المشرع الجزائري على أنه يمكن أن تنظم الخدمة على متن سفن النقل البحري و التجاري ، بواقع نوتية ملاح واحد على السطح أو على المكناات شريطة الامتثال في كل فترة أربع و عشرون (24) ساعة للشروط الاتية :

- يجب ألا تتجاوز المدة الكلية للعمل الفعلي ثماني (08) ساعات .

- يجب الا تفوق الخدمة على متن السفينة خلال الثماني (08) ساعات هذه ست ساعات متتالية على السطح و اكثر من خمس (05) ساعات متتالية على الماكناات .

- يجب أن يستفيد المستخدمون الملاحون من راحة لا تقل عن ست (06) ساعات متواصلة .

¹ - المادة 25 من المرسوم رقم 102/05 السالف الذكر .

غير أنه ، بالنظر إلى نوعية نشاط الملاحة البحرية و في إطار الاحكام التشريعية المتعلقة بسلطة الريان على متن السفينة يبقى المستخدمون الملاحون مستعدين خلال كل فترة الإبحار للقيام بإعمال تتجاوز الحدود المبينة أعلاه .¹

كما يجب أن تلصق مواقيت النوبة في مكان يسهل الوصول اليه .²

❖ تنظيم الراحة و التغيبات للمستخدمين الملاحين العاملين على متن سفن النقل البحري و التجاري :

✓ اوجب المشرع الجزائري على المستخدم ان يمنح للضباط و الملاحين العاملين على متن سفن النقل البحري و التجاري اللذان يقومان بالمناوبة 10 ساعات من الراحة على الأقل خلال فترة اربع و عشرين (24) ساعة من الخدمة .³

✓ يمكن ان توزع ساعات الراحة هذه إلى فترتين على أن تبلغ إحداهما ست ساعات متتالية على الأقل .⁴

✓ يحق للمستخدمين الملاحين على متن سفن النقل البحري و التجاري الذين اشتغلوا في يوم راحة قانونية طبقا لأحكام المادة 36 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل التمتع براحة تعويضية مماثلة لها في نهاية دورة الإبحار ، و يستفيدون من الحق في زيادة ساعات إضافية .⁵

✓ يمكن للمستخدمين الملاحين أن يستفيدوا في إطار أحكام المادتين 53 و 54 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المذكور أعلاه ، من التغيبات غير المدفوعة الأجر و التغيبات الخاصة المدفوعة الأجر .⁶

1 - المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر .

2 - المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر

3 - الفقرة الأولى من المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المذكور أنفا

4 - الفقرة الثانية من المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر .

5 - المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر .

6 - المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر و نظرا لأن أحكام هذه المادة أحالتنا لأحكام المادتين 53 و 54 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل نرى أنه من الضروري أن نعرض محتواها و هي كالآتي :

المادة 53 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم : " لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة ، و ذلك دون الاخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي ."

المادة 54 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل : " زيادة على حالات الغياب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي ، يمكن العامل أن يتغيب ، دون فقدان الأجر ، إذا أعلم المستخدم بذلك و قدم له تبريرات ، مسبقا ، للأسباب التالية :

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل مستخدمين ، حسب المدة التي حددها الأحكام القانونية أو التعاقدية ،

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم و المشاركة في إمتحانات أكاديمية أو مهنية ،

- يستفيد العامل من ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر ، بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الأتية : زواج العامل وولادة مولود له ، أو زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوج ، أو وفاة زوج العامل ، أو ختان ابن العامل .

غير أنه في حالتي الولادة أو الوفاة يكون التبرير لاحقا ."

- ✓ يمكن ان تمنح رخص التغيب غير مدفوعة الأجر في إطار أحكام المادة 56 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر ، حسب فترة الإبحار بناء على طلب مبرر و عندما تقتضي ذلك ضرورات الخدمة .¹
- ✓ لا يقبل طلب التغيب إلا إذا أودع قبل إثنين و سبعين ساعة على الأقل قبل الإبحار ماعدا في حالة القوة القاهرة المبررة قانونا .²
- ✓ يجب أن تقدم الوثائق التي تثبت التغيبات الخاصة المدفوعة الاجر إلى مجهز السفينة بمجرد استئناف العمل .³

2-مدة العمل على متن سفن الصيد البحري :

تنظم الخدمة خلال مدة الخروج في البحر إلى نوبتين (02) على الأقل⁴ . و لا يمكن ان تمدد فترة العمل لأكثر من ثماني (08) ساعات إلا إذا تعلق الأمر بتفريغ السمك في الميناء او في القرصة .⁵

يمكن أن يخضع المستخدمون الملاحون المبحرون لساعات إضافية في أماكن الصيد ، وفي هذه الحالة يستفيدون من عشر (10) ساعات راحة على الأقل ، منها ست (06) ساعات متتالية تمنح لهم يوميا .

و يمكن أن تقلص مدة الراحة الى ثماني ساعات خلال خمسة أيام (05) متتالية ، و يشار الى ذلك في دفتر السفينة .⁶

❖ تنظيم الراحة و التغيبات للمستخدمين الملاحين العاملين على متن سفن الصيد البحري :

يجب أن يمنح للمستخدمين الملاحين الصيادين عقب مدة الخروج في البحر تفوق ستة (06) أيام ، أربع و عشرين ساعة من الراحة الفعلية .⁷

كما يستفيد المستخدمون الملاحون للسفن المجهزة للصيد البحري على السواحل و الصيد في عرض البحر و الصيد الكبير وخلال مدة الخروج في البحر تفوق أربع و عشرين

1 - الفقرة الأولى من المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر ، و نفس الأمر إن هاته المادة تتضمن إجابة لأحكام المادة 56 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص : " يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب ، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي ."
 2 - الفقرة الثانية من المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر .
 3 - المادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر
 4 - المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر .
 5 - المادة 41 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر .
 6 - المادة 42 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر .
 7 - المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المذكور أنفا .

ساعة (24) من الإبحار ، من ست ساعات (06) راحة خلال أربع و عشرين ساعة (24) من العمل على متن السفينة دون أن يقل المجموع عن ثمانين (80) ساعة خلال عشرة (10) أيام متتالية من العمل على متنها ¹.

يحق للمستخدمين الملاحين البحريين على متن سفن الصيد البحري على السواحل التمتع بأربع و عشرين ساعة (24) من راحة غير مدفوعة الأجر بعد ست أيام متتالية من العمل ².

يحق للمستخدمين الملاحين في الصيد في عرض البحر ، و الصيد الكبير الذين اشتغلوا في يوم راحة قانونية ، التمتع طبقا لأحكام المادة 36 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل براحة تعويضية مماثلة لها في نهاية دورة الإبحار و يستفيدون من الحق في زيادة ساعات إضافية ³.

ثانيا - القواعد المتعلقة بنظام أجور رجال البحر

سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق لأهم الأحكام الخاصة بأجر رجل البحر هذا من خلال التعرض لأهم النقاط المرتبطة بالأجور بصفة عامة ، لاسيما تعريف الأجر و الطرق المعتمدة في تحديده .

و من ثمة سنعرج للحديث عن أهم الأحكام المتعلقة بأجر البحارة التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ، و نخلص في النهاية لمعالجة أهم المبادئ التي تقوم عليها الأجور .

1. عناصر أجر البحارة

تنص المادة 47 من المرسوم التنفيذي 102 . 05 المشار إليه أعلاه، بأن: " يتقاضى المستخدمون الملاحون مقابل عملهم:

أ- إما أجرا قاعديا و علاوات و تعويضات و مساهمة في النتائج عند الإقتضاء .

ب- و أما بالنسبة لملاحة الصيد البحري على السواحل، دخلا يتناسب و نتائج العمل."

1 - المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر .

2 - المادة 44 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر .

3 - المادة 45 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 السالف الذكر .

ج- و إما حصصا من النتائج المحصلة بالنسبة لعمال الصيد البحري خاصة. و ذلك بعد خصم المصاريف و الأعباء المشتركة.¹

و معنى ما تقدم، أن أجر عمال هذه الفئة يمكن أن يتضمن :

أ- جزءا ثابتا يتمثل في الأجر القاعدي الذي يمكن أن يتحدد بصفة جزافية في العقد، أو وفق جدول مناصب العمل المعمول بها في السفينة بالنظر إلى المؤهلات و الأعمال الموكلة إلى كل عامل.

ب- جزء متغير يتمثل في العلاوات و التعويضات، الناتجة عن المردودية، أو العمل الإضافي، أو ما شابه ذلك

ج- إحصائية الإستفادة بجزء من النتائج المحصلة كحوافز تشجيعية على زيادة المردودية.²

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

II. المبادئ التي تقوم عليها الأجور

تقوم الأجور على مجموعة من المبادئ الثابتة المكرسة في مختلف التشريعات بصفة عامة و التشريع الجزائري بصفة خاصة ، أهم تلك المبادئ مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل و الدفع النقدي له و مبدأ المساواة في الاجور بين العمال الذين عالجتهم في البداية في حين خصصت النقطة الثانية لتناول :مبادئ الدفع الكلي و المنتظم للأجر ، امتياز الأجور عن بقية الديون و الزامية تسليم قسيمته.

¹ - المادة 50 من نفس المرسوم.

² - 21. الدكتور أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثالثة لسنة 2012 ، ص 161 .

1- الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل، الدفع النقدي له ومبدأ مساواة العمال في الأجر**أ - مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل**

بمقتضى هذا المبدأ لا يمكن للعامل أن يتمسك بحقه في الأجر ، الا مقابل العمل المؤدى خلال المدة القانونية الفعلية التي قضاها داخل مكان العمل.¹

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

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

القاعدة العامة اذن ألا يتقاضى العمل أجر فترة لم يعمل فيها ، الا في الحالات التي أقرها القانون أو التنظيم صراحة . يقصد بالحالات التي نص عليها القانون والتنظيم صراحة الراحة القانونية والاستثنائية.²

ب - مبدأ الدفع النقدي للأجر

يعتبر مبدأ التقدير والدفع النقدي للأجر من المبادئ الحديثة المكرسة في التشريعات العمالية بمختلف أيديولوجياتها وأنظمتها الاقتصادية ، حيث اتخذ الوفاء بالأجر في القرن الماضي صورا مختلفة عرفت باسم "نظام المقايضة" الذي ظهر في بريطانيا باسم Truck-system وانتقل الى مختلف دول العالم ، بمقتضى هذا النظام كان أرباب العمل يؤدون أجر العمال بصورة عينية وذلك بتسليم العامل سلعة ينتجها المصنع ، يقوم هذا الأخير بتحويلها وتصريفها نقدا بعد بيعها أو بتسليمها مواد غذائية الغذائية بأعلى من سعر السوق فيضطر هذا الأخير بعدما قبل في العقد الوفاء على هذا النحو الى بيع ما تسلمه أو ما زاد عن حاجته منه بسعر أقل .

كما ألزم البعض الآخر لديهم بالشراء في محال معينة لهم فيها مصلحة - سلعا أقل جودة و أكثر ثمنا مما يباع في غيرها ويستردون منه بالتالي الأجر النقدي الذي قبضه ، ويسلمون

¹- وهو ما نص عليه المشرع الجزائري عليه المشرع الجزائري في المادة 53 من قانون 11/90 "لا يمكن للعامل أن يتقاضى أجر فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي ، ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة وذلك دون الاخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي" والمادة 80 من نفس القانون : " للعمال الحق في أجر مقابل العمل المؤدى "

²- أنظر الدكتور بن عزوز بن صابر - الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الكتاب الثاني " نشأة علاقة العمل الفردية و الأثار المترتبة عنها " دار الخلدونية الطبعة الأولى 2010 ص 102.

للعامل بدل النقود بطاقات أو " بونات " تعتبر عملة اتفاقية للشراء بها في تلك المحال أو عملة أجنبية ليضطر الى خصمها أو الى استبدالها ، ويتلخص نظام المقايضة أيا كانت صورته في سلب جزء من أجر العامل بالوفاء به عينا له .

أثار نظام المقايضة في صورته المختلفة ثورة ، وقاموا بإضراباتهم المتكررة حربا عليه ، حتى عمدت التشريعات العمالية في الدول المختلفة منذ نهاية القرن الماضي الى تحريمه ، والزام صاحب العمل بوفاء الأجر الى العامل نقدا¹ ، ولا وفاؤه بغير النقود مبرئا لذمته ، فالمشرع الفرنسي على غرار باقي التشريعات العمالية كرس هذا المبدأ بموجب المادة 01 من القانون المؤرخ في في 1909/12/07 التي نصت على أن : " أجور العمال والمستخدمين يجب دفعها بنقود معدنية أو ورقية تتمتع بتداول قانوني " نفس الصياغة أوردها المشرع الجزائري في أول تشريع للعمل متعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص²

إذا كان الأمر السالف الذكر قد أوجب على المستخدم دفع أجور العمال بنقود معدنية أو ورقية لها سعر تحت طائلة البطلان ، فان التشريعات العمالية الموالية له اشترطت أن يكون التعبير عن الأجر بمبالغ نقدية ، وأن تدفع بوسائل نقدية ، دون أن تحدد صور تلك المبالغ النقدية معدنية أو ورقية .

رغم أن المشرع الجزائري اشترط الدفع النقدي للأجر ، الا أنه لم يحدد طبيعة ونوع العملة التي تدفع بها الأجور على خلاف ذلك اشترط المشرع المغربي أن تدفع بالعملة المغربية³ ، والمشرع المصري بالعملة المتداولة قانونا⁴ والمقصود بها العملة الوطنية.

ج - مبدأ المساواة العمال في الأجور:

ان هذا المبدأ مبدأ دولي كرسته أحكام الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية⁵

¹ - الدكتور بن عزوز بن صابر - الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري المرجع السابق - ص103.
² - المادة 149 من الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص : " كل مبلغ يستحقه العمال أو العمال المتديون يجب أن يدفع لهم بنقود معدنية أو ورقية لها سعر قانوني رغم كل شرط مخالف وذلك تحت طائلة البطلان " (المادة 85 من القانون رقم 11/90 : " تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة "

³ - المادة 362 من مدونة الشغل المغربية

⁴ - المادة 38 من قانون العمل المصري

⁵ - أحكام الاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29 يونيو 1951 في دورته 34 وبدأ نفاذها في 23 مايو 1953. والمادة 13 من اتفاقية العمل رقم 15 المتعلقة بتحديد وحماية الأجور المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته 11 في مارس 1983.

كما يعتبر هذا المبدأ دستوريا¹ وكرسه المشرع الجزائري من خلال التشريعات المتعاقبة² وجعله من المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي ، ومن ثمة يعد يعد باطلا وعديم الأثر كل بند في الاتفاقية جماعية للعمل أو عقد العمل من شأنه أن يؤدي الى التمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الاجر أو ظروف العمل³ ، يترتب على مخالفة هذا المبدأ المتعلق بالنظام العام توقيع عقوبات جزائية تتمثل في الغرامة المالية ، بل قد تصل الى عقوبات جسدية في حالة العود⁴

ان مبدأ المساواة وان قصد به تحقيق العدالة بين العمال فهو لا يعني المساواة المطلقة بينهم، بل يقتضي لتطبيقه أن يكون العمال الذين يطبق عليهم متساوين في طبيعة العمل الذي يقومون به ، وفي المؤهل والكفاءة والخبرة والأقدمية .⁵

2- مبادئ الدفع الكلي والمنتظم للأجر ، امتياز الأجور عن بقية الديون والإلزامية تسليم

قسيمته

أ : مبدأ الدفع الكلي والمنتظم للأجر

1) مبدأ الدفع الكلي للأجر :

طبقا للقواعد العامة الواردة في القانون المدني يجوز ايقاع المقاصة بين الديون أيا كان مصدرها ويترتب عليها انقضاء الدينين بقدر الأقل منهما منذ الوقت الذي يصبحان فيه صالحين للمقاصة⁶ ، غير أنه تطبيقا لمبدأ الخاص يقيد العام يجب على صاحب العمل أن يدفع أجر العامل بصفة كلية ، ومن ثم لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم ، كما لا يجوز حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها⁷

إذا كان المشرع الجزائري قد أورد في أحكام قانون العمل قاعدة عامة مفادها عدم جواز الاعتراض على الأجور أو حجزها أو اقتطاعها فان المشرع المصري أورد استثناء على هذه

¹-المادة 28 من دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 : "كل المواطنين سواسية أمام القانون ، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه الى المولد أو العرق ، أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف اخر شخصي او اجتماعي"

²-المادة 07 من القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج.ر عدد 32 المؤرخة في 1978/08/08 ، والمادة 84 من القانون 11/90 :يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون تمييز

³المادة 17 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم

⁴- المادة 142 من قانون 11/90 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية او اتفاقا جماعيا للعمل من شأن أحكامهما اقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب أو ظروف العمل كما وردت في المادة 17 من هذا القانون . ويعاقب في حالة العود بغرامة تتراوح من 2000 دج الى 10000 دج وبالحبس من ثلاثة أيام أو باحدى هاتين العقوبتين ."

⁵-الدكتور بن عزوز بن صابر -الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - الكتاب الثاني - المرجع السابق - ص 105 .

⁶-المادتين 297 و 300 فقرة 03 و 02 من القانون المدني الجزائري .

⁷- المادة 90 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

القاعدة ، بحيث أجاز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل في حدود 10 بالمئة وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد¹ ، وهو أيضا ما كرسه المشرع المغربي في المادة 386 من مدونة الشغل المغربي التي تنص : "لا يمكن لأي مشغل قدم لأجرائه سلفة مالية ، أن يسترد سلفته الا على شكل أقساط تقتطع من أجورهم تباعا ، بحيث لا يتجاوز القسط المقتطع عشر الأجر الذي حل أداؤه....".

يرى الدكتور " بن عزوز بن صابر في مرجعه ضرورة اتباع المشرع الجزائري ما ذهب أو ما حذا اليه كل من التشريع المصري والمغربي لأن في ذلك تسهيل على العامل في حل ما يعترضه من مشاكل مالية بالاقتراض من صاحب العمل ، وفي نفس الوقت الحرص على مصلحة صاحب العمل في استرداد قرضه بغير أن يؤدي ذلك الى اقتطاع كبير من الأجر يؤثر على مورد رزق العامل ، مع العلم أنه سبق للمشرع الجزائري أن سار في هذا الاتجاه في ظل القوانين السابقة الملغاة حيث أجاز لصاحب العمل اقتطاع ما اقترضه لفائدة العامل في حدود 10 بالمئة من الأجر الشهري اذا كانت الدين تقل أو تساوي 04 أضعاف الأجر الوطني الأدنى المضمون و15 بالمئة بالنسبة لاقتطاعات الأجور التي تزيد عن 04 أضعاف الأجر الوطني الأدنى المضمون²

و في الأخير نخلص إلى أن المشرع الجزائري منع الحجز على الأجور مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها ، إلا أن المشرع المصري أجاز لدائني العامل الحجز على الأجر في حدود ربع الأجر الفعلي للعامل ، وقد يرتفع الى النصف استثناء لدين النفقة³ .

(2)-مبدأ الدفع المنتظم للأجر :

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

¹ - المادة 43 من قانون العمل المصري

² - المادة 157 من الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة في القطاع الخاص السالف الذكر

³ - حسب ما تنص عليه المادة 44 من قانون العمل المصري ".... يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين الا حدود 25 بالمئة من هذا الأجر ويجوز رفع نسبة الخصم الى 50 بالمئة في حالة دين نفقة"

⁴ - المادة 38 من قانون العمل المصري

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

على خلاف المشرع المصري حدد المشرع المغربي المدة القصوى لدفع أجر العامل على أساس الساعة أو اليوم خلال 24 ساعة الموالية لفصله عن شغله ، وخلال 72 ساعة الموالية لمغادرته شغله اذا ترك مشغله من تلقاء نفسه¹

ب- مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون والزامية تسليم قسيمته:

(1)- مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون:

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

اذا كانت الاتفاقية الدولية للعمل تركت للتشريعات العمالية الحرية في تحديد مرتبة أجور العمال باعتبارها ديون ممتازة ، فان المادة 08 من الاتفاقية العربية للعمل رقم 15 لسنة 1983 حيث جعلت الامتياز المقرر لأجور العمال مقدما على ما عداه من الديون الممتازة بما فيها ديون الدولة الخزينة العامة .²

*موقف التشريعات العمالية فيما يخص مرتبة الأجور :

اختلفت التشريعات العمالية العربية في تحديدها لمرتبة امتياز ديون العمال عن سائر الديون الممتازة الأخرى فبينما جعلها المشرع المصري في المرتبة الثالثة³ مباشرة بعد المصروفات

¹ - المادة 365 من مدونة الشغل المغربية

² - الدكتور : بن عزوز بن صابر - الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري -الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها - المرجع السابق ص 110

³ - المادة 07 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003

القضائية والمبالغ المستحقة للخبزينة العامة ، جعلتها بعض التشريعات في المرتبة الأولى ضمن الديون الممتازة¹ مقتدية في ذلك بما كرسه أحكام الاتفاقية العربية السالفة الذكر .

يكرس هذا المبدأ قاعدة امتياز الأجور ومختلف ملحقاتها عن باقي الديون التي تقع على عاتق صاحب العمل ، حتى ولو كانت تلك الديون متعلقة بالمصلحة العامة ، كمستحقات الخبزينة العامة والضمان الاجتماعي .

وهذا ما يجسد الطابع الاجتماعي لقانون العمل وهو ما كرسه المشرع الجزائري في أحكام قانون العمل² ، غير ان احكام القانون المدني جعلت من الديون المترتبة على عدم تسديد الأجور تقع في الرتبة الرابعة بعد المصاريف القضائية وديون الخبزينة العامة وبعد مصاريف الحفظ والترميم³.

لورجنا لنص المادة 73 من القانون البحري نجد أن أجور البحارة من الديون الممتازة ، جعلها في مقدمة المادة على رأس الديون الأخرى ، وميزت بين أجور العمال البريين و العمال البحريين ، و ذلك بجعل أجر العمال البريين في المرتبة التالية لأجور العمال البحريين كمبدأ عام ، لكنها تأتي بعد الامتيازات البحرية الضامنة لتعويضات الإسعاف و الإنقاذ و مصاريف رفع حطام السفن و المساهمة بالخسائر المشتركة ، و كذا المصارف القضائية و تكاليف الحراسة و مصاريف الحفاظ على السفينة ، التي تكون لها الأفضلية على جميع الامتيازات البحرية التي تتقل السفينة عند استكمال العمليات التي تولدت عنها هذه الامتيازات⁴.

يلاحظ أن الحكم الوارد في القانون المدني و القانون البحري متناقض مع ما هو وارد في قانون العمل، وكذا أحكام القانون التجاري المادة 294 منه التي تتطابق مع أحكام المادة 89 من قانون العمل ، وفي مثل هذه الحالات يطبق المبدأ المشهور "الخاص يقيد العام" اي تطبق أحكام قانون العمل باعتبارها خاصة ، ومقيدة لما ورد عاما في القانون المدني .

فأجر العامل كيفما كان شكله وقدره وطريقة تحديده هو أجر ممتاز ، فهو لا يقتصر على الأجر الثابت بل يشمل جميع ملحقاته التي لها تكييف الأجر المتغير كالمناح والتعويضات

1 - المادة 51 من قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996 المعدل والمتم بالقانون رقم 51 لسنة 2002 والمادة 382 من مدونة الشغل المغربية .

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

3 - المادة 993 فقرة 04 من القانون المدني الجزائري

4-راجع نصوص المواد 73، 76، 77 من القانون البحري السالف الذكر

(2) - مبدأ الزامية تسليم قسيمة الأجر :

يقصد بقسيمة الأجر وثيقة تثبت الأجر المدفوع للعامل وهي تتضمن اسم صاحب العمل وعنوانه التجاري ، اسم صندوق الضمان الاجتماعي الذي تدفع له الاشتراكات ، هوية العامل وتحديد مصب العمل نوع ومختلف المكافآت والتعويضات ، مبلغ الأجر الاجمالي ونوع الاقتطاعات المحسومة من الأجر الاجمالي ، مبلغ الأجر الصافي وتاريخ الدفع¹ .

يجب على صاحب العمل ادراج البيانات الواردة في قسيمة الأجر في دفتر الأجور المنصوص عليه في المادتين 02 و 03 من المرسوم التنفيذي 96 / 98 المؤرخ في 06/03/1996 المحدد لقائمة الدفاتر و السجلات التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها حيث تنص المادة 03 منه : " يتضمن دفتر الأجور العناصر التالية : اسم العامل ولقبه ، فترة العمل ، منصب العمل المشغول ، الأجر القاعدي العلاوات والتعويضات الزيادات مقابل ساعات العمل الاضافية ، والاقتطاعات المستحقة قانونا ، لاسيما الاقتطاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والضرائب"².

الفرع الثاني : المنازعات الناشئة عن عقد العمل البحري

إن عقد العمل البحري عقد ملزم للجانبين فهو يرتب التزامات على عاتق طرفيه البحار من جهة والمجهز من جهة أخرى وردت هذه الالتزامات في كل من أحكام الأمر 76 - 80 المتضمن القانون البحري ، وفي أحكام المرسوم التنفيذي رقم 05 - 102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، وعادة ما تنشأ المنازعات بين الطرفين عند الإخلال بهذه الالتزامات .

ويمكن تقسيم المنازعات الناشئة عن عقد العمل البحري إلى منازعات عمل تنشأ بين كل من البحار والمجهز حول تنفيذ الالتزامات الواردة في العقد ، وهي تخضع في تسويتها للقانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل ، وأخرى تنشأ بين البحار وهيئة الضمان الاجتماعي تخضع في تسويتها لأحكام القانون رقم 08 - 08 المتعلق بتسوية منازعات الضمان الاجتماعي ، والتي يمكن أن نخصص لها موضوع بحث خاص بها .

تعتبر المنازعات القائمة بين البحارة وبين المجهز بشأن تنفيذ الالتزامات التعاقدية منازعات فردية في العمل تخضع لأحكام القانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل ، ولقد عرف المشرع الجزائري النزاع الفردي في العمل أنه : " كل خلاف في

¹ المادة 86 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر " يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدورية التي يعدها المستخدم"
² -الدكتور بن عزوز بن صابر - الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - الكتاب الثاني - المرجع السابق ص 112

العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين ، إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة¹ . من أمثلة المنازعات الفردية التي تقع بين البحار والمجهز تسريح البحار تسريحا تعسفيا أي تسريحه دون ارتكابه لأي خطأ مهني جسيم أو تسريحه تسريحا تأديبيا عند ارتكابه خطأ جسيما يستوجب التسريح ، أو عدم تسديده لأجره و مختلف المنح والتعويضات في الزمان والمكان المتفق عليهما. استقراء للأحكام الواردة في القانون رقم 90 - 04 وتلك الواردة في القانون رقم 90 - 03 المتعلق بمفتشية العمل نجد أن المشرع الجزائري ميز بين نوعين من النزاعات الفردية ، أحدهما قانوني والثاني مصلي الذي أطلق عليه المشرع اسم منازعات العمل الفردية .

يقصد بالنزاع القانوني النزاع المتعلق بخرق القواعد الأمرة المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي ، كمنح البحار أجرا يقل أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون المحدد 12.000 دج بعد أداء المدة القانونية الأسبوعية قدرها 40 ساعة وهو ما يعادل 173,33 ساعة في الشهر أي ما يعادل 69,23 دج لساعة عمل وذلك ابتداء من 1 يناير 2007²، أو تشغيل بحار أقل من السن المحددة قانونا .

إن مثل هذه المنازعات لا تمر بإجراءات تسوية النزاع الفردي المنصوص عليها في القانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل ، بل تخضع للأحكام الواردة في القانون رقم 90 - 03 المتعلق بمفتشية العمل ، بحيث إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات يلزم صاحب العمل بامتثالها في أجل لا يتجاوز 8 أيام ، وإذا امتنع هذا الأخير عن تنفيذ الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة التي تبتث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض والاستئناف³.

أولا - التسوية الودية منازعات العمل القائمة بين البحارة والمجهز

كثيرا ما ينشأ الخلاف بين البحار والمجهز بسبب التسريح التعسفي ، وهو التسريح الذي يتم دون ارتكاب البحار خطأ مهني جسيم ، أو دون احترام الإجراءات التأديبية ، ففيما يتعلق بتحديد الأخطاء الجسيمة أحالتها أحكام المرسوم التنفيذي رقم 05 - 102 إلى الأحكام الواردة

1 - انظر المادة 2 من القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990 .

2 - انظر المادتين 1 و 3 من المرسوم الرئاسي رقم 395/06 المؤرخ في 12 نوفمبر 2006 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون .

3 - المادة 12 من القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990 .

في الأمر رقم 76 - 80 المتعلق بالقانون البحري وإلى أحكام القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل¹.

يتولى السلطة التأديبية على كافة العمال البحريين على متن السفينة الريان، وفي حالة عدم وجوده البحار الذي يمارس فعلا قيادة السفينة ، فالريان هو الرئيس السلمي لجميع أفراد الطاقم ، ويمثل المجهز على متن السفينة ولهذا الغرض فهو يسهر على التنفيذ السليم لبنود عقد العمل المبرم بين المجهز و أفراد الطاقم ، وفي غياب الريان يستبدل بربان مساعد . يجب على أفراد الطاقم احترام رؤسائهم والامتثال لتعليماتهم ، غير أنه لا يجب عليهم تنفيذ الأوامر المخالفة صراحة النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل².

فضلا عن الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة 73 من القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل ، تعتبر أخطاء جسيمة الأخطاء المهنية التي شأنها الإضرار بالسير الحسن والعادي للرحلة بالسفينة ، والتي تتمثل في : عدم الامتثال لأوامر السلطة السلمية ، التغيب عن السفينة بدون عذر ، عدم مراعاة التعليمات المتعلقة بالصحة والأمن على متن السفينة ، الإتيان للمتعمد للمعدات والأدوات المقيدة للملاحة البحرية ، إدخال أو قبول إدخال المتعمد الأشخاص غير المرخص لهم بالصعود على متن السفينة ، السكر على متن السفينة أو خارجها إذا انجر عنه فضيحة³ .

تم التسوية الودية للنزاع القائم بين المجهز والبحار على مستويين مستوي داخلي وفق إجراءات محددة قانونا ، وفي حالة فشلها ينتقل الأطراف إلى المستوى الخارجي بواسطة مكتب المصالحة.

1. التسوية الداخلية للنزاع القائم بين المجهز و البحار

القاعدة العامة أن تحدد الاتفاقيات الجماعية للعمل الإجراءات المتبعة لتسوية النزاعات الفردية ، وفي حالة عدم وجود اتفاقية جماعية كما هو الشأن بالنسبة لمستخدمي الملاحة البحرية ، على البحار أن يلتزم باحترام الإجراءات المنصوص عليها قانونا ، إذ يتوجب عليه أن يقدم تظلمًا إلى رئيسه المباشر وهو الريان وفي غيابه مساعده والذي يتعين عليه الرد عن التظلم في أجل لا يتجاوز 8 أيام من تاريخ إخطاره ، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل

1 - انظر المادة 57 من المرسوم التنفيذي رقم 05 - 102 السالف الذكر .

2 - انظر المواد 452 و 460 و 461 و 465 و 466 من الأمر رقم 76 - 80 المذكور أعلاه .

3 - انظر المادة 469 من الأمر رقم 76 - 80 المذكور أعلاه .

بمضمون الرد يرفع تظلمه إلى المستخدم (المجهز) الذي يتعين عليه الرد كتابيا في أجل لا يتجاوز 15 يوما من تاريخ إخطاره¹.

وقد اعتبرت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا أن إجراءات التسوية الودية الداخلية لا تكون سببا في التمسك برفض الدعوى شكلا².

II. التسوية الخارجية للنزاع

في حالة فشل إجراءات التسوية الودية التي تتم داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للبحار إخطار مفتش العمل المختص إقليميا بواسطة عريضة مكتوبة ، أو بحضوره شخصيا ، وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر وفق تصريحاته³ ، كما يتعين عليه خلال ثلاثة أيام من إخطاره تقديم الشكوى إلى مكتب المصالحة قصد استدعاء أطراف النزاع إلى أول جلسة.

يجوز لمكتب المصالحة شطب الدعوى في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد في الاستدعاء ما لم يوجد مانع جدي وشرعي ، وفي حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد ، يتم استدعاؤه للجلسة الثانية التي تعقد في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الاستدعاء وفي حالة غياب المدعي عليه لجلستي الصلح يحزر مكتب المصالحة محضر عدم الصلح لعدم حضور المدعي عليه ، على أن تسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الجلسة⁴.

إذا حضر الطرفان إلى جلسة المصالحة واتفقا على كل أو جزء من موضوع الخلاف ، يحزر مكتب المصالحة محضرا للصلح ، يتضمن ما اتفقت عليه إرادتهما مع تحديد شروط وكيفيات التنفيذ ، أما إذا لم يحددا أجلا للتنفيذ ، فلهما أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ التوقيع على محضر الصلح لتنفيذ ما ورد في محضر الصلح⁵.

يعتبر محضر الصلح حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير ، ولا يجوز أن يتضمن شروطا تتنافى مع النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول .⁶

1 - انظر المادتين 3 و 4 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر .

2 - القرار رقم 198423 المؤرخ في 16 / 05 / 2000 مذكور في مرجع ذيب عبد السلام قانون العمل والتحويلات الاقتصادية ص 536.

3 - انظر المادتين 5 و 26 من القانون رقم 90 - 04 المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل السالف الذكر .

4 - انظر المواد من 27 إلى 30 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر .

5 - المادة 33 من نفس القانون السالف الذكر .

6 - المادة 32 من القانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية .

ثانيا - التسوية القضائية للنزاع

وفي حالة عدم الاتفاق الطرفين يحزر مكتب المصالحة محضر لعدم الصلح ، والذي بموجبه يمكن للبحار رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي المختص إقليميا .¹

يعتبر القسم الاجتماعي الجهة القضائية المختصة نوعيا للنظر في المنازعات الفردية في العمل القائمة بين المجهز والمستخدم الملاح فيما يتعلق بتنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل التي تربطهما (6) ، ويؤول الاختصاص الإقليمي إلى محكمة القسم الاجتماعي التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه.²

1. الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي

تطرق المشرع الجزائري في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلى إجراءين شكليين يجب احترامهما عند رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي ، يتعلق الأول باحترام آجال رفع الدعوى ، والثاني بوجود إرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح .

1 - وجوب احترام آجال رفع الدعوى

لم يتطرق قانون الإجراءات المدنية القديم ولا القانون رقم 90 - 04 الساري المفعول إلى الآجال الواجب احترامها لرفع الدعوى الاجتماعية أمام القسم الاجتماعي ، وفي غياب الأحكام المنظمة لهذه المسألة ، كانت تطبق الآجال المنصوص عليها في القانون المدني المتعلقة بالتقادم ، بحيث يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين ، ومن بين هذه الحقوق مرتبات الموظفين وأجور العمال والمعاشات.³

¹ - انظر المادتين 31 و 36 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل .

² - انظر المادة 20 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر والمادة 50 فقرة 2 من القانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية جريدة رسمية عدد 21 .

³ - انظر المادة 309 فقرة 1 من الأمر رقم 75 - 58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم 07 - 05 المؤرخ في 13 مايو 2007 .

غير أن قانون الإجراءات المدنية الجديد حدد آجالاً لرفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي فهي لا تتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح ، يعتبر آجال رفع الدعوى من النظام العام يترتب على عدم احترامه عدم قبول الدعوى شكلاً.¹

2 - وجوب أرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح

زيادة على الشروط الشكلية الواجب توافرها عند رفع أي دعوى قضائية والمتمثلة في الصفة والمصلحة وأهلية التقاضي² ، يجب على العامل البحري أن يرفق العريضة الافتتاحية بمحضر عدم الصلح وإلا رفضت الدعوى شكلاً.³

وهو ما أقرته الغرفة الاجتماعية في العديد من القرارات ، حيث اعتبرت إجراء الصلح من القواعد المتعلقة بالنظام العام⁴ ، وفي قرار آخر لها نقضت الحكم النهائي القاضي بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله الذي أسسه القاضي الاجتماعي على رفض الهيئة المستخدمة تنفيذ محضر المصالحة ، الذي تم الاتفاق فيه بين الطرفين على إعادة الإدماج ، فكان على المدعي اللجوء إلى القسم الاجتماعي بغية التماس التنفيذ المعجل لما ورد في محضر الصلح ، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، بعد انقضاء مهلة الوفاء المحدد 15 يوماً من تاريخ استصدار الأمر على ذيل العريضة وليس على أساس دعوى في الموضوع ، يتمتع هذا الأمر صفة التنفيذ المعجل رغم المعارضة والاستئناف⁵ ، وهو أيضاً ما قضت به الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا.⁶

1 - انظر المادة 504 من القانون رقم 08 - 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية .
2 - انظر المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية القديم والمادة 13 من القانون رقم 08 - 08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد .

3 - المادة 19 من القانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و السالف الذكر : " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوة قضائية " .
4 - انظر القرار رقم 153913 المؤرخ في 09 / 12 / 1997 و القرار رقم 182155 المؤرخ في 14 / 09 / 1999 و القرار رقم 206872 المؤرخ في 15 / 11 / 2000 كل هذه القرارات أشار إليها السيد زيب عبد السلام في مرجعه السابق قانون العمل والتحويلات الاقتصادية الصفحة من 553 إلى 556 .

5 - انظر المادة 34 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر .
6 - انظر القرار رقم 305198 المؤرخ في 08 / 06 / 2005 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2005 ص 245 .

11. طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي

طبقا للقواعد العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية تصدر الأحكام في المواد الاجتماعية بصفة ابتدائية قابلة للاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي ، غير أنه نظرا لطبيعة وخصوصية المنازعات العمالية خرج المشرع الجزائري عن القاعدة العامة ، وخص بعض هذه المنازعات بأحكام ابتدائية ونهائية ، والبعض الآخر بالإنفاذ المعجل وسوف نتطرق إليهما تبعا .

1- المنازعات التي تصدر بشأنها أحكاما ابتدائية ونهائية

باستثناء الاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا بـ¹:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و / أو الاتفاقية الإجبارية.
- تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

أ- المنازعات المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون تطبيق الإجراءات التأديبية .

تصدر الأحكام الابتدائية والنهائية عندما يتعلق الموضوع بإلغاء العقوبات التي تتخذ من قبل المستخدم دون احترام الإجراءات التأديبية المنصوص عليها قانونا أو المكرسة في النظام الداخلي للمؤسسة².

لا يكفي لكي يصدر القسم الاجتماعي حكما ابتدائيا ونهائيا أن يتعلق الموضوع بخرق المستخدم للإجراءات التأديبية ، بل يجب أن تنحصر الدعوى المقدمة من البحار في طلبها الأصلي على إلغاء العقوبة التأديبية المقررة دون احترام الإجراءات التأديبية³، أما إذا كان هذا الطلب غير

1 - انظر المادة 21 من القانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل السالف الذكر .

2 - انظر القرار رقم 168821 المؤرخ في 29 / 02 / 1999 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا القرار المذكور في مرجع ذيب عبد السلام ص 561 : " نقضت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا القرار الصادر عن مجلس قضاء سعيدة الذي قبل الاستئناف في الحكم النهائي القاضي بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله الأصلي بعد ما تم تنزيله من رتبة نائب مدير إلى حارس دون أن تقوم المطعون ضدها بالإجراءات القانونية " .

3 - المادة 23 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر : " تلحق الطلبات المقابلة في مجال الطعون بالطلب الأصلي الذي تبنى عليه ، يحدد الطلب الأصلي اختصاص المحكمة ابتدائيا ونهائيا " .

أصلي فإن المحكمة في هذه الحالة ستصدر حكما ابتدائيا قابلا للاستئناف أمام المجلس القضائي وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في عدة قرارات لها¹.

يتضمن الحكم الابتدائي والنهائي الصادر عن المحكمة إما إعادة إدماج العامل إلى منصب مع احتفاظه بجميع امتيازاته المكتسبة ، وفي حالة رفض أحد الطرفين إعادة الإدماج يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي تقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة² .

فالأصل إذن أن يقضي الحكم الابتدائي والنهائي بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله ، إلا أنه في حالة رفض أحد الطرفين الإدماج وفي اعتقادنا أن الرفض مقرر هنا لمصلحة المجهز وليس لمصلحة البحار ، يمنح النحر التعويض المقرر قانونا .

إن سلطة المجهز في رفض إدماج البحار إلى منصب عمله غير مطلقة ، إذ عليه أن يتمسك بهذا الحق خلال سريان الدعوى ، أما إذا لم يتمسك بهذا الحق وصدر الحكم النهائي القاضي بإعادة الإدماج ، فلا يجوز له رفض تنفيذ الحكم النهائي وهو ما أقرته المحكمة العليا في بعض قراراتها³.

إلى جانب إعادة إدماج البحار إلى منصب عمله يتضمن الحكم الصادر عن المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية منح العاملة التعويضات المستحقة الناجمة عن التسريح ، إلا أن المحاكم الاجتماعية أخطأت في تطبيق القانون عندما قضت بإلغاء قرار التسريح ، مع دفع كافة أجور العامل ابتداء من تاريخ الفصل إلى غاية الرجوع الفعلي لمنصب العمل ، لأن الأجر مرتبط بالعمل ، ولا يمكن للعامل أن يتقاضى أجر فترة لم يعمل فيها⁴ ، أما الفترة التي توقف فيها البحار عن العمل بسبب تعسف المجهز لا يخول له فيها القانون سوى المطالبة بالتعويض⁵.

1 - القرار رقم 170432 المؤرخ في 09 / 03 / 1999 و القرار رقم 204311 المؤرخ في 10/10/2000 المذكورين في مرجع ذيب عبد السلام السالف الذكر ص 563 .

2 - انظر المادة 73 - 4 فقرة 3 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل .

3 - انظر القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا تحت رقم 295696 المؤرخ في 13 / 04 / 2005 مجلة قضائية العدد الأول لسنة 2005 ص 141 .

4 - المادة 53 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل: (لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي ، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة ، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي).

5 - الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا- ملف رقم 134407- قرار صادر بتاريخ 24 سبتمبر 1996 - أطراف الدعوى (المؤسسة العمومية الاقتصادية فندق الجزائر - ضد السيد (ل . ن) - المجلة القضائية لسنة 1999 العدد 54 الصفحة 89 .

ب: المنازعات المتعلقة بتسليم شهادات العمل وكشوفات الأجور

يحق للبحار أن يطالب المجهز بتسليمه وثيقة تثبت الأجر المدفوع ، تسمى هذه الوثيقة بقسيمة الأجر تتضمن اسم المجهز وعنوانه التجاري اسم صندوق الضمان الاجتماعي الذي تدفع إليه الاشتراكات وهوية البحار وتحديد منصب العمل ، والأجر القاعدي ومختلف المكافآت والتعويضات ، و مبلغ الأجر الإجمالي ، ونوع الاقتطاعات المحسومة من الأجر الإجمالي مبلغ الأجر الصافي وتاريخ الدفع¹ على أن يلتزم المجهز بإدراج هذه البيانات أيضا في دفتر الأجور² . رتب المشرع الجزائري عقوبة جزائية ضد كل صاحب عمل لم يسلم قسيمة الأجر المقبوض للعامل أو يغفل فيها عن عنصر أو عدة عناصر مكونة للأجر³ .

إلى جانب حق البحار في الحصول على قسيمة الأجر يحق له أيضا الحصول على شهادة عمل تتضمن كافة البيانات منها تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلها العامل والفترات المناسبة لها⁴.

وفي حالة رفض المجهز تسليم قسيمة الأجر أو شهادة العمل للبحار ، جاز لهذا الأخير اللجوء إلى القسم الاجتماعي المختص إقليميا مصحوبا بمحضر عدم الصلح للمطالبة بهذه الوثائق ، والذي سيفصل بوجوب تسليمها بحكم ابتدائي ونهائي⁵.

=القرار رقم 340921 - قرار صادر بتاريخ 14 مارس 1995 - أطراف الدعوى السيد (ف م) ضد (مؤسسة حفر الأبار بسكيكدة - المجلة القضائية عدد 55 لسنة 1999 صفحة 193.

1- المادة 8 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق على ما يلي : " يدرج مبلغ الأجور وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدورية التي يعدها المستخدم " .

2- انظر المادتين 2 و3 من المرسوم التنفيذي 96 / 98 المؤرخ في 6 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1996 .

3- تتمثل هذه العقوبة الجزائية في غرامة مالية تتراوح بين 500 دج إلى 1000 دج طبقا لنص المادة 148 من القانون رقم 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل .

4- المادة 67 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر تنص على مايلي : " يسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها " .

5- المادة 21 فقرة 2 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل ج . ر عدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990 ص 240

2 - المنازعات التي تصدر بشأنها أحكاما المشمولة بالتنفيذ المؤقت بقوة القانون

استثناء عن القاعدة العامة التي تقضي بالأثر الموقوف لطرق الطعن العادية ، حصر المشرع الجزائي في المواد الاجتماعية بعض القضايا التي تكون الأحكام الصادرة بشأنها محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون ومن ثم يجوز للمحكوم له أن ينفذ حكمه مباشرة بعد التبليغ وذلك رغم المعارضة والاستئناف¹.

أهم المنازعات التي تصدر بشأنها مثل هذه الأحكام ، القضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل ، والقضايا المتعلقة بتطبيق أو بتفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة ، والقضايا المتعلقة بدفع الأجور والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة².

أ - القضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي

يحق للبحارة المنضمين للاتفاقية الجماعية أن يرفعوا دعاوى تتعلق بتنفيذ وتطبيق الأحكام الواردة فيها عند خرقها من قبل المجهز، وقد يحدث العكس بأن يكون المجهز مدعيا والبحار مدعى عليه متى كان هذا الأخير محل بتنفيذ الالتزامات³.

كما يحق للمنظمة النقابية التمثيلية للبحارة أن تقيم دعوى باسمها ضد المجهز الذي أخل بتنفيذ الأحكام الواردة في الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي⁴.

ب - القضايا المتعلقة بتطبيق محضر المصالحة في إطار المنازعات الفردية

يعتبر محضر الصلح المحرر من قبل مكتب المصالحة محضرا تنفيذيا كما سبق الإشارة إليه من قبل ومتى رفض صاحب العمل تنفيذ الاتفاق الوارد فيه ، أمكن للعامل اللجوء إلى قاضي القسم الاجتماعي بغية التماس التنفيذ المعجل مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، بعد انقضاء مهلة الوفاء المحدد 15

1 - انظر الدكتور محمد إبراهيمي - الوجيز في شرح الإجراءات المدنية - الجزء الثاني - ديوان المطبوعات الجامعية طبعة 1999 ص 152 .

2 - انظر المادة 22 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر .

3 - المادة 128 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر : " يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية الجماعية المذكورة " .

4 - المادة 129 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : " يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية ، أن يباشروا كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها ، كما يمكن أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها " .

يوما من تاريخ استصدار الأمر ، و يكون لهذا الأمر صفة التنفيذ المعجل رغم المعارضة والاستئناف ، وهو أيضا ما قضت به الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا.

بعد ان عالجا جل عناصر علاقات العمل الفردية لرجال البحر يبقى التساؤل مطروح حول علاقات العمل الجماعية لهاته الفئة و ما تطرحه من إشكاليات و هو ما سنحاول معالجته من خلال المبحث الثاني .

المبحث الثاني : علاقات العمل الجماعية لرجال البحر

نعني بعلاقات العمل الجماعية كل ما يتعلق بالنقابات المهنية للبحارة حتى يتم التعرض للمشكلات العمالية داخل الوسط المهني نظرا للدور الفعال الذي تلعبه هاته الأخيرة في الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل عن طريق إرساء دعائم السلم الاجتماعي وهو الأمر تلذي سأحاول التطرق اليه كدراسة نظرية وعملية بالاحتكاك بالواقع العملي من خلال تجربتي البسيطة كمفتشة رئيسية للعمل من خلال الزيارات الميدانية لمؤسسة ميناء مستغانم قصد الوقوف على أهم الإشكاليات المهنية التي تطرحها هاته الفئة من العمال.

ولا يمكننا معالجة هذا الموضوع الا بالتطرق أولا لعنصر مهم الا وهو النقابات المهنية لرجال البحر "المطلب الأول" ومن ثمة نعرض للحديث عن المنازعات الجماعية للعمل التي يمكن أن تنشأ لهاته الفئة وأليات تسويتها " المطلب الثاني " .

المطلب الأول: النقابات المهنية لرجال البحر

تعتبر المنظمة النقابية ظاهرة اجتماعية و تنظيمية جاءت كرد فعل عفوي و تلقائي من طرف العمال للتخلص من الأوضاع المزرية التي ألت إليها حالتهم المهنية و المادية و الاجتماعية كوسيلة للدفاع عن مصالحهم بصفة جماعية ، بعدما عجزوا عن الدفاع عنها بصفة فردية ، نتيجة المراكز الاقتصادية و الاجتماعية غير المتكافئة بينهم و بين أصحاب العمل .

الأمر الذي جعل اللجوء إلى مثل هذه التنظيمات قضية حتمية حتى في ظل القوانين السارية آنذاك ، و التي كانت تمنع بل و تعاقب على تكوين مثل هذه التكتلات و المنظمات بصفتها أطر وسيطة بين العمال و أصحاب العمل ، تطبيقا للمبدأ الذي كان سائدا وقتئذ و المتمثل في تقديس الحرية الفردية ، و بالتالي تقديس العلاقات الفردية ، و عدم قبول أي تنظيم وسيط بينهما ، إلا أن دراستنا للقانون النقابي هنا ليس الهدف منها التعمق في بحث النقابة كظاهرة اجتماعية و قانونية و تنظيمية و مهنية، فرضت نفسها في النسيج الاجتماعي و

الاقتصادي منذ مدة طويلة ، لان ذلك يدخل ضمن مجال أوسع و متشعب لا يتسع له هذا العمل الوجيز .

ان النقابة ، أو التنظيم النقابي ، هي منظمة ذات طابع مهني هدفها الدفاع عن مصالح العمال و تمثيلها أمام الجهات الادارية و القضائية و أمام أصحاب العمل . أو بمفهوم آخر ، هي : " منظمة مهنية غايتها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها ، الناتجة عن مزاولتهم لمهنة معينة ، و ارتباطهم بعقود عمل ¹ .

و بهذا نستنتج أن للنقابة مهمتين أساسيتين ، هي الدفاع عن مصالح أعضائها ، و تمثيلهم في علاقتهم مع السلطة العامة ، و أصحاب العمل ، و خاصة في عمليات التفاوض بهدف ابرام الاتفاقيات الجماعية ، أو تسوية النزاعات الجماعية ، و المشاركة في وضع و إثراء تشريعات و نظم العمل . وهي المهام التي لم تعد تقتصر على أعضاء النقابة فقط ، بل تجاوزها لتشمل كل عمال و أصحاب العمل .

و سنحاول معالجة هذا المطلب من خلال التطرق للنظام النقابي الحالي في الجزائر و الحق النقابي ، الحرية النقابية ، مظاهرها والحماية القانونية المقررة لها " الفرع الأول " ، و نعرض بعدها لدراسة الإطار التنظيمي للنقابة تنظيمها و تمويلها ، مهامها و صلاحياتها و أهم القرارات القضائية الصادرة بشأنها" الفرع الثاني "

الفرع الأول :النظام النقابي الحالي في الجزائر ،الحق النقابي و الحرية النقابية، مظاهرها و الحماية القانونية المقررة لها

أولاً: النظام النقابي الحالي في الجزائر و الحق النقابي و الحرية النقابية

1. النظام النقابي الحالي في الجزائر

إذا ما تجاوزنا المسار التاريخي للحركة النقابية والنظام النقابي الذي ساد في الجزائر منذ ما قبل الاستقلال إلى غاية دخول القانون النقابي الحالي حيز التنفيذ، والذي تميز بمبدأ وحدة النقابة، من جهة . واعتبار المنظمة النقابية الوحيدة في هذه الفترة المتمثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين جزء لا يتجزأ من أجهزة الحزب والدولة، وبالتالي لم تكن نقابة مطلية بقدر ما كانت نقابة تعبوية، من جهة أخرى.

¹ - أنظر الدكتور أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة 2012 ص 218.

ولذلك فإنه لا بد من الإنطلاق من سنة 1990 التي تعتبر المنعرج الحاسم في حياة ومسيرة النظام النقابي في الجزائر، إذ أنه تطبيقاً لمبدأ التعددية النقابية التي أقرها دستور 23 فيفري 1989، لم يبق الحق النقابي مقتصرًا على حق الإضراب أو لانسحاب من النقابة الوحيدة الإتحاد العام للعمال الجزائريين، بل أصبح حقًا كاملاً، أي حق تكوين وتنظيمات نقابية متعددة، وحق الإضراب أو الانسحاب في أو من أي تنظيم نقابي، كما أصبحت للتنظيمات النقابية المتعددة كافة الحقوق المتعارف عليها في مختلف النظم المقارنة، لاسيما حق التفاوض الجماعي وحق الإضراب، وحق تكوين الإتحاديات والكنفدرالية النقابية كما أصبح حق إنشاء وتكوين التنظيمات النقابية لا يقتصر على العمال فقط كما كان في السابق، بل أصبح يتمتع به أصحاب العال كذلك.

ولترجمة هذه المبادئ الدستورية الجديدة، وتمكين العمال وأصحاب العمل من التمتع بهذه الحقوق النقابية الجديدة، جاء القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الذي ألغى القانون السابق الصادر لسنة 1988¹، حيث نص هذا القانون الجديد في مادته الثانية على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة ثانية، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، أو... ينخرطوا انخرابًا حراً أو إدارياً في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به، والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية." كما تنص المادة 3 من هذا القانون.

وإذا كان النظام النقابي السابق، يعتمد مبدأ النقابة الوحيدة الممثلة لكافة العمال في جميع القطاعات والمهن المختلفة، فإن النظام الجديد جاء بمبدأ التعددية النقابية التي تستند إلى معيار التمثيل الأوسع والأكثر للعمال المتواجدين في دائرة نشاطها.

(أي الديمقراطية النقابية) حيث تقاس قوة ومصداقية كل تنظيم نقابي مدى اتساع تمثيله وعدد المنخرطين فيه بالمقارنة مع التنظيمات النقابية المتواجدة إلى جانبه في المؤسسة أو المهنة أو قطاع النشاط والتي تتحدد بمقتضاها مكانته وأهميته، وهو المعيار المعتمد في أغلب الأنظمة المقارنة.

تطبيقاً للمبادئ والقواعد المنصوص عليها في اتفاقيات العمل الدولية، ومختلف النظم المقارنة فقد اعتبر المشرع الجزائري في هذا القانون على مبدأ الأساسي الذي يقوم عليه النظام النقابي أولاً وهو مبدأ استقلالية التنظيمات النقابية عن الدولة، وعن أصحاب العمل، وعن

¹ - القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 ج.ر. عدد 23 لسنة 1990. المعدل والمتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. ج.ر. عدد 68 لسنة 1991.

تتطيمات السياسية ، و استقلاليتها فى الادارة وتسير شؤونها و اقرار برامجها وتحديد نشاطها ، و انتخاب قيادتها بكل حرية وديمقراطية¹ .

ولذلك فقد حدد القانون الحالي لتنظيم ممارسة الحق النقابي النسبة الدنيا للتمثيل ب: 20% من عدد العمال المستخدمين في المؤسسة الواحدة أو المهنة الواحدة أو القطاع الواحد (المادة 35 المعدلة)، وهي النسبة التي يمكن التنظيم من ممارسة عدة حقوق وصلاحيات هامة وواسعة، لا يسمح بها للتنظيمات النقابية التي لم تثبت حيازتها للنسبة الدنيا للتمثيل أي 20% من العدد الإجمالي للعمال، ومن أهم هذه الحقوق والصلاحيات كما حددتها المادة 38 من القانون السالف الذكر هي الحق في :

1- المشاركة في مفاوضات الإتفاقيات والاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.

2- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة الحق الإضراب.

3- جميع أعضائها في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل واستثناء ساعات العمل' إذا حصل اتفاق مع المستخدم.

4- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.

أما التنظيمات النقابية التي تتجاوز نشاطها المؤسسة المستخدمة الواحدة أو المهنة أو القطاع، والتي تعتبر تمثيلية على المستوى المحلي أو الجهوي أو الوطني، إذا حازت على نسبة تمثيل أكثر من 20% من العمال المتواجدين إما في البلدية أو الولاية أو على المستوى الوطني .

وهي التنظيمات المشكلة عادة من مجموعة تنظيمات نقابية قاعدية في شكل اتحادات أو اتحاديات أو كنفدرالية (المادة 36 من القانون السالف الذكر). فإنها تتمتع بحقوق هامة أو سياسية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والقانونية في البلاد.

ومن أهم هذه الصلاحيات مايلي:

²- تنص المادة 5 من القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي على: "إن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي.

ولا يمكنها الإرتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي، ولا الحصول على إعانات أو إهبات لأو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات، ولا المشاركة في تمويلها، تحت طائلة الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و30 من هذا القانون.

غير أن أعضاء المنظمة النقابية يتمتعون بحرية الإنضمام الفردي إلى جمعيات ذاتالطابع السياسي." أنظر كذلك المادتين 14 و15 من نفس القانون.

- تستشار في ميادين النشاطات التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.

- تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها.

- تمثل المجالس إدارة هيئات الصمان الإجتماعي.

- تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في قطاع الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم.

كما يمكن للتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال على مستوى الوطني، أن تستفيد من إعانات مالية من الدولة في إطار النظم والتشريع المعمول بهما في مجال مساعدة الدولة للجمعيات والمنظمات المهنية والاجتماعية¹.

II. الحق النقابي، والحرية النقابية

يعتبر الحق النقابي من بين أهم الحقوق المكونة لحقوق الانسان والمواطن في القوانين المقارنة الحديثة، وبالتالي فإن النشاط النقابي لم يصبح امتياز يمنح للعمال من طرف السلطة العامة، أو صاحب العمل، بل هو حق يخص بحماية قانونية دولية ووطنية، مثله مثل مختلف حقوق الانسان الأخرى، كحرية الرأي، والتعبير، وممارسة الحقوق المدنية والسياسية.

وقد شكل موضوع الحق النقابي محور اهتمام المنظمات الدولية، والسلطات التشريعية والتنظيمية في مختلف الدول المعاصرة التي أحاطته بعدة أحكام وقواعد أصبحت تكون مع مرور الزمن ما يعرف اليوم مبدأ الحرية النقابية، ومبدأ الحق النقابي، وذلك إما بواسطة المواثيق والاتفاقيات الدولية، أو بواسطة الدساتير والقوانين الداخلية.

أ- المصادر والأسس الدولية للحق النقابي:

يحدد الحق النقابي مصدره الدولي في العديد من الصكوك والمعاهدات الدولية سواء تلك الصادرة في إطار الحماية الدولية لحقوق الإنسان، أو تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، لا سيما ما جاء في دستور هذه المنظمة، وما صدر عنها في هذا الشأن، وبصفة

¹- المادتين 34 و 35 القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي السالف الذكر .

خاصة الإتفاقيتين 87 و 98 الصادرتين في سنتي 1948 و 1949 ، إلى جانب الإتفاقية رقم 54 لسنة 1981 المتعلقة بالتفاوض الجماعي.¹

- فبالنسبة للإتفاقية الأولى، التي تعرف بالإتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم لسنة 1948،² التي نصت في مادتها الثانية على أنه: "للعامل وأصحاب العمل، بدون أي تمييز، الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها أو الإنضمام إليها بدون حاجة إلى إذن مسبق، ودون خضوع إلا إلى قواعد هذه المنظمات فقط"، كما نصت المادة الثالثة منها كذلك على أنه:

1- لمنظمات العمال و أصحاب العمل، الحق في إعداد لوائح النظام الأساسي و القواعد الإدارية لها وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها وأوجه نشاطها وصيانة برامجها.

2- تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أن يعوق الممارسة الشرعية له. " بينما منعت المادة 4 إجراء الحل الإداري للتنظيمات النقابية.

أما المادة 5 فقد نصت على حق هذه التنظيمات النقابية في التكوين الحر للإتحاديات العامة أو أية منظمات مماثلة لها، والإنضمام لها كما منحت هذه الإتحاديات العامة حق الإنضمام و الإنتماء الحر إلى المنظمات النقابية الدولية، في حين أحاطت المادة 6 من هذه التنظيمات النقابية العامة بنفس الأحكام و الضمانات و الحماية المقررة في المواد 2، 3، 4 السالفة الذكر. كما منعت المادة 7 أن يكون منح الشخصية القانونية لنقابات العمال وأصحاب العمل أو لاتحاداتهم وكنفدرالياتهم خاضعا لأي شرط أو قيد من شأنه أن يحد من تطبيق الضمانات والحماية الواردة في المواد 2، 3، 4 المشار إليها سابقا.

وفي مقابل هذه الضمانات المقررة للحرية النقابية، فقد ألزمت هذه الإتفاقية كل من العمال و أصحاب العمل في مادتها 8 عند ممارستهم لحقوقهم النقابية كما هي واردة في المواد السابقة، بواجب احترام قانون البلاد، شأنهم في ذلك شأن الأشخاص والجماعات و المنظمات الأخرى،

¹ - إلى جانب الإتفاقية العربية لرقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، التي صادق عليها مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة المنعقد في مارس 1977، وتتضمن 28 مادة، حيث تنص المادة الأولى منها على أنه: "لكل من العمال و أصحاب العمل أي كان القطاع الذي يعملون فيه، أن يكونوا دون إذن مسبق فيما بينهم منظمات، أو أن ينظموا إليها لترعى مصالحهم، وتدافع عن حقوقهم، وتعمل على تحسين حالتهم المادية و الإجتماعية، وتمثلهم أمام الجهات المختلفة، وتسهم في رفع الإنتاجية، وفي تحقيق الخطط التي تهدف إلى التقدم الإقتصادي و الإجتماعي.

² - صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962، مشار إليها في مرجع الدكتور أممية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثالثة لسنة 2012 ، ص 227.

على أن لا يجب أن يمس قانون البلاد أو يطبق بالشكل الذي يمس بالضمانات المنصوص عليها في هذه الإتفاقية ولا سيما المواد السالفة الذكر.

- أما الإتفاقية الثانية، فتعرف بالإتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم و المفاوضات الجماعية، لسنة 1949،¹ والتي تعتبر مكملة للإتفاقية السابقة، فقد نصت في مادتها الأولى على أنه:

✓ يجب أن توفر للعمال، وسائل الحماية الكافية ضد أعمال التمييز التي يقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يخص التشغيل و التوظيف.

✓ تطبق مثل هذه الحماية بصفة خاصة بالنسبة للأعمال التي يقصد بها:

1- جعل تشغيل عامل خاضع لشرط عدم الإنضمام لنقابة، أو الإنسحاب من عضوية نقابة.

2- فصل العامل أو الإضرار به بأي صورة بسبب عضويته في النقابة، أو مشاركته في النشاط النقابي في غير أوقات العمل، أو خلال أوقات العمل بموافقة صاحب العمل".

بينما نصت المادة الثانية منها على وجوب توفير الحماية الكافية للمنظمات النقابية الخاصة بالعمال و بأصحاب العمل من أجل عدم تدخل كل واحدة في شؤون الأخرى، سواء عند الإنشاء، أو في الإدارة بصورة مباشرة عن طريق مندوبيها، و أعضائها، حيث يعتبر تدخل بمفهوم هذه الإتفاقية، أي إجراء يقصد به تشجيع إنشاء نقابات عمالية موالية لأصحاب العمل، أو أي تدعيم من أصحاب العمل لنقابات العمال ماديا أو معنويا أو غير ذلك، بهدف السيطرة والضغط عليها.

ب- المصادر الداخلية للحق النقابي:

لا تقتصر مصادر وأسس الحق والحرية النقابية على الإتفاقيات الدولية فحسب بل أن هذا الحق يجد مصدره في القوانين الداخلية لمختلف البلدان بل وفي دساتيرها كذلك، باعتبار أن الحق والحرية النقابية أصبحت في أغلب الدول المعاصرة من أهم مكونات حقوق الإنسان، والحريات الأساسية للمواطن.

ومن هذا المنطلق جاء الدستور الجزائري الحالي بنص المادة 53 التي تقضي بأن: "الحق النقابي معترف به لجميع العمال"، الأمر الذي يكرس اعتبار هذا الحق أحد صور حقوق

¹- صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

الإنسان، والحريات العامة الواردة في هذا الدستور، حيث يمكن اعتبار النشاط النقابي أحد العناصر المكونة لحرية التعبير و الرأي وإنشاء الجمعيات و الإجتماع المضمونة في الدستور وفق نص المادة 39 منه، كما يمكن اعتباره كذلك أحد صور وأشكال الدفاع عن طريق الجمعيات (أي النقابة) عن الحقوق الأساسية للإنسان و عن الحريات الفردية والجماعية المضمونة لكل المواطنين بنص المادة 32 من هذا الدستور، وذلك باعتبار أن النقابة هي الممثلة لمصالح العمال باعتبارهم شريحة من شرائح المجتمع.

أما القانون الجزائري، فيمكن القول أنه عرف مرحلتين في هذا المجال، مرحلة ما قبل دستور 1989 التي ساد فيها مبدأ الحزب الواحد، والنقابة الوحيد، حيث جاء القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي لسنة 1988 معترفا فقط بالحق الفردي في ممارسة الحق النقابي، أي حق الإنخراط أو عدم الإنخراط، أو الإنسحاب من الإتحاد العام للعمال الجزائريين، مصادرا بذلك بقية الحقوق الفردية الأخرى المكونة للحق النقابي، مثل حق التفاوض، وحق الإضراب، إلى جانب منعه لممارسة بعض الحقوق النقابية الجماعية، لاسيما حق إنشاء النقابات بكل حرية، رغم أن الجزائر قد صادقت على الإتفاقيتين الدوليتين 87 و 98 المتعلقةتين بالحرية النقابية وحق التنظيم والتفاوض الجماعي، في 19 أكتوبر 1962.

أما بعد صدور دستور 1989، فقد جاء القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،¹ معترفا ومجسدا لكافة مظاهر الحقوق و الحريات النقابية الفردية منها و الجماعية.²

ثانيا - مظاهر الحرية النقابية والحماية القانونية المقررة لها.

تتخذ الحرية النقابية مظهرين إثنين ، يتمثل الأول في الحرية الفردية ، بينما يتمثل الثاني في الحرية الجماعية ، حيث يحض كل نوع من هذين المظهرين بحماية هامة ، سواء في القوانين المقارنة أو في القانون الجزائري.

ا. الحرية الفردية :

تعتبر الحرية الإنتساب و عدم الإنتساب إلى النقابة و كذلك حرية الإنسحاب منها ، من أهم مظاهر الحرية الفردية ، بل أصبحت تشكل حقا شخصيا قائما بذاته في

¹- القانون رقم 90/14 المؤرخ في 02/07/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج.ر عدد 23 المؤرخ في 06/07/1990. المعدل والمتمم بالقانون رقم 91/30 المؤرخ في 21/12/1991 ج.ر عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991.
² - الدكتور أحمية سليمان المرجع السابق ، ص 229.

مختلف القوانين و النظم المعاصرة ،¹ وكذلك في الإتفاقيات الدولية للعمل . و منها التشريع الجزائري الذي نص في المادة 3 من القانون 90-14 المشار إليه سابقا على أنه : "يحق للعمال الأجراء من جهة ، و المستخدمين من جهة أخرى ، لا أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية أو ينخرطوا إنخراط إداريا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعلوم به ، و القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية . " و بمفهوم المخالفة ، فإن هذا الحق و هذه الحرية تكريس كذلك لحرية عدم الإنتساب و حرية الإنسحاب من النقابة بعد الإنتساب .²

و يعتبر انتساب العمال إلى تنظيم نقابي ما تعتبر عن إيمان و إقتناع و إلتزام هذا العامل بمبادئ و فلسفة هذا التنظيم من جهة ، و العمل على المساهمة و المشاركة في تجسيد هذه المبادئ و الدفاع عنها ، من جهة ثانية . و الإمتثال للأحكام و الأنظمة و القوانين الأساسية التي تدير هذا التنظيم النقابي ، من جهة ثالثة .³ و من هنا يصبح إنتماء العامل إلى عدة نقابات أمرا مناقضا لهذا الإلتزام .

أما بالنسبة لمظاهر الحماية القانونية لحرية ممارسة الحق النقابي ، فيمكن تلخيصها في البطلان القانوني لأي تصرف يقوم به صاحب العمل بقصد الإضرار بعامل بسبب نشاطه النقابي المشروع .

وتتضمن هذه القوانين إلى جانب هذا الأحكام بكافة العمال المنتسبين للتنظيم النقابي ، أحكاما خاصة بإطارات و قيادات و مندوبي التنظيم النقابي ، حيث تمنح هذه الأحكام عدة تسهيلات لهذه الفئة من النقابيين قصد تمكينهم من ممارسة مهامهم النقابية ، و كذلك عدة إجراءات و قواعد لحمايتهم من أي تصرف مضر بمصالحهم أو مسارههم المهني معرقل لمهامهم النقابية .

و من بين هذه التسهيلات المقررة قانونا للمندوبين النقابيين ، إستفادتهم بوقت كافي لممارسة مهامهم النقابية ، حيث نصت المادة 46 من القانون الجزائري على أنه : "يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهامهم النقابية . " على ألا تدخل هذه الساعات فب الوقت الذي تتطلبه

¹ من ذلك ماتضمنه قانون العمل في المادتين 7-411 L و 8-411 L . اللتان تنصان على حق العامل الإستمرار في الإنتساب إلى النقابة حتى بعد التوقف عن ممارسة النشاط المهني إذا كان منتسبا لها لمدة أكثر من ستة أشهر وكذلك حق العامل في الإنسحاب من النقابة في أي وقت شاء دون إخطار أو تعويض النقابة . إلى جانب حق العامل في اختيار النقابة التي ينتسب إليها بكل حرية في حالة وجود عدة تنظيمات نقابية .

² أنظر في هذا الشأن الدكتور أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 230 .

³ راجع على سبيل المثال التعليمية رقم 7 الصادرة في 3 جوان 1991 الصادرة من وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية . المرجع السابق . ص

الإجتماعات التي يحضرها المندوبون النقابيون و تكون بدعوة أو بمبادرة المستخدم أو التي يقبلها هذا الأخير بعد طلب المندوبين لها.

و إلى جانب هذا ، تعتبر من بين التسهيلات كذلك عدم إعتدال التغيرات التي يرخص بها المستخدم للمندوبين النقابيين بسبب المشاركة في ندوات و مؤتمرات المنظمات النقابية ، وفي ملتقيات التكوين النقابي .(م47 ف2). أما بالنسبة للضمانات القانونية المقررة للمندوبين النقابيين ، فقد حددها القانون كذلك بصفة صريحة واضحة ، حيث خصص لها عدة أحكام من بينها : منع أصحاب العمل ، من تسليط أية عقوبة أو عزل أو تحويل أو عقوبة تأديبية من أي نوع كانت على مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية ، لا كما خول المنظمات النقابية وحدها حق النظر فب الأخطار ذات الطابع النقابي.(م35 من القانون 90-14) ومنع معاقبة المندوب الذي يرتكب خطأ مهني خاضع لقانون العمل إلا بعد إعلان التنظيم النقابي الذي ينتمي إليه (م54).

و أخيرا فإن عزل أي مندوب نقابي يتم خرقا للأحكام القانونية السالفة الذكر بعد باطلا و عديم الأثر ، و إعادة إدماج المعني بالأمر في منصب عمله و إسترجاع كافة حقوقه ، بناء على طلبه بمجرد إثبات هذا الأخير المخالفة وفق ما تقضي به المادة 56 من القانون 90-14 المشار إليها.¹

و إلى جانب كل ما سبق ، فقد أكد المشرع الجزائري أوجه القانونية للحرية النقابية الفردية بعدة إجراءات عقابية ، تتمثل على الخصوص في غرامات مالية تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 100.000 دج أو بالحبس من شهر إلى ستة أشهر ، أو بالعقوبتين معا في حالة ممارسة أي عمل أو تصرف من شأنه المساس بحرية ممارسة الحق النقابي .²

II. الحرية الجماعية : تعتبر الحرية الجماعية التي تشكل من مجموعة من الحقوق التي أقرتها القوانين المنظمة لممارسة النشاط النقابي ، نوعا جديدا من الحرية الذي نشأ نتيجة تمتع هذه التنظيمات النقابية بالشخصية القانونية ، إذ أنه في بداية الإعتراف بالنقابات سنة 1884 في فرنسا ، لم يكن سوى بالحرية الفردية لممارسة الحق النقابي ، حيث كانت مختلف القوانين في هذه المرحلة الأولى للحركة النقابية لا تعترف سوى بالحرية الفردية ، و التي هي مبدأ من المبادئ التي بنيت عليها المجتمعات الرأسمالية في ذلك الوقت و لم يكن يوجد من الحقوق و الحريات الجماعية آنذاك سوى حق و حرية التأسيس فقط. إلا أن مع تطور المجتمعات و الدولة ، و تطور الوعي النقابي ، و

1- أنظر المادتين 55 و 56 من القانون 90-14 المشار إليه سابقا، والمادة 113 من قانون علاقات العمل.
2- أنظر المواد 58 و 59 من القانون 90-14 المشار إليه سابقا.

المطالب النقابية ، حصلت التنظيمات مع مرور الزمن على عدة حقوق أصبحت تشكل ما يسمى بالحرية الجماعية و التي يمكن تلخيص أهميتها في الأوجه و الجوانب التالية:

أ-حرية التأسيس : يعتبر التأسيس الحر لأي تنظيم نقابي من المبادئ و الحقوق الأولى التي إعترف بها للعمال كما ذكرنا ذلك من قبل حيث تقضي بذلك أغلب التشريعات المقارنة ،¹و الإتفاقيات الدولية للعمل ،و معنى هذا أن تأسيس التنظيم النقابي لا يحتاج إلى إذن مسبق من السلطة العامة ، و لا إلى إجراءات إدارية سابقة عن التأسيس لكي يخرج هذا التنظيم إلى الوجود ، كما أنه لا يخضع لأي قانون رسمي فيما يخص نظام عمله و إدارته ، بل أنه يخضع في كل جوانب نظامه وسيره و صلاحياته ألى قانونه الأساسي و نظامه الداخلي اللذين يعدهما الأعضاء المؤسسين بحرية و إستقلالية ،و هو ما يعني أن التنظيمات النقابية أشخاص معنوية خاضعة للقانون الخاص ، تستمد قوانينها و أحكامها من إدارة مؤسسيها .

وبالرجوع إلى القانون الجزائري الذي لم ينص صراحة على هذا المبدأ، يمكن إستخلاص هذه الحرية من مجموع المواد و الأحكام المتعلقة بتأسيس التنظيمات النقابية ، حيث أن بالإضافة إلى المادتين 2 و 3 من القانون 90-14 التي سبق ذكرها ،يمكن إستخلاص هذه الحرية كذلك من أحكام المواد 6 و 7 و 8 و 16 حيث تنص السادسة على أنه : " للأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه أن يؤسسوا تنظيما نقابيا إذا توفرت فيهم الشروط الآتية ،"²بينما تنص المادة السابعة على أن : " يؤسس التنظيم النقابي عقب جمعية عامة تأسيسه نظم أعضائها المؤسسين "في حيث تتعلق الثامنة بإجراءات التصريح بالتأسيس، أما المادة 16 فإنها تقضي بأن : " تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفقا للمادة 8 أعلاه." أي بمجرد إيداع تصريح التأسيس و استلام وصل تسجيل التصريح بالتأسيس، و الإعلان عنه في جريدة يومية واحدة على الأقل.

ب- حرية الإدارة و التنظيم: يترتب على الحق و الحرية السابقين، حرية و حق الإدارة و التنظيم الذي يقرر أسلوبه و طريقة الأعضاء المؤسسين أنفسهم، أي بمعنى آخر تحدد عن طريق القانون الأساسي للتنظيم النقابي، حيث تنص المادة 21 من القانون 1490 بأنه يجب أن يذكر في القانون الأساسي للتنظيم النقابي تحت طائلة البطلان الأحكام التالية، و من بينها: طريقة التنظيم و مجال اختصاصه الإقليمي، و كذلك الطريقة الإنتخابية لتعيين هيئات القيادة و الإدارة و تجديدها، و كذلك مدة عضويتها، حيث أن الأسلوب المعمول به في إدارة و تنظيم

1- أنظر مثلا المادتين 2 و 3 من القانون 90-14 المشار إليه سابقا. و المادة 2- 411 L من القانون الفرنسي.

2- ومن بينها: 1- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشرة (10) سنوات. 2- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية و الوطنية.

3- أن يكونوا راشدين. 4- ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية. 5- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي.

النقابة هو أسلوب الإدارة المنتخبة من قبل المنخرطين في التنظيم، وليس طريقة التعيين الرسمي المعمول بها في الإدارة و الهيئات الرسمية. و هو ما تنص عليه المادة 14 المعدلة من القانون الجزائري على أنه: "تتخبط و تجدد هيئات قيادة التنظيم النقابي وفقا للمبادئ الديمقراطية، و طبقا للقوانين الأساسية و التنظيمات التي تحكمها. كما تمنع المادة 15 من نفس القانون أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير التنظيم النقابي، إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة، مثل: حالة مراقبة التسيير المالي للنقابة، التي تخضع للقوانين المعمول بها في مجال التسيير المالي للمؤسسات و الهيئات العامة و الخاصة.¹

ج- الإستقلالية عن السلطة العامة: من بين أهم مظاهر الحقوق الجماعية للنقابية كذلك استقلالها التام عن السلطة العامة من جهة، و عن أصحاب العمل من جهة ثانية.

فبالنسبة لإستقلال التنظيم النقابي عن الدولة، أي عن السلطة العامة، فيتمثل في حرية التأسيس، و حرية التنظيم، حيث تعترف كافة الإتفاقيات الدولية و القوانين الداخلية صراحة بهذا الحق، و تنص على إمكانية إنشاء التنظيمات النقابية بدون إذن مسبق من الإدارة،² من خلال تأسيس التنظيم النقابي في جمعية عامة للعمال المؤسسين. (م 7 من القانون 1490). كما تنص على حق التنظيم النقابي في وضع قانونه الأساسي، و نظامه الداخلي بكل حرية و استقلالية، و الإنتخاب الديمقراطي الحر لقادتها و مسيرتها.³ هذه الحقوق التي لا تتقيد سوى بشروط شكلية و إجرائية خاصة بالإعتماد الرسمي فقط، كما سنبينها فيما بعد، و التي تكسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية ليمارس كافة التصرفات القانونية و التعاقدية، و يكتسب الحقوق، و يتحمل بالإلتزامات التي يقرها له القانون، بمجرد استكمال تلك الشروط الشكلية.

الفرع الثاني : الإطار التنظيمي للنقابة تنظيمها و تمويلها ، مهامها و صلاحياتها و أهم القرارات القضائية الصادرة بشأنها

أولاً- الإطار التنظيمي للنقابة : تتميز المنظمات النقابية بتنظيم قانون خاص، من حيث كفاءات و إجراءات تأسيسها و تكوينها، و من حيث حقوقها و التزاماتها و آثارها الناتجة عن وجودها كتتنظيم قانوني قائم بذاته، أو من حيث أساليب تنظيمها و تسييرها، و تمويلها، و أخيرا من حيث حلها و إنهائها.

1- راجع مثلا المادة 58 من القانون الأساسي للإتحاد ع.ع.ج. الصادر عن المؤتمر الثامن لسنة 1990.
2- راجع كامرلينك المرجع السابق ص 624 و كذلك المادة 20 من الإتفاقية الدولية. رقم 87 لسنة 1948.
3- أنظر المادة 3 ف 1 من الإتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1949، و المادة 14 المعدلة من القانون 1490 المؤرخ في 06:02-1990.

1. **تكوين و تأسيس المنظمة النقابية:** تبعا لمبدأ الحرية النقابية أولا، و استقلالية التنظيمات النقابية عن السلطة العامة، و أصحاب العمل، على النحو الذي سبق بيانه، ثانيا. فإن أمر إنشاء هذه المنظمات يحكمه مبدأين أساسيين هما: مبدأ حرية و استقلالية التأسيس. و مبدأ احترام الإجراءات التنظيمية في التأسيس.

أ- **مبدأ حرية و استقلالية تأسيس المنظمة النقابية:** تضمن مختلف التشريعات العمالية المقارنة، و كذا اتفاقيات العمل الدولية، مبدأ الحرية الكاملة للعمال، و أصحاب العمل في تأسيس أي تنظيم نقابي للدفاع عن مصالحهم المهنية المادية و المعنوية. و أن يتم هذا التأسيس بكل استقلالية عن أية جهة كانت، و دون الحاجة إلى ترخيص أو إذن مسبق من الجهات الرسمية. على أن يتم ذلك في إطار جمعية عامة تأسيسية للعمال المعنيين. يتم فيها إعلان التأسيس، و وضع القانون الأساسي، و النظام الداخلي، و انتخاب القيادة المخولة بتسيير و إدارة هذه المنظمة. إلى جانب ضبط الهياكل القاعدية و المركزية العمودية و الأفقية. إلى غير ذلك من المسائل الأخرى التي يتم إقرارها من قبل جماعة العمال المؤسسي، مثل تحديد النطاق الإقليمي لنشاط المنظمة النقابية الوطني أو المحلي.¹

و من أجل الاعتراف بهذا التنظيم الجديد من قبل السلطات الرسمية، من جهة، و تمكينه من الشروع في ممارسة مهامه المختلفة التي تتطلب تعاونه مع هذه السلطات و غيرها من المنظمات و المؤسسات الأخرى، من جهة ثانية، لابد له من القيام ببعض الإجراءات التنظيمية التي تتطلبها القوانين و النظم المعمول بها، و التي لا تخضع عملية التأسيس بأي شكل من الأشكال للرقابة الإدارية، بقدر ما هي إجراءات إدارية تنظيمية لا غير، و المتمثلة على وجه الخصوص في وجوب إيداع ملف التأسيس لدى الجهات الإدارية الرسمية،² مقابل وصل تسليم الملف، يسلم من طرف الإدارة المعنية، من أجل الحصول على الإعتماد الذي يعتبر شهادة الميلاد القانوني للنقابة، الذي يكسب النقابة الشخصية القانونية التي تمكنها من القيام بالمهام المحددة لها في قانونها الأساسي، و نظامها الداخلي، و إشهار هذه المنظمة عبر الجرائد

1- و الحقيقة أن هذا الحرية و الإستقلالية في التسيير لا يعترف بها للعمال فقط، بل و لأصحاب العمل كذلك، و هو ما تنص عليه مختلف الإتفاقيات الدولية للعمل، و التشريعات المقارنة، بما فيها القانون 14-90 المتعلق بالحق النقابي في الجزائر، الذي ينص في مادته الثانية على أنه: "يحق للعمال الأجراء، من جهة. و المستخدمين من جهة أخرى، الذين يهتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع، أو الوحدة، أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية.

2- و ذلك حسب النطاق الإقليمي الذي تنشط فيه النقابة. فإذا كانت النقابة وطنية، فيتم الإيداع لدى وزارة العمل. و إذا كانت النقابة محلية (أي ولائية أو تشمل عدة بلديات) يتم الإيداع لدى الوالي. و إذا كان نطاق النشاط على مستوى بلدية واحدة، فيودع الملف لدى رئيس المجلس الشعبي البلدي. (المادة 10 من القانون 14-90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي).

اليومية لتعلم بميلادها و وجودها الهيئات الأخرى، حيث تنص المادة 8 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، في هذا الشأن على أنه: "يصرح بتأسيس المنظمة النقابية:

✓ بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية المنصوص عليها في المادة 10 أدناه.

✓ تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف.

✓ استيفاء شكايات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على نفقة المنظمة."

لكن هل يمكن للإدارة رفض تسليم وصل الإيداع، و من ثمة رفض منح الإعتماد للنقابة الجديدة؟ و كيف يمكن لهذه الأخيرة التعامل مع هذا الرفض؟

إن الإجابة على هذا السؤال، تستوجب الإشارة إلى أن مبدأ حرية التأسيس، هو مبدأ نسبي، و ليس مبدأ مطلق. ذلك أن أي تنظيم إجتماعي أو مهني مقيد بمجموعة من الشروط و القيود التنظيمية، و الموضوعية منها و الشكلية، تستوجب عليه الإمتثال لمختلف القوانين و النظم الساري بها العمل. سواء كانت هذه القوانين و النظم عامة أو خاصة.

ومن هنا، فإن واجب الإدارة السهر على مراقبة مدى إحترام مؤسسي هذه المنظمات للقوانين و النظم المعمول بها. الأمر الذي يجعل إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات العمومية مناسبة لهذه الأخيرة للتأكد من مدى إحترام الأشخاص المؤسسين للنقابة للأحكام القانونية و التنظيمية، و الشروط المقررة فيها، وذلك من خلال تمكنها من دراسة و فحص مضمون القانون الأساسي، و الوثائق المختلفة الأخرى التي يتضمنها ملف التصريح بالتأسيس. وهي الدراسة التي تبرر المهلة التي يقررها القانون للإدارة، و المقدر بثلاثين يوما (30) لتسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس، والذي يعتبر شهادة ميلاد رسمية، أو ما يعبر عنه القانون "بالاعتماد" إذ لا يمكن للإدارة منح هذا الوصل إلا بعد التأكد من مطابقة القانون الأساسي للتنظيم القانوني المعمول به، و استيفاء الملف لكافة الشروط و المتطلبات التي يحددها القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، لاسيما المواد 6 إلى 9 منه.¹

1- راجع التعليم رقم 152 المؤرخة في 18 نوفمبر 1990 المتعلقة بتحديد إجراءات تطبيق الأحكام القانونية الواردة في القانون 90 - 14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. المرجع: *Quide Pratique de législation et de réglementation de travail. I.N.T. Livre 5.p 77.*

أما إذا تبين للإدارة بعد فحص الملف، أن هناك إخلال أو عدم مطابقة القانون الأساسي للنقابة للأحكام القانونية المعمول بها. أو عدم استيفاء الملف للشروط المقررة في القانون و النظم المطبقة في هذا الشأن ، فإنها تقوم باستدعاء الشخص الممثل للمنظمة النقابية الذي قام بإيداع الملف لإعلامه بالملاحظات و المخالفات المسجلة ، و مطالبته بإعادة النظر فيها ، و الامتثال للأحكام القانونية و التنظيمية المعمول بها من أجل مطابقة الملف لهذه القوانين . و في هذه الحالة ، فإن المهلة المقررة لمنح وصل التسجيل تتوقف ، و لا تبدأ من جديد إلا من تاريخ إعادة إيداع الملف بعد إجراء المراجعة اللازمة.¹ و في حالة عدم الإمتثال للملاحظات التي أبدتها الإدارة ، تمتنع هذه الأخيرة عن منح التصريح بالتأسيس ، حيث تبقى المنظمة النقابية مجرد شخص واقعي لا يتمتع بالشخصية القانونية . و من ثم لا يمكنه القيام بالمهام و التصرفات المعترف بها للنقابة المشكلة تشكيلا قانونيا.

ب-الإجراءات الموضوعية و الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية: إذا كان تأسيس النقابة يتم بحرية و إستقلالية كما بينا ذلك من قبل ، فإن عملية التأسيس في حد ذاتها تخضع لعدة إجراءات و أنظمة خاصة عادة ما تنص عليها القوانين المنظمة لكيفيات ممارسة الحق النقابي . و المتمثلة في إجراءات موضوعية ، و أخرى شكلية .

1-الإجراءات الموضوعية: إن الحديث عن الإجراءات الموضوعية لتأسيس النقابة ، يستلزم التمييز بين أمرين أساسيين ، هما تحديد الشروط الخاصة بأعضاء المؤسسين إجراءات التأسيس.

❖ **الشروط الخاصة بالمؤسسين:** و تتمثل في تلك الشروط التي تتضمنها القوانين النقابية و التي تتعلق بصفة خاصة بالشروط التي يجب توافرها في الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية ، مثلما هو الشأن بالنسبة للقانون الجزائري الذي قيد الأعضاء المؤسسين بمجموعة من القيود و الشروط حددها القانون ، هي:

✓ أن تكون لهم الجنسية جزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل.

✓ أن يكونوا متمتعين بحقوقهم المدنية و الوطنية .

✓ أن يكونوا بالغين سن الرشد.

✓ أن لا تكون قد صدرت منهم سلوكات مضادة للثورة التحريرية.

1- أنظر التعلية السالفة الذكر. المرجع السابق. ص81.

✓ أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي.¹

(2) - إجراءات التأسيس: أما فيما يتعلق بعملية التأسيس في حد ذاتها ، فإنه يمكن القول بأن تنظيم تأسيس التنظيم النقابي هو عمل جماعي يهتم مجمع العمال الذين ينشطون في القطاع أو المهنة المعنية ، و هو ما يفهم من الهدف العام لأية منظمة نقابية ن و المتمثل في الدفاع عن المصالح المادية و المهنية و المعنوية لأعضائه. وهو ما يفسر نص القانون على وجوب تأسيس النقابة عقب جمعية عامة للأعضاء المؤسسين ، وهي الجمعية التي تحدد أهداف التنظيم ، و هيكله، و تنظيمه، و طريقة عمله.

و تمثل الصياغة و الإعداد الحر للقانون الأساسي من قبل الأعضاء المؤسسين من أهم مظاهر الحرية النقابية الاستقلالية للتنظيم النقابي عن أي توجيه أو وصايا إدارية أو حزبية ، حيث يتم إعداد و تحرير هذا القانون الأساسي بكل حرية و إستقلالية من قبل الأعضاء المؤسسين، أو يلجأ في إعداد مشروعة إلى الخبراء القانونيين مثل المحامين و الموثقين، ليعرض على الجمعية العامة للمصادقة عليه.

و مهما كانت الطريقة و الأسلوب المعتمد في تحرير و إعداد القانون الأساسي، فلا بد لها أن تنصب على معالجة المسائل التالية، و هي:

- 1- تحديد هدف أو أهداف المنظمة النقابية ، و تسميتها، التي يجب أن تكون متميزة عن المنظمات النقابية أو المدنية الموجودة وقت التأسيس، و كذا تحديد مقرها الرئيسي حتى تتمكن الهيئات و المؤسسات الأخرى مخاطبتها فيه.
- 2- طريقة تنظيم و عمل هذه النقابة ، و كذلك نطاق إختصاصها الإقليمي فيما إذا كانت ذات طابع وطني أو جهوي (أي بين ولايات معينة) أو ولائي أو بلدي.
- 3- فئات المهن أو العمال أو فرع النشاط أو القطاعات التي تغطيها، أو تنشط فيها.
- 4- القواعد الخاصة بحقوق و التزامات أعضائها، و كذا شروط الإنخراط و الإنسحاب، إلى جانب شروط و إجراءات الإقصاء...إلخ
- 5- بيان و ضبط طريقة الانتخاب لتعيين الهيئات القيادية و الإدارية ، و كيفية تجديدها، و مدة عضويتها، و أسباب و قاعد إجراءات إنهاء مهامها، ألى جانب القواعد المتضمنة كفيات إستدعاء الهيئات التداولية ، و تنظيمها و تسييرها.

¹ - راجع المادة 6 من القانون 90-14 المعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي . مرجع سابق.

6- بيان قواعد و كفاءات إدارة و تسيير المنظمة النقابية ، و إجراءات و أشكال مراقبتها ، و كذلك القواعد الخاصة بمسك و تسيير حساباتها و مراقبتها و المصادقة عليها .

7- تحديد و بيان إجراءات حل المنظمة النقابية بالطرق الودية الإتفاقية ، أو القضائية ، و القواعد المتعلقة بمصير و أيلولة أملاكها في مثل هذه الحالات ...إلخ.

أما الإجراءات التنظيمية الشكالية فتتخلص في مجموعة من التصرفات التي يستوجب على الأعضاء المؤسسين القيام بها مباشرة بعد إعلان التأسيس و هي:

أ-إيداع ملف التصريح بالتأسيس أو التسجيل :لكي يتم تسجيل المنظمة النقابية ، و تمكنها من الحصول على الشخصية القانونية التي تسمح لها بالشروع في مباشرة نشاطاتها ، و ممارستها مهامها ، و تحقيق أهدافها ، بحيث يجب أن يتضمن الملف الوثائق القانونية التالية :

-التصريح بتأسيس المنظمة النقابية محرر على ورق عادي و موقع من طرف الأعضاء المؤسسين .

-القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين ، و الهيئات القيادية ، تتضمن توقيعاتهم و حالتهم المدنية ، ووظائفهم أو مهامهم و مقر سكنهم و عناوينهم الشخصية ، على أن يتم الفصل بين القائمة الاسمية المتضمنة للأعضاء المؤسسين ، و القائمة الاسمية المتضمنة الأعضاء القيايين و المسيرين يجب أن توضح مهامهم و وظائفهم النقابي بدقة.¹

- نسختين من القانون الأساسي مصادق على كل صفحة من صفحاتها بالمطابقة للأصل .²

- و أخيرا محضر الجمعية العامة التأسيسية للتنظيم النقابي المعني ، موقع من طرف أعضاء مكتب الجمعية.³

هذه الوثائق التي تشكل ملفا متكاملًا ، يودع لدى الجهات التي منحها القانون صلاحيات التسجيل. حيث تنص المادة 10 من القانون 90-14 المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي على أنه : "يودع تصريح تأسيس التنظيم النقابي ، بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى:

¹ - كما ترفق بهذه القائمة الاسمية كذلك كافة الوثائق المدنية و الإدارية الخاصة بكل عضو من الأعضاء المذكورين في هذه القوائم مثل شهادات الميلاد، وشهادات الجنسية، وصحيفة السوابق العدلية، وشهادات العمل بالنسبة للعمال، أو نسخة من السجل التجاري بالنسبة لأصحاب العمل.

² - ولم يوضح القانون ولا التعليمات الوزارية سبب تسليم نسختين من هذا القانون، ونعتقد أن ذلك راجع إلى كون إحدى النسخ يحتفظ بها لدى الهيئة التي تقوم بالتسجيل، بينما تودع النسخة الثانية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا. مع الإشارة هنا إلى أن القانون الفرنسي، يلزم المؤسسين بتسليم نسختين إحداهما إلى وكيل الجمهورية لدى المحكمة التي يتم في دائرة اختصاصها التسجيل، والثانية إلى إدارة العمل.

³ - راجع المادة 8 من القانون 90-14 المشار إليه سابقا، وكذلك الفقرة 2 من التعليمات الوزارية الصادرة عن وزير العمل المشار إليها سابقا، مع الملاحظة هنا، إلى أن كل من القانون و التعليمات الوزارية لم تحدد مهلة أو أجل معين لتسليم ملف التصريح بالتأسيس إلى الجهات المعنية.

-والي الولاية التي يوجد فيها يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع المشترك بين البلديات أو الوطني".

حيث يوجد لدى هذه الهيئات دفتر خاص مرقع ، يتم فيه تسجيل كل تصريح بالتأسيس يتقدم به الأعضاء المؤسسين ، يسجل فيه تاريخ الإيداع أو تسليم الملف ، و الوثائق التي يتضمنها المودع. لهذا الإيداع الذي ينتهي بتسليم المعني وصل إستلام الملف ، تشهد فيه الإدارة المستلمة للملف بذلك ، و التاريخ الذي حدثت فيه واقعة التسليم ، هذا التاريخ الذي تبدأ منه سريان مهلة الثلاثين (30) يوما الممنوحة للإدارة لتسليم وصل التصريح بالتأسيس ، و هي المهلة التي تستغرقها الإدارة في دراسة و فحص مضموم الملف ، و القانون الأساسي².

ب- وصل التسجيل و الإيداع :

إن إتمام الإجراءات الإدارية السابقة وفق ما هو منصوص عليها في القانون المعمول به ، شأنه أن يتوج بتسجيل المنظمة النقابية، أي إعتماها كتنظيم نقابي يتمتع بالشخصية القانونية. هذا الإجراء الذي يتم بمنح المنظمة النقابية الجديدة شهادة أو وصل تشهد فيه الإدارة على مطابقة هذه المنظمة لكافة الإجراءات و الشروط الموضوعية و الشكلية التي يحددها القانون. و هو ما يمكن التعبير عنه ب"وصل التسجيل النهائي" الذي يضيف على النقابة الشخصية القانونية التي يمكنها من الشروع في ممارسة بعض نشاطاتها. على أن تستكمل البعض الآخر ، بعد مضي ستة (6) أشهر على إعتماها ، و حصولها على نسبة التمثيل المطلوبة المقدرة بأكثر من 20% من عدد العمال الذين يغطيهم قانونها الأساسي³.

ان التصريح بالتأسيس أو الإعتما قرار إداري بكل المقاييس القانونية و التنظيمية، فمن المبادئ المعروفة في التصرفات و القرارات الإدارية، أن سكوت الإدارة يعتبر قرار ضمني بالرفض، إلا إذا نص القانون صراحة على خلاف ذلك، فإن سكوت الإدارة وعدم إفصاحها عن قرارها بشكل صريح، يعتبر بمثابة قرار رفض ضمني، لا يقبل عكس ذلك في غياب نص صريح ينص على خلاف ذلك. ومنه يبقى تشكيل المنظمة أمرا واقعا لا تتمتع بالوجود القانوني، ولا يمكنها ممارسة المهام و النشاطات و إجراء التصرفات القانونية و الإتفاقية المعترف بها للمنظمات النقابية المؤسسة تأسيسا قانونيا.

¹ - وكذلك المعلومات الخاصة بالشخص أو الأشخاص الذين قاموا بعملية الإيداع، مثل الإسم و اللقب، ورقم وتاريخ بطاقة الهوية، وتاريخ صدورها، والعنوان.... الخ.

² - وتجدر الإشارة إلى أن إجراءات الإيداع و التسجيل يجب احترامها عند كل تعديل يحدث على القانون الأساسي أو الطاقم المسير للتنظيم النقابي.

³ - تنص المادة 34 من القانون 90-14 على أنه: تعتبر التنظيمات النقابية للعمال الأجراء و المستخدمين، المكونة قانونا منذ ستة أشهر وفقا لأحكام هذا القانون، تمثيلية، و طبقا للمواد من 35 إلى 37 من هذا القانون. " هذه المواد تحدد نسبة التمثيل الدنيا 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء لدى المؤسسة أو القطاع الذي تغطيه القوانين الأساسية لهذه النقابات أو الكونفدراليات النقابية. أنظر المادة 35 المعدلة بمقتضى المادة 6 من القانون 91-30 المؤرخ في 21. 12. 1991 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. ج.ر. عدد 68 / 1991.

ج-الإشهار:

من بين الإجراءات الشكلية اللازمة لاكتمال التأسيس القانوني للمنظمة النقابية، إلزامية إشهار تأسيسها إلى الغير، حيث تنص المادة 8 ف3 من القانون 90-14 على ضرورة: "استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على نفقة المنظمة." وهو ما يعني أن شرط الإشهار يتم وفق الوسيلة التي تراها المنظمة النقابية مناسبة لها.

II. آثار ونتائج تكوين المنظمة النقابية:

يترتب على اكتمال إجراءات تأسيس المنظمة النقابية على النحو السابق بيانه، اكتسابها الشخصية القانونية التي تؤهلها لاكتساب الحقوق، وتحمل الالتزامات على غرار مختلف الأشخاص القانونية الأخرى. وأهلية التقاضي، إلى جانب تميزها باسم وعنوان أو مقر خاص بها، يتم تحديدهما بمقتضى القانون الأساسي، كما ترتب لها ذمة مالية مستقلة عن الذمة المالية لمؤسسيها، تشكل الوعاء الذي يجمع كافة إيراداتها ونفقاتها اللازمة لتمويل نشاطاتها المختلفة،... الخ.

أ- أهلية التقاضي:

تتمتع النقابات على غرار الأشخاص القانونية الأخرى، بحق التقاضي في كل القضايا، التي تتعلق بمصالحها الخاصة، ومصالح أعضائها، المهنية و الاجتماعية، سواء أكانت مدعية أو مدعى عليها، وأمام كافة الهيئات القضائية الاجتماعية والمدنية و الجزائية و الإدارية. حيث نصت المادة 16 من القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، بأنه يمكن للتنظيم النقابي بعد اكتساب الشخصية القانونية: "التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة، عقب وقائع لها علاقة بها و ألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية و الجماعية المادية و المعنوية."¹

ومعنى هذا أن للنقابة أهلية تقاضي مزدوجة، فمن جهة يمكنها التقاضي عن طريق ممثلها القانوني بالنسبة للقضايا التي تهم مصالحها الخاصة كتتظيم مستقل، سواء كمدعية أو مدعى عليها أمام مختلف الجهات القضائية، أو القضايا التي تشور بينها وبين التنظيمات النقابية الأخرى، أو بينها و بين الإدارة أو بينها و بين بعض الأشخاص القانونية الأخرى لأسباب خاصة بها وليس بأعضائها أو بمصالحهم.

¹- وهو نفس النص الذي اعتمده المشرع الفرنسي تقريبا، في المادة 1- 411 L من تقنين العمل الفرنسي الجديد. طبعة 2000 دالوز. ص544.

ومن جهة ثانية، يمكنها تمثيل أعضائها أو المهنة التي تمثلها أمام الجهات القضائية المختصة (غالباً ما تكون المحاكم الفصلة في المسائل الاجتماعية، المحاكم المدنية، وأحياناً المحاكم الجزائية) بالنسبة للقضايا التي تتعلق بالمصادر المهنية الفردية أو الجماعية، المادية أو المعنوية لهؤلاء، سواء باعتبارها طرفاً مباشراً في النزاع كمثل للطرف أو الأطراف المتضررة. في النزاعات الفردية و الجماعية التي تمس بمصالح العمال المعنيين. كما يمكنها أن تتأسس كطرف مدني في أي قضية تمس المصالح الجماعية للعمال أو للمهنة، وهو المبدأ الذي أصبح من المسلمات التي أقرها القضاء الفرنسي في عدة مناسبات.¹

إذ أصبح مقرر قانوننا وقضاء أن للنقابة حق متابعة أي قضية تكون فيها مصالح العمال أو المهنة معرضة لأي ضرر مادي أو معنوي إما بصورة مباشرة أو غير مباشرة مهما كان مصدر أو سبب ذلك الضرر. وهو ما أكده المشرع الجزائري من خلال أحكام المادة 16 ف 1 المشار إليها سابقاً.

ب- أهلية التملك:

النقابة كغيرها من الأشخاص القانونية الأخرى تحتاج من أجل القيام بمهامها وإدارة شؤونها، وأداء وظيفتها، وتحقيق أهدافها إلى أموال وممتلكات عقارية ومنقولة خاصة بها. وهو ما اعترف لهابه القانون في مختلف النظم المقارنة، كالقانون الفرنسي، والمصري، والمغربي، والجزائري وغيرها من القوانين الأخرى². وهذا الأخير الذي أقر هذا الحق بمقتضى المادة 16 ف 4 من القانون 11/90 التي تعترف للمنظمات النقابية بحق: "اقتناء املاك منقولة او عقارية مجانا او بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الاساسي و نظامها الداخلي". "هذا الحق الذي يبرره مبدأ الفصل بين الذمة المالية للنقابة، والذمة المالية لأعضائها أو مؤسسيها، حيث تخضع هذه الممتلكات من حيث تحصيلها وتسييرها واستغلالها واستعمالها لمختلف القوانين والنظم المعمول بها في مجال المحاسبة والرقابة على حسن استعمالها وتوظيفه الخدمة الاهداف والنشاطات المحددة في قانون الاساسي للمنظمة من النقابية.

¹- أنظر مثلاً قرار محكمة النقض الجنائية الفرنسية بتاريخ 25 ماي 1993 حول قضية التمييز العنصري، n° R I S1000 1993 .
²- تنص المادة 12- 411 L من تقنين العمل الفرنسي على أنه: "للقنابات المهنية الحق في اكتساب دون إذن مسبق مجاناً أو بمقابل أملاك عقارية و منقولة ... الخ. أو أنظر الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة 2012 ص 246.

ج -صلاحيه الادارة والتنظيم

من بين اهم الحقوق والصلاحيات التي تتمتع بها المنظمات النقابية باعتبارها هيئات قانونية مستقلة، صلاحيه الادارة والتنظيم، حيث تتجلى ذلك في كونها الهيئة الوحيدة التي خولها القانون تحديد نظامها الهيكلي والإداري، عن طريق اجهزتها السيادية (أي الجمعية العامة) دون ان تخضع في ذلك لأي توجيه او وصاية او اذن مسبق من اية جهة كانت .

حيث تنص المادة 21 ف 1 و 6 من القانون 14/90 المشار اليه سابقا ،على وجوب تحديد التنظيم النقابي :لطريقة التنظي ومجال اختصاصه الاقليمي .وقواعد ادارة التنظيم النقابي واجراءات مراقبتها ومعنى هذا ان التنظيم النقابي حر في اختيار التنظيم الهيكلي والوظيفي الذي يراه مناسباً، حيث يتقرر لهذا الغرض.

حيث يقوم التنظيم والتسيير النقابي على مبدا الديمقراطية المتمثلة في انتخاب جمعية قيادات واطارات التنظيم النقابي .هذا مبدا الذي نصت عليه المادة 14 من القانون 14-90 المتعلق بالحق النقابي¹.

وعليه فالنقابة مستقلة في تنظيم هياكلها واجهزتها الافقية او العمودية المركزية منها والقاعدية مستقلة في اتخاذ قراراتها وتوجيهاتها وفقا لأهداف والاستراتيجيات التي تحددها هياكلها القاعدية، وقوانينها الاساسية ونظمها الداخلية، بعيدا عن اي تدخل او توجيه او ضغط خارجي عن هذه الاطر التنظيمية النقابية.²

د -صلاحيه التوجيه والتأديب والرقابة:

تتمتع المنظمات النقابية تجاه اعضائها والمنتسبين لها بعدة صلاحيات تمكنها من التحكم في علاقاتها معهم، ومن بين هذه الصلاحيات: سلطة التوجيه التي مارسها التنظيم النقابي على اعضائه حيث تحدده هذه العلاقة بين العضو والمنظمة النقابية في واجب امثال العضو النقابي للتوجيهات والتعليمات الصادرة عن الهياكل القيادية للنقابة التي ينتمي اليها، حيث تشكل هذه التوجيهات والتعليمات المصدر المرجعي الاساسي لكافة تصرفاته ونشاطاته النقابية ضمن صفوف النقابة.

¹ - تنص المادة 14 من القانون رقم 14/90 المتعلق بالحق النقابي السالف الذكر على : "تنتخب وتجدد هيئات قيادات التنظيم النقابي وفقا للمبادئ الديمقراطية، وطبقا للقوانين الاساسية والتنظيمات التي تحكمه"، كما تضيف المادة 15 من نفس القانون على انه: "يمنع أي شخص معنوي او طبيعي من التدخل في تسيير التنظيم النقابي، الا في الحالات التي ينص عليها القانون صراحة. ويقصد بذلك حالات الرقابة التي يمكن ان تمارسها بعض الهيئات الرقابية، وفق ما تنص عليه قوانين الرقابة الادارية والقضائية.

² - الدكتور أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 247.

ولهذا فالنقابة تملك من الهياكل والاجهزة ما يسمح لها بالمحافظة على استقلاليتها ومصداقيتها وبالتالي ضمان ولاء اعضائها اليها، هذه الهياكل المعروفة بأجهزة الرقابة، ولجان التأديب التي عادة ما تكون اقصى درجات العقوبة التي يمكن اتخاذها ضد أعضاء المخالفين لقراراتها ولقوانينها الاساسية او الذين يخالفون لقراراتها ولقوانينها الأساسية، او الذين يخالفون اهدافها او برامجها...الخ، هي عقوبة العزل او الاقصاء من صفوف النقابة¹.

الا ان علاقة الوصاية او التبعية التي تربط العضو النقابي بنقابته لا يجب ان يفهم انها علاقة مطلقة تؤدي الى تقييد العامل النقابي، وتمنعه من ممارسة حقوقه المدنية والسياسية الاخرى .

حيث يحتفظ العامل بحريته الفردية في الانضمام الي اي حزب سياسي يفتتح بتوجيهات هو اهداف هو غايته، دون ان تؤثر ذلك على علاقته او عضويته للنقابة².

هـ - أهلية التمثيل والتعاقد :

من النتائج المترتبة على اكتساب النقابة للشخصية القانونية كذلك، اكتسابها لأهلية تمثيل اعضائها في مختلف العلاقات التي تتناول مصالحهم المادية والمعنوية الفردية والجماعية، وحققها في ابرام كافة العقود والاتفاقات التي تهم مصالحها الخاصة، او مصالح اعضائها .

وبعبارة أخرى، التمتع بأهلية التعاقد بالنسبة لكافة العقود والاتفاقات التي لها علاقة بأهدافها ومهامها، سواء اكان الامر يتعلق بالعقود الخاصة بالتسيير العادي للنقابة، او كانت ذات صلة بالنشاط الاساسي للنقابة، و التي تتعلق بمسائل تخص اعضائها، مثل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل المتعلقة بتنظيم علاقات العمل وخاصة فيما يتعلق بظروف وشروط العمل، وخاصة فيما يتعلق بظروف وشروط العمل، و الاجور ومختلف الحقوق والالتزامات المالية والمهنية والاجتماعية...الخ، او كانت تتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل، كاتفاقات المصالحة والتحكيم...الخ³.

¹ وفي هذا الشأن تنص المادة 53 من القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، بأنه: " لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية مهما كان نوعها.

² نص المادة 5 ف 2 المعدلة على أنه: "... غير أن أعضاء التنظيم النقابي يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي."

³ - هذه الحقوق التي اعترف لها بها القانون صراحة في مختلف التشريعات المقارنة، ومنها القانون الجزائري، بمقتضى المادة 16 ف 2 و 3 من القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، اللتان تقر ان بحق النقابة في: "تمثيل العمال امام كافة السلطات العمومية. وفي ابرام أي عقد او اتفاق او اتفاقية لها علاقة بهدفها."

ومن بين اهم التصرفات والمهام التي تدخل في هذه الاطار ، اهلية النقابة باعتبارها ممثلا قانونيا وحيدا لمصالح اعضائها في عمليات التفاوض مع السلطة العامة ومع اصحاب العمل، حول الاتفاقيات الجماعية للعمل بكل اشكالها و انواعها ومستوياتها.

هذه الاهلية التي تتناولها المادة 38 من القانون السالف الذكر ، والتي تنص صراحة على حق المنظمات النقابية في المشاركة المفاوضات حول الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة، وكذلك الوقاية من النزاعات في العمل ،وتسويتها وممارسة حق الاضراب¹.

و-حق التكتل والانضمام الى المنظمات النقابية الاقليمية والدولية :

من بين المبادئ الهامة والاساسية التي اقرتها منظمة العمل الدولية لضمان الحرية النقابية واستقلالية المنظمات النقابية مبادا حرية التكتل والتجمع بين النقابات وحرية هذه الاخيرة في الانضمام الى التجمعات النقابية الاخرى² ، على ان يتم هذا التكوين وهذا الانضمام بكل حرية و دون اذن مسبق من اية جهة كان تود وتدخل من السلطة العامة ، وان تقوم هذه الاتحاديات بوضع قوانينها الاساسية ونظامها الداخلي ، مثلها مثل التنظيمات النقابية المكونة لها كما تتمتع بنفس الحقوق والالتزامات التي تتمتع بها النقابات الاصلية.

وقد جسدت الكثير من البلدان هذه المبادئ في قوانينها الداخلية مثل القانون الفرنسي والقانون الجزائري الذي ينص صراحة على ان "تطبق على الاتحادات والمنظمات النقابية والاتحاديات وكنفدرالياتها نفس الاحكام تطبق على التنظيمات النقابية،³ أي انها تخضع لنفس الاجراءات الشكلية المطلوبة في التكوين كما سبق بيانها ، وتتمتع بنفس الحقوق والحريات الفردية والجماعية والحقوق والالتزامات المقررة للتنظيمات النقابية المكونة لها.

ولا يقتصر هذا المبدأ وهذا الحق في تكوين اتحاديات او كنفدراليات نقابية وطنية او الانضمام اليها ، بل يمتد هذا المبدأ إلى حق هذه الكنفدرالية والاتحادات في الانضمام الى تنظيمات نقابية قارية او دولية ، وحق التمثيل في المنظمات الدولية للعمل اذا كانت من بين التنظيمات الاكثر تمثيلا في البلاد⁴ .

¹ - نفس الاعتراف تم تقريره في المادة 39 الموالية بالنسبة للمنظمات النقابية ذات التمثيل الوطني، والتي اعترف لها الحق حتى بحق الإستشارة في مجال تقويم التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل، والمشاركة في إثرائها وحق التمثيل في إدارة هيئات الضمان الإجتماعي. و التمثيل في بعض اللجان و المجالس الإستشارية كاللجنة الوطنية للتحكيم، و المجلس الإقتصادي و الإجتماعي... الخ. إلى جانب حقتها وحدها في التفاوض بالنسبة للإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية ذات الطابع القطاعي أو الوطني.

² - هو ما تضمنته المادة5 من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بنصها على ان:"للمنظمات العمالية واصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات او اتحاديات عامة، او منظمات مماثلة والانضمام اليها ولهذه الاتحادات والاتحاديات العامة المنظمات الحق في الانتماء الى المنظمات الدولية للعمال واصحاب العمل ."

³ - أنظر المادة 4 من القانون 90-14 المتعلق بالحق النقابي، في العمل السالف الذكر.

⁴ - حيث تنص المادة 18 من القانون 90-14 السالف الذكر ،انه:" يحق التنظيمات النقابية في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، ان تتخرط في التنظيمات النقابية الدولية او القارية او الجهوية التي تنشئ نفس الاهداف او المماثلة لها."

ز- حق التعبير واصدار النشريات الاعلامية:

تعتبر حرية التعبير حق دستوري لكافة المواطنين والجمعيات السياسية والاجتماعية والثقافية ، ومن بينها التنظيمات النقابية (لاسيما الممثلة للعمال (باعتبارها جمعيات مهنية) تهدف الى الدفاع عن المصالح المهنية ، و المادية والاقتصادية ، لاهم شريحة اجتماعية في اية دولة ، وهم الطبقة العاملة مالكة قوة العمل في معركتها ضد مالكي وسائل المال والانتاج¹.

وتعتبر حرية التعبير والرأي بالنسبة للتنظيم النقابي عنصرا حيويا وضروريا لها لأداء مهمتها الاساسية والمتمثلة كما ذكرنا، في الدفاع عن المصالح الطبقة العاملة في مواجهة السلطة العامة من جهة، وفي مواجهة اصحاب العمل من جهة ثانية ، هذه المهمة التي تصبح مستحيلة في غياب هذه الحرية.

وتأخذ حرية التعبير بالنسبة للمنظمات النقابية مظهرين ، احدهما فردي والثاني جماعي هيكلي،فبالنسبة للمظهر الفردي ،فيتمثل في تلك الحرية التي تتمتع بها المندوبون النقابيون اثناء ادائهم لمهامهم ونشاطاتهم النقابية في التعبير عن وجهات نظرهم و آرائهم في مواجهة أمام السلطة العامة او صاحب العمل ، والتي هي اراء عادة ما تكون معارضة لمصالح هؤلاء.

حيث يمكن استخلاص هذا النوع الفردي لحرية التعبير و الرأي،او لا من المهام الموكلة للتنظيمات النقابية قانونيا والتي لا يمكن القيام بها الا اذا توفرت للمندوبين النقابيين حرية واسعة للتعبير عن مواقفهم وآرائهم ووجهات نظرهم فيما يتعلق بالمواضيع والمسائل المطروحة ،لاسيما عند ممارستهم للصلاحيات الواردة في المادة 38 من القانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، كالمشاركة في المفاوضات الجماعية والوقاية من النزاعات الجماعية، وممارسة حق الاضراب ،او تلك الواردة في المادة 39 من نفس القانون كإبداء الرأي عند استشارتها في المخططات الوطنية للتنمية، او في مراجعة وتقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل او بالنسبة للممثلين هذه التنظيمات في بعض الهيئات المسيرة او المكلفة بمعالجة بعض المسائل الاجتماعية المهنية .

وثانيا في الحماية القانونية المقررة للمندوبين النقابيين ضد أي تصرف او اجراء عقابي يمكن ان يسلط عليهم بسبب نشاطهم ،من خلال اقرار حمايتهم من أي اجراء عقابي يمكن ان يسلط عليهم بسبب ارائهم ومواقفهم النقابية التي يقتضيها نشاطهم النقابي².

- الدكتور أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة 2012 ص 250.
² - بمقتضى المادتين 51 و 53 المعدلة، والمواد 54 الى 57 من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي .

اما المظهر الجماعي الهيكلي ، فيتمثل في الاعتراف للتنظيم النقابي بحق عقد الاجتماعات والجمعيات العامة العادية و الاستثنائية لعمالها، وحق اصدار النشرات والمجلات ومختلف الوثائق الاعلامية التي لها علاقة بهدفها ¹.

ثانيا - تنظيم وتمويل المنظمة النقابية

لقد سبق ان اشرنا الى ان للنقابة حرية تامة في اختيار التنظيم والتسيير الذي يتفق عليه مؤسسوها، في اطار احترام القوانين والنظم المعمول بها في هذا الشأن، وذلك وفق ضوابط وقيود تنظيمية فرضتها هذه القوانين على المنظمات النقابية، في مجالي التنظيم والتمويل.

1- تنظيم و تسيير المنظمة النقابية

تتمتع المنظمات النقابية بحرية كاملة في اعتماد التنظيم الذي يراه مؤسسوها مناسباً لهم، بالنظر الى مجال النشاط، وخصوصية الفئات العمالية، او اصحاب العمل التي تمثلها².

ومن جملة المبادئ التي تقوم عليها المنظمات النقابية في مجال التنظيم والتسيير، ونجد مبدا الانتخاب الذي يعتبر الاسلوب الوحيد لاختيار الاعضاء القائدين ومختلف الاطارات المسيرة للمنظمة النقابية³، وهو ما يؤسس نظام تسيير جماعي يجعل جل القرارات الهامة في حياة المنظمة تصدر عن هذه الهيئات الجماعية .

وذلك في اطار الحرية والاستقلالية الكاملة عن أي هيئة رسمية او حزبية، او اي توجيه او ضغط من اية جهة كانت ⁴.

2- تمويل المنظمة النقابية:

يقضي مبداي الاستقلالية النقابية وحرية التنظيم المشار اليهما فيما سبق استقلالية التمويل، وعدم الارتباط بأية جهة رسمية سياسية او إدارية، داخليا او خارجيا، على اساس ان الجهات التي يمتلك مصدر التمويل تملك بالضرورة وبالنتيجة القدرة على توجيه والرقابة والتأثير في القرارات والمواقف الاستراتيجية للنقابة، وهو الامر الذي عملت مختلف التشريعات المقارنة المنظمة لكيفيات ممارسة الحق النقابي على تنظيمه على شكل يضمن للمنظمات النقابية المحافظة على حريتها واستقلاليتها

1 - المادة 19 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، السالف الذكر .

2 - الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة 2012 ص 252.

3 - حيث تنص المادة 14 المعدلة من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، على انه: "تنتخب وتجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقا للمبادئ الديمقراطية، وطبقا للقوانين الاساسية والتنظيمات التي تحكمها.

4 - المادة 15 من القانون رقم 90/14 المتعلق باكيفيات ممارسة الحق النقابي السالف الذكر .

ومنها القانون الجزائري الذي حصر موارد المنظمات النقابية في مصادر محددة على سبيل الحصر تتمثل اساسا في: (اشتراكات أعضائها، والمدخيل المرتبطة بنشاطها والهبات والهدايا ، والاعانات المحتملة للدولة)

وتعتبر اشتراكات الاعضاء المورد الرئيسي للمنظمات النقابية، و التمويل الذاتي للنقابة بحيث انه كلما كانت هذه الاشتراكات كبيرة وكافية فإنها تعني ان هذه النقابة تضم عددا كبيرا من المنخرطين، وبالتالي تشكل وزنا وتأثيرا كبير ينفي العلاقة بينها وبين اصحاب العمل والمؤسسات الادارية والسياسية والاقتصادية، والى جانب ذلك يمكن للنقابة القيام ببعض المهام والنشاطات الثقافية والاجتماعية التي يمكن ان تحصل من خلالها على بعض الموارد المالية، مثل تكوين مجلات ومنشورات، ونشاطات اجتماعية لصالح العمال بمساهمة المستفيدين..... الخ .

بشرط ان لا يكون هدفها تجاري (أي تحقيق الربح)، كما ان الهبات والوصايا التي يمكن ان تتلاقها من بعض الهيئات او الاشخاص لا يجب ان تكون معلقة على شرط او اعباء تتعارض مع اهدافها المحددة في قوانينها الاساسية والقوانين المنظمة للنشاط النقابي، او من شأنها ان تؤثر على استقلاليتها وحريتها، سواء اكان الاشخاص المانحين للهدايا و الهيئات وطنية او اجنبية¹.

اما بالنسبة للإعلانات المحتملة من قبل الدولة فإنها عادة ما تدخل في اطار المساعدات المالية التي تقدمها للمنظمات والهيئات الاجتماعية والثقافية والرياضية... الخ، بما فيها النقابية ضمن ميزانية الدولة وفق معايير معينة دون قيد او شرط الا ما تنص عليه القوانين والنظم المعمول بها في البلاد، وذلك حفاظا على حرية واستقلالية هذه المنظمات والهيئات عن السلطات الادارية.

ثالثا -توقيف وحل المنظمة النقابية :

قبل الحديث عن موضوع حل النقابة ،يجب التنبيه الى الفرق بين التوقيف والحل،حيث يتمثل التوقيف في قرار تتخذه الجهة القضائية المختصة (أي المحكمة الإدارية، طبقا لأحكام قانون الاجراءات المدنية والادارية (بطلب من الادارة) وزير العمل، او الوالي (كإجراء احتياطي مؤقت يقضي بتوقيف وتجميد نشاط المنظمة، وقد يصل الى

¹ - تنص المادة 26 من نفس القانون على أنه: " لا تقبل المنظمة النقابية الهبات و الوصايا المثقلة بأعباء وشروط إلا إذا كانت هذه الأعباء و الشروط تتفق و الهدف المسطر في القانون الأساسي و أحكام هذا القانون. كما أنه لا تقبل الهيئات الوصايا الواردة من منظمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطات العمومية المعنية التي تحقق في مصدرها ومبلغها و اتفاقها مع الهدف المسطر في القانون الأساسي للمنظمة النقابية و الضغوط التي يمكن أن تنشأ عنها.

مستوى غلق مكاتبها و محلاتها، وذلك في حالة ارتكابه الخطأ اثناء قيامها بنشاطها النقابي، كتمارسه نشاط سياسي او تجاري، او التمييز بين اعضائها، او الخروج عن اهدافها المقررة في قانونها الاساسي...الخ، لا يعتبر هذا الإجراء بأي شكل من الأشكال حل للمنظمة النقابية، بل هو إجراء مؤقت سابق على عملية الحل القضائي الذي سنتناوله فيما بعد.¹

اما بالنسبة للحل، فانه تبعا لحرية واستقلالية التأسيس الذي سبق بيانها من قبل، فان حل المنظمات النقابية لا يتم الا بواسطة احد الاسلوبين التاليين، وهما:

أ- اسلوب الحل الاداري : وهو الذي يتم بإدارة قيادة المنظمة النقابية وقاعدتها، وذلك باتخاذ قرار الحل في اطار ديمقراطي وفقا للإجراءات المقررة في قانونها الاساسي .²

ب- اسلوب الحل القضائي: وهو اجراء يأتي تكملة لإجراء التوقيف السابق الاشارة اليه، حيث انه في حالة تأكد المحكمة الادارية من المخالفة المتابع بها التنظيم النقابي، تصدر قرارا بحلها كجزاء عقابي على هذه المخالفة .³

ويسري اثر هذا الحل ابتداء من تاريخ اعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن"،⁴ أي ان الحكم هنا يكون ابتدائي قابل للنفذ المعجل.

رابعا - مهام و صلاحيات النقابة و أهم القرارات القضائية الصادرة في هذا المجال

1. مهام و صلاحيات النقابة

تعترف مختلف النظم القانونية للمنظمات النقابية بعدة مهام ووظائف كأول مظهر للاعتراف القانوني الصريح للنقابة بالشخصية القانونية التي توصلها بصفة تلقائية ومباشرة لممارسة مجموعة من الصلاحيات والحقوق، هذا المظهر الذي تترجمه المادة 16 من القانون

1 - حيث تنص المادة 27 من القانون *14/0 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المشار اليه سابقا، على انه: "يمكن الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المعنية، حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 ادناه . توقيف نشاط أي تنظيم نقابي، ووضع الاختتام على املاكه .

و ذلك دون الاخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها، وتنتهي هذه التدابير بقوة القانون، اذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى، بصرف النظر عن أي سبب اخر للطعن."

2 - حيث تنص المادة 29 من نفس القانون على انه: "يعلن اعضاء التنظيم النقابي او مندوبهم المعينون قانونيا حل تنظيمهم النقابي اداريا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الاساسي."، فمن بين المسائل التي يجب أن يحددها القانون الاساسي للمنظمة النقابية... " القواعد التي تحدد إجراءات الحل للتنظيم النقابي إراديا، و القواعد التي تتعلق بأولوية الممتلكات في هذه الحالة." الفقرة التاسعة من المادة 21 من القانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المشار إليه سابقا.

3 - حيث تنص المادة 31 المعدلة من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي في هذا الشأن على انه: "يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من السلطة العمومية او من أي طرف اخر، عندما يمارس التنظيم النقابي نشاطات مخالفة للقوانين او تلك التي تنص عليها قوانينه الاساسية."

4- المعدلة بمقتضى المادة 5 من القانون 30-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل للقانون 14-90 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج.ر. عدد 68 لسنة 1991.

14-90 السالف الذكر ، بنصها على ان": تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والاهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفقا للمادة 8 اعلاه ,ويمكن ان نقوم بما يلي:

-التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها والحقت اضرارا بمصالح اعضائها الفردية او الجماعية المادية او المعنوية.

- تمثيل العمال امام كل السلطات العمومية

- إبرام أي عقد او اتفاقية, واتفاق له علاقة بهدفها.

-اقتناء املاك منقولة او عقارية ، مجانا او بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الاساسي ونظامها الداخلي.

في حين شمل المظهر الثاني في الاعتراف القانوني للنقابة ببعض المهام والصلاحيات الحيوية التي يستلزمها النشاط النقابي داخل المؤسسة المستخدمة والتي تضمنتها 38 من نفس القانون ، من اهمها": المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب".

أما المظهر الثالث ، فيتعلق بالمنظمات النقابية التمثيلية على المستوى الوطني والقطاعي ، وحسب نسبة تمثيلها على الصعيد الوطني،¹ فإنها :

- تستشار في ميادين النشاط التي تعينها خلال اعداد المخططات للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

-تتفاوض في الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية التي تعينها.

-تمثل في مجالس ادارة الهيئات الضمان الاجتماعي، والمجالس الاعضاء في الوظيفة العمومية ، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم... الخ.

يستخلص من كل ما سبق، ان المنظمات النقابية قد اصبحت فاعلا في الحياة المهنية والاجتماعية والاقتصادية لكل من العمال واصحاب على السواء، وشريكا اجتماعيا كامل الحقوق في العملية التفاوضية والتشاورية لصناعة القرار الاقتصادي، والاجتماعي على الصعيدين المؤسساتي والقطاعي وشخصا قانونيا فاعلا في النسيج المؤسساتي للدولة، ومؤثرا في كافة

1- تقدر نسبة التمثيل التي حددها القانون ب 20% من العمال الذين يشملهم مجال نشاط المنظمة النقابية، حتى تعتبر ذات تمثيل وطني أو قطاعي يسمح لها بالمشاركة في التفاوض إما لإبرام الإتفاقيات الجماعية أو لتسوية النزاعات الجماعية. (المواد 33 إلى 35 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.)

النشاطات المهنية والاجتماعية والاقتصادية، بما يضمن المحافظة على التوازنات بين المصالح المتناقضة لأطراف علاقة العمل، وبالتالي ضمان نوع من الاستقرار المهني والاجتماعي في الاقتصاديات المعاصرة.

II. - أهم القرارات القضائية الصادرة عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المتعلقة

بالحق النقابي:

(قرار الغرفة الاجتماعية الصادر في 1993/12/08 ، ملف رقم 104599) " حيث يعاب على القرار أنه بعد تسليمه بضرورة تطبيق المادة 50 التي تمنع أي تمييز بين العمال بسبب نشاطهم النقابي رد ، ودفع الطاعن بصفته نقابيا باعتمادهم على المادة 52 التي تقرر خضوع النقابي إلى أحكام التشريع المعمول به و هكذا يكون القرار قد اعترف بصفته النقابية و في نفس الوقت يبعدها .

لكن بالرجوع إلى القرار المنتقد يتبين أن القضاة لم يؤسسوا قرارهم على المادة 50 و سردها نصفا صرحوا أن تلك المادة لا تعفي النقابي من الخضوع الى تشريع العمل اثناء ممارسة نشاطهم طبقا لا للمادة 52 من نفس القانون ولا تناقض في ذلك مما يجعل النعي من هذه الزاوية غير ذي جدوى.¹

قرار الغرفة الاجتماعية الصادرة في 1995/03/14 ملف رقم (340921).

"إن الأجرة لا تمنح للعامل الا مقابل العمل المؤدى فعلا و هذا تطبيقا للمادة 80 من القانون رقم 90|11 المؤرخ في 1990/04/21 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية اما التي توقف فيها العامل فلا يخول له القانون الا المطالبة بالتعويضات²."

قرار الغرفة الاجتماعية الصادر في 1996/12/17 ، ملف رقم (135960)

"اذا كان القانون يقرر لكل تنظيم نقابي الشخصية المعنوية والاهلية المدنية ، وحق التقاضي عقب كل وقائع لها علاقة بهدفها و تمس بمصالح اعضائه الفردية و الجماعية، المادية و المعنوية . فان الدعوى الحالية تعتبر غير مقبولة لان اهلية التقاضي الممنوحة قانونا للنقابة لا تمتد الى الدعوى العادية كالقضية الراهنة . مما يتعين نقض القرار بدون احالة³ ."

قرار الغرفة الاجتماعية الصادرة في ، 09|12|1997 ملف رقم (149274)

1- الأستاذ حمودي عبد الرزاق ، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية بقرارات قضائية جد حديثة لم يسبق نشرها ، الجزء الأول ، دار خطاب طبعة 2010 ، ص 75 و 76

2- نشرة القضاة لسنة 1999، العدد 55، ص193.

3- المجلة القضائية لسنة 1996، العدد 02، ص100.

"من المقرر قانونا انه " لا يجوز لأحد أن يرفع دعوى أمام القضاة مالم يكن حائز الصفة و أهلية التقاضي وله مصلحة في ذلك."

ومن المقرر ايضا ان " يتمتع الشخص الاعتباري بجميع الحقوق الا ما كان منها ملازما لصفة الانسان وذلك في الحدود التي يقرها القانون."

ولما ثبت -في قضية الحال- ان قضاة الموضوع لما لم يحتضوا على توفر شرط الصفة و الاهلية للفرع النقابي و الذي يعد من النظام العام لرفع الدعوى , يكونون قد خرقوا القانون وعرضوا بذلك قرارهم للنقض¹.

قرار الغرفة الاجتماعية الصادر, 14|04|1989, ملف رقم(159380)

"من المقرر قانونيا ان الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين .من المقرر ايضا انه" يحق للعمال الاجراء من جهة , و المستخدمين من ان ينخرطوا انخراطا حرا و اداريا في تنظيمات نقابية موجودة , شريطة ان يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الاساسية لهذه التنظيمات النقابية."

ولما ثبت- في قضية الحال - ان قضاة المجلس لما الزموا الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالكف عن قبول انخراط سائقي سيارات الاجرة لديه , بالرغم من ان قانون ممارسة الحق النقابي كما هو مكرس دستوريا يمنح للعمال الاجراء والمستخدمين بان ينخرطوا في تنظيمات نقابية شرعية.

وانه ضمن سائقي سيارات الاجرة يوجد عمال اجراء، وبالتالي لهم الحق في حرية الانخراط في اي تنظيم نقابي موجود بصفة شرعية ، ومن ثم ،فان القضاة كما قضوا يكونون قد خالفوا القانون، مما يستوجب معه النقض.²

قرار الغرفة الاجتماعية الصادرة في 15|10|2005، ملف رقم (310840)

"يعد باطلا وعديم الاثر ، كل تسريح يستهدف مندوبا نقابيا، ويتم من دون اخبار المنظمة النقابية مسبقا."³

و بهذا نكون قد انتهينا من معالجة جل ما يتعلق بالنقابات المهنية لرجال البحر ، لننتقل للحديث عن المنازعات الجماعية في العمل الخاصة بفئة رجال البحر " المطلب الثاني "

1- المجلة القضائية لسنة 1998، العدد 01، ص 139.

2- المجلة القضائية لسنة 1998، العدد 02، ص 97.

3- الأستاذ حمودي عبد الرزاق ، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية ، المرجع السابق ص 79.

المطلب الثاني: المنازعات الجماعية للعمل لرجال البحر

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة ,لكونها احدى الافرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال واصحاب العمل من جهة، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، وهذه المصالح، والتي تؤدي الى اختلال التوازن بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك من حسابات وتنازلات من احد الأطراف، او من الطرفين معا، من جهة اخرى.

ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من اهمية في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من اخطار و اضرار اقتصادية و اجتماعية في مصالح الطرفين، فقد احيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية و و الاتفاقيات الجماعية على السواء، حيث خصصت لها عدة احكام وقواعد قصد الوقاية منها، تارة وقصد علاجها تارة اخرى، وذلك بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تسبب في اللجوء الى الطرق العنيفة لفرض تسويتها،اي اللجوء الى الاضراب.

وحتى نلم بمختلف الجوانب التنظيمية والاجرائية، المتعلقة بطرق واساليب التسوية السلمية لهذه النزاعات فاننا، سوف نتناول بالبحث والدراسة، في بداية التعريف بالنزاعات الجماعية، مضمونها وشروطها. ثم الاجراءات الوقائية المتعمدة لتفادي وقوع هذه النزاعات " الفرع الأول"، ثم نتناول الضغوط الشرعية لتسوية النزاعات (أي الإضراب) نظرا لخصوصيته واهميته، واختلاف اجراءاته واحكامه " الفرع الثاني "

الفرع الأول : مفهوم النزاعات الجماعية للعمل و اجراءاتها الوقائية و العلاجية

سنعالج أولا مفهوم النزاعات الجماعية للعمل، ثم نتطرق ثانيا للإجراءات الوقائية و العلاجية من هذه النزاعات

أولا -مفهوم النزاعات الجماعية للعمل

1. التعريف بالنزاعات الجماعية:

تعرف النزاعات الجماعية في العمل بانها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة من العمال، او التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة، وصاحب او اصحاب العمل، او التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ثانية، حول تفسير او تنفيذ قاعدة قانونية، او اتفاق او اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط واحكام وظروف العمل، او بالمسائل الاجتماعية والمهنية، والاقتصادية المتعلقة بالعمل، او باي اثر من اثار علاقة العمل الجماعية، او كما يعرفها المشرع الجزائري

هي": ... هي كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل...¹.

II. تمييز النزاعات الجماعية في العمل :

ولتمييز هذا النوع من النزاعات عن النزاعات الفردي، يعتمد الفقه معيارين احدهما شكلي، ويتمثل في شمولية النزاع لمجموعة من العمال، او على الاقل لمجموعة منهم، بغض النظر فيما اذا كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي او ليسوا مهيكليين ، على ان يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كان يكونا تابعين لنقابة واحدة، او مهنة معينة، او لقطاع نشاط معين...الخ ، على ان يشمل هذا المعيار (الشرط) ان يتعدد اصحاب العمل، في ان يشمل النزاع صاحب عمل واحد.

اما الثاني، فهو موضوعي، أي يكون النزاع الجماعي في موضوعه، او سببه بمعنى ان يهم موضوع النزاع جميع العمال، أي يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين، مثل المطالبة برفع الاجور ، او تحسين ظروف العمل، او تطبيق قاعدة قانونية ، او اتفاقية تهم كافة العمال، او تحقق لهم بعض المصالح او منافع المشتركة بينهم...الخ.

ويستخلص مما يقدم، ان النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص بمجموعة عمال، لأسباب او اهداف مختلفة، بل هي نزاع واحد من حيث الهدف او السبب يشترك فيه جميع او مجموعة من العمال²، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا .

ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعي، ان يمس مصالح جميع او مجموعة من العمال، حتى ولو كان في البداية يخص عامل واحد، كأن يتخذ صاحب العمل اجراء ما ضد عامل معين من شأنه ان يهدد او يمس مصالح بقية العمال الاخرين، كما قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمال ، وصاحب او اصحاب العمل، حيث انه يمكن للنقابة ان تكون طرفا في النزاع بصفة مباشرة، او باعتبارها ممثلة لمصالح العمال ، اذ ينص القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي على الاختصاص الاصلي للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل، وتسويتها³، وكذلك حق التقاضي و ممارسة الحقوق

¹ - راجع المادة 2 من القانون 02-90 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، و تسويتها، و ممارسة حق الإضراب. ج.ر عدد 6 المؤرخة في 7 فيفري 1990، ص 231 و ما بعدها.

² - و نسجل هنا ملاحظات هامة جدا، تتعلق بمبدأ فردية الدعوى القضائية، حيث أنه حتى في حالة اشتراك مجموعة من العمال في سبب واحد، و كان النزاع وكيف أنه مجموعة نزاعات فردية، لكونها تتعلق مثلا بتنفيذ عقد العمل، فإنه لا يجوز رفع قضية واحدة تجمع جميع العمال المعنيين، و هو ما سار عليه الإجهاد القضائي الفرنسي و الجزائري على السواء من ذلك قرار المحكمة العليا، رقم 153115 بتاريخ 09 - 12 1997 (=المجلة القضائية عدد 2 لسنة 1997. ص 104) الذي جاء فيه أنه: من المستقر عليه قانونا و قضاء "أن أحادية الدعوى هو المبدأ أما الدعوى الجماعية فهي الإستثناء. طالما توفرت فيها شروط أحادية المصلحة و السبب بين أفراد الجماعة".

و من الثابت - في قضية الحال - أن قضاة الموضوع قد أهملوا هذه القاعدة عند قبولهم للدعوى الجماعية، رغم عدم ورود الشروط السالفة الذكر فيها، مما يعرض قرارهم للنقض.

³ - راجع المادة 38 من القانون 14-90 المؤرخ في 14/02/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، السالف الذكر .

المقررة للطرف المدني، لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه والحقت اضرار بمصالح اعضائه الفردية و الجماعية المادية او المعنوية¹.

وتتمثل اهمية و خطورة النزاعات الجماعية، في كونها قد تؤدي الى مواجهة بين العمال او التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة، وصاحب العمل، من جهة اخرى، قد تصل بالطرف الاول الى التوقف الجماعي عن العمل، أي الاضراب، و بالطرف الثاني الى غلق محل العمل، اذا لم تجد لها الحلول السريعة، مما قد يعرض بعض مصالح وحقوق العمال، و اصحاب العمل لأضرار او للمخاطر كما قد يمس حتى الاقتصاد الوطني، اذا تم في قطاع حساس او استراتيجي في البلاد، او بمصالح المجتمع الاقتصادية او الاجتماعية، الامر الذي جعل مختلف التشريعات العمالية المقارنة مختلف الدول المعاصرة تعمل على تنظيمها و العناية بها، بشكل يهدف الى الوقاية منها والتخفيف من اثارها، وذلك بوضع أنظمة واليات خاصة لتسويتها، وتراعي فيها مشاركة الاطراف بصفة فعالة او أساسية، عن طريق منح الاتفاقيات الجماعية صلاحية وضع اجراءات لتفادي بلوغها مستوى من التعقيد يهدد باللجوء الى الطرق العنيفة، مثل الاضراب او غلق محل العمل.

ثانيا : الاجراءات الوقائية و العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل :

1. الاجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل:

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من اهم المسائل التي تشغل اهتمام كل العمال واصحاب العمل على السواء، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية، الا وتضمنت عدة اجراءات وقائية لتفادي أي نزاع جماعي بين أطرافها، وخاصة بعد ان اصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير، والتفاوض مع اصحاب العمل، من اجل وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقة العمل، و ما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الاساليب الفعالة لتفادي النزاعات الجماعية بنفس الاهتمام والمسؤولية التي يتحملها صاحب العمل، انطلاقا من مبدأ الالتزام بواجب السلم المهني والاجتماعي في العمل.

وبالرجوع الى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية، ولمضمون واحكام هذه الأخيرة، من خلال بعض النماذج التي تم الحصول عليها، فإننا نجد ان هناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية، تتمثل الاولى في التفاوض الجماعي المباشر كلما دعت الضرورة لذلك، بينما الثانية، في وضع هياكل ولجان دائمة مهمتها ترصد أي اشكال قد وقع والبحث عن حلول له.

¹- راجع المادة 16 ف 1 من القانون السالف الذكر.

1 - **التفاوض الجماعي المباشر**: تنص المادة 4 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، وممارسة حق الإضراب ، بان " يعقد المستخدمون وممثلون العمال ، اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية، على أن " تحدد دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال ."

هذه القاعدة التي عملت على تجسيدها العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات الوطنية ، تطبيقا لهذا القانون، حيث نجد هناك عناية بارزة بهذا الموضوع¹.

حيث تتمثل اهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقى الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين ، وتوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بين الاطراف ،من اجل احباط أي اشكال او خلاف قد يلوح في افق العلاقات المهنية والاجتماعية بينهما . كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية، واطراف العلاقة المهنية، من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية ، والحلول المقترحة لها، وحدود التنازلات التي قد تقتضي الامر الى تقديمها من كل طرف قصد تقادي الخلافات وزيادة التوتر بين الطرفين ، وبالتالي خروج سبب النزاع من الدائرة التي يمكن السيطرة عليه فيها ليتحول الى مشكل يستلزم البحث عن حوله عبر قنوات ووسائل واجراءات اخرى ، تستلزم تدخل اشخاص وهيئات اجنبية عن المؤسسة.

ب - **اللجان المشتركة** : كثيرا ما يوكل امر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية او تقادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر، الى لجان مختلطة دائمة او مؤقتة ، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الاولى، حيث تقوض التشريعات العمالية حرية وصلاحيات انشاء وتنظيم مثل هذه الاخيرة، مهمة متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له .

ومن امثلة الاتفاقيات التي اخذت بهذا الاسلوب من الاجراءات الوقائية ، نجد الاتفاقية الجماعية للبنوك والمؤسسات المالية، التي نصت في مادتها 69 على انه "في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل ، والممثلين النقابيين للعمل ، لا يسبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي ، وكذلك الامر في حالة النزاعات المفاجئة، يمكن انشاء لجنة خاصة un comité ad hoc تتشكل من الممثلين النقابيين ، وممثلي صاحب العمل ، والمفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال واصحاب العمل الاطراف في النزاع .

¹ - من ذلك ما تنص عليه المادة 34 من الاتفاقية الجماعية القطاعية لعمال قطاع المحروقات الموقعة في اول ماي 1997، مثلا، والتي تقتضي بانه: "من اجل تقادي أي نزاع في العمل ، ينظم المستخدم، وممثلي العمال على مختلف المستويات اجتماعات دورية، من اجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية، والظروف العامة للعمل، على ان تحدد دورية الاجتماعات بمقتضى اتفاقات مشتركة بين الاطراف ". وكذلك المادة 228 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الاشغال البترولية الكبرى التي جعلت هذه الاجتماعات شهرية.

وتجتمع اللجنة وجوبا خلال الثلاثة ايام الموالية لإنشائها. وتقوم بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من اجل تسوية النزاع, خلال الخمسة عشر (15) يوما من تاريخ انشائها , وتحرر محضرا بذلك, وتكون نتائج اعمالها ملزمة لا أطراف النزاع .

وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع , واستمرار الخلاف فانه يجب اللجوء الى الاجراءات القانونية او الاتفاقية الاختيارية او الاجبارية الخاصة بالوساطة , و /او التحكيم "

ويتضح من هذا المثال , ان هذا النوع من اللجان لا يختلف من حيث الهدف , وطريقة العمل عن التفاوض المباشر . فهي تهدف بالدرجة الاولى الى تطويق النزاع قبل تعقيده , مستعملة في ذلك الاسلوب الاول وهو التفاوض المباشر بين الاطراف , على اساس ان الحوار المباشر هو الحل الامثل لتقاضي النزاعات الجماعية في العمل الا ان هذه الإجراءات الوقائية , الضرورية في المراحل الاولى لبروز بوادر النزاع , كثيرا ما لا تؤدي النتائج المرجوة منها , اما لتمسك الاطراف بمواقفها ومطالبها , و اما لعدم جدية اعمال هذه اللجان والمفاوضات , واما لعدم التزام الاطراف بنتائجها او تنفيذها لحلول التي تم اقتراحها , او لا يسبب من الاسباب الاخرى . الامر الذي يستدعي اما بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء الى الوسائل والاجراءات العلاجية المختلفة , سواء الاختيارية منها او الاجبارية, على النحو الذي سنبينه في البنود الموالية¹.

II. - الاجراءات العلاجية : يقصد بالاجراءات العلاجية , تلك الاساليب والطرق التي تهدف الى دراسة وبحث اسباب النزاعات الجماعية لإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن اطر او هيئات معينة , مثل هيئات المصالحة , والوساطة , والتحكيم .

1- المصالحة **la conciliation** : تنص المادة الخامسة من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية , وممارسة حق الاضراب , على انه " : اذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة او في بعضها , يباشر المستخدم وممثلو العمال اجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات او العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

وإذا لم تكن هناك اجراءات اتفاقية للمصالحة , او في حالة فشلها , يرفع المستخدم او ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل الى مفتشية العمل المختصة اقليميا".

و واضح من نص هذه المادة , ان هناك نوعين من المصالحة . يتمثل النوع الاول في المصالحة الاتفاقية **conciliation conventionnelle** و يقصد بها تلك الاجراءات التي تقرر الاتفاقيات الجماعية, سواء بقصد ايجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ اثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل , او بقصد

¹ - الدكتور أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 347.

تفسير احكام الاتفاقية الجماعية , التي قد يحدث بشأن تفسير بعض احكامها اختلاف بين الطرفين , حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها بكل حرية و استقلالية بين الطرفين , على اساس التساوي في الاعضاء أي على شكل اللجان المتساوية الاعضاء , كما ان نظام عمل هذه اللجان يحدده الاطراف انفسهم , وكذلك الامر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها , الى جانب نطاق عملها , الذي قد يكون محليا او جهويا , او وطنيا , أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية . كما يعتمد اسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة . اذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة , يبدأ بالمستوى المحلي او على مستوى المؤسسة , وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة , ينتقل النزاع الى المستوى الاعلى وهكذا , اما على درجتين او ثلاثة¹.

اما النوع الثاني , فيتمثل في المصالحة القانونية *conciliation légale* فيلجا اليها عند عدم النص على الاسلوب الاول , او في حالة فشله , كما تنص في ذلك الفقرة الثانية من المادة 5 من قانون تسوية المنازعات الجماعية السالف الذكر , حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة الى مفتش العمل الذي يقوم ... " وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال . " حيث ... "يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل الى جلسة اولى للمصالحة خلال الاربعة (4) الموالية للإخطار , قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها" . ويجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل ان يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل².

ويفهم من النصوص السابقة , ان المشرع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية او الالزامية , عند بروز نزاع جماعي في العمل , من اختصاص مفتش العمل , على خلاف القانون الفرنسي الذي يوكل هذه المهمة الى لجنة ثلاثية التشكيل , يختلف نطاق عملها حسب درجة و اهمية النزاع الذي تكلف بتسويته , حيث انها قد تكون لجنة محلية او جهوية او وطنية , كما نظم المشرع الفرنسي مسألة تشكيل لجان مصالحة , ونطاق تدخلها بصفة قانونية , الى جانب تنظيمه للإجراءات المتبعة فيعرض النزاع على هذه اللجان , والتي يلعب فيها مفتش العمل , دور التسوية الودية فقط , وعند فشله فانه يمكن اما للطرف الاكثر استعجالا , او لوزير العمل , او مدير العمل على المستوى المحلي , او مد اليد العاملة , ان يخطر اللجنة المختصة بواسطة عريضة مكتوبة على ورق عادي ليعرض عليها كل جوانب النزاع , موضوعه , وسببه , و اهدافه... الخ³.

1- راجع الدكتور أحمية سليمان , المرجع السابق, ص 348 .

2- راجع المادتين 6 و 7 من القانون 20-90 المؤرخ في 90/2/6 . المرجع السابق. تشير إحصائيات وزارة العمل في هذا الشأن , لسنة 1997 على سبيل المثال , أن مصالح مفتشيات العمل قد تلقت خلال هذه السنة حوالي 206 نزاع , منها 94 نزاع خاص بمؤسسات عمومية إقتصادية أي بنسبة 45,6% و حوالي 70 نزاع خاص بمؤسسات إقتصادية محلية , بينما كان نصيب القطاع الخاص 28 نزاع فقط . و كانت نتائج عمل مصالح مفتشيات العمل أنها تمكنت من تسوية 162 نزاع أي بنسبة 78% . في حين كانت نتائج سنة 1996 و 1995 أقل من هذا , إذ تمكنت هذه المصالح من تسوية 147 نزاع من أصل 372 . و في سنة 1995 .

3- راجع الدكتور أحمية سليمان , المرجع السابق, ص 349 .

اما فيما يتعلق بنتائج المصالحة ،سواء في اسلوبها الاول او الثاني، فإنها تخرج عن الاحتمالات الثلاثة التالية:

- اما ان تتوصل لجنة المصالحة الى حل او تسوية النزاع بصفة كلية ، و هذه الحالة، تشكل هذه التسوية التي تأتي كنتيجة لتساور وتفاوض الاطراف سواء في اطار لجنة المصالحة الاتفاقية، او بواسطة مفتش العمل، او في اطار اللجنة الثلاثية (المعمول بها في القانون الفرنسي) . و المشكلة من ممثلي صاحب اصحاب العمل ، وممثلي السلطة العامة نتيجة التنازلات التي تستوجب على كل طرف تقديمها، عبارة عن اتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة، ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية، لا سيما شرط التسجيل والايدياع، اذ يعتبر الحد الذي يتوصل اليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية ،سواء تعلق الامر بأحد حقوق او الالتزامات او تعلق الامر بتفسير معين لأحد بنودها و احكامها.

وفي هذا الشأن ، تنص المادة 8 المعدلة من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية بأنه: " عند انقضاء مدة اجراء المصالحة التي لا يمكن ان تتجاوز ثمانية(8) ايام ابتداء من تاريخ الجلسة الاولى ، يعد مفتش العمل محضرا يوقع الطرفان ،ويدون فيه المسائل المتفق عليها التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها، ان وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الاكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة اقليميا " .¹

_ اما ان تتوصل اللجنة الى تسوية جزئية للنزاع وفي هذه الحالة، كما تشير اليه المادة المشار اليها اعلاه ، فان محضر المصالحة الجزئية، يجب ان يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن لهما اما عرضها على الوساطة ، وإما على التحكيم.

_ حالة فشل اجراء المصالحة ، كذلك الامر ، يحرر محضر بعدم المصالحة ، او مفتش العمل، حسب كل حالة، وعندها (كما اشرنا الى ذلك من قبل (يمكن لأطراف النزاع ، اما اللجوء الى الوساطة، واما الى التحكيم ، حسب ما تنص عليه احكام الاتفاقية الجماعية . كما يمكن لعمال بعد هذا الاجراء من ممارسة حقهم في الاضراب .

ب _ الوساطة la Médiation :يرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة في فرنسا الى عهد قريب بسبب ، بالمقارنة الى اساليب الاخرى، حيث استعملت في البداية في اطار ضيق ومحدود ،كاجراء لتسوية النزاعات التي تقوم في مجال الاجور عند التفاوض او تعديل الاتفاقيات الجماعية ، وذلك بمقتضى قانون 5ماي 1955 ،ليوسع العمل بها فيما بعد لتشمل بقية الخلافات الاخرى ،وذلك بمقتضى قانون 26

¹ - راجع التعديل الوارد على القانون 90-02 بمقتضى القانون 91-27 المؤرخ في 21/12/1991 ج.ر عدد 68 لسنة 1991.

جويلية¹ 1957 لتصبح بعد هذا التاريخ احدى الاجراءات الاختيارية تارة والاجبارية تارة اخرى التي يجب اللجوء اليها كلما كان هناك نزاع جماعي في العمل ، الى جانب اجراءات أخرى . ويقصد بالوساطة، احتكام اطراف النزاع الى شخص محايد لاعلاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات و المعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به، ثم يترك ان له السلطة التقديرية الكاملة في ايجاد الحل او الحل المناسب له ، على ان تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات او توصيات للطرفين الذين قد يأخذون بها او يرفضونها ، ذلك ان الوسيط ليس له اية سلطة قانونية او تنظيمية او عقدية على اطراف النزاع . وفي هذا الشأن تنص المادة 10 من قانون تسوية النزاعات الجماعية، بأن : " الوساطة هي اجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل ،على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشارك في تعيينه. " كما تضيف المادة 11 الموالية على أن : " يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه، ويتعين عليه ان يتقيد بالنسب المهني ازاء الغير في كل المعلومات التي تكون قداطلع عليها اثناء قيامه بمهمته ."

ويتضح من احكام المادتين السابقتين ،وكذلك الحال في احكام القانون الفرنسي، بان الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه، حيث يمكن الاطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية ، و كل موضوع أو وثيقة يمكنها ان تساعده في فهم النزاع او في ايجاد الحل المناسب له، هذه الصلاحيات التي يبرر تقييده بالمحافظة على السر المهني بالنسبة لكلما يطلع عليه من المعلومات .

ومع كل هذا فان كل ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع هو مجرد اقتراح او توصية يقدمها للطرفين الذين يحتفظون بحق الاخذ بها او رفضه ، حيث انه ليس هناك ما يثبت او يدل على واجب الالتزام بما يعرضه او يقرره الوسيط من حلول النزاعات التي تعرض عليه ، حيث تنص المادة 12 من القانون السالف الذكر على أنه : "يعرض الوسيط على الطرفين ، خلال الاجل الذي يحدده ، اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة الى مفتشية العمل المختصة اقليميا . " هذه التوصية التي لا يمكن ان تاخذ الطابع التنفيذي الا لزامي الا اذا اتفق الطرفان على ذلك .

ونسجل هذا الغموض الذي يكتنف التشريع الجزائري في هذا المجال ، فعلى خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم اجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الاجرائية والتنظيمية والاثار المترتبة على النتائج عمل الوسيط ، وتحديد المهلة التي تترك للطرفين لكي يعلنوا على قبولهم او رفضهم لاقتراح الوسيط ، و مالى ذلك من الاحكام التنظيمية الاخرى² . فان القانون الجزائري جاء خاليا من اية اشارة للجوانب التنظيمية الخاصة بكيفية تنفيذ الاقتراحات والتوصيات التي يقترحها الوسيط، والاجراءات التي يتم بها القبول او رفض الاطراف لهذه التوصيات، وماهي الحلول التي يجب اللجوء اليها في حالة قبولها من قبله

¹- القانون الأول رقم 55-478 المؤرخ في 05 ماي 1955. أما القانون الثاني الذي وسع من دائرة تطبيق إجراء الوساطة، فيحمل رقم 57-833، مؤرخ في 26 جويلية 1957. لمزيد من المعلومات، راجع هيلان سيناوي، المرجع السابق، ص 2 فقرة 9. و ص 5 فقرة 65 و ما بعدها.
²- راجع المادة ل 4-524 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 354 و ما بعدها.

أحد الاطراف و رفضها من الطرف الاخر،الى غير ذلك من الاشكالات التي قد تطرح في المجال العلمي والاجرائي . كما ان الاتفاقيات الجماعية ،التي تم وضعها على اساس هذا القانون لم تتعرض هي الاخرى لهذه الاجراءات العملية والتنظيمية ، مكتفية فقط بالاشارة الى امكانية اللجوء الى هذه الاجراءات.

ج _ التحكيم L'arbitrage : لقدسبق ان اشرنا الى انه في حالة فشل الاجراءات الوقائية في تسوية النزاع الجماعي، يمكن للاطراف المتنازعة ان يلجؤوا اما الى اسلوب الوساطة على النحو الذي سبق بيانه ، او الى التحكيم ، حيث ان مبدا الاختيار بين الاسلوبين، من المبادئ المسلم بها في مختلف التشريعات المقارنة ، و هو مانصت عليه المادة 9 ف 2 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية ،التي تقضي بانه " :وفي هذه الحالة (أي حالة فشل المصالحة) يمكن للطرفين ان يتفق اعلى اللجوء اما الى الوساطة او التحكيم ، كما تنص عليهما احكام هذا القانون " .

وبالرجوع الى احكام هذا القانون فيما يتعلق بالتحكيم فاننا نجد المادة 13 منه تنص على أنه: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم ،تطبق المواد من 442 الى 454 من قانون الاجراءات المدنية،مع الاحكام الخاصة في هذا القانون " .¹

ونظرا لاهمية هذا الاجراء العلاجي في تسوية المنازعات الجماعية في العمل، فاننا سنحاول دراسته بنوع من التفصيل، من خلال التركيز على والمواضيع التالية ، كليات تعيين المحكمين ، وصلاحياتهم، واجراءات التحكيم وتنفيذ قرارات المحكمين ، على ضوء ما تقضييه القوانين الوطنية و القوانين المقارنة .

1- كليات تعيين هيئات التحكيم : مبدئيا وكقاعدة عامة ، من النظم القانونية، فان الاطراف المتنازعة تتمتع بحرية كاملة في تعيين الذين يمكن اللجوء اليهم عند وقوع أي نزاع في العمل ، اويتم التعيين من كلما تطلب الامر ذلك ، وهو ما يعرف بالاجراء لاتفاقي او التعاقدية ، يأخذ به القانون الفرنسي .² وكذلك القانون الجزائري فيما يخص التجارية فقط بالنسبة للتعيين المسبق للمحكمين³ . والاتفاق المسبق على الى التحكيم في النزاعات الخاصة بتنفيذ مختلف العقود الاخرى ، بما فيها اتفاقيات العمل الجماعية باعتبارها عقود مثل العقود الأخرى⁴ .

الا ان احالة المشرع الجزائري لكليات واجراءات تعيين هيئات التحكيم الى قواعد واحكام قانون الاجراءات المدنية ليس اجراء سليما في راينا ، ذلك التحكيم المنصوص عليه في هذا القانون يتعلق بصفة أساسية بالتحكيم التجاري و الاقتصادي ، أي التحكيم الخاص بالعقود التجارية بين المؤسسات الاقتصادية في علاقاتها فيما بينها .

²- راجع المادتين ل 525-1 و 525-2 من ق2- و هي المواد التي حلت محلها المواد 1006 و ما بعدها من القانون 09-08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية. ج.ر عدد 21 لسنة 2008.

انور العمل الفرنسي. المرجع السابق، ص 355 و 356.

³- راجع المادة 444 ف 3 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري.

⁴- تنص المادة 444 ف 2 من القانون السابق على أنه: "يجوز للمتعاقدين أن يتفقوا في كل عقد على عرض المنازعات التي قد تنشأ عند التنفيذ على المكمن" و هو الإجراء الذي أخذت به أغلب الإتفاقيات الجماعية.

وتظهر عدم الملاءمة خاصة في مضمون المادة 444 من قانون الاجراءات المدنية السابق التي حلت محلها المادة 1008 من قانونالاجراءات المدنية والادارية الجديد، هذه الاخيرة التي تنص على أنه : "يثبت شرط التحكيم تحت طائلة البطلان ، بالكتابة في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تستند إليها . يجب أن يتضمن شرط التحكيم تحت طائلة البطلان ، تعيين محكما و محكمين ، أو تحديد كفاءات تعيينهم."¹

وهو ما يفيد أن تعيين و اختيار الحكام او المحكومين من قبل الطراف ، يتم قبل وقوع النزاع، وهذا امر مناقض لعرف وخصوصيات النزاعات الجماعية التي يتم فيها الاتفاق على اللجوء الى التحكيم او الوساطة مباشرة بعد قشل المصالحة ، كما تنص على ذلك المادة 9 من قانون تسوية المنازعات الجماعية، كما يحدث الاتفاق على اللجوء الى التحكيم في اغلب الحالات عند إبرام الاتفاقية الجماعية.

وهكذا ، ومن خلال كل ما سبق ، يتضح لنا ، ان كل من احكام قاتون الاجراءات المدنية السابق، وقانون الاجراءات المدنية و الادارية الحالي ، فيما يتعلق بكفاءات تعيين المحكمين ، لانتناسب مع طبيعة و متطلبات النزاعات الجماعية للعمل و كان من الانسب للمشرع في رأينا (ان يعتمد نفس الاسلوب و الصيغة البسيطة و المرنة التي اعتمدها في المواد 10 الى 12 من قانون 02_90 المتعلقة بالوساطة ، مع مراعاة الفارق بين مهمة الوسيط ومهمة المحكم أو المحكمين ، مع إضافة مادة رابعة يكون مضمونها نص الفقرة الثانية من المادة 13 من هذا القانون . على أن يشكل كل ذلك محتوى القسم الرابع الذي خصص للتحكيم . مع الاحالة الى بعض أحكام قانون الاجراءات المدنية و الإدارية في بعض المسائل العامة

2_ صلاحيات ومهام المحكمين : لم تتضمن القوانين الجزائرية أية إشارة الى الصلاحيات والسلطات المخولة للجان التحكيم ، ولا الى نوع النزاعات التي تتكفل بتسويتها ، وهو ما يمكن تفسيره، بأن لهيئات التحكيم صلاحيات واسعة و مطلقة في اعتماد كل السبل والوسائل الضرورية التي تمكنها من الوصول الى اصدار حكمها وفق قواعد القانون ، ومبادئ العدالة و الانصاف .

وبالرجوع الى التشريع الفرنسي الذي يعود فيه تاريخ التحكيم في منازعات العمل الجماعية الى سنة 1936 ، حيث بدأ العمل بالتحكيم الإجباري ، ليؤخذ فيما بعد في سنة 1938 بنظام التحكيم الاختياري. الذي ادخلت عليه منذ ذلك التاريخ عدة تعديلات و تميمات يرجع آخرها الى سنة 1982² فاننا نجدها تفرق بين عدة أنواع من النزاعات الجماعية من حيث مضامينها وطبيعتها ، مما يؤثر ضيقا واتساعا على صلاحيات هيئات التحكيم

- فالمنازعات المتعلقة بتفسير و تنفيذ القوانين والنظم و الاتفاقيات او الاتفاقيات الجماعية، او ما يسمى بالمنازعات القانونية تفصل فيها هيئات التحكيم وفق احكام القوانين والنظم المعمول بها،

¹- كما تنص المادة 1009 من نفس القانون على أنه: "إذا اعترضت صعوبة تشكيل محكمة التحكيم بفعل أحد الأطراف أو بمناسبة تنفيذ إجراءات تعيين المحكم أو المحكمين، يعين المحكم أو المحكمين من قبل رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه.

²- راجع كامرلينك، المرجع السابق، ص 991.و.دأحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 355.

وكذلك وفق البنود والأحكام المقررة في الاتفاقيات والاتفاقيات لحل النزاع، أو التي تحكم الاطراف المتنازعة . ونفس الشيء بالنسبة للمنازعات ذات الطابع الاقتصادي أي تلك المتعلقة بالاجور والتعويضات والحوافز، التي تعتمد فيها هيئات التحكيم بالدرجة الاولى على القوانين والنظم والاتفاقيات أو الاتفاقيات المعمول بها، الى جانب العقود الفردية للعمل والاعراف والعادات المهنية، في حالة عدم وجود او عدم كفاية القواعد المحددة الخاصة بالموضوع محل النزاع .

اما بالنسبة للمنازعات المتعلقة بالمفاوضات الخاصة بابرام ومراجعة الاتفاقيات الجماعية ، فان لهيئات التحكيم نوع من الصلاحيات الواسعة، حيث يمكنها اعتماد كافة الوسائل والطرق القانونية والمهنية التي تمكنها من الوصول الى قرار من شأنه انهاء وتسوية النزاع القائم بين الطرفين .

اما في النظام الجزائري، فان كلما يمكن الاشارة اليه في هذا الشأن ، هو ماتضمنه المادتين 17 و 18 من المرسوم التنفيذي المنظم للجنة الوطنية للتحكيم ،¹ حيث تنص الاولى على وجوب سماع اللجنة لممثلي العمال واصحاب العمل الاطراف في النزاع . بينما تنص الثانية على إمكانية إستعانة اللجنة بخبرة أي شخص اجنبي ترى انه يفيد في أعمالها، الى جانب امكانية القيام بكل التحقيقات والتحريات التي تراها ضرورية لتوضيح ملابسات القضية .

وبصفة عامة، و بغض النظر عن طبيعة و محتوى النزاع فان هيئة التحكيم تطبق كافة القوانين و النظم المعمول بها،² وقياسا على الصلاحيات وسلطات الوسيط التي سبق الاشارة اليها، والمقررة في قانون العمل، فان لهيئة التحكيم كافة الصلاحيات و الامكانيات اللازمة التي تمكنها من الحصول على كافة المعلومات المفيدة، وفحص كافة التقارير و المحاضر والاراء والمواقف التي يبدي بها او يقدمها كل طرف من أطراف النزاع . وعند الضرورة يمكنها الاستماع الى الشهود وكل من يمكنه ان يفيد في توضيح معطيات وملابسات النزاع ، وتعيين خبراء لبحث وتحليل كل المعطيات والوضعيات المالية و القانونية و المهنية . وغيرها من المسائل العلمية و العملية الاخرى التي تمكنها من الاطلاع الجيد والشامل على خلفيات ومكونات وملابسات النزاع .

3- اجراءات التحكيم، وتنفيذ الاحكام : بعد تعيين المحكم، أو الهيئة التحكيمية، تقدم لها كافة الوثائق والمعلومات الخاصة بمختلف مراحل النزاع، ومختلف جوانبه وخلفياته واشكالاته، وفقا للاجراءات المعمول بها في دعاوى القضائية، وفقنص المادة 1019 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجديد، التي تنص على أنه " :تطبق على الخصومة التحكيمية الاجال والاوزاع المقررة امام الجهات القضائية مالم يتفق الاطراف على خلاف ذلك".

حيث يتقدم امامها كل طرف من أطراف النزاع، اما بصفة شخصية او بواسطة وكيل عنه ، بعد استدعاء يوجه لهم من قبل هيئة التحكيم، وفي حالة تخلف احد الاطراف عن الحضور، او عن تقديم الوثائق

¹ - الجريدة الرسمية العدد الأول لسنة 1991، ص 11 و ما بعدها.

² - راجع المادة 451 من ق.إ.م القديم .

والمعلومات اللازمة، يمكنها ان توقع عليه كل الجزاءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها، كما يمكنها ان تصدر قرارها على صورة ما قدم لها في الموعد المحدد لتقديم العرائض والمستندات كما هو منصوص عليه في المادة 1022 من نفس القانون، التي تنص على أنه: يجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء اجل التحكيم بخمسة عشر (15) يوما على الأقل، والا فصل المحكم بناء على ما قدم اليه خلال هذه الأجل".

اما بالنسبة لاجراءات التحقيق والبحث وتحرير المحاضر والتقارير ، يشارك في اعداده اميدئيا كافة أعضاء الهيئة التحكيمية، الا اذا اتفقوا فيما بينهم على ان يقوم بهذه المهمة و احد عنهم، او ان يحدد اتفاق التحكيم احد اعضاء للقيام بذلك¹.

اما فيما يخص اصدار القرارات التحكيمية، فان هيئة التحكيم، او المحكم ، بعد ان تجمع لديها كافة المعطيات، تتخذ قرارها في مدة اقصاها ثلاثون (30) يوما من تاريخ تعيينها، وفق نص المادة 13 من القانون 02_90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل المشار اليه سابقا، وهو القرار غير القابل للتنفيذ الا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعيا واقليميا بالنزاع، حيث يحفظ اصل القرار في كتابة ضبط المحكمة ، و تمنح نسخ تنفيذية للأطراف قصد اتمام عملية التنفيذ². مع الاشارة ان قرارات التحكيم مثل الاحكام القضائية من حيث وجوب تسبيبه وتعليقه، الا انها تختلف عنها في كونها لا يمكن الاحتجاج بها نحوالغير³.

إلا أن هذه القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية، قد خالفها قواعد وأحكام القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية السالف الذكر، بنصها في الفقرة الثانية من المادة 13 بان " :قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الدين يلتزمان بتنفيذه . "وهو ما يفيد بان قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون الحاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة . وبالتالي الاخذ بالقاعدة الخاصة، التي تقيد القاعدة العامة، بنص قانون تسوية النزاعات الجماعية، على ضرورة "مراعاة الأحكام الخاصة بهذا القانون"، كما استبعد هذا القانون كذلك إمكانية باستئناف قرارات التحكيم، وذلك من خلال استبعاد تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الخاصة باستئناف القرارات التحكيمية قرارات التحكيم والواردة في المادة 1032 وما بعدها ،من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،من مجال التطبيق بالنسبة للنزاعات الجماعية ،من جهة ،وأیضا بالنص الصريح على أن قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه ،من جهة أخرى.

يتضح من كل ما سبق ،بان قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية ،على خلاف الحال في قانون الإجراءات المدنية ،غير قابل للاستئناف وفق القانون الجزائري ،وغير مشروطة من حيث تنفيذها بأي إجراء أو أمر قضائي.

1- راجع المادة 1020 من نفس القانون التي تنص على أن: "تنجز أعمال التحقيق و المحاضر من قبل جميع المحكمين، إلا إذا أجاز إتفاق التحكيم

2- راجع المادتين 452 و 453 من ق.إ.م.

3- راجع المادة 454 من نفس القانون.

وأخيرا ، يمكن إن القوانين والنظم المعمول بها حاليا في مجال تنظيم وسير نظام التحكيم في النزاعات الجماعية في العمل ، وكما شرحنا ذلك من قبل ، تتميز بعدم الوضوح ، وتطرح العديد من الإشكالات ، من ناحية التنظيمية والعملية ، الأمر الذي كثيرا ما يؤدي إلى نفرر المتنازعين من اللجوء إلى التحكيم ، أو يضطرون إلى وضع قواعد وأحكام اتفاقية خاصة بكيفيات اللجوء إلى التحكيم . هذا الواقع الذي يدعم الفكرة التي سبق أن اشرنا إليها ، والمتمثلة في ضرورة إعادة النظر في الأحكام القانونية المنظمة للتحكيم الخاص بالنزاعات الجماعية ، وفق الاقتراحات التي عرضناها فيما سبق ، من اجل وضع هياكل وأجهزة تحكيم دائمة ومستقرة ، محددة الصلاحيات ، واضحة الإجراءات ، فعالة التصدي لمختلف المنازعات الجماعية التي يمكن أن تثور في أي قطاع من القطاعات ، مهما كانت أسبابها وأهدافها¹.

الفرع الثاني : التنظيم القانوني للإضراب

سنحاول معالجة التنظيم القانوني للإضراب من خلال التعريف بحق الإضراب و أساسه القانوني أولا ، و للاطار التنظيمي لممارسة حق الاضراب بجل اشكاليته ثانيا ، لنصل في الأخير الى عرض أهم الأحكام القضائية المتعلقة بممارسة حق الاضراب

أولاً- التعريف بحق الإضراب. وأساسه القانوني :

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية للعمال يلجئون إلى ممارسته متى عجزت السبل السلمية والودية لتسوية النزاعات الجماعية التي تكون فيها حقوقهم ومصالحهم المهنية والاجتماعية مهددة، فما هو مفهوم وتعريف هذا الحق؟ وما هو أساسه القانوني؟

أ- تعريف الإضراب : لقد حاول كل من الفقه والقضاة وضع تعريف متكامل للإضراب ، حيث يمكن تعريف الإضراب، حيث يمكن تعريف الإضراب بإيجاز ، بأنه : "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إدارية ، وبقرار مدير ومحضر من طرف العمال ، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة ، قصد إجبارهم على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم . وهو بهذا المعنى، يعتبر شكل من أشكال المقاومة والتصدي والمواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه أصحاب العمل أو السلطة العامة. ووسيلة من وسائل الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية الإجتماعية المادية منها والمعنوية.

كما يمكن تعريفه كذلك ، بأنه " وسيلة للدفاع عن مصالحهم العمال". أو هو: "توقف إداري عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو أصحاب العمل. أو أنه: "توقف إداري عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل".²

كما يجب أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات تأثير مباشر عن الحياة المهنية والاجتماعية للعمال. لأن الإضراب كما سبق وأشرنا ، هو وسيلة ضغط من طرف العمال على أصحاب

¹ - الدكتور أحمية سليمان ، المرجع السابق ن ص 359.

² - G.H :Camerlyneek.Droit du travail .12^{em} édition. Dalloz.1984.p

العمل, أو السلطة العامة قصد الإسراع في إيجاد تسوية مقبولة للنزاع القائم بينهم , أو قصد الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية والاجتماعية والمالية. أو المحافظة على الحقوق المكتسبة, أو تحسين ظروف العمل, أو رفع مستويات الأجور... الخ. وهو ما يعني أن الإضرابات التي لا يكون أسبابها مهنية أو اجتماعية, كإضرابات ذات الأغراض السياسية مثلا, لا يكون مشروعة . إلا إذا كانت لنتائج القرارات السياسية موضوع الإضراب أثار سلبية أو مضرة بالمصالح الاجتماعية والمهنية أو الاقتصادية للعمال, مثل القرارات السياسية التي من شأنها التأثير سلبا على القدرة الشرائية للعمال , كرفع الضرائب , أو تجميد التشغيل , أو إلغاء دعم بعض المواد الأساسية , أو خصومه المؤسسات العمومية... الخ.

ب - الأساس القانوني لحق الإضراب: يستند حق الإضراب باعتباره أحد نتائج النضال النقابي إلى عدة أسس ومصادر داخلية ودولية , دستورية وقانونية, لا سيما الديمقراطية منها. حيث لا نكاد نجد دستورا من الدساتير الحديثة للدول الأوروبية لا يعترف بحق الإضراب¹ تاركة مسألة تحديد كفيات ممارسته للنصوص التشريعية والاتفاقية. وهو نفس النهج الذي أعتمده المشرع الجزائري لا سيما بعد التحول من نظام الإقتصاد الموجه إلى الإقتصاد الليبرالي , هذا التوجه الذي كرسه دستوري 1989 و1996 وجسده القوانين الاقتصادية والاجتماعية الصادرة تطبيقا له مع بداية التسعينات .² لاسيما القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب³. الذي نصت مادته 24 على انه: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه, وفي غياب طرق أخرى للتسوية , قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين, يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكفيات المحددة في أحكام هذا القانون."

ثانيا - الإطار التنظيمي لممارسة الحق في الإضراب : يقصد بالإطار التنظيمي للممارسة حق الإضراب , مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والاتفاقية التي تنظم كفيات ممارسة هذا الحق , تقاديا لأي ممارسة تعسفية له, وحماية لحقوق ومصالح أصحاب العمل والمجتمع من النتائج السلبية الناتجة عن الممارسة التعسفية أو الفوضوية لهذا الدستوري.

من أجل الإحاطة بمجمل هذه الضوابط القانونية والأحكام التنظيمية , التي يتضمنها التشريع الجزائري فيما يتعلق بتنظيم كفيات ممارسة حق الإضراب , ارتأينا التركيز على محاور أساسية تتمثل في: أحكام وشروط شرعية الإضراب , والقيود الواردة على ممارسة حق الإضراب . الحماية القانونية لحق الإضراب.

²-أنظر في هذا الشأن د.أحمية سليمان -اليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري. ديوان لمطبوعات الجامعية الطبعة الثانية.2003.ص137.

³- تنص المادة 54 من دستور 1989 والمادة 57 من دستور 1996 العدل, على أن: "الحق في الإضراب معترف به, ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق, أو يجعل حدودا لممارسته في ميدان الدفاع الوطني, والأمن , وفي جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.

⁴-الجريدة الرسمية عدد 06 الصادرة في 07 فيفري 1990.ص231وما بعدها.

أ- أحكام وشروط شرعية للإضراب: لقد وضع القانون 90-02 المنظم لكيفيات ممارسة حق

مجموعة من الضوابط الإجرائية المنظمة لكيفيات ممارسة العمال لهذا الحق, وهي

1- أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية: وهو ما يستخلص من نص المادة 24 من القانون 90-02 المشار إليها أنفا. وهي الوسائل أو الطرق الوقائية المتمثلة في محاولة التسوية الودية الداخلية المنصوص عليها في المادتين 4-5 من نفس القانون¹. ذلك أن الإضراب ليس غاية في حد ذاته , وليس وسيلة لتسوية النزاع , بل هو أداة ضغط منحها القانون للعمال في مواجهة أصحاب العمل, في حالة انسداد أو فشل الوسائل الوقائية أو العلاجية الودية الداخلية أو الخارجية التي ألزم بها القانون كل من العمال وأصحاب العمل اللجوء إليها كلما لاحت في الأفق معطيات نشوب نزاع بينهما حول أي وضوح من المواضيع القانونية أو الاتفاقية الواردة في القوانين أو الاتفاقيات التي تنظم العلاقة المهنية والاجتماعية بينهما.

2- أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن أغلبية المال المعنيين به: من بين الشروط الأساسية لشرعية الإضراب , أن يصدر قرار اللجوء إلى ممارسة هذا الحق بصفة ديمقراطية من قبل جماعة العمال المعنيين بالنزاع, بعيدا عن أي ضغط أو إكراه أو مساومة من أية جهة كانت , وذلك في إطار جمعية عامة يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المعنيين, على أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر , وبأغلبية العمال الحاضرين , وفق ما تنص عليه المادة 28 من القانون السالف الذكر².

3- أن يسبق الشروع في الإضراب منح صاحب العمل مهلة إخطار مسبقة: لا يجيز القانون الموافقة للإضراب مباشرة بعد إقراره على النحو السالف ذكره, بل يلزم العمال بوجوب إخطار صاحب أو أصحاب العمل مسبقا بهذا القرار , ومنحه مهلة فاصلة بين تاريخ قرار اللجوء إلى الإضراب وتاريخ دخوله حيز التنفيذ , تحدد عن طريق الاتفاقيات الجماعية , وفي حالة عدم وجوب اتفاق بشأنها بين الطرفين , فلا تقل عن 08 أيام ابتداء من التاريخ إيداع الإشعار المسبب لدى مصالح صاحب العمل كما تنص على ذلك أحكام المادة 30 من القانون السابق وإلا أعتبر غير شرعي³.

5- تنص المادة 4 ف1 على أنه: "يعتقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها ووضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية". كما تنص المادة 27 من نفس القانون على الإطارات لتشاوري الذي يجب أن يتبعه أطراف النزاع في الوقاية منه, وذلك بنصها على أنه: "تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه , جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال , كما تحددهم المادة 4 ف2 من هذا القانون . إلى جمعية عامة في موقع العمل المعتاد , بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر البت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المنفق عليه

وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم . "بينما تنص المادة 5 على أنه: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها, يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراء المصالحة المنصوص في الإتفاقيات أو العقود التي يكون كل من المجانب طرفا فيه."

6- تنص هذه المادة على أنه: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري, وتكون الموافقة بأغلبية العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل."

7- تنص المادة 30 المشار إليها , على أنه: "تسحب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.

تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة , ولا يمكن أن تنتقل عن ثمانية 8 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه."

وتعتبر هذه المهلة فرصة لأطراف النزاع (وخاصة صاحب أو أصحاب العمل لتصحيح ومراجعة مواقفهم , والعمل بجدية أكثر لإيجاد الحلول السلمية للنزاع , من جهة . ودليل قاطع يقدمه العمال أو من يمثلهم لصاحب العمل على جديتهم في السير في مطالبهم إلى آخر إجراء يسمح به القانون و ممارسة كافة الضغوط القانونية من أجل تحقيقها

4- عدم عرقلة حرية العمل وضمان سلامة وسائل و أماكن العمل :

إذا كان الإضراب حق للعمال فلا يمكنهم التعسف في استعمال هذا الحق بالشكل الذي يعرقل حرية استمرار العمل بالفئات غير المعنية به وإرغامهم على توقيف العمل, أو احتلال أماكن العمل بالقوة , أو يعرقل السير العادي لمصالح صاحب أو أصحاب العمل¹, أو يعرض الممتلكات العقارية والمنقولة وأدوات العمل التابعة لصاحب العمل لأي ضرر أو تخريب أو إتلاف . حيث وضع المشرع في هذا الشأن على كل من العمال أو التنظيمات النقابية التمثيلية لهم, وأصحاب العمل على سواء واجب اتخاذ كافة التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن وضمان أمنها وتعيين العمال المسؤولين المكلفين بتنفيذ هذه المهمة². واعتبر هذه الأفعال من قبيل الأخطاء المهنية الجسيمة التي ترتب إلى جانب المسؤولية التأديبية³, المسؤولية المدنية والجزائية كذلك⁴.

ب- القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب : على غرار معظم النظم القانونية المعاصرة, فقد قيد المشرع الجزائري حق الإضراب بعدة قيود تمثلها عدة اعتبارات اجتماعية وأمنية واقتصادية تقتضيها حماية السير

⁸ -تنص المادة 35 من القانون السالف الذكر , على انه:"يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم , عندنا يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل.

وفي هذه الحالة , يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم .

⁹ -أنظر المادة 31 من القانون السالف الذكر.

¹⁰ - أنظر المادة 73 ف5 التي تعتبر من قبيل الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى تعرض العامل لعقوبة الفصل التأديبي بدون إخطار وبدون تعويض , إذ تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

¹¹ -راجع المواد 36-55-56-57 من القانون 90-02 الممثل إليه سابقا.

¹² -أنظر المادة 38 من القانون 90-02 المشار إليه أعلاه . التي تنص على أنه : "ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

- 1- المصالح الإستشفائية المناوبة ومصالح الإستعجالات وتوزيع الأدوية.
- 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- 3- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- 4- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمصالح, ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة, وكذا مصالح التطهير.
- 5- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية, واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية, وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- 6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- 7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- 8- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- 9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بإحاجيات الدفاع الوطني.
- 10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل(الأرصاد الجوي, والإشارة البحرية والسكة الحديدية ' ومنها حراس حواجز المقاطع).
- 11- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن, وانقاذ السفن المباشرة.
- 12- مصالح الدفن والمقابر.
- 13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي,(مركز المراقبة الجوية الإستعداد للترول وأبراج المراقبة).
- 14- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.
- 15- الأنشطة المرتبطة بإمتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها.
- 16- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة".

العادي للمرافق الإستراتيجية في الدولة, وهي القيود التي يمكن تلخيصها في نوعين هما القيود الجزئية , والقيود الكلية.

-**القيود الجزئية:** يتمثل هذا الصنف من القيود في إلزام العمال المضربين في بعض القطاعات والمرافق والمؤسسات الحيوية , أو تلك التي تضمن حماية وأمن الأشخاص والممتلكات , أو لك التي يؤثر توقفها تأثيرا مباشرا على مصالح المجتمع باعتبارها تستهدف إشباع الحاجات الحيوية للمجتمع . إلزامهم بضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في حالة الإضراب , وعدم التوقف الكلي للنشاط. وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب , نجد قد اعتمد كل من أسلوب التحديد الإجباري , وأسلوب التحديد الاختياري , حيث حدد المرافق والمؤسسات التي تستوجب على العمال ضمان توفير الحد الأدنى من الخدمة الدائمة¹ , ثم أطراف النزاع إمكانية إضافة مجالات أخرى إلى جانب تلك التي يحددها القانون². وأعتبر مخالفة ذلك يشكل خطأ جسيما يترتب عقوبات تأديبية .

ثالثا : أهم الإجهادات القضائية في هذا المجال :

- عرقلة حرية العمل

المرجع التشريعي: المواد 02 من القانون رقم 02/90/ المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم. (قرار الصادر عن الغرفة الإجتماعية في 13/02/1990، ملف رقم 604462)

" يعد مساسا بحرية العمل كل فعل يؤدي إلى توقيف المدير عن العمل أو الشروع فيه عن طريق إستخدام العنف، كما هو حال المتهمين الذين استعملوا العنف داخل المصنع أثناء إضرابهم عن العمل لمنع المدير و العمال من الدخول ومنع تنقل البضائع"³.

و كخلاصة لهذا الفصل يمكن القول بأن مستخدمي الملاحة للنقل البحري والتجاري والصيد البحري أو كما كان يطلق عليهم سابقا رجال البحر أو البحارة لم يستثنوا من مجال تطبيق أحكام قانون العمل بل أخضعتهم المادة 4 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل إلى نص تنظيمي خاص ، الا وهو المرسوم التنفيذي رقم 05 - 102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري ، فأصبحت هذه الفئة تخضع

13- أنظر المادة 39 من القانون 90-02 التي تنص على أنه: يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في إتفاقية أو لإتفاق جماعي دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه.
وإذا لم يمكن ذلك، يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب النذر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل بذلك."
3- المجلة القضائية لسنة 1993، العدد 04، ص253.

لازدواجية تشريعية أي النص التنظيمي الخاص بها ، وفي غياب بعض الأحكام هذا النص
لأحكام القانون رقم 90 - 11 .

فعلى إعتبار أن علاقة عمل البحارة تخضع لقواعد قانونية خاصة تختلف عن القواعد
التي تسري على عمال البر ، و ذلك طبعاً راجع لطبيعة الملاحة البحرية، فإننا نجد أن بيئة
عمل البحارة قد اصطبغت بهذه الخصوصية فهي تتطوي على أخطار مهنية تستوجب الحماية
منها و توفير ظروف عمل صحية و أمانة ، و هو ما سنتطرق اليه من خلال الفصل الثاني
من هذا الباب المعنون ب" الوقاية من الأخطار المهنية و طب العمل لرجال البحر " .

الفصل الثاني
الوقاية من الأخطار المهنية
و طب العمل لرجال البحر

حق العامل البحري في الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل حق دولي¹ ودستوري² تطبيقا للمبادئ المكرسة في الإتفاقية الدولية³ لا سيما إتفاقية العمل البحري لسنة 2006، و الدستور الجزائري، صدرت جملة من النصوص التشريعية⁴ والتنظيمية⁵ تسهر كلها على حماية العمال البحريين من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية. تؤكد الإحصائيات أن نسبة حوادث العمل والأمراض المهنية في تزايد مستمر فعلى من تقع مسؤولية الوقاية من هذه الحوادث والأمراض؟ وماهي الأجهزة الرقابية في هذا المجال؟

إن الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية مسؤولية تقع على عاتق المجهز بالدرجة الأولى باعتباره المستخدم طبقا لما تنص عليه احكام الفقرة الثانية من المادة 428 من القانون البحري⁶، فالمجهز ملزم بحماية البحارة من الاخطار المهنية ، لم يكتفي المشرع الجزائري بتحميل المجهز المسؤولية حماية البحارة من الاخطار المهنية ، بل الزمه بتوفير طب العمل للبحارة ، وقوفا عند هذه المسائل قسم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول : حماية رجال البحر من الاخطار المهنية ، ونخصص المبحث الثاني : لطب العمل لفئة رجال البحر .

1- أنظر الإتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية تحت رقم 155 الصادرة في 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن و صحة العمال داخل أماكن العمل و التي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983 المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59/06 المؤرخ في 2006/02/11 جريدة رسمية عدد 7 لسنة 2006.

2- أنظر المادة 55 فقرة 2 من دستور 1996 "يتضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة.

3 - إتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين ، بجنيف في 23 فبراير سنة 2006 ، و صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 260 /15 المؤرخ في 07 أكتوبر 2015 المتضمن التصديق على إتفاقية العمل البحري ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين ، بجنيف في 23 فبراير سنة 2006 ...جريدة رسمية عدد 05 ل31 يناير 2016 ص 03 .

4- القانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983 - القانون رقم 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالرقابة الصحية والأمن وطب العمل جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1988 / المادة 5 فقرة

5 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل : " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

5- المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 1991/01/19 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1991 - المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل جريدة رسمية عدد 33 لسنة 1993 المرسوم التنفيذي رقم 452/02 المؤرخ في 2002/12/01 المتعلق بالتكوين والإعلام في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل جريدة رسمية عدد 82 لسنة 2002 - المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومدوبي الوقاية الصحية والأمن جريدة رسمية عدد 4 لسنة 2005.

6 - المادة 428 " قانون رقم 05/98 المؤرخة في 1998/06/25 " يتعين على المجهز :

أ-أن يؤمن صلاحية السفينة للملاحة و سلامتها و الجاري استغلالها و ذلك عن طريق تسليحها و تجهيزها بمنشآت ملائمة و ذلك طبقا للأنظمة و التطبيقات البحرية السليمة ،

ب- أن يؤمن على متن السفينة طاقما كافيا من حيث العدد و الكفاءة ،

ج- أن يؤمن الشروط القانونية لصحة و أمن العمل على متن السفينة ،

د- أن يتجنب أي ارهاق للطاقم و يلغي أو ينقص بقدر الإمكان ساعات العمل الإضافية ،

ه- أن يشحن أو يحمل كمية كافية و جيدة من المون و المشروبات و الادوية ،

و- أن يقوم بالتزاماته نحو البحارة ، طبقا للاحكام القانونية و النظامية الجاري بها العمل و الأعراف .

ز- اعداد عقود التوظيف كتابية للبحارة "

المبحث الأول : حماية رجال البحر من الاخطار المهنية

ان رجال البحر أو البحارة يعملون في أماكن عمل و بيئة تحتوي على العديد من الأخطار المهنية فهي تتميز عن غيرها من أماكن العمل بالوسط المهني ، التي يعمل بها رجال البحر ألا وهو البحر الذي ينطوي هو بذاته على العديد من الأخطار، ناهيك عن الأخطار المرتبطة بمختلف الأماكن التي يمارس بها رجال البحر مهامهم ،وهو الأمر الذي يدفع بنا للبحث عن تحديدها ، و هذا قصد الوقوف عليها ، و البحث عن الأليات اللازمة للوقاية منها ، و هو الأمر الذي سنحاول معالجته من خلال التعرف على الأخطار المهنية لرجال البحر " المطلب الأول " و لتدابير الوقاية من هاته الأخطار المهنية " المطلب الثاني".

المطلب الأول: الأخطار المهنية التي تواجه رجال البحر عمليا

سنحاول من خلال هذا المطلب معالجة الاخطار المهنية التي تواجه رجال البحر عمليا وهو الامر الذي سأحاول التطرق اليه من خلال معرفة المفهوم التقني للأخطار المهنية البحرية " الفرع الأول " و ثم نعرض للحديث عن أنواع هاته الاخطار عمليا " الفرع الثاني " .

الفرع الأول : المفهوم التقني للأخطار المهنية البحرية: ¹

لتحديد المفهوم التقني للأخطار المهنية البحرية يجب علينا ان التمييز بين على مصطلحين تقنيين في علم الوقاية من الاخطار المهنية و هما . le danger et le risque .

- Danger:

- Propriété ou capacité, intrinsèque par laquelle une chose par exemples (matières, matériels, équipements, Produits, méthodes et pratiques de travail) est susceptible de causer un dommage (incident, accident, maladie).

¹- <http://www.aldouman.com/articles/10-%D8%AD%D9%88%D8%A7%D8%AF%D8%AB-%D8%B4%D8%A7%D8%A6%D8%B9%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%B1-%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%83-%D8%A3%D9%86-%D8%AA%D8%AD%D8%B0%D8%B1%D9%87%D8%A7/>

الاسباب أو القدرات الجوهرية التي من خلالها على سبيل المثال (مادة ، أو معدات ،
أو مواد أو منهجية و ممارسات العمل التي من المحتمل أن تتسبب في ضرر حادث
أو مرض .

-Risques;

- Probabilité que le dommage potentiel se réalise dans les conditions d'utilisation et /ou d'exposition, et ampleur éventuelle du dommage.

□ احتمال حدوث الضرر المحتمل في ظروف الاستخدام و / أو التعرض ، والحجم
المحتمل للضرر.

- RISQUE = (DANGER) x (CONDITIONS D'EXPOSITION)

بمعنى بان الضرر هو الخطر * ظروف التعرض

- Exemple : le crocodile est un animal dangereux mais chez nous, le risque est faible de rencontrer un.

على سبيل المثال التمساح هو حيوان خطير لكن عندنا يكون الخطر منخفضا للقاء
احد التماسيح .

- **-Prévention:**

- Ensemble des mesures prises pour prévenir un danger, un risque, un mal, pour l'empêcher de survenir ou encore pour réduire le nombre et ou la gravité des effets.¹

¹ - <http://www.aldouman.com/articles/10-%D8%AD%D9%88%D8%A7%D8%AF%D8%AB-%D8%B4%D8%A7%D8%A6%D8%B9%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%B1-%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%83-%D8%A3%D9%86-%D8%AA%D8%AD%D8%B0%D8%B1%D9%87%D8%A7/>

مجموعة التدابير المتخذة للوقاية من الاخطار و الاضرار ، و لتفادي وقوعها و التقليل من اعدادها او خطورتها .

- **HSE – H:HYGIENE –S : SECURITE – E : ENVIRONNEMENT**
- **AT: Accident du travail.**
- **MP: Maladie professionnelle.**
- **MT: Médecine du travail.**
- **CPHS: Commission Paritaire d'hygiène et de sécurité.**
- **FDS: Fiche de donnés de sécurité.**
- **DRH: Direction des ressources humaines.**
- **DP: Délégué du personnel.**
- **CP: Comité de participation.**
- **EPI : Équipement de protection individuelle.¹**

¹ -<http://www.aldouman.com/articles/10-%D8%AD%D9%88%D8%A7%D8%AF%D8%AB-%D8%B4%D8%A7%D8%A6%D8%B9%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%B1-%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%83-%D8%A3%D9%86-%D8%AA%D8%AD%D8%B0%D8%B1%D9%87%D8%A7/>

الفرع الثاني: أنواع الاخطار المهنية البحرية

دأبت المنظمات الدولية خلال السنوات الماضية على سن العديد من التشريعات والقوانين وإدخالها حيز التنفيذ للحد من خطورة العمل على متن السفن وضمان سلامة وأمن العاملين، لكن مع ذلك مازالت الكثير من الحوادث قيد الوقوع حول العالم كنتيجة للخطأ البشري في الغالب.

و هو الامر الذي داب عليه المشرع الجزائري من خلال سن مختلف القوانين و التشريعات للوقاية من الاخطار المهنية و التي سهر من خلالها على تحديد مختلف الاخطار المهنية التي يتعرض اليها العامل في مكان العمل و باعتبار ان رجل البحر ماهو الا عامل لكن مكان ممارسة عمله ذا طابع خاص ينطوي على العديد من الاخطار المهنية الخاصة المرتبطة بمنصب عمله وفيما يلي قائمة بالأخطار التي تعتبر الأكثر تهديداً لحياة العاملين على متن السفن، ليس فقط بسبب خطورتها بل لأنها الأكثر تكراراً بحسب الإحصائيات وعلى البحار أن يدركها جيداً ويحتاط منها فالوقاية الصحية و الامن تقع في المقام الأول قبل كل شيء .

أولاً. الغرق (الغريق في البحر)¹: MOB:

تعتبر حالة الغريق في البحر (كما اعتُمدت في الترجمة العربية) من أخطر حالات الطوارئ وهي أن يسقط شخص عن ظهر السفينة في الماء أثناء عمله أو نتيجة لحادث ما، وبالرغم من التحذيرات المتكررة من الاستهتار أو عدم التعاطي بجدية مع هكذا احتمال مازالت تسجل العديد من حوادث (الغريق في البحر) كل عام.

ومهما تدرب العاملون على متن السفينة على التعامل مع هذا النوع من الحوادث إلا أنه قد يصادفهم طقس سيء أو بحر عاصف والذي من شأنه أن يعيق ويفشل عملية الإنقاذ².

أما بالنسبة للمناطق الشديدة البرودة فقد يسبب السقوط في مياهها انخفاضاً في درجة حرارة الجسم ينتهي بالموت.

¹ - للتفصيل أكثر انظر الملحق الخامس من هاته المذكرة بعنوان صور توضيحية لأنواع الأخطار البحرية ص 311.

² - <http://www.aldouman.com/articles/10-%D8%AD%D9%88%D8%A7%D8%AF%D8%AB-%D8%B4%D8%A7%D8%A6%D8%B9%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%B1-%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%83-%D8%A3%D9%86-%D8%AA%D8%AD%D8%B0%D8%B1%D9%87%D8%A7/>

وهاته الحالة بالذات هي الحالة التي صادفتها اثناء تجربتي المهنية كمفتشة رئيسية للعمل و هي كانت الدافع الرئيسي لاختياري هذا الموضوع قصد الوقوف على الأسباب الرئيسية لهذا الحادث و معرفة التدابير و الضمانات اللازمة لحماية العامل البحري اثناء ممارسته لعمله البحري بامن و سلامة نظرا لكون هاته الحوادث تتكرر و تصد العديد من العمال البحريين نظرا لعدم علمهم بتدابير الامن اللازمة او عدم وجود من يدفعهم لاستعمالها اثناء العمل على سطح السفينة ، و ستجدون عينة عن هاته الحالة في الملحق رفقة تقرير عن حادث العمل ¹.

ثانيا - اخطار القطاعات المغلقة:

يعتبر هذا النوع من أكثر الحوادث شيوعاً على متن السفن، والذي لطالما نتج عنه العديد من الخسائر والإصابات الخطرة والفقء في الأرواح، وتقع تلك الحوادث بشكل رئيسي حين يقوم أفراد الطاقم بدخول منطقة مغلقة قد لا تكون خاضعة لتهوية كافية ويتواجد بها العديد من أسباب انبعاث الغازات السامة أو القابلة للاشتعال، ومازال الكثير من الضباط يهملون الإجراءات الصارمة لدخول الأماكن المغلقة ويخاطرون ب حياة طاقمهم على الرغم من ذلك.

ثالثا - حوادث الصدمات الكهربائية:

كما هو الحال في البر، أودت الصدمات الكهربائية بحياة العديد من العاملين على ظهر السفن، فالتوصيلات الكهربائية الخاطئة والأسلاك العارية والإهمال في أساسيات الاحتياطات أثناء العمل بالمعدات الكهربائية كلها يمكن أن تكون سبب لحوادث وخيمة ².

رابعا - الانفجارات في الماكينات أو المولدات أو الضواغط أو الغلايات وغيرها

إن أعمال الصيانة غير المتكاملة للماكينات والأنظمة التابعة لها قد تؤدي أحيانا لانفجارات هائلة مسببة خسائر للسفينة على صعيد المواد والأرواح، فحوادث كانفجارات الضواغط والكرنك والغلايات لطالما سببت العديد من الإصابات وصولاً إلى الموت في الماضي وماتزال شائعة إلى اليوم ³.

¹ - <http://www.aldouman.com/articles/10-%D8%AD%D9%88%D8%A7%D8%AF%D8%ABA7/> - نفس الموقع الالكتروني السالف الذكر

² - <http://www.aldouman.com/articles/10-%D8%AD%D9%88%D8%A7%D8%AF%D8%AB-%D8%B4%D8%A7%D8%A6%D8%B9%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%B1-%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%83-%D8%A3%D9%86-%D8%AA%D8%AD%D8%B0%D8%B1%D9%87%D8%A7/>

³ - نفس الموقع الالكتروني ، الملحق الخامس من هاته المذكرة ص 310-311..

خامسا - أعمال المرافقة والرباط:

تعتبر أعمال المرافقة والرباط سبباً شائعاً آخر في العديد من الإصابات وحالات الموت، فهذه العملية من العمليات ذات الخطورة العالية وتتطلب مهارات خاصة ومعرفة شاملة بها. وقد خسر العديد من الضباط وأفراد من الطاقم حياتهم بسبب الأعمال المتعلقة بالمرافقة والرباط.

سادسا - السقوط من الأماكن المرتفعة:

يعمل البحارة في بعض الأحيان في أماكن مرتفعة من السفينة مرتدين معدات السلامة الخاصة بهذا النوع من الأعمال، ولكن بالرغم من اتخاذ كل احتياطات السلامة فقد قضى العديد من البحارة نحبهم أو عانوا الأمرين من عاهات وإصابات دائمة نتيجة سقوطهم من أماكن مرتفعة وكل ذلك عائد بالطبع للإهمال والإغفال لإجراءات السلامة وشموليتها.

سابعا - القرصنة:

رغم عدم اعتباره نوعاً من الحوادث لكن تبقى هجمات القرصنة حالة ذات خطورة كبيرة تهدد حياة جميع العاملين على السفينة، فالقرصنة يستخدمون الأسلحة ضد أفراد الطاقم أثناء محاولتهم خطف السفينة.

وقد سجلت حالات قام فيها القرصنة بالصعود إلى السفن وقتل كل من فيها ونهب السفينة وما عليها، فهم أقل الناس اكتراثاً فيما إن فقد أحد ما حياته أم لا لذا يعتبر موضوع القتل لديهم أمراً سهلاً وطبيعياً¹.

¹<http://www.aldouman.com/articles/10> نفس الموقع الإلكتروني السالف الذكر ، و الملحق الخامس من هاته المذكرة ص 310-

ثامنا - حوادث اختبارات قوارب النجاة:

لطالما قيل إن قوارب النجاة تزهق أرواحاً أكثر مما تنقذ. فاختبارات قوارب النجاة خلال طوابير التدريب يعتبر روتيناً هاماً على متن السفن إلا أن العديد من البحارة خسروا أرواحهم أثناء القيام بتدريب مماثل¹.

وبالرغم من إدراج قوانين جديدة في هذا الصدد لضمان أعلى مستوى سلامة أثناء استخدام قوارب النجاة، تبقى الحوادث المرتبطة بها سبباً للعديد من الإصابات وحالات الموت²

تاسعا - حوادث أعمال اللحام وملحقاتها:

يحصل هذا النوع من الحوادث أثناء القيام بأعمال اللحام والتقطيع بالغازات القابلة للاشتعال، وقد تبين أن العديد من البحارة غالباً ما يخطئون في إتباع تعليمات أعمال اللحام في الأماكن القريبة من مواد قابلة للاشتعال الأمر الذي سبب ويسبب العديد من الحوادث القاتلة.

عاشرا - السقوط عن سلم السفينة:

وقعت العديد من الحوادث نتيجة السقوط عن سلم السفينة أثناء استخدامه من قبل أفراد الطاقم أو الزوار، ويحدث هذا النوع من الحوادث نتيجة لحاجة سلم السفينة للصيانة أو لتمزق الحبال الخاصة به أو عدم وضع شبكة الامان.

هذه الحوادث وغيرها تتعلق بالدرجة الأولى بإهمال إجراءات السلامة الشخصية والعامّة التي سنتها المنظمات البحرية لحماية الطاقم والتي على كل بحار أن يكون على دراية بها ويلتزم بها أشد الالتزام ... و هو الامر الذي سنتطرق اليه من خلال المطلب الثاني .

¹ <http://www.aldouman.com> نفس الموقع الالكتروني السالف الذكر.

² نفس الموقع الالكتروني ، و الملحق الخامس من هاته المذكرة ص 310-311.

المطلب الثاني : تدابير الوقاية من الاخطار المهنية البحرية

بعد ان تطرقنا في المطلب الأول لمختلف الاخطار المهنية التي يحتمل ان تصادف رجال البحر اثناء الممارسة اليومية لمهامهم سنحاول من خلال هذا المطلب الوقوف على التدابير اللازمة لحماية رجال البحر من هاته الاخطار و هذا من خلال التطرق اهم التدابير التي جاءت ضمن اتفاقية العمل البحري و التشريع الجزائري و سنحاول معالجة ذلك من خلال التطرق لتدابير الحماية الجماعية و الفردية لرجال البحر "الفرع الأول" و من ثمة نعرض للحديث عن هياكل الرقابة الداخلية و الخارجية التي تسهر على مدى احترام هاته التدابير "الفرع الثاني" .

الفرع الأول : تدابير الحماية الجماعية و الفردية

سنعالج من خلال هذا الفرع تدابير الحماية الجماعية و ذلك بالتطرق أولاً لعنصر التكوين و الاعلام في مجال الوقاية من الاخطار المهنية

أولاً - تدابير الحماية الجماعية

تضمنت مختلف التشريعات الاجتماعية و البحرية المقارنة جملة من الأحكام المنظمة للتدابير الجماعية للوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل¹.

تطبق هذه الأحكام على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقة عملهم، وبغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه²، فمن التزامات المجهز بموجب أحكام المادة 428 القانون من القانون البحري لا سيما الفقرة الثانية منها التي تؤكد على ضرورة تأمين المجهز للشروط القانونية لصحة و أمن العمل على متن السفينة .

و حتى نفصل في هاته الشروط كان لا بد لنا أن نعرض لاهم قانون الا وهو القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي تعرض فيه المشرع الجزائري إلى التدابير الواجب احترامها في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل³.

فالمستخدم ملزم بتكوين رجال البحر و اعلامهم في مجال الوقاية من الاخطار المهنية و ملزم باحترام المتعلقة بنظافة أماكن العمل وتطهيرها وتلك المتعلقة بالإضاءة

¹- عنون المشرع الفرنسي الباب الثالث من القانون رقم 82-1097 المؤرخ في 23 ديسمبر 1982 المتعلق بلجان الوقاية الصحية و الأمن وشروط العمل "الوقاية و الأمن و شروط العمل" - أما المشرع المصري عنون الباب الخامس من القانون رقم 12 لسنة 2003 بالسلامة و الصحة المهنية و تأمين بيئة العمل. أما المشرع المغربي عنون القسم الرابع " حفظ صحة الأجراء وسلامتهم".

²- المادة 3 مالمقانون رقم 88-07 السالف الذكر: " تطبق أحكام هذا القانون على كل مؤسسة مستخدمة، مهما كان قطاع النشاط الإقتصادي الذي تنتمي إليه GH.Camerlynch et Gerard Lyon-droit du travail- 8° édition 1976 P270

³- أنظر المواد من 3 إلى 11 من القانون رقم 88-07 السالف الذكر و أنظر كذلك المواد من 2 إلى 11 من المرسوم التنفيذي 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحو الأمن في أماكن العمل.

والضجيج وحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية، كما أنه ملزم باحترام القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور والوقاية من السقوط العلوي بالإضافة إلى توفير السكن للبحارة و احترام القواعد الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق.

1. التكوين والإعلام في مجال الوقاية من الأخطار المهنية

يمكننا معالجة هذا العنصر من خلال التطرق لاهم النقاط التي جاءت بها اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 في مجال تكوين واعلام البحارة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية ، لنصل في الأخير لموقف المشرع الجزائري في هذا الشأن.

أ- أهم احكام اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 في تكوين واعلام البحارة في

مجال الوقاية من الأخطار المهنية

المبدأ التوجيهي بآء 4-3-9-التعليم في مجال حماية السلامة و الصحة المهنيين و الوقاية من الحوادث المهنية

ينبغي استعراض منهج التدريب المشار إليه في الفقرة ١ (أ) من المعيار ألف 4-3 بصورة دورية ، وتحديثه في ضوء التطورات في أنواع السفن وأحجامها وتجهيزاتها، وكذلك التغييرات في طريقة تزويدها بالأطعم، وجنسياتها واللغات المستخدمة وتنظيم العمل على متن السفن.

ينبغي أن تكون هناك دعاية متواصلة عن حماية السلامة والصحة المهنيين والوقاية من الحوادث المهنية. ويمكن أن تتخذ هذه الدعاية الأشكال التالية:

(أ) المواد التعليمية السمعية البصرية مثل الأفلام، لاستخدامها في مراكز التدريب المهني للبحارة، وعرضها حيثما أمكن على متن السفن؛

(ب) عرض ملصقات على متن السفن؛¹

(ج) نشر مقالات عن مخاطر العمل البحري وعن تدابير حماية السلامة والصحة

المهنيين والوقاية من الحوادث المهنية، في الصحف الدورية التي يقرؤها البحارة؛²

(د) القيام بحملات خاصة تستخدم خلالها وسائل متنوعة للدعاية لتعليم البحارة، بما في ذلك إطلاعهم على ممارسات العمل المأمونة.

ينبغي أن تراعي الدعاية المشار إليها في الفقرة ٢ من هذا المبدأ التوجيهي وجود

بحارة على متن السفينة من جنسيات ولغات وثقافات مختلفة.

¹ - المبدأ التوجيهي بآء 4-3-9-التعليم في مجال حماية السلامة و الصحة المهنيين و الوقاية من الحوادث المهنية، اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 السالفة الذكر ص 64 .

² - المبدأ التوجيهي بآء 4-3-9-التعليم في مجال حماية السلامة و الصحة المهنيين و الوقاية من الحوادث المهنية اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 ص 65 ، السالفة الذكر .

ينبغي أن تشير لوائح السلامة والصحة إلى جميع الأحكام العامة المتعلقة بالفحص الطبي قبل بدء العمل وأثناءه وبالوقاية من الحوادث وحماية الصحة أثناء العمل، التي يمكن أن تنطبق على عمل البحارة.

وينبغي لهذه اللوائح أن تحدد التدابير التي تقلل إلى أقصى حد من المخاطر المهنية على البحارة الشباب أثناء أداء واجباتهم.

باستثناء الحالات التي يكون فيها بحار شاب معترفاً به من جانب السلطة المختصة بأنه مؤهل تأهيلاً كاملاً في مهارة ذات صلة بالعمل، ينبغي أن تحدد اللوائح القيود التي تفرض على قيام البحار الشاب، دون إشراف وتعليم مناسبين، ببعض أنواع الأعمال التي تتطوي بشكل خاص على خطر وقوع حادث أو التي تؤثر تأثيراً ضاراً على صحته أو نموه البدني، أو التي تتطلب درجة معينة من النضج أو الخبرة أو المهارة.

ويمكن للسلطة المختصة عند تحديد أنواع الأعمال التي يتعين أن تقيدها اللوائح أن تأخذ في اعتبارها بصورة خاصة الأعمال التي تتضمن:

(أ) رفع أو تحريك أو حمل أثقال أو أجسام ضخمة؛

الحماية الصحية والرعاية الطبية والرفاهة وحماية الضمان الاجتماعي

(ب) الدخول في المراجل والصحاري والسدود المؤقتة؛

(ج) التعرض لمستويات ضارة من الضوضاء والاهتزازات؛

(د) تشغيل معدات الرفع والماكينات والمعدات غير اليدوية، أو العمل كموجهين لمشغلي هذه المعدات؛

(هـ) استعمال حبال الرسو أو حبال القطر أو بكرات الرسو¹؛

(و) تجهيز الأشعة والصواري؛

(ز) العمل على صواري السفن أو على سطحها أثناء العواصف؛

(ح) أعمال الحراسة الليلية؛

(ط) صيانة المعدات الكهربائية؛

(ي) التعرض للمواد الخطرة أو العوامل الطبيعية السامة على وجه الاحتمال مثل المواد الخطرة أو السامة والإشعاعات المؤينة؛

(ك) تنظيف آلات الطبخ؛

(ل) استخدام زوارق الإنقاذ أو تولي مسؤوليتها.

¹ -المبدأ التوجيهي باء 3-4-10 تنقيف البحارة في مجال السلامة و الأمن ، اتفاقية العمل البحري السالفة الذكر لسنة2006 ، ص 64 و 65 .

ينبغي أن تتخذ السلطة المختصة أو الهيئة المناسبة تدابير عملية لاطلاع البحارة الشباب على المعلومات المتعلقة بالوقاية من الحوادث وحماية صحتهم على متن السفن. ويمكن أن تشمل هذه التدابير توفير دورات تعليمية مناسبة، وحملات دعائية رسمية للوقاية من الحوادث موجهة إلى الشباب، والتعليم المهني والإشراف على البحارة الشباب.

ينبغي أن يتضمن تعليم وتدريب البحارة الشباب سواء على البر أو على متن السفن إرشادات بشأن الآثار السلبية لتعاطي الكحول والمخدرات وغير ذلك من المواد التي يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم ورفاههم، وكذلك المخاطر والمشاكل المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية كالايدز وغير ذلك من الأنشطة المرتبطة بالمخاطر الصحية.¹

ب -موقف المشرع الجزائري في مجال تكوين العمال و اعلامهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية

لقد أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لتكوين العمال البحارة وإعلامهم في مجال الوقاية الصحية والأمن، يتجلى ذلك من خلال تخصيص أحكام بالموضوع⁽²⁾، يعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة⁽³⁾، فهي ملزمة بإعداد برنامج سنوي للتعليم والتكوين، على أن تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية والأمن وطبيب العمل⁽⁴⁾.

إذا كان التعليم والتكوين في مجال الوقاية الصحية التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة، فإن أي عامل يرفض متابعة التكوين دون سبب جدي يعتبر مرتكباً لخطأ يستوجب توقيع العقوبة المناسبة طبقاً لأحكام النظام الداخلي لصاحب السفينة⁵.

يهدف التكوين في مجال الوقاية الصحية والأمن إلى تزويد العمال البحارة بمعلومات ضرورية تتعلق بالموضوع و وكذا تنبيههم بمواقع وأنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، وإلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وسلامتهم، وإلى الإجراءات والاحتياطات

¹ - المبدأ التوجيهي بآء 4-3-10 تثقيف البحارة في مجال السلامة و الأمن ، اتفاقية العمل البحري السالفة الذكر لسنة2006 ، ص 64 و 65 .

¹-أنظر المواد من 19إلى 22 من القانون رقم 88-07 السالف الذكر وكذا أحكام المرسوم التنفيذي رقم 02-472 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقايو من الأخطار المهنية.

³-أنظر المادة 19 من القانون رقم 88-07 السالف الذكر.

⁴-راجع المواد 4 و5 و6 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 السالف الذكر.

⁵ - المادة 109 فقرة 4 من النظام الداخلي للمؤسسة اتصالات الجزائر المحور بالمحمدية" الجزائر لعاصمة" بتاريخ 20أفريل 2004 التي تعتبر رفض العامل غير المبرر لمتابعة تكوين مبرمج ومسجل بمخطط التكوين خطأ من الدرجة الثانية متمثلة في التوقيف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام مع الحرمان من الأجر المطابق لمدة التوقيف وذلك طبقاً لنص المادة 118 فقرة ب.-بينما اعتبر النظام الداخلي لمؤسسة سونطراك المصادق عليه من قبل مفتشية العمل في الجزائر العاصمة بتاريخ 17 جوان 1992 أن العقوبة المقرر لنفس الخطأ هي لتوقيف لمدة 3أيام.

التي ينبغي إتباعها في حالة وقوع حادث عمل أو خطر. كما يهدف إلى تعليم العمال بقواعد المرور داخل المؤسسة وتحديد مخارج ومنافذ النجدة لاستعمالها في حالة الخطر¹.

إذا كان المشرع الجزائري قد ترك الحرية للمستخدم بمساهمة الأجهزة المؤهلة قانونا في تحديد مضمون التكوين، فإن المشرع الفرنسي قيد مضمونه بثلاثة محاور أساسية: يتمثل المحور الأول في التكوين في مجال الأمن الخاص بالسير داخل المؤسسة ويخص هذا المحور العمال الجدد والعمال المؤقتين، أما المحور الثاني يتعلق بالتكوين عند تنفيذ العمل أما المحور الأخير ينصب حول تكوين العمال في حالة وقوع حادث أو خطر قصد الإجراءات الضرورية².

يتضمن التكوين جانب نظري وآخر تطبيقي، وينبغي مراعاة مستوى التعليم والتأهيل والخبرة المهنية للعمال المعنيين³، ألزم المشرع الفرنسي بموجب القانون رقم 90-602 المؤرخ في 12 جويلية 1990 المتعلق بالعمل الوقتي المستخدم بتكوين مدعم لفائدة العمال الذين يرتبطون بالهيئة المستخدمة بعقد عمل محدد المدة، الذين كلفوا بأعمال يمكن أن تنجر عنها أخطار تمس صحتهم وسلامتهم الأمنية، يحدد المستخدم قائمة تلك المناصب بعد أخذ مفتشية العمل بقائمة تلك المناصب⁴.

يجري التكوين خلال أوقات العمل، كما يعد الوقت المستغرق خلال الفترة التكوينية بمثابة وقت عمل⁵، ينتهي التكوين بشهادة تربص تسلّم من قبل الهيئة المكلفة بالتكوين⁶.

II. ضمان نظافة أماكن العمل وتهويتها وتطهيرها

نتطرق أولا إلى القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل وفق ما كرسته النصوص التشريعية والتنظيمية، ثم ننقل إلى القواعد المتعلقة بتهوية أماكن العمل وتطهيرها.

أ- القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل :

تشمل هذه القواعد و تزويد العمال بماء الشرب المطابق للصحة الغذائية⁷ وضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم منها، تخصيص مرحاض واحد لكل 15 عاملا⁸، وإقامة المرشات

¹- Anظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من أخطار المهنية.

²- voir l'Art .R.231-36 et l'Art 231-37 du code de travail Français.

³- Voir l'Art .R. 231 -44 et du code de travail Français.

⁴ - Voir l'Art.L.231 -3-1 du code de travail Français.

⁵ -Voir l'Art.R.231 -44 Alinéa 3 du code de travail Français.Et voir l'Art 17 de décret exécutif 02-427 du 7Décembre 2002 relatif aux conditions d'organisation la formation et l'information en matière de prévention des risques professionnels.

⁶-أنظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 السالف الذكر.

⁷- المادة 4 من القانون رقم 88-07 و المادة 24 من المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر.

⁸- أنظر المادة 18 فقرة أخيرة من المرسوم 91-05 السالف الذكر.

ذات الماء الساخن، وتخصيص محل ملائم للعمال إذا كان 25 عامل منهم يتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل¹.

ب- القواعد المتعلقة بتهوية أماكن العمل و تطهيرها

يجب أن تتم تهوية الأماكن المخصصة للعمل إما عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية الدائمة، و إما عن طريق التهوية المختلطة كما يجبضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل طبقاً للمقاييس التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا المجال².

يجب أن يركب جهاز التهوية الميكانيكية الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في الأماكن التي تقع في باطن الأرض ، أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيداً عن ضوء النهار، وأن يكون الهواء المدخل مأخوذاً بعيداً عن أي مصدر تلوث ومنقى ومصفى وإن اقتضى الأمر، مأخوذاً على مسافة كافية من الفروج التي تتصل الأماكن التي تتطوي على أخطار حريق خاصة³.

كما يجب أن تهيأ فروج تطل على الخارج، وتضمن التهوية، والإنارة الطبيعية في الأماكن المغلقة وتعتمد مقاييس أخرى عندما تكون الأماكن معدة للأشغال خاصة تتطلب الظلام أو الإنارة الاصطناعية، أو الجو المعقم أو عندما تكون الأساليب التكنولوجية أساليب خاصة كما يجب أن تكون مساحة الفروج تساوي على الأقل سدس مساحة الأرضية⁴، يجب أن يحافظ على جو أماكن العمل و المنشآت الصحية من تسرب الروائح الأتية من بالوعات المجاري القذرة ، وحفر الأوساخ أو مصادر التعفن الأخرى، كما يجب أن تزود بوسائل إفرار المياه المستعملة والمرسبة ومياه الغسيل بأجهزة مائية قابضة، وتنظف تلك الوسائل وتغسل كل يوم⁵.

إن تعذر إنجاز الأشغال في أجهزة مغلقة كاتمة وترتب على ذلك تراكم الغبار أو تسرب الروائح المضرة غير الطاهرة أو المزعجة، ويجمع كل الغبار والرذاذ والغاز والبخار في مصدر إنتاجه ويصرف نحو الخارج أماكن العمل ، حسب الشروط لا تتطوي على أي خطر يلوث البيئة أو يزعج المجاورين، وإذا أفرغت غازات ثقيلة وجب أن يتم امتصاصها بكيفية انحدارية، ويجب أ، تكون طاولات العمل أو أجهزته متصلة اتصالاً مباشراً بوسائل التهوية.

1- أنظر المادتين 20 و 22 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

2- أنظر المادة 6 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

3- أنظر المادة 7 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

4- أنظر المادة 8 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

5- أنظر المادة 9 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

أما فيما يخص الغبار الذي تحدد وجوده أجهزة ميكانيكية ، فيجب أن تركيب حول هذه الأجهزة دفوف متصلة بنظام تهوية خاصة، يجب أن تتم ميكانيكيا في أجهزة مغلقة كل العمليات التي تعالج بها المواد التي تثير والحساسية أو المواد السامة، لا سيما السحق والغزيلة والوضع في الأكياس والبراميل¹، يجب أن تعزل عن المشاغل أماكن العمل التي تشتمل على أخطار كبيرة من التسمم أو انعدام النقاوة، ويجب أن تزود الغرف المخصصة لهذا الاستعمال بجهاز استخراج الهواء وتجديده، ولا يقيم العمال في هذه الغرف إلا المدة الدنيا التي تتطلبها طبيعة الأشغال التي يقومون بها، كما يجب أن ينتفعوا بحماية ملائمة⁽²⁾.

لا يمكن القيام بالأشغال التي تنجز في الأماكن المغلقة مثل الأروقة أو الصهاريج والخزانات، وأفوات الغاز، والبرم، أو في أي مكان شبه آخر إلا بعد تطهير الجو بجهاز تهوية ملائم، كما يجب أن يكون تجديد الهواء واستخراج الملوث منه طوال مدة الأشغال، وحماية البحارة الذين يطلب منهم التدخل في الأماكن المغلقة المنصوص عليها في الفقرة الأولى بأجهزة أمن ملائمة ذات صلة بنوع الخطر الذي يتعرضون له، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يترك العامل البحار الذي يعمل في مثل هذه الظروف دون حراسة ويتولى هذه الحراسة عامل واحد على الأقل يقيم خارج المكان المغلق³.

III. القواعد المتعلقة بالإضاءة والضجيج وحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية

نتطرق أولا إلى التزام المستخدم بالقواعد المتعلقة بالإضاءة وحماية العمال البحارة من خطر الضجيج، ثم إلى التزامه بحمايتهم من خطر تقلبات الأحوال الجوية.

أ- القواعد المتعلقة بالإضاءة

نصت اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 على ضرورة توفير الإضاءة الكهربائية في أماكن إقامة البحارة على جميع السفن، وفي حالة عدم توفر مصدرين مستقلين من الكهرباء للإضاءة، تتاح إضاءة إضافية عن طريق مصابيح مناسبة الصنع أو أجهزة إضاءة للاستخدام في حالات الطوارئ.

"يركب مصباح كهربائي للقراءة على رأس آل مضجع في غرف النوم. ٢.

تحدد السلطة المختصة معايير ملائمة للإضاءة الطبيعية والاصطناعية"⁴.

1-أنظر المادة 10 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

2-أنظر المادة 11 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

3- أنظر المادة 12 من المرسوم 91-05 السالف الذكر

4 ٤-الإضاءة ١- المبدأ التوجيهي باء ٣ من اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 السالفة الذكر

كما ان المشرع الجزائري أكد على ضرورة اضاءة أماكن ومواقع العمل المختلفة للبحارة ،
ومناطق المرور والشحن والتفريغ وباقي المنشآت الأخرى، إضاءة تضمن راحة البصر ولا
تسبب في أية إصابة للعيون بحيث تساوي القيم المبينة في الجدول الآتي: (1)

| القيم الدنيا للإضاءة | الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها |
|----------------------|---|
| لوكس 40 | طرق المرور الداخلية les voies de circulation intérieure |
| 60 لوكس | Les Escaliers et les entrepots الأدرج والمستودعات |
| 120 لوكس | Locaux de travail vestiaires sanitaires أماكن العمل وغرف الملابس والمرافق الصحية |
| 200 لوكس | Affectés à un travail permanent Locaux aveugles الأماكن المظلم المخصصة للعمل الدائم |

الجدول رقم 02 القيم الدنيا للإضاءة

ب- حماية العمال من خطر الضجيج

من خلال استقراء للنصوص الواردة في اتفاقية العمل البحري² التي اكدت من خلالها على ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لحماية رجال البحر من خطر الضجيج إذ أكدت على ضرورة ينبغي للسلطة المختصة، بالاشتراك مع الهيئات الدولية المختصة وممثلي منظمات ملاك السفن ، ومنظمات البحارة المعنية، أن تستعرض على أساس مستمر مشكلة الضوضاء على متن السفن بهدف تحسين حماية البحارة، بقدر ما يكون ذلك ممكناً عملياً، من الآثار الضارة للتعرض للضوضاء .

ينبغي أن يراعي الاستعراض المشار إليه في الفقرة ١ من هذا المبدأ التوجيهي الآثار الضارة للتعرض للضوضاء الزائدة على سمع وصحة وراحة البحارة ، والتدابير التي يتعين

¹ - أنظر المادة 13 من المرسوم 91-05 السالف الذكر .

² ٢ - التعرض للضوضاء -٣- المبدأ التوجيهي بآء ٤ من اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين ، بجنيف في 23 فبراير سنة 2006 ، و صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 15/260 المؤرخ في 07 أكتوبر 2015 المتضمن التصديق على اتفاقية العمل البحري ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين ، بجنيف في 23 فبراير سنة 2006 ...جريدة رسمية عدد 05 ل31 يناير 2016 ص 03 .

تقريرها أو التوصية بها من أجل تقليل الضوضاء على متن السفن لحماية البحارة، وينبغي أن تشمل التدابير التي يتعين بحثها، ما يلي:

(أ) تعريف البحارة بمخاطر التعرض المطول لمستويات مرتفعة من الضوضاء على السمع والصحة،

وبالاستخدام الصحيح لأجهزة ومعدات الحماية من الضوضاء؛

(ب) توفير معدات حماية السمع المعتمدة للبحارة عند الضرورة؛

(ج) تقييم وتقليل مخاطر التعرض لمستويات الضوضاء في جميع أماكن الإقامة وأماكن الترفيه ومرافق

تقديم الوجبات فضلاً عن غرف المحركات وغيرها من أماكن الآلات.

أما المشرع الجزائري فقد كان سباقاً في هذا الأمر من خلال نصه ضمن احكام أن تحافظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم مع صحتهم، ويتم ذلك وفقاً للمعايير الواردة في التنظيم المعمول به في هذا المجال¹

ج- القواعد المتعلقة بحماية العمال البحارة من تقلبات الجوية:

نعني بقواعد حماية العمال البحارة من تقلبات الأحوال الجوية القواعد المتعلقة بتوفير التدفئة في حالة البرودة أو المبردات في حالة ارتفاع درجة الحرارة وهو الأمر الذي أكدته اتفاقية العمل البحري من خلال أحكامها لا سيما ضمن المبدأ التوجيهي بآء 3 بنصها على التدفئة للبحارة إذ نصت على:

"يجري تشغيل نظام التدفئة في أماكن الإقامة في الأوقات للبحارة الذين يعيشون ويعملون على متن السفن وتتطلب فيها الظروف ذلك، في السفن التي يتطلب فيها وجود نظام للتدفئة، تتم التدفئة بواسطة المياه الساخنة أو الهواء الساخن أو الكهرباء أو البخار أو ما يعادل ذلك. غير أنه ينبغي ألا يستخدم البخار كوسيلة لنقل الحرارة داخل أماكن الإقامة.

ويكون نظام التدفئة قادراً على المحافظة على درجة حرارة مناسبة في أماكن إقامة البحارة في ظروف الجو والمناخ المعتادة التي يمكن التعرض لها أثناء العمليات التي تقوم بها السفينة. وتقرر السلطة

المختصة المستوى الذي يجب توفيره. تركيب المدافئ وغيرها من أجهزة التدفئة، وتغليف وتزود عند الضرورة بمعدات الأمان، بحيث يمكن تجنب مخاطر الحريق أو تعريض شاغلي الأماكن للخطر أو مضايقتهم."

¹ -أنظر المادة15 من المرسوم رقم91-05 السالف الذكر.

كما أن المشرع الجزائري هو الآخر نص على وجوب تزويد العمال الذين تتعرض مواطن عملهم لدرجات حرارة منخفضة أو مرتفعة جدا بتجهيزات خاصة، تتخذ الهيئة المستخدمة بعد استشارة الجهات المختصة كل التدابير اللازمة لضمان حماية العمال من البرد وتقلبات الجو¹.

IV. القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والوقاية من السقوط العلوي:

ألزم المشرع الجزائري باحترام القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور داخل أماكن العمل، و باحترام أيضا القواعد المتعلقة بالوقاية من خطر السقوط العلوي، وسوف نتعرض إلى هذه القواعد تبعا.

أ- القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور:

إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال البحارة أشياء ثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي، يجب ألا تتجاوز الحمولة لكل عام 50كلغ في المسافات القصيرة، أما العائلات والعمال القصر لا يجب أن تتجاوز الحمولة 25 كلغ أما إذا زاد وزن الحمولة على الحد الأقصى المذكور، يجب أن يزود العمال بوسائل خاصة بالشحن والتفريغ².

يجب أن تعزل وتميز في مناطق العمل والمرور مساحات خزن المواد والمنتجات أو البضائع التي تمثل خطرا بطبيعتها أو بوضعها. كما يجب أن يسند تكديس الأكياس الصناديق أو الحمولات على اختلاف أنواعها إلى عمال بحارة مؤهلين ويجب أن يتم العمل دون أن يترتب عليه أي خطر³.

يجب أن يزود العمال البحارة بالأجهزة الملائمة لشحن السوائل وتفريغها وتحويلها من وعاء إلى آخر حتى يمكن القيام بأي تحرك يشمل عمليات الصب أو استخراج المنتجات التي من شأنها أن تسبب في حروق من أصل حراري أو كيميائي. كما يجب أن تغلق الأوعية المصنوعة من مواد هشة بغلاف يقاوم الصدمات، بقطع النظر عن الوسائل المخصصة لنقاها وتفريغها⁴.

1- أنظر المادة 14 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

2- أنظر المادة 26 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

3- أنظر المادة 31 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

4- أنظر المادة 32 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

ب- القواعد المتعلقة بالوقاية من السقوط العلوي

يجب أن تزود الجسيرات les passerelles والسقفيات les planchers والمصطبات العلوية les plates-formes والقوالب les chafaudages ووسائل الوصل إليها بحواجز واقية صلبة garde-corps rigides تحتوي على سقالات أصلية une lisse وسقالات فرعية une sous-lisse ووطائد une plinthe , كما يجب أن تكون الأرضيات متصلة الأجزاء¹.

يجب أن تزود البرم Les cuves والأحواض Les bassins والخزانات Les réservoirs بالحواجز الجانبية أو بجدران الحماية المخصصة للوقاية من أخطار السقوط. كما يجب أن تسيج الفوهات الأرضية والبويات الراضية والسقيفات والابار وفتحات النزول، وأن توضع إشارة تنبيه إلى وجود السياج بكل الوسائل الممكنة. وفي حالة العمل الليلي أو الرؤية غير الكافية يجب أن يرشد العمال إلى الفتحات ولو بأجهزة منيرة².

يجب أن تهيأ وسائل الوصول إلى الأماكن المرتفعة أو الصهاريج والأحواض والخزانات والمطامير , على أن تزود السلالم الالم بحواجز جانبية ومقابض يدوية، وأن تكون السلالم مصنوعة من مواد صلبة وتوفر فيها كل ضمانات الأمن لدى استعمالها، أن تكون درجات السلالم صلبة ثابتة ومحكمة التثبيت. ويمنع أن تنقل أشياء وزنها أكثر من 50 كلغ أو أشياء حجمها ضخم أو عائق³.

7. القواعد المتعلقة بسكن البحارة :

أكد المشرع الجزائري من خلال احكام القسم الرابع من الفصل الثاني المنعون بسكن البحارة من المادة 439 الى غاية المادة 446 من القانون البحري ، إذ يتعين على المجهز باعتباره المستخجم في علاقة العمل ان يضع تحت تصرف البحارة على متن السفينة مساكن مهيأة على شكل مناسب و ذات تهوية و إضاءة و تدفئة و ذلك بالنسبة عدد الساكنين و هي مخصصة لاستعمالهم فقط⁴.

1-أنظر المادة33 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

2- أنظر المادة34 ن المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

3- أنظر المادة 35 و 36 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

4 - المادة 439 من القانون البحري الجزائري .

و على المجهز ان يقدم مجانا لكل واحد من أفراد الطاقم وسادة و غطائين من الصوف و البياض الكامل للسريير و منشفتين ، احدهما للحمام و ناموسية إذا كانت السفينة تمر في مناطق استوائية ¹.

و يجب ان تهيأ و تجهز كل حجرة و مل مكان للنوم على شكل حسن بالاثاث و ان تؤمن رفاهية معقولة للساكينين ².

و يجب أن تكون تحت تصرف كل فرد من أفراد الطاقم خزانة و درج مزودان بأقفال لحفظ الأمتعة الشخصية ³، كما يجب أن تزود الحجرات و أماكن النوم بمنضدات أو مكاتب و مقاعد مريحة حسب الحاجة ⁴، هذا مع ضرورة توزيع الاسرة بقدر الإمكان ، بحيث يتم فصل الخدمات الربيعية للسفينة و تقادي اقتسام عامل بالنهر نفس الحجرة مع من يليه في الخدمة الربيعية .

و يجب على المجهز ان يأخذ بالتدابير الوقائية لحماية مسكن الطاقم بتزويده بالنوافذ و فتح التهوية و الأبواب التي تفتح على السطح و بالناموسيات المناسبة و هذا على متن البواخر الراسية بالموانئ التي يجتاحها البعض ⁵.

VI . القواعد المتعلقة بالوقاية من أخطار الحريق

عملا بأحكام الاتفاقيات الدولية لا سيما احكام اتفاقية العمل البحري⁶ فقد أوجب المشرع الجزائري على المستخدم عزل أماكن العمل ومراكزه التي تنطوي على كل لأخطار اندلاع الحرائق بسبب الاستعمال الدائم للمنتجات والمواد السريعة الالتهاب، ويتم ذلك بإقامة تلك الأماكن والمراكز في بنايات منفصلة وإما بفعالها أو بحمايتها بحواجز من أصل البناية نفسها، كما يجب توفير حراسة خاصة لأشغال الصيانة التي تنجز في تلك الأماكن والمراكز التي يمكن أن تتسبب في حريق أو انفجار .

كما يجب أن توزع منافذ الأماكن وبنايات العمل ومخارجها توزيعا يمكن من الجلاء السريع في حالة نشوب الحريق، ولا يمكن أن يكون في المحل الواحد أو البناية الواحدة أقل من منفذين، وإذا كان يمر عبرها أكثر من 100 شخص ينتمون إلى المؤسسة أو لا ينتمون إليها،

¹ -المادة المادة 440 من القانون البحري الجزائري السالف الذكر

² - الفقرة 01 من المادة 442 من القانون البحري

³ - الفقرة 01 من المادة 442 امن القانون البحري

⁴ - المادة 443 من القانون البحري

⁵ - المادة 444 من القانون البحري الجزائري .

⁶ إتفاقية العمل البحري السالفة الذكر - المبدأ التوجيهي باء ٤ حماية السلامة والصحة والوقاية من الحوادث ١ -أحكام بشأن الحوادث -٣- المبدأ التوجيهي باء ٤ والإصابات والأمراض المهنية

كما لا يمكن أن تقل عرض المنفذ والخارج المؤدية إلى هذه البناءات عن 80 سم. كما يجب أن توضع علامات مرئية ليلا ونهارا تشير إلى الطريق الذي يؤدي إلى أقرب منفذ أو مخرج¹.

تصنف المواد السريعة الالتهاب في مجموعتين: تتكون المجموعة الأولى من المواد التي تثير بخارا سريع الالتهاب، والمواد التي يمكن أن تخرق دون تزويدها بالأكسجين، وكذا المواد التي تكون في حالة فيزيائية كثيرة الانقسام التي يمكن أن تكون مع الهواء خليطا انفجاريا. وتتكون المجموعة الثانية من المواد التي يمكن أن تشتعل لدى اتصالها باللهب وتتسبب في انتشار الحريق².

لا يمكن أن تضاء الأماكن التي تودع أو تعالج فيها مواد سريعة الالتهاب من المجموعة الأولى ، إلا بمصابيح كهربائية مزودة بغلاف مزدوج عازل أو مصابيح خارجية زجاجها مغلق، كما لا يجوز أن تحتوي أي موقد أو لهب أو جهاز أو أجزاء جهاز يمكن أن يؤدي إلى التوهج. يمنع التدخين في هذه الأماكن أو الإتيان بالنار إليها في أي شكل من الأشكال، على أن يكون هذا المنع موضوع إعلام كاف وملائم، كما يكون الدخول إليها مقننا⁽³⁾ اعتبر المشرع الجزائري قواعد الصحة و الأمن من الوسائل المرتبطة بالنظام العام حيث يترتب على عدم احترام المستخدم لها توقيع عقوبات جزائية⁴.

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى الجزاء الذي يلحق العامل البحار عند مخالفته للقواعد المتعلقة بالنظافة والأمن داخل أماكن العمل، تاركا ذلك للأنظمة الداخلية للمؤسسات والتي اعتبرت بعضها أن مثل هذه المخالفات تشكل عقوبة من الدرجة الأولى تستوجب توقيع الإنذار الكتابي⁵، على خلاف التشريع الجزائري اعتبر المشرع المغربي عدم امتثال العمال الأجراء للتعليمات الخصوصية المتعلقة بقواعد السلامة وحفظ الصحة، وهم يؤدون بعض الأشغال الخطرة خطأ مهنيا جسيما يمكن أن ينجز عنه الفصل دون إخطار ولا تعويض، وإذا سبق إعلامهم بكيفية قانونية علة تلك التعليمات⁶.

1-أنظر المواد 46 و54 و55 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

2-أنظر المادة 47 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

3-أنظر المادة48 من المرسوم رقم 91-05 السالف الذكر.

4 - تتمثل العقوبات الجزائية المترتبة على مخالفة قواعد الصحة والأمن في الغرامات المالية التي تتراوح 1000 دج و6000 دج والحبس شهرين إلى 6 أشهر، يمكن أن يؤدي العود إلى المخالفات إلى العلق الكامل أو الجزئي للمؤسسة بناء على قرار من المحكمة (انظر المادة من 35 إلى 43 من القانون رقم 88-07

5 - أنظر الجدول الملحق بالنظام الداخلي لمؤسسة سوناطراك المصادق عليه من قبل مفتشية العمل بسيدي امحمد الجزائر العاصمة في 17 جويلية 1992 تحت رقم 039

6أنظر المادة 293 من مدونة الشغل المغربية.

ثانيا - وسائل الحماية الفردية من الاخطار المهنية

من خلال استقراء مختلف النصوص القانونية، لاسيما أحكام اتفاقية العمل البحري 2006¹ التي تؤكد على من خلال احكامها على ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة للوقاية الصحية والامن لرجال البحر² ، فان المشرع الجزائري قد أولى أهمية بالغة للعامل البحري في مجال الوقاية الصحية والامن سواء من ناحية تدابير الحماية الجماعية كما سبق الإشارة إليها او من ناحية تدابير الحماية الفردية وهو ما يمكننا استخلاصه من خلال احكام المادة 06 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل او من خلال احكام القانون البحري لا سيما احكام المواد 447 الى غاية المادة 448 من القانون البحري.

٣-٤ - المعيار ألف ٤ - حماية الصحة والسلامة والوقاية من الحوادث - المعيار ألف ٤
٢- اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين ، بجنيف في 23 فبراير سنة 2006 ، و صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 15/260 المؤرخ في 07 أكتوبر 2015 المتضمن التصديق على اتفاقية العمل البحري ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين ، بجنيف في 23 فبراير سنة 2006 ...جريدة رسمية عدد 05 ل31 يناير 2016 ص 03 .

(أ) تقديم تقارير ملائمة بشأن الحوادث والإصابات والأمراض المهنية، مع مراعاة الإرشادات التي تقدمها منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالإخطار بالحوادث والأمراض المهنية وتسجيلها؛
(ب) الاحتفاظ بإحصاءات شاملة عن هذه الحوادث والأمراض وتحليلها ونشرها، وعند الاقتضاء، متابعتها بأبحاث عن الاتجاهات العامة وعن المخاطر التي يكشف عنها؛
(ج) التحقيق في الحوادث المهنية.

تصمم نظم تقديم التقارير وإجراء التحقيقات في مسائل السلامة والصحة المهنيين لضمان حماية ٦ .
البيانات الشخصية للبحارة، وتراعي الإرشادات التي تقدمها منظمة العمل الدولية بشأن هذه المسألة.
تتعاون السلطة المختصة مع منظمات ملاك السفن ومع منظمات البحارة لاتخاذ تدابير لإطلاع ٧ .
جميع البحارة على المعلومات المتعلقة بمخاطر معينة على متن السفن، وذلك على سبيل المثال، عن طريق نشر إشعارات رسمية تتضمن التعليمات ذات الصلة.
تشتترط السلطة المختصة أن يستخدم ملاك السفن الذين يجرون تقييماً للمخاطر فيما يتصل بإدارة ٨ .
السلامة والصحة المهنيين، المعلومات الإحصائية المناسبة الصادرة عن سفنهم وعن الإحصاءات العامة التي توفرها السلطة المختصة.

٣- حماية السلامة والصحة والوقاية من الحوادث - المبدأ التوجيهي باء ٤

١- أحكام بشأن الحوادث -٣- المبدأ التوجيهي باء ٤

والإصابات والأمراض المهنية

٣ مدونة الممارسات الصادرة عن مكتب العمل - تراعي الأحكام التي يقضي بها المعيار ألف ٤ ١ .

الدولي بعنوان منع الحوادث على متن السفن في البحر وفي الموانئ، ١٩٩٦ والتنقيحات اللاحقة لها وسائر معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة والمعايير الدولية والمبادئ التوجيهية ومدونات الممارسات الأخرى المتعلقة بحماية السلامة والصحة المهنيين، بما في ذلك أي مستويات للتعرض قد تحددها.
تكفل السلطة المختصة أن تعالج المبادئ التوجيهية الوطنية بشأن إدارة السلامة والصحة ٢ .

المهنيين على متن السفن المسائل التالية، وبوجه خاص:

(أ) الأحكام العامة والأساسية؛

(ب) السمات الهيكلية للسفينة، بما في ذلك سبل النفاذ والمخاطر المرتبطة بالحرير الصخري (الاسيستوس)؛

(ج) الآلات؛

(د) آثار الانخفاض الشديد أو الارتفاع الشديد في حرارة أي مساحة قد يلامسها البحارة؛

(هـ) آثار الضوضاء في مكان العمل وفي أماكن الإقامة على متن السفينة؛

(و) آثار الاهتزازات في مكان العمل وفي أماكن الإقامة على متن السفينة؛

(ز) آثار العوامل المحيطة بخلاف تلك الواردة في الفقرتين الفرعيتين (هـ) و(و) في مكان العمل وفي أماكن الإقامة على متن السفينة، بما في ذلك دخان التبغ؛

(ح) تدابير السلامة الخاصة على سطح السفينة وتحتها؛

(ط) أجهزة الشحن والتفريغ؛

(ي) الوقاية من الحرائق ومكافحة الحرائق؛

إذ يجب على المستخدم أن يوفر للعامل البحري الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية، وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار¹ ويتعين على المجهز أن يقدم للعامل البحري الزي طبقا لما تنص عليه احكام المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، يشترط في الزي الشروط التالية:

أن يلتزم المجهز بتقديمه كل سنة

أن يقدمه لكل بحار يعمل لمدة محدودة أو غير محدودة لا تقل عن سنة

أن يكون هذا اللباس موحدا و لكل أفراد الطاقم

أن يكون حسب النموذج المحدد بقرار من الوزير الكلف بالبحرية التجارية.

أن يدفع البحار نصف المصاريف²

ما يمكن ملاحظته في هذا الشأن أن المادة 116 من القانون البحري الجزائري قد نصت

على شرط دفع البحار لنصف مصاريف اللباس، وهذا ما يتناقض مع محتوى المادة 111

التي اكدت على تقديم الزي مجانا للبحار. لكن برجوعنا إلى النص باللغة الفرنسية فإن المادة

111 أوردت مفرد "اللباس" أو "بدلات الشغل" أي *vêtement de travail* لكن المادة 116

نصت على الزي و هو " اللباس الموحد " المعبر عنه باللغة الفرنسية *uniforme* ، وبالتالي

فان الزي يختلف عن اللباس.

و عليه فإن بدلات الشغل هي التي تقدم مجانا، بينما الزي الموحد يدفع البحار نصف

ثمنه، و طبقا للفقرة الثانية من المادة 116 من القانون البحري الجزائري فإن المجهز

يقتطع قيمته من أجر البحار عبر اقتطاعات تقسط لمدة ستة أشهر على الأكثر.

الفرع الثاني : أجهزة الرقابة في مجال الصحة والأمن داخل أماكن العمل

استقرار للنصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بموضوع الوقاية الصحية والأمن داخل

أماكن العمل، يتبين لنا أن هناك جهازين خاصين بموضوع الرقابة، أحدهما داخلي يعرف

بلجان الوقاية الصحية والأمن وسوف نتعرض إليها في العنصر الأول ، والثاني خارجي تقوم

به مفتشية العمل المختصة إقليميا وسوف نخصص له العنصر الثاني .

¹ المادة 06 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل جريدة رسمية رقم 04 لسنة 1988

² - المادة 448 الفقرة الأولى من القانون البحري

أولاً - رقابة لجان النظافة والأمن

يقتضي موضوع رقابة لجان النظافة والأمن في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، التطرق أولاً إلى كيفية تأسيس وتنظيم عمل هذه اللجان، ثم تحديد أهم الصلاحيات المخولة لها قانوناً.

1. تأسيس وتنظيم عمل لجان النظافة والأمن

أحدث المشرع الجزائري نوعين من اللجان الخاصة بالنظافة الأولى على مستوى الوحدة، والثانية على مستوى المؤسسة، كما بين كيفية تنظيم عمل تلك اللجان من خلال اجتماعاتها، اتخاذ قراراتها.

أ- تأسيس لجان النظافة والأمن

تؤسس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ضمن كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة (9) عمال ذوي علاقة عمل غير محددة عندما تكون المؤسسة مكونة من عدة وحدات، تؤسس ضمن كل وحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعى لجنة الوحدة⁽¹⁾.

تشكل اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى الوحدة من عضوين (2) يمثلان مديرية الوحدة وعضوين (2) يمثلان عمال الوحدة أما على مستوى المؤسسة من: ثلاثة (3) أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة وثلاثة (3) أعضاء يمثلون عمال المؤسسة، يعين الأعضاء الممثلون للعمال ضمن لجان المؤسسة ولجان الوحدة من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً أو في حالة عدم وجوده، من طرف لجنة المشاركة، وفي حالة عدم وجود الهيكل النقابي ولجنة المشاركة يتم انتخاب الأعضاء من قبل مجموعة العمال⁽²⁾.

الأصل أن يعين أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن من قبل لجنة المشاركة وليس من قبل الهيكل النقابي وسبق توضيح ذلك عندما تعرضنا إلى صلاحيات أجهزة المشاركة. يعين أعضاء لجان الوحدة وأعضاء لجان المؤسسة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد، ويتم اختيارهم على أساس مؤهلاتهم أو خبراتهم في مجال الوقاية الصحية والأمن⁽³⁾، يشارك طبيب

1-أنظر المادة 23 من القانون رقم 88-07 السالف الذكر والمادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المتعلق بتشكيل اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن.

2-أنظر المادة 9 فقرة 2 والمادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 السالف الذكر.

3- المادة 13 من لمرسوم التنفيذي رقم 05-09 السالف الذكر.

العمل التابع للوحدة أو طيبب العمل التابع للمؤسسة, حسب الحالة , بصفة مستشار في أشغال لجان الوقاية الصحية والأمن⁽¹⁾.

يمكن أن تستعين لجان الوحدة أو لجان المؤسسة أثناء أشغالها أو تفتيش أماكن العمل وعلى سبيل الاستشارة بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽²⁾.

ب -تنظيم عمل لجان النظافة والأمن

تجتمع لجان الوحدة مرة في الشهر على الأقل, بينما تجتمع لجان المؤسسة مرة واحدة كل ثلاثة (3) أشهر على الأقل, كما تجتمع بناء على طلب من رئيسها وهو المستخدم أو الممثل النقابي له إثر وقوع حادث عمل خطير⁽³⁾ .

تدون محاضر اجتماعات لجان الوحدة ولجان المؤسسة وكذا التقارير التي تعدها هذه اللجان في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل, ويوضع هذا السجل وسجل حوادث العمل تحت تصرف مفتش العمل المختص إقليميا⁽⁴⁾ تحدد قواعد سير لجان الوحدة المؤسسة في النظام الداخلي الذي تم إعداده خلال ثمانية (8) أيام التي تلي تنصيبها⁽⁵⁾, غير أنه من الناحية العلمية وبتواصلنا بأعضاء مفتشية العمل وبمختلف الهيئات المستخدمة ليس هناك نظام داخلي لهذه اللجان.

II. صلاحيات لجان النظافة والأمن

منح المشرع الجزائري للجنة النظافة والأمن صلاحيات واسعة في مجال الرقابة, كما منحها صلاحيات استشارية وسوف نتطرق إلى هذه الصلاحيات بنوع من التوضيح.

أ- الصلاحيات الرقابية للجان النظافة والأمن

تتمثل الصلاحيات الرقابية التي تتمتع بها لجان النظافة والأمن في التأكد من تطبيق القواعد والأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن ويتم ذلك من خلال الزيارات الميدانية التي تقوم بها داخل المرافق المختلفة على مستوى الهيئة المستخدمة, وفي هذا الإطار يمكنها أن تقترح التحسينات التي تراها ضرورية وتشارك في هذا

1- المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05

2- المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05

3- المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05

4- المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05

5- المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05

الصدد في كل مبادرة تتضمن لا سيما طرق وأساليب العمل الأكثر أمنا واختيار وتكييف العتاد والأجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة وكذا تهيئة مناصب العمل⁽¹⁾.

كما تتمتع اللجنة بصلاحيات إجراء كل تحقيق إثر وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني خطير، وبهدف الوقاية، تبلغ الهيئة المستخدمة مفتش العمل المختص إقليميا بنتائج التحقيق في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين (48) ساعة⁽²⁾.

منح المشرع الجزائري لأي عضو في لجنة النظافة والأمن أو لمندوب الوقاية الصحية والأمن صلاحية الإشعار الفوري لمسؤول الأمن أو المستخدم في حالة وجود خطر وشيك الوقوع يهدد العمال أو المنشآت داخل مكان العمل بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية الفورية الملائمة و يجب أن تقيد هذا الإشعار مع جميع الملاحظات في سجل خاص بهذا الغرض، أو في سجل الملاحظات والإعذارات، وفي حالة عدم اتخاذ المستخدم الإجراءات الضرورية، يجب على عضو اللجنة أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أن يبلغ مفتش العمل المختص إقليميا في أجل يتجاوز 24 ساعة⁽³⁾.

ب- الصلاحيات الإعلامية والاستشارية

تساهم لجنة النظافة والأمن في إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وبهذه الصفة تسهر وتشارك في إعلام المشغلين الجدد والعمال المكلفين بمهام جديدة أو بالعمل في ورشات جديدة حول الأخطار التي قد يتعرضون لها ووسائل الحماية وذلك بتنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال، وإعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، وكذا إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها وإرسال نسخة منه إلى مسؤول الهيئة المستخدمة ولجنة المؤسسة وكذا مفتش العمل المختص إقليميا⁽⁴⁾.

تشارك لجنة النظافة والأمن في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن⁽⁵⁾، وهو أيضا ما كرسه المشرع الجزائري حيث ألزم صاحب العمل بعرض التقرير المحدد للسياسة العامة للوقاية الصحية والأمن على لجنة النظام والأمن وشروط العمل

¹- المادة 3 فقرة 2 و1 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05 المذكور أعلاه

²- المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05 وهو أيضا ما قرره المشرع الفرنسي من خلال المادة 4131-2.

³- المادة 34 المرسوم التنفيذي رقم 09/05 السالف الذكر .

⁴- المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05

⁵-

كما ألزم المشرع الفرنسي صاحب العمل باستشارة اللجنة فيما يخص مشروع النظام الداخلي في الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، سواء تعلق الأمر بإعداده أو تعديله¹.

ومن الناحية العملية فإنه نادرا ما نجد هاته اللجنة منصبة على مستوى السفينة بالرغم من النصوص التشريعية المتعلقة بها ، وهذا راجع الى جهل صاحب العمل عن هاته النصوص التشريعية و صلاحيتها و فائدتها على مستوى مكان العمل ، و هو الدور المنوط بمفتشية العمل الذي سنتعرض فيما يلي بنوع من الشرح و التفصيل نظريا و عمليا .

ثانيا - رقابة مفتشية العمل في مجال النظافة والأمن

تتولى رقابة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية كل من لجنة الوقاية على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي، ومفتشية العمل المختصة اقليميا²، غير أن دور لجان الوقاية على مستوى هيئات الضمان الاجتماعي يكاد يكون منعدم، حيث أنه يتجلى دورها من الناحية العملية بعد وقوع الحادث كلجنة تحقيق، لذا سنركز على دور مفتشية العمل. يتمتع مفتش العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق الزيارة والدخول إلى المؤسسات³.

عدة أسئلة يمكن أن يطرحها أرباب العمل، في إطار حق الزيارة التي يتمتع بها مفتش العمل فهل يجب على مفتش العمل أن يخطر صاحب العمل بزيارته؟ وهل عليه أن يثبت صفته عند وصوله؟ وهل يمكن للمستخدم أن يتعرض دخول مفتش العمل إلى مقر السفينة؟ وهل يجوز لمفتش العمل أن يدخل ليلا لزيارة السفينة؟.

ليس لمفتش العمل أن يعلم مسبقا صاحب العمل بزيارته، لكن عند وصوله إلى المؤسسة يجب عليه أن يعلم صاحب العمل أو من يمثله بوصوله.

كما أنه يمكن لصاحب العمل أن يطلب من مفتش العمل إثبات صفته وذلك بتقديم بطاقته المهنية، غير أنه من الناحية العملية إذا طلب من مفتش العمل إثبات صفته يمكن للعلاقة بينه وبين المستخدم أن تتأزم ولهذا من الأحسن أن يقوم أصحاب العمل او مجهزي السفن بزيارات مجاملة إلى مكتب مفتشية العمل⁴.

¹- المادة 8 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05.

²- Cathrine Puigelier – droit du travail- (les relations individuelles 3 édition Dalloz 2001 p 178.

³:- Marie HAUTEFORT et Cathrine GRODROUX- LAMY SOCIAL- note 1912 P852.

المادتين 73 و 74 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983 – المادة 31 كمن القانون رقم 88-07 السالف الذكر: "تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل إلى مفتشية العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها".

⁴Jean –Paul Antona.pré.P66 et 67

لا يمكن لصاحب العمل أن يعترض دخول مفتش العمل إلى مقر السفينة ، وإلا يكون قد ارتكب جريمة يتابع من خلالها جزائيا¹ ، كما أنه يمكن لمفتش العمل المختص إقليميا الدخول في أي ساعة من النهار أو الليل، إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص يخضعون لأحكام قانون العمل².

إلى جانب تمتع مفتش العمل بحق الدخول إلى أماكن العمل، يحق له أيضا الإطلاع على مختلف السجلات التي تنحصر في مجال الوقاية الصحية والأمن في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وسجل حوادث العمل وسجل المراقبات التقنية للآلات الصناعية وتعد هذه السجلات ملزمة بالنسبة لصاحب العمل³ إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه إعدارا إلى المستخدم قصد الامتثال إلى التعليمات، وإذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل فوراً محضر مخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة، أما إذا لاحظ خلال زيارته خطراً جسيماً على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع يخطر الوالي لاتخاذ التدابير اللازمة⁴.

و تجدر الإشارة انه من خلال تجربتي بمفتشية العمل لولاية مستغانم ، فانه نادرا ما يقوم مفتشي العمل بزيارات تفتيشية للسفينة أو لأماكن عمل البحارة ، نظرا لجهلهم للنصوص القانونية التي تنظم علاقة عمل هاته الفئة ، ناهيك عن صعوبة الدخول الى الميناء ، فانا شخصيا عندما كنت أقوم بزيارة تفتيشية الى مقر ميناء مستغانم يتعين علي تقديم هويتي الشخصية و بطاقة تعريفني المهنية ، حتى أقوم بالدخول الى مقر الميناء أما السفينة فإنه يمنع علينا الاقتراب منها ، بالرغم من وجود ترسانة قانونية تسمح لنا بالقيام بالتفتيش و المراقبة داخل السفن لحماية العمال البحارة الخاضعين لتشريع العمل ، و قد كنت استعمل عدة حيل للوصول الى مقر السفينة و معرفة ظروف عمل البحارة في الواقع العملي ، لأتمكن من مقارنة مدى تطابق النصوص التشريعية مع الواقع العملي و هو ما سمح لي بإنجاز هذا العمل .

1- المادة 24 من القانون رقم 90-03 السالف الذكر : يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 200 دج و 4000 دج والحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل..."

2- المادة 5 فقرة 2 القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر Jean paul antona- note 72 P69.

1- المرسوم التنفيذي رقم 96-98 في 6 مارس 1996 المحدد لقائمة ومضمون السجلات الخاصة الملزمة للمستخدمين جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1996.

4- المواد 9 و 10 و 11 من القانون رقم 90-03 السالف الذكر.

كما أنه يواجه مفتش العمل ميدانيا صعوبة كبيرة في الحصول على هوية صاحب العمل لجهله بالهيئات التي تملك المعلومة ، فقد كنا نتصل كثيرا بالمحطات البحرية الرئيسية ، لتزويدنا بالمعلومات اللازمة .

بعد أن تعرفنا على أهم الأحكام المتعلقة بحماية رجال البحر من الأخطار المهنية ، يبقى التساؤل مطروحا حول الحماية الصحية وطب العمل لهاته الفئة و هو ما سنفصل فيه بالمبحث الثاني من هذا الفصل .

المبحث الثاني : طب العمل لفئة رجال البحر

لقد شكلت الحماية الصحية لرجال البحر الركن الجوهري في التشريعات سواء الاتفاقيات الدولية أو الداخلية إذ ضمنت اتفاقية العمل البحري اللائحة 1-4 للحماية الطبية على متن السفن¹ ، و على غرار ما ذهب اليه المشرع الفرنسي ، خصص المشرع الجزائري أحكام المادة 429 من القانون البحري إذ جعلها التزاما يقع على عاتق مجهزة السفينة ، وتفصيله ضمن أحكام المادة 13 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بطب العمل و قوفا عند هاته

1 -اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 السالفة الذكر الباب الرابع الحماية الصحية و الحماية الطبية و الرفاهة و حماية الضمان الاجتماعي اللائحة 1-4 الرعاية الطبية على متن السفن و البر

الغرض: حماية صحة البحارة و ضمان حصولهم على الفور على الرعاية الطبية على متن السفن وعلى البر

تكفل آل دولة عضو شمول جميع البحارة العاملين على متن السفن التي ترفع علمها بتدابير ١ .
ملائمة لحماية صحتهم وحصولهم على الرعاية الطبية الملائمة على الفور أثناء عملهم على متن السفينة.
توفر الحماية والرعاية المنصوص عليهما في الفقرة ١ من هذه اللائحة، من حيث المبدأ، للبحارة ٢ .
مجانياً.

تكفل آل دولة عضو للبحارة على متن السفن في إقليمها، الذين يحتاجون إلى رعاية طبية فورية، ٣ .
سبل الوصول إلى التسهيلات الطبية للدولة العضو على البر.

تشمل اشتراطات توفير الحماية الصحية والرعاية الطبية على متن السفينة، الواردة في المدونة، ٤ .
معايير لاتخاذ تدابير ترمي إلى توفير حماية صحية ورعاية طبية للبحارة، مماثلتين قدر الإمكان، لما يتاح منهما عموماً للعمال على البر.

١ - الرعاية الطبية على متن السفن وعلى البر - المعيار ألف ٤

تكفل آل دولة عضو اتخاذ تدابير تنص على توفير الحماية الصحية والرعاية الطبية، بما في ذلك ١ .
علاج الأسنان الضروري، للبحارة العاملين على متن السفن التي ترفع علمها. وينبغي لهذه التدابير:

(أ) أن تضمن أن تطبق على البحارة أي أحكام عامة بشأن حماية الصحة المهنية والرعاية الطبية ذات الصلة بواجباتهم، وأذلك أي أحكام معينة تتعلق بالعمل على متن السفن؛

(ب) أن تضمن حصول البحارة على حماية صحية ورعاية طبية مماثلتين قدر الإمكان لما يتاح منهما عموماً للعمال على البر، بما في ذلك الحصول على الفور على الأدوية اللازمة والأجهزة والتسهيلات الطبية للتشخيص والعلاج وعلى المعلومات والخبرة الطبية؛

(ج) أن تمنح البحارة الحق في زيارة طبيب مؤهل أو طبيب أسنان مؤهل دون تباطؤ في موانئ التردد، حيثما أمكن ذلك عملياً؛

(د) أن تكفل توفير خدمات الرعاية الطبية والحماية الصحية للبحارة مجاناً أثناء وجودهم على متن السفينة أو حينما ترسو السفينة في ميناء أجنبي، إلى المدى الذي يتفق مع قوانين وممارسات الدولة العضو؛

(هـ) ألا تقتصر على علاج البحارة المرضى أو المصابين بل أن تشمل تدابير ذات طابع وقائي من قبيل برامج للنهوض بالصحة والترقية الصحية.

المسائل نص المشرع الجزائري على أحكام تشريعية وتنظيمية تلزم صاحب العمل بإنشاء أجهزة وهايكل طبية للعمل على اعتبار أن طب العمل التزاما يلقى على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليه التكفل به¹.

ينظم طب العمل في أحد الأشكال التي قررها المشرع، وحسب أهمية المؤسسة المستخدمة، فقد تكون لكل هيئة مصلحة طبية خاصة وإذا تعذر ذلك تكون مشتركة بين مجموعة من الهيئات المستخدمة، أو أن تبرم الهيئة المستخدمة اتفاقا مع القطاع الصحي حسب النموذج الموضح بموجب النص التنظيمي، وفي حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي الاستجابة إلى طلب المؤسسة أو التخلي عن التزامه، يتعين على هذه الأخيرة أ، تبرم اتفاقا مع هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل².

يساعد طبيب العمل في توفير الرعاية الصحية والأمنية للعمال مساعدون طبيون يعينون ممن يسمح لهم القانون ممارسة المساعدة الطبية في العمل بعد الحصول على شهادة التمريض والإذن بذلك، ويحدد عدد المساعدين الطبيين على أساس شدة الخطورة المهنية وعدد العمال³، و سنتعرف على الالتزامات التي تقع على عاتق طبيب العمل " المطلب الأول " و ثم نرجع للحديث عن صلاحيات طبيب العمل في مجال المراقبة الطبية " المطلب الثاني "

المطلب الأول : التزامات ومهام طبيب العمل

استقرار للنصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، يمكن استخلاص جملة من الالتزامات يتعلق بعضها بتسيير المصلحة والبعض الآخر بالرقابة في مجال الصحة و الأمن.

الفرع الأول : إلتزامات طبيب العمل

أ- إلتزامات طبيب العمل في مجال تسيير مصلحة الطب

يلتزم طبيب العمل بإعداد ملف طبي لكل عامل ، ولا يبلغ إلا لطبيب العمل المفتش المختص اقليميا، وعلى أن يتم هذا الملف بعد كل فحص طبي لاحق تحدد مدة حفظ الملف

¹- أنظر المادة 13 من القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب لعمل السالف الذكر.

²- أنظر المادة 14 من القانون رقم 07-88 السابق الذكر. وإرجع إلى قرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2 ذي القعدة 1415 الموافق 2 أبريل 1995 المحدد للإتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل. جريدة رسمية عدد 30 لسنة 1996.

³- راجع المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السالف الذكر. وكذلك المادتين 2 و3 من القرار المؤرخ في 16 أكتوبر 2001 المحدد لكيفيات تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب لعمل. جريدة رسمية عدد 21 المؤرخة في 27 مارس 2002 س.26.

الطبي 10 سنوات بعد تاريخ الإحالة على التقاعد¹ كما عليه أن يمك سجلا للنشاط اليومي والفحوص الطبية للتشغيل والفحوص الدورية والتلقائية، وفحوص الإستئناف، بالإضافة إلى السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار، وسجل التلقيحات في وسط العمل وسجل الأمراض المهنية تمسك السجلات يوميا وباستمرار تحت مسؤولية طبيب العمل، وتحفظ لمدة عشر سنوات ابتداء من تاريخ غلقها².

كما يلتزم التصريح بجميع الأمراض المهنية المحددة على سبيل الحصر في القائمة، وبالأمراض ذات الطابع المهني، لدى المصالح الصحية المعنية وعند الإخلال بهذا الإلتزام يتعرض للعقوبات المنصوص عليها قانونيا³.

و قد قمت بدراسة عملية لطب عمل رجال البحر ، من خلال زيارتي لرئيسة مصلحة طب العمل بالقطاع الصحي لولاية مستغانم ، الدكتورة عزوي فاطمة الزهراء التي أكدت لي على أنه ينظم طب عمل رجال البحر على مستوى الولاية من خلال تخصيص طبيب عمل لهاته الفئة و تسهر شخصيا على فحص البحار قصد الوقوف على وضعيته الصحية ، كما أنها تقدم تقارير مستمرة بشأنهم للهيئات المختصة .

ب- الإلتزامات في مجال رقابة الصحة والأمن داخل أماكن العمل

منح المشرع الجزائري طبيب العمل رقابة واسعة في مجال الوقاية الصحية والأمن ، حيث يتمتع بحرية الدخول إلى أماكن العمل، بل حتى تلك المخصصة لراحة داخل الهيئة المستخدمة⁴، في حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر لم تتخذ بشأنه المؤسسة المستخدمة الإجراءات المناسبة، يتعين عليه إخطار صاحب العمل مسبقا لاتخاذ الإجراءات اللازمة، وفي حالة عدم استجابة هذا الأخير، يتقدم الطبيب بإشعار إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا⁵

الأمر الذي يجعله عرضة لضغوط لمستخدم باعتباره عاملا أجيرا تابعا للمستخدم تبعية قانونية واقتصادية، مما يؤدي إلى الإنهاء التعسفي للعلاقة، ومن اصبح أطباء العمل الذين تربطهم علاقة تبعية بالهيئة المستخدمة يطالبون بحماية قانونية من تعسف أصحاب العمل.

1 - أنظر المادتين 3 و5 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 رجب 1422 الموافق 16 أكتوبر 2001 المحدد لمحتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفيات إعدادها ومسكها جريدة رسمية عدد 21 المؤرخة في 27 مارس 2002 ص4.

2 - أنظر المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 وكذا المادتين 2 و7 من القرار الوزاري لمشارك المؤرخ في 16 أكتوبر 2001 المذكور أعلاه.

3 - المادة 68 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية: "تحتسب لتمديد الجداول ومراجعتها، وكذلك لانتقاء الأمراض المهنية يلتزم كل طبيب بالتصريح بكل مرض يكتسي حسب رأيه طابعا مهنيا. وكذلك المادة 54 من القانون رقم 85-05 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق 16 فبراير 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها: "يجب على أي طبيب أن يعلم فورا المصالح الصحية المعنية بأي مرض معد شخصه، وإلا سلطت عليه عقوبات إدارية وجزائية.

4- أنظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120.

5 - أنظر المادة 32 من القانون رقم 88-07 السالف الذكر.

ونحن نرى أن أفضل حماية قانونية لهؤلاء الأطباء ، أن تكون تبعيتهم القانونية لوزارة الصحة التي تقوم بتبعيتهم بناء على طلب المؤسسات المستخدمة، ومن ثم تكون إجراءات تأديبهم أمام السلطة التي قامت بتبعيتهم، أما التبعية الإقتصادية تكون للهيئة المستخدمة، بإعتبارها المنتفعة من خدمات الطبيب.

الفرع الثاني : مهام طبيب العمل

أ-المهام المتعلقة بالإستشارة في مجال وسط العمل: حيث يعتبر طبيب العمل مستشارا لصاحب العمل بشأن الإجراءات الواجب إتباعها لمنع وقوع حوادث العمل ولتحسين ظروف العمل وشروطه في المؤسسة، والترقية الصحية من حيث إمكانية إجراء دراسات وتحقيقات عن الأمراض والأوبئة. ويستشار أيضا فيما يخص تصميمات البناء والتنظيمات الجيدة والتغيرات المتعلقة بالأجهزة والألات.

ب- المهام المتعلقة بالرقابة في مجال الأمن والإسعاف: إن حرية طبيب العمل في الدخول إلى أماكن العمل تمكنه من الإطلاع على وسط العمل وظروفه، وتقديم الإقتراحات لاتخاذ إجراءات معينة متعلقة بالسن والمقاومة البدنية والحالة الصحية للعمال. ويقوم نتيجة لذلك بالمساهمة في تكوين العمال في مجال الأمن والإسعاف، وكذلك المساهمة في إعادة تكييفهم المهني.

ج- مهام العلاج الإستعجالي: حيث يتكفب طبيب العمل بالعلاج الإستعجالي للمصابين بحوادث وتوقعات في العمل، وهي المهام التي كانت تستفاد ضمنا من أحكام ونصوص القوانين السابقة، لا سيما الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

المطلب الثاني : صلاحيات طبيب العمل في مجال المراقبة الطبية

يتمتع طبيب العمل بصلاحيات في مجال المراقبة الطبية، حيث يخضع العمال إلى نوعين من الفحوصات الطبية الفحوصات الطبية الإجبارية " الفرع الأول " وتكون حالات معينة والفحوصات الطبية الإختيارية" الفرع الثاني " .

الفرع الأول : الفحوصات الطبية الإجبارية

تكون الفحوصات الطبية إجبارية في حالة الفحص الطبي للتشغيل، حيث يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتشغيل¹، ويشمل الفحص الطبي فحص سريري وفحوص شبه سريرية ملائمة بهدف البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمال، والتأكد أن هذا الأخير مستعد صحيا للمنصب المرشح شغله، كما تهدف هذه

¹ -أنظر المادة 17 فقرة 1 من القانون رقم 88-07 السالف الذكر.

الفحوصات إلى اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل، وإلى بيان ما إذا كانت الحالة تتطلب فحصاً جديداً أو استدعاء طبيب مختص. كما يخضع كل تحويل في منصب العمل لفحص طبي جديد يهدف إلى التأكد من أن العامل أهل لمنصب العمل المرشح لشغله¹.

كما تكون هذه الفحوصات الطبية إجبارية عند الفحوصات الدورية، حيث يجب على كل هيئة مستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها، غير أن هذه الفحوصات الدورية مطلوبة مرتين في السنة على الأقل بالنسبة للعمال المعرضين بشكل خاص للأخطار المهنية والمعنيين في مناصب عمل تتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن، والعمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، وتزيد أعمارهم عن خمس وخمسين سنة، وكذلك بالنسبة للعمال المكلفين بالإطعام، والمعوقين جسدياً وذوي الأمراض المزمنة والنساء والحوامل والأمهات الاتي لهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين².

كما تكون الفحوصات الطبية إجبارية عند استئناف العمل بعد غياب سببه مرض مهني أو حادث عمل أو بعد عطلة أمومة، أو غياب لا يقل عن واحد وعشرين (21) يوماً بسبب مرض أو حادث غير مهني، أو حادث مهني، أو في حالة غيابات متكررة بسبب مرض غير مهني، على الهيئة المستخدمة أن تعلم طبيب العمل بهذه الغيابات قبل استئناف العمل ولا يكون طبيب العمل مؤهلاً للتأكد من صحة هذه الغيابات متى كانت بسبب مرض أو حادث³.

الفرع الثاني : الفحوصات الطبية الإختيارية

وهي التي تكون بطلب من العامل، سواء كان طبيب العمل تابعاً للمؤسسة التي يعمل بها، أو للقطاع الصحي، بغرض الحصول على النصائح والتوجيهات، التي تنعكس إيجاباً على مردود العمل وصحة العامل.

كما تكون هذه الفحوصات بطلب من طبيب العمل نفسه كأن يلجأ إلى الفحوصات التكميلية والتي على ضوءها يمكن أن تتخذ كل إجراء من شأنه المحافظة على صحة العامل البحار، أو أن يلجأ إلى طبيب اختصاصي لتحديد الأهلية الصحية لمنصب المراد، لا

1- أنظر المادتين 13 و14 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السالف الذكر.

2- أنظر المادتين 15 والمادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السالف الذكر.

3- أنظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السالف الذكر.

سيما اكتشاف الإصابات التي تتنافى مع النصب المراد شغله، أو لاكتشاف الأمراض المعدية¹ أو اكتشاف الأمراض المهنية أو ذات الطابع المهني¹.

و في ختام هذا الفصل لا بد من التنويه أن طب العمل و الوقاية من الأخطار المهنية ، يهدف في كل الأحوال الى ضمان الوقاية الصحية و الأمن للبحار و هو الأمر الذي يسمح بتأدية البحار مهامه في بيئة عمل آمنة ، و هو ما يخدم المستخدم و العامل البحري .

في ختام هذا الباب يمكن القول بأن مستخدمي الملاحة للنقل البحري والتجاري والصيد البحري أو كما كان يطلق عليهم سابقا رجال البحر أو البحارة لم يستثنوا من مجال تطبيق أحكام قانون العمل بل أخضعتهم المادة 4 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل إلى نص تنظيمي خاص ، الذي لم يظهر إلى الوجود إلا بعد 15 سنة ، ومن ثم فإن هذه الفئة من العمال كانت تخضع قبل صدور المرسوم التنفيذي رقم 05 - 102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري إلى الأحكام الواردة في الأمر رقم 76 - 80 المتضمن القانون البحري وإلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 88 - 171 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر إلى جانب الأحكام العامة الواردة في القانون رقم 90 - 11.

وبعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 05 - 102 الذي ألغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 88 - 171 أصبحت هذه الفئة تخضع لازدواجية تشريعية أي النص التنظيمي الخاص بها ، وفي غياب بعض الأحكام غي هذا النص لأحكام القانون رقم 90 - 11.

الملاحظ أن النص التنظيمي الخاص بهذه الفئة لم يكن شاملا ، بحيث لم يتعرض إلى حقوق وواجبات رجال البحر محيلا في ذلك إلى أحكام الأمر رقم 76 - 80 والقانون رقم 90 - 11 ومنها الحق في الراحة ، والتعويض عن الساعات الإضافية ، والحق في الأجر وطرق تسديده ، كما أحالتنا أحكام النص التنظيمي إلى القانون رقم 90 - 11 فيما يتعلق بحالات وقف وانتهاء علاقة العمل التي تربط البحار بالمجهز ، غير أنه فيما يتعلق بالمجال التأديبي أحالنا النص إلى كل من أحكام القانون البحري وقانون العمل ، غير أن أحكام القانونين مختلفين في هذا المجال ، فبينما خولت أحكام القانون البحري سلطة إصدار العقوبات ذات الأخطاء الجسيمة إلى اللجنة التأديبية البحرية لدى السلطة الإدارية البحرية المختصة ، فإن

¹- أنظر المادتين 18 و 19 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120.

قانون العمل ترك المسألة لصاحب العمل (المجهز) من خلال إعداده للنظام الداخلي ومن ثم فمن هي الجهة المختصة بتوقيع العقوبات من الدرجة الثالثة هل هي اللجنة التأديبية لدى السلطة الإدارية البحرية أم هي لجنة التأديب التي نص عليها النظام الداخلي للمؤسسة؟

أما عن الأحكام الخاصة بتسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الأحكام ، فلقد أخضع المشرع فئة البحارة لنفس الأحكام التي يخضع لها العمال على اختلاف طبيعتهم ، وهي الأحكام الواردة في القانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل ، كما أخضعهم لنفس الجهة القضائية وهي القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية.

و نفس الأمر بالنسبة للأحكام المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية فهي تخضع كما لاحظنا للأحكام العامة لا سيما أحكام القانون رقم 90/14 المتعلق بالحق النقابي و القانون رقم 90/02 المتعلق بمنازعات العمل الجماعية.

من جهة أخرى فإن للعامل البحري الحق في الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و التي تكون من خلال حمايته من مختلف الأخطار المهنية التي سبق و أن تطرقنا لها، و تحقيق بيئة عمل آمنة و صحية أثناء تأدية مهامه .

حاولنا تلخيص أهم النقاط التي تعرضنا إليها، و بهذا نكون قد أسدلنا الستار على الباب الأول من هذه الرسالة، لنمر للباب الثاني منها و الموسوم ب" المركز القانوني لرجال البحر في قانون الضمان الاجتماعي ".

الباب الثاني : المركز القانوني
لرجال البحر في تشريع الضمان
الاجتماعي

بعد أن عالجتنا المركز القانوني لرجال البحر في تشريع العمل يبقى التساؤل مطروح حول مركزهم في تشريع الضمان الاجتماعي ، نظرا لما يطرحه من إشكالات في الوسط المهني سواء بالنسبة للمؤسسات المستخدمة أو البحارة و هو ما يدفعنا بنا الى البحث قصد الوقوف على أهم الجوانب المتعلقة به و ارتأينا الى معالجته من خلال التعرض الى التأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية لرجال البحر " الفصل الأول " ، و الخدمات الاجتماعية و تقاعد رجال البحر " الفصل الثاني " .

الفصل الأول
التأمينات الاجتماعية
و حوادث العمل و الأمراض
المهنية لرجال البحر

امام تزايد المخاطر الاجتماعية و ضعف القدرات المالية للأشخاص الخاضعين لنظام الضمان الاجتماعي أصبح من الضروري التفكير في طرق كفيلة للحد من هاته المخاطر ، من خلال انشاء نظام الضمان الاجتماعي و الذي يشكل مكسبا هاما للمجتمع و أداة فعالة للحماية الاجتماعية ضد الأخطار التي تهدد الأفراد المستفيدين من الضمان الاجتماعي و ذوي حقوقهم سواء كانوا مجرد أجراء أم ملحقين بالأجراء و أي كان قطاع النشاط الذي ينتمون اليه .

و من جهة أخرى يشكل الضمان الاجتماعي مؤشرا هاما للسياسة الاقتصادية و الاجتماعية للدولة ، من خلال العلاقة القائمة بين هذا النظام و الاقتصاد الوطني و التي تسخرها الدولة من أجل إنجاز السياسة الاجتماعية في جانب الحماية ، و التي تركز أساسا على عنصر التضامن الجماعي و الذي يشكل الركيزة الأساسية لنظام الضمان الاجتماعي¹

تولي معظم الدول اهتماما كبيرا بنظم التأمين الاجتماعي نظرا لما تحققه هذه النظم من ضمان تعويض الدخل الذي ينقطع بتحقيق احد المخاطر التي تؤدي الي ذلك ، والتي تتمثل بصفه اساسية في "الشيخوخة - العجز - الوفاة - الاصابة - المرض - البطالة".

بل ان دساتير كثير من الدول تنص علي ان تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز عن العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعا وفقا للقانون.

هذا فضلا عن الإتفاقيات الدولية في مجال التأمين الإجتماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، والإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل العربية، بما فيها اتفاقية العمل البحري .

ولا شك ان تطبيق نظم التأمين الاجتماعي وماتكفله من تعويض الدخل الذي ينقطع لتحقق احد المخاطر المشار اليها ، بالإضافة إلي ماتقدمه من علاج ورعاية طبية في حالات المرض والإصابة ، انما يمثل اهمية كبرى من حيث ضمانه لاستمرار الاسرة بذات المستوي التي كانت عليه قبل تحقق الخطر ، وهو ما يعني المحافظة علي كيان هذه الاسرة من جانب ، ومن جانب اخر تحقيق الإستقرار الوظيفي والإجتماعي.

¹ - سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد ، دار الهدى عين مليلة ، الجزائر ، طبعة 2011 ص 06 .

ومن الفئات المنتفعة بنظم التأمين الإجتماعي "عمال البحر" إذ أن هناك مخاطر يتعرضون لها و ترجع الى أسباب فيزيولوجية كالشيخوخة و الوفاة و هناك مخاطر من نوع خاص مرتبطة بمهنة معينة كخطر البطالة و عدم كفاية الأجر و حوادث العمل و الأمراض المهنية التي تصيب العامل أثناء تادية مهامه ، اذ يعتبر التأمين الاجتماعي للبحارة من اهم الجوانب الأساسية في العمل اللائق ، و يشكل اكثر القضايا تعقيدا لا سيما عند التنفيذ خاصة بقطاع يتسم بالعولمة كقطاع العمل البحري ، حيث يكون العمال و أصحاب العمل عادة موجودين في بلدان مختلفة تتباين الى حد بعيد في التي تتبعها لتوفير الضمان الاجتماعي ، و غالبا ما تتفاوت فيها مستويات الاقتصادية و الاجتماعية .

ونظرا لما تتميز به هذه الفئة من ظروف خاصة ، فإننا نتناول في هذا الفصل نظام التأمين الاجتماعي لرجال البحر و هذا من خلال مبحثين اذ سنعالج التأمينات الاجتماعية لرجال البحر " المبحث الأول ، و ثم نعرض للحديث عن حوادث العمل و الأمراض المهنية لرجال البحر" المبحث الثاني " .

المبحث الأول: التأمينات الاجتماعية لرجال البحر

ان الطابع المعولم لقطاع العمل البحري و الطبيعة الخطرة بشكل خاص لهذا العمل ، يطرحان تحديات أولها توفير توفير الضمان الاجتماعي للبحارة لا سيما و أن هذا الأخير أساسي لخلق التماسك الاجتماعي و تعزيز الاندماج السياسي و نشر الديمقراطية ، و هو أداة هامة للوقاية من الفقر و التخفيف من حدته ن فمن خلال تعزيز الإنتاجية ، و يشكل الضمان الاجتماعي بالاقتران مع نمو الاقتصاد و سياسات سوق العمل النشطة أداة لتحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية المستدامة.

و تجدر الإشارة بان مسألة الضمان الاجتماعي للبحارة نالت قدرا كبيرا من الاهتمام في المحافل الدولية لا سيما منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقيات المبرمة في هذا المجال نذكر منها الاتفاقية رقم 70 بشأن الضمان الاجتماعي و الاتفاقية رقم 165 (مراجعة للاتفاقية السابقة) و الاتفاقية رقم 08 بشأن التعويض عن البطالة في حالة فقد السفينة أو غرقها ، و الاتفاقية رقم 71 بشأن معاشات البحارة و أخيرا اتفاقية 2006 بشأن العمل البحري و التي

عالجت مسألة الضمان الاجتماعي و اعتبرت بمثابة مراجعة للاتفاقيات السابقة فيما يخص هاته النقطة ¹.

ان مسألة الضمان الاجتماعي تطرح عدة إشكالات بسبب عولمة العمل في قطاع العمل البحري كما ذكرنا إذ أنه يمكن للبحارة من مختلف البلدان أن يعملوا على متن سفينة مسجلة في بلد آخر غير البلدان التي يقيمون فيها أو يحملون جنسيتها ، و تكون مملوكة لشخص آخر من رعايا بلد آخر ، و كثيرا ما يعمل البحارة على متن سفن عديدة و لفترات زمنية متفاوتة و بموجب اتفاقات استخدام مختلفة ، كما يمكن استخدامهم و توظيفهم من خلال وكالات - طرف ثالث - تعمل في بلد آخر و بمقتضى القانون الدولي فإن البلد ذا المسؤولية القانونية عن الظروف على متن السفن التي ترفع علم البلد المعني ن هو " دولة العلم " بيد أنه في كثير من الحالات ، لا يكون البحارة مقيمين في دولة العلم أو لا يكونون من رعاياها و لا علاقة لهم بدولة العلم سوى أنهم يعملون في كثير من الأحيان لفترة وجيزة على متن سفينة ترفع علم تلك الدولة و يطرح هذا الوضع تحديات أمام النظم الوطنية للضمان الاجتماعي أو أمام النظم التي وضع معظمها لتشمل الأشخاص الذين هم من رعايا البلد المعني أو الذين يعيشون و يعملون أي مقيمين بشكل اعتيادي فيه .

الضمان الاجتماعي مرتبط بالآخطار التي يتعرض لها الفرد الذي يسعى الى البحث عن الوسائل التي تكفل له مواجهتها ، و المخاطر التي يتعرض لها الفرد في المجتمع كثيرة و متنوعة المصادر فتوجد مخاطر ناشئة عن الظواهر الطبيعية كالزلازل و البراكين و الفيضانات و الحريق ، و هناك مخاطر تنشأ عن الحياة في مجتمع ما كخطر الحرب و المظاهرات ، و هناك مخاطر مرتبطة بنظام الاسرة لا سيما زيادة الأعباء العائلية و المؤدية لانخفاض المستوى المعيشي ، و المرض و العجز الذي يصيب رب العائلة (العامل) ، يجرمهم من مصدر الرزق اليومي.

المطلب الأول: مفهوم التأمينات الاجتماعية و أهدافها

سنعالج هذا المطلب من خلال التعرض في الفرع الأول لمفهوم التأمينات الاجتماعية و من ثمة نعرض في الفرع الثاني الى الحديث عن أهدافها

¹ - اللائحة 4-5 من الباب الرابع من الاتفاقية .

الفرع الأول : مفهوم التأمينات الاجتماعية

لقد تعددت الآراء في وضع صيغة عامة لمفهوم التأمين الاجتماعي غير أنه رغم تعددها ، إلا أنها قد انطوت فيما انطوت عليه على الفكرة الأساسية لنظام التأمينات الاجتماعية حيث اشترط لقيام هذا النظام توافر " مبدأ التضامن الاجتماعي " و من بين المفاهيم ما يلي :

أولاً - الظهور التاريخي لمصطلح التأمين الاجتماعي :

يعتبر مصطلح التأمين الاجتماعي من المصطلحات التي لم تظهر الا مؤخراً نتيجة للثورة الصناعية التي حدثت في العالم أوائل القرن السادس عشر¹، التي أصبح معها العاملون أكثر عرضة لعدة مخاطر لا سيما العجز و المرض و مختلف الإصابات ، حيث أدى ذلك إلى شعور العاملين بفقدان الأمان الاجتماعي ، الأمر الذي عاد على العمل و الإنتاج بالأثار السيئة ، مما اقتضى و استدعى من الدول حكومات و شعوب أن يبحثوا عن وسائل تحقيق الأمن الاجتماعي للعاملين ، و قد كان التأمين الاجتماعي إحدى السبل التي توصلت إليه الأمم و أطلقت عليه بعض الدول فيما بعد مسمى الضمان الاجتماعي كما هو الحال في الجزائر و الأردن ، حيث صدر قانون رقم 30 لسنة 1978 باسم قانون الضمان الاجتماعي الأردني ، و من ثمة صدر قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 19 لسنة 2001.²

ثانياً - تعريف التأمين الاجتماعي :

يعرف التأمين الاجتماعي على أنه كل تأمين إجباري تقوم به الدولة و تفرضه على فئة معينة لصالح أفراد آخرين قد يتعرضون من خلال عملهم عند الفئة الأولى لإصابة في أشخاص أو أموالهم.³

يعني أن هذا التأمين يشمل كل أنواع التأمين التي لا يمكن أن تزاوله الهيئات أو شركات المساهمة ، ، و يقوم هذا النوع من التأمين على مبدأ التضامن الاجتماعي المزدوج الذي يقوم فيما بين الدولة و الأفراد .

1 - خالد علي سليمان بني احمد ، قانون الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية ، الطبعة الأولى ن دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2007 ، ص 98.

2 - المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (الأردن) ، قانون مؤقت رقم 30 لسنة 1978 ، ص 1 .

3 محمد حسين منصور ، التأمينات الاجتماعية ، نشأة المعرف الإسكندرية ، بدون طبعة ، دون سنة النشر ، ص 12.

و هناك من يرى ان التأمين الاجتماعي يعني حماية الطبقات الضعيفة في المجتمع من أخطار يتعرضون لها لا دخل لإرادتهم فيها ، و لا قدرة لهم في حماية أنفسهم منها مثل : العجز و الوفاة المبكرة و البطالة و الشيخوخة و الأمراض و الحوادث .¹

كما يعرفه البعض بأنه تشريع إلزامي تصدره الدولة لحماية العاملين من مخاطر اجتماعية محددة و ذلك بكفالة المزايا النقدية و العينية لهم و الأفراد و أسرهم و التي يتم تمويلها عن طريق الاشتراكات

و يرى البعض الآخر أن التأمين الاجتماعي لدى دول العالم غنيها و فقيرها كنظام قانوني حديث أصبح من ضمن أركان النظام الاجتماعي للدولة كما اهتمت به المنظمات الدولية و الإقليمية كمنظمة العمل الدولية .²

وقد عبر الأستاذ محمد الفنجري في كتابه المذهب الاقتصادي في الإسلام ، عن مفهوم الضمان الاجتماعي بأنه " التزام الدولة و المؤسسات الخاصة مقابل دفع اشتراكات من المستفيدين بحيث تقوم الجهة المعنية بتقديم مزايا التأمين الاجتماعي أيا كان نوعها للمستفيدين ، متى توفرت شروط استحقاقها بغض النظر عن دخلهم ."³

و التعريف الراجح هو تعريف يوسف الياس الذي هو أقرب الى تصوير الواقع العملي للتأمين الاجتماعي من غيره ، حيث يتضح لنا منه أن عناصر التأمين الاجتماعي تتمثل في الأمور التالية :

الامر الأول النظام و القانون : و هو عبارة عن التشريعات القانونية التي تحكم عملية تحديد الأهداف و التخطيط لتحقيقها و إلزام العناصر المعنية بذلك ، و قد عبر عن هذا بالوسيلة .

الأمر الثاني : الأفراد و الجماعات المتمثلة بالعاملين و أرباب العمل : الذين يهدفون لتحقيق الأمن ضد البطالة و العجز و الشيخوخة و الوفاة و المرض لطبقة العاملين و من يعولون .

1 - مختار محمود الهاشمي ، التأمين التجاري و الاجتماعي ، الطبعة الأولى مؤسسة رؤية للطباعة و النشر و التوزيع ، الإسكندرية ، 2008 ص 144 .

2 - الأستاذ سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد ، دار الهدى ، الطبعة 02، 2014 ، ص 45 .

3 - الفنجري محمد ، المذهب الاقتصادي في الإسلام ، الطبعة الثانية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1986 ، ص 177، 178 .

الأمر الثالث الاشتراكات : و هي المبالغ التي يفرضها القانون على العاملين و أرباب عملهم ، حيث يؤدونها إلى المؤسسة المعنية بتحقيق الأمان الاجتماعي¹

❖ الفرق بين مصطلحي الضمان الاجتماعي والتأمين الاجتماعي:

تجدر الإشارة إلى أمر هام وهو ضرورة الفصل بين مصطلحي الضمان الاجتماعي والتأمين الاجتماعي وخاصة بعدما أصبح علماء القانون يطلقون مصطلح الضمان الاجتماعي ويريدون به التأمين الاجتماعي، فمصطلح الضمان الاجتماعي يقصد به النظام الذي تضعه الدولة ليكفل الحد المناسب للمعيشة و دفع الخطر الاجتماعي عن أي فرد في المجتمع دون مقابل ، بينما التأمين الاجتماعي الذي يقصد به تأمين طبقات العاملين ضد المخاطر الاجتماعي مقابل دفع اشتراكات معينة .

ثالثا - مفهوم الضمان الاجتماعي:

إن مصطلح الضمان الاجتماعي من المصطلحات التي لهج بها المعاصرون مشيرين بذلك إلى التكافل المعيشي الذي أمر به الإسلام، وأقامه على أساس التضامن الاجتماعي

فقد عرف محمد الفنجري الضمان الاجتماعي بأنه " التزام الدولة حد الكفاية لا حد الكفاف لكل مواطن فيها أيا كانت ديانتها أو جنسيته، متى عجز بسبب خارج عن إرادته أن يوفر لنفسه المستوى اللائق للمعيشة."²

كما عرفه أحمد صقر " بأن تضمن الدولة لكل مواطن فيها حق العيش الكريم إذا كان متعطلا بصورة إجبارية أو به مرض أو عاهة تقعه عن كسب رزقه ، كما تضمن المسكن اللائق و العلاج استنادا إلى قول النبي صلى الله عليه و سلم : " من ترك مالا فلورثة ومن ترك كلا فالينا " ³

و يقول فتحي أحمد عبد الكريم " التكافل الاجتماعي المعيشي - و يقصد بذلك الضمان الاجتماعي - أن تضمن الدولة لكل فرد فيها مستوى لائقا للمعيشة ، بحيث إذا حال الفقر أو

1 - إلياس يوسف و عدنان العابد ، قانون الضمان الاجتماعي ، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، جامعة بغداد العراق ، دون سنة نشر ، ص

16

2 - محمد الفنجري ، المرجع السابق ، ص 176 .

3 - صقر محمد أحمد ، الاقتصاد الإسلامي (مفاهيم و مرتكزات) ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر 1978 ، ص 78.

المرض أو الشيخوخة دون تحقيق هذا المستوى تكفلت الدولة عن طريق الزكاة بتحقيق هذا المستوى اللائق للمعيشة .¹

و أما صادق المهدي سعيد فيقول : " أن الضمان الاجتماعي هو نظام اجتماعي اقتصادي سياسي بهدف بصورة رسمية مباشرة إلى حماية الأفراد وقائياً و علاجياً من مخاطر الجهل و المرض و الفقر و يؤمن لهم دائماً سبل العيش و الراحة في الحياة بمستوى لائق كريم"²

و يقول الدكتور يوسف القرضاوي: " الضمان الاجتماعي هو ضمان الدولة للمحتاجين من مواطنيها حد الكفاية، تؤديه لهم من ميزانيتها العامة دون أن يشترك أفراد المجتمع بأداء قسط معين³ .»

ومما يتقدم يتضح لنا ان الضمان الاجتماعي يتمثل في العناصر التالية:

أولاً - النظام الاجتماعي الاقتصادي الذي تضعه الدولة بإقامته حماية لأفرادها ضد ألوان المخاطر المختلفة.

ثانياً-الأفراد المنتفعون من خدمات الامن الاجتماعي التي يسعى الضمان الاجتماعي لتحقيقها، ويشترط لاستحقاق الأفراد تلك الخدمات العوز والفقر والحاجة مع عدم وجود من يقوم على اعانتهم من ذوي القربى أو غيرهم.

ثانياً -حد الكفاية، وهو المستوى اللائق من المعيشة الذي يكفل الضمان الاجتماعي تحقيقه للمحتاجين المنتفعين ممن تتوافر فيهم شروط الاستحقاق.⁴

و عليه يمكن تعريف الضمان الاجتماعي "بأنه التزام الدولة بتوفير حد الكفاية لكل فرد من رعاياها متى عجز لسبب شرعي مقبول عن توفير احتياجاته و احتياجات من يعول "⁵.

1 - عبد الكريم فتحي أحمد و أحمد العسال ، النظام الاقتصادي في الإسلام (مبادئه و أهدافه) ، الطبعة الثامنة ، مكتبة وهبة ، عابدين مصر ، 1992 ، ص 100.

2 - السعيد صادق مهدي ، العمل و الضمان الاجتماعي ، في الإسلام دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، مطبعة المعارف ، بغداد العراق ، 1971 ، ص 06

3 -القرضاوي يوسف ، فقه الزكاة ، الطبعة الأولى ، دار المعرفة ، بيروت ن لبنان ن 1996 ص 880-881.

4 - سماتي الطيب ، المرجع السابق ، ص 48.

5 -خالد علي سليمان بني أحمد ، المرجع السابق ، ص 47 .

الفرع الثاني : أهداف التأمينات الاجتماعية

إن الضمان الاجتماعي هو حق من حقوق الإنسان المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ٣، وكذلك في الصكوك الدولية الرئيسية لحقوق الإنسان، التي اعتمدت تحت رعاية الأمم المتحدة. أما أن تعزيز الضمان الاجتماعي لجميع المحتاجين يندرج في صميم الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية. وتماشياً مع هذه الولاية، اعتمدت منظمة العمل الدولية عدداً من المعايير الدولية (اتفاقيات وتوصيات) استرشد بها في أنشطة المنظمة وفي المساعدة التي قدمتها للدول الأعضاء سعياً إلى إعمال هذا الحق.

وعلى الرغم من ذلك، ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، فإن ٨٠ في المائة من سكان العالم ما زالوا محرومين من أي إمكانية للوصول إلى الضمان الاجتماعي. وكما هو حال معظم العمال في جميع أنحاء العالم، يفقر البحارة إلى حماية الضمان الاجتماعي.

فالطابع المعولم لقطاع العمل البحري والطبيعة الخطرة بشكل خاص لهذا العمل يطرحان تحديات محددة أمام توفير الضمان الاجتماعي للبحارة، وهو أمر يحتاج إلى معالجة من خلال تدابير مناسبة تهدف إلى كفالة تمتع العمال ومعاليتهم بدرجة معينة من حماية الضمان الاجتماعي.

ولذلك فقد كان من الأهمية القصوى النص على حقوق الضمان الاجتماعي للبحارة ومعاليتهم في اتفاقية العمل البحري، 2006، استمراراً لاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية السابقة التي اعتمدت لهذا الغرض، ولضمان تمتعهم أيضاً بهذا الحق الأساسي من خلال إنشاء الآليات المناسبة¹.

اذ يتمثل الهدف الأساسي للتأمينات الاجتماعية في ضمان مستوى معيشي مكاسب للمؤمن له في حالة فقدانه للقدرة على الكسب الخارجية عن ارادته ، و كفالة من يتركهم في حالة وفاته ، فإن التأمينات الاجتماعية تحقق في نفس الوقت أهداف إقتصادية و إجتماعية أخرى و المتمثلة في :

¹ - كتيب إرشادات اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و الضمان الاجتماعي للبحارة ، مكتب العمل الدولي جنيف ، لمنظمة العمل الدولية لسنة لا 2012 ، المجلد الأول ، ص 03

1- ان التأمينات الاجتماعية هي أساس لخلق التماسك الاجتماعي وتعزيز الاندماج السياسي ونشر الديمقراطية.

2- تعتبر التأمينات الاجتماعية أداة هامة للوقاية من الفقر والتخفيف من حدته من خلال تعزيز الإنتاجية.

3- يشكل الضمان الاجتماعي، بالاقتران مع نمو الاقتصاد وسياسات السوق أداة لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة.

3- تعمل التأمينات الاجتماعية على جعل العامل و أفراد أسرته يعيشون في مأمن على حياتهم حيث تحررهم من الخوف من المستقبل و القلق على مصيرهم و بما يضمن لهم منه معيشة حسنة بعيدا عن الذل و الحاجة و الم الحرمان و هذا يغرس في نفسه روح الاستقرار الشيء الذي يدفعه الى زيادة الإنتاج بكل طاقته

4- تعمل التأمينات الاجتماعية على تحسين مجموع الاشتراكات المستحقة على أصحاب الأعمال و دفعها عند إقتضاء الحاجة إلى ذلك ، و هذا يساعد على تحسين العلاقة و تقوية الروابط الا جتماعية بين العامل و صاحب العمل و تقليل المنازعات بينهما .

5- تحفظ التأمينات الاجتماعية من الفساد ، و ذلك مما تؤديه من معاشات الى العاجزين ، النساء و الأطفال الذين فقدوا عائلاتهم و تبعدهم عن ارتكاب الجرائم¹ ،

6- تعمل على رفع المستوى المعيشي و الصحي و ذلك بتوفير كافة وسائل العلاج و تقديم مساعدات مالية للمرضى و بذلك فهي تقلل من إنتشار الأمراض في المجتمع ،

7- إن إحتياط التأمين يستثمر في مشروعات مختلفة و لهذا يساعد في تطوير الاقتصاد القومي للبلاد ، و هو يغطي على البطالة لتشغيل أكبر عدد من الفئات المتوقفة عن العمل .

8- و تحدد أنظمة التأمين الاجتماعي أنواع المخاطر أو الطوارئ التي يغطيها التأمين و الحالات التي يستحق فيها المؤمن عليهم ترتيب المعونة أو المعاش المقرر في كل حالة كما تحدد هذه الأنظمة شروط الاستحقاق في كل منها و أهم هذه الطوارئ هي :

¹ سماتي الطيب ، المرجع السابق ، ص 49.

أ- إصابات العمل ، و هي التي تقع للعامل نتيجة لحادث يقع بسبب العمل و أثناء تأديته .

ب- الأمراض المهنية ، و هي التي تقوم علاقة سببية بينها و بين الصناعة أو العمل الذي يزاوله العامل ، و تحدد أغلب التشريعات هذه الأمراض على سبيل الحصر حسب طبيعة الأعمال و الصناعات المنتشرة في كل دولة .

ت- الشيخوخة (التقاعد) ، و هي السن التي يجوز فيها للعامل اعتزال العمل حتى يجد فرصة للراحة من عناء العمل ، و أصبحت حالته لاتسمح له بالاستمرار فيه بنفس الكفاءة .

ث- العجز ، و هو الذي يحول كلية و بصفة مستديمة دون قيام العامل بعمل ملائم لحالته .

ج- الوفاة و هي الناشئة عن غير إصابة العمل .

ح- المرض العادي الذي يصيب جميع الناس و من ضمنهم العمال .

خ- البطالة و هي وقف الكسب بسبب عدم التمكن من الحصول على عمل مناسب مع قدرة الشخص على العمل و استعداده له

د- الإعانات العائلية وتتضمن اعانة الأسر ذوي الأعباء العائلية ذات الدخل المحدود.

ذ- الأمومة وهي حالة الحمل و الوضع و ما يعقبها و كذا توقف الكسب.¹

المطلب الثاني: أنواع التأمينات الاجتماعية:

يتعرض رجل البحر أو البحار من خلال أدائه لمهامه لمختلف المخاطر و نصت اتفاقية العمل البحري على ضرورة تكفل كل دولة بالضمان الاجتماعي لرجال البحر²، و هذا بالنص في قوانينها الداخلية على حماية الضمان الاجتماعي، إذ أكدت ضمن أحكامها على الفروع التي يتعين أخذها في الاعتبار بغية تحقيق التغطية التدريجية بحماية الضمان الاجتماعي بموجب اللائحة ٤

1 - سماتي الطيب ، المرجع السابق ص 49 و 50

2 - اللائحة 4- 5 من اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 السالفة الذكر .

ألا وهي الرعاية الطبية، إعانة المرض، إعانة البطالة، إعانة الشيخوخة، إعانة إصابات العمل، الإعانة العائلية، إعانة الأمومة، إعانة بشأن مسؤولية - ١ بشأن الرعاية الطبية واللائحة ٤ - العجز وإعانة الورثة، بحيث تكمل الحماية المنصوص عليها في اللائحة ٤ ملاك السفن، وبموجب أبواب أخرى من هذه الاتفاقية¹.

كما اكدت اتفاقية العمل البحري على ضرورة اتخاذ كل دولة عضو خطوات وفقاً لظروفها الوطنية لتوفير حماية الضمان الاجتماعي التكميلية التي اشارت اليها اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و هذا لجميع البحارة المقيمين عادة على أراضيها.

ويمكن الوفاء بهذه المسؤولية على سبيل المثال عن طريق اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف أو عن طريق نظم قائمة على الاشتراكات. ولا تكون الحماية الناشئة أقل مؤاتاة من تلك التي يتمتع بها العاملون على البر المقيمون على أراضيها.

و قد اختلفت الدول المصادقة على هاته الاتفاقية في معالجتها للضمان الاجتماعي لرجال البحر فهناك من جعلهم يخضعون للقوانين العامة للضمان الاجتماعي و هناك من جعل لهم نظام قانوني خاص مثلما اتجه اليه المشرع الفرنسي الذي نظمه من خلال قوانين و مراسيم خاصة بالبحارة و الهيئة التي تشرف عليها تدعى ب ENIM²، و قد فصلت احكامها بعض المراسيم³، أما بالنسبة للجزائر فتجدر الإشارة أولاً الى أن البحارة و قبل صدور القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁴ كانوا يخضعون لمؤسسة الحماية الاجتماعية لرجال البحر التي كانت تتكون من هئتين هما الصندوق الاحتياطي لعمال البحر وصندوق تقاعد البحارة⁵.

1 - كتيب إرشادات اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و الضمان الاجتماعي للبحارة ، مكتب العمل الدولي جنيف ، لمنظمة العمل الدولية لسنة لا 2012 ، المجلد الأول ، ص 25

²L'Établissement National des Invalides de la Marine (ENIM), créé par COLBERT en 1670, étendu au XVIIIème siècle, complété par les assurances sociales obligatoires au XXème siècle. La tutelle protectrice de l'Etat concerne les marins embarqués sur les navires battant pavillon français, autrefois des marins de nationalité française (I)

³ Le décret du 18 février 1987 facilite le maintien de la protection sociale française au marin français détaché par son armateur français pour embarquer sur un navire battant pavillon étranger. Le décret du 3 mai 1988 crée un régime d'assurance volontaire au bénéfice des marins français expatriés, naviguant sous pavillon étranger. L'incitation à l'internationalisation des carrières est réalisée par le maintien éventuel dans le giron de la protection sociale française, quelle que soit la nationalité du lieu de travail.

4 - القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج ر عدد 28 المؤرخة في 03/07/1983 .
5 - حمود ولد محمد عبد الله التزامات المجهز في اطار عقد العمل البحري في التشريعين الجزائري والموريتاني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعتههران ، كلية الحقوق ، فرع القانون الاجتماعي ، ص 69.

الأنه نظرا للمصادقة المتأخرة للجزائر على اتفاقية العمل البحري لم يخصص لهم قانون خاص بل لا يزالون يخضعون للأحكام العامة طبقا لمات جاءت به المادة 59 من المرسوم التنفيذي 102/05 السابق الذكر بنصها على " يخضع المستخدمون الملاحون لسفن النقل البحري و التجاري و الصيد البحري لنظام الضمان الاجتماعي طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما " ، و نظم بعض المسائل ذات الطبيعة الخاصة بموجب مراسيم تنظيمية ، لقد سعت جاهدة للاتصال بمصالح الضمان الاجتماعي لولاية مستغانم قصد فهم الطبيعة الخاصة للضمان الاجتماعي لهاته الفئة ، و الوقوف على الصعوبات و المشاكل المهنية التي تعانيها هاته الفئة الخاصة في مجال الضمان الاجتماعي .

فكرة توحيد نظام الضمان الاجتماعي بالنسبة الى كل العمال بما فيهم البحارة ، تم تكريسها بموجب المادة 187 فقرة 02 من القانون رقم 12/ 78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، و التي بموجبها أشار المشرع الجزائري على ارادته في توحيد نظام الضمان الاجتماعي و توحيد المزايا المقدمة في ميدان الضمان الاجتماعي بين جميع العمال .

قد حدد قانون الضمان الاجتماعي الجزائري الأخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية والتي تضمنتها المادة الثانية منه والتي جاء فيها على أنه " تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة " ¹

كما حدد لكل خطر من هاته الأخطار الأداءات المرتبطة بها، والتي بموجبها تلتزم هيئات الضمان الاجتماعي، بأن تمنح للمستفيد منها مبلغ التعويضات والتي تمثل إما المبالغ التي ينفقها المؤمن له بسبب المرض الذي اعتراه، أو تلك التي لم يتقاضاها من عمله بسبب توقفه عن النشاط، وعليه فإننا سنتطرق في هذا المطلب الى أنواع التأمين الاجتماعي التي جاء بها القانون رقم 11/83 الا وهي التأمين عن المرض (الفرع الأول) ومن ثمة التأمين عن العجز والوفاة (الفرع الثاني).

¹ - المادة 01 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .

الفرع الأول: التأمين عن المرض

ميز المشرع الجزائري بين نوعين من التأمين على المرض، التأمين عن المرض العادي و التأمين عن المرض المهني ، و خص لكل منهما أحكاما خاصة ، فالتأمين عن المرض المهني هو التأمين الذي يغطي المخاطر التي تنتج عن المرض المتصل بالممارسة العادية للنشاط المهني ، أما التأمين عن المرض العادي فهو الذي يغطي المخاطر التي تنتج عن المرض الذي لا يتصل بالعمل و لا بظروفه ، و انما بالتكوين الفسيولوجي للإنسان نفسه

1- مفهوم التأمين عن المرض

أ- **تعريف المرض** : يعرف المرض أو الداء كما يصطوح عليه عمليا بأنه حالة غير طبيعية تصيب الجسم أو العقل البشري محدثة تأثير فيه أو ضعف في الوظائف¹.
لما كان المؤمن له المستفيد معرض الى جملة من الأخطار ، و من بينها المرض في غير الظروف و الحالات التي تدخل ضمن التأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية ، أصبح من الضروري إيجاد نوع من أنواع لتغطيته و الذي يطلق عليه التأمين على المرض في إطار التأمينات الاجتماعية².

و عليه فإن التأمين على المرض هو التأمين الذي يغطي المخاطر التي تنتج عن الإصابة و المرض اللذان لا يتصلان بالعمل ، بحيث يستثنى من تطبيقها الأمراض الناتجة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية³ التي سنتطرق لها في المبحث الثاني من هذا الفصل .

1- الأستاذ سماتي الطيب ، المرجع السابق ، ص 75 .

2- لولي بلقاسم ، التأمينات الاجتماعية على ضوء الممارسة القضائية ن مذكرة نهاية الدراسة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، الدفعة السابعة عشر ، 2006- 2009 ، ص06.

3- المواد 01 و 02 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم .

ب- أهداف التأمين على المرض :

يهدف التأمين على المرض إلى تمكين المؤمن لهم و لذوي حقوقهم من مواجهة المصاريف العلاجية التي تتطلبها حالتهم الصحية كما يهدف كذلك إلى ضمان نوع من الدخل و الذي يعوض من خلاله المؤمن له عما فاتته من أجر نتيجة توقفه عن ممارسة نشاطه .

و بالتالي فإن التأمين على المرض يمنح المستفيد من التأمين الحق في الاستفادة من العلاج و الرعاية الطبية ، فضلا على أنه يعطيه الحق الكامل في تعويض محل الأجر الذي قد يفقده نتيجة توقفه عن العمل بسبب المرض . فخطر المرض قد ينجم عنه مصاريف باهضة من علاج و أدوية و جراحة و غيرها ، كما أن فترة المرض إذا طالّت و أدت إلى توقف العامل عن أداء العمل فإن ذلك يؤدي إلى حرمانه من الأجر عن تلك الفترة تطبيقا لقاعدة " الأجر مقابل العمل " ¹.

و الواقع أن هذا الخطر و إن كان لا يرتبط بالمهنة و لا ينتج عن العمل، إذ يعرض للجميع سواء كان عملا أم لا ، إلا أن أثاره على العامل تكون وخيمة مما يتطلب حمايته ضد مفاعيل هذا الخطر، فالتأمين على المرض بالإضافة الى ما يوفره للبحار المريض من وسائل الوقاية و العلاج يقدم له التعويضات النقدية في حالة توقفه عن العمل بسبب المرض لتعويضه عن دخله الذي فقده نتيجة لذلك ، و لمساعدته في المحافظة على مستوى معيشة مناسب أثناء توقفه عن العمل ، على إعتبار أنه هذه التعويضات حق له و ليست منة أو تفضلا عليه ².

و بالتالي فالتأمين على المرض يمنح المؤمن له الحق في الاستفادة من العلاج و الرعاية الطبية و الصحية ، فضلا على أنه يعطيه الحق الكامل في تعويض محل الأجر الذي قد يفقده نتيجة توقفه عن العمل بسبب المرض ، و يستوي أن

1 - مصطفى أحمد أبو عمرو ، الأسس العامة للضمان الاجتماعي ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى ، 2010 ، ص 199

2 - حسين عبد اللطيف حمدان ، الضمان الاجتماعي أحكامه و تطبيقاته ، دراسة تحليلية شاملة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت 2009 ، ص

يكون المرض عادي لمدة قصيرة جدا ، أو مرض من العلل القصيرة أو الطويلة
الأمم 1.

و قد أحسن المشرع صنعا حين مد مظلة هذا النوع من التأمين لكافة فئات
العمال و أسرهم ، إذ يؤدي ذلك لحث المؤمن له على العناية بصحته هو و أسرته
ن وهو ما ينعش سوق الخدمات الطبية و الدوائية ، حيث يزيد الطلب عليها ،
فإعمال ذلك يؤدي -فضلا على الحفاظ على صحة العمال و طاقتهم الإنتاجية -
إلى الحفاظ على الصحة العامة و الإرتقاء بها ، كما يقود إلى تنمية الاستشارات
المخصصة للمجال الطبي 2.

2- أنواع الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين عن المرض :

لقد نصت المادة 08 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم
بالقانون رقم 08/11 المؤرخ في 05 يونيو 2011 على أنه : "تشمل الأداءات العينية على
المرض على الخصوص تغطية المصاريف الآتية :

- الطبية ،
- الجراحية ،
- الاستشفاء ،
- الأعمال الطبية للتشخيص و العلاج بما فيها الفحوص البيولوجية ،
- الصيدلانية ،
- الأجهزة و الأعضاء الاصطناعية ،
- إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء و إعادة التأهيل المهني ،
- علاج الأسنان و استخلافها و الجبارة الفكية و الوجهية ،
- النظارات الطبية ،
- العلاجات بالمياه المعدنية أو المتخصصة المرتبطة بالأمراض و الإصابات التي تعترى
المريض،

1 - لولي بلقاسم ، المرجع السابق ، ص 07.

2 - حسين عبد اللطيف حمدان ، المرجع السابق ، ص 468.

- النقل الصحي أو أي وسيلة نقل أخرى عندما تستلزم حالة المريض ،
- الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي .
- يمكن النص على أداءات عينية أخرى تدخل في إطار تغطية التأمينات الاجتماعية عن طريق التنظيم" ¹.

وعليه فوفقا للمادة السالفة الذكر فإن التأمين على المرض يشمل نوعين من الأداءات ، النوع الأول يتمثل في الأداءات العينية للعمال الأجراء ، و النوع الثاني يتمثل في الأداءات النقدية للعمال الأجراء ، و أخيرا الأداءات العينية للعمال غير الاجراء الذين يمارسون عملا مهنيا.

أ- الأداءات العينية للعمال الأجراء :

نصت المادة 01/07 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم على أن أداءات التأمينات على المرض تشمل الأداءات العينية و التي تتمثل في التكفل بمصاريف العناية الطبية و الوقائية و العلاجية لصالح المؤمن له و ذوي حقوقه .

كما نصت المادة 08 من القانون رقم 11/838 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم على أنه : " تشمل الأداءات على المرض على الخصوص تغطية المصاريف الأتية : الطبية ، الجراحية ، الاستشفائية ، الاعمال الطبية للتشخيص و العلاج بما فيها الفحوص البيولوجية ،".

ب - الأداءات النقدية للعمال الأجراء :

بالإضافة إلى الحق في التكفل بمصاريف العلاج و العناية الطبية و الوقائية لصالح المؤمن له و ذوي حقوقه التي سبق التطرق اليها ، ينشأ كذلك للمستفيد من الضمان الاجتماعي في باب التأمين على المرض الحق في الاداءات النقدية مقابل العطل المرضية التي تحصل عليها بموافقة هيئة الضمان الاجتماعي ، نتيجة لعجز بدني أو عقلي يمنعه من مواصلة عمله أو استئنافه و بالتالي فالعامل له الحق في

¹ - المادة 08 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بالقانون رقم 08/11 المؤرخ في 2011/06/05 .

تعويضة يومية عن الأجر الذي كان يتقاضاه و فقده ، و عليه فاننا نتناول في هذا البند تعريف العطل المرضية ، و من ثمة نتعرض لأنواعها ، و بعد ذلك نتناول شروط الاستفادة من الأداءات النقدية (التعويض عن العطل المرضية) ، و بعد ذلك نتناول إجراءات التصريح بالعطل المرضية لدى هيئة الضمان الاجتماعي (بالنسبة لجميع أنواع العطل المرضية) ، ثم أخيرا نتناول التزامات المريض الذي استفاد من العطلة المرضية .

1- تعريف العطلة المرضية :

هي عطل يتقدم بها المؤمن له اجتماعيا الذي يمارس نشاطا معين لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة بسبب اصابته بعجز بدني أو عقلي بمعرفة الطبيب يمنعه عن مواصلة عمله أو استئنافه ، و له الحق في تعويضة يومية عن كل يوم عطلة مبررة من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي .

2- أنواع العطل المرضية :

نصت المادة 2/07 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم على أنه " الأداءات النقدية : منح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يضطر الى التوقف عن عمله بسبب المرض ."

كما نصت المادة 14 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم على أنه " للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه ، الحق في تعويضة يومية ..."

و ما يمكننا استخلاصه من خلال هاتين المادتين أن المؤمن له الذي يضطر الى التوقف عن عمله بسبب المرض له الحق في أداءات التعويض عن المرض -أداء نقدي - و التي يطلق عليها مصطلح التعويضة اليومية .

و بالرجوع أيضا الى المادة 16 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نجدها فرقت بين نوعين من العطل المرضية الأول يتعلق بالعطل المرضية القصيرة المدى ، و الثاني العطل المرضية الطويلة المدى ، يضاف اليها العطل العادية التي لا تتجاوز ثلاثة مائة يوم و التي يستفيد منها العمال المؤمنين

اجتماعيا كأن تكون لبضعة أيام أو شهر أو شهرين أو عدة أشهر على الا تتجاوز ثلاثمائة يوم ، و فيما يلي نتناول جميع أنواع العطل المرضية و ذلك كما يلي :

العطل المرضية العادية (أقل من 300 يوم) :

نتناول في في البداية مفهوم العطل المرضية العادية ، ثم نتطرق الى كيفية حساب قيمة التعويضية اليومية و ذلك كما يلي :

مفهوم العطل المرضية العادية (أقل من 300 يوم)

و هذا النوع من العطل تضمنه قانون التأمينات الاجتماعية ، لكون أن المادة 16 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نصت على نوعين من العطل فقط و هما العطل القصيرة المدة التي نصت عليها الفقرة الثانية من المادة 16 السالفة الذكر .

فمن الناحية العملية كل عطلة مرضية لاتجاوز ثلاثة مائة (300) يوم تعتبر عطلة مرضية عادية يستفيد منها المؤمن له اجتماعيا بسبب عجز بدني أو عقلي أصابه و منعه عن مواصلة عمله اليومي لدى صاحب العمل .

و هو المعنى الذي تضمنته المادة 14 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و التي جاء فيها على أنه : " للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبييا عن مواصلة عمله أو استئنافه ، الحق في تعويضية يومية تقدر كما يلي :"

و بالتالي فكل مؤمن له اجتماعيا له الحق في الاستفادة من تعويضية يومية عن كل يوم عطلة مرضية سواء كان موضوعها عجز بدني أو عجز عقلي ، و يجب أن تكون هذه العطلة مثبتة طبييا أي مبررة من طرف الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي .

و لا يهم مدة هذه العطلة المرضية و لو كانت يوم واحد ، أو عدة أيام أو شهر أو عدة شهور ن فيجب أن تكون هذه العطلة مبررة من طرف الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي ، كما لا يجب أن تصل إلى ثلاثمائة يوم لأن ذلك

يدخل ضمن العطل القصيرة المدة - أو ما يطلق عليها بعطل من غير العطل الطويلة الأمد - طبقا للمادة 2/16 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

(3)- كيفية حساب قيمة التعويضية اليومية :

➤ من اليوم الأول الى الخامس عشر (15) تسدد بنسبة 50% من الأجر

اليومي

نصت المادة 2/14، 1 من قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم على أنه للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه ، الحق في تعويضه يومية تقدر كما يلي :

من اليوم الأول (01) الى اليوم الخامس عشر (15) الموالي للتوقف عن العمل 50 % من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة¹.

و هو ما أكده قرار المجلس القضائي الصادر بتاريخ 2010/07/07 و الذي جاء فيه على أنه (... حيث بالرجوع إلى قرار المحكمة العليا و النقاط التي نقضت القرار محل الطعن و يجب على المجلس التقييد بها و هي القاعدة القانونية طبقا لنص المادة 14 من القانون رقم 11/83 التي تنص على أن للعامل الذي يمنحه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله الحق في تعويضه يومية من اليوم الأول إلى الخامس عشر الموالي للتوقف عن العمل 50 % من الأجر اليومي بعد اقتطاع الضمان الاجتماعي و الضريبة و اعتبارا من اليوم السادس عشر 16 الموالي لتوقفه عن العمل 100% من الأجر مما حكم أول درجة قد طبق صحيح القانون و يتعين تأييده)²

مثال على ذلك :

¹ - المادة 2/14 ، 1 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بالقانون رقم 08/11 .

² - القرار الصادر بتاريخ 2010/07/07 تحت رقم 10/01953 عن مجلس قضاء سطيف ن الغرفة الاجتماعية بين (ه، س) و مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة سطيف .

إذا كان العامل يقبض أجر شهري يقدر ب 20000 دج و لنفرض ان هذا العامل قدم عطلة مرضية (مبررة من طرف الضمان الاجتماعي) تقدر ب 15 يوم ، فإن حساب قيمة التعويضات اليومية لخمس عشرة يوم تكون كالتالي :

قيمة الأجر الشهري لمدة 15 يوم تكون 10000 دج

و ما دام أن حساب قيمة التعويضات اليومية من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر (15) الموالي للتوقف عن العمل ، يكون على أساس نسبة 50% من الأجر اليومي .

فإن قيمة التعويضات اليومية تساوي الأجر الشهري مضروب في النسبة المقررة .

و عليه فإن قيمة التعويضات اليومية تقدر ب : $100 * 50\% = 5000$ دج

و عليه فإن قيمة التعويضات اليومية لمدة 15 يوم تقدر ب 5000 دج .

مثال رقم 02 : لنفرض أن مدة التوقف عن العمل هي عشرة (10) أيام .

و عليه فإن قيمة التعويضات اليومية هي : تساوي الأجر الشهري مضروب في النسبة المقررة .

و عليه فإن قيمة التعويضات اليومية تقدر ب 6666.66 دج $50\% * = 3333.33$ دج

و عليه فإن قيمة التعويضات اليومية لمدة 10 أيام تقدر ب 3333.33 دج

➤ من اليوم 16 فما فوق تسدد التعويضات اليومية بنسبة 100% من الأجر

اليومي:

نصت المادة 14/3، من القانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم على أنه " للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه ، الحق في تعويضات يومية تقدر كما يلي :
من اليوم الأول 16 الموالي لتوقفه عن العمل 100% ، من الأجر المذكور

أعلاه " 1

1 - المادة 3/14، 1 من القانون رقم 83/11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بالقانون رقم 11/08 .

و قد قام الأستاذ سماتي الطيب بتفصيل هاته المادة عن طريق أمثلة توضيحية ، إذ يتضح لنا أن حساب قيمة التعويضة اليومية من اليوم 16 إلى ما فوق ، يكون على أساس نسبة 100% من الأجر اليومي .

مثال على ذلك : إذا كان العامل يقبض أجر شهري يقدر ب 30000 دج و نفرض أن هذا العامل قدم عطلة مرضية (مبررة من طرف الضمان الاجتماعي) تقدر ب 30 يوم ، فإن حساب قيمة التعويضات اليومية 30 يوم يكون كالآتي :

المرحلة الأولى : نحسب من اليوم الأول (01) إلى الخامس عشر (15)

قيمة الأجر الشهري لمدة 15 يوم تكون 15000 دج .

و مادام أن حساب قيمة التعويضة اليومية من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر (15) الموالي للتوقف عن العمل ، يكون على أساس نسبة 50 % من الأجر اليومي

- فان قيمة التعويضة اليومية تساوي الأجر الشهري مضروب في النسبة المقررة .

- و عليه فإن قيمة التعويضة اليومية تقدر ب $15000 * 50\% = 5000$ دج

بمعنى $15000 * 100/50 = 7500$ دج

المرحلة الثانية: نحسب من اليوم السادس عشر (16) إلى اليوم الثلاثين (30)

- قيمة الأجر الشهري لمدة 15 يوم تكون 15000 دج .

و مادام أن حساب قيمة التعويضية اليومية من اليوم السادس عشر (16) إلى اليوم

الثلاثين (30) ، يكون على أساس نسبة 100% من الأجر اليومي .

و عليه فإن قيمة التعويضية اليومية من 16 يوم إلى 30 يوم تكون :

$15000 * 100/50 = 15000$ دج

و بجمع نتائج المرحلة الأولى مع المرحلة الثانية نجد $15000 + 7500$ دج =

22500 دج .

و عليه فإن قيمة التعويض اليومية لمدة 30 يوم تقدر ب 22500 دج .

في حالة المرض الطويل المدى أو الدخول الى المستشفى تطبق نسبة 100% إعتبار من اليوم الأول :

نصت المادة 4/14 ، 1 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم على أنه (للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيًا عن مواصلة عمله أو استئنافه ، الحق في تعويضة يومية تقدر كما يلي :

في حالة المرض الطويل المدى أو الدخول إلى المستشفى تطبق 100% إعتبارًا من اليوم الأول من توقفه عن العمل)¹

فمن خلال هذه المادة يتضح لنا أن حساب قيمة التعويضية اليومية من اليوم الأول فما فوق إذا كان المؤمن له إجتماعيا في حالة مرض طويل المدى ، و هنا يجب أن يندرج الأمراض المهنية الطويلة المدى ، بمعنى أن الطبيب المستشار التابع للصندوق يوافق على أن المرض الذي أصاب المؤمن له إجتماعيا يدخل ضمن العطل الطويلة المدى و المحددة ضمن قائمة في قانون الضمان الاجتماعي .

أما الحالة الثانية فتتمثل في دخول المؤمن له إلى المستشفى منذ اليوم الأول من توقفه عن العمل ، ففي كلتا الحالتين فإن حساب التعويضية اليومية يكون على أساس نسبة 100% .

مثال على ذلك : إذا كان العامل يقبض أجر شهري يقدر ب 25000 دج و لنفرض أن هذا العامل، قدم عطلة مرضية طويلة المدى تقدر ب 06 أشهر (و مبررة من طرف الطبيب المستشار التابع للضمان الاجتماعي) ن فإن حساب قيمة التعويضات اليومية لمدة 06 أشهر يكون كالأتي :

- قيمة الأجر الشهري لمدة 30 يوم تكون 25000 دج .

و مادام أن حساب قيمة التعويضة اليومية من اليوم الأول إلى آخر يوم من مدة 06 أشهر، يكون على أساس نسبة 100% من الأجر اليومي .

- فإن قيمة التعويضة اليومية تساوي الأجر الشهري مضروب في عدد الأشهر و مضروب في النسبة المقررة .

¹ - المادة 4/ 14 ، 1 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بالقانون رقم 08/11

- و عليه فإن قيمة التعويض اليومية تقدر ب : $25000 * 6$ أشهر * 100% = 150000 دج.

$$150000 دج = 100/100 * 250000 دج$$

وعليه فإن قيمة التعويض اليومية لمدة 06 أشهر تقدر ب 150000 دج

مثال رقم 02 لنفرض أن مدة التوقف عن العمل هي ثلاثين 30 يوما و كان هذا العامل منذ أول يوم في المستشفى و كان يتقاضى مبلغ 20000 دج شهريا قبل دخوله المستشفى .

فإن قيمة التعويض اليومية هي : تساوي الأجر الشهري لمدة 30 يوم مضروب في النسبة المقررة

$$20000 دج * 100\% = 20000 دج$$

$$20000 دج = 100/100 * 20000 دج .$$

➤ العطلة المرضية القصيرة المدى (التي تساوي 300 يوم)

إن القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ميز بين نوعين من العطل المرضية ، الأولى و تشمل العطل المرضية القصيرة و التي نتطرق إليها في هذا العنصر و الثانية العطل الطويلة المدى ، فبالرجوع إلى المادة 2/16 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم نجدها تنص على أنه " إذا تعلق الأمر بعطل من غير العطل الطويلة الأمد تدفع التعويضية اليومية ، على نحو يضمن طوال فترة ما مدتها سنتان متتاليتان ، يتقاضى فيها العامل ثلاثمائة تعويضية يومية على الأكثر و ذلك على علة أو عدة علل"¹.

من خلال هذه المادة يتبين لنا أن مدة العطلة المرضية القصيرة المدى هي العطلة التي تساوي قيمتها ثلاثمائة (300) يوم بشرط أن يستفيد المؤمن له إجتماعيا من هذه العطل خلال مدة سنتين (02) ، كما يشترط أيضا أن تكون هذه العطل مبررة من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي .

¹ - المادة 2/16 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .

فضلا على ألا يكون المرض ناجم عن العطل الطويلة المدى التي حددتها المادة

21 من المرسوم رقم 27/84 .

أما إذا كان المرض ناتج عن إحدى العطل الطويلة المدى ، ففي هذه الحالة المؤمن له إجتماعيا لا يستفيد من عطل قصيرة المدة أي مدة 300 يوم بل يستفيد من عطل طويلة المدى تقدر بثلاث (03) سنوات .

و تجدر الملاحظة أنه بمجرد استفاة المؤمن له إجتماعيا من عطل مرضية تقدر ب 300 يوم خلال سنتين فإنه حسب المادة 35 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر ، عند إنقضاء المدة التي قدمت خلالها الأداءات النقدية للتأمين على المرض ، تتولى هيئة الضمان الإجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز دون انتظار الطلب من المعني¹.

بمعنى بعد انتهاء مدة العطلة المرضية و المقدرة ب 300 يوم يصبح المؤمن له يتقاضى تعويضات ليس ضمن التأمين على المرض و إنما ضمن التأمين على العجز ، و سنتطرق إلى هذه النقطة في مجال التأمين على العجز

ج- العطل المرضية الطويلة المدى (العطل التي تقدر ب 03 سنوات) :

إن العطل الطويلة المدى نصت عليها المادة 16 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر ، و التي جاء فيها على أنه " تدفع التعويضات المشار إليها في المادة 15 أعلاه طوال فترة أقصاها ثلاث سنوات وفقا للشروط التالية :

- إذا تعلق الأمر بعطل طويلة الأمد يجوز دفع التعويضة اليومية طوال فترة مدتها ثلاث (03) سنوات و محسوبة من تاريخ إلى تاريخ عن كل علة²

فمن خلال هذه المادة يتبين لنا أن مدة العطلة المرضية الطويلة المدى تقدر وفقا لنص المادة السالفة الذكر بثلاث (03) سنوات كاملة ، ليحال بعدها المؤمن له إجتماعيا على العجز .

1 - المادة 35 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .
2 - المادة 11/16 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .

لكن قبول مدة الثلاث سنوات من عدمه متوقف على قبول هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق هيئة الرقابة الطبية ، و التي يمثلها الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي .

ففي حالة رفض تبرير مدة العطلة المقدرة بثلاث سنوات من طرف الطبيب المستشار ينشأ ما يسمى بالمنازعة الطبية ، بحيث يخول القانون للمؤمن له الاعتراض على القرار الطبي القاضي بالرفض لتبرير العطلة الممنوحة له من طرف طبيبه المعالج ، لا سيما إذا أكد هذا الأخير أن المؤمن له المريض مصاب بعلة أو أكثر من العلل الطويلة الأمد و التي نصت عليها المادة 21 من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984¹.

و يجب التذكير أن الطبيب المعالج لا يمنح مدة العطلة الطويلة المدى جملة واحدة أي لمدة ثلاث سنوات بل يمنحها مجزئة ، كأن يمنح للمؤمن له المريض مدة 06 أشهر و بعد انتهاء المدة يقوم بتمديدها و هذا ما جرت عليه الممارسة العملية اليومية .

و ذلك حتى تتمكن هيئة الضمان الاجتماعي من بسط رقابتها على الحالة الصحية للمؤمن له ، و كذا إخضاعه لكل الفحوصات الطبية حتى يتم تحديد العلاج الذي يتعين على المعني بالأمر تلقيه إذا كانت العلاجات تؤدي بدون انقطاع ن و هذا كله بالتعاون

1 - نصت المادة 21 من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و التي جاء فيها على أنه : " العلل الطويلة الأمد المنصوص عليها في المادة 20 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية التي تثبت معاينتها أنها تجعل العامل يستحيل عليه أن يمارس نشاطه المهني هي الآتية :

- 1- السل بجميع أنواعه ،
- 2- الأمراض العصبية و النفسية الخطيرة ،
- 3- الأمراض السرطانية ،
- 4- أمراض الدم ،
- 5- الخراج اللفاوي ،
- 6- ارتفاع ضغط الدم الخبيث ،
- 7- أمراض القلب و الأوعية الدموية الآتية :
 - الذبحة الصدرية
 - تجسير الشريان التاجي
 - الصميم المتحلل ،
 - التهاب شريان الأطراف السفلية ،
 - اضطراب توازن دقات القلب مع الحافز ،
- 8- الأمراض العصبية الآتية :
 - = تصلب في شكل أقراص دموية ،
 - سداد نسيج القلب العضلي
 - تعويض الصميم بجهاز استخلاف ،
 - أمراض تصلب الشرايين المتقدمة ،
 - إصابة الوعاء المخي و السحائي أو المخي السحائي ،

مع الطبيب المعالج طبقا بما نصت عليه المادة 19 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹.

و قد فصل القضاء في مثل هذا النوع من العطل المرضية طويلة المدى - بعد استيفاء إجراءات اللجوء إلى الخبرة الطبية - في عدة أحكام قضائية نذكر منها على سبيل المثال الحكم الصادر بتاريخ 2003/10/25 عن محكمة برج بوعريج ، و الذي جاء فيه على أنه :

" حيث أنه من الثابت بالملف أنه تم التكفل بالمدعي في إطار العطلة الطويلة الأمد المقررة بموجب قرار قضائي نهائي ، و استقاد بذلك من التعويضات المقررة لمدة 03 سنوات و هي المدة القانونية للعطلة الطويلة الأمد عملا بنص المادة 16 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

حيث أنه مما سبق فإنه يتبين للمحكمة أنه تم التكفل بالمدعي في إطار القانون ، و بانقضاء المدة المقررة و هي 03 سنوات فإنه تم إحالته على العجز من الصنف الأول الذي يبقى من صلاحيات هيئة الضمان الاجتماعي....."²

و أيضا قرار الغرفة الاجتماعية لمجلس قضاء سطيف بتاريخ 1998/10/03 و الذي جاء فيه على أنه " حيث طلب المستأنف إحالته على العطلة المرضية طويلة الأمد و إلزام المستأنف عليه بأن يدفع له تعويض مقداره 50000 دج عن دعوى التعسف .

حيث ثبت من خلال مستندات القضية بأن المستأنف و المستأنف عليه اتفقا سويا على تعيين الخبير بودالي رشيد ، و منح له هذا الأخير عطلة مرضية طويلة الأمد لمدة ثلاث

1 - المادة 19 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم . تنص على أنه " إذا تعلق الأمر بعلة طويلة الأمد أو بعلل ينجر عنها انقطاع عن العمل أو تستلزم معالجات متواصلة طوال فترة تتجاوز ستة (06) أشهر ، يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تعمل دوريا على أن يجرى فحص طبي على المستفيد لكي يحدد بالتعاون مع الطبيب المعالج ، العلاج الذي يتعين على المعني بالأمر تلقينه إذا كانت العلاجات تؤدي بدون انقطاع. إن مواصلة تقديم الأداءات للمستفيد مرهونة بالتزامه :

1- بالخضوع للفحوص و الكشف الطبية التي تستلزمها حالته تحت مراقبة هيئة الضمان الاجتماعي
2- بالخضوع للمعالجات و كل أنواع التدابير التي تقرر لها هيئة الضمان الاجتماعي بالتعاون مع الطبيب المعالج.
3- لامتناع عن كل نشاط غير مرخص به.
في حالة عدم مراعاة الالتزامات المبينة أعلاه ، يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن توقف تقديم الأداءات أو التقليل منها أو منعها "

2 - الحكم الصادر بتاريخ 2003/11/25 عن محكمة برج بوعريج ن القسم الاجتماعي ، بين (ب ، أ) و مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة برج بوعريج ، نقلا عن مرجع الأستاذ سماتي الطبيب ، السالف الذكر ص 66.

سنوات و عليه فإن المستأنف ملزم باتخاذ القرار المطابق لنتائج الخبرة الطبية التي أباها الطبيب الخبير ، و كل الطرفين ملزمان بنتائج الخبرة .

لذا فان الإجراءات التي قام بها المستأنف كانت منافية للقانون و يتعين استبعادها و التصريح بإلغاء الحكم المستأنف فيه و الفصل من جديد باحالة المستأنف على عطلة مرضية و فقا لنتائج الخبرة التي أنجزها الطبيب الخبير¹

ملاحظة هامة : نصت المادة 03/16 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أنه " و في حالة توقف يتبعه استئناف للعمل يتاح أجل جديد مدته ثلاث سنوات ، على أن يمر هذا الاستئناف سنة على الأقل .

بمعنى أنه إذا استفاد المؤمن له مثلا مدة سنتين ثم استأنف العمل من جديد ، فهنا يعاود من جديد حساب مدة ثلاث (03) سنوات بشرط أن يمر على استئناف العمل مدة سنة كاملة غير منقوصة .

شروط الاستفاة من الأءاءات النقدية (التعويض عن العطل المرضية) :

نتناول في هذا البند ضرورة إشعار هيئة الضمان بالمرض - و صفة التوقف عن العمل - خلال مدة يومين (02) ، ثم نتطرق الى ضرورة إثبات المؤمن له في تاريخ معاينة المريض نشاطا مهنيا يخوله الحق في الأجر ، و بعد ذلك نتناول ضرورة إثبات مقدم طلب العطلة المرضية صفة المؤمن اجتماعيا ، ثم الشروط المتعلقة بوصفة الانقطاع عن العمل بسبب المرض ، و أخيرا الشروط الخاصة بالتعويضية اليومية .

أ- ضرورة إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض - و صفة التوقف عن العمل خلال مدة يومين (02) :

أجل إيداع العطلة المرضية :

و نصت على هذا الشرط المادة 1/18 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و التي جاء فيها على أنه " يجب أن تشعر هيئة الضمان

¹ - القرار الصادر بتاريخ 1998/10/03 عن مجلس قضاء سطيف الغرفة الاجتماعية بين ب ، أ و مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة برج بوعريج .

الاجتماعي في ظرف أجل يحدد عن طريق التنظيم بكل مرض يعتري العامل من شأنه أن يخول له الحق في تعويضية يومية ، إلا إذا حالت أسباب قاهرة دون ذلك .¹

و ليستفيد المؤمن له اجتماعيا من العطلة المرضية يجب عليه الأجل المحدد لإيداع العطلة المرضية لدى هيئة الضمان الاجتماعي ، التي يعوض أمامها و قد تمثل التنظيم التي نصت عليه المادة 18 السالفة الذكر فيما يخص أجل إيداع العطلة ، فقد حدد بيومين غير مشمول فيها اليوم الأول من التوقف ، و هذا ما أكدته المادة الأولى في الفقرة الأولى من القرار المؤرخ في 13 فيفري 1984 و التي جاء فيها على أنه " يساوي الأجل المضروب للتصريح بالتوقف عن العمل المقرر في المادة 18 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، يومي عمل (02) غير مشمول فيهما اليوم المحدد للتوقف عن العمل " .²

و يتم التصريح بإيداع المؤمن له أو ممثله و صفة عن التوقف عن العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي أو إرسالها إليها .

➤ **عدم مراعاة أجل إيداع العطلة المرضية يؤدي إلى سقوط الحق في التعويضات اليومية :**

لقد نصت المادة 2/18 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على هذا الأثر و أكدت أن عدم مراعاة أجل إيداع العطلة المرضية قد يؤدي إلى سقوط الحق في التعويضات اليومية بسبب تخلف إيداع التصريح بالعطلة المرضية لدى هيئة الضمان .

فقد جاء في المادة 02/18 السالفة الذكر على أنه " و يمكن أن تترتب عن عدم مراعاة هذا الاجراء عقوبات قد تؤدي إلى سقوط الحق في التعويضات اليومية بالنسبة للمدة التي منعت أثناءها هيئة الضمان الاجتماعي من إجراء المراقبة بسبب عدم التصريح " .³

1 - المادة 1/18 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .

2 - المادة 1/01 من القرار الصادر بتاريخ 13/02/1984 الذي يحدد الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي .

3 - المادة 2/18 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .

➤ ضرورة تبليغ المستخدم بكل القرارات المتعلقة بطب العطل المرضية

- أ-تبليغ رأي المراقبة الطبية:

ونصت على هذا الإجراء المادة 3/18 والمستحدثة بموجب القانون رقم 08/11 المؤرخ في 05 يوليو 2011 الذي يعدل القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات والتي جاء فيها على أنه:

" يجب على هيئة الضمان الاجتماعي تبليغ المستخدم بكل القرارات المتعلقة بطلبات تعويض العطل المرضية للعامل بما فيها رأي مصالح المراقبة الطبية وعند الاقتضاء نتائج الخبرة الطبية في الأجل المحددة عن طريق التنظيم."

و عليه فإن المشرع استحدث هذا الإجراء في القانون الجديد رقم 11/08 بحيث أصبحت هيئات الضمان الاجتماعي توكل لها مهمة تبليغ أصحاب العمل بكل القرارات الطبية المتعلقة بطلبات تعويض العطل المرضية المقدمة من طرف العامل ، لا سيما رأي مصالح المراقبة الطبية و كذا نتائج الخبرة الطبية إذا تم اللجوء الى خبرة طبية ، أي اعترض العامل على القرار الطبي للطبيب المستشار التابع للصندوق و ذلك في الأجل المحددة .

لأنه لوحظ عمليا أن العامل يودع نسخة من التصريح بالعطل المرضية ولا يخضع إلى المراقبة الطبية التي يجب أن يجريها الصندوق على العامل ، هذا الأخير الذي يستفيد من تعليق علاقة العمل و لا يهمله تبرير العطلة المرضية من عدمها ، و تجده يقوم بأعمال أخرى سواء داخل ولايته أو خارجها أو حتى خارج الوطن للقيام بأعمال أخرى بحجة أنه قدم التصريح بالعطل المرضية ، لذا فالمشرع تقطن لهذه الحيلة و ألزم هيئات الضمان الاجتماعي بالتبليغ فورا بكل القرارات الطبية التي يصدرها الصندوق و المتعلقة بطلبات التعويض حتى يكون رب العمل بمأل العطل المرضية المقدمة من طرف العامل لدى الصندوق .

ب- ضرورة إثبات المؤمن له في تاريخ معاينة المرض نشاطا مهنيا يخوله الحق في الأجر ونصت على هذا الشرط المادة 20 من المرسوم رقم 27/84 و

التي جاء فيها على أنه : " يجب على المؤمن له لكي يستفيد من التعويضات اليومية ، أن يثبت في تاريخ معاينة المرض ، نشاطا مهنيا يخول له الحق في الأجر ، دون المساس بأحكام المادتين 52 و 56 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية "1.

فالمشرع اشترط للاستفادة من التعويضات اليومية أن يكون المؤمن له يمارس نشاطا مهنيا مأجورا في تاريخ معاينة المرض ، و هو شرط منطقي فالمؤمن له إذا كان بطل و لا يمارس أي نشاط بمعنى أنه لا يسدد اشتراكات الضمان الاجتماعي فإنه ليس له الحق في الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي و بالأخص التعويض عن العطل المرضية .

ج- ضرورة اثبات مقدم طلب العطلة المرضية صفة المؤمن له اجتماعيا :

و قد نص على هذا الشرط المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 و التي جاء فيها على أنه " يجب على مقدم الطلب ، كي يستفيد من أداءات التأمين على المرض أن يثبت صفة المؤمن له اجتماعيا ، و أن يقدم الأوراق الاثباتية التي يحدد قائمتها بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي "2.

و بالتالي فشرط صفة المؤمن له اجتماعيا ضروري للاستفادة من العطل المرضية ، و هذا الشرط يتوافق مع مضمون المادة 03 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

1 - المادة 20 من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 1984/02/11 الذي يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

2 - المادة 24 من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 1984/02/11 الذي يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

الفرع الثاني: التأمين عن العجز و الوفاةأولا - التأمين عن العجز :

I. مفهوم التأمين عن العجز : العجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل ، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية و مقدرته على القيام بالعمل و يقاس مدى فقد القدرة على العمل بالنظر الى الشخص السليم المعافى ¹.

و يعتبر الشخص عاجزا عن العمل عجزا كاملا إذا فقد قدرته عن العمل كليا في مهنته الأصلية حتى و لو كان قادرا على الكسب بوجه عام و يعتبر عاجزا عن العمل عجزا جزئيا كل من فقد القدرة جزئيا على العمل أو الكسب بوجه عام و هاتين الصورتين وحدهما التي تستجيبا للهدف الذي تسعى لتحقيقه نظم الضمان الاجتماعي. و يتم تقدير درجة العجز من طرف طبيي مختص أو لجنة خاصة و يحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الاجتماعية تأخذ في الاعتبار الحالة العامة البدنية العقلية للعامل المعني إضافة الى مؤهلاته و تكوينه .

و في هذا الاطار نصت المادة 40 من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و الذي جاء فيه على أنه " يعد في حالة عجز المؤمن له الذي يعاني عجزا يخفض على الأقل نصف قدرته على العمل أو الريح ، أي يجعله غير قادر أن يحصل في أية مهنة كانت أجر يفوق نصف أجر أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها ، سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه ، أو عند تاريخ المعينة الطبية للحادثة و ذلك تطبيقا للمادة 32 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية "

II. أنواع العجز في التشريع الجزائري :

ان المشرع الجزائري لم يقسم العجز في قانون التأمينات الاجتماعية اذ أنه لو رجعنا الى أحكام المادة 32 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية سنجد المشرع الجزائري

¹- الأستاذ سماتي الطيب ، المرجع السابق ، ص 161.

ينص على أنه " يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل "

الا أنه لو رجعنا الى أحكام قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية لا سيما المادة 28 منه نجد ان المشرع تعرض الى نوعين من العجز و هما :العجز الكلي المؤقت و العجز الجزئي الدائم

III. أنواع التأمين عن العجز الناتج عن المرض في إطار التأمينات الاجتماعية

حسب المادة 31 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ان التأمين عن العجز يستهدف منح معاش للمؤمن له الذي يضطره الى العجز الى الانقطاع عن عمله و بالرجوع الى القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نجد ان العجز الناتج عن المرض ينقسم الى نوعين

1-العجز الناتج عن العطل المرضية التي تتجاوز 300 يوم " المادة 3/16 من القانون رقم 13/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

2-العجز الناتج عن علل طويلة الأمد " المادة 16 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

IV. أصناف العجز الناتج عن المرض

نصت عليها المادة 36 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية : يصنف العجز من حيث تحضير مبلغ المعاش الى ثلاثة أصناف

الصنف الأول العجزة الذين مازالو قادرين على ممارسة نشاط مأجور

الصنف الثاني العجزة الذين يتعذر عليهم اطلاقا القيام بأي نشاط مأجور

الصنف الثالث العجزة الذين يتعذر عليهم اطلاقا القيام بأي نشاط مأجور و يحتاجون الى مساعدة من غيرهم.

| الفئة (الدرجة) | حالة العجز | نسبة العجز |
|-----------------|---|---|
| الفئة الأولى | تصل نسبة العجز عن العمل الى أقل من النصف ، العاجز قادر على عمل مأجور | 60 % من الأجر السنوي المتوسط للإقتطاع |
| الفئة الثانية | العاجز لا يستطيع اطلاقا القيام بعمل مأجور | 80 % من الأجر السنوي المتوسط المضمون الخاضع للاقتطاع |
| الفئة الثالثة | العاجز لا يستطيع أبدا ممارسة أي نشاط مأجور و يحتاج الى مساعدة للقيام بالأعمال اليومية | 80 % من الأجر السنوي المتوسط المضمون الخاضع للاقتطاع بإضافة 40% للشخص المساعد |

الجدول رقم 03 جدول يوضح أصناف معاش العجز في ضوء قانون التأمينات الاجتماعية¹

٧. - شروط الاستفادة من العجز :

- 1- ألا يكون المؤمن له اجتماعيا قد بلغ سن الإحالة على التقاعد².
- 2- ان تكون نسبة العجز قد انخفضت الى النصف³.
- 3- يجب على المؤمن له أن يخضع للفحوص الطبية التي تطالبها هيئة الضمان الاجتماعي⁴.
- 4- أن يكون المؤمن له إجتماعيا قد استفاد من التعويضة اليومية للتأمين على المرض⁵.

1 - الأستاذ سماتي الطيب ن المرجع السابق، ص 171 .
 2- المادة 34 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر .
 3- المادة 32 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر .
 4 - المادة 44 من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كيفية تطبيق العنوان من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم
 5 - المادة 35 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر .

5- أن يكون المؤمن له اجتماعيا قد عمل إما ستين (60) يوما أو (400) ساعة للإستفادة

من معاش العجز الناتج عن العطلة المرضية العادية التي بلغت 300 يوم¹.

6- أن يكون المؤمن له اجتماعيا قد عمل اما مائة و ثمانين (180) يوما أو ألفا و مائتي

1200 ساعة للاستفادة من معاش العجز الناتج عن العطل المرضية الطويلة الأمد

التي بلغت 03 سنوات.²

ثانيا - التأمين عن الوفاة :

يعد الهدف الأساسي من التأمين عن الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له " البحار " في حالة وفاته ، و يختلف مدى الضرر الذي يصيب المتوفى باختلاف الظروف و الأشخاص الذين كانوا تحت رعاية و إعالة المتوفى و مدى إحتياجات هؤلاء ، و سنعرض من خلال مايلي أهم العناصر المتعلقة بالتأمين عن الوفاة .

1- مفهوم الوفاة :

تعد وفاة البحار قوة قاهرة يفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون ، سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ، لأن التزام هذا الأخير ينحصر في تنفيذ العمل بنفسه ، و يتعذر على ورثته أدائه، و بالتالي لا يترتب على وفاة العامل البحري أي التزام لذوي الحقوق على عاتق صاحب العمل ، إلا ما أقره القانون في مجال التأمينات الاجتماعية ، و باعتبار على ان وفاة رجال البحر قد تكون وفاة حقيقية او حكمية أي مثل حالة الغائب و المفقود الذي لا نعرف حياته من مماته سنتطرق الى نوع من الشرح و التفصيل للحالتين .

أ- حالة الوفاة الحقيقية " الطبيعية " للبحارة :

يقصد بالموت توقف خلايا المخ عن العمل بغض النظر عن وضع خلايا القلب. و يستحق المعاش في هذه الحالة دون النظر إلى سبب الوفاة⁽³⁾ شريطة ألا تكون هذه الوفاة ناتجة عن إصابة عمل أو مرض مهني.

و قد ورد في المادة 02 من القانون رقم 11/83 النص على إدراج خطر الوفاة ضمن

الاطار الذي تشملها التغطية في مجال التأمينات الاجتماعية .

وقد إهتم المشرع هنا بالجوانب الانسانية للاستفادة من منحة الوفاة فلا يشترط فقط أن

تكون أثناء فترة خدمة المؤمن له ، أي أثناء و خلال ممارسته لمهنته أو نشاطه ، و انما هي

1 - المادة 56 / 1 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر.

2 - المادة 56 / 2 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر .

(3) - د. حسام الدين الأهواني : المرجع السابق - ص 72 - 73.

مقررة كذلك لذوي حقوق صاحب معاش العجز أو التقاعد سواء العادي أو المسبق أو ريع حادث العمل الموافق لنسبة عجز عن العمل المعادلة ل 50% على الأقل و هذا طبقا لنص المادة 51 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

ب - حالة الوفاة الحكيمة للبحارة :

و هي التي تكون في حالة غياب المؤمن عليه بحيث لا تعرف حياته من وفاته وهذا هو ما يسمى بالمفقود. ولإعتبار هذا المفقود ميتا فإنه يلزم أن يصدر حكما قضائيا بذلك بعد مرور 4 سنوات على الغياب في حالة الحرب ، و يكون في الحالات الأخرى بمرور مدة زمنية يقررها القاضي بعد الأربع سنوات.¹

إذ أجاز القانون لذوي المصلحة من رفع دعوى قضائية لأستصدار حكم بفقدان الشخص الغائب إذا ما استحال معرفة مكانه و لا حياته من مماته على أن ترفع دعوى تقرير الوفاة الحكيمة بناء على طلب أحد الورثة او صاحب المصلحة أو حتى من طرف النيابة العامة بع أربع سنوات كاملة من البحث و التحري و تثبيت الحكم المقرر لفقدان الغائب .

إلا أنه تطبيق هذا الحكم في الواقع العملي في مجال التأمينات الاجتماعية يؤدي حتما الى الحاق ضرر مؤكد للمستحقين للمعاش و الذي يتمثل في حرمانهم من الحقوق التأمينية التي تنشأ من فقدان المؤمن له.

و في هذا الإطار صدر منشور عن وزارة الشؤون الاجتماعية بتاريخ 1991/06/03 تحت رقم 09/91 و المتضمن تقديم منحة الوفاة و معاش التقاعد المنقول الى ذوي حقوق الصيادين البحرون المفقودون في البحر و الذي بموجبه تلتزم هيئات الضمان الاجتماعي (CNAS/CNR) بتعويض ذوي حقوق المؤمن لهم إجتماعيا و العاملين في مجال الصيد البحري دون سواهم في حال تعرضهم لخطر الفقدان في البحر و ذلك بتمكينهم من منحة الوفاة و الحقوق التأمينية الأخرى .

بشروط تقديمهم للملف المتكون من التقرير المتعلق بحادث الفقدان و المحرر من طرف إدارة الصيد البحري كما هو مقرر في الأمر 80/76 المؤرخ في 1976/10/23 المتضمن القانون البحري ، لا سيما المواد من 603 الى 607 منه ، و كذا تقرير بحادث العمل ، بالإضافة الى تعهد مكتوب و موقع من المستفيدين من التعويض يلتزمون فيه بارجاع المبالغ الممنوحة لهم في حالة ظهور المؤمن له المفقود من جديد أو تقديم شهادة تثبت وفاته و ذلك بعد حصولهم

¹ -المادة 113 من القانون رقم 11/84 المؤرخ في 1984/07/09 المتضمن قانون الأسرة المعدل و المتمم بالأمر رقم 02/05 المؤرخ في 2005/02/27 .

على الحكم المقرر لغيبته و الحكم القاضي بالموت الحكمي له، و بانتهاء أجال صدور الحكم دون تقديم أي بيان للوفاة ، تحتفظ هيئة الضمان الاجتماعي بحقها في المطالبة القضائية لاسترداد المبالغ المدفوعة.¹

و يبقى التساؤل مطروح حول حالة فقدان البحارة المكلفين بعملية النقل البحري اذ ان هذا المنشور خص فقط فئة البحارة الصيادين دون غيرهم لذلك أنا أرى و أقترح الى ضرورة تعميم هاته الحالة على جميع البحارة المؤمن لهم اجتماعيا أيا كان قطاع النشاط الذين يعملون به سواء الصيد البحري أو النقل البحري، مع الزام هيئات الضمان الاجتماعي بتقديم اعانات دورية لذوي حقوق البحار المفقود حتى قبل صدور الحكم بالوفاة الحكيمة .

2-الأشخاص الذين لهم الحق في التأمين عن وفاة رجل البحر

ان منحة الوفاة تمنح لذوي حقوق البحار الهالك ، اذ نصت عليهم المادة 67 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و هم

1- زوج المؤمن له اجتماعيا " البحار " ، غير انه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية اذا كان يمارس نشاط مهني مأجور و إذا كان الزوج نفسه أجيرا .

2- الأولاد المكفون البالغون أقل من 18 سنة و يعتبر أيضا اولادا مكفولين

أ- الأولاد البالغون أقل من 25 سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحهم اجرة نقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون .

ب- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة الذين يزاولون دراستهم و حالة بداية العلاج الطبي قبل سن 21 سنة ، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج .

ت- الأولاد المكفولون و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الاناث مهما كان سنهم .

ث- الأولاد مهما تكن سنهم ن الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن .

و يحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين او الدراسة بسبب حالتهم الصحية .

¹ -الأستاذ سماتي الطبيب ، المرجع السابق ، ص 199.

يعتبر مكفولين ، أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد .¹

3- الشروط الواجب توافرها للاستفادة من منحة الوفاة :

للاستفادة من منحة الوفاة يتعين توفر جملة من الشروط و هي

أ- أن يكون المؤمن له أو البحار قد عمل اما 15 يوما أو 100 ساعة للاستفادة من منحة الوفاة و قد ورد هذا الشرط في المادة 53 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينان الاجتماعية ، و يهدف المشرع من خلال هذا الشرط الى ضمان تسديد المستخدم لأقساط الاشتراك لدى مصالح الضمان الاجتماعي ، كما أن شرط العمل لمدة معينة يمكن المؤمن له من الاستفادة من الأداءات العينية للتأمين عن الوفاة .

ب- يتعين تكوين ملف لطلب منحة الوفاة و يمكننا اختصاره فيما يلي:

- ملئ استمارة طلب رأسمال الوفاة الممنوحة من قبل صندوق الضمان الاجتماعي
- تصريح شرفي يتضمن عدم وجود ذوي حق اخر خارج أولئك المذكورين في الطلب
- شهادة الوفاة
- شهادة عائلية للحالة المدنية
- بطاقة الشفاء أو بطاقة التسجيل الخاصة بالمؤمن له اجتماعيا أو البحار .

4- الأداءات المتعلقة بحالة الوفاة :

يستفيد ذوي حقوق المؤمن له المتوفي من الأداءات التالية :

أ- رأسمال الوفاة

و هو يدفع دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له و تختلف قيمته بالنسبة للمؤمن له المتوفى الذي يتقاضى اجر شهر و الذي يتقاضى منحة او ريع

(1)- بالنسبة للبحار المؤمن له الذي يتقاضى اجر شهري و و تقدر قيمة رأسمال الوفاة ب 12 مرة من الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له و

¹ - المادة 67 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 1983/07/02 ، و المعدلة بالمادة 03 من الامر رقم 17/96 و بالمادة 21 من القانون رقم 08/11.

المعتمد كأساس لحساب الاشتراكات و لا يمكن ان يقل عن 12 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون¹

(2)- بالنسبة للبحار المؤمن له المتوفي المستفيد من منحة او ريع و تقدر قيمة راسمال الوفاة ب 12 مرة المبلغ السنوي للمنحة او الريع و لا يمكن ان يقل المبلغ عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون².

ب - الحق في العلاج و الرعاية الطبية

يستفيد ذوي حقوق البحار المؤمن له اجتماعيا المتوفي كما هم محددون قانونا من كل الأداءات العينية المقررة في باب التأمين عن المرض بما تشمله من تغطية النفقات الطبية و الصيدلانية أو تعويض المصاريف التي تنفق بمناسبةها ، كما يحق لزوجة المؤمن له ان تستفيد من الأداءات العينية في تعويض المصاريف الطبية و العلاجية بالإضافة الى التكفل بمصاريف الإقامة بالمستشفى او تعويضها .

بعد أن تطرقنا الى التأمينات الاجتماعية لرجال البحر ، سنعرض للحديث عن حوادث العمل و الأمراض المهنية لرجال البحر بالمبحث الثاني من هذا الفصل .

المبحث الثاني : حوادث العمل و الأمراض المهنية لرجال البحر³

قد يتعرض رجال البحر أثناء تأدية مهامهم لمخاطر مهنية التي قد تتسبب في حادث مهني أو مرض مهني و هو الأمر الذي سنحاول تفصيله من خلال هذا المبحث وهذا بالتطرق لحوادث عمل رجال البحر " المطلب الأول " و الأمراض المهنية المتعلقة بهم " المطلب الثاني

المطلب الأول :حوادث عمل رجال البحر

ان البحارة أثناء ممارسة نشاطهم المهني معرضين للعديد من المخاطر المهنية التي سبق شرحها و تفصيلها في الفصل الثاني من هاته الرسالة، و هاته المخاطر المهنية قد تؤدي بالبحار الى حادث عمل و هو الأمر الذي سنتعرف اليه من خلال تحديد مفهوم حادث العمل

1 - المادة 48 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر .

2 - المادة 1/41 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر .

3 - للتفصيل أكثر انظر الملحق 02 من هذه الرسالة المتضمن احصائيات حول الأمراض المهنية و حوادث العمل لرجال البحر بفرنسا سنة

2016، ص 288.

و الصفات الواجب توافرها فيه " الفرع الأول " ، و إجراءات اثبات حادث العمل " الفرع الثاني "

الفرع الأول : مفهوم حادث العمل وصفاته

سنتعرف أولا من خلال هذا الفرع على مفهوم حادث العمل ، و ثانيا على أهم صفاته.

أولا مفهوم حادث العمل :

حادث العمل هو كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ خارجي و طرأ في اطار علاقة العمل¹، و لاعتبار الحادث حادث عمل لا من توافر شرط الفجائية و خارجية الحادث و شرط جسمانية الضرر اللاحق بالبحار العامل ، شرط علاقة العمل أي الارتباط العضوي بالعمل بمعنى أن الحادث يحصل في زمان و مكان العمل أو أن يقع بمناسبة العمل أو بسببه².

كما عرف إصابة العمل التشريع الفرنسي في نص المادة 5/4 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 و المعدل بالمرسوم الصادر سنة 1958 على أنه " تعتبر كإصابة عمل أيأ كان سبب حدوثها ، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير و كل من يعمل بأي صفة و أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات"³

ووفقا للنص المصري فإصابة العمل في " الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه".

وإزاء هذا الموقف، كان على القضاء والفقهاء بيان المقصود بحادث العمل.

وقد ذهب محكمة النقض الفرنسية في مرحلة معينة إلى تعريف الحادث بأنه الفعل المفاجئ العنيف، الناشئ عن سبب خارجي، والذي يترتب عليه المساس بجسم الإنسان⁴.

1 - المادة 06 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية .

2 - الأستاذ سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، دار الهدى ، الجزائر ، ط 01 ، سنة 2013 ، ص 16 ، 26 .

3 - محمد لبيب شنب ، الاتجاهات الحديثة لتفرقة بين حوادث العمل و الأمراض المهنية ، دار الفكر العربي ، الطبعة الأولى ، 1967 ، ص 12.

4 - Soc. 17/01/1962, D. 1962, p.258 : 07/10/1965, D. 1965, p.251.

J.J Dupeyroux،droit de la sécurité sociale 11 e édition Dalloz 1988 ، p.466.

أما عن موقفه محكمة النقض المصرية، فهو لا يخرج في جملته عن موقف القضاء الفرنسي، وإن كان لم يرد ذكر السنة العنف في تعريف قضاء النقض المصري لحادث العمل.

فقد عرفت محكمة النقض، في الكثير من أحكامها، إصابة العمل بأنها " الإصابة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل او بسببه ومس جسم العامل وأحدث به ضررا"¹.

من خلال هاته التعاريف نستخلص أن المشرعين الجزائري و المصري و الفرنسي اكتفوا بوضع معايير في تعريف حادث العمل الأمر الذي ترتب عنه ظهور صعوبات كثيرة من الناحية العملية في التكيف القانوني لإصابة العمل الواجب اثباتها و التعويض عنها

كما أنه بالنظر الى التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري ، فاننا نجد حادث عمل كل حادث ترتبت عنه إصابة بدنية و لم يتطرق الى الإصابة الذهنية أو العقلية التي يمكن أن تحدث للعامل أثناء مزاوله عمله و خاصة العامل الذي يمارس عمل فكري ، و من جهة أخرى المشرع لم يوضح طبيعة السبب المفاجئ و الخارجي الذين يطرأ أثناء علاقة العمل ، فعدم تحديد مقصودهما ضمن نصوص قانونية واضحة يفتح باب واسع للتأويل و هذا من شأنه يثير نزاعات يصعب حلها .

و في الأخير يجب التذكير انه بالنظر الى الفقه الحديث نجد ان هناك اختلاف حول توافر الشروط المتعلقة بحادث العمل و خاصة فيما يخص شرط العنف ، اذ اتفق الفقه الفقه على اشتراط عدم توفر هذه الصفة و ذلك على أساس حصول الحادث و ان كان مقترن في حالات كثيرة بالعنف كالسقوط فان هذا العنف لا يقع دائما ، و اذا نظرنا الى بعض الأحكام نجد إمكانية الاستغناء عن هذا الشرط ، و يعتبر الفعل حادثا و لو لم يكن عنيفا كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا ان كان ناشئا عن لدغة حشرة و هذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية حيث طبقت القانون الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل على أفعال لا وجود لعنصر العنف فيها .

¹ - نقض مدني في 1980/04/26، مجموعة عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل و التأمينات ، ج4 ص459، وأنظر أيضا نقض مدني في 1980/06/01، الهواري، ج4 ص461، 1983/01/10، الهواري، ج5 ص619، 1985/02/11، الهواري ج6 ص447.

ثانيا - الصفات الواجب توافرها في حادث عمل

لا يمكن اعتبار الحادث حادث عمل سواء بمفهومه الضيق أو الواسع ما لم تتوفر مجموعة من الشروط فيه ، و يمكن استخلاص هاته الشروط من خلال التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري في صلب المادة 06 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، و التي جاء فيها على أنه يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي طرأ في اطار علاقة العمل ¹.

1-صفة المفاجأة

وبمقتضى هذه الصفة يجب في الواقعة المسببة للحادث " أن تكون قد تصته في فترة زمن محددة وبصورة مفاجئة، وليست تدريجياً وفي لحظة غير متوقعة بمعنى أن تبدأ وتنتهي في فترة وجيزة ... أما إذا استغرقت الواقعة زمناً فأنها لا تتسم بصفة المفاجأة ، كما أنه إذا لم يمكن تحديد متى بدأت الواقعة ومتى انتهت فلا تعتبر حادثاً².

والمفاجأة صفة في الواقعة مصدر الضرر وليس في الضرر ذاته، فمتى كانت الواقعة مفاجئة اعتبرت حادثاً ولو كان أثرها الضار ثم يظهر إلا بعد فترة من الزمن. وعلى هذا فسقوط العامل من على سقالة يعتبر حادثاً ولو كان أثره الضار قد تراخي إلى أيام أو شهور بعد ذلك، إذ أن السقوط في ذاته لا يستغرق إلا لحظات، فيعتبر واقعة مفاجئة.

وكما تكون الواقعة بفعل إيجابي، فقد تقع بفعل الامتناع أو الترك، كما في حالة عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم تحت الأرض أو الى الغواصين تحت الماء .

هذا وترجع أهمية صفة المفاجأة إلى أنها تميز بين حادث العمل والمرض، فالمرض يكون عادة نتيجة تطور بطيء يستغرق فترة غير قصيرة من الزمن، فالأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، ولا يمكن اسنادها إلى أصل وتاريخ معين، لا يغطيها تأمين أصابات العمل إلا إذا نشأ عنها مرض مهني من الأمراض التي يحددها القانون على سبيل الحصر .

¹ - المادة 06 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، المعدل و المتمم بالأمر رقم 19/93 المؤرخ في 06 يوليو 1996 .

² - 2- محمد لبيب شنب، في مقالة الخطر في تأمين اصابات العمل، دار الفكر العربي، دون ذكر بلد النشر ، ط 1967 ص 11.

وتطبيقا لذلك اعتبر القضاء حادث عمل إصابة العامل بالتيفوس نتيجة لدغة حشرة وذلك لتوافر عنصر المفاجأة ، كما قضى باعتبار النوبة القلبية التي أصابت حكما لمباراة كرة الماء ناجمة عن إصابة عمل متى تبين من الكشف من أنها نتيجة لإثارة المباراة التي تمت في جو مثير، فضلا عن الروح العدائية التي لازمت لاعبي الفريقين، مما أخضع الحكم لتوتر عصبي على درجة كبيرة من الجسامة، بحيث طبع المباراة بخصيستي العنف والمفاجأة المميزتين للحادث.

وعلى العكس من ذلك، لم يعتبر القضاء حادث عمل، لعدم توافر عنصر المفاجأة، إصابة العامل بالصمم نتيجة الاستعمال المتكرر لمطرقة، لأن كل استعمال إذا نظر إليه على حدة لم يكن من شأنه أحداث أي ضرر، وبالتالي فإن مصدر الصم كان فعلا بطيئا ومستمرًا، ولا يمكن تحديد تاريخ معين البداية الاحداث التي ترتب عليها .

وكذلك فقدان حاسة الشم الناتج عن استنشاق الغبار طوال سنين عديدة قضاها العامل في خدمة صاحب العمل لا يعتبر ناشئ، عن حادث عمل، لأن فقدان هذه الحساسة لا يرجع إلى فعل مفاجئ، وإنما إلى سلسلة من الأفعال البطيئة التي لا يمكن ارجاعها إلى أصل وتاريخ محدد¹ .

كما لا يعتبر حادث عمل المرض العقلي الذي أصاب العامل، لأن الإصابة به لم تكن نتيجة حادث وقع بغتة وإنما كانت وليدة حالة مرضية استمرت لديه فترة من الوقت.

كما قضى بعدم اعتبار إصابة العين بالعجز نتيجة مرض وخطا الطبيب الذي تولى علاجها إصابة عمل لافتقادها عنصر المباغته .

ورغم حرص القضاء على اشتراط عنصر المفاجأة في الواقعة لاعتبارها حادث عمل يخضع لتأمين اصابات العمل، فقد كانت هذه الصفة محل نقد جانب كبير من الفقه، ذلك لأن التمسك بها يؤدي إلى حرمان العامل من الحماية القانونية إذا كان ما إصابة من ضرر لا ينطبق عليه وصف المرض المهني وفقا لما حدده القانون² .

هذا بالإضافة إلى أن صفة المفاجأة وإن كانت ملازمة لمعظم الوقائع المسببة للإصابة إلا أنها قد تتخلف في الكثير منها، كما في حالات الجروح الداخلية أو الاضطرابات العصبية أو

1 - سماتي الطبيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، دار الهدى عين مليلة ، طبعة 2013 ، ص 15.

2 - سماتي الطبيب ، حوادث العمل و الامراض المهنية في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ص 16.

اصابات عضلات القلب التي قد تحدث فجأة وانما يشعر المصاب بها بعد مرور فترة من بدئها . فحدوث الإصابة شيء وظهور أعراضها شيء آخر، فقد يتراخى ظهور أعراض الإصابة إلى فترة حينما تبدأ المعاناة منها، ففي مثل هذه الحالات تكون المفاجأة قد توافرت من الناحية الفعلية وإن كانت أعراضها قد تأخرت.

ومن هنا يبدو الغموض الذي يكتنف صفة المفاجأة صعوبة جعلها معيارا للتمييز بين حادث الحمل والمرض (المقصود المرض العادي) رغم قسوة التفرقة بالنسبة للعامل المصاب من حيث الحماية التي يمكنه الحصول عليها.

2- صفة العنف

ويقصد بهذه الصفة أن يكون الفعل المسبب للحادث متسما بالعنف، ومثال ذلك الجروح التي تصيب جسم العامل من أداة حادة أو مدببة، أو فقد السمع نتيجة انفجار شديد، أو فقد البصر نتيجة ضوء ساطع وهاج.

وذهب القضاء الفرنسي في بعض مراحلها إلى ضرورة توافر هذه الصفة الاعتبار الإصابة حادث عمل. وقضى تبعا لذلك بعدم اعتبار إصابة عمل إصابة العامل بمرض Radiculanevité نتيجة التهاب حلقة بسبب أدائه للعمل تحت سقوط الأمطار حيث كان أداء العمل يستدعي ذلك، على أساس أن سقوط الأمطار التي أدت إلى الإصابة لا يعد من قبيل الأفعال العنيفة ، كما لم يعتبر القضاء إصابة عمل المرض الذي أصاب قلب أحد الطيارين بسبب الاجهاد الناتج عن قيامه بقيادة الطائرة لمدة طويلة لعدم استطاعة الطيار اثبات تعرضه الحادث عنيف أثناء الطيران.

والواقع أن صفة العنف وإن كانت تتوافر في كثير من الحالات المسببة للإصابة فهي غير لازمة في كل الحالات، إذ من المتصور وقوع الحادث نتيجة فعل لا يتوافر فيه صفة العنف، كالتقيل في تمثيل الأفلام قد يؤدي إلى الإصابة بمرض جلدي معدي، وقد يصاب العامل بالتسمم نتيجة تناوله او تذوق لطعام من المطعم الذي يعمل به، فلا محل لصفة العنف في مثل هذه الوقائع وأمثالها¹ .

¹ - ا لدكتور مصطفى أحمد أبو عمرو ، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي ، منشورات الطبي الحقوقية ، الطبعة الأولى 2010 ، ص 344.

لهذا فقد تخلى القضاء الفرنسي عن صفة العنف في الفعل المسبب الحادث ، فأعتبر تبعا لذلك الإصابة بالتيفوس نتيجة لدغة حشرة أثناء العمل من قبيل إصابات العمل ، كما اعتبر وقوع الحادث بسبب التقلبات الجوية من قبيل حوادث العمل.

3-الأصل الخارجي

ويقصد بذلك أن تكون الواقعة التي أدت إلى الحادث ذات أصل خارجي، بمعنى أن تكون بعيدة عن التكوين الجسماني للمصاب .

ويرى البعض أن هذا الشرط هو الذي يميز حادث العمل عن المرض فالمرض سببه داخلي في جسم الإنسان أما الحادث فله سبب خارجي .

واستنادا إلى تلك الصفة لم تعتبر محكمة النقض المصرية حادث عمل الإصابة بالانفصال الشبكي وانفجار الزائدة الدودية أو الربو أو الإغماء أو المرض النفسي . كما لم يعتبر حادث عمل وفقا لقضاء هذه المحكمة الوفاة بسبب الحساسية للبنسلين ، والانتحار نتيجة مرض عقلي استمر فترة من الزمن.

هذا ويؤكد الفقه الفرنسي، مستندا في ذلك إلى أحكام القضاء، أن صفة الخارجية اختفت هي الأخرى، كما حدث بالنسبة لصفة العنف، واعتبر قضاء الفعل حادث عمل ولو لم يكن نتيجة سبب خارجي، كما في اعتبار ضرر حادثا ولو كان ناشئ عن فعل بسيط من العامل أو عن حركة خاطئة اداها أثناء العمل . ويرى هذا الفقه أن اشتراط الصفة المهنية للحادث – أي علاقة بين الحادث والعمل. يجعل من صفة الخارجية أمرا سطحيا للغاية لا تضيف شيئا لجوهر الفعل.

والواقع أن تمسك محكمة النقض المصرية بصفة الخارجية في الفعل مسبب للحادث بعد، كما يرى البعض ، مخالفا للحقائق العلمية والاعتبارات الإنسانية¹.

فالثابت علميا أن كثيرا من الاصابات التي رفضت المحكمة اعتبارها من قبيل اصابة العمل تحدث بسبب العمل، فالعامل الذي يجلس لفترة طويلة في معين أمام آلة تلزمه بالعمل بسرعة معينة يمكن أن يصاب بأحد أمراض القلب، كما أن رفض اعتبار الاصابات المشار إليها من

¹ - سماتي الطيب ، حوادث العمل و الامراض المهنية في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ص 18.

قبيل حوادث العمل يؤدي إلى الحاق أضرار بالغة بالعامل الذي يجد نفسه بلا تعويض بسبب عدم اعتبار هذه الإصابات من قبل أمراض المهنة والتي حددها القانون على سبيل الحصر¹.

4- مساس الفعل بجسم المؤمن عليه

لكي تعتبر الواقعة حادث عمل لابد أن تؤدي إلى نتيجة معينة وهي إصابة المؤمن عليه بضرر جسماني.

ويؤخذ الضرر الجسماني، في هذا الشأن، بمعناه الواسع بحيث يشمل كل مساس بجسم الإنسان، خارجيا أو داخليا، عميقا أو سطحيا، عضويا أو نفسيا، ويشمل ذلك الجروح والكسور والاضطرابات العصبية والنفسية .

أما الضرر الذي يصيب العامل في ماله، كتمزيق ملابسه أو فقد نقوده، وكذلك الضرر الأدبي الذي يصيبه في عواطفه أو شرفه، فلا يشملها تأمين إصابات العمل وإنما يكون التعويض عن هذه الأضرار وفقا للقواعد العامة في المسؤولية المدنية.

هذا ولا يشترط لاعتبار الفعل ماسا بجسم الإنسان أن يحصل انتهاك مادي بهذا الجسم.

ويثور التساؤل عن مدى تعويض العامل إذا ما نشأ عن الحادث إصابة جهازه التعويضي بما يترتب عليه تلفة وعدم صلاحيته للاستخدام.

والواقع أنه إذا كان تلف الأجهزة التعويضية أو عدم صلاحيتها للاستخدام مقترنا. بضرر جسدي فلا صعوبة في أن يشملها التعويض أما إذا اقتصر الأمر على تلف الجهاز التعويضي، فنظرا لأن الجهاز التعويضي يعتبر جزءا لا يتجزأ من جسم من يستعين به على أداء عمله بصورة طبيعة أو معاونة في قضاء حاجاته اليومية، لذا نؤيد الرأي القائل بأن " أي إصابة تلحق الجهاز التعويضي إذا ما نشأت عن (حادث) ينبغي التعويض عنها على اعتبار أن إرادة العامل لم يكن لها ثمة دخل فيما أصاب جهازه التعويضي " .

5- العلاقة بين الحادث والعمل

لا يكفي لاعتبار الحادث إصابة عمل توافر الصفات السابق دراستها بل لابد لاعتباره كذلك أن يكون الحادث قد وقع " أثناء تأدية العمل أو بسببه".

¹ - سماتي الطيب ، حوادث العمل و الامراض المهنية في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ص 18.

-وقوع الحادث أثناء العمل

ويعتبر الحادث واقعا أثناء العمل متي وقع في الساعات المحددة للعمل وأثناء تأدية العامل لعمله .

ويذهب القضاء إلى اعتبار الحادث واقعا أثناء العمل ولو وقع في غير الساعات المحددة للعمل ما دام العامل كان يعمل بالفعل لمصلحة صاحب العمل.

ويعتبر الحادث اصابة عمل كذلك، إذا وقع في أوقات الراحة التي تتخلل ساعات العمل من كان ذلك داخل مكان العمل، كما لو وقع الحادث أثناء توجه العامل إلى مقصف المصنع لشراء وجبة غذائية أو أثناء جلوسه التناول هذه الوجبة .

كذلك إذا وقع الحادث قبل بدء العمل وفي اللحظات التي تسبق ذلك والتي يستعد فيها العامل لتسلم العمل، أو إذا وقع الحادث عقب انتهاء العمل وأثناء قيام العامل بتسليم أدوات العمل أو ارتداء العامل ملابسه أو الاغتسال، فإن الحادث يعتبر قد وقع أثناء العمل .

هذا وقد تقتضي طبيعة العمل استمرار العامل في مقر العمل ليلا ونهارا كالحارس والبواب، وفي هذه الحالة تعتبر الاصابة التي تقع عليه في مكان العمل في أي وقت اصابة عمل .

ويعتبر في حكم تأدية العامل للعمل التوجه أثناء مواعيد العمل إلى خارج مكان العمل بإذن من صاحب العمل، والإذن كما يكون صريحا يجوز أن يكون ضمنيا. أما إذا وقعت الإصابة في حالة مغادرة المكان دون إذن صاحب العمل فلا يعتبر حادث عمل .

والحادث الذي يقع للعامل في حالة الإضراب لا يعتبر إصابة عمل ولو كان العامل المضرب موجودا في مكان العمل، حيث لا يعتبر العامل المضرب قائما بالعمل، فضلا عن أنه في هذه الحالة لا يكون خاضعة لسلطة رب العمل في الإشراف والتوجيه والرقابة¹.

وإذا وقع الحادث أثناء العمل بالتحديد السابق اعتبر اصابة عمل، واستحق المؤمن عليه التعويض، ولو كان راجعا إلى قوة قاهرة وليس إلى ظروف العمل ذاته. ومؤدي ذلك أنه لا يشترط وجود علاقة سببية بين العمل والحادث الذي يقع أثناء العمل إذ أفترض المشرع قيام

¹ -سماتي الطيب ، حوادث العمل و الامراض المهنية في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ص 21.

هذه العلاقة في جميع الحالات التي يقع فيها الحادث أثناء تأدية العمل وتبعاً لذلك " فلا يلزم أثباتها ولا يجوز نفيها . "

6- وقوع الحادث بسبب العمل¹

لا يقتصر تأمين اصابات العمل على تغطية الحادث الذي يتبع أثناء العمل فحسب، بل يمتد ليشمل الحادث الذي يقع بسبب العمل، ولو وقع في غير مكان وزمان العمل. ويقصد بهذا الحادث ذلك الذي تتوافر بينه وبين العمل علاقة سببية، بحيث يكون العمل هو سبب الحادث، وخلافاً لحالة الحادث الواقع أثناء العمل، يجب اثبات هذه العلاقة، ويقع عبء الإثبات على عاتق العامل، ويكون ذلك عن طريق اثبات أن الحادث ما كان ليقع أو العمل. ومن هذا القبيل اعتداء أحد العمال في الطريق العام على رئيسه في العمل بسبب جزاء وقع عليه، فمثل هذا الحادث ما كان ليقع للمصاب إلا بسبب العمل الذي يؤديه.

أما إذا كان الحادث قد وقع بمناسبة العمل فلا يعتبر إصابة عمل، ومثال ذلك أن يرسل العامل لقضاء مهمة فيجد، في طريقه لتنفيذها، مهرجاناً يخرج لمشاهدته فتحدث له الإصابة أثناء ذلك.

ففي هذه الحالة وإن كان العمل قد سهل وقوع الحادث، ويعتبر الحادث الموقع بمناسبة العمل، إلا أنه لا توجد علاقة سببية بين الحادث والعمل، التالي لا يوصف بأنه حادث عمل.

-عدم وقوع الحادث بفعل عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود من العامل

تنص المادة 57 من القانون رقم 79 لسنة 1975 على أنه "لا يستحق تعويض الأجر وتعويض الإصابة في الحالات الآتية:

أ. إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه.

ب. إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب.

ويعتبر في حكم ذلك:

1. كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

2. كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المتعلقة في أمكنه ظاهرة في محل العمل.

¹ - سماتي الطيب ، حوادث العمل و الامراض المهنية في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ص 21.

وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن 25% من العجز الكامل....

ويتضح من هذا النص أن المؤمن عليه يحرم من تعويض الأجر وتعويض الإصابة إذا ما تعمد إصابة نفسه، أو إذا حدثت الإصابة نتيجة سوء سلوكه الفاحش والمقصود.

فالمصاب لا يستحق الحقوق المذكورة إذا ما تعمد الحاق الأذى بنفسه، وبعد ذلك تطبيقاً للقواعد الأساسية في مجال التأمين، حيث لا يجوز التأمين من الخطأ العمدي والتدليس، ولا أهمية في هذا الصدد للباعث على الإصابة العمد، فقد يكون الانتحار، أو الرغبة في الحصول على اجازة مرضية أو أي باعث آخر¹.

كما لا يستحق المؤمن عليه المصاب تعويض الأجر وتعويض الإصابة إذا كانت الإصابة نتيجة سوء سلوك فاحش ومقصود منه.

ويذهب الرأي الغالب في الفقه إلى أن المقصود بهذا الاصطلاح هو الخطأ الجسيم . وحتى يوصف فعل العامل بالسلوك الفاحش ينبغي أن يتسم بالفحش وهو ما يثير الاشمئزاز والاستكار . كما يجب أن يكون هذا السلوك مقصوداً من جانب العامل .

بمعنى أن يكون العامل متيناً وجه الانحراف في تصرفه مقدراً وجه الخطورة التي تترتب عليه، فإذا كان الفعل من قبيل السهو أو عدم الانتباه فلا يعتبر من قبيل سوء السلوك الفاحش والمقصود .

غير أن ذلك لا يعني أن يكون العامل قد قصد الاضرار بنفسه، وألا اعتبر فعله من قبيل العمد.

وقد ذكر القانون، على سبيل المثال، حالتين لسوء السلوك الفاحش من جانب العامل:

الأولى: وقوع الحادث نتيجة تعاطي المخدرات أو الخمر، فيسقط في هذه الحالة حق العامل في التعويض مهما كانت درجة الخطأ.

والثانية: مخالفة تعليمات الوقاية، فمخالفة تعليمات الوقاية تعد سلوك فاحش ومقصود لا يستحق العامل بسببه التعويض. غير أنه يشترط في هذه الحالة أن تكون التعليمات مكتوبة وصرحة

¹ -صبيحي محمد المتولي ، قانون التأمينات الاجتماعية ، الجزء الأول ، دون دار نشر ، و دون سنة نشر ، ص90

ومعلقة في أماكن ظاهرة بحيث يسهل الاطلاع عليها، كما يجب أن يخالف العامل التعليمات المذكورة صراحة هذا ويقع عليه اثبات الفعل العمد أو سوء السلوك الفاحش والمقصود على عاتق الهيئة التأمينية المختصة.

وحماية لحق المؤمن عليه المصاب أوجب المشرع أن يكون الفعل العمد أو سوء السلوك الفاحش والمقصود ثابتا من التحقيق الذي يجري في هذا الشأن وفقا للمادتين 63، 64 من القانون، إذ يلتزم صاحب العمل أو المشرف على العمل طبقاً للمادة 63 بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد عماله ويعجزه عن العمل، وتلتزم جبهة التحقيق طبقاً للمادة 64 بموافاة الهيئة المختصة بصورة من التحقيق، وللهيئة أن تطلب استكمال التحقيق إذا رأت محلاً لذلك.

هذا ويلاحظ أن المؤمن عليه المصاب لا يحرم من تعويض الأجر أو تعويض الإصابة، حتى مع ثبوت وقوع الإصابة نتيجة فعله العمد أو بسبب سوء سلوكه الفاحش والمقصود، إذا نشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز.

الفرع الثاني : إجراءات اثبات حادث العمل

يتم إثبات حادث العمل اعتماداً على القواعد العامة بكل طرق وسائل الإثبات باعتبارها واقعة مادية وفي سبيل ذلك تطرق المشرع في الفصل الأول من الباب الثاني من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية¹ إلى هذه الإجراءات التي يلتزم بها صاحب العمل من أجل أن تتوصل هيئة الضمان الإجتماعي إلى التكفل بالحوادث للحصول على التعويض، ولدراسة الإجراءات التي تكفل المصاب أو ذوي حقوقه حماية عند وقوع حادث عمل وعلى هذا الأساس نتناول أولاً الزامية التصريح بحوادث العمل، و ثانياً الطابع المهني للحادث

أولاً - الزامية التصريح بحوادث العمل

يعد التصريح بالحوادث أول إجراء يقوم به العامل عند وقوع حادث العمل،² حيث حدد المشرع الإجراءات الواجب إتخاذها في حالة وقوع حادث العمل سواء الذي يقع في مكان العمل أو خارجه كإصابة الطريق أو الإصابة خلال فترة الإنتداب، فووقوع حادث العمل يجب أن يحاط به

1 - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق ، ص 46

2 - ياحو نعيمة وعميرو نعيمة، التعويض عن الأضرار الناشئة عن تزامن حادث العمل وحادث المرور، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2013 ، ص 24

علما صاحب العمل ليتخذ الاجراءات التي فرضها القانون عليه سواء داخل مكان العمل أو خارجه¹، وفي إطار ذلك نصت المادة 13 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: "يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل: المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في الحالات القاهرة ولا تحسب أيام العطل. صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى عمله لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة ولا تحسب أيام العطل، هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة . أو الموظف الذي يمارس صلاحيته بمقتضى تشريع خاص"².

أ - التصريح بحادث العمل من قبل المصاب

حسب مفهوم المادة 13 من القانون رقم 13/83 السالفة الذكر يجب على الضحية أولاً أن يقوم بالتصريح بالحادث لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة من تاريخ وقوع الحادث ماعدا في حالات القوة القاهرة³، كأن يكون العامل في حالة خطيرة في المستشفى .

كما إستثنى حالة تزامن الحادث مع حلول عطلة سواء كانت عطلة أسبوعية أو وطنية

أو دينية⁴، وكقاعدة عامة فيبدأ الحساب من اليوم الموالي لوقوع الحادث إذا صادف يوم عطلة فإن المعيار يمتد إلى اليوم الموالي⁵.

والغاية التي توخاها المشرع من منح مهلة 24 ساعة للمؤمن له أي العامل المصاب للتصريح بحادث العمل لرب العمل حتى يتم معاينة الحادث في وقته لإثباته لأن فوات مدة طويلة قد يفوت العامل قبول الحادث من طرف هيئة الضمان وحتى من صاحب العمل وبالتالي الإستفادة من التعويض المقرر له في القانون 13/83 .

أما طريقة التصريح بالحادث من المؤمن له لرب العمل فعادة ما تكون شفوية إذا وقع الحادث في مكان العمل أما في حالات أخرى كأن يقع الحادث في خارج مكان العمل فإن عملية التصريح تتكون إما بإخطار كتابي أو برسالة مضمنة الوصول⁶.

1 - سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، المرجع السابق ، ص 46.

2 - المادة 13 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية السالف الذر .

3 - KESSLER Francis, Droit de la protection sociale, 2ème éditon, Dalloz, Paris, 2005, p369.

4 - سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، المرجع السابق ، ص 47.

5 - ياحو نعيمة و عميرو نعيمة ، المرجع السابق ، ص 24 و 25.

6 - سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، مرجع سابق ، ص 48.

ب - التصريح بحادث عمل من قبل صاحب العمل

وفقا للمادة 13 الفقرة 02 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على رب العمل أن يصرح بالحادث لهيئة الضمان الإجتماعي في ظرف 48 ساعة إعتبارا من تاريخ ورود النبأ إلى مقر عمله دون حساب أيام العطل¹ من جهتها تخطر هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحيته بمقتضى تشريع خاص²

« L'employeur doit déclarer a la caisse primaire l'accident dont il a eu connaissance dans les 48 heures seule la force majeure est susceptible d'excuser l'absence de déclaration »³

وفي حالة عدم قيام صاحب العمل بالتصريح بحادث عمل في الأجل المحددة يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل القيام بالتصريح بحادث العمل وذلك في أجل 04 سنوات إعتبارا من يوم وقوع الحادث 4 وهذا ما أكدته المادة 5/14 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية .

ج- التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي

لقد نصت المادة 13 الفقرة الثالثة من القانون رقم 13/83 السالف الذكر أنه "يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص"⁴

فالمشرع منح أيضا لهيئة الضمان الاجتماعي اختصاص بالتصريح بحادث العمل إذا تقاعس رب العمل عن أداء واجبه في التصريح بحادث العمل، يتقدم المصاب بحادث العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي وبالضبط إلى مصلحة مراقبة أصحاب العمل ليتقدم شكوى لدى هذه المصلحة والتي يقوم أعوانها المراقبين بفتح ملف للعامل الشاكي لدى مصلحة مراقبة أصحاب العمل ، ليقوم هذا الأخير ببرمجة زيارة إلى أماكن العمل للتأكد من وقوع حادث العمل من

1 - المادة 13 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ن السالف الذكر .

2 - ياحو نعيمة و عميرو نعيمة ، المرجع السابق ، ص 25

3 - KESSLER Francis, op, cit , p369

4 - المادة 13 فقرة 03 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية .

عدمه ، بحيث يقوم بتحقيق خاص وكذا إجراءات إستجواب مع العمال الذين حضروا الحادث أو شاهدو العامل المصاب ليقوم في الأخير بإعداد تقرير بذلك .

أما إذا وقع حادث مسار فإن على الجهة الإدارية أو القضائية إرسال نسخة من المحضر الذي تعده إلى هيئة الضمان الإجتماعي في أجل لا يتجاوز 10 أيام، فيجب تسليم نسخة من المحضر إلى المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية إن طلبوا ذلك¹ ، و فضلا على أن المادة 21 من القانون رقم 13/83 السالف الذكر نصت على أنه : " عندما يقحم الحادث المسؤولية الجنائية لمكن كان سببا فيه تحصل هيئة الضمان الإجتماعي من النيابة أو من القاضي المكلف بالملف، تسليم المستندات الخاصة

بالإجراءات الجارية" ،² ويؤدي عدم التصريح بحادث العمل إلى تحصيل غرامة مالية من قبل هيئة الضمان الإجتماعي يساوي مبلغ 20 % من الأجرة التي يقتضيها المصاب كل كل ثلاثة أشهر³ .

كما نصت المادة 26 من قانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي⁴

ثانيا - الفصل في الطابع المهني

يعد التصريح بحادث العمل سواء من طرف رب العمل ومن طرف هيئة الضمان الإجتماعي لمفتش العمل أو من المصاب أو من ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية التي تلي مرحلة النظر في الملف المتعلق بحادث العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من القانون رقم المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها على أنه "عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الإجتماعي عناصر الملف ولاسيما التصريح بالحادث يجب عليها البت في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوم⁵ . وعلى هذا سوف نتطرق فيما يلي:

أ- أجال البت في الطابع المهني للحادث من طرف هيئة الضمان الاجتماعي

1 -سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، ص 53.

2 - المادة 21 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، السالف الذكر

3 - سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، المرجع السابق ، ص 51 .

4 - القانون رقم 14/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، جريدة رسمية عدد 28 ، الصادر في 03 يوليو 1983 ، صادر في 05 يوليو 1983 ، معدل ومتمم بالقانون رقم 15/86 مؤرخ في 1986/12/29 ، معدل بالقانون رقم 12/96 المؤرخ في 1996/12/31 ، بالقانون رقم 17/04 المؤرخ في 2004/11/10 ، جريدة رسمية رقم 72 ، الصادر في 2004/12/13 .

5 - المادة 16 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية السالف الذكر .

لقد منح المشرع لهيئة الضمان الإجتماعي بعدما تتوفر لديها العناصر الكاملة للملف بالخصوص التصريح بالحادثة، فإنه يجب عليها الفصل في الطابع المهني للحادثة من عدمه في أجل لا يتعدى 20 يوما و هذا وفقا لما نصت عليه المادة 16 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية .

ب-إعتراض هيئة الضمان الإجتماعي على الطابع المهني للحادثة

يمكن لهيئة الضمان الإجتماعي الاعتراض على الطابع المهني للحادثة من خلال إصدار قرار من طرفها يتضمن رفض الطابع المهني لحادثة العمل، وذلك بالإستناد إلى ما تم تداوله¹، من طرف لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التابعة لهيئة الضمان الإجتماعي²، وهذا من خلال المادة 17 الفقرة الأولى من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: "إذا إعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادثة يجب عليها أن تشعر المصاب أو ذوي حقوقه بقا ررها في ظرف 20 يوما إعتبارا من تاريخ ورود نبا الحادثة إلى عملها كيفما تم لها ذلك"³

اعتراض هذه الهيئة على الطابع المهني للحادثة فإنها تقوم بمجموعة من الإجراءات :

1- يجب أن يقوم بإشعار المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها خلال 20 يوم و ذلك إعتبارا من تاريخ ورود نبا الحادثة إلى علمها ذلك طبقا للمادة 17 السالفة الذكر .

2 -تقديم هيئة الضمان الإجتماعي للأداءات للعامل المصاب على سبيل الاحتياط بحيث تقوم بمنح أداءات للعامل في حالة عدم إشعارها للمصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الإشعار والاستلام⁴.

1 - سماتي الطبيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ن ص 55.

2 - لجنة حوادث العمل و الأمراض المهنية مصلحة مقرها بمديرية الضمان الإجتماعي تقوم هذه الأخيرة بعرض ملف الحادثة على هذه اللجنة التي تتكون من نائب المدير الأداءات بالوكالة رئيسا يعينه مدير الوكالة، ومن رئيس مصلحة حوادث العمل و الأمراض المهنية عضوا له مهمته أمين اللجنة، ومن الطبيب المستشار بالوكالة عضوا، ومن رئيس قسم المنازعات عضوا ومن مراقب أصحاب العمل عضوا، ومن مراقب الوقاية والأمن عضوا، وتصدر اللجنة قرارها=

= بالأغلبية ومهمتها الفصل في ملفات حوادث العمل بعد إجراء التحقيقات الإدارية اللازمة، أنظر سماتي الطبيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية، المرجع نفسه، ص 58

3 - المادة 1/17 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، السالف الذكر .

4 - سماتي الطبيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، مرجع سابق ، ص 55.

أما في حالة عدم إعتراض هيئة الضمان الإجتماعي خلال 20 يوما على الطابع المهني يثبت الحادث وفقا لذلك نصت المادة 17 السالفة الذكر الفقرة الأخيرة أنه:

"وإذا لم يصدر عن هيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا من جانبها"¹

ثالثا - معاينة الإصابة

من الأمور الأساسية في تكيف حادث العمل من حيث نسبة العجز الذي يخلفها والحالة الصحية للمصاب وغيرها من الوسائل والمعطيات التي تمكن هيئة الضمان الاجتماعي من إصدار قرارها بوجود معاينة الإصابة التي يجب أن تتم من قبل طبيب أو الهيئة الطبية التي يختارها المصاب والتي يستوجب عليها تحديد شهادتين عند فحصها الأول²، وهذا ما يفهم من نص المادة 22 من القانون رقم 13/83 :

شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث³ التي يحدد فيها حالة المصاب ومدة العجز المؤقت ومختلف المعاينات التي تساعد على تحديد مصدر الجروح أو الإصابات أو المرض، بينما تتضمن الشهادة الثانية إما الشفاء أو العواقب النهائية للحادث وحالة المصاب بعد العلاج أو الجبر ونسبة العجز⁴؛ وهي الشهادتان اللتان يجب أن ترسل على وجه السرعة إلى هيئة الضمان الاجتماعي الذي يحق لها إجراء رقابة طبية على الحالة المعروضة عليها.⁵

حيث لا يقتصر الأمر من الناحية الطبية على الطبيب الذي يختاره المصاب في منحه مدة العجز الكلي المؤقت وتحديد تاريخ الجبر وكذا تحديد نسبة العجز الدائم، بل هيئة الضمان الاجتماعي لها الحق في طلب أري المراقبة الطبية من خلال عرض الشهادتين الطبيتين على الطبيب المستشار التابع للصندوق الضمان الاجتماعي بحيث يمكن لهذا الأخير أن يقوم

1 - المادة 3/17 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ن السالف الذكر .
2 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط الثالثة، 2005، ص 184 .

3 - نص المادة 22 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية "يحرر الطبيب الذي يختاره المصاب شهادتين: شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث.

شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة العجز إذا خلف الحادث عجزا"

4 - أحمية سليمان ، المرجع السابق ص 184.

5 - أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص185.

باستدعاء المصاب ويجري عليه فحص ثاني ليتأكد من مدى تطابق الشهادات مع حالة المصاب الضحية وهذا ما هو جاري به في هيئات الضمان الإجتماعي¹.

ويمكن في جميع الأحوال لهيئة الضمان الإجتماعي أن تطالب رأي المراقبة الطبية

عندما

يتسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما².

المطلب الثاني : الأمراض المهنية لرجال البحر

إن الأخطار المهنية التي يواجهها العامل أثناء أداء عمله متعددة، و لا تقتصر على حادث العمل أو حادث الطريق.

قد يصاب العامل بمرض نتيجة للظروف المحيطة ببيئة العمل وهو ما يعرف بالمرض المهني والذي يتسبب في إقعاد العامل و عدم قدرته على أداء عمله، و سنحاول التعرف على الامراض المهنية لرجال البحر من خلال التطرق الى مفهوم المرض المهني و تغطيته في التشريع الجزائري و المقارن " الفرع الأول " ، و إجراءات اثبات المرض المهني " الفرع الثاني "

الفرع الأول : مفهوم المرض المهني و تغطيته في التشريع الجزائري و المقارن

سنعالج هذا الفرع من خلال التطرق أولاً لمفهوم المرض المهني ، و ثانياً تغطية المرض المهني في التشريع الجزائري و المقارن

أولاً : مفهوم المرض المهني

قد يتعرض العامل لإصابة بأحد الأمراض المهنية الناتجة عن الأعمال التي يؤديها ، و التي قد تؤثر على مستوى عمله و تسبب غيابه عن العمل ، و قد تلحق به عجزاً مؤقتاً أو دائماً، و في بعض الأحيان قد تؤدي الأمراض المهنية إلى الوفاة.

و لقد استقر الرأي على تسمية هذا المرض و إدراجه تحت ما يسمى المرض المهني .

1 - ونعني بتاريخ الجبر هو ذلك التاريخ الذي يمكن للمؤمن له المصاب من الانتقال من مرحلة العجز المؤقت أو إما يطلق عليه بمصطلح العجز الدائم بمعنى انه في حالة الاستفادة من التعويضات اليومية 100 % إنتهت وتأتي بعدها مرحلة الاستفادة من نسبة العجز وتاريخ الجبر بعدما يحدده الطبيب المعالج يخضع المؤمن له للمراقبة الطبيب المستشار التابع للصندوق الضمان الإجتماعي، سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2008 ، ص38 .

2 - أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، حوادث العمل في التشريع الج ا زري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة، 2014 ، ص 36

و قد تختلف الدول في الوسائل التي تتبعها لتحديد أمراض المهنة و في الشروط التي تحددها لاعتبار المرض مرض مهني.

أ- تعريف المرض المهني

لقد عرف المشرع الجزائري المرض المهني في المادة 63 من قانون الضمان الاجتماعي¹ أنها "تعتبر كأمراض مهنية كأعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص". فالمرض المهني، إذا، يحدد تبعاً لنوع العمل الذي يقوم به العامل. أي سبب المرض يرجع

إلى العمل المحدد في الجداول المنظمة من طرف وزارة العمل، و ذلك وفقاً للأمر المؤرخ 1966/06/21 و هو نفس اتجاه المشرع الفرنسي بموجب المادة 496 من قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي²

ولقد أخذت التشريعات العربية تقريباً بنفس التعريف، فالمشرع التونسي عرفه في الفقرة الثالثة من الفصل الثالث من القانون عدد 28 لسنة 1984 المؤرخ في 21 فبراير 1994 "تعتبر مرضاً مهنيًا كل ظاهرة اعتلال وكل تعفن جرثومي أو إصابة يكون مصدرها، بالقرينة ناشئاً عن النشاط المهني للعامل"³

أما المشرع المصري في تعريفه للمرض المهني لجأ إلى نظام الجداول. كما جاء في المادة 5/هـ "إصابة العمل هي الإصابة بإحدى الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم 1 المرفق...."⁴، وكذلك فعل المشرع الأردني. ونصت المادة 3/27 من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي على أنه "تحدد الأمراض المهنية بجدول يصادق عليه بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير المسؤول، ويمكن تعديل هذا الجدول وفق نفس الأصول، ويبين

1- انظر المادة 63 من قانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية معدل و متمم بالأمر رقم: 96 / 19 المؤرخ في 6 يوليو 1996

2- Tayeb. Belloula : **accident de travail et maladies professionnelles**. Édition Dahlab. 1993, P 127.

3 - مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، دار الثقافة عمان، 1999، ص 150.

4 - عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، ص 152.

الجدول الأمراض التي تعتبر أمراضا مهنية، وينص إلى جانب كل منها على الأعمال والأساليب والمهن التي تعرض العامل للإصابة بهذا المرض... 4

الملاحظ أنه لا يوجد تعريفاً شاملاً جامعاً للمرض المهني وذلك يعود إلى صعوبة إثبات العلاقة المباشرة بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله المؤمن عليه، لاسيما وأن الناس مختلفون فيما بينهم من حيث استعدادهم الفيزيولوجي لتقبل المرض، مما يصعب معه إثبات علاقة المرض بالعمل على وجه قاطع في العديد من الحالات.

نظراً لعدم الإجماع على تعريف دقيق وموحد للمرض المهني، عرف هذا الأخير طبقاً لما جاء في التوصية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي رقم (67) سنة 1944 بأنه " كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة معينة، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة، مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرض مهني هذا إذا كان الشخص ضمن من يعملون في تلك المهنة ".

أما رجال الأمن الصناعي فيعرفونه أنه: " مرض تسببه ظروف محيطية يكون التعرض لها تقتضيه عملية خاصة سواء كانت حرفة أم مهنة والتي لا يتعرض العامل لمثلها خارج نطاق عمله"¹

وتجدر الإشارة إلى أن صفة الفجائية والصفة الخارجية ، والتي تعني بأن يكون الفعل المفاجئ نتيجة مصدر أجنبي عن جسم الإنسان ، هما اللتان تميزان حادث العمل عن المرض المهني، ذلك أن هذا الأخير ينشأ عن سبب داخلي مصدره جسم المريض ذاته، ما أنه لا يتحقق بغتة بل ببطء، ويتطور تدريجياً².

ب- طرق تحديد المرض المهني :

ذهبت بعض التشريعات في تحديدها للأمراض المهنية إلى الأخذ بنظام التغطية الشاملة، في حين أخذت تشريعات الأخرى بنظام الجداول ،وبينما جمعت بعض التشريعات بين النظامين السابقين ،و هو ما يطلق عليه النظام المزدوج أو المختلط .و سوف نتعرض في هذه الأنظمة فيما يأتي:

(1) - نظام التغطية الشاملة: ويسمى بالطريقة المرنة

1 - أحمد محمد محرز ، الخطر في التأمين إصابات العمل. دار النهضة العربية 2003 ، ص 334
2 - محمد لبيب شنب ، 1:مدى تغطية تأمين إصابة العمل حوادث الطريق، مجلة العلوم القانونية، جامعة عين شمس، السنة الحادية عشر العدد الثاني يوليو 1969 ، ص 17.

قرر المشرع في هذا النظام حماية العامل من كل مرض يثبت طبيعته المهنية أي كل مرض بسبب العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو بالأماكن التي يقوم بها العامل بعمله¹، ففي ظل هذا النظام يمتد نظام التأمين عن المرض المهني إلى أبعد حد ممكن و هذا ما يمنح العامل طمأنينة أكبر .

فالدول التي تأخذ بمقتضى هذا النظام يتضمن التشريع فيها تعريفا عاما للمرض المهني و يترك تحديد هذا المرض إلى هيئة أو لجنة تتشكل من أطباء مختصين و خبراء في الأمن الصناعي ، و بهذه الطريقة يخفف عبء الإثبات على العامل حيث يقع على عاتق هذه اللجنة المختصة².

(2) - طريقة الجداول: وتسمى بالطريقة الجامدة

تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق لتغطية الأمراض المهنية و أكثرها شيوعا في دول العالم و تأخذ بها باتفاقيات العمل الدولية رقم 1925/18 و رقم 1934/42، بمقتضى هذه الطريقة فإن المشرع من جانبه يحدد قائمة بالأمراض التي تعتبر من قبيل الأمراض المهنية مع تحديد الأعمال و المهن المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة في الجدول.

و تتميز هذه الطريقة بأنه بمجرد إصابة العامل بمرض من الأمراض الواردة في الجدول، و كان هذا العامل يمارس مهنة أو عمل من الأعمال الواردة في الجدول قرين المرض الذي أصيب به، فإن ذلك يعد قرينة قانونية قاطعة غير قابلة لإثبات العكس 2 على أن المرض يعتبر مرضا مهنيا.

وتنقسم هذه الجداول إلى نوعين:

الجدول المغلق: تحدد فيه الأمراض على سبيل الحصر مع بيان المهن و الأعمال المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة به. و لا يسمح لأي جهة إضافة أي مرض جديد.

يعاب على هذا النوع من الجداول، على أنه يؤدي إلى استبعاد الأمراض الجديدة التي تظهر نتيجة التطور الصناعي من عداد الأمراض المهنية. الأمر الذي يرتب عليه فقدان المصاب حقه في الحماية التأمينية بسبب قصور الجدول عن ملاحقة التطور³.

¹ - Yves saint jours, traité de sécurité sociale, tome II ; les accidents du travail ; LGDJ, 1982, p126

² - 1عوني محمود عبيدات: شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل، الطبعة الأولى، 1998، ص 152.

³ - عوني محمود عبيدات نفس المرجع ص 154

الجدول المفتوح: نظرا لما تعرض له نظام الجداول المغلقة من انتقادات أخذت بعض الدول بنظام الجداول المفتوحة و التي بمقتضاها يتم تحديد الأمراض المهنية على سبيل الحصر مع بيان الأعمال و المهن المسببة لكل مرض بمقتضى هذا الأسلوب إضافة إلى أمراض جديدة إلى الجدول كلما دعت الظروف ذلك.

(3)- الطريقة المزوجة:

يجمع بين النظامين السابقين في تحديد الأمراض المهنية، أي يجمع بين نظام التغطية الشاملة للأمراض التي تسببها المهن و نظام الجداول.

هذا ما أخذ به المشرع الجزائري في المادة 64 من قانون الضمان الاجتماعي حيث

جاء فيه

" تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل و قائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها و كذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل هذه الأعمال بموجب التنظيم"

و في حالة ما إذا أصيب العامل بمرض غير وارد في الجدول، فإن العامل يلزمه إثبات أن هذا المرض كان ناتجا عن العمل الذي يؤديه (العلاقة السببية) و تكون هناك لجنة طبية لها صلاحيات تحديد المرض المهني الذي لم يرد في الجدول. هذا النظام أخذت به معظم التشريعات.

ثانيا : تغطية الأمراض المهنية في التشريع الجزائري و التشريع المقارن

نظم المشرع الجزائري نظام الجداول نص المادة 64 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل و قائمة الأشغال التي من شأنها أن تسبب فيها، و كذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم"

كما نصت المادة 65 من نفس القانون على أنه " يمكن أن تراجع و تتمم هذه القوائم

وفقا لنفس الشروط و الأشكال المنصوص عليها في المادة 64 أعلاه"

أما المشرع الفرنسي يحدد الأمراض المهنية في قائمة مهنية (ثابتة) تحدد بواسطة

السلطة العامة، و يصل عدد تلك الجداول حاليا إلى 85 جدول تحتوي على الأمراض

المهنية و الأعمال المسببة لها.

و لكي يستفيد العامل بالحماية التأمينية ضد الأمراض المهنية , فإنه يقع عليه عبء إثبات أن المرض الذي أصابه وارد بالجدول المشار اليه بالمادة 1/461 من قانون التأمينات الاجتماعية¹.

غير أن المشرع الفرنسي عمل على حماية العامل المصاب بمرض غير مدرج بالجدول ، فقد أصدر القانون 27 يناير الذي فتح الباب أمام العامل المصاب بمرض غير مدرج في الجدول ، بالتمتع بالحماية التأمينية شريطة وجود علاقة سببية مباشرة بين عمل العامل المعتاد و المرض الذي أصيب به.

كما أخذ المشرع المصري بنظام الجدول المفتوح عند تغطية الأمراض المهنية .حيث حدد تلك الأمراض في جداول على سبيل الحصر . غير أنه سمح بإضافة أمراض مهنية جديدة إلى هذا الجدول ،و ذلك بموجب قرار يصدره وزير التأمينات الاجتماعية بناء على اقتراح مجلس إدارة مهنية مختصة .حيث يعتبر المرض عرضا مهنيا .و لكي يستفيد العامل المصاب من الحماية المقررة لابد من توافر الشروط التالية:

(1) أن يكون العامل خاضعا لتأمين إصابة العمل:

فهذا الشرط يفترض توافره بالنسبة للعامل حتى يستحق التعويض.

(2) أن يكون المرض الذي يعاني منه العامل منصوص عليه في الجدول المرفق

بالقانون:

و مفاد هذا الشرط ، أنه حتى يستفيد العامل المصاب من نظام التأمين الاجتماعي، يجب أن يكون مصابا بأحد الأمراض المهنية التي حددها المشرع.

(3) ارتباط المرض بمهنة العامل:

لم يكتفي المشرع الجزائري و التشريعات الأخرى (فرنسي مصري...) بتحديد الأمراض المهنية، بل حدد أيضا الأعمال و المهن قرين كل مرض مهني وارد في الجدول بمعنى أن تكون علاقة سببية بين المرض و المهنة التي يزاولها العامل و لابد أن يجتمع الشرطان معا فلو تحقق شرط و تخلف آخر لا يعد المرض مهنيا.

¹ L 461/1 « ...est présumé d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies Professionnelles est contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau, peut être également reconnue D'origine professionnelle une maladie caractérisée non dédaignée.

و متى أثبت العامل توافر شرطين و ظهرت أعراض هذا المرض خلال المدة التي حددها هذا القانون ، فإن مرضه يعتبر مرضا مهنيا يدخل تعويضه في نطاق قانون التأمينات الاجتماعية ، و لا يشترط أن يكون العامل مشغلا بالعمل الصناعي الذي يستدعي اتصاله مباشرة بالمواد التي تسبب الإصابة بل يكفي أن يكون يشتغل في ذات المصنع ¹.

4) ظهور أعراض المرض أثناء قيام رابطة العمل:

نصت المادة 64 من القانون 13/83 السالف الذكر على : " اعتبارا من تاريخ انتهاء تعرض العامل للعوامل الضارة المقيمة في الجدول المذكور أعلاه ، لا تكفل هيئة الضمان الاجتماعي بمقتضى هذا الباب الأمراض المهنية الناجمة عن هذه الأعمال ، إلا إذا صرح لها بها قبل انتهاء أجل يحدد ضمن جدول و تلتزم الجهة المختصة بالحقوق التي يكفلها القانون للعامل المصاب في حالتين :

أ- ظهور الأعراض على العامل أثناء قيام رابطة العمل: ينبغي أن تظهر أعراض المرض على العامل أثناء قيامه بالعمل الذي يؤدي إلى الإصابة بهذا المرض ، ففي هذه الحالة يضمن القانون تأمين إصابات العمل.

أما الأعراض التي تظهر قبل مزولة العامل لهذا العمل، فلا تعتبر مرضا مهنيا لانعدام الدليل على علاقة المرض بالمهنة التي زاولها العامل بعد ظهور الأعراض عليه.

ب- ظهور الأعراض بعد انقطاع صلة العامل بالعمل الذي ينشأ عنه المرض المهني: لم يقتصر قانون الضمان الاجتماعي في الحماية على أمراض المهنة التي تظهر أعراضها على العامل أثناء قيام رابطة العمل بل مدت هذه الحماية حتى بعد انقطاع صلة العامل بالعمل.

عمل المشرع الجزائري على تحديد في المادة 64 من القانون رقم 13/83 قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل و قائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها و كذا مدة الأعمال بموجب التنظيم " و حصر شروط المرض المهني فيما يلي:

1. أن يكون اسم المرض المهني وارد ضمن جدول من الجداول الأمراض المهنية الصادرة بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 بالجريدة الرسمية رقم 16

بتاريخ 1997/03/23

¹ - أحمد محمد محرز المرجع السابق ص 357

هذه الجداول التي تتضمن تعيين المرض و مدة التكفل به و قائمة الأعمال التي قد تتسبب في هذه الأمراض

2. أن يكون العامل المصاب قد عمل في إحدى المهن التي يؤديها الاستعمال فيها إلى الإصابة بهذا المرض
3. أن تظهر الإصابة بالمرض المهني خلال مدة خدمة العامل بالمهنة أو العمل المسبب لهذا المرض أو خلال الفترة القانونية التي حددها القانون الضمان الاجتماعي
4. أن يصدر قرار من هيئة الضمان الاجتماعي في المؤسسة بإصابة العامل بالمرض المهني أو بموجب قرار من هيئة الضمان الاجتماعي.

و رغبة من المشرع الجزائري في رعاية العمال و ذلك بوقايتهم من أمراض المهنة قبل حدوثها ألزم قانون العمل بموجب القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل المؤرخ في 26 يناير 1988 في المادة 17 منه " يخضع وجوبا كل عامل أو ممتهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف و كذا الفحوص الطبية الخاصة و المتعلقة باستئناف العمل ¹."

الفرع الثاني : إجراءات اثبات المرض المهني

تخضع إجراءات إثبات المرض المهني إلى طرق وشكليات لا يمكن للمصاب التفاوضي عنها لما يعود عليه من أضرار سواء عليه أو على ذوي حقوقه (مؤمنين لهم إجتماعيا) فيجب عليه أن يتبع مجموعة الإجراءات المنصوص عليها في القانون، التصريح بالمرض المهني، وكذا أجال التصريح بالمرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

أولا - إجراءات التصريح بالمرض المهني

نصت المادة 70 من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على أنه: "تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية مع مراعاة أحكام المادتين 71 و 72".²

¹ - الفصل الثاني من الباب الأول هذه الرسالة الوقاية من الأخطار المهنية وطب العمل لرجال البحر
² - الضجيج : يؤثر تآثر مباشر على القدرة على العمل والإنتاج وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني وبالتالي تشتت ذهن العامل كما تحول في بعض الأحيان عدم سماع أجرس التنبيه بالخطر وبالتالي الوقوع في الإصابات الحرارة : تثبت البحوث العلمية أن درجة الحرارة تؤثر على العامل وتكون سبب الرئيسي للإصابات العمل فكلما كانت الحرارة معتدلة قلّة حوادث العمل وكلما كانت منخفضة أو مرتفعة عن مستوى المطلوب تزداد حوادث العمل، أنظر أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، المرجع نفسه، ص 10

إن المشرع الجزائري عمم في إجراءات التصريح بالمرض المهني مثلها مثل التصريح بحوادث العمل وهذا ما يفهم من نص المادة 70 أعلاه أنه يكون التصريح بالمرض المهني وفقا لإجراءات وطرق التصريح بحدوث عمل الذي يكون سواء من المصاب أو من صاحب العمل

1.

«La déclaration doit être faite sous la forme d'une demande motivée de

reconnaissance présentée dans un délai de 3 mois a partire de la cessation de travail ou de date la constatation médicale de la maladie par la victime ou ses ayant droit, cette déclaration doit être envoyée par la caisse primaire à l'employeur. »²

لكن في مقابل ذلك لم يعمم المشرع فما يخص الأجال ومواعيد التصريح بالمرض المهني وحوادث العمل حيث ميز بينها.

ثانيا - أجال التصريح بالمرض المهني

تتميز مواعيد التصريح بالمرض المهني عن حوادث العمل حيث نصت الفقرة 02 المادة 71 من القانون

رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية أنه: " يجب التصريح بكل مرض مهني يطلب تعويضه بمقتضى هذا الباب لدى هيئة الضمان الإجتماعي في مدة أداها 15 يوما وأقصاها 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى " ³

كما أن المشرع ألحق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث ⁴، ويأخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان من باب التأمينات الإجتماعية ⁵ ، ولا يعني أن المشرع عندما مدد أجال التصريح بالمرض المهني، وذلك من أجل تمكين هيئة الضمان

¹ - المادة 70 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، السالف الذكر .

² - DUPEYROUX Jean jacques, op, cit, p655.

³ - المادة 2/71 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، السالف الذكر

⁴ - المادة 1/72 من القانون رقم 13/83 السالف الذكر .

⁵ - المادة 3/71 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، السالف الذكر .

الإجتماعي من إجراء مراقبتها على ملفات التصريح ، ولا يعني أن هذه الآجال جعلت لإسقاط حقوق المؤمن له عند عدم إحترامها¹.

بعدما تتلقى هيئة الضمان الإجتماعي التصريح بالمرض المهني ، المقدم من طرف صاحب العمل، في الآجال المحددة قانون التي نصت عليه المادة 71 السالف الذكر، تقوم بإرسال نسخة من التصريح على الفور إلى مفتش العمل المختص إقليمياً.

وتجدر الإشارة أن الهدف المقصود من وراء التصريح بالمرض المهني لدى هيئة الضمان الإجتماعي ، هو تمكنها من ممارسة رقابتها عن طريق مصلحة المراقبة الطبية، من خلال الطبيب المستشار التابع للصندوق، وذلك لتأكد من حالة الضحية للمؤمن له وكذلك تقوم هذه اللجنة في البت في الملف المقدم من طرف الضحية ، سواء بالقبول أو بالرفض فإذا تم قبول الملف تقدم له الأداءات عن هذا المرض وفق لما يحدده القانون أما إذا كان بالرفض الطابع المهني للمرض فإن المؤمن له أو المصاب له الحق في الطعن.

ويجب التذكير في الأخير أنه يلزم كل طبيب بالتصريح بكل مرض له طابع مهني حسب الجدول كما ألزمت المادة 69 من القانون السالف الذكر، ويجب على أرباب العمل التصريح لدى هيئة الضمان الإجتماعي أو مفتش العمل بإستخدام وسائل عمل تسبب الأمراض المهنية.

ويمكن إثبات عدم التصريح من طرف مفتش العمل أو الموظف وهو ملزم بإخطار الهيئات المنصوص عليها في المادة 69 السالفة الذكر وهي هيئة الضمان الإجتماعي والمدير الولائي للصحة والهيئات المكلف بالنظافة والأمن أو عون من هيئة الضمان الإجتماعي²

وعليه من إعتبر المرض مهني أصبح من حق العامل أو المؤمن له الحصول على الامتيازات التي يمنحها له قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ن وليس الهيئة الضمان الإجتماعي من مناقشة الصفة المهنية لهذا المرض، أما إذا كان المرض غير مذكور في قائمة الأمراض المهنية أو لم يعطيه الطبيب صفة المرض المهني أو كان غير

1 - سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، المرجع السابق ، ص 68.

2 - سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، ص 64.

مذكورا في ضمن هذه القائمة وليس له علاقة بالعمل الذي يزاوله العامل فهنا يوصف بأنه مرضا عادي ويخضع لأحكام القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.¹

وفي ختام هذا الفصل يمكننا الخروج بنتيجة هامة مفادها أن المشرع الجزائري أخضع البحارة للأحكام العامة فيما يتعلق بالتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل، إلا أنه خص فئة البحارة الممارسين لمهنة الصيد البحري خصوصية خاصة، و هو ما أكدته المنشور الوزاري الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية بتاريخ 1991/06/03 تحت رقم 09/91، و المتضمن تقديم منحة الوفاة و معاش التقاعد المنقول الى ذوي حقوق الصيادين المبحرون المفقودون في البحر و الذي بموجبه تلتزم هيئات الضمان الاجتماعي (CNAS/CNR)، بتعويض ذوي حقوق المؤمن لهم إجتماعيا و العاملين في مجال الصيد البحري دون سواهم في حال تعرضهم لخطر فقدان في البحر، و ذلك بتمكينهم من منحة الوفاة و الحقوق التأمينية الأخرى، و هو ما يثير العديد من الإشكالات بالنسبة لفئة البحارة الذين يقومون بمهمة النقل البحري لذا نقترح ضرورة تعميم هاته الحالة عليهم .

و بهذا نكون قد أسدلنا الستار على الفصل الأول "التأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية لرجال البحر"، لننتقل في البحث عن الخدمات الاجتماعية و تقاعد رجال البحر، متخذين منها عنوانا للفصل الموالي من هذه الأطروحة.

¹ - زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية: دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري، رسالة لنيل شهادة دكتوراة الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص 161.

الفصل الثاني
الخدمات الاجتماعية
وتقاعد رجال البحر

ان الحماية الاجتماعية لرجال البحر بحر كبير و لا تقتصر فقط على الضمان الاجتماعي أو حوادث العمل التي تطرقنا لها بالفصل الأول وانما يشمل الأمر أيضا ما يعرف بالخدمات الاجتماعية و التقاعد وهو ما سنحاول معالجته بالتعرض للخدمات الاجتماعية لرجال البحر " المبحث الأول" ، و تقاعد رجال البحر " المبحث الثاني " .

المبحث الأول: الخدمات الاجتماعية لرجال البحر

ان البحار كغيره من العاملين يخضعون لنظام الخدمات الاجتماعية و التي ينظمها أحكام القانون رقم 303/82 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية ، و سنتطرق للمقصود بالخدمات الاجتماعية " المطلب الأول " ، و شروط انشاء لجنة الخدمات الاجتماعية " المطلب الثاني "

المطلب الأول : المقصود بالخدمات الاجتماعية

يقصد بالخدمات الاجتماعية جميع الاعمال والإنجازات التي تساهم في تطوير و تحسين معيشة البحارة ماديا ومعنويا عن طريق تكملة اجرا لعمل و تقدم في شكل خدمات في مجال الصحة و السكن و بعض ضروريات الحياة ، و يمكن جملها في جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف الحياة اليومية لرجل البحر و اسرته لتمكينه من تحسين انتاجه او مردوده في الوسط المهني ، و يتولى القيام بها لجنة خاصة تدعى لجنة الخدمات الاجتماعية حيث نظم القانون رقم 303/82 تسيير لجنة الخدمات الاجتماعية ، فهو قانون عام تخضع له الخدمات الاجتماعية بصفة عامة ، و لهاته اللجنة اختصاصات و مهام سيتم التطرق لها من خلال نقطتين

أولا - اختصاصات لجنة الخدمات الاجتماعية و تختص بما يلي :

- 1- تعد برامج العمل الخاصة بالخدمات الاجتماعية داخل الهيئة المستخدمة التي أنشأت فيها
- 2- تتابع و تراقب تنفيذ هذه البرامج بواسطة مختلف الأجهزة و الهياكل و المحدثه لهذا الغرض .¹

¹ - المادة 07 من المرسوم رقم 303/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية .

ثانيا - مهام لجنة الخدمات الاجتماعية :

- إحصاء الاحتياجات فيما يخص الخدمات الاجتماعية و تقرر نوع الأعمال الواجب القيام بها في هذا المجال و أهميتها
- تعد مشروع البرنامج السنوي الخاص بالخدمات الاجتماعية
- تعد جدولاً للأولويات تبعا للوسائل الموجودة و الإنجازات اللازمة و تسهر على احترام ذلك
- تراقب و تقيم دورياً تنفيذ البرامج عن طريق هياكل التسيير المعنية و تتخذ عند الاقتضاء كل الإجراءات الملائمة للتنفيذ السليم لهذا الغرض ،
- اعداد النظام الداخلي و المصادقة عليه .¹

المطلب الثاني : شروط انشاء لجنة الخدمات الاجتماعية

تنشأ لجنة الخدمات الاجتماعية في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص ، باقتراح من الهيئة النقابية المعنية في كل هيئة مستخدمة في مقورها انشاء خدمات اجتماعية خاصة بها و تشغل عادة اكثر من 50 عاملاً، و يتم انشاءها بموجب محضر تأسيس الذي يسلم الى الهيئة المستخدمة ، و تقدم نسخة للهيئة النقابية و لمفتش العمل المختص إقليمياً .²

توضع لجنة الخدمات الاجتماعية تحت رقابة الهيئة الرقابية التي تعين الأعضاء، و تتألف هاته اللجنة من 03 الى 05 أعضاء يختارون بالأولوية من بين المنتخبين في الهيئة النقابية .³

غير أنه يجوز لهاته اللجنة أن تستدعي كل عامل مشترك فالنقابة التابعة للوحدة و تعيينه في اللجنة إذا رأت ذلك مجدياً .

تعين لجنة الخدمات الاجتماعية لمدة ثلاث سنوات ، و يمكن القيام بأي تعديل لازم في تأليفها طوال نيايتها .⁴

و بهذا نكون قد تعرضنا لأهم العناصر المتعلقة بالخدمات الاجتماعية لرجال البحر ، و سنتعرف على الأحكام المتعلقة بتقاعد رجال البحر من خلال المبحث الثاني .

1 - المادة 07 فقرة 03 من المرسوم رقم 303/82 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية السالف الذكر .

2 - المادة 34 من المرسوم 303/82 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية السالف الذكر .

3 - المادة 35 من المرسوم 303/82 السالف الذكر .

4 - المادة 36 من المرسوم 303/82 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية السالف الذكر .

المبحث الثاني : تقاعد رجال البحر

عملا بأحكام المبدأ التوجيهي بآء4-5 الضمان الاجتماعي من اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و الذي أكد على ضرورة استفاة البحارة من حماية الضمان الاجتماعي بمختلف فروعها ، و يعد التقاعد احد اهم أنواع هذه الحماية الاجتماعية التي اقرها القانون فيخضع في هذا المجال في التشريع الفرنسي لاحكام خاصة بهاته الفئة " المطلب الأول " عل خلاف التشريع الجزائري و المصري الذي اخضع تقاعد البحارة للاحكام العامة المتعلقة بالتقاعد " المطلب الثاني " نظرا لعدم وجود نص خاص بهاته الفئة و التقاعد في التشريع الجزائري ثلاثة أنواع التقاعد العادي و التقاعد النسبي و من ثم التقاعد المسبق، و الذي سنتطرق لشرح وجيز لكل نوع بما فيها الشروط اللازمة ، مع الإشارة لمشروع قانون التقاعد الجديد لسنة 2020.

المطلب الأول :تقاعد رجال البحر في التشريع الفرنسي

في القانون الفرنسي يجب ان يكون البحار تابعا لنظام انيم (Enim)، النظام الخاص بتأمين البحارة اجتماعيا و ان يكون مستوفي جملة من الشروط منها ما تعلق بشرط السن و منها ما تعلق بسنوات الخدمة و هي تختلف اختلافا تاما عن تقاعد العمال الآخرين اذ خصص لهم المشرع الفرنسي شروطا خاصة و نوعية بهم و سنقوم من خلال ما يلي بشرح وجيز لاهم الشروط اللازمة لتقاعد رجال البحر المنصوص عليها في قانون النقل الفرنسي وقانون التقاعد الفرنسي.¹

أولا - الشروط اللازمة للتبعية لنظام البحارة انيم :

لتكون تابعا لنظام البحارة (Enim) ، يجب أن تكون جزءا من الفئات التالية:

- 1-البحارة على متن السفن التجارية والصيد البحري والسفن الترفيهية ؛
- 2-البحارة المصرح لهم بالتحقق من الخدمات على الأرض ومعاليمهم ؛

¹-المصدر :

3-الأزواج الذين يتعاونون مع قادة الأعمال من جميع القطاعات البحرية ؛

4-البحارة المتقاعدين ومعاليهم ؛

5- الطلاب الذين يدرسون في مؤسسة بحرية.

ثانيا المساهمات اللازمة في نظام انيم :

يدفع البحارة مساهمة محسوبة على أساس راتب ثابت يقابل الوظيفة التي يشغلونها.

هناك 20 فئة من الراتب الثابت.

المساهمات ارتفعت الى 10.85 % للبحارة في عام 2018 (حصاة الأجور) ونسبة يمكن أن تتراوح بين 0 % إلى 19.30 % لأصحاب السفن أو أرباب العمل ، وهذا يتوقف على حجم السفينة ونوع النشاط وظروف التشغيل¹.

ثالثا - سن التقاعد للبحارة

هناك العديد من إمكانيات الوصول من التقاعد إلى التقاعد ، مع شروط مختلفة من العمر ومدة الخدمة.

مهما كان المعاش المعني ، عليك التقدم بطلب للحصول عليه².

أ- معاش الأقدمية: يقصد بمعاش الأقدمية هو التقاعد الذي يمكن ان يحصل عليه البحار

إذا قبل سن 60 سنة إذا استوفى الشروط التالية

1- 50 سنة و 25 سنة من الخدمة.

2- 52.5 سنة 37.5 سنة من المساهمة

ب- المعاش النسبي: و هو المعاش الذي يمكن ان يحصل عليه البحار ابتداء من سن 55

عاما شريطة أداء 15 سنة من الخدمة .

¹ المصدر :

http://www.enim.eu/sites/default/files/files/enim_chiffrescles_bd.pdf

ج- المعاش الخاص

يمكن الوصول إليه من 55 عامًا ، شريطة أن يكون قد ساهم ما بين 3 أشهر و 15 عامًا في Enim وتصفيته معاش التقاعد في مخطط آخر.

ملاحظة: حالة التصفية في نظام آخر تختفي من 60 عامًا.

د -التقاعد المبكر

يمكن الوصول إليها في أي عمر ، بشرط أن يكون لديها 15 عامًا من الخدمات وأن يتم الاعتراف بان البحار غير صالح نهائيا للملاحة .

كيف يتم حساب المعاش التقاعدي للبحارة؟

ي-المعاش السنوي: حسب معاش التقاعد للبحارة على النحو التالي:الاجر الجزافي في التصنيف على 36 الشهر الأخيرة *2 بالمئة * سنوات الخدمة + الامتيازات الخاصة

الامتيازات الخاصة معاش التقاعد يتم رفعه بنسبة 05 بالمئة في حالة وجود طفلين ، 10 بالمئة لثلاثة أطفال ، 15 بالمئة لاربعة أطفال¹

رابعا -مصير معاش التقاعد في حالة وفاة البحار الزوج

يحق للزوج أو الزوج السابق للبحارة الحصول على معاش الباقيين على قيد الحياة في حالة وفاته. الظروف تختلف حسب مدة الخدمات التي يؤديها البحارة.

1- شرط الخدمة و حقوق الزوج الباقي على قيد الحياة

أول حالة: إذا كان البحارة قد أتموا 15 عامًا أو أكثر من الخدمة

إذا ولد طفل واحد على الأقل من الزوجين ، يتم فتح معاش الباقي دون شروط إضافية.

إذا لم يكن للزوجين طفل ، يجب أن يكون الزوج الباقي على الأقل 40 عامًا وأن يكون متزوجًا قبل عامين على الأقل قبل نهاية نشاط البحار أو تصفية تقاعده من². Enim.

¹ المصدر :

http://www.enim.eu/sites/default/files/files/enim_chiffrescles_bd.pdf

² -نفس الموقع المذكور أعلاه .

إذا تم الزواج في وقت لاحق ، فيمكن دفع الارتداد من سن 55 إذا استمرت النقابة 4 سنوات على الأقل¹.

ثاني حالة : إذا كان البحارة لديهم أقل من 15 عامًا من الخدمة

إذا كان الزوج الباقي على قيد الحياة يتلقى معاش الباقي من نظام ضمان اجتماعي آخر ، يتم دفع عودة Enim إليه من تاريخ منح المعاش الآخر.

في حالة عدم وجود معاش تقاعدي آخر ، يتم دفع معاش إنيم Enim عن عمر 55 عامًا إذا تم عقد الزواج لمدة عامين قبل الموت ، ما لم يولد طفل من هذا الاتحاد.

2-مبلغ المعاش الباقي على قيد الحياة

يصل إلى 54٪ من المعاش الذي تلقاه أو تراه المتوفى.

إذا كان هناك عدة أزواج سابقين ، فيتم تقاسم الارتداد بينهم بما يتناسب مع مدة الزواج.

عندما يتزوج أحد الزوجين السابقين ، تتم إزالة معاش الباقي وينتقل إلى الأطفال. في حال

فسخ الزواج الجديد ، ويمكن استردادها.

كما يحق للأيتام الحصول على 10 ٪ من المعاش الذي استفاد (أو كان سيستفيد) المتوفى.

خامسا -الجمع ما بين التقاعد و العمل

لا يمكن الجمع بين المعاش ونشاط Enim قبل سن 55.

بعد هذا العصر ، يصبح التراكمي:

•بحرية مع نشاط في البحر تحت ولاية Enim ، ولكن ليس على الإطلاق إذا كان نشاطاً برياً تابع لانيم ؛)

•بحرية مع نشاط في القطاع الخاص ؛²

¹ المصدر :

http://www.enim.eu/sites/default/files/files/enim_chiffrescles_bd.pdf

² - نفس المصدر المذكور أعلاه .

•ضمن الحد الأقصى للنشاط في القطاع العام. هذا السقف هو نفسه بالنسبة للجمع بين العمل - التقاعد في الخدمة العامة. استثناءان: إذا قمت بتصفية معاشك قبل 2004 أو إذا كنت

أنت تساهم في أول 9 فئات من الراتب الجزافي (الدنيا).

منذ 1 يناير 2018 ، لا تمنح الاشتراكات المدفوعة لشركة Enim بعد تصفية المعاش الحق في أي

واجب إضافي ، كما هو الحال في الخطط الأخرى.

المطلب الثاني : تقاعد رجال البحر في التشريع الجزائري و المصري

يقصد بمصطلح التقاعد العادي التقاعد الخاضع لأحكام القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم ، اذ يسعى المشرع من وراء تقرير هذا المعاش إلى ضمان حد معقول من مستوى المعيشة لمن تتوافر فيه شروط هذه الحالة. ويؤسس هذا التأمين على إعتبرات إنسانية حيث يصعب على من بلغ هذا السن أن يواصل عمله أو يجد عملا بديلا. ولا شك أن حماية هذه الفئة من خطر الحاجة يعبر بوضوح عن التضامن الإجتماعي بين الأجيال، حيث يقوم شباب العمال بمعاونة شيوخهم عرفانا بما بذلوه من جهد. ويجد هذا التأمين أيضا أساسه في إعتبرات العدالة التي تقتضي أن يستريح من بلغ سن التقاعد بعد أن قضى حياته في العمل. ولا شك أنه لا يمكن لهؤلاء أن يتمتعوا بالراحة والهدوء إلا في حالة ضمان مورد رزق لهم يكفل استمرار حياتهم على نحو قريب مما كانت تسير عليه إبان التحاقهم بالخدمة.

وتقتضي الإعتبرات الاقتصادية أيضا تقرير معاش لهذه الفئة بحيث نحافظ على قوتهم الشرائية. كما أن هذا المعاش يشجع من قارب سن التقاعد أن يترك الخدمة للتخفيف من مشكلة البطالة⁽¹⁾.

يشتمل معاش الشيوخة على 3 حالات هي :

الحالة الأولى : إنتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغ سن التقاعد :

يستحق من بلغ سن التقاعد وفقا للنظام الوظيفي الذي يتبعه الحصول على معاش الشيوخة إذا إستوفى الشروط الآتية :

(1) د. أحمد حسن البرعي : الوجيز في التأمينات الاجتماعية - الطبعة الأولى - دار الفكر العربي 1982 ، ص 165 ، 166.

الشرط الأول : إنتهاء خدمة المؤمن عليه : وتتمثل علة هذا الشرط في كون المعاش المستحق هنا هو تعويض عن الأجر. و بالتالي يلزم أن تنتهي خدمة المؤمن عليه حيث يحرم عندئذ من الأجر⁽¹⁾. وعلى ذلك إذا استمر المؤمن عليه في الخدمة رغم بلوغه سن التقاعد فإنه يظل محتفظاً بالأجر. و بالتالي لا يستحق المعاش إلا عند ما تنتهي خدمته فعلاً. وتجدر الإشارة إلى أنه لا يشترط في القطاع الخاص أو قطاع الاستثمار إنتهاء الخدمة بل يكفي بلوغ سن الستين لاستحقاق المعاش متى توافرت باقي الشروط. ويستحق هؤلاء العمال المعاش حتى ولو استمروا في العمل لدى صاحب العمل شريطة استيفاء مدة الاشتراك المطلوبة.

الشرط الثاني : بلوغ سن التقاعد : يقصد بالتقاعد إنتهاء خدمة المؤمن عليه إلزامياً عند بلوغه السن المقررة في النظام الوظيفي الذي يعمل في ظلّه⁽²⁾. والأصل هو إحالة المؤمن عليهم إلى التقاعد متى بلغوا 60 عاماً. على أن بعض الجهات القضاء تجعل سن التقاعد أكثر من 60 عاماً. و إذا كان المؤمن عليه يعمل وفق نظام وظيفي لم يحدد سن التقاعد فإن خدمة العامل تنتهي ببلوغه السن المقررة وفقاً للقاعدة العامة وهي سن الستين⁽³⁾.

ويجوز تخفيض سن التقاعد بالنسبة لمن يعملون في أعمال خطيرة أو شاقة ويصدر بتحديد هذه الأعمال قرار من رئيس الجمهورية بناء على ما يعرضه وزير التأمينات. ويجب أن يحدد هذا القرار سن التقاعد للعاملين في هذه المجالات وتحديد نسبة رفع الاشتراكات بما يغطي تخفيض السن. ويجب أن يحدد هذا القرار أيضاً الجانب الذي يتحمل بهذه الزيادة في الاشتراكات.

الشرط الثالث : استيفاء مدة الاشتراك :

تختلف هاته المدة ما بين القانون المصري و القانون الجزائري ففي القانون المصري نجد انه وفقاً للمادة 1/18 من قانون التأمين الاجتماعي يجب أن تبلغ مدة إشتراك المؤمن عليه 120 شهر (10 سنوات) حتى يستحق معاش الشيخوخة. وإذا كان المؤمن عليه لم يستكمل هذه المدة فإنه يجوز له الإستمرار في العمل حتى يستكملها رغم تجاوزه لسن التقاعد. في حين اننا نجد ان المشرع الجزائري قد اشترط قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل حسب احكام المادة 06 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد السالف الذكر ذ

(1)- د. السيد عيد نايل ، الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود 1417هـ، ص 127 ، و د. جلال إبراهيم : شرح قانون التأمينات الاجتماعية ، دار النهضة العربية ، 2000-2001. ص 127.

(2)- م. د. رمضان جمال كامل : موسوعة التأمينات الاجتماعية ، دار الألفي لتوزيع الكتب القانونية بالمينا ، الطبعة الأولى 1999، ص 162 ، نقض مدني الطعن رقم 112 لسنة 57 ق - جلسة 1988/06/20.

(3)- تنص المادة 1/163 من قانون التأمين الاجتماعي المصري في هذا الصدد على انه "يكون للمؤمن عليه الحق في الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة وذلك إذا كانت مدة إشتراكه في التأمين مستبعداً منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق في معاش. وتكون تسوية المعاش في حالة توافر شروط إستحقاقه على أساس مدة الإشتراك في. التأمين.

ويبدو لنا بوضوح أن المشرع المصري قد إستلزم مدة إشتراك قصيرة لإستحقاق معاش الشيخوخة بهدف إفادة أكبر عدد ممكن من العمال⁽¹⁾. وقد كانت هذه المدة 180 شهرا (15 سنة) قبل تعديل قانون التأمين الاجتماعي بالقانون رقم 25 لسنة 1977. وتقضي محكمة النقض المصرية في هذا الشأن بأنه لما كان مفاد نص المادة 163 من القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الإجتماعي والمادة 18 من ذات القانون أنه متى بلغ المؤمن عليه سن الستين إستحق معاش الشيخوخة متى كانت الإشتراكات التي سددت عنه لا تقل عن 120 إشتراكا شهريا على الأقل، فإن قلت مدة إشتراكه عن ذلك كان له الحق في الإستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد سن الستين متى كان من شأن ذلك استكمال مدة الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش ومتى إكتملت هذه المدد قام حق المؤمن عليه في إستحقاق المعاش وإنتهى تأمين الشيخوخة بالنسبة له لانتهاء الفرض منه وهو إستكمال مدد الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش إذ ليس المقصود في هذه الحالة إتاحة الفرصة للمؤمن عليه للحصول على معاش أكبر من خلال العمل بعد سن الستين بل مجرد استكمال مدد الاشتراك الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة⁽²⁾.

ومما هو جدير بالإشارة أيضا هنا أن المشرع قد يسر على المؤمن عليهم من ناحية أخرى عن طريق قاعدة جبر كسور السنة بحيث يتم إحتساب كسور السنة عام كامل إذا ترتب على ذلك إستحقاق المؤمن عليه للمعاش⁽³⁾.

ونشير في الأخير أنه تمكنا من التحصل على نسخة من مشروع قانون التقاعد الجديد⁴ الذي عرضه البرلمان في جانفي 2020 و تضمن حالات التقاعد الوجوبي التي تكون في حالة بلوغ العامل 60 سنة و العاملة 55 سنة مع قضاء مدة عمل لا تقل عن 15 سنة عمل فعلية ،⁵ كما أكدت المادة على ضرورة قضاء العامل عمل فعلي مدته تساوي على الأقل 7.5 سنوات⁶.

❖ التقاعد النسبي و التقاعد المسبق

(1) - د. عبد الكريم نصير ، د. أحمد السيد موسى ، دروس في أحكام عقد العمل الجماعي و التأمينات الاجتماعية ، 1999، ص 156.

(2) - نقض مدني - الطعن رقم 2055 لسنة 54 ق - جلسة 1989/03/27.

(3) - د. السيد عيد نايل - د. جلال محمد إبراهيم - المرجع السابق - ص 131.

4 - الملحق رقم 03 من هذه الرسالة .

5 - المادة 02 فقرة 01 من اقتراح قانون يعدل القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، و المتعلق بالتقاعد و المودع بتاريخ 2020/01/22 ، ص 05 ، أنظر الملحق رقم 03 من هذه الرسالة .

6 - المادة 02 فقرة 02 من اقتراح قانون يعدل القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، و المتعلق بالتقاعد و المودع بتاريخ 2020/01/22 ، ص 05 ، أنظر الملحق رقم 03 من هذه الرسالة .

ان المشرع الجزائري جعل اشكال أخرى للتقاعد استثناءا عن القاعدة العامة الا و هما التقاعد المسبق و التقاعد النسبي الذي عرف هذا الأخير عدة تعديلات طرأت عليه و عليه الاشكال الذي يمكننا ان نطرحه في هذا الشأن هو هل تخضع فئة رجال البحر لهاته الاستثناءات المتعلقة بالتقاعد او بمعنى اخر هل يشمل نظام التقاعد المسبق و النسبي فئة رجال البحر وهو ما سنقوم بشرحه فيما يلي

أولا : التقاعد المسبق :

يعد التقاعد المسبق نظاما جديدا كرسه المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 هذا المرسوم الذي جاء بدوره تطبيقا للمادة 3 و المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأ؟سباب إقتصادية¹. يعرف نظام التقاعد المسبق على أنه: "إحالة العامل الأجير على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن المحددة في نظام التقاعد العادي"².

يستفيد من نظام التقاعد المسبق العمال الأجراء المسرحون لأسباب إقتصادية لا إرادية في إطار إما تقليص عدد العمال أو في إطار التوقف القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة البالغين 50 سنة أو 45 سنة بالنسبة للنساء العاملات و المؤدين مدة عمل لا تقل عن 20 سنة، مع تسديد إشتراكات الضمان الإجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة وخاصة منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق.

باعتبار ان رجال البحر يعتبرون عمالا فانهم معنيين كذلك بنظام التقاعد المسبق الذي هدفه تكريس الحماية الاجتماعية في حالة تعرض الهيئة المستخدمة لصعوبات اقتصادية لصعوبات مالية ،

اذ يجب أن يرد إسم العامل المعني بالإحالة على التقاعد المسبق في قائمة العمال الأجراء المهديين بالتسريح³، بالإضافة إلى الشروط السالفة الذكر ألزم المشرع الجزائري المستخدم بدفع

1- المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق الجريدة الرسمية عدد 38 (تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الإقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لسبب إقتصادي و في إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم).

2- أنظر المادة الأولى من المرسوم التشريعي 94-10 السالف الذكر.

3- المادة 7 من المرسوم التشريعي 94-10 السالف الذكر.

مساهمة جزافية مسبقا، أي قبل إحالة العامل المعني على التقاعد المسبق حتى يتقرر لهذا الأخير الحق في معاش التقاعد¹

من الناحية العملية وقعت بعض الهيئات المستخدمة في خلط بين التقاعد المسبق والتقاعد النسبي **La retraite proportionnelle** ، بحيث إعتمدت على أحكام المرسوم التشريعي 10-94 المتعلق بالتقاعد المسبق لتحديد شروط اللجوء إلى التقاعد النسبي²، بينما تطبق على نظام التقاعد النسبي أحكام الأمر رقم 13-97 المؤرخ في 31 ماي المعدل و المتمم بالقانون رقم 12-83 المتعلق بالتقاعد.

أجمعت أغلبية الإتفاقيات الجماعية، على منح العمال المحالين على التقاعد منحة تدعى منحة أو علاوة نهاية الخدمة، تختلف قيمتها المالية، باختلاف سنوات العمل الفعلية داخل الهيئة المستخدمة. مادام أن المحالين على نظام التقاعد المسبق يشترط فيهم تأدية مدة عمل تفوق 20 سنة فإن الإتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة إختلفت في تحديد قيمة منحة الإحالة على التقاعد المسبق فالبعض منها منح للذين وصلت مدة عملهم الفعلي 20 سنة تعويضا في حدود 8 أشهر، أما الذين تجاوزت مدة عملهم 20 سنة تعويضا في حدود 10 سنوات³ ، بينما وصلت قيمة التعويض في بعض الإتفاقيات الجماعية إلى أجر 12 شهرا للذين تجاوزت مدة عملهم الفعلية 30 سنة⁴، وفي بعض الإتفاقيات الجماعية إلى أجر 15 شهرا لكل عامل تجاوزت مدة عمله 20 سنة⁵، غير أن بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل تعويضا في حدود أجر 16 شهرا عن مدة عمل تزيد عن 30 سنة⁶.

- 1- المادة 8 من المرسوم التشريعي رقم 10-94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث التقاعد المسبق: (تخضع إحالة الأجراء المذكورين في المادة 12 أعلاه الذين يستوفون الشروط المحددة في هذا المرسوم التشريعي على التقاعد المسبق لدفع المستخدم مساهمة جزافية قبلية لتحويل الحق وتحسب على أساس عدد سنوات التسبيق في الحدود الآتية: ثلاثة عشر (13) من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات- ستة عشر (16) من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي 5 سنوات أو يفوقها- تسعة عشر شهرا (19) من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي 8 سنوات أو يفوقها.
- 2- أنظر المادة 5 من الملحق رقم 2 المتضمن الإتفاق الجماعي المتعلق بتطبيق الجانب الاجتماعي للمجمع الصناعي للورق و السليلوز. وكذا الملحق رقم 3 المتضمن بروتوكول الإتفاق الجماعي المتضمن تطبيق الجانب الاجتماعي المشار إليه في الملحق رقم 02.
- 3- أنظر المادة 83 -12 فقرة 1 من الإتفاقية الجماعية لإتصالات الجزائر، كذلك المادة 243 فقرة 2 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مسنغانم.
- 4- أنظر الجدول الملحق بالمادة 319 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH و المادة 190 فقرة 2 من الإتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي.
- 5- أنظر الإتفاق الجماعي الملحق بالإتفاقية الجماعية لدواوين الترقية و التسبير العقاري ص21.
- 6- أنظر الملحق رقم 6 التابع للإتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC .

➤ إيجابيات و سلبيات التقاعد المسبق:

1 - الإيجابيات:

- أنه يوفر عدد من الفرص الوظيفية للخريجين الجدد و يساعد على التخفيف من البطالة .
- يساعد على التخلص من البطالة المقنعة في بعض الأجهزة الحكومية .
- يتيح فرص الترقى للموظفين الذين ينتظرون فرص ترقى وظيفي .
- يساعد على تجديد الخدمة العامة .
- يساعد على تنمية اقتصاد الدولة و ذلك من خلال عمل المتقاعدين مبكرا في المهن المختلفة في القطاع الخاص .
- يؤدي إلى توجه بعض المتقاعدين للأعمال الخيرية .

2-السلبيات:

- يؤدي إلى تسريب بعض الكفاءات البشرية و أصحاب الخبرات المتخصصة و العالية .
- يؤدي إلى صرف معاشات التقاعد لفترات أطول .
- يؤدي إلى تحمل الأجهزة الحكومية مبالغ مالية لتأهيل و تدريب الموظفين الجديدين .
- يحرم قطاعات العمل من الخبرات الوظيفية التي صرفت عليها مبالغ مالية لإعدادهن للعمل بشكل أفضل¹ .
- انخفاض الدخل المالي للأسرة مما يزيد من مشاكلها المالية .

ثانيا - التقاعد النسبي :

او كما سماه المشرع المصري **المعاش المبكر**: "الشيخوخة المبكرة". وردت هذه الحالة بالفقرة الخامسة من المادة 18 من قانون التأمين الاجتماعي حيث تنتهي خدمة المؤمن عليه بإرادته قبل أن يصل إلى سن التقاعد متى كانت مدة إشتراكه في التأمين 240 شهرا على الأقل (20 سنة).

و لعل طول مدة الاشتراك يمثل أيضا مبررا لاستحقاق المعاش في هذه الحالة⁽²⁾. وقد وضع المشرع عدة ضوابط من هذا الصدد منها⁽³⁾ :

1- يجب ألا تقل مدة الاشتراك عن 240 شهرا.

1- بن طيب مريم ، بين يشو مريم ، واقع نظام التقاعد في الجزائر و علاقته بالضمان الاجتماعي ، دراسة حالة بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد ، مذكرة ماستر علوم اقتصادية ، معهد العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية ، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت، 2017/2016 ، ص 19

(2) - د. السيد عيد نايل - د.جلال محمد إبراهيم : المرجع السابق - ص 133.

(3) - أ. نبيل عبد اللطيف : نظام التأمين الاجتماعي في مصر تشريعا و تطبيقا ، الطبعة الثانية 1993 - ص 120.

2- أن تسوية المعاش عن الأجر الأساسي تكون وفقا للمادة 1/19 من قانون التأمين الاجتماعي على أساس المتوسط الشهر لأجور المؤمن عليه التي أديت على أساسها الاشتراكات خلال السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه في التأمين أو خلال مدة اشتراكه في التأمين إذا قلت عن سنتين.

3- يتم تخفيض المعاش المستحق عن الأجر الأساسي بنسبة تقدر وفقا لسن المؤمن عليه في تاريخ إستحقاق الصرف في ضوء الجدول رقم (8) المرافق للقانون. ويخفض المعاش المستحق عن الأجر المتغير بنسبة 5% عن كل سنة من السنوات المتبقية من تاريخ إستحقاق الصرف وحتى تاريخ بلوغ المؤمن عليه سن الستين. و يراعى هنا أنه يتم جبر كسر السنة من هذه المدة إلى سنة كاملة. ولا يخفض المعاش في حالة طلب صرفه بسبب الوفاة أو ثبوت العجز الكامل إذا لم يكن المؤمن عليه قد صرفه من قبل¹.

أما المشرع الجزائري فقد تعرض للتقاعد النسبي ضمن احكام الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي المعدل و المتمم بالقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ، بحيث سمح بموجب المادة 06 مكرر منه على إمكانية منح معاش التقاعد ابتداء من سن الخمسين شريطة أداء مدة عمل فعلي تعادل عشرين سنة على الأقل ، لكنه تقرر تعديل هاته المادة في سنة 2016 بموجب القانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 و المتعلق بالتقاعد و الذي عدل و تم القانون رقم 12/83 و الذي جعل الغى التقاعد النسبي و ترك فقط إمكانية الاستفادة من التقاعد قبل السن المقررة ب ستين سنة للعمال الذين يعملون في مناصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب ، الا انه قائمة هاته الأعمال الشاقة تركها للتنظيم الذي لم يصدر بعد ، و عليه الاشكال المطروح هل يمكن ادراج عمل البحارة ضمن قائمة الأعمال الشاقة نظرا لما يتميز به عمل هاته الفئة من مخاطر ، الا انه بالرجوع للتشريع المصري نجده تطرق لمعاش الاعمال الصعبة الا انه لم يرد ضمن قائمة هاته الاعمال نشاط البحارة و بالتالي فانهم مقصيين من هذا الاستثناء في التشريع المصري².

¹- المادة 23 من قانون التأمين الاجتماعي وهي مادة مستبدلة بالمادة الخامسة من القانون رقم 107 لسنة 1987.
²معاش العاملين في الأعمال الصعبة أو الخطرة : وفقا لنص الفقرة الأخيرة من المادة 18 من القانون رقم 79 لسنة 1975 فإنه يجوز تخفيض سن التقاعد بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة. وهذا التخفيض كما ذكرنا سلفا يجب أن يتم بمقتضى قرار جمهوري بناء على ما يعرضه وزير التأمينات الاجتماعية. وقد قرر المشرع حكما إستثنائيا آخر لصالح العاملين في هذه المجالات حيث جعل الحد الأقصى النسبي للمعاش بنسبة 100% لهم رغم أن الأصل هو أن تكون النسبة 80% فقط. وفيما يتعلق بالتحديد الخاص بالأعمال الصعبة أو الخطرة فقد صدر قرار رئيس الوزراء رقم 21 لسنة 1981 الذي أوردها في جدولين. ويشتمل الجدول الأول منهما على الأعمال التالية:

- ✓ أعمال تنقيب الصخور (أعمال التخريم، وأعمال التفجير)
 - ✓ أعمال عمليات الإنتاج المباشر بواجهات الإستخراج والتقدم بباطن المناجم تحت سطح الأرض.
 - ✓ أعمال الخدمات الإنتاجية والصيانة بباطن الأرض.
- أما الجدول الثاني فقد تضمن الأعمال الآتية :
- ✓ أعمال عمليات الإنتاج المباشر بعمليات التعدين بالمناجم المكشوفة والمحاجر واستخراج الأملاح.

كما تضمن مشروع قانون التقاعد لسنة 2020 على إمكانية العامل (ة) من معاش التقاعد المسبق في حالة بلوغه 55 سنة و 50 سنة بالنسبة للأنثى ، مع إمكانية استفاضة ذوي الاحتياجات الخاصة من الاستفادة من هذا المعاش عند بلوغ سن 50 سنة¹.

إلا أنه ما يعاب على هذا النص انه وقع في خلط بين التقاعد المسبق و التقاعد النسبي ، اذ أن المشرع الجزائري لم يقيم بإلغاء التقاعد المسبق بل التقاعد النسبي ، و ربط هذا النص عدة شروط و إمكانيات للاستفاضة من المعاش المسبق وهي :

1- اثبات المساهمة في دفع الاشتراكات لمدة لا تقل عن 05 سنوات .

2- إمكانية رفع تمويل نفقات التقاعد المسبق عن طريق الزيادة في الاشتراكات بانسبة للعامل و المستخدم .

3- إمكانية استفاضة العامل من المعاش المسبق حتى و لو لم تقتطع من راتبه اشتراكات التقاعد المسبق ، بشرط تسديد قيمة 05 سنوات من الاشتراك².

و كخلاصة لهذا الباب ، يمكننا أن نرى مقدار الحماية الاجتماعية المقررة للبحارة و اختلافات معالجتها من قبل المشرعين فهناك من جعل للبحارة نظاما خاصا لا سيما المشرع الفرنسي و هناك من ترك الأمر للأحكام العامة ، بالرغم من أن اتفاقية العمل البحري تنص على ضرورة توفير و ضمان الحماية الاجتماعية للبحارة من خلال سن الاحكام القانونية في هذا المجال.

-
- ✓ أعمال الخدمات الإنتاجية والصيانة بالمناجم المكشوفة والمحاجر والملاحة.
 - ✓ أعمال عمليات معالجة الخام وتحليلها وتركيزها وتجهيزها المعرض لأخطار الغبار والغاز والمواد الكيماوية في مواقع العمل والإنتاج.
 - ✓ أعمال عمليات شحن الخامات التعدينية المعرضة لأخطار الغبار والغازات والمواد الكيماوية.
 - ✓ أعمال الكشف وأعمال البحث والتجارب في مواقع الكشف.
 - ✓ وقد خفض هذا القرار سن إنتهاء الخدمة للعاملين بأحد الأعمال السابقة إلى 55 سنة على أن يكون العامل قد أمضى مدة خدمة فعلية في هذه الأعمال قدرها 15 سنة. وإذا كانت مدة الخدمة الفعلية أقل من 15 سنة فإنه يجوز للعامل الإستمرار في الخدمة حتى يستكمل هذه المدة أو يصل سن الستين أيهما أقرب.
- وقد أضافت المادة الثالثة من ذات القرار ميزة أخرى لهذه الفئة من العمال تتعلق بكيفية أو بمعدل حساب المعاش حيث جعلت هذا المعدل بالنسبة للأعمال الواردة بالجدول رقم (1) هو 36/1 عن كل سنة في حين أن هذا المعدل في الحالات الأخرى هو 45/1 وتحسب المدد السابقة على الإشتراك بوابع 5/3 المعامل المشار إليه.
- أما الأعمال الواردة بالجدول رقم (2) فإن معدل حساب المعاش بالنسبة لهم 40/1 عن كل سنة إشتراك. وقد حمل هذا القرار صاحب العمل الزيادة في الإشتراكات التي تقابل هذه الزيادة في المعاش.
- فبالنسبة للأعمال المبينة بالجدول رقم (1) تكون نسبة الإشتراك 31% وليس 15% بالنسبة لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة أما العاملين الخاضعين للجدول الثاني فإن نسبة إشتراكهم في هذا التأمين هي 27% بدلا من 15%.
- 1 - المادة 03 من اقتراح قانون بعديل القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، و المتعلق بالتقاعد و المودع بتاريخ 2020/01/22 ، ص 05 ، أنظر الملحق رقم 03 من هذه الرسالة .
- 2 - المادة 05 من اقتراح قانون بعديل القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، و المتعلق بالتقاعد و المودع بتاريخ 2020/01/22 ، ص 06 ، أنظر الملحق رقم 03 من هذه الرسالة .

فالمشرع الجزائري أخضع البحارة في مجال التأمينات الاجتماعية للأحكام العامة ، إلا أنه خص فئة البحارة الممارسين لمهنة الصيد البحري دون سواهم بخصوصية خاصة¹، وهذا بتقديم منحة الوفاة و معاش التقاعد المنقول الى ذوي حقوق الصيادين المبحرون المفقودون في البحر ، إلا أن الاشكال يبقى مطروحا بالنسبة للبحارة الذين يقومون بمهمة النقل البحري لذا نقترح ضرورة تعميم هاته الحالة عليهم .

كما أن المشرع الجزائري لم يضع نص خاص بتنظيم الخدمات الاجتماعية و التقاعد لرجال البحر، بل ترك الأمر للأحكام العامة، إلا أن الاشكال يبقى مطروحا بالنسبة لسن تقاعد رجال البحر، فنحن نقترح ان يحذو المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي بجعل سن التقاعد للبحارة 55 سنة، على اعتبار المهنة تتطوي على العديد من المخاطر.

وبهذا نكون قد عرجنا على أبرز المسائل المتعلقة بهذا الباب التي شملناه بالتفصيل في طيات هذه الأطروحة.

¹ - هو ما أكدته المنشور الوزاري الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية بتاريخ 1991/06/03 تحت رقم 09/91 ، و المتضمن تقديم منحة الوفاة و معاش التقاعد المنقول الى ذوي حقوق الصيادين المبحرون المفقودون في البحر و الذي بموجبه تلتزم هيئات الضمان الاجتماعي (CNAS/CNR)، بتعويض ذوي حقوق المؤمن لهم إجتماعيا و العاملين في مجال الصيد البحري دون سواهم في حال تعرضهم لخطر فقدان في البحر، و ذلك بتمكينهم من منحة الوفاة و الحقوق التأمينية الأخرى

الخلاصة

لعل أهم ما يمكننا الخروج به من دراسة مختلف الجوانب القانونية و التنظيمية المتعلقة بالمركز القانوني لرجال البحر في القانون الاجتماعي ، سواء في جانبها النظري أو التطبيقي ، أن لرجال البحر طبيعة خاصة تستدعي تخصيص نصوص تشريعية خاصة بها.

و هو الأمر الذي سجلناه في بعض التشريعات المقارنة كالتشريع الفرنسي الذي خصص تقنيا كاملا يحكم علاقات عمل هاته الفئة نظرا لمختلف الإشكاليات التي يمكن أن تطرح بشأنها .

و هو ما يتماشى و توصيات اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 ، إلا أنه في التشريع الجزائري وجدنا بعض النصوص تحكم علاقة عمل رجال البحر ، و هي قليلة بالنظر لغيرها من التشريعات المقارنة ، و التعديلات التي تقتضيها اتفاقية العمل البحري التي صادقت عليها الجزائر مؤخرا سنة 2015 المعروفة باسم ميثاق حقوق البحارة ، لاسيما ما تعلق منها بحقوق البحارة و التفتيش على ظروف عمل ، و معيشة البحارة ، التي تضمن حماية أكبر للعامل البحري حتى في البلاد الأجنبية .

إذ أن الغرض من هاته الاتفاقية ضمان أمن ، و سلامة ، و صحة العمال البحريين على نطاق واسع ، و محاولة توحيد تشريع العمل البحري ، و إعطائه الصبغة الدولية بحكم ظروف و أماكن العمل .

إذ حاول المشرع الجزائري أخذ خصوصية العمل البحري بعين الاعتبار ، من خلال اخضاع رجال البحر لازدواجية تشريعية ، ألا وهو القانون رقم 11/90¹ ، و المرسوم التنفيذي 102/05² ، لكن هذا لم يكن كافي بشكل كامل وواضح المعالم مقارنة بالتشريعات المقارنة كالمشرع المصري و الفرنسي ، فالمشرع المصري على غرار المشرع الفرنسي قام بتخصيص تشريع خاص بالعمل البحري منفصل عن قانون العمل و القانون البحري و هذا يحسب لهما .

بينما المشرع الجزائري عالج هاته المسألة في نصوص قانونية متفرقة بين القانون البحري و تشريع العمل و المرسوم رقم 102/05 و حتى القانون المدني و التجاري ، مما يصعب علينا الأمر كباحثين و رجال قانون و القضاة الفاصلين في المواد الاجتماعية .

1 - القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990.
2 - المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المؤرخ في 26 مارس 2005 ، المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ، جريدة رسمية عدد 22 لسنة 2005.

لذا ارتأيت لايجاز مختلف التوصيات ارجو العمل بها من قبل المشرع الجزائري و هي مفصلة فيما يلي :

1- ضرورة تخصيص تشريع عمل بحري يشمل مختلف النصوص القانونية المنظمة لعلاقات عمل رجال البحر ، فهي موجودة في الواقع الا أنه يتعين جمعها تحت تقنين واحد يسهل على الباحث و رجل القانون مسألة البحث و هذا بنزع النصوص المتعلقة بعلاقة عمل رجال البحر و المتواجدة في كل من القانون البحري و قانون العمل و غيرها من النصوص التشريعية و التنظيمية

2- ضرورة تعديل تشريعنا الوطني بما تتناسب و محتوى اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 ، على اعتبار أن الاتفاقية الدولية تسمو على التشريع الداخلي في حالة المصادقة عليها ، لاسيما فيما يتعلق ببعض المسائل المهمة و المتعلقة على الخصوص بالعامل البحري ، كمسألة الحد الأدنى للسن في العمل البحري ، ففي المادة 386 من القانون البحري تنص على 18 سنة، و بالمقابل تنص اتفاقية العمل البحري على سن 16 سنة ، لذا نوصي بتعديل المادة 386 و ذلك بخفض السن الأدنى لتشغيل البحار الى 16 سنة حسب ما هو وارد في الاتفاقية ، و جعله القاعدة العامة بينما الاستثناء رفع الحد الأدنى الى 18 سنة في الاعمال الخطيرة ، كما هو وارد في الاتفاقية ، أو ما تعلق منها بالوقاية الصحية و الامن نظرا لاختلاف الأخطار المهنية لرجال البحر عن غيرها من المهن مما يستدعي تخصيص احكام قانونية خاصة بها .

3- في مجال تفتيش العمل باعتباري كنت في سلك التفتيش ، لا يمكنني المرور دون تقديم توصية مهمة بهاته الفئة الا وهي ضرورة تأهيل و تكوين مفتشي العمل خاصة وأن القوانين الاجتماعية (قانون العمل والضمان الاجتماعي) سريعة التطور للتكيف مع الواقع الإقتصادي والاجتماعي من جهة ، و دفعهم الى القيام بزيارات تفتيشية ميدانية داخل السفن ، فنادرا ما نجد في الواقع العملي مفتش عمل يدخل الى السفينة و يقف على ظروف العمل التي يعيشها البحارة ، و السبب يعود الى جهل و نقص تكوين مفتشي العمل بالقوانين التي تحكم هاته الفئة ، فاعلب زيارات التفتيش تتم على مستوى إدارات الميناء، و قد قمت باثارة هاته النقطة في العديد من المرات خلال الاجتماعات بمقر المفتشية الجهوية للعمل لناحية وهران .

- 4- ضرورة إعادة النظر في أحكام المادة 58 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ، و هذا بضرورة النص على مصادقة مصالح مفتشية العمل على أحكام النظام الداخلي قصد عدم معارضته للنصوص التشريعية و التنظيمية المنظمة لعلاقة عمل رجال البحر .
- 5- ضرورة نص قواعد قانونية تتعلق بعلاج البحارة لا سيما مسألة حدود الالتزام بالعلاج و كيفية تقديمه و نطاقه وحالات تحمل المجهز أو البحار لنفقات العلاج .
- 6- ضرورة توفير الحماية القانونية لأطباء العمل على مستوى مصالح طب العمل، أي للأطباء الأجراء من تعسف أرباب العمل، علما أن القانون رقم 07 188 منح لطبيب العمل حق إخطار مفتش العمل بعد إعدار صاحب العمل، وفي حالة مخالفته الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، غير أن أطباء العمل لم يقوموا بمثل هذا الإجراء كون أنهم لا يتمتعون بحماية قانونية.
- 7- لوحظ نقص في عدد الأطباء المكلفين بالرقابة والتفتيش الموجودين على مستوى مديريات الصحة بولايات الوطن، والمعنيين بقرار من وزير الصحة لذا لتمس ضرورة توفير طبيب واحد على الأقل على مستوى كل ولاية ، كما أن أرباب العمل يجهلون وجود مثل هؤلاء الأطباء من الناحية الميدانية والعملية.
- 8- ضرورة مراجعة قائمة الأمراض المهنية بشكل دوري كلما اقتضى الأمر ذلك علما أن هذه القائمة لم تراجع منذ صدور الوزاري المؤرخ في 5 ماي 1996 المحدد لقائمة الأمراض المهنية التي يحمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقية 1 و2.
- 9- ضرورة تدخل المشرع الجزائري بوضع عقوبات جزائية صارمة عند مخالفة الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، كون العقوبات المنصوص عليها في القانون رقم 07 188 من المواد رقم 43\35 رمزية غير رديعة فرغم خطورة العقوبات تتراوح بين 1000 دج و4000 دج . أما في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى 6 أشهر .
- 10- ضرورة إعادة النظر في الاحكام المنظمة لسلفة البحار في المرسوم 102/05 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري و التجاري و الصيد البحري نظرا لعدم تحديد نسبة السلفة من جهة و عدم وضع منع استردادها من النظام العام من جهة أخرى .
- 11- ضرورة النص على حالة الوفاة الحكمية لدى الغائب و المفقود الى جانب الوفاة الطبيعية .

- 12- ضرورة وضع تشريع خاص متعلق بالضمان الاجتماعي للبحارة دون ان ننسى التقاعد نظرا لكون هاته الفئة نشاطها ينطوي على عدة اخطار فنقترح ان يتم تخفيض سن التقاعد لهاته الفئة الى 55 سنة عملا بالتشريع الفرنسي .
- 13- ضرورة تكثيف الأيام الدراسية و الملتقيات الوطنية التي تعني بدراسة الأحكام القانونية المنظمة لعلاقة عمل رجال البحر و الوقوف على أهم الإشكاليات المتعلقة بها.
- 14- ضرورة تكييف الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات الناشطة في العمل البحري بما يتناسب و احكام اتفاقية العمل البحري لسنة 2006، اذ سجلنا في الواقع العملي قلة الاتفاقيات الجماعية المنظمة لعلاقة عمل البحارة .
- 15- ضرورة تكوين قضاة القضاء الاجتماعي على مستوى مختلف الجهات القضائية للتحكم أكثر في القضايا التي تطرحها القانون الاجتماعي لرجال البحر .
- 16- ضرورة وضع صندوق ضمان اجتماعي مخصص لفئة رجال البحر .
- 17- ضرورة تعميم تعويض خطر فقدان على جميع البحارة المؤمن لهم اجتماعيا أيا كان قطاع النشاط الذين يعملون به سواء الصيد البحري أو النقل البحري، مع الزام هيئات الضمان الاجتماعي بتقديم اعانات دورية لذوي حقوق البحار المفقود حتى قبل صدور الحكم بالوفاة الحكيمة .

قائمة الملاحق

الملحق الأول : . fiche d'évaluation des risque

الملحق الثاني : bilan accident marin 2016 France

الملحق الثالث : اقتراح قانون يعدل و يتم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 و المتعلق بالتقاعد " 2020 "

الملحق الرابع : نموذج عقد عمل رجال البحر حسب أحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 18 أفريل 2006 المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري و التجاري ج.ر عدد 18 لسنة 2006 .

الملحق الخامس : صور توضيحية لأنواع المخاطر البحرية

Obligation d'évaluation des risques

PAR LES ARMATEURS

Depuis 2001, tout employeur qui emploie des salariés (*marins et non marins*) doit, par écrit, **identifier tous les risques** auxquels ils sont soumis, **évaluer ces risques, c'est à dire les mesurer, afin de les hiérarchiser**.

L'employeur, doit ensuite prendre les mesures concrètes nécessaires visant à réduire les risques pour assurer la sécurité et préserver la santé : ceci relève de l'obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur

Chaque année, l'employeur réévalue les risques et son plan d'actions en fonction des améliorations résultant des mesures mises en œuvre, mais aussi de sa meilleure connaissance des risques et des éventuels accidents dont il a connaissance.

COMMENT FAIRE ?

Il faut absolument tenir compte de :

- ▶ l'homme : sa formation, son ancienneté, ses capacités, son intégration, ses équipements, la durée d'expositions aux risques...
- ▶ l'organisation du travail : la durée du travail, les horaires de travail, la durée des repos, l'hygiène de vie (alimentaire, boissons...)...
- ▶ l'environnement et les équipements de travail : le climat, le bruit, les vibrations, la propreté et le rangement, l'état des machines, des outils et du navire...

Il doit s'agir d'un travail collectif associant l'armateur ou la personne qu'il a désignée, les salariés concernés et les représentants du personnel.

L'analyse des situations et postes de travail doit permettre de faire le point sur l'environnement du poste de travail (dangers liés au travail sur le quai, accès au navire, conditions climatiques...), l'organisation du travail (effectif, répartition des tâches, contenu des tâches, temps de travail...), les difficultés rencontrées, les modes de communication, les propositions d'amélioration.

L'armateur peut demander conseil au médecin du travail, au médecin des gens de mer notamment sur les risques d'accident ou de maladie professionnelle spécifique à son activité.

L'armateur peut solliciter son organisation professionnelle (comité local des pêches...) et des organismes spécialisés tel que l'Institut Maritime de Prévention, à Lorient.

QUELLE FORME DONNER AU DOCUMENT ?

L'armateur est libre d'adopter la forme du document qu'il souhaite. Mais ce document n'est pas un simple document administratif. Il doit refléter la réalité des risques être facilement compréhensible et utilisable pour sa mise à jour.

QUE DOIT CONTENIR LE DOCUMENT ?

- ▶ un inventaire des risques professionnels auxquels sont exposés tous les salariés ;
- ▶ La mesure de la gravité des risques identifiés ;
- ▶ Un état des lieux (accidents, moyens existants...) ;
- ▶ La liste des mesures de prévention et leurs délais de mise en œuvre (*formations destinées aux salariés, nouvelles consignes de travail, modernisation des équipements de travail ou aménagements des locaux..*) pour supprimer ou réduire les risques existants.

(Voir exemple au dos)

ACCÈS AU DOCUMENTS ET MISE À JOUR

Le document doit évoluer en fonction des nouveaux risques qui interviennent (survenance d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle, modification de l'activité ou des outils utilisés...) Et être revu une fois par an et à chaque changement important. Il doit être accessible à bord du navire aux marins et aux acteurs de la prévention.



Exemple d'une première démarche d'évaluation des risques pour une phase de travail :

| Phase de travail du (date) : Tri du Poisson | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|---------------------------|---------------------------------|--|
| Risques identifiés | État des lieux | Évaluation du risque (faible, moyen, important) | Mesure(s) envisagée(s) : - Homme - Organisation - Environnement | Délai d'exécution (immédiat, pour telle date) | Personne chargée du suivi | Plan d'action réalisé le (date) | Nouvelle évaluation du risque du (date) (faible, moyen, important) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Morsure ▶ Piqûre, coupure ▶ Poignets très sollicités | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gants peu changés ▶ Geste inapproprié ▶ Douleurs ▶ Petites blessures | ▶ Moyen | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Changement immédiat du gant usé, port obligatoire, ▶ Formation aux bons gestes, ▶ Rotation | <ul style="list-style-type: none"> ▶ immédiat pour le port du gant ▶ Formation (date) | ▶ Capitaine | | ▶ Faible |



L'absence d'évaluation des risques professionnels, l'absence de mise à jour de cette évaluation sont susceptibles de poursuites délictuelles et peuvent recevoir la qualification d'homicide involontaire

Références : L4121-1...L4141-1 et suivants du code du travail

DIRECCTE DE BRETAGNE • SECTIONS MARITIMES INTERDÉPARTEMENTALES

Côtes d'Armor / Finistère

Unité territoriale du Finistère
18, Rue Anatole Le Braz
CS 41021 - 29196 Quimper Cedex
Téléphone : 02.98.55.95.95

Ille et Vilaine / Morbihan

Unité territoriale d'Ille-et-Vilaine
Immeuble Le Newton,
3 bis avenue de Belle Fontaine, TSA 71723
35517 Cesson Sévigné Cedex
Téléphone : 02.99.12.58.10



MINISTÈRE DU TRAVAIL
DE L'EMPLOI
ET DE LA SANTÉ

إقتراح قانون معدل ونهم القانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403
الموافق 2 يوليو سنة 1983، والمتعلق بالضاعد، المعدل والمتمم.

إقتراح قانون معدل ونعم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.

- بناء على الدستور، لاسيما المواد 136 و 140 منه.
 - بناء على القانون العضوي رقم 16-12 مؤرخ في 22 ذي القعدة عام 1437 الموافق 25 غشت سنة 2016، والذي يحدد تنظيم المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة، وعملهما، وكذا العلاقات الوظيفية بينهما وبين الحكومة، لاسيما المواد 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 27، 28، 29 منه.
 - ويمتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الإجتماعية، المعدل والمتمم.
 - ويمتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم.
 - ويمتضى القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم.
 - ويمتضى القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالقرضات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، المعدل والمتمم.
 - ويمتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.
 - ويمتضى المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدد نسبة الإشتراك في الضمان الإجتماعي، المعدل والمتمم.
 - ويمتضى الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 19 شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 الذي يحدد أساس إشتراكات وأداءات الضمان الإجتماعي.
 - ويمتضى القانون رقم 08-08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.
 - ويمتضى القانون رقم 16-15 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم.
- وعليه يصاغ إقتراح القانون الآتي.

المادة الأولى: يعدل هذا القانون وهم أحكام القانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد المعدل والنجم.

المادة 2: تعدل وتجم أحكام المادة 6 من القانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، المعدلة والمتممة بالمادة 2 من القانون رقم 15-16 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016 وتعمر كما يأتي:

"المادة: تبدأ وجوب إستفادة العامل (ة) من معاش التقاعد عند إستيفاء الشرطين الآتيين:

- بلوغ سن ستين (60) سنة كاملة، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد،

يطلب منها، إنتهاء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة.

- قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.

يصح على العامل (ة) للإستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي

مدته على الأقل سبع سنوات ونصف (7.5)، مع دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي."

المادة 3: تعدل وتجم أحكام المادة 7 من القانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، والمعدلة والمتممة بالمادة 3 من القانون رقم 15-16 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016 المتعلق بالتقاعد، وتعمر كما يأتي:

"المادة 7: يمكن أن يستفيد العامل(ة) من معاش التقاعد المسبق قبل بلوغ السن المنصوص عليها

في المادة 6 أعلاه، بشرط بلوغ سن الخامسة والخمسين (55) سنة على الأقل بالنسبة للرجل،

وخمسون (50) سنة على الأقل بالنسبة للمرأة.

كما يمكن لنوي الإحتياجات الخاصة الاستفادة من التقاعد المسبق عند بلوغ سن الخمسين (50) سنة كاملة.

يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل (ة) الذي يشغل منصب عمل غير ظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب.

تحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب

المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، عن طريق التنظيم."

المادة 4: تعدل أحكام المادة 7 مكرر من القانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، المدرجة بموجب المادة 4 من القانون رقم 15-16 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، ونحدر كما يأتي:

"المادة 7 مكرر: يمكن تمديد سن التعاقد بطلب من العامل (ة) المعني (ة) بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر شريطة أن لا يتعدى التمديد فترة 05 سنوات. تحدد قننة الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، وكذا شروط وكميات تحويل الحق في تمديد سن التعاقد، والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم".

المادة 5: تعدل أحكام المادة 48 مكرر من القانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، المدرجة بموجب المادة 6 من القانون رقم 15-16 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، ونحدر كما يأتي:

"المادة 48 مكرر: يمكن رفع تمويل نفقات التعاقد المسبق عن طريق الزيادة في نسبة الإشتراكات بالنسبة للمستخدم والعامل (ة) الأجير".

تستوجب إسعادة العامل (ة) الذي بلغ سن التعاقد المسبق المحددة في المادة 3 من هذا القانون، أن يثبت مساهمة في الاشتراكات في فرع "التعاقد المسبق" لمدة لا تقل عن خمسة (05) سنوات. يمكن للعامل (ة) أن يستفيد من التعاقد المسبق حتى ولو لم يتصلح من راتبه الشهري إشتراكات التعاقد المسبق، بشرط أن يسدد قيمة إشتراكات الخمس (5) سنوات الأخيرة المنصوص عليها في الفترة أعلاه.

تحدد كميّات تطبيق أحكام هذه المادة عن طريق التنظيم"

المادة 6: تُلغى أحكام المادة 61 مكرر من القانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، المدرجة بموجب المادة 7 من القانون رقم 15-16 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.

المادة 7: تُلغى كل الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون.

المادة 8: يسري مفعول هذا القانون ابتداء من أول يناير 2021.

المادة 9: ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

رئيس الجمهورية، عبد المجيد تبون

Accidents du travail et maladies professionnelles maritimes

Bilan 2016



Ministère de la Transition écologique et solidaire

www.ecologique-solidaire.gouv.fr



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET SOLIDAIRE

Édito

Ce rapport présente les indicateurs sur la santé au travail des marins. Il doit permettre d'orienter les actions des chefs d'entreprises maritimes, des préventeurs et des personnels de santé afin de prévenir les risques professionnels chez les gens de mer.

Il fait la synthèse des atteintes d'origine professionnelle survenues au cours de l'année 2016. Celles-ci sont la conséquence d'un accident ou d'une exposition à des facteurs toxiques au cours de la navigation.

Cette étude concerne l'ensemble des marins ressortissants de l'Établissement national des invalides de la marine. Ceux-ci naviguent à la pêche, aux cultures marines, au commerce, dans les entreprises portuaires ou à la plaisance professionnelle.

Les données résultent de l'exploitation des déclarations des accidents du travail maritime (ATM), des maladies professionnelles auprès de l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM) et des dossiers médicaux informatisés Esculape du Service de santé des gens de mer (SSGM).



Accidents du travail maritime

Nombre et indices de fréquence 2016

| Catégorie de navigation | Pêche | Cultures marines | Commerce | Services portuaires | Plaisance professionnelle | Ensemble des marins |
|--|--------|------------------|----------|---------------------|---------------------------|---------------------|
| Effectif total de marins | 15 985 | 4 769 | 13 669 | 2 267 | 1 759 | 38 449 |
| Nombre d'accidents du travail maritime (ATM) | 1 086 | 186 | 843 | 137 | 25 | 2 277 |
| Nombre d'ATM ayant donné lieu à un premier règlement | 856 | 147 | 579 | 93 | 16 | 1 691 |
| Indice de fréquence 2016 pour 1 000 marins | 54 | 31 | 42 | 41 | 9 | 44 |
| Rappel : indice de fréquence 2015 pour 1 000 marins | 54 | 28 | 56 | 42 | 5 | 48 |

Le total des accidents aboutissant à un arrêt de travail ou un premier règlement s'élève à 1 691 tous secteurs maritimes confondus.

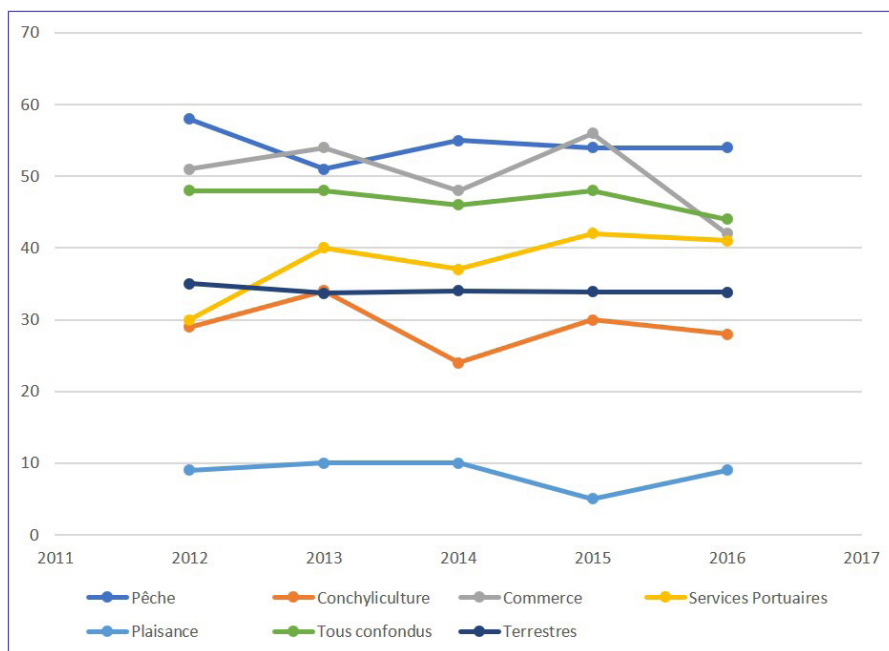
Le secteur de la pêche reste le plus accidentogène, suivi par celui du commerce. Viennent ensuite les secteurs des cultures marines et des services portuaires, puis enfin la plaisance professionnelle qui est le secteur d'activité le moins accidentogène.

Globalement, le nombre d'accidents du travail maritime a connu une diminution de 8 % par rapport à l'année 2015 alors que les effectifs de marins sont stables. Cette baisse est particulièrement importante au commerce avec 190 accidents en moins et une diminution en pourcentage de 25 %. Au contraire, le nombre d'accidents à la pêche avec arrêt de travail reste égal à celui de 2015.



Évolution 2012-2016 de l'indice de fréquence

Nombre et évolution sur 5 ans pour chaque secteur maritime



L'indice de fréquence correspond pour une année donnée, au nombre d'accidents du travail avec arrêt ou premier règlement pour 1 000 marins. Il est calculé depuis 5 ans selon la même méthode, autorisant une comparaison d'année en année.

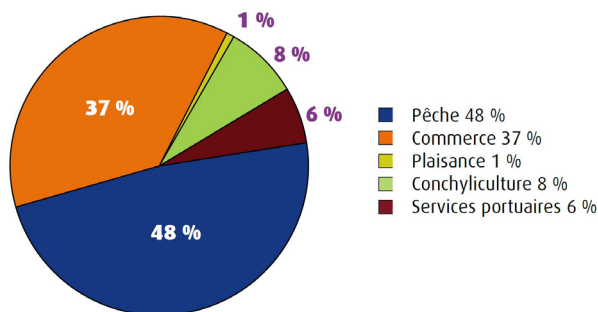
Le graphe ci-dessus montre que l'indice de fréquence est stable depuis 2012 pour l'ensemble des secteurs maritimes.

A titre de comparaison, dans le secteur des activités terrestres, le rapport annuel de 2016 de l'Assurance Maladie, montre que cet indice de fréquence, après avoir été en diminution constante jusqu'en 2013, a atteint un palier et stagne.

Cette stabilité montre que la baisse du nombre d'accidents du travail maritime a aussi atteint un palier. Il sera difficile de faire baisser le nombre d'accidents sans des actions volontaristes et des méthodes renouvelées de prévention.



Répartition des ATM par secteurs en pourcentage



La pêche et le commerce sont les secteurs les plus accidentogènes de la profession maritime. Ils représentent 85% des ATM.

Peut-on comparer avec d'autres secteurs d'activité économique ?

Pour établir les indices de fréquence des différents secteurs économiques terrestres, la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) prend en compte chaque salarié au prorata de son temps de travail et établit un nombre moyen de salariés à temps complet (équivalents temps plein : ETP). Ce mode de calcul est différent de celui employé ci dessus pour les gens de mer. Pour permettre des comparaisons avec les activités terrestres, il faut rapporter le nombre d'ATM au nombre d'ETP de marins. Pour le calcul des ETP de marins, il a été comptabilisé le nombre total de jours d'embarquement et de congés divisé par 360 jours.

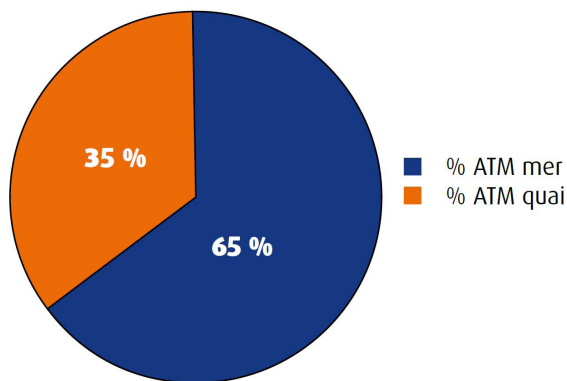
| Catégorie de navigation | Pêche | Cultures marines | Commerce | Services portuaires | Ensemble des marins |
|---|--------|------------------|----------|---------------------|---------------------|
| ETP (estimation) | 12 305 | 3 363 | 9 950 | 1 901 | 27 519 |
| Indice de fréquence 2016 pour 1 000 ETP de marins | 70 | 44 | 60 | 49 | 61 |

Les indices de fréquence des accidents du travail à terre (AT) sont donnés ici à titre indicatif :

- **Pour les marins - Ensemble de la profession :**
61 ATM pour 1 000 marins. (en ETP)
- **Ensemble des salariés des secteurs d'activités terrestres :**
34 AT pour 1 000 salariés. (en ETP)
- **Salariés des industries des transports, de l'eau, du gaz et de l'électricité :** 43 AT pour 1 000 salariés. (en ETP)

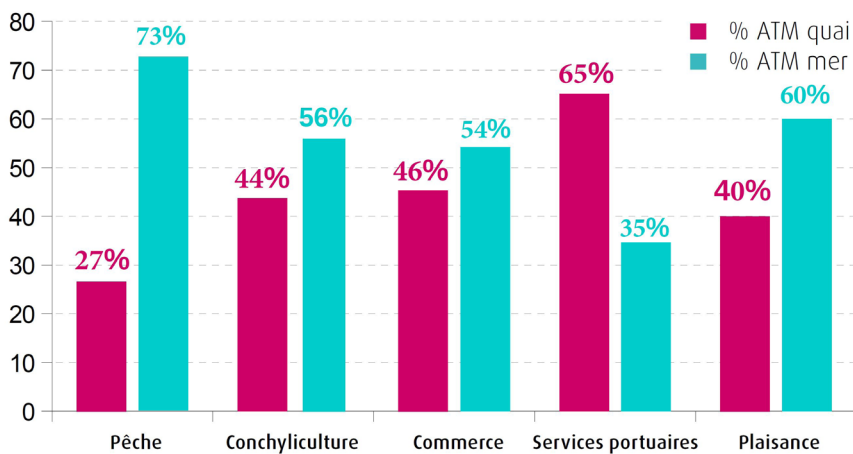


Répartition du nombre d'accidents en mer ou à quai



Comme les années précédentes, les ATM surviennent le plus souvent en mer qu'à quai.

Répartition du nombre d'accidents en mer ou à quai, par secteur maritime



Ce graphique reprend la conclusion précédente en indiquant que les accidents en mer sont aussi les plus nombreux quel que soit le secteur, à l'exception des services portuaires où les accidents à quai sont plus fréquents. Au commerce, pour la première année, une majorité d'accidents survient en mer plutôt qu'à quai.



Focus sur la gravité des accidents du travail maritime

Cédrik RENAULT est ergonome et chef de projet à l'Institut maritime de prévention. Il s'intéresse en particulier aux accidents du travail maritime et à leur gravité.

Comment quantifie-t-on la gravité des accidents du travail ?

On peut utiliser trois types de données : les jours d'arrêt de travail, les incapacités permanentes - c'est-à-dire les handicaps qui restent après que la victime ait été soignée - et les décès consécutifs à des ATM.

Que connaît-on de la gravité des ATM ?

Pour le secteur maritime, nous sommes désormais capables de calculer deux indicateurs de gravité :

- le temps d'arrêt moyen par accident (Tama). En 2016, première année où il a été possible de le calculer, il a été de 77 jours pour l'ensemble du secteur maritime. En moyenne, les accidents du travail des marins ont donc entraîné des arrêts de 77 jours ;
- l'indice de mortalité (IM). Le nombre d'accidents mortels faisant suite à un ATM pour 1 000 marins ou 1 000 équivalents temps plein (ETP). Pour l'ensemble du secteur maritime en 2016, 11 décès (hors accident de trajet) ont été recensés ce qui donne un indice de mortalité de 0,32 ou de 0,40 selon l'effectif pris en considération.

Existe-t-il des éléments de comparaison avec d'autres secteurs de travail à terre ?

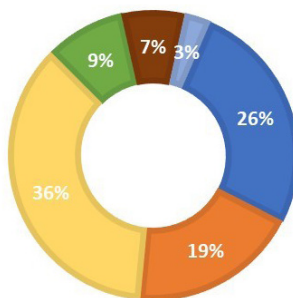
Bien sûr. Même si les méthodes de calcul ne sont pas toujours exactement identiques, on peut faire des comparaisons assez fiables avec les indicateurs calculés pour des secteurs d'activité terrestre. Généralement, on compare le maritime au domaine du bâtiment et des travaux publics (BTP) qui est souvent considéré comme le secteur d'activité le plus dangereux à terre.

En 2016, le temps d'arrêt moyen par accident du BTP était de 70 jours, soit 7 de moins que pour le maritime. Mais surtout, l'indice de mortalité était de 0,075, c'est-à-dire 4 à 5 fois moins élevé que celui obtenu pour le maritime... Une bonne illustration des progrès qu'il reste à faire en matière de prévention des risques professionnels.

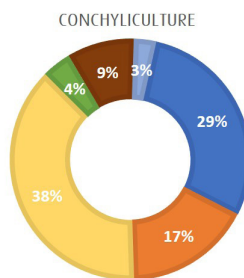
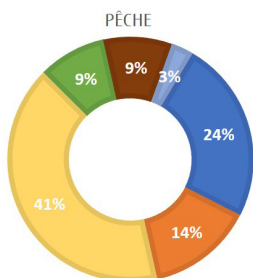


Répartition des accidents en fonction de la zone corporelle atteinte

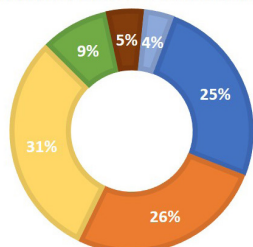
Tous secteurs de navigation confondus, les accidents du travail maritime touchent en priorité les membres supérieurs et plus particulièrement les mains. Viennent ensuite les membres inférieurs et le dos. Les autres sièges sont moins souvent atteints et les polytraumatismes restent rares.



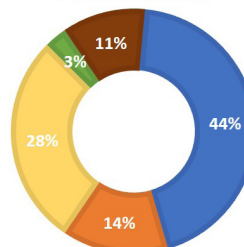
Répartition des accidents par type de navigation



COMMERCE ET PLAISANCE PROFESSIONNELLE



SERVICES PORTUAIRES



- Membres supérieurs
- Torse & organes
- Tête, cou ou colonne vertébrale
- Membres inférieurs
- Dos
- Autres*

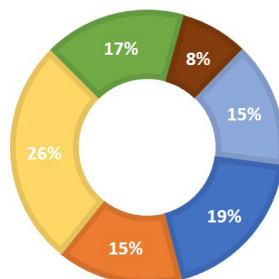
* Autres : les blessures aux localisations anatomiques multiples ou imprécises

Cette répartition des lésions est comparable à celle des années précédentes confirmant l'importance des lésions des mains à la pêche et des problèmes de dos au commerce.

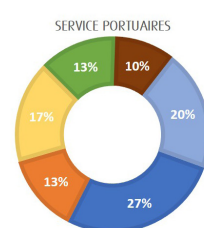
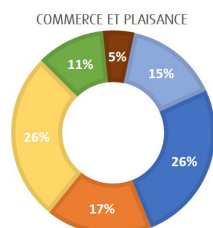
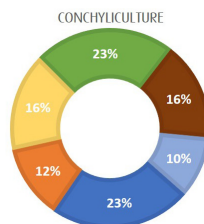
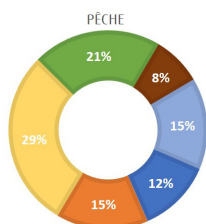


Répartition des accidents par type de blessures

Les lésions les plus courantes sont les chocs traumatiques. Les luxations, foulures ou entorses ainsi que les blessures et plaies superficielles restent fréquentes même si elles sont en diminution depuis 2015. Les fractures sont plus rares.



Répartition des accidents par type de navigation



- Choc
- Luxation, entorse, foulure
- Plaie & blessure superficielle
- Autres*
- Fracture osseuse
- Commotion et traumatisme interne

* Autres : amputations traumatiques, brûlures, empoisonnements, infections, noyades, effets de bruit, températures extrêmes, blessures multiples et autres blessures

À la pêche les lésions par choc et les plaies sont les atteintes les plus communes. Au commerce, les luxations, les foulures, les lésions par choc représentent la moitié des atteintes.

Les plaies et blessures superficielles aux cultures marines et les chocs traumatiques dans les services portuaires sont également des atteintes fréquentes. Ces données sont comparables d'une année à l'autre.



Les décès et disparitions

| Événements | Pêche | Cultures marines | Commerce | Services portuaires | Plaisance professionnelle | Total |
|-----------------|----------|------------------|----------|---------------------|---------------------------|-----------|
| Chute à la mer | 1 | - | 1 | - | - | 2 |
| Naufrage | 2 | - | - | - | - | 2 |
| Lésion mortelle | 3 | - | - | - | - | 3 |
| Autres | 1 | 2 | 2 | - | - | 5 |
| Total | 7 | 2 | 3 | 0 | 0 | 12 |

Ce tableau comprend les décès de marins de nationalité française dans les suites d'un accident survenu à bord reconnu par l'ENIM, hors ENIM ou encore lors d'un accident de trajet (domicile-travail). En 2016, le nombre de décès relevé par le SSGM s'élève à 12. Les chutes à la mer et les naufrages sont à l'origine de quatre disparitions. On décompte un accident de trajet. Par ailleurs, 3 marins étrangers sont décédés alors qu'ils étaient embarqués sur des navires sous pavillon français.

Le taux de mortalité est le nombre d'accidents mortels survenant sur une année pour 10 000 marins.

7 décès ont eu lieu à la pêche contre 10 en 2015. Dans ce secteur, ce taux a diminué, passant de 6,2 à 3,75 décès pour 10 000 marins et se rapprochant ainsi du taux de mortalité de l'ensemble de la profession. Cependant, le nombre d'accidents mortels est éminemment variable d'une année à l'autre, car il est en relation avec le nombre de naufrages et d'accidents de navigation.

- **Ensemble de la profession - Taux de mortalité** : 3,12 pour 10 000 marins
- **Pêche** : 3,75 pour 10 000 marins-pêcheurs
- **Tous secteurs d'activité en France** : 0,28 pour 10 000 salariés
- **Secteur d'activité du BTP** : 0,75 pour 10 000 salariés
- **Secteur d'activité du transport et de l'énergie** : 0,58 pour 10 000 salariés

En France, le travail en mer reste un secteur particulièrement dangereux en termes de mortalité par accident de travail. En 2016 le taux de survenue d'un accident mortel a été 11 fois supérieur à celui de l'ensemble des secteurs d'activités (10 fois en 2015) et 5 fois plus élevé que dans le secteur des transports.



Focus sur les accidents du travail à la conchyliculture

Le Dr Thierry Lassiège est médecin des gens de mer et responsable pour le littoral Sud-Atlantique. Dans cette région, de nombreux marins travaillent dans des établissements de cultures marines.

Quels sont les types principaux d'accidents du travail à la conchyliculture ?

Bien que plus rares que dans le secteur de la pêche, certains accidents peuvent être mortels. On dénombre ainsi 8 décès par naufrage ou chute à la mer depuis 2005. Certaines noyades trouvent leur origine dans les équipements de protection de type cuissardes ou waders (salopettes englobant des cuissardes) où l'eau peut s'engouffrer lors de la chute. Le chavirement d'un chaland trop chargé a aussi causé des noyades. Certains accidents sont très spécifiques de ce milieu. Par exemple, des plaies des pieds sont provoquées par la perforation des semelles par des restes métalliques de parcs enfouis dans les sédiments. Les projections de corps étrangers dans les yeux sont fréquentes.

Quelles mesures de prévention peuvent être mises en œuvre ?

Dans le cadre de la visite d'aptitude à la navigation, je reçois l'ensemble des conchyliculteurs de la Gironde au moins tous les deux ans. C'est l'occasion de faire de la prévention en rappelant certains principes de sécurité. Les cuissardes et waders ne doivent pas être portés lorsque le navire circule, mais uniquement lorsque celui-ci est à l'arrêt pour marcher dans les parcs à huîtres. Les parcs devraient être nettoyés régulièrement des restes métalliques.

Les chalands doivent porter des marques d'enfoncement et le chargement ne doit pas enfoncer ces marques. Les conchyliculteurs devraient porter le cordon coupe-circuits au poignet lorsqu'ils manœuvrent au poste de commande extérieur et le personnel qui commande les grues de levage doit avoir été formé.

Quels équipements de protection individuelle sont conseillés ?

Le vêtement à flottabilité Intégrée (VFI) devrait être utilisé systématiquement si la visibilité est mauvaise, pour tout jeune de moins de 18 ans et chaque fois que le patron de l'embarcation le juge nécessaire.

Je conseille aussi le port de bottes, de cuissardes ou de waders équipés de semelles anti-perforation, l'utilisation de bottes de sécurité lors du travail en cabane ou au mas et le port d'un casque pendant les manipulations nécessitant une grue.



Les maladies professionnelles (MP) reconnues par l'ENIM

| Type de maladies professionnelles | Nombre de cas en 2016 |
|---|-----------------------|
| Amiante (tableaux 30 et 30 bis) | 54 |
| Surdité | 11 |
| Troubles musculo-squelettiques [TMS] (tableau 57) | 141 |
| Lésions chroniques du ménisque (tableau 79) | 5 |
| Affections chroniques du rachis lombaire (tableau 97 et 98) | 23 |
| Autres maladies professionnelles | 12 |
| Total des maladies professionnelles reconnues en 2016 | 246 |

Le tableau ci-dessus fait apparaître la répartition des maladies professionnelles par syndrome. Ce tableau prend en compte les « nouveaux » cas reconnus au cours de l'année 2016. Ces maladies peuvent trouver leur origine dans des expositions professionnelles parfois anciennes et le patient peut être en retraite au moment de l'apparition de sa maladie.

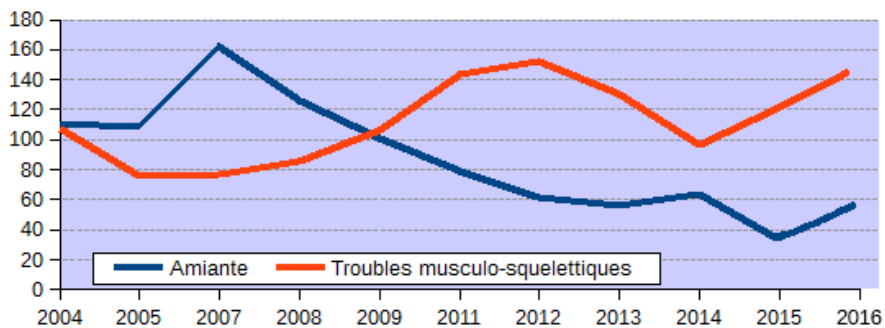
À la différence des accidents du travail, on ne calcule pas d'indices de fréquence, car, compte tenu de la variété des délais de latence et des durées d'exposition d'une pathologie à l'autre, on ne saurait à quel nombre de salariés rapporter le nombre de cas. On mesure donc les évolutions des reconnaissances par l'ENIM des maladies professionnelles.

246 maladies professionnelles ont été reconnues en 2016, soit 26 nouveaux cas de plus qu'en 2015. Les troubles musculo-squelettiques restent les maladies professionnelles les plus fréquentes. Elles atteignent 57 % des patients. Chez les travailleurs salariés terrestres, ils représentent 87 % des maladies professionnelles reconnues. Malgré une baisse observée en 2013 et 2014, les atteintes des articulations des muscles et des tendons connaissent deux augmentations consécutives en 2015 et 2016, pour passer de 87 à 141 cas et se retrouver proches de leur valeur de 2012. Les atteintes rachidiennes restent sous-représentées (tableaux 97 et 98) car plutôt déclarées et reconnues comme accident du travail maritime.

Concernant les maladies en rapport avec une exposition à l'amiante, le nombre de nouveaux cas a augmenté. Ils représentent au total 20 % des maladies professionnelles des marins contre 8,3 % des maladies professionnelles reconnues chez les travailleurs salariés du régime général. Néanmoins, depuis 2007, leur incidence a globalement décliné chez les gens de mer.



Évolution du nombre de reconnaissance des TMS et des maladies liées à l'amiante



L'inversion entre le nombre de maladies dues à l'amiante et celles dues aux troubles musculo-squelettiques constatée en 2009, est toujours présente en 2016.



L'action de la Direction des affaires maritimes

En 2016, le nombre d'accidents du travail maritime (ATM) a connu une faible diminution par rapport à 2015. L'indice de fréquence de survenue des ATM est par contre stable depuis 2012. Les principales causes d'accidents tous secteurs d'activité confondus, sont les manutentions et les chutes. Le métier de marin reste globalement le métier le plus dangereux en France en termes de mortalité au travail.

Il sera difficile de faire baisser la dangerosité du métier de marin sans des méthodes renouvelées de prévention et des actions volontaristes mises en œuvre par l'ensemble des acteurs de la filière.

Le Service de santé des gens de mer s'investit dans la prévention des accidents et des maladies professionnelles maritimes en :

- participant aux démarches de prévention au sein des entreprises maritimes (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, visites des navires et des postes de travail) ;
- surveillant l'état de santé des marins soumis à des expositions professionnelles ;
- prévenant la désinsertion professionnelle des marins, en partenariat avec le Service social maritime ;
- animant deux groupes de travail sur les addictions et les risques psychosociaux ;
- ayant collaboré à deux études scientifiques d'évaluation des risques professionnels chez les gens de mer : une évaluation des risques psychosociaux chez les marins du commerce avec le CERLIS, laboratoire de sociologie de l'université Paris-Descartes et l'étude SUMER (surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) du Ministère en charge du travail ;
- participant au plan d'action gouvernemental 2013-2017 de lutte contre les drogues et les conduites addictives de la MILDECA.



Glossaire

AT : accident du travail

ATM : accident du travail maritime

BEAmer : Bureau d'enquêtes sur les événements de mer

CCMM : Centre de consultation médicale maritime

CERLIS : Centre de recherche sur les liens sociaux

CNAMTS : Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

CROSS : Centre régional opérationnel de surveillance et de sauvetage

ENIM : Établissement national des invalides de la marine

IMP : Institut maritime de prévention

MTEs : Ministère de la transition écologique et solidaire

MILDECA : Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives

MP : maladie professionnelle

SSGM : Service de santé des gens de mer

SSM : Service social maritime

TMS : troubles musculo-squelettiques

VFI : vêtement flottant individuel

Rapport établi par le Service de santé des gens de mer avec des données provenant de l'IMP, l'ENIM, le BEA-mer, les CROSS, la CNAMTS et la Presse quotidienne régionale.





**Ministère de la Transition écologique
et solidaire**

Direction générale des Infrastructures,
des Transports et de la Mer

Direction des affaires maritimes
Service de santé des gens de mer

Tour Séquoia
92 055 La Défense cedex

Tél. +33 (0)1 40 81 21 22

ssgm.dam.dgitm@developpement-durable.gouv.fr



MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET SOLIDAIRE

Rédaction : Pierre Tartière, Thierry
Sauvage, MTES/DGITM/SSGM

Crédit photo : couverture de haut en bas :
Arnaud Bouissou et Laurent Mignaux, photo-
thèque Terra, MTES-MCT, page 13 : Jennifer
Almas, DIRM NAMO/SSGM

Mise en page-PAO : Benoit Cudelou MTES-
MCT/SG/SPSSI/ATL2

Impression : MTES-MCT/SG/SPSSI/ATL2,
brochure imprimée sur du papier certifié éco-
label européen



IMPRIM'VERT®

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 05-161 المؤرخ في 22 ربيع الأول عام 1426 الموافق أول مايو سنة 2005 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 15 صفر عام 1426 الموافق 26 مارس سنة 2005 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، لاسيما المادة 12 منه،

يقرّان ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 15 صفر عام 1426 الموافق 26 مارس سنة 2005 والمذكور أعلاه، يحدّد هذا القرار نموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري والتجاري.

المادة 2 : يرفق نموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري والتجاري في ملحق هذا القرار.

المادة 3 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 20 ربيع الأول عام 1427 الموافق 18 أبريل سنة 2006.

وزير العمل
والضمان الاجتماعي
الطيب لوح

وزير النقل
محمد مفلوي

الملحق

نموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري والتجاري

بين مجهزة السفينة (اللقب والاسم أو اسم الشركة) :

العنوان أو مقر الشركة :

من جهة،

والمستخدم الملاح (اللقب والاسم) :

الصفة :

تاريخ ومكان الازدىاد :

رقم التسجيل : ميناء التسجيل :

من جهة أخرى

3 - أجسام العربات البرية (الأخرى غير المستعملة عبر السكة الحديدية)،

4 - أجسام عربات السكة الحديدية،

5 - أجسام العربات الجوية،

6 - أجسام العربات البحرية والبحيرية،

7 - البضائع المنقولة،

8 - الحريق والانفجار والعناصر الطبيعية،

9 - أضرار أخرى لاحقة بالأملك،

10 - المسؤولية المدنية للعربات البرية غير المحركة ذاتيا،

11 - المسؤولية المدنية للعربات الجوية،

12 - المسؤولية المدنية للعربات البحرية والبحيرية،

13 - المسؤولية المدنية العامة،

14 - القروض،

15 - الكفالة،

16 - الخسائر المالية المختلفة،

17 - الحماية القانونية،

18 - المساعدة (مساعدة الأشخاص المعرضين

للصعوبات، لاسيما خلال تنقلاتهم)،

20 - الحياة - الوفاة،

21 - الزواج - الولادة،

22 - تأمينات متعلقة بأموال الاستثمار،

24 - الرسمة،

25 - تسيير الأموال الجماعية،

26 - الاحتياط الجماعي.

يخضع كل تعديل لأحد العناصر المكونة لملف طلب الاعتماد إلى الموافقة المسبقة لإدارة رقابة التأمينات.

وزارة النقل

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1427 الموافق 18 أبريل سنة 2006، يحدّد نموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري والتجاري.

إنّ وزير النقل،

ووزير العمل والضمان الاجتماعي،

المادة 6 : العطلة السنوية المدفوعة الأجر

يستفيد المستخدم الملاح في كل شهر من الملاح، من عطلة استراحة وراحة قانونية تحسب كالتالي :

المادة 7 : الأجر

تحدد العناصر المكونة للأجر الشهري للمستخدم الملاح كما يأتي :

- الأجر القاعدي :
- تعويضات عن الخبرة المهنية :
- علاوات وتعويضات أخرى مرتبطة بالملاح :
- مطابق للصنف/ قسم من سلم الأجر المعمول به.

المادة 8 : اشتراكات الضمان الاجتماعي

يلتزم مجهز السفينة بتسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي للمستخدم الملاح طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 9 : التأمين

بالإضافة إلى اشتراكات الضمان الاجتماعي المنصوص عليهما في المادة السابقة، يلتزم مجهز السفينة باكتتاب تأمين لفائدة المستخدم الملاح طبقا لأحكام المادة 430 من الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 29 شوال عام 1396 الموافق 23 أكتوبر سنة 1976 والمتضمن القانون البحري، المعدل والمتمم.

المادة 10 : الإملادة إلى الوطن

يلتزم المجهز بإعادة المستخدم الملاح إلى الوطن طبقا لأحكام المواد من 449 إلى 451 من الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 29 شوال عام 1396 الموافق 23 أكتوبر سنة 1976 والمتضمن القانون البحري، المعدل والمتمم.

المادة 11 : حكم نهائي

يحرر عقد التوظيف هذا في ثلاث (3) نسخ تسلّم واحدة منها إلى المستخدم الملاح.

حرر بـ في

المستخدم الملاح

(توقيع يسبقه اللقب والاسم وإشارة قرىء وصدق عليه)

مجهز السفينة

(توقيع يسبقه اللقب والاسم)

تم الاتفاق على ما يأتي :

المادة الأولى : التوظيف والتوظيف

يوظف المستخدم الملاح :

ابتداء من / / بصفته (الوظيفة) :

على متن السفينة رقم التسجيل :

ميناء التسجيل : مبحر في :

المادة 2 : مدة العقد

يبرم العقد :

- بموجب عقد في رحلة ينتهي بوصول السفينة المعينة أعلاه بميناء

- بموجب عقد ذي مدة محددة من شهر/ أشهر يوم/ أيام بسبب

- بموجب عقد ذي مدة غير محددة (1).

المادة 3 فترة تجريبية

يخضع المستخدم الملاح الذي تم توظيفه لفترة تجريبية من شهر/ أشهر.

المادة 4 : الإشعار المسبق

في حالة فسخ هذا العقد عن طريق استقالة المستخدم الملاح الذي تم توظيفه، يلزم هذا الأخير باحترام مهلة الإشعار المسبق من خمسة عشر (15) يوما كما هو منصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 15 صفر عام 1426 الموافق 26 مارس سنة 2005 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري.

غير ان استقالة المستخدم الملاح الضابط لا تصبح فعالية إلا بعد وفاء هذا الأخير بالتزاماته المكتتبه عند توظيفه.

المادة 5 : أجل العطلة

عندما يعتزم المجهز فسخ هذا العقد، يتعين عليه في هذه الحالة، تبليغه إلى المستخدم الملاح، وعليه بالإضافة إلى ذلك، احترام أجل العطلة طبقا للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل في هذا المجال. وفي هذه الحالة، لا يكون فسخ العقد فعليا إلا بعد أجل يوم/ أيام من التبليغ دون أن يقل ذلك عن خمسة عشر (15) يوما.

(1) شطب الإشارات غير المفيدة.

صور لأنواع الأخطار البحرية



الشكل رقم 02 الغريق في البحر



الشكل رقم 03 أخطار القطاعات المغلقة



الشكل رقم 04 أخطار الصدمات الكهربائية



الشكل رقم 05 خطر الانفجار في الماكينات أو المولدات أو الضواغط أو الغلايات



الشكل رقم 06 أعمال المرافقة لرجال البحر



الشكل رقم 07 خطر القرصنة



الشكل رقم 08 حوادث اختبار قوارب النجاة



الشكل رقم 09 حوادث اعمال التلحيم

المراجع

أولاً: المؤلفاتأ- المؤلفات باللغة العربية:

1. د. سهيل إدريس - المنهل قاموس فرنسي عربي - طبعة دار الآداب للنشر والتوزيع بيروت 2005 .
2. د. مصطفى كمال طه ،الوجيز في القانون البحري ، دار الجامعة الجديدة ، 1995
3. كتيب إرشادات اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و الضمان الاجتماعي للبحارة ، مكتب العمل الدولي جنيف ، لمنظمة العمل الدولية لسنة لا 2012 ، المجلد الأول
4. د.عبد المجيد الشواربي ، قانون التجارة البحرية في ضوء الفقه و القضاء ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 1989 .
5. د. علي جمال الدين عوض ، القانون البحري دراسة القانون المصري و قوانين البلاد العربية مقارنة بالقانون الفرنسي و الانجليزي ، دار النهضة العربية ، سنة 1969 .
6. طالب حسن موسى ، القانون البحري ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ط 2007 .
7. علي حسن يونس ، العقود البحرية ، دار الكتاب الحديث للطبع و النشر و التوزيع ، الكويت ، دون طبعة .
8. المستشار الدكتور كمال حمدي ، عقد العمل البحري ، منشأة المعارف ، جلال حزي و شركاؤه ، الطبعة الثانية 2002 .
9. مدحت حافظ إبراهيم ، شرح قانون التجارة البحرية الجديد ، مكتبة غريب ، مصر ، الطبعة 01 ، سنة 1991 .
10. د.محمد فريد العريني و هاني دويدار ، مبادئ القانون التجاري و القانون البحري ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة ، طبعة 2000 .
11. د.هاني دويدار ، الوجيز في القانون البحري ، الجزء 1 السفينة ، مكتبة و مطبعة الاشعاع الفنية طبعة 1993.
12. د.هاني دويدار ، الوجيز في القانون البحري ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، طبعة 2001.
13. د. محمود سمير الشرقاوي ، القانون البحري ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1967.
14. د ، علي البارودي هاني محمد الدويدار ، مبادئ القانون التجاري و البحري ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية 1987 .

15. د. محمود سمير الشرفاوي ، القانون البحري ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1967.
16. د ، علي البارودي هاني محمد الدويدار ، مبادئ القانون التجاري و البحري ، 1987 .
17. د. حسين النوزي ، التنظيم القانوني لانقضاء عقد العمل البحري ، مجلة المحاماة المصرية العدد 03 ، سنة 1976 .
18. الدكتور . عبد الحميد الشواربي ، قانون التجارة البحرية في ضوء الفقه و القضاء ، طبعة 1989
19. الدكتور بن عزوز بن صابر - الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الكتاب الأول مدخل الى قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية للنشر الجزائر ، الطبعة الأولى 2009
20. د- بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري-الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والأثار المترتبة عنها-دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر -الطبعة الأولى -2010 م
21. الدكتور أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثالثة لسنة 2012 .
22. د.أحمية سليمان -ليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري .ديوان لمطبوعات الجامعية الطبعة الثانية.2003.
23. د-محمد حسين منصور-قانون العمل (ماهية قانون العمل ،عقد العمل الفردي ، عقد العمل الجماعي ،النقابات العمالية ، المنازعات الجماعية،التسوية والوساطة والتحكيم، الاضراب والاعلاق)-منشورات الحلبي الحقوقية بيروت- لبنان الطبعة الأولى 2010
24. محمد إبراهيمي - الوجيز في شرح الإجراءات المدنية - الجزء الثاني - ديوان المطبوعات الجامعية طبعة 1999 ص 152 .
25. كمال حمدي - أشخاص الملاحة البحرية - دار المعارف الإسكندرية طبعة 2004
26. ذيب عبد السلام ، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر ، طبعة 2003.
27. نبيل عبد اللطيف ، نظام التأمين الاجتماعي في مصر تشريعا و تطبيقا ، الطبعة الثانية 1993 .
28. د. أحمد حسن البرعي : الوجيز في التامينات الاجتماعية - الطبعة الأولى - دار الفكر العربي 1982

29. م. د. رمضان جمال كامل : موسوعة التأمينات الاجتماعية ، دار الألفي لتوزيع الكتب القانونية بالمينا ، الطبعة الأولى 1999، ص 162
30. د. السيد عيد نايل ، الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود 1417هـ
31. د. جلال إبراهيم : شرح قانون التأمينات الاجتماعية ، دار النهضة العربية ، 2000-2001 .
32. د. عبد الكريم نصير ، د. أحمد السيد موسى ، دروس في أحكام عقد العمل الجماعي و التأمينات الاجتماعية ، 1999.
33. خالد علي سليمان بني احمد ، قانون الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية ، الطبعة الأولى دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2007
34. سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد ، دار الهدى عين مليلة ، الجزائر ، طبعة 2011.
35. الأستاذ سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد ، دار الهدى ، الطبعة 02، 2014 .
36. الأستاذ سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، دار الهدى ، الجزائر ، ط 01 ، سنة 2013.
37. محمد حسين منصور ، التأمينات الاجتماعية ، نشأة المعرف الإسكندرية ، بدون طبعة ، دون سنة النشر
38. مختار محمود الهاشمي ، التأمين التجاري و الاجتماعي ، الطبعة الأولى مؤسسة رؤية للطباعة و النشر و التوزيع ، الإسكندرية ، 2008
39. الفنجري محمد ، المذهب الاقتصادي في الإسلام ، الطبعة الثانية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1986 .
40. إلياس يوسف و عدنان العابد ، قانون الضمان الاجتماعي ، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، جامعة بغداد العراق ، دون سنة نشر .
41. صقر محمد أحمد ، الاقتصاد الإسلامي (مفاهيم و مرتكزات) ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر 1978 .

42. عبد الكريم فتحي أحمد و أحمد العسال ، النظام الاقتصادي في الإسلام (مبادئه و أهدافه) ، الطبعة الثامنة ، مكتبة وهبة ، عابدين مصر ، 1992 .
43. السعيد صادق مهدي ، العمل و الضمان الاجتماعي ، في الإسلام دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، مطبعة المعارف ، بغداد العراق ، 1971.
44. القرضاوي يوسف ، فقه الزكاة ، الطبعة الأولى ، دار المعرفة ، بيروت ن لبنان ن 1996.
45. مصطفى أحمد أبو عمرو ، الأسس العامة للضمان الاجتماعي ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى ، 2010 .
46. حسين عبد اللطيف حمدان ، الضمان الاجتماعي أحكامه و تطبيقاته ، دراسة تحليلية شاملة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت 2009 .
47. محمد لبيب شنب ، الاتجاهات الحديثة لتفرقة بين حوادث العمل و الأمراض المهنية ، دار الفكر العربي ، الطبعة الأولى ، 1967 .
48. دأحمد حسن البرعي ، الوجيز في التأمين الاجتماعي ، الطبعة الثانية دار الفكر العربي
49. د. مصطفى كمال طه أساسيات القانون البحري -دراسة مقارنة - السفينة أشخاص الملاحة البحرية - النقل البحري الحوادث البحرية - الضمان التأمين البحري -منشورات الحلبي الحقوقية الطبعة الأولى -2006.
50. منى جريج معجم المصطلحات القانونية -عربي -فرنسي -إنكليزي -مع مسردين فرنسي و إنكليزي -مكتبة لبنان - الطبعة الأولى 2008 .
51. د. عبد الخالق عزة - قاموس المصطلحات القانونية والاقتصادية والتجارية فرنسي عربي الطبعة الأولى 1955 دار المعارف بالإسكندرية.
52. - مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، دارالثقافة عمان، 1999.
53. - عوني محمود عبيدات ، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى.
54. أحمد محمد محرز ، الخطر في التأمين إصابات العمل. دار النهضة العربية 2003 .
55. محمد لبيب شنب ،مدى تغطية تأمين إصابة العمل حوادث الطريق، مجلة العلوم القانونية، جامعة عين شمس ،السنة الحادية عشر العدد الثاني يوليو 1969 .
56. أ.عوني محمود عبيدات: شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل، الطبعة الأولى، 1998

57. د.أحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط الثالثة، 2005
58. د.سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2008 .
59. أ- حمودي عبد الرزاق -دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية بقرارات قضائية جد حديثة لم يسبق نشرها الجزء الأول -دار خطاب بومرداس الجزائر طبعة 2010 -2012
60. عصمت الهواري قضاء النقض في منازعات العمل و التأمينات جزء رابع .
61. عصمت الهواري قضاء النقض في منازعات العمل و التأمينات جزء خامس .
62. المجاة القضائية لسنة 1999، العدد 55.
63. المجلة القضائية لسنة 1996، العدد 02.
64. المجلة القضائية لسنة 1998، العدد 01.
65. المجلة القضائية لسنة 1998، العدد 02.
66. المجلة القضائية عدد 2 لسنة 1997.
67. مجلة قضائية العدد الأول لسنة 2005
68. المجلة القضائية لسنة 1993، العدد 04، ص253.
69. مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2005
70. المجلة القضائية لسنة 1999 العدد 54.

ب- المؤلفات باللغة الفرنسية:

71. René Rodière , Traité générale du droit maritime – l’armement ,Dalloz, 1976.
72. Piere Bonassie, Christian Scapel,Traite De Droit Maritime – Droit Maritime LGDJ2006
73. G.H :Camerlyneek.Droit du travail .12^{em} édition. Dalloz.1984
74. Guide Pratique de législation et de réglementation de travail. I.N.T. Livre 5

75. Mémento pratique Français=LEFEBVRE, Sociale : droit du travail et sécurité sociale,n°5001
76. P.ANDLAUER, 'l'exercice de la médecine du travail' ;ed.Flammarion Médecine-Sciences,paris ,1972.
77. Geoge RIPERT , droit maritime , tome 1, reimpression photomécanique , les précédés dorel , paris 1950
78. Cathrine Puigelier – droit du travail– (les relations individuelles 3 édition Dalloz 2001 .
79. LAMY SOCIAL, droit de travail – sécurité sociale , edité par lamy sa .1995 page 1674 .
80. GH.Camerlynch et Gerard Lyon–droit du travail– 8° édition 1976 .
Jean Jacque Dupeytoux « droit de la sécurité sociale , précis dalloz 6 eme édition ,1975.
81. J.JDupeyroux,droit de la sécurité sociale 11 e edition dalloz 1988.
82. Delebecque, Philippe– droit maritime–daloz–edition2014
83. bloche gean– filippe code du travail maritime nouvelle Edition annotée et commentée–edition du puits fleuri 2010
84. Verkindt, Pierre–Yves le doit de travail Dalloz 2014
85. – Tayeb. Belloula : accident de travail et maladies professionnelles. Édition Dahlab. 1993, P 127.
86. Yves saint jours, traité de sécurité sociale, tome II ; les accidents du travail ; LGDJ, 1982.
87. KESSLER Francis, Droit de la protection sociale, 2ème éditon, Dalloz,Paris, 2005.

ثانيا - :الرسائل و المذكراتأ- الرسائل

88. فليسي زهور، عقد العمل البحري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، جامعة الجزائر (01) كلية الحقوق بن عكنون ، منشورة .
89. حمود ولد محمد عبد الله التزامات المجهز في اطار عقد العمل البحري في التشريعين الجزائري والموريتاني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة وهران ، كلية الحقوق ، فرع القانون الاجتماعي.

ب- المذكرات

90. ولي بلقاسم ، التأمينات الاجتماعية على ضوء الممارسة القضائية ن مذكرة نهاية الدراسة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، الدفعة السابعة عشر ، 2006-2009.
91. ياحو نعيمة وعميرو نعيمة، التعويض عن الأضرار الناشئة عن تزامن حادث العمل وحادث المرور، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص القانون الإجتاعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2013 .
92. أحمد هرقة دليلة وكواشي مروة، حوادث العمل في التشريع الج ا زئري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة، 2014.
93. بن طيب مريم ، ين يشو مريم ، واقع نظام التقاعد في الجزائر و علاقته بالضمان الاجتماعي ، دراسة حالة بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد ، مذكرة ماستر علوم اقتصادية ، معهد العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية ، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت، 2016/2017 .

ثالثا - المقالات

94. أميرة أمكيدش ، جريدة الجزائر ، عدد يوم 2019/11/19

رابعاً - القرارات القضائية

95. قرار محكمة النقض الجنائية الفرنسية بتاريخ 25 ماي 1993 حول قضية التمييز العنصري، n° R I S1000 1993

96. القرار الصادر بتاريخ 2010/07/07 تحت رقم 10/01953 عن مجلس قضاء سطيف الغرفة الاجتماعية بين (ه، س) و مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة سطيف .

97. القرار الصادر بتاريخ 1998/10/03 عن مجلس قضاء سطيف الغرفة الاجتماعية بين ب ، أ و مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة برج بوعريج .

خامساً :الاتفاقيات و التوصيات الدولية:أ-الاتفاقيات الدولية

98. إتفاقية حول تأمين البحارة على المرض 1936 (رقم 056)
99. إتفاقية حول تقديم الغذاء و الوجبات (البحارة)، 1946 (رقم 068)
100. إتفاقية حول منح البحارة ، 1946 (رقم 071)
101. الإتفاقية الدولية. رقم 87 لسنة 1948
102. الاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29 يونيو 1951 في دورته 34 وبدأ نفاذها في 23 مايو 1953.
103. اتفاقية الفحص الطبي (صيادو الأسماك) لسنة 1959 (رقم 113)
104. اتفاقية عقود استخدام صيادي الأسماك لسنة 1959 (رقم 114)
105. اتفاقية شهادات كفاءة صيادي الأسماك لسنة 1966 (رقم 125)
106. اتفاقية إقامة الأطقم على ظهر سفن الصيد ، لسنة 1966 (رقم 126)
107. اتفاقية استمرار الاستخدام (عمال البحر)، 1976 (رقم 145)
108. اتفاقية الاجازة السنوية المدفوعة الأجر البحارة ، 1976 (رقم 146)
109. اتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا) لسنة 1976 رقم 147 و البروتوكول الخاص بها سنة 1966
110. اتفاقية العمل في الموانئ لسنة 1973 (رقم 137)

111. اتفاقية السلامة و الصحة في عمليات المناولة بالموانئ لسنة 1979 (رقم152)
112. اتفاقية دولية رقم 155 الصادرة في 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن و صحة العمال داخل أماكن العمل و التي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983 المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59/06 المؤرخ في 11/02/2006 جريدة رسمية عدد 7 لسنة 2006.
113. اتفاقية العمل رقم 15 المتعلقة بتحديد وحماية الأجور المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته 11 في مارس 1983.
114. اتفاقية هوية البحارة مراجعة 2003(رقم185)
115. اتفاقية تعيين و توظيف البحارة 1996 (رقم 179)
116. اتفاقية تفتيش العمل (البحارة) 1996(رقم 178)
117. اتفاقية إعادة البحارة الى أوطانهم مراجعة (1987)رقم 166
118. اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة مراجعة 1987 (رقم 165)
119. اتفاقية الحماية الصحية و الرعاية الطبية للبحارة 1987(رقم164)
120. اتفاقية رعاية البحارة 1987(رقم 163)
121. إتفاقية العمل البحري 2006 رقم 186 المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 15-260 المؤرخ في 07 أكتوبر 2015 المتضمن التصديق على اتفاقية العمل البحري جريدة رسمية عدد 05 الصادرة بتاريخ 31يناير 2016 ص 03.
122. الاتفاقية العربية لرقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، التي صادق عليها مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة المنعقد في مارس 1977
- ب-توصيات مؤتمر العمل الدولي :**
123. التوصية رقم 07 بشأن تحديد ساعات العمل في صناعة صيد الأسماك
124. التوصية رقم 08 بشأن تحديد ساعات العمل في الملاحة الداخلية
125. التوصية رقم 09 بشأن وضع مدونات قانونية وطنية للبحارة
126. التوصية رقم 10 بشأن تأمين البحارة من البطالة
127. التوصية رقم 28 بشأن المبادئ العامة للتفتيش على ظروف عمل البحارة
128. التوصية رقم 33 بشأن المعاملة بالمثل في مجال حماية العمال المستخدمين في شحن و تفريغ السفن من الحوادث
129. التوصية رقم 34 بشأن التشاور مع منظمات العمال و أصحاب العمل في اعداد اللوائح المتعلقة بسلامة العمال المستخدمين في شحن و تفريغ السفن

130. التوصية رقم 40 بشأن تعجيل تطبيق مبدأ المعاملة بالمثل المنصوص عليه في الاتفاقية المعتمدة 1932
131. التوصية رقم 48 بشأن تعزيز رعاية البحارة أثناء وجودهم في الموانئ
132. التوصية رقم 49 بشأن ساعات العمل و الأطقم على ظهر السفن
133. التوصية رقم 75 بشأن الاتفاقات المتعلقة بالضمان الاجتماعي للبحارة
134. التوصية رقم 76 بشأن الرعاية الطبية لمعولي البحارة
135. التوصية رقم 77 بشأن تنظيم التدريب على الخدمة في البحر
136. التوصية رقم 78 بشأن تقديم أصحاب السفن أغطية النوم و أدوات المائدة و غيرها من الأدوات للأطقم
137. التوصية رقم 85 بشأن حماية الأجور
138. التوصية رقم 97 بشأن حماية صحة العمال في أماكن العمل
139. توصية رقم 105 بشأن محتويات الصيدليات على سطح السفن
140. التوصية رقم 106 بشأن الاستشارة الطبية في البحر
141. التوصية رقم 107 بشأن استخدام البحارة للعمل على سفن مسجلة في بلد أجنبي
142. التوصية رقم 108 بشأن الظروف الاجتماعية للبحارة و سلامتهم
143. التوصية رقم 109 بشأن الأجور و ساعات العمل و أعداد العاملين على ظهر السفن
144. التوصية رقم 112 بشأن الخدمات الصحية المهنية في أماكن العمل
145. التوصية رقم 126 بشأن التدريب المهني لصيادي الأسماك
146. التوصية رقم 137 بشأن التدريب المهني للبحارة
147. التوصية رقم 138 بشأن الترفيه عن البحارة في البحر و الموانئ
148. التوصية رقم 139 بشأن مشاكل العمالة الناشئة عن التطورات التقنية على سطح السفن
149. التوصية رقم 140 بشأن تكييف الهواء في أماكن إقامة البحارة و بعض الأماكن الأخرى على ظهر السفينة
150. التوصية رقم 141 بشأن مكافحة الضوضاء الضارة في أماكن إقامة البحارة و أماكن العمل على ظهر السفينة
151. التوصية رقم 142 بشأن وقاية البحارة من الحوادث المهنية
152. التوصية رقم 145 بشأن المضاعفات الاجتماعية للطرائق الجديدة المتبعة في مناولة البضائع على أرصفة الموانئ
153. التوصية رقم 153 بشأن حماية عمال البحر الشباب
154. التوصية رقم 154 بشأن استمرار استخدام عمال البحر

155. التوصية رقم 155 بشأن تحسين المعايير على السفن التجارية
156. التوصية رقم 160 السلامة و الصحة المهنيين في عمليات المناولة بالموانئ
157. التوصية رقم 173 بشأن رعاية البحارة في البحر و في الموانئ
158. التوصية رقم 174 بشأن إعادة البحارة إلى أوطانهم
159. التوصية رقم 185 بشأن التفتيش على ظروف عمل و معيشة البحارة
160. التوصية رقم 186 بشأن تعيين و توظيف البحارة
161. التوصية رقم 187 بشأن أجور و ساعات عمل البحارة و تزويد السفن بالأطعم
162. التوصية رقم 199 بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك

سادسا - القوانين المقارنة

163. تقنين العمل الفرنسي الجديد. طبعة 2000 دالوز
164. القانون الفرنسي رقم 82-1097 المؤرخ في 23 ديسمبر 1982 المتعلق بلجان الوقاية الصحية و الأمن وشروط العمل
165. القانون المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1337 الموافق ل 31 مارس 1919 المتضمن قانون التجارة البحرية المغربي ظهير شريف
166. مجلة الشغل البحري التونسية الصادرة بموجب قانون عدد 52 المؤرخ في 7 ديسمبر 1967 المتعلق بإصدار مجلة الشغل البحري الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 52 بتاريخ 12 ديسمبر 1967.
167. أمر رئاسي عدد 77 لسنة 2016 المؤرخة في 16 جوان 2016 و المعلق بالمصادقة على اتفاقية العمل البحري المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في 23 فيفري 2006 الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 51 الصادرة بتاريخ 24 جوان 2016 ص 2302.
168. الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 51 الصادرة بتاريخ 24 جوان 2016 ص 2302.
169. الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 70 المؤرخ في 19 نوفمبر 1974 ص
170. الأمر 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 يتعلق بتنظيم العمل على متن السفن و ضبط العدد الأدنى للاطارات و توزيع البحارة التابعين للسفينة لرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 70 المؤرخ في 19 نوفمبر 1974 ص 58 .
171. التشريع المصري القانون رقم 08 المؤرخ في 22 أبريل 1990 المتعلق بالتجارة البحرية.

172. قانون التأمين الاجتماعي المصري .

173. قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996 المعدل والمتم بالقانون رقم 51 لسنة 2002

174. المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (الأردن) ، قانون مؤقت رقم 30 لسنة 1978 .

175. Le décret du 18 février 1987 facilite le maintien de la protection sociale française au marin français détaché par son armateur français pour embarquer sur un navire battant pavillon étranger.

176. Le décret du 3 mai 1988 crée un régime d'assurance volontaire au bénéfice des marins français expatriés, naviguant sous pavillon étranger.

177. code de travail maritime français

سابعا - القوانين الداخلية

أ-الدساتير:

178. دستور 1976 الصادر بالأمر 97/76 المؤرخ في 1976/11/22

179. دستور 1989/02/23 جريدة رسمية عدد 09

180. دستور 1996/11/28 ج ر 76

ب-النصوص التشريعية

181. الأمر 74/71 :المؤرخ في 1971/11/16 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ج.ر عدد 17 المؤرخة في 1971/12/13.

182. الأمر 75/71 المؤرخ في 1971/11/16 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص .

183. الامر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج.ر عدد 39 سنة 1975.

184. الأمر رقم 42/71 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1391هـ الموافق ل 17 يوليو

1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة جريدة رسمية مؤرخة في 06 جمادى

الأولى ص 882

- 185.** الأمر رقم 75 - 58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم 07 - 05 المؤرخ في 13 مايو 2007 .
- 186.** الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 المتضمن القانون البحري المعدل و المتمم بالقانون رقم 05/98 المؤرخ في 25 جوان 1998
- 187.** القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ج.ر عدد 04 لسنة 1988.
- 188.** القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج.ر عدد 32 المؤرخة في 08/08/1978.
- 189.** المرسوم التنفيذي رقم 171/88 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 و المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر
- 190.** القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11/07/1981 المتعلق بتشغيل العمال الأجانب ج.ر عدد 28 المؤرخة في 14/07/1981 .
- 191.** القانون رقم 05/82 المؤرخ في 13/02/1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل ج.ر عدد 07 المؤرخة في 16/02/1982
- 192.** القانون رقم 06/82 المؤرخ 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ج.ر عدد 09 لسنة 1982
- 193.** القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج.ر 28 المؤرخة في 05/07/1983 المعدل والمتمم بالأمر 17/96 المؤرخ في 06/07/1996 ج.ر عدد 42 المؤرخة في 07/07/1996.
- 194.** القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد ج.ر عدد 28 المؤرخة في 05/07/1983 المعدل والمتمم بالأمر 13/97 المؤرخ في 31/05/1997 ج.ر عدد 38 لسنة 1997
- 195.** القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ج.ر عدد 28 المؤرخة في 05/07/1983.
- 196.** القانون رقم 14/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ج.ر عدد 28 لسنة 1983 المعدل والمتمم بالقانون رقم 12/98 المؤرخ

- في 1998/12/31 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1999 ج.ر عدد 98 لسنة 1998.
- 197.** القانون رقم 11/84 المؤرخ في 09/07/1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل و المتمم بالأمر رقم 02/05 المؤرخ في 27/02/2005.
- 198.** - القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج.ر عدد 06 المؤرخة في 07/02/1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21/12/1990 ج.ر عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991.
- 199.** - القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم ج.ر عدد 06 المؤرخة في 07/02/1990.
- 200.** القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم ج.ر عدد 06 المؤرخة في 07/02/1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في 21/12/1991 ج.ر 68 المؤرخة في 25/12/1991
- 201.** القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل ج.ر عدد 17 المؤرخة في 25/04/1990 المعدل والمتمم.
- 202.** القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02/07/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج.ر عدد 23 المؤرخ في 06/07/1990. المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21/12/1991 ج.ر عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991.
- 203.** الأمر رقم 01/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالبطالة الناجمة عن الأحوال الجوية والعطل المدفوعة الأجر ج.ر عدد 03 المؤرخة في 13/01/1997 .
- 204.** الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر عدد 03 لسنة 1997.
- 205.** القانون 19/04 المؤرخ في 25/12/2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل ج.ر عدد 83 المؤرخة في 26/12/2004 .
- 206.** الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج.ر عدد 46 لسنة 2006 .
- 207.** القانون رقم 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015

208. الأمر 01/55 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي جريدة رسمية عدد 40 بتاريخ 2015/07/23
209. "قانون الإجراءات المدنية القديم" ، أمر رقم 66-154 مؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون الإجراءات المدنية.
210. القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية. ج.ر عدد 21 لسنة 2008

ج-النصوص التنظيمية:

211. المرسوم رقم 88 - 171 المؤرخ في 2 صفر 1409 الموافق 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر جريدة رسمية مؤرخة في 15 سبتمبر 1988
212. المرسوم رقم 88/88 المؤرخ في 26 أبريل 1988 المتضمن الانضمام لاتفاقية الدولية لسنة 1978 الخاصة بمستويات التدريب و اصدار الشهادات و أعمال النوبات للعاملين في البحر المحررة في لندن في 07/07/1978 المعدلة.
213. المرسوم رقم 510/82 المؤرخ في 1982/12/25 ج.ر عدد 56 المؤرخة في 1982/01/28.
214. المرسوم رقم 88 - 171 المؤرخ في 2 صفر 1409 الموافق 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر جريدة رسمية مؤرخة في 15 سبتمبر .
215. المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 18 صفر عام 1411 هـ الموافق ل 08 سبتمبر 1990 المعدل للأمر 42/71 جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1990 .
216. المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 1984/02/11 الذي يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية
217. 143-المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 1991/01/19 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ج.ر 04 لسنة 1991.
218. 146-المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 1993/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل ج ر عدد 33 سنة 1993.
219. المرسوم التنفيذي رقم 189/94 المؤرخ في 06 يوليو 1994 المتضمن مدة التكفل بتعويض التأمين على البطالة وكيفية حساب ذلك .

- 220.** المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق
الجريدة الرسمية عدد 38.
- 221.** المرسوم التشريعي رقم 94/11 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن احداث نظام
التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية
ج.ر عدد 34 المؤرخة في 01/06/1994.
- 222.** المرسوم التنفيذي رقم 96-98 في 6 مارس 1996 المحدد لقائمة ومضمون السجلات
الخاصة الملزمة للمستخدمين جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1996.
- 223.** المرسوم التنفيذي رقم 02/143 المؤرخ في 16/04/2002 يحدد الشهادات و شهادات
الكفاءة الخاصو بالملاحة البحرية و شروط إصدارها .
- 224.** 150-المرسوم التنفيذي رقم 02/427 المؤرخ في 07/12/2002 المتعلق بشروط تنظيم
تعليم العمال واعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية ج.ر عدد 82.
- 225.** 151-المرسوم التنفيذي رقم 05/09 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق باللجان
المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن ج.ر عدد 04 لسنة 2005
- 226.** المرسوم الرئاسي رقم 06/61 المؤرخ في 12 محرم 1427 الموافق ل 11 فبراير سنة
2006 ، يتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة ،
المعتمدة بجنيف في 19 يونيو 1997 ، جريدة رسمية عدد 07 المؤرخة في 12 فبراير
2006 ص 16 .
- 227.** أحكام المرسوم التنفيذي رقم 07/123 المؤرخ في 06 ربيع الثاني 1428 الموافق ل 24
أبريل 2007 الذي يضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال
و سحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتتصيب
العمال ، جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 02 مايو 2007 ص 04.
- 228.** المرسوم الرئاسي رقم 06/61 المؤرخ في 12 محرم 1427 الموافق ل 11 فبراير سنة
2006 ، يتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة ،
المعتمدة بجنيف في 19 يونيو 1997 ، جريدة رسمية عدد 07 المؤرخة في 12 فبراير
2006 ص 16 .
- 229.** المرسوم الرئاسي رقم 06/395 المؤرخ في 12 نوفمبر 2006 المحدد للأجر الوطني
الأدنى المضمون .

- 230.** المرسوم التنفيذي رقم 123/07 المؤرخ في 06 ربيع الثاني 1428 الموافق ل 24 أبريل 2007 الذي يضبط شروط و كفايات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال ، جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 02 مايو 2007 ص 04.
- 231.** المرسوم 81/2000 المؤرخ في 09 أفريل 2000 يحدد شروط استغلال خدمات النقل البحري و كفاياته .
- 232.** المرسوم الرئاسي 15/ 260 المؤرخ في 07 أكتوبر 2015 المتضمن التصديق على اتفاقية العمل البحري ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين ، بجنيف في 23 فبراير سنة 2006....جريدة رسمية عدد 05 ل 31 يناير 2016 ص 03 .
- 233.** المرسوم الرئاسي رقم 61/06 المؤرخ في 12 محرم 1427 الموافق ل 11 فبراير سنة 2006 ، يتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة ، المعتمدة بجنيف في 19 يونيو 1997 ، جريدة رسمية عدد 07 المؤرخة في 12 فبراير 2006 ص 16 .
- 234.** المرسوم التنفيذي رقم 123/07 المؤرخ في 06 ربيع الثاني 1428 الموافق ل 24 أبريل 2007 الذي يضبط شروط و كفايات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال ، جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 02 مايو 2007 ص 04.
- 235.** المرسوم الرئاسي رقم 61/06 المؤرخ في 12 محرم 1427 الموافق ل 11 فبراير سنة 2006 ، يتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة ، المعتمدة بجنيف في 19 يونيو 1997 ، جريدة رسمية عدد 07 المؤرخة في 12 فبراير 2006 ص 16 .
- 236.** المرسوم الرئاسي رقم 395/06 المؤرخ في 12 نوفمبر 2006 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون .
- 237.** المرسوم التنفيذي رقم 123/07 المؤرخ في 06 ربيع الثاني 1428 الموافق ل 24 أبريل 2007 الذي يضبط شروط و كفايات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال ، جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 02 مايو 2007 ص 04.

- 238.** المرسوم 81/2000 المؤرخ في 09 أفريل 2000 يحدد شروط استغلال خدمات النقل البحري و كفيياته .
- 239.** المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري . جريدة رسمية عدد 22 مؤرخة في 27 مارس 2005 ص 122
- 240.** المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق ل 18 فبراير 2006 المحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها ، جريدة رسمية عدد 09 لسنة 2006
- 241.** المرسوم الرئاسي رقم 407/11 المؤرخ في: 29/11/2011 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون.
- 242.** المرسوم الرئاسي 15 / 260 المؤرخ في 07 أكتوبر 2015 المتضمن التصديق على اتفاقية العمل البحري ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين ، بجنيف في 23 فبراير سنة 2006جريدة رسمية عدد 05 ل 31 يناير 2016 ص 03 .
- 243.** المرسوم التنفيذي رقم 59/15 المؤرخ في 08/02/2015 المحدد للعناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون.
- د-القرارات الوزارية :**
- 244.** القرار المؤرخ في 05 نوفمبر 1989 المحدد لشروط ممارسة أشخاص ذوي جنسية جزائرية لوظيفة بحار على متن سفن تحمل لراية أجنبية .
- 245.** القرار المؤرخ في 06 محرم 1428 هـ الموافق ل 25 يناير 2007 المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل جريدة رسمية عدد 32 لسنة 2007.
- 246.** قرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2 ذي القعدة 1415 الموافق 2 أبريل 1995 المحدد للاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل.جريدة رسمية عدد 30 لسنة 1996
- 247.** القرار المؤرخ في 16 أكتوبر 2001 المحدد لكيفيات تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب لعمل.جريدة رسمية عدد 21 المؤرخة في 27 مارس 2002 س 26.

- 248.** القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 رجب 1422 الموافق 16 أكتوبر 2001 المحدد لمحتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفيات إعدادها ومسكها جريدة رسمية عدد 21 المؤرخة في 27 مارس 2002.
- 249.** القرار الصادر بتاريخ 13/02/1984 الذي يحدد الأجل المضروب للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي .
- 250.** -القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 سبتمبر 2006 جريدة رسمية عدد 12 المؤرخة في 18 فبراير 2007
- 251.** -156 القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 9/07/1997 المحدد لقائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية .
- 252.** -157 قرار وزاري مشترك مؤرخ في 05/05/1996 المحدد لقائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا و ملحقية 1 و 02 .
- 253.** -158 قرار وزاري مشترك المؤرخ في 02/04/1995 المحدد للاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة و القطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل .

هـ- المناشير :

- 254.** المنشور الوزاري رقم 2015/002 المؤرخ في 26 جويلية 2015 المتضمن تطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون
- 255.** منشور عن وزارة الشؤون الاجتماعية بتاريخ 03/06/1991 تحت رقم 09/91 و المتضمن تقديم منحة الوفاة و معاش التقاعد المنقول الى ذوي حقوق الصيادين المبحرون المفقودون في البحر .

ثامنا -القوانين الاساسية

- 256.** القانون الأساسي للإتحاد ع.ع.ج. الصادر عن المؤتمر الثامن لسنة 1990.
- تاسعا - التعليمات :
- 257.** التعليمية رقم 7 الصادرة في 3 جوان 1991 الصادرة من وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية.

258. 160- التعليم رقم: 2011/02 مؤرخة في 08 نوفمبر 2011 الصادرة عن المفتشية العامة للعمل تتعلق بإنجاز حصيلة بعض النشاطات على المستوى الولائي و الجهوي.

عاشرا - الأنظمة الداخلية و الإتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات :

أ- الأنظمة الداخلية

259. النظام الداخلي لمؤسسة سوناطراك المصادق عليه من قبل مفتشية العمل بسيدي امحمد الجزائر العاصمة في 17 جويلية 1992 تحت رقم 039.

260. النظام الداخلي للمؤسسة اتصالات الجزائر المحور بالمحمدية" الجزائر لعاصمة" بتاريخ 20أفريل 2004 .

ب- الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية :

261. - الإتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم المسجلة لدى المفتشية الولائية للعمل مستغانم بتاريخ 2006/03/22 .

262. الإتفاق الجماعي المتعلق بتطبيق الجانب الإجتماعي للمجمع الصناعي للورق و السليلوز المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 2000/06/06 تحت رقم 2000/403

263. الإتفاقية الجماعية لإتصالات الجزائر المسجلة بمكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بالجزائر العاصمة في 16 جويلية 2003

264. الإتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة في 22 نوفمبر 1994

265. الإتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي و التقاعد المبرمة في ديسمبر 1991 المسجلة لدى مفتشية العمل الجزائر .

266. الإتفاق الجماعي الملحق بالإتفاقية الجماعية لدواوين الترقية و التسيير العقاري و المحررة من قبل الثنائية الاتحاد العام للعمال الجزائريين و نقابات أرباب العمل بتاريخ 2006/09/28 و الثلاثية يوم 2006/09/30.

267. الملحق رقم 6 التابع للإتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC المحررة يوم 1998/06/07 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 1998/06/22.

إحدى عشر - المواقع الإلكترونية

268. http://www.enim.eu/sites/default/files/files/enim_chiffrescles_bd.pdf
269. <http://www.eldjazaironline.net/Accueil/category/%d8%a7%d9%84%d9%88%d8%b7%d9%86%d9%8a/>.

الفهرس

المؤلف

| الصفحة | الموضوع |
|--|--|
| - | شكر و تقدير |
| | إهداء |
| - | قائمة المختصرات |
| 01 | المقدمة |
| الباب الأول : المركز القانوني لرجال البحر في تشريع العمل | |
| 07 | تمهيد |
| الفصل الأول :علاقات العمل الفردية و الجماعية لرجال البحر | |
| 08 | المبحث الأول : علاقات العمل الفردية لرجال البحر |
| 09 | المطلب الاول: نشأة علاقة العمل الفردية |
| 09 | الفرع الأول : مفهوم عقد العمل البحري |
| 09 | أولاً - التسميات المرتبطة بعقد العمل البحري في التشريعات و القوانين المقارنة |
| 10 | ثانيا : التعريف بعقد العمل البحري |
| 10 | أ. التعريفات الفقهية لعقد العمل البحري |
| 11 | ب. التعريف التشريعي لعقد العمل البحري |
| 13 | ثالثا -الطبيعة القانونية لعقد العمل البحري |
| 14 | رابعا خصائص عقد العمل البحري : |
| 14 | أ. عقد العمل البحري عقد رضائي : |
| 15 | ب. عقد العمل البحري من العقود الملزمة لجانبين : |
| 15 | ج. عقد العمل البحري من عقود المعاوضة : |
| 15 | د. عقد العمل البحري من عقود المدة : |
| 15 | هـ. تجارية عقد العمل البحري : |
| 16 | و. مراعاة جانب الاعتبار الشخصي في عقد العمل البحري: |

| | |
|----|--|
| 16 | الفرع الثاني : تكوين عقد العمل البحري |
| 16 | أولا - أطراف عقد العمل البحري |
| 17 | 1. البحارة |
| 17 | (1) تعريف البحارة: |
| 17 | أ- تعريف البحارة في اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 |
| 18 | ب-تعريف البحارة في التشريعات المقارنة |
| 19 | (2) تحديد المقصود بأفراد الطاقم: |
| 21 | (3)تقسيم البحارة: |
| 21 | أولا .مستخدمو السطح le personnel du pond : |
| 22 | أ- الريان: |
| 24 | ب- كبير الضباط : (الضابط الأول) |
| 24 | ت- ضابط الملاحة: |
| 24 | ث- طاقم الآلات le personnel des machines : |
| 24 | ج- كبير المهندسين: |
| 25 | ح- المهندس البحري ثان: |
| 25 | خ- المهندس البحري: |
| 25 | د- مساعد ضابط مهندس: |
| 25 | ثانيا عمال اللاسلكي : |
| 25 | أ- ضابط الاتصالات اللاسلكية (ضباط الراديو): |
| 26 | ب- عامل تشغيل التلفون اللاسلكي: |
| 26 | ثالثا - طاقم الخدمة العامة: |
| 26 | (4)شروط ممارسة مهنة بحار في التشريع الجزائري : |
| 26 | -أولا -الشروط المتعلقة بشخص البحار : |
| 27 | أ- شرط الجنسية الجزائرية : |
| 28 | ب- شرط السن : |
| 31 | ج- اللياقة البدنية للبحار |
| 31 | ثانيا -الشروط المتعلقة بمؤهلاته المهنية: |
| 32 | أ-أنواع الملاحة البحرية |

| | |
|----|--|
| 33 | 1-الملاحة التجارية: |
| 32 | 2-ملاحة الصيد البحري: |
| 33 | 3- ملاحة النزهة |
| 33 | 4- الاتصالات اللاسلكية : |
| 33 | ب- المؤهلات المطلوبة لكل نوع من الملاحة: |
| 33 | 1- قيادة السفن التجارية (رجال السطح) : les brevets |
| 33 | ➤ الملاحة غير المحدودة : |
| 34 | ➤ الملاحة المحدودة : |
| 34 | ➤ الملاحة قرب السواحل : |
| 35 | ➤ بالنسبة لتسيير الماكينات : |
| 36 | 2- قيادة سفن الصيد البحري : |
| 36 | 3- قيادة سفن النزهة : |
| 36 | 4-بالنسبة لضمان تسيير محطات الاتصال : |
| 38 | ثالثا- رقابة الدولة على الميناء : |
| 38 | أ-مضمون الرقابة : |
| 39 | ب-مسؤولية المجهز : |
| 40 | رابعا -الإعفاءات المنوطة بوزير الأشغال العمومية و النقل |
| 40 | خامسا - مدة صلاحية شهادات الكفاءة لرجال البحر |
| 42 | سادسا: الشروط المتعلقة بالابحار (الإقلاع): |
| 42 | 1)- القيد في سجل رجال البحر: |
| 43 | 2)- كراس الملاحة البحرية le facicule |
| 43 | أ-البيانات الواجب توافرها في كراس الملاحة : |
| 43 | 1-البيانات الخاصة بالبحار: |
| 43 | 2-البيانات الخاصة بالرحلة: |
| 44 | ب- الأشكال و المميزات العامة لكراس الملاحة البحرية : |
| 45 | ج-مدة صلاحية ملزمة (كراس) الملاحة البحرية : |
| 45 | د)سحب ملزمة الملاحة البحرية : |
| 46 | 3)- قيد رجال البحر في دفتر الطاقم من طرف السلطة الإدارية البحرية : |

| | |
|----|---|
| 46 | أ-السفن المعنية بالقيد في دفتر الطاقم : |
| 46 | ب-مضمون الدفتر : |
| 46 | ج-تأشيرة الإدارة البحرية المختصة على دفتر الطاقم : |
| 47 | 4)-وجود عدد أدنى للبحارة على متن السفينة : |
| 49 | 5)-الرخص الإدارية : |
| 49 | أ-رخصة أشخاص ذوي جنسية جزائرية لوظيفة بحار على متن سفن تحمل الراية الأجنبية : |
| 49 | 1- العمل في إطار إتفاقيات التعاون : |
| 50 | 2-القيام بتمرين تطبيقي على متن سفينة أجنبية : |
| 50 | 3-عند وجود احتياجات التجهيز الوطني : |
| 50 | ب-الرخص و الشروط الخاصة بتشغيل الأجانب على سفن جزائرية : |
| 52 | ج-شروط منح رخصة عمل الأجانب : |
| 53 | د-مدة صلاحية رخصة العمل : |
| 53 | هـ-شروط منح جواز العمل و تجديده: |
| 53 | و-مدة جواز العمل : |
| 53 | ز-سحب جواز العمل أو رخصة العمل : |
| 54 | ح-نهاية علاقة العمل : |
| 54 | هـ-العقوبات الجزائية : |
| 55 | 5) أليات تنصيب البحارة : |
| 56 | التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل و مهامها : |
| 56 | 1-التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل في التشريع الجزائري : |
| 57 | 2-مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و هيكلها |
| 58 | أ-مهام الوكالة الوطنية للتشغيل : |
| 58 | ب-هيكل الوكالة الوطنية للتشغيل : |
| 59 | II. المجهز : |
| 60 | أولا - تعريف صاحب العمل "المجهز" : |
| 61 | ثانيا - صفات المجهز : |
| 61 | 1- المجهز هو مالك السفينة : |
| 62 | 2- المجهز غير المالك : |

| | |
|----|---|
| 62 | أ-المجهز شخص من أشخاص القانون العام : |
| 62 | ب-عقد التسيير : |
| 63 | ج-عقد القرض الإيجاري : Leasing/ Crédit Bail |
| 63 | د-عقد الإيجار Affrètement : |
| 63 | 1-عقد إيجار السفينة عارية : |
| 63 | 2-عقد إيجار السفينة مجهزة : |
| 64 | هـ-عقود التسيير التقني : Ship management |
| 65 | ثانيا - شروط استغلال خدمات النقل البحري : |
| 65 | 1-الاتفاق المبدئي : |
| 65 | أ-بالنسبة للأشخاص الطبيعيين : |
| 66 | ب-بالنسبة للأشخاص المعنوية : |
| 66 | 2-طلب الامتياز : |
| 67 | أ-إجراءات منح الامتياز : |
| 67 | ب-رفض الامتياز : |
| 68 | ج-التزامات المجهز في استغلال الامتياز : |
| 69 | د-إلغاء الامتياز : |
| 70 | ثانيا -عناصر عقد العمل : |
| 71 | ا. عنصر العمل : |
| 71 | أ-مفهوم العمل : |
| 72 | ب: طبيعة العمل المؤدى و شروطه : |
| 73 | ج-تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر صاحب العمل : |
| 73 | د-إلتزام صاحب العمل بتوفير أدوات العمل و الظروف المناسبة لحسن أدائه : |
| 73 | اا. عنصر التبعية : |
| 74 | أ- التبعية القانونية : |
| 75 | ب : التبعية الاقتصادية : |
| 75 | عنصر المدة : |
| 75 | 1 -التمييز بين عقد العمل المحددة المدة لرجال البحر والعامل العادي: |
| 76 | 2- فترة التجربة في عقد عمل رجال البحر: |

| | |
|----|---|
| 76 | أ-مدة فترة التجربة لرجال البحر : |
| 76 | ب-الأثار المرتبطة بفترة التجربة |
| 77 | المطلب الثاني : أثار علاقة العمل الفردية لرجال البحر |
| 77 | الفرع الأول : المدة القانونية لعمل رجال البحر و نظام الأجور الخاص بهم |
| 77 | أولا : القواعد الخاصة بمدة عمل رجال البحر و فترات الراحة و العطل |
| 78 | 1. : المدة القانونية لعمل رجال البحر على ضوء اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 |
| 79 | 1-المبادئ العامة لساعات العمل و الراحة على ضوء اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 |
| 79 | أ- تحديد المقصود بساعات العمل و الراحة على ضوء اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 |
| 80 | ب - الحد الأقصى لساعات العمل و الراحة في اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 |
| 81 | ج - جدول ساعات العمل و الراحة في اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 |
| 81 | د- السجلات المتعلقة بساعات العمل و الراحة في اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 : |
| 82 | 2-الاستثناءات المرتبطة بساعات العمل و الراحة على ضوء اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 . |
| 82 | أ-الاتفاقيات الجماعية الخاصة بساعات العمل و الراحة : |
| 82 | ب-الاستثناءات المرتبطة بالجدول الزمني لساعات العمل و الراحة |
| 83 | ج- الحقوق المرتبطة بالبحارة الشباب : |
| 84 | II. المدة القانونية لعمل رجال البحر في التشريع التونسي و الجزائري. |
| 84 | 1 . المدة القانونية لعمل البحارة في التشريع التونسي : |
| 84 | أ-المبدأ العام لساعات عمل البحريين على متن السفن الغير المجهزة للصيد البحري: |
| 85 | ب-الحالات الاستثنائية |
| 86 | ❖ أهم الأحكام التي تضمنها الأمر 1001 لسنة 1974 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 يتعلق بتنظيم العمل على متن السفن و ضبط العدد الأدنى للطارات و توزيع البحارة التابعين للسفينة: |
| 86 | 1- تحديد المقصود بوقت العمل ووقت الراحة : |
| 87 | 2-أنواع الخدمة البحرية : |
| 87 | 3 -تنظيم مدة العمل : |
| 87 | أ-مدة العمل على متن السفن التي تتجاوز 500 طن حجمي: |
| 88 | ب-تحديدات ساعات العمل الإضافية : |
| 89 | ➤ الحالات الاستثنائية لأداء الساعات الإضافية: |

| | |
|-----|---|
| 90 | ج - الجداول و الدفاتر المرتبطة بتنظيم مدة العمل على متن السفن: |
| 91 | د-في مراقبة تنظيم و مدة العمل : |
| 91 | 2. المدة القانونية لعمل رجال البحر في التشريع الجزائري |
| 91 | أ : الأحكام المشتركة للمستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري والتجاري والصيد البحري |
| 91 | 1-تحديد المقصود بالخدمة في البحر و الخدمة في الميناء : |
| 92 | ❖ الخدمة في البحر : |
| 92 | ❖ الخدمة في الميناء : |
| 92 | 2-الحد الأقصى لمدة الابحار للمستخدمين الملاحين : |
| 93 | 3- الحد الأقصى للساعات الإضافية للمستخدمين الملاحين |
| 93 | ب- الأحكام الخاصة للمستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري و التجاري و الصيد البحري: |
| 93 | 1- مدة العمل على متن سفن النقل البحري و التجاري : |
| 94 | ❖ تنظيم الراحة و التغييات للمستخدمين الملاحين العاملين على متن سفن النقل البحري و التجاري : |
| 95 | 2-مدة العمل على متن سفن الصيد البحري : |
| 95 | ❖ تنظيم الراحة و التغييات للمستخدمين الملاحين العاملين على متن سفن الصيد البحري : |
| 96 | ثانيا - القواعد المتعلقة بنظام أجور رجال البحر |
| 96 | ا. عناصر أجر البحارة |
| 97 | اا. المبادئ التي تقوم عليها الأجور |
| 98 | 1- الارتباط الشرطي بين الأجر العمل، الدفع النقدي له ومبدأ مساواة العمال في الاجر |
| 98 | أ - مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل |
| 98 | ب- مبدأ الدفع النقدي للأجر |
| 99 | ج-مبدأ المساواة العمال في الأجور : |
| 100 | 2-مبادئ الدفع الكلي والمنتظم للأجر ،امتياز الأجور عن بقية الديون وإلزامية تسليم قسيمته |
| 100 | أ - مبدأ الدفع الكلي والمنتظم للأجر |
| 100 | 1-مبدأ الدفع الكلي للأجر : |
| 101 | 2-مبدأ الدفع المنتظم للأجر : |
| 102 | ب-مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون وإلزامية تسليم قسيمته: |

| | |
|-----|--|
| 104 | الفرع الثاني : المنازعات الناشئة عن عقد العمل البحري |
| 105 | أولا : التسوية الودية منازعات العمل القائمة بين البحارة والمجهز |
| 106 | أ. التسوية الداخلية للنزاع القائم بين المجهز و البحار |
| 107 | أ. التسوية الخارجية للنزاع |
| 108 | ثانيا - التسوية القضائية للنزاع |
| 108 | أ. الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي |
| 108 | 1- وجوب احترام آجال رفع الدعوى |
| 109 | 2 - وجوب أرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح |
| 109 | أ. طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي |
| 110 | 1 - المنازعات التي تصدر بشأنها أحكاما ابتدائية ونهائية |
| 110 | أ - المنازعات المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون تطبيق الإجراءات التأديبية . |
| 112 | ب- المنازعات المتعلقة بتسليم شهادات العمل وكشوفات الأجور |
| 113 | 2 - المنازعات التي تصدر بشأنها أحكاما المشمولة بالتنفيذ المؤقت بقوة القانون |
| 113 | أ - القضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي |
| 113 | ب : القضايا المتعلقة بتطبيق محضر المصالحة في إطار المنازعات الفردية |
| 114 | المبحث الثاني : علاقات العمل الجماعية لرجال البحر |
| 114 | المطلب الأول: النقابات المهنية لرجال البحر |
| 115 | الفرع الأول :النظام النقابي الحالي في الجزائر ،الحق النقابي و الحرية النقابية، مظاهرها و الحماية القانونية المقررة لها |
| 115 | أولا: النظام النقابي الحالي في الجزائر و الحق النقابي و الحرية النقابية |
| 115 | أ. النظام النقابي الحالي في الجزائر |
| 118 | أ. الحق النقابي، والحرية النقابية |
| 118 | أ-المصادر والأسس الدولية للحق النقابي |
| 120 | ب- المصادر الداخلية للحق النقابي: |
| 121 | ثانيا : مظاهر الحرية النقابية والحماية القانونية المقررة لها. |
| 121 | أ. الحرية الفردية : |
| 123 | أ. الحرية الجماعية : |
| 124 | أ-حرية التأسيس : |

| | |
|-----|--|
| 124 | ب- حرية الإدارة و التنظيم: |
| 125 | ج- الإستقلالية عن السلطة العامة: |
| 125 | الفرع الثاني : الإطار التنظيمي للنقابة تنظيمها و تمويلها ، مهامها و صلاحياتها و أهم القرارات القضائية الصادرة بشأنها |
| 125 | أولا- الاطار التنظيمي للنقابة |
| 126 | I. - تكوين و تأسيس المنظمة النقابية: |
| 126 | أ- مبدأ حرية و استقلالية تأسيس المنظمة النقابية: |
| 128 | ب-الإجراءات الموضوعية و الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية: |
| 128 | 1)-الإجراءات الموضوعية: |
| 129 | 2)- إجراءات التأسيس |
| 130 | أ-إيداع ملف التصريح بالتأسيس أو التسجيل : |
| 131 | ب-وصل التسجيل و الإيداع : |
| 132 | ج-الإشهار: |
| 132 | II. آثار ونتائج تكوين المنظمة النقابية: |
| 132 | أ- أهلية التقاضي: |
| 132 | ب- أهلية التملك: |
| 133 | ج -صلاحيه الادارة والتنظيم : |
| 134 | د- صلاحية التوجيه والتأديب والرقابة: |
| 135 | هـ- أهلية التمثيل والتعاقد : |
| 136 | و-حق التكتل والانضمام الى المنظمات النقابية الاقليمية والدولية : |
| 137 | ز- حق التعبير واصدار النشريات الاعلامية: |
| 138 | ثانيا - تنظيم وتمويل المنظمة النقابية |
| 138 | 1- تنظيم و تسيير المنظمة النقابية : |
| 138 | 2- تمويل المنظمة النقابية: |
| 139 | ثالثا - توقيف وحل المنظمة النقابية: |
| 139 | أ-اسلوب الحل الاداري: |
| 139 | ب-اسلوب الحل القضائي: |

| | |
|-----|--|
| 140 | رابعاً : مهام و صلاحيات النقابة و أهم القرارات القضائية الصادرة في هذا المجال |
| 140 | أ. مهام و صلاحيات النقابة |
| 142 | ب. -أهم القرارات القضائية الصادرة عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المتعلقة بالحق النقابي: |
| 142 | المطلب الثاني: المنازعات الجماعية في العمل |
| 144 | الفرع الأول : مفهوم النزاعات الجماعية للعمل و اجراءاتها الوقائية و العلاجية |
| 144 | أولاً : مفهوم النزاعات الجماعية للعمل |
| 144 | أ. التعريف بالنزاعات الجماعية: |
| 145 | ب. تمييز النزاعات الجماعية في العمل : |
| 146 | ثانياً : الاجراءات الوقائية و العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل : |
| 146 | أ. الاجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل |
| 147 | أ- التفاوض الجماعي المباشر: |
| 147 | ب- اللجان المشتركة: |
| 148 | ب. -الاجراءات العلاجية |
| 148 | أ-المصالحة la conciliation : |
| 150 | ب _ الوساطة la Médiation |
| 152 | ج _ التحكيم L'arbitrage |
| 152 | 1- كفاءات تعيين هيئات التحكيم |
| 153 | 2-اجراءات التحكيم، وتنفيذ الاحكام |
| 154 | 3_ صلاحيات ومهام المحكمين |
| 156 | الفرع الثاني : التنظيم القانوني للإضراب |
| 156 | أولاً- التعريف بحق الإضراب. وأساسه القانوني : |
| 156 | أ- التعريف بالإضراب : |
| 157 | ب- الأساس القانوني لحق الإضراب: |
| 157 | ثانياً- الإطار التنظيمي لممارسة الحق في الإضراب : |
| 158 | أ- أحكام وشروط شرعية للإضراب: |
| 158 | 1-أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية: |
| 158 | 2-أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن أغلبية المال المعنيين به: |

| | |
|---|--|
| 158 | 3- أن يسبق الشروع في الإضراب منح صاحب العمل مهلة إخطار مسبقة: |
| 159 | 4- عدم عرقلة حرية العمل وضمان سلامة وسائل و أماكن العمل : |
| 158 | ب- القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب : |
| 160 | - القيود الجزئية: |
| 160 | ثالثا : أهم الإجهادات القضائية في هذا المجال : |
| الفصل الثاني الوقاية من الأخطار المهنية و طب العمل لرجال البحر | |
| 163 | المبحث الأول : حماية رجال البحر من الاخطار المهنية |
| 163 | المطلب الأول: الأخطار المهنية التي تواجه رجال البحر عمليا |
| 163 | :الفرع الأول : المفهوم التقني للأخطار المهنية البحرية |
| 165 | الفرع الثاني: أنواع الاخطار المهنية البحرية |
| 165 | أولا .الغرق (الغريق في البحر) MOB: |
| 167 | ثانيا -اخطار القطاعات المغلقة: |
| 167 | ثالثا - حوادث الصدمات الكهربائية: |
| 168 | رابعا -الانفجارات في الماكينات أو المولدات أو الضواغط أو الغلايات وغيرها: |
| 168 | خامسا -أعمال المرصفة والرباط: |
| 169 | سادسا -السقوط من الأماكن المرتفعة: |
| 169 | :سابعاً -القرصنة |
| 170 | :ثامنا - حوادث اختبارات قوارب النجاة |
| 170 | :تاسعا - حوادث أعمال اللحام وملحقاتها |
| 171 | عاشرا -السقوط عن سلم السفينة: |
| 171 | المطلب الثاني : تدابير الوقاية من الاخطار المهنية البحرية |
| 172 | الفرع الأول : تدابير الحماية الجماعية و الفردية |
| 172 | أولا - تدابير الحماية الجماعية |
| 172 | 1. التكوين والاعلام في مجال الوقاية من الأخطار المهنية |
| 173 | أ- أهم احكام اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 في تكوين واعلام البحارة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية |
| 175 | ب -موقف المشرع الجزائري في مجال تكوين العمال و اعلامهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية |

| | |
|-----|---|
| 176 | II. ضمان نظافة أماكن العمل وتهويتها وتطهيرها |
| 176 | : أ- القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل |
| 177 | ب- القواعد المتعلقة بتهوية أماكن العمل و تطهيرها |
| 178 | III. القواعد المتعلقة بالإضاءة والضجيج وحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية |
| 178 | أ- القواعد المتعلقة بالإضاءة |
| 179 | ب- حماية العمال من خطر الضجيج |
| 180 | ج: القواعد المتعلقة بحماية العمال من تقلبات الجوية |
| 181 | IV. القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والوقاية من السقوط العلوي: |
| 181 | :أ- القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور |
| 182 | ب- القواعد المتعلقة بالوقاية من السقوط العلوي |
| 182 | V. القواعد المتعلقة بسكن البحارة: |
| 183 | VI. القواعد المتعلقة بالوقاية من أخطار الحريق |
| 185 | ثانيا - وسائل الحماية الفردية من الاخطار المهنية |
| 186 | الفرع الثاني : أجهزة الرقابة في مجال الصحة والأمن داخل أماكن العمل |
| 187 | أولا - رقابة لجان النظافة والأمن |
| 187 | I. تأسيس وتنظيم عمل لجان النظافة والأمن |
| 187 | أ- تأسيس لجان النظافة والأمن |
| 188 | ب -تنظيم عمل لجان النظافة والأمن |
| 188 | II. صلاحيات لجان النظافة والأمن |
| 188 | أ- الصلاحيات الرقابية للجان النظافة والأمن |
| 189 | ب- الصلاحيات الإعلامية والإستشارية |
| 190 | ثانيا -رقابة مفتشية العمل في مجال النظافة والأمن |
| 192 | المبحث الثاني : طب العمل لفئة رجال البحر |
| 193 | المطلب الأول : التزامات و مهام طبيب العمل |
| | الفرع الأول : إلتزامات طبيب العمل |
| 193 | أ- التزامات طبيب العمل في مجال تسيير مصلحة الطب |
| 194 | ب- الإلتزامات في مجال رقابة الصحة والأمن داخل أماكن العمل |

| | |
|---|--|
| 195 | الفرع الثاني : مهام طبيب العمل |
| 195 | أ-المهام المتعلقة بالإستشارة في مجال وسط العمل: |
| 195 | ب- المهام المتعلقة بالرقابة في مجال الأمن والإسعاف: |
| 195 | ج- مهام العلاج الإستعجالي: |
| 195 | المطلب الثاني : صلاحيات طبيب العمل في مجال المراقبة الطبية |
| 195 | الفرع الأول : الفحوصات الطبية الإجبارية |
| 196 | الفرع الثاني : الفحوصات الطبية الإختيارية |
| 196 | خاتمة الباب الأول |
| الباب الثاني : المركز القانوني لرجال البحر في تشريع الضمان الاجتماعي | |
| 199 | تمهيد |
| الفصل الأول التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل و الأمراض المهنية لرجال البحر | |
| 201 | المبحث الأول: التأمينات الاجتماعية لرجال البحر |
| 202 | المطلب الأول: مفهوم التأمينات الاجتماعية و أهدافها |
| 203 | الفرع الأول : مفهوم التأمينات الاجتماعية |
| 203 | أولا - الظهور التاريخي لمصطلح التامين الاجتماعي: |
| 203 | ثانيا - تعريف التامين الاجتماعي: |
| 205 | ثالثا - مفهوم الضمان الاجتماعي: |
| 207 | الفرع الثاني : أهداف التأمينات الاجتماعية |
| 209 | المطلب الثاني: أنواع التأمينات الاجتماعية: |
| 212 | الفرع الأول: التامين عن المرض |
| 212 | أولا - التامين عن المرض |
| 212 | 1- مفهوم التامين عن المرض |
| 212 | أ. تعريف المرض : |
| 213 | ب- أهداف التامين على المرض : |
| 214 | 2- أنواع الأداءات المستحقة للمستفيد من التامين عن المرض : |
| 215 | أ- الأداءات العينية للعمال الأجراء : |
| 215 | ب - الأداءات النقدية للعمال الأجراء : |
| 216 | 1)-تعريف العطلة المرضية : |

| | |
|-----|--|
| 216 | (2) أنواع العطل المرضية : |
| 218 | (3)-كيفية حساب قيمة التعويضية اليومية : |
| 230 | الفرع الثاني: التأمين عن العجز و الوفاة |
| 230 | أولا - التأمين عن العجز : |
| 230 | أ. مفهوم التأمين عن العجز : |
| 230 | إ. أنواع العجز في التشريع الجزائري : |
| 231 | إ. أنواع التأمين عن العجز الناتج عن المرض في إطار التأمينات الاجتماعية |
| 231 | إ. أصناف العجز الناتج عن المرض |
| 232 | أ. شروط الاستفاة من العجز : |
| 233 | ثانيا - التأمين عن الوفاة : |
| 233 | 1- مفهوم الوفاة : |
| 233 | أ- حالة الوفاة الحقيقية " الطبيعية " للبحارة : |
| 234 | ب - حالة الوفاة الحكمية للبحارة : |
| 235 | 2-الأشخاص الذين لهم الحق في التأمين عن وفاة رجل البحر |
| 236 | 3-الشروط الواجب توافرها للاستفاة من منحة الوفاة : |
| 236 | 4-الأداءات المتعلقة بحالة الوفاة : |
| 236 | أ -راسمال الوفاة |
| 237 | ب - الحق في العلاج و الرعاية الطبية |
| 237 | المبحث الثاني : حوادث العمل و الأمراض المهنية لرجال البحر |
| 237 | المطلب الأول :حوادث العمل لرجال البحر |
| 238 | الفرع الأول : مفهوم حادث العمل وصفاته |
| 238 | أولا -مفهوم حادث العمل |
| 239 | ثانيا - الصفات الواجب توافرها في حادث العمل |
| 240 | 1-صفة المفاجأة |
| 242 | 2-صفة العنف |
| 242 | 3-الأصل الخارجي |
| 243 | 4 -مساس الفعل بجسم المؤمن عليه |

| | |
|-----|--|
| 244 | 5- العلاقة بين الحادث والعمل |
| 245 | 6-وقوع الحادث بسبب العمل |
| 248 | الفرع الثاني : إجراءات اثبات حادث العمل |
| 248 | أولا - الزامية التصريح بحوادث العمل |
| 249 | أ - التصريح بحادث العمل من قبل المصاب |
| 249 | ب - التصريح بحادث عمل من قبل صاحب العمل |
| 250 | ج- التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي |
| 251 | ثانيا - الفصل في الطابع المهني |
| 251 | أ- أجال البت في الطابع المهني للحادث من طرف هيئة الضمان الاجتماعي |
| 252 | ب-إعتراض هيئة الضمان الإجتماعي على الطابع المهني للحادث |
| 253 | ثالثا- معاينة الإصابة |
| 254 | المطلب الثاني : الأمراض المهنية لرجال البحر |
| 254 | الفرع الأول :مفهوم المرض المهني و تغطيته في التشريع الجزائري و المقارن |
| 254 | أولا: مفهوم المرض المهني |
| 254 | أ- تعريف المرض المهني |
| 256 | ب-طرق تحديد المرض المهني |
| 256 | 1)- نظام التغطية الشاملة: ويسمى بالطريقة المرنة |

| | |
|-----|---|
| 257 | (2) -طريقة الجداول |
| 257 | (3)-الطريقة المزدوجة |
| 258 | ثانيا - تغطية الأمراض المهنية في التشريع الجزائري و المقارن |
| 261 | الفرع الثاني : إجراءات اثبات المرض المهني |
| 261 | أولا -إجراءات التصريح بالمرض المهني |
| 262 | ثانيا - أجال التصريح بالمرض المهني |
| | الفصل الثاني : الخدمات الاجتماعية و تقاعد رجال البحر |
| 265 | المبحث الأول: الخدمات الاجتماعية لرجال البحر |
| 265 | المطلب الأول : المقصود بالخدمات الاجتماعية |
| 265 | أولا -اختصاصات لجنة الخدمات الاجتماعية: |
| 266 | ثانيا - مهام لجنة الخدمات الاجتماعية : |
| 266 | المطلب الثاني : شروط انشاء لجنة الخدمات الاجتماعية |
| 267 | المبحث الثاني : تقاعد رجال البحر |
| 267 | المطلب الأول :تقاعد رجال البحر في التشريع الفرنسي |
| 267 | أولا - الشروط اللازمة للتبعية لنظام البحارة انيم : |
| 268 | ثانيا- المساهمات اللازمة في نظام انيم : |
| 268 | ثالثا -سن التقاعد للبحارة |
| 269 | رابعا -مصير معاش التقاعد في حالة وفاة البحار الزوج |
| 270 | خامسا -الجمع ما بين التقاعد و العمل |
| 271 | المطلب الثاني : تقاعد رجال البحر في التشريع الجزائري و المصري |
| 273 | ❖ التقاعد النسبي و التقاعد المسبق |
| 273 | أولا : التقاعد المسبق : |
| 276 | ثانيا- التقاعد النسبي : |
| 279 | خاتمة الباب الثاني |
| 280 | الخاتمة |
| 284 | قائمة الملاحق |
| 285 | الملحق الأول : fiche d'évaluation des risque . |
| 287 | الملحق الثاني : bilan accident marin 2016 France |

| | |
|-----|---|
| 304 | الملحق الثالث : اقتراح قانون يعدل و يتم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 و المتعلق بالتقاعد " 2020 " |
| 308 | الملحق الرابع : نموذج عقد عمل رجال البحر حسب أحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 18 أبريل 2006 المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري و التجاري ج.ر عدد 18 لسنة 2006 . |
| 310 | الملحق الخامس : صور توضيحية لأنواع الأخطار البحرية |
| 312 | المراجع |
| 332 | الفهرس |

انتهى بعون الله

الملخص:

تعتمد المبادلات التجارية على النقل البحري بصفة رئيسية ، بالرغم من تطور النقل الجوي و البري ، فهذا النوع من النقل يتطلب توفير سفن يعمل على متنها مجموعة من الأشخاص المعروفين باسم " رجال البحر " أو " البحارة " ، باعتبارهم أحد عوامل نجاح عملية المبادلات التجارية الدولية ، إلا أن الرحلة البحرية تنطوي على العديد من المخاطر مرتبطة بمخاطر الرحلة البحرية ، فقد عمدت الصناعة في المجال البحري الى تطوير إمكانيات السفن قصد التقليل من هذه المخاطر ، فأصبحت السفن مجهزة بتجهيزات تكنولوجية متطورة لا سيما وسائل الاتصال ، و بالرغم من هذا التطور لا تزال هذه الأخيرة تحتفظ بخصائص لا مثيل لها في البيئة البحرية و الجوية ، من بينها تلك المتعلقة بالمركز القانوني الذي يحتله رجل البحر في القانون الاجتماعي أي في تشريع العمل أو الضمان الاجتماعي .

الكلمات المفتاحية: رجال البحر ، مجهزة السفينة ، علاقة عمل ، ضمان اجتماعي ، تقاعد .

L'illustration :

Les échanges commerciaux dépendent principalement du transport maritime, malgré le développement du transport aérien et terrestre. Ce type de transport nécessite la mise à disposition de navires à bord desquels travaillent des marins qui constituent l'un des facteurs de succès du processus d'échange international. Cependant les traversées maritimes comprennent de nombreux risques. C'est la raison pour laquelle l'industrie maritime a développé les capacités des navires afin de réduire ces risques, de sorte que les navires sont aujourd'hui équipés d'équipements technologiques de pointe, notamment de moyens de communication, et malgré cela ces dernières conservent encore les caractéristiques sans équivalent dans l'environnement marin et aérien y compris celles qui ont trait au statut juridique des marins dans le cadre du droit social c'est à dire une dans la législation du travail ou de la sécurité sociale.

Les mots clés : gens de mer, armateur, relation de travail, sécurité sociale, retraite.

Abstract :

Trade depends mainly on maritime transport, despite the development of air and land transport. This type of transport requires the provision of ships on which sailors work, which is one of the success factors of the international exchange process. However, sea crossings involve many risks. This is the reason why the maritime industry has developed the capacities of ships in order to reduce these risks, so that ships are today equipped with advanced technological equipment, notably means of communication, and despite this The latter still retain characteristics without equivalent in the marine and air environment, including those which relate to the legal status of seafarers within the framework of social law, that is to say one in labor or social security legislation.

.The key words: seafarers, shipowner, employment relationship, social security, retirement