



جامعة وهران-2- محمد بن أحمد
كلية الحقوق والعلوم السياسية

أطروحة

لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون
الخاص تخصص القانون الإجتماعي

تنظيم علاقة العمل البحري في الاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري

مقدمة ومناقشة علنا من طرف:
عوايل عبد الصمد

أمام لجنة المناقشة المكونة من:

رئيسا	جامعة وهران 2	أستاذة	حمدان ليلي
مشرفا مقررا	جامعة وهران 2	أستاذة	بوخاتمي فاطمة
عضوا مناقشا	جامعة وهران 2	أستاذ محاضر-أ.	قمرأوي عزالدين
عضوا مناقشا	جامعة مستغانم	أستاذ محاضر-أ.	حيتالة معمر
عضوا مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر-أ.	بسعيد مراد
عضوا مناقشا	جامعة معسكر	أستاذ محاضر-أ.	عبد الله قادية

السنة الجامعية 2016/2017

مقدمة

الملاحة البحرية هي في أغلبها ملاحه دولية، إذ أن السفن الكبيرة تقوم برحلاتها عبر سواحل الدول المختلفة، وإن إتصال العلاقات القانونية بين الدول وبين أفراد يحملون جنسيات مختلفة من شأنه أن يخلق مشكلة تحديد القانون الواجب التطبيق. وقد نجم عن هذه الصفة الدولية للملاحة وما يترتب عليها من إشكالات دعوة المهتمين بالمسائل البحرية إلى السعي لتوحيد قواعد القانون البحري بما في ذلك القواعد التي تنظم عقد العمل البحري¹.

فالقواعد التي تنظم علاقة العمل البري تختلف في نواحي كثيرة عن القواعد التي تحكم علاقة العمل البحري ، لأن هذه الأخيرة تستوجب توحيد دولي لأحكامه بسبب تشابه ظروف العمل على متن السفن أياً كانت جنسيتها ومهما كان الميناء المتجهة إليه.

و لعل أهم الأسباب التي دعتنا لدراسة علاقة العمل في المجال البحري على ضوء الإتفاقيات الدولية و في التشريع الجزائري ، تكمن في أهمية دراسة هذه العلاقة و إنتشارها بكثرة في الجزائر، بسبب الموقع الإستراتيجي الذي تتميز به ، بإعتبارها بوابة إفريقيا كما يسميها البعض، وتمتعها بموانئ عديدة تطل على البحر الأبيض المتوسط ، والتي هي موزعة على ساحل يزيد طوله عن 1200 كلم، الشيء الذي يكون سبباً في زيادة حركة الصادرات والواردات من وإلى الجزائر، ويؤدي إلى الزيادة في حركة السفن ذهاباً وإياباً من وإلى موانئها. و قد نجم عن هذه الحركة للسفن نشأة علاقات على متن السفن تربط العمال القائمين عليها وخاصة عند تواجدهم في عرض البحر، الأمر الذي أدى إلى ضرورة تقنين قواعد قانونية تنظم هذه العلاقة .

هذا مع الإشارة إلى أن حياة البحارة الجزائريين كانت في السابق محل إهتمام الملاحظين الأجانب ، بسبب أنهم كانوا يعملون على مدار السنة في ميدان الملاحة البحرية ، سواء تعلق الأمر بتنقل أسطولهم البحري أو بقيامهم بأعمال الصيانة لجعله في أحسن حالة و دوام صلاحيته للملاحة². فبدون شك أن ظروف العمل في البحر والأخطار التي تحيط بالعاملين على متن السفن تستدعي العديد من القواعد الخاصة لتحقيق سلامتهم وسلامة الركاب والرحلة البحرية ذاتها.

و حادثة إحتجاز البحارة الجزائريين كرهائن على متن سفينة البليدة من طرف القراصنة الصوماليين بتاريخ 02 جانفي 2011 بينت بوضوح و مرة أخرى المخاطر التي يواجهها البحارة بمناسبة قيامهم

¹ علي جمال الدين عوض، القانون البحري، دراسة القانون المصري وقوانين البلاد العربية مقارنة بالقانون الفرنسي والإنجليزي، دار النهضة العربية، سنة 1969 ص 09 – 10.

² M. BELHAMISSI - Marine et Marins d Alger(1518-1830). Tome 1 . Les Navires et les Homme. Alger :Bibliotheque Nationale d Alger.1996 . p 114 .

بعملهم ، و من ثم فخصوصية عمل البحارة تجعل من اللازم وضع نظام قانوني خاص يؤدي إلى ميلاد قانون العمل البحري³.

مما إستلزم بالمشرع بالتدخل كثيراً لتنظيم علاقات العمل البحرية بما يتفق مع تحقيق الأهداف المرجوة، وبما يتناسب مع الإتفاقيات الدولية المبرمة في هذا الشأن ، و التي تم إعدادها من طرف منظمة العمل الدولية ، هذه الاخيرة هي إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، تقوم بإعداد المعايير الدولية في مجال قانون العمل خاصة فيما يتعلق بظروف العمل ، المساوات في الفرص ، الضمان الإجتماعي ، الحد الأدنى للأجر...⁴

و تشجع منظمة العمل الدولية على إنشاء منظمات مستقلة لأرباب العمل و العمال ، و في هذا الإطار تقوم بتوفير نشاطات التكوين و خدمات الإستشارة الضرورية. كما أنها الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي تتمتع بهيكله ثلاثية الأطراف ، فممثلوا العمال و أرباب العمل و الحكومات ، يشاركون في الهيئات القيادية كشركاء متساوون⁵.

³ K . HADDOUM – Le Nouveau Statut Des Gens de Mer en Algerie – Annuaire du Droit Maritime et Oceanique – Nantes – Tome XXX – 2012 – p 273 .

⁴ منظمة العمل الدولية هي منظمة تم إنشاؤها سنة 1919 في ظل معاهدة فرساي التي وضعت نهاية للحرب العالمية الأولى، وهذا كإحدى مكونات عصبة الأمم التي إستحدثتها تلك المعاهدة و التي إندرجت في إطار الفكرة القائلة بعدم إمكانية إيجاد سلام عالمي مستدام ما لم يبنى على أساس من العدالة الإجتماعية و إحترام العمال. و أصبحت المنظمة سنة 1946 أولى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، و هي المؤسسة الكبرى الوحيدة التي ما تزال قائمة من بين المؤسسات المنبثقة عن إتفاقية فرساي. كما منحت سنة 1969 بمناسبة الذكرى الخمسين لإنتاشها جائزة نوبل للسلام . و أعضاء منظمة العمل الدولية هم الدول ، و قد بلغ عدد أعضائها 181 دولة في 20 ديسمبر 2007 .

⁵ تضم منظمة العمل الدولية المؤتمر الدولي للشغل، و مجلس الإدارة، و المكتب الدولي للشغل. و يجتمع المؤتمر الدولي للشغل و الذي يسمى أيضاً البرلمان الدولي للشغل، مرة واحدة كل سنة في شهر جوان من كل سنة في جنيف بسويسرا، و تمثل كل دولة عضو بمندوبين 2 حكوميين و مندوب عن أرباب العمل و آخر عن العمال .

أما مجلس الإدارة هو الهيئة التنفيذية لمنظمة العمل الدولية ، أعلا هيئات إتخاذ القرار يتابع وضع المعايير الدولية للشغل موضع التنفيذ ، يجتمع في جنيف ثلاث مرات في السنة ، و يتخذ القرارات المتعلقة بسياسة منظمة العمل الدولية ، كما يضع البرنامج و الميزانية ثم يعرضها على المؤتمر للمصادقة عليها . و كذلك ينتخب المدير العام ، و يتألف من 56 شخص من بينهم 28 عضواً يمثلون الحكومات ، و 14 عضواً عن أرباب العمل ، و 14 عضواً عن العمال . عشرة مقاعد حومية محجوزة بشكل دائم للأعضاء العشرة ذات الأهمية الصناعية الأكثر إعتباراً منها ثلاث دول نامية البرازيل،الصين،الهند .

أما بالنسبة للمكتب الدولي للشغل هو الأمانة الدائمة لمنظمة العمل الدولية و هو مقر القيادة لجميع نشاطات منظمة العمل الدولية تحت إشراف مجلس الإدارة و إدارة المدير العام المنتخب لفترة خمس سنوات قابلة للتجديد . و يعمل في المكتب الدولي للشغل 1900 موظف من أكثر من 110 من مختلف الجنسيات وهذا بمقره بجنيف و في 40 مكتباً موزعة في أنحاء العالم.

أما فيما يتعلق بموضوع دراستنا فلقد حظيت القواعد المنظمة لعلاقة العمل البحري و مسائل البحارة بوجه عام بإهتمام دولي متزايد من جانب مؤتمر العمل الدولي ، إذ نظمت مؤتمرات عديدة خاصة بمسائل البحارة دعى إليها مبعوثون من مختلف الدول يمثلون الحكومات وشركات الملاحة ونقابات البحارة، وقد أصدرت هذه المؤتمرات تحت مظلة منظمة العمل الدولية منذ نشأتها العديد من الإتفاقيات و التوصيات تناولت المسائل المتعلقة بعلاقات العمل البحرية وتنظيمها.

ومن أهم الإتفاقيات المبرمة في هذا الشأن ، كان آخرها تمثل في إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 المبرمة بجنيف - سويسرا- بتاريخ 23 فيفري 2006 ، والتي تبنتها منظمة العمل الدولية والتي حددت من خلالها الشروط الأساسية الخاصة بالعمل في قطاع الملاحة البحرية ، و تظهر أهمية هذه الإتفاقية في كونها راجعت كل الإتفاقيات التي سبقتها المتعلقة بتنظيم هذه العلاقة⁶.

⁶ راجعت إتفاقية العمل البحري الإتفاقيات التالية : إتفاقية الحد الأدنى للسفن (العمل البحري) لسنة 1920 (الإتفاقية رقم 07) - إتفاقية تعويض البطالة (في حالة غرق السفينة) (الإتفاقية رقم 08) - إتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل البحري) لسنة 1921 (الإتفاقية رقم 16) - إتفاقية عقود إستخدام البحارة لسنة 1926 (الإتفاقية رقم 22) - إتفاقية شهادة كفاءة الضباط لسنة 1936 (الإتفاقية رقم 53) - إتفاقية إلتزامات صاحب السفينة (في حالة مرض أو إصابة البحارة) لسنة 1936 (الإتفاقية رقم 55) - إتفاقية التأمين الصحي (للبحارة) لسنة 1936 (الإتفاقية رقم 56) - إتفاقية ساعات العمل و إعداد العاملين على ظهر السفن لسنة 1936 (الإتفاقية رقم 57) - إتفاقية الحد الأدنى للسفن (العمل البحري) لسنة 1936 (الإتفاقية رقم 58) - إتفاقية الغذاء و تقديم الوجبات (أطقم السفن) لسنة 1946 (الإتفاقية رقم 68) - إتفاقية شهادة كفاءة طباحي السفن لسنة 1946 (69) - إتفاقية الضمان الإجتماعي (البحارة) لسنة 1946 (الإتفاقية رقم 70) - إتفاقية الإجازات المدفوعة الأجر (البحارة) لسنة 1946 (الإتفاقية رقم 72) - إتفاقية الفحص الطبي للبحارة لسنة 1946 (الإتفاقية رقم 73) - إتفاقية شهادة كفاءة البحارة لسنة 1946 (الإتفاقية رقم 74) - إتفاقية إقامة الأطقم لسنة 1946 (الإتفاقية رقم 75) - إتفاقية الأجر و ساعات العمل و إعداد العاملين على ظهر السفن لسنة 1946 (الإتفاقية رقم 76) - إتفاقية الإجازات المدفوعة الأجر (للبحارة) - مراجعة - لسنة 1947 (الإتفاقية رقم 91) - إتفاقية إقامة الأطقم - مراجعة - لسنة 1949 (الإتفاقية رقم 92) - إتفاقية الأجر و ساعات العمل و إعداد العاملين على ظهر السفن - مراجعة - لسنة 1949 (الإتفاقية رقم 93) - إتفاقية الأجر و ساعات العمل و إعداد العاملين على ظهر السفن - مراجعة - لسنة 1958 (الإتفاقية رقم 109) - إتفاقية إقامة الأطقم (أحكام تكميلية) لسنة 1970 (الإتفاقية رقم 133) - إتفاقية الوقاية من الحوادث (البحارة) لسنة 1970 (الإتفاقية رقم 134) - إتفاقية إستمرار الإستخدام (عمال البحر) 176 (الإتفاقية رقم 145) - إتفاقية الإجازات السنوية المدفوعة الأجر (البحارة) لسنة 1976 (الإتفاقية رقم 146) - إتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا) لسنة 1976 (الإتفاقية رقم 147) - إتفاقية رعاية البحارة لسنة 1987 (الإتفاقية رقم 163) - إتفاقية الحماية الصحية و الرعاية الطبية للبحارة لسنة 1987 (الإتفاقية رقم 164) - إتفاقية الضمان الإجتماعي للبحارة (مراجعة) لسنة 1987 (الإتفاقية رقم 165) - إتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم (مراجعة) لسنة 1987 (الإتفاقية رقم 166) - إتفاقية تفتيش العمل (البحارة) لسنة 1996 (الإتفاقية رقم 178) - إتفاقية تعيين و نوظف البحارة لسنة 1996 (الإتفاقية رقم 179) - إتفاقية ساعات عمل البحارة و تزويد السفن بالأطقم لسنة 1996 (الإتفاقية رقم 180).

و ما يمكن الإشارة في هذا الصدد أنه وبعد أن تم نفاذ الاتفاقية القديم بعد مضي إثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقات ما لا يقل عن 30 دولة عضوا تبلغ حصتها معاً 33 في المائة على الأقل من الحمولة الإجمالية للسفن في العالم -، فإنه بالرغم من أن أي دولة في العالم لديها حق سيادي في التوقيع أو عدمه على إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 ، إلا أنه في حال عدم توقيعها على الإتفاقية فإن السفن التي تنتمي لهذه الدولة والتي ستبحر لأسفار دولية سيفرض عليها أن تطبق شروط الإتفاقية ، حيث يجوز أن تخضع كل سفينة ترسو في مسار نشاطها العادي أو لسبب يتعلق بتشغيلها ، في ميناء دولة عضو للتفتيش بغرض التحقق من إلزامها بإشترطات هذه الإتفاقية بما في ذلك حقوق البحارة المتعلقة بظروف عملهم على متن السفينة⁷. إلا أن المشكل لا يكمن بعد دخول الإتفاقية حيز التنفيذ ، و لكن الإشكال يمكن أن يثار عند وضع أحكام الإتفاقية في القوانين الداخلية للدول . و الحل فيما يخص هذه المسألة يتوقف في بادئ الأمر على مجموع الإتفاقيات الموقعة من طرف الدول المعنية ، أما الأمر الثاني فيتمثل في كيفية إدراج أحكام الإتفاقية في القوانين الداخلية لهذه الدول⁸.

و من تم ما يمكن قوله عن إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 أنها بمثابة تعزيز وتجديد لجميع الإتفاقيات البحرية التي تبنتها منظمة العمل الدولية منذ تاريخ إنشائها سنة 1919 فهي تمثل وثيقة شاملة ل 37 إتفاقية تتعلق بالعمل البحري تم تحديثها و مراجعتها . و هو السبب الذي دعانا إلى الإهتمام في دراستنا لتنظيم علاقة العمل البحرية من الناحية الدولية على أحكام هذه الإتفاقية بالدرجة الأولى مع مقارنتها بأحكام الإتفاقيات التي سبقتها .

منظمة العمل الدولية إنشغلت كذلك بتحسين ظروف العمل في قطاع الصيد، فمنذ 1920 تبنى المؤتمر الدولي للشغل إبان مؤتمرها الثاني المنعقد في جنينس-إيطاليا توصية تتعلق بتحديد ساعات العمل في هذا القطاع. و بعد ذلك بأربعين سنة ، تبنى المؤتمر الدولي للشغل سنة 1959 ثلاث إتفاقيات تتعلق بالصيد و هي الإتفاقية رقم 112 حول السن الأدنى للصيادين، و الإتفاقية رقم 113 حول الفحص الطبي للصيادين و الإتفاقية رقم 114 حول عقد إكتتاب الصيادين.

و في سنة 1966 تم إعتماد آخر الإتفاقيات المتعلقة بالصيد قبل الإتفاقية حول العمل في مجال الصيد لسنة 2007 ، و يتعلق الأمر بالإتفاقية رقم 125 حول شهادات قدرات الصيادين ، و الإتفاقية رقم 126 حول السكن على متن سفن الصيد ، و لا تطبق هاتان الإتفاقيتان على السفن العاملة في مجال الصيد الشاطئي و لا على السفن التي لا يصل وزنها إلى 25 طن من السعة الخام . كما تعفي

⁷ اللائحة 1-2-5 الخاصة بالتفتيش في الموانئ من إتفاقي العمل البحري لسنة 2006 ص 84 من الإتفاقية.

⁸ M . MARIE et A . CHARBONNEAU – La convention du Travail Maritime 2006 : ver une codification du droit du travail maritime international-DMF 678 – Février 2007- p110-116 .

الإتفاقية رقم 126 أيضاً السفن التي لا يصل طولها إلى 13.7 متر. و من تم يتضح بأن كل من الإتفاقية رقم 125 و 126 تتعلقان أساساً بالصيد الصناعي.⁹

و من جهة أخرى فقد إعتمدت في سنة 1966 التوصية رقم 126 حول التكوين المهني للصيادين ، التي تناولت التكوين بصفة عامة من جوانبه المختلفة كالإبحار ، الصيد ، التصليح و الصيانة ، و الأمن في البحر . كما تحتوي بعض الإتفاقيات البحرية على ترتيبات تطبق أيضاً على الصيد البحري التجاري ، كالإتفاقية رقم 55 بشأن إلتزامات مالك السفينة في حالة مرض أو إصابة أو وفاة البحارة الصادرة سنة 1936 و كذا الإتفاقية رقم 164 بشأن الحماية الصحية و الفحوص الطبية للبحارة و الإتفاقية رقم 178 بشأن التفتيش على ظروف العمل و معيشة البحارة ، و الإتفاقية رقم 180 بشأن ساعات عمل البحارة و تزويد السفن بالأطعم . فكل هذه الإتفاقيات يمكن تطبيقها في مجال الصيد البحري التجاري .

هذا مع الإشارة إلى أن المجتمع الدولي و في إطار منظمة العمل الدولية قام بإعداد مشروع معايير عامة للصيد البحري ، إذ قرر مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته رقم 283 المنعقدة في مارس 2002 إضافة بند لجدول أعمال المؤتمر الدولي للشغل ، متعلق بمشروع إحداث معايير عامة حول العمل في قطاع الصيد ، و يتعلق الأمر بمراجعة ستة من بين سبعة إتفاقيات لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال ، مستثنياً الإتفاقية حول شهادة الكفاءة للصيادين ، وذلك بإضافة محاور جديدة تتعلق بالأشخاص العاملين على متن سفن الصيد في ما يخص الصحة ، السلامة ، الضمان الإجتماعي.

و خلال الدورة 96 للمؤتمر الدولي للشغل المنعقد في جنيف شهر جوان 2007 إعتمدت الإتفاقية رقم 188 حول العمل في مجال الصيد و التوصية رقم 199 المكملة لها ، و ذلك بعد مناقشتها خلال لجنة الصيد التابعة للمؤتمر الدولي للشغل سنتي 2004 و 2005 ، و بعد إدخال تعديلات طالبت بها بعض الدول الأعضاء و مجموعة أرياب العمل . على أن يبدأ سريان مفعول هذه المعاهدة بعد إثني عشر شهراً بعد التصديق عليها من 10 دول أعضاء في منظمة العمل الدولية من بينها 08 دول ساحلية .

و تظهر الأهمية الخاصة لهذه الإتفاقية في كون أن إتفاقيات منظمة العمل الدولية في مجال الصيد قد مضى عليها 40 سنة منذ تبنيها ، مما جعل مستوى التصديق عليها بقي ضعيفاً بسبب أن هذه النصوص لم تعد ملائمة تماماً لتطورات الصيد في هذا القطاع ، كما أصبحت الإتفاقيات البحرية المطبقة أيضاً على الصيد البحري التجاري لاغية منذ تبني إتفاقية العمل البحري لسنة 2006، التي راجعت هذه الإتفاقية الإتفاقيات البحرية القائمة و التي إستنتت سفن الصيد من مجال تطبيقها .

⁹ التجمع الدولي لمساندة عمال الصيد - من أجل فهم أحسن لإتفاقية الشغل في الصيد 2007.

ومن جهة أخرى راجعت الإتفاقية حول العمل في مجال الصيد لسنة 2007 المعايير القديمة للصيد مضيفاً بنوداً مناسبة للإتفاقيات البحرية المطبقة على سفن الصيد ، من تحديث و تعزيز المنظومة المعيارية آخذةً بعين الإعتبار التغيرات التي طرأت على قطاع الصيد خلال العقود الأربعة المنصرمة، و كذا لملء الفراغ الناجم عن إستثناء سفن الصيد من مجال تطبيق إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 .

كما تمثل إتفاقية الصيد البحري لسنة 2007 أداة ملائمة من أجل ضبط أحسن لمختلف جوانب العمل في مجال الصيد ، خاصة في ظرفية العولمة الحالية أين نجد عدداً كبيراً من سفن الدول السائرة في طريق النمو تتشط ليس فقط في المياه الوطنية ، لكن أيضاً في أعالي البحار و المناطق الإقتصادية الخالصة الأجنبية . كما أن البلدان المصنعة تستخدم في سفنها عمالاً من مختلف الدول و بالتالي من مختلف الجنسيات لتكملة طواقمها و ما ينجم عن ذلك من تداخل بين القوانين الوطنية لمختلف الدول .

ومقارنة بإتفاقيات منظمة العمل الدولية الأخرى المتعلقة بالصيد، فهذه هي المرة الأولى تشمل فيها إتفاقية واحدة الصيد في الأنهار،الأودية،البحيرات،و القنوت. إلا أنها إستثنت الصيد المعاشي و الترفيهي من مجال تطبيقها، و هي المرة الأولى التي نجد فيها الصيد القاري معاً مع الصيد البحري بما فيه الصيد الصغير .

وهناك من يرى أن منظمة الدولية للعمل -OIT- إذا كانت قد عالجت المسائل البحرية بصفة مستقلة منذ سنة 1920 فإن هذا لا يعني بأن البحارة تم إستبعادهم من مجال تطبيق إتفاقيات العمل الخاصة بمجموع العمال بصفة عامة¹⁰.

أما على الصعيد الداخلي يجدر بنا أن نشير إلى أنه وعند بداية حركة التشريع الحديثة منذ نهاية القرن الثامن عشر وحتى الآن إرتبط قانون العمل البحري بالقانون البحري وأصبح قسماً من أقسامه تخصص له فصول ضمن أحكامه. وهو نفس النهج الذي إنتهجه المشرع الجزائري عند إصداره للقانون البحري بموجب الأمر رقم 76- 80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976، المعدل والمتمم بالقانون رقم 98- 05 المؤرخ في 25 جوان 1998 المتضمن القانون البحري، إذ خصص المشرع للبحار بصفته أحد أطراف علاقة العمل البحري باباً مستقلاً تحت عنوان "رجال البحر".

وهناك من يرجع السبب في عدم فصل وإستقلال قواعد قانون العمل البحري عن القانون البحري ليس قاصراً فقط على الرغبة في عدم تكرار الأحكام المتشابهة والمشاركة مع القوانين التي تحكم عقد العمل البري، ولكن يكمن في صعوبة هذا الفصل الذي يتطلب تعديلات جذرية ومراجعة شاملة. لأن قواعد قانون العمل البحري التي تنظم علاقات العمل البحرية والآثار المترتبة عنها لا توجد فقط في

¹⁰S. KHENISSI , la mondialisation et la protection social des gens de mer, Le Phare N°57, décembre 2003, p.10

الفصول أو الأبواب المخصصة للريان أو البحارة، و لكنها تنتشر بين معظم قواعد القانون البحري. مستندين في ذلك إلى أن إستغلال السفينة يتم بواسطة الریان والبحارة في الغالب بعيداً عن المشاركة الفعلية لمالك السفينة أو تجهزها، هذا الأخير الذي هو مسؤول عن أفعال وتصرفات ریان وبحارة السفينة وهي مسؤولية جسيمة أحياناً. ولهذا يروا أن كثيراً من قواعد القانون البحري هي في الحقيقة تنظم الآثار والنتائج القانونية لعمل الریان والبحارة، مستخلصين إلى أن إرتباط العمل البحري بسائر موضوعات القانون البحري هو إرتباط عضوي من الصعب في المرحلة الحالية فصله، بسبب أن قواعد قانون العمل البحري تؤثر تأثيراً كبيراً في مضمون وتشكيل معظم قواعد القانون البحري بمفهومه العام الذي يشمل القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الناشئة عن إستخدام البحار¹¹.

فبالرغم من أن قانون العمل الجزائري الذي تمتد جذوره إلى الفترة الإستعمارية التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمال في الجزائر، والذي بقي ساري العمل به إلى فترة متأخرة من الإستقلال، إلى أن تم صدور الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل والنصوص المطبقة له¹²، والأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص¹³ و صدور قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل¹⁴، فكل هذه القوانين كانت تستبعد من تطبيق نصوصها على عقد العمل البحري بالنسبة للبحارة الذين ينتمون للقطاع العام وهذا دون البحارة الذين ينتمون للقطاع الخاص، والذين كانوا يخضعون دائماً للنصوص المنظمة لعلاقات العمل بوجه عام ، وبقي الأمر على هذا الحال إلى أن نص المشرع الجزائري وبموجب المادة 04 من قانون 90-11 على أنه: " تحدد، عند الإقتضاء أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري..."

والمشرع الجزائري وتطبيقاً منه لنص المادة 04 المذكور أعلاه بقي قرابة خمسة عشرة (15) سنة ليقوم بإصدار المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري¹⁵.

والذي بموجبه قام المشرع الجزائري بتنظيم علاقة العمل البحري ، محاولاً التوفيق بين الأحكام التي سبق وأن أوردها في القانون البحري المتعلقة بالبحار وبين الأحكام المنظمة لعلاقات العمل البري و لا

¹¹ مدحت حافظ إبراهيم / شرح قانون التجارة البحرية الجديد الصادر بالقانون رقم 8 لسنة 1990 والتشريعات والمعاهدات المكمل له -دراسة فقهية قضائية- دار غريب للطباعة -القاهرة- الطبعة الاولى 1991 ص 9.

¹² يراجع المادة الأولى من هذا الأمر المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 101، الصادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971،

¹³ يراجع المادة 75 من هذا الأمر المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 39، الصادر بتاريخ 16 ماي 1975

¹⁴ منشور بالجريدة الرسمية، العدد 17، الصادر بتاريخ 25 أبريل 1990.

¹⁵ المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 22، الصادرة بتاريخ 27 مارس 2005.

سيما قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، و هذا في عدة جوانب خاصة منها ما يتعلق بكيفية إبرام العقد وساعات العمل والعطل وحتى في كيفية إنهاء علاقة العمل البحري. والتي أحال في الكثير من هذه المواضيع إلى الأحكام المطبقة على عقد العمل البري بموجب قانون 90-11 المذكور أعلاه.

هذا بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري و تنظيماً منه لعملية الصيد البحري قام بإصدار المرسوم التشريعي رقم 94-13 المؤرخ في 28 ماي 1994 الذي حدد من خلاله القواعد العامة المتعلقة بالصيد البحري ، و عملاً منه بأحكام هذا المرسوم قام بإصدار المرسوم التنفيذي رقم 96-121 المؤرخ في 06 إفريل 1996 الذي يحدد شروط ممارسة الصيد البحري و ضبط كفاءته، و الذي من خلاله قام المشرع بتحديد المفاهيم المتعلقة بعملية الصيد البحري، و تحديد مناطق الصيد البحري و عتاده و مواسمه. و من خلال هذا المرسوم قام أيضاً بتحديد كيفية إكتساب صفة مجهزة السفينة ، و كذا تحديد الأشخاص المؤهلين لممارسة الصيد البحري التجاري، كما فرق بين مختلف أنواع الصيد من خلال تحديده لمفهوم كل من الصيد البحري الترفيهي و الصيد البحري العلمي و الصيد البحري الإستكشافي .

ونظراً للاهتمام الذي أولته الجزائر لهذا النوع من النشاط ، فلقد تم إختيارها ضمن أعضاء مجلس المنظمة البحرية الدولية -Omi- Conseil de l'organisation maritime internationale، وهذا خلال أعمال الدورة 23 لإجتماع هذه المؤسسة . فالجزائر التي سبق وأن ترأست هذا المجلس خلال عهدتين متتاليتين عادت وأخذت مكانتها كعضو، وهذا إعترافاً من المنظمة بالمجهودات التي بذلتها الجزائر في المجال البحري والمينائي، لا سيما في مجال تكوين وتأهيل طاقم السفن وكذا في مجال الإسعاف البحري¹⁶.

و في الأخير يجدرنا بنا أن نشير إلى أن المشرع الجزائري بالإضافة على مصادقته على العديد من الإتفاقيات الخاصة بالعمل البحري المبرمة تحت مظلة منظمة العمل الدولية كما سيتم تبياناه لاحقاً ، فإنه قام مؤخراً بالمصادقة على إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 15-260 المؤرخ في 7 أكتوبر سنة 2015¹⁷.

أما في فرنسا فالوضع مختلف فبعد أن كان المشرع الفرنسي قد أصدر قانوناً بتاريخ 13 ديسمبر 1926 تحت إسم قانون العمل البحري « Code de travail maritime » ليستقل عن القانون البحري الصادر في 1807 الذي كان هو المنظم لأحكام وقواعد العمل البحري¹⁸، أصدر مؤخراً خلال سنة 2015 قانوناً سماه بقانون النقل « Code des transports »، و الذي من خلاله وضع الأحكام المنظمة للنقل بجميع أنواعه بما في ذلك النقل البحري و ما ينجم عن هذا الأخير من علاقات تخص العاملين

¹⁶ S. KHENISSI, Revue Precedent , p 15.

¹⁷ المنشور بالجريدة الرسمية ، العدد 05 ، الصادرة بتاريخ 31 يناير 2016 .

¹⁸ G . RIPERT - droit maritime, tome 1paris 1950 p.490

في البحر ، هذا الأخير -قانون النقل البحري- خصص له جزءاً خاصاً به تضمن كتب : الكتاب الأول نظم فيه الأحكام المتعلقة بالسفينة موضوع النقل ، الكتاب الثاني خصصه للملاحة البحرية ، الكتاب الثالث تعلق بالموانئ البحرية ، الكتاب الرابع بالنقل البحري أما الكتاب الخامس فخصصه لرجال البحر¹⁹ .

و من هنا و تبعاً لما سبق ذكره من مختلف القوانين الداخلية و الإتفاقيات الدولية جاء سبب إختياري لهذا الموضوع كمحور لهذه الأطروحة ، بهدف إثارة النقاش بين الباحثين للإهتمام أكثر بهذا الموضوع ، من خلال دراسة الأحكام المنظمة لعقد العمل البحري سواء على المستوى الدولي و الداخلي ، وخاصة مع الإهتمام و الإنشغال المتواصل للجزائر بالسوق العالمية و ذلك بعد حتمية دخولها مجال العولمة ، وما ينجم عن هذه الأخيرة من آثار قد تؤثر إيجاباً أو سلباً في مجال النشاط البحري عموماً و على البحار بصفة خاصة . و السبب الثاني الذي حفزني أكثر لإختيار هذا الموضوع هو من أجل محاولة إلقاء الضوء على شريحة من العمال كانت ومازالت منطوية على نفسها بسبب الخصوصية التي تتميز بها علاقة عملهم ، والتي كان إنطوائها و إنعزالها سبباً في جهل العديد من الباحثين القانونيين و حتى الممارسين من محامين و قضاة الأحكام المنظمة لهذه العلاقة . سواءاً تعلق الأمر من حيث معرفة النصوص التشريعية التي أوردها المشرع الجزائري في تنظيمه لهذه العلاقة أو من حيث الأحكام الواردة في الإتفاقيات الدولية المنظمة لها في إطار منظمة العمل الدولية. إلا أن أهمية هذا الموضوع و الغاية من البحث فيه تقتضي علينا تحديد الإشكالية الرئيسية التي تدور حولها الأطروحة ، و المتمثلة في بحث مدى مساهمة المشرع الجزائري عند تنظيمه لعلاقة العمل البحري الأحكام المتفق عليها من قبل المجتمع الدولي ؟ و هي الإشكالية التي تفرز إشكالية حتمية في هذه الدراسة و التي تتمثل في ضرورة التعرف على أطراف علاقة العمل البحري و كيفية نشأة هذه العلاقة و الآثار المترتبة عنها؟

و من أجل الإحاطة بمختلف ما تقتضيه الإجابة على الإشكالية المطروحة ، فإنني سأعتمد على المنهج الوصفي و التحليلي ، و هو المنهج الذي يعتمد على وصف و تحليل مختلف القواعد القانونية التي تحكم تنظيم علاقة العمل البحري ، سواء تعلق الأمر بالقواعد القانونية الداخلية ، أو تلك المتعلقة بالأحكام الواردة في الإتفاقيات الدولية المنظمة لهذه العلاقة و بعض التشريعات المقارنة ، إلى جانب وصف و تحليل و مناقشة بعض الآراء الفقهية التي قيلت حول مختلف جوانب هذا الموضوع . و هما المنهجين الذين ينتاسبان مع طبيعة هذا الموضوع ، و يمكنان من تنسيق تركيبته المعقدة نسبياً ، المتمثلة في إجتماع ثلاث أنواع مختلفة من القوانين في موضوع واحد ألا و هم القانون الدولي و القانون البحري و قانون العمل .

¹⁹ Code des transports – droit.org – Institut Français dinformation juridique- Edition 27 nov 2016 .

و من أجل ذلك ، فقد إعتمدت خطة بحث تقوم على التقسيم الثنائي لدراسة الموضوع على الشكل التالي :

الباب الأول : و عالجت فيه تحديد موضوع أطراف عقد العمل البحري و كيفية إنشائهم لهذه العلاقة ، بدأً بالمقدمة و فصلين على النحو التالي :

الفصل الأول خصصته إلى دراسة أفراد طاقم السفينة بدأً بالبحارة من خلال التطرق إلى شروط الواجب توافرها في البحار و مسألة كيفية تنظيم الوظائف على متن السفينة . ثم بعد ذلك خصصت القسم الثاني لهذا الفصل لدراسة ربان السفينة من خلال تحديد إختصاصاته و مسؤولياته على متن السفينة ، محاولاً إبراز الموقف الدولي و الداخلي من هذا الموضوع .

الفصل الثاني : تطرقت فيه إلى دراسة الطرف الثاني و الأساسي في العلاقة و هو مجهزة السفينة مع إبراز علاقته مع أفراد طاقم السفينة و هذا في الحالة التي قد يكون مالكةا و حالة ما إذا كان مستأجراً للسفينة ، مع تبيان كيفية إبرامه لعقد العمل المؤدى على ظهر السفينة مع أفراد طاقمها ، بدأً بتعريف عقد العمل البحري دولياً و داخلياً و إبراز خصائصه و أركانه .

الباب الثاني : خصصته لدراسة إلتزامات أطراف عقد العمل البحري والآثار المترتبة عنها بتقسيمه إلى فصلين على النحو :

الفصل الأول تناولت فيه الإلتزامات الناتجة عن عقد العمل البحري . و تناولت فيه الإلتزامات التي تقع على عاتق البحار فيما يتعلق بأداء العمل و الطاعة و حسن السلوك ، و الأخرى على المجهز لا سيما ما يتعلق بمسألة دفع الأجر و التكفل بالغذاء و الإيواء للبحار ، و علاجه عند مرضه و التأمين عليه ، و ترحيله عند إنتهاء العقد .

الفصل الثاني : خصصته لدراسة كيفية إنهاء علاقة العمل البحري و المنازعات المترتبة عنها . و تناولت فيه سوف دراسة الكيفية التي يمكن أن تنتهي بها علاقة العمل البحري ، و كذا المنازعات التي يمكن أن تنشأ خلال سريان عقد العمل البحري و بعد إنتهائه و كيفية حل هذه المنازعات ، و ذلك بالتطرق إلى الإجراءات التي تحكمها و كذا قواعد الإختصاص في هذا الشأن مستدلاً ببعض الأحكام و القرارات القضائية الصادرة عن القضاء الجزائري .

الباب الأول

أطراف عقد العمل البحري

وكيفية إنعقاده

يتطلب إستغلال السفينة والقيام بالعمل على متنها لإنجاز الرحلة البحرية تضافر جهود مجموعة من الأشخاص يعمل كل شخص في مجاله ، من أجل إنجاز المهمة الإقتصادية المرجوة من السفينة. وتختلف علاقة كل منهم بالسفينة باختلاف الرابطة التي تربطه بها، فهناك مالك السفينة الذي يرتبط بها برابطة الملكية وهناك المجهز الذي قد يكون مالكاً أو مستأجراً، إذ يطلق على من يستغل السفينة في العرف البحري مصطلح المجهز ، سواء كان مالكاً أو مستأجراً للسفينة.

فإذا أبرم المجهز أثناء تجهيز سفينته عقود عمل بحرية سمي صاحب العمل أو رب العمل كما هو معروف في القوانين البرية. وعلى هذا فإن أحد طرفي علاقة العمل البحري هو مالك السفينة أو مستأجرها، وهو في الحالتين مجهزها وهو صاحب العمل أو رب العمل، إلا أن أغلب أحكام وقواعد القانون البحري تخاطب شخصاً يعرف في الأوساط البحرية بالمجهز.

و المجهز لفظ يطلق على الشخص الذي يجهز السفينة أي الشخص الذي يزودها بالرجال والوقود والمؤونة اللازمة لسيرها في البحر. والمجهز قانوناً هو الشخص الذي تستغل السفينة بإسمه ولحسابه. والمجهز أو المستغل قد يكون مالكاً للسفينة سواء أكان شخصاً طبيعياً أو معنوياً الذي له حق ملكيتها ويتولى تجهيزها، فيزودها بالمؤونة والوقود وجميع الأدوات اللازمة لملاحتها، ويسمى المالك في هذه الحالة المالك المجهز، وهذا هو الوضع السائد غالباً. وقد يكون المجهز غير مالك ولكنه شخص إستأجر السفينة من شخص آخر وقام هو بتجهيزها فيسمى عندئذ المجهز المستأجر. وقد يقوم المالك بتأجير السفينة للغير الذي يقوم بتجهيزها وذلك بتزويدها بكل ما يلزم لملاحتها، وبذلك يكون المستأجر هو مجهز السفينة.

و تظهر أهمية المجهز في دراستنا هذه كطرف أساسي في علاقة العمل البحري من خلال تطرقنا لدراسة الإلتزامات التي تقع على عاتقه عند إبرامه لعقود العمل البحري و التي يجب عليه القيام بها و التي سوف نتناولها في المبحث الأول من الفصل الأول من الباب الثاني . أما الطرف الثاني في علاقة العمل يتمثل في الريان و البحارة .

و مجهز السفينة يمكن أن يكون شخص طبيعي ، و لكن هذه الحالة تبقى نادرة في القوانين المعاصرة و هذا بإستثناء سفن النزهة أو تجهيز سفن الصيد²⁰.

²⁰ P. BONASSIES et C. SCAPEL – Traite De Droit Maritime – Delta L.G.D.J –Page 16

وعليه و من خلال دراستي لأطراف علاقة العمل البحري في هذا الباب خصصت الفصل الأول إلى دراسة أفراد طاقم السفينة المتكون من البحارة و الريان أما الفصل الثاني تطرقت فيه إلى دراسة الطرف الثاني و الأساسي في العلاقة و هو مجهز السفينة و هذا في الحالة التي قد يكون مالکها و حالة ما إذا كان مستأجراً للسفينة ، مع تبيان كيفية إبرامه لعقد العمل المؤدى على ظهر السفينة مع أفراد طاقمها.

الفصل الأول

أفراد طاقم السفينة

الملاحة البحرية تستلزم إستخدام بحارة للقيام بأعمال مختلفة على ظهر السفينة خلال الرحلة البحرية ، و هذا تحت إشراف و رقابة الربان الذي يُختار من بين الأشخاص الحائزين على شروط و مؤهلات تم تحديدها بموجب الإتفاقيات الدولية و القوانين الداخلية لكل دولة .

فبالنسبة للربان هو الشخص الذي يتولى تسيير السفينة فنياً وإدارياً أثناء إبحارها وأثناء رسوها بالموانئ ، فلا خلاف على أنه أهم شخص على ظهر السفينة. فهو الذي يتولى قيادتها وإدارتها وتبدير شؤونها والنظر في نظامها التأديبي والجزائي كونه رئيس مجتمع السفينة. وقديماً قيل أن الربان هو السيد على السفينة بعد الله ، ولا يزال لهذا القول الكثير من مدلوله على الرغم من تقدم وسائل الإتصال بالسفينة وهي في عرض البحر.²¹

و إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 لم تخصص الربان بأحكام خاصة ، بإعتبار أنه بحار مثل الآخرين يتمتع بكامل حقوقه التي خولتها الإتفاقية للبحارة ، و لقد نصت الإتفاقية كذلك على تدابير تم إتخاذها من أجل أن يتمكن البحارة بما فيهم الربان من الحصول على متن السفينة و بدون عوائق على المعلومات الدقيقة حول شروط إستخدامهم ، و من أجل أن يتمكن موظفي السلطات المختصة حتى داخل الموانئ التي ترسو بها السفينة ، من الإطلاع على المعلومات بما في ذلك على نسخة من عقد الإستخدام البحري.²²

و يساعد الربان في المسؤولية الملقاة على عاتقه مجموعة من البحارة الذين يرتبطون مع المالك أو المجهز بعقد عمل بحري، الذين يقومون بتشغيل السفينة وإدارتها، ووظائفهم عديدة ومتنوعة، وتتميز فئة من هذه الوظائف بأنها قيادية تشرف على أعمال الآخرين وتوجههم وتصدر إليهم الأوامر وهي فئة ضباط الملاحة والمهندسين البحريين.

هذا مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري و كذا الإتفاقيات الدولية الخاصة بعلاقة العمل البحري فإن أغلب أحكامها تهدف إلى حماية الطرف الضعيف في العلاقة و هم بالدرجة الأولى البحارة ثم يليهم الربان.

²¹ مدحت حافظ إبراهيم، شرح قانون التجارة البحرية الجديد الصادر بالقانون رقم 08 لسنة 1990 والتشريعات والمعاهدات المكملة له، دراسة فقهية قضائية، مكتبة غريب، القاهرة، الطبعة الأولى 1991، ص. 54

²² F.MANDIN - le Statut Du Capitaine et La Convention Du Travail Maritime -Doctrine - D.M.F – N 770
Page 485.

و على هذا خصصت هذا الفصل لدراسة الطرف الثاني في علاقة العمل البحري مقسماً هذا الفصل إلى مبحثين الأول خصصته للبحارة أما المبحث الثاني خصصته لدراسة الريان ، إذ رغم أنه من البحارة و يرتبط هو أيضاً مع المجهز بعقد عمل بحري إلا أنه يحضى بمركز متميز عن باقي البحارة بالنظر إلى تعدد وظائفه و إلى ما فرضه عليه القانون من واجبات و إلتزامات ، و ما زوده من سلطات و ما قرره من مسؤوليات ، و كلها تختلف في كثير من جوانبها تلك التي فرضها القانون بالنسبة لسائر البحارة .

المبحث الأول البحارة

يطلق مصطلح البحار على كل من يعمل على السفينة ويرتبط بعقد عمل بحري أياً كانت طبيعة العمل ونوعه ومدته وأياً كانت مؤهلات صاحبه. ولهذا فهو يطلق على من يشغلون وظائف مختلفة تماماً في طبيعتها ونوعها ومؤهلاتها. فهو يطلق على الريان وضباط الملاحة والمهندسين البحريين والأطباء و الإداريين والميكانيكيين والطباخين والعاملين كخدم صالوناتها وغرفها وغيرهم.²³ ومن تمّ يقصد بالملاحين مجموع الأشخاص الذين يعملون على ظهر السفينة بموجب عقود عمل بحرية تبرم بحرية بينهم وبين مجهز السفينة ويطلق عليهم تسمية بحارة أو ملاحين، أياً كانت طبيعة العمل الذي يقومون به على ظهر السفينة.

و قد ورد تعريف البحار في الإتفاقية رقم 22 للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بعقود إستخدام البحارة في المادة 2 منها بقولها: يشمل تعبير البحار كل من يستخدم يعمل بأي صفة على ظهر أي سفينة ضمن طاقمها ، بإستثناء ريان السفينة و قائدها و الطلاب البحريين و التلاميذ على ظهر سفينة التدريب ، و البحارة تحت التمرين إذا كانوا مرتبطين بعقد خاص للتدريب ، و يستثنى كذلك ملاحوا الأسطول الحربي و من يعملون في خدمة الحكومة بصفة مستديمة . و هو نفس التعريف الذي تم وروده في الإتفاقية رقم 23 المتعلقة بإعادة البحارة إلى وطنهم .

في حين أن إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 عرفت البحار بأنه كل شخص يكون مستخدماً أو مشغلاً أو عاملاً بأي صفة كانت على متن سفينة تنطبق عليها هذه الإتفاقية .

و دائماً في هذا الصدد تجدر الإشارة أنه في قطاع صيد الأسماك تستعمل عبارة مرادفة لكلمة بحار ألا و هي صياد ، و الذي ورد تعريفه في الإتفاقية رقم 188 بشأن العمل في قطاع صيد

²³ مدحت حافظ إبراهيم، المرجع السابق ، ص. 66 .

الأسماك في مادتها الأولى فقرة (هـ) بقولها يعني تعبير صياد كل شخص مستخدم أو عامل بأي صفة أو كل شخص يضطلع بمهنة على متن أي سفينة لصيد الأسماك ، بمن في ذلك الأشخاص الذين يعملون على متن السفينة و يتلقون أجرهم على أساس حصة من الصيد ، و لكن باستثناء الربانة و بحارة الأساطيل الحربية الذين يعملون بصفة دائمة في خدمة الحكومة و الأشخاص الذين يعملون عادة على البر و الذين يضطلعون بعمل على متن سفينة صيد و مراقبي مصائد الأسماك .

أما بالنسبة لموقف المشرع الفرنسي فإنه و بموجب المرسوم المؤرخ في 1967 حدد في بادئ الأمر مجال تطبيقه على جميع الأشخاص الملتمزين بشغلهم على متن سفينة فرنسية منصب عمل دائم يتعلق بالقيادة بالصيانة و باستغلال السفينة . و من ثم فإنه و بموجب هذا المرسوم فإن صفة البحار تطبق على جميع الأشخاص الذين يشغلون مناصب عمل دائمة على متن السفينة ، بحيث أن الأجير الذي شغل لأسابيع معينة ، من أجل قيامه مثلاً بأعمال الصيانة ليس بحاراً و من ثم ليس معنياً بالشروط الواجب توافرها في البحار²⁴.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فلقد أورد تعريفاً عاماً أوضح فيه مفهوم الملاح ، و الذي أسماه برجل البحر أو البحار و هذا بموجب المادة 384 فقرة -أ- من القانون البحري بأنه: "كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر". وهو نفس التعريف الذي أورده في المادة 3 فقرة - ز- من المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ، وهذا عند تعريفه للمستخدم الملاح بقوله: "هو كل شخص مقيد في سجل رجال البحر ويعمل في خدمة السفينة".

فحسب هذا التعريف يشمل الملاح كل شخص يعمل على ظهر السفينة ويواجه مخاطر البحر. فالربان وضباط السفينة وجميع العاملين عليها مندرجون تحت إسم بحار والذين كلهم يشكلون طاقم السفينة يترأسهم الربان.

فالمشرع الجزائري في تعريفه للبحار لم يتماشى مع التعريف الوارد في إتفاقية عقود إستخدام البحارة التي إستنتت الربان من تعبير كلمة بحار، في حين أن تعريفه جاء موافقاً للتعريف الذي أورده إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 اللذان عرفا البحار بأنه كل شخص يعمل على ظهر السفينة بأي صفة كانت بما في ذلك الربان .

و المشرع الجزائري في الماضي لم يكن يتدخل في مسألة تجهيز المالك لسفينته ، و لكن مع التطور المستمر والتدخل التدريجي للدولة في سائر الأنشطة الإقتصادية و لا سيما تلك المتعلقة بحياة وأموال مواطنيها، فإن المشرع بدأ يتطلب شروطاً في السفينة وأخرى في بحارتها من أجل الإقلال من المخاطر وكفالة سلامة أرواح وأموال العاملين في مجال إستغلال السفينة، وقد أبرمت معاهدات دولية

²⁴ Registre International Français Des Marins – Page 206

من أجل سلامة السفن والتي من بينها الإتفاقية الدولية لسلامة الأرواح في البحار SOLAS المبرمة بلندن في 1 نوفمبر 1974 والتي صادقت عليها الجزائر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 449-2000 المؤرخ في 23 ديسمبر 2000.²⁵ و الإتفاقية رقم 147 المتعلقة بالمعايير الدنيا الواجب مراعاتها في السفن التجارية .

كما أبرمت كذلك إتفاقيات لضمان سلامة الرحلات البحرية عن طريق الإحتفاظ لكل سفينة بعدد كاف وذي كفاءة من البحارة بما يحقق مواجهة المخاطر البحرية، ومن ذلك الإتفاقية الدولية لمستويات التدريب و إصدار الشهادات وأعمال النوبات للعاملين في البحر الموقعة في لندن بتاريخ 07 جويلية 1978 والمعدلة في 1995 والتي صادقت عليها الجزائر بمقتضى المرسوم رقم 88-88 المؤرخ في 26 أبريل 1988.²⁶

وتبعاً لذلك وبسبب أن الملاح - البحار - يعتبر الطرف الأساسي في عقد العمل البحري فإنه لا سبيل لدراسة هذا العقد قبل التعرف على المستخدم الملاح أو ما يعرف بالبحار، وذلك من خلال التطرق إلى دراسة الشروط الواجب توافرها في الملاح وكذا تحديد المؤهلات المرتبطة بمختلف الوظائف التي يمكن أن يشغلها البحارة على متن السفينة.

المطلب الأول

الشروط الواجب توافرها في البحار

إن عمل الملاح على ظهر السفينة يتطلب توافر شروط لا يمكن التسامح فيها، والتي تم وضعها من أجل حماية الملاح من المحيط العدواني للبحر، وذلك حتى لا يكون خطراً لا على نفسه ولا على الغير.²⁷

و من أجل هذا الغرض فإن منظمة العمل الدولية قامت بتبني عدة إتفاقيات و التي بموجبها حددت الشروط الواجب توافرها في الشخص الذي يرغب في ممارسة مهنة بحار، مثل إتفاقية الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري (مراجعة سنة 1932) ، و إتفاقية شهادات كفاءة البحارة و كذا إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و التي بموجبها تم تحديد الإشتراطات الدنيا لعمل البحارة على متن السفن بدءاً بالحد الأدنى للسن و كذا إشتراط اللياقة البدنية في من يرغب مزاول مهنة بحار و كذا وجوب توافر المؤهلات أو المرور بفترة التدريب .

²⁵ المنشور بالجريدة الرسمية الجزائرية العدد 03، الصادرة بتاريخ 09 جانفي 2001

²⁶ المنشور بالجريدة الرسمية العدد 17، لسنة 1988.

²⁷ A. VIALARD -Droit Maritime- Presse Universitaires de FRANCE-p-125

هذا بالإضافة إلى الإتفاقية المتعلقة بالعمل في قطاع الصيد رقم 188 لسنة 2007 التي حددت هي كذلك في الجزء الثالث منها الإشتراطات الدنيا للعمل على متن سفن صيد الأسماك كتحديد السن الأدنى للعمل و كذا حضر العمل ليلاً دون السن 18 إلا إستثناءً لبعض الحالات أما بالنسبة للمشرع الجزائري فلقد أوجب في نص المادة 386 وما بعدها من القانون البحري توافر شروط معينة في كل شخص يرغب في ممارسة مهنة بحار، فهناك شروط متعلقة بشخص الملاح وهناك شروط متعلقة ببعض الإجراءات الواجب إتخاذها لإكتساب صفة الملاح والتي سوف نحاول تبيانها في مايلي:

الفرع الأول

الشروط المتعلقة بشخص الملاح

لقد أوجب المشرع الجزائري على غرار الإتفاقيات المبرمة في إطار منظمة العمل الدولية في الشخص الذي يرغب في ممارسة مهنة البحار عدة شروط يجب توافرها في شخصه منها ما يتعلق بحالته المدنية كجنسيته وسنه ومنها ما يتعلق بلياقته البدنية وتأهيله، وتتمثل هذه الشروط تبعاً فيما يلي:

أولاً: شرط الجنسية و السن

فهذان الشرطان متعلقان بالحالة المدنية للشخص الذي يرغب في ممارسة مهنة بحار و الذان سوف تناولهما فيما يلي:"

1/ شرط الجنسية :

أ/ بالنسبة للموقف الدولي : جميع الإتفاقيات الدولية الخاصة بعلاقة العمل البحري لم تدرج هذا الشرط ضمن بنودها ، فاتحة المجال للدول الأعضاء في هذه الإتفاقيات إلى حرية إدراج هذا الشرط في قوانينها الداخلية بالكيفية التي تتلائم و إحتياجاتها لليد العاملة سواء الوطنية أو الأجنبية .

ب/ أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري : إشتراط على كل من يرغب في ممارسة مهنة بحار ليتمثل الولاية الجزائرية أن يكون جزائرياً وهو الشيء الذي أكد عليه في قراره الصادر ب6 جوان 2000²⁸.

و هذا عند تحديده لشروط تنظيم الإمتحانات المهنية من أجل الحصول على شهادات الكفاءة والشهادات الخاصة بالملاحة التجارية وكيفياته. إذ إشتراط أن يكون المترشحون لهذه الإمتحانات من جنسية جزائرية مع إمكانية المشاركة في هذه الإمتحانات المترشحون الأجانب المقبولون على أساس الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر.

²⁸ المنشور بالجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 57 ، الصادر بتاريخ 24 سبتمبر 2000

هذا بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري أوجب بموجب نص المادة 413 من القانون البحري أن يتكون مجموع أفراد طاقم السفينة التي تحمل الراية الجزائرية من بحارة جزائريين، إلا أنه أجاز و في نفس المادة للوزير المكلف بالبحرية التجارية تحديد نسبة من البحارة الأجانب لتشكيل الطاقم أو الترخيص لبحار أجنبي بالإبحار لخدمة سفينة جزائرية . كما أجاز أيضًا للربان وبصفة إستثنائية وفي حالة الإستعجال عند تواجده في ميناء بلد أجنبي أن يعين بحار أجنبي خلفًا لبحار جزائري أو يقوم بتكميل طاقم السفينة ببخارة أجنبية شريطة أن تكون هذه التعيينات ضمن النسبة التي تحدد بقرار من الوزير المكلف بالبحرية التجارية لرحلة محدودة .²⁹ وقد إتخذ المشرع هذه التدابير رغبة منه بتشجيع وحماية البحارة الجزائريين وذلك بتخصيص لهم فرص شغل على متن السفن الجزائرية.

أما إذا كان هناك بحار جزائري يرغب في ممارسة وظيفة بحار على متن سفينة تحمل راية أجنبية، فإن المشرع وبموجب القرار الصادر بتاريخ 5 نوفمبر 1989 حدد شروط في هذا الصدد تخص البحارة الضباط والبحارة المستخدمين والحاملون لكراسي الملاحة البحرية.

فبالنسبة للضباط ذوي الجنسية الجزائرية يشترط عليهم رخصة مسبقة يسلمها لهم الوزير المكلف بالملاحة البحرية لممارسة وظيفة بحار على متن السفن الحاملة لراية أجنبية، وتسلم هذه الرخصة بطلب من المعني خاصة إذا كان الطلب يتعلق بالعمل في إطار إتفاقيات التعاون أو من أجل القيام بتمرين تطبيقي على متن سفينة أجنبية أو عندما تلبى حاجيات التجهيز الوطني بالبحارة الضباط ، هذا مع الإشارة إلى أن هذه الرخصة تسلم لمدة محدودة.³⁰

أما بالنسبة للبحارة الأعضاء (غير الضباط) ذوي الجنسية الجزائرية المستخدمين والحاملون لكراسي الملاحة البحرية والذين يجب أن يكونوا أحرار من كل إلتزام ، يمكنهم القيام بكل حرية بوظيفة بحار على متن السفن الحاملة لراية أجنبية، ولكن شريطة أن يتقدموا فقط بتصريح مسبق للإدارة البحرية المختصة قبل كل إبحار على متن سفينة تحمل راية أجنبية، دون أن يحتاجوا إلى رخصة مسبقة كما هو الأمر بالنسبة للبحارة الضباط.³¹

2 / شرط السن

إن العمل في البحر يتطلب القدرة على أداء العمل في ظروف الطقس السيئة و التي تتطلب قدرة بدنية معينة كالأعمال المتعلقة برباط السفينة و ذلك بسحب الحبال أو إرسالها إلى قاع البحر ، كما أن هذا العمل قد يتم في المناطق الشديدة البرودة كما قد يتم في أماكن وفي أوقات ذات درجة

²⁹ المادة الثانية من القرار المؤرخ في 05 نوفمبر 1989

³⁰ المادة الأولى من القرار المؤرخ في 05 نوفمبر 1989.

³¹ المادة 413 و 414 من القانون البحري الجزائري.

حرارة عالية جداً و من ثم كان من الضروري سواء على المستوى الدولي أو الداخلي تحديد سن معينة للعمل على متن السفينة و لذي ما موقف الدول مجتمعة حول هذه المسألة و كذا موقف المشرع الجزائري منها؟.

أ/ **موقف المجتمع الدولي** : المجتمع الدولي و في إطار منظمة العمل الدولية أبرم عدة إتفاقيات تناولت هذه المسألة ، كانت من أولها إتفاقية الحد الأدنى للسن التي لا يجوز فيها تشغيل الأحداث كوقادين أو مساعدي وقادين ، المبرمة في جنيف في الخامس و العشرين من شهر أكتوبر عام و 1921 و التي راجعت إتفاقية الحد الأدنى للسن في العمل البحري المبرمة سنة 1920، إذ نصت في مادتها الثانية على أنه : لا يجوز تشغيل الأحداث دون السن الثامنة عشر على ظهر السفن كوقادين أو مساعدي وقادين .

إلا أن المادة 2 المذكورة أعلاه ورد عليها إستثناءات بموجب المادة 3 و 4 من نفس الإتفاقية تتمثل فيما يلي :

1/ العمل الذي يؤديه الأحداث على ظهر سفن تعليمية أو سفن تدريبية ، إذا ما أقرت السلطة العامة هذا العمل و أشرفت عليه .

2/ إستخدام الأحداث على ظهر سفن تسييرها أساساً و سيلة دفع أخرى غير البخار .

3/ إستخدام من لا تقل سنهم عن السادسة عشرة كوقادين أو كمساعدي وقادين على سفن لا تعمل إلا في التجارة الساحلية في الهند و اليابان، و ذلك إذا تقرررت لياقتهم بعد فحصهم طبياً و رهناً بلوائح توضع بعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل و للعمال في هذين البلدين .

4/ يجوز إذا ظهرت الحاجة إلى تعيين وقاد أو مساعد وقاد في ميناء لا يوجد فيه سوى عمال (بحارة) تقل سنهم عن الثامنة عشرة ، أن يستخدم مثل هؤلاء الأحداث و يكون من الضروري في هذه الحالة إستخدام إثنين منهما للعمل مكان وقاد أو مساعد وقاد مطلوب ، على أن لا يكون هؤلاء الأحداث دون السادسة عشر من عمرهم.

هذا مع الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية و بموجب إتفاقية الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري المبرمة بجنيف في 1932/10/22 كانت قد حددت الحد الأدنى لتشغيل الأحداث على ظهر أي سفينة ب 15 سنة و هذا بإستثناء السفن التي لا يعمل عليها سوى أفراد من نفس الأسرة³². إلا أن هذه الإتفاقية تمت مراجعتها بموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 المبرمة في جنيف في 07 فيفري 2006 و التي منعت إستخدام أو تشغيل أو عمل أي شخص دون سن 16 سنة

³² المادة 1 من إتفاقية الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري المبرمة بجنيف في 1932/10/22

على متن أي سفينة . و بذلك فإن المجتمع الدولي و بموجب هذه الإتفاقية رفع الحد الأدنى للسفن من 15 سنة إلى 16 سنة ، على أن لا يتم تشغيله في العمل الليلي إذا كان يقل سنه عن 18 سنة. هذا بالإضافة إلى أن إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 منعت العمل ليلاً على أي بحار دون سن 18 سنة على يتم تعريف تعبير ليلاً وفقاً للقولنين و الممارسات الوطنية على أن يغطي فترة تسع ساعات على الأقل تبدأ في وقت أقصاه منتصف الليل و تنتهي في وقت أدناه الخامسة صباحاً . إلا أن هذه الإتفاقية أجازت للسلطة المختصة أن تمنح إستثناء من التقيد الصارم بالشروط المفروضة على العمل ليلاً حيثما :

أ/ عندما يتسبب في إعاقة التدريب الفعلي للبحارة المعنيين وفقاً للبرامج و الجداول المقررة .
ب/ لما تقتضي الطبيعة الخاصة للخدمة أو يقتضي برنامج معترف به للتدريب أن يقوم البحارة الذين يشملهم الإستثناء بأداء عمل ليلاً و تحدد السلطة المختصة ، بعد التشاور مع منظمات ملاك السفن و منظمات البحارة المعنية أن هذا العمل لن يضر بصحتهم³³ .

أما في مجال الصيد البحري فإنه بالنظر إلى الطبيعة المحفوفة بالمخاطر لكثير من عمليات صيد الأسماك ، تصبح مسألة الحد الأدنى لسفن العمل متن سفالصيد لها أهمية خاصة و قد تكون هذه المسألة صعب أيضاً ، إذ أن الكثيرين من صيادي الأسماك تعلموا مهنتهم عادة بالعمل إلى جانب الأب في البحر . و قد لوحظ وجود بعض أسوأ أشكال عمل لأطفال في قطاع صيد الأسماك .

ففي عام 1959 إعتمدت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 112 المتعلقة بالحد الأدنى للسفن الخاصة بصيادي الأسماك التي نصت على أنه لا يجوز أن يستخدم أو يعمل الأحداث الذين لم يبلغوا سن 15 سنة على سطح سفن الصيد . و في عام 1973 إعتمدت المنظمة إتفاقية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى للسفن و حددت هذه الإتفاقية الحد الأدنى للسفن بأنه لا يجوز أن يكون أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية ، و لا يجوز بأي حال أن يقل عن 15 سنة .

و تشمل جهود منظمة العمل الدولية للقضاء على عمل الأطفال بالترويج للإتفاقية رقم 138 التي صادقت عليها 120 دولة عضواً و هذا حتى 15 أكتوبر 2002. و أدى إعتقاد معيار حديث شامل للحد الأدنى العام للسفن إلى النقص الآلي للإتفاقية الأكثر تحديداً رقم 112 وفقاً للحكم المتصل بذلك في الإتفاقية رقم 138. هذا مع الإشارة إلى أن إن الإتفاقية رقم 112 المتعلقة بالحد الأدنى لسفن صيادي الأسماك صادقت عليها 29 دولة طرفاً فقط و إنسحبت منه 20 دولة حتى 15 أكتوبر 2002. و بناءً على ذلك فإن جميع البلدان التي إنسحبت من الإتفاقية رقم 112 صادقت على الإتفاقية رقم 138 ، و مع ذلك فإن ثلاثة من البلدان التي صادقت على الإتفاقية الأخيرة ظلت ملتزمة

³³ اللائحة 1-1 من الباب الأول من إتفاقية العمل البحري لسنة 2006

باتفاقية صيادو الأسماك رقم 112 المتعلقة بالحد الأدنى للسفن لأن الحد الأدنى للسفن في تلك الاتفاقية أعلى من الحد الذي قبلته بموجب الاتفاقية رقم 138.³⁴

و قد قرر مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته 279 دعوة الدول الأطراف في الاتفاقية رقم 112 المتعلقة بالحد الأدنى للسفن لصيادو الأسماك لسنة 1959 إلى توخي التصديق على الاتفاقية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى للسفن لسنة 1973 و الأخذ بالإستنتاجات الإجتماع الثلاثي في الإعتبار، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال المعنية ، و التي وفقاً لهذه الإستنتاجات فإن الحد الأدنى لسفن الإلتحاق بالعمل في صناعة صيد الأسماك البحري ينبغي ألا يقل بأي حال عن 16 سنة ، و ينبغي إعتبار هذا النشاط مهنة خطيرة في إطار معنى المادة 3 من الاتفاقية رقم 138. و هذا بالإضافة إلى الإستنتاجات المتعلقة بالاتفاقية رقم 112 المشار إليها أعلاه، خلص الإجتماع الثلاثي لمنظمة العمل الدولية المعني بالسلامة و الصحة في صناعة صيد الأسماك إلى أنه ينبغي للحكومات أن تتخذ خطوات عاجلة للتصديق على إتفاقية أسوأ عمل الأطفال لسنة 1999 رقم 182 و تنفيذها. و ينبغي أن يشمل التنفيذ إبعاد الأطفال عن كل العمل الخطر في صناعة صيد الأسماك . و ينبغي أن تشمل برامج العمل الوطني مخططات لإستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال لمساعدة مجتمعات صيد الأسماك.³⁵

ب/ موقف المشرع الجزائري : أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري من هذه المسألة فإنه أوجب فيمن يرغب في ممارسة مهنة بحار ألا يقل سنه عن ثماني عشرة سنة ميلادية³⁶. وقد أكد المشرع على هذا السن في أكثر من موضع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16-108 المؤرخ في 21 مارس 2016 الذي يحدد شروط المؤهلات المهنية و الحصول على الشهادات البحرية المطابقة³⁷. إذ أوجب في نص المادة 11 منه أن يكون المترشح بالغ من العمر 18 سنة حتى يمكن له تسلم رخصة قيادة سفن النزهة من الصنف 1-2-3 . وفي نص المادة 86 من نفس المرسوم إشتراط على المترشحين لشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية ألا تقل أعمارهم عن 18 سنة وهذا عند الترشح لأول شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة في قسم السطح أو قسم الماكينات.

والمشرع حدد هذا السن وذلك طبقاً لما كانت تقضي به الإتفاقات الدولية. حيث أن العمل في البحر يتطلب القدرة على أداء العمل في ظروف الطقس السيئة والتي تتطلب مقدرة بدنية معينة

³⁴ ظروف العمل في قطاع صيد الأسماك - ص 30 .

³⁵ مؤتمر العمل الدولي - الدورة 92 ، 2004 التقرير الخامس

³⁶ المادة 386 من القانون البحري الجزائري فقرة ب.

³⁷ منشور بالجريدة الرسمية لسنة 2016 العدد 21 ص 10 .

كالأعمال المتعلقة برياط السفينة بسحب الحبال أو إرسالها إلى قاع البحر، وهذا العمل قد يتم في المناطق الشديدة البرودة، كما قد يتم في درجات حرارة عالية جداً.

إلا أن المشرع الجزائري أجاز و بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-121 المؤرخ في 06 أبريل 1996 الذي يحدد شروط ممارسة الصيد البحري و يضبط كفياتها في المادة 15 فقرة 2 منه لإدارة الصيد البحري أن تمنح الأشخاص البالغين من العمر 16 سنة كاملة رخصة بصفتهم بحارين أحداث أو مبتدئين إذا تابعوا مدة تكوين في الصيد البحري أو كانوا منحدرين من أقارب يشتغلون في تجهيز سفن أو بواخر الصيد البحري التجاري و يملكونها .

كما أن هناك بعض التشريعات العربية أجازت لمن يتراوح سنه بين الثانية عشر والثامنة عشر للعمل أو التمرين على العمل بالسفن، طبقاً لشروط وأوضاع معينة كمنع تشغيله في حجرة الآلات الخاصة بالسفينة ، وكذلك لم تجيز تشغيل الملاح الذي يقل سنه عن 15 سنة على أية سفينة إلا إذا كان يشتغل على السفينة ذاتها أباه أو أخاه أو عمه أو خاله أو جده، مع وجوب توقيع كشف طبي على الملاح الذي يقل سنه عن 15 سنة بصفة دورية منتظمة مرة على الأقل كل سنة للتأكد من لياقته الطبيعية للعمل . بالإضافة إلى وضع بعض الأحكام الواجبة للإتباع للملاح الذي يقل سنه عن 15 سنة بخصوص الحد الأقصى لساعات العمل البحري ووجوب أن يتخللها فترات راحة والمواعيد الذي يجوز تشغيله خلالها وحظر تشغيله ساعات إضافية³⁸ .

ثانياً: شرط اللياقة البدنية و التأهيل المهني

فهذان الشرطان متعلقان بالحالة البدنية و الذهنية للشخص الذي يرغب في ممارسة مهنة بحار و يتمثلان فيما يلي:"

1/ شرط اللياقة البدنية

بالنسبة لهذا الشرط يعتبر ضروري هو أيضاً تفرضه الطبيعة الخاصة للعمل المؤدى على ظهرالسفينة ، و سوف نحاول تبيان من تطور موقف الدولي منه عبر مختلف الإتفاقيات المبرمة في هذا الشأن . ثم بعد ذلك نتطرق إلى موقف المشرع الجزائري.

أ/ موقف المجتمع الدولي من شرط اللياقة البدنية : سوف نحاول التطرق إلى موقف المشرع الدولي من هذه المسألة من خلال الإتفاقيات الدولية المبرمة في هذا الشأن و هذا من خلال ما يلي :

- موقفه من خلال الإتفاقية رقم 73 المتعلقة بالفحص الطبي للبحارة : لقد تبنى المجتمع الدولي في إطار المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في سيائل خلال دورته الثامنة و العشرين في السادس من جوان 1946 الإتفاقية رقم 73 المتعلقة بالفحص الطبي للبحارة ، و التي نصت في المادة 3 منها أنه لا يجوز إستخدام أي شخص تنطبق عليه هذه الإتفاقية في سفينة تنطبق عليها هذه

³⁸ كمال حمدي - عقد العمل البحري - منشأة المعارف بالإسكندرية - الطبعة الثانية - 2002 - ص 77.

الإتفاقية ما لم يقدم شهادة تثبت لياقته للعمل الذي يستخدم فيه في البحر موقعة من ممارس طبي ، أو من شخص تخوله السلطة المختصة حق إصدار مثل هذه الشهادة بالنسبة للشهادة المتعلقة ببصره وحدثها . على أنه يجوز لفترة عامين من تاريخ بدء نفاذ هذه الإتفاقية³⁹، في الإقليم المعني إستخدام شخص ما إذا قدم ما يثبت أنه قد إستخدم في سفينة بحرية تنطبق عليها هذه الإتفاقية لفترة طويلة خلال العامين السابقين .

هذا و قد نصت المادة 4 من نفس الإتفاقية على أن تقرر السلطة المختصة طبيعة الفحص الطبي الذي يجرى و تفاصيل الشهادة الطبية بعد التشاور مع منظمات ملاك السفن و منظمات البحارة المعنية . على أن يراعى عند تقرير طبيعة الفحص سن الشخص الذي سيجرى فحصه و طبيع الواجبات التي سيؤديها ، على أنه يجب أن تثبت الشهادة عل الخصوص :

أ/ أن سمع الشخص و بصره في حالة مرضية ، و كذلك تمييزه للألوان في حالة الأشخاص الذين يستخدمون على ظهر السفينة ، إلا بالنسبة لبعض العاملين المتخصصين الذين لا تتأثر لياقتهم للعمل الذي يؤديونه بنقص تمييز الألوان.

ب/ أنه لا يعاني من أي مرض يمكن أن يتفاقم أو يجعله غير لائق للخدمة في البحر ، أو يمكن أن يعرض للخطر في البحر صحة الآخرين على ظهر السفينة .

أما بالنسبة لمدى صلاحية الشهادة الطبية ، فحسب المادة 5 من نفس الإتفاقية فإنها تظل سارية المفعول لمدة لا تتجاوز العامين من تاريخ تسليمها ، أما بالنسبة للشهادة الطبية الخاصة بتمييز الألوان فإنها تبقى سارية المفعول لفترة لا تتجاوز ست سنوات من تاريخ تسليمها . و في حالة ما إذا إنقضت فترة صلاحية الشهادة أثناء رحلة ما تظل الشهادة سارية إلى حين إنتهاء الرحلة . غير أنه يجوز في حالة الضرورة القصوى أن تسمح السلطة المختصة بإستخدام شخص ما لرحلة واحدة دون أن يستوفي المتطلبات المشار إليها أعلاه ، و في هذه الحالة تكون تكون أحكام و شروط الإستخدام هي نفس الشروط الواجبة في البحارة من نفس الفئة الذين يحملون الشهادة الطبية .

أما في حالة رفض منح أي شخص بعد فحصه الشهادة الطبية التي تثبت تأهيله لممارسة مهنة بحار، فإنه و إستناداً لنص المادة 8 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه ، يمكن لهذا الشخص أن يطلب فحصاً آخر على يد محكم أو محكمين طبيين مستقلين عن أي مالك سفينة أو أي منظمة لملاك السفن أو البحارة .

- موقفه من خلال الإتفاقية رقم 11 المتعلقة بالفحص لصيادو الأسماك : أما بشأن العمل في مجال صيد الأسماك ، ففي عام 1959 إعتمدت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 113 المتعلقة بالفحص الطبي لصيادو الأسماك ، التي نصت على أنه لا يجوز تشغيل أي شخص بأي صفة كانت

³⁹ بدأ نفاذ هذه الإتفاقية في 17 أوت 1955

على سطح سفينة صيد ما لم يبرز شهادة تؤكد لياقته للعمل الذي سيستخدم لأدائه في البحر ، على أن تحمل هذه الشهادة توقيع طبيب ممارس معتمد من السلطة المختصة . و تحدد السلطة المختصة طبيعة الفحص الطبي و التفاصيل التي يجب أن ترد في الشهادة الطبية . و هناك شروط صلاحية خاصة للشهادة الطبية للأشخاص الذين لم يبلغوا سن 21 سنة ، و إشتراط إجراء فحص آخر يقوم به حكم طبي في حالة رفض منح شهادة طبية إلى أحد الصيادين . و حتى 15 سبتمبر 2002 صادقت على هذه الإتفاقية 29 دولة عضواً.

و في الإجتماع الثلاثي المتعلق بالسلامة و الصحة في صناعة صيد الأسماك، إعتبر الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعيير أن إتفاقية الفحص الطبي لصيادي الأسماك لسنة 1959 لا تتكيف للإحتياجات الحالية في قطاع صيد الأسماك و لذا ينبغي مراجعتها كما أشار الإجتماع إلى أن من بين العناصر التي ينبغي أن تؤخذ بعين الإعتبار في عملية المراجعة المبادئ التوجيهية المشتركة بين منظمة العمل الدولية و منظمة الصحة العالمية لإجراء فحوص اللياقة للبحارة قبل النزول إلى البحر و على فترات دورية⁴⁰ .

- **موقفه من خلال إتفاقية المنظمة البحرية الدولية لمعايير التدريب للعاملين في البحر على سفن الصيد :** ، تتضمنت هذه الإتفاقية شروطاً تتعلق باللياقة الطبية للعاملين على سفن الصيد . و تتصل هذه الأحكام بالشروط الدنيا لشهادات الربانة و الضباط و الضباط المهندسين و عاملي اللاسلكي العاملين على السفن التي يبلغ طولها 24 متراً أو أكثر، أو في حالة المهندسين ، على سفن يحركها محرك دفع أساسي قوة 750 كيلو واط فأكثر.

و يطلب من المترشحين إلى الشهادة تلبية مطلب الطرف في الإتفاقية بشأن اللياقة الطبية، خاصة ما يتعلق بالإبصار و السمع. و هناك أيضاً أحكام يطلب من من الربانة و الضباط بمن فيهم الضباط المهندسون تليبيتها للإدارة على فترات منتظمة لا تتجاوز خمس سنوات و ذلك فيما يتعلق باللياقة الطبية و خاصة ما يتصل بالإبصار و السمع . و توجد أحكام أيضاً مماثلة لعاملي اللاسلكي⁴¹ .

- **موقفه من خلال إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 :** فلقد تم التأكيد على هذا الشرط (اللياقة البدنية) و بإعادة صياغته بموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006، والتي ألزمت السلطة المختصة أن تشتترط في البحارة أن يكون بحوزتهم قبل بدء العمل على متن أي سفينة ، شهادة طبية صالحة تثبت لياقتهم طبياً لأداء الواجبات المطلوبة منهم في البحر . و لكي يتسنى ضمان أن تعكس الشهادة الطبية الحالة الصحية الحقيقية للبحارة ، في ضوء الواجبات التي يتعين عليهم إنجازها ، تقرر السلطة

⁴⁰ مكتب العمل الدولي: محضر الأعمال ، الإجتماع الثلاثي المعني بالسلامة و الصحة في صناعة صيد الأسماك-

جينيف 2000 الصفحة 39

⁴¹ إتفاقية المنظمة البحرية الدولية لمعايير التدريب و الإجازة و الخبرة للعاملين على سفن الصيد.

المختصة بعد التشاور مع ملاك السفن و منظمات البحارة المعنية طبيعة الفحص الطبي و الشهادة الطبية . و يجب على السلطة المختصة أن تقبل الشهادة الطبية الصادرة وفقاً للشروط الإتفاقية الدولية المذكورة ، كما يجب أن تقبل بالمثل أي شهادة طبية تستوفي مضمون هذه الإستراطات في حالة البحارة الذين لا تشملهم الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب و الإجازة و الخبرة المتعلقة بالبحارة .

و حسب هذه الإتفاقية فإن الشهادة الطبية يصدرها طبيب مؤهل حسب الأصول ، و في حالة الشهادة المتعلقة بالإبصار و حدته ، فيصدرها أي شخص تعترف به السلطة المختصة بإعتباره مؤهلاً لإصدار مثل هذه الشهادة . و يجب أن يتمتع الطبيب بالإستقلال المهني التام في ممارسته لتقديره الطبي عند قيامه بإجراءات الفحص الطبي . غير أنه يحق للبحار الذي يُرفض منحه الشهادة الطبية أو تفرض قيود على قدرته على العمل ، و لا سيما فيما يخص الوقت أو مجال العمل أو منطقة العمل ، أن يخضع لفحص آخر من قبل طبيب مستقل آخر أو حكم طبي مستقل .

و الشهادة الطبية يجب أن تثبت على الخصوص ما يلي :

أ/ أن سمع البحار المعني و بصره في حالة مُرضية ، و كذلك تمييزه للألوان في حالة البحار الذي يستخدم في مهام قد تتأثر لياقته للعمل المنتظر أن يؤديه ينقص تمييزه للألوان .

ب/ أن البحار المعني لا يعاني من أي حالة مرضية يحتمل أن تتفاقم بحكم العمل في البحر أو تجعل البحار غير لائق للعمل في البحر أو تعرض صحة الأشخاص الآخرين على متن السفينة للخطر .

أما فيما يتعلق بمدة صلاحية الشهادة الطبية فإن إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 نصت على أنه ما لم تشترط فترة أقصر بسبب واجبات محددة يتعين أن يؤديها البحار المعني أو تشترط بموجب الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب و الإجازة و الخبرة المتعلقة بالبحارة :

أ/ تظل الشهادة الطبية سارية لفترة سنتين كحد أقصى ما لم يكن البحار دون سن الثامنة عشرة ، و في هذه الحالة يكون الحد الأقصى لسريان الشهادة سنة واحدة .

ب/ تبقى الشهادة الخاصة بتمييز الألوان سارية المفعول لفترة 6 سنوات كحد أقصى .

إلا أن إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 أجازت في حالات الضرورة القصوى أن تسمح السلطة المختصة لبحار ما بالعمل دون شهادة طبية صالحة إلى أن يصل إلى مرفأ التردد التالي حيث يستطيع البحار الحصول على شهادة طبية من طبيب مؤهل شريطة :

- ألا تتجاوز الفترة التي يُسمح له فيها بذلك مدة ثلاثة أشهر .

- أن يكون في حوزة البحار المعني شهادة طبية منتهية المدة منذ فترة وجيزة .

أما في حالة ما إذا إنتقضت فترة صلاحية الشهادة أثناء رحلة ما تظل الشهادة سارية إلى حين الوصول إلى ميناء التردد التالي الذي يستطيع فيه البحار الحصول على شهادة طبية من طبيب مؤهل ، شريطة ألا تتجاوز الفترة الممنوحة الثلاثة أشهر .

هذا و ما يمكن الإشارة إليه إلى أن المبدأ التوجيهي الذي تبنته إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 في هذا الصدد يتمثل في أنه ينبغي للسلطة المختصة و الأطباء و الفاحصين و ملاك السفن و ممثلي البحارة و جميع الأشخاص المعنيين بإجراء فحوص اللياقة الطبية للبحارة المرشحين و البحارة العاملين ، أن يتبعوا المبادئ التوجيهية المشتركة بين منظمة العمل الدولية و منظمة الصحة العالمية بشأن إجراء فحوص اللياقة الطبية السابقة للإبحار⁴².

ب/ موقف المشرع الجزائري من شرط اللياقة مع مقارنته بالتشريعات العربية : أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري من هذه المسألة فلقد أوجب هو الآخر في كل شخص يرغب في ممارسة مهنة بحار أن يكون يتمتع بلياقة بدنية خاصة التي تسمح له بالعمل على متن السفينة، على أنه سوف تحدد شروط هذه اللياقة بموجب قرار وزاري مشترك صادر عن وزير الصحة العمومية والوزير المكلف بالبحرية التجارية⁴³.

وقد أوجب المشرع الجزائري وبموجب نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 16-108 أنه يجب أن تتوفر في المترشح لشهادة الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية معايير اللياقة البدنية المحددة عن طريق التنظيم وخاصةً فيما يتعلق بحدة البصر وقوة السمع، وأن يكون المترشح حاملاً لشهادة صالحة التاريخ تثبت لياقته البدنية على أن تكون صادرة عن طبيب كفاء ومؤهّل من طرف الوزير المكلف بالبحرية التجارية.

كما أوجب المشرع الجزائري في المادة 93 من نفس المرسوم أنه يجب على كل ضابط حائزاً على شهادة الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية يقوم بالملاحة أو له نية العمل في البحر بعد فترة قضاها على الأرض، وحتى يستمر الإعتراف بتأهيله للعمل في البحر، أن يثبت للإدارة المكلفة بالبحرية التجارية ولفترات منتظمة لا تتجاوز 5 سنوات لياقته البدنية لاسيما ما يتعلق بحدّة بصره وقوة سمعه، وكفاءته المهنية⁴⁴.

أما بالنسبة لموقف التشريعات العربية من هذه المسألة فإن المشرع المصري قد أوجب هو كذلك في الطالب المترشح لمهنة بحار أن يكون جسمه نامياً نمواً طبيعياً وخالياً من الأمراض العضوية والوظيفية التي تعوقه أو تمنعه من القيام بأعباء وظيفته، ولهذا الغرض خصص لجنة طبية تقوم بعملية كشف على الطلاب المترشحين لمهنة بحار والتي يمكن لها إعتبار الطالب غير لائق طبيياً إذا تبين لها أن مرضه أو إصابته تؤثر على كفاءته في عمله حتى ولو لم يكن المرض أو الإصابة من ضمن

⁴² المعيار 1-2 من اللائحة 1-2 من الباب الأول لإتفاقية العمل البحري لسنة 2006 ص 17 و 18

⁴³ المادة 386-387 من القانون البحري.

⁴⁴ أنظر الملحق الأول الخاص بنماذج للشهادات الخاصة باللياقة البدنية لممارسة مختلف الوظائف على متن السفينة صالحة لفترة 5 سنوات

الأمراض أو الإصابات التي نص عليها القانون، ويشمل هذا الكشف إختبار البصر والأمراض الجراحية وأمراض العظام والمفاصل وأمراض الجهاز التنفسي والأمراض العقلية والأمراض الجلدية المزمنة أو الغير القابلة للشفاء الشاملة لأجزاء مهمة من الجسم والتي تمنع جميعها من اللياقة الصحية⁴⁵.

2/ شرط التأهيل المهني

إذا كان مجهز السفينة هو الذي يختار الرّبان إلا أنه وكما سبق وأن ذكرنا فهو ليس حرًا في هذا الإختيار و ذلك نظرًا لأهمية العمل الذي يؤديه الرّبان. الشيء الذي يستوجب معه أن يكون حائزًا على مؤهلات معينة تثبت كفاءته لشغل هذا المنصب، وهو نفس الأمر الذي يجب أن يتوافر على ضباط الملاحة البحرية والمهندسين البحريين وكل شخص يمارس مهنة بحار.

ولقد أظهرت إحصائيات المنظمة البحرية الدولية أن 80% من الحوادث البحرية تحدث نتيجة خطأ مباشر من العنصر البشري، وتعود أسباب غالب هذه الحوادث ليس لتعمد فعل الخطأ، وإنما بسبب سوء تعليم وتدريب ضباط الملاحة البحرية أو بسبب تجاهل تطبيق القواعد من قبل العاملين على متن السفن والعاملين في تلك الصناعة(صناعة السفن) بشكل عام.

أ/ موقف المجتمع الدولي من شرط التأهيل المهني :

لقد تطور موقف المجتمع الدولي حول معالجته لهذه المسألة من خلال إعتماده عدة إتفاقيات حدد من خلالها موقفه نذكر منها :

- **موقفه من خلال الإتفاقية رقم 74 المتعلقة بشهادات كفاءة البحارة :** لقد إهتم المجتمع الدولي بهذه المسألة من خلال إبرامه للإتفاقية رقم 74 بشأن شهادات كفاءة البحارة ، هذه الإتفاقية التي تم إبرامها في إطار المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في سياتل خلال دورته الثامنة و العشرين في السادس من جوان 1946 ، و التي نصت في على أنه لا يجوز إستخدام شخص في أي سفينة بصفته بحاراً مؤهلاً ما لم يكن يعتبر بحكم القوانين أو اللوائح الوطنية قادراً على أداء أي واجب يطلبه منه عضو الطاقم الذي يعمل على ظهر السفينة و هذا بغض النظر عن الضباط أو البحارة المتخصصين، و ما لم يكن حائزاً على شهادة كفاءة كبحار ممنوحة وفقاً للأحكام التالية :

1/ يجب أن تتخذ السلطة المختصة ترتيبات لإجراء الإختبارات المتعلقة بمنح شهادات الكفاءة

2/ لا يجوز منح أي شخص شهادة الكفاءة ما لم يكن مستوفي الشروط التالية :

أ/ أن يكون بالغاً السن الأدنى الذي تقرره السلطة المختصة .

ب/ أن يكون قد عمل في البحر على ظهر السفينة لفترة دنيا تقررها السلطة المختصة.

ج/ أن يكون قد إجتاز إختبار الكفاءة تقرره السلطة المختصة .

3/ يجب أن لا يقل السن الأدنى المقرر عن ثمانية عشرة عاماً.

⁴⁵ كمال حمدي - عقد العمل البحري - المرجع السابق - ص 82-83

4/ يجب أن لا تقل فترة الخدمة المقررة في البحر عن ستة و ثلاثين شهراً ، غير أنه في هذا الصدد يجوز للسلطة المختصة أن تستثني ما يلي :

أ/ الأشخاص الذين قضوا فترة خدمة فعلية في البحر لا تقل عن أربعة و عشرين شهراً و اجتازوا بنجاح دورة تدريبية في مدرسة تدريب معترف بها ، و هذا إعتباراً للوقت الذي أمضوه في هذا التدريب أو جزءاً منه فترة خدمة في البحر .

ب/ الأشخاص الذين تدربوا في سفن تدريب بحرية معترف بها ، و خدموا ثمانية عشر شهراً في مثل هذه السفن فهؤلاء الأشخاص يمكنهم الحصول على شهادة كفاءة عقب تخرجهم بدرجات حسنة .

هذا مع الإشارة إلى أن هذه الإتفاقية أجازت منح شهادة الكفاءة لأي شخص يقوم أو كان يقوم بالواجبات الكاملة للبحار المؤهل أو رئيس البحارة وقت سريان هذه الإتفاقية في الإقليم المعني . هذا بالإضافة إلى أن الإتفاقية أجازت للسلطة المختصة الإعتراف بشهادات الكفاءة الصادرة في أقاليم أخرى.

- **موقفه في إطار المنظمة البحرية الدولية OMI:** أولت المنظمة البحرية الدولية OMI إهتماماً كبيراً بالنهوض بمستويات تعليم وتدريب أفراد تلك الصناعة فسنت العديد من المعاهدات والمدونات الدولية وجعلت من أهم أولويات عملها دراسة سبل رفع كفاءة ضباط البحرية باستخدام أحدث التقنيات العالمية، وتسخير العقول والخبرات لإصدار تعديلات دورية للمعاهدات والإتفاقيات والمدونات ذات الصلة.

وقد قامت المنظمة البحرية الدولية عام 1995 بعمل مراجعة شاملة للإتفاقية الدولية لمعايير التدريب و إصدار الشهادات و أعمال النوبات للعاملين في البحر الموقع عليها في لندن في 07 جويلية 1978 والتي كانت تعاني من ضعف وفقد للمصداقية ويرجع هذا الضعف لأسباب تقنية وسياسية، إلا أنه وكما ذكرنا سابقاً تكرر الحوادث البحرية جعل المجتمع البحري بمختلف اهتماماته يطالب بالتغيير وإيجاد الحلول المناسبة ليس بتعديل ومراجعة تلك المعاهدة فحسب ولكن بمراجعة المعاهدات الرئيسية المتحكمة بكفاءة صناعة السفن والزام البلدان للعمل بمضامينها. لذا جاءت تعديلات سنة 1995 للإتفاقية المشار إليها أعلاه ، و أعقب ذلك العديد من القرارات والتعديلات لنفس الإتفاقية مع إصدار عدد من المدونات ذات العلاقة بإدارة السلامة وتأهيل الأفراد مثل مدونة إدارة السلامة الدولية التابعة لمعاهدة سلامة الأرواح بالبحار بالإضافة إلى قرارات عديدة تصدر بشكل دوري بالتعاون مع جهات متخصصة أخرى مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية وغيرها من المنظمات والهيئات الدولية، ولعل آخر تلك الإصدارات هو قرار المنظمة الخاص بمستويات ومصطلحات اللغة الإنجليزية للعاملين بالبحر .

و لقد تطرقت هذه الإتفاقية إلى شرح الحد الأدنى لمستويات تعليم وتأهيل وتدريب الضباط البحريين على متن السفن التجارية بحمولاتها المختلفة والتي يتوجب على كافة الدول الأعضاء في تلك المعاهدة تحقيقها عند تأهيل وتدريب ضباط البحرية. و تتكون هذه الإتفاقية من نص الإعلان النهائي للمعاهدة في 17 بند ملحق ، بها ثلاثة مرفقات، المرفق الأول (به الملحق) يشرح التفاصيل والجوانب التشريعية والقانونية للمعاهدة في ثمانية فصول، والمرفقات الثانية والثالثة تحتوى على عدد من القرارات والتعديلات التي أدخلت على المتطلبات التشريعية للمعاهدة، وألحقت المعاهدة بمدونة قسمت بدورها إلى جزئين، الجزء (أ) والجزء (ب)، يشرح الجزء (أ) المستويات القياسية من الناحية الفنية والتقنية لمستويات التعليم والتأهيل والتدريب المطلوبة المذكورة بشروط المعاهدة، كما يشرح الجزء (ب) الارشادات الخاصة بتطبيق شروط المعاهدة للفصول الثمانية.

وقد روعى بالمعاهدة تقديم مستوى مناسب من التعليم والتدريب لكل فرد من أفراد طاقم السفينة تبعاً لدوره ومستوى المسؤولية الخاصة بمهام عمله، فقسمت المعاهدة مستويات تعليم وتدريب الأفراد إلى ثلاثة مستويات:

-المستوى الأول، مستوى الإدارة ويقصد بها الريان والضابط الأول وكبير المهندسين والمهندس الثاني للسفينة والتي ترتبط مسؤولية عملهم بمهام التأكد من صحة وكفاءة تنفيذ جميع الأعمال.

-المستوى الثاني، مستوى التشغيل وهو مستوى المسؤولية لضباط المناوبة الملاحية أو الهندسية أوالأفراد القائمين بالتحكم المباشر ويؤدون وظائف ذات مسؤولية تحتاج لإجراءات مناسبة وصحيحة تحت اشراف مستوى إدارة السفينة.

-المستوى الثالث، مستوى الدعم وهو مستوى المسؤولية الخاص بتنفيذ مهام وأوامر أو مسؤوليات محددة توكل اليهم بواسطة فرد من أفراد مستوى الإدارة وتحت توجيهاته.

وذكر بالفصل الأول من المعاهدة أنه يستوجب على الدول الأعضاء بالمعاهدة أن تقدم للمنظمة البحرية الدولية المعلومات التفصيلية التي تثبت من خلالها انها تطبق معايير المعاهدة بالشكل المطلوب بما في ذلك المعلومات الخاصة بالمؤسسة التعليمية والمواد التعليمية والتدريبية المتبعة واجراءات إصدار الشهادات وعوامل أخرى ذات صلة بعملية التطبيق. وأعطت مهلة حتى أوت 1998 وعند نهاية هذه المهلة تقدمت 82 دولة من أصل 133 دولة الأعضاء بالمعاهدة والتي تمتلك أكثر من 90% من الإطارات البحرية العالمية تقدمت بخطاب يعلن أنها تطبق متطلبات المعاهدة وبعد المراجعة صدرت في 6 ديسمبر 2000 أول قائمة (بيضاء) من قبل لجنة السلامة البحرية بالمنظمة لتشمل فعلياً على 71 دولة فقط بالإضافة لدولة واحدة فقط من الدول الأعضاء بالمعاهدة ولذلك تم تمديد المهلة حتى 1 فبراير 2002 حتى يكتمل عدد الدول المطبقة لمتطلبات المعاهدة لعدد دول تمتلك عمالة بحرية تمثل أكثر من 90% من الإطارات البحرية العالمية. و لقد أعطت المعاهدة حق التفتيش والتوقيف لسلطة ميناء الدولة بالدول الأعضاء مراجعة شهادات ومستويات تعليم وتأهيل

وتدريب الكوادر البحرية للسفن الأجنبية المتواجدة بموانئها كأحد المهام الإضافية لمهام التفتيش والرقابة المنوط لها تنفيذها تحت شروط مظلة مذكرات التفاهم الإقليمية المختلفة⁴⁶.

- **موقفه من خلال إتفاقية العمل البحري لسنة 2006** : التي أكدت بأنه يجب على رجال البحر أن يكونوا مؤهلين لممارسة مهامهم على متن السفينة . والتي لم تجيز للبحار أن يعمل على متن سفينة ما لم يكن قد تلقى تدريباً أو ما لم حائزاً على شهادة كفاءة وفقاً لما هو منصوص عليه في الإتفاقية رقم 74 لسنة 1946 المذكورة أعلاه أو مؤهلاً لأداء واجباته . كما أن هذه الإتفاقية لم تسمح للبحار بالعمل على متن السفينة ما لم يكن قد اجتاز بنجاح التدريب على السلامة الشخصية على متن السفينة .

ب/ موقف المشرع الجزائري من شرط التأهيل المهني :

أما المشرع الجزائري و تماشياً منه مع الموقف الذي تبناه المجتمع الدولي، فيما يتعلق بضرورة تمتع البحار بالكفاءة اللازمة لممارسة مهامه فإنه و بموجب المادة 86 فقرة " د" من القانون البحري أوجب على كل شخص يرغب في ممارسة مهنة بحار أن يكون مؤهلاً للقيام بذلك، وقد نص في المادة 387 من نفس القانون على أنه سوف يتم تحديد شروط التأهيل المهني والحصول على الشهادات البحرية المطابقة بموجب مرسوم بناء على تقرير الوزير المكلف بالبحرية التجارية.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع ومن أجل تأهيل البحار، أحدثت مدارس تقنية لتكوين وتدريب البحريين، وهذه المدارس هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي وتخضع لوصاية وزيرالنقل. وتتكفل هذه المدارس بتكوين رجال البحر والمستخدمين التقنيين البحريين والمينائيين، و تسهر على تحسين مستوياتهم وتجديد معارفهم من أجل تأهيل المستخدمين البحارة، ليضمن للمواطنين مجهزي السفن إمكانية إستغلال سفنهم في أحسن الظروف، وتتكفل هذه المدارس بتوفير الوثائق المتعلقة بالتكوين الذي تقدمه⁴⁷ و يختتم هذا التكوين والتدريب بالشهادات والمؤهلات الآتية:

- الكفاءة في الملاحة الساحلية.
- ربان الملاحة الساحلية.
- ملازم في الملاحة الساحلية.
- إختصاصي في المحركات من أجل الملاحة التجارية.
- الضباط الميكانيكيون من الدرجة الثالثة.

⁴⁶ محمد أحمد علي فراج، التطور الذاتي في مجال العمل البحري -منتديات الثقافة و الفكر القانوني . الموسوعة الحرة

Wikipedia

⁴⁷ المرسوم التنفيذي رقم 90-166 المؤرخ في 02 جوان 1990 جريدة رسمية لسنة 1990 العدد 23

أما فيما يخص شروط تنظيم الإمتحانات المهنية من أجل الحصول على شهادات الكفاءة والشهادات الخاصة بالملاحة التجارية وكفياته فقد أصدر بشأنها المشرع قراره المؤرخ في 6 جوان 2000⁴⁸. فبموجب هذا القرار يتوجب على الراغبين في الترشح للإمتحانات المهنية المشار إليها أعلاه تقديم ملف تسجيلهم لدى الوزير المكلف بالبحرية التجارية متضمناً الوثائق التالية :

- طلب المشاركة في الإمتحان المهني يوضح فيه طبيعة الإمتحان الذي يرغب المشاركة فيه.
- شهادة الجنسية الجزائرية .
- بطاقة شخصية للحالة المدنية .
- مستخرج من شهادة السوابق القضائية لا يتجاوز تاريخه 3 أشهر.
- كشف الملاحة تسلمه في هذا الشأن السلطة البحرية لمكان الترقيم.
- شهادة القدرة البدنية على الملاحة لا يزيد تاريخها على ثلاثة أشهر على الأقل مسلمة من طرف طبيب رجال البحر .
- نسخة مصادق عليها للشهادات أو شهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة التجارية وشهادة الأمن قيد الصلاحية.
- شهادة النجاح في إختبار التأهيل للمترشحين الذين لا تتوفر فيهم شروط إعادة تصديق شهادتهم طبقاً للتنظيم المعمول به.
- ستة صور شمسية.
- سجل تكوين بالنسبة للمترشحين لشهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة الملاحية.

ويمكن أن يشارك أيضاً في هذه الإمتحانات المترشحون الأجانب المقبولون على أساس الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر، على أن يقدم طلب تسجيلهم من طرف التمثيلية الدبلوماسية لبلدهم. ويتم تنظيم هذه الإمتحانات من طرف لجنة يتم تعيينها من طرف الوزير المكلف بالبحرية التجارية، وهذا في دورات تحدد لجنة الإمتحانات عددها كل سنة حسب الطلبات. ويتم الإعلان عن نتائج الإمتحانات من طرف لجنة الإمتحانات والتي تقوم بإرسالها إلى الوزير المكلف بالبحرية التجارية من أجل تسليم شهادة الكفاءة المطابقة للمترشحين المقبولين.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 16-108 المؤرخ في 21 مارس 2016 حدد المشرع الجزائري شروط المؤهلات المهنية و الحصول على الشهادات البحرية المطابقة ، والتي سوف نتطرق إلى دراستها بنوع من التفصيل في المبحث الثاني لهذا الفصل. فبموجب هذا المرسوم تطرق المشرع في

⁴⁸ الجريدة الرسمية لسنة 2000 العدد 57.

الباب الأول إلى تحديد مختلف أنواع الملاحات من أجل تطبيق هذا المرسوم والتي حددها في 03 أنواع:

أ/- الملاحة التجارية بنوعيتها النقل البحري والتجاري.

ب/- ملاحة الصيد البحري.

ج/- ملاحة النزهة.

وفي الباب الثاني تطرق إلى الأحكام المشتركة بشروط الشهادات وشهادات الكفاءة بالنسبة لقيادة السفن التجارية وسفن الصيد وسفن النزهة، والآلات الخاصة بها أو لضمان تسيير محطات الإتصالات اللاسلكية على متنها⁴⁹.

أما في الباب الثالث تطرق إلى ذكر شروط إصدار الشهادات الخاصة بقيادة السفن التجارية وسفن الصيد وقيادة الماكينات وقيادة سفن النزهة ومصحة الراديو اللاسلكي.

أما في الباب الرابع فخصه المشرع إلى إجراءات الإعتراف بشهادات الكفاءة الصادرة عن دولة أخرى وإلى إجراءات رقابة الدولة على الميناء للتحقق من أن كل رجال البحر العاملين على متن أي سفينة يحوزون على شهادة كفاءة مطابقة لأحكام الإتفاقية الدولية لمعاييرالتدريب وإصدار شهادات الكفاءة وأعمال المناوبة للملاحين.

الفرع الثاني

الشروط الإجرائية

لقد أوجب المشرع الجزائري في الشخص الذي يرغب في ممارسة مهنة بحار بالإضافة إلى ضرورة توافره على الشروط المتعلقة بشخصه والمتمثلة في الجنسية والسن واللياقة البدنية والتأهيل، أن يكون متحصلاً على كراس الملاحة البحرية، و الذي لا يمكنه الحصول عليه إلا بعد أن يقوم بإجراءات القيد في سجل رجال البحر. و هذا تماشياً منه مع الإتفاقيات الدولية المبرمة في هذا الشأن و لا سيما رقم 108 بشأن وثائق الهوية الوطنية للبحارة المنعقدة في جنيف 29 أبريل 1958.

⁴⁹ بالنسبة لموضوع الشهادات وشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية تم تخصيص له الملحق الثاني الذي يتعلق بنماذج من شهادات الكفاءة والتأشيرات لمختلف الوظائف الموجودة على متن السفينة.

أولاً: شرط القيد في سجل رجال البحر

الإتفاقيات الدولية في مجموعها و التي تبنتها منظمة العمل الدولية لم تدرج هذا الشرط ضمن الأحكام التي وضعتها لتنظيم علاقة العمل الدولي ، لأن هذا الشرط هو إجراء داخلي يتم داخل كل دولة، و التي لها الحرية في كيفية تنظيمه. و الذي يعتبر إجراء أولي يجب القيام به من كل شخص يرغب في مزاوله مهنة بحار، و هذا بعد إستفائه لشروط معينة يتم إدراجها في القانون الداخلي لكل دولة و هذا الإجراء الغرض منه تسهيل عملية إحصاء كل دولة للبحارة الذين يحملون جنسيتها و كذا مراقبتهم من حيث توافرهم على اللياقة المطلوبة و التأهيل المناسب لكل وظيفة على متن السفينة.

فحسب الأحكام التي تبناها المشرع الجزائري فإن الشخص الذي يرغب في ممارسة مهنة بحار لا يكتسب هذه الصفة إلا بالقيد في سجل رجال البحر الموجود لدى السلطة الإدارية البحرية المختصة. ويتم التسجيل بطلب من المعني بالأمر، وهذا بعد إيداع ملف يتضمن الوثائق التي من خلالها يثبت توافر الشروط المطلوبة بموجب المادة 386 من القانون البحري ويمكن أن يرفض التسجيل في سجل رجال البحر في الحالات التالية :

- 1- إذا لم يتوفر في الطالب أحد الشروط المحددة قانوناً بموجب المادة 386 من القانون البحري و المتمثلة في أن يكون من جنسية جزائرية، بالغاً الثمانية عشر من عمره، و ذو لياقة بدنية و مؤهلاً للقيام بمهمة بحار .
- 2- إذا سبق وأن تعرض الطالب لعقوبة جزائية تضزيد مدتها على ثلاثة سنوات وبدون إيقاف التنفيذ.
- 3- إذا كان محل تحقيق قضائي متخذ ضده.

إلا أنه يجوز للمعني بالأمر في حالة رفض تسجيله أن يرفع طعناً لدى الوزير المكلف بالبحرية التجارية وذلك خلال الثلاثة أشهر التالية لتبليغ قرار الرفض الصادر من الإدارة البحرية المختصة⁵⁰.

ثانياً: شرط إقتناء كراس الملاحه

نظراً للأهمية الدولية لشرط إقناء كل بحار لكراس الملاحه البحرية ، سوف نتطرق لدراسة هذا الشرط من حيث التنظيم الدولي و الداخلي له :

1/ موقف المجتمع الدولي من شرط إقتناء كراس الملاحه البحرية :

إن المجتمع الدولي و في إطار المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية قرر إعتقاد بعض المقترحات المتعلقة بالإعتراف الدولي المتبادل لبطاقات الهوية الوطنية للبحارة ، على أن تتخذ هذه المقترحات شكل إتفاقية دولية . و بالفعل و بتاريخ 13 ماي 1958 تم إعتقاد الإتفاقية رقم 108 و التي سميت إتفاقية بشأن وثائق الهوية الوطنية للبحارة، المبرمة بجنيف خلال الورة 41 التي دعا إلى إنعقادها مجلس إدارة العمل الدولي في 29 أفريل 1958.

⁵⁰ المواد 388 إلى 391 من القانون البحري الجزائري.

فبموجب هذه الإتفاقية تم إلزام الدول الأعضاء التي تسري عليها هذه الإتفاقية أن تصدر لكل بحار من رعاياها بناءً على طلبه ، وثيقة هوية بحار ، فإذا لم يمكنها ذلك يجوز إصدار بدلاً عنها جواز سفر يبين أن حامله بحار. و يكون لهذا الجواز نفس قوة هوية البحار في مفهوم الإتفاقية المذكورة أعلاه . كما أجازت هذه الإتفاقية للدول الأعضاء التي تسري عليها هذه الإتفاقية أن تصدر هوية البحار إلى أي بحار آخر يطلبها سواء كان يعمل على ظهر سفينة مسجلة في أراضيها أو كان البحار المعني مسجلاً في مكتب إستخدام في أراضيها . هذا مع الإشارة إلى أنه و حسب الإتفاقية يجب أن تبقى هوية البحار في حوزته في كل الأوقات.

و لقد تم الإتفاق بوجب هذه الإتفاقية على تصميم بسيط لوثيقة هوية البحار ، على أن تصنع من مادة متينة و أن تشكل بحيث يسهل إكتشاف أي تغيير فيها . يجب أن يشار في وثيقة الهوية بيانات السلطة المصدرة لها ، و أن هذه الوثيقة هي وثيقة هوية بحار في مفهوم هذه الإتفاقية . كما يجب أن تحتوي هذه الوثيقة البيانات التالية عن حاملها : الإسم الكامل، تاريخ ومكان الميلاد، الجنسية، الخصائص الجسدية ، الصورة ، توقيع حاملها أو بصمته إذا كان عاجزاً عن التوقيع ، تبيان بوضوح الحد الزمني لصلاحياتها .

و في حالة ما إذا أصدرت الدولة العضو هذه الوثيقة لبحار أجنبي لا يكون من الضروري إدراج أي بيان عن جنسيته ، إذ لا يعد مثل هذا البيان في هذه الحالة دليلاً قاطعاً على جنسيته . غير أن هذه الإتفاقية أجازت للدول الأعضاء أن تقرر في قوانينها و لوائحها الوطنية بيانات أخرى تدرج في وثيقة هوية البحار .

هذا مع الإشارة إلى أن الإتفاقية بشأن وثائق الهوية الوطنية للبحارة أعطت الحق لأي بحار يحمل وثيقة هوية بحار صالحة و صادرة عن السلطة المختصة في إقليم تسري فيه هذه الإتفاقية العودة إلى هذا الإقليم . و يكون من حق البحار العودة كذلك طيلة فترة لا تقل عن عام بعد موعد إنقضاء أجل الوثيقة المذكورة . و بموجب هذه الإتفاقية يجب على كل دولة عضو أن تسمح للبحار الذي يحمل هوية وثيقة بحار صالحة بالدخول إلى إقليمها عند طلب الدخول لإجازة مؤقتة على الشاطئ أثناء رسو السفينة في الميناء .

و إذا كانت وثيقة هوية البحار تحوي مساحات خاصة بحالات دخول مناسبة، تسمح كل دولة عضو بالدخول إلى أي إقليم تسري فيه الإتفاقية المذكورة أعلاه للبحار الذي يحمل هوية صالحة إذا طلب الدخول من أجل :

1/الإلتحاق بسفينته أو الإنتقال إلى سفينة أخرى.

2/المرور للإلتحاق بسفينته في بلد آخر أو للعودة إلى وطنه.

3/ أي غرض آخر تقره سلطات الدولة العضو المعنية.

و يجوز للدولة العضو قبل السماح بالدخول إلى أراضيها لأحد الأغراض المذكورة آنفاً أن تطلب من البحار أو المالك أو الوكيل المعني أو القنصل المختص أدلة كافية عن الغرض المراد القيام به من قبل البحار المعني ، كما يجوز لها أن تقصر إقامته لفترة تعتبر معقولة لتنفيذ الغرض المعني . غير أن هذه الإتفاقية لم تقيد حق أي دولة عضو في منع أي فرد معين من دخول أراضيها أو البقاء فيها .

2/ موقف المشرع الجزائري من شرط إقتناء كراس الملاحة البحرية :

أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري من شرط إقتناء كراس الملاحة البحرية لإكتساب صفة البحار ، فإنه و تماشياً منه مع التشريع الدولي المعمول به في هذا المجال فلقد أوجب بموجب نص المادة 394 من القانون البحري على كل بحار أن يفتني كراس الملاحة البحرية والذي أسماه فيما بعد بملزمة الملاحة البحرية وهي التسمية الصحيحة التي تقابل التسمية الواردة في ترجمة نص المادة 394 إلى اللغة الفرنسية " Fascicule de Navigation " .

وقد حدد المشرع الجزائري ملزمة الملاحة البحرية ومميزاتها العامة ومدة صلاحيتها وشروط الحصول عليها وتسلمها وسحبها بموجب القرار الصادر بتاريخ 20 جويلية 1983 والذي يتعلق بملزمة الملاحة البحرية⁵¹ . فبموجب القرار المذكور أعلاه حدد المشرع شكل ملزمة الملاحة البحرية كما يأتي:

- الحجم 14 سم على 9 سم .

- غلاف مقوى ذو لون أزرق .

- عدد الصفحات 32 صفحة .

وتحتوي ملزمة الملاحة البحرية والتي يجب أن تكون محررة باللغة الوطنية والإنجليزية و الفرنسية البيانات التالية :

أ- يجب أن تحتوي ملزمة الملاحة البحرية على المعلومات الخاصة بالبحار إذ يجب أن يذكر فيها إسمه ولقبه و تاريخ ومكان ميلاده وجنسيته و سماته وصورة هويته و محل سكناه و إمضاءه وعند الإقتضاء بصمته و بيان نوع الملاحة التي تصلح لها الملزمة .

ب- يجب أن تحتوي ملزمة الملاحة البحرية المعلومات الخاصة بحركة الملاحة، إذ يجب أن تتضمن إسم السفينة والميناء وتاريخ الإبحار وإسم المجهز أو صاحب السفينة وتاريخ النزول ومكانه و طراز الملاحة ونوعه و الفحوص الطبية الدورية والتلقيح .

و تسلم ملزمة الملاحة البحرية للبحارة ذوي الجنسية الجزائرية الذين تتوفر فيهم شروط السن والتأهيل البدني والمهني السابق ذكرهما، وهذا من طرف الإدارة البحرية المختصة في مكان التسجيل .

⁵¹ المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 39 ، لسنة 1983 .

وتحدد مدة صلاحيتها بخمس سنوات ويمكن للسلطة القنصلية في الخارج إصدار ملزمة الملاحة البحرية بناءً على طلب الرّبان وتكون صالحة خلال مدة الرحلة وحتى وصول السفينة إلى أول ميناء جزائري.

وقد أجاز المشرع الجزائري للأشخاص الآتية أوصافهم أن يحصلوا على ملزمة الملاحة البحرية صالحة لسفر واحد ولمدة محدودة بناءً على ترخيص من كاتب الدولة للصيد والنقل البحري وهم :

- الأشخاص المختصون في الملاحة البحرية أو في الصناعة البحرية والصيد البحري الذاهبون على متن السفن للتفتيش أو للبحث العلمي .

- مفتشوا تجهيز السفن .

- الأشخاص الذين تستخدمهم المؤسسات البحرية المينائية أو مؤسسات الصيد البحري المرتبون على ظهر السفن للقيام بتدريب عملي.

و يمكن سحب ملزمة الملاحة البحرية لأسباب إنضباطية على متن السفينة في إنتظار مثول البحار أمام اللجنة التأديبية المحلية أو إذا لم تتوفر فيه شروط ممارسة المهنة المنصوص عليها قانوناً بموجب المادة 386 من القانون البحري . وقد أكد المشرع الجزائري أن كل شخص يزيف أو يزور أو يشوه ملزمة الملاحة البحرية أو يستعمل عمداً ملزمة الملاحة البحرية مزيفة أو مزورة أو مشوهة يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في القانون المعمول به وخاصةً المادة 222 من قانون العقوبات المتعلقة بالتزوير وإستعمال المزور . وكذلك تسلط العقوبات المنصوص عليها في القانون المعمول به على كل شخص يسلم أو يعمل على تسليم ملزمة للملاحة البحرية لشخص يعلم أو لا يعلم أنه ليس له الحق في ذلك، إذ أن المشرع لم يشترط عنصر العلم كشرط لقيام الجريمة .

هذا مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري و عند إبرامه لإتفاقيات ثنائية متعلقة خاصة بالتعاون الثنائي في مجال النقل البحري ، أكدت هذه الإتفاقيات على ضرورة إعراف كل من الطرفين بوثائق تعريف البحارة و التي بموجبها يخول لهم التمتع بعدة حقوق في دولة الطرف الآخر. كالإتفاقية المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 08-353 المؤرخ في 5 نوفمبر 2008 المتعلقة بالتعاون في ميدان النقل البحري بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية و جمهورية البرتغال الموقعة في الجزائر بتاريخ 22 يناير 2007 التي أكدت على إعراف كل من الطرفين بوثائق تعريف البحارة الصادرة من قبل السلطات البحرية المختصة للطرف الآخر و التي هي سميت حسب هذه الإتفاقية بالنسبة للجزائر بدفتر الملاحة البحرية ،اما بالنسبة لجمهورية البرتغال بالسجل البحري .

و كذلك الإتفاقية المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11-244 المؤرخ في 10 جويلية 2011 المتعلقة بالتعاون في ميدان النقل البحري بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجزائر و حكومة فدرالية روسيا الموقعة في الجزائر بتاريخ 06 أكتوبر 2010 التي أكدت على إعراف كل من الطرفين بوثائق تعريف البحارة الصادرة من قبل السلطات البحرية المختصة للطرف

الآخر و التي هي حسب هذه الإتفاقية بالنسبة للجزائر تسمى دائماً بدفتر الملاحة البحرية ،اما بالنسبة لحكومة فدرالية روسيا فقد سميت بجواز سفر البحار أو بطاقة تعريف البحار . و بموجب هذا الإتفاق الثنائي بين البلدين يسمح للأشخاص الحاملين وثائق تعريف البحارة المشار إليها أعلاه و المدرجين في قائمة أعضاء الطاقم بالنزول إلى اليابسة بدون تأشيرة، أثناء مدة إقامة السفينة في ميناء دولة الطرف الآخر، طبقاً للأنظمة السارية المفعول في الدولة المعنية، على أن يخضع البحارة المعنيين بهذا الإتفاق إلى قواعد المراقبة الحدودية و الجمركية السارية المفعول في هذا الميناء.

كما يرخص لهؤلاء البحارة الحاملي لوثائق تعريف البحارة بالدخول بصفتهم مسافرين مهما كانت وسيلة التنقل المستعملة إلى إقليم دولة الطرف الآخر أو العبور من خلال هذا الإقليم من أجل الإلتحاق بسفينتهم أو تحويلهم على متن سفينة أخرى و العودة إلى دولتهم أو السفر لأي سبب آخر معترف به من قبل سلطات الطرف الآخر. كما يرخص لهؤلاء الأشخاص بإقامة في هذا الإقليم في حالة دخولهم إلى المستشفى من أجل تلقي المساعدة الطبية اللازمة و هذا طبقاً للتشريع الساري المفعول في الدولة المضيفة⁵².

أما بالنسبة لإتفاقية التعاون مع حكومة سلطنة عمان الموقعة بمسقط في 24 فبراير 2010 و المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11-182 المؤرخ في 3 ماي 2011 و التي أكدت هي كذلك على إقرار كل من الطرفين بوثائق تعريف البحارة الصادرة من قبل السلطات البحرية المختصة للطرف الآخر و التي هي حسب هذه الإتفاقية بالنسبة للجزائر تسمى دائماً بدفتر الملاحة البحرية ، أما بالنسبة لسلطنة عمان فقد سميت بوثيقة بحار .

بموجب هذه الإتفاقية يتمتع البحارة حاملي وثائق التعريف بحقوق معترف بها تخول لهم حق النزول إلى البر خلال إقامة السفينة بميناء الإرساء شريطة أن يكونوا مدرجين بسجل طاقم السفينة وفقاً للقوانين المعمول بها في هذا الشأن . كما يرخص للأشخاص حاملي لوثائق التعريف الممنوحة من أحد الطرفين المتعاقدين و مهما كانت وسيلة النقل المستعملة دخول إقليم الطرف المتعاقد الآخر أو عبوره للإلتحاق بسفينتهم أو الإنتقال إلى سفينة أخرى أو الإقامة به لأسباب صحية أو العودة إلى بلادهم⁵³.

⁵² المادة 9-10 من الإتفاقية المتعلقة بالتعاون في ميدان النقل البحري بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الجزائر و حكومة فدرالية روسيا الموقعة في الجزائر بتاريخ 06 أكتوبر 2010

⁵³ المادة 18 من الإتفاقية المتعلقة بالتعاون في ميدان النقل البحري بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الجزائر و حكومة سلطنة عمان الموقعة بمسقط في 24 فبراير 2010.

المطلب الثاني

تنظيم الوظائف على متن السفينة

إن التعرف على الوظائف القيادية للبحارة وتحديد مؤهلاتهم وخبراتهم وتدريباتهم والأعداد المطلوبة منهم في كل سفينة ، مسألة فنية ودقيقة تتطور باستمرار مع التطور العلمي والتكنولوجي ، وما يبرم بشأنها من إتفاقيات دولية وما يصدر من تشريعات داخلية.

ولدراسة هذا الموضوع سوف نتطرق أولاً إلى إلقاء نظرة تاريخية حول موقف الدول المعنية وكذا التشريع الجزائري من هذا الموضوع، ثم بعد ذلك نحاول تحديد المؤهلات التي ترتبط بمختلف الوظائف على متن السفينة.

الفرع الأول

الموقف الدولي و الجزائري

في الماضي لم يكن العمل في السفينة وخاصة الوظائف القيادية منها يتطلب سوى الشجاعة والقدرة على مواجهة الأخطار و الحكمة في إتخاذ بعض القرارات الخاصة بالملاحة البحرية. ولكن بعد أن تطورت فنون الملاحة البحرية ذاتها وتطور الوسيلة التي تقوم عليها والمتمثلة في السفينة، أصبح الأمر يتطلب فيمن يمارس وظائف البحارة وخاصة الوظائف القيادية منها كوظيفة الربان أو الضباط المهندسين البحريين توافر مهارات خاصة ومؤهلات معينة وتدريبات دقيقة.

فبعد أن كانت وسيلة الملاحة البحرية تتمثل في سفن صغيرة كانت تصنع من الأخشاب وتسير بالمجادف إعتياداً على القوة العضلية للإنسان، أصبحت الملاحة البحرية تتم بواسطة سفن ضخمة تصنع من الحديد والصلب وتسير بقوة المحركات البحرية وهذا بواسطة آلات التحكم الإلكترونية التي تستخدم في تحركاتها الملاحية لمجابهة الأخطار التي قد تتعرض لها في ملاحتها، بالإضافة إلى وسائل الإتصال السريعة المزودة بها، هذا فضلاً على أن شحنها وتفريغها أصبح يعتمد على الوسائل الحديثة كالرافعات العملاقة.

أولاً: الموقف الدولي

تماشياً مع التطور العلمي الذي عرفه المجتمع الدولي وخاصة في القرن 19 ميلادي و لا سيما في مجال الملاحة البحرية أصبح هناك إهتمام دولي بمؤهلات البحارة وتنظيم وظائفهم على متن السفن وكذا العدد اللازم والضروري منهم على كل سفينة لكي تكون قادرة على مواجهة الأخطار التي قد تتعرض لها وأيضاً لمنع أخطارها من الإضرار بالسفن الأخرى وبالبيئة البحرية بصفة عامة.

وما يمكن الإشارة إليه أن إلترام الدول بمراعاة توافر شروط الكفاءة الفنية في بحارة السفن التي ترفع علمها ليس مجرد واجب أدبي أو أخلاقي بل هو إلترام قانوني دولي قد يترتب على عدم تنفيذ هذا الإلترام وقوع حوادث وأضرار بالغير. فقد ورد نص صريح في إتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار لسنة 1982 يقرر هذا الإلترام وهذا في مادتها 94 التي قضت بأنه يجب على كل الدول أن تقوم بالإلترامات التالية:

1/ أن تمارس كل دولة ممارسة فعلية ولايتها ورقابتها في الشؤون الإدارية و التقنية والإجتماعية على السفن التي ترفع علمها.

2/ وعلى كل دولة بوجه خاص:

أ/ أن تمسك سجلاً للسفن يتضمن أسماء السفن التي ترفع علمها وصفاتها الخاصة بإستثناء السفن التي لا تنطبق عليها الأنظمة الدولية المقبولة عموماً بسبب صغر حجمها.

ب/ وأن تضطلع بالولاية بموجب قانونها الداخلي على كل سفينة ترفع علمها وهذا على ربانها وضباطها وأفراد طاقمها وهذا في صدد المسائل الإدارية والتقنية والإجتماعية المتعلقة بالسفينة.

3/ أن تتخذ كل دولة بالنسبة إلى السفن التي ترفع علمها ما يلزم من التدابير لتأمين السلامة في البحار وذلك فيما يتعلق بعدة أمور منها:

أ/ بناء السفن ومعداتنا وصلاحتها للإبحار.

ب/ تكوين طواقم السفن وشروط العمل الخاصة بهم وتدريبهم آخذة في الإعتبار الصكوك الدولية المنطبقة.

ج/ إستخدام الإشارات والمحافظه على الإتصالات ومنع المصادمات.

4/ تتضمن هذه التدابير ما يكون ضرورياً لتأمين:

أ/ أن تخضع كل سفينة قبل التسجيل وعلى فترات مناسبة بعد ذلك للتفتيش من قبل مفتش السفن مؤهل وأن تحمل من الخرائط والمنشورات الملاحية ومن أدوات وأجهزة الملاحة ما يكون ملائماً لسلامة ملاحتها.

ب/ أن تكون كل سفينة في عهدة ربان وضباط تتوفر فيهم المؤهلات المناسبة وبوجه خاص في مجالات قيادة السفن والملاحة والإتصالات والهندسة البحرية وأن يكون طاقم السفينة مناسباً من حيث المؤهلات والعدد لنوع السفينة وحجمها وآلاتها ومعداتنا.

ج/ أن يكون الربان والضباط وإلى المدى المناسب أفراد طاقم السفينة على دراية تامة بالأنظمة الدولية المطبقة فيما يتعلق بسلامة الأرواح في البحار ومنع المصادمات ومنع التلوث البحري وخفضه والسيطرة عليه والمحافظه على الإتصالات بواسطة الراديو وأن يكونوا مطالبين بمراعاة تلك الأنظمة.

5/ أن تكون كل دولة عند إتخاذ التدابير التي تدعو إليها الفقرتان 03-04 مطالبة بأن تمتثل للأنظمة والممارسات الدولية المقبولة عموماً وبأن تتخذ أية خطوات قد تكون لازمة لضمان مراعاتها.

6/ يجوز لكل دولة لديها أسباب واضحة للإعتقاد بأن الولاية والرقابة الصحيحتين لم تمارسا فيما يتعلق بسفينة ما، أن تقدم تقريراً بهذه الوقائع إلى دولة العلم وتتولى هذه الأخيرة عند إستلام هذا التقرير التحقيق في المسألة إذا رأت مناسباً أي إجراء ضروري لمعالجة الحالة.

7/ أن تأمر كل دولة بتحقيق يجرى على يد شخص أو أشخاص من أصحاب المؤهلات المناسبة، أو أمامهم في حادث بحري أو حادثة ملاحية في أعالي البحار يكون للسفينة التي ترفع علم الدولة شأن بها وتتجم عنها خسارة في الأرواح أو إصابات خطيرة تلحق برعايا دولة أخرى أو أضراراً خطيرة تلحق بسفن أو منشآت تابعة لدولة أخرى أو بالبيئة البحرية. وتتعاون دولة العلم والدولة أخرى في أي تحقيق تجريه تلك الدولة الأخرى في أي حادث بحري أو حادثة ملاحية من هذا النوع⁵⁴.

ثانياً: موقف المشرع الجزائري

إنضمت الجزائر إلى الإتفاقية الدولية لسنة 1978 الخاصة بمستويات التدريب وإصدار الشهادات وأعمال النوبات للعاملين في البحر المحررة بلندن يوم 07 جويلية لسنة 1978 والمعدلة في 1995، وهذا بموجب المرسوم رقم 88-88 المؤرخ في 26 أفريل لسنة 1988. و أصدر المشرع إثر ذلك المرسوم التنفيذي رقم 97-161 المؤرخ في 10 ماي 1997 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 75-86 المؤرخ في 24 جويلية 1975 والمتضمن تحديد الشهادات وشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية، والذي ألغي فيما بعد وحل محله المرسوم التنفيذي رقم 02-143 المؤرخ في 16 أفريل 2002 ، و الذي ألغي هو كذلك و عوض بالمرسوم التنفيذي رقم 16-108 المؤرخ في 21 مارس 2016⁵⁵ . والذي نصت المادة الأولى منه أنه تطبيقاً لأحكام المادة 387 من الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 المتضمن القانون البحري المعدل و المتمم أن هذا المرسوم يهدف إلى تحديد شروط المؤهلات المهنية والحصول على الشهادات البحرية المطابقة .

وبموجب هذا المرسوم وفي مادته 74 أخضع المشرع الجزائري إعتراف الوزير المكلف بالبحرية التجارية بشهادة الكفاءة الصادرة عن دولة أخرى للشروط الآتية:

1/ يجب أن تكون الشهادات المتقدم بها قد أصدرتها دولة أخرى طرف في الإتفاقية الدولية الموقعة بلندن سنة 1978 المذكورة أعلاه.

2/ أن يكون المتقدم بطلب المصادقة على شهادته مستعداً لتبليغ كل التعديلات الهامة التي أدخلت على الأحكام المنصوص عليها بشأن التكوين وإصدار شهادات الكفاءة.

⁵⁴ مدحت حافظ إبراهيم، المرجع لسابق، ص. 81 و 82

⁵⁵ المنشور بالجريدة لرسومية، العدد 21 ، لسنة 2016 .

3/ أن تحترم كل المتطلبات المتعلقة بمعايير الكفاءة وإصدار شهادات الكفاءة المنصوص عليها في الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب وإصدار شهادات الكفاءة للعاملين في البحر.

والمشروع الجزائري وبموجب المادة 76 من المرسوم التنفيذي 16-108 المذكور أعلاه أخضع السفن مهما كانت رايتهما والمتواجدة في الموانئ الجزائرية لرقابة الإدارة البحرية المحلية وهذا بواسطة موظفين مؤهلين، وتتمثل هذه الرقابة فيما يأتي:

1/ التحقق من أن البحارة العاملين على متن السفينة يحوزون وفقاً للإتفاقية الدولية المذكورة أعلاه، شهادات كفاءة مناسبة أو إعفاء صالح، أو قدموا مستنداً يثبت أن طلب المصادقة على الإعتراف قد رفع إلى سلطات دولة الراية.

2/ التحقق من أن شهادات الكفاءة لم يتحصل عليها بطريق الغش.

3/ التحقق من تأهيل البحارة للقيام بمهامهم في مواقع العمل طبقاً للتعليمات المنصوص عليها في الإتفاقية الدولية المذكورة أعلاه.

وفضلاً عن ذلك تقوم الإدارة البحرية المحلية بتقييم قدرة البحارة على متن السفينة على التقيد بمقاييس المناوبة وفقاً للشروط والكيفيات المقررة في الإتفاقية الدولية لمعايير تدريب رجال البحر وإصدار شهادات الكفاءة وأعمال النوبة للملاحين المذكورة أعلاه.

الفرع الثاني

تحديد الوظائف على متن السفينة

لقد سبق وأن أشرنا في المبحث الأول من هذا الفصل، بأنه من الشروط الواجب توافرها في الملاح بأن يكون ذو تأهيل مهني، والتأهيل المهني للملاح يختلف من ملاح لآخر بحسب طبيعة العمل الذي يقوم به على متن السفينة ، فرجال طاقم السفينة يصنفون إلى فئات مختلفة من حيث المؤهلات ومن حيث المهام الموكولة لهم.وعلى هذا الأساس يمكن تقسيم طاقم البحارة إلى ثلاثة فئات: **الفئة الأولى:** وتتمثل في طاقم السطح "Personnel du Pont" وهم البحارة الذين يقومون بتوجيه السفينة في ملاحتها ويشملون الريان وضباط الملاحة والمهندسين البحريين.

الفئة الثانية: وتشمل طاقم الآلات " Personne Des Machines " أو ما تسمى بالماكينات وتشمل الميكانيكيين وعمال تشغيل الآلات والتزويد بالوقود أو ما يعرف بالوقادين.

الفئة الثالثة: وتتمثل في طاقم الخدمة العام " Agents du service général " وتشمل كل من يقدم خدمة عامة على السفينة كالطهاة وعمال النظافة وخدم المطاعم والغرف. وهذه الفئة نجدها خصوصاً

في سفن النقل البحري، وبصفة أقل جداً في سفن النقل التجاري، وتكاد تتعدم هذه الفئة في سفن الصيد البحري.

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 16-108 المؤرخ في 21 مارس 2016 الذي 02-143 نجد أن المشرع الجزائري عندما حدد شروط المؤهلات المهنية و الحصول على الشهادات البحرية المطابقة تطرق فقط إلى نوعين من الوظائف، الأولى في قسم السطح والفئة الثانية في قسم الماكينات، إلا أن هذا لا يعني أن الفئة الثالثة والتي تكون طاقم الخدمة العامة هي منعدمة في السفن التجارية للنقل البحري أو النقل التجاري، ولكن الأمر يكمن في أن هذه الفئة لا يشترط فيها توافر المؤهلات الواجب توافرها في أفراد طاقم السطح أو الماكينات، لذى لم يرد ذكر هذه الفئة في المرسوم المذكور أعلاه.

إلا أن المشرع الجزائري وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري⁵⁶ نجده قد أكد وبصفة صريحة في نص المادة 19 من هذا المرسوم أن المستخدمين الملاحين المبحرين سواء في سفن النقل البحري أو النقل التجاري أو سفن الصيد البحري يقسمون إلى ثلاث فئات: إذ يوزعون إلى نوبات بالنسبة للمستخدمين على السطح والماكينات وإلى فرق بالنسبة لمستخدمي الخدمة العامة. على أن تتعاقب هذه النوبات والفرق في النهار والليل بدون إنقطاع لضمان سير السفينة وقيادتها وصيانتها وسلامتها وسلامة الحمولة والأشخاص المبحرين على متنها وكذلك من أجل ضمان عمليات الصيد. بينما تبقى الفرق في الخدمة خلال اليوم للقيام بأعمال الإطعام و الفندقية.

إلا أننا وفي تحديدنا لمختلف الوظائف الموجودة على مختلف السفن سوف نتطرق إلى ذكر الوظائف المرتبطة بشهادات الكفاءة اللازمة لقيادة السفن التجارية- سفن النقل البحري أو التجاري- وكذا سفن الصيد والوظائف الخاصة بتسيير ماكينات السفن وكذا الوظائف المتعلقة بتسيير محطات الإتصالات اللاسلكية المتواجدة على متنها.

أولاً: وظائف قيادة السفن التجارية

تتمثل هذه الفئة في طاقم السطح و التي تتدرج ضمن الفئة الأولى التي ذكرناها آنفاً، و في تحديدنا لمختلف الوظائف المرتبطة بقيادة السفن التجارية سواء تعلق الأمر بسفن النقل البحري أو سفن النقل التجاري يجب التمييز بين مختلف الوظائف حسب نوع الملاحة التي تقوم بها السفينة⁵⁷. فيجب أن تتوافر السفن التي تقوم بأي نوع من انواع الملاحة على عدة وظائف تتعلق بقيادة السفينة وهي ما تعرف بالوظائف الخاصة بقسم السطح والتي تتمثل فيما يلي:

⁵⁶ المنشور بالجريدة الرسمية لسنة 2005 العدد 22 .

⁵⁷ المادة 02 فقرة أ من المرسوم التنفيذي رقم 16-108 المؤرخ في 03 أبريل 2016 لمعرفة أنواع الملاحة، الذي يحدد شروط المؤهلات المهنية و الحصول على الشهادات البحرية المطابقة - المرجع السابق ص 7.

1/ وظيفة ملاح بحري والذي يجب أن يكون متحصلاً على شهادة كفاءة ملاح بحري عضو فريق نوبة ملاحية على متن السفن التي تعادل أو تفوق حمولتها الإجمالية المسجلة 500 طن بالنسبة لجميع أنواع الملاحه.

2/ وظيفة ملاح برتبة ضابط والذي يكون متحصلاً على شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة الملاحية على متن السفن تقل حمولتها الإجمالية عن 6000 طن أو يكون متحصلاً على الشهادة التي تسمح له بالعمل على متن السفن التي تعادل أو تفوق حمولتها الإجمالية المسجلة 6000 طن. وهذا بالنسبة للملاحه الغير المحدوده، أو يكون متحصلاً على الشهادة التي تسمح له بالعمل على متن السفن التي تعادل أو تفوق حمولتها الإجمالية المسجلة 500 طن وهذا بالنسبة للملاحه المحدوده. أو يكون متحصلاً على شهادة الكفاءة التي تسمح له بالعمل على متن السفن التي تقل عن 500طن بالنسبة للملاحه قرب السواحل.

3/ وظيفة ريان ثاني والذي يكون متحصلاً على شهادة كفاءة ريان ثاني على متن السفن التي تقل حمولتها الإجمالية المسجلة عن 3000 طن، أو يكون متحصلاً على الشهادة التي تسمح له بشغل هذا المنصب على متن السفن التي تعادل أو تفوق حمولتها الإجمالية المسجلة 3000 طن وهذا بالنسبة للسفن التي تقوم بملاحه غير محدوده. أو أن يكون متحصلاً إما على الشهادة التي تسمح له بالعمل على متن السفن التي تقل حمولتها الإجمالية المسجلة عن 3000 طن وإما أن يكون متحصلاً على الشهادة التي تسمح له بالعمل على متن لسفن التي تعادل أو تفوق حمولتها الإجمالية المسجلة 3000 طن وهذا بالنسبة للملاحه غير المحدوده. أما بالنسبة للملاحه قرب السواحل يجب أن يكون متحصلاً على شهادة كفاءة ريان ثان على متن السفن التي تقل حمولتها الإجمالية المسجلة عن 3000 طن.

4/ وظيفة ريان والذي يجب أن يكون إما متحصلاً على شهادة كفاءة ريان على متن السفن التي تقل حمولتها الإجمالية المسجلة عن 3000 طن، وإما أن يكون متحصلاً على الشهادة التي تسمح له بشغل هذا المنصب على متن السفن التي تعادل أو تفوق حمولتها الإجمالية هذا الوزن. وهذا بالنسبة للملاحه غير المحدوده. أما بالنسبة للملاحه المحدوده فيجب أن يكون متحصلاً إما على شهادة كفاءة ريان وهذا إما على متن السفن التي تقل حمولتها الإجمالية المسجلة عن 3000 طن، وإما أن يكون متحصلاً على الشهادة التي تسمح له بشغل هذا المنصب على متن السفن التي تعادل أو تفوق حمولتها الإجمالية هذا الوزن. أما بالنسبة للملاحه قرب السواحل فيجب أن يكون متحصلاً على شهادة كفاءة ريان على متن السفن التي تقل حمولتها الإجمالية المسجلة عن 500 طن .

ثانياً: وظائف تسيير الماكينات

تتعلق هذه الوظائف بالفئة الثانية المشار اعليها أعلاه وتشمل طاقم الآلات و التي يمكن تحديدها في :

- 1 / وظيفة الملاح البحري والذي يجب أن يكون متحصلاً على شهادة كفاءة ملاح بحري عضو فريق نوبة غرفة الماكينات على متن السفن التي تعادل أو تفوق قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها 750 كيلواط.
- 2 / وظيفة ملاح برتبة ضابط ميكانيكي والذي يجب أن يكون متحصلاً على شهادة كفاءة ضابط ميكانيكي مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات، وهذا إما على متن سفن تعادل أو تفوق قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها 3000 كيلواط، أو أن يكون متحصلاً على الشهادة التي تسمح له بشغل هذا المنصب على متن السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن 3000 كيلواط.
- 3 / وظيفة ملاح برتبة ضابط والذي يجب أن يكون متحصلاً على شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات وهذا إما على متن السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن 3000 كيلواط. وإما أن يكون متحصلاً على شهادة تسمح له بشغل هذا المنصب على متن السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن 750 كيلواط.
- 4 / وظيفة ملاح ميكانيكي رئيسي والذي يجب أن يكون متحصلاً على شهادة كفاءة ميكانيكي رئيسي وهذا إما على متن السفن التي تفوق قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها 3000 كيلواط، وإما أن يكون متحصلاً على الشهادة التي تسمح له بشغل هذا المنصب على متن السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن 3000 كيلواط، وإما أن يكون متحصلاً على الشهادة التي تسمح له بالعمل على متن السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن 3000 كيلواط، وإما أن يكون متحصلاً على الشهادة التي تسمح له بشغل هذا المنصب على متن السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن 750 كيلواط.

ثالثاً: وظائف طاقم الخدمة العامة

وهي تشمل كل بحار يقدم خدمة عامة على السفينة كالطهاة وعمال النظافة وخدم المطاعم والغرف. وهذه الفئة نجدها خصوصاً في سفن النقل البحري، وبصفة أقل جداً في سفن النقل التجاري ، وتكاد تنعدم هذه الفئة في سفن الصيد البحري.

و نظراً للدور الذي تقوم به هذه الفئة في إنجاح الرحلة البحرية فقد أبرمت في هذا الصدد إتفاقية دولية بشأن شهادات كفاءة طبأخي السفن و كان ذلك في إطار المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية و ذلك خلال الإجتماع المنعقد في سيائل ، حيث عقد دورته الثامنة و العشرين في 6 جوان 1946 و التي بموجبها قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمنح شهادات الكفاءة لطبأخي السفن على أن تأخذ هذه المقترحات شكل إتفاقية دولية . على أن تطبق أحكام هذه الإتفاقية على السفن البحرية

العاملة في نقل البضائع أو الركاب بغرض التجارة و المسجلة في إقليم تسري فيه أحكام فيه أحكام هذه الإتفاقية .

و قد عني مفهوم عبارة طبّاح السفينة الشخص المكلف مباشرة في إعداد الوجبات لطاقم السفينة ، و بذلك يمكن القول أنه إستثنى من أحكام هذه الإتفاقية مساعدي الطباخ. و بموجب هذه الإتفاقية لا يجوز أن يعين أي شخص كطباخ على سفينة تنطبق عليها أحكام هذه الإتفاقية ما لم يكن يحمل شهادة كفاءة تؤهله لهذا العمل و تكون ممنوحة له وفقاً للأحكام التالية :

1/ يجب على السلطة المختصة أن تضع ترتيبات لإجراء إمتحانات و منح شهادات الكفاءة .

2/ لا يجوز منح شهادة كفاءة لأي شخص ما لم يكن مستوفي الشروط التالية :

أ- قد بلغ سناً أدنى تقرره السلطة المختصة .

ب- قد عمل في البحر لفترة دنيا تقررها السلطة العامة.

ج- أن يكون قد إجتاز إختباراً تقرره السلطة المختصة.

3/ يتيح الإمتحان المقرر إختباراً عملياً لمعرفة قدرة المترشح على إعداد الوجبات ، و يشمل كذلك إختباراً لمعرفته بالقيم الغذائية للأطعمة المختلفة و لقدرته على وضع قائمة متنوعة و جيدة التوازن لألوان الطعام المقدمة في كل وجبة و على تخزين الأغذية على متن السفن .

4/ يجوز تنظيم الإمتحان المقرر و منح الشهادات إما مباشرة من قبل السلطة المختصة ، أو تحت إشرافها من قبل مدرسة معتمدة لتدريب الطباخين أو قبل هيئة معتمدة أخرى.

هذا مع الإشارة إلى أن هذه الإتفاقية أجازت للسلطة المختصة أن تقرر الاعتراف بشهادات الكفاءة الصادرة في أقاليم أخرى.

أما إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 أشارت إلى ضرورة وجود فئة طاقم الخدمة العامة و ذلك في اللاتحة 2-3 الخاصة بالغذاء و تقديم الوجبات و التي أكدت على ضرورة أن تكفل كل دولة عضو إسفاء السفن التي ترفع علمها المعايير الدنيا التالية :

1/ توفير إمدادات أغذية و مياه شرب مناسبة من حيث الكمية و القيمة الغذائية و الجودة و التنوع ، مع مراعات عدد البحارة على متنها و متطلباتهم الدينية و ممارساتهم الثقافية فيما يتعلق بالغذاء و مدة الرحلة و طبيعتها.

2/ ترتيب و تجهيز قسم تقديم الوجبات يسمح بتقديم وجبات مناسبة و متنوعة و ذات قيمة غذائية للبحارة في ظروف صحية .

3/ تديب العاملين على تقديم الوجبات أو إعطائهم التعليمات على النحو المناسب لأداء وظائفهم .

و قد أشارت هذه الإتفاقية - إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 - إلى ضرورة ضمان مالك السفينة أن يكون البحار الذي يعين كطباخ للسفينة مدرباً و مؤهلاً و متمتعاً بالكفاءة لأداء الوظيفة .

ومن تم يمكن القول أنه لا يمكن لأي مالك سفينة التقيد بأحكام الإتفاقيتين المشار إليهما أعلاه إلا بوجود طاقم من البحارة خاص بالخدمة العامة للقيام بهذه الوظيفة .

رابعاً: وظائف قيادة سفن الصيد

يمكن حصر هذه الوظائف فيما يلي:

1/ وظيفة ملاح في الصيد البحري والذي يجب أن يكون متحصلاً على شهادة الأهلية في الصيد البحري.

2/ وظيفة رئيس سفينة الصيد البحري على السواحل والذي يجب أن يكون متحصلاً على الشهادة الخاصة بهذا المنصب.

3/ وظيفة ملازم أول في الصيد البحري والذي يجب أن يكون متحصلاً على شهادة الكفاءة الخاصة بهذا المنصب.

4/ وظيفة رئيس سفينة الصيد البحري والذي يجب أن يكون متحصلاً على شهادة الكفاءة الخاصة بهذا المنصب.

5/ وظيفة نقيب في الصيد البحري والذي يجب أن يكون هو كذلك متحصلاً على شهادة الكفاءة الخاصة بهذا المنصب .

خامساً: وظائف تسيير محطات الإتصالات اللاسلكية

تتمثل هذه الوظائف فيما يلي:

1/- وظيفة ملاح مكلف براديو برقي وهذا على متن السفن التي لا تدخل في إطار الإتفاقية الدولية

لسنة 1974 المتعلقة بإنقاذ الحياة البشرية في البحر المبرمة في لندن يوم 01 نوفمبر 1974.

2-وظيفة ملاح مكلف بتشغيل الإتصالات اللاسلكية وهذا على متن السفن التي تدخل في إطار الإتفاقية الدولية لسنة 1974 المذكورة أعلاه، وهذا بالنسبة للسفن التي تقوم بملاحة محدودة.

3- وظيفة ملاح مكلف بتشغيل الإتصالات اللاسلكية والإلكترونية من الدرجة الأولى وهذا على متن السفن التي تدخل في إطار الإتفاقية الدولية المذكورة أعلاه، وهذا بالنسبة للسفن التي تقوم برحلات دولية.

4- وظيفة ملاح مكلف بتشغيل الإتصالات اللاسلكية والإلكترونية من الدرجة الثانية وهذا على متن السفن التي تدخل في إطار الإتفاقية المذكورة أعلاه وهذا بالنسبة للسفن التي تقوم برحلات دولية.

المبحث الثاني ربان السفينة

ملاحة السفينة في البحر مهمة تقتضي فيمن يباشرها توافر قدر من الخبرة والمهارة، ولذى لايمكن أن نتصور سفينة في عرض البحر دون أن يكون على ظهرها من يتقن قيادتها، هذا الشخص هو مايسمى بربان السفينة . ويشغل الربان مركزاً فريداً في السفينة حتى أصبح من الأمثال السائدة أن الربان هو السيد على السفينة بعد الله. ومازال هذا المثل سارياً حتى الآن وهذا على الرغم من تقدم وسائل الإتصال بالسفينة وهي في عرض البحر، وإنتشار وكلاء المجهزين في مختلف الموانئ.

وما يمكن الإشارة إليه أنه لا يوجد مفهوم قانوني لربان السفينة في القانون الدولي . في القانون الفرنسي المادة 2 من القانون التأديبي و الجزائري (قانون 17 ديسمبر 1926) نص على أنه يجب أن يفهم من عبارة الربان أنها : كل شخص يمارس بصفة إعتيادية و فعلية قيادة السفينة⁵⁸.

ولقد عرّفت الإتفاقية رقم 22 المتعلقة بعقود إستخدام البحارة في المادة 2 فقرة ج الربان بأنه كل من يتولى قيادة و مسؤولية سفينة بإستثناء المرشدين. و هو نفس التعريف الذي ورد في الإتفاقية رقم 23 المتعلقة بإعادة البحارة إلى وطنهم.

أما المشرع الجزائري فلقد عرفه في المادة 384 فقرة "د" من القانون البحري بقولها : "يعني الربان قائد السفينة و رئيس طاقم السفينة". أما في المادة 580 من القانون البحري فلقد عرفه بأنه هو كل من يتولى قيادة السفينة من بين الأشخاص المؤهلين قانوناً.

و يتبين من خلال هاذين التعريفين على أن مهمة الربان تكمن في مهمتين أساسيتين يقوم بهما الربان في الظروف العادية و هما مهمة قيادة السفينة و رئاسة طاقمها. فوظيفة ربان السفينة تشترط أن يكون متحصلاً على شهادة قائد أو ما يسمى بالرايس. وهذه الشهادة تختلف حسب أهمية الملاحة و نوع السفينة ، هذه الأخيرة التي تتخذ خمس أنواع رئيسية و ذلك على الوجه التالي :

أولاً - سفن نقل الركاب : و تختلف أحجامها حسب مناطق تشغيلها و الموانئ التي تتردد عليها و منها ما هو صغير لا تتجاوز حمولتها عدد محدود من الأشخاص و منها عابرات المحيطات و هي السفن الضخمة المجهزة بكافة و سائل الراحة بوصفها وسيلة للسياحة و الرحلات أساساً ز ذلك النوع الضخم من سفن الركاب يكاد يكون مدينة عائمة بما تحتويه من قاعات للسينما و حمامات السباحة و وسائل الوقاية من المخاطر ، لأنها تظل في البحر لفترات طويلة ، و كثير من هذه السفن يكون بها فراغات للبضاعة و فراغات مخصصة للثلاجات و أماكن مخصصة لشحن سيارات الركاب و هذا النوع يسمى سفن مزدوجة.

⁵⁸ R. RODIERE -Revue Precedent - Page . 189

ثانياً - سفن نقل البضائع : و كما هو واضح فإن هذا النوع من السفن مخصص لنقل البضائع و إن كان يأخذ أشكالاً أساسية ثلاثة على النحو التالي :

1/ سفن البضائع العامة و هي سفن مخصصة أساساً للعمل على الخطوط المنتظمة لنقل البضائع العامة و عادة تكون ذات أسطح مزدوجة أو ثلاثية الأسطح أو أكثر، لتسهيل عملية الرصات لأن هذا النوع من البضائع يكون معبأ في علب ورقية أو في براميل ... و تتميز هذه السفن بسرعتها و حسن صيانتها لأن عنصر الوقت أساسي في سفن الخطوط المنتظمة لإرتباطها بجداول إبحارات دقيقة.

2/ سفن البضائع الصب و هذا النوع من السفن مصمم خصيصاً لنقل البضائع الصب و عادة ما تكون ذات سطح منفرد لتسهيل عملية السهمدة ، و هي إما لنقل الحبوب الصب مثل القمح و الشعير و الذرة و إما لنقل الخامات الأخيرة مثل خام الحديد.

3/ سفن متخصصة و تشمل سفن نقل السيارات وهي مصممة خصيصاً لهذا الغرض و سفن المواعين و التي يركز إستخدامها خصوصاً في نقل الحبوب و هناك سفن الثلجات و هي مخصصة لنقل البضائع السريعة التلف و التي تستلزم درجة تبريد معينة خلال الرحلة البحرية مثل الفواكه و الخضروات و اللحوم و الأسماك و مشتقات الألبان، و هناك سفن نقل الماشية الحية و التي تتميز بعنابرها المزودة بتهوية كهربائية.

ثالثاً - سفن الحاويات: فالحاوية تعد أحدث الوسائل في نقل البضائع في سفن الخطوط المنتظمة ، و هي كذلك تعتبر وسيلة حديثة للتفريغ حيث يمكن بواسطتها الحصول على كل المزايا التي كان يمكن الحصول عليها من كل طرق النقل التقليدية.

رابعاً - الناقلات: و تتميز هذه السفن بأنها مصممة على هيئة صهاريج كتصلة بمواسير و آلات ضخ و مقسمة بقواطع طويلة تقلل من تحرك السوائل عند إهتزاز السفينة و تستخدم الناقلات في نقل السوائل النظيفة مثل الشحوم و الزيوت بأنواعها و أجهزة بوسائل تسخين لضمان سيولة الشحن و عدم تجميدها في الظروف الجوية الغير المواتية .

خامساً - سفن الغازات: وهذا النوع من السفن مخصص في نقل الغازات مثل الغاز الطبيعي من مناطق الإنتاج إلى المناطق الصناعية البعيدة ، كما هو الحال بالنسبة للغاز الذي ينتج من أبار الجزائر و يصدر إلى أوروبا و الولايات المتحدة الأمريكية .

سادساً - سفن لأغراض متنوعة: و هذا النوع من السفن تجهز خصيصاً لإستخدامها في الغرض الذي أنشئت من أجله منها: سفن تحطيم الثلوج، سفن الأرصاد الجوية، سفن الصيد، سفن النزهة، سفن الإنقاذ و الجر ، سفن الأبحاث العلمية...

ففي كل الأحوال فبالنسبة للسفن الضخمة ذو الملاحة لمسافات طويلة ، فيجب أن يكون ربان السفينة متحصلاً على شهادة ربان من الدرجة الأولى. أما بالنسبة للسفن الأقل وزناً ولمسافات قصيرة

فيكفي أن يكون الرّبان متحصلاً على شهادة رّبان من الدرجة الثانية والتي إستحدثت في مكان شهادة رّبان خاص بالملاحة الساحلية. أما بالنسبة للملاحة لمسافات أقصر بكثير فإن قائد الرحلة يسمى برّبان الملاحة الساحلية⁵⁹.

و الربان نظراً للمنصب الحساس الذي يشغله فإن طريقة تعيينه تختلف عن طريقة تعيين باقي طاقم السفينة، لأنه إذا كان رب العمل حرّ في أن يختار العاملين لديه، إلا أن مجهزة السفينة مقيد في إنتقاء الرّبان الذي يجب أن يكون من بين الأشخاص المؤهلين قانوناً. فالرّبان يرتبط بمالك السفينة أو مجهزةا بعقد عمل بحري شأنه في ذلك شأن سائر البحارة، غير أنه إنفرد بأحكام خاصة بسبب تعدد صفاته القانونية تبعاً لتعدد وظائفه، والغرض الأساسي من هذا العقد هو قيادة السفينة وتسييرها وهي ما تسمى بالوظيفة الفنية للرّبان، ونتيجة للوضع الناجم عن أداء الرّبان لعمله مستقلاً عن المجهزة فإن القانون أسند له إختصاصات النيابة القانونية عن المجهزة في العديد من التصرفات اللازمة لإدارة السفينة والرحلة والمحافظة على البضائع المشحونة.

و مشكل إختصاص الرّبان في كونه مفوض من طرف المجهزة أثارت إشكال خلال سنوات 1950-1960، فالمشكل تولد من القرار الصادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 18 جوان 1951 في قضية سفينة لمورسيار La Morciere ففي هذا القرار المتعلق بغرق في البحر الأبيض المتوسط في جانفي 1942 سفينة لمورسيار. فمحكمة النقض الفرنسية في إشارة منها على أن المادة 1384 من القانون البحري الفرنسي المطبقة على البواخر، قررت بأن المجهزة هو من كانت له الحراسة على السفينة و ليس الرّبان، فهذا الأخير بالرغم من سلطته في قيادة السفينة فإنه يبقى دائماً مفوض من طرف المجهزة. بالرغم من أن هذه الخاصية تتعارض مع الحراسة المنصوص عليها في المادة المشار إليها أعلاه.⁶⁰

إلا أنه ومادام الرّبان قد جمع بين صفته كعامل وبصفته كقائد قانوني عن المجهزة فإن المشرع أسند له إختصاصات تجمع بين الصفتين وهي الوظيفة التجارية ثم الواجبات الإدارية، بالإضافة إلى تمتعه بسلطات خاصة لمواجهة ما قد يطرأ عليه أثناء السفر من ظروف تلزمه إلى إتخاذ تدابير إستثنائية.

وعلى هذا خصصت هذا الفصل لدراسة وظائف الرّبان في الحالات العادية و في الظروف الإستثنائية و ما ينجم هذه الوظائف من مسؤوليات مدنية و الأخرى جزائية .

⁵⁹ R. RODIERE – Revue Precedent - . p . 150

⁶⁰P.BONASSIES et C.SCAPEL – Droit Maritime – Delta- L.G.D.J Page. 195.

المطلب الأول إختصاصات الرّبان

للرّبان إختصاصات واسعة و متنوعة تنصب على السفينة ذاتها و على الأشخاص و البضائع المشحونة على ظهرها ، منها ما لها علاقة مباشرة بالمجهز بصفته نائباً عنه و مكلفاً من طرفه للقيام بجميع الأعمال اللازمة و النافعة لإنجاح الرحلة البحرية و منها ما لها بذوي الشأن في الرحلة البحرية و الأخرى بالسلطة العامة التي تحمل السفينة جنسيتها و منها ما لها علاقة حتى إتجاه الغير .
وحتى يتمكن الرّبان من القيام بهذا الواجب فإن المشرع حول للرّبان وفي الحالات الإضطرارية القيام بأي تضحية في منشآت السفينة أو حمولتها أو إنفاق مصروفات غير إعتيادية و ضرورية لإنقاذ السفينة والأشخاص المبحرين والبضائع الموجودة على متنها من الخطر المشترك والذي يمكن أن يتولد عنه مايسمى بالخسائر المشتركة. و في حالة ما إذا إشتدّ الخطر على السفينة في البحر، يجب على الرّبان طلب الإسعاف من السفن التي يمكنه الإتصال بها. وفي حالة فشل جميع الوسائل المتخذة لإنقاذ السفينة، يجب على الرّبان أن ينتقل إلى المرحلة الأخيرة من التدابير لإنقاذ المسافرين أولاً ثم أفراد الطاقم ، على أن يكون الرّبان آخر من يترك السفينة مع إلتزامه في حدود إمكانياته على إنقاذ جميع الأوراق المهمة التي كانت موجودة على متن السفينة⁶¹.

و عليه يمكن القول أن الرّبان يمارس إختصاصات عديدة ، و التي يمكن أن تكون إختصاصات خاصة يمارسها بإعتباره وكيلأ عن المجهز و ذوي الشأن في الرحلة البحرية ، و الأخرى إختصاصات عامة يباشرها بإعتباره ممثلاً للسلطة العامة.

الفرع الأول إختصاصات الرّبان الخاصة

نميز في هذا الصدد بين إختصاصات المجهز في مواجهة المجهز و بين إختصاصاته في مواجهة الشاحنين:

أولاً : إختصاصات الرّبان في مواجهة المجهز

فكما سبق و أن أشرنا فإن الرّبان يعتبر تابعاً للمجهز و ممثلاً قانونياً له ، فهو الذي يقوم بتعيينه و عزله و من ثم يكون خاضعاً لتعليماته و أوامره أثناء الرحلة البحرية ، متمتعاً من خلالها بمجموعة من

⁶¹ المواد 600 و 601 و 602 من القانون البحري الجزائري.

السلطات يباشرها بالنيابة عن المجهز ، حيث أن سلطات المجهز إتجاه الريان تتقلص أثناء قيام هذا الأخير بأعماله الفنية و الملاحية ، و للريان السلطة التقديرية الواسعة في عدم الأخذ بالتعليمات التي يصدرها له المجهز متى كان من شأنها أن تلحق الضرر بالسفينة أو المسافرين أو البضائع المشحونة على متنها ، إذ أنه من باب الأولى يمنع على الريان أن يتنازل في العقد المبرم بينه و بين المجهز عن بعض إختصاصاته الفنية و إلاً كان هذا التنازل باطلاً⁶².

كما أن نطاق إختصاصات الريان تتسع و تضيق بإختلاف الظروف التي توجد فيها السفينة فتتسع هذه السلطات بقدر إزدياد الخطر الذي يهدد السفينة ، و هذا ما يدعونا إلى القول أن إختصاصات الريان تتنوع حسب الظروف التي توجد فيها السفينة ، فالريان إتجاه المجهز يتمتع ببعض الإختصاصات في الحالات العادية ، إلاً أن هذه الإختصاصات تتسع في الحالات الإستثنائية التي قد تتواجد فيها السفينة.

1/ إختصاصات الريان العادية

يعتبر الريان مديراً فنياً للرحلة البحرية، وقبل بدءه للرحلة يجب عليه أن يتأكد من أن السفينة في حالة جيّدة للملاحة و الأمن وأنها تحتوي على طاقم كاف ومجهز تجهيزاً جيداً، وأن السفينة مأمونة وقادرة على قبول الحمولة ونقلها وحفظها⁶³. كما يجب عليه أن يسهر أن تكون جميع الوثائق اللازمة الخاصة بالسفينة وطاقمها ومسافريها وحمولتها موجودة على متن السفينة⁶⁴.

فالريان و في الظروف العادية يباشر مجموعة من الإختصاصات على ظهر السفينة أثناء الرحلة البحرية بوصفه ممثلاً عن المجهز ، هذه الإختصاصات قد تكون فنية ، و قد تكون إدارية ، و قد تكون تجارية ، و التي سوف نتناولها تباعاً.

أ/ إختصاصات الريان الفنية

و هي من أهم إختصاصات الريان ، و التي تتمثل في إتخاذ ما يلزم فنياً لتهيئة الظروف المناسبة لإتمام رحلة السفينة في أفضل الأوضاع الممكنة، إلاً أن هذه الوظيفة تعتبر حديثة نسبياً بإعتبار أن مالك السفينة كان دائماً على متن سفينته وهو من كان يتولى تجهيزها وقيادتها بنفسه. وإذ كان لا يحسن قيادة السفينة كان يستعين بشخص يتقن قيادتها، ولم تبدأ الوظيفة الفنية في الظهور إلاً بعد إختفاء المجهز وعدم مرافقته للرحلة البحرية، فظهرت بذلك الوظيفة الفنية للريان حول قيادة السفينة وإدارة الرحلة البحرية.

⁶² علي حسن يونس، أصول القانون البحري، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ص 192

⁶³ المادة 589 من القانون البحري الجزائري.

⁶⁴ المادة 594 من القانون البحري الجزائري.

فباعتبار الرّبان تابع للمجهز فهو يقوم بقيادة السفينة من ميناء الإنطلاق إلى ميناء الوصول ويلتزم في هذا الصدد بإتباع خط السير الذي رسمه له المجهز. فليس له أن ينحرف عنه كما يمنع عليه أن يرسو في غير الميناء المقرر له إلاّ إذا ألبّأته إلى ذلك ظروف قاهرة كرياح شديدة أو خلل طرأ على آلات السفينة. ويتمتع الرّبان في أداء وظيفته بإستقلال تام ومطلق، بحيث لايجوز للمجهز أن يصدر إليه تعليمات أو أوامر في هذا الشأن. إذ يحق للربان أن يرفض أي أمر من المجهز مخالف للأصول الفنية في قيادة السفينة، كمطالبة المجهز الربان بالزيادة في سرعة سير السفينة. ومن ثم يعد باطلاً كل شرط يضعه المجهز ليقيد به سلطة الربان في هذا الخصوص.

والإقرار للرّبان بهذا الإستقلال مرجعه أن سلامة السفينة وما عليها يتوقفان على إحترام الرّبان للقواعد الفنية للملاحة. وفي هذا الخصوص يتعين على ربان السفينة أن يمارس شخصياً قيادة السفينة وأن يبقى على متنها طيلة رحلتها إلاّ في الحالات التي ينزل فيها من السفينة في الموانئ لأغراض المصلحة ولأغراض أخرى مقبولة عادة⁶⁵. أما في حالة ما إذا توفي الرّبان أو أصابه مرض أو تغيب أو حصل له أي مانع يمنعه من قيادة السفينة خلال السفر، يجب أن يحل محله لتولي قيادة السفينة وإتمام الرحلة البحرية أعلى ضابط السطح رتبة وذلك حتى يتسنى تعيين ربان جديد للسفينة، على أنه يجب أن يعلم المجهز فوراً بجميع الحالات التي تحول دون ممارسة الرّبان قيادته للسفينة⁶⁶.

ويجب على الرّبان أن يقود السفينة حسب مبادئ فن الملاحة وحسب القواعد والأعراف البحرية الدولية الجاري بها العمل⁶⁷. ومؤدى ذلك أنه يجب على الرّبان قيادة السفينة وفقاً للأصول الفنية من حيث مراعاة السرعة حسب إتجاهات الرياح والتيارات البحرية، ومراعاة خطوط الملاحة البحرية المتعارف عليها دولياً.

كما ينبغي على الربان قيادة سفينته شخصياً عند دخولها إلى الموانئ وخروجها منها وعند مرور السفينة بالقنوات والأنهار وفي جميع الظروف التي تشكل فيها عملية الملاحة صعوبة خاصة. ووجود المرشد على متن السفينة لا يعفي الرّبان من هذا الإلتزام⁶⁸.

وفي حالة ما إذا تعرضت السفينة إلى خطر جدي يجب على الرّبان طلب الإسعاف من سفينة أو أكثر، وفي حالة فشل الوسائل المتخذة لإنقاذ السفينة وتعرضها للفقْدان الكامل يتعين على الرّبان أن يتخذ جميع التدابير الممكنة لإنقاذ المسافرين أولاً ثم أفراد الطاقم، ويكون الرّبان آخر من يترك السفينة

⁶⁵ المادة 581 من القانون البحري الجزائري

⁶⁶ المادة 582 من القانون البحري الجزائري

⁶⁷ المادة 592 من القانون البحري الجزائري

⁶⁸ المادة 593 من القانون البحري الجزائري

⁶⁹ ، و هذا ما سوف أتناوله في الفرع الموالي عند دراستي للسلطات الإستثنائية التي يتمتع بها الريان في مواجهة المجهز.

هذا مع الإشارة إلى أن القيادة الفنية للسفينة يشترط فيها الحصول على شهادة كافية، والتي يمكن أن تتنوع حسب نوع الملاحة وحسب ضخامة السفينة المراد قيادتها. إذ في يومنا يمكن تحديد عدة شهادات خاصة بقيادة السفن. فهناك شهادة ريان من الدرجة الأولى التي تسمح له بقيادة أضخم السفن ولمسافات أطول، تليها شهادة ريان خاصة بملاحة البحرية التجارية والتي تتعلق بسفن أقل وزناً ولمسافات أقل، وهناك شهادة ريان السواحل ، أما بالنسبة للصيد البحري هناك شهادة ريان في الصيد البحري⁷⁰.

ب/ إختصاصات الريان الإدارية

يتحتم على إنجاز الرحلة البحرية إتصال السفينة بالجهات الإدارية المختصة في موانئ مختلفة، مما يتعين معه إثبات ملكية السفينة وجنسيته كلما لزم الأمر، ويستوجب ذلك فرض على الريان واجبات إدارية عديدة تقع على عاتقه ، إذ نص المشرع الجزائري في المادة 594 والمادة 595 من القانون البحري على الواجبات الإدارية للريّان، واللّتان أشارتا إلى الوثائق التي يجب أن يحتفظ بها الريان على ظهر السفينة وكذا الوثائق التي يجب أن تكون ممسوكة من قبله بصفة نظامية.

وقد إكتفى المشرع البحري بذكر الواجبات الإدارية العامة تاركاً للقوانين الخاصة تفصيل واجبات الريان الإدارية بالنسبة لموضوعات مختلفة وخاصة منها تلك الواجبات الواردة في قانون الجمارك والمتعلقة بالإجراءات الواجب إتباعها من أجل شحن وتفريغ البضائع، أو تلك الإجراءات المتعلقة بنقل المسافرين على متن السفينة. و يمكن حصر الواجبات الإدارية للريان في واجبين أساسيين أولهما واجب الإحتفاظ بأوراق السفينة و ثانيهما واجب تسليم هذه الأوراق إلى السلطات المعنية عند طلبها .

ب/1: بالنسبة إلى الإحتفاظ بأوراق السفينة: فرّيان السفينة يجب عليه أن يتأكد على أن جميع الوثائق المطلوبة والمتعلقة بالسفينة وطاقمها ومسافريها وحمولتها موجودة على متن السفينة⁷¹، و هذه الأوراق هامة وضرورية. وأهم الوثائق التي يمكن الإشارة إليها هي: بيان حمولة السفينة، دفتر البحارة المتواجدين على ظهر السفينة وعقود عملهم، شهادة تسجيل السفينة، قائمة بأسماء الركاب المتواجدين على ظهر السفينة، عقد ملكية السفينة أو عقد إيجارها، قائمة الشحن...إلخ.

ولقد أكد المشرع الجزائري في نص المادة 595 من القانون البحري أنه يتعين على الريّان أن يتأكد من أن دفتر السفينة ويوميّات الماكينة والراديو وجميع الوثائق اللازمة ممسوكة بصفة نظامية. فبالنسبة لدفتر السفينة ونظراً لأهميته فإن المشرع أكد في المادة السالفة الذكر على ضرورة مسك الريّان لهذا

⁶⁹ المادة 602 من القانون البحري الجزائري

⁷⁰ A. VIALARD, Revue Précédent. Page 173

⁷¹ المادة 594 من القانون البحري

الدفتري بصفة منتظمة، وأن يقيد فيه يوميًا كل الحوادث الطارئة وكل القرارات المتخذة أثناء السفر، وكل الملاحظات اليومية فيما يخص حالة الجو والبحر، وبيان المخالفات التي يرتكبها البحارة، والعقوبات التأديبية المحكوم بها والولادات والوفيات التي قد تحدث على متن السفينة⁷².

ودفتري السفينة يسمى في بعض التشريعات العربية بدفتري اليومية وهناك من يسميه بدفتري الحوادث. وبالنسبة لدفتري الماكينة الذي أكد المشرع على ضرورة مسكه من طرف الرّبان بصفة نظامية، هو الدفتري الخاص بالآلات المحركة للسفينة، ويجب أن يذكر فيه كمية الوقود التي زوّدت بها السفينة عند بداية الرحلة وما استهلك منها يوميًا وأن يذكر في هذا الدفتري كل ما يتعلق بالآلات المحركة.

ب/2: أما بالنسبة إلى الإلتزام بتسليم الأوراق : فرّبان السفينة يجب عليه أن يكون على إستعداد فور دخول سفينته المنطقة البحرية من النطاق الجمركي لأي دولة لتقديم يومية السفينة -دفتري السفينة- وبيان الحمولة لإدارة الجمارك أو للمصلحة الوطنية لحراسة الشواطئ لتأشيرها، ويتم تسليم نسخة من بيان الحمولة لإدارة الجمارك حتى تتمكن هذه الأخيرة من ممارسة مراقبتها⁷³.

كما يتعين على رّبان السفينة عند حدوث أضرار هامة بالسفينة أو بالأشخاص الموجودين على متنها أو لحمولتها وخلال 24 ساعة من وصوله إلى أوّل ميناء أن يحرر تقرير مفصل يبين فيه ظروف الحادث وأن يقدمه إلى السلطة البحرية المختصة للميناء والتي تسلمه بدورها إيصالاً بذلك⁷⁴. ويتوجب على رّبان السفينة أو بواسطة ممثله القانوني أن يقدم لمكتب الجمارك وخلال 24 ساعة من وصول السفينة للميناء:

- بيان الحمولة المعدة للتفريغ في الإقليم الجمركي.

- بيان الحمولة من مؤن السفينة وأمتعة البحارة وسلعهم.

كما يجب على الرّبان أن يقدّم الوثائق المطلوبة لإدارة الجمارك حتى ولو كانت السفينة فارغة⁷⁵. و تتولى الجهة التي تسلمت التقرير القيام بالتحقيق بسماع أقوال البحارة و المسافرين إذا اقتضى الأمر ذلك و جمع المعلومات التي تساعد في الوصول إلى الحقيقة و تحرير محضر بكل ذلك ، على تسلم نسخة منه إلى الرّبان ، و يكون التقرير بعد تحقيقه حجة بما ورد فيه ، و مع ذلك يجوز في جميع الأحوال إقامة الدليل على خلاف ما جاء به . و لا يجوز للرّبان إلاّ في حالة الضرورة القصوى أن يشرع في تفريغ السفينة قبل تقديم التقرير المذكور.

⁷² كمال حمدي - عقد العمل البحري - المرجع السابق - ص. 2

⁷³ المادة 53 من قانون الجمارك الجزائري.

⁷⁴ المادة 605 من القانون البحري الجزائري.

⁷⁵ المادة 57 من قانون الجمارك الجزائري.

ج- إختصاصات الربان التجارية

لقد كان الربان في الماضي يتمتع بإختصاصات أوسع مما هي عليه الآن، حيث كانت السفينة عندما تترك ميناء الشحن، فإن أصحابها لم يكونوا يسمعون أخبارها حتى تعود ثانية، وهذا لعدم وجود وسائل الإتصال كما هو عليه الحال الآن .

ولكن وبوجود وسائل الإتصال الحديثة والتي مكّنت أصحاب السفينة من توجيه تعليمات إلى الربان بما يجب عليه عمله وبجميع توجهاته، أصبحوا من المكان المتواجدين فيه يوفرون عملاً للسفينة تنتقل إليه من ميناء لآخر. وعليه فقد أخذ أصحاب السفينة الجزء الأكبر من العمل التجاري الذي كان يقوم به الربان، ومن تم فقد أعفي من مسؤوليات كثيرة كان يتحملها في الماضي. كما أنه حالياً إذا صادفت الربان متاعب خلال الرحلة البحرية فإنه أصبح يتصل بأصحاب السفينة أو المجهز ويخبرهم بذلك وينتظر تعليماتهم ويتلقى منهم الأموال التي يحتاج إليها والتي تحوّل إليه من بلد لآخر خلال مدة وجيزة تكون أقل بكثير من المدة التي يحتاجها للإقتراض من الغير بإسم المجهز .

و يلاحظ أن دور الربان في نطاق الإختصاصات التجارية قد ضعف في الوقت الحاضر عما كان عليه في الماضي بسبب وجود ممثلين للمجهز في الموانئ التي ترسو عليها السفينة كأمين السفينة ومدير الفرع، بحيث أصبح دور الربان قاصراً على القيادة الفنية للسفينة⁷⁶.

إلا أنه وبالرغم من ما سبق ذكره فإن المشرع الجزائري وحرصاً منه على إستمرار الرحلة البحرية إعتبر الربان النائب القانوني للمجهز بحكم القانون وهذا خارج الأماكن التي تقع فيها المؤسسة الرئيسية أو الفرعية الخاصة بالمجهز .

فعلى عكس ما هو مقرر في الوظائف الفنية للربان والتي لا يخضع فيها الربان لأية أوامر أو رقابة من المجهز، فإن الربان و عند مباشرته لإختصاصاته التجارية يلتزم بإطاعة جميع أوامره وتعليماته في مباشرته لإختصاصاته التجارية. فالربان وفي أدائه لهذه الوظائف وبإعتباره نائباً عن المجهز فإنه تتصرف جميع تصرفاته القانونية المتعلقة بإختصاصاته التجارية إلى المجهز رغم قيام الربان بها بإسمه الخاص طالما أنه قد باشرها لحساب المجهز بصفته نائباً قانونياً عنه. وهذه الصفة معلومة عنه وأصبحت مقررة بنص تشريعي صريح. ولا خلاف في أن الغير الذي يتعامل مع الربان في هذه الوظائف التجارية يعلم يقيناً أنه يتعامل لحساب غيره، لا يقصد الربان ولا المتعامل معه أن يكون للربان شأن مباشر بآثار العقد المبرم بينهما⁷⁷.

وبموجب هذه الإنابة وفي حدود الإحتياجات العادية للسفينة والرحلة يحق للربان أن يستدين بإسم المجهز وأن يعقد بإسمه عمليات قرض وهذا في الحالة التي تكون فيها هذه العمليات ضرورية لتغطية

⁷⁶ مصطفى كمال طه مشار إليه من قبل مدحت حافظ إبراهيم، المرجع السابق ص. 231

⁷⁷ مدحت حافظ إبراهيم، المرجع السابق، ص. 231.

مصارييف تصليح السفينة أو إتمام عدد أفراد الطاقم أوالمصارييف الخاصة لتموين السفينة أولحماية الحمولة وبصفة عامة جميع المصارييف الضرورية لإستمرار الرحلة البحرية، وهذا شريطة أن يتم إعلام المجهز، وأن هذا الأخير لم يقدم الوسائل والتعليقات اللازمة ، أو عندما تكون الإتصالات مع المجهز غير ممكنة⁷⁸.

وتجدر الإشارة إلى أن ربان السفينة لا يمكنه القيام بالإلتزامات غير الإلتزامات المذكورة آنفا إلاّ بموجب توكيل صريح من المجهز⁷⁹، فلا يجوز للربان أن يبيع السفينة بدون توكيل صريح من مالكةا، كما يمنع عليه أن يرهن السفينة، أو أن يؤمّن عليها من تلقاء نفسه.

2/ إختصاصات الربان الإستثنائية

فالربان و نتيجة تواجده في ظروف غير عادية قد تلحق ضرراً بالسفينة أثناء قيامه بالرحلة البحرية، فإن المشرع الجزائري و كذا المجتمع الدولي خول له القيام ببعض الإختصاصات الإستثنائية التي تتوسع بقدر بقدر إزياد الخطر المحقق بالسفينة ، بحيث يمكن القول بأن هذه الإختصاصات تتناسب طردياً مع درجة الخطر التي يتعرض لها الربان خلال الرحلة البحرية ، فكلما كان الخطر كبير إتسعت هذه الإختصاصات و كلما تضاعف هذا الخطر تقلصت . و هذه الإختصاصات الإستثنائية التي قد يباشرها الربان يمكن حصرها فيما يلي:

أ/ إختصاص الربان في تمثيل المجهز أمام القضاء

فلقد نص المشرع الجزائري و بموجب نص المادة 588 من القانون البحري على أنه: " إذا حصل نزاع يتعلق بالسفينة و الرحلة خارج الأمكنة التي تقع فيها المؤسسة الرئيسية للمجهز أو يقع فيها فرع لها ، يقوم الربان بتمثيل المجهز أمام القضاء سواء كان مدعياً أو مدعى عليه ، إلاّ إذا عين المجهز لهذا الغرض ممثلاً آخر عنه."

فمن خلال الأحكام التي أوردها المشرع الجزائري بموجب المادة المذكورة أعلاه، يتضح بأن الربان يعتبر قانوناً ممثلاً للمجهز أمام الجهات القضائية ، و لكن شريطة أن لا يوجد توكيل خاص من المجهز لشخص يكون قد عينه يتولى الإنابة عنه في الدفاع عن مصالحه أمام الجهات القضائية المعروض أمامها النزاع، ففي حالة عدم وجود أي توكيل من المجهز لشخص آخر يتولى الربان التقاضي بإسم المجهز عن جميع التصرفات و العقود التي تتعلق بالسفينة حتى دون ذكر إسم المجهز في أوراق الدعوى و هذا خلافاً للقواعد العامة في النيابة التي لا تسمح للوكيل في التقاضي دون ذكر إسم الأصيل ، و لهذه القاعدة جذور تاريخية في القوانين البحرية ، فقد كان الربان قديماً يحجب شخصية المجهز و يظهر أمام المتعاقدين بمظهر من يتعامل لحسابه الشخصي، فيبرم العقد بإسمه و

⁷⁸ المادة 584 من القانون البحري الجزائري.

⁷⁹ المادة 585 من القانون البحري الجزائري.

يسأل شخصياً عن تصرفاته القانونية المتعلقة بالرسالة البحرية ، و يتقاضى ضد الغير بإسمه ، غير أنه مع التطور طراً فيما بعد إحتفظ الريان بالحق في أن يقاضي الغير أو ترفع عليه الدعوى بإسمه لكن بصفته نائباً عن المجهز⁸⁰ . لكن مع مرور الوقت تقلصت هذه السلطات و أصبح ريان السفينة عبارة عن ساعي البريد يتلقى الأحكام و القرارات القضائية و المراسلات الغير القضائية الموجهة للمجهز لإخطاره بها ، و قد أوكلت مهمة التمثيل أمام الجهات القضائية لوكلاء معينين خصيصاً لدى الموانئ لتمثيل المجهز لوكلاء السفينة⁸¹ .

هذا مع الإشارة إلى أنه قد إستحدثت نوادي الحماية و التعويض و هي عبارة عن تعاضدية أنشئت من قبل المجهزين مقرها الرئيسي في العاصمة البريطانية لندن و لها فروع في مختلف أهم موانئ العالم تقوم بدور حماية مصالح المجهزين مقابل إشتراكات تقدم سنوياً ، و أصبحت تتولى تمثيل المجهزين على مستوى الجهات القضائية و الدفاع عن مصالحهم، و تم تجريد الريابنة بصفة مطلقة من هذه الإختصاصات⁸² .

ب/ إختصاص الريان في تمثيل المجهز عند تعاقد مع الغير

يجوز للريان أن يتعاقد مع الغير بإسمه الشخصي نيابة عن المجهز لأن نيابته مفترضة و لا تحتاج إلى إعلانها أثناء التعاقد ، ذلك أن شهادة التسجيل التي يجب أن تكون بحوزة الريان على ظهر السفينة ، فهي تتضمن إسم المجهز أو المالك و التي من حق المتعاقد الإطلاع عليها و التي من خلالها يمكن له معرفة هوية مجهز السفينة أو مالكةا ، و لا يمكن للمتعاقد التذرع بكونه يجهل بأن الريان يقوم بالتصرفات القانونية لحساب الأصيل . و من مظاهر إختصاصات الريان في تعامله مع الغير بصفته ممثلاً عن المجهز من خلال إبرامه لعقود عمل مع بحارة جدد أثناء الرحلة البحرية ، وكذا إبرامه لعقود الإرشاد في مختلف الموانئ.

ب/1: إختصاصات الريان في إعداد الطاقم: الأصل في التشريع الجزائري أن المجهز هو من يتولى تعيين طاقم السفينة ، و يوضع هذا الطاقم تحت السلطة المباشرة لريان السفينة طبقاً لأحكام المادة 412 من القانون البحري ، إلا أنه إستثناءً قد يتعرض الطاقم أثناء الرحلة البحرية إلى نقص في عدد أفرادهم كمرض أو حادث أصاب أحد أفرادهم أو أكثر ، فإنه يجوز في هذه الحالة للريان أخذ المبادرة بإكمال عدد أفراد الطاقم في محطة التوقف المالية للسفينة، و ذلك عندما يكون هذا النقص من شأنه أن يعيق مواصلة السير الحسن للسفينة أو يخلق صعوبات تؤدي إلى إرهاب أعضاء الطاقم ذوي

⁸⁰ علي حسن يونس- المرجع السابق - ص 197

⁸¹A. VIALARD, Revue Précédent. Page 175

⁸² كبير فتحي أحمد، السلطات الإستثنائية لريان السفينة في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية التريص المنخص للقضاة فرع القانون التجاري البحري، المعهد البحري العالي بوسماعيل تيبازة، 2002، ص 4

الكفاءة⁸³. كما أن المشرع الجزائري أجاز و بموجب المادة 414 من القانون البحري لريان السفينة في حالة الإستعجال القصوى عند وجود السفينة في ميناء أجنبي تعيين خلف لبحار أو تكملة للطاقم ببحارة أجنب و هذا لرحلة محدودة ضمناً لمواصلة الرحلة البحرية و ذلك ضمن النسبة التي تم تحديدها بقرار الوزير المكلف بالبحرية التجارية .

ب/2: إختصاصات الريان في إبرام عقود الإرشاد: الإرشاد هو المساعدة التي تقدم إلى الريان عند دخول السفينة إلى الموانئ و المياه الداخلية أو الخروج منها حماية للسفينة و حماية للمنشآت المنائية و تسييراً لحرمة الملاحة ، إذ تزجر الموانئ بالصخور و الشعاب أو المنشآت الفنية المتعددة التي تعرقل سير السفينة و تعرضها للخطر فيما لو إرتطمت بإحدى هذه الوثائق ، مما يستوجب على الريان الإستعانة بشخص ملم بكل ما يوجد بالميناء من عوائق و مسالك ، و هذا الشخص يسمى بالمرشد .

و عقد الإرشاد البحري عقد كسائر العقود و يتم بتلاقي الإيجاب الصادر عن ريان السفينة . و يتمثل هذا الإيجاب بإشارة خاصة تعني طلب الإرشاد سواء أكان هذا على سطح الفينة أم عبر أجهزة اللاسلكي . و متى إلتقط المرشد هذه الإشارة يجيبه . فالمرشد ليس حرّاً في إجابة من يريد أو لا ، فهو ملزم بالقبول للإشارة الأسبق⁸⁴ . و الإرشاد في الموانئ قد يكون إختيارياً متروكاً لإرادة الريان و تقديره ، و قد يكون إجبارياً من طرف الدول ، و النظام الأخير هو المعمول به في أغلب تشريعات الدول⁸⁵ .

هذا و قد أوجب المشرع الجزائري و بموجب أحكام المادة 601 من القانون البحري على ريان السفينة إستعمال خدمات المرشد و القاطرة عندما تتطلب الأنظمة أو أمن السفينة ذلك، و عليه فإن الريان يقوم نيابة عن المجهز في إبرام عقد الإرشاد بينه و بين المرشد لمدة قصيرة يكون محله إلتزام المرشد بتقديم المساعدة الفنية للريان لدى دخول السفينة في الميناء و خروجها مقابل دفع الريان لرسوم الإرشاد.

و يترتب على عقد الإرشاد حقوق و إلتزامات و مسؤوليات تقع على عاتق طرفي العقد فيلتزم المرشد بتقديم خدمة فنية للريان و يقوم الريان نيابة عن المجهز بدفع رسوم الإرشاد ، و يعتبر مجهز السفينة المرشدة مسؤولاً إيجاباً عن الأضرار الناتجة عن المرشد و التي تعد كأنها أضرار حصلت من أحد أفراد طاقم السفينة⁸⁶ .

أما نتائج حوادث المرشد أو أحد أفراد وحدة الإرشاد خلال عمليات الإرشاد أو خلال حركات صعود أو إنزال المرشد، تكون على عاتق مجهز السفينة المرشدة إلا في حالة إثبات خطأ جسيم من

⁸³ المادة 419 فقرة 2 من القانون البحري الجزائري.

⁸⁴ طالب حسن موسى - القانون البحري - دار الثقافة - 2004 - ص 175

⁸⁵ الإتفاقية الخاصة بأنظمة الموانئ البحرية المنعقدة في جنيف سنة 1923

⁸⁶ المادة 183 القانون البحري الجزائري.

المرشد أو أحد أفراد وحدة الإرشاد، على أنه يستطيع المرشد في الحالة الأخيرة و طبقاً لنص المادة 185 من القانون البحري تحديد مسؤوليته المدنية عن الخطأ الجسيم الذي قد يرتكبه أثناء قيامه بعملية الإرشاد بحدود مبلغ يعادل 5 أشهر من راتبه ما عدا في حالة الخطأ المتعمد قام به المرشد ، هذا الخطأ المتعمد الذي يبقى واجب الإثبات من طرف الريان و الذي يكون إثباته عادة بشهادة الشهود الذين كانوا على مقربة من مركز قيادة السفينة ، أو بأي وسيلة من وسائل الإثبات الأخرى . أما بالنسبة للأخطاء اليسيرة و التي تسبب ضرراً للغير فتبقى على عاتق المجهز بصفته متبوعاً مسؤولاً عن أعمال تابعيه. و المجهز يمارس سلطته في الرقابة و التوجيه على المرشد بواسطة ريبانه ، و يتحمل المجهز التعويضات الناشئة عن خطأ المرشد اليسيرة ، و لكن بالنسبة للأخطاء الجسيمة المرتكبة من قبل المرشد فيجوز للمجهز الرجوع عليه بما دفع⁸⁷.

ج/ إختصاص الريان في حالة تعرض السفينة للخطر

يتمتع ريبان السفينة عند تمثيله للريان بسلطات تتوسع بإزدياد درجة الخطر الذي يهدد السفينة ، ابتداءً من الإقتراض على جسم السفينة و توابعها لإستقاء إحتياجات الرحلة البحرية ، إلى درجة التصرف في منشآت السفينة أو رهنها أو حتى بيعها ، و هذا ما سوف نتعرض له فيما يلي :

ج/1 : سلطة الريان في الإقتراض على جسم السفينة: فالريان و بحكم تمثيله للمجهز خارج الأماكن التي تقع فيها مؤسسته الرئيسية أو الفرع ، يجوز له أن يقترض بإسم المجهز في إطار الإحتياجات العادية للسفينة و الرحلة ، أي في الحالة التي تكون فيها هذه العمليات حتمية لتغطية مصاريف تصليح السفينة و إتمام عدد أفراد الطاقم أو تموينهم بالأغذية أو من أجل حماية الحمولة وبصفة عامة كل الإحتياجات اللازمة لإتمام الرحلة و هذا شريطة أن يقوم بإعلام المجهز و لم يقدم الوسائل المادية اللازمة أو عندما يتضح بأن الإتصالات مع المجهز كانت غير ممكنة⁸⁸.

و تعتبر الديون الناشئة عن هذا التصرف من الديون الممتازة طبقاً لأحكام المادة 73 فقرة "ز" من القانو البحري و التي إشتطرت لإعتبارها كذلك ما يلي :

- أن تكون هذه الديون ناتجة عن العقود المبرمة أو العمليات المنفذة من قبل الريان خارج ميناء التسجيل ، أي في الأماكن التي يمكن أن يتعذر فيها على الريان الإتصال بالمجهز لطلب الإذن المسبق.

- أن تكون العقود أو العمليات المنشئة للدين و التي قام الريان بإبرامها تدخل ضمن الصلاحيات المخولة له قانوناً، لأنه في الحالة العكسية يبقى الدين قائماً في ذمة المجهز و لكن هذا الدين لا يكون

⁸⁷ A. VIALARD – Revue Précédent – Page 198 .

⁸⁸ المادة 583-584 القانون البحري الجزائري.

له إمتياز عن بيقة الديون ، مع إمكانية المجهز في الرجوع على الريان الذي تجاوز حدود الإختصاصات المخولة له قانوناً.

-أن يكون التصرف الذي نشأ عنه الدين ضرورياً لتلبية الإحتياجات الحقيقية لحفظ السفينة أو لإستمرار الرحلة البحرية .

هذا مع الإشارة إلى أن الموقف الذي إعتمده المشرع الجزائري بموجب نص المادة 584 من القانون البحري قد إنتقد ، بسبب القيد الذي أورده المشرع على الريان عندما فرض عليه أخذ إذن المجهز في حالة الإقتراض من أجل توفير المصاريف الضرورية و العاجلة لتصليح السفينة و/أو إتمام طاقمها و/أو تموينها و/أو حماية الحمولة ، بسبب أن هذه الأعمال تدخل ضمن أعمال الإدارة .

و المشرع الجزائري عند معالجته لأحكام الوكالة العامة التي تتسم بالتعقيد و عدم الإستعجال في تنفيذها مقارنة بالأعمال التجارية التي تتميز بالسرعة أعطى سلطة تقديرية واسعة للوكيل بإقتراض المال اللازم لإدارة أموال الموكل و للقيام بأعمال الحفظ و الصيانة و الترميمات البسيطة و الجسيمة سواء كانت مستعجلة أو غير مستعجلة ، لذي كان من الأولى إعطاء هذه الحرية و الإمكانية للريان نظراً لصعوبة المهمة المنوطة به و الظروف المحيطة به و لميزة السرعة و الإئتمان التي تميز المعاملات التجارية ، و أن تقييد حرية الريان بوضع عقبة الإذن المسبق في أعمال إدارة السفينة و لو كانت مستعجلة من شأنه أن يؤدي إلى تعقيد مهمته ، كما أنها قد تتسبب في تخلف الرحلة البحرية لشهور و ما يترتب عنها من اضرار بليغة تلحق بالشاحنين و بالسفينة⁸⁹.

ج/2:سلطة تصرف الريان في منشآت السفينة: قد يجد الريان نفسه في بعض الاحيان محاطاً بظروف صعبة و حالة ضرورة قصوى تخوله سلطة إستثنائية دقيقة جداً و هي على قدر كبير من الأهمية و الخطر لأنها تؤدي إلى المساس بملكية السفينة و ذلك من خلال التضحية بمنشآت السفينة و تواجها لمجابهة الخطر المحقق بها و إنقاذها و إنقاذ الأشخاص المبحرين على متنها و البضائع التي تحملها من الخطر المشترك الذي يهددها و هذا إستناداً لنص المادة 600 من القانون البحري ، و الريان في هذه الحالة غير ملزم بأخذ الإذن من المجهز ، إذ أنه في هذه الحالة لا يعتبر خارج عن الوكالة العامة الممنوحة له قانوناً .

ج/3: سلطة الريان في ترك السفينة: من السلطات المخولة للريان في حالة تعرض السفينة إلى خطر محقق أن يتخلى عن السفينة إستناداً لنص المادة 602 من القانون البحري التي نصت على لأنه : "يتعين على الريان في حالة فشل الوسائل المتخذة لإنقاذ السفينة و تعرضها للفقدان الكامل أن يتخذ جميع التدابير الممكنة لإنقاذ المسافرين أولاً ثم أفراد الطاقم.

⁸⁹ ملزي عبد الرحمن - محاضرات في النظام القانوني للسفينة - ص 71 ، مشار إليه من طرف : كبير فتحي أحمد - السلطات الإستثنائية لريان السفينة في التشريع الجزائري- المرجع السابق - ص 10.

و يكون الريان آخر من يترك السفينة مع السهر بحدود إمكانياته على إنقاذ الأوراق الموجودة على متن السفينة و يومياتها و يومية الماكينة و الأشياء القيمة المعهود بها إليه."

فمن خلال هذه المادة يتضح بأن ترك السفينة من قبل ربانها لا يحدث إلا في أشد الحالات أي عند الضرورة القصوى نتيجة الخطر المحقق و بعد إستنفاد جميع الوسائل المتاحة لإنقاذ السفينة بالتضحية بتوابعها و منشآتها و البضائع المشحونة على متنها، فمتى وجدت الضرورة القصوى أصبح مسموحاً به أما إذا ثبت أن حالة الضرورة القصوى لم تكن متحققة فإن الترك في هذه الحالة يكون غير مبرر و يسأل عنه الريان جزائياً و بالتبعية يسأل عنه مدنياً.

فعلى الريان قبل إتخاذ قرار ترك السفينة الموجودة في حالة الخطر الحقيقي عليه إستشارة الضباط المتواجدين معه و خاصة المهندسين منهم الذين هم أدرى بحالة الخطر الذي يهدد السفينة ، و إن مخالفة هذا الإلتزام يعرضه لمسائلة جزائية تطبيقاً لأحكام المادة 486 من القانون البحري .

و في الأخير يجدر بنا أن نشير أن ترك السفينة من طرف ربانها في حالة الضرورة القصوى يختلف تماماً عن نظام الترك بالتخلي ، الذي يترتب عليه نقل ملكية السفينة إلى المؤمن نظير حصول المؤمن له على مبلغ التأمين، و الذي تم تنظيم أحكامه بموجب الأمر رقم 95-07 الصادر في 25 جانفي 1995 المتعلق بالتأمينات .

ثانياً : إختصاصات الرّبان في مواجهة الشاحنين

الريان و عند قيادته للسفينة فهو ليس فقط وكيلاً عن المجهز أو تابعاً له و إنما يرتبط كذلك بالشاحنين الذين يسلمون له بضائعهم و يجعلون منه أميناً عليها ، فالسفينة عند إقلاعها في الرحلة البحرية تعتبر في يدي الريان الذي يسيطر عليها و على البضائع المشحونة على متنها ، مما يجعل البضاعة و السفينة تشكل وحدة متكاملة يكون الريان هو المسيطر عليها و الممثل لها . و ما دام يقع على عاتق الريان الإلتزام بنقل البضاعة و المحافظة عليها حتى تسليمها تنفيذاً لعقد النقل، يُخول له نتيجة لذلك من السلطات ما يتفق مع المسؤولية التي ألقبت على عاتقه، عملاً بمبدأ التلائم بين السلطة و المسؤولية ، و لهذا نجد أن الريان بالإضافة إلى السلطات العامة المخولة له على البضاعة المنقولة قد تنشأ له سلطات إستثنائية في مواجهة الشاحنين ، و هذا ما سوف نتعرض له بعد دراستنا للسلطات العادية في مواجهة الشاحنين.

1/ الإختصاصات العادية

لقد أورد المشرع الجزائري بعض النصوص التشريعية التي تلزم الرّبان بالمحافظة على مصالح ذوي الشأن في الرحلة البحرية وذلك طبقاً للعرف الدولي المتعارف عليه. فلقد جاءت المادة 599 من القانون البحري للتأكيد على واجب الرّبان في المحافظة على حقوق ذوي الشأن في الرحلة البحرية

وذلك بإتخاذهم لجميع التدابير الضرورية لحماية السفينة والبضائع والأشخاص المتواجدين على متنها من أي ضرر يمكن أن يصيبهم.

ويرى الفقه الحديث في هذا الشأن إلى أن الرّبان يعتبر ممثلاً لكل ذوي الشأن في الرحلة البحرية بوجه عام، ومن ثم يلتزم الشاحنون بما يقوم به الرّبان من تدابير لصالحهم والذي يكون له الحق في مطالبتهم بكل ما ينفقه في سبيلهم وأن يتقاضى بإسمه ممثلاً عنهم⁹⁰.

فكل هذه الأعمال التي يقوم بها الرّبان و التي تقع على عاتقه أثناء الرحلة البحرية لصالح الشاحنين أثارت تساؤل من قبل فقهاء القرن الماضي حول الطبيعة القانونية لعلاقة الرّبان بالشاحنين. وللإجابة عن هذا التساؤل رأى بعض الفقهاء إلى إعتبار أن الرّبان وكياً خاصاً عن الشاحنين ، و يستمد هذه الوكالة ضمناً من عقد النقل و محلها حفظ و نقل البضائع . و قد عيب على هذا الرأي أنه يحمل المتعاقدين قصداً لشيء لم تتصرف إليه إرادتهم ، كما أن الوكالة عقد يقوم على تطابق إرادتين و لا يمكن فرضها بأي حال من الأحوال على أطرافها.

و يذهب رأي آخر إلى إعتبار الرّبان ممثلاً قانونياً لكل ذوي الشأن في الرسالة البحرية ، فهم يرون أن الرّبان عندما يباشر وظائفه إنما يعمل بإسم و لحساب كل ذوي الشأن ، و إذا كان المجهز هو صاحب المصلحة الرئيسية و الجوهرية في الرحلة البحرية ، فإنه إذا تطلب الأمر من الرّبان القيام بعمل مستقل لصالح الشاحنين فعليه مباشرته نيابة عنهم. و لذلك فإن الشاحنين يلتزمون بنتائج الأعمال التي قام بها الرّبان لمصلحتهم ، كما يحق للرّبان مطالبة الشاحنين بكل المصروفات التي أنفقتها في صالحهم ، و أن يتقاضى بإسمه بوصفه ممثلاً للشاحنين.

إلا أن هذه الفكرة صعب قبولها عل أساس أن الشاحن يتعاقد مع الناقل -المجهز- ولا يدور بذهنه إنشاء علاقة مباشرة أو غير مباشرة مع الرّبان إلا في حدود مركزه كتابع يسأل عنه المتبوع والذي يتمثل في المجهز. وبسبب هذا الإنتقاد إتجهت بعض الإجتهدات الفقهية إلى فكرة الفضالة، فالرّبان يتدخل لمصلحة الغير دون توكيل منهم، إلا أن هذه الفكرة لم تسلم من النقد على أساس أن الفضولي يتدخل بدافع تلقائي أما الرّبان فهو ملزم بالتدخل والمحافظة على مصالح الشاحنين⁹¹.

وهناك من يرى بأنه في الواقع وعند تأمله لهذه الأحكام إستنتج بأن الرّبان عندما يسعى للمحافظة على البضائع وحرصه على وصولها لغايتها حتى ولو إقتضى الأمر إستبدال السفينة وغير ذلك من الإلتزامات، إنما يعمل بصفته النائب القانوني عن المجهز الذي تعاقد معه الشاحنون لنقل بضائعهم.

فكافة إلتزامات الرّبان إنما يقوم بها لحماية مصالح المجهز من أجل عدم مساءلة هذا الأخير من قبل الشاحنين، فالأمر يتعلق بالإلتزامات القانونية تنقل عاتق الرّبان في مواجهة المجهز وليس في مواجهة

⁹⁰ مصطفى كمال طه - مبادئ القانون البحري - المكتبة القانونية - الطبعة الثالثة - 1979 - بند 261 ص 232.

⁹¹ محمود مختار أحمد بريري - قانون التجارة البحرية - دار النهضة العربية - 1999 - ص. 234

الشاحنين الذين لا تربطهم بالريان أية علاقات قانونية عقدية كانت أو غير عقدية، فهو لا يعمل بإسمهم حتى ولو كان عمله مؤدياً لحماية مصالحهم، لأن حماية هذه المصالح يتقل عائق المجهز الناقل وينفذه الريان بوصفه الممثل القانوني للمجهز لا بصفته رياناً⁹².

و هذا الرأي الأخير هو الذي نشاطه لأن الريان لا يمكن لذوي الشأن في الرحلة البحرية مسائلته قانوناً عن الخسائر التي قد تلحق بالبضاعة و إنما المجهز هو وحده من يمكن مسائلته للريان عن الإخلال في إلتزاماته بشأن عدم قيامه بما هو ضروري للمحافظة على البضائع وحرصه على وصولها سليمة إلى وجهتها.

2/ الإختصاصات الإستثنائية

يتمتع الريان أثناء الرحلة البحرية و أثناء تواجد السفينة في ظروف غير عادية بمجموعة من الإختصاصات الإستثنائية ، و التي تتمثل في إمكانيته في الإقتراض على البضائع المشحونة أو رهنها أو بيعها لمواجهة إحتياجات الرحلة البحرية ، كما يمكن له في حالة الخطر المحدق بالسفينة التضحية بالبضائع المشحونة من أجل السلامة العامة، كما يتمتع الريان بمجموعة من السلطات الإستثنائية التي تحكمها الأعراف و العادات البحرية.

أ/ إختصاصات الريان لمواجهة إحتياجات الرحلة البحرية

إن أولى مظاهر السلطات الإستثنائية المخولة للريان في مواجهة الشاحنين هي سلطته التي تهدف إلى مواجهة إحتياجات الرحلة البحرية ، فقد تحتاج هذه الرحلة إلى نفقات لم تكن متوقعة مسبقاً، أو تصاب السفينة و يحتاج إصلاحها إلى مصاريف باهظة لا يمكن للريان توفيرها إلا بمناحه سلطة التصرف في البضاعة بالإقتراض عليها أو رهنها أو حتى بيعها عند اللزوم في الحالات القصوى.

أ/1: إختصاص الريان في الإقتراض على البضاعة: قد تعترض ريان السفينة أثناء الرحلة البحرية ظروف طارئة غير متوقعة تفرض عليه الإقتراض على البضائع الموجودة على ظهر السفينة ، فيثق فيه أصحاب الأموال من المقرضين و يمنحونه الإئتمان لمواجهة المصاريف الغير العادية التي تستلزمها الرحلة البحرية ، و هذا إستناداً منه على نص المادة 600 من القانون البحري التي خولت للريان في الحالات الإضطرابية القصوى أن يقوم بأي تضحية في حمولة السفينة أو أن يلتزم بالمصاريف الطائفة لإنقاذ السفينة و الأشخاص المبحرين و البضائع الموجودة على متنها من الخطر المشترك .

و سلطة الريان في الإقتراض ترجع إلى أنه سيد الموقف في جعل البضائع المشحونة ضماناً للإلتزامات و القروض التي يعقدها، و إن تخصيص جزء من البضائع المشحونة لوفاء أصل و فوائد المبلغ المقترض لا ينصب الإمتياز إلا في ذلك الجزء المخصص، و إذا تم وفاء المبلغ المقترض من

⁹² محمود مختار أحمد بريري، المرجع السابق ، ص 334 و 335

قيمة البضائع المشحونة كان لأصحابها الرجوع بقيمة هذه البضائع على المجهز و يكون لهم من أجل ذلك إمتياز على السفينة و أجرة النقل الخاصة بالرحلة التي نشأ خلالها الدين و على ملحقات السفينة⁹³. و من تم يكون لهم حق حجز البضائع أو السفينة ذاتها لإقتضاء الديون التي أبرمها الريان لإستفاء قيمة القرض⁹⁴.

أما إذا عقد القرض من أجل مجابهة أخطار مشتركة في ظروف غير عادية كما هو الشأن بالنسبة لتعويم السفينة إذا جنحت أو ترميمها إذا أتلقت فإنها تعتبر من قبيل الخسائر المشتركة التي توزع على الجميع و يتبع في توزيعها طريقة التسوية المقررة قانوناً.

أ/2: إختصاص الريان في رهن البضائع المشحونة: تعتبر سلطة الريان في رهن البضائع المشحونة مظهر من مظاهر الإحتصاصات الإستثنائية المخولة له و هي أوسع و أعمق من سلطته في الإقتراض على البضاعة لأن الريان في هذه الحالة يمكنه رهن البضاعة المشحونة على ظهر السفينة ضماناً للديون التي قد يعقدها لصالح الرحلة البحرية ، مستنداً في ذلك على نص المادة 587 من القانون البحري التي أجازت للريان في حالة الإستعجال أن يتخذ جميع التدابير التحفظية خلال الرحلة البحرية لحفظ حقوق المجهز و المسافرين و ذوي الحق في الحمولة ، و يعد الريان في هذه الحالة مسير أعمال المسافرين و ذوي الحق في الحمولة.

و عليه تنقيد حقوق أصحاب البضائع بالرهن الذي عقده الريان ، فيلتزمون بسداد قيمة القرض المضمون بالرهن حتى يتمكنوا من تحرير بضاعتهم و إستلامها و بيعها و التصرف فيها، لأن الرهن الذي قام به الريان على البضاعة تنصرف آثاره إليهم و يلتزمون بما إلتزم به الريان إزاء الغير تطبيقاً لقواعد النيابة القانونية التي تقضي بأن الأصيل يلتزم بالتصرفات التي يبرمها النائب أو الممثل القانوني فيستفيد منها كأنه يضاربه⁹⁵.

و يقوم الريان برهن البضائع المشحونة بواسطة سند الشحن الذي يقوم بدور هام في هذه العملية ، إذ أن تظهيره في هذه الحالة يخول للدائن المرتهن حق إستلام البضاعة عند اللزوم أو حق المطالبة بقيمتها كتعويض في حالة هلاكها أو تلفها ، كما له حق تتبع البضاعة و حق الإمتياز البحري عليها و هذا كما هو ثابت بموجب نص المادة 818 فقرة هـ التي نصت على أنه: " تدخل في باب الإمتياز على البضائع المشحونة : " هـ - الديون المستحقة عن الإلتزامات التي تعاقدها عليها الريان لإحتياجات الحولة."

⁹³ علي حسن يونس - المرجع السابق - ص 195

⁹⁴G . RIPERT - Revue Precedent - Page 492.

⁹⁵ عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني المجلد 7 دار أعبار التراث العربي بيروت ص 576

هذا مع الإشارة إلى أن المجتمع الدولي أكد على هذه المسألة - مسألة الإمتياز على البضائع- من خلال إبرامه لمعاهدة بروكسل الخاصة بالرهون البحرية المبرمة سنة 1926 التي أكدت على حق إمتياز الديون الناشئة عن العقود التي يبرمها الريان و العمليات التي يباشرها خارج الميناء الأصلي للسفينة في حدود سلطاته القانونية بسبب الحاجة الفعلية لصيانة السفينة أو متابعة السفر. كما لو تعاقد من أجل شراء الوقود و المؤونة أو لإصلاح السفينة من عطب جسيم أصابها و يجب إجراء هذه التصرفات عند وجود الحاجة الفعلية و الملحة فقط⁹⁶.

أ/3: إختصاص الريان في بيع البضائع المشحونة: لا يمكن للريان مباشرة هذا الإختصاص إلا إذا عجز عن الإقتراض أو الرهن للبضائع المشحونة ، فإنه يكون من إختصاصه و سلطاته عندئذ بيع البضائع المشحونة كلها أو جزءاً منها حسب الحاجة و الظروف المحيطة به و هذا لتغطية النفقات التي فرضتها عليه حالة الضرورة و الظروف الغير المتوقعة ، و سنده في ذلك هو نص المادة 599 من القانون البحري التي تفرض على الريان إتخاذ جميع التدابير الضرورية لحماية السفينة و البضائع و الأشخاص الموجودين على متنها ، و تكون قيمة البضائع التي بيعت مضمونة لأصحابه بالإمتياز البحري المقرر بموجب المادة 818 من القانون البحري.

وقد ثار جدال بين الفقهاء حول الطريقة التي يجب على الريان أن يبيع فيها البضاعة المشحونة عند ممارسته هذا الحق ، فهل يبيعه بالمزاد العلني أم أن يبيعها يتم بالطرق العادية؟ رأى جانب من الفقه بأن الريان ليس حراً في ممارسة هذه السلطة الإستثنائية بل يجب عليه إتباع إجراءات البيع بالمزاد العلني ضماناً للشاحنين من تعسف الريان و من سوء تصرفه. في حين ذهب رأي آخر للفقهاء للقول بترك الحرية للريان لمجابهة حالة الضرورة القصوى في بيع البضاعة بالطرق السهلة لتوفير الأموال الضرورية لأن إشتراط البيع بالمزاد العلني يفوت على الريان ما تستوجبه الضرورة من إستعجال مع تحميله مسؤولية التقصير في القيام بإجراءات البيع أو الإهمال في إتخاذ الإحتياطات اللازمة.

إلاً أننا نرى و إن كان الرأي الثاني يراعي عامل الوقت وحالة الإستعجال التي قد تحيط بالرحلة البحرية ، إلا أننا يجب في هذه الحالة التأكيد على مسألة الإستعجال فإذا كانت متوفرة و قائمة بحيث لا يجوز للريان من خلالها التباطئ في مواصلة الرحلة البحرية كالخوف من تلف البضاعة مثلاً ففي هذه الحالة يمكن للريان بيع البضاعة بالطرق السهلة دون أن يلزم ببيعها في المزاد العلني ، إلا أنه عليه في هذه الحالة يجب عليه إثبات توافر حالة الإستعجال .

أما في الحالة التي تمون فيها للرحلة البحرية متسع من الوقت و الذي لا يخاف فيه من تلف البضائع و أن التباطئ لغاية بيع البضاعة بالمزاد العلني سوف لن يكبد الرحلة البحرية خسائر أكثر

⁹⁶ P . CHAUVEAU – Cridit Maritime – Paris 1957 Page 176.

كدفع رسوم الرسو بالميناء ، ففي هذه الحالة يجب على الريان بيع البضاعة وفقاً لإجراءات المزاد العلني ضماناً منه في تحقيق الثمن الحقيقي للبضاعة الذي يدري للشاحنين بالنفع لا بالمضرة.

ب/ إختصاصات الريان في مواجهة الخطر المحدق بالسفينة

يتمتع ريان السفينة بإختصاصات أوسع يخولها له القانون و الاعراف البحرية الدولية في حالة الخطر المحدق الذي يهدد السفينة في عرض البحر، و تجدر العشارة هنا إلى أن الخطر الذي قد تتعرض له السفينة و الحمولة لا يشترط أن يكون حقيقياً بل يمكن أن يكون نتيجة تقدير الريان بإحتمال وقوعه حتى و لو لم يقع هذا الخطر فعلاً ، لأنه لو إشتراط في الخطر أن يكون حقيقياً سوف يتردد الريان في كثير من الأحوال في إتخاذ الإجراءات المناسبة خشية الخطأ في التقدير ، و العبرة في هذا الشأن بما يعتقده الريان شخصياً، غير أنه يشترط أن يكون تقدير الخطر معقول ، فإذا أخطأ في التقدير خطأً جسيماً بأن إعتقد خطأً بوجود خطر ليس له ظل في الحقيقة ، و لا وجود له إلا في ذهنه فإنه يتحمل مسؤولية ذلك⁹⁷.

و يمكن حصر الإختصاصات الإستثنائية المخولة للريان في حالة الخطر المحدق من إختصاصه في تفريغ الشحنة قبل تقديم التقرير البحري ، إلى إختصاصه في في التضحية ببعض البائع المشحونة من أجل السلامة العامة، و قد يخول للريان في حالة ترك السفينة الإختصاص في إنقاذ فقط البضائع الثمينة التي يقدر على حملها معه عند تركه للسفينة في حالة غرقها. و هذا ما سوف نتعرض له تباعاً.

ب/1: إختصاص الريان في تفريغ البضاعة قبل تقديم التقرير: المشرع الجزائري وبموجب نص المادة 605 فقرة 02 من القانون البحري لم يجيز للريان البدء بتفريغ البضاعة من السفينة إلا بعد التدقيق في التقرير الذي قدمه إلى السلطة المختصة⁹⁸، و الذي يتعين على الريان تقديمه في ظرف 24 ساعة بعد وصول السفينة إلى الميناء المقصود . لكن في حالة الضرورة المتمثلة في الخطر المحدق الذي يهدد السفينة أو الحمولة يجوز للريان تفريغ البضاعة قبل تقديم التقرير، و قد إعتبر هذا التفريغ إضطرابي ، و في حالة إصابة البضاعة بتلف أو ضرر فلصاحبها الحق في الرجوع على باقي الشاحنين بدعوى المساهمة في الخسائر المشتركة .

ب/2: إختصاصات الريان في التضحية ببعض البضائع المشحونة: تعتبر التضحية بالبضائع المشحونة من أجل السلامة العامة من صور الإختصاصات الإستثنائية المخولة للريان في حالة

⁹⁷ مصطفى كمال طه - القانون البحري - مكتبة الثقافة الجامعية- 1987 - ص 427

⁹⁸ السلطة المختصة لقبول التقرير في التراب الوطني هي السلطة الإدارية البحرية أما في الخارج فهي السلطة القنصلية الجزائرية.

الخطر المحقق الذي يهدد السفينة ، و هو ما يعرف بإسم الرمي في البحر⁹⁹ . وهو نظام عريق يرجع إلى عهد القانون اليوناني و قد أخذ به الرومان فيما بعد و أسموه قانون رودس الخاص بالرمي في البحر ، و يتلخص هذا النظام في أن الريان إذا ما قام برمي البضاعة في البحر لتخفيف حمولة السفينة و إنقاضها من الخطر فإن لصاحب البضاعة الحق في الرجوع على الريان و على باقي الشاحنين بطلب تعويضه عن بضاعته التي ألقيت في البحر لمصلحتهم جميعاً مع تحميله نصيبه في الضرر الذي يكون قد أصاب الجميع و هي من قبيل دعاوي الإثراء بلا سبب ، لأن صاحب البضاعة التي ألقيت في البحر يرجع على باقي الشاحنين للمطالبة بقيمة ما أفادوه من هذه التضحية ، وهذا النظام هو اصل نظرية الخسائر المشتركة¹⁰⁰ .

و عملية طرح البضائع في البحر كانت شائعة بقصد تخفيف حمولة السفينة لتفادي الخطر ، ذلك لأن السفن قديماً كانت أغلبها شراعية ، و لأجل تفادي العواصف و زيادة السرعة ، أو التخفيف من حمولتها ، كان يتم اللجوء إلى إلقاء جزء من البضائع التي عليها لتفادي المخاطر . أما في الوقت الحاضر فلا نرى إلا نادرًا ما يلجأ إلى هذه الطريقة ، لأن السفن الحديثة لا يمكن تجاوز حمولتها المقررة لها . و مع ذلك فعند إلقاء البضائع في البحر ، لتفادي خطر تعرضت له السفينة ، فمثل هذا العمل يشكل خسارة بحرية مشتركة توزع على الجميع¹⁰¹ .

و المشرع الجزائري في هذا الصدد نص في المادة 600 من القانون البحري على أنه : " يستطيع الريان في الحالات الإضطرارية القصوى أن يقوم بأي تضحية في منشآت السفينة وحمولتها... " و عليه فإن الريان له الصلاحية و الإختصاص الواسع في تقدير الظروف في مجابهة الخطر الذي يهدد السفينة و ذلك بإلقاء البضاعة أو جزء منها في البحر حماية للسفينة أو المسافرين أو الحمولة ، و من أجل ذلك يجب عليه البدء أولاً في رمي البضائع الأقل ثمناً و الأكثر وزناً . و يجب على الريان في هذه الحالة خلال 24 ساعة من وصوله إلى أول ميناء أن يقوم بتحرير تقرير مفصل يبين فيه ظروف الحادث و يقدمه إلى السلطة البحرية المختصة للميناء و التي تسلمه بدورها إيصالاً بذلك . أما إذا كان التفريغ في بلد أجنبي فإن التقرير الذي يعده الريان يسلمه السلطة القنصلية الجزائرية و التي تسلمه إيصالاً بذلك ، أما في حالة عدم وجود القنصلية في المدينة المتواجد فيها الميناء الأجنبي يتعين على الريان التقيد بالإجراءات المقررة لهذا الغرض في قانون بلد التفريغ طبقاً لنص المادة 606 من القانون البحري .

⁹⁹ علي حسن يونس ، أصول القانون البحري ، المرجع السابق ، ص 153

¹⁰⁰ ثروة علي عبد الرحيم ، الخسائر البحرية المشتركة ، عالم الكتب القاهرة ، سنة 1978 ، ص 21

¹⁰¹ عادل علي المقدادي ، القانون البحري ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، سنة 2011 ، ص 227

و عليه فإن المشرع الجزائري و بموجب المادة 600 المشار إليها أعلاه خول للريان السلطة التقديرية في إتخاذ جميع الوسائل المناسبة لمواجهة الخطر الذي قد يهدد المسافرين و السفينة وحمولتها ، و ذلك عن طريق نظام الرمي ، و هذا دون أن تترتب على الريان أية مسؤولية عن العمل الذي قام به ، و في نفس الوقت خول المشرع للشاحنين الذين رميت بضاعتهم في البحر بالرجوع على المجهز و باقي الشاحنين الذين إستفادوا من التضحية التي قام بها الريان بموجب القواعد المتعلقة بالخسائر المشتركة التي نظمها المشرع الجزائري بموجب المواد 308 إلى 322 من القانون البحري .

ب/3:إختصاصات الريان في حالة ترك السفينة: ترك السفينة من طرف الريان من الإختصاصات الإستثنائية المخولة له في حالة غرقها ، إلا أنه و طبقاً لنص المادة 602 فقرة 2 من القانون البحري يتعين عليه أن يكون آخر من يتركها مع السهر في حدود إمكانياته على إنقاذ الأوراق الموجودة على متن السفينة و دفتر السفينة و يومياتها و يومية الماكينة و الأشياء القيمة المعهود بها إليه .

فالريان يلتزم في حدود الإمكان أثناء ترك السفينة التي تكون على وشك الغرق بإخراج البضائع المشحونة التي يكون ثمنها أكبر من غيرها إذا كان الأمر متيسراً له ، و قد يجري عملية مفاضلة بين البضائع فيضحي بالبضائع الأقل قيمة و يتركها مع السفينة و ينقل معه البضاعة النفيسة ، وهو غير ملزم بإنقاذ كل البضائع ذات القيمة العالية ، و إنما ملزم بإنقاذ ما يمكن إنقاذه على قدر إستطاعته ما خف وزنه و غلا ثمنه ، و لا مسؤولية له إن أخطأ في تقدير قيمة البضاعة لأن حالة الخطر التي تعرضت له السفينة لا تدع له مجال للتدقيق في معرفة قيمة الأشياء.¹⁰²

ج/ الإختصاصات الإستثنائية للريان التي تحكمها العادات و الأعراف

بالإضافة إلى السلطات الإستثنائية التي يتمتع بها الريان في مواجهة الشاحنين و التي هي مقررة بموجب التشريع البحري ، توجد سلطات إستثنائية أخرى مخولة للريان مستمدة من العرف و العادات البحرية و التي بموجبها يمكن للريان التقاضي بإسمه نيابة عن الشاحنين و كذا تقرير حقه في الرجوع على الشاحنين بالنسبة للأموال التي أنفقها لحفظ و صيانة البضائع المشحونة .

ج/1:إختصاص الريان في التقاضي بإسم الشاحنين: من ضمن الإختصاصات الإستثنائية التي يتمتع بها الريان إتجاه الشاحنين هي إمكانيته في التقاضي بإسمه نيابة عنهم ، و هذا خلافاً للمبادئ العامة التي لا تجيز لأحد يتقاضى بإسمه نيابة عن موكله بدون أن تكون له وكالة تخول له ذلك . و هذا الحق في التقاضي المخول للريان عرف منذ القدم ، كما أن الأعراف البحرية إستقرت على أنه يجوز للريان التقاضي بإسمه نيابة عن الشاحنين مع إمكانيته في تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة لصالح الشاحنين و النيابة هنا هي نيابة قانونية . إلا أنه هناك من يرمي أن الفضالة هي أساس العلاقة بين

¹⁰² ثروة عبد الرحيم ، المرجع السابق ص 98

الريان و الشاحنين ، لأن كل أعمال الريان الخاصة بالشاحنين تعتبر عمل فضولي و لذي يلتزمون بنتائجه¹⁰³.

ج/2: إختصاص الريان في الرجوع على الشاحنين : نيابة الريان على الشاحنين كما رأينا هي نيابة قانونية مصدرها القانون ، على أساس أن الريان ملزم بالمحافظة على البضاعة و نقلها و تسليمها لأصحابها ، و من ثم يعتبر ممثلاً قانونياً لهم و يلتزم الشاحنون مقابل ذلك بدفع ما أنفقه الريان في سبيل إنقاذ بضائعهم أو المحافظة عليها و رعايتها و توصيلها. و يلاحظ أن التمثيل في هذه الحالة هو تمثيل مصالح و ليس تمثيل أشخاص ، فلا يرجع الأمر فيه إلى إرادة الأصيل و إنما يرجع إلى العرف و ما تفرضه أو تقتضيه الظروف ، فهو صورة موضوعية من صور التمثيل أو النيابة و التي تختلف تماماً عن النيابة العادية التي يفترض فيها حلول إرادة النائب محل إرادة الأصيل ، إلا أن النيابة هنا ينظر فيها إلى الظروف المحيطة بالنفقة التي صرفت أو بالتصرف الذي إتخذه الريان على أساس المألوف بالنسبة للريان العادي في مثل هذه الظروف.

3/ إختصاصات الريان في مواجهة الغير

إختصاص الريان قبل الغير يتمثل في وجوب بذله كل ما يستطيع من جهد لا يترتب عليه خطر جدي يلحق بسفينته أو بالأشخاص المتواجدين على متنها وذلك من أجل إنقاذ سفينة أخرى تشرف على الغرق أو لإنقاذ أشخاص يعثر عليهم في البحر كانوا على متن سفينة قد غرقت. و يلتزم الريان بالمساعدة تورده المعاهدة الدولية الخاصة بتوحيد بعض القواعد المتعلقة بالمصادمات البحرية الموقع عليها في بروكسل في 23/09/1910¹⁰⁴. حيث تنص المادة 11 من المعاهدة على مايلي: " يجب على ريان كل سفينة بقدرما يكون ذلك في إستطاعته بدون أن يعرض سفينته أو طاقمها أو ركابها لخطر جدي، أن يقدم مساعدته لكل شخص يوجد بالبحر تحت خطر الهلاك ولو كان من الأعداء. ومالك السفينة غير مسؤول بسبب مخالفة أحكام النص السابق."

فالمساعدة وفقاً لهذا النص إلزامية بالنسبة للأشخاص الذين يوجدون في البحر مهددين بخطر الهلاك ، مما يجعل معه سريان المعاهدة في حالات الحرب، ولا يشترط في الخطر الذي يتهدد الشخص أن يكون حالاً بل يكفي أن يكون محتمل الوقوع و لا تعني عبارة: "كل شخص يوجد بالبحر مهدداً بخطر الهلاك" تتعلق بسفينتين بصفة حتمية، إذ أن الواقع أن السفينة المتواجدة في أزمة تستغيث عن طريق اللاسلكي بإرسال الإشارة المعروفة S.O.S - أنقذوا أرواحنا- ويجب على السفن التي تسمعها أن تجيب عليها وفقاً لما تنص عليه المعاهدات الدولية في هذا المجال.

¹⁰³ أحمد عبد الهادي ، القانون البحري ، دار النشر، الإسكندرية، ص 308

¹⁰⁴ كمال حمدي - عقد العمل البحري - المرجع السابق- ص 33.

حيث تنص المادة 08 من معاهدة بروكسل المشار إليها أعلاه على أنه : "بعد حدوث التصادم يجب على ربان كل سفينة من السفن المتصادمة وبقدر ما يكون ذلك في إستطاعته بدون أن يعرض سفينته أو طاقمها أو ركابها لخطر جدي أن يقدم مساعدته للسفينة الأخرى وطاقمها وركابها. وعليه كذلك بقدر الإمكان أن يخطر السفينة الأخرى بإسم سفينته ومينائها الأصلي والجهات التي قدمت منها والتي ستتوجه إليها. ومالك السفينة ليس مسؤولاً عن مجرد مخالفة الأحكام السابقة".¹⁰⁵

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري ونظراً لأهمية إلتزام الرّبان بواجب تقديم المساعدة والإنقاذ، وتماشياً منه مع المعاهدة المذكورة أعلاه فإنه أورد المادة 484 من القانون البحري والتي نص فيها على أن عقوبة جزائية بالحبس من (06) أشهر إلى خمس (05) سنوات وبغرامة مالية من 20.000 إلى 100.000 دج تسلط على كل رّبان تسببت سفينته في حادث إصطدام، وكان في مقدوره إنقاذ السفينة وأفراد الطاقم والركاب دون تعريضهم للخطر ولم يستعمل الوسائل التي بحوزته لإنقاذ الطاقم وركاب السفينة المصدومة.

إلا أنه يلاحظ أن المشرع الجزائري و بموجب المادة المشار إليها أعلاه و المواد التي تلتها قرر العقوبة الجزائية فقط في حالة عدم تقديم المساعدة بالنسبة للربان الذي تسببت سفينته حادث إصطدام و هذا دون تقرير أية عقوبة جزائية على الربان الذي لم يقدم مساعدة لسفينة مهددة بالغرق مصدومة من طرف سفينة أخرى ، و في رأينا يعد هذا تقصيراً كبيراً من المشرع الجزائري الذي أغفل و نظنه كذلك أن يورد عقوبة جزائية على الربان الذي لم يقدم المساعدة لأي سفينة كانت في حالة خطر الغرق، وكان في مقدوره إنقاذ السفينة المصدومة وأفراد طاقمها والركاب دون تعريض سفينته و طاقمها للخطر . لأن هذا الإلتزام هو إلتزام أخلاقي بالدرجة الأولى قبل أن يكون إتفاقي بين الدول .

هذا مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري و بموجب المادة 485 من القانون البحري قرر عقوبة جزائية على الربان الذي كان بإستطاعته أن يقدم المساعدة لكل شخص عثر عليه في حالة خطر الضياع أو الموت في البحر ، دون تعريض أعضاء طاقمه أو المسافرين إلى الخطر و لم يفعل.

فبرأي أن هذه المادة أصبحت لها أهمية أكثر مما كانت عليه و يجب أن يحرص على تطبيقها بصرامة من القضاء الوطني ، خاصة مع ظهور حالات الهجرة الغير الشرعية عبر ما سميت بقوارب الموت من الساحل الإفريقي نحو السواحل الأوروبية خاصة الإسبانية و الإيطالية منها ، و التي ينجر عنها حالات مأساوية عديدة للغرق المميت.

¹⁰⁵ كمال حمدي - عقد العمل البحري - نفس المرجع - ص 33 و 34.

الفرع الثاني إختصاصات الرّبان العامة

الرّبان ليس موظفاً عمومياً فهو ليس تابعاً للدولة أو لأحد فروعها و إنما تابع للمجهز و مرتبط معه بعقد عمل له مميزات خاصة ، و يعتبر من تابعيه يسأل عن مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه بالنسبة لأخطائه التقصيرية ، كما يسأل مسؤولية الأصيل عن نائبه بالنسبة لتصرفاته مع الغير و لأخطائه التعاقدية ، و رغم ذلك فإنه مزود بحكم طبيعة عمله بسلطات شبيهة بسلطات الموظف العام الذي ينتمي إلى العاملين بالدولة و فروعها، بل أن سلطاته قد تفوق في بعض الأحيان سلطات الموظف العام في الظروف العادية .

و يرجع ذلك إلى أن الرّبان بحكم أنه قائد السفينة و المسيطر عليها يكلف بأداء بعض الخدمات العامة التي تقتضيها الضرورة نظراً لوجود السفينة في عرض البحر بعيدة عن سلطات و رقابة الدولة ، سواء تعلق الأمر بسلطاته في حفظ الأمن و النظام على ظهر السفينة و كذا إثبات ما قد يحدث من وقائع و تصرفات قانونية على ظهر السفينة¹⁰⁶ .

و يرى البعض في هذ الشأن أن الرّبان لا يعتبر نتيجة لذلك موظفاً عمومياً، لأن قيامه بممارسة هذه السلطة ليس إلا بطريقة عرضية ومؤقتة عندما تكون السفينة في عرض البحر بعيدة عن سلطات الدولة، فيكون عمل الرّبان في هذه الحالة شبيهاً بأعمال الموظف الفعلي لأن الضرورة هي التي دعت إلى تزويده بهذه السلطات أثناء الرحلة البحرية¹⁰⁷ .

إلا أنه من المتفق عليه في القانون الدولي أن السفن تعتبر إمتداداً لإقليم الدولة التي ترفع علمها وتحمل جنسيتها. ولهذا المبدأ أهمية خاصة من ناحيتين: الأولى تكمن من حيث تحديد القانون الواجب التطبيق على التصرفات والوقائع التي تقع على ظهر السفينة. أما الناحية الثانية تكمن في تعيين من ينوب عن أجهزة الدولة على ظهر السفينة فيما يتعلق بالمحافظة على الأمن والنظام.

وقد أقرّ المشرّع الجزائري في هذا الشأن المبادئ المقررة في أغلب النظم والتشريعات البحرية الحديثة. فبالنسبة للقانون الواجب التطبيق فلقد نص المشرع الجزائري في المادة 456 من القانون البحري على أنه: "عندما ترتكب جريمة أو جنحة على متن السفينة أثناء الرحلة، يستطيع الرّبان بعد إجراء تحقيق يتم تسجيله بمحضر، حبس المتهم بصفة إحتياطية وتسليمه على متن باخرة حربية جزائرية أو وضعه تحت تصرف السلطة المختصة في أول ميناء جزائري".

¹⁰⁶ محمود سمير الشرفاوي- القانون البحري - دار النهضة العربية - ص 252

¹⁰⁷ مدحت حافظ إبراهيم - المرجع السابق - ص 222.

ومعنى هذا النص أن التشريع الجنائي الجزائري هو الذي يطبق على الجرائم التي ترتكب على السفينة التي ترفع علم جزائري وتحمل جنسية جزائرية.

أما فيما يخص الناحية الثانية المتعلقة بتعيين من ينوب عن أجهزة الدولة على ظهر السفينة ، فيما يخص المحافظة على الأمن والنظام على متن السفينة ، فإن المشرع الجزائري جعل الرّبان هو الممثل والنائب عن أجهزة الدولة والحكومة على السفينة، مخولاً للرّبان إختصاصات واسعة تتناسب مع ضخامة مسؤولياته، وهي إختصاصات أقرها العرف الدولي ودعت إليها ضرورة الملاحة البحرية ، فالسفينة خارج إقليم الدولة تعتبر جزءاً من الدولة التي تحمل السفينة علمها.

فالرّبان هو من جهة الموثق و القاضي و ضابط الحالة المدنية على متن السفينة ، و من جهة ثانية هو المسؤول عن إجراءات التحريات والنظام في السفينة .

و عليه يمكن تقسيم هذه الإختصاصات إلى نوعين: النوع الأول يتعلق بإختصاصات الرّبان التي لها علاقة بالحياة المدنية للأشخاص المبحرين على متن السفينة، أما النوع الثاني من الإختصاصات فله طابع جزائي ، و التي سوف أحاول تحليلها فيما يلي :

أولاً : إختصاصات الرّبان المدنية

في الوقت الذي تكون فيه السفينة في عرض البحر ، بعيدة عن سلطان الدولة ، فإن الرّبان يمثل الدولة التي تحمل علمها، و من ثم تكون له سلطة الموظف العام في إثبات ما يقع على ظهرها من وقائع أو تصرفات قانونية ، و في هذا الشأن نص المشرع الجزائري بموجب نص المادة 596 من القانون البحري أنه يحق للرّبان كما يجب عليه تسجيل بيانات الأحوال المدنية من ولادة و وفاة تقع على متن السفينة وخلال رحلتها، ويمكن له تحرير سندات الوكالة والموافقة و الإذن وأيضاً تحرير عقود الوصايا.

و من ثم يمكن القول بأن المشرع وبموجب المادة المذكورة أعلاه خول للرّبان خلال الرحلة البحرية سلطة الضابط العمومي وسلطة القاضي وسلطة الموثق.

1/ سلطة الرّبان في ضبط الحالة المدنية

رّبان السفينة له إختصاصات ذات طابع عام ، فبصفته ضابط عام للحالة المدنية يمكن له تحرير كل عقود الميلاد و الوفيات في البحر ، إلا أنه في القانون الفرنسي فهو غير مختص بتحرير عقود الزواج و هذا بخلاف القانون الإيطالي الذي أعطاه هذاصلاحية في حالة خطر الموت.¹⁰⁸

أما في التشريع الجزائري تكمن سلطة الضابط العمومي في أن الرّبان يجب عليه أن يقوم بإثبات ما يحدث في السفينة خلال رحلتها البحرية من ولادات و وفيات، طبقاً لنص المادة 596 من القانون البحري المذكورة أعلاه ، هذا بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري نص في المادة 68 من الأمر رقم

¹⁰⁸ P.BONASSIES et C.SAPEL- Revue Precedent – Page 189.

20/70 المؤرخ في 19 فبراير 1970 المتعلق بالحالة المدنية نصت على أنه إذا تمت الولادة خلال سفر بحري ، يحرر عقد الميلاد خلال 5 أيام خمسة أيام من الولادة بناءً على تصريح الأب أو الأم و إلا فمن قبل أي شخص آخر.

أما في حالة ما إذا تمت الولادة خلال التوقف في الميناء ، فإن العقد يحرر ضمن نفس الشروط عندما لا تتوفر إمكانية الإتصال بالبر أو لم يوجد في الميناء - إذا تمت الولادة في الخارج - موظف دبلوماسي أو قنصلي جزائري مسندة إليه مهمة ضابط الحالة المدنية. ففي هذه الحالة فإن العقد يحرره قائد السفينة. على أن يذكر في هذا العقد الظروف التي حرر فيها و يسجل بالتالي في دفتر البحارة. كما أضاف المشرع الجزائري بموجب المادة 69 من نفس الأمر المذكور أعلاه على أنه يتعين على الضابط القائم بتحرير عقد الميلاد بإيداع نسختين من كل عقد محرر على متن الباخرة ، في أول ميناء ترسو فيه السفينة لأي سبب كان لا يتعلق بالتفريغ و يتم إيداع النسختين بمكتب التسجيل البحري إذا كان الميناء جزائرياً ، أما إذا كان الميناء أجنبياً بين أيدي القنصل الجزائري. و إذا لم يوجد في هذا الميناء مكتب التسجيل البحري أو قنصل فيرجأ الإيداع إلى أقرب ميناء تمر به السفينة أو ترسو به .

و ترسل إحدى النسخ المودعة إلى وزارة العدل التي تحيلها إلى ضابط الحالة المدنية لآخر مكان أقام به أب الطفل أما في حالة ما إذا كان الاب مجهولاً ففي آخر مكان أقامت فيه الأم قصد تسجيلها في السجلات. و إذا لم يمكن العثور على آخر محل إقامة أو إذا كان هذا المحل خارج الجزائر ، فيتم التسجيل بمدينة الجزائر، أما النسخة الأخرى فتبقى مودعة بمحفوظات القنصلية أو مكتب التسجيل البحري . على أن يشار للإرسالات و الإيداعات المنجزة طبقاً لأحكام هذه المادة في هامش العقود الأصلية من قبل محافظي التسجيل البحري أو القنصل.

هذا بالإضافة إلى أن الربان و طبقاً لنص المادة 87 من الأمر المشار إليه أعلاه ، يختص بتقييد الوفيات لجميع الأشخاص الموجودين معه على متن السفينة سواء كانوا من المسافرين أو من الطاقم و ذلك خلال أربعة و عشرين ساعة بعد الوفاة ثم يتم إيداع الوثيقة بنفس الكيفية و الإجراءات التي تتم فيها إيداع شهادة الميلاد . و من ثم يتم تسجيل عقود الوفاة في سجلات الحالة المدنية لآخر مكان سكني للمتوفى أما إذا كان مسكنه مجهول فبالجزائر العاصمة.

2/ سلطة الربان في التوثيق

أما سلطة التوثيق تكمن في أن الربان و إستناداً لنص المادة 596 من القانون البحري يمكن له تحرير عقود الوكالة وكذا عقود الوصايا على أن تعتبر المحررات الصادرة في هذا الشأن لها نفس الحجية التي تتمتع بها المحررات الصادرة من الموظف المختص بتحريرها وذلك متى كانت هذه

المحركات قد حررت من طرف الرّيان في الفترة التي تكون فيها السفينة في عرض البحر، أو تكون متواجدة في ميناء لا يوجد فيه تمثيل قنصلي¹⁰⁹.

إذ يقوم الريان بإثبات كافة العقود والتصرفات القانونية التي يبرمها البحارة أو المسافرون على ظهر السفينة، كما يقوم بتلقي الوصايا وتحرير التوكيلات وغيرها من الأوراق الرسمية التي يتطلبها المشرع بشأنها إفراغها في قالب رسمي، أي يجعل صدورها من موظف رسمي شرطاً لصحتها أو العمل بها أو لإستخدامها في الإثبات.

وتعتبر الورقة التي يحررها الرّيان في هذه الأحوال ورقة رسمية من الناحية المدنية، بحيث أن التغيير فيها سواء بالحذف أو الإضافة أو التعديل يشكل جريمة التزوير في ورقة رسمية، و يعاقب مرتكبها بالعقوبة المقررة لهذه الجريمة بموجب المادة 222 من قانون العقوبات.

هذا مع الإشارة إلى أنه قد ثار جدل حول ما إذا كان الريان مختص بإبرام التصرفات القانونية إلا في حالة الضرورة ، أم أنه يستطيع القيام بها كلما طلب منه ذلك ؟

فقد رأى البعض أنه لا يجوز للريان إبرام عقود الزواج في حالة إنعدام حالة الضرورة التي من أجلها خول له إثبات التصرفات المذكورة أعلاه. فيما ذهب البعض الآخر كذلك في نفس الإتجاه الذين يرون بأن سلطة الريان تتعدّد لإثبات التصرفات القانونية في حالة ما إذا كان الشخص الذي يريد إبرام التصرف متواجد على ظهر السفينة في حالة مرضية خطيرة أو مشرف على الهلاك أو أن هناك ظروف طارئة أرغمته على التعجيل بإبرام التصرف ، أما إذا كان المسافر أو أحد أفراد الطاقم في حالة عادية و رغب في إبرام عقد معين فلا يجوز للريان إثباته لإنتفاء حالة الضرورة¹¹⁰.

في حين يرى البعض الآخر خلاف ذلك و يذهب إلى أن قيام حالة السفر و وجود السفينة في عرض البحر يشكل حالة الضرورة التي تعطي للريان الحق في إجراء هذه التصرفات و هذا بغض النظر عن إضطراب المتضرر نفسه ، و على الريان أن يلبي رغبات الركاب و رجال الطاقم دون أن يتحرى عما إذا كانت هناك ضرورة ملحة للتصرف من عدمه¹¹¹.

إلا أنني لا أشاطر الرأي الأخير الذي يرى بأن الريان يمكنه إبرام التصرفات المدنية دون إشتراط توافر حالة الضرورة ، لأن إبرام مثل هذه التصرفات يحتاج إلى قدر معين من الكفاءة و الدراية الكافية بالأحكام القانونية التي تنظم التصرفات المدنية المخولة للريان على ظهر السفينة ، كالبيع و الهبة و الوصية و عقد القرض و الوكالة إلى غير ذلك من التصرفات التي لا يمكن للإنسان العادي القيام بإبرامها ، ذلك أن الريان يفترض فيه عدم درايته بالأحكام المنظمة لهذه التصرفات بالقدر المتوفر من

¹⁰⁹ محمود سمير الشراقوي - المرجع السابق - بند 240 - ص 255

¹¹⁰ A . VIALARD - Revue Precedent - Page 525

¹¹¹ محمود سمير الشراقوي - المرجع السابق - ص 266

الكفاءة لدى الموثق ، لدى فإن إبرام مثل هذه التصرفات من قبل الرّبان على ظهر السفينة لا يكون إلاّ في حالة الضرورة شأنه في ذلك شأن الموظف الفعلي و هذا من أجل المحافظة على حقوق الأفراد .

3/ سلطة الرّبان في القضاء :

أما سلطة القاضي تكمن في أن الرّبان له سلطة تحرير التصريح بالموافقة والإذن سواء للقاصر من أجل الزواج أو من أجل قيامه ببعض التصرفات القانونية التي تحتاج إلى إذن ، وهي سلطات يختص بها القاضي فقط. و هذا إستناداً دائماً لنص المادة 596 من القانون البحري.

ثانياً : إختصاصات الرّبان الجزائية

السفينة و هي في عرض البحر تكون بعيدة عن سلطات الدولة التي تحمل علمها ، و بسبب أن الرحلة البحرية تستغرق بعض الوقت مع وجود عدة أشخاص على ظهرها ، فإن الأمر يحتاج إلى وجود شخص على ظهر السفينة يمثل الدولة التي تحمل السفينة علمها ، تكون لها السلطة اللازمة لحفظ الأمن العام و النظام عليها ، و من ثم خول المشرع إختصاصات واسعة للرّبان لتأمين سلامة الرحلة البحرية و لحفظ النفس و البضاعة الموجودة على متن السفينة في عرض البحر بعيداً عن سلطات الدولة، هذه الإختصاصات التي تكمن في سلطة الرّبان بالتحقيق في الجرائم المرتكبة أثناء الرحلة البحرية على ظهر السفينة و كذا سلطته في تأديب طاقم السفينة و توقيع الجزاءات في حالة إرتكابهم لبعض المخالفات ، و التي سوف نتناولها تباعاً .

1/ سلطة الرّبان بالتحقيق في الجرائم

لقد أضفى المشرع الجزائري على الرّبان صفة رجال الضبطية القضائية بالنسبة للجرائم التي ترتكب على ظهر السفينة في عرض البحر، سواء كان مرتكبها أحد أفراد طاقم السفينة أو أحد المسافرين الموجودين على متنها جزائريين كانوا أو أجانب تطبيقاً لأحكام المادة 557 من القانون البحري التي تنص على أنه : " زيادة على ضابط الشرطة القضائية و الأشخاص المذكورين في التشريع المعمول به ، فإن الأشخاص المؤهلين لبحث و معاينة مخالفات أحكام هذا الكتاب هم :

-ريابنة السفن التي إرتكبت على متنها المخالفات.

-المتصرفون في الشؤون البحرية و مفتشوا الملاحة و العمل البحري.

-الأعوان المحلفون التابعون للمصلحة الوطنية لحراسة الشواطئ.

تؤدي الفئتان المهنيتان الأوليان المشار إليهما أعلاه، اليمين الشرعية أمام الجهات القضائية المختصة الموجودة في مكان إقامتهما".

وقد بينت نطاق هذه السلطة المادة 456 من القانون البحري بما نصت عليه من أنه عندما ترتكب جريمة أوجحة على متن السفينة أثناء الرحلة، يستطيع الرّبان بعد إجراء تحقيق يقوم به يتمثل في جمع الأدلّة وإجراء التحريات اللازمة التي لاتحتمل التأخير.

وبعد أن يقوم بتسجيل التحقيق الذي قام به في محضر، يمكن له حبس المتهم بصفة إحتياطية إلى حين وصول السلطات المختصة أو إلى حين وضعه تحت تصرف السلطة المختصة في أول ميناء جزائري تصل إليه السفينة.

كما يمكن للربان أن يتخذ جميع التدابير اللازمة للمحافظة على الأشياء التي تفيد في إثبات الجريمة. فلقد قرر المشرع الجزائري سلطة الربان في إجراء التحقيق ولو بصفة محدودة للحفاظ على الأدلة تمهيداً لمحاكمة المتهم ولمنعه من القيام بأي فعل قد يعرض الأشخاص الآخرين الموجودين على ظهر السفينة للخطر. والأصل للسلطة العامة وحدها الصلاحية للتحقيق في الجرائم، ولذلك لا تتجاوز صلاحية الربان حدود غياب السلطات المختصة، وهذا الغياب هو وحده الذي يبرر تحويل الربان هذه الصلاحيات.

وحرصاً من المشرع على تأكيد ذلك نص صراحة بموجب المادة المذكورة أعلاه على أن تكون صلاحية الربان في إجراء التحقيق إلى حين وصول السلطات المختصة. هذا وقد خولت المادة 562 من القانون البحري للربان في حالة ارتكاب مخالفة أو جنحة أو جناية أن يضع مرتكبها تحت المراقبة على متن السفينة طوال الرحلة .

و لربان السفينة أثناء جمع المعلومات على مرتكب الجريمة في عرض البحر أو في ميناء أجنبي جميع السلطات و الصلاحيات التي يتمتع بها ضابط الشرطة القضائية التي تساعد على إظهار الحقيقة إستناداً لأحكام المادة 566 من القانون البحري التي خولت للربان الحق في القيام بجميع المعاينات و الإستماع إلى جميع الاشخاص و القيام بالمواجهات التي قد تساعد على إظهار الحقيقة ، و الذي يعد محضراً بها طبقاً لأحكام قانون الإجراءات الجزائية . إذ يجب على الربان تحرير تقرير بالإجراءات التي إتخذها ويتم تسليم هذا التقرير إلى النيابة العامة أو أحد رجال الضبطية القضائية في أول ميناء جزائري، ويرفق بالتقرير محضر جمع الإستدلالات والأشياء المضبوطة مع المتهم.

وفي هذا الصدد حرص المشرع على ضرورة نقل السلطات الإستثنائية إلى أصحابها في أول ميناء جزائري ترسو فيه السفينة ضماناً من تعسف الربان الذي قد يحتفظ بالمتهم والمحضر الذي حرره إلى غاية نهاية الرحلة البحرية.

و للربان كذلك الحق في تفتيش البضاعة التي يشتبه فيها طبقاً لأحكام المادة 457 من القانون البحري بقولها: " إذا إشبه في أحد أفراد الطاقم لحمله على ظهر السفينة بضائع ممنوعة طبقاً لأحكام المادة 423 من هذا الكتاب جاز للربان القيام بالتفتيش".

و للربان و تبعاً لنتائج التفتيش و نوع البضاعة المكتشفة ، و ضع تلك الأشياء تحت الحراسة أو بحفظها بطريقة أو بأخرى عن طريق حجزها إذا كانت حيازتها تشكل جريمة أو أنها تهدد صحة أو حياة الأشخاص المبحرين على متن السفينة ، أو تمس بسلامتها أو الحمولة الموجودة على ظهرها ، أو إذا كانت حيازتها ممنوعة التداول في الدولة المقصودة في الرحلة البحرية ، و من شأنها أن تؤدي

إلى فرض عقوبات على السفينة، فللربان الحق في الأمر بإتلافها و هذا تطبيقاً للفقرة الأخيرة من المادة 457 من القانون البحري .

و نظراً للخصائص التي تتميز بها الجرائم البحرية فإنها و في كثير من الحالات و من أجل محاكمة مرتكبيها تستدعي معرفة معمقة بالوسط البحري و كذا شروط و قواعد الملاحة¹¹².

هذا مع الإشارة إلى أن الجرائم التي ترتكب على ظهر سفينة تحمل العلم الجزائري تعتبر و كأنها ارتكبت في الإقليم الجزائري و هذا بغض النظر عن جنسية مرتكبها و من ثم فإن الإختصاص يؤول إلى المحاكم الجزائرية و لكن هذا شريطة أن ترتكب الجريمة في عرض البحر و ليس في المياه الإقليمية لدولة أجنبية أو في ميناء أجنبي، و هذا تطبيقاً 590 من القانون الإجراءات الجزائية. على أن تكون المحاكم التي تختص بنظر الجنايات أو الجنح المرتكبة على ظهر السفينة ، هي المحاكم التي تقع في دائرة إختصاصها الميناء المسجلة فيه السفينة .

أما في حالة ما إذا ارتكبت الجرائم على ظهر السفينة أثناء تواجدها بميناء جزائري فإن الربان ملزم بتبليغ السلطات المختصة لتتولى البحث و التحري و إتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة تطبيقاً للقواعد العامة و لا يحق له مباشرة أي إجراء من الإجراءات المذكورة أعلاه ، بما في ذلك إجراء الوضع تحت الرقابة الذي لا يطبق إلا في البحر أو في موانئ التوقف الأجنبية و ينتهي هذا الإجراء بقوة القانون بمجرد رسو السفينة في ربح ميناء جزائري و هذا ما أكده المشرع الجزائري بموجب المادة 563 من القانون البحري .

2/ سلطة الربان في التأديب و حفظ الأمن

يجمع الفقه و القضاء على أن الربان هو المسيطر على السفينة و الكفيل بحفظ الأمن و الإستقرار و النظام على السفينة، و للربان في سبيل حفظ نظام و أمن السفينة و الأشخاص المسافرين عليها و البضائع المشحونة على متنها و سلامة الرحلة البحرية حق إستعمال القوة الضرورية و الكفيلة و الضامنة لحفظ النظام ، و ذلك بالنسبة لجميع الأشخاص الموجودين على متنها . و له أن يطلب لهذا الغرض معونة الأشخاص المسافرين على متن السفينة ، أو أن يطلب عند الضرورة تدخل السلطات المحلية إذا كانت راسية في ميناء أجنبي¹¹³.

فسلطة حفظ الأمن والنظام والتأديب في السفينة فلقد تمت الإشارة إلى هذه السلطة المادة 452 والمادة 453 من القانون البحري بما قرره من أن لربان السفينة السلطة على كافة الأشخاص المبحرين على متن السفينة، وبذلك يتعين عليه أن يؤمن النظام على متن السفينة وأن يسهر على التنفيذ السليم للرحلة التي شرع فيها. ولهذا الغرض يمكن للربان أن يستعمل جميع الوسائل الضرورية.

¹¹² J. MERLIN ROGER -Les Gens de Mer – Paris - Dalloz-1978.page 146

¹¹³ محمود سمير الشرقاوي - المرجع السابق - ص 254

و لقد أجاز المشرع الجزائري بموجب المادة الموالية 454 من نفس القانون للريّان حين ممارسته لسلطته أثناء الرحلة أن يوقف إحتياطياً أي شخص موجود على متن السفينة يتميز بسيرة خطيرة على سلامة السفينة أو الأشخاص البحريين على متنها أو على الحمولة. و من ثم يملك الريان حق الإيقاف الإحتياطي لرجال الطاقم أو المسافرين جزائريين كانوا أو أجانب، الذين يرفضون طاعة أوامره أو أمر ضابط السفينة ، أو الذين يعملون على إحداث الشغب و الإضطرابات على متن السفينة أو مضايقة الركاب أو يحاولون إتلاف منشآت السفينة أو البضائع المشحونة ،أو يحدث منهم ما يؤدي بصفة عامة إلى الإخلال بالأمن و الإستقرار على ظهر السفينة. لأن الريان في هذه الحالة يعتبر ممثلاً لسيادة الدولة أثناء تواجده بعرض البحر.

إلا أن الحبس الإحتياطي أو الإكراه البدني لا يتخذ من قبل الريان إلا إذا كان الحل الوحيد الكفيل حسب تقدير الريان لحفظ الأمن العام على ظهر السفينة و بعد معاينته أن ترك الشخص المشتبه فيه حراً طليقاً يشكل تهديداً للنظام العام و خطر على سلامة الركاب أو البضائع أو يحول دون تنفيذ وظائف الإبحار من قبل الطاقم بشرط ألا يتعدى الحبس المدة التي تلي وصول السفينة لأول ميناء جزائري أو إلى ميناء البلد الذي ينتمي إليه المحبوس و تطبيقاً لمقتضيات المادة 455 من القانون البحري.

فسلطات الريّان في حفظ الأمن والنظام والتأديب على متن السفينة هي بذاتها سلطات جهاز الشرطة في المحافظة على النظام والأمن العام ومنع الجرائم. ولكن هذه السلطات محددة بالوقت الذي لا يمكن فيه اللجوء إلى الشرطة ، أي أثناء الرحلة البحرية. فإذا أمكن اللجوء إلى الشرطة كأن تكون السفينة في أحد الموانئ الجزائرية، فإنه على الريّان أن يحذر محضراً بالواقعة المنسوبة إلى المتسبب في الإخلال بالأمن والنظام، فيقوم بالتحفظ عليه وتسليمه إلى شرطة الميناء مع التقرير الذي يكون قد حرره لإستكمال الإجراءات من أجل محاكمته فيما بعد. وتسري سلطات الريان في هذا الخصوص في مواجهة جميع الموجودين على متن السفينة من بحارة و مسافرين.

و المشرع الجزائري و بموجب نص المادة 468 من القانون البحري قرر للريان سلطة توقيع الجزاءات التأديبية على رجال طاقم السفينة ، و ذلك في حالة مخالفة أحدهم لنظام الخدمة على متن السفينة و في البر ، و هذا بالتهاون في الخدمة أو الحراسة أو العصيان للأوامر الصادرة من الرؤساء حسب التدرج السلمي، أو التغيب عن السفينة دون ترخيص أو إذن مسبق، أو لعدم مراعاة التعليمات المتعلقة بالأمن و الصحة و شروط العمل و إتلاف المعدات و الأدوات و الأشياء المفيدة للملاحة و المتعلقة بالشحن أو بتفريغ البضائع أو سلامة السفينة و هذا بصفة عمدية ، أو بإدخال أشخاص أجانب و إركابهم على ظهر السفينة دون إذن أو ترخيص مسبق ، أو بإدخال البضائع دون رخصة من المجهز و التي من شأنها تهديد سلامة السفينة أو الأشخاص البحريين على متنها أو حيازة أشياء يخضع نقلها لترخيص خاص من قبل البلطات الجزائرية أو شلطات البلدان التي تتوقف فيها السفينة.

أو السكر على متن السفينة أثناء الخدمة أو السكر العلني خاج السفينة إذا إنجرت عنه فضيحة علنية ، و كذا إحداث الضجيج أو الفوضى و الشجار المتبادل بين أفراد الطاقم ، و هذا تطبيقاً لأحكام المادة 469 من القانون البحري .

و المشرع خول للريان في حالة ارتكاب إحدى المخالفات التي أشرنا إليها أعلاه توقيع إحدى العقوبات الواردة في نص المادة 471 من القانون البحري على سبيل الحصر و المتمثلة فيما يلي: التوبيخ، الإنذار الشفوي أو الكتابي، الإيداع على متن السفينة، التأنيب، المنع من ممارسة وظيفة على متن السفينة لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر إلى عام واحد، الإيقاف عن الخدمة لمدة ستة أشهر بدون راتب أثناء هذه المدة، التنزيل من الرتبة، العزل، الشطب من سجل رجال البحر، السحب المؤقت أو النهائي لشهادة الملاحة.

و هذه الجزاءات وضعت لفرض سيطرته على السفينة ، بكفالة النظام و الأمن فيها و سلامة الرحلة البحرية و للريان الحق في توقيع هذه الجزاءات على طاقم السفينة سواء كان في عرض البحر أو في الميناء، لأن الأمر هنا يتعلق بخدمة السفينة و حراستها أو لدواعي الأمن الداخلي فيها. و هذه الحالات تعتبر سلطة تأديبية للريان فلا يلجأ فيها إلى سلطات الدولة حتى و لو كان في الميناء¹¹⁴.

غير أن الريان لا يوقع الجزاءات على المخالفين إلا إذا أثبت المخالفة بإجراء تحقيق مع المخالف تسمع فيه أقواله و دفوعاته و كذا أقوال الشهود و يدون محضراً بذلك و هذا ما أكده المشرع الجزائري بموجب نص المادة 474 من القانون البحري ، على أنه يجب أن يجرى التحقيق بمعرفة أحد ضباط السفينة حتى لا يكون الريان هو نفسه المحقق الموقع للجزاء ، لأن المنطق القانوني و القواعد العامة تأبى أن يجمع الريان بين سلطة التحقيق و الجزاء¹¹⁵.

و هذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري بموجب نص المادة 592 من القانون البحري الذي أكد على أنه إذا علم الريان بمخالفة ارتكبت على متن السفينة، يقوم فوراً بإجراء تحقيق، ستوجب فيه مرتكب المخالفة حول الوقائع المنسوبة إليه، و يستمع إلى شهود الإثبات و شهود النفي ، و حسب نتائج التحقيق بإستطاعة الريان إما أن يبرئ ذمة المتهم أو يسلب عليه عقوبة تأديبية. و يجب علة الريان أن يدون على الفور في سجل المخالفات طبيعة المخالفة و الإجراءات المتخذة ، على أن يطلع الريان مرتكب المخالفة على هذه البيانات و يطلب منه توقيعها، و إن رفض ذلك يسجل رفضه.

كما أجاز المشرع للريان في حالة ارتكاب مخالفة أو جنحة أو جناية أن يضع مرتكبها تحت المراقبة على متن السفينة طوال الرحلة ، على أن يبقى كل في حجرته ، المخالفون الموضوعون تحت الرقابة من أعضاء الطاقم و الركاب الذين لديهم حجرة شخصية. أما البحار و الركاب الذي ليس لديه

¹¹⁴ محمود سمير الشرقاوي - المرجع السابق - ص 284

¹¹⁵ علي حسن يونس - المرجع السابق - ص 205

حجرة شخصية و الموضوع تحت الرقابة فيوضع في مركز التأديب الذي يخضع مكانه و تهيئته إل موافقة السلطة القضائية المختصة.

و في جميع الحالات و عند وضع المخالف تحت الرقابة يجب أن يقاد إلى سطح السفينة مرتين في اليوم على الأقل و لمدة ساعة في كل مرة. هذا مع الإشارة إلى أن إجراء الوضع تحت الرقابة لا يطبق إلا في البحر و في موانئ التوقف الاجنبية، و ينتهي هذا الإجراء بقوة القانون بمجرد رسو السفينة في ربح الميناء الجزائري¹¹⁶.

المطلب الثاني

مسؤوليات الرّبان

لقد سبق و أن أشرت بأن الرّبان بقدر ما يتمتع بعدة سلطات فإنه تترتب على عاتقه عدة مسؤوليات، قد تكون مدنية أو تأديبية أو جنائية. فبالنسبة للمسؤولية المدنية فهو مسؤول عن أخطائه ولو كانت يسيرة، وهذه القاعدة تتفق مع القواعد العامة. أما إذا خالف الرّبان إلتزاماته المقررة بموجب عقد عمله البحري كان مسؤولاً تأديبياً أمام صاحب العمل-المجهز-. أما إذا خالف الرّبان القواعد المقررة في قانون العقوبات أو القوانين المكملة له كان مسؤولاً جنائياً. وعلى هذا الأساس وفي دراستي لمسؤوليات الرّبان سوف أتطرق أولاً إلى دراسة المسؤولية المدنية للرّبان ثم أنتقل بعد ذلك للحديث عن مسؤولية الرّبان التأديبية ثم عن مسؤوليته الجنائية.

الفرع الأول

مسؤولية الرّبان المدنية

الرّبان مسؤول مدنياً عن خطئه الشخصي فقط، وقد تكون هذه المسؤولية عقدية و التي تقوم على أساس إخلال الرّبان بإلتزام عقدي يختلف باختلاف ما إشتمل عليه العقد من إلتزامات . وقد تكون مسؤولية الرّبان المدنية هي مسؤولية تقصيرية و التي تقوم على أساس إخلاله بإلتزام قانوني واحد لا يتغير و هو الإلتزام بعدم الإضرار بالغير.

ففي المسؤولية العقدية فإن الدائن و المدين هما اللذان بإرادتهما أنشأ هذا الإلتزام السابق و حددا مده، و من ثم رسما مدى التعويض عن الضرر ، فلم يدخل في حسابهما الضرر غير المتوقع، ولم تتصرف إرادتهما إلى التعويض عنه فلا يوجد هناك تعويض.

¹¹⁶ المادة 593 من القانون البحري

إلا أن الأمر غير كذلك في المسؤولية التقصيرية ، لأن الإلتزام الذي ترتب على الإخلال به تحقق هذه المسؤولية هو إلتزام قانوني أي أن القانون هو الذي أنشأه و حدد مدها، ولم تدخل إرادة الطرفين في شئ من ذلك . و من ثم وجب التعويض عن كل ضرر سواء توقعه الطرفان أو لم يتوقعاه، ما دام كان مباشراً، لأن هذا هو الأصل في التعويض ، و لم تتدخل إرادة الطرفين اتوقي التعويض عن الضرر الغير المتوقع .

وفي هذا الصدد لقد نصت المادة 608 من القانون البحري على أنه يتعين على الرّبان ممارسة نشاطاته المهنية بعناية الرّبان النزيه ويكون مسؤولاً عن كل خطأ من خلال ممارسته لمهامه . ومعنى هذا النص أن الرّبان تتم مساءلته عن أي خطأ يرتكبه أثناء ممارسته مهامه حتى ولو كان ذلك الخطأ يسيراً، والذي يعتبر خطأً مدنياً موجباً للتعويض. فالخطأ المدني يتمثل في أي عمل غير مشروع ينشأ عنه ضرر للغير. بمعنى أنه كل ما يقع من إخلال بالواجب القانوني العام الذي يقضي بعدم الإضرار بالغير. ومن ثم فليس هناك حاجة إلى حصر الأعمال المشروعة التي تولد المسؤولية المدنية وللقضاء الحرية في إضفاء أوصاف الخطأ على الإنحراف الذي يمكن أن يكون محلاً للمؤاخذة المدنية¹¹⁷.

والرّبان مسؤول مسؤولية تعاقدية عن إخلاله بالإلتزامات التي يفرضها عليه عقد العمل الذي يرتبط به مع المالك أو المجهز، ومسؤول عن إخلاله بالإلتزامات التي تفرضها عليه نيابته القانونية عن المجهز، إذ أن الرّبان ووفقاً لنص المادة 583 من القانون البحري نائب قانوني عن المجهز، وهذا كما سبق الذكر خارج الأماكن التي تقع فيها مؤسسته الرئيسية أو الفرع وذلك في إطار الإحتياجات العادية للسفينة والرحلة. فإذا قام الرّبان بإبرام عقد بصفته نائباً عن مالك السفينة أو مجهزها فإنه يكون أيضاً مسؤولاً عن أخطائه الشخصية في إبرام العقد أو تنفيذه.

وفي هذا المجال على الرّبان أن يبذل في آدائه لوظيفته الفنية والتجارية عناية الرّبان النزيه، و المقصود بها عناية الرّجل العادي. ولإثبات المسؤولية على الرّبان ، يقع على عاتق المالك أوالمجهز في هذه الحالة إثبات خطأ الرّبان وهذا طبقاً لقواعد القانون العام.

والرّبان مسؤول أيضاً مسؤولية تقصيرية عن أخطائه الشخصية قبل الغير، ويعد من الغير أصحاب البضائع المنقولة إذ لا علاقة تعاقدية مباشرة بينهم وبين الرّبان ، ومن تم يكون لهم حق الرجوع على الرّبان بدعوى المسؤولية التقصيرية بشرط أن يثبتوا خطأ شخصياً من جانبه¹¹⁸ . ولا يسأل

¹¹⁷ عبد الرزاق أحمد السنهوري - الوسيط في شرح القانون المدني الجديد- نظرية الإلتزام بوجه عام ، دار النشر

للجامعات المصرية-1952- ص 753

¹¹⁸ علي جمال الدين عوض -النقل البحري للبضائع- بند 18 ص 23

الرّبان عن أخطاء البحارة لأنّهم يعتبرون تابعين للمجهاز لا للرّبان، إلّا إذا كان خطأ البحار راجعاً إلى إهمال الرّبان فيسأل عن هذا الإهمال.

و لا يسأل كذلك الرّبان شخصياً عن أخطاء المسافرين على ظهر السفينة، إلّا إذا كان هذا الخطأ المرتكب منهم يرجع إلى عدم كفاية الإشراف من جانبه وإهماله في المحافظة على الأمن والنظام. وعلى من أصابه الضرر إثبات وقوع الخطأ من جانب الرّبان - كعدم الإشراف- و إثبات الضرر والعلاقة السببية بينهما¹¹⁹.

ومسؤولية الرّبان المدنية ليست مسؤولية مفترضة بل هي مسؤولية واجبة للإثبات، إذ يقع على عاتق المتضرر من خطأ الرّبان إقامة الدليل على ذلك الخطأ وإثبات الضرر الذي لحق به والعلاقة السببية بين خطأ الرّبان والضرر، وللرّبان بعد ذلك الحق في نفي مسؤوليته وهذا وفقاً للقواعد العامة. ومتى ثبتت مسؤولية الرّبان التقصيرية فإنّه يمكن للمتضرر أن يرجع على المالك أو المجهاز دون الرّبان على أساس مسؤولية المتبوع على فعل تابعه طبقاً لنص المادة 136 من القانون المدني. أو على أساس المادة 93 من القانون البحري التي تجعل المالك أو المجهاز مسؤولاً مدنياً عن أفعال الرّبان أو البحارة متى وقعت منهم أثناء تأديتهم وظائفهم أو بسببها.

الفرع الثاني

مسؤولية الرّبان التأديبية

موضوع المسؤولية التأديبية بوجه عام مختلف عن موضوع المسؤولية الجنائية ، فلكل منهما مجاله وأركانه ، فالمسؤولية التأديبية أساسها مخالفة الموظف الموظف أو العامل لواجبات وظيفته أو عمله ، بينما المسؤولية الجنائية أساسها خروج المتهم عن القوانين الجنائية التي نهى المجتمع عن إتيانها . كما تختلف المسؤولية التأديبية عن المسؤولية المدنية ، حيث أن المتفق عليه فقهاً وقضاءً أن المسؤولية المدنية تترتب عن كل خطأ مهما كان تافهاً متى نشأ عن ذلك الخطأ ضرراً ، في حين أن المسؤولية التأديبية تقتضي قدراً معيناً من الإهمال، و من تم فإن درجة الخطأ في المسؤولية التأديبية أشد منها في حالة المسؤولية المدنية.

و على الرغم من التسليم بالطبيعة العقابية لنظام التأديب ، إلّا أنه لا يختلط مع العقاب الجنائي ، فهذا الأخير عام يسري على جميع الأفراد بما في ذلك الموظفين و العمال ، لأنه يتدخل بالنسبة للأفعال التي ترتبط بممارسة وظيفة ما ، و يؤدي إلى توقيع جزاءات تمس المتهم ليس في وظيفته، بل في حريته و ملكيته ، بعكس النظام التأديبي فهو لا ينطبق إلّا على الموظفين العامين ، و إختلاف

¹¹⁹ سميحة القليوبي ، موجز القانون البحري، مكتبة القاهرة الحديثة ، الطبعة الأولى 1969 ، ص162.

العقابين يؤدي إلى إستقلالهما و يظهر هذا الإستقلال في العديد من التصرفات التي يمكن أن تكون أخطاء تأديبية دون أن تكون جرائم.

و في كثير من الأحيان تكون المخالفة التأديبية تهمة قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجنائية ، قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته أو مقتضياتها أو كرامتها ، و يجب أن يقوم بأداء العمل المنوط به بدقة تحول دون الوقوع في الخطأ¹²⁰.

أما في نطاق العمل البحري نجد نظام التأديب مسألة ضرورية، وقد إستلزمته بصفة خاصة خصوصية علاقة العمل البحري. ولخطورة العمل البحري الذي قد يترتب عليه خسارات جسيمة في الأرواح والأموال فإن المشرع الجزائري قرر جزاءات تأديبية خاصة ، إذ يكون الرّبان مسؤولاً تأديبياً ويعد مرتكباً لخطأ تأديبي عند مخالفته لأحكام القانون البحري والنصوص التطبيقية وخصوصاً ما يتعلق ب:

- 1- قيد البحارة والزامية وجود دفتر الطاقم على متن السفينة.
 - 2- إكمال طاقم السفينة عند الضرورة.
 - 3- الإعتناء بالأشياء التي تركها على متن السفينة أحد أفراد الطاقم المتوفي أو المفقود أو الذي نقل إلى البرّ بسبب مرض.
 - 4- نزول أفراد الطاقم إلى البرّ.
 - 5- حماية القصر وأمن العمل على متن السفينة.
 - 6- تنظيم العمل والتموين والمنامة والحماية الصحية على متن السفينة.
 - 7- مراعاة القواعد المنصوص عليها في الأنظمة البحرية.
- ودون الإخلال بالمتابعة الجزائية، يعاقب الرّبان عن الخطأ التأديبي من طرف مجهز السفينة بإحدى العقوبات التالية :

- 1- التأنيب.
- 2- المنع من ممارسة وظيفته على متن السفينة لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر إلى عام واحد.
- 3- الإيقاف عن الخدمة لمدة ستة أشهر بدون راتب أثناء هذه المدة.
- 4- التنزيل من الرتبة.
- 5- العزل.

بالإضافة إلى العقوبات التي يمكن لمجهز السفينة أن يوقعها على الرّبان، فهناك عقوبة الشطب من سجل رجال البحر والتي يمكن للوزارة المكلفة بالبحرية التجارية أن تصدر قرارها بذلك. وهناك

¹²⁰ أحمد بوضياف - الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر - الطبعة الثالثة - ص 9

عقوبة السحب المؤقت أو النهائي لشهادة الملاحة والتي حددت حالتها وشروطها عن طريق التنظيم¹²¹.

ولا تصدر العقوبات التأديبية إلا بعد إجراء تحقيق وحسب طبيعة وخطورة الخطأ المرتكب، مع الأخذ بعين الاعتبار الأسباب التي دفعت الرّبان إلى فعله وسلوكه العادي على متن السفينة ، وكذلك الضرر اللاحق في مجال نظام أمن السفينة .
وأخيراً نشير إلى أنه تتقدم متابعة الرّبان إذا ما ارتكب خطأً تأديبياً بإنقضاء ستة أشهر اعتباراً من اليوم الذي ارتكب فيه الخطأ.

الفرع الثالث

مسؤولية الرّبان الجزائرية

لقد أورد المشرع الجزائري في القانون البحري في المواد 479 وما بعدها عدة عقوبات جزائية عن الجنح والجنايات والتي يمكن أن يرتكبها الرّبان أثناء تأدية مهامه، وسوف أتطرق في هذا الصدد إلى عرض بعض الجرائم والتي سأتناولها على سبيل المثال لا على سبيل الحصر و التي قد يرتكبها الرّبان، والعقوبة المسلطة على كل جريمة :

أولاً : جريمة الإبحار على متن سفينة غير صالحة للملاحة

المجهز ملزم قبل و عند البدء في الرحلة البحرية بإعداد السفينة إعداداً حسناً لتكون صالحة للملاحة و أن يزودها بالرجال و المؤون اللازمة و أن يعمل على تجهيز العنابر و سائر أقسام السفينة لتكون صالحة لشحن البضائع ، فالصلاحية للملاحة تعني أن تكون السفينة قادرة على تحمل مصاعب الرحلة البحرية المطلوبة و تكون معدة و مجهزة لذلك ، و يترتب على مخالفة هذا الإلتزام تسليط عقوبات على كل مجهز قدم سفينة للرّبان غير صالحة للملاحة ، و سلط عقوبات أيضاً على الرّبان الذي يبحر بإرادته أو بتهاون منه على متن هذه السفينة.

و على هذا الأساس نص المشرع الجزائري في المادة 479 من القانون البحري على أنه يعاقب بغرامة مالية من 50.000 إلى 300.000 دج كل رّبان يبحر بإرادته أو بتهاون منه بسفينة في حالة سيئة للملاحة وغير مجهزة بكفاية وغير معدة أو مموّنة، وكل مجهز يضع تحت تصرفه مثل هذه السفينة. و يعاقب بالحبس من ثلاثة(03) أشهر إلى سنتين(02) وغرامة مالية من 100.000 إلى 600.000 دج إذا كان الفعل المذكور في الفقرة الأولى يضع في خطر السفينة نفسها أو سفن أخرى أو الأشخاص أو الحمولة أو البيئة البحرية.

¹²¹ أنظر المواد 470 و 471 و 472 من القانون البحري الجزائري.

ويتعرض الرّبان للعقوبات المنصوص عليها في المادة 264 من قانون العقوبات ،إذا كان الفعل المذكور في الفقرة الأولى تسبب في جروح إنجر عنها عجز كلي مؤقت .
وإذا نتج عن الفعل المذكور في الفقرة الأولى ضياع السفينة أو جروح تؤدي إلى عجز دائم، تكون العقوبة بالسجن من خمسة(05)إلى عشر(10)سنوات، وفي حالة وفاة شخص أو عدة أشخاص في الوقت الذي كانت فيه العواقب متوقعة تكون العقوبة بالسجن المؤبد¹²².

ثانياً : جريمة مخالفة التنظيمات البحرية

يقصد بالتنظيمات البحرية مجموع القواعد القانونية المتعلقة بالملاحة البحرية ، فهي تشمل مجموع القواعد القانونية التي تنظم الملاحة البحرية بين الدول سواء في وقت الحرب أو في وقت السلم ، و عليه يجب على ربان السفينة إحترام هذه القواعد ، إذ أنه في حالة مخالفتها و نجم عن هذه المخالفة أي أضرار لحقت بالسفينة أو الأشخاص المتواجدين على متنها يتعرض الربان لعقوبات جزائية حسب خطورة الأضرار الناجمة عن هذه المخالفة .

و في هذا الصدد نص المشرع الجزائري في المادة 483 على أنه يعاقب بالحبس من ستة(06) أشهر إلى خمس (05) سنوات وبغرامة مالية من 20.000 إلى 200.000 دج أو بإحدى العقوبتين كل رّبان أو ضابط أو قائد أو أي عضو آخر من الطاقم تسبب في إرتكاب مخالفة للقواعد التي تنص عليها التنظيمات البحرية أو أي فعل آخر من الإهمال تسبب لسفينته أو سفينة أخرى في إصطدام أو جنوح أو تصادم مع عائق ظاهر أو معروف أو تسبب في عطب للسفينة أو حمولتها، أو فيه مساس بالبيئة.

وأضافت نفس المادة في فقرتها الثانية على أنه يعاقب على الفعل المذكور في الفقرة الأولى أعلاه حسب الحالة بالعقوبات المذكورة في المادتين 264 و 442 من قانون العقوبات إذا تسبب في جروح إنجر عنها عجز كلي مؤقت.

¹²² تنص المادة 264 من قانون العقوبات الجزائري على ما يلي:

كل من أحدث عمداً جروحاً للغير أو ضربه أو ارتكب أي عمل آخر من أعمال العنف أو التعدي. يعاقب بالحبس من شهر إلى خمسة سنوات وبغرامة من 500 إلى 10000 دج، إذا نتج عن هذه الأنواع من العنف مرض أو عجز كلي عن العمل لمدة تزيد عن خمسة عشر يوماً .

ويجوز علاوة على ذلك أن يحرم الفاعل من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون من سنة على الأقل إلى خمس سنوات على الأكثر تبدأ من يوم توقيع العقوبة عليه.

وإذا ترتب على أعمال العنف الموضحة أعلاه، فقد أو بتر إحدى الأعضاء أو الحرمان من إستعماله أو فقد البصر أو فقد إبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة أخرى فيعاقب الجاني بالسجن المؤقت من خمس إلى عشرين سنوات .
وإذا أفضى الضرب أو الجرح الذي إرتكب عمداً إلى الوفاة دون قصد إحداثها فيعاقب الجاني بالسجن المؤقت من عشر إلى عشرين سنة.

وإذا كان الفعل المذكور في الفقرة الأولى أعلاه أسفر عن فقدان السفينة أو أدى إلى جروح إنجرعتها عجز دائم، تكون العقوبة بالحبس من سنتين (02) إلى خمس (05) سنوات، وفي حالة وفاة شخص أو عدة أشخاص تكون العقوبة بالسجن من عشرة (10) سنوات إلى عشرين (20) سنة.

أما على المستوى الخارجي ففي فرنسا إن النص الذي يعاقب على الرمي المتعمد للمواد الملوثة في البحر تم النص عليه بموجب المواد 218 و ما بعدها من قانون البيئة ، و الذي تم إصداره تطبيقاً لإتفاقية ماريال Marpel المبرمة بتاريخ 2 نوفمبر 1973 المعدلة بموجب بروتوكول سنة 1978. و تبعاً لذلك فالمواد 218 و ما بعدها تجرم الفعل من كل ريان تتم إدانته برمي مواد ملوثة و هذا خرقاً منه للمواد 15 و 34 من الملحق 1 لإتفاقية ماريال Marpel المتعلقة بمراقبة رمي الهيدروكربور أو تلك المتعلقة بالمادة 13 من الملحق الثاني المتعلقة بمراقبة النفايات الملوثة السائلة المضرة المنقولة الغير المعبئة . هذا مع الإشارة إلى أنه و من أجل عقد لجنة للنظر في هذه المخالفة يجب على السلطات المعنية التحقق أولاً من توافر ثلاث عناصر : طبيعة التلوث المطروح ، علاقة التلوث المطروح بالسفينة و أخيراً خاصية التعمد في طرح هذه النفايات.¹²³

ثالثاً : جريمة التسبب في حادث إصطدام

لقد كان التصادم البحري يخضع لقواعد بحرية عالمية دون إختلاف كبير في البحار، و لكن تدوين و تقنين هذه الاعراف البحرية على شكل قوانين دولية جعلها تبدو أكثر تبايناً ، علاوة على تمسك الدول بتطبيق قوانينها البحرية جعل من الصعوبة بمكان تعيين القانون الواجب التطبيق على دعوى التصادم البحري ، و لذلك كله سعت الدول إلى إبرام إتفاقيات دولية تهدف إلى توحيد القواعد الخاصة بالتصادم البحري.

و لقد عرّف التصادم البحري بأنه إرتطام أو إحتكاك سفينة بسفينة أخرى أو بوحدة عائمة أخرى تسبب إضراراً أو خسائر لواحدة أو أكثر من السفن أو الوحدات المتصادمة . غير أنه يبدو من هذا التعريف أنه لم يحدد مكان وقوع الإرتطام أو الإحتكاك بل ترك المسألة مطلقة ، و مع ذلك لا ينطبق معنى التصادم إذا إرتطمت السفينة بالصخور أو الأرصفة أو المنشآت الثابتة.

أما إتفاقية بروكسل لسنة 1910 الخاصة بتوحيد بعض الأحكام المتعلقة بالتصادم البحري فقد عرفت أنه التصادم الذي يحدث بين سفينتين أو بين سفينة و مركب ملاحه بحرية داخلية بغض النظر عن مكان التصادم . و على ذلك فإن المعاهدة إعتبرت وجود سفينة واحدة في التصادم كافي لإعتباره تصادم بحري، فالتصادم البحري يعتبر قائم طالما وجدت سفينة واحسن مكان حصول الواقعة و هذا ما أخذ به القانون البحري الفرنسي لسنة 1967 و أخذت به أغلب التشريعات العربية¹²⁴. و في حالة

¹²³ L . GRELLET – N.T.G - Pollution Maritime A Linpossible Les Capitaines De Navire Sont Desormais Tenus – Doctrine – DMF N: 765 – Janvier 2015 – Page 4.

¹²⁴ مجلة جامعة بابل – العلوم الإنسانية- المجلد 18- العدد 1 – 2010

وقوع إصطدام بحري يستوجب على الريان أن يستعمل كل ما في وسعه من إمكانيات من أجل إنقاذ السفينة و طاقمها دون أن يعرضهم للخطر.

و تبعاً لذلك نص المشرع الجزائري في المادة 484 من القانون البحري على أنه يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى خمس (05) سنوات وغرامة مالية من 20.000 إلى 100.000 دج كل ريان تسببت سفينته في حادث إصطدام، و كان في مقدوره إنقاذ السفينة وأفراد الطاقم والركاب دون تعريضهم للخطر ولم يستعمل الوسائل التي بحوزته لإنقاذ الطاقم وركاب السفينة المصدومة.

و تطبق نفس العقوبة على الريان الذي ترك مكان الحادث دون أن تمنعه قوة قاهرة. وقبل التأكد من أن مواصلة الإسعاف لن تجدي نفعاً للسفينة الأخرى وطاقمها وركابها أو دون إستئذان مسير عمليات تنسيق البحث وإنقاذ البحريين. وإذا هلك شخص أو عدة أشخاص نتيجة لعدم تنفيذ الواجبات المشار إليها في الفقرتين السابقتين تكون العقوبة بالسجن من عشرة (10) إلى عشرين (20) سنة. و في حالة تصادم سفينتين، يعاقب بالحبس من ستة (06) أيام إلى ثلاثة (03) أشهر وبغرامة مالية من 10.000 إلى 100.000 دج أو بإحدى العقوبتين، ريان كل سفينة مصدومة كان بإستطاعته دون تعريض سفينته أو أعضاء طاقمه أو المسافرين للخطر، أن يطلع ريان السفينة الأخرى على اسم سفينته وميناء الإرساء وميناء الإنطلاق والإتجاه ولم يفعل.

رابعاً : جريمة التسبب في التلوث البحري

البيئة البحرية لها أهمية كبيرة في حياة الإنسان ، و هي بشكل عام تلعب دور هام في تحقيق التوازن المناخي من خلال دورة مياه الأمطار ، إلى جانب دورها في إحداث التوازن الحراري بين اليابسة والمسطحات المائية. وتبدو أهمية البيئة البحرية كذلك من خلال قدرة البحار والمحيطات على المساهمة الفاعلة في ضبط التوازن الغازي للغلاف الجوي بين غاز ثاني أكسيد الكربون و الأوكسجين مما ينتج بيئة بحرية متزنة منتجة تحافظ على التوازن الحراري لكوكب الأرض. و التلوث البحري زادت أخطاره مع ظهور النفط و مشتقاته كمصدر رئيسي للطاقة و الحاجة إلى نقله من موطن إلى آخر أي من مكان إستخراجه إلى مكان إستخدامه و أيضاً إستخدامه كمصدر للطاقة المسيرة للسفن

125

و لذلك إهتم المجتمع الدولي بحماية البيئة البحرية ، بإعتبارها كنزاً للموارد الطبيعية و ملكاً للإنسانية ، من خلال العديد من الإتفاقيات و المعاهدات الدولية التي إستهدفت الحد من ظاهرة التلوث البحري ، و خاصة إذا كان مصدرها ناتج عن كارثة لناقلة البترول أو إلقاء السفن بمخلفاتها النفطية أو تسرب منتجات كيميائية سائلة منها في البحار التي تسير فيها وما يحدثه ذلك من تلوث للبحار و

¹²⁵ أحمد الجمل - حماية البيئة البحرية من التلوث - منشأة المعارف - ص 4 .

هلاك الأحياء البحرية و المواد العضوية التي تقتات بها، و ما يصاحب ذلك كله من تهديد لصحة الأفراد و إضرار بالإقتصاد القومي¹²⁶ .

و من أجل هذا الغرض فإن المشرع الجزائري صادق على العديد من الإتفاقيات والبروتوكولات خاصة بمحاربة ظاهرة التلوث البحري . الأمر الذي أتبعه بسن قوانين جنائية خاصة نصت على تسليط عقوبات قاسية على كل ريان يكون سبباً في إحداث التلوث بالبيئة البحرية مثله نصه في القانون البحري لسنة 1998 المعدل و المتمم للأمر 76-80 المتضمن القانون البحري في المادة 500 منه على أنه يعاقب بالإعدام كل ريان سفينة جزائرية أو أجنبية ، ألقى عمداً نفايات مشعة في المياه التابعة للقضاء الوطني ، كما شدد المشرع على كل ريان سفينة جزائرية أو أجنبية تنقل مواد مشعة أو مزودة بوسائل دفع نووي دخلت المياه الإقليمية الجزائرية دون إخطار السلطات المعنية بتاريخ و وقت دخولها و موقعها و الطريق الذي تسلكه و سرعة السفينة و طبيعة الحمولة . و في حال وقوع حادث لمثل هذه السفينة يعاقب ريانها بالسجن المؤبد.

خامساً : جريمة مخالفة قوانين الإرشاد

الإرشاد البحري Maritime Pelotage هو المساعدة التي يقدمها بحارة متخصصون في مرفئ أو مرسى أو منطقة بحرية معينة لريابنة السفن عند دخول ميناء ما ، أو عند الخروج منه. و يعود الإرشاد البحري إلى أعماق التاريخ فقد مارسه الفينيقيون ، و هو قديم في المؤسسات المرفئية العريقة التي كانت تضع رجالاً ذوي خبرة بحرية محلية في خدمة الريابنة ، ليقدموا إرشادات عن طريقة الوصول إلى تلك المرافئ ، و هم الذين كانوا يسمون بالمرشدين الساحليين. و فيما القليل من المرافئ يعد الإرشاد إلزامياً في مناطق معينة للسفن التي تتجاوز حمولتها أو يتجاوز طولها حداً معيناً.

و قد تناولت الإتفاقية الخاصة بأنظمة الموانئ البحرية المنعقدة في جنيف سنة 1923 موضوع الإرشاد و إحتفظت لكل دولة من الدول المتعاقدة بحقها في تنظيم الإرشاد البحري كما تشاء تطبيقاً لنص المادة 11 فقرة 1.

فعند وصول السفينة إلى منطقة الإنتظار تستقبلها السلطة المختصة ، و بعد أن تعطي السلطة السفينة حرية العمل يتولى المرشد قيادة السفينة لإدخالها الميناء . فإدخال السفينة و ترصيفها و ربطها و إقلاعها من الصلاحيات الحصرية لمرشدي المرافئ و يتم ذلك وفقاً لقواعد يجب إحترامها من قبل ريابنة السفن يترتب على عدم التقيد بها جزاءات نقدية فقط .

¹²⁶ مدحت حافظ إبراهيم ، شرح قانون التجارة البحرية الجديد الصادر بالقانون رقم 8 لسنة 1990 و التشريعات و المعاهدات المكمل له -

دراسة فقهية و قضائية - دار غريب للطباعة - الطبعة الأولى سنة 1991 ص 364 .

غير أنه و أثناء تنفيذ عقد الإرشاد يظل الريان محتفظاً بقيادة السفينة و إدارتها و تنفيذ المناورات و ليس من حقه التنازل عن سلطاته للمرشد ، و عليه أن يرفض تنفيذ ما يشير به المرشد إذا رأى فيه ما يعرض السفينة للخطر، و نتيجة لذلك يكون الريان مسؤولاً شخصياً عن الأضرار التي تصيب الغير من قيادة السفينة ، إما لأنه تخلى عن قيادة السفينة للمرشد أو قصر في الإشراف عليه و مراقبته أو أخذ بتعليماته الغير السديدة¹²⁷.

و على هذا نصت المادة 518 من القانون البحري على أنه مع مراعاة أحكام المادة 172 من هذا الأمر يعاقب بغرامة مالية من 10.000 إلى 500.000 دج كل ريان:

- يدخل سفينته إلى ميناء جزائري أو يخرجها منه دون مرشد .
 - يعيق إركاب وانزال المرشد.
 - يرفض دفع مصاريف الإرشاد.
- وتسلط نفس العقوبة على مسؤول الهيئة المكلفة بالإرشاد التي لا تضع مرشداً في خدمة ريان السفينة الملزمة بالإرشاد.

وتجدرالإشارة في هذا الصدد إلى أنه وطبقاً لنص المادة 172 من القانون البحري فإن الإرشاد إجباري لكل السفن الجزائرية والأجنبية وذلك في الحدود الإدارية لكل ميناء، وهذا بإستثناء السفن التي أعفاها المشرع من إجبارية الإرشاد وهي :

- 1- السفن الشراعية بحمولة أقل من 100طن.
- 2- السفن ذات الدفع الآلي بحمولة صافية تقل عن 100طن.
- 3- السفن ذات الدفع الآلي والمخصصة فقط لتحسين وصيانة ومراقبة الموانئ ومداخلها كالقاطرات والناقلات والجرافات والصنادل البحرية.
- 4- سفن المنارات والعلامات¹²⁸.

¹²⁷ A. Vialard – Revue Precedent – page 196.

¹²⁸ المادة 178 من القانون البحري الجزائري

الفصل الثاني

طبيعة علاقة المجهز بالسفينة و أفراد طاقمها

العامل في البحر معرض لحوادث وأخطار غير متوقعة، و خاصة في مجال صيد الأسماك التي تعتبر مهنة خطيرة بالمقارنة مع المهن الأخرى ، إذ هناك ضرورة للقيام بجهود دؤوبة على جميع المستويات و من جميع الأطراف لتحسين مستوى السلامة و الصحة لدى هذه الفئة من العمال . وعلى ذلك حرصت معظم الدول على تأمين سلامة البحارة وحفظ حقوقهم من خلال الإشراف على عقود استخدامهم .

ففي بريطانيا يتم إبرام العقد بين البحار والمجهز بوجود ممثل عن مجلس التجارة ، ونفس الشيء في الولايات المتحدة الأمريكية بوجود مفوض الملاحين، وفي الأردن تراقب السلطة المكلفة بنظام الملاحة قبل سفر السفينة قيود دفتر البحارة كي تتحقق من أن البحارة النازلين في السفينة يرتبطون بعقود تتلى عليهم الشروط العقدية للتأكد من معرفتهم مضمونه وقبولهم به، ويذكر ذلك على هامش دفتر البحارة¹²⁹.

فأفراد طاقم السفينة يرتبطون بعقود عمل بحرية يتم إبرامها مع شخص يعرف في الأوساط البحرية بالمجهز .

و عليه و من خلال تناولي لهذا الفصل تطرقت أولاً إلى دراسة طبيعة علاقة المجهز بالسفينة بإعتباره صاحب العمل و الطرف الثاني في علاقة العمل البحري ، ثم بعد ذلك تناولت مسألة كيفية إبرامه لعقود العمل المؤدى على ظهر السفينة مع أفراد طاقمها.

المبحث الأول

طبيعة علاقة المجهز بالسفينة

المجهز لفظ يطلق على الشخص الذي يجهز السفينة أي الشخص الذي يزودها بالرجال والوقود والمؤونة اللازمة لسيرها في البحر . والمجهز قانوناً هو الشخص الذي تستغل السفينة بإسمه ولحسابه.

¹²⁹ عبد القادر حسين العطير - الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية- دراسة مقارنة - مكتبة دار الثقافة للنشر

والتوزيع - ص 192.

والذي قد يكون مالكا للسفينة ، سواءاً كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً الذي له حق ملكيتها ويتولى تجهيزها، فيزودها بالموثونة والوقود وجميع الأدوات اللازمة لملاحتها، ويسمى المالك في هذه الحالة المالك المجهز ، وهذا هو الوضع السائد غالباً.

فكثيراً ما يستقل شخص المالك عن شخص المجهز ، و يحدث هذا عندما يؤجر مالك السفينة سفينته غير مجهزة إلى شخص آخر يقوم بإستغلالها لحسابه الخاص ، و في هذه الحالة يطلق على المستأجر تسمية المستأجر المجهز Larmateur-affreteur .

و على هذا فإن مجهز السفينة قد يكون مالكاها و قد يكون مستأجراً لها ، وهذا ما عبرت عنه المادة 572 من القانون البحري الجزائري بقولها: يعتبر مجهزاً كل شخص طبيعي أو معنوي يقوم بإستغلال السفينة بإسمه إما بصفته مالكا للسفينة وإما بناءً على صفات أخرى تخوله الحق بإستعمال السفينة.

غير أنه غالباً ما تجتمع صفتا المالك و المجهز في شخص واحد ، و يحدث هذا عندما يقوم مالك السفينة بتجهيزها لممارسة الملاحة البحرية لحسابه الخاص ، و يطلق على المالك في هذه الحالة المالك المجهز Larmateur- propriétaire .

ويتعين دائماً الفصل بين مفهوم الملكية ومضمون التجهيز، فالملكية مضمون قانوني يعبر عن حق يرد على السفينة، بينما التجهيز مفهوم إقتصادي يعبر عن نشاط تجاري معين. ومالك السفينة معروف في العالم كله - نقصد سفينة النقل البحري أو التجاري- فإسمه مسجل في دفتر تسجيل السفن في وطنه، و في دوريات السفن البحرية العالمية كدوريات اللويدز. أما المجهز فقد يكون غير معروف أو غير ظاهر لأن المتعاملين مع السفينة لا يتعاملون مع مجهزها مباشرة بل يتعاملون مع ربان السفينة أو وكلائها عبر الموانئ وسرعة المعاملات التجارية البحرية لا تمكن المتعاملين مع السفينة من التحقق ما إذا كان مجهز السفينة مالكاً أو مستأجراً لها، ومعرفة مالك السفينة أمر يسير وذلك بالرجوع إلى الإدارات البحرية المختصة بإستعمال إسم السفينة. أما المستأجر فهو أمر غير ظاهر، غالباً ما يكون قاصراً على أطراف العلاقة الإيجارية للسفينة¹³⁰.

و المشرع الجزائري أوجب على المجهز بموجب المادة 573 من القانون البحري ، قبل البدء في إستغلال السفينة أن يقوم بتصريح كتابي في دفتر تسجيل السفن، وفي حالة إستغلال السفينة من طرف مستأجرها يجب أن يحتوي تصريح المجهز على إسم وعنوان مالك السفينة مع تقديمه نسخة من عقد إيجار السفينة الذي يخوله حق إستغلالها .

فمن خلال ما سبق التطرق إليه من خلال مقدمة هذا المبحث فإن من أبرز المسائل التي تثار بالنسبة لمجهز السفينة كطرف أساسي في علاقة العمل البحري هي في الحالة التي يكون فيها هذا

¹³⁰ مدحت حافظ إبراهيم - المرجع السابق - ص 58.

الأخير مالكا للسفينة و الحالة الثانية عندما يكون مستأجراً لها ، و مدى تأثير كل حالة من هذه الحالات على كيفية إبرامه لعلاقة العمل البحري التي تجمعها مع أفراد طاقم السفينة ، و ذلك من خلال التطرق إلى دراسة كيفية إكتسابها من طرف مالكيها سواء كان هذا الأخير مجهزها و بالتالي يكون المالك هو المجهز الذي يرتبط مع البحارة بعقود العمل البحرية ، كما قد تكون السفينة محلاً لعقد إيجار ، والذي قد يقع على سفينة غير مجهزة ، ليتولى المستأجر تجهيزها .

وهذا ما تطرقت إليه من خلال تقسيمي لهذا المبحث إلى مطلبين الأول تناولت فيه مجهز السفينة في حالة ملكيته لها أما المطلب الثاني تناولت فيه حالة إستئجارها لها و مدى تأثير كل حالة على علاقته بأفراد طاقم السفينة .

المطلب الأول

ملكية السفينة من طرف المجهز

يمكن تعريف السفينة بأنها مال منقول قابل للملاحة البحرية ، و بالتالي قابل لمواجهة المخاطر البحرية ، و قد نجم عن ذلك أن تم تنظيم أحكامها بقانون خاص بها. فالسفينة يكمن إعتبارها شيئاً منقول يمكن إستعماله للتنقل داخل مساحات دولية من ميناء إلى ميناء آخر، و من مياه إقليمية إلى مياه إقليمية أخرى مروراً بأعالي البحار¹³¹.

وتعبّر ملكية السفينة عن مفهوم قانوني قوامه تحويل صاحبها سلطات مباشرة على الشيء ، تمكنه من إستعماله و إستغلاله و التصرف فيه، أما التجهيز فيعبر عن مفهوم إقتصادي قوامه إعداد السفينة لممارسة الملاحة البحرية. و على هذا فإن مالك السفينة هو صاحب حق الملكية عليها ، أما مجهز السفينة هو صاحب حق الملكية عليها ، أما المجهز فهو الشخص الذي يتولى إعدادها للإستغلال البحري بتزويدها بالمؤن و الوقود و المعدات ،بالإضافة إلى تزويدها بالعدد الكافي من البحارة الأكفاء.

و السفينة كما عرّفها المشرع الجزائري في نص المادة 13 من القانون البحري هي كل عمارة بحرية أو آلية عائمة تقوم بالملاحة البحرية. ويتضح من هذا التعريف أن هناك عنصرين أساسيين لتحديد مفهوم السفينة، أولهما أنها منشأة و ثانيهما أنها تخصص للملاحة البحرية.

ولقد إستخدم المشرع الجزائري لفظ المنشأة لتحديد مفهوم السفينة لأنها من صنع الإنسان. وبالتالي يستبعد من مفهوم السفن جميع الأشياء التي يمكن الإستعانة بها في الملاحة دون أن تكون من صنع الإنسان كجدوع الشجر .

¹³¹ P. CHAUMETTE -Le Navire ni Territoire ni Personne-DMF 678- Fevrier 2007 Page 99.

و إذا كان يتعين أن تكون السفينة من صنع الإنسان فلا أهمية بعد ذلك لطريقة البناء ولأوصاف السفينة من حيث المتانة والقدرة على مواجهة المخاطر البحرية، ومن حيث الشكل وطريقة التسيير سواء كانت بالشرع أو البخار وأياً كانت نوع الطاقة المستخدمة في تسيير السفينة¹³².

والعبرة كذلك في تحديد مفهوم السفينة تكمن في تخصيصها للملاحة البحرية. ولا يلزم بالضرورة أن تبدأ السفينة في الملاحة البحرية لكي تكتسب وصف السفينة وإنما يكفي أن تكون معدة ومخصصة لغرض الملاحة. ويترتب على ذلك أن المنشأة مكتملة الصنع تعتبر سفينة بمجرد تخصيصها للملاحة البحرية وإن لم تبدأ فيها بعد. وما دام أن هذه المنشأة خصصت للملاحة البحرية فإنها تكتسب وصف السفينة ولا يهم بعد ذلك نوع الملاحة .

فسواء كانت المنشأة مخصصة لأغراض الملاحة الرئيسية من تجارة أو صيد أو نزهة أو بحث علمي أو لأغراض الملاحة المساعدة من قطر أو إرشاد. ولا يهم إذا كانت تقوم بالملاحة بوسيلتها الخاصة أو عن طريق قطرها بسفينة أخرى فإنها كلها تعتبر سفن.

و على هذا فإنني من خلال هذا المطلب سوف قسمت هذا الفرع إلى قسمين الأول خصصته إلى دراسة طرق إكتساب ملكية السفينة ، أما الفرع الثاني سوف خصصته إلى دراسة صور ملكيتها.

الفرع الأول

طرق ملكيتها

السفينة مادام أنها غير ثابتة فإنها تدخل ضمن الأموال المنقولة، إلا أنها وبسبب الطبيعة الخاصة التي تتميز بها عن باقي الأموال المنقولة فإن إكتساب حق الملكية عليها يختلف في بعض أسبابه عن إكتساب ملكية المنقول.

فإلى جانب أسباب كسب الملكية الواردة في القانون المدني كالميراث والهبة والوصية، فإنها تكتسب أيضاً بطرق متصلة بالقانون العام كالإغتنام البحري وهو الإستيلاء على سفن الأعداء زمن الحرب وهو ما يدخل في دراسة القانون الدولي العام. وقد تكتسب ملكية السفينة بالتخلي والترك وهو نقل ملكية السفينة للمؤمن حتى يمكن للمؤمن له الحصول على التعويض كاملاً وهو ما يدخل في دراسة التأمين البحري¹³³. ويضاف إلى هذه الطرق، إكتساب ملكية السفينة بالشراء والبناء. وهي أسباب ملكية السفينة الأكثر إنتشاراً.

¹³² هاني دويلار - الوجيز في القانون البحري (السفينة) - 1993 - ص 50.

¹³³ عبد القادر حسين العطير - نفس المرجع - ص 89.

وقد تطرق المشرع الجزائري إلى أسباب إكتساب ملكية السفينة بالشراء والبناء في المواد 49 وما بعدها من القانون البحري وهذا بخلاف بعض التشريعات العربية التي لم تعالج أسباب إكتساب ملكية السفينة بالبيع والشراء والبناء¹³⁴.

أولاً : بناء السفينة

بناء السفينة سبب من أسباب إكتساب ملكيتها وهو سبب منشئ للملكية وهو لا يختلف كثيراً عن إمتلاك السفينة بطريق الشراء، لأن الشخص الذي يريد إمتلاك السفينة سواء بالشراء أو البناء يجب أن يقوم بنفس الإجراءات أمام السلطة الإدارية البحرية المختصة، كالتصريح الذي يجب أن يقدم لها في ميناء التسجيل الذي سوف تسجل فيه السفينة، وتسلم هذه السلطة رخصة مسبقة¹³⁵.

وإكتساب السفينة عن طريق البناء يعني إنشاء بنية متكامل بمواصفات فنية خاصة تجعله صالحاً للملاحة البحرية، فالأمر يتعلق ببنيان أو منشأة لم يكن لها وجود من قبل، فالبناء ينشيء محل حق الملكية ويؤدي في الوقت ذاته إلى إكتساب ملكية هذا المحل.

ويعتبر عقد بناء السفينة عملاً تجارياً بالنسبة لمتعهد البناء وذلك تطبيقاً للمادة 02 من القانون التجاري. أما بالنسبة إلى طالب البناء فإن الأمر يتوقف على نوع الملاحة التي تخصص لها السفينة بعد تمام البناء. فإن كانت من السفن التجارية كان عقد البناء عملاً تجارياً بالنسبة إلى طالب البناء، أما إذا كانت من سفن الصيد أو النزهة فيكون عقد البناء مدنياً بالنسبة إلى طالب البناء ويأخذ في هذه الحالة وصف العمل المختلط .

و إكتساب ملكية السفينة عن طريق البناء تثير مسألتين مهمتين ، الأولى تتمثل في الطريقة التي يتم بها بناء السفينة ، أما المسألة الثانية فتتمثل في الطبيعة القانونية لعقد بناء السفينة و ما هي النتائج المترتبة عنها:

1/ طرق بناء السفينة :

و لقد جرى الفقه على تحديد طريقتين لبناء السفن ، الأولى و هي الطريقة المباشرة و الثانية و هي الطريقة الغير المباشرة :

أ/ الطريقة الأولى: ففي البداية كان يتولى صاحب الحاجة بناء سفينته التي يعدّها للملاحة البحرية أياً كان نشاطه، وهذه طريقة من طرق البناء والتي تسمى بالبناء المباشر، وهو أن يقوم صاحب المصلحة والذي هو المجهز ببناء السفينة في مكانه الخاص بذلك، فهو الذي يقوم بشراء المواد والمعدات ويتعاقد مع المهندسين والعمال اللازمين للبناء، وهي عقود عادية تتوزع ما بين عقود شراء وعقود عمل، وهذه العقود تخضع لقواعد القانون العام.

¹³⁴ عبد القادر حسين العطير- نفس المرجع - ص 90

¹³⁵ المادة 50 من القانون البحري الجزائري.

ب/ **الطريقة الثانية:** طريقة البناء المباشر و إن كانت قد إتبعت فترة من الزمن بسبب ماتوفره مادياً لمجهر السفينة إلا أنها هجرت حالياً لوجود شركات ضخمة أصبحت تتولى هذه المهمة بشكل متخصص وتجهز لذلك منشآت ضخمة تشتمل على أحواض مائية تساعد في بناء السفينة¹³⁶.
لم يكن ممكناً إستمرار هذه الصورة مع تقدم الفن الصناعي وتعدد عملية بناء السفن، ولذلك ظهر ما يسمى بعملية البناء الغير المباشر. وهي أن يقوم المجهز بالتعاقد مع بنائي السفن لبناء سفينة لحسابه، إذ أنه يشتري سفينة لم توجد بعد. حيث يضع المواصفات التي يريدتها مع التقيد بنماذج السلامة القصوى والصحة والراحة، وفي هذا النوع من البناء إما أن يقوم المجهز بتزويد الباني بالمعدات اللازمة ويقدم البناء جهده، وإما أن يقوم البناء بتقديم المعدات وعمليات البناء وهذا حسب طبيعة عقد بناء السفينة . فهذه الطريقة برزت للوجود بظهور المصانع و المنشآت المتخصصة في بناء السفن. و هذه الطريقة تثير مشكلة الطبيعة القانونية للعقد الذي يكون بين المجهز و الباني.

2 / الطبيعة القانونية :

لقد ثار خلاف بين الفقهاء حول التكييف القانوني لعقد بناء السفينة وفقاً للطريقة الغير المباشرة، فالبعض يرى أن هذا العقد عبارة عن عقد مقاوله ، إلا أن هذا التكييف لم يؤخذ به على أساس أن المقاول ينجز العمل موضوع المقاوله بإشراف و توجيه صاحب البناء أو من ينوب عنه، بينما بناء السفينة لا يتم بإشراف طالب البناء أو من ينوب عنه.

و يجدر بنا أن نشير إلى أنه عندما يتقدم المجهز بطلب بناء سفينة فلا مجال للقول بوجود عقد شراء سفينة ولكن العقد يشكل دائماً إتفاق للشراء، لأن ملكية السفينة التي تكون قيد الإنشاء تبقى للقائم بإنشائها حتى نقل الملكية إلى المشتري¹³⁷.

ولقد إستقر الرأي على تكييف العقد على أنه بيع تحت التسليم. وقد كان الهدف الرئيسي من هذا التكييف هو إخضاع متعهد البناء لأحكام ضمان العيوب الخفية المتعلقة بعقد البيع¹³⁸.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا الرأي بموجب المادة 53 من القانون البحري، فكما سبق الذكر تبقى ملكية السفينة لمتعهد البناء أثناء البناء ولا تنتقل الملكية إلى طالب البناء إلا بقبول تسلمها وهذا بعد قيامه بالتجارب القانونية الإيجابية. إلا أن المشرع الجزائري أجاز للأطراف المتعاقدة الإتفاق على خلاف ذلك كأن يتفقوا على نقل الملكية عبر مراحل على ضوء تقدم البناء.

ولما كانت السفن تكلف مبالغ ضخمة يستغرق بناؤها مدة من الزمن فإن البناء حتى يمكنه الإنتظار لقبض الثمن وغالباً لا يستطيع القائم بالإنشاء تمويل البناء بنفسه، ومن ثم فإنه يلجأ لجهات

¹³⁶ عبد القادر حسين العطير - المرجع السابق - ص 94

¹³⁷ المادة 53 من قانون بحري.

¹³⁸ هاني دويلار - المرجع السابق - ص 70

أخرى طلباً للمساعدة وهذه الجهات إما المشتري أو طرف ثالث يكون عادةً بنك يشترط تأميناً على ما يقرضه.

و إلى جانب ذلك فإن المشتري لا بد له من تأمين على الدفعات التي يدفعها للقائم بالإنشاء خوفاً من إعساره، وهذا التأمين يتم عادةً بوضع شروط بعقد البناء يشترط فيه نقل ملكية أجزاء من السفينة للمشتري على ضوء التقدم في البناء طبقاً للدفعات التي يدفعها من ثمن السفينة¹³⁹.

3 / الآثار المترتبة :

يترتب على إعتبار عقد بناء السفينة بأنه عقد بيع تحت التسليم النتائج التالية :

- أن تبعة هلاك السفينة قبل التسليم تقع على الباني صاحب المصنع ، طبقاً للقواعد العامة التي تقضي بتحمل المالك تبعة هلاك أمواله ، إذ أن ملكية السفينة تبقى تابعة للمالك -البناء- قبل التسليم ، و بديهي أنه يتحمل تبعة هلاكها طالما لم تخرج من ذمته . و لتفادي تلك النتائج جرت العادة في مثل هذه الحالة ، أن يعتمد الباني على تأمين السفينة عند البدء ببنائها حتى لحظة تسليمها للمجهز و هي عائمة في البحر¹⁴⁰. و إن إفلاس الباني سواء كان شركة أو شخصاً تاجراً ، يجعل السفينة ضمن أموال تفلسه، و تكون حقاً للدائنين، و بالتالي لا يجوز للمجهز تسلم السفينة ، و كل ما عليه سوى التقدم كدائن عادي مع بقية الدائنين لأخذ حقوقهم من تفليسه مدينهم الباني. إلا أن طالب بناء السفينة يستطيع التخلص من خطر مزاحمة دائني الباني عند إفلاسه و دخول السفينة في أموال التفلسة ، بتقييد حق رهن على السفينة لحسابه و هي في مرحلة البناء ، و بالتالي فإنه بهذا الإجراء يحق له التقدم على دائني الباني عند إفلاسه.¹⁴¹

وعقد بناء السفينة كباقي العقود بوجه عام، يرتب إلتزامات على عاتق طرفيه، متعهد البناء وطالب البناء. فالأول ملزم للقيام بالأعمال اللازمة لبناء السفينة وإحترام المواصفات التي حددها له طالب البناء، وإذا لجأ متعهد البناء إلى مقاولين من الباطن فإنه يكون مسؤولاً عن أعمالهم.

وعند تمام البناء يكون متعهد البناء ملتزماً بتسليم السفينة بعد القيام بتجربتها الإيجابية كما سبق الذكر، إلا إذا إتفق الطرفان على خلاف ذلك. ويكون متعهد البناء ضامناً لخلو السفينة من العيوب، لذلك فهو يضمن العيوب الخفية التي تظهر في السفينة والتي يكتشفها طالب البناء فيما بعد. حيث أن تسلم طالب البناء للسفينة بعد تجربتها لا يعفي متعهد البناء من ضمان العيوب الخفية، لأن مثل هذه العيوب قد لا يكشف عنها بمجرد تجربة السفينة بعد تمام بناءها. هذا مع الإشارة إلى ضرورة الرجوع

¹³⁹ عبد القادر حسين العطير - المرجع السابق - ص 95

¹⁴⁰ عادل علي المقدادي - المرجع السابق - ص 42

¹⁴¹ رفعت فخري أبادي، الوجيز في قانون التجارة البحرية المصري الجديد، القاهرة، 1992 ص 87

إلى الأحكام الواردة في القانون المدني لتحديد ماهية العيب الخفي والجزاء المقرر له في حالة الكشف عنه.

أما عن التزامات طالب البناء فتمثل أولاً في تسلم السفينة عند تمام البناء. وعادة يتم الإتفاق على ميعاد التسلم وكيفيته والذي يكون في أغلب الأحوال بعد تجربة السفينة. وكذلك قد يتم الإتفاق على ضرورة تحرير محضر بالتسلم موقع من الطرفين.

ويتمثل الإلتزام الجوهري لطالب البناء في دفع الثمن المتفق عليه، وعادة ما يتم الإتفاق على قيام طالب البناء بأداء أقساط دورية من الثمن خلال عمليات البناء. وذلك نظراً للتكاليف الباهضة لبناء السفن مما يساعد متعهد البناء على إنجاز مهمته. وفي مثل هذه الحالة يكون من حق طالب البناء أن يمتلك أجزاء السفينة بتتابع صنعها.

كما يمكن لطالب البناء -حماية لنفسه من مخاطر إفلاس الباني- أن يعقد رهناً على السفينة، فإذا أفلس الباني، أمكن لطالب البناء التقدم في التفلسة وإستفاء مادفعه بإعتباره دائناً مرتبهاً يتقدم على غيره من الدائنين¹⁴².

ثانياً : شراء السفينة

يعتبر عقد بيع أو شراء السفينة من أهم و أشهر طرق إكتساب ملكيتها، فهو عقد يلتزم بمقتضاه بائع السفينة بأن ينقل للمشتري ملكية السفينة في مقابل ثمن يتم الإتفاق عليه في عقد الشراء . و هو كغيره من عقود البيع والشراء التي تقع على الأموال والتي تشترك معها في ضرورة توافر الأركان الرئيسية للعقود من رضا ومحل وسبب، إضافة إلى هذه الأركان هناك شروط شكلية وأخرى موضوعية يجب توافرها في عقد بيع أو شراء السفينة سواء ما تعلق منها بشكلية العقد والإجراءات السابقة له ومنها ما يتعلق بمحل عقد البيع ومنها ما يتعلق بأطرافه.

وفي دراستنا لهذا الموضوع سوف نتطرق تباعاً لدراسة الطبيعة التجارية لعقد بيع السفينة ثم ننقل لدراسة شروط إنعقاد العقد ثم ننتهي إلى دراسة الآثار المترتبة عنه.

1/ الطبيعة التجارية للعقد

إن تطبيق النظرية العامة للعمل التجاري، تؤدي إلى عدم إعتبار عقد شراء السفينة عملاً تجارياً إلا إذا كان الشراء بقصد إعادة البيع، أو بقصد مباشرة نشاط تجاري كإستغلال السفينة في النقل البحري. أما إذا تم الشراء بقصد مباشرة نشاط مدني كملاحة النزهة، فإن عقد الشراء يعتبر مدنياً بالنسبة للمشتري¹⁴³. ويختلف الأمر بالنسبة للبائع، فمن يحترف صناعة السفن أو شرائها بقصد بيعها، يعتبر نشاطه نشاطاً تجارياً، ويعتبر عقد البيع بالنسبة له تجارياً حتى ولو تعلق الأمر بتصنيع سفن النزهة.

¹⁴² جلال وفاء محمد - قانون التجارة البحرية - دار الجامعة الجديدة للنشر - طبعة 1997 - ص 97.

¹⁴³ محمود مختار أحمد بري - المرجع السابق - ص 99.

ويترتب عن ذلك أن عقد شراء السفينة قد يدخل في تعداد الأعمال التجارية المختلطة فيكون تجارياً بالنسبة للمشتري ومدنياً بالنسبة للبائع كبيع الورثة لسفينة يتم شرائها لمباشرة النقل البحري، وقد يكون العكس كبيع تاجر سفن لسفينة يخصصها المشتري للنزهة. فالعقد في هذه الحالة تجاري بالنسبة للبائع ومدني بالنسبة للمشتري.

2 / شروط عقد الشراء

إلى جانب الشروط العامة التي يجب توافرها في عقد شراء أو بيع السفينة ، أورد المشرع الجزائري في القانون البحري شروطاً موضوعية و أخرى شكلية خاصة ينبغي توافرها في عقد شراء السفينة و التي تتمثل فيما يلي:

أ / : الشروط الموضوعية :

الشروط الموضوعية الخاصة هذه ينبغي توافرها في طرفي العقد ، و في محله :

أ/1 : بالنسبة لطرفي العقد : بائع السفينة هو في الأصل مالكا الذي تكون السفينة مسجلة بإسمه في سجل السفينة فرداً كان أم شركة، وقد يقع البيع على كل السفينة أو على جزء منها إذا كانت مملوكة على الشيوع بين عدة أشخاص أو كانت مملوكة لشركة وأراد أحد الشركاء بيع حصته في هذه الشركة. ويمكن أن يتم البيع بواسطة وكيل بوكالة خاصة وهو ما يسمى بالسّمسار البحري، وهو كل شخص طبيعي أو معنوي يلتزم مقابل أجر وبموجب وكالة بالعمل كوسيط لإبرام عقود شراء السفن وبيعها وعقود الإستئجار والنقل البحري والعقود الأخرى التي تتعلق بالتجارة البحرية. ويجب أن تكون وكالة السمسرة البحرية مكتوبة وتحدد فيها بوضوح حقوق و إلتزامات السّمسار¹⁴⁴.

كما أنه يجوز للسّمسار البحري أن يلتزم بالعمل لحساب البائع والمشتري إذا تم تعيينه من قبلهما وفي هذه الحالة يتعين عليه إعلام كل من الطرفين بأنه يتصرف لحسابهما ويتعهد بأنه سوف يعمل بكل نزاهة على أن يأخذ بعين الإعتبار مصالح كل طرف¹⁴⁵.

أما المشتري يجب أن يكون شخصاً جزائرياً طبيعياً كان أو معنوياً وفي حالة ما إذا كان المشتري شخصاً أجنبياً يجب أن يحصل على رخصة مسبقة صادرة عن السلطة البحرية المختصة.¹⁴⁶

أ/2: بالنسبة لمحل العقد: المحل في عقد بيع السفينة هو السفينة بمفهومها القانوني الوارد في نص المادة 13 من القانون البحري. ويشمل السفينة وتوابعها بما في ذلك الزوارق والأدوات والآثاث وكل الأشياء المخصصة لخدمة السفينة. وأحكام عقد بيع السفينة يشمل عقود بيع السفن على إختلاف

¹⁴⁴ المادة 631 من القانون البحري .

¹⁴⁵ المادة 634 من القانون البحري

¹⁴⁶ المادة 51 من القانون البحري .

أنواعها وذلك لعموم الوصف الوارد في نص المادة المشار إليها أعلاه، ويجب تعيين السفينة محل عقد البيع تعييناً دقيقاً بجميع أوصافها المميزة لها .

إلا أن بعض الفقه يرى أنه يجوز بيع السفينة دون أن تكون موجودة وقت التعاقد وهو ما يسمى بالبيع أياً كانت الظروف أو ما يسمى "البيع بشرط الأخبار الحسنة أو السيئة" ويكون في حالة أن طرفي التعاقد لايعلمان أثناء إبرام العقد بوجود السفينة أو هلاكها ويقبل البائع على مثل هذا البيع بثمن منخفض على أن يتحمل المشتري مخاطر هلاكها وهذا البيع هو نوع من أنواع التأمين، إلا أنه يؤخذ على هذا النوع من البيوع أنه ربما كان موجوداً في وقت لم تكن فيه الإتصالات اللاسلكية موجودة بهذا التطورالذي تعرفه الآن¹⁴⁷.

ب/الشروط الشكلية العقد :

نظراً للأهمية التي تتميز بها السفينة فإن المشرع الجزائري أعطى إهتماماً كبيراً لعقد بيع السفينة دون أن يخضع هذا العقد إلى القواعد العامة التي تحكم عقود بيع الأموال المنقولة. حيث أن المشرع الجزائري و في القانون البحري أخضع جميع العقود الناقلة لحق الملكية إلى أن تثبت تحت طائلة البطلان، بسند رسمي محرر من طرف الموثق. ويشترط أن يتضمن العقد نوع السفينة وسعتها ومداخلها ومخارجها وأسماء مالكيها السابقين وتواريخ عمليات نقل ملكيتها المتعاقبة، ويكون قيد هذا العقد إلزامياً في سجل السفينة¹⁴⁸.

و على هذا الأساس فإن الرسمية تعد ركناً شكلياً لازماً لإنعقاد عقد شراء السفينة لا يقوم بدونها، سواء أكان البيع وارداً على السفينة بأكملها أو على جزءاً منها ، و سواء أكان البيع وارداً على سفينة تجارية أو سفينة صيد أو سفينة نزهة و مهما كان حجمها. وإملاك السفينة بطريق الشراء يجب أن يكون بعد الحصول على رخصة مسبقة من السلطة الإدارية البحرية المختصة في ميناء التسجيل الذي سوف تسجل فيه السفينة .

ونظراً للطبيعة الخاصة التي تتمتع بها السفينة كإكتسابها لجنسية مالكةا، فإن المشرع الجزائري إشرط في نقل ملكية سفينة جزائرية أو جزء منها إلى شخص أجنبي رخصة مسبقة صادرة عن السلطة البحرية المختصة.¹⁴⁹

3/ آثار العقد

يترتب على عقد بيع السفينة نقل ملكية السفينة من البائع إلى المشتري، لكن كما سبق وأن ذكرنا فإن العقد وحده لا يكفي كي يترتب هذه النتيجة بل لابد من قيد هذا العقد في سجل السفينة حتى تنفذ

¹⁴⁷ محمود سمير الشراوي - القانون البحري الليبي - المكتب المصري الحديث - ص96 .

¹⁴⁸ المادة 49 من القانون البحري الجزائري.

¹⁴⁹ المادة 51 من القانون البحري.

آثاره في مواجهة طرفيه وفي مواجهة الغير، ويترتب على عقد بيع السفينة إلتزامات على عاتق المشتري و إلتزامات على عاتق البائع.

أ/ : إلتزامات المشتري

يرتب عقد بيع السفينة على عاتق المشتري بتسلم السفينة في الموعد المتفق عليه، وللبيع إعداره إذا إمتنع ويترتب على ذلك إنتقال تبعة الهلاك من البائع إلى المشتري.

ويتمثل الإلتزام الرئيسي للمشتري في دفع الثمن المتفق عليه في العقد عند التعاقد أولاً وقبل تسليم السفينة محل البيع أو المطالبة بها مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك وهذا ماهو متعارف عليه في عقود بيع السفن ، وإذا كان الثمن مستحق الأداء في الحال فللبائع الحق في حبس المبيع حتى يستوفي ماهو مستحق من الثمن أما إذا كان المشتري قد تسلمها فيجوز له طلب فسخ البيع و إسترداد السفينة إلاّ إذا كان المشتري قد باعها لشخص آخر بموجب عقد رسمي و قام بقيد هذا البيع في سجل السفينة كما سبق و أن أشرنا.

ب/: إلتزامات البائع

أما إلتزامات البائع فتتمثل في تسليم السفينة للمشتري بالحالة التي كانت عليها وقت التعاقد -364 من القانون المدني- ويشمل التسليم ملحقات السفينة بما في ذلك الزوارق والأدوات و عدّة السفينة والآلات وكل الأشياء المخصصة لخدمة السفينة¹⁵⁰. كما يضمن البائع عدم التعرض للمشتري في حق يدّعيه الغير على السفينة إذا كان سبب التعرض أو الإستحقاق سابقاً على عقد البيع، كما يلتزم بضمان العيوب الخفية. وعلى العموم تسري في عقد بيع السفينة القواعد العامة الواردة في المواد 351 وما يليها من القانون المدني¹⁵¹.

الفرع الثاني

صور ملكيتها

لم يعالج القانون البحري الجزائري الصور المعروفة لملكية السفينة، تاركاً بذلك الأمر لأحكام القانون العام. إلاّ أن الفقه حدد ثلاث صور لملكية السفينة. فالسفينة بإعتبارها مال منقول ذو طبيعة خاصة يمكن أن تكون مملوكة لشخص واحد وقد تكون مملوكة لأشخاص على وجه الشيوخ وقد تعود ملكيتها للدولة¹⁵².

¹⁵⁰ المادة 52 من القانون البحري.

¹⁵¹ المادة 54 من القانون البحري.

¹⁵² عبد القادر حسين العطير- المرجع السابق - ص 96.

و صور ملكية السفينة تطورت من الماضي إلى الحاضر تبعاً لطريقة صناعتها و قيمتها الإقتصادية ، من ملكية الفرد للسفينة إلى ملكيتها لمجموعة من الأفراد على الشيوخ، إلى ملكية الشركات على الشيوخ للسفن إلى تملك الدولة للسفن .¹⁵³

فصور الملكية في السفينة تتعدد حتى تتلائم مع طبيعتها الخاصة كمنشأة عائمة. بحيث يمكن أن تكون مملوكة لشخص واحد وقد تكون مملوكة لأشخاص على وجه الشيوخ وقد تعود ملكيتها للدولة¹⁵⁴. و لما كانت ملكية الفرد للسفينة آخذة في الزوال بإستثناء بعض سفن الصيد و سفن النزهة، يمكن القول بأن ملكية الشركات للسفن أصبحت هي الصورة الغالبة، نظراً لما يتطلبه إنشاء أو شراء السفن من رؤوس أموال ضخمة، لا تتوفر إلاّ بتجميع الشركاء وتأسيس الشركات ، خاصة شركة المساهمة لما يتوفر لها من قدرة على تجميع الأموال.

و يجدر بي أن أشير إلى أنه مؤخراً تم إنشاء مؤسسات على شكل أشخاص معنوية ، أوجدت طريقة عملية للحياة البحرية المعاصرة تمثلت في مؤسسات مالكة لسفينة وحيدة و هي ما تسمى ب Les Singles Ship Companies¹⁵⁵.

إلاّ أنني إقتصرت في دراستي هذه على تناول صورتين من صور ملكية السفينة و هما : ملكية السفينة على الشيوخ بين عدة أفراد ، و ملكية الدولة للسفن .

أولاً : ملكية السفينة على الشيوخ

لم يهتم المشرع الجزائري و بموجب القانون البحري بتنظيمه لملكية السفينة على الشيوخ كإحدى صور ملكيتها ، تاركاً تنظيمها لأحكام القانون المدني مشيراً فقط في بعض المواد على إمكانية تملكها على الشيوخ ، و هذا عند تنظيمه لأحكام الرهون البحرية كمنصه في المادة 59 فقرة 1 من القانون البحري أنه في حالة الملكية المشتركة على السفينة يجب أن توافق على الرهن أكثرية المالكين الشركاء. و بإعتبار أن ملكية السفينة على الشيوخ هي صورة قائمة و مستقرة من صور ملكية السفن خاصة سفن الصيد و السفن العملاقة التي تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة ، و بإعتبار الشيوخ البحري حالة مألوفة و مستقرة و عادية من حالات الإستغلال البحري على خلاف الشيوخ المدني الذي يعد حالة مؤقتة و مركزاً قانونياً غير مستقر كثيراً ما يكون محل خلاف قضائي حول تقسيمه بالخروج من حالة الشيوخ .

و على هذا سأعرض فيما يلي إلى تعريف الشيوخ البحري و طبيعته القانونية ثم أعرض إلى تبيان كيفية إدارته :

¹⁵⁴ عبد القادر حسين العطير - المرجع السابق - ص 96.

¹⁵⁵ P. BONASSIES et C. SCAPEL - Revue Precedent - Page168-169.

1/ تعريفه

الشيوع حالة يمكن أن ترد على السفينة عندما تكون ملكيتها لأكثر من شخص واحد وبالتالي فيعتبر مالكيها في هذه الحالة شركاء في السفينة على وجه الشيوع¹⁵⁶.

و القانون البحري الجزائري لم يعرف الشيوع البحري إلا أنه وبرجوعنا لأحكام القانون المدني نجد المشرع الجزائري عرّف الشيوع في المادة 713 بقوله أنه إذا ملك إثنان أو أكثر شيئاً وكانت حصة كل منهم غير مقررة فهم شركاء على الشيوع وتعتبر الحصص متساوية إذا لم يقر الدليل على غير ذلك. ويتبين من هذا النص أن الملكية الشائعة تقع على مال معين بالذات يملكه أكثر من شخص واحد. وتتناول هذه الملكية المال الشائع كله غير مقسم، أما حق كل شريك فيقع على حصة شائعة في هذا المال، ومن ثم يكون محل حق الشريك هو هذه الحصة الشائعة. فحق الملكية على المال الشائع هو الذي ينقسم حصصاً دون أن ينقسم المال ذاته.

ولما كان ملاك المال الشائع متعددين، فلا بد من تعيين حصة كل منهم في هذا المال - النصف أو الربع أو الخمس - ، وقد لا تتعين الحصص كأن يشتري عدة أشخاص مالاً على الشيوع دون أن يبينوا حصة كل منهم فيما إشتروه، فعند ذلك تكون الحصص متساوية مادام لم يقر دليل على غير ذلك¹⁵⁷.

والشيوع البحري قد تكون إختيارياً كما في حالة شراء عدد من الأشخاص سفينة لإستغلالها أو القيام ببنائها لنفس الغرض. وقد يكون الشيوع إجبارياً كما لو ترك المورث سفينته لورثته أو أن المالك باع جزءاً منها لشخص والجزء الآخر لشخص ثان، فيصبح الشريكان مالكين للسفينة على الشيوع كل واحد منهما بنسبة حصته.

2/ طبيعته القانونية

لقد ثار الجدل حول طبيعة الشيوع البحري، فلقد إتجه جانب من الفقه في فرنسا إلى إعتبره نوعاً من الشركات مع إختلاف طفيف، ويستندون في ذلك إلى خضوع الشيوع البحري لإدارة الأغلبية مع إتاحة الفرصة للأقلية لطلب بطلان القرارات الصادرة بالأغلبية وهو ما يعد تطبيقاً لفكرة مصلحة الشركة وحماية مصلحة الشركاء المكونين للأقلية.

ولكن الشيوع البحري يختلف عن شركات الأشخاص على أساس أن الإعتبار الشخصي ليس له أهمية كبيرة، وسند ذلك أن موت الشريك في الشيوع البحري لا يؤدي إلى إنقضائه كما هو الحال في

¹⁵⁶ عادل على المقدادي - المرجع السابق - ص 67 و 68.

¹⁵⁷ عبد الرزاق أحمد السنهوري - الوسيط في شرح القانون المدني - حق الملكية، الجزء الثامن - دار إحياء التراث

العربي - ص 796 و 797.

شركات الأشخاص. ومع ذلك فالأمر في نظر البعض لا يتعلق بشيوع عادي قدر تعلقه بفكرة الشركة وذلك لإنتهاء إستلزام الإجماع ومنع إستخدام حق الفيتو - الإعتراض - لأي شريك في الشيوع.

هذا علاوة على أن التوسع في مفهوم الشركة ظهر في فرنسا منذ عام 1978 بحيث أصبح يشمل تجمعات الأشخاص التي تهدف إلى تحقيق نوع من الإقتصاد أو التوفير - الربح - يسمح بإستيعاب الشيوع البحري بوصفه نوعاً من أنواع هذه التجمعات التي تندرج تحت مفهوم الشركة¹⁵⁸.

إلا أنه ما يمكن قوله أنه يصعب إعطاء وصف الشركة لصورة الشيوع البحري، لأن الشركة تنشأ دائماً عن إرادة وإختيار من طرف شركائها، في حين الشيوع البحري قد ينشأ جبرياً كما في حالة الإرث. هذا بالإضافة إلى عدم تمتع الشيوع البحري بسميات الشخصية المعنوية التي تتمتع بها الشركة.

لذا فضل القول بأن الشيوع البحري هو نوع من الملكية الشائعة والتي تخضع للقواعد العامة الواردة في القانون المدني، وهذا في الكثير من المواضيع التي لم يورد بشأنها المشرع نص في القانون البحري.

3/ أحكامه

المشرع الجزائري لم يتطرق في القانون البحري الجزائري إلى تنظيم أحكام الشيوع البحري من حيث إدارته و كذا حقوق و إلتزامات أطرافه و إنقضائه تاركاً هذه المسألة لأحكام القانون العام بموجب المواد من 713 و ما يليها من القانون المدني و التي سوف نحاول تبينها فيما يلي:

أ/ إدارته : بالرجوع لقواعد القانون المدني وخاصةً المادة 715 من القانون المدني نلاحظ بأن المشرع خول إدارة المال الشائع لجميع الشركاء مجتمعين مالم يوجد إتفاق يخالف ذلك، و من ثم فإن إدارة الشيوع البحري تتخذ إحدى الصورتين :

الصورة الأولى تتمثل في إدارة الشيوع البحري بواسطة جميع الملاك في هذه الصورة يقوم جميع الملاك على الشيوع بإدارة السفينة ، فإن عرضت مسألة معينة و أجمعوا بشأنها على إتخاذ قرار معين يؤخذ به ، أمّا إذا اختلف الرأي بصددها ، ففي هذه الحالة يكون ملزماً للجميع كل ما يستقر عليه رأي أغلبية الشركاء وتحسب الأغلبية على أساس قيمة أنصبة كل شريك في السفينة، فقد يكون نصف الأنصبة ملكاً لشريك واحد وباقي الأنصبة لباقي الشركاء.

وللشركاء الذين يملكون ثلاثة أرباع السفينة المشاعة أن يقرروا في سبيل تحسين الإنتفاع بهذه السفينة من التغيرات الأساسية والتعديل في الغرض الذي أعدت له، كالقرار المتعلق بتغيير غرض

¹⁵⁸ محمود مختار أحمد بريري- المرجع السابق - ص 186.

السفينة من النقل البحري إلى الصيد، فيجب على هؤلاء الشركاء أن يعلنوا على قرارهم إلى باقي الشركاء.

والمشرع الجزائري وحرصاً منه على مصالح الأقلية وتمكينهم من مواجهة تعسف أو إنحراف الأغلبية وخاصة وأنه مع الإعتداد بملكية الحصص، فقد يملك شريك واحد في الشبوع ثلثي الحصص مثلاً وبالتالي يصدر قراراته، فقد خول المشرع للأقلية المعارضة على هذه القرارات إمكانية الطعن فيها أمام المحكمة الواقعة بمكان تسجيل السفينة وذلك خلال شهر من تاريخ الإعلان عن القرار المطعون فيه، و في هذه الحالة فللقاضي المعروض أمامه النزاع السلطة التقديرية فيما يتعلق بالحكم بالإبقاء على قرار الأغلبية المطعون فيه أو إلغائه، كما لا يرتب الطعن على قرار الأغلبية وقف تنفيذه تلقائياً ، بل يجب التقدم بدعوى إستعجالية للمطالبة بتوقيف سريان هذا القرار بصفة مؤقتة إلى حين الفصل في دعوى إبطال القرار المرفوعة أمام قاضي الموضوع و هذا اعتماداً على قواعد الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائرية.

أما الصورة الثانية فتتمثل في إدارة الشبوع البحري بواسطة مدير معين، ففي هذه الصورة يتم تعيين مديراً للشبوع لإدارة السفينة ، فالمالكون على الشبوع و بسبب تمتعهم بالحرية الكاملة في إستغلال السفينة أو السفن المملوكة لهم، فقد يتفقوا على أن يقوم بإدارة السفينة شخص منهم أو من غيرهم أكثر إماماً بالعمل البحري لإستغلال السفينة ويسمى هذا الشخص بالمجهز المدير، ويصدر قرار إختيار المدير بشرط أغلبية المالكين، و إذا لم توجد الأغلبية فللمحكمة بناء على طلب أحد الشركاء ، أن تتخذ التدابير اللازمة ، و لها أن تعين عند الحاجة من يدير المال الشائع¹⁵⁹.

و إذا تولى أحد الشركاء الإدارة دون إعتراض من الباقيين عد وكيلاً عنهم. والمجهز المدير تكون له صلاحية التمتع للقيام بجميع الأعمال التي يتطلبها إستغلال السفينة كتعيين الرّبان والبحارة، وأن يعقد تأميناً عليها كما يمثل أصحاب السفينة أمام القضاء في كل ما يختص بالتجهيز والرحلة.

غير أنه يستثنى من الصلاحيات السابقة المخولة لمدير الشبوع البحري بيع السفينة أو رهنها أو أن يرتب أي حق عيني آخر عليها أو تأجيرها لمدة تجاوز الثلاث سنوات¹⁶⁰ إلا بتفويض خاص من أصحابها إذ لا تقع هذه التصرفات في نطاق سلطات مدير الشبوع إلا بإذن صادر عن الأغلبية القانونية المقررة ، كما أنه يجوز لأصحاب السفينة تقييد تصرفات المجهز المدير بتعليمات خاصة تصدر إليه.

و يترتب على قيام مدير الشبوع بأحد التصرفات السابقة دون الحصول على إذن مالكي السفينة بالأغلبية القانونية المقررة جواز تمسك الملاك قبل الغير بتجاوز المدير لسلطته القانونية ، و طلب

¹⁵⁹ المادة 716 من القانون المدني

¹⁶⁰ في القانون البحري المصري محددة بسنة.

إبطال التصرف لسريان هذا القيد الوارد على سلطة المدير في مواجهة الغير لأنه قيد فرضه القانون.¹⁶¹

أما إذا وضع المشتاعون قيوداً أخرى على سلطات المدير كإستلزام إذنهم أو موافقتهم على عقود النقل لأنواع معينة من البضائع، فهذه القيود الإتفاقية لا يحتج بها على الغير ومن تم لا يستطيع بقية المالكين على الشيوخ التنصل من إلتزاماتهم الناشئة عن العقود التي أبرمها المدير متجاوزاً حدود سلطاته ولهم بذلك حق الرجوع على المدير.

و يتعين على مدير الشيوخ ، بصفته وكيلًا بأجر عن المالك على الشيوخ ، إدارة الشيوخ بما تمليه عليه هذه الصفة من إلتزامات و ما تحمله من مسؤوليات منها إحترام قرارات موكله، و إلتزام حدود وكالته ، و تقديم حساب لموكله عن إدارته ، و مسؤوليته عن الأخطاء التي يرتكبونها في إدارتهم.¹⁶²

ب/ الحقوق و المسؤوليات:

فكما سبق و أن ذكرنا الأصل في إدارة الشيوخ البحري يكون بواسطة جميع المالك على الشيوخ ، بحيث تتخذ القرارات المتعلقة بإستغلال السفينة بالأغلبية القيمية البسيطة عند الإنقسام في الرأي، كما يتم تعيين المدير أو المديرين بنفس الأغلبية ، و عند عدم تعيين مدير للشيوخ يعتبر كل مالك في الشيوخ مديراً له ، بالإضافة إلى أن بيع السفينة أو رهنها يتم بموجب أغلبية مالكي ثلاثة أرباع السفينة على الأقل ، هذا مع إمكانية الأقلية في الشيوخ و كما سبق و أن ذكرنا الإعتراض على قرارات الأغلبية أمام المحكمة الواقعة بمكان تسجيل السفينة وذلك خلال شهر من تاريخ الإعلان عن القرار، و ذلك حماية للأقلية من إنحراف الأغلبية.

هذا مع الإشارة إلى أن لكل مالك في الشيوخ نصيباً في الأرباح الصافية الناتجة عن إستغلال السفينة بنسبة حصته في ملكيتها ما لم يتفق على غير ذلك و بالمقابل يتحمل كل شريك في الشيوخ جزء من الخسائر الناتجة عن الإستغلال بنسبة حصته في السفينة ما لم يتفق على خلاف ذلك ، فالقاعدة إذن في إقتسام الأرباح و تحمل النفقات و الخسائر هي توزيعها بينهم بنسبة حصة كل منهم في ملكية السفينة ما لم يتفقوا على إتباع قاعدة أخرى.

كما أن كل مالك مشتاع لحصة شائعة في السفينة له في حدود هذه الحصة كافة سلطات المالك إلا أنه وحفاظاً على الإعتبار الشخصي للمالك في الشيوخ ، فإن المشرع رخص حرية بيع الحصص فيما بين المشتاعين، أما في حالة البيع لأحد من الغير فيتم إخضاع البيع لأحكام الحق في الشفعة لبقية المشتاعين، ولذلك يلتزم المشتاع البائع لخصته لشخص غريب عن الشيوخ بإخطار بقية المشتاعين على أن يتضمن هذا الإخطار بيان ثمن البيع المتفق عليه.

¹⁶¹ رفعت فخري أبابير - المرجع السابق - ص 113

¹⁶² R .RODIERE - Le navire - Dalloz - 1980 - Page 61-62.

ويكون لكل مشتاع الحق في إسترداد الحصة بالإفصاح عن ذلك خلال 30 يوماً من إخطاره - المادة 799 من القانون المدني- ويعلن رغبته لكل من البائع والمشتري مع دفع الثمن والمصاريف أو عرضهما عرضاً حقيقياً وفقاً للقانون. وإذا تعدد المستردون فيتم تقسيم الحصة محل البيع بينهم بنسبة حصصهم. و يجب أن يكون التصريح بالرغبة في الشفعة بعقد رسمي وإلا كان هذا التصريح باطلاً ، ولا يحتج بالتصريح ضد الغير إلا إذا كان مسجلاً في سجل السفن الذي تم فيه تسجيل السفينة. وفيما يخص مسؤولية الملاك المشتاعين عن ديون السفينة فإنهم يسألون متضامين عن الديون التي تنشأ عن إستغلال السفينة و لا يحتج بأي إتفاق مخالف في مواجهة الغير. و يتضح من خلال ما سبق ذكره من أحكام، أن الملاك على الشيوخ يكتسبون جميعاً وصف المجهز لأن إستغلال السفينة يتم لحسابهم جميعاً.

ج/ إنقضاء الشيوخ البحري:

ينقضي الشيوخ في ملكية السفينة بهلاك السفينة أو بعدم صلاحيتها للملاحة ، أو بتجمع الحصص كلها يد أحد الشركاء عند شرائه لجميع الحصص حيث تصبح السفينة مملوكة له وحده ، أو في حالة بيع السفينة إختيارياً بإتفاق الشركاء على بيع حصصهم لشخص آخر. و يمكن أن ينتهي الشيوخ أيضاً عن طريق القضاء إذ ثارت خلافات فيما بين الشركاء حول إستغلال السفينة فلمهم أن يطلبوا من القضاء إنهاء حالة الشيوخ ببيع السفينة مباشرة بالمزاد العلني لعدم إمكانية إقتسامها. أو بناء على طلب الحاجزين على السفينة أو على حصص تمثل أكثر من نصفها.

وعلى العموم يطبق في إنهاء حالة الشيوخ في ملكية السفينة قواعد القانون المدني الخاصة بقسمة الأموال المشتركة الغير القابلة للقسمة.

ثانياً : ملكية الدولة للسفينة

إزداد تدخل الدولة و أشخاصها المعنوية العامة في هذا العصر في مجال التجارة البحرية ، نظراً لما يمثله هذا المجال من أهمية إقتصادية، و لم تعد ملكية الدولة للسفن تقتصر على ملكية السفن الحربية ، وسفن الخدمة العامة من سفن التفتيش و سفن الإرشاد و غيرها بل إمتدت ملكية الدولة للسفن لتشمل ملكية السفن التجارية من سفن نقل البضائع و سفن نقل الركاب. و تلاشت فكرة الدولة الحارسة و الدولة القاضية لتحل محلها فكرة الدولة المجهزة و الدولة الناقلة، حيث قامت الدولة بتملك اساطيل النقل البحري و شركات الملاحة البحرية ، و قامت بإستغلالها بنفسها شأنها في ذلك شأن الأشخاص و الشركات الخاصة.

فالأكثر شيوعاً و هي حالة عندما يكون المجهز عبارة عن مؤسسة أغلبية أسهمها أو كلها تكون ملكاً لدولة واحدة . البعض منها تم إنشاؤها مباشرة من طرفدولة معينة ، هذه الظاهرة نجدها أكثر في

الدول التي هي في طريق النمو ، كما هو الشأن بالنسبة للشركة الوطنية الجزائرية للملاحة CNAN و كذلك الشركة المغربية للملاحة COMANAV.¹⁶³

و لقد إنتشرت ظاهرة تملك الدولة للسفن منذ الربع الأول للقرن التاسع عشر، فالدولة تستخدم السفن في أغراض شتى، فالأسطول البحري الحربي يشكل قوة للدفاع عن أراضي الدولة في أوقات الحروب والأزمات الوطنية والدولية . غير أن ظاهرة تملك الدولة للسفن لم تعد قاصرة على السفن الحربية والسفن العامة. ذلك أن الدولة قد دخلت ميدان التجارة فأصبحت تملك سفناً تجارية تستخدم في عمليات الإستغلال البحري لما يدره من دخل ولما يمثله من ركيزة للإقتصاد القومي¹⁶⁴.

ومن تم تصنف السفن التي تمتلكها الدولة إلى ثلاث فئات:

-الفئة الأولى هي السفن الحربية التي تشكل أسطول الدولة الحربي ويستعمل للدفاع عن حدود الدولة البحرية وحراسة الشواطئ زمن السلم .

-الفئة الثانية مختصة لخدمة المرافق العامة كزوارق الجمارك وقوارب الحراسة والأمن، و الإرشاد

-الفئة الثالثة هي السفن التجارية التي تستغلها الدولة لأغراض تجارية و التي هي موضوع بحثنا .

وفي هذا الصدد يجدر بنا أن نشير إلى أنه إذا كانت السفن الحربية ، و السفن المخصصة لخدمة عامة لا تخضع لأحكام القانون البحري و إنما لأحكام القانون العام فضلاً عن تمتعها بالحصانة القضائية ، حيث لا يجوز مقاضاة الدولة بشأنها أمام محاكم دول أجنبية ، و الحصانة ضد إجراءات التنفيذ الجبري ، حيث لا يجوز توقيع الحجز التحفظي أو التنفيذ عليها ، فإن جدلاً قانونياً قد ثار بشأن مدى تطبيق هذه الأحكام على السفن التجارية المملوكة للدولة الأمر الذي أدى إلى خلافات قضائية بشأن حل هذه المسائل ، حول مدى خضوعها لأحكام القانون البحري و للقانون الخاص بوجه عام، ومدى تمتعها بالحصانة التي تحول دون الحجز عليها ومقاضاتها. وحول هذا الموضوع إنقسم الفقه إلى إتجاهين:

فالإتجاه الإنجليزي يأخذ بحصانة سفن الدولة فلا يجوز مقاضاة سفن أجنبية أمام القضاء الوطني ولو كان الأمر يتعلق بسفن تجارية غير أن هذا الإتجاه قد أحاطه الغموض والشك في أحكام القضاء الإنجليزي اللاحق التي تقرر فيها التمييز بين سفن الدولة التي تقوم بواجبات عامة وسفن الدولة لأغراض تجارية¹⁶⁵.

¹⁶³ P. BONASSIES et C. SCAPEL – Revue Precedent – Page 169.

¹⁶⁴ جلال وفاء محمددين – المرجع السابق – ص 105.

¹⁶⁵ عبد القادر حسين العطير – المرجع السابق – ص 102

أما الإتجاه الفرنسي فيذهب إلى إسباغ الحصانة على سفن الدولة التي تمارس نشاطاً عاماً دون سفن الدولة الذي تمارس نشاطاً تجارياً بإعتبارها شخصاً خاصاً، ومقاضاة الدولة عن مثل هذا النشاط التجاري يكون أمام المحاكم العادية دون المحاكم التجارية لأن الدولة لا تكتسب صفة التاجر¹⁶⁶.

مما أدى بالمجتمع الدولي إلى إبرام معاهدة بروكسل في 10 أبريل 1926 بشأن حصانة سفن الدولة و قد عدلت هذه المعاهدة بمقتضى بروتوكول موقع في بروكسل في 24 يناير 1934 . و لقد فرقت معاهدة بروكسل بين نوعين من السفن المملوكة للدولة :

1/ السفن الحربية و السفن المخصصة لخدمة عامة

فهذا النوع من السفن تتمتع بالحصانة المقررة بمقتضى أحكام معاهدة بروكسل - طبقاً لنص المادة الثالثة الفقرة الأولى بقولها : السفن الحربية و اليخوت الحكومية، و سفن الرقابة ، و سفن المستشفيات ، و سفن المساعدة، و سفن التموين و غير ذلك من السفن التي تملكها إحدى الدول و التي تكون مخصصة وقت نشوء الدين لخدمة حكومية و غير تجارية.

و لا يشترط لكي تتمتع المنشآت القائمة سائلة الذكر بالحصانة المقررة في المعاهدة أن تكون مملوكة للدولة بل يكفي أن تستغلها الدولة لتأدية خدمة عامة ، كأن تؤجر الدولة إحدى السفن للقيام على خدمة أحد مرافقها ، و لإثبات ذلك يكفي أن يقدم ممثل الدولة صاحبة السفينة إقراراً يثبت لها هذه الصفة ، و ذلك تطبيقاً لنص لمادة الخامسة التي تقضي بأنه: يمكن للدولة مالكة السفينة أو التي تستغلها أن تثبت صفة سفينة أو ملكيتها بشهادة موقع عليها من ممثلها الدبلوماسي في الدولة التي ينظر النزاع أمام محاكمها.

و تتمثل الحصانة التي قررتها المعاهدة في عدم خضوع السفن الحربية و السفن المخصصة لخدمة عامة لقواعد قانون التجارة البحرية التي تطبق على السفن الخاصة و بالتالي لا يجوز توقيع الحجز عليها ، كما لا تخضع هذه السفن لقواعد الإختصاص القضائي التي تسري على السفن الخاصة بحيث يجوز لكل دولة التمسك بحصانة سفنها العامة و بعدم خضوعها لإختصاص محكمة أجنبية.

و مع ذلك فإن المعاهدة قررت فقدان هذا النوع من السفن لهذه الحصانة في حالات معينة و بشرط لجوء أصحاب الشأن إلى محاكم الدولة صاحبة السفينة أو المستغلة لها ، و هذه الحالات نصت عليها المادة الثالثة من المعاهدة و هي :

- الدعاوي المتعلقة بالتصادم أو الحوادث البحرية الأخرى.
- الدعاوي المتعلقة بالمساعدة و الإنقاذ و الخسارات العمومية .

¹⁶⁶ عبد القادر حسين العطير - نفس المرجع - ص 102.

- الدعاوي الناشئة عن الإصلاحات أو التوريدات و كذلك جميع الدعاوي الناشئة عن العقود المتعلقة بالسفينة .

2/ السفن التجارية المملوكة للدولة

لم تفرق المعاهدة بين هذا النوع من السفن المملوكة للدولة و السفن المملوكة للأشخاص و الشركات الخاصة ، و ذلك لأن الدولة و هي تقوم بإستغلال هذه السفن إنما تباشر نشاطاً من النوع الذي يمارسه الأشخاص و الشركات الخاصة، ومعنى ذلك أنه يتم معاملة سفن الدولة على قدم المساواة مع السفن المملوكة للقطاع الخاص.

و بالتالي فقد وجب توحيد المعاملة و إخضاع الدولة المجهزة لهذا النوع من السفن لنفس الإلتزامات المترتبة على إستغلال السفينة، و عدم تمتعها بحصانة خاصة ، حيث يجوز الحجز عليها، كما تخضع لإختصاص القضاء الوطني في مختلف الدول و تطبق عليها أحكام القوانين البحرية الوطنية . و ذلك تطبيقاً للمادة الأولى من المعاهدة التي تنص على أن : السفن البحرية التي تملكها الحكومات أو التي تستغلها و الشحنات المملوكة لها و ما تنقله السفن الحكومية من شحنات و ركاب ، و كذلك الدولة التي تملك هذه السفن أو تستغلها ، تخضع فيما يختص بالمطالبات المتعلقة بإستغلال هذه السفن و نقل هذه الشحنات لنفس قواعد المسؤولية و نفس الإلتزامات التي تسري على السفن و الشحنات و الأمتعة المملوكة للأشخاص.

كما نصت المادة الثانية من المعاهدة بخضوع هذه السفن للإختصاص القضائي الوطني بقولها: تسري على هذه المسؤوليات و الإلتزامات فيما يتعلق بإختصاص المحاكم و الدعاوي و المرافعات نفس القواعد المقررة للسفن التجارية و الشحنات الخاصة و لأصحابها . هذا مع الإشارة إلى أنه يجوز للدولة طبقاً لنص المادة الرابعة من المعاهدة التمسك بكل وسائل الدفاع و الدفع بالتقادم و تحديد المسؤولية التي يتمتع بها الافراد .

أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري فيما يخص هذه المسألة فمن خلال الفقرة الخاصة بدعاوي التعويض عن الأضرار الناجمة عن الحوادث البحرية إذ أخضع النزاعات المتعلقة بالتعويض عن الأضرار المنجزة عن تصادم السفن في البحار دون تمييز بين سفن الدولة و سفن الخواص للقانون الجزائري إذا كان هذا التصادم حاصلًا في المياه الإقليمية الجزائرية، ولقانون البلد الذي تحمل السفينة رايته إذ كانت السفن المتصادمة ترفع نفس الراية وهذا بغض النظر عن المياه التي وقع فيها التصادم¹⁶⁷، وهذا بإستثناء سفن البحرية الوطنية و سفن حراس الشواطئ و السفن التي تعمل في

¹⁶⁷ المادة 287 من القانون البحري الجزائري.

المصلحة العمومية والتي لا يمكن رفع دعوى التعويض عن الأضرار الناجمة عن تصادم هذه السفن مع سفن أخرى إلاّ أمام القضاء الجزائري فقط¹⁶⁸.

وهذا ما يدعوني إلى القول بأن المشرع الجزائري أخضع السفن العامة إلى القضاء الوطني فيما يتعلق بدعاوي الغير عليها، أما السفن المملوكة للدولة لأغراض تجارية فقد أخضعها لما تخضع له السفينة المملوكة للقطاع الخاص من أحكام وقواعد ، و هذا وفق ما جاءت به إتفاقية بروكسل لسنة 1926 الخاصة بحصانة سفن الدولة.

المطلب الثاني

إستتجار السفينة

في القديم كان التجار يعتمدون إلى شراء سفن خاصة بهم و يجهزونها بما تحتاجه لنقل بضائعهم عبر البحار، و لكن في تلك الفترة السفن كانت صغيرة الحجم و محدودة من متطلباتها من التجهيزات و المعدات. و في مرحلة ثانية توسعت فيها التجارة والصناعة و ما رافق ذلك من تخصص في العمل أصبحت السفن ملكاً لأشخاص ليسوا في حاجة دائمة إليها لنقل بضائعهم فأصبحوا يضعونها في خدمة الغير، و بهذا أصبح التجار الذين يرغبون في نقل بضائعهم عبر البحر يلجؤون الى استتجار السفن من أصحابها سواء بصورة فردية أو جماعية عندما تكون السفينة أكبر من حاجيات تاجر واحد. فإذا كان الإستغلال المباشر للسفينة في عمليات النقل البحري عن مالكيها هو أوسع صور إستغلال السفن إنتشاراً و أقدمها تنظيمياً بواسطة معظم التشريعات البحرية ، فإن ذلك لا ينفى أهمية عملية إيجار السفن و إنتشارها في العصر الحديث ، ذلك أن إستغلال السفينة مباشرة بمعرفة مالكيها يستلزم نفقات طائلة و تحيط به المخاطر و الإحتمالات خاصة بالنسبة للملاحة الجواله أو ما تسمى بالملاحة الغير منتظمة التي تعتمد على فرص العرض و الطلب دون أن تخضع لبرامج محددة مقدماً، بالإضافة إلى الحاجات الإقتصادية المتغيرة لبعض الشركات أو المنشآت التجارية الكبرى التي تتعامل في المواد الأولية كالفحم و البترول و الفوسفات و غيرها ، و التي لا تحتاج إلى تملك السفن بصفة دائمة بقدر حاجتها إلى إستتجار سفينة أو جزء منها لتصدير هذه المواد أو إستزادها، بل أن العصر الحديث يشهد ظاهرة إستتجار بعض شركات النقل البحري نفسها لسفن شركات أخرى لمواجهة طلبات النقل الواردة إليها في مواسم و أحوال معينة حيث يعجز أسطولها عن تلبيةها.¹⁶⁹

¹⁶⁸ المادة 292 من القانون البحري الجزائري.

¹⁶⁹ عاطف محمد الفقي- قانون التجارة البحرية- دار الفكر الجامعي - سنة 2007 - ص 430

و قد شهد إستئجار السفن تطورا ملحوظا خلال القرون الأخيرة نظرا لتطور الصناعة و التجارة فأصبح هذا الاستئجار يتخذ عدة صور .

ففي المجال البحري تتعدد صور إيجار السفينة حسب مساهمة مالكها في إستغلالها التجاري . ففي بعض الفروض يصبح إستغلال السفينة من حق المستأجر وحده و الذي يتولى ايضاً إدارتها ملاحياً . و لكن في فروض أخرى يحتفظ المالك المؤجر بإدارة السفينة ملاحياً مع إنتقال الإستغلال التجاري إلى المستأجر بل أن لهذا الإزدواج في إدارة السفينة درجات تتعدد معها صور إيجار السفن.¹⁷⁰

و لقد تناول المشرع الجزائري بموجب الأمر 76- 80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 المعدل و المتمم بالقانون رقم 98 - 05 المؤرخ في 25 جوان 1998 المتضمن القانون البحري تنظيمياً دقيقاً لإيجار السفينة و صوره المتعددة بموجب المواد من 640 إلى 737 من القانون البحري ، و إتبع في نظرنا أسلوباً واضحاً غير معقد في إستعراض أحكام الإيجار، بتضمينه أولاً أحكام عامة للإيجار البحري ثم بعد ذلك قام بتنظيم الأحكام الخاصة بكل صورة من صور إيجار السفن .

إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن هذا المنهج المتبع من طرف المشرع في تنظيمه لعقد الإيجار البحري قد أدى به الأمر إلى تكراره لبعض الأحكام المشتركة بين جميع صور الإيجار المختلفة .

و لذلك و في دراستي لعقد إيجار السفينة إتبعنا تقسيم المشرع لأحكام إيجار السفينة ، فتعرضت للأحكام العامة ثم للأحكام الخاصة بكل صورة من صور إيجار السفينة ، و هذا من خلال تعريفي لعقد إيجار السفينة بوجه عام ، أولاً من خلال التطرق للأحكام العامة بكل صور إيجار السفن ، ثم بعد ذلك تطرقت إلى الأحكام الخاصة بكل صورة من صور إيجار السفينة مع تبيان تأثيرها على عقود العمل البحري في كل صورة من هذه الصور .

الفرع الأول

تعريف عقد إيجار السفينة

قد يختلط عقد إيجار السفينة مجهزة بعقد النقل البحري ، الأمر الذي أدى بمعظم التشريعات إلى إدماجها في نصوص واحدة ، إذ بينما يلتزم المجهز في عقد إيجار السفينة مجهزة بوضع السفينة كلها أو جزءاً منها تحت تصرف المستأجر ، فإنه يلتزم في عقد النقل بتوجيه البضاعة المنقولة من ميناء

¹⁷⁰ هاني دويدار - الوجيز في القانون البحري - دار الجامعة الجديدة للنشر - 2001 - ص 184

إلى آخر. و على ذلك يعتبر العقد إيجاراً عندما يرد على استعمال السفينة، أما إذا كان المجهز ملتزماً بتنفيذ عمل ، فهو عقد نقل .¹⁷¹

و لقد عرف المشرع الجزائري عقد إيجار السفينة بوجه عام في المادة 640 من القانون البحري التي نصت على أنه: "يتم عقد استئجار السفينة بموجب اتفاقية يلتزم بموجبها مؤجر السفينة بأن يضع سفينة تحت تصرف مستأجر السفينة مقابل أجر. و يمكن أن يتم إستئجار السفينة على أساس الرحلة أو لمدة معينة أو بهيكلها".

من خلال هذا التعريف يتضح أن إيجار السفينة عقد رضائي يتم وفقاً للمادة لنص المادة 640 ، و هذا الإيجار هو من قبيل ايجار الاشياء حيث ينصب على السفينة باعتبارها شيئاً لا على العمل أو الخدمة و يتمتع مستأجر السفينة بها تماماً كما يتمتع المستأجر العادي بالعين المؤجرة . غير انه في بعض أنواع ايجار السفن المؤجر لا يضع سفينه في خدمة المستأجر فحسب بل يضع تحت تصرفه خدمات الريان والبحارة ايضا، و في هذه الحالة لا يمكن وصف السفينة انه ايجار لشيء و إنما هو تقديم خدمة أو ايجار عمل ايضاً.

و لقد حرص المشرع الجزائري أيضاً من خلال التعريف المتقدم به على يكون بالعمومية بحيث يشمل كافة صور إيجار السفينة. و يتضح من التعريف أن العقد يحتوي على بعض عناصر عقد الإيجار بوجه عام من وضع سفينة تحت تصرف المستأجر و على عنصر الأجرة . و لكن الإيجار قد لا يرد على السفينة بأكملها و إنما على جزء منها فقط . و في هذه الحالة يحتفظ المؤجر بإدارة السفينة على الأقل من الوجهة الملاحية لأن السفينة قد تحتوي خلال الرحلة البحرية الواحدة بضائع مملوكة للمستأجر أو شاحنيه و بضائع مملوكة للمؤجر هو الآخر أو شاحنيه هو أيضاً.

و يتضح من خلال التعريف المتقدم به أيضاً و على خلاف الإيجار التقليدي لا تعتبر المدة دائماً من العناصر الجوهرية لإيجار السفينة . فقد يكون تأجيرها بالرحلة فتصبح الرحلة أو الرحلات المتفق عليها محور العقد و التي على أساسها يتم حساب الأجرة . و في هذا الفرض لا ينقطع المؤجر مطلقاً عن إستغلال السفينة ، مما جعل الفقه يذهب في عمومه إلى أنه إذا كانت غاية المستأجر من الإيجار نقل البضائع نكون بصدد صورة خاصة لنقل البضائع و ليس بصدد إيجار السفينة بالمعنى الدقيق لإصطلاح .¹⁷²

و تحدد التزامات و شروط و آثار الاستئجار بين الاطراف عن طريق عقد يتفق عليه الطرفين بكل حرية. غير أنه لا يجوز للأطراف إدراج اشتراطات في عقد الإستئجار تخالف مع المبادئ العامة للقانون الجاري العمل به. أما في حالة ما إذا لم تدرج شروط في عقد إستئجار السفينة ، فإنه و طبقاً

¹⁷¹ محمود سمير الشرقاوي- المرجع - ص173.

¹⁷² هاني دويدار - المرجع السابق - ص 186

لنص المادة 641 من القانون البحري يخضع هذا العقد للأحكام الواردة في الباب الثاني من الكتاب الثاني من هذا القانون .

و يجب أن يثبت عقد إيجار السفينة بالكتابة درءاً للمنازعات في المستقبل و يجب ان يتضمن هذا العقد التزامات الأطراف و هذا ما نصت عليه المادة 642 من القانون البحري. و اشتراط الكتابة هنا للإثبات و ليس للانعقاد أو صحة العقد, لأن عقد إيجار السفينة هو عقد رضائي و يترتب عن كتابة العقد أنه لايجوز إثباته بالشهادة أو بالقرائن , إلا أنه و حسب نفس المادة فإن قاعدة الإثبات هذه لا تسري على السفن التي تقل حمولتها الإجمالية عن 10 أطنان .

و حسب المادة 643 من نفس القانون فإن عقد إيجار السفينة يجب أن يتضمن ما يلي :

أ/ العناصر الفردية للسفينة ، أي إسم السفينة ، مالكاها ، رقم تسجيلها، إسم الميناء المسجلة فيه...
ب/ إسم و عنوان المؤجر و المستأجر.

ج/ النسبة المئوية للأجر الخاص بإستئجار السفينة.

د/ مدة العقد او بيان الرحلات التي يجب القيام بها.

و المشرع الجزائري أجاز لمستأجر السفينة أن يؤجر السفينة من الباطن، ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك ، و لكنه في هذه الحالة يبقى ملتزماً إتجاه المؤجر بالواجبات الناتجة من عقد الإستئجار .
و أخيراً يجدر بنا أن نشير إلى أن عقد إستئجار السفينة يخضع في مجال العلاقات البحرية الدولية لقانون راية السفينة ، و هذا ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك، إلا أنه عندما يكون أطراف عقد إستئجار السفينة من الجنسية الجزائرية ، يطبق عليهم القانون الجزائري ، و هذا ما نصت عليه المادة 647 من القانون البحري . و المشرع الجزائري أخضع الشروط المتقدم بها على جميع صور إيجار السفن المختلفة ، حيث ميّز المشرع في هذا الصدد بين إيجار السفينة مجهز مقسماً هذه الصورة من الإيجار إلى قسمين الأول بالرحلة و الثاني بالمدة ، أما الصورة الثانية من عقد إيجار السفينة فتتمثل في تأجير السفينة بهيكلها أي بدون تجهيز ، و هذا ما سنتعرض له في المطلب الثاني من هذا المبحث .

الفرع الثاني

صور إيجار السفينة

كما سبق و أن أشرت فإن عقد إيجار السفينة قد يتخذ عدة صور و التي تتمثل في إيجار السفينة مجهزة و فيه نوعان إما إيجارها بالرحلة أو لمدة معينة و إيجار السفينة بهيكلها أي غير مجهزة .
و تظهر أهمية التفرقة بين مختلف هذه الصور هو تبيان طبيعة علاقة عمل أفراد طاقم السفينة

فيما يتعلق بالطرف الثاني من العلاقة فهل هو المؤجر أم المستأجر ، هذا من جهة و من جهة أخرى تظهر أهمية التفرقة هذه من خلال أن الخسائر اللاحقة بالبضائع من مسؤولية مؤجر السفينة على أساس الرحلة و تسري عليها المادة 650 و ما يليها من القانون البحري.

و إذا كانت السفينة مؤجرة لمدة معينة فان الخسائر اللاحقة بالبضائع من مسؤولية مستأجر السفينة مبدئياً و تسري عليها المادة 695 و ما يليها من القانون البحري. أما إذا كانت السفينة مؤجرة بهيكلها فان الخسائر اللاحقة بالبضائع من مسؤولية مستأجر السفينة لوحده و تسري عليها المادة 723 و ما يليها من القانون البحري.

و قد ذهبت المحكمة العليا في غرفتها التجارية و البحرية في قرارها الى ضرورة تحديد نوع عقد إيجار السفينة من طرف قاضي الموضوع لتحديد القانون الواجب التطبيق و ليسمح للمحكمة العليا بإجراء مراقبتها على ذلك¹⁷³.

أولاً: إيجار السفينة مجهزة

إيجار السفينة مجهزة هو عقد يلتزم بمقتضاه المؤجر بوضع سفينة معينة كاملة التجهيز تحت تصرف المستأجر و ذلك لمدة محددة أو للقيام برحلة أو برحلات معينة . فالمؤجر في هذه الحالة هو من يتولى تجهيز السفينة تجهيزاً كاملاً ، و بالتالي هو الذي يتولى تعيين الريان و باقي أفراد الطاقم البحري و تزويد السفينة بكل ما هو لازم لإنجاز الرحلات البحرية التي يعترّم المستأجر القيام بها . و يترتب على ذلك أن المؤجر في هذه الحالة يحتفظ بصفة المجهز التي لا تنتقل بأي حال من الأحوال إلى مستأجر السفينة كما هو الحال عند إستئجارها بهيكلها، و ذلك سواء كان التأجير بالمدة أو بالرحلة .

و بما أن المؤجر في عقد إيجار السفينة مجهزة هو الذي يقوم بتعيين الريان و باقي أفراد طاقم السفينة الذين يتبعونه و الذين يجب عليهم التقيد بتعليماته بوصفه رب العمل من خلال عقود العمل التي يبرمها معهم ، فإن إدارة السفينة ملاحياً يحتفظ بها المؤجر . أما الإدارة التجارية للسفينة فإنها تنتقل للمستأجر إلا أنه يجب التمييز في هذه الحالة بين التأجير بالرحلة و التأجير بالمدة .

1/ تأجير السفينة بالرحلة

لقد نظم المشرع الجزائري موضوع تأجير السفينة بالرحلة في القانون البحري بموجب المواد من 650 إلى 694 تناول من خلالها المقصود بهذا النوع من العقود ، و حدد من تثبت له الإدارتين الملاحية و التجارية للسفينة و من تم من تكون له صفة المجهز ، ثم بين آثار العقد بالنسبة للطرفين ، و هذا ما سوف نتطرق إليه فيما يلي :

¹⁷³ أنظر القرار الصادر عن المحكمة العليا المحكمة العليا عن الغرفة التجارية و البحرية المؤرخ في 22 نوفمبر 1994 ملف رقم 119766 منشور بالاجتهاد القضائي للغرفة التجارية البحرية عدد خاص.

أ/ التعريف :

عقد إيجار السفينة بالرحلة هو عقد يتعهد بمقتضاه مجهز السفينة (المؤجر) بأن يضع سفينة كاملة التجهيز و في حالة صالحة للملاحة تحت تصرف المستأجر للقيام برحلة أو برحلات معينة لقاء الأجرة التي يتعهد المستأجر بدفعها. و هذا ما تأكد من خلال نص المشرع الجزائري بموجب نص المادة 650 من القانون البحري بقوله: "يتعهد المؤجر في عقد إستئجار السفينة على أساس الرحلة، بأن يضع كلياً أو جزئياً سفينة مزودة بالتسليح والتجهيز تحت تصرف المستأجر للقيام برحلة أو أكثر و بالمقابل يتعهد المستأجر بدفع أجرة السفينة."

و بالتالي في هذه الصورة من صور إيجار السفينة يتفق الطرفان بأن يضع مؤجر السفينة تحت تصرف مستأجرها سفينته للقيام برحلة معينة أو أكثر دون تحديد المدة التي ستستغرقها هذه الرحلة، و بالمقابل يقوم المستأجر بدفع أجرة السفينة.

و يترتب على ذلك أنه يجب الإتفاق في عقد الإيجار على الرحلات المزمع القيام بها ، بما تتضمنه من تعيين لميناء الشحن و ميناء الوصول و الموانئ التي قد ترسو فيها السفينة أثناء الرحلة البحرية . و يضاف إلى ذلك وجوب تعيين البضائع التي يزعم المستأجر نقلها حتى يتسنى للمؤجر تجهيز السفينة بما يتلائم و طبيعة البضائع المنقولة.

ويتولى المؤجر القيام بالرحلة البحرية ، و المستأجر في هذه الحالة لا يعنيه وضع السفينة تحت تصرفه لأن التحديد الدقيق للرحلة البحرية و غايتها و محلها لا يخول المستأجر أدنى حرية في كيفية إستعمال السفينة ، فحقه في الإيجار يتمحور في تقديم المؤجر له لخدمات النقل من ميناء الشحن إلى ميناء الوصول.¹⁷⁴ و يترتب على ذلك أن المؤجر يحتفظ بإدارة السفينة سواء من الوجهة الملاحية أو من الوجهة التجارية .

و هذا ما أخذ به المشرع الجزائري عند تنظيمه لأحكام تأجير السفينة بالرحلة . و يترتب على ذلك تبعية الريان و كل الطاقم البحري لمؤجر السفينة ليس فقط فيما يتعلق بتسييرها و إنما فيما يتعلق بإدارتها تجارياً . ففي هذه الحالة مالك السفينة هو تجهزها و هو الذي يعين الريان و الطاقم. و بالتالي هو الذي يحتفظ بالتسيير الملاحي و التجاري للسفينة.

و يمكن أن يقع الإيجار على كامل السفينة أو جزء منها و يجب أن تكون مزودة بتسليحها و كامل تجهيزها. أما إذا وقع الإيجار على جزء من السفينة فإن العقد يقتصر على الأماكن المعدة للنقل لذلك يخرج من نطاق العقد الغرف، و الأماكن المخصصة للبحارة و الريان و مع ذلك فليس للريان و لا للبحارة أن ينقلوا في هذه الأماكن أية بضاعة دون الحصول على موافقة المستأجر بشأنها.

¹⁷⁴ هاني دويدار - المرجع السابق - ص 191

ب/ آثار العقد الإيجار:

بناءً على الأحكام التي تقدمنا بها فإن عقد إيجار السفينة بالرحلة كغيره من عقود الإيجار بوجه عام يرتب على عاتق طرفيه آثار معينة تكمن في جملة من الحقوق و الإلتزامات سوف نوردتها فيما يلي :

ب/1 : آثار العقد بالنسبة للمؤجر

يلتزم المؤجر بموجب عقد الإيجار على أساس الرحلة بالحفاظ على السفينة خلال الرحلة حتى تكون بحالة حسنة وصالحة للملاحة، و قابلة لأداء الخدمة التي تم إستئجارها من أجلها. وذلك بأن تكون مجهزة بالأدوات و الآلات الضرورية للملاحة كالخرائط و البوصلة و الآلات الرافعة وتطعيمها بعدد كاف من ريان و بحارة ، و تموينها بالوقود و كل ما يلزم لملاحتها. و كذلك بتسليم كل الوثائق المطلوبة و بصورة عامة صالحة للقيام بالعمليات المذكورة في عقد إيجار السفينة على الوجه الكامل. و هذا تماشياً مع ما نصت عليه المادة 652 من القانون البحري .

كما يجب على مؤجر السفينة و الذي هو مجهزةا أن يتعهد السفينة بالصيانة في هيكلها و آلاتها لتظل محققة لشروط استعمالها طوال مدة العقد، لأنه يبقى مسؤولاً عن الضرر الذي يترتب على عدم صلاحية السفينة للملاحة، إلا إذا أثبت أنه قام بالتزاماته كمؤجر، و أن الضرر غير ناشئ عن تقصيره في التزاماته فيما يتعلق بعنايته اللازمة بالسفينة و إعداده لأقسام فيها تكون مخصصة لحفظ البضائع أو نقلها ، أو بإثباته أن الضرر ناشئ عن الملاحة التي قام بها الريان أو مندوبوه، أو أنه ناتج عن عيب خفي لم يكن في إستطاعته كشفه بالفحص العادي.

و يلتزم المؤجر طبقاً لنص المادة 654 من القانونالبحري الجزائري بوضع السفينة تحت تصرف المستأجر في التاريخ و المكان المحددين في العقد، و أن يجعلها مستعدة و مهيئة لإستقبال البضائع خلال مواعيد الشحن والتفريغ و كذلك في آجال الشحن و التفريغ . أما إذا لم يحدد مكان التحميل و جب على المؤجر تقديم السفينة في المكان الذي يعينه مستأجر السفينة ، و في حالة عدم قيام المستأجر بتعيين مكان التحميل في الوقت اللازم فيقدم المؤجر في هذه الحالة السفينة الى مكان التحميل الذي تحدده سلطات الميناء. و هذا حسب ما نصت عليه المادة 657 من القانون البحري. كما أن المؤجر ليس له الحق أن يرفض طلب قطر السفينة من مكان التحميل إلى مكان آخر مهما كانت الحمولة المتفق عليها أو المعينة، و إذا طلب المستأجر ذلك يتحمل جميع المصاريف المتعلقة بهذه العملية وهذا ما نصت عليه المادة 658 من القانون البحري.

و عند وصول السفينة الى مكان التحميل يجب على المؤجر طبقاً لنص المادة 659 من القانون البحري الجزائري أن يعلم المستأجر أو أي شخص آخر معين لهذا الغرض كتابياً بوصول السفينة و

بأنها جاهزة للتحميل. و هذا الإعلام الكتابي مهم جدا من الناحية القانونية لأنه من ساعة تسلم هذا الاعلام يبدأ سريان مواعيد الشحن و التفريغ .

و تحديد ميعاد الشحن مهم لأنه إذا إنتهى الميعاد قبل الإنتهاء من التحميل فعلى المؤجر أن يبقي السفينة في مكان التحميل لمدة إضافية تسمى ميعاد إضافي للشحن والتفريغ. و هذه المهلة الإضافية تحسب بالأيام و الساعات و يستحق عليها المؤجر أجره ، و عادة ما تحدد هذه الأجرة الإضافية في عقد الإيجار ذاته أما إذا لم تحدد في عقد الإيجار فإنها تحسب على أساس حمولة السفينة و معدل الاجرة المدرجة في عقد إيجار السفينة و تؤدي أجور المهلة الإضافية يوميا من قبل المستأجر ، و هذا ما نصت عليه المادة 664 من القانون البحري.

أما في حالة إذا لم يكتمل التحميل بعد إنقضاء المهلة الإضافية يجوز للمؤجر أن يفسخ عقد الإيجار أو يعمل على ارسال السفينة بحمولة ناقصة مع احتفاظه بحقه في الأجرة الكاملة . أما في حالة الإتفاق في العقد على منح المستأجر مهلة إضافية ثانية لإنهاء التحميل فإنه في هذه الحالة ليس له الحق أن يرسل السفينة بحمولة ناقصة قبل إنقضاء هذه المهلة . و إذا لم يتفق الأطراف على أجرة هذه المهلة فتحسب هذه الأجرة بزيادة 50 /0 من معدل أجرة المهلة الإضافية ، و هذا طبقاً لنص المادة 665 و المادة 666 من القانون البحري.

كما يلتزم المؤجر برصّ البضائع و ذلك بتوزيعها في السفينة بطريقة تقيها من خطر الهلاك أو التلف أثناء السفر و تحفظ للسفينة توازنها . كما يجب عليه أن يقوم بالرحلة على وجه السرعة و أن يعتني بالحمولة خلال السفر تبعاً لنوعية البضائع و استعمالاتها. على أن يكون مسار الرحلة البحرية على الطريق المبين في عقد إيجار السفينة ، و في حالة عدم وجوده بالطريق المعتاد ، هذا مع الإشارة إلى أنه لا يعتبر مخالفة لعقد إيجار السفينة كل تغيير للطريق لأي سبب معقول يستهدف إنقاذ الأشخاص و الأشياء الثمينة بالبحر.

ب/2 : آثار العقد بالنسبة للمستأجر

يترتب في ذمة المستأجر في عقد إيجار السفينة بالرحلة إلتزامين أساسيين هما الإلتزام بالقيام بعملية شحن وتفريغ البضائع في الأجل المتفق عليها و الإلتزام الثاني يتمثل في الوفاء بالأجرة مقابل قيامه باستئجار السفينة لرحلة او رحلات معينة و هذا ما سوف يتم تبيانه فيما :

ب/2-1 الإلتزام بعملية شحن و تفريغ البضائع

يجب على المستأجر أن يضع على متن السفينة كمية البضاعة المذكورة في عقد إيجار السفينة ،وإذا لم يفعل ذلك فإنه يتحمل أجرة الحمولة عن هذه الكمية. كما يجوز له إستبدال البضائع المذكورة في إيجار السفينة ببضائع أخرى ، إذا لم يقع إرهاب للمؤجر أو المستأجرين الآخرين ، و في هذه الحالة لا يمكن أن تقل أجرة الحمولة عن الأجرة المتفق عليها في عقد إيجار السفينة . كما يجب على

المستأجر أن يضع البضاعة في الأماكن المخصصة لها حتى ولو كانت كل أماكن السفينة موضوعة تحت تصرف المستأجر حسب عقد إيجار السفينة . أما في حالة ما إذا لم يضع المؤجر تحت تصرف المستأجر أمكنة السفينة المحددة في عقد إيجارها فإن هذا الأخير يتمتع بالحق في تخفيض مناسب من الأجرة و تعويض عن الضرر الذي لحقه جراء إخلال المؤجر بالتزامه هذا . أما في حالة إستئجار السفينة بأكملها و قام المستأجر بوضع كمية من البضائع أقل من الكمية المتفق عليها في العقد فإنه لا يجوز للمؤجر تكميل الحمولة ببضائع أخرى إلا ضمن الشروط المتفق عليها مع المستأجر . وهذا كما هو ثابت من خلال المواد 669 و 670 و 671 و 672 من القانون البحري الجزائري.

و إذا لم يحضر المستأجر أو ممثله إلى مكان التفريغ أو رفض تفريغ البضائع أو سبب تأخيراً آخر للسفينة عن القيام بعملية التفريغ أو الإنتهاء منها قبل إنقضاء المدة المعينة لها، يحق للمؤجر أن يعمل على إنزال البضائع وإيداعها في مكان أمين لحساب المستأجر وتحت مسؤوليته و يجب للمؤجر في هذه الحالة أن يعلم المستأجر بدون تأخير عن إيداع البضاعة وهذا مانصت عليه المادة 682 من القانون البحري . و إذا تعدت عمليات التفريغ و الإيداع هذه مدة التفريغ و المهلة الإضافية المبينة في عقد إيجار السفينة ، يحق للمؤجر أن يطلب تعويضات عن التأخير تحسب بنفس الشروط الخاصة بالمهلة الإضافية الثانية خلال التفريغ .

ب/2-2 التزام المستأجر بدفع الأجرة

بالإضافة إلى التزام المستأجر بالشحن والتفريغ يلتزم أيضاً بدفع الأجرة مقابل إيجاره للسفينة حسب ما تم الإتفاق عليه في العقد من تحديد لمقدارها ومكان وزمان الوفاء بها ، وفي حالة عدم وجود هذا الاتفاق تحسب الأجرة على أساس أجرة الحمولة المطبقة على عمليات الإستئجار في مكان وتاريخ وصول السفينة إلى ميناء التحميل . أما في حالة ما إذا كان هناك شك في حساب أجرة الحمولة على أساس الحجم أو الوزن أو العدد ، فإن كميات البضاعة المفرغة فقط هي وحدها التي تؤخذ في الحساب لأجرة الحمولة و ليس كميات البضاعة المحمولة . أما أجرة المسافة فتحسب على أساس النسبة ما بين المسافة الكاملة الواجب قطعها والتي حسبت على أساسها أجرة الحمولة والمسافة المقطوعة فعلا والنسبة ما بين مصاريف و مدة الرحلة على المسافة الكاملة والمسافة المتبقية للرحلة. وهذا ما هو منصوص عليه بموجب المواد 686 و 687 و 688 من القانون البحري.

أما في حالة ما إذا أخل المستأجر بالتزامه في دفع الأجرة أو في دفع مكافأة المهلة الإضافية للشحن و التفريغ و مدد التأخير الأخرى، يحق للمؤجر طبقاً لنص المادة 680 و المادة 681 من القانون البحري أن يرفض تفريغ الحمولة ، وله كذلك أن يودع البضائع و أن يعمل على بيعها بموافقة السلطات القضائية بعد أن يعلم المستأجر مسبقاً إلا إذا قدم هذا الأخير ضماناً كافياً.

2/ تأجير السفينة بالمدة

لقد نص المشرع الجزائري على هذا النوع من الإيجار في المواد من 695 إلى 722 من القانون البحري تناول من خلالها المقصود بهذا النوع من العقود ، و حدد من تثبت له الإدارتين الملاحية و التجارية للسفينة و من تم من تكون له صفة المجهز ، ثم بين آثار العقد بالنسبة للطرفين ، و هذا ما سوف نتطرق إليه فيما يلي :

أ/التعريف :

عقد إستئجار السفينة لمدة معينة كما عرفه المشرع الجزائري بموجب المادة 695 من القانون البحري هو عقد يتعهد المؤجر بموجبه بأن يضع سفينة مزودة بالتسليح و التجهيز تحت تصرف مستأجر السفينة لمدة معينة ويدفع المستأجر بالمقابل أجرة الحمولة. يتضح من ذلك أنه بموجب عقد إيجار السفينة بالمدة يلتزم المؤجر بوضع سفينة معينة كاملة التجهيز تحت تصرف المستأجر و ذلك لمدة محددة و مقابل أجرة و بالتالي يظل المستأجر حراً في إستعمال السفينة و إستغلالها طوال مدة الإيجار .

يجب على المؤجر في هذه الحالة ان يضع تحت تصرف المستأجر سفينته بحالة جيدة تسمح لها بممارسة العمليات المبينة في عقد الإيجار و هذا طيلة مدة عقداالإيجار، كما يجب على المؤجر التأمين على السفينة و دفع رواتب افراد طاقمها ولواحقها و تزويدها بالمؤونات المناسبة و كل الخدمات المطلوبة و هذا حتى تبقى مستعدة لممارسة المهام المكلفة بانجازها طيلة مدة العقد.

كما أن في هذا النوع من الايجار يحتفظ المؤجر بحق التسيير الملاحي للسفينة ، أي الإدارة الملاحية لها و تشمل هذه الأخيرة تموين السفينة و صيانتها، و تسييرها و كل ما يتعلق بملاحتها ، و بالتالي يبقى الریان و البحارة الآخرون مندوبين عن المؤجر و يتعين عليهم التقيد بتعليماته حسب أحكام المادة 700 من القانون البحري الجزائري، و هذا ما يتطابق مع احكام الايجار بالرحلة .

إلا أن التسيير أو الإدارة التجارية للسفينة تنتقل إلى المستأجر و هو ما تؤكدده المادة 701 من القانون البحري بقولها يعود التسيير التجاري للسفينة لمستأجر السفينة ، و يكون الریان بحكم القانون ممثلاً عن المستأجر في هذا المجال و يجب عليه التقيد بتعليمات المستأجر و في حدود أحكام عقد إستئجار السفينة. و في هذه الحالة يتحمل المستأجر كل المصاريف المتعلقة بالإستغلال التجاري للسفينة بما في ذلك عنابر السفينة التي يجب أن تتوفر فيها كماً و كيفاً و اللازمة لسير الآلات و كذلك أجرة أفراد الطاقم خلال الساعات الإضافية .

تشمل الإدارة التجارية إبرام عقودالنقل و تسلم البضائع و تسليمها و تحصيل الأجرة . و في هذه الصورة يتولى المستأجر إستغلال السفينة بنفسه، و إصدار التعليمات و الأوامر إلى الریان و الطاقم و

يستقل بتحديد رحلات السفينة طيلة المدة المتفق عليها ، و يبرم عقود النقل مع الغير باسمه الخاص فيصبح ناقلاً مسؤولاً وحده دون المؤجر عن تنفيذ هذه العقود.

ب/ آثار عقد إيجار السفينة بالمدة

بناءً على الأحكام التي تقدمت بها فإن عقد إيجار السفينة لمدة محددة كغيره من عقود الإيجار بوجه عام يرتب على عاتق طرفيه آثار معينة تكمن في جملة من الحقوق و الإلتزامات سوف نوردتها فيما يلي :

ب/1 : آثار العقد بالنسبة للمؤجر

يلتزم المؤجر في عقد إيجار السفينة بالمدة بوضع السفينة تحت تصرف المستاجر في الوقت و المكان المتفق عليهما و بحالة جيدة تسمح لها بالملاحة و من ثم فهو يبقى يتحمل مصاريف ترميم و إصلاح الأعطاب و كل القيام بكل التدابير الضرورية لإبقاء السفينة بحالة جيدة طوال مدة العقد ، مرفوقة بالوثائق المطلوبة والصالحة لممارسة العمليات المبينة في عقداالإيجار.

و يترتب على ذلك أن المؤجر يسأل عن الأضرار التي قد تلحق بالبضاعة المشحونة على متن السفينة إذا كانت هذه الأضرار ناتجة عن تقصيره في أداء واجباته أو في حالة عدم صلاحية السفينة للملاحة إلا إذا قام المؤجر بإثبات أن الأضرار لم تنشأ بسببه و أنه أدى إلتزاماته و إعتنى بالسفينة العناية اللازمة و أن هذه الأضرار ناشئة عن عيب خفي لم يكن من المستطاع كشفه بالفحص العادي.

كما يلتزم المؤجر بالقيام بالرحلات التي يطلبها المستأجر، و من المفترض أن إستعمال السفينة يتم بشكل عادي لا يعرضها للمخاطر. إلا ان المشرع أعطى للمؤجر حق رفض القيام بأي رحلة من شأنها تعريض السفينة و الأشخاص الموجودين عليها للخطر، و في هذه الحالة يمكن للمستأجر فسخ العقد و طلب رد أجرة الحمولة و هذا إستناداً لنص المادة 714 من القانون البحري التي لم تلزم المؤجر القيام بالرحلة يتخللها خطر غير متوقع حين إبرام العقد من شأنه أن يهدد السفينة و الأشخاص الموجودين على متنها. و في هذه الحالة أجاز المشرع للمستأجر حق فسخ العقد و طلب رد أجرة الحمولة التي لا يربحها المؤجر . هذا مع الإشارة إلى أنه يمكن للمؤجر رفض القيام برحلة جديدة إذا تبين له ان مدة هذه الرحلة تزيد بكثير عن الرحلة المحددة لنهايةالعقد.

أما في حالة توقف السفينة يحق للمؤجر طبقاً لنص المادة 707 من القانون البحري طلب تعويض مناسب و بأجرة الحمولة عن كامل مدة توقف السفينة إذا كان عدم قدرة السفينة مسبباً بخطأ أو إهمال المستاجر أو من ينوب عنه . كما يحق له كذلك بناءً على نص المادة 720 من القانون البحري الجزائري طلب فسخ العقد و طلب التعويض من المستأجر عن خسارة أجرة الحمولة و غيرها من الأضرار، إذا لم يدفع المستأجر أجرة الحمولة في المدة المتفق عليها في العقد.

ب/ 2 : آثار العقد بالنسبة للمستأجر

يلتزم المستأجر في عقد إيجار السفينة بالمدة باستعمال السفينة وفقا لطبيعتها و خصائصها وفقاً لشروط العقد و يعد المستأجر مسؤولاً عن الأضرار التي قد تلحق بالسفينة من جراء إستغلالها التجاري و هذا دون التلّف الذي قد يصيبها جراء الإستغلال العادي و هذا ما نصت عليه المادة 699 من القانون البحري الجزائري.

كما تقع على عاتق المستأجر تحمل كل المصاريف المتعلقة بالإستغلال البحري للسفينة و من ذلك تزويد السفينة بالوقود و دفع رسوم الموانئ و الإرشاد، كما يتحمل دفع أجور أفراد الطاقم نظير الساعات الإضافية وهذا ما نصت عليه المادة 704 من القانون البحري. إلا أنه و نتيجة إنتقال الإدارة التجارية للسفينة إلى المستأجر فإنه يستطيع إبرام عقود النقل البحري مع الغير بسبب إكتسابه صفة الناقل البحري دون المؤجر .

يلتزم المستأجر برد السفينة الى المؤجر عند إنتهاء مدة الإيجار في التاريخ و المكان المحددين في عقد الإيجار و بنفس الحالة التي كانت عليها وقت تسليمها مع مراعات حالة إستهلاكها العادي ، كما يجب على المستأجر أن يعلم المؤجر في الوقت اللازم عن تاريخ ردّ السفينة و ذكر الميناء الذي سيقع فيه الرد.

إلا أنني أشير إلى أن الوضع لا يكون دقيقاً لهذه الدرجة بحيث يمكن أن تنتضي المدة المتفق عليها في العقد و السفينة لا تزال في عرض البحر و تحتاج لوقت إضافي للوصول، ففي هذه الحالة يمدد العقد حتى وصول السفينة إلى الميناء الذي سيقع فيه الرد ، و بالمقابل يدفع المستأجر على هذه المدة الإضافية أجرة حمولة مضاعفة عن الأجرة المذكورة في العقد ، إلا إذا كانت المدة الإضافية عرضية و لا تزيد عن 10/1 من مدة العقد و هذا ما نصت عليه المادة 712 من القانون البحري . كما يمكن ان ينتهي المستأجر من نقل البضائع التي أجز السفينة من أجلها قبل إنقضاء المدة المحددة في عقد الإيجار، كأن يقوم بإلغاء بعض الرّحلات مثلاً، فإن المستأجر في هذه الحالة بإمكانه ردّ السفينة إلى مؤجرها قبل إنقضاء المدة لكنه ملزم بدفع الأجرة كاملة إلى المؤجر لأنه لا دخل له بالاستغلال البحري، إلا إذا إتفق الطرفان على خلاف ذلك.

أما في حالة توقف السفينة عن النشاط بسبب كونها غير صالحة للإستعمال تجارياً فإن المستأجر في هذه الحالة لا يلتزم بدفع أجرة الحمولة عن هذه الأوقات ، إلا إذا كان توقف السفينة ناشئاً عن فعله ، أو عندما لا تتعدى الأوقات التي توقفت فيها السفينة 24 ساعة.

أما إذا هلكت السفينة أو غرقت بسبب قوة قاهرة أو أصبحت غير قابلة للتصليح أو تم فقدها، يفسخ عقد إستئجار السفينة إلا أن أجرة الحمولة تبقى واجبة على المستأجر لغاية اليوم الذي حصل

فيه الهلاك ، أو إلى غاية اليوم الذي وصلت فيه المعلومات الأخيرة عن السفينة المفقودة ، و هذا ما نصت عليه المادة 721 من القانون البحري.

ثانياً: إيجار السفينة بهيكلها (غير مجهزة)

يقصد بالتجهيز تهيئة و إعداد السفينة بوجه عام للإستغلال البحري ، و ذلك عن طريق تزويدها بالمؤن و الوقود و الأدوات اللازمة لملاحتها و إستخدام الريان و باقي أفراد الطاقم البحري أو من يوصفون بالبحارة . و لا يلزم لكي نكون بصدد إيجار سفينة غير مجهزة أن يتولى المستأجر تجهيزها بالكامل ، بل يمكن الإتفاق على أن يتولى المؤجر جانباً من التجهيز كتزويد السفينة ببعض المؤن أو الأدوات الملاحية .

و قد يحتفظ المؤجر بحق تعيين الريان أو أحد أفراد الطاقم من ذي المهام الجسيمة. ذلك أن المؤجر يحتفظ بملكية السفينة طوال مدة الإيجار و يهدف من وراء تعيين الريان أو البحار إلى ضمان رعاية مصالحه . و لذلك يتم إستئجار السفينة غير مجهزة من قبل من يحترف النشاط البحري عادة ، أياً كانت صورة هذا النشاط .

و يمكن أيضاً أن يندرج إيجار السفينة غير مجهزة في إطار ما يعرف بالتأجير التمويلي ، و فيه يقوم وسيط مالي بشراء السفينة أو تمويل بنائها بناءً على طلب شخص يبغى إستغلالها . و يحتفظ الوسيط بملكية السفينة إلى أن يقوم طالب التمويل بأداء ما هو مستحق للوسيط المالي و الذي يتم سداده على أقساط يحددها الطرفان . و طوال مدة الوفاء يستطيع طالب التمويل إستغلال السفينة بموجب عقد إيجار يبرم بين الطرفين .¹⁷⁵

و لقد نص المشرع الجزائري على هذا النوع من الإيجار في نص المادة 724 من القانون البحري بقوله: يتعهد المؤجر بموجب عقد استئجار السفينة بهيكلها بأن يضع السفينة بدون تسليح أو تجهيز تحت تصرف المستأجر لوقت محدود و يتعهد المستأجر بدوره بدفع الإيجار ."

فيتضح من خلال هذا النص أن الإيجار هو عقد يضع المالك سفينة عارية غير مجهزة لا بالطاقم و لابلالمؤونة و لا الوقود ، أي بهيكلها فقط تحت تصرف المستأجر للانتفاع بها خلال مدة معينة مقابل اجر معلوم. بمعنى أن صاحب السفينة يتخلى لمستأجرها عن إدارتها التجارية و البحرية معاً. فيقوم المستأجر بصفته مجهر السفينة بالتعاقد مع الريان و الطاقم و تموين السفينة بالغذاء و الوقود، و يتولى استغلال السفينة لحسابه بالتعاقد مع الشاحنين و بالتالي في هذه الحالة تنتقل كل سلطات المالك الى المستأجر فيكون له حق استغلالها و ادارتها و هذا طوال فترة الإيجار المتفق عليها.

¹⁷⁵ هاني دويلار - المرجع السابق - ص 187

و يعد العقد في هذه الصورة من قبيل إبحار الاشياء ، يخضع للأحكام التي يتفق عليها الطرفان المتعاقدان ثم لأحكام القانون البحري، ثم للقواعد العامة المقررة في القانون المدني لعقد إيجار المنقول. و يترتب عموماً على تأجير السفينة غير المجهزة إنتقال إدارتها إلى المستأجر ، و يجب التمييز في هذا الصدد بين نوعين من الإدارة : الإدارة الملاحية و الإدارة التجارية .

فالإدارة الملاحية الملاحية يقصد بها كل ما يتعلق بصيانة هيكل السفينة و آلاتها و ملحقاتها و تزويدها بالأدوات و المؤن بالإضافة إلى غدارة تسيير السفينة من الوجهة الفنية للملاحة البحرية.

أما الإدارة التجارية فيقصد بها تولي جميع العمليات المتعلقة بالإستغلال التجاري للسفينة ابتداءً من غيرامه لعقود عمل مع الريان و البحارة ، و كذا إبرامه لعقود النقل البحري و تنفيذها من إستلام البضائع و شحنها و رسها و المحافظة عليها و تسليمها في ميناء الوصول ، أو إستقبال المسافرين و ضيافتهم على متن السفينة و توصيلهم إلى جهة الوصول .¹⁷⁶

و من ثم فإنه يترتب على تأجير السفينة غير المجهزة بأن المستأجر هو من يعين البحارة ، بإرامه لعقود العمل معهم ، و يلتزم بأداء أجورهم و غيرها من الإلتزامات التي تقع على عاتق رب العمل بوجه عام . و على ذلك يكتسب مستأجر السفينة غير المجهزة صفة المجهز بكل ما يرتبط بهذا الوصف من آثار قانونية .

و بما أن سلطات المالك تنتقل الى مستأجر السفينة غير المجهزة فإنه يكتسب صفة المجهز، و يعتبر هذا المستأجر المجهز بمثابة الناقل في مواجهة الشاحنين ويلتزم في مواجهتهم بالالتزامات الناشئة عن النقل البحري للبضائع، كما يترتب في ذمته إلتزامات إتجاه العمال الذين يعملون على ظهر السفينة من ريان و بحارة ، إلا أن هناك إلتزامات أخرى تترتب في ذمة المؤجر للسفينة بهيكلها. و من ثم فإن عقد عقد إيجار السفينة بهيكلها يرتب إلتزامات في ذمة المؤجر و أخرى في ذمة المستأجر ، و التي يمكن أن نجملها فيما يلي :

1/ إلتزامات المؤجر

يلتزم المؤجر في عقد السفينة بهيكلها بوضع السفينة تحت تصرف المستأجر بحالة جيدة للملاحة و صالحة لتأدية العمل المخصصة له في المكان و الزمان و المتفق عليهما. و يلزم المؤجر بإبقاء السفينة صالحة للملاحة طوال مدة العقد. و لهذا يعد مسؤولاً عن الأضرار المتولدة عن عدم صلاحية السفينة للملاحة، إلا إذا أثبت أنه لا يمكن أن ينسب إليه أي خطأ أو إهمال، و بالتالي فهو ملزم بإصلاح ما يصيب السفينة من تلف إذا كان هذا التلف ناشئاً عن قوة القاهرة أو عن عيب ذاتي في السفينة أو عن الاستعمال العادي. فإذا توقفت السفينة بسبب عيب خاص بها أو لحالة القوة القاهرة

¹⁷⁶ هاني دويدار - المرجع السابق - ص 188

على إثر ظرف لا ينسب لفعل المستأجر بوقف دفع بدل الإيجار خلال مدة توقف السفينة إذا تعدت هذه المدة أربعاً وعشرين (24) ساعة¹⁷⁷ .

2/ إلتزامات المستأجر

يجب على المستأجر عند إستجاره لسفينة بهيكلها أن يزودها بالتسليح و التجهيز على الوجه الكامل و أن يستعملها بما يتفق مع مميزاتا التقنية و تخصيصها العادي و هذا مانصت عليه المادة 728 من القانون البحري.

كما يلتزم المستأجر بتزويد السفينة بالطاقم و يدفع له الأجرة و المؤونة و المصاريف الملحقة ، لأنه هو الذي تنتقل اليه سلطات المالك في هذا النوع من الإيجار ، إذ يتمتع بالتسيير الملاحي و التجاري للسفينة فهو في هذه الحالة يكتسب صفة المستأجر المجهز و لهذا الغرض فإنه يكون المسؤول الوحيد عن جميع الإلتزامات التي عقدها الريان لخدمة السفينة . و هو يضمن المؤجر و يحل محله بالنسبة لجميع طلبات الغير إذ يعتبر المستأجر في حالة إستتجار السفينة بهيكلها هو المسؤول عن كل ما يحصل للبضاعة من هلاك أو تلف خلال مدة الإيجار بسبب تمتعه بالتسيير التجاري للسفينة و هذا ما نصت عليه المادة 730 من القانون البحري.

و لهذا السبب تعتبر المحكمة العليا المستأجر هو المسؤول وحده عن الخسائر اللاحقة بالبضائع ، و عليه فإن الريان يصدر سندات الشحن بموجب النماذج التي تحمل إسم و عنوان المستأجر المتبوع و بهذه الصيغة يعرف الشاحن بأنه يتعامل مع ناقل مستأجر ، و هو يعتبر المستأجر المجهز لأنه يقوم بتجهيز و تطبيق السفينة، و من حقه إبرام عقود النقل مع الشاحنين بإعتباره ناقلاً في مواجعتهم. كما يلزم المستأجر بصيانة السفينة و القيام بالتصليحات و التغييرات الخاصة بها و جميع مصاريف إستغلال السفينة و مصاريف تامينها . و يلتزم كذلك بدفع أجرة الاستتجار الى المؤجر مقابل إستعمالها بالكيفية التي تم تحديدها في عقد الإيجار و هذا ما قضت به المادة 731-738 من القانون البحري.

و عند إنتهاء عقد الإيجار يلتزم المستأجر برد السفينة في التاريخ و المكان المبينين في العقد و بالحالة التي كانت عليها وقت تسليمها مع مراعاة الإستهلاك العادي لها . أما في حالة تأخر المستأجر في رد السفينة ، و جب عليه دفع تعويض محسوب على أساس ضعف بدل الإيجار للمدة الزائدة عن مدة العقد ، إلا إذا كان التأخير عرضياً و لا يتعدى عشر 10/1 من مدة العقد.

¹⁷⁷ المادة 734 من القانون البحري الجزائري.

المبحث الثاني

علاقة مجهز السفينة بأفراد طاقمها

يعتبر عقد العمل البحري من عقود العمل ، فهو بذلك يخضع للقواعد العامة المنظمة لعلاقة العمل بوجه عام ، و هذا ما لم يرد نص مخالف لها ضمن النصوص التشريعية و الإتفاقيات الدولية المصادق عليها ، المتعلقة بتنظيم هذه العلاقة من بعض الجوانب التي تميزها عن القواعد العامة المنظمة لها ، و هذا نظراً لطبيعة الملاحة البحرية و الظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل البحري و التي تتميز نصوصها بأنها قواعد أمر لا يجوز الإتفاق على مخالفتها .

فمبدأ الحرية التعاقدية يبدو على هذا النحو محدود الأثر بالنسبة لعقد العمل البحري، حيث لا يملك المتعاقدان حق الخروج على الأحكام التي فرضها المشرع الجزائري و الذي وصل به إلى حد وضعه نماذج لعقود العمل البحري كما سوف يتم تبيانها لاحقاً ، 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 .

و قد إتجه جانب من الفقه إلى إعتبار مقال المناولة تابعاً للناقل ما دام يؤدي أعمالاً مادية لحسابه ، مما يعني إعتبار العلاقة التي تربط بينهما هي عقد عمل أو إجازة أشخاص ، و غايتهم في ذلك جعل الناقل البحري مسؤولاً في المقام الأول قبل أصحاب البضاعة عن الأضرار التي تحصل خلال المناولة التي يباشرها مقال المناولة . و أن تبعية المقال للناقل في أدائه لعمله تكون خاصة بالنسبة للعمليات التي يجريها على سطح السفينة - بين العنبر و الروافع- فهذا الجزء من العمل لا يمكن تكييفه إلا بعقد عمل أو إجازة أشخاص ، حيث تظهر بجلاء رابطة التبعية التي تميز العلاقة بين المتبوع و التابع ، ذلك أن الرص يجب أن يباشر بدقة وفقاً للبيانات المحددة بخطة الشحن ، حيث يقوم الريان و الناقل بتوجيه أوامر للمقال فيما يخص كل كبيرة و صغيرة تتعلق خاصة بعملية الشحن و الرص¹⁷⁸ .

و الأصل أن العمل على ظهر السفينة يخضع من جهة إلى عقد العمل المبرم بين الملاح و المجهز أو من ينوب عنه و من جهة أخرى يخضع لأوامر الريان و الضباط التابعين له ، لما لهؤلاء من سلطة التوجيه و الضبط و الإنضباط ، هذا مع الإشارة إلى أن العمل في السفينة قاصر على العناية بالسفينة غير شامل لشؤون البضاعة المحمولة ، إذ يقتصر عملهم عند وصول السفينة إلى

¹⁷⁸ التنظيم القانوني لعملية المناولة المينائية - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص - إعداد طيب إبراهيم ويس تحت إشراف الدكتورة بوخاتمي فاطمة الزهراء - كلية الحقوق بجامعة وهران - سنة 2009 - 2010 - ص 22.

الميناء المقصود على فتح الأهراء و العنابر و المخازن ليتسنى للغاملين في رصيف الميناء الصعود إلى السفينة و تفريغ البضاعة المشحونة .

و العمل على متن السفينة يتم تنظيمه بموجب عقد العمل البحري و بموجب الأوامر الصادرة عن ربان السفينة أو ممثليه.

وعلاقة العمل البحري أصبحت في الوقت الحاضر تقتصر فقط على العمل الذي من خلاله يضمن سلامة السفينة وكذا الأموال والأشخاص الموجودين على متنها أثناء الرحلة البحرية، فبمجرد وصول السفينة إلى الميناء ورسوها به، فإن عمال رصيف الميناء Les Dockers، يقومون بالصعود على متن السفينة من أجل إنزال البضاعة وليس البحارة هم الذين يقومون بهذا العمل.

بالإضافة إلى أن هناك الكثير من القواعد القانونية والتنظيمية تضمن للبحار حداً أدنى من الرفاهية على متن السفينة - مأكلاً ومسكن - ، والتي تحدد كذلك الحد الأقصى لساعات العمل و فترات الراحة . مع الإشارة إلى أن عقد العمل البحري محاط بتشريع من صنع مجموعة من الدول والإتفاقيات الجماعية المبرمة من جانب أرباب العمل و ملاك السفن التجارية واللجنة المركزية لمجهزي السفن بفرنسا¹⁷⁹.

أولاً : التنظيم الدولي لهذه العلاقة :

لقد نظمت الإتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية العلاقة التي تجمع البحار بالمجهز أو ممثله خاصة فيما يتعلق بكيفية إبرام هذه العلاقة ، و كذا الآثار الناشئة عنها المتمثلة في الإلتزامات التي تقع على عاتق البحار بعد قيام إبرامه لعقد العمل البحري ، و كذا بالمقابل الإلتزامات التي تقع على عاتق المجهز من أجل قيام البحار بعمله في ظروف حسنة تضمن السير الحسن و العادل لهذه العلاقة .

و من أهم الإتفاقيات المبرمة في هذا الشأن هي إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 المبرمة بجنيف - سويسرا- بتاريخ 23 فيفري 2006 ، والتي تبنتها منظمة العمل الدولية والتي حددت من خلالها الشروط الأساسية الخاصة بالعمل في قطاع الملاحة البحرية ، و التي تعتبر بمثابة تعزيز وتجديد لجميع الإتفاقيات البحرية التي تبنتها منظمة العمل الدولية منذ تاريخ إنشائها سنة 1919 . فهي تمثل وثيقة شاملة ل 37 إتفاقية تتعلق بالعمل البحري تم تحديثها و مراجعتها. هذا بالإضافة إلى الإتفاقية رقم 188 حول العمل في مجال الصيد المنعقد في جنيف شهر جوان 2007 و التوصية رقم 199 المكتملة لها التي راجعت المعايير القديمة للصيد مضيئةً بنوداً مناسبة للإتفاقيات البحرية المطبقة على سفن الصيد ، و كذا لملء الفراغ الناجم عن إستثناء سفن الصيد من مجال تطبيق إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 .

¹⁷⁹ R. RODIERE – Revue Precedent. Page .154

ثانياً : موقف المشرع الجزائري :

أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري من تنظيمه لهذه العلاقة فلقد تطرق إليها بموجب الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-05 المؤرخ في 25 جوان 1998 والقانون رقم 10-04 المؤرخ في 15/08/2010 المتضمن القانون البحري، وهذا في الباب الثاني من الكتاب الأول في المواد 384 وما بعدها. أين تطرق في الفصل الأول إلى التعريف وشروط ممارسة مهنة البحار، أما الإلتزامات المتبادلة بين رجال البحر والمجهز جعلها في الفصل الثاني ، أما الفصل الثالث فخصصه المشرع للنظام التأديبي لرجال البحر.

ثم قام المشرع الجزائري بتنظيم هذه العلاقة بإصداره للقانون رقم 88-171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر الذي يضبط القواعد المطبقة على العمال الذين يتكون منهم المستخدمون الملاحون في قطاع الملاحة البحرية و الذين أسماهم بموجب هذا القانون برجال البحر أو البحارة . إلا أن هذا القانون تم إلغاؤه فيما بعد بإصدار المشرع الجزائري للمرسوم تنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 والذي بموجبه حدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري.

وما يمكن الإشارة إليه فيما يخص هذا المرسوم أنه جاء مكملاً للأمر 76-80 المعدل والمتمم، إذ أنه وبموجب هذا المرسوم توسع المشرع في تنظيم علاقة عمل المستخدمين الملاحين في قطاع الملاحة البحرية ، ابتداءً من إبرام عقد الإستخدام مروراً بتنظيم مدة العمل والأجر إلى كيفية إنهاء علاقة عملهم. هذا مع الإشارة إلى أن المشرع إختتم هذا المرسوم بإخضاع النظام الداخلي وكذا إنضباط المستخدمين الملاحين لأحكام الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 23/10/1976، المعدل والمتمم والمتضمن القانون البحري وقانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

أما فيما يخص علاقة العمل البحري في مجال الصيد البحري فلقد نظمها المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-121 المؤرخ في 06 أبريل 1996 الذي يحدد شروط ممارسة الصيد البحري و يضبط كفاءاتها. منتهجاً في ذلك نفس النهج الذي إنتهجه المجتمع الدولي في إطار الإتفاقيات المبرمة في هذا الشأن، صادراً بعض القوانين تخص تنظيم هذه العلاقة في مجال الصيد فقط ، نظراً لخصوصية مجال هذا النوع من الأعمال عن باقي أنشطة الملاحة البحرية .

و عليه و بناءً على ما تقدم تطرقت من خلال هذه الترسانة من القوانين الداخلية و الدولية دراسة الكيفية التي نظمت من خلالها علاقة العمل البحري بين مجهزة السفينة و بحارتها ، و ذلك من خلال التعرف أولاً على التعرف على عقد العمل البحري و خصائصه التي تميزه عن باقي عقود العمل التقليدية ، ثم بعد ذلك قمت بدراسة أركانه و كيفية إثباته .

المطلب الأول

إبرام عقد العمل البحري

و في محاولة دراسية لهذا المطلب الخاص بإبرام علاقة العمل البحري سوف تطرقت أولاً إلى التعريف بالعقد من خلال التعرض إلى الجوانب المحيطة به، ثم بعد ذلك حاولت إبراز الخصائص التي تكتسيه.

الفرع الأول

تعريف عقد العمل البحري

عقد العمل البحري يقتضي إلتحاق البحار للعمل على متن السفينة، و من ثم يصبح يمثل أحد أفراد طاقمها الذي تم إعداده من أجل رحلة بحرية. و توظيف البحار يتم تحت رقابة سلطات الإدارة البحرية الوصية على علاقات العمل في الوسط البحري¹⁸⁰.

و عقد العمل البحري له طبيعة أو ذاتية خاصة تبعده على أن يتطابق مع عقد العمل البري، ومرتد هذه الطبيعة وتلك الذاتية إلى خطورة العمل المؤدى على ظهر السفينة، وكون أن السفينة تعمل في الغالب بعيدة عن أرض الوطن وعن رقابة السلطة العامة. الأمر الذي دفع المشرع لتنظيم معظم أحكام العقد مستهدفاً من ذلك عدم إستغلال البحار من ناحية وسلامة الرحلة البحرية من ناحية أخرى. فنراه يحدد سن البحارة ويشترط لياقته الصحية وحصوله على مؤهل علمي بالنسبة لبعض المناصب، ويلزم المجهز بغذائه وإيوائه وعلاجه وإرجاعه إلى أرض الوطن.

ونص المشرع كذلك على نظم و إجراءات خاصة يجب إتباعها لحماية الأمن والنظام على السفينة وتأديب العاملين عليها، كما فرض إلتزامات معينة على الريان وأخرى على البحارة وأخرى على المجهز، يتعرض من يخلّ بهذه الإلتزامات لعقوبات تأديبية وفي بعض الأحوال لعقوبات جزائية. كما أورد أحكاماً تتعلق بمكافأة البحار إذا ما إشتراك في أعمال تتعلق بإنقاذ السفينة أو حمولتها أثناء سيرها، وهذه كلّها أوضاع لا تعرفها قوانين العمل البرية¹⁸¹.

حتى أن المشرع الجزائري في المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-102 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أوالتجاري أوالصيد البحري، نص على أنه سوف يتم تحديد نماذج عقود التوظيف بقرار مشترك بين الوزيرين المكلفين بالبحرية التجارية

¹⁸⁰P.CHAUMETTE – Marine Marchande – Daloz –Nouembre 1995 .Page 172

¹⁸¹ كمال حمدي –أشخاص الملاحة البحرية – المرجع السابق – ص 95.

والعمل وبقرار مشترك بين الوزراء المكلفين بالبحرية التجارية والصيد البحري والعمل بالنسبة للمستخدمين الملاحين الصيادين.

و بالفعل فإن المشرع الجزائري وتبعاً لذلك فإنه وبتاريخ 18 أبريل 2006 وبموجب قرار وزاري مشترك حدد نموذج عقد توظيف الملاحين للنقل البحري والتجاري¹⁸². وقد ألحق هذا القرار بقرار وزاري مشترك آخر مؤرخ في 21 سبتمبر 2006 والذي بموجبه حدد نموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين في الصيد البحري¹⁸³.

هذا إن دلّ على شيء إنما يدلّ على أن عقود العمل البحري يتم تحريرها من قبل المشرع لا دخل لإرادة الأطراف في ذلك وإنما تكفي الموافقة لنشأة علاقة العمل البحري، ولكن هذا لا يعني بالضرورة أن المشرع عند وضعه لهذه النماذج سوف يتدخل في كل كبيرة وصغيرة تتعلق بعقد العمل، فمثلاً ساعات العمل والأجر ومدة الخروج، فالمشرع نص كما سبق القول على الحد الأدنى للأجر وعلى حد أقصى لساعات العمل ومدة الخروج والتي لا يمكن لأطراف العلاقة الإتفاق على مخالفتها و ذلك بالنزول تحت هذه الحدود.

أولاً : التعريف الدولي لعقد العمل البحري

أما فيما يتعلق بمسألة التعريف الدولي لعلاقة العمل البحري فبالرغم من أنه تم إبرام عدة إتفاقيات إهتمت بتنظيمها لهذه العلاقة من مختلف جوانبها إلا أنها لم تورد أي تعريف لهذه العلاقة ، مكتفية في أغلبها بتعريف كل من البحار و نوع السفينة التي تمارس على ظهرها هذه العلاقة . حتى أن إتفاقية رقم 114 بشأن عقود إستخدام صيادي الأسماك لسنة 1959 لم لم يتم التعريف من خلالها بعقد العمل البحري بل تمت الإشارة فقط إلى تسميته بعقد الإستخدام بقولها في الفقرة الثانية من المادة 6 من الإتفاقية ببيان عقد الإستخدام بوضوح حقوق و واجبات كل من الطرفين.

وهو نفس الموقف الذي إتمدته دائماً منظمة العمل الدولية عند إعتماها لإتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و التي من خلالها إكتفت كذلك بالإشارة إلى تسمية هذه العلاقة بإتفاق إستخدام البحارة ، التي نصت في الفقرة 2 من المادة الثانية على أنه يشمل تعبير إتفاق إستخدام البحارة كلاً من عقد الإستخدام و بنود الإتفاق .

هذا مع الإشارة للإتفاقية رقم 188 بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك لسنة 2007 هي الوحيدة التي تطرقت إلى تعريف عقد العمل البحري و لو بصفة وجيزة في الفقرة 1 من المادة 1 من الجزء الأول من الإتفاقية ، هذا العقد الذي أطلقت عليه تسمية إتفاق عمل الصياد و هذا نظراً لطبيعة العمل البحري المؤدى على ظهر السفينة . بقولها يعني تعبير إتفاق عمل الصياد عقد الإستخدام و مواد

¹⁸² منشور بالجريدة الرسمية لسنة 2006 العدد 48 - ص 18- يراجع الملحق الثالث رقم 2.

¹⁸³ منشور بالجريدة الرسمية لسنة 2007 العدد 12- ص 16- يراجع الملحق الثالث رقم 1.

الإتفاق أو غيرها من الترتيبات المماثلة أو أي عقد آخر يحكم ظروف عمل و معيشة الصياد على ظهر السفينة .

و من هنا و من خلال ما سبق عرضه يمكن القول أن المجتمع الدولي و في إطار تنظيمه لعلاقة العمل البحري على متن السفينة ، بإستثناء سفن الصيد ، قد إستغنى عن تعريفه لعقد العمل البحري أو عقد الإستخدام كما يسميه و ذلك بنصه صراحة فقط على الشروط الدنيا التي يتوجب توافرها في عقد العمل البحري و ذلك خاصة في إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و التي سوف نتطرق إليها بالتفصيل عند دراستنا إلى كيفية إثبات هذه العلاقة ، هذه المجموعة من الشروط تشكل في مجموعها تعريفاً شاملاً لهذه العلاقة من مختلف جوانبها . و التي على أساسها يمكن تعريف هذه العلاقة من الوجهة الدولية بأنه هو ذلك العقد الكتابي الذي يتم إبرامه بين البحار من جهة و المجهز من جهة ثانية للعمل على ظهر السفينة .

إلا أنه برجعنا إلى القانون الفرنسي الصادر في 13 ديسمبر 1926 المتعلق بقانون العمل البحري، نجد المشرع الفرنسي وفي المادة الأولى منه عرّف عقد العمل البحري بأنه: " كل عقد مبرم بين المجهز أو من يمثله وبحار موضوعه خدمة مؤدات على ظهر سفينة، بغرض القيام برحلة بحرية يعتبر عقد عمل بحري". إلا أنه لا يمكن القول بأن كل دولة لها تعريف خاص بها فيما يتعلق بعقد العمل البحري إلا إذا ثبت العكس، فهذا التعريف هو تعريف دولي¹⁸⁴.

ثانياً : تعريف المشرع الجزائري

أما بالنسبة للمشرع الجزائري بالإضافة إلى أنه لم يعرف صراحة عقد العمل البحري فإنه لم يتوقف عند تسمية واحدة لعقد العمل البحري، فتارة يطلق عليه تسمية عقد توظيف¹⁸⁵ ، وتارة أخرى يسميه عقد العمل¹⁸⁶ . ولكن من خلال تعريفه للبحار وكذا الأحكام المتعلقة بعقد العمل البحري فإننا يمكن تعريفه بأنه عقد يلتزم بمقتضاه شخص مقيد في سجل رجال البحر بأن يعمل على ظهر السفينة مقابل أجر يتعهد المجهز أو من ينوب عنه بدفعه، ويكون هذا الشخص تحت إشراف الريان والذي يعتبر هذا الأخير هو كذلك بحاراً، بحكم عقد العمل البحري الذي يربطه بالمجهز، ومن ثم يخضع عقده مع المجهز لأحكام عقد العمل البحري بشكل عام.

وعادة ما يحدد عقد العمل البحري الصفة التي يقوم على أساسها البحار بالعمل على ظهر السفينة، والذي يلزمه بالعمل في وقت ومكان معين وملازمة السفينة وإطاعة الريان حتى إنتهاء الرحلة البحرية.

¹⁸⁴B . IKKACHE , Le Contrat D'engagement Maritime, Le Phare N° 27 , Juil 2001, p04

¹⁸⁵ يراجع المادة 428 فقرة - ز - من القانون البحري والمادة 8 من المرسوم التنفيذي 102-05، المنشور بالجريدة الرسمية العدد

22 لسنة 2005

¹⁸⁶ يراجع المادة 450 فقرة 2 من القانون البحري

ويعتد بصفة البحار في العقد الذي يربطه مع المجهز بمكان العمل المطلوب القيام به وهو ظهر السفينة، فالبحار هو الذي يقوم بعمل متصل على السفينة بشكل دائم، ثم أن هذه الصفة تنطبق على العاملين في السفينة سواء في التموين أو الطبيب أو الممرض أو الطباخ، وجميع العاملين على ظهر السفينة، ذلك أن العبارة في مكان العمل وليس بطبيعته في إضفاء صفة البحار على الشخص الذي يعمل على ظهر السفينة¹⁸⁷.

ومن تم يتضح بأن العمال الذين يرتبطون مع المجهز بعقود عمل والذين لا يعملون على ظهر السفينة بل في الميناء أو في البرّ أو في الماء ولكنهم لا يتصلون بالسفينة كمكان لعملهم، لا يعتبرون بحارة. ومن تم تسري عليهم الأحكام المتعلقة بعقد العمل البري، بالرغم من أن أعمالهم قد تتعلق بالسفينة من حيث بناءها أو إصلاحها أو خدمتها أو شحنها أو تفريغها أو نقل البضائع بحراً من السفينة إذا كانت بعيدة عن الميناء إلى الأرصفة وبالعكس¹⁸⁸.

أما طرفا عقد العمل البحري فهما، البحار الملتزم بالعمل من جهة، والمجهز أو من ينوب عنه من جهة ثانية. وقد سبق التعريف بالبحار، أما المجهز المتعاقد مع البحار والذي يمثل رب العمل فقد يكون كما سبق الذكر أيضا، إما مالك السفينة أو مستأجرها، ويتم التعاقد بينه وبين البحارة للعمل على ظهر السفينة. وإذا ما قام الريان بإبرام عقود العمل مع البحارة فهو إنما يفعل ذلك نيابة عن المجهز.

الفرع الثاني

خصائص عقد العمل البحري

رغم أن عقد العمل البحري يحظى بطبيعة ذاتية خاصة تميزه عن باقي عقود العمل العادية و هذا بسبب طبيعة العمل المؤدى و مكانه و الظروف الخاصة التي قد تحيط به ، و هذه الخاصية و الذاتية التي تميزه أقرتها المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الإجتماعية بمناسبة معالجتها لنزاع فردي خاص بالعمل البحري ، هذا القرار أكدت من خلاله المحكمة العليا أن النزاع المعروض أمامها يختلف عن عقود العمل العادية من خلال طبيعة العمل المؤدى و مدته و أجل إستحقاق أجرته¹⁸⁹.

إلا أنه رغم الذاتية و الطبيعة الخاصة التي يتميز بها عقد العمل البحري إلا أنه لا تنتفي عنه مع ذلك بحال من الأحوال طبيعته الأصلية وهي أنه عقد عمل مثل باقي عقود العمل الأخرى، إذ هو ينظم علاقة عمل بين عامل والذي يتمثل في البحار ورب العمل والذي يتمثل في المجهز، ولا يمكن

¹⁸⁷ محمود سمير الشقاوي- ص 271 مشار إليه من طرف عبد القادر حسين العطير- المرجع السابق- ص 193.

¹⁸⁸ عبد القادر حسين العطير- المرجع السابق- ص 193

¹⁸⁹ أنظر نسخة من القرار الصادر عن المحكمة العليا في الملحق الخامس.

نفي ثبوت هذه العلاقة بأنها علاقة عمل التدخل التشريعي الحاصل بصدد تنظيمها أو خضوعها لبعض الأحكام التي تغاير الأحكام المعروفة في عقد العمل بوجه عام¹⁹⁰.

هذا مع الإشارة إلى أن محل عقد العمل البحري يتمثل في خدمة مؤداة على ظهر سفينة محددة في العقد ، و هذا من القيام برحلة بحرية ، و من ثم فإن عقد العمل البحري يغطي فقط فترات الصعود على متن السفينة . يبدأ و ينتهي مع أفراد طاقم السفينة ، هذا بالإضافة إلى أنه عند تواجد أفراد الطاقم على متن سفينة غير مجهزة من أجل القيام بأعمال الصيانة، فإن علاقة العمل حينئذٍ لا تصبح ذات طابع بحري¹⁹¹.

و فيما يخص ما أثير بصدد بعض صور التعاقد الحاصل بين البحار و المجهز من أنه يعد شركة، في الحالة التي يكون فيها عمل البحار مقابل الحصول على نصيب من ربح يأتي من عمل السفينة أو من الصيد، فإن هذه الحالة لم تعد مألوفة في العقود البحرية خاصة بالنسبة للإستغلال التجاري للسفن، وإن كان قد بقي أثر هذا النظام في حالات سفن الصيد.

و في واقع الأمر أن البحار لايعتبر في هذه الأحوال شريكاً في شركة لعدم وجود نية الإشتراك لديه، إذ خدمته ليست موجهة لشركة مقصودة ولكن لمن إستخدمه¹⁹² ، بالإضافة إلى تبعيته للمجهز وخضوعه لأوامره بما لا يتناسب مع إعتباره شريكاً يساهم مع باقي الشركاء وعلى قدم المساواة في أعمال الإدارة، ولذلك يبقى البحار في هذا الفرض أجيراً كما لا يعتبر المبلغ الذي يتقاضاه نصيباً بل أجراً يخضع للقواعد الخاصة بأجور البحارة كالإمتياز والتقاعد¹⁹³.

و يتميز عقد العمل البحري بعدة خصائص منها ما هو مشترك مع باقي عقود العمل بوجه عام و منها ما يميزه عنها ، نظراً لطبيعة العمل الذي سوف يؤدي على ظهر السفينة بعد إبرامه ، و منها ما هو مشترك بينها . و التي يمكن حصرها في خاصيتين أساسيتين الأولى هي خصائص معنوية يجب أن تراعى تتعلق بإبرام عقد العمل البحري و الأخرى مادية يتميز بها هذا العقد بعد التعاقد و التي تتمثل فيما يلي :

أولاً: الخصائص المعنوية :

يتميز عقد العمل البحري بمجموعة من الخصائص المعنوية يمكن إجمالها فيما يلي:

¹⁹⁰ كمال حمدي - أشخاص الملاحة البحرية والمرشد ومجهز القطر في قانون التجارة البحرية - منشأة المعارف

بالإسكندرية- سنة 1990- ص 96.

¹⁹¹ B. IKKACHE -Statut des Gens de Mer et les Nouvelles Reglementaires- Le Phare n 78- oct 2005 Page 6

¹⁹² علي حسن يونس - المرجع السابق - بند 124

¹⁹³ عبد القادر حسين العطير - المرجع السابق - ص 96

1/ الإعتبار الشخصي

فعدد العمل البحري كما هو الشأن بالنسبة لباقي عقود العمل عامة، يراعى فيه الإعتبار الشخصي لطرفي العقد، إذ لكفاءة البحار وسلوكه إعتبار عند تعاقد مع المجهز أو من ينوب عنه، إلا أن الإعتبار الشخصي للمجهز بصفته رب العمل له أهمية أقل في نظر البحار. ويرجع أثر الإعتبار الشخصي في عقد العمل البحري في أنه يتعين أن يقوم البحار بنفسه بالعمل المتفق عليه إذ لا يجوز له أن ينيب عنه غيره في ذلك، حيث أن وفاة البحار تؤدي بالضرورة إلى إنقضاء عقد العمل البحري فلا يحل ورثته محله في العقد، إلا أنه وفي حالة وفاة المجهز أو تغييره في حالة بيعه للسفينة وانتقال ملكيتها إلى الغير، فإن ذلك لا يؤدي إلى إنهاء العقد مع البحار بتغيير المستخدم و هذا كما سوف يتم تبياناه في الفصل الثاني من هذا الباب المتعلق بإنقضاء عقد العمل البحري.

2/ هو عقد رضائي

يقتضي الرضا إرادة واعية وحقيقية للتعاقد ، ويتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين و هذا حسب الأحكام العامة الواردة في القانون المدني ، وهذا الرضا يمكن أن ينجم عن تبادل شفاهياً أو كتابياً ، أما في عقود العمل عامة يمكن أن تستخلص الإرادة من المحادثة التي تتم عند التشغيل .

إلا أن عقد العمل البحري و بالرغم من أنه هو كذلك عقد رضائي لأنه يتم إبرامه بمجرد التعبير عن إرادتين متطابقتين، إلا أنه وعلى عكس ما ذهب إليه بعض التشريعات التي لا تستلزم أية شكلية لإنعقاد العقد، فإن المشرع الجزائري أكد في المرسوم التنفيذي 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن البحري والتجاري أو الصيد البحري وفي المادة 08 منه على أنه تبدأ علاقة عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ابتداءً من إبرام عقد توظيف مكتوب.

و معنى ذلك أنه في حالة وقوع نزاع بين المجهز و البحار أو ذوي حقوقه فإنه لا يمكن إثبات هذه العلاقة للمطالبة بالحقوق المكتسبة في ظلها إلا بواسطة عقد مكتوب ، و هذا بخلاف علاقة العمل بوجه عام أو عقد العمل البري كما يسميه البعض التي يمكن إثباتها بأي وسيلة كانت .

و هو نفس الموقف الذي تبناه المجتمع الدولي عند تنظيمه لعلاقة العمل البحري و هذا في عدة إتفاقيات و التي كان آخرها إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 في الفقرة (أ) من المعيار ألف 1-2 الخاص بإتفاقيات إستخدام البحارة من الباب الثاني من الإتفاقية المتعلق بشروط الإستخدام و كذا الإتفاقية رقم 188 بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك لسنة 2007 في المادة 16 المتعلقة بإتفاق

عمل الصياد ، فهاتين الإتفاقيتين أكدتا على ضرورة إفراغ نية التعاقد بين الملاح و المجهز في قالب شكلي يحتوي على مجموعة من الشروط يجب ذكرها في بنود العقد كما سبق تبيانها في الفرع السابق .

ثانياً: الخصائص المادية

بالإضافة إلى الخصائص المعنوية التي يتمتع بها عقد العمل البحري فإنه يتمتع كذلك بمجموعة من الخصائص المادية تتمثل فيما يلي:

1/ هو عقد ملزم للجانبين

فيعقد العمل البحري من العقود التبادلية التي ترتب إلتزامات على عاتق كل من الجانبين قبل الآخر. فإذا كان البحار يلتزم بأداء العمل المتفق عليه مع الإنضباط و الخضوع لأوامر رئيسه المباشر فإن المجهز يلتزم من ناحية قبل البحار بإيفاءه أجره وإيوائه وغذائه وعلاجه ، ذلك أن كل طرف في العقد يحصل على مقابل لما يؤديه، فالبحار يقدم العمل على ظهر السفينة ويحصل على الأجر، وبالمقابل فإن المجهز يقدم الأجر ويحصل على عمل البحار.

وإذا كان عدم وفاء أحد طرفي عقد العمل بصفة عامة بإلتزاماته أو إخلاله بها لا يجيز للطرف الآخر سوى فسخ العقد مع الإمكانية بطلب التعويض، فإنه بالنسبة لعقد العمل البحري نجد أن المشرع الجزائري يفرض في بعض الحالات عقوبات تأديبية وأخرى جزائية في حالة إخلال أحد طرفي العقد ببعض إلتزاماتها كما سوف يتم تبيانها لاحقاً.

هذا مع الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية إعتمدت العديد من الإتفاقيات الدولية أقرت عدة إلتزامات على عاتق المجهز و التي هي بمثابة حقوق للبحار و التي تنشأ مباشرة بعد إبرام العقد ، هذه الإتفاقيات نذكر منها الإتفاقية رقم 55 بشأن إلتزامات مالك السفينة في حالة مرض أو إصابة أو وفاة البحارة ، و كذا الإتفاقية رقم 56 بشأن التأمين الصحي للبحارة ، و الإتفاقية رقم 68 بشأن الغذاء و تقديم الوجبات للأطقم على ظهر السفن و الإتفاقية رقم 70 بشأن الضمان الإجتماعي للبحارة و الإتفاقية رقم 72 بشأن الإجازات المدفوعة الأجر (للبحارة).

فكل هذه الإتفاقيات تشكل المواضيع التي تعالجها الإلتزامات التي تنشأ على عاتق المجهز و التي تكون ملزمة له مباشرة بعد إبرامه لعقد العمل البحري مع البحار.

2/ وجود عنصر التبعية

يتميز عقد العمل البحري، كما هو الحال بالنسبة لعقود العمل عامة بوجود عنصر التبعية، أي أن البحار يؤدي عمله تحت إشراف المجهز أو من يمثله. والمقصود بالتبعية في عقد العمل البحري هي التبعية القانونية، والتي مفادها تأدية البحار لعمله لحساب رب العمل وإئتماره لأوامر رب عمله وخضوعه لإشرافه ورقابته وتعرضه للجزاءات إذا ما قصر في عمله أو أخطأ، بمعنى آخر هو قيام الحق لرب العمل في إصدار الأوامر وفي ثبوت الإلتزام في جانب البحار بإطاعته.

ويكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها في صورتها التنظيمية أو الإدارية التي تحتفظ للبحار بسلطانه الفني في مباشرة عمله وتنفيذه، بحيث ينحصر خضوعه لرب العمل في شأن الظروف الخارجية التي تحيط علاقة العمل والتي يتم في ظلها هذا التنفيذ، كتحديد أوقات العمل ومكانه. فلا يشترط إذن أن تصل التبعية إلى حد التوجيه والإشراف من الناحية الفنية بما يوجب أن يكون لرب العمل دراية فنية بعمل البحار، وإنما يكفي أن يتوافر الإشراف الإداري أو التنظيمي فقط .

فالطبيب الذي يعهد إليه علاج البحارة العاملين على متن السفينة والمسافرين، يخضع في أداء عمله لإدارة وإشراف الريان ، رغم أن هذا الأخير ليس له إشراف فني على عمل الطبيب، إذ يكفي أن يوجد إشراف إداري وتنظيمي من جانب الريان. ونفس الأمر يصدق بخصوص أداء المهندس وضابط اللاسلكي والميكانيكي لعملهم تحت إدارة وإشراف الريان، وهذا الأخير يؤدي عمله تحت إدارة وإشراف المجهز¹⁹⁴.

3/ من عقود المدة

فعدد العمل البحري هو من عقود المدة التي يتوقف مقدار ما يؤدي من الإلتزامات الناشئة عنها على الزمن إذ أن هذه الإلتزامات تضيق في مداها وقد تتسع بحسب قصر أو طول المدة التي ينفذ العقد خلالها.

فمن خلال نص المادة 9 و 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-102 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ، فإن المشرع الجزائري إعتبر عقد العمل البحري و كسائر عقود العمل من عقود المدة إذ يمكن أن يبرم العقد بين المستخدمين الملاحين و مجهزة السفينة إما لمدة محددة أو لمدة غير محددة كما يمكن أن تعد علاقة العمل لمدة محددة في شكل رحلة واحدة أو لعدة رحلات معينة- كموسم الحج - . على أن تبدأ مدة الخروج في البحر موضوع العقد في ميناء جزائري و تنتهي فيه .

و هو نفس الموقف الذي هو معتمد في إتفاقيات العمل البحري التي تبنتها منظمة العمل الدولية بداية من إتفاقية عقود إستخدام البحارة لسنة 1926 و كذا إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 في الباب الثاني المتعلقة بشروط الإستخدام ، فهاتين الإتفاقيتين أكدتا على المدة التي يمكن لطرفي العقد الإتفاق عليها و هي نفس المدة التي إعتمدها المشرع في المرسوم المشار إليه أعلاه.

وعنصر الزمن هو عنصر جوهري يترتب عنه أنه يخضع في قواعده الخاصة بإنقضائه إلى القواعد العامة المتعلقة بالعقود الزمنية. ففسخ العقد أو إنفساخه لا يكون له أثر رجعي، بل يقتصر أثره على إنهائه بالنسبة للمستقبل فقط. والسبب في ذلك أن تنفيذ الإلتزامات الناشئة عن هذه العقود يقوم في أساسه على الزمن والزمن الذي إنقضى لا يعود، بل إن هذا يشمل أيضاً إلى حالة بطلان العقد أو

¹⁹⁴ كمال حمدي- عقد العمل البحري - المرجع السابق - ص 94

إبطاله فلا يرتب أثره على الماضي لأن ما ينفذ منه لا يمكن إعادته. فالبحار لا يمكنه رد الأجر الذي تحصل عليه من عمله وبالمقابل المجهز لا يمكنه ردّ العمل الذي قدمه له الملاح.

المطلب الثاني

أركان عقد العمل البحري وإثباته

قبل صدور المرسوم التنفيذي 05-102 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري البحارة الجزائريين لم يكن لديهم عقود عمل مكتوبة ، لأنه بمجرد قيدهم في دفتر طاقم السفينة يعني ذلك أنهم في إطار علاقة عمل من أجل أداء خدمة على متن السفينة¹⁹⁵.

المشرع الجزائري في نص المادة 8 من ، على أنه تبدأ علاقة عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ابتداءً من إبرام عقد توظيف مكتوب. إلا أننا وفي هذا الصدد يجدر بنا أن نشير إلى أن عقد العمل البحري لا يمكن إبرامه إلا بعد توافره لأركانه الأساسية، وهي نفس الأركان الواجب توافرها في جميع عقود العمل بصفة عامة وبدون إستثناء، والتي تتمثل في الرضا والمحل والسبب وبطبيعة الحال يجب أن تتوافر في المتعاقدان أهلية التعاقد.

وفي دراستي لهذا المطلب تطرقت أولاً لدراسة الأركان الواجب توافرها من أجل إنشاء عقد العمل البحري، ثم بعد ذلك تطرقت إلى دراسة كيفية إثبات هذه العلاقة.

الفرع الأول

الأركان المنشئة للعقد

لقد سبق و أن أشرت أنه لإبرام عقد العمل البحري يجب أن يتوافر على أركانه الثلاثة وهي الرضا،المحل و السبب.

أولاً : ركن التراضي

يمكن أن نستخلص أحكام الرضا و التعبير عن الإرادة في عقود العمل عامة بما فيها عقد العمل البحري إلى قواعد القانون المدني و النظرية العمدة للإلتزامات المدنية أساساً ، نظراً لعدم وجود أحكام خاصة بها لا في القوانين و تشريعات العمل بوجه عام و لا في التشريعات المنظمة لعلاقة

¹⁹⁵ K . HADDOUM -Revue Precedent - Page 278

العمل البحري . وإذا كان وجود هاتين الإرادتين يكفي لوجود العقد، فإنه لا يكفي لصحته بل يجب حتى يكون العقد صحيحا أن تكون الإرادتان المتوافقتان صحيحتين، لدى سوف نبحت أولا في وجود التراضي تم بعد ذلك نبحت في صحة هذا التراضي.

1/ وجود التراضي

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 59 من القانون المدني: أنه يتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين، دون الإخلال بالنصوص القانونية. فالتراضي إذن هو تطابق إرادتين من أجل إحداث أثر قانوني معين هو إنشاء الإلتزام، والذي يتمثل في الإلتزام للقيام بالعمل من جانب البحار، والإلتزام بدفع الأجر من جانب المجهز.

و التعبير عن الإرادة في عقد العمل البحري لا يختلف عنه بالنسبة للعقود المدنية الأخرى ، حيث يتم التعبير عن الإرادة أو الموافقة كما هو الحال عليه في مختلف العقود ، إما بالتعبير الصريح ، سواء أكان في شكل الكتابة أو اللفظ ، أو الإشارة الدالة على الموافقة كما هو متفق عليها بين المتعاقدين . أو بالتعبير الضمني ن حسب الأشكال المتعارف عليها كالكسوت مثلاً ، أو الشروع في العمل دون تردد ، أو باتخاذ موقف لا يدع أي شك في دلالاته على مقصود صاحبه¹⁹⁶ . والتعبير عن الإرادة لا يمكن أن يصدر من شخص معدوم الإرادة، كالطفل الغير المميز والمجنون ومن فقد الوعي، كالسكر والمرض.

والذي يقع عادة عن الإرادتين المتطابقتين تكون متعاقبتان، فيصدر الإيجاب أولاً، ثم يليه القبول مطابقاً له. والأصل أنه في عقد العمل البحري فإن التعبير عن الإرادة لإبرام العقد يتولاه المجهز من جهة والبحار من الجهة المقابلة، فمجهز السفينة باعتباره رب العمل فإنه هو الذي يقوم بتعيين بحارته بمافيهم ريان السفينة. وهذا ثابت من خلال المادة 412 من القانون البحري بنصها على أنه: "يوضع الطاقم تحت السلطة المباشرة لريان السفينة الذي يتم تعيينه من المجهز طبقاً للأحكام القانونية الخاصة بالأهلية."

فالريان لا يعينه إلا المجهز أو من يوكله توكيلاً خاصاً، ولهذا فإن وكيل السفينة لا يجوز له تعيين الریان إذا كان توكيله لا يسمح له بهذا التعيين، ومن ثم فيجب أن تكون إرادة التعاقد صادرة من المجهز شخصياً أو بتوكيل خاص صادر منه لهذا الغرض. ويبرر ذلك خطورة الوظائف والسلطات المخولة للريان والتي تنصرف أثارها مباشرة إلى المجهز¹⁹⁷.

وبسبب أن تعيين البحارة من أجل إستكمال الناقص منهم من الأعمال اللازمة لإتمام الرحلة البحرية، فإن الریان يمكنه أن ينوب عن المجهز في إبرام عقود العمل مع البحارة اللازمين لضمان

¹⁹⁶ المادة 60 من القانون المدني.

¹⁹⁷ مدحت حافظ إبراهيم - المرجع السابق - ص 96.

السير الحسن للرحلة البحرية، وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 414 من القانون البحري بقوله: "يجوز للريان بصفة إستثنائية وفي حالة الإستعجال، عند وجوده في ميناء أجنبي، تعيين خلف لبحار أو تكميل الطاقم ببحارة أجنبية وذلك ضمن النسبة التي تحدد بقرار من الوزير المكلف بالبحرية التجارية لرحلة محدودة".

وهذا تماشياً مع نص المادة 583 من نفس القانون التي نصت على أنه: "يمثل الریان المجهز بحكم القانون خارج الأماكن التي تقع فيها مؤسسته الرئيسية أو الفرع وذلك في إطار الإحتياجات العادية للسفينة والرحلة". وهذا يعني أنه في حالة تمثيل الریان للمجهز، فإن إرادة الریان تحل محل إرادة المجهز لإبرام عقد العمل البحري.

2 / صحة التراضي

لانعقاد عقد العمل البحري فإن ركن الرضا لا يكفي بأن يكون موجوداً فقط وإنما يجب أيضاً أن يكون صحيحاً، والتراضي لا يكون صحيحاً إلا إذا كان صادراً من ذي أهلية ولم تكن إرادة أحد المتعاقدين مشوبة بأي عيب من عيوب الإرادة والتي هي الغلط، التدليس، الإكراه والإستغلال.

أ / الأهلية:

يفرق الفقهاء بين أهلية الوجوب وأهلية الأداء. ويعرف علماء أصول الفقه الإسلامي أهلية الوجوب بأنها صلاحية الإنسان لوجوب الحقوق المشروعة له وعليه، أي ينظر إلى الإنسان ما إذا كان صالحاً لأن تكون له حقوق وما إذا كان يمكن أن تترتب عليه واجبات.

أما أهلية الأداء هي صلاحية الشخص لإستعمال الحق، فيمكن أن تتوافر في الشخص نفسه أهلية الوجوب دون أهلية الأداء، فيكون أهلاً لاكتساب الحق وهذه هي أهلية الوجوب، دون أن تكون له الأهلية في إستعمال هذا الحق وهذه هي أهلية الأداء¹⁹⁸، والذي يعنينا هنا في إبرام عقد العمل البحري هي توافر أهلية الأداء في المتعاقدين أثناء التعاقد.

1/ أ : في التشريع الجزائري

فبالنسبة للمجهز، فالمشرع الجزائري لم ينص على السن الواجب توافرها في المجهز لإبرام عقد العمل البحري إلا أننا وبرجعنا إلى القواعد العامة، نجد أن المشرع نص في المادة 40 من القانون المدني، على أن الشخص يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية عند بلوغه سن الرشد والذي حدده بـ 19 سنة كاملة.

وهذا يعني أنه يجب أن يكون المجهز بالغاً على الأقل 19 سنة لإبرام عقد العمل البحري ، أما بالنسبة للبحار، فحتى يكون هذا الأخير أهلاً لإبرام عقد العمل البحري مع المجهز أو مع من ينوب

¹⁹⁸ عبد الرزاق أحمد السنهوري - الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الإلتزام بوجه عام - دار النشر للجامعات المصرية - سنة 1956 - ص 267-268.

عنه، فإنه يجب أن يكون بالغاً من العمر 18 سنة كاملة، وهو ما ورد في نص المادة 386 من القانون البحري، فقرة ب. ولقد حددت هذه السن لأن العمل في البحر يتطلب القدرة على أداء العمل في ظروف الطقس القاسية غالباً والتي تتطلب قدرة بدنية معينة لمواجهتها.

إلا أن المشرع المصري أجاز لمن يتراوح سنه بين الثانية عشر والثامن عشر للعمل أو التمرين على العمل بالسفن¹⁹⁹. طبقاً لشروط وأوضاع معينة كمنع تشغيل الملاح الذي يقل سنه عن 15 سنة على أية سفينة إلا إذا كان يشتغل على السفينة ذاتها أباه أو أخاه أو عمه أو أخاله أو جده.

أ/ 2 : بالنسبة للموقف الدولي

أما بالنسبة للموقف الدولي من مسألة الأهلية و التي يعبر عنها ببلوغ سن معينة فإنه بموجب إتفاقية الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري التي إعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية و هذا بعد أن دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الإجتماع في جنيف حيث عقد دورته الثانية و العشرين في 22 أكتوبر 1932 و الذي إعتمد بعض المقترحات إتخذت على شكل إتفاقية بخصوص الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري و التي نصت في المادة 2 منها على أنه لا يجوز إستخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الخامسة عشر على ظهر أية سفينة ، بخلاف السفن التي لا يعمل عليها سوى أفراد من نفس الأسرة .

و هو نفس الموقف الذي تم إعتماده تقريباً بموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 التي رفعت الحد الأدنى للسن من 15 سنة إلى 16 سنة كاملةً. وبالتالي فمهما يكن من أمر فإن البحار الذي يقل سنه عن 18 سنة فعند إبرامه لعقد بحري خاصة، يكون ذلك طبعاً بترخيص من وليه عملاً بالقواعد العامة التي تحكم العقود.

وتجدر الإشارة إلى أن أهلية الإنسان يمكنها أن تتأثر بعوامل أخرى غير السن، فقد يبلغ الشخص الذي يريد أن يتعاقد مع المجهز للعمل على السفينة سن الرشد، ولكن أهليته تكون متأثرة بعراض من عوارض الأهلية كالجنون والعتة والسفه، وفي هذه الحالة فإن هذا الشخص لا يمكنه إبرام أي عقد عمل بحري لانعدام أهليته.

ب/ عيوب الإرادة:

حتى نكون أمام عقد عمل بحري صحيح، يجب ألا تكون إرادة أحد الطرفين المتعاقدين مشوبة بأي عيب من عيوب الإرادة والتي هي الغلط، التدليس، والإكراه، والإستغلال.

و نظراً لكون أن البحار هو حر من الناحية المبدئية و النظرية في إبرام العقد الذي يتناسب مع إمكانياته و مؤهلاته ، و رغباته فإن إحتمال وجود الإكراه أو الضغط على حرية و رضا البحار أمر

¹⁹⁹ كمال حمدي - عقد العمل البحري - المرجع السابق - ص 77.

ناذر الوقوع ، نظراً لإنعدام أو إستبعاد وجود مصلحة لأي كان في ممارسة هذا الإكراه أو الضغط على البحار مثلما هو الشأن في بعض العقود الأخرى ، كعقد الرهن مثلاً.

ولم يتطرق المشرع الجزائري لا في القانون البحري و لا في المرسوم التنفيذي 05-102 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين، إلى تنظيم الأحكام التي تطبق على عقود العمل البحرية المشوبة بعيب من عيوب الإرادة. إلا أننا وبالرجوع إلى الأحكام العامة الواردة في القانون المدني نجد أن المشرع الجزائري أعطى الحق لأي متعاقد كانت إرادته مشوبة بأحد عيوب الإرادة أن يطلب إبطال العقد.

فبالنسبة للغلط، فإذا وقع أحد المتعاقدين في غلط جوهري وقت إبرام العقد جاز له أن يطالب بإبطاله، ويكون الغلط جوهرياً إذا بلغ حداً من الجسامة بحيث يتمتع معه المتعاقد عن إبرام العقد لو لم يقع في هذا الغلط، كأن يتعاقد بحار جزائري مع سفينة أجنبية دون أن يكن في علمه بأن هذه الأخيرة تقوم برحلات دورية إلى إسرائيل . فهنا البحار الجزائري لو أنه كان على علم بذلك لما أقدم على إبرام هذا العقد.

أما بالنسبة للتدليس، يجوز إبطال العقد إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين، تكون جسيمة بحيث لولا الحيل التي إستعملت من طرف أحد المتعاقدين لما أبرم الطرف الثاني العقد. أما بالنسبة للإكراه، فيجوز إبطال العقد إذا تعاقد شخص تحت تهديد بخطر جسيم قد يصيبه هو أو أحد أقاربه أو شرفه أو ماله، بعثه المتعاقد الآخر في نفسه، كأن يتعاقد بحار مؤهل في تصليح و صيانة الماكينة مع مجهز سفينة أرغمه على التعاقد بعد أن هدده بطرد أحد اقاربه يعمل في نفس السفينة .

وأخيراً بالنسبة للإستغلال، وهو في حالة ما إذا كانت التزامات أحد المتعاقدين متفاوتة كثيراً بسبب إستغلال أحد المتعاقدين للمتعاقد الآخر، لما به من طيش بين أهوى جامع. فهنا يجوز للمتعاقد المستغل أن يطالب بإبطال عقد عمله.

ثانياً : ركن المحل

يمكن تعريف المحل بأنه الشيء الذي يلتزم المتعاقدين القيام به إتجاه بعضهما البعض، و المحل يختلف في هذا العقد بالنظر إلى طرفي العقد ، فيتمثل بالنسبة للبحار في طبيعة أو نوع أو حجم العمل الملتمزم بتقديمه إلى المجهز ، وهو بالنسبة لهذا الأخير الأجر أو مقدار المال الذي يقدمه للبحار مقابل ما يحصل منه من عمل.

و إذا كان الفقه ، و القانون يشترطان لصحة المحل حتمية توفره على بعض الشروط ، منها مثلاً ، أن يكون ممكناً ، ومعيناً أو قابلاً للتعيين و أن تكون فيه مصلحة للدائن - المجهز - و أن يكون

قابلاً للتعلم فيه ، وغير مخالف للنظام العام ز الآداب العامة بالنسبة لمختلف العقود²⁰⁰، و المحل في عقد العمل البحري لا يستثنى من هذه الشروط سواء أخذ شكل العمل أو الأجر . فالعمل كمحل إلزام البحار يجب أن يكون ممكناً و معيناً أو قابل للتعيين سواء من ناحية تحديده أو تنظيمه ، حيث تطبق عليه نص المادة 93 من القانون المدني الجزائري التي نصت على أنه :إذا كان محل الإلتزام مستحيلاً في ذاته كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً- . و يكون شرط الإمكانية هنا بقدرة البحار المهنية و كذا مؤهلاته على ممارسة العمل الموكل إليه، أو الملتزم به و الذي يجب أن يدخل ضمن حدود قدرات البحار المهنية و التأهيلية أي ضمن إختصاصاته ، و ألا يكون عملاً من الأعمال التي يعجز البحار عن أدائها إما لتعقيدها أو لكونها تتطلب خبرة أو جهد لا يملكه أي بحار على ظهر السفينة .

وعقد العمل البحري يرتب ثلاث إلتزامات رئيسية على عاتق المتعاقدين والتي تكوّن لنا عناصر ركن المحل في عقد العمل البحري والتي تتلخص في الأجر و التبعية القانونية وأن يكون العمل المتفق عليه على متن السفينة.

1/ عنصر الأجر

يعتبر هذا العنصر أحد العناصر الرئيسية التي تمثل محل عقد العمل البحري، وأن وجوده شرط ضروري لوجود العقد، فإذا ما إنعدم فإن ذلك يفقد المحل أحد عناصره الأساسية، وبالتالي يفقد العقد أحد أهم أركانه والتي بدونه لا يقوم العقد، فهو إذن الإلتزام الرئيسي من بين الإلتزامات التي تترتب في ذمة المجهز عند إبرامه لعقد العمل البحري مع البحار. فهو الحق الرئيسي الذي يؤدي البحار العمل من أجله²⁰¹.

وما يمكن أن نشير إليه بخصوص الأجر، أنه تم تنظيمه دولياً بموجب الإتفاقية رقم 76 بشأن الأجور و ساعات العمل و إعدادا العاملين على ظهر السفن النعقدة في سياتل في الدورة 28 من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية و كذا بموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 بموجب اللائحة 2-2 من الباب الثاني من الإتفاقية المتعلقة بشروط الإستخدام التي أكدت على ضرورة دفع لجميع البحارة بانتظام و بالكامل أجزور مقابل عملهم وفقاً لإتفاقات إستخدامهم.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد نظم كيفية دفع الأجر إلى الملاح بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-102 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ، فحسب المواد 47 وما بعدها من هذا المرسوم فإن المستخدمين الملاحين سواء في الصيد البحري أو النقل البحري أو التجاري يتقاضون مقابل عملهم إما أجراً قاعدياً ويضاف

²⁰⁰ عبد الرزاق أحمد السنهوري - نظرية الإلتزام بوجه عام - المرجع السابق - ص 466 - 534

²⁰¹ مدحت حافظ إبراهيم - المرجع السابق - ص 101.

إليه فيما بعد العلاوات والتعويضات والمساهمة في النتائج عند الإقتضاء. وإما دخلاً يتناسب ونتائج العمل وهذا بالنسبة لملاحة الصيد البحري. ويكون المجهز ملزماً بدفع الأجور أو الحصص المستحقة للملاحين بانتظام عند حلول أجل إستحقاقهم. ونظراً لما لعنصر الأجر من الأهمية سنتناول أحكامه بنوع من التفصيل في الفصل الثاني من هذا الباب، وهذا عند دراستنا لإلتزامات المجهز.

2/ عنصر التبعية القانونية

عقد العمل البحري وكما هو الحال بالنسبة إلى عقود العمل بصفة عامة يتميز بوجود عنصر التبعية بمحل العقد، فالبحار يؤدي عمله تحت إدارة وإشراف المجهز أو الريان. و يقصد بها سلطة الإشراف و الإدارة و الرقابة التي يخضع لها العامل ، بإعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل - المجهز - ، و يلتزم البحار بالإمتثال لها في الحدود المسموح بها قانوناً ، ذلك أن البحار لا يقوم أثناء تنفيذ إلتزاماته الوظيفية ، بأداء أعماله على ظهر السفينة وفق ما يقرره هو ، و إنما وفق ما يقرره المجهز أو الريان بصفته نائباً عنه ، و ما يتخذه هذا الأخير من من أوامر و تعليمات . وهوما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 460 من القانون البحري بقوله: "يعد الريان الرئيس السلمي لجميع أفراد الطاقم ويمثل المجهز على متن السفينة. ولهذا الغرض، فهو يسهر على التنفيذ السليم لعقود الإستخدام البحري المبرمة بين المجهز وأفراد الطاقم ويمدهم بالتعليمات الضرورية الخاصة بتنفيذ العمل على متن السفينة."

وقد أضاف المشرع الجزائري في نص المادة 461 من نفس القانون، أنه عند غياب الريان أو في حالة وجود مانع له في ممارسته لمهامه على متن السفينة، يستبدل هذا الأخير بريان مساعد وإن لم يوجد بأحد ضباط السطح حسب النظام السلمي لهؤلاء الضباط وذلك إلى غاية وصول تعليمات من المجهز.

والمقصود بعنصر التبعية في عقد العمل البحري هي التبعية القانونية، والتي تتمثل في تأدية البحار لعمله لحساب المجهز وذلك بالإمتثال لأوامر الريان وخضوعه لإشرافه ورقابته، مع إمكانية تعرضه لعقوبات إذا ما قصر أو أخطأ في عمله على الوجه المطلوب، وهذا معناه أنه بعد إبرام عقد العمل البحري فإن ذلك يخول الحق للمجهز أو من يمثله في إصدار الأوامر، ويترتب إلتزام في جانب البحار بإطاعته.

وقد إستقر قضاء محكمة النقض المصرية على أن المناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية الذي يتمثل في خضوع العامل لإشراف ورقابة مباشرة من رب العمل أو من يمثله. وهذا تماشياً مع نص المادة 674 من التقنين المدني المصري بقولها: "عقد العمل

هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر تحت إشرافه وإدارته، مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر²⁰².

3/ عنصر مكان العمل

يعتبر هذا الركن هو العنصر الأهم والذي من خلاله نستطيع أن نفرّق بين عقد العمل البحري وعقد العمل البري، فالعبرة في تحديد عقد العمل البحري ليس بنوع العمل المؤدى وإنما بمكان مباشرته، فمادام العقد وارداً على عمل يؤدي على ظهر السفينة و متصلاً بالرحلة البحرية فإننا نكون أمام عقد عمل بحري، وهذا أياً كان نوع العمل المؤدى على ظهر السفينة حتى ولو كان لا يتعلق بالملاحة البحرية نفسها. وتبعاً لذلك فإن هذا العنصر يجعل من طيبب السفينة وأفراد الخدمة العامة يعتبرون مرتبطين بعقود عمل بحرية مع المجهز، ولا يخضعون لأحكام عقد العمل البري ماداموا يمارسون عملهم على ظهر السفينة، وهذا رغم أن طبيعة عملهم ليست لها علاقة بالملاحة البحرية.

و من ثم لا يرتبط مع المجهز بعقد عمل بحري العمال الذين يسافرون على ظهر السفينة لإنجاز بعض الأشغال ، و لا التجار الذين يقومون بمباشرة تجارتهم على ظهر السفينة إذ يعد هؤلاء من ركاب السفينة لا من بحارتها حيث لا يقومون بعمل مفيد و لازم للرحلة البحرية . كذلك لا تسري أحكام عقد العمل البحري على عمال مصانع السفن أو عمال الموانئ بصفة عامة سواء أكانوا يعملون في تنظيف السفن أو شحنها أو تفريغها ، كما لا تسري تلك الأحكام على المرشد حال تواجده على ظهر السفينة لإرشادها للخروج بها من الميناء أو الدخول بها إليه²⁰³.

4/ ركن السبب

السبب في العقد هو ثالث أركانه، ويقصد به الغاية أو الغرض الذي يسعى كل متعاقد إلى تحقيقه من وراء تحمله بالالتزام . وسبب إلتزام كل متعاقد في عقد العمل البحري يتحدد بالالتزام المتعاقد الآخرويضاف إليه الباعث الشخصي الذي دفع كل متعاقد إلى التعاقد، فمعنى ذلك أن سبب إلتزام البحار بالعمل تحت إدارة وإشراف وتبعية المجهز أو الريان الذي ينوب عنه هو الأجر، وبالمقابل فإن سبب إلتزام المجهز بالأجر هو عمل البحار²⁰⁴.

و إذا كانت الكثير من العقود يمكن أن يكون السبب فيها صورياً ، فإن عقد العمل البحري نادراً ما يكون السبب صورياً من الجانبين ، إلا أن هذا لا يعني إنعدام مثل هذه الحالات ، فقد يلتزم البحار مثلاً بالعمل لصالح المجهز كطريقة وفاء بدين في ذمته إتجاه المجهز .

²⁰² مدحت حافظ إبراهيم - المرجع السابق - ص 102

²⁰³ كمال حمدي - عقد العمل البحري - المرجع السابق - ص 90

²⁰⁴ مدحت حافظ إبراهيم - المرجع السابق - ص 94.

وقد أكد المشرع الجزائري على أن السبب في أي عقد بما فيه عقد العمل البحري يجب أن يكون مشروعاً، أما إذا إلتزم أحد المتعاقدين لسبب غير مشروع أو لسبب مخالف للنظام العام أو للآداب العامة كان العقد باطلاً²⁰⁵. إلا أن السبب في عقد العمل البحري نادراً ما يكون غير مشروعاً ، نظراً لندرة حالات عيوب الرضا كما سبق و أن أشرنا من قبل ، إلا أنه يمكن التصور أن السبب الحقيقي غير السبب الظاهر في العقد ، كأن يلتزم البحار بالعمل لصالح المجهز بأجر أقل من الأجر المتفق عليه في العقد مقابل أن يزوده المجهز بمادة ممنوعة كالمخدرات مثلاً أو مقابل سكوته على جريمة يكون قد ارتكبها البحار في عرض البحر و ما إلى ذلك من المسائل الخفية الأخرى .

الفرع الثاني

إثبات عقد العمل البحري

لقد بقي الجدل قائماً بين الفقه والقضاء الفرنسيين حول أهمية الكتابة في عقد العمل البحري، حول ما إذا كانت شرط للإثبات فقط؟ أم هي شرط لإنعقاد العقد؟.

الموقف الفرنسي و الدولي من هذه المسألة : هذا الجدل بقي قائماً إلى غاية صدور القانون الفرنسي المتضمن قانون العمل البحري "Code de Travail Maritime" في 13 ديسمبر 1926، والذي وضع حدا لهذا الخلاف، وذلك باعتماد المشرع الفرنسي نفس المبدأ الذي تبنته الإتفاقية الدولية رقم 22 المتعلقة بعقود إستخدام البحارة لعام 1926، والتي جعلت من الكتابة ركناً أساسياً في عقد إستخدام الملاحين وبدونها يعتبر عقد العمل باطلاً²⁰⁶.

ولكن هذه الإتفاقية إستثنت سفن الصيد من تطبيق أحكامها ، إلا أن تم الإتفاق لاحقاً و بعد أكثر من ثلاثين سنة بموجب الإتفاقية رقم 114 بشأن عقود إستخدام صيادي الأسماك المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي بتاريخ 3 جوان 1959 ، على ضرورة إبرام عقود الإستخدام -عقود العمل البحري- بالنسبة لصيادي الأسماك بنصها في المادة الثالثة من الإتفاقية توقع العقود من قبل كل من مالك سفينة الصيد أو ممثله المعتمد و صائد الأسماك ، و تتاح تسهيلات معقولة لصائد الأسماك و عند الإقتضاء لمستشاره ، لتمكينهما من دراسة شروط العقد قبل توقيعه.

²⁰⁵ المادة 97 من القانون المدني الجزائري

²⁰⁶ محمد كامل أمين ملش - محاضرات تشريع العمل البحري وتوحيده في البلاد العربية- مطابع دارالكتاب العربي بمصر لسنة 1958/1959، ص 22، 21 - مشار إليه في رسالة ماجستير في فرع القانون الإجتماعي- تحت عنوان إلتزامات المجهز في إطار عقد العمل البحري في التشريعين الجزائري والموريتاني، من إعداد الطالب حمود ولد محمد عبد الله- بجامعة وهران - كلية الحقوق.

هذا مع الإشارة إلى أن إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 أكدت صراحة هي الأخرى على أنه من ضمن الإشتراطات التي يجب على كل دولة عضو أن تعتمد ما ضمن قوانينها و لوائحها إلزام السفن التي ترفع علمها بأن يكون بحوزة البحارة العاملة على متنها إتفاق إستخدام البحارة موقع من جانب البحار و مالك السفينة أو ممثله (أو حيثما يكون البحارة غير مستخدمين ، بينة تثبت وجود علاقة تعاقدية أو ترتيبات مماثلة) يوفر لهم ظروف عمل و معيشة لائقة على متن السفينة وفقاً لما تشترطه هذه الإتفاقية²⁰⁷.

و عقد العمل البحري يتم مراقبته من طرف الإدارة ، إذ يجب أن يؤشر عليه من طرف السلطات البحرية ، لأن هذه الأخيرة هي التي تمنح للمجهز Role De Lequipage قائمة البحارة التي تثبت حالة دخول البحارة ضمن طاقم أفراد السفينة.²⁰⁸

موقف المشرع الجزائري:

المشرع الجزائري تبنى نفس الموقف الذي تبناه المجتمع الدولي ، والذي جعل هو كذلك بدوره من الكتابة شرط أساسي لإبرام عقد العمل البحري، وذلك بإصداره للأمر رقم:76-80 المؤرخ في23 أكتوبر1976، المعدل و المتمم بالقانون رقم 98-05 المؤرخ في25 جوان 1998 والمتضمن القانون البحري، إذ نص في المادة 428 منه أنه يتعين على المجهز إعداد عقود توظيف كتابية للبحارة. هذا مع بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري سبق وأن أكد في نص المادة 388 من نفس القانون على أنه تثبت صفة البحار بالقيد في سجل رجال البحر الموجود لدى السلطة الإدارية المختصة. مضيفا في المادة التي تلتها أنه بمجرد التسجيل يخضع البحار لأحكام القانون البحري. وقيد رجال البحر هو عبارة عن إجراء يكمن في قيد البحار أو أي شخص آخر يعمل في خدمة السفينة، في دفتر الطاقم والذي يجب أن يكون بحوزة كل سفينة على متنها طاقم مأجور وذلك من طرف الإدارة البحرية المختصة. ويجب أن يتضمن دفتر طاقم السفينة على أسماء و ألقاب كل فرد من أفراد الطاقم وتاريخ ومكان ولادته وجنسية ورقم ومكان تسجيله و شروط توظيفه ومهنته على متن السفينة. هذا مع الإشارة إلى أنه يجب على الإدارة البحرية المختصة أن تضع تأشيرتها على دفتر الطاقم وذلك بعد القيام بالتحقيقات الضرورية والمتعلقة منها خصوصا بصلاحيات عقود العمل البحري والتي يجب أن تكون على متن كل سفينة²⁰⁹.

وما يمكن أن نستخلصه من هذه الأحكام القانونية المختلفة السالفة الذكر، والتي أوردها المشرع الجزائري في القانون البحري، أنها ليست سوى تأكيداً منه على أن الكتابة هي شرط أساسي ليست فقط لإثبات العقد وإنما لإنعقاده.

²⁰⁷ الفقرة أ من المعيار 1-2 من اللائحة 1-2 من الباب الثاني من إتفاقية العمل البحري لسنة 2006. ص 24
²⁰⁸ P.Bonassies et C. Scapel –Revue Precedent – Page 208

²⁰⁹ المواد 402 و 403 و 405 من القانون البحري.

فالمشرع الجزائري عندما ألزم المجهز بإعداد عقود توظيف كتابية للبحارة، لم يكتف بهذا القدر من التشريع، فبموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، أكد في المادة 8 منه على الكتابة كشرط أساسي لبداية عقد العمل البحري بقوله: "تبدأ علاقة عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، ابتداءً من إبرام عقد توظيف مكتوب".

وهذا عكس ما ذهب إليه عند تنظيمه لعلاقة العمل البري، إذ لم يجعل من الكتابة كشرط أساسي لإبرام علاقة العمل البري وهذا ما أكده في نص المادة 08 من قانون 90-11 بقوله: أنه تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. ويمكن إرجاع سبب التفرقة عند تنظيم المشرع الجزائري لعلاقة العمل البري و التي لم يجعل من الكتابة كشرط أساسي لإبرام العقد، و هذا بخلاف عقد العمل البحري والذي جعل فيه الكتابة شرط أساسي لصحة العقد، إلى خصوصية هذا الأخير لما لهذه العلاقة من أهمية وحساسية لسبب خطورة العمل في البحر، والتي لا نجدها في عقد العمل البري.

ويرى الفقه إلى أن الهدف من إشتراط الكتابة هو حماية الملاح لأنه الطرف الأضعف في هذه العلاقة التعاقدية، وأن القيد في دفتر البحارة والذي يسمى في التشريع الجزائري بدفتر الطاقم، يكفل للسلطة البحرية المختصة فرصة التحقق من صحة عقود عمل البحارة²¹⁰.

أولاً: كيفية إبرام عقد العمل البحري

1/ في التشريع الدولي:

عقد العمل البحري حسب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و في الباب المتعلق بشروط الإستخدام يمكن إبرامه لفترة غير محددة كما يمكن أن يبرم لفترة محددة ، إلا أنه في الحالة الأولى يجب أن يذكر في العقد نفسه الحالات التي تجيز لأي طرف الحق في إنهائه، و كذلك فترة الإخطار اللازمة التي يتعين ألا تقل بالنسبة لمالك السفينة عنها بالنسبة للبحار ، أما في الحالة الثانية أي حالة إبرامه لفترة محددة يجب أن يذكر في العقد التاريخ المحدد لإنقضائه .

كما أكدت نفس الإتفاقية على أن العقد يمكن أن يبرم على أساس عدة رحلات أو على أساس رحلة واحدة ، إلا أنه إذا أبرم العقد لرحلة واحدة يجب أن يحدد فيه ميناء الوصول و طول المدة التي يتعين أن تتقضي بعد الوصول قبل أن يصرف البحار من الخدمة .

أما بالنسبة لإتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك لسنة 2007 فقد قررت هي بدورها أن عقد العمل البحري أو إتفاق الإستخدام كما تسميه يمكن أن يبرم لفترة محددة و في هذه الحالة يجب أن

²¹⁰ جلال وفاء محمدين - المبادئ العامة في القانون التجاري و البحري - الدار الجامعية بيروت -1991- ص 436

يذكر التاريخ المحدد لإنتهائه . كما يمكن أن يبرم هذا الإتفاق لرحلة ما ، وفي هذه الحالة يجب أن يذكر فيه الميناء المقصود و الوقت الذي ينبغي أن ينقضي بعد الوصول قبل أن يعفى الصياد من مهامه . كما يمكن أن يتم الإتفاق لفترة غير محدودة ففي هذه الحالة يجب أن يذكر في الإتفاق الشروط التي تخول كل طرف إنهاءه ، وكذلك مهلة الإنذار المطلوبة لإنهائه، بشرط ألا تكون هذه المهلة أقصر بالنسبة لصاحب العمل أو لمالك سفينة الصيد أو لطرف آخر في الإتفاق مما هي بالنسبة للصياد.

و عليه يتبين من خلال ما تقدم أن المجتمع الدولي و في إطار منظمة العمل الدولية إستقر على نفس الموقف عند تحديده للكيفية التي يمكن من خلالها إبرام علاقة العمل البحري سواء تعلق الأمر بسفن النقل البحري بموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 أو سفن الصيد بموجب إتفاقية بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك لسنة 2007 .

2/ في التشريع الجزائري :

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فلقد أكد هو الآخر بموجب المرسوم التنفيذي 05-102 أن عقد العمل البحري المبرم بين الملاح ومجهز السفينة، يمكن أن يكون لمدة محددة وإما لمدة غير محددة. ففي حالة ما إذا كانت علاقة العمل لمدة محددة، فتكون إما في شكل عقد رحلة واحدة فقط تبدأ من ميناء جزائري أو أجنبي حسب الحالة وتنتهي في جميع الحالات وجوباً في ميناء جزائري، إلا إذا كان هناك إستثناء صريح من الإدارة البحرية المختصة وفي حالات القوة القاهرة. كما يمكن أن تكون علاقة العمل لمدة محددة كذلك بالنسبة لسفينة الصيد وهذا خلال فترة مكوثها في البحر، على أن تبدأ علاقة العمل في ميناء جزائري وتنتهي فيه²¹¹.

إلا أنه هناك تساؤل طرح فيما يتعلق بمسألة العطلة المرضية إذا ما تعدت مدتها التاريخ المحدد لعقد العمل المحدد المدة ، فهل العامل يقوم بتكملة عمله فيما يخص المدة التي توقف فيها عن العمل ؟

المستخدمين فيما يخص هذه المسألة إتخذوا موقفين : منهم من قام بحساب مدة التعليق لعلاقة العمل و أضافها إلى ما بعد مدة نهاية العقد ، متجاوزين بذلك المدة المحددة في عقد العمل المحدد المدة . أما الموقف الثاني رفضوا إستئناف هذه العلاقة بسبب أن موضوع هذا الأخير تحقق مع نهاية العقد. و الموقف الأخير هذا هو ما إستقر عليه قضاء المحكمة العليا الذي اقر بأن عقد العمل المحدد المدة ينتهي بإنهاء أجله المحدد في العقد و هذا بغض النظر عن ما قد يكتنفه من حوادث²¹².

²¹¹ المادة 9-10 من المرسوم التنفيذي 05-102 السالف الذكر .

²¹² LEILA BORSALI HAMDAN – Droit du Travail- Manuel Pedagogique :Emploi – Relations collectives de travail- Edition BERTI –Alger 2014- p 106 et 107.

أما بالنسبة لعقد العمل البحري المبرم لمدة غير محددة فإن المشرع الجزائري أخضع هذه العلاقة وجوبا لفترة تجريبية ، وذلك راجع لظروف العمل في الملاحة البحرية وهذا باستثناء عقود العمل المتعلقة بملاحة الصيد البحري على السواحل. ويتم إحتساب الفترة التجريبية التي يخضع لها الملاح في عقد العمل البحري بزمان الملاحة وذلك كما يأتي: ثلاثة (03) أشهر من الملاحة الفعلية وبدون إنقطاع بالنسبة للمستخدمين الملاحين (المنفذين) ومستخدمي المهارة. ستة (06) أشهر من الملاحة الفعلية وبدون إنقطاع بالنسبة للمستخدمين الضباط .

وبعد إنتهاء الفترة التجريبية يمكن لمجهز السفينة إما أن يثبت المستخدم الملاح وإما ينهي علاقة العمل التي تربطهما، وهذا دون أن يكون ملزم بالتعويض. إلا أنه يجب على مجهز السفينة أن يبلغ قرار التثبيت أو إنهاء العلاقة إلى المستخدم الملاح، ويمكن لمجهز السفينة أوالمستخدم الملاح خلال الفترة التجريبية أن يضع حدا لهذه العلاقة، شريطة تقديم إشعارمسبق لا يتجاوز خمسة عشر(15) يوما. غير أنه لايمكن إنهاء هذه العلاقة إلا في ميناء جزائري باستثناء أحكام تعاقدية خاصة، وهذا ما سوف نتطرق إليه في دراستنا لموضوع إنهاء عقد العمل البحري.

ويجدر بي أن أشير إلى أن المشرع الجزائري وبتاريخ 25 ديسمبر 2004، أصدر القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل²¹³. وبموجب هذا القانون أصبح لزاماً على المستخدم بصفة عامة بما في ذلك مجهز السفينة إبرام عقود عمل مع البحارة وذلك ليس بالإتصال المباشر معهم، وإنما يجب على المجهز أن يبلغ المصالح المختصة للإدارة المكلفة بالتشغيل والتي تسمى بالوكالة الوطنية للتشغيل، بالمناصب الشاغرة في سفينته والتي يريد شغلها، وهذه الأخيرة هي التي تتولى بإقامة علاقة بين البحارة طالبي العمل ومجهزي السفن، وذلك لتمكينهم من إبرام عقود عمل بحرية وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما. والهدف من إنشاء المشرع الجزائري لهذه الوكالة ومن إلزامية إبرام عقود العمل مروراً بها وهو حتى يتسنى لكل شخص الفرصة في الحصول على منصب شغل، وكذا مراقبة عملية إبرام عقود العمل بين العمال والمستخدمين وفقاً للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

وقد سلط المشرع الجزائري في القانون رقم 04-19 المذكور أعلاه عقوبات جزائية على المستخدم الذي لم يقم بتبليغ عروض العمل إلى الوكالة الوطنية للتشغيل عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه وذلك بغرامة مالية من 10.000دج إلى 30.000دج (من عشرة آلاف دينار إلى ثلاثين ألف دينار جزائري). على أن تضاعف الغرامة في حالة العود.

²¹³ المنشور للجريدة الرسمية لسنة 2004، العدد 83 ، ص 8.

ثانياً : محتويات عقد العمل البحري

يقصد بمحتوى العقد ، البنود التي يجب إدراجها فيه و التي تكون لنا في مجموعها عقد عمل بحري مبرم بصفة قانونية شاملاً على بنود إلزامية تم التأكيد عليها بموجب إتفاقيات دولية و كذا التشريعات الداخلية لكل دولة بما في ذلك التشريع الجزائري .

1/ في التشريع الدولي :

فعلى المستوى الدولي فإنه و في إطار منظمة العمل الدولية تم إقرار بعض المقترحات تتمثل في ضرورة شمول عقد العمل البحري على مجموعة من البنود الإلزامية و هذا منذ سنة 1926 ، و كان ذلك بموجب الإتفاقية رقم 22 المتعلقة بعقود إستخدام البحارة التي أبرمت في إطار مؤتمر عام لمنظمة العمل الدولية الذي دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الإجتماع في جنيف بعقده لدورته السابعة في 07 جوان سنة 1926، فبموجب هذه الإتفاقية تقرر بعض المقترحات تقضي بضرورة شمولية عقد العمل البحري في كل الحالات على البيانات التالية :

1/ إسم البحار و لقبه و تاريخ ميلاده أو عمره و محل إقامته.

2/ مكان و تاريخ إبرام العقد .

3/ إسم السفينة أو السفن التي يتعهد البحار بالخدمة عليها.

4/ عدد أفراد طاقم السفينة إذا طلب القانون الوطني ذلك .

5/ الرحلة أو الرحلات التي سيقام بها ، إذا أمكن تحديد ذلك وقت التعاقد .

6/ الصفة التي يستخدم بها البحار .

7/ المكان و التاريخ اللذين يطلب فيهما من البحار إستلام العمل على ظهر السفينة إذا أمكن تحديدهما.

8/ مقدار المؤن التي سيزود بها البحار ما لم ينص القانون الوطني على نظام آخر.

9/ مقدار أجر البحار

10/ أجل العقد و شروط إنتهائه .

11/ الإجازة السنوية بأجر الممنوحة للبحار بعد إنقضاء سنة من الخدمة مع نفس شركة الملاحة ، إذا كان القانون الوطني ينص على هذه الإجازة.

12/ أي بيانات أخرى يطلبها القانون الوطني .

هذا فيما يتعلق بالنسبة للبيانات التي يجب ذكرها في عقود العمل البحري لسفن النقل البحري ، أما بالنسبة للبيانات التي يجب ذكرها في عقود العمل البحري الخاصة بسفن الصيد البحري ، فلم يتم التطرق إلى تنظيمها دولياً في إطار منظمة العمل الدولية إلا في سنة 1959 بموجب الإتفاقية رقم 114 المتعلقة بعقود إستخدام صيادي الأسماك التي أبرمت في إطار مؤتمر عام لمنظمة العمل الدولية

الذي دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الإجتماع في جنيف بعقده لدورته الثالثة و الأربعين في 03 جوان سنة 1959، فبموجب نص المادة 6 من الإتفاقية تم التأكيد على أن عقد العمل البحري أو عقد الإستخدام كما تسميه يجب أن يبين فيه و بوضوح حقوق و واجبات كل من الطرفين على أن يتضمن العقد نفس البنود تقريباً التي تم ذكرها بموجب الإتفاقية رقم الخاصة بعقود العمل البحري لسفن النقل البحري ، بإستثناء الإجازة السنوية ، نظراً لطبيعة العمل البحري على متن هذه السفن على تعتمد عموماً عند إحتسابها للأجر على أساس حصة السمك التي يتم إصطيادها .

أما فيما يتعلق بموقف المجتمع الدولي من هذه المسألة فإنه و بموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و التي يمكن أن نسميها الإتفاقية الأم ، أكد على ضرورة توافر عقد العمل البحري على بيانات أساسية، فبالإضافة إلى البيانات التي ذكرناها آنفاً في الإتفاقيتين السابقتين فيجب أن يحتوي عقد العمل البحري على حق الملاح في إرجاعه إلى أرض الوطن، ضرورة ذكر الخدمات المتعلقة بحماية الصحة والحماية الإجتماعية التي يجب أن تضمن للملاح من طرف المجهز وكذا تحديد الإتفاقيات الجماعية إذا ما إعتمدت في إبرام العقد.

و بسبب ان أنفاقية العمل البحري لسنة 2006 إستثنت سفن الصيد من نطاق تطبيقها فقد تم تحديد محتوى عقود العمل البحري الواردة على متن سفن الصيد لاحقاً بموجب الإتفاقية بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك لسنة 2007 التي وسعت من البيانات التي يجب ذكرها في العقد و هذا بالمقارنة مع الإتفاقية التي سبقتها في هذا الشأن - المبرمة سنة 1959- و التي من خلالها تم التأكيد على أن إنفاق عمل الصياد يجب أن يتضمن الخصائص التالية:

- 1/ إسم و أسماء الصياد وكنيته و تاريخ الولادة أو السن و مكان الولادة .
- 2/ مكان و تاريخ إبرام الإتفاق .
- 3/ إسم السفينة أو سفن الصيد التي يتعهد الصياد بالعمل على متنها و رقم تسجيل هذه السفينة أو السفن .
- 4/ إسم صاحب العمل أو إسم مالك سفينة الصيد أو أي طرف آخر في الإتفاق مع الصياد.
- 5/ الرحلة أو الرحلات التي سوف تقوم بها ، إذا كان بالإمكان تقرير ذلك وقت إبرام الإتفاق
- 6/ الصفة التي سيعمل أو يتعاقد بها الصياد.
- 7/ إذا أمكن ، مكان و تاريخ إلحاق الصياد المطلوب للعمل على متن السفينة
- 8/ المؤونة التي سوف يزود بها الصياد ، ما لم يكن هناك نظام بديل ينص عليه القانون الوطني أو اللوائح الوطنية .
- 9/ مقدار الأجر ، أو مقدار الحصة و طريقة حسابها إذا كانت المكافئة على أساس الحصة، أو مقدار الأجر و الحصة و طريقة حساب هذه الحصة إذا كانت المكافأة على أساس الجمعيين الإثنين، و أي حد أدنى للأجر متفق عليه.

- 10/ طريقة إنهاء هذا الإتفاق و شروطه .
- 11/ الحماية التي تشمل الصياد في حالة المرض أو الإصابة أو الوفاة فيما يتعلق بالخدمة.
- 12/ مقدار الإجازة السنوية الدفوعة أو الصيغة المستخدمة لحساب الإجازة .
- 13/ التغطية و الإعانات بالنسبة للتأمين الصحي و الضمان الإجتماعي التي يوفرها للصياد صاحب العمل أو مالك سفينة الصيد أو أي طرف آخر أو أطراف أخرى في إتفاق عمل الصياد .
- 14/ حق الصياد في الإعادة إلى الوطن .
- 15/ إشارة إلى إتفاق المفاوضة الجماعية ، وفقاً لمقتضى الحال .
- 16/ الحد الأدنى من فترات الراحة، طبقاً للقوانين أو اللوائح الوطنية أو التدابير الأخرى.

و ما يلاحظ حول هذه الإتفاقية الأخيرة لسنة 2007 أنها أضافت حقوق جديدة أكدت على إدراجها ضمن بنود العقد لم تكن واردة في الإتفاقية التي سبقتها لسنة 1959 ، و من ثم يمكن القول أن المجتمع الدولي و عند إهتمامه بعلاقة العمل البحري بموجب الإتفاقية 2006 لم يستثنى فئة الصيادين من هذه الإتفاقية لعدم أهميتها ، بل بالعكس من ذلك فقد خصص لها إتفاقية لاحقة إهتمت بهذا النوع من العقود و التي كان و لا يزال واقعياً صياد السمك الطرف الأضعف في الإتفاق ، و لدى فإن المجتمع الدولي حاول قدر الإمكان تقرير الحماية له من خلال عقد إتفاقية خاصة به ، في إنتظار مصادقة الدول الأعضاء على هذه الإتفاقية بما فيهم الجزائر التي لم تصادق عليها لحد الساعة.

2/ في التشريع الجزائري :

أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري من هذه المسألة فرغم تأخره في المصادقة على إتفاقية العمل البحري لسنة 200- و عدم مصادقته لحد الساعة على إتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك لسنة 2007 ، فإنه هو بدوره فبالإضافة إلى إشتراطه للكتابة كشرط لانعقاد العقد لم يتوقف عند هذا الحد بل ذهب إلى أبعد من ذلك، إذ أكد بموجب نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي 05-102 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري أنه يجب أن يتضمن عقد العمل البحري على الخصوص البيانات الآتية:

- 1/ إسم مجهز السفينة وعنوان شركته وموطنه.
- 2/ إسم ولقب وعنوان المستخدم الملاح.
- 3/ العمل الواجب القيام به على متن السفينة.
- 4/ تاريخ بداية علاقة العمل بالنسبة للعقود المحددة المدة والغير المحددة المدة، وتاريخ إنتهاء العقد بالنسبة للعقود ذات مدة محددة.
- 5/ مدة فترة التجربة بالنسبة للعقود ذات مدة غير المحددة.

6/: يجب أن يذكر في عقد العمل البحري الأجور و التعويضات المرتبطة به، وفي حالة الأجر حسب نظام الحصة المعمول به في ملاحه الصيد البحري، يجب ذكر حساب الدخل الواجب توزيعه وكذلك الحصة التي تعود للملاح²¹⁴.

ومن تم فإنه لا شك أن ما أوجبه المشرع بموجب نص هذه المادة من ضرورة إستقاء تلك البيانات على الخصوص في العقد، إنما تمثل الحد الأدنى من البيانات التي يجب أن يتضمنها العقد، ومن تم فلأطراف العقد إيراد ما قد يظهر لهم من البيانات أو شروط طالما أنها لا تخالف ما أوجبه المشرع من أحكام وطالما أنها لا تخالف النظام العام أو الآداب العامة.²¹⁵

والمشرع الجزائري وحرصاً منه على ضرورة إعداد عقود عمل بحرية تتطابق والتشريع المعمول به نص في المادة 12 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر أنه سوف يقوم بتحديد نماذج لعقود العمل البحري للمستخدمين الملاحين للنقل البحري والتجاري والصيد البحري، بموجب قرار مشترك بين الوزيرين المكلفين بالبحرية التجارية والعمل، وبقرار مشترك بين الوزراء المكلفين بالبحرية التجارية والصيد البحري والعمل بالنسبة للمستخدمين الملاحين الصيادين، كما سبق ذكره آنفاً.

ثالثاً: مضمون عقد مانينغ

عمليا و على الصعيد الدولي و لأسباب إقتصادية ظهر للوجود نوع جديد من عقود العمل البحرية و التي سميت بعقود ماننغ ، فما هو سبب ظهورها ؟ و فيما يمكن الإختلاف بينها و بين العقود العادية ؟

ففي أعقاب هزات أسعار النفط الأولى في سنة 1975 ، إتضح لشركات التجهيز الفرنسية العاملة في القطاع بأنها أول المعنيين بهذه الأزمة ، و من أجل ضمان القدرة التنافسية لهذه الشركات ، بدأت في الحد من كتلة الأجور المدفوعة لأفراد طواقم السفن التابعة لها ، و الحل الذي إعتدتمثل في تحويل سفنها إلى سفن تحمل الراية الأجنبية و تجهيزها بطاقم أجنبي غير فرنسي .

فإذا كانت المفاهيم الخاصة بمهنة البحارلم تتغير من حيث المبادئ ، فإن الأمر ليس كذلك فيما يتعلق بالعلاقة بين البحار و المجهز . فالبحار في وقت مضى كان يشغل من طرف الريان ، فإنه أصبح بعد ذلك يشغل من طرف مصلحة التوظيف الخاصة بالمجهز . إلا أنه و منذ أكثر من 20 سنة ظهرت بأوروبا عموماً ظاهرة جديدة تمثلت في ما يسمى ب Manning Agen ، و الأمر يتعلق بمؤسسات تقوم بتوظيف بحارة في البلدان السائرة في طريق النمو مثل الفلبين و الهند و باكستان و بلدان أوروبا الشرقية فيقومون بوضعهم تحت تصرف المجهز (يمكن القول كرائهم إلى مجهز) . و هذا بعد أن تقوم هذه المؤسسات على الأقل بإعطاء عمالها (بحارتها) تكوين كامل عن

²¹⁴ يراجع في هذا الشأن الملحق الرابع.

²¹⁵ كمال حمدي- أشخاص الملاحه البحرية - المرجع السابق- ص - 107، 108

مهنة البحار . و هذا من أجل التماشي مع الإلتزامات المنصوص عليها في الإتفاقية STCW ، إلا أنه بالرغم من المظهر الإيجابي لهذا النوع من المؤسسات ، إلا أنها عملياً وجدت صعوبة في قطع العلاقة بين المجهز و البحار. بالإضافة إلى أن هذه المؤسسات بقيت مدة من الزمن غير منظمة قانوناً بفرنسا ، إلا أنها في الوقت الحالي تم الإعتراف بها قانوناً في السجل الدولي الفرنسي الخاص بالسفن RIF فيما يتعلق بتأهيل المؤسسات الخاصة بالعمل البحري ، فهذا القانون نص على المبادئ التي يجب إدراجها في عقود سميت بعقود وضع تحت التصرف التي تبرم كتابة بين المجهز و المؤسسة الخاصة بالعمل البحري .²¹⁶

وفي هذا الشأن أصدرت منظمة بيمكو -BIMCO- شكلاً موحداً للعقد بصيغة - شيبمان ستندار شيب مانجمنت إعتقاد - الذي يتضمن البنود الرئيسية التي ينبغي أن تكون موجودة في كل عقد مانينغ. فهذه الإستمارة المتضمنة هذا النوع من العقود هي موجهة خصوصاً إلى مجهزي السفن التي ترغب تفويض كامل إدارة سفنها إلى شركة من الغير ، تحتفظ فقط بإدارة الأعمال التجارية لسفنها . فهذه العملية لا تتوافق مع ما تسعى إليه الرابطة الفرنسية²¹⁷.

فبعد سنة 1980 تطورت شركات مانينغ Manning التي كانت تلعب دور الوسيط بين البحار و المجهز ، هذه الشركات كانت تشغل بحارة من من آسيا و أوروبا الشرقية ، بعد أن تمنحهم تكوين على الأقل متقدم ، ثم بعد ذلك تضعهم تحت تصرف المجهز ، محاولة في كثير من الأحيان من تحسين أجورهم . و المشرع الفرنسي في بداية الأمر تجاهل تنظيمه لهذا النوع من العقود ، إلا أنه و في 03 ماي 2005 أصدر قانون أخذ من خلاله هذه الظاهرة الجديدة بعين الإعتبار ، و لكن إعتبر بأن هذا النوع من الشركات يكمن مجال عملها في وضعها تحت تصرف المجهز بحارة تقوم بتشغيلهم بحسب مؤهلاتهم مع دفع أجورهم على ذلك . و هذا القانون نص على أن المجهز الفرنسي لا يمكنه إبرام أي عقد مع شركة العمل البحري -شركة مانينغ- إلا إذا كانت هذه الأخيرة لديها إعتقاد من سلطات الدولة التي تقيم بها . و في حال عدم وجود في هذه الدول إجراءات الإعتقاد ، يجب على المجهز أن يتأكد من أن الشركة المراد التعاقد معها تحترم الإلتزامات الإتفاقية الدولية الخاصة في هذا المجال المبرمة تحت مظلة منظمة العمل الدولية . و في المقابل أصدر قانون في 05 جانفي 2006 نص على أن كيفية إنشاء المؤسسات الخاصة بتتقل البحارة Manning Agen سوف تحدد بمرسوم صادر عن مجلس الدولة²¹⁸.

²¹⁶ P.BONASSIES et C. SCAPEL –Revue Precedent – Page 204

²¹⁷JOUMEE RIPERT – 29 Septembre 2003 –Pratique Du Contrat De Manning –Cdt J.-Tanguy.

²¹⁸P.BONASSIES et C.SCAPEL – Revue Precedent – Page 208-209.

وعليه وما يمكن أن أستخلصه مما سبق عرضه خلال هذا الباب، أن أشخاص علاقة العمل البحري ينحصرون في 03 أشخاص وهم المجهز بصفته رب العمل والذي قد يكون مالكا للسفينة سواءً أكان شخصاً طبيعياً أو معنوياً والذي له حق ملكيتها ويتولى تجهيزها، أو قد يكون غير مالك ولكنه شخص إستأجر السفينة من شخص آخر وقام هو بتجهيزها، مع التأكيد على ضرورة الفصل بين مفهوم الملكية ومضمون التجهيز، إذ أن الملكية مضمون قانوني يعبر عن حق يرد على السفينة، بينما التجهيز هو مفهوم إقتصادي يعبر عن نشاط تجاري معين.

أما الطرف الثاني في علاقة العمل البحري هو الريان والذي يشغل مركزاً فريداً في السفينة، حتى أصبح من الأمثال السائرة أن الريان هو السيد على السفينة بعد الله. و الذي عرفه المشرع الجزائري في المادة 580 من القانون البحري بأنه هو كل من يتولى قيادة السفينة من بين الأشخاص المؤهلين قانوناً ويتم تعيين الريان من قبل المجهز. و كما سبق أن ذكرنا بأن الريان يرتبط بمالك السفينة أو تجهيزها بعقد عمل بحري شأنه في ذلك شأن سائر البحارة غير أنه إنفرد بأحكام خاصة بسبب تعدد صفاته القانونية تبعاً لتعدد وظائفه التي سبق وأن حاولنا دراستها من خلال المبحث الثاني لهذا الفصل.

أما الطرف الأخير والذي يعتبر الطرف الأساسي في علاقة العمل البحري هم البحارة، والذين سبق وأن حاولنا تعريفهم بأنهم مجموع الأشخاص الذين يعملون على ظهر السفينة بموجب عقود عمل تبرم بحرية بينهم وبين مجهز السفينة أو من ينوب عنه، والذين يطلق عليهم تسمية بحارة أو ملاحين أيًا كانت طبيعة العمل الذي يقومون به على ظهر السفينة.

هذا وبعد محاولة دراستي في الباب الأول من هذه الرسالة أشخاص علاقة العمل البحري، والتي كان الغرض من هذه الدراسة هي ضرورة التعرف أولاً إلى أشخاص علاقة العمل البحري المتمثلين في المجهز والريان والبحارة، والتي تعتبر كدراسة تمهيدية للأحكام المنظمة لعلاقة العمل البحري ، وكذا الآثار المترتبة عن هذه العلاقة وهذا ما حاولت دراسته في الباب الثاني من هذا البحث.

الباب الثاني

التزامات أطراف عقد العمل البحري و آثاره

العلاقة بين المجهز والبحار كانت قائمة منذ عدة قرون بطابع متميز ، ففي الوقت الذي كان فيه ما يزال العمال غير البحارة يرون علاقة عملهم في طور التنظيم في إطار الإتحاد النقابي، فإن البحارة في تلك الفترة كانوا موضوع إهتمام من قبل السلطات العامة. إذ كانت صادرة عدة تشريعات خاصة بالتأمينات الإجتماعية تحمي البحارة في الوقت الذي كان فيه عمال اليابسة لا يتمتعون إلا ببر وإحسان أرباب عملهم.

غير أن التطورات التي عرفها النظام الإجتماعي في ميدان علاقة العمل على اليابسة قد أثرت بصفة سلبية على نشأة وتطور قانون العمل البحري، إلا أنها لم تؤثر فيه إلى درجة تصل إلى أن تخفيه أو تحويه.

وما يمكن الإشارة إليه أنه إذا كان مبدأ إلزامية الحماية الإجتماعية يطبق على جميع علاقات العمل، فإن تطبيق هذا المبدأ على علاقة العمل البحري سوف يأخذ طابع خاص ومتميز. فالرجال المبحرين على متن السفينة يشكلون شركة صغيرة ذات طابع خاص، أو يمكن القول أنهم يشكلون فيما بينهم دويلة كما قال العميد Ripert. فالبحار على متن السفينة ليس كالعامل بالمصنع، كون له عدة مهام ومسؤوليات إضافية والتي تقابلها مهام ومسؤوليات إضافية من قبل مجهز السفينة. ولهذا فإن علاقة العمل البحري تتطلب إلتزام شخصي أكثر من الإلتزام الذي تنشئه علاقة العمل على اليابسة²¹⁹.

و عقد العمل البحري يعتبر من العقود الملزمة للجانبين، فإذا ما توافرت أركانه قام العقد وأنتج آثاره، والتي تتمثل في وجوب أعمال ما جاء فيه وذلك بتنفيذ الإلتزامات التي أنشأها في ذمة طرفيه ومن ثم فإن الإلتزامات المترتبة في ذمة البحار والمجهز مصدرها عقد العمل البحري بالدرجة الأولى الذي يحتوي خصوصاً على حقوق مقررة للبحار بموجب نصوص تشريعية أوجبت إدراجها ضمن بنود العقد .

فطبقاً لنص المادة 107 فقرة 1 من القانون المدني فإنه يجب تنفيذ العقد طبقاً لما إشتمل عليه وبحسن نية ، فبتعامل طرفي العقد بحسن نية يمكن تحديد الإلتزامات التي يولدها العقد في وجودها ومداهها، والتعامل بحسن نية بخصوص أي عقد مبرم بين الطرفين هو من مسائل الواقع وبالتالي فهي تخضع للسلطة التقديرية للقاضي في إثبات وجودها.

²¹⁹ R . RODIERE - Revue Precedent - Page. 155

وإذا لم يؤدي المتعاقد ما إلتزم به عيناً تنفيذاً كاملاً من حيث الكيف والكم والزمن ، تحمّل المسؤولية على نحو ما يقضي به القانون. ومن هنا ساد القول بأن الإلتزام يتضمن عنصرين، عنصر الوجوب أو المديونية وعنصر المسؤولية²²⁰.

وفي عقد العمل البحري يمكن للطرفين أن يتفقا على ما يشاء من الإلتزامات والحقوق مادامت لا تخالف النصوص القانونية الآمرة أو النظام العام والآداب العامة. فطبقاً لنص المادة 107 فقرة 2 من القانون المدني فإنه: " لا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب، بل يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة، بحسب طبيعة الإلتزام."

وتبعاً لذلك تطرقت في دراستي للباب الثاني من هذا البحث الخاص بإلتزامات أطراف عقد العمل البحري والآثار المترتبة عنها بتقسيمه إلى فصلين على النحو التالي :

*الفصل الأول تناولت فيه الإلتزامات الناتجة عن علاقة العمل البحري .

*أما الفصل الثاني خصصته لدراسة كيفية إنهاء علاقة العمل البحري و المنازعات المترتبة عنها.

²²⁰ عبد الفتاح عبد الباقي، نظرية العقد طبعة 1984 ص 607 ، مشار إليه من طرف مدحت حافظ إبراهيم، المرجع السابق ، ص. 207.

الفصل الأول

التزامات أطراف عقد العمل البحري

يترتب على عقد إستخدام الملاح آثار و أحكام في حق كل طرفيه أسوة بجميع العقود التي يرتبط فيها الإيجاب بالقبول ، و التي يترتب عليها إلتزام كل منهما بما وجب عليه للآخر و بما إتفق عليه في عقد الإستخدام بالدرجة الأولى.

و الإلتزام حالة قانونية يرتبط بمقتضاها شخص معين بنقل حق عيني أو بالقيام أو بالإمتناع عن عمل²²¹ وكل إلتزام إلّا ويكون ناشئاً عن مصدر، والمقصود بمصدر الإلتزام هنا هو السبب القانوني الذي أنشأ الإلتزام، فإلتزام مالك السفينة بنقل البضائع مصدره عقد النقل البحري، وإلتزام البحار باقتناء كراس الملاحة البحرية مصدره القانون. فأثر العقد هو إنشاء الإلتزام، إذ العقد مصدر من مصادر الإلتزام، أما أثر الإلتزام فهو وجوب تنفيذه²²².

و تحديد نطاق العقد مرتبط بما إتجهت إليه إرادة عاقيه وما يعتبر من مستلزماته وفقاً للقوانين والعرف والعدالة بحسب طبيعة الإلتزام. وفي بعض الأحيان يكتفي المتعاقدان عند تحرير عقد العمل البحري بذكر أهم الإلتزامات تاركين باقي الإلتزامات التي يمكن أن تترتب في ذمة المتعاقدين وفقاً لما هو منصوص عليه قانوناً، ووفقاً لما يقتضيه العرف. وفي أغلب الأحيان يردد المتعاقدان الإلتزامات الواردة في القانون، إلّا أنه هناك من يضيف إلتزامات لم ترد في القانون أو قد تخالف نصوصه، والعبارة هنا هو الأخذ بالإلتزامات الواردة في العقد ما لم تخالف القواعد القانونية الآمرة . أما في حالة إذا ما سكت المتعاقدان عن ذكر الإلتزامات المترتبة في ذمة الطرفين نطبق الإلتزامات التي يقرها القانون.

و عقد العمل البحري يترتب إلتزامات على عاتق البحار و أخرى على المجهز ، فيلتزم البحار بأداء العمل و الطاعة و حسن السلوك ، و يلتزم المجهز بدفع الأجر و التكفل بالغذاء و الإيواء للبحار ، و علاجه عند مرضه و التأمين عليه ، و ترحيله عند إنتهاء العقد ، و فيما يلي سوف نحاول تفصيل هذه الإلتزامات المتبادلة على النحو التالي:

²²¹ عبد الرزاق أحمد السنهوري - نظرية الإلتزام بوجه عام مصادر الإلتزام - المرجع السابق - ص 114.

²²² عبد الرزاق أحمد السنهوري- الوسيط في شرح القانون المدني- نظرية الإلتزام بوجه عام، المرجع السابق - ص

المبحث الأول التزامات البحار

العامل في البحر لا يمكنه عند تلقي أمر من الريان بالعمل أن يخالف عن أمره ، أو أن يحتج بإختصاصه و نوع خدمته أو وظيفته ، و ليس له أن يقيس وضعه بوضع العاملين في البر ، بل عليه الطاعة و الإستجابة للأوامر ، فإذا كان في الأصل أن البحار لا يلتزم إلا بأداء العمل الذي كلف به ، إلا أنه يجوز أن يعهد إلى البحار بأداء العمل الغير المتفق عليه في العقد و ذلك في حالة الضرورة كما لو حدث خطر يهدد السفينة و الأشخاص الموجودين عليها و البضائع المشحونة فيها و كل ذلك في سبيل تحقيق الخير العام لمجتمع السفينة بأسره و المحافظة عليها وعلى الثروة التي تحملها عند إشتداد الأمواج في البحر .

و لقد أورد المشرع الجزائري في القسم الأول من الفصل الثاني من الباب الثاني من القانون البحري ما يتعين على البحار أن يلتزم به، فلقد نص في المادة 415 من القانون البحري أنه يتعين على البحار:

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

ب- أن يراعي قوانين النظام والتأديب الجاري بها العمل وكذلك الإجراءات المقررة في هذا الشأن.

ج- أن يحفظ السر المهني.

د- أن يراعي قواعد التعاون والتعاقد والحياة المشتركة.

هـ- ألا يقوم بنشاطات أخرى ذات ربح.

ر- أن يحافظ على السفينة وتجهيزاتها.

ز- أن يحافظ على شرف وسمعة الراية الجزائرية.

ح- أن يكون أهلاً لتمثيل الشهرة الحسنة للبحار الجزائري والمحافظة عليها.

هذا مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري أضاف في المادة 417 من القانون البحري ثلاث

إلتزامات أخرى بقوله: "يجب على البحارة الدائمين أو التابعين للإحتياط:

1- أن يكونوا خلال الأربع والعشرين (24) ساعة من التبليغ تحت تصرف سفينتهم المجهزة إستعداداً لكل إبحار.

2- أن يمارسوا عند الإقتضاء في البر أو على متن السفن التي نزع تجهيزها الإستخدامات المطابقة لصنفهم المهني وذلك بين فترات الإبحار.

3- أن يخبروا التجهيز في الإثنين وسبعين (72) ساعة عن أي مرض أو جرح أصابهم عندما كانوا في البر حيث يرسلون له في أقرب وقت الأوراق التي تثبت حالتهم الصحية." إلا أنني وعند دراستي لإلتزامات البحار إقتصرت على دراسة ثلاث إلتزامات رئيسية، والتي تتمثل في أداء العمل المتفق عليه، والإلتزام بإطاعة أوامر رؤسائه والإلتزام بعدم إستغلال السفينة لحسابه الخاص. وهذه الإلتزامات هي ما تعرضت لها في دراستي لهذا المطلب في فروع ثلاثة.

المطلب الأول

أداء العمل المتفق عليه

لقد نصت المادة 415 الفقرة أ من القانون البحري أنه يتعين على البحار أن قوم بعمله ضمن نطاق العناية المطلوبة وذلك رغبة في إنجاز مهام السفينة على الوجه الأفضل. وعمل البحار هو المحل الأساسي لعقد العمل البحري، وهو بالتالي أهم الإلتزامات التي تقع على عاتق البحار، والعمل الذي يلتزم البحار بأدائه هو العمل المتفق عليه، والذي سبق وأن تم تحديده في العقد. ويجب على البحار أن يقوم بعمله وفقا للشروط التي تحددها القوانين والتنظيمات المعمول بها وحسب الأعراف الوطنية والدولية و كذا الإتفاقيات الدولية المبرمة في هذا الشأن .

الفرع الأول

موقف المشرع الجزائري

فطبقا لنص المادة 11 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المشار إليه سابقاً، أنه يجب أن يتضمن عقد العمل البحري على الوظيفة أو على العمل الواجب القيام به على متن السفينة، فبسبب أن البحارة يعملون في وظائف مختلفة على ظهر السفينة كان من الضروري تحديد نوع العمل الذي يقوم به كل منهم، فهناك عمال الخدمة والنظافة وهناك الطباخين وهناك المهندسين، لذلك يجب على المجهز أن يحدد للبحار نوع العمل الذي يقوم به في عقد العمل المبرم بينهما. وإذا تبين أثناء الرحلة البحرية عدم توفر الأهلية المطلوبة من البحار للقيام بالعمل الذي خصص له، فإنه يجوز للريان أن يلزمه القيام بأي عمل آخر يرى أن يعهد به إليه وفي هذه الحالة يتقاضى البحار أجرته حسب الأجر المطابق لعمله الجديد، وفي حالة عدم القدرة على العمل على متن السفينة

إثر حادث أو مرض البحار، فإن أجور هذا الأخير لا يمكن تخفيضها خلال مدة الرحلة²²³ غير أنه يمكن لريان السفينة وفي حالة الإستعجال ان يأمر البحار للقيام بعمل غير العمل المخصص له. ويلتزم البحار بأن يتبع الأصول الفنية في آدائه لعمله. والتزام البحار بأداء العمل هو التزام ببذل عناية وليس بتحقيق نتيجة . ومقتضى ذلك أنه يجب على البحار أن يبذل في عمله عناية البحار المعتاد. ويترتب على ذلك أن التزام البحار بأداء العمل هو التزام ببذل عناية، أي أنه يتعين على المجهز أو من ينوب عنه في مجال مساعته للبحار أن يقيم الدليل على خطأ هذا الأخير في تنفيذ التزامه تطبيقاً للقاعدة المقررة بأن يكون الإلتزام الذي يترتب في ذمة المدين(البحار) إلتزام بوسيلة أو ببذل عناية، فإنه يقع على الدائن (المجهز) إثبات خطأ المدين. إذ الدائن إنما يكتفي بإثبات عدم تحقق النتيجة إذا ما كان إلتزام المدين إلتزام بغاية أو بنتيجة²²⁴.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري وفي القانون البحري لم يحدد ساعات العمل البحري، إلا أنه وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-102 السابق ذكره وفي المادة 18 وما بعدها قام بتنظيم مدة عمل البحارة على متن السفينة. فبموجب هذا المرسوم وسع المشرع نطاق عمل البحار على متنها. فبالإضافة إلى خدمته في البحر فإن البحار ملزم بأدائه للعمل كذلك في الميناء. على أن تشكل الخدمة في البحر خدمة دائمة يوزع خلالها البحارة على متن سفن النقل البحري والتجاري والصيد في عرض البحر والصيد الكبير إلى نوبات²²⁵ بالنسبة للمستخدمين على السطح والمكنات وإلى فرق بالنسبة لمستخدمي الخدمة العامة.

على أن تتعاقب النوبات (البحارة) والنوبات في النهار و الليل بدون إنقطاع لضمان سير السفينة وقيادتها وصيانتها وسلامتها وسلامة الحمولة و الأشخاص المبحرين على متنها أو ضمان عمليات الصيد البحري. في حين تبقى الفرق في الخدمة خلال النهار للقيام بأعمال الإطعام والفندقة بالنسبة لسفن النقل البحري. وتنتهي الخدمة في البحر في حالة مكوث السفينة في الميناء لفترة تفوق أربعة وعشرين(24) ساعة وهذا بعد أربع (04) ساعات على الأكثر من رسوها، ويستأنف العمل قبل أربع (04) ساعات من إبحارها.

فبالنسبة للخدمة في الميناء وباستثناء سفن الصيد البحري على السواحل يشمل المساعدة في العمليات التجارية للسفينة وأشغال صيانتها ومختلف مهمات الخدمة العامة أثناء مكوث السفينة في الميناء وكذلك جميع المهمات التي لها صلة بأمنها. و على هذا الأساس فإن الخدمة المؤداة من قبل البحارة على متن السفينة التي عازمت على الرسو في الميناء لمدة تفوق 24 ساعة فبعد أربع ساعات

²²³ المادة 418 من القانون البحري الجزائري.

²²⁴ مدحت حافظ إراهيم - المرجع السابق - ص. 210.

²²⁵ النوبات: هي مدة عمل المستخدمين الملاحين

من رسوها، لا تدخل في نطاق عملهم البحري إذ لا تطبق عليها قواعد الخدمة في البحر و إنما تدخل في نطاق عملهم في الميناء و الذي يخضع تنظيمه للقواعد المطبقة في الميناء و بالتالي إلى الأحكام العامة المنظمة لعلاقة العمل البري بوجه عام التي يحكمها قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية .

وهذا مع الإشارة إلى أنه لا يمكن أن تفوق مدة الإبحار الفعلي وبدون إنقطاع للمستخدمين الملاحين مدة أقصاها ستة (06) أشهر، إلا أنه يمكن تمديد هذه المدة في حالات القوة القاهرة. و لا يمكن أن يتجاوز عدد الساعات الإضافية التي يمكن أن يؤديها الملاح ثمان وعشرين (28) ساعة في الأسبوع وهذا مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك في العقد. على أن تكون الساعات الإضافية مدفوعة الأجر وفقاً للأحكام المنصوص عليها في قانون العمل البري 90-11.

والمشرع الجزائري عند تنظيمه لساعات العمل البحري فرّق بين العمل على متن سفن النقل البحري والتجاري وبين العمل على سفن الصيد البحري.

أولاً: فبالنسبة لمدة عمل البحار على متن سفن النقل البحري والتجاري فإن المشرع نظم العمل على متن هذه السفن بواقع نوتية ملاح²²⁶ واحدة على السطح أو على المكناات. وتنظيم ساعات عملها في كل فترة أربع وعشرين (24) ساعة دون أن تتجاوز المدة الكلية للعمل 08 ساعات ويجب ألا تفوق الخدمة على متن السفينة خلال هذه المدة ست(06) ساعات متتالية على السطح وأكثر من خمس (05) ساعات متتالية على المكناات.

ويجب أن يستفيد الملاح الذي يقوم بالنوبة 10 ساعات من الراحة على الأقل خلال كل فترة أربع وعشرين (24) ساعة من الخدمة، ويمكن أن توزع ساعات الراحة هذه إلى فترتين على أن تبلغ إحداهما ستة (06) ساعات متتالية على الأقل.

ثانياً: أما بالنسبة لمدة عمل البحار على متن سفن الصيد البحري فلقد نضّم المشرع العمل خلال مدة الخروج في البحر إلى نوبتين (02) على الأقل. ويجب أن يمنح الملاح الصياد عقب مدة الخروج في البحر لمدة تفوق ستة (06) أيام أربع وعشرين(24) من الراحة الفعلية.

كما يستفيد الملاح الصياد خلال مدة خروجه في البحر لمدة تفوق أربعة وعشرين(24) ساعة من العمل على متن السفينة دون أن يقل المجموع عن ثمانين(80) ساعة خلال عشرة (10) أيام متتالية من العمل على متنها.

و المشرع الجزائري و من خلال تنظيمه لساعات العمل في البحر فكان ذلك تماشياً منه مع ما توصل إليه المجتمع الدولي من إتفاقات أبرمت في هذا الشأن وخاصة إتفاقية جنيف لعام 1936 والتي

²²⁶ النوتية: هي مجموعة منظمة من المستخدمين الملاحين المكلفين بالملاحة واستغلال سفن النقل البحري والتجاري

عدلت فيما بعد في جوان من عام 1949 والتي وضعت حداً لعدد ساعات عمل البحار الأسبوعية بمالا يزيد عن ست وخمسين (56) ساعة²²⁷.

الفرع الثاني الموقف الدولي

بموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 فإنه تم تحديد مدة العمل في البحر بـ14 ساعة في فترة 24 ساعة كحد أقصى أو 62 في فترة سبعة أيام ، أما بالنسبة لفترة الراحة لا يجوز أن تقل فترة الراحة عن عشر ساعات في فترة 24 ساعة أو 66 ساعة راحة في فترة 7 أيام²²⁸، على ألا يجوز أن تقسم ساعات الراحة على فترتين ، على ألا تقل طول إحدى هاتين الفترتين عن 6 ساعات ، و ألا تتجاوز الفترة الفاصلة بين فترتي راحة متتابعتين عن 14 ساعة.

و إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 خصت البحارة الشباب الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة بأحكام خاصة بفترة العمل و الراحة ، إذ نصت على أنه ينبغي ألا تتعدى ساعات العمل ثماني ساعات يومياً و أربعين ساعة أسبوعياً و ينبغي تجنيبهم العمل لساعات إضافية إلا لأسباب تتعلق بالسلامة ، كما ينبغي منح فترة راحة كافية لكل وجبة على أن تؤمن فترة ساعة من الراحة على الأقل لتناول الوجبة اليومية الرئيسية .

كما أكدت هذه الإتفاقية على ضرورة السماح بأسرع ما يمكن للبحارة الشباب بفترة 15 دقيقة من الراحة إثر كل ساعتين من العمل المستمر، و لكن هذا كله مع التأكيد على بعض الإستثناءات اهمها تعذر تطبيقها على البحارة الشباب الموجودين على سطح السفينة و في غرف الآلات و في أقسام تجهيز الأطعمة و المكلفين بمهام الحراسة أو الذين يعملون في نوبات. هذا بالإضافة إذا كان في ذلك مساس بفعالية تدريب البحارة الشباب وفقاً للبرامج و الجداول الزمنية الموضوعية.

هذا مع الإشارة إلى أن الإتفاقية رقم 180 بشأن ساعات عمل البحارة و تزويد السفن بالأطعم نصت على أنه يجب أن تجرى التمرينات المتعلقة ببداءات الإستغاثة و مكافحة الحرائق و زوارق النجاة و التمرينات التي تنص عليها القوانين و اللوائح الوطنية و الصكوك الدولية ، بطريقة تقلل إلى أدنى حد

²²⁷ عبد القادر حسين العطير - المرجع السابق - ص 200.

²²⁸ بموجب الإتفاقية رقم 180 بشأن ساعات عمل البحارة و تزويد السفن بالأطعم حددت ساعات العمل كحد أقصى ب 72 ساعة في فترة سبعة أيام

من تعكير فترات الراحة و لا تؤدي على الإرهاق ، أما في الحالات التي يكون فيها البحار تحت الطلب يمنح البحار فترة راحة تعويضية ملائمة إذا عكرت فترة راحته بإستدعائه للعمل²²⁹.

المطلب الثاني

الإلتزام بالطاعة لأوامر رؤسائه

الإلتزام البحار بإطاعة أوامر رؤسائه هو أمر بديهي ناتج عن علاقة التبعية التي تربطه بالمجهاز أوالريان الذي ينوب عنه. فبمجرد إنعقاد عقد العمل البحري يلتزم البحار بإتباع أوامر الريان وكل بحار أعلى منه درجة. وهذا ما عنته المادة 452 من القانون البحري بنصها على أنه يتولى السلطة على كافة الأشخاص المبحرين على متن السفينة ربّان السفينة، وفي حالة عدم وجوده، يتولى السلطة البحار الذي يمارس فعلا قيادة السفينة، ويعد الريان الرئيس السلمي لجميع أفراد الطاقم ويمثل المجهاز على متن السفينة. والغرض من ذلك هو من أجل سهر الريان على التنفيذ السليم لعقود العمل البحرية المبرمة بين المجهاز وافراد الطاقم، وذلك بمدهم بالتعليمات الضرورية الخاصة بتنفيذ العمل على متن السفينة²³⁰.

الفرع الأول

موضوع الإلتزام و أساسه

وهذا الإلتزام هو من الإلتزامات الرئيسية في أي عقد عمل، فمصدره علاقة التبعية التي تتولد عن عقد العمل بين العامل ورب العمل فلقد نصت المادة 7 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه يجب على العمال في إطار علاقات العمل أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

وسلطة ريان السفينة في إصدار أوامره إلى البحار ليست مطلقة بل هي مقيدة بشروط العقد وفي حدود النصوص القانونية الآمرة والقواعد المتعلقة بالنظام العام والآداب العامة بالإضافة إلى عدم تعريض البحار للخطر، وهذا ما نصت عليه المادة 466 فقرة 02 من القانون البحري على أنه: "يجب على البحار الذي يكون من أفراد الطاقم ألاّ ينفذ أوامر رؤسائه عندما تشكل هذه الأوامر مخالفة واضحة للتشريع والتنظيم الجاري بهما العمل".

²²⁹ المادة 5 فقرة 3-4 من نفس الإتفاقية .

²³⁰ المادة 460 من القانون البحري الجزائري.

وهذا الإلتزام لا يقتصر على إتباع توجيهات وأوامر الريان فقط بل يشمل أيضاً الإلتزام بتعليمات وأوامر أي بحار أعلى منه درجة كأنها صادرة من الريان نفسه. وإذا كان هذا الإلتزام هو من الإلتزامات الهامة في أي عقد عمل، فإنه يعتبر من الإلتزامات الجوهرية التي قد يترتب على الإخلال بها نتائج خطيرة قد تتسبب في هلاك الأرواح والأموال وضياع السفينة برمتها.

فالباحر ملزم بإطاعة أوامر المجهز والريان وكل من هو أعلى منه رتبة. ولا يجوز له أن يرفض الإذعان لأي أمر صدر إليه فيما يتعلق بسير العمل في السفينة والمحافظة على النظام فيها. وطاعة الريان والرؤساء ليست واجبة على البحارة فقط بل وعلى المسافرين كذلك، نظراً لما تتطلبه سلامة الرحلة البحرية من ضرورة التقيد بتعليمات الريان وضباط السفينة لضمان عدم الإخلال بنظام السفينة وحسن سيرها، لأن السفينة يمكن إعتبارها دويلة صغيرة متنقلة في عرض البحر يتأسسها الريان، وهذا ما سبق و أن أشرنا إليه بموجب المادة 452 من القانون البحري عندما نص المشرع على أنه يتولى السلطة على كافة الأشخاص المبحرين على متن السفينة ريان السفينة. و الدولة صاحبة العلم هي التي تتحمل مسؤولية الوقاية من الإخلال بالنظام العام و الأمن على متن السفينة²³¹.

الفرع الثاني

جزاء الإخلال بهذا الإلتزام

إن الإلتزام بالطاعة في العمل البحري وإن كان يعتبر ناشئاً عن عقد العمل البحري نفسه، فإنه يعتبر في الوقت نفسه من الإلتزامات القانونية المقررة بقواعد قانونية أمرة، يترتب على مخالفتها عقوبات تأديبية جزائية . فلقد نصت المادة 477 فقرة 01 على أنه يعاقب بالحبس من عشرة (10) أيام إلى شهر واحد وبغرامة مالية من 1000 إلى 10.000 دج كل شخص راكب أو عضو طاقم يرتكب أحد الأعمال التي من بينها : " عصيان بسيط لكل أمر يتعلق بالخدمة دون الإمتثال لإندار رسمي صادر عن مسؤول من رتبة أعلى".

و فضلاً عن العقوبات التي توقع على البحار بموجب نص المادة المشار إليها أعلاه يمكن أيضاً إنزال و توقيع بعض الجزاءات التأديبية عليه ، ذلك أن المشرع الجزائري أعطى الريان الحق في توقيع جزاءات تأديبية على البحار ، متى وجدت السفينة في عرض البحر أو حتى على اليابسة و ارتكب البحار مخالفات معينة تتنافى مع إلتزامه بالطاعة و الإحترام لرؤسائه أو تخل بحسن السلوك الذي ينبغي أن ينبغي أن يتحلى به البحار على ظهر السفينة ، و ذلك كتتهريب المسكرات على متن السفينة لإستخدامها أو التشاجر مع زملائه أو مع الركاب ، أو إتيان كل عمل من شأنه الإخلال بالنظام أو

²³¹ P.CHAUMETTE -Le Contrat de engagement maritime - Paris :CNRS-1993.

بخدمة السفينة . فلقد نصت المادة 468 من القانون البحري أنه يتعرض لعقوبة تأديبية كل عضو من أعضاء الطاقم يرتكب عملاً يسيء للسير العادي للخدمات على متن السفينة أو على اليابسة. و أضافت المادة 469 فقرة - ب- من نفس القانون أنه تعتبر مخالفات لنظام الخدمة على متن السفينة وفي البر، العصيان لكل أمر يتعلق بالخدمة وصادر عن موظف أعلى.

المطلب الثالث

الإلتزام بعدم الشحن لحسابه الخاص

يلتزم البحار بأن يكرس عمله لخدمة السفينة ، و أن يتمتع عن إستغلالها لمصلحته الخاصة . فالبحار قد يقع تحت إغراء الرياح الناتج عن الفرق في سعر السلع المتواجدة عبر موانئ بلدان مختلفة فيرغب في شرائها من ميناء معين لبيعها لحسابه في ميناء بلد آخر من أجل الحصول على فائدة مادية . لذلك لا يجوز للبحار شحن بضاعة في السفينة لحسابه الخاص إلا بإذن من رب العمل الذي هو المجهز أو من ينوب عنه ، و يترتب على مخالفة هذا الحضر حسب التشريع المصري إلزام المخالف بأن يدفع لرب العمل أجره نقل البضائع التي شحنت مضافاً إليها مبلغ يعادلها و الذي يمثل الغرامة التي يمكن توقيعها عليه ، هذا الواجب توجيه مبادئ الذمة و الأمانة و الشرف ، ذلك أن البحار لا يجوز له أن يشحن بضائع دون أن يدفع أجرتها لمالك السفينة، إلا في حالة واحدة أقرها القانون و هي حالة الحصول على إذن من رب العمل . فإذا رفض رب العمل وجب عليه دفع الأجرة المقررة على هذه البضائع .

كما أجاز المشرع المصري لربان السفينة عندما يكتشف بضائع تهدد سلامة السفينة أو الأشخاص الموجودين عليها و تكون قد شحنت دون علمه أن يأمر بالقائها في البحر . إلا أن المشرع الجزائري مقارنة بالمشرع المصري ، كان متساهلاً نوعاً ما حول مسألة دفع أجره السلعة التي يشحنها البحار، إذ أنه و بموجب نص المادة 423 من القانون البحري التي منعت البحار من حيازة سلع وأدوات مخصصة للبيع ولو كانت لإستعماله الشخصي أو لحسابه وكان ذلك بدون رخصة من المجهز شريطة أن تكون هذه السلع أو الأدوات التي تكون بحوزة البحار من شأنها أن تهدد سلامة السفينة والأشخاص الموجودين على متنها أو شحنتها.

وكذلك يمنع على البحار بدون ترخيص من المجهز نقل الأشياء التي تخضع حيازتها ونقلها على السفينة لأحكام مقيدة من طرف السلطات الجزائرية أو سلطات البلدان التي تتوقف فيها السفينة. ولهذا الغرض يتعين على البحار أن يصرح عند كل إبحار للربان على الكميات الحقيقية للمواد الإستهلاكية الشخصية والأشياء التي تكون بحوزته، ويكون البحار مسؤول عن جميع العواقب التي تترتب في حالة

تقديمه تصريحات كاذبة للريان بخصوص هذا الشأن. ويترتب على مخالفة هذا الحظر قيام مسؤولية البحار عن جميع الأضرار والغرامات أو العقوبات الجبائية التي قد تتحملها السفينة من جراء إخلال البحار بهذا الإلتزام²³².

والحظر المتقدم به يطبق على الریان كما يطبق على غيره من البحارة. ويلاحظ أن هذا الحظر يشير إلى البضاعة التي من شأنها أن تهدد سلامة السفينة والأشخاص الموجودين على متنها والشحنة. وذلك لكي يخرج من نطاق هذا الحظر الأمتعة الخاصة بالبحار أو الهدايا التي يشتريها لأهله.

المبحث الثاني إلتزامات المجهز

نظراً لما يربته عقد العمل البحري من إلتزامات عديدة تقع على عاتق المجهز بالمقارنة مع إلتزامات البحار، فلقد خصص المشرع الجزائري في تطرقه لهذه الإلتزامات خمسة أقسام وهم القسم الثاني والثالث والرابع والخامس والسادس من الفصل الثاني للباب الثاني من القانون البحري، والتي بموجبها أورد أهم الإلتزامات التي يلتزم بها المجهز بصفته صاحب العمل، إذا ما نشأ عقد العمل بجميع أركانه.

وقد ابتدأ المشرع الجزائري بتعداد أهم الإلتزامات وبخطوط عريضة بموجب المادة 428 من القانون البحري بقوله أنه يتعين على المجهز :

- 1/ أن يؤمن صلاحية السفينة للملاحة وسلامتها والجاري إستغلالها وذلك عن طريق تسليحها وتجهيزها بمنشآت ملائمة وذلك طبقاً للأنظمة والتطبيقات السليمة.
- 2/ أن يؤمن على متن السفينة طاقماً كافياً من حيث العدد والكفاءة.
- 3/ أن يؤمن الشروط القانونية لصحة وأمن العمل على متن السفينة.
- 4/ أن يتجنب أي إرهاب للطاقم ويلغي أو ينقص بقدر الإمكان ساعات العمل الإضافية.
- 5/ أن يشحن أو يكمل كمية كافية وجيدة من المؤن والمشروبات والأدوية.
- 6/ أن يقوم بالتزاماته نحو البحارة طبقاً للأحكام القانونية والنظامية الجاري بها العمل والأعراف.
- 7/ إعداد عقود توظيف كتابية للبحارة.

²³² المادة 425 من القانون البحري الجزائري.

كما أن المجهز يلتزم بالتزامات التي تقرها القوانين الخاصة المكملة للقانون البحري، مثال ذلك المرسوم التنفيذي رقم 05-102 والذي بموجبه تطرق المشرع لتكملة أحكام أهم إلتزام يقع على عاتق المجهز والذي هو الأجر بالإضافة إلى تأكيد على إلتزام المجهز بالتأمين الإجتماعي على البحارة. وكما سبق وأن أشرنا بأن المجهز يلتزم بتنفيذ الإلتزامات الأخرى الواردة في العقد المبرم بين الطرفين مادامت الإلتزامات المتفق عليها لا تخالف القواعد القانونية الآمرة والنظام العام. وهذه الإلتزامات من النظام العام لا يجوز مخالفة ما أورده القانون بشأنها من أحكام إلا أن يكون من شأن هذه المخالفة توفير رعاية أو حماية أكبر للبحار، كما أن إغفال النص على أي منها في عقد العمل البحري لا يعفي رب العمل منها²³³.

و بسبب رغبة المشرع بعد ذلك في تأكيد هذه الإلتزامات وضممان وفاء المجهز بها، قرر عقوبة جزائية توقع على المجهز إذا لم يحم بالوفاء بأي من هذه الإلتزامات بنصه في المادة 547 من القانون البحري الجزائري على أنه: "يعاقب بغرامة مالية من 20.000 دج إلى 100.000 دج كل مجهز سفن يخالف أحكام القانون البحري والنصوص المعتمدة لتطبيقه، فيما يتعلق بتشغيل ربان أو ضباط أو بحارة آخرين مؤهلين بالنوعية المطلوبة وبالنسب المقررة على متن سفينة".

وفي دراستي هذه إقتصرت على أهم الإلتزامات التي يجب على المجهز بصفته صاحب العمل أن يلتزم بها إتجاه البحار يمكن حصرها في خمسة (05) إلتزامات رئيسية، وهي الإلتزام بدفع الأجر المتفق عليه في العقد، الإلتزام بالغذاء والإيواء، الإلتزام بعلاج البحار في حالة المرض أو الجرح، الإلتزام بإرجاع البحار إلى أرض الوطن في حالة إنتهاء عقد عمله بالخارج والإلتزام بالتأمين الإجتماعي على البحار. والتي سوف أحاول عرضها فيما يلي:

المطلب الأول

إلتزاماته أثناء الرحلة البحرية

المجهز أثناء الرحلة البحرية يقع على عاتقه مجموعة من الإلتزامات التي يجب أن يضمن توفيرها للعامل من أجل إنجاح الرحلة البحرية ، أولها تسديد الأجر للبحار في الميعاد المتفق عليه في العقد ، والذي يعتبر أول إلتزام يقع على عاتقه بمجرد إبرام العقد و بداية نفاذه و بالمقابل يعتبر من أهم الحقوق التي يسعى البحار على ضمان تحقيقها، هذا بالإضافة إلى إلتزامات أخرى لها دور مهم في نجاح الرحلة البحرية تتعلق في ظروف إقامة البحار على ظهر السفينة أثناء الرحلة البحرية ، بحيث

²³³ كمال حمدي - أشخاص الملاحة البحرية - المرجع السابق - ص 114.

يقع على عاتق المجهز أثناء الرحلة أن يهيء للبحار ظروف الإقامة على ظهر السفينة و ذلك بأن يوفر له الغذاء و الإيواء و الملابس، و هذا ما سوف نتعرض له من خلال هذا المطلب .

الفرع الأول الإلتزام بدفع الأجر

الأجر هو المقابل المالي الذي يلتزم المجهز بأداءه إلى الملاح أو هو ما يدخل في ذمة الملاح نظير قيامه بالعمل المتفق عليه في العقد. ويتوجب على مجهز السفينة أن يدفع للملاح الأجرة المتفق عليها في العقد، وإذا لم تحدد في العقد، يجب مراعاة العرف المحلي في ذلك. وأياً كانت طريقة دفع الأجرة، فإن من الواجب أن لا تقل عن الحدود التي تفرضها قوانين العمل عامة، لأن هذه الحدود الدنياً تعتبر من النظام العام²³⁴.

أما دولياً فلقد أطلق عليه في بادئ الأمر و بموجب إتفاقية بشأن الأجور و ساعات العمل و إعداد العاملين على ظهر السفينة لسنة 1942 تسمية الراتب أو الأجر الأساسي و لقد عرف بأنه ذلك المقابل النقدي الذي يحصل عليه الضابط أ البحار فيما عدا تكلفة الطعام ، أو أجر العمل الإضافي ، أو أي مكافآت أو علاوات أخرى سواء كانت نقدية أو عينية ، و هو نفس التعريف الذي إعتد تقريباً عند مراجعتها خلال سنة 1949 و سنة 1958 .

إلا أن إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 فرقت ما بين تعريفها للراتب أو الأجر الأساسي و بين تعريفها للأجر الإجمالي . فالأول عرفته بأنه هو ذلك الأجر عن ساعات العمل العادية ، أياً كانت تركيبه دون أن يشمل أجر العمل الإضافي أو المكافآت أو العلاوات أو الإجازات المدفوعة الأجر أو أي أجر إضافي آخر، أما الأجر الإجمالي فهو الأجر الذي يشمل الأجر الاساسي و الإعانات الأخرى المرتبطة بالأجور بما في ذلك التعويض عن ساعات العمل الإضافية .

و يعد الأجر عنصراً جوهرياً في البناء الفني لعقد العمل، فالعمل والأجر يرتبطان برابطة سببية متبادلة تعطي -بالإضافة إلى التبعية القانونية- للعلاقة وصف عقد العمل²³⁵. ففي الأزمنة القديمة كان كل الأشخاص الذين يساهمون في مغامرة بحرية يعتبرون مشاركين فيها، فإذا كانت الرحلة غير ناجحة، أي لم يتم الحصول على أجرة النقل، فإنه لا يكون للبحارة حق المطالبة بأي مكافأة عن خدماتهم، وكان يعبر عن هذا بعبارة أجرة السفينة هي مصدر الأجور²³⁶.

²³⁴ هشام فرعون القانون البحري - مطبعة كرم دمشق - لسنة 1985 و 1986 - ص 134

²³⁵ حمدي عبد الرحمن و محمد يحي مطر - قانون العمل - الدار الجامعية 1987 ص 237.

²³⁶ كمال حمدي - عقد العمل البحري - المرجع السابق - ص 114.

إلا أنه ما يمكن أن يقال عن الأجر في وقتنا الحاضر، أنه أصبح يعتبر أحد العناصر الرئيسية التي تكوّن محل عقد العمل البحري، فكما سبق وأن أشرنا، فوجوده شرط ضروري لوجود العقد . فهو يعتبر الإلتزام الرئيسي من بين الإلتزامات التي تترتب في ذمة المجهز عند إبرامه لعقد العمل البحري والذي يمثل في الجهة المقابلة الحق الرئيسي الذي يؤدي البحار العمل من أجله. و المشرع الجزائري وبموجب القانون البحري لم ينص على تنظيم قانوني للأجر خاص بالبحار، تاركاً مسألة تنظيمه إلى نفس التنظيم الذي يخضع له العمال البريون. إلا أنه ونظراً لما يتطلبه العمل في البحر من ظروف تتعلق بضرورة تفرض تحديد أجرة الملاح على أساس الشهر أو الرحلة أو على أساس أجر إحتمالي يتمثل في حصة من الربح خاصة بالنسبة لسفن الصيد البحري. فإن المشرع الجزائري تدارك هذا النقص بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المشار إليه سابقاً والذي بموجبه وضع بعض الأحكام الخاصة بأجر البحار.

هذا على المستوى الداخلي - التشريع الجزائري- أما على المستوى الدولي، فقد تم التطرق إلى تنظيم هذه المسألة دولياً من خلال إبرام إتفاقيات دولية في هذا الشأن من خلال المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في إطار إتفاقية بشأن الأجور و ساعات العمل و إعداد العاملين على ظهر السفينة المبرمة بسياتل سنة 1942 و التي تمت مراجعتها مرتين خلال سنة 1949 و سنة 1958، و قد تم التطرق إلى تنظيمها مرة أخرى من خلال إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و كذا إتفاقية الصيد البحري لسنة 2007 .

وفي دراستي للأحكام المتعلقة بأجرة الملاح تطرقت إليها من خلال دراسة أهم جوانبه ، خاصة ما يتعلق منها بكيفية تحديد الأجر، و كذا المبادئ التي يقوم عليها بما في ذلك القواعد التي وضعها المشرع لحماية أجر الملاح مع مقارنتها بالأحكام المنفق عليها دولياً في هذا الشأن :

أولاً : كيفية تحديد الأجر

يعتبر عقد العمل البحري في الكثير من الأحيان الوسيلة المثلى والوحيدة لتحديد الأجر والذي يدخل ضمن سياق تحديد مختلف الشروط الأخرى التي يتضمنها العقد، وهو الموقف الذي نهجه المشرع الجزائري في نص المادة 51 من المرسوم التنفيذي رقم 05-143 السالف الذكر بقوله: "يحدد مستوى الأجر الثابت أو الحصة في عقد التوظيف".

حيث يتفق الطرفان - أي البحار والمجهز أو من ينوب عنه- بكل حرية وإرادة مستقلة على تحديد الأجر القاعدي ومختلف الملحقات الأخرى التابعة له، مثل مختلف أنواع التعويضات والعلاوات، مع الأخذ بعين الإعتبار مختلف الأحكام والأنظمة المعمول بها في مجال الأجور في تشريع العمل بصفة عامة. كإحترام الحد الأدنى الوطني المضمون وكذلك تلك التي تقررها العادات والأعراف البحرية في مجال العمل البحري، ولا سيما إذا كانت تضمن حقوقاً وإمميزات للملاح، أو

كانت أكثر من تلك التي يمنحها القانون والنظم المعمول بها في هذا المجال. والمشرع الجزائري وبموجب المادة 47 من المرسوم المذكور أعلاه أكد أن الملاح يتقاضى مقابل عمله:

- إما أجراً قاعدياً وعلاوات وتعويضات ومساهمة في النتائج عند الإقتضاء.
- وإما دخلاً يتناسب ونتائج العمل بالنسبة لملاحة الصيد البحري على السواحل.

وبذلك يكون المشرع قد إعتد على معيارين لتحديد أجره الملاح واللذان يتمثلان في معيار المدة ومعيار المردودية.

1/ معيار المدة:

و الذي يتمثل في إعتداد مدة زمنية محددة كمعيار وأساس لتحديد قيمة أجر الملاح، وقد تكون هذه المدة قصيرة كالיום أو الأسبوع وقد تكون طويلة نسبياً كالشهر، وهي المدة الأكثر إستعمالاً في أغلب الأحيان، فحسب هذا المعيار لا يؤخذ بعين الإعتبار عامل المردودية أو النتائج المحققة في الرسالة البحرية . وهو المعيار المعتمد في أغلب الحالات ولا سيما في عقد العمل البحري الغير المحدد المدة.

وهذا المعيار يحقق مصلحة الملاح أكثر من مصلحة المجهز صاحب العمل، حيث يتحصل الملاح على أجره بحلول أجل الدفع المنفق عليه في العقد ، و هذا بغض النظر عن النتائج المحققة بل وحتى في حالة التوقف عن العمل مثل حالة العطلة السنوية أو المرضية، ذلك أن عنصر المدة هو الوحيد الذي يشكل أساس هذا المعيار. وقد إعتد المشرع هذا المعيار على جميع أنواع الملاحة البحرية بإستثناء ملاحة الصيد البحري على السواحل والتي يتم إخضاعها في غالب الأحيان إلى عامل المردودية أو النتائج المحققة.

هذا مع الإشارة إلى أن هذا المعيار إعتد دولياً بموجب الإتفاقيات الدولية كأساس لإحتساب الأجر خاصة إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و هذا ما نستشفه من خلال التعريف الذي تبنته هذه الإتفاقية للأجر الإجمالي من خلال تحديدها للراتب أو الأجر الأساسي الشهري الأدنى للبحارة القادرين و كذا من خلال تفرقتها بين الأجر الاساسي و الإعانات الأخرى المرتبطة بالأجور بما في ذلك التعويض عن ساعات العمل الإضافية .

2/ معيار المردودية:

وهو المعيار الذي يربط الأجر بالنتائج المحققة في العمل البحري، وهو معيار ينتج عنه عدم إستقرار الأجر من الناحية الكمية، حيث يتغير بتغير نتائج العمل التي هي أساس تحديده. وما يمكن الإشارة إليه في هذا الصدد أن المشرع الجزائري رخص بإمكانية الأخذ بهذا المعيار بالنسبة لعلاقات العمل الخاصة بملاحة الصيد البحري على السواحل فقط، دون إمكانية الأخذ به في باقي علاقات العمل البحري كملاحة النقل البحري أو التجاري أو ملاحة الصيد القاري. وذلك بسبب أن هذا المعيار

إذا كان يحقق مصلحة مجهز السفينة فإنه لا يتناسب مع مصلحة الملاح في أغلب الأحيان، إذ لا يتقاضى البحار في هذه الحالة أجراً ثابتاً وإنما مجرد أجر إحتمالي يتوقف تحديده على مدى النتائج المحققة. وهو ما يسمى بحصة الملاح والتي يتم إحتسابها بعد خصم المصاريف والأعباء المشتركة²³⁷.

ويجدر بنا أن نشير فيما يخص مسألة تحديد الأجر سواء تعلق الأمر بمعيار المدة أو معيار المردودية، أنه وبسبب أن نوع العمل عادة ما يتم الإتفاق عليه مسبقاً في العقد، فأى عمل إضافي عن العمل المتفق عليه يقتضي منح البحار تعويضاً عن العمل الإضافي المؤدى وهو ما أكده المشرع الجزائري في نص المادة 419 فقرة 1 و2 من القانون البحري بقوله: " إذا تعرض الطاقم أثناء الرحلة البحرية إلى نقص في عدد أفرادها، تعين على كل بحار أن يقوم بعمل إضافي وذلك بطلب من الريان. وفي هذه الحالة يكافىء البحار عن عمله الجديد."

هذا بالإضافة في حالة مشاركة البحار في عملية الإسعاف، فإن له الحق في نصيب من المكافأة التي يتحصل عليها مالك السفينة والتي غالباً ما يكون مجهزها. وهو ما أقره المشرع الجزائري في نص المادة 348 فقرة 1 و 2 من القانون البحري بقوله: " توزع المكافأة التي تعود إلى السفينة من جراء عملية الإسعاف أو الإنقاذ مناصفة بين مالك السفينة وطاقمها، بعد إقتطاع نفقات عمليات الإنقاذ والمبلغ الذي يمثل إستعمال الوسائل والعتاد وكذا المستخدمين المعينين للقيام بهذه العمليات.

ويستفيد أعضاء الطاقم الذين تحلّوا خلال عمليات الإنقاذ بالالتزام والتفاني أو الذين تعرضوا إلى الخطر، من مكافأة إضافية." هذا مع الإشارة إلى أنه إذا كانت السفينة المسعفة غير مستغلة من قبل مالكها، توزع نصف المكافأة الصافية والعائدة إلى المالك، بين المالك والمجهز بحصص متساوية إلا إذا إتفق الطرفان على خلاف ذلك في عقد إستئجار السفينة²³⁸.

و من ثم يتبين أن المشرع الجزائري و من خلال تبنيه لهذه الأحكام يكون بذلك سايرة التعريف المتبنى بموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 التي أدخلت الساعات الإضافية و المكافئات ضمن الأجر الأساسي الذي يتحصل عليه الملاح .

ثانياً : المبادئ التي يقوم عليها الأجر

يقوم الأجر الذي يلتزم المجهز بأدائه إلى الملاح على مجموعة من المبادئ والأسس التي تعتبر قواعد ثابتة في مختلف الأنظمة القانونية الحديثة والتي يمكن حصرها في ثلاث (03) مبادئ أساسية وهي:

²³⁷ المادة 50 من المرسوم التنفيذي 05-102 المرجع السابق.

²³⁸ المادة 349 من القانون البحري الجزائري.

1/ مبدأ الإرتباط الشرطي بين العمل والأجر

لقد سبق وأن أشرنا عند تعريفنا للأجر إلى أن هذا الأخير هو مقابل أو ثمن العمل كما يعبر عنه الفقه المادي التقليدي. وبالتالي فإن الأجر مرتبط بالعمل إرتباطاً شرطياً من حيث الأساس ومن حيث الدفع²³⁹. إذ لا يمكن للبحار الحصول على الأجر إلا مقابل المدة القانونية التي قضاها في عمله على ظهر السفينة، أو مقابل نتائج العمل التي حققها. ومن هنا لا يمكن للملاح المطالبة أو التمسك بحقه في الأجر بالنسبة للمدة التي لم يعمل فيها أو على نتائج لم يشارك في تحقيقها.

إلا أن هذه القاعدة ليست مطلقة، حيث تقع عليها عدة إستثناءات قانونية ولا سيما فيما يتعلق ببعض الحقوق التي يتمتع بها الملاح مثل حق الراحة وحق العطلة السنوية أو العطلة المرضية، بالإضافة إلى عطل أخرى قررها القانون²⁴⁰ كما سبق وأن أشرنا من قبل .

2/ مبدأ التقدير والدفع النقدي

يعتبر مبدأ التقدير والدفع النقدي من المبادئ الحديثة بالنسبة للقوانين والنظم الخاصة بالأجور والمتعلقة بجميع علاقات العمل بجميع أنواعها، بما فيها علاقة العمل البحري، حيث عرف نظام تحديد الأجور في القرن الماضي عدة طرق ووسائل منها كأن يقدم صاحب العمل أجرة العمل عيناً²⁴¹، وذلك بأن يسلم مثلاً مجهز السفينة أجرة الملاح بحصة من السمك الذي تم صيده، أو بجزء من السلع التي تم شراؤها.

إلا أنه وما يمكن الإشارة إليه في هذا الصدد وبرجعنا إلى التشريعات الخاصة بعلاقات العمل بصفة عامة نجد أن المشرع الجزائري ومنذ البداية ذهب إلى إعتقاد مبدأ التقدير والدفع النقدي للأجور حتى في شكلها العيني، إذ تقدر قيمة الأشياء العينية الملحقة بالأجر بالقيمة الحقيقية لها في وقت الدفع. ونجد هذا المبدأ مكرساً في النصوص القانونية التي تنظم الأجور، حيث نصت المادة 149 من الأمر 31-75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى بالقانون 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المشار إليه سابقاً. على أنه: "كل مبلغ يستحقه العمال أو العمال المنتدبون، يجب أن يدفع لهم بنقود معدنية أو ورقية لها سعرها القانوني رغم كل شرط مخالف، وذلك تحت طائلة البطلان."

و نفس المبدأ جاء في المادة 137 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال²⁴² الملغى بالقانون 90-11 المشار إليه سابقاً بإستثناء المواد 180 وما

²³⁹ أحمية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية - الجزء الثاني - ديوان

المطبوعات الجامعية - الساحة المركزية لبن عكنون الجزائر - طبعة 2002 ص. 247

²⁴⁰ أنظر المواد 43 و 44 و 45 و 46 من المرسوم التنفيذي 05-102 المرجع السابق.

²⁴¹ أحمية سليمان - نفس المرجع - ص 250.

²⁴² المنشور بالجريدة الرسمية، لسنة 1978، العدد 32.

بعدها إلى النهاية على أنه: "يعبر عن الأجر بمبالغ نقدية فقط، ويدفع بوسائل نقدية فقط." ولم يخرج قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل هو الآخر عن هذا المبدأ حيث جاء في المادة 85 على أنه: "تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة، وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة."

ومعنى ما تقدم أن مخالفة هذا المبدأ هي مخالفة قانونية تكون آثارها باطلة حتى ولو كان ذلك برضى الملاح. كأن يتفق طرفي عقد العمل البحري على أن يكون أجر العمل مقدراً ومدفوعاً بغير النقود، أو بواسطة إستبدال النقود بوسائل أخرى وقت الدفع، فمثل هذا الإتفاق يقع باطلاً بحكم القانون، حتى ولو لم يتمسك الملاح ببطلانه.

و هذا المبدأ تم التأكيد عليه بموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 إذ نصت هذه الإتفاقية على أن الأجور تدفع نقداً و بالعملة الوطنية و يجوز أن تدفع عند الإقتضاء بواسطة تحويل مصرفي أو شيك مصرفي أو شيك بريدي أو حتى بواسطة حوالة بريدية .

3/ مبدأ الدفع الكلي المنتظم وعدم القابلية للتجزئة

وهو من المبادئ المعترف بها في مختلف القوانين والأنظمة الحديثة والمتمثل في حق البحار في الحصول على أجره الكامل أو حصته كاملة بصورة دورية ومنتظمة. إذ لا يحق للمجهز تجزئة الأجر ودفعه على مراحل، وخاصة أن الأجر لا يقدم عادة إلا بعد إنتهاء المدة المحددة للقيام بالعمل المتفق عليه أو إنتهاء العمل المقابل للأجر أو الحصة.

ولذلك فليس هناك أي عذر للمجهز في تجزئة أجر الملاح أو حصته إلى أقسام متعددة أو تأجيل دفعهما، وهذا المبدأ أكد عليه المشرع الجزائري في نص المادة 49 من المرسوم التنفيذي 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المشار إليه سابقاً بقوله أنه يتعين على مجهز السفينة دفع الأجر أو الحصص المستحقة للمستخدمين الملاحين بانتظام عند حلول أجل إستحقاقهم طبقاً لأحكام المادة 88 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المشار إليه سابقاً.

إلا أنه يستثنى من هذه القاعدة بعض الحالات الخاصة والتي يتعين فيها على مجهز السفينة إتخاذ إجراءات بسيطة وسريعة وأمونة ترمي إلى منح تسهيلات من أجل تمكين الملاحين البحريين الذين يقومون بملاحة محدودة أو غير محدودة من الإستفادة من تسبيقات من أجورهم وذلك بطلب منهم، وكذلك في حالة الضرورة المرتبطة بتنظيم العمل²⁴³.

هذا مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري و من خلال تبنيه لهذا المبدأ لم يخالف ما إستقر عليه موقف المجتمع الدولي من هذه المسألة و هذا ما تأكد بموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 التي لم تجيز إجراء إستقطاعات من الأجر إلا إذا كان هناك نص صريح على ذلك في القوانين و اللوائح أو الإتفاقيات الجماعية وهذا بعد إخطار البحار بها و يكون ذلك بأنسب طريقة تراها السلطة

²⁴³ المادة 48 من المرسوم التنفيذي 05-102 المرجع السابق

المختصة بظروف هذه الإستقطاعات . على ألا تتجاوز هذه الإستقطاعات في مجموعها الحد المقرر في القوانين الوطنية أو الإتفاقيات الجماعية أو احكام المحاكم التي تقرر هذا النوع من الإستقطاعات .
ثالثاً : الحماية القانونية للأجر

تحضى الأجر في مختلف التشريعات المعاصرة بحماية قانونية بموجب مجموعة من القواعد القانونية الأمرة، والتي تعتبر من ضمن قواعد النظام العام التي لا يجوز الإتفاق على مخالفتها، نظراً لطابعها الإجتماعي الذي أصبحت تنسم به في مختلف النظم السياسية الحديثة.

لقد ظهر هذا النظام لأول مرة في فرنسا من خلال قانون نابليون سنة 1804 ، إلا أن الدول تختلف في طريقة التعامل مع هذا النظام و كيفية تطبيقه سواء من حيث تحديد أصناف العمال الذين يستفيدون منه، أو من حيث طبيعة و مقدار الحق المضمون بهذا الإمتياز أو من حيث مرتبته²⁴⁴.

و هذه الحماية كانت محل إهتمام من قبل المجتمع الدولي الذي خصص لها إتفاقية أبرمت من أجل هذا الغرض بموجب إتفاقية كانت أولها إتفاقية حماية الأجر لسنة 1949 ثم تلتها بعد ذلك إتفاقية بشأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم. و هذا بعد دعوة مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الإجتماع المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في جنيف و بعد عقده لدورته التاسعة و السبعين في 03 جوان 1992 ، و قد أكد المؤتمر على أهمية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم و هذا بعد ما لاحظ أعضاء المؤتمر أنه منذ إعتقاد إتفاقية حماية الأجر لسنة 1949 زاد التركيز على إصلاح المنشآت المعسرة و أنه نتيجة للأثار الإجتماعية و الإقتصادية للإعسار فإن من الضروري بذل الجهود من أجل إصلاح المنشآت من أجل حماية العمال.

وحتى تتمكن من الإحاطة بمضمون هذه الحماية، سوف نتطرق إلى تبيان أهم المبادئ التي تقوم عليها هذه الحماية والتي يمكن حصرها في أربعة مبادئ أساسية هي: مبدأ إمتياز أجورالمستخدمين الملاحين عن بقية ديون المجهز، مبدأ منع الحجز على أجور البحارة، مبدأ البطلان القانوني لكل تنازل كلي أو جزئي للأجر من قبل الملاح، وأخيراً مبدأ وجوب تسلم الملاح لأجره بصفة شخصية.

1/ مبدأ إمتياز الأجر عن بقية الديون

هذا المبدأ يؤخذ به في مختلف التشريعات البحرية المعاصرة خاصة ، و في مختلف قوانين العمل بصفة عامة. ومضمون هذا المبدأ هو إمتياز وأسبقية الحقوق المالية للبحارة المتمثلة في الأجر ومختلف الملحقات التابعة لها، كالعلاوات والمكافآت المقررة بموجب القوانين المعمول بها عن باقي الديون الأخرى التي قد تترتب في ذمة المجهز، مهما كانت طبيعة هذه الديون سواء كانت

²⁴⁴ ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الإقتصادية - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي -

إعداد بوقيرين عابد تحت إشراف الدكتورة حمدان بورصالي ليلي - كلية الحقوق و العلوم التجارية - قسم العلوم

القانونية و الإدارية - جامعة عبدالحميد بن باديس بمستغانم- 2010/ 2011 - ص 92.

مدنية أو تجارية أو حتى تلك المتعلقة ببعض الديون العامة، كالضرائب ومستحقات الضمان الإجتماعي.

أ/ موقف المشرع الجزائري من هذه الحماية

وهذا المبدأ تبناه المشرع الجزائري بموجب الأمر 76-80 المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-05 المؤرخ في 25 جوان 1998 المتضمن القانون البحري، وفي جميع تشريعات العمل التي أصدرها، وهذا على غرار التشريعات العمالية الأخرى المقارنة.

إذ جعل المشرع في المادة 73 من القانون البحري الأجور والمبالغ الأخرى الواجبة الأداء لريّان السفينة ورجال السفينة بناء على عقد إستخدامهم على مرتبة الأولى من بين الديون المضمونة بإمتياز بحري على السفينة. ولضمان إستقاء الملاحين لأجورهم وإمتياز نص المشرع الجزائري في المادة 94 فقرة ب-ج من القانون البحري على أنه لا يحتج بتحديد مسؤولية مالك السفينة ضد الديون الخاصة بطاقم السفينة والمتولدة عن عقد إستخدامهم، وديون كل شخص آخر عامل في خدمة السفينة بموجب عقد عمل.

وقد تبنى المشرع الجزائري هذا المبدأ بموجب القانون البحري تماشياً منه مع التشريعات العمالية التي أصدرها في هذا الشأن. إذ نصت المادة 142 من قانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل على أنه: "تدفع الأجور وتسبيقات الأجور بالأفضلية على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل ومدتها وشكلها.

بينما نصت المادة 89 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها."

أما فيما يتعلق بالحالات التطبيقية لمبدأ الأفضلية هذا فإننا نجد في أغلب الأحيان في حالة إفسار المجهز صاحب العمل، وذلك بعدم قدرته على الوفاء بالتزاماته المالية إتجاه الغير بما فيهم البحارة الذين يعملون في سفينته. حيث يتعدد الدائنون له، وبالتالي يستوجب عليه إجراء عمليات مفاضلة بينهم، وهنا تظهر الحاجة إلى ضرورة حماية حقوق البحارة أمام الدائنين الآخرين من خلال إحترام مبدأ الأفضلية لأجور البحارة على باقي الديون مهما كان نوعها .

ب/ الموقف الدولي من هذه الحماية

هذا مع الإشارة إلى أن مضمون الحماية هذا تم التأكيد عليه دولياً بموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 التي أكدت أنه في حالة ما إذا كانت مستحقات الحارة من أجور و سائرالمبالغ المستحقة المتعلقة بعملهم غير مضمونة بما يتفق و أحكام الإتفاقية الدولية بشأن الإمتيازات و الرهون البحرية لسنة 1993 ينبغي حماية هذه المستحقات وفقاً لإتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية مستحقات

العمال عند إعسار صاحب عملهم لسنة 1992 ، و أنه يرجوعنا إلى مضمون هذه الإتفاقية نجدها و في مادتها الخامسة أكدت أنه في حالة إعسار صاحب العمل ، تحمي مستحقات العمال المترتبة على إستخدامهم ، عن طريق إمتياز بحيث تدفع هذه المستحقات من أصول صاحب العمل المعسر قبل حصول الدائنين غير الممتازين على حصتهم ، على أن يغطي الإمتياز هذا على الأقل :

أ-1/ مستحقات العمال من الاجور عن فترة محددة لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل الإعسار أو قبل إنتهاء علاقة إستخدامهم .

أ-2/ مستحقات العمال من الإجازات المستحقة نتيجة العمل الذي أدي في مجرى السنة التي حدث فيها الإعسار أو إنتهاء علاقة الإستخدام و كذلك أثناء السنة التي تسبقها .

أ-3/ مستحقات العمال عن حالات التغيب الأخرى المدفوعة الأجر عن فترة محددة لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل الإعسار أو قبل إنتهاء علاقة الإستخدام .

أ-4/ تعويضات إنهاء الخدمة المستحقة للعمال عند إنتهاء علاقة الإستخدام .

هذا مع الإشارة إلى أن نفس الإتفاقية ألحّت على أن تضع القوانين أو اللوائح الوطنية مستحقات العمال في مرتبة إمتياز أعلى من باقي الديون الممتازة الأخرى ، بما في ذلك الديون المستحقة للدولة و الضمان الإجتماعي.

2/ مبدأ عدم قابلية الحجز على أجور الملاحين:

هذا المبدأ نجده يكرس خصوصاً عندما يكون مجهز السفينة شخص معنوي كشركة النقل البحري أو التجاري، هذه الأخيرة وبسبب أنها لديها العديد من السفن فإنها تحتاج إلى وضع ميزانية سنوية لتسيير نشاطها، ويدخل ضمن هذه الميزانية الإعتمادات المخصصة للأجور والتعويضات المختلفة. والتي يسميها البعض "الكتلة الأجرية" فبمجرد المصادقة على ميزانية الشركة المستخدمة ، فإن الكتلة الأجرية تشكل حق مكتسب للبحارة لا يمكن المساس به عن طريق التعديل أو التحويل أو الإلغاء أو التقليل إلى جانب أنه لا يمكن الحجز على هذه الإعتمادات من قبل دائني مجهز السفينة مما يجعلها تشكل جزء خارج حدود إمكانية التصرف بالنسبة لصاحب العمل (المجهز)²⁴⁵.

وفي هذا الشأن ورجوعنا إلى قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والذي يعتبر القانون العام الذي ينظم جميع علاقات العمل، نجد المشرع الجزائري نص في المادة 90 منه على أنه: "لا يمكن الإعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو إقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها."

²⁴⁵ أحمية سليمان - المرجع السابق - ص - 259.

ومهما يكن فإن منع الحجز على الكتلة الأجرية أمر معترف به في مختلف القوانين والنظم، حيث أجازت هذه القوانين اللجوء إلى القضاء بصورة آلية لرفع هذا الحجز أو الاعتراض بمجرد حدوثه²⁴⁶.

3/ مبدأ بطلان التنازل عن الأجر

مبدأ البطلان القانوني والتلقائي لأي تنازل من البحار عن كامل أجره أو جزء منه، هو من المبادئ والقواعد المكرسة لحماية الأجور وملحقاتها، وذلك بغض النظر عن طبيعة هذا التنازل فيما إذا كان برضى البحار أم لا. وقد سبق وأن نص المشرع الجزائري على هذا المبدأ بصفة صريحة في المادة 172 من الأمر رقم 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى بالقانون 11-90 المشار إليه سابقاً بقوله: "يعد باطلاً وعديم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه." إلا أن هذا النص لم يتناوله المشرع الجزائري بنفس الصيغة الصريحة في قانون 11-90، إلا أن النص على بطلان أي شرط مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها الوارد في المادة 136 من قانون 11-90، ولما كان من بين نصوص هذا القانون وجوب دفع الأجر بانتظام عند حلول الأجل من قبل صاحب العمل إلى العامل، المنصوص عليه بموجب المادة 88 منه، وما أكدته في نص المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم 102-05 الذي سبق وأن أشرنا إليه بقوله يتعين على مجهزة السفينة دفع الأجور أو الحصص المستحقة للمستخدمين الملاحين بانتظام عند حلول أجل إستحقاقهم، فإن أي تنازل من البحار لفائدة المجهز عن الأجر يعتبر أمراً وعملاً مخالفاً للتشريع المعمول به، وبالتالي يكون باطلاً وعديم الأثر ولو كان برضى البحار.

4/ مبدأ وجوب تسلم الملاح لأجره بصفة شخصية.

نظراً للطابع الإجتماعي للأجر وما يمثله بالنسبة للملاح من مورد رزق وحيد في أغلب الأحيان، فقد شمله المشرع بحماية من عدة نواحي، فبالإضافة إلى المبادئ التي تقوم عليها الحماية القانونية للأجور والتي سبق ذكرها، فإن المشرع وضع عدة إجراءات وتدابير إحتياطية من شأنها ضمان الدفع السليم والمنتظم للأجر، والتي يمكن حصرها في مبدأ وجوب تسلم الملاح لأجره بصفة شخصية وفي المكان والزمان العاديين.

فعقد العمل البحري شأنه في ذلك شأن سائر عقود العمل بصفة عامة، من أهم العناصر التي يقوم عليها ويتميز بها هي وجوب أداء الملاح لعمله بصفة شخصية، وينتج عن هذه الخاصية وبالمقابل إلتزام المجهز بتقديم الأجر إلى الملاح بصفة شخصية ومباشرة، وبالتالي فإن حق الأجر في هذه الحالة، وإنطلاقاً من الإلتزام بأداء العمل بصفة شخصية يصبح حقاً شخصياً للملاح لا يمكن أن يؤول إلى غيره إلا في حالة الضرورة التي تقتضيها طبيعة العمل البحري، والتي تستوجب وضع إستثناء على هذا المبدأ.

²⁴⁶أهمية سليمان - نفس المرجع - ص 259.

فنظراً لخصوصية علاقة العمل البحري وما يمكن لهذه العلاقة في أن تجعل الملاح يقوم بعمله بعيداً عن وطنه وأهله لفترات طويلة يمكن أن تصل إلى عدة شهور، فإن ذلك يترتب ضرورة إيجاد حل مأمون في أن تتمكن عائلة البحار من إستلام أجره في فترات غيابه ، وهو ما جعل المشرع الجزائري وفي نص المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 05- 102 السابق ذكره يفرض على مجهز السفينة القيام بإجراءات بسيطة وسريعة ومأمونة ترمي إلى منح تسهيلات من أجل تمكين ذوي حقوق المستخدمين الملاحين المبحرين الذين يقومون بملاحة غير محدودة من تقاضي الأجر المستحق كاملاً أو جزء منه وذلك بطلب من المستخدمين الملاحين.

فهذا الإلتزام المتعلق بتوفير تسهيلات للبحارة من أجل تمكنهم من إرسال أجورهم أو جزءاً منها إلى عائلاتهم ثم التأكيد عليهم بموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 التي إشتطت على كل دولة عضو أن تلتزم ملاك السفن من إتخاذ التدابير اللازمة لتوفير وسيلة تكفل للبحارة تحويل كل مكاسبهم أو جزءاً منها إلى عائلاتهم أو الأشخاص الذين يعولونهم ، على أن تشمل هذه التدابير مايلي :

أ/ نظام يمكن البحارة وقت دخولهم الخدمة أو خلالها من تخصيص جزء من أجورهم ، إذا رغبوا في ذلك لتحويله على فترات منتظمة إلى عائلاتهم عن طريق تحويلات مصرفية أو بأي وسيلة مماثلة.

ب/ إشتراط إجراء التحويل في الوقت المناسب و مباشرة إلى الشخص الذي يعينه البحار.

الفرع الثاني

الإلتزامات المتعلقة بإقامة البحار

غالباً ما يؤدي الملاح عمله على السفينة في خدمة الرحلة البحرية بعيداً عن محل إقامته، يعني أنه قد أصبحت له إقامة ثانية محلها السفينة ذاتها، ومن تم فالأمر طبيعياً أن يقع على مجهز السفينة الإلتزام بإعداد مأوى ملائم للملاح على ظهر السفينة وتوفير له غذاء كاف ومناسب طيلة مدة السفر، وهو ما جرى عليه العرف البحري. ويعتبر الغذاء بمثابة أجر عيني، وهو يستحقه حتى ولو لم ينص عليه في العقد، حيث لا يمكن أن يفرض على الملاحين خاصة في الرحلات الطويلة أن يأمنوا لأنفسهم أمر غذائهم²⁴⁷.

ويجب على المجهز أن ينفذ هذا الإلتزام عيناً، فلا يجوز أن يعطي البحار بدلاً نقدياً يدبّر به أمور غذائه ومأواه، ويستهدف ذلك ضمان حصول البحار على عناصر التغذية السليمة والمأوى الصحي خاصة وأنه يحتاج إليها خلال سفره الشاق وعمله على السفينة²⁴⁸.

²⁴⁷ كمال حمدي- أشخاص الملاحة البحرية - المرجع السابق ص 129

²⁴⁸ جلال وفاء محمدين- المرجع السابق- ص 191.

وفي مؤتمر سياتل سنة 1946 صدرت الإتفاقية رقم 68 بشأن الغذاء وتقديم الوجبات للبحارة على ظهر السفينة، وهي خاصة بوضع نظام سليم لتغذية بحارة السفن يهدف إلى حماية صحتهم وإنشاء هيئة مختصة لمراقبة تنفيذ هذا النظام والعمل على رفع المستوى الفني لطهاة السفن. والإتفاقية رقم 69 بشأن شهادة اللياقة المهنية لطهاة السفن وتتضمن ضرورة حصولهم على شهادة تخول لهم مزاوله هذه المهنة. كما صدرت الإتفاقية رقم 75-سياتل 1946- الخاصة بتهيئة إقامة ملائمة للبحار على السفينة وتنظيم إشراف السلطة المختصة على السفن للتأكد من ذلك، وقد عدلت أحكام هذه الإتفاقية بالإتفاقية رقم 92 -جنيف 1949- ورقم 133-جنيف 1970- ويضاف إلى ذلك التوصية الدولية رقم 78 وهي الخاصة بفرش البحارة وأدوات طعامهم²⁴⁹.

هذا بالإضافة طبعاً لإتفاقية العمل الحري لسنة 2006 التي خصصت لهذه المسألة باباً كاملاً بعنوان أماكن الإقامة و تسهيلات الترفيه و الغذاء و تقديم الوجبات . و المشرع الجزائري وتماشياً منه مع الإتفاقيات الدولية المبرمة في هذا الشأن فإنه أورد في القانون البحري عدة أحكام والتي من خلالها أوجب على المجهز بأن يوفر للبحار أثناء عمله بالسفينة الغذاء والإيواء وحتى الملابس والتي سوف نتطرق إلى كل منها فيما يلي:

أولاً : الإلتزام بالغذاء

الإلتزام بالغذاء هو إلتزام فرضته طبيعة العمل الذي يؤديه البحار على ظهر السفينة هذا العمل الذي يؤدي و الغالب و لفترات طويلة في البحر بعيداً عن اليابسة و التي لا يمكن للعمل خلالها تدبّر أمور غذائه يومياً ، لذي توجب فرض هذا الإلتزام على المجهز حتى و لو أراد البحار التنازل عنه أو أراد أن يأخذ قيمته نقداً .

فالإلتزام رب العمل بغذاء و إيواء البحار يجب أن يتم تنفيذه عيناً ، فلا يجوز للمجهز أن يعطي للبحار بدلاً نقدياً يدبّر به أمور غذائه و مأواه ، و بالمقابل لا يجوز للبحار أن يطلب من المجهز دفع قيمة الغذاء و المأوى نقداً ، و ذلك لضمان حصول البحار على الحد الأدنى من التغذية و الراحة دون أن يكون هناك سبيل البحار على الحد الأدنى من التغذية و الراحة دون أن يكون هناك سبيل لى النزول عنه²⁵⁰.

1/ الموقف الدولي من هذا الإلتزام

نظراً لأهمية هذا الإلتزام و من أجل تجسيده في أرض الواقع عقد المجتمع الدولي في إطار مؤتمرات عامة لمنظمة العمل الدولية عدة إتفاقيات في هذا الشأن و التي أشرنا إليها آنفاً ، كان آخرها إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 . التي أكدت وجوب إعتداد كل دولة عضو في الإتفاقية قوانين و

²⁴⁹ كمال حمدي - عقد العمل البحري- المرجع السابق - ص 119 و 120

²⁵⁰ عاطف محمد الفقي - المرجع السابق - ص 235

لوائح أو غيرها من التدابير لوضع معايير دنيا لكمية و نوعية الغذاء و مياه الشرب و معيير لتقديم الوجبات تنطبق على الوجبات المقدمة للبحارة على متن السفن التي ترفع علمها ، على أن تكفل هذه الدول الاعضاء أن تستوفي السفن التي ترفع علمها المعايير الدنيا التالية :

أ/ توفير إمدادات الأغذية و مياه الشرب المناسبة ، من حيث الكمية و القيمة الغذائية و الجودة و التنوع ، مع مراعاة عدد البحارة على متن هذه السفن و متطلباتهم الدينية و ممارساتهم الثقافية فيما يتعلق بالغذاء و مدة الرحلة و طبيعتها.

ب/ ترتيب و تجهيز قسم تقديم الوجبات بحيث يسمح بتقديم وجبات مناسبة و متنوعة وذات قيمة غذائية للبحارة في ظل ظروف صحية.

ج/ تدريب العاملين على تقديم الوجبات أو إعطائهم التعليمات على النحو المناسب لأداء وظائفهم. و قد ألزمت هذه الإتفاقية أن يضمن مالك السفينة أن يكون البحار الذي يعين كطباخ للسفينة مدرباً و مؤهلاً و متمتعاً بالكفاءة لأداء الوظيفة وفقاً للإشترطات الواردة في قوانين و لوائح الدولة العضو المعنية . على أن تشمل هذه الإشترطات إنجاز دورة تدريب معتمدة أو معترف بها من طرف السلطة المختصة ، تتناول القدرة العملية على إعداد الوجبات و القواعد الصحية الشخصية و تخزين الاغذية و مراقبة المخزون و حماية البيئة و السلامة و الصحة في تقديم الوجبات.

إلا أن السفن التي يعمل على متنها عدد مقرر يقل عن عشرة أشخاص و التي قد لا تشترط عليها السلطة المختصة في كل دولة عضو بالنظر إلى حجم طاقمها أو طراز عملياتها أن يكون على متنها طباخ مؤهل تماماً ، فإنه يجب أن يكون على متن هذه السفن كل شخص يقوم بتجهيز الاغذية في المطبخ مدرباً أو مزوداً بالتعليمات في مجالات تشمل الغذاء و القواعد الصحية و مناولة الأغذية و تخزينها على متن السفينة .

هذا و قد أشارت الإتفاقية أنه في ظروف الضرورة القصوة يمكن للسلطة المختصة أن تصدر إعفاء يسمح لطباخ غير مؤهل تماماً أن يعمل في سفينة معينة لفترة زمنية محددة ، حتى الوصول إلى ميناء التردد التالي أو لفترة لا تتجاوز شهراً واحداً ، شريطة أن يكون الشحص الذي منح الإعفاء مدرباً أو مزوداً بالتعليمات في مجالات تشمل الغذاء و القواعد الصحية الشخصية و مناولة الأغذية و تخزينها على متن السفينة .

و من أجل ضمان تنفيذ هذا الإلتزام ألزمت الدول الاعضاء أن تشترط السلطة المختصة إجراء عمليات تفتيش متكررة موثقة على متن السفن من جانب الريان أو تحت إشرافه تتعلق بما يلي :

أ/ إمدادات الأغذية و مياه الشرب .

ب/ جميع الأماكن و التجهيزات المستخدمة لتخزين و مناولة الأغذية و مياه الشرب.

ج/ المطابخ و غيرها من التجهيزات المستخدمة لإعداد الوجبات و تقديمها.

و الأخير تجدر الإشارة إلى أن إتفاقية العمل البحري لم تسمح بإستخدام أو تشغيل أو عمل أي بحار دون سن 18 سنة كطباخ للسفينة .

هذا بالنسبة لسفن التجارية أما بالنسبة لسفن الصيد فإن إتفاقية بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك نظمت هي الأخرى مسألة الإقامة و الغذاء بالنسبة للبحارة على متن سفن الصيد البحري ألزمت الدول الأعضاء في الإتفاقية بأن تعتمد قوانين و لوائح أو تدابير تشترط أن يكون الغذاء الذي ينقل و يقدم على متن السفينة كافياً من حيث القيمة الغذائية و و النوعية و الكمية، مع إلزام مالك السفينة أن يقوم بتزويد الصياد بالغذاء و مياه الشرب دون تكلفة ، على أن تكون مياه الشرب كافية من حيث النوعية و الكمية .

2/ موقف المشرع الجزائري من هذا الإلتزام

أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري من هذه المسألة فإنه لم يكن مختلفاً عما توصل إليه المجتمع الدولي من إتفاقات إذ أوجب وبموجب المواد 433 إلى غاية 438 من القانون البحري على المجهز بأن يزود البحارة بالموثونة المجانية حسب صفة ومدة الرحلة وذلك طيلة مدة قيدهم في دفتر طاقم السفينة، ويجب أن تكون الموثونة المقدمة إلى البحارة سليمة وبكمية كافية وجيدة وذات قيمة غذائية غنية ومتنوعة بما فيه الكفاية ويجب أن تسلم السفن بالمنشآت والتهيينات والتجهيزات الملائمة لخرن الموثمن ومعاجتها بما في ذلك الماء مع ضرورة إعداد مطبخ وكذا إعداد أماكن مجهزة للأكل-خدمة المائدة Service de table.-

ويجب أن يكون مستخدموا التموين التابعون للمطبخ والمكان المخصص للأكل من ذوي الكفاءات المهنية الضرورية المصادق عليها بشهادات رسمية أو شهادات الكفاءة. إلا أن هذا الإلتزام أورد عليه المشرع الجزائري إستثناء، بالنسبة للسفن الساحلية والتي فيها المجهز مخير بأن يقدم الغذاء للبحار عيناً أو يمكنه دفع المقابل نقداً للبحارة.

و المشرع الجزائري وحرصاً منه على تقديم للبحار الغذاء بصفة سليمة وكمية كافية، وبموجب قرار وزاري مشترك صادر عن الوزير المكلف بالبحرية التجارية ووزير الصحة العمومية، حدد مقدار الحد الأدنى من الحصص اليومية من الموثونة المقدمة لمختلف أصناف السفن وحسب نوع الملاحة، كما حدد المبالغ النقدية المقابلة للغذاء بالنسبة للسفن الساحلية والشروط المطلوبة للإستفادة منها، وكما قام المشرع بتحديد نظام مراقبة الموثن والماء وجميع التجهيزات المستعملة لخرن ومعالجة المواد الغذائية وكذلك المطبخ وأي تجهيز آخر مستعمل لتحضير وتقديم وجبات الطعام على متن السفن.

و المشرع الجزائري أعطى الحق لطاقم السفينة في أن ينتخب مندوباً عنه كي يراقب أثناء الرحلة وفي كل توزيع للغذاء، كميات ونوعية المواد الغذائية الموزعة ومقدار الحصص اليومية، وكيفية تحضير وتقديم وجبات الطعام. وفي حالة ما إذا لاحظ مندوب الطاقم بأن الغذاء المقدم للبحارة غير كاف أو

ذو نوعية غير جيدة، يحق له رفع شكوى لدى الريان أو المجهز أو السلطة الإدارية البحرية يعبر فيها عن أسف أفراد الطاقم من عدم تطبيق شروط تموين السفينة وفقاً للأنظمة، والتي يترتب عنها وجوباً فتح تحقيق من طرف الريان والمجهز أو السلطة البحرية المختصة، وإذا ما ثبتت المخالفات تعين على المجهز القيام فوراً بالتسويات الضرورية²⁵¹.

و الأكثر من ذلك فإن المشرع الجزائري أوجب على مجهز السفينة بإستثناء سفن الصيد البحري وسفن الملاحة الساحلية، أن يؤمن على ظهر السفينة مخزن للتموين ، كي يمكن البحارة من المشتريات اليسيرة والخاصة بإستعمالهم الشخصي. ويسير هذا المخزن وتحدد قائمة البضائع وأسعار بيعها بموجب قرار وزاري مشترك صادر عن الوزير المكلف بالبحرية التجارية والوزير المكلف بالمالية.

ثانياً : الإلتزام بالإيواء

الإلتزام المجهز بالإيواء هي ضرورة فرضتها طبيعة العمل على ظهر السفينة الذي يؤدي في الغالب بعيداً ليس فقط عن محل إقامة البحار و إنما بعيداً حتى عن وطنه و لفترات طويلة ، لذي كان لازماً من وضع مسألة الإيواء للأطقم على عاتق مجهز السفينة كإلتزام لا بد عليه من توفيره للبحار أثناء تواجده للعمل على ظهر السفينة و حتى خلال فترة ترحيله عند نهاية علاقة عمله كما سوف نرى لاحقاً.

1/ موقف المجتمع الدولي من هذا الإلتزام

المجتمع الدولي و في إطار منظمة العمل الدولية عقد عدة إتفاقيات تناولت هذه المسألة مثل الإتفاقية بشأن إقامة الأطقم على ظهر السفن المنعقدة في جنيف بتاريخ 8 جوان 1949 ثم تلتها إتفاقية أخرى و التي جاءت مكملة لها و هي إتفاقية إسكان الأطقم على سطح السفينة المنعقدة كذلك بجنيف بتاريخ 14 أكتوبر 1970 . ثم نظمت هذه المسألة بموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و التي لم تكتفي بالحث على ضرورة توفير أماكن الإقامة فقط و إنما تناولت كذلك مسألة ضرورة توفير و سائل الترفيه.

فبموجب هذه الإتفاقية الاخيرة فإن المجتمع الدولي لم يكتفي بالإتفاق على ضرورة توفير أماكن الإقامة بموجب الإشتراطات العامة و إنما تدخل حتى في المواد التي يجب أن تبنى بها و كذا في فتحات التهوية و الإضاءة و تحديد عدد البحارة في كل غرفة نوم حسب حجم السفينة و نوع الملاحة

²⁵¹ و هذا بخلاف إتفاقية العمل البحري التي أعطت مهمة المراقبة للريان ، فالمشرع الجزائري أصاب في موقفه لأن المراقبة و تقديم الشكاوي تكون لها مصداقية أكثر عندما يقوم بها مندوب منتخب من البحارة ، أكثر من الريان الذي ربما يتعامل مع المجهز و لا يقدم ضده أي تقرير.

فبالإضافة للإشراطات العامة التي تعلق بارتفاع الغرفة المخصصة لإقامة الأطقم و التي يجب أن يكون إرتفاعها مناسباً و الذي لا يجوز أن يكون الحد الأدنى المسموح به و الذي يتيح الحركة الكاملة و الحرة أقل من 203 سنتيمتراً .

و قد تطرقت الإتفاقية حتى إلى مسألة موقع غرف النوم و التي أكدت على ضرورة عزل أماكن الإقامة عزلاً كافياً بحيث يجب أن يكون موقعها في منتصف السفينة أو في مؤخرتها و في حالات إستثنائية في الجزء الأمامي من السفينة إذا كان من غير العملي بسبب حجم السفينة أو نوعها أو طبيعة الخدمة التي سوف تقوم بها إقامة هذه الغرف في أي موقع آخر على ألا يتعدى موقعها بأي حال من الأحوال حاجز الإصطدام الأمامي .

كما منعت هذه الإتفاقية وجود فتحات مباشرة على غرف النوم من عنابر الشحن و أماكن الآلات و من المطابخ و غرف التجهيف و أماكن دورات المياه العامة على أن يكون الجزء الفاصل الذي يفصل مثل هذه الأماكن عن غرف النوم و كذلك الفواصل الخارجية مصنوعاً صنوعاً جيداً من الصلب أو أية مادة أخرى معتمدة بحيث لا تتفد منه الغزات و المياه ، هذا بالإضافة إلى أن يجب أن تكون المواد المستخدمة لبناء الفواصل الداخلية و الأرضيات من مواد مناسبة لهذا الغرض و تساعد على ضمان بيئة صحية، مع ضرورة توفير إضاءة مناسبة داخل الغرف²⁵².

أما فيما يتعلق بمسألة التهوية الكافية لغرف النوم و قاعات الطعام ، فإنها أكدت على ضرورة تزود السفن بأجهزة التكييف ، بإستثناء السفن التي تعمل بانتظام في أعمال تسودها ظروف مناخية معتدلة لا تتطلب ذلك . كما يجب في كل المرافق الصحية توفر تهوية مفتوحة على الهواء الخارجي و مستقلة عن أي جزء آخر من أماكن الإقامة .

و قد ألزمت الإتفاقية ضرورة توفر التدفئة المناسبة عن طريق نظام كافٍ للتدفئة بإستثناء السفن التي تعمل في رحلات في المناطق الإستوائية التي لا تحتاج إلى تدفئة لإعتدال مناخها.

و في حالة إشتراط توفر أماكن للنوم على متن السفن يجب تطبيق الشروط التالية :

أ/ يوفر لكل بحار على السفن خلاف سفن الركاب ، غرفة نوم فردية ، و في حالة السفن التي تقل حمولتها الإجمالية عن 3000 طن أو السفن المستخدمة لأغراض خاصة ، يجوز للسلطة المختصة أن تمنح إستثناءات على هذا الشرط بعد التشاور مع منظمات ملاك السفن و منظمات البحارة المعنية، و في هذه الحالة يجب أن يوفر سرير مستقل لكل بحار و الذي يجب أن يكون الحد الأدنى للأبعاد الداخلية له 198 سنتيمتراً في 80 سنتيمتراً.

ب/ توفير غرف نوم منفصلة للرجال عن النساء .

²⁵² إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 ص 41

ج/ تكون غرف النوم من حجم مناسب و تجهز على نحو كافٍ بحيث توفر الراحة المعقولة و يكون من السهل ترتيبها.

د/ في السفن التي تقل حمولتها الإجمالية عن 3000 طن خلاف سفن الركاب و السفن المستخدمة لأغراض خاصة يجوز أن يشغل بحاران إثنان على الأكثر كل غرفة نوم و التي يجب أن لا تقل مساحتها عن 7 أمتار مربعة.

هـ/ على متن سفن الركاب و السفن المستعملة لأغراض خاصة لا يجوز أن تقل مساحة غرف النوم المخصصة للبحارة الذين لا يؤدون و وظائف ضباط السفينة عن :

- 7,5 أمتار مربعة في الغرف المخصصة لإقامة شخصين .

- 11,5 متراً مربعاً في الغرف المخصصة لإقامة ثلاثة أشخاص .

- 14,5 متراً مربعاً في الغرف المخصصة لإقامة أربعة أشخاص .

أما بالنسبة للمساحة المخصصة لكل بحار يؤدي واجبات ضابط السفينة و التي لا تلحق بها غرفة جلوس خاصة أو إستراحة عن 7,5 متر مربع لصغار الضباط و عن 8,5 لكبار الضباط و يقصد بصغار الضباط ، الضباط على المستوى التشغيلي ، و يقصد بكبار الضباط ، الضباط على المستوى الإداري .

و/ يتاح للريان و لكبير المهندسين و لضباط الملاحة الأول غرفة جلوس ملحقة أو غرفة إستراحة ملحقة بغرفة نومهم ، على أن يجوز للسلطة المختصة أن تستثني السفن التي تقل حمولتها عن 3000 طن من هذا الإشتراط بعد التشاور مع منظمات ملاك السفن و منظمات البحارة المعنية .

ز/ يشمل الأثاث لكل شخص في الغرفة خزانة واسعة للملابس و درجاً ، على أن تزود كل غرفة نوم بمنظدة أو مكتب يجوز أن يكون من النوع الثابت .

هذا فيما يتعلق بالغرف المخصصة لإقامة الأطقم أما بالنسبة للأشتراطات الخاصة بقاعات تناول الطعام فلقد أوجبت الإتفاقية أن تكون قاعات تناول الطعام بعيدة عن غرف النوم و قريبة من المطبخ بالقدر الممكن عملياً ، على أن تكون بحجم مناسب و تزود بأثاث كافٍ و مريح مع مراعاة عدد البحارة الذين سوف الذين سيستخدمونها في أي وقت .

أما فيما يتعلق بالمرافق الصحية فقد أوجبت الإتفاقية بأن يوفر المجهز لجميع البحارة على متن السفينة و على النحو الملائم مرافق صحية منفصلة للرجال عن النساء، و التي يمكن الوصول إليها من على ظهر السفينة و من عنبر الآلات و على مقربة من مركز التحكم في عنبر الآلات . و يجب أن يتاح في مكان ملائم على متن جميع السفن على الأقل مرحاض واحد و حوض إستحمام واحد أو حمام رشاش لكل ستة أشخاص أو أقل لا تتاح لهم مرافق شخصية لذلك .

هذا مع الإشارة إلى أن إتفاقية العمل البحري عينت الريان على أنه الشخص المختص في تفتيش المساكن التي يقيم فيها البحارة على متن السفينة ، هذا التفتيش يكون حول الصيانة و النظافة و الحالة الجيدة لهذه المساكن ، و هذا من أجل التأكد من مميزاتها المقبولة ، إلا أنه لم تحدد الإتفاقية أوقات التفتيش.²⁵³

و أخيراً و ما يمكن الإشارة إليه إلى أن إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 إهتمت حتى بوسائل ترفيه البحار على متن السفينة، التي نصت على أنه يجب يوفر على متن السفينة لصالح جميع البحارة تسهيلات و وسائل و خدمات مناسبة للترفيه التي تلبى الإحتياجات الخاصة للبحارة الذين يعيشون و يعملون على متن السفينة .

هذا فيما يتعلق بما توصل إليه المجتمع الدولي من إتفاقات تم تدوينها بموجب نصوص خاصة إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و التي تعتبر كما سبق القول إتفاقية جامعة و مراجعة لجميع الإتفاقيات التي سبقتها.

2/ موقف المشرع الجزائري من هذا الإلتزام

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فإن المشرع و بموجب نصوص المواد 439 إلى غاية 444 من القانون البحري نص على ما يتعين على المجهز القيام به من أجل إيواء البحارة، والتي من خلالها أوجب عليه أن يضع تحت تصرف البحارة على متن السفينة مساكن مهيأة بشكل مناسب وذات تهوية وإضاءة وتدفئة وذلك بنسبة عدد البحارة وهي مخصصة لإستعمالهم فقط.

كما أوجب المشرع على المجهز أن يقدم مجاناً لكل واحد من أفراد الطاقم وسادة وغطائين من الصوف والبياض الكامل للسرير ومنشفتين، وإذا كانت السفينة تمر في مناطق إستوائية يقدم لهم آلة ضد البعوض - Une Moustiquaire - على أن توضع أدوات النوم المسلمة من طرف المجهز تحت مسؤولية البحارة الذين هم مسؤولون في حالة نقلها الغير العادي أو فقدانها الناتج عن خطئهم. ويجب أن تغير الأدوات المسلمة إلى البحارة وتغسل وتنظف في الفترات التي يتم تحديدها بموجب النظام الداخلي على نفقة المجهز، أما بالنسبة للحجر وكل مكان للنوم يجب أن يهيئ ويجهز على شكل أحسن بالأثاث المتمثل خصوصا في طاولات أو مكاتب ومقاعد مريحة حسب الحاجة وأن تؤمن للبحارة رفاهية معقولة ، ويجب أن تكون تحت تصرف كل فرد من أفراد الطاقم خزانة ودرج مزودان بأقفال لحفظ أمتعته الشخصية.

و المشرع أوجب على المجهز أن يوزع الأسرة العاملة بقدر الإمكان، بحيث يقوم بفصل الخدمات الربعية للسفينة وأن يتفادى بقدر الإمكان أن يقسم العامل البحار بالنهار، نفس الحجرة مع من يليه في الخدمة الربعية. هذا مع الإشارة إلى أنه وعلى متن السفن الرأسية بالموانئ التي يجتاحها

²⁵³ F. MANDIN – Revue Precedent – Page 295.

البعوض، فإنه يستوجب على المجهز أن يتخذ التدابير الوقائية لحماية مسكن الطاقم وخاصة المساكن التي بها نوافذ وفتح التهوية وأبواب تفتح على السطح وذلك بتزويدها بالناموسيات المناسبة -
- Des moustiquaires .

و عليه يلاحظ من خلال هذا الموقف للمشرع الجزائري من مسألة إيواء البحارة أنه قريب كل القرب من مما ورد من نصوص في إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 إلاّ فيما يخص بعض الإغفالات المتمثلة خصوصاً في القياسات الدنيا لحجر نوم البحارة و كذلك فيما يتعلق القياسات الدنيا للأسيرة ، و كذا المشرع لم يفرق الأحكام الخاصة بغرف نوم البحارة عن غرف نوم الضباط بما في ذلك الريان .

ثالثاً : الإلتزام بتقديم الملابس

الإلتزام المجهز المجهز بتقديم الملابس للبحار أثناء تواجده للعمل على متن السفينة هو الإلتزام فرضته طبية العمل الموكل للبحار ، التي تقتضي إرتدائه ملابس خاصة تقيه الظروف القاسية التي يواجهها في عرض البحر ، خاصة ما يتعلق منها بدرجة الرطوبة المنخفضة التي تعود عليه بالضرر . لذي فإن المشرع الجزائري أولى إهتمام لهذه المسألة من خلال سنه مجموعة من الأحكام ألزم بموجبها المجهز التقيد بهذا الإلتزام .

إلاّ أنه يلاحظ في هذا الصدد بأن المجتمع الدولي لم يولي إهتماماً بهذا الإلتزام الذي يقع على عاتق المجهز رغم أهميته ، ربما راجع لكونه أمرٌ مفروغ منه ، بمعنى أن المجهز سوف يلتزم به بصفة آلية دون الحاجة إلى إلزامه به ، هذا مع الإشارة إلى أنه لم يرد في جميع إتفاقيات العمل البحري بما في ذلك إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 أي أحكام تناولت هذه المسألة ، و هذا بإستثناء فقرة وحيدة فقط وردت ضمن أحكام إتفاقية بشأن العمل في قطاع الصيد البحري في الفقرة 3 من المادة 32 من الإتفاقية حينما نصت أنه يتعين على ملاك سفن الصيد ضمان تزويد كل صياد على متن السفينة بما هو ملائم من الملابس الواقية و معدات الوقاية الشخصية.

و هذا بخلاف المشرع الجزائري الذي تطرق إلى ضمان توفير هذا الحق الذي يمثل الإلتزام على عاتق المجهز بموجب المادتين 447 و 448 من القانون البحري ، فالمشرع الجزائري وبموجب المادة 447 من القانون البحري أوجب على المجهز أن يقدم مجاناً لكل فرد من أفراد الطاقم ملابس للشغل وملابس للحماية، وهذا حسب طبيعة العمل المؤدى على متن السفينة. ويتم تحديد تناسق الألبسة وآجال إستعمالها وطريقة تسليمها وحفظها والمسؤولية المالية لأفراد الطاقم لإرتدائها وتلفها الغير العادي بخطأ من المستعملين وهذا بقرار من الوزير المكلف بالبحرية التجارية.

فبموجب المادة 448 من القانون البحري أوجب المشرع على المجهز أن يقدم كل سنة ولكل بحار يعمل لمدة غير محدودة أو لمدة محدودة لا تقل عن سنة، لباساً موحداً وكاملاً، وهذا حسب النموذج المحدد بقرار من الوزير المكلف بالبحرية التجارية وذلك مقابل دفع البحار نصف المصاريف، والتي

يقوم المجهز بإستقائها من البحار بواسطة إقتطاعية تقسط لمدة ستة أشهر على الأكثر من رواتب هذا الأخير.

المطلب الثاني

الرعاية الصحية و الحماية الإجتماعية للبحار

فالمجهز و من بين الإلتزامات التي تقع على عاتقه أثناء الرحلة البحرية هو العناية و الرعاية الصحية للبحارة في حالة إصابتهم بأمراض أو في حالة تعرضهم للحوادث ، و هذا الإلتزام هو إلتزام تقليدي قديم يقوم على فكرة مخاطر المهنة التي توجب مسئولية صاحب العمل لمجرد وقوع ضرر بالعامل دون الإلتفات إلى شرط الخطأ حتى و لو كان الضرر ناشئاً عن قوة القاهرة²⁵⁴. و يعتبر هذا الإلتزام من بين الأسباب التي ترتب عنها إلتزام آخر تمثل في ضرورة تأمينهم إجتماعياً ، وهذا ما سوف نتعرض له تباعاً من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول

الإلتزام بتقديم العلاج

إلتزام ربّ العمل بعلاج البحار وإيفائه أجره إذا مرض أو أصيب وهو في خدمة السفينة، هو عرف البحري تمّ إقراره منذ العصور الوسطى، دون أن يتوقف ذلك على إثبات البحار لخطأ رب العمل، وهو إلتزام كان يفسر بفكرة المشاركة في الرسالة البحرية، حيث كان البحار قديماً يعتبر شريكاً في مخاطر تلك الرسالة ومغانمها فإذا أصيب بمرض أو جرح أو عاهة وهو في خدمة السفينة وجب أن يعالج وتضمّد جراحه و يعوض، وكل ذلك على نفقة السفينة أي على حساب المجهز²⁵⁵.

فإذا مرض البحار أو أصيب بجرح أثناء خدمته للسفينة وأثناء تواجدها في البحر يتعين على الريان طلب الإستشارة الطبية إذا لم يتواجد علاج على السفينة، ومن أجل تقديم العلاج يستعين الريان بكتاب Ships Captain Medical Guide الذي يرشد إلى الإسعافات الضرورية²⁵⁶.

²⁵⁴ عاطف محمد الفقي ، المرجع السابق ، ص 235

²⁵⁵ كمال حمدي - عقد العمل البحري- المرجع السابق - ص 123

²⁵⁶ مدحت خلوصي - السفينة والقانون البحري- ص 136

وهناك من يرجع مبنى إلترام المجهز بعلاج البحار عند إصابته بمرض أو إصابة بدنية، إلى إعتبرات إنسانية مبناها أن البحار يقدم خدمته للسفينة ويتحمل مخاطر الرحلة البحرية، فلا أقل من مشاركة المجهز في تقديم العلاج اللازم له على نفقة السفينة²⁵⁷.

وقد ظل العرف البحري بفرنسا يقرّ بهذا الإلترام إلى غاية صدور الأمر الملكي عام 1681 الذي عني بجمع التقاليد والعرف البحري والذي تمّ النص فيه على هذا الإلترام. ومنه إنتقل بدوره إلى مجموعة القانون التجاري الفرنسي على إثر صدور قانون العمل الفرنسي عام 1926 الذي تضمن إعادة تنظيم حق الملاح في العلاج في المواد 79 إلى غاية المادة 86²⁵⁸.

أولاً: ضمان تنفيذ الإلترام دولياً

على الصعيد الدولي ففي لندن تم إبرام معاهدة سلامة الأرواح في البحار عام 1974 وكذا بروتوكولها في 17 فيفري 1987 نصا على إلترام المجهزين بإستخدام جرّاح على ظهر السفن التي تعمل في البحار²⁵⁹. و تمّ كذلك إبرام إتفاقية بشأن الحماية الصحية و الرعاية الطبية للبحارة المبرمة بجنيف في 24 سبتمبر 1987 التي نصت على ضرورة توفير حماية صحية و رعاية طبية للبحارة مماثلتين قدر الإمكان لما يتاح منهما عموماً للعمال على البر، و قد نصت ذات الإتفاقية ألا تقتصر إلترامات المجهز على معالجة البخارة المرضى أو المصابين ، بل تشمل كذلك تدابير ذات طابع وقائي ، و أن تولي عناية خاصة لوضع برامج للنهوض بالصحة و التربية الصحية ، حتى يمكن للبحارة أنفسهم أن يقوموا بدور نشط في الحد من حدوث حالات مرضية بينهم²⁶⁰.

هذا بالإضافة إلى إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 أولت إهتماماً بهذا الموضوع التي قررت على ضرورة أن تكفل كل دولة عضو في الإتفاقية تدابير تنص على توفير الحماية الصحية و الرعاية الطبية ، بما في ذلك علاج الأسنان الضروري ، للبحارة العاملين على متن السفن التي ترفع علمها. و قد أكدت ذات الإتفاقية على أنه ينبغي لهذه التدابير أن تضمن أن تطبق على البحارة أي أحكام عامة بشأن حماية الصحة المهنية و الرعاية الطبية ذات الصلة بواجباتهم ، و كذلك أي أحكام معينة تتعلق بالعمل على متن السفن ، و أن تضمن حصول البحارة على حماية صحية و رعاية طبية مماثلتين قدر الإمكان لما يتاح منهما عموماً للعمال على البر، بما في ذلك الحصول على الفور على الأدوية اللازمة و الأجهزة و التسهيلات الطبية للتشخيص و العلاج .

²⁵⁷ جلال وفاء محمد - المرجع السابق - ص 192

²⁵⁸ علي حسن يونس - العقود البحرية - دار الفكر العربي القاهرة - 1978 ص 224

²⁵⁹ صادقت الجزائر على هذه المعاهدة بالمرسوم رقم 83 - 510 المؤرخ في 27 أوت 1983

²⁶⁰ المادة 4 من الإتفاقية بشأن الحماية الصحية و الرعاية الطبية للبحارة

كما أكدت الإتفاقية على ضرورة أن تمنح للبحارة الحق في زيارة طبيب مؤهل أو طبيب أسنان مؤهل دون تباطؤ في موانئ التردد حيثما أمكن ذلك عملياً. مع تأكيدها على ضرورة أم تنص القوانين و اللوائح الوطنية كحد أدنى على الإشتراطات التالية :

أ/ أن تحمل جميع السفن صيدلية و أجهزة طبية و دليلاً طبياً ، تقرر السلطة المختصة مواصفاتها و تخضع لتفتيش منتظم من قبل السلطة المختصة، على أن تأخذ الإشتراطات الوطنية في الإعتبار نوع السفينة و عدد الاشخاص العاملين على متنها و طبيعة الرحلة و وجهتها و مدتها .

ب/ يجب أن تحمل السفن التي تنقل 100 شخص فأكثر و تقوم عادة برحلات دولية مدتها أكثر من ثلاثة أيام طبيباً مؤهلاً يكون مسؤولاً عن تقديم الرعاية الطبية ، على أن تحدد القوانين الوطنية أيضاً ماهي السفن الأخرى التي يطلب منها أن تمل طبيبياً ، مراعية في ذلك عوامل أخرى مثل مدة الرحلة و طبيعتها و ظروفها و عدد البحارة على متن السفينة.

ج/ تلزم السفن الغير معنية بأن تحمل على متنها طبيباً أن يكون على متنها على الأقل بحار يكون مسؤولاً عن الرعاية الطبية و إعطاء الأدوية كجزء من مهامه العادية ، أو على الأقل بحار على متن السفينة يكون مؤهلاً لتوفير الإسعافات الطبية الأولية ، و يشترط في البحارة المكلفين بتقديم الرعاية الطبية على متن السفن ، أن يكونوا قد أتموا بنجاح تدريباً في مجال الرعاية الطبية يستوفي إشتراطات الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب و الإجازة و الخبرة المتعلقة بالبحارة لسنة 1978 ،

د/ ضرورة أن تكفل السلطة المختصة عن طريق نظام معد مسبقاً ، أن تتاح الإستشارة الطبية باللاسلكي أو بالأقمار الصناعية للسفن في البحر، بما في ذلك الإستشارة الطبية المتخصصة و ذلك خلال 24 ساعة في اليوم ، و يكون ذلك دون مقابل لجميع السفن بغض النظر عن العلم الذي ترفعه²⁶¹.

هذا و يجدر بنا أن نشير إلى أن الإتفاقية رقم 188 بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك هي الأخرى أولت إهتماماً بموضوع الرعاية الطبية للبحارة على متن السفن ، التي نصت على ضرورة إعتداد كل دولة عضو قوانين تشترط أن يكون على متن سفن الصيد ما هو ملائم من المعدات و الإمدادات الطبية لخدمة السفينة ، بحيث يؤخذ في عين الإعتبار عدد الصيادين على متن السفينة و منطقة التشغيل و مدة الرحلة .

و قد أكدت الإتفاقية على ضرورة وجود على متن سفن الصيد صياد واحد على الأقل يكون مؤهلاً أو مدرباً لتقديم الإسعاف الأولي و غير ذلك من أشكال الرعاية الطبية ، و أن يكون لديه المعرفة اللازمة في إستخدام المعدات و الإمدادات الطبية للسفينة المعنية ، بحيث يؤخذ في الإعتبار عدد

²⁶¹ إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 ص 54

الصيادين و منطقة الصيد و مدة الرحلة ، كما يجب أن تكون سفن الصيد مزودة بأجهزة الإتصال اللاسلكي أو عبر الاقمار الصناعية متصلة بأشخاص في البر قادرين على توفير الإستشارة الطبية. هذا مع الإشارة إلى ان الإتفاقية قررت الحق للصيد الحق في تلقي العلاج في البر و في أن يؤخذ إليه دون تأخير لتلقي المعالجة في حالات الإصابات أو الأمراض الخطيرة .

ثانياً : ضمان تنفيذ الإلتزام داخلياً

أما على المستوى الداخلي ، فلقد أقرّ المشرع الجزائري بالإلتزام المجهز بالرعاية الطبية للبحار بموجب نص المادة 429 من القانون البحري بقوله: "تقع على عاتق المجهز، في إطار التنظيم الجاري به العمل، جميع العلاجات الطبية الضرورية للبحار وذلك خلال رحلته في البحر ومكوته في ميناء أجنبي".

وما يمكن إستخلاصه من هذه المادة أن المشرع الجزائري أوجب على المجهز بأن يتحمل جميع نفقات العلاجات الضرورية التي تستدعيها العناية بصحة الملاح إن مرض أثناء الرحلة البحرية، والمرض يشمل كذلك الإصابات التي قد يتعرض لها الملاح أثناء الرحلة البحرية، وهذا بغض النظر عن أسباب المرض أو الإصابة وسواء أكان الملاح في خدمة السفينة أم في فترات الراحة، فالعبارة بإبتداء السفينة في رحلتها البحرية إلى غاية رجوعها إلى الميناء الوطني. وقد قصد المشرع من ذلك حماية الجانب الضعيف في عقد العمل البحري الذي هو البحار، ذلك أنه لا يملك أثناء الرحلة البحرية أو أثناء تواجد السفينة في ميناء أجنبي، الوسائل التي تكفل له العناية بصحته سواء كانت هذه الوسائل مادية -الإمكانيات المالية-. أووسائل معنوية لعدم وجوده بين أهله وذويه للعناية به والإشراف عليه.

وتجدر الإشارة إلى أن إلتزام المجهز بتقديم العلاج يشمل جميع أفراد الطاقم أياً كان نوع عقد عملهم، سواء أكان الملاح مستخدم بالشهر أو بالرحلة أو بحصة في أرباح السفينة. وهذا بصرف النظر عن نوع الملاحة التي تقوم بها السفينة سواء تعلق الأمر بسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري. ويقصد المشرع الجزائري بعبارة "جميع العلاجات الطبية الضرورية" التي أوردتها في نص المادة 429 المذكور أعلاه، أنه يقدم العلاج عن طريق الكشف عن المرض أو الإصابة بالأشعة والتحاليل ومحاولة القضاء على المرض بشراء الأدوية اللازمة أو إجراء عملية جراحية إذا إقتضى الأمر ذلك.

و الأصل أن يتم علاج الملاح على ظهر السفينة إذا أصيب بمرض أو جرح أثناء الرحلة البحرية أو حين المكوث في ميناء أجنبي، وذلك بسبب أن السفينة سريعة التنقل ، والملاح يكون دائماً مرتبطاً بها، الشيء الذي دفع المشرع الجزائري إلى إلتزام المجهز بأن يهيء وسائل العلاج للملاحين المتواجدين على ظهر السفينة، وذلك بموجب المادة 445 من القانون البحري بقوله: "كل سفينة غير

مزودة بطبيب، يجب أن تجهز بصندوق للأدوية من نوع ملائم ومرفق بتعليمات مفهومة، ويجب أن يكون طاقم كل سفينة محضراً من طرف المجهز في ميدان الإسعافات الأولى." أما في حالة ما إذا كان الملاح المريض أو المجرّوح أو المقطوع أحد أعضائه غير قادر على الإستمرار في الرحلة البحرية فإنه يجب على الرّبان بمجرد وصول السفينة إلى أول ميناء أجنبي أن يقوم بنقله إلى المستشفى أين يمكن أن يعالج فيه على الوجه اللائق. وتكون جميع مصاريف العلاج على عاتق المجهز طبقاً لنص المادة 429 السالفة الذكر.

الفرع الثاني

التأمين الإجتماعي للبحارة

لقد تمّ على الصعيد إبرام إتفاقية بشأن إلتزامات مالك السفينة في حالة مرض أو إصابة أو وفاة البحارة المنعقدة بجنيف في 6 أكتوبر 1936 ، إلتزام المجهز بالتأمين الإجتماعي للبحارة هو ضرورة فرضتها ليس فقط طبيعة العمل الذي يقوم به البحار على ظهر السفينة ، و إنما لسبب بسيط هو أن البحار شأنه في ذلك شأن العامل بوجه عام ، الذي يكون بحاجة إلى تأمين إجتماعي عن مرض قد يصيبه ، أو حادث يتعرض له و كذا إلى مصدر رزقٍ عند كبره.

وإخضاع البحار إلى نظام الضمان الإجتماعي له فائدة كبيرة في الحياة المهنية للبحار ، لأن قانون الضمان الإجتماعي يضمن التكفل بحياة العامل بعد إنتهاء علاقة عمله أو إنقطاعها لأي سبب من الأسباب العديدة المتنوعة، وتنظيم كل ما يترتب عنها من حقوق وإلتزامات بين كل من العامل والهيكل المسيرة للضمان الإجتماعي هذا الأخير الذي أصبح نظاماً قائماً بذاته من مختلف الجوانب القانونية والتنظيمية والهيكلية²⁶².

أولاً : الإهتمام الدولي

بسبب ما تقدم فإن المجتمع الدولي إهتم بمسألة ضرورة تمتع البحار بالتأمين الإجتماعي ، بإبرامه لعدة إتفاقيات أَلَمّت بهذا الموضوع ، كان أولها إتفاقية رقم 56 بشأن التأمين الصحي للبحارة المبرمة بجنيف في 6 أكتوبر 1936 ، ثم بعد ذلك تلتها الإتفاقية رقم 70 و الإتفاقية رقم 71 المبرمتين بسياتل في 6 جوان 1946 الأولى متعلقة بشأن الضمان الإجتماعي للبحارة و الإتفاقية الثانية متعلقة بشأن معاشات البحارة . و في 24 سبتمبر 1987 و بجنيف أبرمت إتفاقية أخرى بشأن الضمان

²⁶² أحمية سليمان - آليات تسوية منازعات العمل - والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري ديوان المطبوعات

الجامعية - بن عكنون الجزائر - ص 6.

الإجتماعي للبحارة هذه الإتفاقية عقدت من أجل مراجعة إتفاقية التأمين الصحي للبحارة لسنة 1936 و إتفاقية الضمان الإجتماعي للبحارة لسنة 1946.

هذا مع الإشارة إلى أن كل من إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 و كذا الإتفاقية بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك لسنة 2007 إهتمتا بهذا الموضوع. اللتان أكدتا على ضرورة تكفل كل دولة عضو في الإتفاقية على إستفادة البحارة و الأشخاص الذين يعولونهم و الذين يغطيهم في مجال الضمان الإجتماعي و إلى المدى المنصوص عليه في قوانينها الوطنية ، من الحماية في مجال الضمان الإجتماعي لا تقل عن تلك التي يتمتع بها العمال على البر.

ثانياً : الإهتمام الداخلي

أما على المستوى الوطني فإن المشرع الجزائري أوجب على مجهز السفينة لزوماً وبموجب المادة 430 من القانون البحري أن يؤمن على حياة البحار ضد حوادث العمل وضد فقدانه لكفانته في ممارسة مهنة بحار على إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني.

والمشرع الجزائري وحرصاً منه على تمكين العمال البحريين للإستفادة من الحقوق والمزايا المقررة في قوانين التأمينات الإجتماعية التي يخضع لها العمال البريون، فإنه بموجب المادة 59 من المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 السالف الذكر، أخضع البحار لنظام الضمان الإجتماعي طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

فالمشرع الجزائري بموجب المادة المشار إليها أعلاه أكد بأن العمال المبحرين على متن السفن التجارية و سفن الصيد يخضعون لنفس نظام الضمان الإجتماعي الساري المفعول ، واضعاً من ثم كل العمال المبحرين إلى القانون العام²⁶³.

هذا مع الإشارة إلى أن البحارة و قبل صدور القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية كانوا يخضعون لمؤسسة الحماية الإجتماعية لعمال البحر التي كانت تتكون من هيينتين هما، الصندوق الإحتياطي لعمال البحر وصندوق تقاعد البحارة²⁶⁴. إلا أن فكرة توحيد نظام الضمان الإجتماعي بالنسبة إلى كل العمال بما فيهم البحارة، تم تكريسها بموجب المادة 187 فقرة 02 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، والتي بموجبها أشار المشرع الجزائري على إرادته في توحيد نظام الضمان الإجتماعي وتوحيد المزايا المقدمة في ميدان الضمان الإجتماعي بين جميع العمال.

وقد تم تجسيد هذه الفكرة بإصدار المشرع الجزائري لقانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بالتأمينات

²⁶³ K . HADDOUM – Revue Precedent – p 283.

²⁶⁴ رسالة الماجستير، جامعة وهران، كلية الحقوق، في فرع القانون الإجتماعي- إلتزامات المجهز في إطار عقد العمل البحري في التشريعين الجزائري والموريتاني، دراسة مقارنة، من إعداد الطالب حمود ولد محمد عبد الله، ص. 69.

الإجتماعية²⁶⁵، والذي يهدف إلى إنشاء نظام وحيد للتأمينات الإجتماعية، الذي يستفيد منه كل العمال، أيّاً كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وأياً كان النظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

هذا مع الإشارة إلى أن قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية تم تعديله مرة أخرى بموجب القانون رقم 11-08 المؤرخ في 5 جوان 2011²⁶⁶ وبموجب هذا القانون ينطوي وجوباً تحت التأمينات الإجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم ومهما كان شكل وطبيعة عقد عملهم أو علاقتهم به²⁶⁷.

ويقوم نظام التأمينات الإجتماعية بتغطية المخاطر التالية:

1/ التأمين على المرض

ويشمل التأمين على المرض في إستفادة الملاح أو ذوي حقوقه من أداءات عينية وأداءات نقدية. أ/ بالنسبة للأداءات العينية تتمثل في تغطية المصاريف الطبية، الجراحية، الإستشفاء، الأعمال الطبية للتشخيص و العلاج بما فيها الفحوص البيولوجية، المصاريف الصيدلانية، العلاجات بالمياه المعدنية أو المتخصصة المرتبطة بالأمراض أو الإصابات التي تعترى المريض و كذا التعويض عن مصاريف النقل الصحي أو أي وسيلة نقل أخرى عندما تستلزم حالة المريض ذلك وهذا عندما يتم إستدعائه من طرف هيئة الضمان الإجتماعي من أجل إجراء عليه عملية مراقبة طبية أو خبرة العناية الطبية، أو من طرف لجنة العجز الولاية المؤهلة، أو للإستفادة من نشاط صحي منظم أو عندما يستحيل تقديم العلاج في بلدية إقامته. غير أنه يمكن التكفل يمكن التكفل بمصاريف تنقل البحار المؤمن له أو ذوي حقوقه عند الإقتضاء عندما يقدم لهم العلاج في بلدية إقامتهم و لكن يشترط الموافقة المسبقة لهيئة الضمان الإجتماعي مع الأخذ في الحسبان المسافة ما بين مسكن المؤمن له إجتماعياً أو ذوي حقوقه و المكان الذي تقدم فيه العلاجات و كذا الحالة الصحية للمستفيد.

ب/ بالنسبة للأداءات النقدية تتمثل في منح تعويض يومي للملاح الذي يضطره المرض إلى الإنقطاع مؤقتاً عن عمله.

2/ التأمين على الولادة:

تشمل أداءات التأمين على الولادة:

أ/ الأداءات العينية والتي تتمثل في التكفل بالمصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته.

²⁶⁵ المادة 1 و 3 من القانون 83-11، المنشور بالجريدة الرسمية، في يوم 5 جويلية سنة 1983، العدد 28، ص

1792. و الأمر 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 42 لسنة 1996

²⁶⁶ القانون رقم 11-08 المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 8 جوان 2011 - العدد 32 - لسنة 2011.

²⁶⁷ المادة 06 من القانون 83-11 السالف الذكر

ب/ الأداءات النقدية تتمثل في دفع تعويضة يومية للمرأة البحارة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الإنقطاع مؤقتاً عن عملها²⁶⁸.

3/ التأمين عن العجز:

و يستهدف التأمين على العجز، منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الإنقطاع عن عمله. ويقدر مدى العجز بحسب ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني. ولا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان عمر المؤمن له أقل من السن التي تخول له الحق في التقاعد.

4/ التأمين على الوفاة:

يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفى من منحة الوفاة. و التي تقدر بمبلغ بائتي عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن إثني عشرة مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون. و المشرع الجزائري أتبع قانون 83-11 المذكور أعلاه ، بقانونين آخرين صادرين بنفس التاريخ هما أيضاً يتعلقان بالتأمينات الإجتماعية وهذين القانونين أوردهما المشرع الجزائري ليتم فكرة توحيد النظام الإجتماعي بكل أنواعه على جميع العمال أياً كان النشاط الذي ينتمون إليه ، وهما قانون 83-12 و 83-13 المعدلين والمتممين بالأمر رقم 96-18 و الأمر رقم 96-19، الأول يتعلق بالتقاعد والثاني يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية²⁶⁹.

أ/ بالنسبة للتأمين على التقاعد

المشرع الجزائري وبموجب القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 أسس نظام وحيد للتقاعد، يتعلق خاصة بتوحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والإمتيازات على جميع العمال أياً كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه.

ويعتبر معاش التقاعد حقاً ذو طابع مالي وشخصي يستفيد منه المؤمن له في فترة تقاعده مدى حياته. وتتوقف وجوباً إستفادة البحار من معاش التقاعد على توفر الشرطين التاليين:

- * بلوغ سنتين سنة على الأقل بالنسبة للرجل، وخمس وخمسين سنة بالنسبة للمرأة.
- * قضاء خمسة عشرة سنة في العمل على الأقل.

²⁶⁸ قانوناً لا يوجد نص يمنع المرأة من العمل في قطاع الملاحة البحرية ، بل بالعكس أننا وبالإطلاع على نموذج عقد العمل البحري الذي حدده المشرع الجزائري، نجد أن هذا الأخير شجع المرأة للعمل فقط في ملاحه الصيد البحري دون ملاحه النقل البحري أو التجاري.

²⁶⁹ القانون 83-12 والقانون 83-13 منشورين بنفس الجريدة الرسمية، لسنة 1983، العدد 28، الأول، ص. 1803، الثاني، ص. 1809. أما الأمر رقم 96-18 والأمر رقم 96-19 مؤرخين في 06 جويلية 1996، منشورين بالجريدة الرسمية العدد 42 لسنة 1996

هذا مع ضرورة قيام البحار بدفع إشتراكات الضمان الإجتماعي حتى يتسنى له الإستفادة من معاش التقاعد.

والمشرع الجزائري أعفى من شرط السن الملاح المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل عندما لا يستوفي شروط الإستفادة من معاش العجز في مجال التأمينات الإجتماعية. وفي هذه الحالة لا يجوز أن يقل عدد السنوات التي تعتمد لحساب المعاش عن العشرين (20) سنة.

ويجدر بنا أن نشير إلى أن الملاح الذي يستوفي الشروط المشار إليها أعلاه ، له الحق في الإحالة على التقاعد، ولا يجوز للمجهز أن يقرر وحده إحالة الملاح على التقاعد ما لم يبلغ السن التي تخول له الحق في معاش التقاعد، ويمكن أن تمتد إلى خمس سنوات إذا كان قد عمل مدة تقل عن خمس عشرة (15) سنة.

وفي جميع الأحوال لا يجوز الإقرار بالإحالة على التقاعد ما لم يتم منح الحصة الأولى من المعاش. والمشرع الجزائري وإلى جانب النظام العام للتقاعد أوجد نظام خاص للتقاعد المسبق نظمه بموجب المرسوم التشريعي رقم 49-10 المؤرخ في 26 ماي 1994²⁷⁰. إلا أنه يحدد نطاق تطبيق هذا النظام على العمال الذين ينتمون إلى القطاع الإقتصادي والذين يفقدون عملهم لسبب إقتصادي كالتقليص من عدد العمال أو توقف نشاط المستخدم. حسب هذا النظام فإن شرط السن هنا 50 سنة على الأقل بالنسبة للرجل و 45 سنة على الأقل بالنسبة للمرأة، وأن تكون سنوات العمل على الأقل عشرين سنة وسنوات المشاركة في الضمان الإجتماعي 10 سنوات على الأقل.

وإضافة إلى هذا النظام أوجد المشرع الجزائري نظام آخر يتمثل في التقاعد النسبي والذي نظمه بموجب الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المتعلق بإحداث التقاعد النسبي المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد²⁷¹.

وهذا النظام يطبق على جميع العمال أياً كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه و بموجب هذا النظام فإن شرط السن محدد بـ 50 سنة و 10 سنوات المشاركة في الضمان الإجتماعي يجب أن تكون 20 سنة على الأقل. كما يعفى الملاح من شرط السن شريطة أن يكون قد قدم إشتراكاته في الضمان الإجتماعي لمدة 32 سنة على الأقل.

غير أنه يجدر بنا أن نشير ، إلى أنه هناك من يرى و بسبب أن مهنة البحار هي مهنة شاقة و متعبة فإن الوقت قد حان من أجل التفكير في إعطاء البحارة خصوصيتهم التي تمنحهم حق الإستفادة من التقاعد ابتداءً من سن 55 سنة ، مستنداً على موقف المشرع الفرنسي الذي أخذ موقفاً وسطاً الذي جعل من هذه الخصوصية في العمل البحري دائمة الحضور ، و هذا عند مراجعته لنظام التقاعد و

²⁷⁰ منشور بالجريدة الرسمية بتاريخ أول جوان 1994 العدد 34

²⁷¹ الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي المنشور بالجريدة الرسمية، بتاريخ 04 جويلية 1983، العدد 38

الذي جعل من البحارة الفرنسيين غير معنيين بهذه المراجعة بما أنهم بقوا محتفظين بنظام التقاعد الخاص بهم²⁷².

ب/ بالنسبة للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

تم التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية بموجب القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983، الذي يهدف إلى تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التي قد يتعرض لها العامل أياً كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه.

ب/1 - بالنسبة لحوادث العمل:

يعتبر كحادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجيء وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل بما في ذلك علاقة العمل البحري.

ويجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل المصاب أو من ناب عنه للمجهز أو من ينوب عنه في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات القوة القاهرة، وعلى هذا الأخير أن يصرح بالحادث لهيئة الضمان الإجتماعي في ظرف 48 ساعة من ساعة ورود نبأ الحادث إلى علمه. وإذا لم يبادر المجهز بما عليه يمكن أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الإجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه في أجل مدته 04 سنوات إعتباراً من يوم وقوع الحادث.

وتستحق الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء أحصل إنقطاع عن العمل أم لا وبدون تحديد للمدة. ويكون أجر يوم العمل الذي طرأ فيه الحادث على نفقة المجهز كلية أياً كانت طريقة دفع الأجر، وبعد ذلك تدفع هيئة الضمان الإجتماعي للمصاب تعويضة يومية إعتباراً من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل إثر الحادث، وذلك خلال فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء التام أو جبر الجرح أو الوفاة. وإذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث في حالة الإنتكاس، تدفع التعويضة اليومية إبتداءً من اليوم الأول للتوقف عن العمل.

وفي حالة إصابة البحار بعجز دائم عن العمل، له الحق في ريع يحسب مبلغه على أساس أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب وحسب نسبة العجز اللاحقة به، ويسدد الريع شهرياً إلى مستحقه في سكناه وعند حلول أجله. أما بالنسبة للبحارة الأجانب المصابون بحوادث عمل والذين يرحلون عن القطر الجزائري لهم الحق في منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعتهم.

أما إذا نتجت الوفاة عن حادث العمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق والتي تقدر بإثني عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب، غير أنه لا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع

²⁷² L. FREGUES – Pension. La Retraite a 55 ans mainteneu – Le Marin – Vendredi 12 octobre 2007.

من باب التأمينات الإجتماعية، هذا مع إستفادة ذوي حقوق العامل أو البحار المتوفي من ريع يدفع لهم.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري و بموجب نص المادة 432 من قانون بحري ألزم المجهز في حالة وفاة البحار، أن يدفع لعائلته التي هي على عاتقه قانوناً أو واقعياً تعويض بعد الوفاة مساوياً مبلغ شهر من راتب العمل لكل سنة قضاها في خدمة المجهز وهذا بغض النظر عن التعويض الممنوح من قبل هيئة الضمان الإجتماعي. إلا أنه لا يمكن لذوي حقوق بحار أجنبي أن يتقاضوا أي تعويض إذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث. أما في حالة ما إذا كانوا مقيمين بالتراب الوطني وقت وقوع الحادث وأرادوا أن يرحلوا عن القطر الجزائري، فإنهم في هذه الحالة لهم الحق في منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم.

ب/2 بالنسبة للأمراض المهنية:

تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والإعتلال ذات المصدر المهني والمشرع الجزائري حدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال - أي المهن - التي من شأنها أن تتسبب فيها وهذا بعد أخذه رأي لجنة طبية مكلفة بالأمراض المهنية.

ويتعين على كل مجهز سفينة يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية المحددة من قبل المشرع، التصريح بها لدى هيئة الضمان الإجتماعي ولمفتش العمل وكذا للمدير الولائي للصحة والهيئات المكلفة بالنظافة والأمن. ويمكن إثبات عدم التصريح من طرف مفتش العمل أو الموظف الذي يشغل وظائفه وهو ملزم بإطلاع هيئات الضمان الإجتماعي عن ذلك.

ويتم تطبيق نفس القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية، إلا فيما يخص أجل التصريح بالمرض لدى هيئات الضمان الإجتماعي والتي حددها المشرع في مدة أداها خمسة عشر (15) يوماً وأقصاها ثلاثة (03) أشهر التي تلي المعاينة الأولى للمرض.

ومن أجل الوقاية من الأمراض المهنية وكذا حوادث العمل، تكلف هيئة الضمان الإجتماعي بالإتصال مع هيئات أخرى مختصة في هذا المجال بالعمل على إحداث سياسة للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

الفرع الثالث إعادة البحار إلى الوطن

إلتزام المجهز بردّ الملاح إلى الوطن هو من الناحية التاريخية عرف قديماً و سلمت به أقدم القوانين البحرية ولم يزل العمل به متبعاً في مختلف قوانين الدول²⁷³.

فقد يحدث أن ينتهي عقد العمل البحري في الخارج دون أن يكون للبحار علاقة في هذا الإنهاء كما لو بيعت السفينة في بلد أجنبي أو يعزل البحار من عمله بدون مبرر قانوني أو قد ينزل إلى البر في بلد أجنبي لسبب ما كمرض أو جرح، ففي مثل هذه الحالات يلتزم المجهز بردّ البحار إلى الوطن عند نزوله إلى اليابسة إنطلاقاً من إعتبارات إنسانية، إذ أن البحار في بلاد الغربة قد لا يكون قادراً على تحمل نفقات الرجوع إلى بلده مما يعرضه للضياع²⁷⁴. كما أن ثمة مصلحة عامة تدعو إلى فرض هذا الإلتزام حيث تعتمد الدولة في وقت الأزمات على رجال البحرية التجارية فتجندهم، الأمر الذي يقتضي حرص الدولة على إعادة بحارتها إليها²⁷⁵.

و هناك من يرى أن الحكمة من من فرض هذا الإلتزام على عاتق المجهز هي مراعات الظروف الخاصة بالبحار و عدم تركه بالخارج يقاسي مشاكل البحث عن عمل فضلاً عن مراعاة صالح الدولة في حاجتها أثناء الحرب إلى المتخصصين في الملاحة البحرية للإستعانة بهم في الأسطول الحربي ، و من ثم حرصها على إعادتهم إليها ليكونوا تحت إمرتها وقت الحاجة²⁷⁶ ، و هو الرأي الذي يتوافق مع الرأي القائل أن البحار يشكل جزءاً من القوى العاملة ذات الخبرة والتي يجب إعادتها إلى الوطن للإنتفاع بها²⁷⁷.

أولاً : الموقف الدولي

لقد إهتمت منظمة العمل الدولية منذ بداية نشئتها بهذا الموضوع و ذلك بإبرامها للإتفاقية رقم 23 لسنة 1926 بجينيف بشأن إعادة البحارة إلى وطنهم المعدلة في سنة 1987 التي نصت على أن بأن ترحيل البحار يكون إلى الميناء الذي إستخدم فيه أو إلى الميناء الذي أبحرت منه السفينة وتجعل الخيار بين هذين المينائين للتشريعات الوطنية²⁷⁸.

²⁷³ صلاح الدين عبد اللطيف الناهي - الوجيز في مبادئ القانون البحري - دار المهدي للنشر و التوزيع عمان - الطبعة

الأولى 1982 - ص 150

²⁷⁴ عبد القادر حسين العطير - المرجع السابق - ص 212.

²⁷⁵ مدحت حافظ إبراهيم - المرجع السابق - ص 301 و 302.

²⁷⁶ عاطف محمد الفقي - المرجع السابق، ص 237

²⁷⁷ جلال وفاء محمدين - المرجع السابق - ص. 302.

²⁷⁸ مدحت حافظ إبراهيم - المرجع السابق - ص. 302

هذا وقد تم مراجعة هاتين الإتفاقتين بموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 ، بموجب اللائحة 2-5 من الباب الثاني من الإتفاقية التي نصت على ضرورة أن تضمن كل دولة عضو في الإتفاقية للبحارة العاملين على متن السفن التي ترفع علمها الحق في الإعادة إلى الوطني الظروف التالية :

1/ إذا إنقضى أجل إتفاق إستخدام البحارة أثناء رحلة في الخارج .
2/ في حالة إنتهاء إتفاق إستخدام البحارة سواء من قبل مالك السفينة، أو من قبل البحار لأسباب مبررة .

3/ في حال عدم قدرة البحار على الإستمرار في أداء إستمرار واجباته بموجب إتفاق الإستخدام أو حين لا يمكن أن يتوقع منه القيام بها في ظروف محددة، كحالة المرض أو الإصابة أو في أي حالة طبية أخرى تتطلب إعادته إلى الوطن حيثما يكون لانقاً طبيياً للسفر .

4/ في حالة عدم قدرة مالك السفينة على مواصلة الوفاء بالتزاماته القانونية أو التعاقدية كصاحب عمل للبحار ، بسبب إعساره أو بيع السفينة أو تغيير تسجيلها أو لأي سبب مماثل آخر .

و قد نصت إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 على ضرورة أن تكفل كل دولة عضو وجود أحكام ملائمة في قوانينها أو في الإتفاقيات الجماعية تقرر الحد الأقصى لفترات الخدمة على متن السفينة ، التي يحق للبحار بعدها الإعادة إلى الوطن على ألاّ تقل عن 12 شهراً ، على أن يراعى في تحديد المدة القصوى لفترات الخدمة على متن السفينة التي يحق للبحار بعدها الإعادة إلى الوطن ، العوامل المؤثرة في بيئة عمل البحار . و يجب أن تسعى كل دولة عضو بقدر الإمكان تقليل هذه الفترات على ضوء التغيرات و التطورات التكنولوجية ، و يجوز أن تسترشد بأي توصيات التي قد تصدرها اللجنة البحرية المشتركة في هذا الشأن .

هذا بالإضافة إلى ضرورة تحديد الحقوق التي يتعين على مالك السفينة أن يمنحها بغرض الإعادة إلى الوطن، بما في ذلك جهة الإعادة و وسيلة النقل و التكاليف التي يتعين أن يتحملها مالك السفينة و غيرها من الترتيبات التي يتعين عليه إتخاذها .

و حسب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 تشمل التكاليف التي يتحملها مالك السفينة لإعادة البحارة إلى أوطانهم على الأقل الإقامة و الغذاء و كذا إستقائه لأجوره و العلاوات من لحظة مغادرة البحار السفينة إلى حين وصوله إلى جهة الإعادة ، مع حقه في نقل 30 كيلو غراماً من أمتعته الشخصية إلى جهة الإعادة ، هذا بالإضافة إلى العلاج الطبي عند الضرورة إلى أن يكون البحار لانقاً طبيياً للسفر على جهة الإعادة. هذا مع الإشارة إلى أن الإتفاقية ألزمت كل دولة عضو أن تمنع في قوانينها ملاك السفن مطالبة البحار بدفع تكاليف إعادته إلى الوطن مسبقاً عند بداية إستخدامه ، و لا يجوز إسترداد هذه التكاليف من أجر البحار أو إستحقاقاته الأخرى إلاّ في الحالات التي يخل فيها البحار بصورة خطيرة بالتزاماته إتجاه عمله .

أما في حالة ما إذا لم يرق مالك السفينة بإتخاذ ترتيبات إعادة بحار إلى وطنه أو إذا لم يدفع تكاليف إعادته إلى وطنه ، أوجبت الإتفاقية أن تقوم السلطة المختصة في الدولة العضو التي ترفع السفينة علمها بإتخاذ ترتيبات إعادة البحار المعني إلى وطنه ، أما في حالة ما إذا لم تقم بذلك ، يجوز للدولة التي سيعاد البحار منها إلى وطنه أو الدولة التي يكون البحار من مواطنيها أن تتخذ ترتيبات إعادته إلى وطنه و يحق لها إسترداد ما تحمّلته من تكاليف من الدولة العضو التي ترفع السفينة علمها، على أنه يجوز لهذه الأخيرة أن تسترد من مالك السفينة التكاليف التي تحملتها في إعادة البحار إلى وطنه²⁷⁹.

هذا مع الإشارة إلى ان ذات الإتفاقية أوجبت على الدول الاعضاء تقديم كل مساعدة ممكنة للبحارة المتروكين في موانئ أجنبية إلى حين إعادتهم إلى وطنهم ، و في حالة تأخر إعادة البحارة إلى أوطانهم ، تتكفل السلطة المختصة في الميناء الأجنبي إخطار الممثل القنصلي أو المحلي لدولة العلم و الدولة التي يحمل البحار جنسيتها أو الدولة التي يقيم فيها عند الإقتضاء بذلك على الفور. فهذه الإتفاقية وضعت على عاتق الدول الاعضاء إلتزامهم بإحترام هذا الحق سواء تعلق الأمر بالبحارة العاملين على متن السفن التي تحمل علمها أو سفن أخرى ، فالريان في هذه الحالة يمكن له التدخل في تنظيم هذا الحق.²⁸⁰

و أكدت الإتفاقية على الدول الأعضاء ضمان وجود إتفاقات مناسبة بين طرفي العقد بشأن إعادة البحار الذي يعمل على متن سفينة ترفع علم بلد أجنبي و الذي ينزل في ميناء أجنبي لأسباب هو غير مسؤول عنها إما إلى الميناء الذي تعاقده فيه البحار المعني أو ميناء الدولة التي يحمل البحار جنسيتها أو الدولة التي يقيم فيها أو أي ميناء آخر يتفق عليه بين البحار و ربان السفينة أو مالكها بموافقة السلطة المختصة . و على الدول الأعضاء كذلك ضمان الرعاية الطبية و كفالة معيشة البحار المستخدم على سفينة ترفع علم بلد أجنبي ينزل إلى الشاطئ في ميناء أجنبي نتيجة مرض أو إصابة ألمّت به أثناء الخدمة على السفينة و هذاشريطة ألا يكون قد ارتكب البحار أي خطأ مهني من جانبه. و على الدول الأعضاء إذا إتضح لها بعد عمل بحار شاب دون السن 18 على متن سفينة أربعة أشهر على الأقل خلال رحلته البحرية الأولى إلى الخارج ، أن الحياة في البحر لا تتاسبه ، ينبغي لها أن تتيح له فرصة الإعادة إلى وطنه دون أن يتحمل أي تكلفة على أن يكون ذلك من أول ميناء مناسب للرسو توجد فيه خدمات قنصلية إما لدولة العلم أو لدولة الجنسية أو الإقامة . و تبلغ بالإعادة و أسبابها السلطة التي أصدرت الأوراق التي سمحت للبحار الشاب بالحصول على عمل على متن السفينة.

²⁷⁹ إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 ص 35، 36.

²⁸⁰ P. CHAUMETTE – Les Gens De Mer en Perspective – Doctrine – N.T.G – Page 31.

ثانياً : موقف المشرع الجزائري

أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري فقد تطرق إلى تنظيم هذا الإلتزام من خلال تبنيه الأحكام المتعلقة بتحديد الميناء المعني بالترحيل إليه وكذا نطاق هذا الإلتزام.

1/ الميناء المعني بالترحيل إليه

المشرع الجزائري وعند تنظيمه الأحكام المتعلقة بالإلتزام بالمجهز بترحيل البحار إلى الوطن، فإنه فرق بخصوص الميناء الذي يلتزم المجهز بإعادة البحار إليه بين البحار الجزائري والبحار الأجنبي.

أ/ بالنسبة للبحار الجزائري

فالمشرع الجزائري أوجب على المجهز أن يعيد إلى أرض الوطن وفي الميناء الجزائري الذي أبحر منه، كل فرد من أفراد طاقم السفينة والذي يكون من جنسية جزائرية وقاطناً بالجزائر، تم إنزاله إلى اليابسة أو ترك في بلد أجنبي في حالة ما إذا تعذر على السفينة الإستمرار في رحلتها أو في حالة ما إذا كان البحار جريحاً أو مريضاً وتعين علاجه بالمستشفى. وفي هذه الحالة فإن مصاريف إعادة البحار إلى الوطن تكون على عاتق المجهز، لأن البحار تم إنزاله من السفينة لأسباب خارجة عن إرادته²⁸¹. و من ثم فإن المشرع الجزائري قرر للبحار الجزائري و في جميع حق الإرجاع إلى أرض الوطن حتى و لو كان سبب الإنزال بخطأ منه.

إلا أن إلتزام المجهز بإعادة البحار إلى الوطن ينتفي في حالة ما إذا كان إنزال البحار من السفينة بناء على أمر من السلطة الأجنبية، كأن يكون البحار قد ارتكب جريمة والسفينة متواجدة في المياه الإقليمية لدولة أجنبية وأمرت تلك الدولة بإنزاله، أو أن يكون إنزال البحار من السفينة قد حصل بناءً على إتفاق بينه وبين رب العمل مرجعه رغبة البحار نفسه الذي يقدر أن مصلحته في ذلك²⁸².

ب/ بالنسبة للبحار الأجنبي

البحار الذي يحمل جنسية أجنبية وينزل أو يترك في البر أثناء مدة العقد أو في نهايته، فالمشرع الجزائري خول له الحق في إرجاعه إما إلى بلده وإما إلى ميناء إستخدامه وإما إلى ميناء مغادرة السفينة وذلك حسب الميناء الذي يختاره البحار، وهذا بإستثناء في حالة ما إذا تم الإتفاق على خلاف ذلك في عقد العمل المبرم بين الطرفين أو بموجب إتفاق لاحق. وترجع مصاريف إعادة البحار الأجنبي إلى الوطن على عاتق المجهز في حالة ما إذا وقع فسخ عقد العمل دون خطأ البحار²⁸³. أما إذا كان فسخ العقد بخطأ من البحار فإن هذا الأخير هو من يتحمل مصاريف الترحيل.

²⁸¹ المادة 449 من القانون البحري الجزائري.

²⁸² كمال حمدي- عقد العمل البحري - المرجع السابق - ص 130

²⁸³ المادة 450 من القانون البحري.

ويجدر بنا أن نشير إلى أنه مادام المجهز هو الملزم بالإعادة كأثر من آثار عقد العمل البحري، فإنه يجوز في حالة عدم قيامه بتنفيذ هذا الإلتزام أن يرجع عليه البحار بنفقات الإعادة. وكما سبق وأن أشرنا بأن حق العامل من الحقوق الممتازة ما دام أن هذا الحق ناشىء عن عقد عمله الذي يربطه مع المجهز.

وقد جرى العرف الدولي في حالة ما إذا إمتنع رب العمل عن تنفيذ إلتزامه بالترحيل على أن تقوم الدولة التي ينتمي إليها البحار بواسطة قنصلها وممثليها في الخارج القيام بهذا الإلتزام والرجوع على البحار أو مستغل السفينة حسب الأحوال بهذه النفقات²⁸⁴.

2/ نطاق الإلتزام بالترحيل

الإلتزام بالترحيل على الوجه الذي نصّ عليه المشرع الجزائري في القانون البحري، يقتصر على البحارة العاملين على السفن الجزائرية جزائريين كانوا أم أجانب، وإذا ما إلتحق بحار جزائري بالعمل على سفينة أجنبية فإنه لا يخضع للأحكام التي تنظم عقد العمل البحري وفقاً لما هو مقرر في القانون البحري الجزائري بصفة خاصة، والتشريع الجزائري الخاص بعلاقات العمل بصفة عامة، وإنما يتم تنظيم علاقة عمله وفقاً لما هو مقرر لقانون علم السفينة التي يعمل عليها البحار وما يفرضه بشأن إلتزام المجهز بالترحيل.

وإلتزام المجهز بالترحيل هو حق للبحارة جميعاً دون تفرقة بين الريان أو ضباط الملاحة أو المهندسين البحريين أو عمال السطح أو عمال المطبخ. وليس لزاماً أن يقوم رب العمل بتنفيذ إلتزامه بإعادة البحار بأن يهيء له الرجوع على سفينة له أو على سفينة أخرى ذاهبة إلى الميناء المعني بإعادة البحار إليه. وإنما يجوز إعادة البحار بأيّة وسيلة أخرى من وسائل النقل على أن يتحمّل المجهز نفقات ذلك. وتشمل مصاريف الإعادة إلى الوطن جميع النفقات المتعلقة بنقل وإسكان وإطعام البحار خلال الرحلة وتشمل أيضاً مصاريف معيشة البحار خلال تواجده ببلد أجنبي حتى الوقت المحدد لذهابه.

وما يمكن الإشارة إليه أن المشرع الجزائري خول للبحار إذا أعيد إلى وطنه وهو يعمل بصفته بحاراً على السفينة، و جب منحه أجراً عن عمله أثناء رحلة عودته إلى وطنه²⁸⁵.

²⁸⁴ كمال حمدي - عقد العمل البحري- نفس المرجع - ص 133

²⁸⁵ الفقرة الأخيرة من المادة 451 من القانون البحري.

و هكذا أكون قد إنتهيت من دراستي للفصل الاول لهذا الباب ، هاته الدراسة التي حاولت من خلالها إبراز العناصر المكونة لعقد العمل البحري و الإلتزامات المترتبة عليه من خلال سرد بعض الأحكام الواردة في مختلف الإتفاقيات الدولية المبرمة في هذا الشأن ، و لا سيما إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 . محاولاً في نفس الوقت إبراز موقف المشرع الجزائري من خلال مختلف التشريعات التي تبناها في هذا الشأن و لا سيما ما تضمنه القانون البحري من أحكام و كذا المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005، الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري و الذي بموجبه تبين المشرع الجزائري بعض الأحكام التي تطبق على هذا النوع من العلاقة.

الفصل الثاني

نهاية عقد العمل البحري و منازعاته

إنّ ديمومة علاقة العمل لا تعني عدم نهايتها أو إنقضائها، إذ أن كافة القوانين العمالية المعاصرة تمنع إلزام العامل بالعمل لدى صاحب العمل مدى الحياة ، لكون هذا الإلزام يشكل نوع من الإستعباد للعامل ويتعارض مع شخصيته وكرامته الإنسانية²⁸⁶.

وتاريخياً إعتبر إخضاع عقد العمل لسلطان الإرادة من طرف الثورة الفرنسية لسنة 1789، كتحرير للعامل من النظام الإقطاعي المعروف في أوروبا في القرون الوسطى ، حيث كانت علاقة العمل شبه أبدية، وكانت تحكمها قواعد المجموعات الحرفية المنظمة بواسطة أوامر ملكية والتي تجعل العامل المتمهن في مرتبة شبيهة بتلك التي يحظى بها العبد، ذلك أنه يخضع دون أية منازعة للقواعد التي يسطرها ما يسمى بالسيد.

وإعتباراً للأفكار الليبرالية المتشعبة بحرية الفرد التي إنطلقت منها هذه الثورة، كرس القانون المدني الفرنسي مبدأ وقتية عقد العمل على غرار منع العقود الأبدية بوجه عام. وعلى هذا الأساس برز إلى الوجود ما سمي بعقد إيجار الخدمات، وهو العقد الذي ينص عليه القانون المدني الفرنسي في مادته 1780. لكن سرعان ما تبين أن ما جاء به القانون المدني الفرنسي إذا كان عادلاً في مظهره فإنه كان مجحفاً عند تطبيقه. وتبين أن الحرية القانونية في التعاقد بين العمال وأرباب العمل لا تكفي لوحدها لإرساء العدل في المجتمع إذا لم تكن متماشية مع العدل الإقتصادي والإجتماعي، إذ أصبحت حرية إنهاء عقد العمل سلاحاً في أيدي أرباب العمل يستعملونه بتعسف في حق العمال وفرض قواعد اللعبة التي يرونها الأفيدي لهم. وأمام هذا الوضع، إضطر القضاء الفرنسي إلى مواجهته بنظرية إساءة إستعمال الحق، هذا الأخير الذي يجب أن يستند إلى أسباب مؤسسية. وأن هذا الموقف الذي إتسم به القضاء الفرنسي لم يبق بدون أثر على التشريع، بل جعلت المشرع يتدخل أكثر فأكثر في سن القوانين الإجتماعية متوخياً حماية الطرف الأكثر ضعفاً في علاقة العمل والذي هو بطبيعة الحال العامل. فأخضع سنة 1945 التسريح إلى ترخيص من مفتش العمل ثم فرض الإنذار المسبق²⁸⁷.

و عليه و خلال دراستنا لهذا الفصل سوف نتطرق أولاً إلى دراسة الكيفية التي يمكن أن تنتهي بها علاقة العمل البحري ، ثم بعد ذلك نتكلم عن المنازعات التي يمكن أن تنشأ خلال سريان علاقة

²⁸⁶ أحمية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري - المرجع السابق - ص 331

²⁸⁷ عبد السلام ديب - قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية - دار القصبية للنشر طبعة 2003 - ص 405 و

العمل البحري و بعد إنتهائه و كيفية حل هذه المنازعات ، و ذلك بالتطرق إلى الإجراءات التي تحكمها و كذا قواعد الإختصاص في هذا الشأن .

المبحث الأول

نهاية عقد العمل البحري

يعتبر إنتهاء عقد العمل بصفة عامة - برياً كان أو بحرياً- بغض النظر عن إنتهائه بسبب الإحالة على المعاش، من الموضوعات الهامة والحساسة التي تهدد البحار وأسرتهم بإحتمال الوقوع في دائرة الفقر، بإعتبار أن العمل له تأثير حيوي وجوهري بالنسبة للعامل أو البحار الذي يعتمد في معيشته هو ومن يعولهم على أجره.

كما أنه كثيراً ما يهدد الهيئة المستخدمة بالإختلال و التوقف إذا كان بصورة جماعية ، أو كان العامل أو البحار ذا خبرة خاصة نادرة ، كشغله لمنصب حساس داخل السفينة . ولهذا فإن معظم الأنظمة القانونية المعاصرة تحرص على أن تعالج أسباب وأثار إنتهاء عقد العمل بوضوح وبدقة وبعادلة، وذلك لتعلقها بقطاعات هامة من المجتمع ، و هذا تفادياً لأية خلافات قد تقع بين أصحاب العمل والعمال عموماً وبين المجهزين والبحارة على الخصوص.

ونظراً لخصوصية وطبيعة العمل البحري لما يتعرض له من مخاطر وظروف خاصة به، فإن كل ذلك يقتضي تعدد أسباب إنتهائه، فقد يسأم البحار من الحياة في البحر فيطلب السماح له بمغادرة السفينة ، فإذا لم يؤذن له إستقل بفسخ العقد و في هذه الحالة يجب النظر في الأسباب التي حملته على الفسخ و هل له عذر يبرر ذلك أم أن هذا الفسخ من جهة البحار وقع بصورة غير مشروعة.

كما أن هناك حالات قد يصبح فيها البحار يشكل خطراً على أمن و سلامة السفينة و سلامة ركابها لذا جاز للريان أن يسرح البحار و يوقف علاقة عمله و هذا بغض النظر عن المدة المتبقية لعقد عمله فإن الأحكام المترتبة على ذلك تختلف باختلاف هذه الأحوال و إختلاف إرتكاب أحد طرفي عقد العمل البحري موقفاً بإرادته المنفردة في إنتهائه لهذه العلاقة . و تبعاً لذلك فبالإضافة إلى الأسباب العامة لإنتهاء عقد العمل بوجه عام هناك أسباب خاصة بإنتهاء عقد العمل البحري .

و لقد نص المشرع الجزائري في هذا الصدد بموجب المادة 52 من المرسوم التنفيذي رقم 05-102 السالف الذكر أن علاقة العمل البحري تنتهي في الحالات المنصوص عليها في المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و هي الحالات العامة لإنتهاء عقود العمل بوجه عام، كما قد تنتهي في حالة فقدان صفة المستخدمين الملاحين أو هلاك السفينة أو البيع الجبري لها و التي تمثل الحالات الخاصة لإنتهاء علاقة العمل البحري .

وعلى هذا الأساس يمكن تصنيف أسباب وحالات إنهاء علاقة العمل البحري إلى نوعين من الأسباب، فهناك الأسباب القانونية العامة و الأسباب القانونية الخاصة لإنهاء هذه العلاقة ، بحيث تختلف ملابسات وشروط كل صنف، إلى جانب إختلافهما من حيث الإجراءات والآثار المترتبة عنها.

المطلب الأول الأسباب العامة لإنتهائه

تختلف النصوص التشريعية والتنظيمية في تحديد وضبط الأسباب القانونية العادية في إنهاء علاقة العمل بصفة عامة من نظام إلى آخر. ويقصد بهذا النوع من الأسباب، تلك الحالات التي يجيز فيها القانون أو النظم المعمول بها إلى أحد أطراف العلاقة في المبادرة بإنهاء علاقة العمل مع الإلتزام بإتباع الإجراءات القانونية المقررة لذلك، وما قد ينتج عن ذلك من حقوق للطرف الآخر. وإلاّ إعتبر الإنهاء لعلاقة العمل إجراء تعسفي لعدم مراعاة الإجراءات المقررة والإلتزامات الواجب إحترامها وتطبيقها.

وبغض النظر عن الترتيب الذي أورده المشرع الجزائري عند تحديده لهذه الأسباب سوف نحاول تناولها حسب الترتيب التالي:

الفرع الأول إنتهائه بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه

إن عقد العمل البحري سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة فإنه يتعرض كثيراً لإنتهائه بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه و لأسباب مختلفة و متعددة ، بحيث يسمى إنهاء عقد العمل من جانب العامل إستقالة و من جانب صاحب العمل فصل أو عزل من الخدمة .

و قد أقر القانون البحري على حق المجهز في عزل الريان بإدراسته المنفردة . في حين لم يتعرض للأحكام المتعلقة بإستقالة البحارة أو الريان تاركاً هذه المسألة للأحكام العامة ، و إن كان الريان خاصة ملزم بعدم تركه السفينة و تخليه عن قيادتها إلاّ لسبب مشروع كالمرض أو العجز. وعليه يمكن حصر الأسباب العامة لإنهاء علاقة العمل البحري بالإرادة المنفردة لطرفيه في سببين رئيسيين يتمثلان في إستقالة الريان أو البحار أو في عزلهما من طرف المجهز، و هذا ما سوف نتناوله فيما يلي :

أولاً : إستقالة البحار أو الريان

فيما يتعلق بموضوع الإستقالة يجب أن نميز بين الإستقالة التي يتقدم بها البحار عن تلك التي يتقدم بها الريان ، بسبب أن هذا الأخير و نظراً للمركز الذي يشغله على متن السفينة فإن موضوع إستقالته نظم بشكل يختلف عن كيفية إستقالة البحار .

1/ إستقالة البحار :

لم ينطرق المشرع الجزائري لا في القانون البحري و لا في اي قانون خاص لمسألة إنهاء عقد العمل البحري من جانب البحار و هو ما يسمى بالإستقالة . و لهذا تنطبق في هذا الخصوص القواعد العامة المنظمة لعلاقة العمل بوجه عام .

و الإستقالة أو ما يعبر عنها بإنهاء علاقة العمل بإرادة البحار، تعتبر من الحقوق المعترف له بها في مختلف القوانين والأحكام القضائية المعاصرة ، وهذا إنطلاقاً من مبدأ حرية العمل التي تقوم عليها هذه العلاقة. بحيث يمكن للملاح كلما رأى أن ذلك أصلح له، أن يطلب فسخ عقد العمل، والتحرر من الإلتزامات الملقاة على عاتقه من جراء الإرتباط بذلك العقد.

إذ تنص المادة 68 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن الإستقالة حق معترف به للعامل. وقد إستلهم المشرع الجزائري هذا التعريف من الإجتهد الفرنسي الذي عرّف الإستقالة بأنها إلقاء العامل لصاحب العمل بإرادته في إنهاء عمله.

والإستقالة لا يمكن إفتراضها من قبل صاحب العمل بل يجب أن يكون الإلقاء بها واضحاً لا لبس فيه ، فعلى عكس القانون الفرنسي الذي لا يفرض فيها شكلية معينة فإن القانون الجزائري يفرض أن تكون مكتوبة. وعلى هذا الأساس فإنه لا يمكن إستنتاجها من عدم إستئناف الملاح لعمله بعد عطلة مرضية أو بعد العطلة السنوية²⁸⁸.

و يشترط لصحة الإستقالة و ترتيبها لكافة آثارها القانونية أن تتم بإرادة حرة و بعيدة عن أي ضغط أو إكراه من صاحب العمل و إلا إعتبرت باطلة و تحولت إلى حالة تسريح لأسباب أخرى²⁸⁹.

و لقد نص المشرع الجزائري في المادة 53 من المرسوم التنفيذي رقم 05-102 السالف الذكر على أنه عندما تنتهي علاقة العمل عن طريق الإستقالة، يجب أن يقدم المستخدمون الملاحون الذين يعترفون بالإستقالة إستقالتهم كتابياً إلى مجهز السفينة الذي يشعروهم بالإستلام.

والإستقالة إذا كانت حق للملاح يمارسه متى دعت الضرورة لذلك، فإن ممارسته ليست مطلقة بل مقيدة بعدة قيود تنظيمية ، الأمر الذي يجعل منها حق نسبي لا يجوز التعسف في إستعماله. ومن أهم

²⁸⁸ أحمية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري - المرجع السابق - ص 335.

²⁸⁹ مصطفى قويدري - عقد العمل بين النظرية و الممارسة - دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع - الجزائر -

القيود الواردة على ممارسة حق الإستقالة وجوب منح الملاح مهلة فاصلة بين تاريخ إعلان الرغبة في الإستقالة، وتاريخ بداية سريانها، أو ما يعرف بمهلة الإشعار أو الإخطار المسبق. إذ يجب أن يبلغ مجهزة السفينة بواسطة رسالة الإستقالة بإشعار مسبق من خمسة عشرة (15) يوماً حتى تصبح على إثرها الإستقالة فعلية. على أن تبدأ مهلة الإشعار المسبق من تاريخ إستلام مجهزة السفينة رسالة الإستقالة. ولا يمكن للمستخدمين الملاحين المستقلين أن يتركوا منصب عملهم مالم ترع تماماً مهلة الإشعار المسبق القانوني المذكور أعلاه. هذا بإستثناء ملاحه الصيد البحري على السواحل إذ يمكن تخفيض مهلة الإشعار المسبق على أن لا تقل عن أربع وعشرين (24) ساعة²⁹⁰.

وقد فرض المشرع الجزائري هذا الإجراء- الإشعار المسبق- من أجل أن يتمكن المجهزة من إتخاذ التدابير التي تمكنه من تعويض الملاح المستقيل وعدم تعريض مصالحه للضياع نتيجة مغادرة الملاح لمنصب عمله. إلا أن المشرع الجزائري إشتراط على المستخدمين الملاحين الضباط عدم إمكانيتهم المطالبة بإنهاء علاقة عملهم عن طريق الإستقالة إلا بعد الوفاء بكل الإلتزامات التي إلتزموا بها عند إبرامهم لعقود عملهم.

ويجدر بنا أن نشير إلى أن الإستقالة إذا كانت حسب قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حق للعامل في إبداء هذه الرغبة وهي من النظام العام إذ لا يمكن الإعتراض عليها ولا المساس بها في عقد عمله أو الإتفاقات الجماعية للعمل، فإن المشرع وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-102 السالف الذكر أعطى الحق لمجهزة السفينة على رفض الإستقالة المقدمة له من المستخدم الملاح. إذ نص في المادة 55 فقرة 02 من المرسوم المذكور أعلاه على أنه "يتعين على مجهزة السفينة أن يقوم قبل إنقضاء مهلة الإشعار المسبق، بإبلاغ قراره إما بقبول إستقالة المستخدمين الملاحين وإما برفضها". وما يمكن قوله في هذا الصدد أن المشرع الجزائري وبخروجه عن المبدأ العام الذي يقتضي عدم إشتراط موافقة المستخدم على إستقالة العامل لإنهاء علاقة العمل. فإنه وكإستثناء عن هذا المبدأ ونظراً لخصوصية علاقة العمل البحرية لما يتطلبه من ضرورة مساندة ظروف العمل في البحر أعطى الحق لمجهزة السفينة إمكانية رفض الإستقالة المقدمة له من المستخدم الملاح إذا ما رأى بأن الوقت غير مناسب لقبول هذه الإستقالة، وبطبيعة الحال يجب أن يكون هذا الرفض مسبب. هذا مع الإشارة إلى أنه وفي حالة عدم رد المجهزة خلال مهلة الإشعار المسبق على طلب الإستقالة المقدمة له من قبل الملاح تعد الإستقالة مكتسبة.

²⁹⁰ المادة 53 و 55 من المرسوم التنفيذي 05-102 السالف الذكر.

كما أجاز المشرع الجزائري إمكانية تخفيض مهلة الإشعار المسبق باتفاق صريح بين المجهز والمستخدم الملاح، غير أنه لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تنتهي علاقة العمل البحري خارج التراب الوطني.

وفي حالة ما إذا قام المستخدم الملاح الذي قدم إستقالته إلى المجهز بمغادرة منصب عمله بالرغم من رفض إستقالته من طرف المجهز، فإنه يمكن لهذا الأخير أن يطالبه بالتعويض عما لحقه من أضرار مادية أو معنوية بسبب مغادرته لمنصب عمله بهذا الشكل، وهذا وفقاً لقواعد الإلتزامات المتبادلة التي تفرضها علاقة العمل وما تفرضه العقود الملزمة للجانبين. وقد يصل الأمر إلى إمكانية المتابعة الجزائية وهذا طبقاً لنص المادة 527 فقرة 01 من القانون البحري التي تنص على أنه يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى خمس (05) سنوات وبغرامة مالية من 10.000 دج إلى 50.000 دج كل عضو طاقم يتغيب بصفة غير منتظمة عن متن السفينة عندما يكون معيناً في مركز حراسة أو أمن، وعندما ينجر عن هذا الغياب نتائج ضارة.

2/ إستقالة الريان:

الريان كأحد البحارة يجوز له إلغاء عقد عمله البحري في أي وقت يشاء ، و لكن إستقالته تترتب عليها آثار خطيرة إذا وقعت في وقت غير مناسب . فمسؤوليته أعظم فلا يجوز له ذلك قبل أن يعين غيره بدلاً عنه من طرف من يملك هذا التعيين ، و يعتبر إرتكاب إرتكاب الريان عملاً من الأعمال المنافية لهذه القواعد من الأفعال المشمولة بالعقاب في نظر قوانين الإنضباط و التأديب و العقاب بإختلاف الأحوال²⁹¹ .

و لقد نصت المادة 581 من القانون البحري على ضرورة بقاء ريان السفينة على متنها طيلة رحلته ما عدا الحالات التي ينزل فيها من السفينة في الموانئ لأغراض المصلحة أو لأغراض أخرى مقبولة إعتيادياً . كما أن المادة 602 من القانون البحري ألزمت الريان في حالة تعرض السفينة لخطر محقق فإنه وبعد فشل الوسائل المتخذة لإنقاذ السفينة وتعرضها للفقْدان الكامل ، أن يكون آخر من يترك السفينة بعد إتخاذه جميع التدابير الممكنة لإنقاذ المسافرين أولاً ثم أفراد الطاقم .

و لذي فإذا كان لا خلاف على أن الريان كأبي عامل أو بحار يجوز له الإستقالة ، فإن هذا مشروط بأن لا ينقطع عن العمل أو يتركه ، إلا بعد إنتهاء الرحلة البحرية و يقوم المجهز بتعيين ريان محله يستلم منه قيادة السفينة . هذا مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري و في القانون البحري جرم فعل الريان بترك السفينة قبل إستخلافه سواء كان هذا الترك في البحر أو في مأن داخل الميناء ، مفرقاً بطبيعة الحال في درجة العقوبة بين الحالتين إذ نص بموجب المادة 525 على أنه : كل ريان ، فيما عدا الحالات القوة القاهرة ، يوقف إلتزامه أو يهمل عمداً تعهده بقيادة سفينته أو يتركها قبل

²⁹¹ مدحت حافظ إبراهيم - المراجع السابق - ص 122

إستخلافه يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين و غرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج ، إذا كانت السفينة في مأمن داخل الميناء. أو الحبس من ستة (06) أشهر إلى خمس (5) سنوات و غرامة من 50.000 دج إلى 200.000 دج إذا كانت السفينة في الرحب أو البحر .

ثانياً : عزل الريان و تسريح البحار

1/ عزل الريان :

لقد أجاز المشرع الجزائري في المادة 575 من القانون البحري الحق للمجهز في عزله للريان ، و هذا دون النص في نفس القانون صراحة فيما كان لهذا الأخير الحق أم لا في طلب التعويض في حالة العزل التعسفي ، إلا أن هاتين المسألتين كانتا محل إجماع الفقه في تأييدها و إنتقادها . فالقاعدة الأولى هي حق المجهز أو المالك في عزل الريان في أي وقت يشاء و هذه القاعدة كان الفقه يجمع على تأييدها لأن الريان يتمتع بسلطات و إختصاصات واسعة و هو يباشر عمله بعيداً عن رقابة المجهز و سلطاته و تترتب على أخطائه مسؤولية كبيرة على عاتق المجهز لهذا أراد المشرع أن يمكن المجهز من التخلص من الريان متى فقد ثقته فيه . و حق المجهز في عزل الريان متعلق بالنظام العام فلا يجوز الإتفاق على عكسه .

أما القاعدة الثانية فهي حرمان الريان من التعويض في حالة عزله في وقت غير مناسب و بغير عذر مقبول . و هذه القاعدة كان الفقه يجمع أيضاً على إنتقادها لأن حكمها لا يتماشى مع القواعد العامة في الوكالة و التي تلزم الموكل بتعويض الوكيل عن الضرر الذي يلحقه من جراء عزله إذا كانت الوكالة بأجر و هو يتنافى من جهة أخرى مع العدالة إذ أنه يضع الريان الطرف الضعيف تحت رحمة المجهز الطرف الأقوى فضلاً على أن إلزام المجهز بتعويض الريان إذا كان العزل بغير سبب مشروع من شأنه الحد من حرية المجهز المطلقة حتى لا يستعمل حق العزل في غير الأغراض و الأهداف التي شرع من أجلها²⁹².

و قد ساير المشرع الجزائري موقف الفقه و إنتقاداته فيما يخص الأخذ بالقاعدتين ، فأقر القاعدة الأولى مخولاً الحق للمجهز في عزله للريان متى شاء بموجب نص المادة 575 من القانون البحري و في نفس الوقت يحق لهذا الأخير وفقاً للقواعد العامة المعمول بها في مجال العمل بالمطالبة بالتعويض إذا كان هذا العزل غير مبرر .

و ما يلاحظ من خلال هذا النص أن تسريح الريان من طرف المجهز لا يخضع لأي رقابة من جانب أي سلطة عامة من حيث المبدأ بالرغم من المنصب الحساس الذي يشغله ، إذ يمكن للمجهز عزله في أي وقت شاء و مهما كانت مدة العقد و في أي ميناء وجدت فيه السفينة عند إيقاع العزل ، و بالمقابل للريان الحق في أن يطالب بالتعويض عن كل ضرر مادي أو معنوي طبقاً للقواعد العامة .

²⁹² مدحت حافظ إبراهيم - المرجع السابق - ص 117

و يلاحظ أن تقييد حق المجهز في عزل الريان بقيد السبب المشروع معناه وجوب تسبب العزل و تبريره سلفاً أو إثبات ما يببر العزل عند نشوب النزاع .

2/ التسريح التأديبي للبحار:

فيما يتعلق بموضوع الطرد أو التسريح فلا القانون البحري و لا القانون الأساسي لسنة 1988 عرّف لنا معنى الطرد ، في حين أن المشرع الجزائري إستعمل عبارة إنتهاء علاقة العمل من طرف الهيئة المستخدمة²⁹³.

يعتبر التسريح التأديبي من الأسباب القانونية و بالإرادة المنفردة للمجهز في إنهاء علاقة العمل بوجه عام بما في ذلك علاقة العمل في قطاع الملاحة البحرية - عقد العمل البحري-. وهذه الأسباب يكاد يجمع على شرعيتها كلّ من الفقه والقضاء والتشريع على حد سواء، حيث يعترف في مختلف هذه المصادر لصاحب العمل - المجهز - بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك وهذا قصد حماية مصالحه من جهة وضمان إستقرار وفعاليته النظام في المؤسسة المستخدمة أو في السفينة التي يعمل على ظهرها الملاح²⁹⁴.

والخلاف الذي كان يثار من قبل الفقهاء وأحكام القضاء، وإدعاء أصحاب العمل هو في تحديد طبيعة ونوعية الخطأ المهني الجسيم الذي يشكل سبباً جدياً وحقيقياً لإنهاء علاقة العمل بوجه عام. إلا أنه ونظراً لأهمية هذا الموضوع، فإننا سوف نحاول دراسته من خلال تحديد أولاً مضمون الخطأ الجسيم، ثم بعد ذلك نقوم بتبيان الإجراءات التأديبية اللازمة للفصل بسبب الخطأ الجسيم.

أ/ مضمون الخطأ الجسيم :

يمكن تعريف الخطأ الجسيم بأنه ذلك التصرف الذي يقوم به الملاح فيلحق به أضراراً بمصالح المجهز أو بسفينته، أو يخالف به إحدى إلتزاماته المهنية، أو يلحق به خسائر وأضرار إما بالمجهز، أو بالملاحين الآخرين، مما يجعل إستمرار الملاح في العمل على ظهر السفينة أمراً غير مقبول إما لخطورته، وإما بسبب المحافظة على النظام والإستقرار على ظهر السفينة.

وفيما يتعلق بتحديد طبيعة ونوعية الأخطاء المهنية الجسيمة. فلقد مرّ المشرع الجزائري بمرحلتين إعتد في المرحلة الأولى على الطريقة التنظيمية أما في المرحلة الثانية إنتقل إلى الطريقة القانونية. فخلال المرحلة الأولى إعتد المشرع الجزائري في تحديده لطبيعة ونوعية الخطأ الجسيم على الأنظمة الداخلية للعمل، والإتفاقيات الجماعية، حيث يتم ذلك في أغلب الأحيان إما من قبل صاحب العمل، أو بإشتراكه مع ممثلي العمال، إذ نص المشرع الجزائري في المادة 73 من قانون 90-11 المتعلق

²⁹³ R.LARBI - L'accesion de la relation de travail ou la fin du contrat d'engagement maritime en Algerie et en France - Annuaire du Droit Maritime et Oceanique - Nante - Tome XIV - 1996 - p 212.

²⁹⁴ أحمية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري - المرجع السابق - ص 351

بعلاقات العمل على أنه: "يتم العزل في حالة إرتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".

أمّا المرحلة الثانية فتمثلت في تكفّل المشرع الجزائري نفسه في تحديد نوعية وطبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة. متراجعاً عن الطريقة التنظيمية التي سبق وأن إعتدها في قانون 90-11، وذلك بمقتضى التعديل الذي أدخله على المادة 73 المذكورة أعلاه، بإعادة صياغة هذه المادة على النحو الذي حصر فيه كافة الأخطاء المهنية الجسيمة²⁹⁵.

ومعنى ما تقدم أنه لم يعد لصاحب العمل السلطة التقديرية في تكييف الأخطاء المهنية الجسيمة، كما كانت له بموجب المادة 73 في صياغتها الأولى.

و المشرّع عند تعديله لهذه المادة بتحديد الأخطاء الجسيمة لم يوردها على سبيل المثال وإنما على سبيل الحصر. وهذا ما يستخلص من صياغة المادة المعدلة التي تقضي بأن "... تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة ..." وبذلك يكون المشرع قد إكتفى بحصر التصرفات التي تشكل قمة الخروج عما تفرضه علاقة العمل بوجه عام من ثقة متبادلة بين طرفي العقد. وبالتالي يمكن القول بأن المشرع الجزائري إعتد النظرية الفقهية القائلة بأن الخطأ الجسيم هو ذلك العمل أو التصرف الذي يجعل إستمرار علاقة العمل أمراً مستحيلاً، ولو لمدة الإخطار المسبق²⁹⁶.

ب/ الإجراءات الواجب إتباعها :

إن المشرع الجزائري وفي الوقت الذي قام فيه بتحديد الأخطاء المهنية الجسيمة التي تمكّن صاحب العمل أو المجهز من عزل العامل أو الملاح دون تعويض ودون إخطار مسبق، فإنه وفي نفس الوقت أقر للعامل بما في ذلك الملاح على وسائل وضمانات ضد تعسف صاحب العمل في إستعمال حقه في العزل، وذلك بتقييد عملية التسريح التأديبي بإجراءات يجب على هذا الأخير أن يتبعها وإلا كان التسريح الذي يقوم به غير قانوني يمكن إلغاؤه بموجب حكم قضائي.

وهذه الإجراءات يمكن حصرها فيما يلي:

ب1- يجب على المستخدم أن يأخذ بعين الإعتبار ظروف وملابسات إرتكاب التصرف المكيف على انه خطأ جسيم، وبحث الدوافع والمبررات التي أدت به إلى إرتكاب ذلك الفعل. وهذا ما تضمنته المادة 73 فقرة 01 من قانون 91-29 التي تنص على أنه: "يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي إرتكب فيها الخطأ ومدى

²⁹⁵ أنظر المادة 02 من قانون 91-29 المؤرخ في 21/12/1991 منشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 25/12/1991

العدد 68 المعدل والمتمم لقانون 90-11.

²⁹⁶ أحمية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري - المرجع السابق - ص 358

إتساعه، ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ إرتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة. "

ب2- أن يتم قرار التسريح التأديبي بإقتراح لجنة التأديب وهذا بعد تأكدها من ثبوت الخطأ الجسيم في حقه وفق الأحكام والإجراءات التي يتضمنها النظام الداخلي في مجال التأديب، ويجب على هذه اللجنة أن تستمع لدفع وحجج العامل المعني، هذا الأخير الذي يمكنه أن يصطحب معه عاملاً يختاره من بقية عمال الهيئة المستخدمة للدفاع عنه²⁹⁷. هذا مع إلتزام المجهز -المستخدم- بإبلاغ الملاح عن قرار التسريح بصفة رسمية وكتابية.

ويجدر بنا أن نشير إلى أن هذه الإجراءات جوهرية و لازمة ، ويستوجب على صاحب العمل إحترامها وإلاّ إعتبر الفصل تعسفياً ولو كان مبرراً. وهذا ما نصت عليه المادة 73 فقرة 03 من قانون 91-29 بقولها: " كل تسريح فردي يتم خرقاً لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفياً. وعلى المستخدم أن يثبت العكس." وإذا حدث تسريح الملاح خرقاً لأحكام المادة 73 أعلاه، فإن هذا التسريح يعتبر تعسفياً، وفي هذه الحالة يمكن لهذا الأخير أن يطعن في قرار الفصل أمام الجهات القضائية المختصة الفاصلة في المسائل الإجتماعية، والتي تفصل إبتدائياً ونهائياً، إما بإعادة إدماج الملاح في منصب عمله مع الإحتفاظ بإمتيازاته المكتسبة.

وفي حالة رفض أحد الطرفين إعادة الإدماج يمنح الملاح تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي كان يقاضاه عن مدة ستة (06) أشهر من العمل وهذا دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

الفرع الثاني

إنتهائه لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين

إن عقد العمل البحري سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة أو بالرحلة أو لعدة رحلات فإنه قد ينتهي لأسباب لا دخل لطرفيه فيها ، إذ قد ينتهي العقد بوفاة البحار ، كما قد ينتهي بالعجز الكامل للبحار عن العمل ، كما قد ينتهي بالتقاعد عند بلوغه سن معينة لا تسمح له بمواصلة عمله على ظهر السفينة .

أولاً : وفاة الملاح

تعتبر الوفاة من الأسباب القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل البحري. ويقصد بها هنا الملاح فقط، وليس وفاة المجهز. لأن شخصية الملاح تعتبر في عقد العمل البحري من العناصر الجوهرية

²⁹⁷ المادة 73 من قانون 91-29 المرجع السابق .

في العقد . فالطابع الشخصي الذي يتميز به عقد العمل من جانب العامل من شأنه أن ينهي علاقة العمل تلقائياً بقوة القانون ودون أي إجراء ، فبمجرد وفاة البحار فلا يجوز للمجهز إلزام ورثة البحار بتنفيذ عقد العمل البحري ولا يجوز لهؤلاء الورثة إلزام المجهز بإحلال أحدهم محل مورثهم. و وفاة البحار تنهي علاقة العمل من تاريخ الوفاة أيا كان سبب الوفاة سواء أكان العقد محدد المدة ولم تنتهي مدته بعد، أو كان العقد غير محدد المدة.

بينما وفاة المجهز لا تنهي من الناحية المبدئية علاقة العمل. بحيث تنتقل الإلتزامات الناتجة عن هذه العلاقة، إلى ورثته الذين يحلون محله. وذلك تطبيقاً للقواعد العامة المقررة في علاقات العمل ولا سيما المادة 74 من قانون 90-11 التي تنص على أنه: " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال." وإذا كان الملاح وقت الوفاة على عاتق المجهز و توفي على متن السفينة أو بالبر أو بالخارج، فإنه يتعين على المجهز تحمّل مصاريف الجنازة و إعادة جثمانه إلى وطنه. وفي حالة وفاة البحار على متن السفينة خلال الرحلة البحرية ولم يمكن دفنه أو إعادة جثمانه إلى وطنه، وجب على الريان بصفته نائباً عن المجهز أن يأمر بتغطيس الجثمان في البحر مع مراعاة جميع الأعراف البحرية في هذا الميدان²⁹⁸. وفي جميع الأحوال يتعين على المجهز في حالة وفاة البحار، أن يدفع لعائلة هذا الأخير التي هي على عاتقه قانوناً أو واقعياً تعويض بعد الوفاة مساوياً مبلغ شهر من راتب العمل لكل سنة قضاها في خدمة المجهز. وهذا بغض النظر عن منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد 47 إلى 51 من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

ثانياً : العجز الكامل عن العمل

يعتبر عجز الملاح بصفة كلية عن العمل لسبب من الأسباب الصحية أو المهنية، من الأسباب الجدية والحقيقية التي تمنح المجهز حق المبادرة بإنهاء عقد العمل البحري، مع الإلتزام بتحمل كافة الإلتزامات التي تقررها القوانين والنظم المهنية المعمول بها. وهو سبب هام في كافة عقود العمل وبالأخص عقد العمل البحري ، لأنه إذا كان الأجر هو الإلتزام الرئيسي على المجهز فإن العمل بلا شك هو الإلتزام الرئيسي والمقابل الذي على الملاح القيام به، فإذا عجز الملاح على تنفيذ الإلتزام المقابل فإن عقد العمل البحري يفقد ما يبرره وبالتالي ينتفي الغرض منه.

وكما سبق وأن أوضحنا عند دراسة الشروط الواجب توافرها في الملاح الذي يرغب في ممارسة مهنة بحار أن يكون يتمتع بلياقة بدنية خاصة التي تسمح له بالعمل على متن السفينة، وخاصة فيما يتعلق بحدة البصر وقوة السمع، وأنها شرط أيضاً للإستمرار في العمل.

²⁹⁸ المادة 431 من القانون البحري الجزائري.

وإذا كانت بعض حالات العجز الكامل عن العمل يمكن إثباتها بمختلف وسائل الإثبات القانونية والعملية، كشهادة الطبيب المختص بعجز الملاح وعدم لياقته البدنية على أداء العمل الموكل إليه بسبب حادث عمل أو مرض مهني، أو عجز خارج عن هذين السببين، كإصابة الملاح بنقص البصر، أو كإصابته بحالات الدوران وخاصة إذا كان يعمل في أماكن عالية في السفينة. فإن هناك من الحالات الأخرى ما يصعب إثباتها بصفة دقيقة ومحددة، مثل حالة إدعاء المجهز أو الريان الذي ينوب عنه بعدم الكفاءة المهنية للملاح، أي عجزه عن أداء عمله على الوجه الذي يريده أو يحدده المجهز بسبب نقص الكفاءة المهنية أو المهارة أو الخبرة. هذه الأسباب والإدعاءات والمبررات والتي كثيراً ما يلجأ إليها أصحاب العمل عموماً ليبرروا رغبتهم وقراراتهم في إنهاء عقود العمال أو البحارة الذين يريدون التخلص منهم بدون أسباب موضوعية وحقيقية، حتى لا تكتسي أعمالهم هذه طابع الفصل التعسفي الذي يلزمهم بتحمل مسؤوليات التعويض. هذه الحالات التي كثيراً ما يواجه فيها القضاء عدة صعوبات لإثبات صحة هذه الإدعاءات، ذلك أن صاحب العمل أو الخبير هما الوحيدان اللذان بإمكانهما قياس درجات الكفاءة والتأهيل للملاح في ممارسة مهامه على ظهر السفينة. وبالتالي يصعب على الملاح من ناحية والقاضي من ناحية أخرى تقدير مدى صحة حجة صاحب العمل المجهز، هذه الأسباب والتي كثيراً ما تكون غطاء وحجة للعديد من حالات التسريح الفردي والتي يصعب بل يستحيل أحياناً على العامل أو القاضي إثبات جديته وصحته على عكس الحالات و الأسباب السابقة²⁹⁹.

ومما لا شك فيه أن العجز الكلي أو العجز الجزئي الدائم هما أشد صور عدم اللياقة البدنية. ومن تمّ يحق للمجهز أو الريان إنهاء عقد عمل الملاح ليس فقط في حالة العجز الكلي أو الجزئي الدائم ولكن أيضاً في أية صورة من صور عدم اللياقة البدنية.

هذا مع الإشارة إلى أن المجهز أو الريان لا يلتزم بنقل البحار عند ثبوت عدم لياقته البدنية إلى وظيفة أخرى يكون قادراً صحياً على أداء واجباتها، ذلك أن العمل في السفينة هو عمل مقسم بين جميع أفراد الطاقم كل في مكانه وكل فرد من أفراد الطاقم ملزم بأداء العمل المنوط به على أحسن وجه. ومن تمّ لا يمكن إلزام المجهز أو الريان أن يغير الملاح من مكان إلى آخر على ظهر السفينة لعدم لياقته البدنية. غير أن المشرع لم يمنع المجهز و الريان من القيام بذلك وهذا طبعاً يكون بإتفاق طرفي العقد.

ويتولى تقرير اللياقة البدنية للملاح، طبيب كفىء ومؤهل من طرف الوزير المكلف بالبحرية التجارية. وإنهاء خدمة البحار لعدم اللياقة الصحية يعتبر تطبيقاً للقاعدة العامة في إنفاخ العقود الملزمة للجانبين لإستحالة تنفيذها إذ يصبح البحار عاجزاً عن أداء عمله. وبمجرد ثبوت عدم لياقة

²⁹⁹ أحمية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري - المرجع السابق - ص 347.

البحار صحياً لأداء العمل ، إنتهت خدمته بقوة القانون من تاريخ القرار الصادر بذلك من الجهة الطبية المختصة³⁰⁰.

هذا مع الإشارة إلى أنه إذا كان الملاح الذي أصيب بعجز دائم من أصحاب شهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية فإن هذه الشهادة تكون موضوع سحب نهائي من قبل الوزير المكلف بالبحرية التجارية وبذلك ينقضي عقد العمل البحري بقوة القانون.

ثالثاً : تقاعد الملاح

التقاعد هو حالة إنتهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات الإجتماعية التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابلة للإشتراكات التي دفعها طيلة حياته المهنية³⁰¹.

فالتقاعد هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للملاح، وهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، ونقصد بالتقاعد هنا التقاعد العادي والتقاعد المسبق، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لإنتهاء علاقة العمل البحري، وهذا بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب إنهاء علاقة العمل سواء كان من الملاح أو المجهز، مادام التقاعد حق معترف به قانوناً للملاح عندما تتوفر بعض الشروط القانونية والمهنية لذلك.

غير أن تحديد السن القانوني للتقاعد ببلوغ الملاح سن معينة، لا يعني إلزامه بترك منصب عمله بمجرد بلوغه ذلك السن. حتى أن كافة القوانين الإجتماعية المتعلقة بتحديد سن التقاعد وكيفيات الإستفادة منه، تنص فقط على السن الذي يصبح فيه للعامل - بما في ذلك الملاح- الحق في طلب الإحالة على التقاعد ولم يتضمن أي نص أو حكم يفرض أو يجبر العامل على مغادرة عمله بمجرد بلوغه السن التي تخوله الحق في الإحالة على التقاعد. وهو ما أدى بالفقه الفرنسي وحتى القضاء الفرنسي إلى الإختلاف حول تفسير وتكييف هذه النصوص القانونية، حيث ذهب فريق منهم مدعين ببعض الأحكام القضائية إلى إعتبار إحالة العامل على التقاعد وفق هذه القوانين هو نوع من الفصل التعسفي، رغم أنه مبني على سبب جدي وحقيقي ألا وهو بلوغ العامل سن التقاعد. في حين ذهب فريق آخر أن الإحالة على التقاعد هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي لا يعتبر إنهاء عقد العمل بسبب الإحالة على التقاعد عمل تعسفي³⁰².

³⁰⁰ مدحت حافظ إبراهيم - المرجع السابق - ص 134

³⁰¹ عبد السلام ذيب - المرجع السابق - ص 415

³⁰² أحمية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري - المرجع السابق - ص 349

إلا أنه هناك من يرى بأنه عند توافر الشروط القانونية في العامل فإنه يحق للمستخدم إحالته على التقاعد دون إستشارته أو أخذ موافقته الصريحة و لا يعد إنهاء علاقة العمل بهذه الحالة تسريحاً تعسفياً³⁰³.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فقد جاءت أحكام القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد عامة ولم ينطرق من خلالها المشرع إلى الجانب العملي إذ نستنتج من خلال أحكام هذا القانون ان المشرع الجزائري قد أخذ بالرأي الأول، حيث منع على صاحب العمل أن يحيل عاملاً على التقاعد حتى ولو بلغ سن التقاعد إذا لم يكن قد إستوفى شرط العمل لمدة لا تقل عن 15 سنة، وهو ما تقضي به المادة 10 فقرة 02 التي تنص على أنه: " لا يجوز لصاحب العمل أن يقرر وحده إحالة عامل على التقاعد ما لم يبلغ العامل السن التي تخول له الحق في معاش التقاعد مزيد بخمس (05) سنوات إذا كان قد عمل مدة تقل عن خمس عشر (15) سنة." وهو ما يعني بصورة واضحة بان بلوغ سن التقاعد وفقاً للقانون الجزائري إذا لم يكن الملاح قد عمل المدة القانونية للتقاعد لا يعد سبباً جدياً وحقيقياً ولا قانونياً لإنهاء علاقة العمل من قبل المجهز.

وما يمكن الإشارة إليه إلى ان الرأي الغالب لدى الفقه والقضاء، هو أن بلوغ العامل -بما في ذلك الملاح- سن التقاعد، لا يترتب عنه بالضرورة إنهاء علاقة العمل، وإلا أجبر صاحب العمل على منح العامل كافة حقوقه المترتبة على إنهاء علاقة العمل دون خطأ من العامل وهو الرأي الذي أخذت به محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في 02 أفريل 1968³⁰⁴.

الفرع الثالث

إنهاء المدة أو الرحلة

إن التمييز بين علاقة العمل المحددة المدة، وغير محددة المدة لم يكن محل إهتمام الفقه، إلا فيما يتعلق بحالات وأسباب إنهاء كل منهما. حيث أن هذه العلاقة تنتهي بصفة قانونية عادية إما بإنهاء المدة المتفق عليها أو بإنجاز العمل المتفق عليه دون أن يترتب على ذلك أي إلتزام على عاتق أحد الطرفين³⁰⁵. ذلك أن تحديد مدة علاقة العمل يعتبر إستثناء من الأصل الذي هو عدم تحديد المدة، إذا

³⁰³ مصطفى قويدري - عقد العمل بين النظرية و الممارسة - المرجع السابق - ص 242.

³⁰⁴ كامر لينك ، قانون العمل، الطبعة الثانية ، دالوز، ص. 26 مشار إليه من طرف أحمية سليمان المرجع ، السابق

، ص. 344

³⁰⁵ J. SAVATIER - Droit Du Travail- Edition Thémise-Mars 1991 page 419.

ما برره ذلك إحدى الأسباب المقررة في القانون والنظم المعمول بها، على أن تحدد هذه المدة أو الرحلة المتفق عليها منذ البداية بصفة صريحة وواضحة في عقد العمل³⁰⁶.

وعليه فإن هذه العلاقة تنتهي بصفة قانونية عادية إما بإنهاء المدة المقررة أو بإنهاء الرحلة المتفق عليها في العقد ، دون أن يترتب عن ذلك أي إلزام على عاتق أحد الطرفين، إلا فيما يخص ضرورة إعلام أحدهما الآخر-خاصة المجهز صاحب العمل- بنيته في عدم تجديد العقد. لأن إنتهاء المدة أو الرحلة لا يترتب عليه بالضرورة وجوب إنتهاء هذه العلاقة، إذ يمكن أن تجدد بمبادرة من أحد الطرفين أو بعدم مبادرة كل منهما بإنهائها، أي أن هذه العلاقة يمكن تجديدها ضمناً من خلال إستمرار كل طرف في القيام بالتزاماته العادية. وفي هذه الحالة تتحول هذه العلاقة إلى علاقة غير محددة المدة³⁰⁷. ومن تمّ فإن القاعدة العامة في العقد المحدد المدة سواء كان مبرماً لمدة معينة أو لإنجاز عمل معين أو للقيام برحلة أو رحلات معينة ينتهي من تلقاء نفسه بإنقضاء المدة أو الرحلة المتفق عليها، ولا يجوز إنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل إنقضاء مدته بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه تطبيقاً للقاعدة المقررة في المادة 106 من القانون المدني التي تنص على أن "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا بإتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون".

ويتطبيق هذه القاعدة العامة على عقد العمل البحري نجد أنه ينقضي بإنهاء مدته أو بإنتهاء الرحلة أو الرحلات المتفق عليها. وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن عقد العمل البحري المبرم على أساس رحلة أو رحلات معينة لا يسري بطبيعته إلا لفترة الرحلة البحرية، فينتهي حتماً بإنتهائها مالم يستبق -يشغل- مجهز السفينة العامل لفترة أخرى أو يتعلق الأمر بوقائع حدثت أثناء الرحلة، فإذا كان ذلك وكان الثابت في الدعوى أن عقود عمل الطاعن قد أبرمت على أساس رحلات معينة بينها فاصل زمني وهي تجري في موسم الحج من كل عام، ولم يثبت أن المجهز قد شغله في العمل بعد أي منها، و جرى قضاء الحكم المطعون فيه على أنه يوجد فاصل زمني بين كل عقد وآخر الأمر الذي لا يسمح بإعتبارها مكملّة لبعضها أو بإعتبار العقود التالية بمثابة تجديد للعقد في حكم المادة 81 من قانون العمل - المصري- فإنه لا يكون قد أخطأ في فهم الواقع أو خالف القانون³⁰⁸.

و لما كان العقد المحدد المدة يتوقع أن تنتهي مدته أثناء إحدى الرحلات البحرية وتقادياً لأية منازعات في هذا الخصوص فإن المشرع الجزائري وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المشار إليه سابقاً أقرّ القاعدة التي إستقر عليها العرف الدولي بنصّه في المادة 10 منه على أنه: "يمكن أن تعد علاقة العمل لمدة محددة في شكل عقد رحلة أو مدة الخروج في البحر.

³⁰⁶ أممية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - المرجع السابق - ص 349

³⁰⁷ قرار المحكمة العليا، بتاريخ 19 جانفي 1987 المجلة القضائية عدد 02 لسنة 1989.

³⁰⁸ مدحت حافظ إبراهيم - المرجع السابق - ص 124.

تبدأ الرحلة موضوع العقد المبرم بين مجهز السفينة والمستخدم الملاح للقيام برحلة، من ميناء جزائري أو أجنبي حسب الحالة، وتنتهي في جميع الحالات وجوباً في ميناء جزائري، إلا إذا كان هناك إستثناء صريح من الإدارة البحرية المختصة وفي حالات القوة القاهرة.

فحسب هذه المادة فإن العقد المحدد المدة فإذا ما إنقضت مدته قبل إنتهاء الرحلة البحرية، فإن مدة العقد تمدد إلى غاية إنتهاء الرحلة وعودة السفينة إلى الميناء الجزائري. ذلك أن إمتداد العقد إلى غاية رجوع السفينة إلى الميناء الجزائري أمر تقتضيه بالبداهة سلامة السفينة، فإنتهاء وظائف البحار بإنقضاء مدة العقد أثناء الرحلة قد يترتب عليه ضرر للسفينة أو للبضائع المشحونة أو المسافرين، إذ يتعذر على الريان أن يوظف بحارة آخرين أثناء الرحلة بدلاً من الذين إنتهت مدة عقدهم، لهذا أورد المشرع هذه المادة التي تقرر إمتداد العقد لحين رسو السفينة في أول ميناء جزائري.

وفي حالة ما إذا حدث الإنهاء قبل إنتهاء المدة المتفق عليها في العقد أو الرحلات المبرم بشأنها عقد العمل البحري، فإنه يفرض على صاحب المبادرة بالإنهاء الإلتزام ببعض الإجراءات التي أقرتها القوانين والنظم المعمول بها حماية لحقوق ومصالح الطرف الآخر. كما في حالة التسريح بدون خطأ من العامل - الملاح - إلى جانب إلتزام صاحب العمل - المجهز - بمنح العامل في هذه الحالة تعويض عن التسريح التعسفي.

أما في حالة إرتكاب العامل - الملاح - لخطأ جسيم والذي كان يتم تحديده في الإتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي وتم تحديده فيما بعد من قبل المشرع ، وتم التسريح وفقاً للإجراءات القانونية أو التنظيمية، فإن المجهز صاحب العمل ليس ملزم بدفع تعويض عن التسريح، كما سبق و أن تم تبيانه سابقاً .

المطلب الثاني

الأسباب الخاصة لإنتهائه

عقد العمل البحري و نظراً للطبيعة الخاصة التي يتميز بها فإنه ينفرد بأسباب خاصة في إنتهائه لا نجدها في باقي العقود بوجه عام ، منها ما هو متعلق بعوارض قد تصيب الملاح تمنعه من مواصلة عمله على متن السفينة و هذا عند فقدانه لصفته كملاح ، و أسباب تتعلق بالسفينة نفسها و هذا في حالة بيعها جبرياً أو عند هلاكها ، و هذا ما سوف نتعرض له من خلال دراستنا لهذه الأسباب الخاصة بنهاية عقد العمل البحري .

الفرع الأول فقدان صفة الملاح

لقد سبق وأن أشرنا في مقدمة هذا الفصل بأنه قد تنتهي علاقة العمل البحري في حالة فقدان البحار لصفته كملاح ، و هذا كما هو منصوص عليها في أحكام المادة 471 من القانون البحري. وبالإضافة إلى التسريح التأديبي الذي يمكن أن يتعرض له الملاح في حالة ارتكابه لخطأ جسيم ، فإن هذا الأخير وفي حالة ارتكابه لخطأ تأديبي ودون الإخلال بأي متابعة جزائية يمكن مباشرتها ضده، يمكن أن تسلط عليه عقوبة تأديبية تكون سبباً في فقدانه لصفة الملاح وذلك بشطبه من سجل رجال البحر والذي يترتب عنه بالضرورة إنقضاء عقد العمل البحري الذي يربطه مع المجهز³⁰⁹.

ويتم إصدار قرار الشطب من قبل الوزير المكلف بالبحرية التجارية. والمشرع الجزائري وفي نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 2000-338 المؤرخ في 26 أكتوبر سنة 2000 الذي يحدد حالات السحب المؤقت أو النهائي لشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية والشطب من سجل رجال البحر وشروطهما³¹⁰، فإنه بموجب هذا المرسوم حدد الحالات التي يمكن من خلالها الوزير المكلف بالبحرية التجارية إصدار قرار الشطب من سجل رجال البحر، والذي يترتب عنه فقدان صفة الملاح. وهذه الحالات أوردها المشرع الجزائري على سبيل الحصر. ومن أهم هذه الحالات والتي يمكن إدراجها ضمن سياق الأسباب القانونية العارضة في إنتهاء عقد العمل البحري مايلي:

أولاً : حالة السحب النهائي لشهادة الكفاءة

قبل الحديث عن حالة السحب النهائي لشهادة الكفاءة يجدر بنا أن نتطرق أولاً للحديث عن حالة السحب المؤقت لشهادة الملاحة، ثم بعد ذلك نحاول التحدث عن حالة السحب النهائي لهذه الشهادة.

1/ السحب المؤقت لشهادة الملاحة :

يمكن أن تكون شهادة كفاءة الملاحة المسلمة في إطار التنظيم المعمول به موضوع سحب مؤقت من قبل الوزير المكلف بالبحرية التجارية بناءً على تقرير مفصل عن مجهز السفينة يسلمه إلى الإدارة البحرية المحلية وهذا في مواجهة إما الريان لمدة شهرين إلى ستة أشهر بسبب ارتكاب هذا الأخير أحد المخالفات المنصوص عليها في المادة 470 من القانون البحري³¹¹. أو كان محل العقوبة المنصوص

³⁰⁹ المادة 471 فقرة ط من القانون البحري الجزائري.

³¹⁰ منشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 31 أكتوبر سنة 2000. العدد 64.

³¹¹ تنص المادة 470 من القانون البحري على مايلي: "يعد مرتكباً لمخالفة النظام، كل ريان يكون قد خالف أحكام هذا

الأمر والنصوص التطبيقية وخاصة فيما يتعلق بـ:

أ - قيد البحارة و إلزامية وجود دفتر الطاقم على متن السفينة.

ب- إكتمال طاقم السفينة عند الضرورة.

عليها في المادة 477 من القانون البحري في حالة إرتكابه مخالفة السكر على متن السفينة وهذا دون الإخلال بالنظام العام وخارج الخدمة، أو حالة عدم مراعاة لقواعد التعاون والمساعدة المتبادلة وقواعد الحياة المشتركة.

كما يمكن أن تكون شهادة الكفاءة موضوع سحب مؤقت وبنفس الكيفية إتجاه أصحاب شهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية الآخرين لمدة شهر واحد إلى ستة أشهر عندما يرتكب هؤلاء إحدى المخالفات المحددة في احكام المادة 469 من القانون البحري كعصيانهم لكل أمر يتعلق بالخدمة وصادر عن موظف أعلى درجة، أو في حالة تغييبهم عن السفينة بدون رخصة أو في حالة إتلافهم المتعمد للمعدّات والأدوات والأشياء المفيدة للملاحة وتحميل وتفريغ البضائع أو سلامة السفينة، إلى غير ذلك من الحالات الواردة في المادة المذكورة أعلاه.

وكذلك يمكن أن تكون شهادة الكفاءة موضوع سحب إتجاه الأشخاص المذكورين أعلاه في حالة ما إذا كانوا محل عقوبة في الحالات المذكورة في المادة 477 من القانون البحري.

2/ السحب النهائي لشهادة الملاحة:

يمكن أن تكون شهادة كفاءة الملاحة المسلمة في إطار التنظيم المعمول به موضوع سحب نهائي من قبل الوزير المكلف بالبحرية التجارية وهذا بناءً على تقرير مفصل يتم إعداده من قبل مجهز السفينة يسلم إلى الإدارة البحرية المحلية وذلك في الحالات التالية:

أ/ في حالة العود إلى إرتكاب إحدى المخالفات التي أدت إلى السحب المؤقت لشهادة الكفاءة.

ب/ في حالة الحكم على الزّيان أو أي عضو في الطاقم متحصل على شهادة الكفاءة بعقوبة ناجمة عن جنحة أو جنائية.

ج/ في حالة فقدان حامل شهادة الكفاءة الجنسية الجزائرية.

د/ في حالة العجز الدائم الذي يعينه الطبيب المؤهل من الإدارة البحرية المختصة.

وفي حالة السحب المؤقت أو النهائي لشهادة الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية فإنه يتم تبليغ هذا القرار إلى الإدارة البحرية المحلية و الملاح المعني وذلك برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام، كما يتم إرسال نسخة من هذا القرار إلى مجهز السفينة.

ج- الإعتناء بالأشياء التي تركها على متن السفينة أحد أفراد الطاقم المتوفى أو المفقود أو الذي نقل إلى البر بسبب مرض.

د- نزول أفراد الطاقم إلى البر.

هـ- التسجيلات في يومية السفينة .

و- حماية القصر وأمن العمل على متن السفينة.

ز- تنظيم العمل والتموين والمنامة والحماية الصحية على متن السفينة.

ح- مراعاة القواعد المنصوص عليها في الأنظمة البحرية " .

ومن تم الشيء الذي يجب التأكيد عليه هو أن سحب شهادة كفاءة الملاحة لا تكون سبباً في الشطب من سجل رجال البحر والذي يؤدي إلى فقدان صفة الملاح والذي يترتب عنه بالضرورة إنقضاء عقد العمل البحري إلا بتوافر شرطين أساسيين:

أ- أن يكون سحب شهادة كفاءة الملاحة البحرية هو سحب نهائي وليس مؤقت.

ب- أن يتضمن قرار السحب منع الملاح من ممارسة أي وظيفة أخرى على متن السفينة.

ثانياً: حالات أخرى للشطب من سجل رجال البحر

بالإضافة إلى حالة السحب النهائي لشهادة الكفاءة عندما يرد في هذا السحب المنع من ممارسة أي وظيفة أخرى على متن السفينة، هناك حالات أخرى أوردها المشرع الجزائري في المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 2000-338 المذكور أعلاه وهذه الحالات هي:

1/ إذا تقدم الملاح بطلب الشطب من سجل رجال البحر.

2/ في حالة فقدان الملاح للجنسية الجزائرية لأحد الأسباب المنصوص عليها في قانون الجنسية.

3/ في حالة الحكم على الملاح بعقوبة سالبة للحرية بسبب إرتكابه لجنحة أو جناية في إطار التشريع المعمول به.

4/ في حالة وفاة الملاح أو إصابته بعجز دائم والتي سبق وأن أدرجتها ضمن سياق الأسباب القانونية العادية في إنقضاء عقد العمل البحري.

فهذه الأسباب التي ذكرناها تؤدي إلى شطب الملاح من سجل رجال البحر والتي تجعله يفقد صفة الملاح وبالتالي تؤدي إلى إنقضاء عقد العمل البحري.

الفرع الثاني

إنهاء العقد بالبيع الجبري للسفينة

نص المشرع الجزائري في المادة 88 من القانون البحري على أنه في حالة في حالة البيع الجبري للسفينة تطبق أحكام المادة 68 من القانون البحري³¹²، بشكل مماثل لوقف الإمتيازات البحرية و كذلك وقف الأعباء الأخرى من أي نوع كان و المرتبة على السفينة . و طبقاً لهذا النص ، و لو أنه لم يكن صريحاً في هذه المسألة و لكن يستشف من خلال عبارة - وقف الأعباء الأخرى من أي نوع

³¹² تنص المادة 68 من القانون البحري : في حالة البيع الجبري للسفينة ، توقف جميع الرهون البحرية التي تنقل السفينة ما عدا الرهون التي أخذها المشتري على عاتقه بالإتفاق مع الدائن المرتهن شريطة أن يكون البيع قد تم حسب الأحكام التي يخضع لها ذلك البيع . تحدد بموجب مرسوم كفيات البيع الإجباري للسفينة و كذلك التبليغ المسبق لكل المستفيدين من الرهون و الإمتيازات البحرية و أمين دفتر تسجيل السفن .

كانت - أنه يدخل ضمن أعباء السفينة عقود عمل العاملين عليها، و يترتب على ذلك أنه في حالة بيع السفينة المحجوز عليها تنفيذياً إنقضاء عقود عمل الریان و البحارة الذين يعملون على ظهر السفينة محل البيع الجبري ، ليكون للمالك الجديد حرية إختيار العاملين الذين يرتاح إليهم ، و لولا إتاحة هذه الحرية للمشتري لقل الإقبال على المزايدة و هبط ثمن السفينة تبعاً لذلك . و هذا بإستثناء البحارة الذين يرغب المالك الجديد في بقائهم للعمل معه على متن السفينة .

إلا أنه لم يرد نص خاص في حالة بيع السفينة الإختياري أو غيره من التصرفات الناقلة للملكية كالميراث أو الهبة ، و لهذا و عملاً بالقواعد العامة المقررة في قانون العمل و لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل فلقد نصت المادة 74 منه على أنه : إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال. لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال و حسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون و عن طريق المفاوضة الجماعية.

فباستثناء حالة البيع الجبري للسفينة فإنه إعمالاً بنص المادة المذكورة أعلاه فإن إنتقال ملكية السفينة ببيعها إختيارياً أو تقديمها كحصة في شركة ، فإنه لا يترتب على إنتقال ملكية السفينة إنهاء عقود العمال المبرمة مع المالك السابق بل تظل هذه العقود قائمة مع المالك الجديد بصفاتها و شروطها . و تنتقل الحقوق و الإلتزامات الناشئة عن عقد العمل البحري إلى من تنتقل إليه ملكية السفينة دون أن يشترط لذلك علم المالك الجديد بها .

و إستمرار عقود العمل مع صاحب العمل الجديد يتحقق بقوة القانون فلا يتوقف على طلب يقدمه البحار و يترتب على إستمرار عقود العمل مع المال الجديد للسفينة مسؤولية صاحب العمل الجديد عن تنفيذ كافة الإلتزامات المترتبة عليها و أن يتم إعتبار عقود العمل متصلة منذ وقت إستخدام العامل - البحار- لدي صاحب العمل الأصلي مع ما يترتب عن ذلك من نتائج بالنسبة للإجازة السنوية المستحقة و غيرها من الحقوق الأخرى .

الفرع الثالث

إنتهاء العقد بهلاك السفينة

فطبقاً للقواعد العامة في العقود الملزمة للجانبين إذا إنقضى إلتزام بسبب إستحالة تنفيذه إنقضت معه الإلتزامات المقابلة له و يفسخ العقد من تلقاء نفسه .

فإذا أبرم عقد العمل البحري لرحلة أو لرحلات معينة فإن الطرفين يلتزمان بتنفيذ إلتزاماتهما لحين إستكمال الرحلة أو الرحلات المتفق عليها فإذا ألغى أي طرف العقد بإرادته المنفردة بالفصل أو

الإستقالة بدون سبب مشروع كان مسؤولاً عن تعويض الطرف الآخر عن الأضرار الناجمة عن هذا الإلغاء التعسفي أو الغير المشروع . أما في حالة ما إذا غرقت السفينة أو فقدت أو أصبحت غير صالحة للملاحة فإنه في هذه الحالة يجوز للمجهز إنهاء العقود التي أبرمها مع البحارة و هذا دون أي إشعار مسبق و دون أي تعويض . و هلاك السفينة سواء أكان مادياً أو حكماً سواء بالغرق أو المصادرة أو الفقد أو عدم الصلاحية للملاحة ، فإن ذلك يجعل تنفيذ عقد العمل البحري مستحيلاً مما يستلزم طبقاً للقواعد العامة إنفساخ العقد .

إلا أن بعض التشريعات البحرية الدولية إستقرت على أن غرق أو مصادرة أو فقد أو عدم صلاحية السفينة للملاحة لا يترتب عليه بالضرورة إنقضاء عقد العمل البحري الغير محدد المدة بمجرد حصول أي واقعة من الوقائع المشار إليها أعلاه . و لكنه يجوز للمجهز الإستمرار في عقد العمل البحري أو إنهائه . فالأمر مرجعه إلى تقدير رب العمل و ظروفه الخاصة . و الحكمة من ذلك هي التخفيف عن عاتق المجهز في أحوال يتعرض فيها إلى الخسارة لأسباب خاجة عن إرادته ، لهذا فإنه يجب أن يترك له سلطة تقدير ظروفه ، فقد تكون لدى المجهز سفن أخرى يحتاج فيها للبحارة الذين كانوا يعملون على السفينة التي غرقت . كما أن عدم صلاحية السفينة للملاحة قد لا تستمر فترة طويلة . و بدلاً من إبرام عقود عمل جديدة ، فقد يرى رب العمل الإحتفاظ بالبحارة³¹³.

المبحث الثاني

منازعات عقد العمل البحري

عقد العمل البحري ، شأنه شأن أي عقد ، تنشأ بمناسبة تنفيذه منازعات عدة ، في مقدمتها التعرف على القانون الواجب التطبيق على العقد ، الأمر الذي يثير مسألة تنازع القوانين . ففي حالة نشوب نزاع بين الطرفين يثور التساؤل بخصوص عقد العمل البحري عن القانون الواجب التطبيق ، هل هو قانون محل إبرام العقد ، أو قانون القاضي الذي يعرض عليه النزاع أو قانون جنسية السفينة -قانون علم السفينة-.

و قد إتجه البعض إلى القول بتطبيق قانون محل إبرام العقد على عقد العمل البحري على أساس أنه يكون غالباً هو الموطن المشترك للمتعاقدين في ذات الوقت و من السهل لأطرافه العلم بأحكامه ، و أن مزية قانون محل إبرام العقد تكمن في بساطته و وضوحه فمحل إبرام العقد لا يقبل

³¹³ مدحت حافظ إبراهيم - المرجع السابق - ص 131، 132

الشك حيث لا يكون هناك غير محل واحد ، كذلك و قد أبرم المتعاقدان العقد وفق القانون الساري في محل التعاقد فقد إرتضيا ضمناً إخضاع العقد لمحل إرامه.

إلا أنه يؤخذ على هذا الرأي أنه في بعض الأحوال قد لا تكون ثمة أية صلة حقيقية بالعقد أو أطرافه و بين محل إبرام العقد ، بمعنى أن ذلك المحل قد يكون عرضياً ، و يبدو ذلك في حالة إبرام عقد عمل بين بحار و ربان السفينة أو وكيل المجهز في دولة أجنبية ، كذلك فإنه قد تبرم عدة عقود عمل في عدد من الدول المختلفة بين بحارة من جنسيات مختلفة و وكلاء مجهز السفينة أو فروع الشركة المالكة للسفينة ، و يعني إخضاع كل عقد لمحل إبرامه صعوبة في تحقيق وحدة القانون المطبق على مجتمع بحارة السفينة الواحدة بالإضافة إلى الصعوبة التي قد تنشأ في بعض الأحيان بخصوص تحديد محل إبرام العقد و ذلك في حالة التعاقد عن طريق المراسلة الإلكترونية حيث تختلف الدول الوطنية فيما تأخذ به من نظريات تتعلق بمكان و زمان التعاقد : مذهب إعلان القبول أو التعبير عنه، و مذهب إصدار القبول ، و مذهب وصول أو تسلّم القبول ، و مذهب العلم بالقبول.

و إتجه البعض الآخر إلى وجوب الإعتداد بقانون محل تنفيذ العقد تأسيساً على أن الرابطة القانونية تتركز في المكان الذي تنتج آثارها أو معظم آثارها فيه ، و أن عقد العمل البحري إنما ينتج آثاره على ظهر السفينة بإعتبارها محل تنفيذ العقد ، و من ثم فإن القانون الذي يحكم عقد العمل البحري هو قانون علم السفينة أي قانون الدولة التي تتبع لها السفينة.

و قانون علم السفينة يجد سنده في أنه مؤسس على الصلة الجوهرية أو الأساسية بين العقد و القانون الخاضع له بدلاً من إخضاعه لقانون آخر لا يجد سنده سوى من الظروف العارضة التي قد تشكل إفتراضاً يبرر تطبيقه ، مثل ظرف رفع النزاع أمام محكمة دولة ما ، أو إبرام العقد في ميناء أجنبي ، كما أن قانون محل التنفيذ و هو السفينة لا يقبل الشك ، كذلك في حالة إبرام عقد العمل مع عدد من البحارة يتبعون دولاً مختلفة فهنا يجب تطبيق قانون واحد على هذا العقد رغم تعدد أطرافه أطرافه بدلاً من الإعتداد مثلاً على قانون جنسية كل بحار على حدة أو قانون محل إبرام العقد³¹⁴.

عقد العمل البحري ، شأنه شأن أي عقد ، تنشأ بمناسبة تنفيذه منازعات عدة ، في مقدمتها التعرف على القانون الواجب التطبيق على العقد ، الأمر الذي يثير مسألة تنازع القوانين . ففي حالة نشوب نزاع بين الطرفين يثور التساؤل بخصوص عقد العمل البحري عن القانون الواجب التطبيق ، هل هو قانون محل إبرام العقد ، أو قانون القاضي الذي يعرض عليه النزاع أو قانون جنسية السفينة -قانون علم السفينة-.

و خضوع عقد العمل البحري لقانون علم السفينة هو ما تأخذ به معظم التشريعات الحديثة ، و قد ذهب البعض في تبرير ذلك إلى تفسير إرادة المتعاقدين و إعتبار أن إرادتهما قد إتجهت إلى

³¹⁴ كمال حمدي - عقد العمل البحري - المرجع السابق - ص 150.

تفضيل قانون العلم ، و يعزز هذا الرأي أن عقد العمل البحري يترتب عليه دخول عضو جديد في جماعة البحارة ، و لما كانت جماعة البحارة تخضع للأحكام المقررة في قانون العلم فقد وجب أن يخضع عقد العمل البحري الذي يساهم في تكوين هذه الجماعة لذات القانون الذي يطبق عليها³¹⁵.

و في هذا الصدد نشير إلى أننا نفضل الأخذ بالرأي الأخير الذي نراه هو الأصح ، نظراً لما يترتب من إستقرار للعلاقة حول القانون الذي يحكمها ، لأن المنطق يستلزم أن يحكم العلاقة بين البحار و المجهز قانون العلم ، و هذا دون الأخذ بعين الإعتبار لمكان تواجد السفينة ، هذا بالإضافة إلى أن الأخذ بهذا الرأي يعزز مبدأ سيادة كل دولة على السفن التي ترفع علمها.

و ما يميز عقد العمل البحري عن باقي عقود العمل أنه يعتبر عملاً تجارياً، و هذا بنص المشرع الجزائري في المادة 02 فقرة 19 من القانون التجاري بقوله: "يعد عملاً تجارياً بحسب موضوعه كل الإتفاقيات والإتفاقات المتعلقة بأجور الطاقم و إبحارهم." وهو نفس الموقف الذي إتخذه المشرع المصري عند إعتباره بحسب القانون عملاً تجارياً كل إتفاق أو مشاركة على ماهيات الملاحين و أجرهم وإستخدام البحريين في السفن التجارية. وعلى هذا الأساس يذهب جانب من الفقه إلى أن عقد العمل البحري يكون تجارياً بالنسبة لمالك السفينة والبحار على حد سواء، شرط أن تكون السفينة معدة للإستغلال التجاري، فإذا كانت من سفن النزهة إعتبر عقد العمل المبرم بين المجهز والبحار عقد عمل ذو طابع مدني، وذلك إستناداً إلى عمومية النص.

إلا أنه هناك من يرى أنه وإستناداً لنظرية الأعمال المختلطة فإن عقد العمل البحري لا يعد تجارياً إلا بالنسبة للمجهز بشرط أن تكون السفينة تجارية، أما بالنسبة للبحار فإن العقد يكون دائماً مدنياً بالنسبة له وفقاً للقواعد العامة، لأن البحار إنما يستثمر نشاطه وجهوده البدنية والذهنية. أما إذا كانت السفينة مخصصة للنزهة كان العقد مدنياً بالنسبة لطرفيه³¹⁶.

والإشكال الذي أثير من قبل الفقهاء على إعتبار أن عقد العمل تجارياً أو مدنياً لأنه حسب رأيهم يترتب من النتائج ما يترتب على التفرقة بين الأعمال التجارية والمدنية من حيث الإختصاص ومن حيث قواعد الإثبات، فمن حيث الإختصاص فإذا كان العمل مدنياً بالنسبة للمدعى عليه - سواء كان المجهز أو البحار - وجب رفع الدعوى أمام المحكمة المدنية باعتبارها محكمة موطن المدعى عليه. أما إذا كان العمل تجارياً بالنسبة للمدعى عليه، فالمدعى له الخيار بين رفع الدعوى أمام المحكمة التجارية أو المحكمة المدنية. ومن حيث الإثبات تطبق قواعد الإثبات التجارية على من يعتبر العمل تجارياً بالنسبة إليه في حين تطبق قواعد الإثبات المدنية على من يعتبر العمل مدنياً بالنسبة إليه³¹⁷.

³¹⁵ علي يونس - العقود البحرية - بند 131 مشار إليه من طرف كمال حمدي نفس المرجع ص 151.

³¹⁶ مدحت حافظ إبراهيم - المرجع السابق - ص 113.

³¹⁷ كمال حمدي - عقد العمل البحري - المرجع السابق - ص 95.

إلا أنني ما يمكن أن أشير إليه في هذا الصدد إلى أن المشرع الجزائري لم يقع في هذا الإشكال، فمن حيث الإختصاص فحسب التنظيم القضائي الجزائري يوجد القضاء الإداري والقضاء العادي، هذا الأخير يختص بالفصل في جميع القضايا التي ليس لها طابع إداري. فسواء أكان الأمر يتعلق بقضية مدنية أو قضية تجارية، فإنه يتم قيدها أمام الجهة القضائية العادية، إلا أن المشرع الجزائري وحرصا منه على حسن سير العدالة ، قسّم القضاء العادي إلى عدة أقسام منها القسم التجاري والقسم المدني والقسم الإجتماعي، فإذا وقع نزاع حول علاقة عمل بين المجهز والبحار فإن هذا النزاع يتم طرحه أمام القاضي العادي الفاصل في المسائل الإجتماعية سواء أكان العقد مدنيا أو تجاريا. و هذا ما تأكد من خلال الأحكام و القرارات القضائية الصادرة عن المحاكم الجزائرية الفاصلة في النزاعات الخاصة بالعمل البحري و التي أكدت على إختصاصها للفصل في مثل هذه النزاعات

318

أما فيما يخص قواعد الإثبات، فإن أحكام القانون البحري وكذا الأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 05-102 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري هي التي تطبق على أي نزاع ينشب حول علاقة العمل التي تربط المجهز بالبحار ، سواء حول مضمون العقد نفسه، أو حول الإلتزام أو حق معين يخص أحد الطرفين التي تقوم عليها علاقة العمل البحري .

و لحل هذه المنازعات، وتنظيم عمليات حلها وتسويتها ، فقد وضع المشرع الآليات القانونية لذلك. من خلال إنشائه لهيئة مختصة، و كذا من خلال وضعه للإجراءات الواجبة للإتباع أمامها . و يتجلى ذلك من خلال الإطار الذي حدده المشرع لحل المنازعات القائمة بين العمال و المستخدم بما في ذلك العلاقة التي تربط البحار بالمجهز أو من يمثله. سواء كانت هذه المنازعات تكتسي طابعاً جماعياً أو فردياً .

ونظراً لما تمثله النزاعات الفردية والجماعية في العمل في الواقع العملي بسبب تعارض واصطدام مصالح الطرفين على أرض التطبيق الميداني للقواعد القانونية، فقد تضمنت قواعد تشريعات العمل في الجزائر على غرار القوانين المقارنة، مجموعة من القواعد والأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية نظراً لخصوصية وآثار كل منها ، و كذا بتنظيم كفاءات ممارسة حق الإضراب في الحالات التي تتأخر أو تفشل آليات التسوية السلمية للنزاعات الجماعية في العمل في التوصل إلى الحلول المطلوبة .

³¹⁸ أنظر الأحكام الصادرة عن محكمة أرزيو و القرار الصادر عن مجلس قضاء وهران في الملحق الخامس ص من

314 إلى 324.

إذ يترتب عن العلاقة التعاقدية لعلاقات العمل الفردية منها والجماعية إحتتمالات كبيرة لنشوب نزاعات وخلافات حول تطبيق القوانين والعقود و حتى الإتفاقات التي تحكمها، الأمر الذي دفع بالمشرع إلى تنظيم كيفية الوقاية من هذه النزاعات وتسويتها، و هذه الكيفية تختلف حسب اختلاف طبيعة النزاع فيما إذا كان فردياً أو كان جماعياً.

و عليه عند دراستي لهذا المبحث تطرقت لدراسة الأحكام العامة التي أوردها المشرع الجزائري المتعلقة بالوقاية من نزاعات العمل وطرق تسويتها الفردية منها و الجماعية و التي تنطبق أحكامها على النزاعات التي تحدث بالنسبة لعلاقة العمل البحري .

المطلب الأول

إجراءات الوقاية منها و طرق تسويتها.

ترتب علاقات العمل البحرية الفردية عدة إشكالات عملية أثناء سريانها وتنفيذها، ينتج عنها توتر العلاقات بين كل من البحارة و المجهزين أو من يمثلهم ، بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل البحرية ، وذلك لأسباب مختلفة ومتنوعة . الأمر الذي أدى بالتشريعات الحديثة للعمل البحري و كذا العمل البري بوجه عام . إلى الاهتمام بهذا النوع من الإشكالات والمنازعات، وتنظيم إجراءات حلها وتسويتها، عن طريق وضع آليات محددة، وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة في معالجتها وفق قواعد وأحكام قانونية خاصة بعضها متعلقة بتنظيم علاقات العمل البحرية ، بهدف حماية مصالح الأطراف المتعاقدة، من جهة، وإقامة نوع من الإستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل بوجه عام من جهة أخرى.

ويقصد بالمنازعة الفردية في العمل عموماً بما في ذلك العمل البحري حسب القانون المنظم للوقاية منها وإجراءات تسويتها³¹⁹، كل خلاف يقوم بين العامل أو البحار ، من جهة، وصاحب العمل أو المجهز أو ممثلها من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة عمل، لإخلال أحدهما بالالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو عدم إمتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضرراً للطرف الآخر . أو كما يصفها المشرع الجزائري، هي "...: كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير، ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة.

³¹⁹ القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الجريدة الرسمية عدد 6 المؤرخة في 07-02-1990.

وتختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة إلى أخرى، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وهو ما يميز أساس هذا النوع من المنازعات الفردية عن المنازعات الجماعية، التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو الاتفاق القائم، وتعويضه بقانون أو نظام أو إتفاق جديد، الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات العمالية والإجرائية الحديثة إلى وضع أنظمة وإجراءات تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات. ونظرا لطبيعة المنازعات الفردية العامة منها و الخاصة أي علاقة العمل البحري ، وما قد نشأ عنها من إخلال بإستقرار علاقات العمل الفردية، وما يترتب على ذلك من مساس بالحقوق والإلتزامات المقررة للطرفين، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، من خلال وضع إجراءات تسوية متميزة خاصة ، قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها ، سواء على المستوى الداخلي ، أي داخل المؤسسة أو على متن السفينة أو على المستوى الخارجي، أي إجراءات التسوية الخارجة عن المؤسسة، و عند فشل هذه التسوية ينتقل البحار إلى المرحلة الأخيرة المتمثلة في التسوية القضائية.

وقد سائر المشرع الجزائري، مختلف التشريعات المقارنة في هذا المسعى، إذ أولى عناية خاصة لهذا النوع من المنازعات، حيث يترجم ذلك الاهتمام، في كون ثاني نص قانوني وطني صدر في مجال قانون العمل سواء في مرحلة التسيير الإداري لعلاقات العمل، أو في مرحلة التسيير التعاقدية ، كان موضوعه إقامة نظام خاص بتسوية منازعات العمل الفردية، والمتمثل في قانون العدالة في العمل لسنة 1975 والقانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية المشار إليه أعلاه³²⁰ . الذي جاء ليحدد الطبيعة الخاصة لقضايا منازعات العمل، ويكمل قانون الإجراءات المدنية القديم بأحكام خاصة لهذا النوع من المنازعات، ويستكمل التنظيم القضائي العمالي بصفة نهائية بعد المحاولات الجزئية التي تمت من قبل³²¹ ، لتستمر فيما بعد عمليات تكييف القوانين الإجرائية وفق ما يتلاءم وطبيعة هذه المنازعات، وما تفرضه من أنظمة وإجراءات وهيكل خاصة.

وبالرجوع إلى أحكام القوانين المنظمة لكيفيات الوقاية من هذه النزاعات وتسويتها، نجد خصوصية أفراد هذه النزاعات الفردية في العمل ، عن غيرها من القضايا الأخرى، بكونها رغم خضوعها لاختصاص قضاء العمل، إلا أنها مع ذلك تستوجب على المدعي أي البحار ، قبل الوصول إلى المحكمة، أن يثبت مروره على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية .

³²⁰ الأمر 75-04 - المرجع السابق و القانون 90-04 - المرجع السابق.

³²¹ ونقصد بها المرسوم المؤرخ في 21 مارس 1972 المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، الجريدة الرسمية

عدد 25 لسنة 1972.

هذه الإجراءات التي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، وهو الشرط الذي تفرضه معظم قوانين العمل المتعلقة بطرق وكيفيات تسوية المنازعات الفردية . وذلك بهدف إعطاء نوع من المرونة لأطراف النزاع لتسهيل حل هذه المنازعات بسرعة من جهة، والتخفيف على المحاكم من كثرة القضايا التي لا يحتاج الكثير منها بلوغ مرحلة التسوية القضائية ، لبساطة أسبابها وسهولة حلها داخليا . مما يحافظ على العلاقة الودية بين البحار العامل و المجهز صاحب العمل، و التي كثيرا ما تكون ضرورية لإستمرار علاقة العمل ، إذ كثيرا ما تتلخص في سوء تفاهم أو خلاف في الرأي أو في التفسير، بين البحار و المجهز أو من يمثله حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو إتفاقية، يكفي الحوار بشأنها بشكل جدي للوصول إلى اتفاق حولها .

و على هذا الأساس سوف حاولت من خلال هذا المطلب التطرق أولاً لدراسة مرحلة التسوية الودية للنزاع الفردي في العمل البحري، ثم بعد ذلك تطرقت إلى مرحلة التسوية القضائية.

الفرع الأول التسوية الودية

هذا الأسلوب المعتمد لتسوية النزاعات الفردية في العمل من شأنه أنه ينمي تقاليد الإتصال والتشاور المباشر بين الأطراف ، لتفادي ما قد ينجر عن هذه العلاقات من مضاعفات تؤدي إلى الإضرار بمصالح الطرفين، وهو ما تتضمنه أغلب الإتفاقيات الجماعية في مجال معالجة الوقاية من هذه النزاعات في العمل³²². و التي أوجب ضرورة مرور النزاع بمرحلتين متتاليتين للتسوية الودية ، هما مرحلة التسوية الداخلية، ومرحلة المصالحة .

أولاً: التسوية الداخلية للنزاع

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل مهما كانت طبيعته بما في ذلك العمل على متن السفينة ، توصل طرفي النزاع أي كل من البحار والمجهز أو من يمثله إلى تسوية ودية إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما، دون تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسة . وذلك إما بسحب أو تعديل أو تراجع المجهز أو من يمثله عن التصرف أو القرار سبب النزاع، إستجابة لطلب البحار، وذلك إما في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسات البحرية ، أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب إجراءات اتفاقية. و مثال الحالة الأولى، كأن تنص الاتفاقية الجماعية مثلاً، على ضرورة تقديم العامل بما في ذلك البحار

³²² أحمية سليمان - الإتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - أطروحة دكتوراه دولة في القانون - جامعة الجزائر يوسف بن خدة كلية الحقوق بن عكنون ديسمبر 2008 - ص 176

لطلب مكتوب إلى المسؤول الهرمي المباشر له داخل المؤسسة أو على متن السفينة وفق التسلسل الهرمي المعمول به في المؤسسة المستخدمة -مؤسسة النقل البحري مثلاً- ، مع التزام هذا الأخير بالرد عليه خلال مدة معينة كأن تكون هذه المدة خمسة (5) أيام مثلاً³²³ وفي حالة عدم الرد، يمكن للبحار في هذه الحالة عرض النزاع على المسؤول المؤهل على متن السفينة ، الذي يستوجب عليه الرد في عشرة أيام (10) من تاريخ تبليغه طلب البحار³²⁴ وفي حالة عدم الرد، أو عدم رضى البحار برد المسؤول ، يمكنه في هذه الحالة عرض النزاع للهيئة المؤهلة للمؤسسة، التي يستوجب عليها الرد في اثني عشر يوماً (12) من تاريخ تبليغها بطلب البحار و في حالة عدم تسوية النزاع بعد مختلف مراحل التظلم الداخلية السابقة، يمكن للبحار عرض النزاع على مفتش العمل المختص إقليمياً، الذي بدوره يعرض النزاع على مكتب المصالحة . و هذا في الحالة التي تخول الاتفاقية الجماعية للعمل صلاحية وإمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية³²⁵.

أما في حالة غياب آليات اتفاقية داخلية، فوفق نص المادة 4 من قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، فإن الأمر يقتضي تطبيق أحكام هذه المادة التي تنص على أنه: "في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل بما في ذلك البحار أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار.

وفي حالة عدم الرد، أو عدم رضى البحار بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة. يلزم الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالرد كتابياً عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال خمسة عشر (15) يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار. و إذا كان أسلوب التظلم كثيراً ما يختصر الطريق في حل المنازعات الفردية، لاسيما تلك التي تكون أسبابها بسيطة، وآثارها محدودة فإنه كثيراً ما يفشل في ذلك أيضاً، خاصة إذا تمسك المجهز أو ممثله برأيه أو قراره، أو كان قبوله بالحل الودي مشروط ببعض الشروط التي لا يقبلها البحار.

³²³ المادة 340 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، المشار إليها سابقاً.

³²⁴ والمادة 341 من نفس الاتفاقية.

³²⁵ تنص المادة 3 من القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: "يمكن للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ". إلا أن هناك القليل من الاتفاقيات الجماعية التي تؤسس مثل هذه الإجراءات الاتفاقية الخاصة، إذ تحيل أغلبها إلى التنظيم القانوني المتعلق بنظام المصالحة.

وفي هذه الحالات لا يبقى أمام هذا الأخير سوى عرض النزاع على مفتش العمل الذي بدوره يحيله على لجنة المصالحة، أو أية هيئة يخولها القانون متابعة حل النزاع، على النحو الذي سنبينه فيما يلي .

ثانياً : التسوية الخارجية

وهي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق، و كسب الوقت، والمحافظة على العلاقة الودية بين البحارة و المجهزين أصحاب العمل.

ونظام التوفيق والمصالحة عرف مرحلتين ، حيث عهد في بادئ الأمر بهذه المهمة إلى مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية، كما أشرنا من قبل حيث نص في المادة 3 فقرة 4 من الأمر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، لسنة 1975 السالف الذكر، بأن " تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي:" القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع 2 من المادة الأولى من الأمر 32-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 ، المتعلق بالعدالة في العمل . و ينص المقطع المشار إليه في المادة السابقة على أنه " :لا يقبل طلب رفع قضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليمياً ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم. و في هذا الشأن، فقد جاء القانون 04-90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية بأمرين جديدين عما كان سائداً في السابق:

يتمثل الأمر الأول في إعطاء الأولوية والأفضلية لإنشاء آليات وهيئات مصالحة اتفاقية داخل المؤسسات المستخدمة بما في ذلك المؤسسات البحرية ، بمقتضى أحكام إتفاقية، وهو ما تنص عليه صراحة المادة 3 التي سبق أن أشرنا إليها من قبل . وهو أمر تفرضه طبيعة العلاقة التعاقدية لعلاقات العمل بوجه عام في شقيها الفردي الذي ينظمه عقد العمل، وفي شقيها الجماعي الذي تنظمه الاتفاقية الجماعية ، التي تعتبر القانون التنظيمي الإتفاقي بكل ما تحمله هذه العبارة من معنى، باعتبارها تعالج وتنظم مختلف جوانب شروط وظروف العمل على متن السفينة ، وهي الشروط والظروف التي تعتبر معالجة نزاعات العمل جزء منها ، وفق مضمون نص المادة 114 من قانون علاقات العمل.

أما الأمر الثاني، الذي تفرضه كذلك الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل، فيتمثل في إبعاد الإدارة المكلفة بالعمل المتمثلة في شخص مفتش العمل عن التدخل في النزاعات الفردية القائمة بين البحارة

أو العمال بوجه عام و المجهزين أو المؤسسات المستخدمة لهم، وتعويضه بهيئة ينتخبها كل من ممثلي العمال بما في ذلك البحارة وممثلي أصحاب العمل بما في ذلك المجهزين أنفسهم ، هذه الهيئة التي أوكلت لها مهمة البحث عن تسوية لنزاعات العمل الفردية عن طريق المصالحة .

حيث تنص في هذا الشأن المادة 5 من نفس القانون على أنه: بعد إستنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقاً للإجراءات التي يحددها هذا القانون³²⁶. إلا في الحالات التي استثنائها القانون. و يكون اختياريا في حالات: إذا كان صاحب العمل يقيم بخارج التراب الوطني .وحالة الإفلاس والتسوية القضائية. حيث يعتبر إجراء المصالحة أمام مكتب المصالحة إجراءً جوهرياً وفق نص المادة 19 من هذا القانون بالنسبة لأي نزاع مهما كانت طبيعته قبل عرضه على الجهة القضائية المختصة موضوعياً وإقليمياً³²⁷ إلا أنه و ما يجب الإشارة إليه في هذا الصدد أن نزاعات العمل البحري معنية هي أيضاً بالتعديل الذي أدخله قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بموجب المادة 504 فيما يخص وجوب رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى ، و هذا يعني أنه إذا تجاوز المدعي أجل 06 أشهر بين تسلمه محضر عدم الصلح و تاريخ رفع الدعوى فإن هذه الأخيرة سوف لن تقبل من طرف المحكمة ، لسقوط الحق في رفع الدعوى طبقاً للقانون. و هذا ما تأكد من خلال الحكم الذي أصدرته محكمة أرزيو بوهران عندما قضت بعدم قبول الدعوى لرفعها بعد مرور الأجل المشار إليه أعلاه³²⁸.

هذا مع الإشارة إلى أن أعضاء مكتب المصالحة يشكلون هيئة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل، أصبح معها دور مفتش العمل وفق قانون 90-11 مجرد وسيلة اتصال بين أطراف النزاع هذه اللجنة أطلق عليها تسمية " مكتب المصالحة".

³²⁶ و يقصد بها الإجراءات المنصوص عليها في المادة 26 إلى 32 من هذا القانون(90-11).

³²⁷ تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 ، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين، وأعضاء مكاتب المصالحة . المحدد لهذا الاختصاص بأنه: "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها "...وتضيف نفس المادة على انه: "يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل، ووزير الاقتصاد .وحتى لا تتضارب الاختصاصات الإقليمية لهذه المكاتب في هذه الحالة، فإن المادة 3 من نفس المرسوم تنص على أنه: "في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل، يحدد مجال اختصاصاتها الإقليمية، ومقر كل واحدة منها، بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية، و وزير العدل . "أما في حال وجود مكتب واحد في الدائرة، فإنه يوجد بمقر مفتشية العمل وبمحللاتها (م 4 من المرسوم).

³²⁸ أنظر إلى نسخة من الحكم الصادر عن محكمة أرزيو بتاريخ 22 جويلية 2015 في الملحق الخامس ص 317.

ثالثاً: تنفيذ إتفاقات الصلح

إن الحل الناتج عن مساعي هيئة المصالحة-مكتب المصالحة- ، سواء كانت هيئة إتفاقية أو قانونية لا يخرج عن كونه إتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع، وليس أمر أو حكم من هيئة المصالحة . و لذلك فإن تنفيذ هذا الإتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به و تنفيذه أو عدم الالتزام به.

وهو ما تؤكدوه القوانين المعمول بها في هذا الشأن، حيث تنص المادة 33 من قانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية بأنه" :ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها، فإذا لم توجد، ففي أجل لا يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الإتفاق."

ولما كان إتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التوصل إليه، بقدر ما يطرحها عند تنفيذه ، مثله مثل الحكم القضائي . فقد حاول المشرع إحاطته بنوع من الضمانات التنفيذية، يرى البعض أنه من شأنها أن تعطي فاعلية للتنفيذ، وإعطاء دفعا وحزما صارمين لتنفيذ هذه الإتفاقات والأحكام القضائية في مجال منازعات العمل بوجه عام ، تتمثل في الغرامات التهديدية التي تنص بشأنها المادة 34 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية، بأنه:"في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقاً للشروط و الآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية، والملمتس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع إستدعاء المدعى عليه نظامياً، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع و التنظيم المعمول به.

يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانوناً رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن. " و حسب رأيي فإن هذه الغرامات التهديدية لقيت و مازالت تلقى نجاعة وفعالية في الميدان العملي في الجزائر ، إذ أصبحت الهيئات المستخدمة مجبرة على تنفيذ إتفاق المصالحة تهرباً منها من دفع الغرامات التهديدية ، بعد أن يقوم البحار بحصرها قضائياً ، و التي يكون المجهز مجبر في بعض الأحيان إلى تسديدها لأكثر من مرة .، و هذا في حالة عدم تنفيذه إتفاق المصالحة بعد تسديد الغرامة التهديدية في المرة الأولى . لأن من ميزات الغرامة التهديدية أنها تبقى واجبة الدفع من قبل المجهز المستخدم إلى حين التنفيذ .

إلا أنه ليست هناك إحصائيات أو معطيات مستخلصة من الواقع، يمكن الاعتماد عليها في هذا الشأن ، حيث تفنقر إدارة العمل على المستوى المركزي والمحلي، إلى الوسائل المادية والبشرية لإجراء مثل هذه الدراسات والإستقصاءات الميدانية ، أضف إلى ذلك عدم وجود نية وإرادة للقيام بهذه المهمة، بل ليست هناك إستراتيجية واضحة في معالجة هذا الموضوع على مستوى الهيئات العليا المختصة .

أما فيما يخص تقييم التجربة الوطنية في مجال نظام المصالحة بصفة عامة ، فإنني أعتقد أنها تقتصر إلى عناصر و متطلبات الفاعلية في التخفيف عن القضاء من عدد القضايا، وعن إدارة العمل المركزية والمحلية عناء البحث عن سبل التوفيق بين المصالح المتناقضة لأصحاب العمل و المجهزين ، والعمال بما فيهم البحارة . وهو الدافع والهدف الذي كان وراء إعتقاد هذه الصيغة من نظام المصالحة بهدف تخفيف الأعباء و المهام على مفتشيات العمل، والسماح لها بالتفرغ للعمل الإداري التنظيمي، خاصة بعد أن أصبحت علاقات العمل بما في ذلك البحرية منها تقوم على أسس ومبادئ إتفاقية بين المتعاملين الاجتماعيين، بعد التحول نحو التسيير التعاقدى لمختلف العلاقات الاقتصادية و الاجتماعية .وانسحاب الإدارة من مجال التسيير للتفرغ لمهامها التقليدية المتمثلة في التنظيم والرقابة والتوجيه لعلاقات العمل فقط.

الفرع الثاني

التسوية القضائية

تعتبر التسوية القضائية هي الوسيلة الأخيرة لحل النزاعات الفردية للعمل البحري ، وهذا عند فشل كل محاولات التسوية الودية سواء أكانت تسوية داخلية أو محاولة الصلح . وهي المرحلة الرسمية الأخيرة التي تلجأ إليها الأطراف عند فشل طرق ومحاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة. و ما يمكن الإشارة إليه في هذا الصدد ، فإن النزاعات الفردية للعمل البحري شأنها شأن نزاعات العمل الفردية البرية في الجهة القضائية المختصة بالنظر فيها ، فهي تخضع لإختصاص قضاء العمل العادي .

أولاً: تعريف قضاء العمل وبيان طبيعته

يعرف قضاء العمل بأنه قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة تنفيذ أو توقف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين³²⁹ .

و قضاء العمل يتسم بطابعه الاستثنائي، بالمقارنة مع النظام القضائي العادي، و أساس هذا الاستثناء يكمن في ثلاث مظاهر بارزة ، يتمثل الأول في تشكيل المحكمة عند النظر في النزاعات العمالية، بينما يتمثل الثاني في الطابع الاستعجالي لقضاء العمل، في حين يتمثل الثالث في نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة لاسيما من حيث قوتها التنفيذية.

1/ تشكيل المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية:

تتعدد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال

³²⁹ المادة 20 من قانون 90-04 المرجع السابق.

ومساعدان من المستخدمين. و يجوز للمحكمة أن تتعدّد قانونياً بحضور مساعد من العمال و مساعد من المستخدمين على الأقل. و في حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الإحتياطيين ، و إذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة . و في الحالة التي يكون فيها أحد المساعدين من العمال أو المستخدمين طرفاً في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك يتم تعويضه بأحد المساعدين الإحتياطيين، و إذا تعذر ذلك يتم تعويضه بقاض يعينه رئيس المحكمة³³⁰.

2/ الطابع الاستعجالي:

يتمثل هذا الطابع فيما يتعلق بأجال رفع الدعوى أو الحكم فيها إذ تنص المادة 38 من ق 90-04 بأنه: " تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى. وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال ، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية " ويرجع سبب الإستعجال هذا إلى ظروف البحار و العامل بوجه عام المادية والمهنية والاجتماعية التي لا تسمح له في أغلب الأحيان بالانتظار الطويل للنظر في قضيته.

3/ التنفيذ المعجل للأحكام القضائية

نظراً لظروف البحار و العامل التي سبق ذكرها يترتب عن ذلك ضرورة التنفيذ المعجل للأحكام القضائية الخاصة بالعمل، ومن أحكام قوانين العمل المتعلقة بالتنفيذ المعجل للأحكام رغم ما قد يمارس عليها من طرق الطعن نذكر نص المادة 22 من ق 90-04 والتي تقضي بأنه: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:
-تطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق مبرم للعمل.

-تطبيق أو تفسير كل إتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.
-دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، كما يمكن للمحكمة أن تأمر بالتنفيذ المؤقت دون كفالة بعد ستة أشهر.

4/ الإعفاء الجزئي أو الكلي من المصاريف القضائية

إلى جانب الخصائص السابقة يمكن إضافة سمة أخرى تتمثل في الإعفاء الجزئي أو الكلي لقضايا العمل لبعض الفئة من العمال، من المصاريف القضائية سواء بصفة مباشرة وصريحة أو عن طريق توسيع الإستفادة من المساعدة القضائية. لذلك تنص المادة 25 من ق 90-04 على أنه: " فضلاً عن الأحكام المنصوص عليها بموجب الأمر 71-57 المؤرخ في 14 جمادي الثانية عام 1391 الموافق ل 5 غشت سنة 1971 المتعلق بالمساعدة القضائية ، تمنح الإستفادة منها بكامل الحقوق لكل عامل ومتدرب يقل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون".

³³⁰ المادة 8 من قانون 90-04 نفس المرجع.

و من ثم فإن البحار خاصة الذي يعمل في القوارب الصغيرة للصيد البحري ، الذي يقل أجره عن ضعف الحد الأدنى المضمون، له حق الإستفادة من المساعدة القضائية من أجل رفع أي دعوى قضائية تتعلق بعلاقة عمله وذلك نظراً للظروف المادية والاجتماعية للبحار بالدرجة الأولى الذي كثيراً ما يعجز عن تحمل التكاليف القضائية .

ثانياً: اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية

نص المشرع الجزائري بموجب المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على الإختصاص النوعي للقسم الإجتماعي بقوله: يختص القسم الإجتماعي إختصاصاً مانعاً في المواد الآتية:

- 1- إثبات عقود العمل و التكوين و التمهين ،
 - 2- تنفيذ و تعليق و إنهاء عقود العمل و التكوين و التمهين،
 - 3- منازعات إنتخاب مندوبي العمل ،
 - 4- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،
 - 5- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،
 - 6- منازعات الضمان الإجتماعي و التقاعد،
 - 7- المنازعات المتعلقة بالإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية في العمل.
- ما يلاحظ على نص هذه المادة أنها لم تستحدث إختصاصاً جديداً للقسم الإجتماعي ، إنما جمعت و هي مبادرة إيجابية، ما هو وارد في النصوص المعمول بها³³¹ و التي تمنح القسم الإجتماعي الإختصاص في الفصل في المنازعات المذكورة أعلاه.

1/ الإختصاص الإقليمي:

القاعدة العامة هو أن الإختصاص الإقليمي ليس من النظام العام ومعنى ذلك أنه بإمكان البحار و المجهز معالجة هذه المسألة بإدراجها في عق الإستخدام البحري مثلاً بالتعيين بصفة مسبقة المحكمة المختصة في حالة نزاع ما. أما بالنسبة للتشريع الجزائري فإن المشرع عالج هذه المسألة بموجب نص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بقوله : يؤول الإختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة إختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه . غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني ، يؤول الإختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي .

³³¹ القانون رقم 90-04 المرجع السابق - و القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية - عدد 11 لسنة 2008.

فالمشرع الجزائري حدد الإختصاص الإقليمي للقسم الإجتماعي بمكان إبرام العقد أو تنفيذه أو مكان وجود موطن المدعى عليه ، إلا في حالة توقف أو تعليق العقد جراء حادث عمل أو مرض مهني ففي هذه الحالة ، يرجع الإختصاص إلى المحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها موطن المدعى ، و هو البحار أو العامل على وجه العموم في أعلي الأحيان.

فالمادة 501 المذكورة أعلاه التي أوردتها المشرع الجزائري عند تعديله لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ما هي غلاً صيغة أخرى بشئ من التتميم للمادة 24 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي نص بموجبها على أن الدعوى ترفع أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه. كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو إنقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني.

فما أضافته المادة 501 مقارنة بالمادة 24 ما تضمنه القرار الصادر عن المحكمة العليا الذي يقضي بأنه متى كان المستخدم يعمل في مختلف الأماكن التي تعمل فيها المؤسسة - كما هو الحال في عقد العمل البحري- ، فإن الجهة القضائية المختصة في هذه الحالة ، هي محكمة مكان إبرام عقد العمل³³².

أما بالنسبة لتحديد المحكمة المختصة لإيداع النظام الداخلي، فإن المشرع الجزائري لم يحسم فيها صراحة، فإذا كانت م 24 قانون 90-04 قد منحت الإختيار للأطراف فإن المادة 79 فقرة 2 قانون 90-11 قد فرضت على المستخدم إيداع هذه الوثيقة لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً. غير أن المحكمة العليا إعتبرت بأن إيداع ملفات النظام الداخلي هو من ضمن مسائل النظام العام، وكذلك الحال بالنسبة لكل الإجراءات المتعلقة بهذا الإيداع. وبالتالي فإن تحديد المحكمة المختصة لإستقبال إيداع النظام الداخلي ليس مجرد مسألة إقليمية، بل يكتسي في حد ذاته طابع النظام العام، غير أنه ما يمكن الإشارة إليه أن البحار الذي يرفع الدعوى لا يختار المحكمة حسب الإيداع أو عدم إيداع النظام الداخلي لديها، بل يرفع دعواه وفقاً للإختصاص الوارد في المادة 501 المذكورة آنفاً. وفي غالبية الحالات فإن البحار يرفع الدعوى أمام محكمة مكان تنفيذ علاقة العمل. وإذا لم يثبت المجهز إيداعه النظام الداخلي لدى كتابة ضبط هذه المحكمة، فيضمن للبحار إثارة عدم صحة هذا النظام الداخلي إزائه، ويترتب عن ذلك عدم الشرعية لإجراء القرار المتخذ ضده من طرف المجهز أو من ينوب عنه ، لأنه يعتبر قد إتخذ في غياب النظام الداخلي وبالتالي يعتبر خرقاً للقانون . وذلك مهما كانت مطابقة هذا القرار أو الإجراء لأحكام النظام الداخلي الذي تم إيداعه لدى جهة قضائية أخرى.

³³² قرار الحكمة العليا رقم 98.278 المؤرخ في 28 أبريل 1998، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 1994 ص 109.

ثالثاً/ طبيعة الأحكام و طرق الطعن فيها

في هذا الصدد يمكن التفريق بين ثلاث أنواع من الأحكام هي:

1/ **الأحكام الابتدائية والنهائية:** حدد المشرع الجزائري على سبيل الحصر القضايا والمنازعات التي تكون الأحكام فيها ابتدائية ونهائية وقد نصت على هذا النوع من الأحكام كل من المادتين 73 مكرر 4 من ق 90-11 المعدل والمتمم بموجب ق 91-29 الصادر في 21 ديسمبر 1991 و الأمر 96-21 الصادر في 09 جويلية 1996. و المادة 21 من ق 90-04.

فالمادة 73 مكرر 4 تنص على أنه إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الإتفاقيات الملزمة تلغي المحكمة المختصة إبتدائياً و نهائياً قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات ، وكذلك الحال بالنسبة للتسريح التأديبي الذي يعتبر تعسفياً لكونه اتخذ خرقاً للمادة 73. أما المادة 21 من ق 90-04 نص المشرع بموجبها على أن المحكمة عند نظرها في المسائل الإجتماعية تبت إبتدائياً و نهائياً عندما تتعلق الدعوى أساساً بإلغاء العقوبات التأديبية ، التي قررها المجهز بصفته مستخدم ضد البحار العامل دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الإتفاقيات الإجبارية، أو تعلق موضوع النزاع بتسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للبحار العامل .

هذا يعني أن الأحكام الصادرة في القضايا السابقة غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف بحكم القانون وهي بذلك تنفذ بمجرد تبليغها إلى المعنيين. و الهدف من ذلك هو تفادي التأخير، نظراً لحساسية وأهمية الأضرار التي تلحق بالبحارة و العمال عموماً من جراء مثل هذه القضايا و لكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانوناً. الأمر الذي لا يترك أي مجال للشك في هذه الأحكام وبالتالي فلا يجوز الطعن فيها بالاستئناف ، لكونها ليست سوى إسترجاع لحقوق يحميها القانون وليست تطبيقاً لنصوص غامضة قابلة للتأويل، كما تهدف هذه الأحكام إلى التقليل من اللجوء إلى المجالس القضائية في مثل هذه القضايا الواضحة والبسيطة.

2/ **الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المؤقت (المعجلة النفاذ مؤقتاً):** يوجد إلى جانب الأحكام السابقة نوع آخر من الأحكام التي يمكن تنفيذها بصفة معجلة مؤقتاً، إما بحكم القانون أو بأمر من القاضي رغم قابليتها للطعن مثل الأحكام المتعلقة بتطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل أو تلك المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة أو المتعلقة بدفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة . كما يمكن للقاضي أن ينطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر .

إلا أن التنفيذ المعجل المقرر قانوناً أو بحكم القاضي لا يمنع من الطعن في هذه الأحكام بأي طريق من طرق الطعن ، لأنها تصدر بصفة إبتدائية بالإضافة إلى ما أكده المشرع الجزائري في الفقرة

الأخيرة من نص المادة 34 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المشار إليه أعلاه ، بقوله أنه تكون للأوامر الصادر عن رئيس المحكمة الفاصل في المسائل الإجتماعية معجلة النفاذ رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن.

3/ الأحكام الابتدائية العادية : وهي النوع الأخير من الأحكام و التي هي قابلة للطعن فيها بالطرق العادية و الغير العادية و التي لا يمكن تنفيذها إلا بعد إستكمال وإستنفاد كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانوناً للمتقاضين أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه.

أما بالنسبة لطرق الطعن ضد الأحكام الصادرة عن المحاكم الفاصلة في المسائل الإجتماعية، فإن الشائع أن أطراف الدعوى أو الأشخاص المهتمين بهذا النوع من القضايا تكتفي بقراءة منطوق الحكم لتحديد طبيعته (ابتدائي أو نهائي) وذلك من أجل ممارسة طرق الطعن المناسبة (الاستئناف أو النقض) ، بينما كان يجب عليهم الإهتمام بطبيعة النزاع وبالأخص طبيعة الطلب الأصلي وذلك لأن وصف الحكم من طرف المحكمة أو المجلس لا يقيد قانوناً الخصوم والجهات القضائية العليا. فالطلب الأصلي هو الذي يحدد الاختصاص (ابتدائي أو نهائي) وذلك بغض النظر عن تأسيسه أو عدم تأسيسه وبغض النظر عن الحكم الذي فصل تأسيسه أو عدمه.

كما أن دائرة الاختصاص على مستوى الدرجة الأولى والثانية هي مسألة من النظام العام لأنها متعلقة بالاختصاص النوعي ويمكن للقاضي أن يثيرها تلقائياً.

لا يمكن للخصوم الاحتجاج بالخطأ في تكييف الأحكام من طرف المحكمة لتبرير طعنهم بالاستئناف وذلك لأن الخطأ في التكييف لطبيعة الحكم من طرف المحكمة لا يرخص للأطراف ممارسة طرق الطعن المسخرة لهم قانوناً ، على أساس الطبيعة الحقيقية للحكم.

المطلب الثاني

النزاعات الجماعية في العمل البحري

تعتبر النزاعات الجماعية التي تقع بين المنظمات العمالية أو مجموعة من البحارة من جهة، والمجهر أو المؤسسات المستخدمة، من جهة ثانية، من الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من البحارة و المجهزين من ناحية، و بحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، وهذه المصالح، والتي عادة ما تؤدي إلى اختلال التوازنات بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك من حسابات وتنازلات من أحد الأطراف، أو من الطرفين معاً، من ناحية أخرى. ونظراً لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في مسيرة العلاقات المهنية، وما قد ينتج عنها من أضرار وأضرار مادية و إجتماعية لمصالح الطرفين، فقد أحاطتها التشريعات العمالية، و

إتفاقيات العمل الجماعية على السواء، بعناية كبيرة حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها وتفاذي بلوغها درجة التعقيد، تتطلب اعتماد وسائل أخرى لعلاجها إما بالطرق السلمية، وإما باللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها، أي اللجوء إلى الإضراب.

و منازعة العمل الجماعية تتمتع بنظام قانوني خاص يفرقها و يميزها عن باقي المنازعات العمالية ليس فقط من حيث المفهوم بل كذلك من حيث طرق التسوية ، و بذلك فتعريف المنازعة الجماعية يقتضي تحديد مفهومها من خلال تعريفها و محلها . و يكفي لإعتبار النزاع جماعي ، أن يمس مصالح جميع العمال أو مجموعة من العمال حتى و لو كان في البداية يخص عامل واحد ، كأن يتخذ صاحب العمل إجراء ما ضد عامل معين من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين³³³.

وحتى نتمكن من الإحاطة بمختلف الجوانب التنظيمية والإجرائية المتعلقة بطرق الوقاية النزاعات الجماعية في العمل البحري ، وأساليب التسوية السلمية لهذه النزاعات، ودور القانون الاتفاقي في ذلك. فلا بد من الانطلاق من التعريف بالنزاعات الجماعية للعمل البحري ، مضمونها وشروطها . ثم الإجراءات الوقائية المعتمدة لتفاذي وقوع هذه النزاعات .ثم الإجراءات العلاجية، لتسوية النزاعات الجماعية بعد وقوعها، والهيئات المكلفة بذلك، والصلاحيات المخولة لها لتحقيق هذه المهمة.

و يمكن تعريف النزاعات الجماعية في العمل البحري بأنها " : تلك الخلافات التي تثار بين مجموعة البحارة، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة . و المجهز أو مؤسسة بحرية مستخدمة، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ثانية . حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو إتفاقية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل على متن السفن ، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية، والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل البحري الجماعي". أو كما يعرفها المشرع الجزائري بأنها كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل³³⁴ "... و حسب هذا التعريف الأخير ، فإن النزاعات الجماعية تتميز عن النزاعات الفردية، من الناحية الشكلية، في شمولية النزاع لمجموع العمال أو البحارة ، أو على الأقل مجموعة منهم، بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكليين . على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم،

³³³ تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق التحكيم - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي - إعداد بافضل محمد بلخير تحت إشراف الدكتورة حمدان برصالي ليلي - كلية الحقوق و العلوم السياسية - جامعة عبدالحميد بن باديس بمستغانم- 2010/ 2011 - ص 14.

³³⁴ المادة 2 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 - المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب - جريدة رسمية عدد 6 المؤرخة في 07-02-1990.

كأن يكونوا تابعين لنقابة واحدة أو لمهنة معينة، أو لقطاع نشاط معين... الخ . و هو المعيار أو الشرط الذي لا يسري على المجهزين أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل النزاع مجهز سفينة واحد. كما تتميز عنها من الناحية الموضوعية، بحيث يكون النزاع جماعي في موضوعه، أو سببه يهم جميع أو بعض العمال، أي أن يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين، مثل المطالبة برفع الأجور، أو تحسين ظروف العمل، أو تطبيق قاعدة قانونية، أو اتفاقية تهم كافة أو بعض العمال، أو تحقق لهم بعض المصالح أو المنافع المشتركة بينهم... الخ³³⁵.

و يستخلص مما تقدم، أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص مجموعة عمال، لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هو نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو بعض العمال، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا. ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعي، أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال، حتى ولو كان في البداية يخص عامل واحد. كأن يتخذ صاحب العمل إجراء ما ضد ممثل نقابي معين بسبب نشاطه النقابي من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين³³⁶.

كما قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للبحارة، و المجهز أو المجهزين ، إذ أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفا في النزاع بصفة مباشرة، أو باعتبارها ممثلة لمصالح البحارة، إذ ينص القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي على الاختصاص الأصيل للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل، وتسويتها³³⁷، كذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني، لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه، و ألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية.³³⁸

وتتمثل خطورة النزاعات الجماعية، في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين البحارة أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة، والمجهز أو المجهزين أصحاب العمل من جهة أخرى، قد تصل بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل، أي الإضرار، أو بالطرف الثاني إلى توقيف إستغلال السفينة ، إذا لم تجد لها الحلول السريعة . مما قد يعرض بعض مصالح وحقوق البحارة و المجهزين للأضرار أو للمخاطر، كما قد يمس هذا الخطر حتى الاقتصاد الوطني ، إذا تم هذا الإضراب على متن سفن حساسة كسفن النفط ، أو تعلق الأمر بسفن إستراتيجية في البلاد التي قد تضرر بمصالح المجتمع

³³⁵ محمد هلال - مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية- المعهد العربي للثقافة

العمالية وبحوث العمل بالجزائر - 1981 - ص 74 .

³³⁶ H . SINAY - Conflits Collectifs du Travail. Répertoire de droit du travail - Op- Cit- Page 2

³³⁷ المادة 38 من القانون 90-14 المؤرخ في 02-07-1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي جريدة رسمية عدد 23 مؤرخة في 06-07-1990.

³³⁸ راجع المادة 16 فقرة 1 من القانون رقم 90-14 - نفس المرجع.

الاقتصادية أو الاجتماعية. الأمر الذي جعل مختلف التشريعات العمالية المقارنة في مختلف الدول المعاصرة تعمل على تنظيم هذا النوع من النزاعات والعناية بها، بشكل يهدف إلى الوقاية منها والتخفيف من أثارها، وذلك بوضع أنظمة وآليات خاصة لتسويتها، تراعي فيها مشاركة الأطراف بصفة فعالة وأساسية، عن طريق منح الاتفاقيات الجماعية صلاحية وضع إجراءات لتفادي حدوث هذه النزاعات وكذلك لعلاجها وتسويتها بطرق سلمية وتفاذي بلوغها مستوى من التعقيد يهدد باللجوء إلى الطرق العنيفة، مثل الإضراب من جهة البحارة أو توقيف إستغلال السفينة من قبل المجهز.

الفرع الأول

الإجراءات الوقائية و العلاجية

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل البحري ، كما هو الحال بالنسبة لباقي أنواع العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام أطراف علاقة العمل الجماعية، حيث لا نكاد نجد إتفاقية جماعية من الإتفاقيات، إلا وتضمنت عدة إجراءات إحتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهما، خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير، والتفاوض مع المجهزين و أصحاب العمل لمختلف القطاعات ، من أجل وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقات العمل، وتلك المتعلقة بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها، وما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الأساليب الفعالة لتفادي النزاعات الجماعية بنفس الاهتمام والمسؤولية التي يتحملها صاحب العمل .إنطلاقاً من مبدأ الإلتزام بواجب السلم الإجتماعي والمهني في العمل، هذا المبدأ الذي يعتبر من إبتكار الفقه والتشريع الألماني³³⁹.

و الحق في التفاوض الجماعي من أهم الحقوق الممنوحة للعمال على وجه التحديد ، بمساهمتهم في تنظيم شروط العمل و ترقية ظروفه على إعتبار أنه إمتداد مباشر للحق النقابي³⁴⁰ .

وهذا المبدأ يمكن إستخلاصه من نية المشرع في العمل به من خلال تركيزه على إعطاء أهمية بارزة لفكرة الوقاية من النزاعات، أكثر من تركيزه على إجراءات تسويتها، من جهة. ومن خلال إلزام أطراف الاتفاقيات الجماعية، بواجب العمل المشترك على اتخاذ كافة التدابير والإجراءات اللازمة

³³⁹ ينظر على سبيل المثال المواد 33 إلى 53 من الاتفاقية القطاعية لقطاع المحروقات .والمواد 21 إلى 31 من الاتفاقية القطاعية لقطاع الحديد والصلب، والمواد 122 إلى 132 من الاتفاقية القطاعية لقطاع الأشغال العمومية والري . والمواد 202 إلى 224 من الاتفاقية الجماعية لسونلغاز، المواد 344 إلى 364 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، المشار إليهما سابقاً.

³⁴⁰ الإتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري-مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي - إعداد عبدالله فادية تحت إشراف الدكتور تراري ثاني مصطفى - كلية الحقوق بجامعة وهران - سنة 2004/2003-ص11

لذلك، من جهة ثانية. بحيث يظهر من مضمون القواعد القانونية المتعلقة بالوقاية من النزاعات، أنها موجّهة بصفة صريحة و واضحة لكلا الطرفين، وليس إلى طرف دون آخر.

أولاً : الإجراءات الوقائية

بالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام الإتفاقيات الجماعية، نجد أن تطبيق هذا المبدأ، يظهر من خلال اعتماد وسيلتين للوقاية من النزاعات الجماعية، تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي المباشر كلما دعت الضرورة لذلك، بينما الثانية، في وضع هياكل ولجان دائمة مهمتها ترصد أي إشكال قد يقع والبحث عن حلول له.

1/ التفاوض الجماعي المباشر: تنص المادة 4 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، وحق الإضراب، بأن "يعد المستخدمون وممثلوا العمال إجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية. على أن تحدد دورية الإجتماعات، في الإتفاقيات أوفي العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال³⁴¹".

وتتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقى الإتصال المباشر الدائم بين طرفي علاقة العمل البحري ، وتوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بين الأطراف، من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية بينهما . كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية، أطراف العلاقة المهنية، من عرض وطرح التصورات والتحليل الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية للبحارة، والحلول المقترحة لها، وحدود التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف قصد تقادي تأزم الخلاف، أو زيادة التوتر بين الطرفين، وبالتالي خروج سبب النزاع من الدائرة التي يمكن السيطرة عليه فيها، ليتحول إلى مشكل يستلزم البحث عن حوله عبر قنوات ووسائل وإجراءات أخرى، تستلزم تدخل أشخاص وهيئات أجنبية عن المؤسسة، كما سوف نرى ذلك فيما بعد.

2/ اللجان المشتركة: كثيراً ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، أو تقادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثار من حين لآخر، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى .حيث تفوض التشريعات العمالية مهما كان نوع نشاطها حرية وصلاحيّة إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان إلى الإتفاقيات، التي تحدد كميّات متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له. و كذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة، يمكن إنشاء لجنة خاصة من الممثلين النقابيين، وممثلي صاحب العمل، المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل البحارة و المجهزين أصحاب العمل الأطراف في النزاع.

³⁴¹ وقد اختلفت الإتفاقيات الجماعية القطاعية منها وتلك الخاصة بالمؤسسات، فيما يتعلق بدورية الاجتماعات، فمنها من جعلتها شهرية، ومنها من جعلتها كل ثلاثة أشهر.... الخ. المادة 4 ف 3 من القانون 90-02 المرجع السابق.

وتجتمع اللجنة وجوبا خلال الثلاثة أيام الموالية لإنشائها .وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع، خلال خمسة عشر (15) يوما من تاريخ إنشائها، وتحرر محضراً بذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع. وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع، واستمرار الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الإتفاقية الإختيارية أو الإجبارية الخاصة بالوساطة، وأو التحكيم.

و من ثم فإن هذا النوع من اللجان لا يختلف من حيث الهدف و طريقة العمل، عن التفاوض المباشر . فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى تطويق النزاع قبل تعقيده، مستعملة في ذلك الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف، على أساس أن الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل.

إلا أن هذه الإجراءات الوقائية الضرورية في المراحل الأولى لبروز بوادر النزاع، كثيرا ما لا توتي النتائج المرجوة منها، إما لتمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها، وإما لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات ، و إما لعدم التزام الأطراف بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها، أو لأي سبب من الأسباب الأخرى .الأمر الذي يستدعي إما بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الوسائل والإجراءات العلاجية المختلفة، سواء الاختيارية منها أو الإجبارية، على النحو الذي سنبينه فيما يلي:

ثانياً: الإجراءات العلاجية

يقصد بالإجراءات العلاجية ، تلك الإجراءات التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاع الجماعي، وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر وهيئات معينة، مثل هيئات المصالحة بشقيها،الاتفاقية والقانونية، و الوساطة، و التحكيم.

1/ المصالحة: تنص المادة 5 من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، على أنه "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلوا العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الإتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

وإذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة، أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلوا العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً."

فيتضح من خلال نص هذه المادة، أن هناك نوعين من المصالحة . يتمثل النوع الأول في المصالحة الإتفاقية ويقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل البحري ، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية .

حيث يتم تشكيل هذه اللجان بكل حرية وإستقلالية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء، أي على شكل لجان متساوية الأعضاء، و يحددون نظام عملها، والصلاحيات المخولة لها، ونطاق عملها، الذي قد يكون محلي، أو جهوي، أو وطني، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية. و لكن هذا النوع من الإتفاقيات قد نجده في مؤسسات النقل البحري ، في حين هو منعدم بالنسبة للسفن الصغيرة الخاصة بالصيد البحري التي غالباً ما يكون ما لكيها من الخواص، أين يتعذر على بحارتها إنشاء تنظيمات نقابية نظراً لقة عدد أفراد الطاقم الذي يعمل على متن هذا النوع السفن، التي من خلالها يمكن لهم إنشاء هذا النوع من الإتفاقيات.

في حين إذا تعلق الأمر بمؤسسة تعمل في مجال الصيد البحري التي تمتلك مجموعة من السفن ، فإن هذا النوع من الإتفاقيات يكون ممكناً ، و التي من خلالها يمكن إدراج الإجراءات الخاصة بالوقاية من النزاعات الجماعية التي قد تحدث أثناء تنفيذ علاقة العمل البحري.

كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة ، إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة ، يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة صاحبة السفينة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة، ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وهكذا، إما على درجتين أو ثلاثة³⁴².

و قد تضمنت بعض الإتفاقيات الجماعية، بعض الأحكام المنظمة للمصالحة الإتفاقية، بنصها على إنشاء لجان مصالحة متساوية الأعضاء عند فشل المفاوضات المباشرة في تسوية الخلافات الجماعية. في حين لجأت الإتفاقيات الأخرى مباشرة إلى المصالحة القانونية، و يلجأ إليها عند عدم النص على الأسلوب الأول، أو في حالة فشله ، و هذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 5 من قانون تسوية المنازعات الجماعية السالف الذكر، حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، حيث يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأيام الأربعة(4) الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها. و يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.

و من ثم يمكن القول بأن المشرع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية، عند بروز أي نزاع جماعي في العمل، كمرحلة ثانية بعد فشل المصالحة الإتفاقية، أو عند غياب آليات المصالحة الإتفاقية. من إختصاص مفتش العمل، على خلاف القانون الفرنسي الذي يوكل هذه المهمة إلى لجنة ثلاثية التشكيل، يختلف نطاق عملها حسب درجة وأهمية النزاع الذي تكلف بتسويته .

حيث أنها قد تكون لجنة محلية أو جهوية أو وطنية، كما نظم المشرع الفرنسي مسألة تشكيل لجان المصالحة، ونطاق تدخلها بصفة قانونية، إلى جانب تنظيمه للإجراءات المتبعة في عرض النزاع على

³⁴² H .SINAY – Revue Precedent – Page 3.

هذه اللجان، والتي يلعب فيها مفتش العمل، دور التسوية الودية فقط، وعند فشله فإنه يمكن إما للطرف الأكثر إستعجالاً، أو لوزير العمل، أو مدير العمل على المستوى المحلي، أو مدير اليد العاملة، أن يخطر اللجنة المختصة بواسطة عريضة مكتوبة على ورق عادي، ليعرض عليها كل جوانب النزاع، موضوعه، وسببه، وأهدافه... الخ³⁴³.

أما فيما يتعلق بنتائج المصالحة، سواء أكانت إتفاقية أو قانونية، فإنها لا تخرج عن إحدى الاحتمالات الثلاثة التالية:

-الإحتمال الأول: إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية النزاع بصفة كلية، وفي هذه الحالة، تشكل هذه التسوية التي تأتي كنتيجة لتساور وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الإتفاقية، أو بواسطة مفتش العمل، أو في إطار اللجنة الثلاثية المعمول بها في القانون الفرنسي. (والمشكلة من ممثلي صاحب أو أصحاب العمل، وممثلي السلطة العامة) نتيجة التنازلات التي يستوجب على كل طرف تقديمها، و التي هي عبارة عن إتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة، ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الإتفاقية، لاسيما شرط التسجيل والإيداع، إذ يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الإتفاقية، سواء تعلق الأمر بأحد الحقوق أو الالتزامات أو تعلق الأمر بتفسير معين لأحد بنودها أو أحكامها.

وفي هذا الشأن، تنص المادة 8 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية المعدلة بموجب القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، بأنه: " عند إنقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائماً في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي إتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر إستعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً.

-الإحتمال الثاني : إما أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع و في هذه الحالة، كما تشير إليه المادة المشار إليها أعلاه، فإن محضر المصالحة الجزئية، يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الإتفاق بين الطرفين، حيث يمكن لهما عرضها إما على الوساطة، وإما على التحكيم.

-الإحتمال الثالث: حالة فشل إجراء المصالحة ، يحرر محضر بعدم المصالحة، من قبل لجنة المصالحة الإتفاقية الداخلية، أو مفتش العمل، حسب كل حالة، وعندها يمكن لأطراف النزاع، إما اللجوء إلى الوساطة، وإما إلى التحكيم، حسبما تنص عليه أحكام الإتفاقية الجماعية، أو أحكام القانون المتعلق بتسوية التراعات الجماعية.

³⁴³ H .SINAY – Revue Precedent – page3

2/ الوساطة : يرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة إلى عهد قريب نسبيا، بالمقارنة إلى الأساليب الأخرى، حيث استعملت في البداية في إطار ضيق ومحدود، كإجراء لتسوية النزاعات التي تقوم في مجال الأجور عند التفاوض أو تعديل الاتفاقيات الجماعية، وذلك بمقتضى قانون رقم 55-478 المؤرخ في 5 ماي 1955 ، ليوسع العمل بها فيما بعد لتشمل بقية الخلافات الأخرى، وذلك بمقتضى قانون 57-833 المؤرخ في 26 جويلية 1957³⁴⁴ لتصبح بعد هذا التاريخ إحدى الإجراءات الاختيارية تارة والإجبارية تارة أخرى التي يجب اللجوء إليها كلما كان هناك نزاع جماعي في العمل، إلى جانب الإجراءات الأخرى.

ويقصد بالوساطة، احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما ، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملازمات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها ، ذلك أن الوسيط ليس له أية سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع .

وفي هذا الشأن تنص المادة 10 من قانون تسوية النزاعات الجماعية، بأن:"الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل، على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه". كما تضيف المادة 11 الموالية على أن:" يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه، ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد إطلع عليها أثناء قيامه بمهمته."

ويتضح من أحكام المادتين السابقتين، وكذلك الحال في أحكام القانون الفرنسي، بأن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروف عليه، حيث يمكنه الاطلاع على كافة المعلومات الإقتصادية والإجتماعية والمهنية، وكل موضوع أو وثيقة يمكنها أن تساعد في فهم النزاع أو في إيجاد الحل المناسب له، هذه الصلاحيات التي يبرر تقييده بالمحافظة على السر المهني بالنسبة لكل ما يطلع عليه من معلومات.

ومع كل هذا فإن كل ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع، هو مجرد اقتراح أو توصية يقدمها للأطراف الذين يحتفظون بحق الأخذ بها أو رفضها، حيث أنه ليس هناك ما يثبت أو يدل على واجب الالتزام بما يعرضه أو يقرره الوسيط من حلول للنزاعات التي تعرض عليه، حيث تنص المادة 12 من القانون السالف الذكر على أنه:" يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده، اقتراحات لتسوية النزاع المعروف عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل

³⁴⁴ H .SINAY – Revue Precedent – page2-5

المختصة إقليمياً. " هذه التوصية التي لا يمكن أن تأخذ الطابع التنفيذي الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفان على ذلك.

و نسجل هنا الغموض الذي يكتنف التشريع الجزائري في مجال منازعات العمل الجماعية ، فعلى خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم إجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الإجرائية والتنظيمية والآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط، وتحديد المهلة التي تترك للأطراف لكي يعلنوا على قبولهم أو رفضهم لاقتراح الوسيط، وما إلى ذلك من الأحكام التنظيمية الأخرى. فإن القانون الجزائري جاء خالياً من أية إشارة للجوانب التنظيمية الخاصة بكيفية تنفيذ الإقتراحات والتوصيات التي يقترحها الوسيط، والإجراءات التي يتم بها قبول أو رفض الأطراف لهذه التوصيات، وما هي الحلول التي يجب اللجوء إليها في حالة قبولها من قبل أحد الأطراف ورفضها من الطرف الآخر، إلى غير ذلك من الإشكالات التي قد تطرح في المجال العملي والإجرائي .

خاصة وأن الإتفاقيات الجماعية عادة ما لا تتضمن تدابير تنظيمية في هذا المجال. وهو الغموض الذي أدى بالبعض إلى عدم اللجوء أصلاً إلى اختيار هذه الآلية العلاجية، والذهاب مباشرة إلى التحكيم. إلى جانب سبب آخر لا يقل أهمية عما سبق، وهو عدم وجود قوائم أو بيانات خاصة بالأشخاص أو الهيئات التي يمكن أن تكون محل تكليف بمهمة الوساطة في هذا النوع من النزاعات.

3/ التحكيم : لقد سبقت الإشارة إلى أنه في حالة فشل الإجراءات الوقائية في تسوية النزاع الجماعي في العمل ، يمكن للأطراف المتنازعة اللجوء إما إلى أسلوب الوساطة على النحو الذي سبق بيانه، أو إلى أسلوب التحكيم، حيث أن مبدأ الاختيار بين الأسلوبين، من المبادئ المسلم بها في مختلف التشريعات المقارنة، وهو ما نصت عليه المادة 9 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، التي تقضي بأنه: "في حالة فشل المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل ، أو على بعضه ، بعد فشل العمل محضراً بعدم المصالحة .

و في هذه الحالة ، يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون".

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون الذي لم يخصص سوى مادة وحيدة فيما يتعلق بالتحكيم .وهي المادة 13 التي تنص على أنه "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون³⁴⁵ .

³⁴⁵ بعد إلغاء الأمر رقم 54/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المعدل و المتمم و المتضمن قانون الإجراءات المدنية و صدور القانون رقم 08-09 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فإن المواد من 1006 إلى 1034 من هذا القانون هي التي تطبق عند اللجوء إلى التحكيم في مجال تسوية منازعات العمل الجماعية . الأمر الذي يستلزم تعديل نص المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب . بما يتناسب والأحكام الجديدة المنظمة لإجراء التحكيم .

ونظرا لأهمية التحكيم كآلية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل، والذي لا يشكل في حد ذاته محور بحثنا بالقدر الذي يهنا مدى دور القانون الاتفاقي في صلاحية المبادرة التنظيمية الذي يمكن أن يحيله القانون لأطراف النزاعات الجماعية، هذا الدور الذي يبدو أن المشرع الجزائري قد حجب به بصفة كلية عن القانون الاتفاقي، على خلاف ما هو معمول به في العديد من النظم المقارنة الأخرى، وهو ما يمكن استخلاصه من أسلوب الإحالة إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية المشار إليها سابقاً، الذي أعده، رغم الطابع الاتفاقي لكل ما يتعلق بالتحكيم بدأً بحرية اللجوء إلى التحكيم من عدمه، إلى الحرية في تعيين هيئة التحكيم، وكذا في تحديد مهامها، وصولاً إلى إضفاء القوة أو الطابع الإلزامي لقراراته.

أ/ فمن حيث حرية اللجوء إلى التحكيم فإن مختلف النظم القانونية المقارنة، تعترف لأطراف التفاوض عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات كقاعدة عامة، بحرية كاملة في قبول اللجوء إلى التحكيم، أو رفضه بمقتضى الاتفاقات والعقود التي تربطهم³⁴⁶.

مما يعني أنه لا يمكن فرض شرط التحكيم على الأطراف إذا لم يتفقوا عليه مسبقاً، وهو ما يفسر تضمين الاتفاقيات الجماعية قواعد اتفاقية مقتضبة تحيل من خلالها النزاعات الجماعية التي لم تجد لها حلاً عبر المصالحة والوساطة، إلى إجراء التحكيم رغم أن للأطراف الحرية في ذلك، وفق ما ينص عليه القانون.

ب/ أما بالنسبة للكيفيات في تعيين المحكمين و تحديد مهامها، سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية، حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء لهم عند وقوع أي نزاع في العمل، أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر ذلك.

و يجدر بنا أن نشير إلى أن المشرع الجزائري لم يساير النهج الليبرالي الذي اعتمده في صياغة قواعد قوانين العمل الجديدة، حيث لم يترك مسألة تحديد كيفيات تعيين هيئة التحكيم للقانون الاتفاقي، كما فعل بالنسبة لمختلف المجالات الواردة في المادة 120 من قانون علاقات العمل، بدلاً من إحالتها إلى المواد 442 مكرر وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية، و لا سيما الفقرتين 4 و 5 منها³⁴⁷. التي لا تتناسب مع طبيعة المنازعات الجماعية، لكونها تتعلق بنزاع بين مؤسستين مختلفتين، لكل منها

³⁴⁶ تنص عليه المادة 1008 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد المشار إليه سابقاً، 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 المحكم أو المحكمين، أو تحديدي كيفيات تعيينهم".

³⁴⁷ تنص الفقرتين المشار إليهما، على ما يلي "وبالنسبة لعلاقات الشركات والمؤسسات العمومية فيما بينها، فإنه يجوز لها أن تطلب التحكيم في النزاعات المتعلقة بحقوقها المالية الناجمة عن تنفيذ تعاقدات التوريدات أو الأشغال أو الخدمات، كما يجوز للشركات الوطنية والمؤسسات العمومية الأخرى، أن تجري المصالحة فيما بينها في نطاق علاقتهما".

كيانها المستقل، ومصالح مالية وتجارية مختلفة، بينما النزاع الجماعي يتعلق بمؤسسة واحدة، أو عدة مؤسسات، و يكون أطرافه كل من إدارة المؤسسة من جهة، والنقابة أو النقابات الممثلة للبحارة من جهة ثانية .

وهي مادة لا تتناسب من حيث إجراءاتها وشروطها حتى مع مجال التحكيم الذي وجدت من أجله، هذا الواقع الذي عقّد ممارسة أسلوب التحكيم في الميدان العملي، الأمر الذي أدى إلى إلغاء هذه المادة سنة 1993 ليحرر الأطراف من التعقيدات التي فرضتها هذه المواد.

إلا أن هذا التعديل الذي وقع في قانون الإجراءات المدنية لم يتبعه تعديل في مواد قانون تسوية منازعات العمل الجماعية. الأمر الذي جعل أطراف القانون الاتفاقي يعتمدون التفسير المنطقي للأشياء، الذي أعطى لهيئات التحكيم صلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد كل السبل والوسائل الضرورية التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون، ومبادئ العدالة و الإنصاف .

و بالرجوع إلى بعض القوانين المقارنة، لاسيما تلك التي لها تجارب طويلة في مجال الأخذ بنظام التحكيم، كالتشريع الفرنسي الذي يعود فيه تاريخ التحكيم في منازعات العمل الجماعية إلى سنة 1936 ، حيث بدأ العمل بالتحكيم الإلزامي، ليؤخذ فيما بعد في سنة 1938 بنظام التحكيم الاختياري. الذي أدخلت عليه منذ ذلك التاريخ عدة تعديلات وتتميمات يرجع آخرها إلى سنة 1982 فإنها فرقت بين عدة أنواع من النزاعات الجماعية من حيث مضامينها وطبيعتها، مما يؤثر ضيقا واتساعا على صلاحيات هيئات التحكيم:

-فالمنازعات المتعلقة بتفسير وتنفيذ القوانين والنظم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، أو ما يسمى بالمنازعات القانونية تفصل فيها هيئات التحكيم وفق أحكام القوانين والنظم المعمول بها، وكذلك وفق البنود والأحكام المقررة في الاتفاقات والاتفاقيات لحل النزاع، أو التي تحكم الأطراف المتنازعة .

-ونفس الشيء بالنسبة للمنازعات ذات الطابع الاقتصادي أي تلك المتعلقة بالأجور والتعويضات والحوافز، التي تعتمد فيها هيئات التحكيم بالدرجة الأولى على القوانين والنظم والاتفاقيات أو الاتفاقات المعمول بها، إلى جانب العقود الفردية للعمل والأعراف والعادات المهنية، في حالة عدم وجود أو عدم كفاية القواعد المحددة الخاصة بالموضوع محل النزاع³⁴⁸.

وبصفة عامة، وبغض النظر عن طبيعة ومحتوى النزاع فإن هيئة التحكيم تطبق كافة القوانين والنظم المعمول بها ، وقياسا على صلاحيات وسلطات الوسيط التي سبق الإشارة إليها، والمقررة في قانون العمل، فإن لهيئة التحكيم كافة الصلاحيات والإمكانات اللازمة التي تمكنها من الحصول على

³⁴⁸ أحمية سليمان - الإتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - المرجع السابق -

كافة المعلومات المفيدة، وفحص كافة التقارير والمحاضر والآراء والمواقف التي يبادر بها أو يقدمها كل طرف من أطراف النزاع .

وعند الضرورة يمكنها الاستماع إلى الشهود وكل من يمكنه أن يفيد في توضيح معطيات وملابسات النزاع، وتعيين خبراء لبحث وتحليل كل المعطيات والوضعية المالية والقانونية والمهنية. وغيرها من المسائل العلمية والعملية الأخرى التي تمكنها من الاطلاع الجيد والشامل على خلفيات ومكونات وملابسات النزاع.

ج/أما فيما يتعلق بمسألة مدى الطابع الإلزامي لقرارات التحكيم فالأصل أن إتفاقات التحكيم تستمد قوتها الإلزامية من اتفاق التحكيم الذي يبرمه أطراف النزاع، أي من الإرادة المشتركة لأطراف النزاع . إلا أن هذا المبدأ وإن كان يتماشى مع منطق الأشياء، ومبدأ العقد شريعة المتعاقدين، لاسيما عندما يتعلق الأمر بالقبول المسبق بقرارات التحكيم ، كثيراً ما يتعارض مع إرادة المشرع التي قد تذهب إلى منح لإتفاقات أو قرارات التحكيم قوة إلزامية، قضائية³⁴⁹، أو قانونية . وتجعلها ملزمة للأطراف بمجرد صدورها.

وهو ما إعتده المشرع الجزائري بنص المادة 13 فقرة 2 التي تقضي بأن:"يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوماً الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه ".وهو غير قابل للطعن أو المراجعة العادية وغير العادية . مما يفيد بأن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة.

يتبن من كل ما سبق، أن القانون الجزائري قد قيد إلى حد بعيد حرية أطراف علاقة العمل الجماعية في تنظيم إجراء التحكيم، ولم يترك لهم سوى حرية الإختيار في اللجوء إليه من عدمه . وبالتالي فهو تنظيم يفتقر إلى آليات التكيف مع خصوصيات طبيعة ومتطلبات النزاعات الجماعية في العمل ، الأمر الذي يقتضي ضرورة وضع أحكام خاصة تتماشى مع طبيعة النزاعات الجماعية في العمل ، أو بالأحرى و لما لا أحكام خاصة للتحكيم تتماشى مع طبيعة كل نزاع جماعي في العمل كما هو الحال بالنسبة للنزاعات الجماعية لعمال البحر و الذي يمكن أن ينشب هذا النزاع على متن السفينة و هي عرض البحر بعيدة عن السلطات العامة بالآلاف الكيلومترات .

³⁴⁹ كما تنص على ذلك المادة 1035 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

الفرع الثاني

ممارسة البحارة لحقهم في الإضراب

الإضراب يمكن تعريفه بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية، وبقرار مدبر ومحضر من طرف البحارة ، بهدف الضغط على المجهز أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل للنزاع القائم بينهم ، و هو وسيلة للدفاع عن مصالحهم ، إذ يمكن إعتباره شكل من أشكال المقاومة والتصدي والمواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه المجهزين أو السلطة العامة.

وهو وسيلة من وسائل الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية المادية منها والمعنوية . أو هو "توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقاً في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف المجهز أو أصحاب العمل. أو أنه توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل عل متن السفينة.

كما يجب أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات تأثير مباشر عن الحياة المهنية والاجتماعية للبحارة . لأن الإضراب كما سبق وأشرنا، هو وسيلة ضغط من طرف البحارة على المجهزين أصحاب 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.

و يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية للبحارة و العمال بوجه عام ، يلجئون إلى ممارسته متى عجزت السبل السلمية والودية لتسوية النزاعات الجماعية التي تكون فيها حقوقهم ومصالحهم المهنية والاجتماعية مهددة، خاصة عندما تفشل الطرق العلاجية التي سبق بيانها في تسوية النزاعات الجماعية بين ممثلي العمال بما فيهم البحارة و المجهزين أو ممثلي المؤسسات المستخدمة أو السلطات العمومية، لأسباب مختلفة ومتعددة، كتصلب المواقف، أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة، أو بعدم توفر الضمانات الكافية لتنفيذها...الخ. الأمر الذي يؤدي بالبحارة إلى سلوك أسلوب الضغط على الطرف أو الأطراف الأخرى باللجوء إلى وسيلة التوقف عن العمل أو الإضراب.

ويستند حق الإضراب على عدة أسس ومصادر داخلية ودولية، دستورية وقانونية، وإتفاقية . هذه الأسس التي تشكل مصادر تكريسه في مختلف النظم القانونية، لاسيما الديمقراطية منها .حيث لا نكاد نجد دستوراً من الدساتير الحديثة للدول الأوروبية لا يعترف بحق الإضراب .تاركة مسألة تحديد كفيات ممارسته إلى النصوص التشريعية والإتفاقية .

وهو نفس النهج الذي اعتمده المشرع الجزائري بعد التحول من نظام الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الليبرالي، هذا التوجه الذي كرسه دستوري 1989 و 1996 وجسدته القوانين الاقتصادية والاجتماعية الصادرة تطبيقاً له مع بداية التسعينات³⁵⁰. لاسيما القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. الذي نصت مادته 24 على أنه: 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 وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

و الإضراب هو حق يعود إلى جماعة العمال بما فيهم البحارة و ليس للنقابة الممثلة لهم ، باعتباره حق جماعي، وهو ما يمكن يستخلص من فحوى المادة 24 من قانون الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المشار إليها أعلاه .

و كذلك من خلال الشروط و الكيفيات التي تحددها أحكام هذا القانون و لاسيما المادتين 27 و 28 منه ، حيث تنص المادة 27 على الإطار التشاوري الذي يجب أن يتبعه أطراف النزاع في الوقاية منه، وذلك بنصها على أنه "تستدعى في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 4 (الفقرة 2) من هذا القانون. إلى جمعية عامة في موقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.

وتستمتع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم". في حين تنص المادة 28 على أنه: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.

إلا أن القول بأن حق الإضراب يعود في الأصل إلى جماعة العمال، يعني أنه عليهم ممارسة هذا الحق بأنفسهم، بل يمكنهم ممارسته عن طريق ممثليهم النقابيين، وهو الاستنتاج الذي تدعمه نص المادة 27 في إطار التشاور الذي يجب أن يتبعه أطراف النزاع في الوقاية منه المشار إليها أعلاه . و لهذا فإننا نرى بأن الإضراب هو حق تمارسه الجماعة العمالية أيا كان شكلها القانوني، سواء أكانت جماعة منظمة في إطار نقابي أو غير منظمة، مترابطة أم غير مترابطة، ومن ثم فإن النقابة

³⁵⁰ تنص المادة 54 من دستور 1989 والمادة 57 من دستور 1996 المعدل، على أن "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدوداً لممارسته في ميدان الدفاع الوطني ، والأمن، وفي جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.

العمالية، وهي جماعة عمالية منظمة ولها الشخصية القانونية تتمتع بهذا الحق مثلها في ذلك مثل أي جماعة عمالية أخرى، ويكون لها بالتالي الاختصاص بتنظيم هذا الحق والموافقة على قواعد اتفاقية تتعلق بهذا التنظيم.

و عليه يتبين من خلال ما سبق ، أن حق الإضراب هو حق أصيل لجماعة العمال، يمارسونه بصفة مباشرة، كما يمكنهم تفويض جزء من صلاحياتهم في تنظيم ممارسته إلى ممثليهم النقابيين. و الأحكام القانونية المنظمة لكيفيات ممارسة حق الإضراب تشكل الحد الأدنى الذي لا يجوز التنازل عنه، أو مخالفته بالإتفاص من مجال حق العمال في ممارسة حقهم في الإضراب. وبالتالي فإن أي إتفاق من شأنه المساس بأساس الحق في الإضراب، أي ذلك الذي من شأنه تقييد ممارسته، أو إلغائه يعتبر إتفاقاً باطلاً و عديم الأثر لكونه من جهة مخالف لأحكام قانونية تكرس حق الإضراب، ومن جهة ثانية، يعتبر حكماً يخرج عن مجال اختصاص أطراف الاتفاق لكونه ينقص من الحقوق والامتيازات القانونية التي أقرها القانون للعمال بما فيهم البحارة . مما يجعله في حكم الأحكام الباطلة بحكم القانون³⁵¹.

إلا إذا كان هذا المنع أو التقييد تفرضه اعتبارات إستراتيجية أو اقتصادية أو أمنية أو اجتماعية في الحدود التي يفرضها القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب³⁵². أو الحالات التي تبررها بعض الظروف الاستثنائية المؤقتة في المؤسسة المستخدمة، كحالات اتفاق لتجاوز أزمة اقتصادية مالية أو تجارية تقتضي منع أي إجراء من شأنه توقيف أو عرقلة العمل بما فيها حق الإضراب لمدة معينة، نقادياً لأزمة ذات آثار أو انعكاسات أخطر من التنازل عن هذا الحق، كفقدان مناصب العمل، أو إفلاس المؤسسة وتسريح جميع البحارة مثلاً، أي أن الأمر هنا عبارة عن تنازل جزئي أو كلي مؤقت للبحارة عن حقهم في ممارسة الإضراب مقابل حفاظهم على مناصب العمل مثلاً وما إلى ذلك من الأسباب الأخرى التي تدخل فيما يعرف بواجب السلم الاجتماعي والمهني، والتي يبرر فيها المنع المؤقت بمقتضى إتفاق خاص يبرم بين ممثلي البحارة وممثلي المجهز صاحب المؤسسة المستخدمة، في حدود الأسباب والمبررات التي فرضت هذا التقييد أو المنع المؤقت لممارسة هذا الحق.

و على هذا سوف نقوم بدراسة موضوع الحق في الإضراب الذي يتمتع به البحارة من خلال محاولة التطرق إلى أهم الأحكام القانونية المنظمة لهذا الحق، و التي يقصد بها تلك الأحكام و القواعد التي يحددها المشرع ، و يفرض إحترامها على كافة العمال بما فيهم البحارة عند ممارستهم لحقهم في الإضراب ، إنطلاقاً من القاعدة العامة التي تقتضي أن كل حق يقابله إلترام ، و أن الحقوق التي

³⁵¹ وذلك قياساً على أحكام المادة 137 من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه: "يكون باطلاً و عديم الأثر

كل بند في عقد العمل يخالف باستتقاصه حقوقاً منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

³⁵² يراجع في هذا الشأن المواد 37 إلى 39 و المادة 34 من القانون 90-02 المرجع السابق.

تحضى بالحماية القانونية و إحترام الغير لها ، يجب أن تمارس في أطر مضبوطة ، لكي لا تؤثر أو تمس بحقوق الغير ، و الغير هنا هو المجهز أو المستخدم من جهة و المجتمع من جهة ثانية.

و تبعاً لذلك وضعت التشريعات العمالية المختلفة عدة قواعد و أحكام ، رسمت من خلالها حدود و ضوابط لممارسة حق الإضراب من قبل العمال بما فيهم البحارة بصورة سليمة و شرعية ، بهدف المحافظة على العلاقات المهنية الجماعية و الفردية. و على هذا و من أجل الوقوف على هذه التنظيمات و الضوابط القانونية لكيفيات ممارسة حق الإضراب سوف نتطرق إليها من خلال ما يلي:

أولاً: الشروط الواجب إحترامها

فنظراً لأهمية الإضراب في الحياة المهنية و الإقتصادية لكل من البحار بإعتباره فئة من العمال و المجهز بإعتباره من أصحاب العمل ، على السواء، و ما قد يحدثه من آثار سلبية على العلاقات المهنية للطرفين ، لا سيما في حالة سوء إستعماله . لذى فقد وضع المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات عدة أحكام و قيود و شروط و ضوابط قصد تنظيم اللجوء إليه من قبل البحارة ، و قصد حمايتهم عند ممارسة هذا الحق من أي تعسف قد يصدر عن المجهز ، و من ثم يجب التمييز بين الإضراب الشرعي الذي يحظى بالحماية القانونية ، و بعض الأعمال الأخرى المشابهة التي قد تصدر عن البحارة و التي لا تحضى بأي حماية . و بالرجوع إلى القانون الجزائري المنظم لكيفية ممارسة حق الإضراب، نجد أن المشرع وضع أربعة شروط رئيسية لشرعية الإضراب ، و التي يمكن إيجازها فيما يلي:

1/ إستنفاد كافة وسائل التسوية الودية:

وهو الشرط الذي تنص المادة 24 من القانون 90-02 المشار إليه أعلاه . وهي الوسائل أو الطرق الوقائية المتمثلة في محاولة التسوية الودية الداخلية المنصوص عليها في المادتين 4 و 5 من نفس القانون³⁵³ . ذلك أن الإضراب ليس غاية في حد ذاتها ، وليس وسيلة لتسوية النزاع، بل هو أداة

³⁵³ تنص المادة 4 ف 1 من قانون 90-02 على انه:"يعقد المستخدمون وممثلوا العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها ووضع العلاقات

الإجتماعية والمهنية". كما تنص المادة 27 من نفس القانون على الإطار التشاوري الذي يجب أن يتبعه أطراف النزاع في الوقاية منه، وذلك بنصها على أنه:" تستدعى في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 4 ف 2 من هذا القانون .إلى جمعية عامة في موقع العمل المعتاد، بعد إعلامالمستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه. وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم".

بينما تنص المادة 5 من نفس القانون على انه:"إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلوا العمال إجراء المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيه".

ضغط منحها القانون للعمال و كذا للبحارة في مواجهة المجهز و أصحاب العمل، في حالة إنسداد أو فشل الوسائل الوقائية أو العلاجية الودية الداخلية أو الخارجية التي ألزمها القانون على كل من البحارة المجهز صاحب العمل اللجوء إليها كلما ظهرت بوادر نشوب نزاع بينهما ، حول أي موضوع من المواضيع القانونية أو الإتفاقية الواردة في القوانين أو الإتفاقيات التي تنظم العلاقة المهنية والاجتماعية بينهما . وبالتالي فإن أي إضراب يشرع فيه قبل استنفاد هذا الشرط يعتبر إضراب غير مشروع، يفقد البحارة الذين قاموا به كافة الضمانات القانونية لحماية حقهم في الإضراب.

2/ أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن أغلبية البحارة المعنيين به :من بين الشروط الأساسية لشريعة الإضراب، أن يصدر قرار اللجوء إلى ممارسة هذا الحق بصفة ديمقراطية من قبل جماعة البحارة المعنيين بالنزاع، بعيداً عن أي ضغط أو إكراه أو مساومة أو توجيه من أية جهة كانت، وذلك في إطار جمعية عامة يحضرها على الأقل نصف عدد البحارة المعنيين، على أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر، وبأغلبية البحارة الحاضرين، وفق ما تنص عليه المادة 28 من القانون السالف الذكر³⁵⁴

ومعنى ذلك، انه لا يكفي الشروع في لإضراب بدعوة من المنظمة النقابية فقط، بل يجب أن تعقد من أجل ذلك جمعيات عامة للبحارة في أماكن العمل، على متن السفينة عند رسوها بميناء تسجيلها ، يتم فيها اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق التصويت السري المباشر، و الذي من خلاله يعبر البحار عن رغبته الصريحة في الإضراب، أو عن رفضه الصريح له . مع تقديم ما يثبت ذلك، كمحضر معاينة يعده محضر قضائي مثلاً، ونفس الأمر يجب أن يتم على مستوى المؤسسة صاحبة السفينة أو صاحبة الأسطول البحري ، بعقد جمعية عامة لممثلي البحارة على متن السفن التي تتكون منها المؤسسة المجهزة.لأن العبرة هنا هي في إحترام إجراءات التصويت عن الإضراب ، و ليس في عدد البحارة المضربين . إذ أنه ليس من شروط الإضراب أن يقوم به جميع البحارة ، بل كثير ما يشمل الإضراب جزء من البحارة دون غيرهم .

كما أنه و طبقاً لقواعد و شروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية و المهنية التي يعبر الإضراب إحدى صورها و عناصرها فإنه يمنع على البحارة المضربين إجبار البحارة الغير المضربين أو الضغط عليهم للتوقف عن العمل ، لأنه إذا كانت القوانين تحمي حق الإضراب ، فإن هذه القوانين تحمي في نفس الوقت حق و حرية العمل ، و بالتالي توجد أحكام تعاقب على عرقلة حق الإضراب، كما توجد أحكام أخرى تعاقب على عرقلة حرية العمل ، و هو ما نصت عليه المادة 34 من قانون

³⁵⁴ تنص هذه المادة على انه:"يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية

العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل".ينظر كذلك المادة 208 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز، المشار إليها سابقاً.

90-02 المشار إليه أعلاه بأن القانون يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل و يعد عرقلة لحرية العمل حسب هذه المادة ، كل فعل من شأنه أن يمنع البحار أو الريان بصفته ممثل المجهز من الإلتحاق بسفينته ، أو يمنعه من ممارسة نشاطه المهني ، أو مواصلته ، بالتهديد أو المناورة الإحتيالية أو العنف أو الإعتداء.

3/ منح مهلة إخطار مسبقة: لا يجيز القانون اللجوء إلى الإضراب مباشرة بعد إقراره عليه على النحو السالف ذكره، بل يلزم البحارة بوجوب إخطار المجهز أو المجهزين مسبقاً بهذا القرار، ومنحه مهلة فاصلة بين تاريخ قرار اللجوء إلى الإضراب وتاريخ دخوله حيز التنفيذ، تحدد عن طريق الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة عدم وجود اتفاق بشأنها بين الطرفين، فلا تقل عن ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار المسبق لدى إدارة المؤسسة المستخدمة، ومصالح مفتشية العمل المختصة إقليمياً، كما تنص على ذلك أحكام المادة 30 من القانون السابق، وإلا أعتبر الإضراب غير شرعي³⁵⁵.

وتعتبر هذه المهلة فرصة لأطراف النزاع و خاصة المجهز أو المجهزين أصحاب العمل لتصحيح ومراجعة مواقفهم، والعمل بجدية أكثر لإيجاد الحلول السلمية للنزاع، من جهة. ودليل قاطع يقدمه البحارة أو من يمثلهم للمجهز أو المؤسسة صاحبة السفينة أو السفن، على جديتهم في السير في مطالبهم إلى آخر إجراء يسمح به القانون وممارسة كافة الضغوط القانونية من أجل تحقيق مطالبهم المشروعة.

4/ ضمان أمن و سلامة السفينة و وسائل العمل بها: إذا كان الإضراب حق للبحارة ، فلا يمكنهم التعسف في استعمال هذا الحق بالشكل الذي يعرقل حرية إستمرار العمل على متن السفينة بالنسبة للبحارة الآخرين الغير المعنيين به وإرغامهم على توقيف العمل، أو إحتلال أماكن العمل على متن السفينة بالقوة، أو عرقلة السير العادي لمصالح المؤسسة صاحبة التجهيز³⁵⁶ ، أو أن تتعرض الممتلكات العقارية والمنقولة، وأدوات العمل التابعة للمؤسسة المجهزة لأي ضرر أو تخريب أو إتلاف. حيث وضع المشرع في هذا الشأن على كل من العمال بما فيهم البحارة أو المنظمات النقابية الممثلة لهم، والمؤسسات المستخدمة المجهزة للسفن، على السواء واجب إتخاذ كافة التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال و ضمان أمنها وتعيين البحارة المسؤولين المكلفين بتنفيذ هذه

³⁵⁵ تنص المادة 30 المشار إليها، على انه: "تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة، ولا يمكن أن تتقل عن ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه".

³⁵⁶ أنظر المادة 35 من القانون 90-02 المرجع السابق.

المهمة.³⁵⁷ و إعتبر هذه الأفعال من قبيل الأخطاء المهنية الجسيمة التي ترتب إلى جانب المسؤولية التأديبية.

و في هذا الصدد فإن المشرع في نص المادة 73 فمن قانون 90-11 المعدل و المتمم و المتعلق بعلاقات العمل إعتبر بأنه من قبيل الأخطاء الجسيمة التي قد تؤدي إلى تعرض العامل بما في ذلك البحار لعقوبة الفصل التأديبي بدون إخطار وبدون تعويض، إذ تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

ثانياً: قيود حق الإضراب

و نقصد بها الأحكام المتعلقة بمضمون الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الإلزامية وتطبيقاً لهذا المبدأ الدستوري، فإن المشرع الجزائري و بموجب المادة 38 منه حدد الأنشطة التي يجب عليها عند ممارسة أعمالها لحقهم في الإضراب أن يوفروا حد أدنى من الخدمة³⁵⁸.

-
- ³⁵⁸ تنص المادة 38 من القانون 02 90 المشار إليه أعلاه. التي تنص على أنه: "ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في الحالات التالية: 1- المصالح الاستشفائية المناوبة ومصالح الاستعجالات 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 والمسالخ، 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 المتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- 10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل مثل الأرصاد الجوي، والإشارة البحرية والسكة الحديدية، ومنها حراس حواجز المقاطع.
- 11- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن، وإنقاذ السفن مباشرة.
- 12- مصالح الدفن والمقابر.
- 13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي، مركز المراقبة الجوية والاستعداد للترول وأبراج المراقبة.
- 14- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.
- 15- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها.
- 16- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة".

و تمثل هذه الأحكام نوع من القيد على ممارسة هذا الحق، وهو ما يعرف بالقيود الجزئية على ممارسة حق الإضراب، كما توجد هناك ما يمكن أن نصفه بالقيود الكلية، أو المنع من ممارسة هذا الحق، أي منع بعض الفئات من الموظفين والعمال من ممارسة هذا الحق بسبب إستراتيجية أو حساسية المناصب التي يشغلونها، وبالنظر إلى خطورة الأضرار الناتجة عن إضراب هذه الفئات. و بالرجوع إلى الأنشطة التي حددها المشرع بموجب نص هذه المادة نجده في الفقرة 7 و 8 أدخل فئة البحارة المعنيين بهذا الإلتزام العاملين في بعض الأنشطة الحساسة و التي قد تعرض الإقتصاد الوطني إلى الخطر ، وهم البحارة العاملين في السفن الخاصة بنقل المحروقات سواء إلى الخارج أو بين السواحل الوطنية. فبسبب أن البحارة المضربين في بعض السفن الحيوية، وخاصة تلك التي تضمن تموين المجتمع ببعض الخدمات والمصالح الحيوية المرتبطة إرتباطاً مباشراً بالإقتصاد الوطني ، فإنهم ملزمين بضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في حالة الإضراب، وعدم التوقف الكلي للنشاط.

و يجد هذا المنع مصدره وشرعيته في المبادئ الدستورية نفسها التي جعلت الإضراب حق من حقوق الإنسان والمواطن، حيث تنص في هذا الشأن المادة 57 ف 2 من دستور 1996 على أنه: " يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن الوطني، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع". وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب، نجده قد أعتمد كل من أسلوب التحديد الإجباري، وأسلوب التحديد الاختياري، حيث حدداً المرافق والمؤسسات التي يستوجب على العمال ضمان توفير الحد الأدنى من الخدمة الدائمة، و في هذا الإطار نص المشرع الجزائري بموجب المادة 39 من القانون 90-02 المشار إليه أعلاه .على أنه:"يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها، في إتفاقية أو عقد جماعي دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه.

وإذا لم يكن ذلك، يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بعد إستشارة العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به ."

و إعتبر المشرع رفض العامل بما في ذلك البحار مخالفة القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأً مهنيًا جسيمًا يرتب مسؤولية تأديبية تتجر عنها جزاءات خطيرة قد تصل حد الفصل من العمل³⁵⁹.

³⁵⁹ ينظر في هذا الشأن البند الخاص بالنظام التأديبي وكذلك أحكام المواد 33 مكرر، 36، 40، و 42 من القانون 90-02 المرجع السابق، والمادة 73 المعدلة و المواد 73 فقرة 1 إلى 73 فقرة 6 من القانون 90-11 المعدل والمتم بالقانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المرجع السابق .

ثالثاً: الأخطاء المهنية الجسيمة عند ممارسة حق الإضراب :

لقد تضمن القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب مجموعة من الأحكام المتفرقة التي تتعلق بتكييف بعض التصرفات والأفعال التي قد يرتكبها البحار أو أعضاء طاقم السفينة أثناء ممارستهم لحقهم في الإضراب بالأخطاء الجسيمة، التي يمكن أن ترتب المسؤولية التأديبية لمرتكبيها، قد تصل درجة عقوباتها إلى الفصل التأديبي من العمل بدون إخطار وبدون تعويض، التي يمكن أن نذكر منها: التصرفات الواردة في المادة 33 مكرر من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والمتعلقة بالشروع في الإضراب مخالفة للشروط والإجراءات والكيفيات الواردة في هذا القانون.

حيث نص المشرع بموجبها على أنه: "يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 2 المشار إليها أعلاه، والذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأً مهنيًا جسيمًا يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر. وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم إتجاه العمال المعنيين بالإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما". و هذه المادة نجد تطبيقها في العمل البحري ، إذ أنه يحق للمجهز أن يحمل البحارة المسؤولية في حالة مشاركتهم في إضراب خرقاً للأحكام القانونية ، و التي تمثل خطأً جسيماً يترتب عنه التسريح بدون تعويض.

و كذلك التصرفات المنصوص عليها في المادة 36 من نفس القانون فيما يتعلق بعرقلة حرية العمل. حيث تنص المادة المشار إليها على أنه " تشكل عرقلة حرية العمل، كما يشكل رفض الإمتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأً مهنيًا جسيمًا دون المساس بالعقوبات الجزائية. و من ثم فإنه لا يحق للبحارة المضربين عرقلة حرية ملاحاة السفينة و ذلك بإحتلال الأماكن المخصصة لذلك إذا كان طاقم السفينة الغير المضرب يكفي لملاحتها. و خاصة إذا كانت السفينة في ميناء أجنبي أين يكلفها رسوها به مبالغ معتبرة.

أوتلك المتعلقة بعدم تنفيذ التزامات ضمان الحد الأدنى من الخدمة الدائمة³⁶⁰. كما يشكل عدم الإمتثال لأمر التسخير كذلك خطأً جسيمًا³⁶¹. إلى جانب الأفعال التي تتعلق بالمساس العمدي بممتلكات المؤسسة المستخدمة، بنايات ومنشآت وآلات وأدوات ومواد أولية، ومختلف الأشياء الأخرى،

³⁶⁰ المادة 40 من القانون 90-02 نصت على أنه: "يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة

المفروض عليه خطأً جسيمًا".

³⁶¹ المادة 42 من نفس القانون، التي تنص على أنه: "يعد عدم الإمتثال لأمر التسخير خطأً جسيمًا دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري ". هذه العقوبات الأخيرة التي تتمثل في الحبس من شهرين إلى ستة أشهر، وبغرامة مالية من 500 إلى 5000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين المادة 422 مكرر 3 من قانون العقوبات الجزائري . ينظر كذلك المادة 41 من نفس القانون، المتعلقة بحالات وأسباب ودوافع اتخاذ قرار التسخير .

أو تخريبها أو إتلافها، أو استعمال العنف، أو التهديد، أو ما إلى ذلك من الأفعال الواردة في المادة 73 مكرر من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل. إلى غير ذلك من الأحكام الأخرى.

و إذا كان المشرع قد نظم الحد الأدنى من الأفعال التي تشكل أخطاء جسيمة عند أو بمناسبة ممارسة الحق في الإضراب، فإن القانون الاتفاقي هو الآخر لم يهمل هذا الجانب، حيث نجد العديد من الاتفاقيات التي تتضمن العديد من الأحكام المؤكدة للأحكام القانونية، وتلك المكملة لها، وفق ما تمليه خصوصيات طبيعة النشاط الذي تمارسه المؤسسة المستخدمة ومستلزماته، بما يضمن المحافظة على النظام العام في هذه المؤسسة، وعدم المساس بحقوق المؤسسة من جهة، و المجتمع من جهة ثانية. دون أن تعرقل الممارسة القانونية لهذا الحق، وإلا اعتبرت باطلة، على أساس أن الأطراف لا يملكون صلاحية تجاوز أو مخالفة القانون فيما ينقص من حقوق وامتيازات العمال التي منحها إياهم القانون³⁶². هذا مع الإشارة إلى أن الحد الأدنى من الخدمة لا يعتبر حاجزاً لممارسة حق الإضراب³⁶³.

رابعاً: الحماية القانونية و الإتفاقية لحق الإضراب :

نظراً لكون الحق في الإضراب عن العمل قد دخل ضمن الحقوق والحريات المعترف بها للإنسان والمواطن في مختلف الدساتير المعاصرة، وتحكم ممارسته قوانين تضمن التوازن بين مصالح العمال من جهة، ومصالح المجتمع من جهة ثانية، الأمر الذي يضي عليه الحماية القانونية الكافية ضد عرقته أو أي مساس به، أو التأثير سلبياً على ممارسته . شرط أن تتم ممارسة هذا الحق مع إحترام أحكام القانون المنظم له . وفي هذا الإطار يمكن تلخيص أهم مظاهر هذه الحماية وفق أحكام القانون الجزائري في أن الإضراب يوقف علاقة العمل البحري و لا يقطعها، ومنع أي إجراء يهدف إلى الإضرار بالبحارة المضربين.

فبالنسبة للمظهر الأول، فإن المشرع و بموجب نص المادة 32 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب السالف الذكر أكد على أن القانون يحمي حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام أحكام هذا القانون. و لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل. ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل، ما عدا فيما إتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها.

³⁶² أحمية سليمان - الإتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - المرجع السابق -

³⁶³ L. BORSALI HAMDAN - Droit du Travail -Revue precedent - p 275.

و معنى هذا، منع إستخلاف البحارة المضربين أثناء فترة الإضراب، مهما كان شكل وغرض هذا الإستخلاف ومدته. إلا إذا رفض البحارة أمر التسخير الصادر من قبل الجهات المختصة³⁶⁴. و يعتبر أي تصرف من هذا القبيل يقوم به المجهز صاحب العمل مساساً بحق الإضراب ويقع تحت طائلة البطالان من جهة، وتعرض صاحبها للعقوبات الجزائية المنصوص عليها قانوناً، من جهة ثانية³⁶⁵. أما المظهر الثاني فيتمثل في منع تسليط أية عقوبة على أي بحار بسبب مشاركته في إضراب شرعي وفق الأحكام القانونية والإتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسة هذا الحق، وإعتبار أي تصرف من هذا الشأن يقوم به المجهز باطل وعديم الأثر، إلا إذا ارتكب البحار خطأ جسيم أثناء الإضراب، مثل ممارسة العنف، أو تحطيم ملك الغير، أو رفض أمر التسخير... الخ.

وهو ما تؤكد المادة 33 فقرة 2 من نفس القانون، على أنه: "كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون".

يتبين مما سبق أن ضمان الحماية القانونية لحق الإضراب مرتبط بواجب احترام الشروط القانونية والاتفاقية الموضوعية منها والشكلية والإجرائية المقررة لشرعية الإضراب، وإلا فقد البحارة هذه الحماية.

خامساً: تسوية وإنهاء البحارة للإضراب :

الإضراب ليس غاية في حد ذاته وإنما هو وسيلة ضغط للإسراع في تسوية النزاع الجماعي، أو للحصول على مطالب مادية أو مهنية أو إجتماعية، وبالتالي فهو جزء من النزاع، وليس نزاع مستقل عن النزاع الذي أدى إليه . ومن ثم فإن إنهاء الإضراب قد يحصل بطرق يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ/ إنهاء النزاع عن طريق التفاوض المباشر بين الطرفين : ينتهي الإضراب بصفة آلية ومباشرة بمجرد توصل الأطراف لإتفاق على إنهاء النزاع، في إطار التفاوض بين الطرفين، حيث أن هذه الآلية تبقى مفتوحة وقابلة للممارسة في أي مرحلة من مراحل النزاع، بما فيها مرحلة الإخطار المسبق قبل الشروع في تنفيذ الإضراب، أو حتى بعد الشروع فيه، وفق ما نصت عليه المادة 45 من القانون 90-02 السالف الذكر³⁶⁶. أو عن طريق الوساطة، أو التحكيم، أو أي آلية أخرى قد يتفق عليها الأطراف مسبقاً أو بعد الشروع في الإضراب أي أثناءه.

³⁶⁴ تنص المادة 33 من القانون 90-02 السالف الذكر، على أنه: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية، أو إذا رفض العمال تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و 40 أدناه".

³⁶⁵ يراجع في هذا الشأن المادة 57 من نفس القانون، التي تنص على الغرامات المالية، والحبس من ثمانية أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين في حالة توظيف عمال آخرين.

³⁶⁶ تنص هذه المادة على أنه " يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق، وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما".

ب/ **الاتفاق على اللجوء الوساطة التحكيم** : لقد سبق و أن أشرنا من قبل ، إلى أن حق البحارة في اللجوء إلى الإضراب يصبح قابل للممارسة مباشرة بعد إستنفاد إجراء المصالحة، إلا أن الشروع في ممارسة هذا الحق لا تعني إيقاف أي آلية أخرى من الآليات الإتفاقية أو القانونية لتسوية النزاع، بل إن إستمرار البحث عن تسوية للنزاع بمختلف الأساليب القانونية والإتفاقية يجب أن يبقى الهدف الأساسي في مساعي الطرفين، ولذلك فإن الإتفاق حول اللجوء إما إلى الوساطة أو التحكيم يؤدي بحكم القانون إلى توقيف الإضراب³⁶⁷ ، وفي حالة الإتفاق على تسوية النزاع عن طريق التحكيم يفقد الإضراب مبرره، وبالتالي ينتهي بحكم القانون.

ج/ **اللجوء إلى التحكيم الإجباري** : كثيراً ما يصعب التوصل إلى تسوية للنزاع رغم المساعي المختلفة التي تم بذلها من الطرفين، الأمر الذي ينتج عنه إستمرار الإضراب، لعدم جدوى التدابير والإجراءات التي تم اتخاذها في التوصل لأي تسوية لأي سبب من الأسباب. وفي هذه الحالة، وبالنسبة لبعض النزاعات المعقدة التي قد تؤثر على بعض الجوانب الإقتصادية أو الأمنية أو الاجتماعية أو الإستراتيجية للمجتمع، يمكن اللجوء إلى ما يمكن وصفه بالتحكيم الإجباري، أي اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم، التي تم إستحداثها بمقتضى الباب الخامس من هذا القانون، الذي حدد لها اختصاصات وصلاحيات كهيئة تحكيم خاصة بالفصل في المنازعات الجماعية التي تنشأ في المؤسسات و الإدارات العمومية. و هذا وفق ما تقضي به أحكام المادة 48 من القانون 90-02 المشار إليه سابقاً³⁶⁸ .

و يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا ، و تتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة ، و عدد ممثلي العمال. و تصبح قرارات التحكيم التي تصدرها هذه اللجنة نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا و يبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها³⁶⁹.

و كخلاصة لما سبق عرضه حول حق البحارة في ممارسة الإضراب ، يمكن القول أن ممارستهم لهذا الحق ، يبقى مقيد بعدم تجاوزه للحقوق والامتيازات التي منحها القانون لأطراف النزاع، من

³⁶⁷ تنص المادة 25 من القانون 90-02 المشار إليه سابقاً .على أنه " :لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه، بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم".

³⁶⁸ تنص المادة 48 من القانون 90-02 المشار إليه سابقاً على أنه : " إذا إستمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل ، إن إقتضت ذلك ضرورات إقتصادية و إجتماعية قاهرة ، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون ، بعد إستشارة المستخدم و ممثلي العمال.

³⁶⁹ المادة 51 و 52 من القانون 90-02 المشار إليه أعلاه.

جهة، وبعدم المساس بأصل الحق، أي عدم منعه أو تقييده إلا في الحدود التي تبررها بعض الإعتبارات القانونية أو الإقتصادية أو الإجتماعية، المحددة والمؤقتة من حيث الزمان والمكان، و الأسباب أو الدوافع. في حين تبقى الجوانب التنظيمية الإجرائية التي لا تمس بأصل أو نواة الحق، مفتوحة أمام الأطراف ينظموها بما يتناسب وطبيعة أو خصوصية النشاط الذي تمارسه المؤسسة المستخدمة، ويتناسب مع طبيعة وأهمية الحقوق والمطالب المهنية أو الإجتماعية التي تشكل سبب النزاع الذي قد يؤدي إلى ممارسة هذا الحق كنوع من الضغط المهني والاجتماعي لتحقيق تلك الحقوق والمطالب من قبل البحارة و العمال عموماً.

الخاتمة

وعليه وما يمكن قوله من خلال دراستي لتنظيم علاقة العمل البحري في الإتفاقيات الدولية و التشريع الجزائري أنني توصلت إلى مجموعة من النتائج و التي سوف أحاول إبرازها في إختتامي لهذا البحث ، و التي أوجزتها فيما يلي:

أولاً : أنه و منذ بداية حركة التشريع الحديثة منذ نهاية القرن الثامن عشر وحتى الآن إرتبط قانون العمل البحري بالقانون البحري وأصبح قسماً من أقسامه تخصص له فصول ضمن أحكامه. وهو نفس النهج الذي رأيناه عند دراستنا للأحكام المنظمة للعمل البحري في التشريع الجزائري من خلال إصداره للقانون البحري بموجب الأمر رقم 76- 80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976، المعدل والمتمم بالقانون رقم 98- 05 المؤرخ في 25 جوان 1998 المتضمن القانون البحري، إذ خصص المشرع للبحار بصفته أحد أطراف علاقة العمل البحري باباً مستقلاً تحت عنوان "رجال البحر". ونفس الأمر بالنسبة لفرنسا إلى أن أصدر المشرع الفرنسي قانوناً بتاريخ 13 ديسمبر 1926 تحت إسم قانون العمل البحري « Code de travail maritime » ليستقل عن القانون البحري الصادر في 1807 الذي كان هو المنظم لأحكام وقواعد العمل البحري³⁷⁰. إذ أن هناك من يرجع السبب في عدم الفصل وإستقلال قواعد قانون العمل البحري الواردة في القانون البحري ليس قاصراً فقط على الرغبة في عدم تكرار الأحكام المتشابهة والمشاركة مع القوانين التي تحكم عقد العمل البري، ولكن يكمن في صعوبة هذا الفصل الذي يتطلب تعديلات جذرية ومراجعة شاملة. لأن قواعد قانون العمل البحري التي تنظم علاقات العمل البحرية والآثار المترتبة عنها لا توجد فقط في الفصول أو الأبواب المخصصة للربان أو البحارة، و لكنها تنتشر بين معظم قواعد القانون البحري، مستنديين في ذلك إلى أن إستغلال السفينة يتم بواسطة الربان والبحارة في الغالب بعيداً عن المشاركة الفعلية لمالك السفينة أو تجهزها، هذا الأخير الذي هو مسؤول عن أفعال وتصرفات ربان وبحارة السفينة وهي مسؤولية جسيمة أحياناً.

ثانياً: أن إستغلال السفينة والقيام بالعمل على متنها لإنجاز الرحلة البحرية يتطلب تظافر جهود مجموعة من الأشخاص يعمل كل شخص في مجاله ، من أجل إنجاز المهمة الإقتصادية المرجوة من السفينة. وتختلف علاقة كل منهم بالسفينة بإختلاف الرابطة التي تربطه بها، فهناك مالك السفينة الذي يرتبط بها برابطة الملكية وهناك المجهز الذي قد يكون مالكاً أو مستأجراً، إذ يطلق على من يستغل السفينة في العرف البحري مصطلح المجهز ، سواء كان مالكاً أو مستأجراً للسفينة. فإذا أبرم المجهز أثناء تجهيز سفينته عقود عمل بحرية سمي صاحب العمل أو رب العمل كما هو معروف في القوانين البرية. وعلى هذا فإن أحد طرفي علاقة العمل البحري هو مالك السفينة أو مستأجرها، وهو في

³⁷⁰ G - RIPERT - Revue Precedent - Page.490

الحالتين مجهزها وهو صاحب العمل أو رب العمل، إلا أن أغلب أحكام وقواعد القانون البحري تخاطب شخصاً يعرف في الأوساط البحرية بالمجهز. و قد ظهرت أهمية المجهز في دراستنا هذه كطرف أساسي في علاقة العمل البحري من خلال تطرقنا لدراسة الإلتزامات التي تقع على عاتقه عند إبرامه لعقود العمل البحري و التي يجب عليه القيام بها و التي تناولناها في المبحث الثاني من الفصل الأول من الباب الثاني .

أما الطرف الثاني في علاقة العمل يتمثل في الريان و البحارة ، ففيما يخص الريان فقد رأينا أنه يشغل مركزاً فريداً في السفينة، و الذي عرفه المشرع الجزائري في المادة 580 من القانون البحري بأنه هو كل من يتولى قيادة السفينة من بين الأشخاص المؤهلين قانوناً و الذي يتم تعيينه من قبل المجهز. و كما سبق أن ذكرنا بأن الريان يرتبط بمالك السفينة أو مجهزها بعقد عمل بحري شأنه في ذلك شأن سائر البحارة غير أنه إنفرد بأحكام خاصة بسبب تعدد صفاته القانونية تبعاً لتعدد وظائفه ، فهو يتولى تسيير السفينة فنياً وإدارياً أثناء إبحارها وأثناء رسوها بالموانئ ، و هي الأمور التي سبق وأن حاولنا دراستها من خلال المبحث الثاني لهذا الفصل.

أما الطرف الأخير والذي يعتبر الطرف الأساسي في علاقة العمل البحري هم البحارة، والذين سبق وأن حاولنا تعريفهم بأنهم مجموع الأشخاص الذين يعملون على ظهر السفينة بموجب عقود عمل تيرم بحرية بينهم وبين مجهز السفينة أو من ينوب عنه، والذين يطلق عليهم تسمية بحارة أو ملاحين أيًا كانت طبيعة العمل الذي يقومون به على ظهر السفينة. فالملاحة البحرية تستلزم إستخدام بحارة للقيام بأعمال مختلفة على ظهر السفينة خلال الرحلة البحرية ، و هذا تحت إشراف و رقابة الريان الذي يُختار من بين الأشخاص الحائزين على شروط و مؤهلات تم تحديدها بموجب الإتفاقيات الدولية و القوانين الداخلية لكل دولة .

هذا و ما يمكن الإشارة إليه أنه و عند محاولة دراستي في الباب الأول من هذه الرسالة لأشخاص علاقة العمل البحري، كان الغرض منها ضرورة التعرف أولاً إلى أشخاص علاقة العمل البحري المتمثلين في المجهز والريان والبحارة، والتي إعتبرناها كدراسة تمهيدية للأحكام المنظمة لعلاقة العمل البحري ، وكذا الآثار المترتبة عن هذه العلاقة وهذا حاولنا دراسته في الباب الثاني من هذا البحث. معتمدين في هذه الدراسة على الأحكام الواردة في الإتفاقيات الدولية الصادرة خاصة عن منظمة العمل الدولية و كذا موقف المشرع الجزائري منها.

ثالثاً: أن القواعد المنظمة لعلاقة العمل البحري و مسائل البحارة بوجه عام حظيت بإهتمام دولي متزايد من جانب مؤتمر العمل الدولي ، إذ نظمت مؤتمرات عديدة خاصة بمسائل البحارة دعى إليها مبعوثون من مختلف الدول يمثلون الحكومات وشركات الملاحة ونقابات البحارة، وقد أصدرت هذه المؤتمرات العديد من الإتفاقيات و التوصيات تناولت المسائل المتعلقة بعلاقات العمل البحرية

وتنظيمها. ومن أهم الإتفاقيات المبرمة في هذا الشأن إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 المبرمة بجنيف - سويسرا- بتاريخ 23 فيفري 2006 ، والتي تبنتها منظمة العمل الدولية والتي حددت من خلالها الشروط الأساسية الخاصة بالعمل في قطاع الملاحة البحرية.

و قد ظهر لي من خلال حصري للإتفاقيات المبرمة في هذا الشأن أن منظمة العمل الدولية إهتمت كذلك بتحسين ظروف العمل في قطاع الصيد ، إذ أنه و خلال الدورة 96 للمؤتمر الدولي للشغل المنعقد في جنيف شهر جوان 2007 إعتمدت الإتفاقية رقم 188 حول العمل في مجال الصيد و التوصية رقم 199 المكمل لها ، و ذلك بعد مناقشتها خلال لجنة الصيد التابعة للمؤتمر الدولي للشغل سنتي 2004 و 2005 ، و بعد إدخال تعديلات طالبت بها بعض الدول الأعضاء و مجموعة أرياب العمل .على أن يبدأ سريان مفعول هذه المعاهدة بعد إثني عشر شهراً بعد التصديق عليها من 10 دول أعضاء في منظمة العمل الدولية من بينها 08 دول ساحلية .

و تبين من خلال الدراسة التي قمت بها الأهمية الخاصة لهذه الإتفاقية الجديدة في كون أن إتفاقيات منظمة العمل الدولية في مجال الصيد البحري التجاري أصبحت لاغية منذ تبني إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 التي راجعت هذه الإتفاقية الإتفاقيات البحرية القائمة و التي إستثنت سفن الصيد من مجال تطبيقها ، إلا أن الإتفاقية حول العمل في مجال الصيد لسنة 2007 راجعت المعايير القديمة للصيد مضيفتاً بنوداً مناسبة للإتفاقيات البحرية المطبقة على سفن الصيد من تحديث و تعزيز المنظومة المعيارية آخذتاً بعين الإعتبار التغيرات التي طرأت على قطاع الصيد خلال العقود الأربعة المنصرمة، و كذا لملء الفراغ الناجم عن إستثناء سفن الصيد من مجال تطبيق إتفاقية العمل البحري لسنة 2006.

كما تبين لي أن من خلال دراستي لإتفاقية الصيد البحري لسنة 2007 أنها تمثل أداة ملائمة من أجل ضبط أحسن لمختلف جوانب العمل في مجال الصيد ، خاصة في ظرفية العولمة الحالية أين نجد عدداً كبيراً من سفن الدول السائرة في طريق النمو تنشط ليس فقط في المياه الوطنية ، لكن أيضاً في أعالي البحار و المناطق الإقتصادية الخالصة الأجنبية . كما أن البلدان المصنعة تستخدم في سفنها عمالاً من مختلف الدول و بالتالي من مختلف الجنسيات لتكملة طواقمها و ما ينجم عن ذلك من تداخل بين القوانين الوطنية لمختلف الدول .

رابعاً: بالنسبة لتعريف البحار فقد إتضح لنا الفرق بين تعريفه على المستوى الدولي و بين تعريفه من قبل المشرع الجزائري . فعلى المستوى الدولي فقد ورد تعريف البحار في الإتفاقية رقم 22 للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بعقود إستخدام البحارة في المادة 2 منها بقولها: يشمل تعبير البحار كل من يستخدم يعمل بأي صفة على ظهر أي سفينة ضمن طاقمها ، بإستثناء ربان السفينة و قائدها و الطلاب البحريين و التلاميذ على ظهر سفينة التدريب ، و البحارة تحت التمرين إذا كانوا

مرتبطين بعقد خاص للتدريب ، و يستثنى كذلك ملاحوا الأسطول الحربي و من يعملون في خدمة الحكومة بصفة مستديمة .

و هو نفس التعريف الذي تم وروده في الإتفاقية رقم 23 المتعلقة بإعادة البحارة إلى وطنهم . في حين أن إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 عرفت البحار بأنه كل شخص يكون مستخدماً أو مشتغلاً أو عاملاً بأي صفة كانت على متن سفينة تنطبق عليها هذه الإتفاقية .

و دائما في هذا الصدد تجدر الإشارة أنه في قطاع صيد الأسماك تستعمل عبارة مرادفة لكلمة بحار ألا و هي صياد ، و الذي ورد تعريفه في الإتفاقية رقم 188 بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك في مادتها الأولى فقرة (هـ) بقولها يعني تعبير صياد كل شخص مستخدم أو عامل بأي صفة أو كل شخص يضطلع بمهنة على متن أي سفينة لصيد الأسماك ، بمن في ذلك الأشخاص الذين يعملون على متن السفينة و يتلقون أجرهم على أساس حصة من الصيد ، و لكن بإستثناء الربانة و بحارة الأساطيل الحربية الذين يعملون بصفة دائمة في خدمة الحكومة و الأشخاص الذين يعملون عادة على البر و الذين يضطلعون بعمل على متن سفينة صيد و مراقبي مصائد الأسماك .

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فلقد أورد تعريفاً عاماً أوضح فيه مفهوم الملاح ، و الذي أسماه برجل البحر أو البحار و هذا بموجب المادة 384 فقرة -أ- من القانون البحري بأنه: "كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر". وهو نفس التعريف الذي اوردته في المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 في المادة 03 منه فقرة -ز- وهذا عند تعريفه للمستخدم الملاح بقوله: "هو كل شخص مقيد في سجل رجال البحر ويعمل في خدمة السفينة". فحسب هذا التعريف يشمل الملاح كل شخص يعمل على ظهر السفينة ويواجه مخاطر البحر.

فالربان وضباط السفينة وجميع العاملين عليها مندرجون تحت إسم بحار والذين كلهم يشكلون طاقم السفينة يترأسهم الربان. فالمشرع الجزائري في تعريفه للبحار لم يتماشى مع التعريف الوارد في إتفاقية عقود إستخدام البحارة التي إستنتت الربان من تعبير كلمة بحار، في حين أن تعريفه جاء موافقاً للتعريف الذي أورده إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 اللذان عرفا البحار بأنه كل شخص يعمل على ظهر السفينة بأي صفة كانت بما في ذلك الربان .

خامساً: أن المشرع الجزائري فيما يتعلق بمسألة التجهيز فإذا كان في الماضي لم يكن يتدخل في مسألة تجهيز المالك لسفينته ، لكن مع التطور المستمر والتدخل التدريجي للدولة في سائر الأنشطة الإقتصادية و لا سيما تلك المتعلقة بحياة وأموال مواطنيها، فإن المشرع بدأ يتطلب شروطاً في السفينة وأخرى في بحارتها من أجل الإقلال من المخاطر وكفالة سلامة أرواح وأموال العاملين في مجال إستغلال السفينة . أما على المستوى الدولي فقد أبرمت معاهدات دولية من أجل سلامة السفن والتي من بينها الإتفاقية الدولية لسلامة الأرواح في البحار المبرمة بلندن في أول نوفمبر 1974 والتي

صادقت عليها الجزائر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 2000-449 المؤرخ في 23 ديسمبر 2000³⁷¹ . و الإتفاقية رقم 147 المتعلقة بالمعايير الدنيا الواجب مراعاتها في السفن التجارية .

كما أبرمت كذلك إتفاقيات لضمان سلامة الرحلات البحرية عن طريق الإحتفاظ لكل سفينة بعدد كاف وذي كفاءة من البحارة بما يحقق مواجهة المخاطر البحرية، ومن ذلك الإتفاقية الدولية لمستويات التدريب و إصدار الشهادات وأعمال النوبات للعاملين في البحر الموقعة في لندن بتاريخ 07 جويلية 1978 والمعدلة في 1995 والتي صادقت عليها الجزائر بمقتضى المرسوم رقم 88-88 المؤرخ في 26 أفريل 1988.

سادساً: أنه قد توصلت من خلال دراستي هذه بأن العمل على متن السفينة يتم تنظيمه بموجب عقد العمل البحري وبموجب الأوامر الصادرة عن ربان السفينة أو ممثليه. و أن علاقة العمل البحري أصبحت في الوقت الحاضر تقتصر فقط على العمل الذي من خلاله يضمن سلامة السفينة وكذا الأموال والأشخاص الموجودين على متنها أثناء الرحلة البحرية. بالإضافة إلى أن هناك الكثير من القواعد القانونية والتنظيمية تضمن للبحار حدا أدنى من الرفاهية على متن السفينة - مأكّل ومسكن- ، والتي تحدد كذلك الحد الأقصى لساعات العمل و فترات الراحة .

هذا و قد رأينا بأن عقد العمل البحري على المستوى الدولي محاط بتشريع من صنع مجموعة من الدّول والإتفاقيات الجماعية المبرمة من جانب أرباب العمل و ملاك السفن التجارية واللجنة المركزية لمجهزي السفن. و لقد نظمت الإتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية العلاقة التي تجمع البحار بالمجهر أو ممثله خاصة فيما يتعلق بكيفية إبرام هذه العلاقة ، و كذا الآثار الناشئة عنها المتمثلة في الإلتزامات التي تقع على عاتق البحار بعد قيام إبرامه لعقد العمل البحري ، و كذا بالمقابل الإلتزامات التي تقع على عاتق المجهر من أجل قيام البحار بعمله في ظروف حسنة تضمن السير الحسن و العادل لهذه العلاقة .

و مما لا جدال فيه تبين لنا كذلك من خلال دراستي هذه بأن أهم الإتفاقيات المبرمة في هذا الشأن هي إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 المبرمة بجنيف - سويسرا- بتاريخ 23 فيفري 2006 ، والتي تبنتها منظمة العمل الدولية والتي حددت من خلالها الشروط الأساسية الخاصة بالعمل في قطاع الملاحة البحرية ، و التي تعتبر بمثابة تعزيز وتجديد لجميع الإتفاقيات البحرية التي تبنتها منظمة العمل الدولية منذ تاريخ إنشائها سنة 1919 فهي تمثل وثيقة شاملة ل 37 إتفاقية تتعلق بالعمل البحري تم تحديثها و مراجعتها. هذا بالإضافة إلى الإتفاقية رقم 188 حول العمل في مجال الصيد المنعقد في جنيف شهر جوان 2007 و التوصية رقم 199 المكملة لها التي راجعت المعايير القديمة

³⁷¹ المنشور بالجريدة الرسمية العدد 03، الصادر بتاريخ 09 جانفي 2001

للصيد مضيئةً بنوداً مناسبة للإتفاقيات البحرية المطبقة على سفن الصيد ، و كذا لملء الفراغ الناجم عن إستثناء سفن الصيد من مجال تطبيق إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 .

في حين يمكن حصر النصوص التي بموجبها يمكن تحديد موقف المشرع الجزائري من تنظيمه لهذه لهذه العلاقة بأنه تطرق إليها بموجب الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-05 المؤرخ في 25 جوان 1998 المتضمن القانون البحري، وهذا في الباب الثاني من الكتاب الأول في المواد 384 وما بعدها. أين تطرق في الفصل الأول إلى التعريف وشروط ممارسة مهنة البحار، أما الإلتزامات المتبادلة بين رجال البحر والمجهز جعلها في الفصل الثاني ، أما الفصل الثالث فخصه المشرع للنظام التأديبي لرجال البحر.

ثم قام المشرع الجزائري بتنظيم هذه العلاقة بإصداره للقانون رقم 88-171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر الذي يضبط القواعد المطبقة على العمال الذين يتكون منهم المستخدمون الملاحون في قطاع الملاحة البحرية و الذين أسماهم بموجب هذا القانون برجال البحر أو البحارة . إلا أن هذا القانون تم إلغاؤه فيما بعد بإصدار المشرع الجزائري للمرسوم تنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 والذي بموجبه حدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري.

وما يمكن الإشارة إليه فيما يخص هذا المرسوم أنه جاء مكملاً للأمر 76-80 المعدل والمتمم، إذ أنه وبموجب هذا المرسوم توسع المشرع في تنظيم علاقة عمل المستخدمين الملاحين في قطاع الملاحة البحرية ، إبتداءً من إبرام عقد الإستخدام مروراً بتنظيم مدة العمل والأجر إلى كيفية إنهاء علاقة عملهم. هذا مع الإشارة إلى أن المشرع إختتم هذا المرسوم بإخضاع النظام الداخلي وكذا إنضباط المستخدمين الملاحين لأحكام الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 23/10/1976، المعدل والمتمم والمتضمن القانون البحري وقانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

أما فيما يخص علاقة العمل البحري في مجال الصيد البحري فلقد نظمها المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-121 المؤرخ في 06 أبريل 1996 الذي يحدد شروط ممارسة الصيد البحري و يضبط كفاءاتها. منتهجاً في ذلك نفس النهج الذي إنتهجه المجتمع الدولي في إطار الإتفاقيات المبرمة في هذا الشأن، صادراً بعض القوانين تخص تنظيم هذه العلاقة في مجال الصيد فقط ، نظراً لخصوصية مجال هذا النوع من الأعمال عن باقي أنشطة الملاحة البحرية .

سابعاً: أن الرجال المبحرين على متن السفينة يشكلون شركة صغيرة ذات طابع خاص، أو يمكن القول أنهم يشكلون فيما بينهم دويلة كما قال العميد Ripert. فالبحار على متن السفينة ليس كالعامل بالمصنع، كون له عدة مهام ومسؤوليات إضافية والتي تقابلها مهام ومسؤوليات إضافية من قبل

مجهر السفينة. ولهذا فإن علاقة العمل البحري تتطلب إلتزام شخصي أكثر من الإلتزام الذي تنشئه علاقة العمل على اليابسة³⁷².

فعقد العمل البحري يعتبر من العقود الملزمة للجانبين، فإذا ما توافرت أركانه قام العقد وأنتج آثاره، والتي تتمثل في وجوب أعمال ما جاء فيه وذلك بتنفيذ الإلتزامات التي أنشأها في ذمة طرفيه ومن ثم فإن الإلتزامات المترتبة في ذمة البحار والمجهر مصدرها عقد العمل البحري بالدرجة الأولى الذي يحتوي خصوصاً على حقوق مقررة للبحار بموجب نصوص تشريعية أوجبت إدراجها ضمن بنود العقد. فطبقاً لنص المادة 107 فقرة 1 من القانون المدني فإنه يجب تنفيذ العقد طبقاً لما إشتمل عليه وبحسن نية. فبتعامل طرفي العقد بحسن نية يمكن تحديد الإلتزامات التي يولدها العقد في وجودها ومداهما. والتعامل بحسن نية بخصوص أي عقد مبرم بين الطرفين هو من مسائل الواقع وبالتالي فهي تخضع للسلطة التقديرية للقاضي في إثبات وجودها.

وإذا لم يؤدي المتعاقد ما إلتزم به عيناً تنفيذاً كاملاً من حيث الكيف والكم والزمن ، تحمّل المسؤولية على نحو ما يقي به القانون. ومن هنا ساد القول بأن الإلتزام يتضمن عنصرين، عنصر الوجوب أو المديونية وعنصر المسؤولية³⁷³.

وفي عقد العمل البحري يمكن للطرفين أن يتفقا على ما يشاء من الإلتزامات والحقوق مادامت لا تخالف النصوص القانونية الآمرة أو النظام العام والآداب العامة ، فعقد العمل البحري يرتب إلتزامات على عاتق البحار و أخرى على المجهر ، فيلتزم البحار بإداء العمل و الطاعة و حسن السلوك ، و يلتزم المجهر بدفع الأجر و التكفل بالغذاء و الإيواء للبحار ، و علاجه عند مرضه و التأمين عليه ، و ترحيله عند إنتهاء العقد كما سبق تبيانه في الفصل الأول من الباب الثاني لهذا البحث. **ثامناً :** أنه نظراً لخصوصية وطبيعة العمل البحري لما يتعرض له من مخاطر وظروف خاصة به، فإن كل ذلك يقتضي تعدد أسباب إنتهائه.

فقد يسأم البحار من الحياة في البحر فيطلب السماح له بمغادرة السفينة ، فإذا لم يؤذن له إستقل بفسخ العقد و في هذه الحالة يجب النظر في الأسباب التي حملته على الفسخ و هل له عذر يبرر ذلك أم أن هذا الفسخ من جهة البحار وقع بصورة غير مشروعة . كما أن هناك حالات قد يصبح فيها البحار يشكل خطراً على أمن و سلامة السفينة و سلامة ركابها لذا جاز للربان أن يسرح البحار و يوقف علاقة عمله و هذا بغض النظر عن المدة المتبقية لعقد عمله فإن الأحكام المترتبة على ذلك

³⁷² R- RODIERE –Revue Precedent - Page. 155.

³⁷³ عبد الفتاح عبد الباقي، نظرية العقد طبعة 1984، مشار إليه من طرف المستشار مدحت حافظ إبراهيم، شرح قانون التجارة البحرية الجديد، المرجع السابق ، ص. 207.

تختلف باختلاف هذه الأحوال و إختلاف إرتكاب أحد طرفي عقد العمل البحري موقفاً بإرادته المنفردة في إنتهائه لهذه العلاقة . و تبعاً لذلك فبالإضافة إلى الأسباب العامة لإنهاء عقد العمل بوجه عام هناك أسباب خاصة بإنهاء عقد العمل البحري .

و لقد نص المشرع الجزائري في هذا الصدد بموجب المادة 52 من المرسوم التنفيذي رقم 05-102 السالف الذكر أن علاقة العمل البحري تنتهي في الحالات المنصوص عليها في المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و هي الحالات العامة لإنهاء عقود العمل بوجه عام . كما قد تنتهي في حالة فقدان صفة المستخدمين الملاحين أو هلاك السفينة أو البيع الجبري لها و التي تمثل الحالات الخاصة لإنهاء علاقة العمل البحري .

وعلى هذا الأساس صنفت أسباب وحالات إنهاء علاقة العمل البحري إلى نوعين من الأسباب، الأسباب القانونية العامة و الأسباب القانونية الخاصة لإنهاء هذه العلاقة ، بحيث تختلف ملاسبات وشروط كل صنف، إلى جانب إختلافهما من حيث الإجراءات والآثار المترتبة عنها كما سبق تبيانه من خلال دراستنا لحالات إنها هذه العلاقة.

تاسعاً: عقد العمل البحري ، شأنه شأن أي عقد ، تنشأ بمناسبة تنفيذه منازعات عدة ، في مقدمتها التعرف على القانون الواجب التطبيق على العقد ، الأمر الذي يثير مسألة تنازع القوانين .

ففي حالة نشوب نزاع بين الطرفين يثور التساؤل بخصوص عقد العمل البحري عن القانون الواجب التطبيق ، هل هو قانون محل إبرام العقد ، أو قانون القاضي الذي يعرض عليه النزاع أو قانون جنسية السفينة - قانون علم السفينة - . و خضوع عقد العمل البحري لقانون علم السفينة هو ما تأخذ به معظم التشريعات الحديثة ، لأن هذا القانون يمثل القانون المشترك لطاقم السفينة ، و هذا دون ربطه بأي نظام قانوني داخلي ، و الذي من خلاله نتحصل على مجتمع يعيش على متن سفينة يحكمها نظام تأديبي قوي.³⁷⁴

و قد ذهب البعض في تبرير ذلك إلى تفسير إرادة المتعاقدين و إعتبار أن إرادتهما قد إتجهت إلى تفضيل قانون العلم ، و يعزز هذا الرأي أن عقد العمل البحري يترتب عليه دخول عضو جديد في جماعة البحارة ، و لما كانت جماعة البحارة تخضع للأحكام المقررة في قانون العلم فقد وجب أن يخضع عقد العمل البحري الذي يساهم في تكوين هذه الجماعة لذات القانون الذي يطبق عليها³⁷⁵.

و في هذا الصدد أود أن أشير إلى أنني أفضل الأخذ بالرأي الأخير الذي أراه هو الأصح ، نظراً لما يترتب من إستقرار للعلاقة حول القانون الذي يحكمها ، لأن المنطق يستلزم أن يحكم العلاقة بين

³⁷⁴ P.CHAUMETTE – Conflit De Loit – Association Francaise Du Droit Maritime – Paris 6 Decembre 2001.

³⁷⁵ علي يونس - العقود البحرية - بند 131 مشار إليه من طرف كمال حمدي نفس المرجع ص 151.

البحارو المجهز قانون العلم ، و هذا دون الأخذ بعين الإعتبار لمكان تواجد السفينة ، هذا بالإضافة إلى أن الأخذ بهذا الرأي يعزز مبدأ سيادة كل دولة على السفن التي ترفع علمها .

و في الأخير و ما يمكن الإشارة إليه أنه مهما يكن من أمر ، فإنه و رغم الجوانب الإيجابية التي يمكن تسجيلها على المشرع الجزائري في تنظيمه لعقد العمل البحري ، و التي تماشى في الكثير منها مع الأحكام المنظمة لهذه العلاقة بموجب الإتفاقيات الدولية ، المبرمة خصوصاً في إطار منظمة العمل الدولية ، ورغم الاستقرار النسبي في علاقات العمل البحري الفردية منها و الجماعية التي أحدثتها هذه القوانين في السنوات الماضية ، إلا أنني أرى أن الوقت قد حان أمام المشرع و خاصة بعد مصادقته على الإتفاقية الجامعة و الشاملة و المجددة لجميع الإتفاقيات المنظمة للعمل البحري التي سبقتها ألا و هي إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 ، و ذلك لمراجعة خاصة الإجراءات القانونية الخاصة بفض النزاعات القائمة بين البحارة من جهة و المجهزين من جهة أخرى . لأن إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 لم تنظم هذه المسألة و إنما تركت أمر تنظيمها للقوانين الداخلية لكل دولة معنية بهذا النوع من المنازعات . و لكن و بسبب الطبيعة الخاصة لهذا النوع من المنازعات ، فإنه لا بد من وضع نظام قانوني خاص بها ، مختلف خاصة من حيث الإجراءات و الأجهزة التي تقوم بتسويتها عن تلك الخاصة بالنزاعات الناشئة عن علاقات العمل التقليدية . لما تمثل هذه النزاعات من مميزات تجعلها تختلف تماماً عن باقي النزاعات الأخرى الأمر الذي يجعلها أجدر بأن تحضى بنظام إجرائي خاص بها .

قائمة الملاحق

الملحق الأول:

- نماذج للشهادات الخاصة باللياقة البدنية لممارسة مختلف الوظائف على متن السفينة

الملحق الثاني :

- نماذج من شهادات الكفاءة والتأشيرات.

الملحق الثالث:

- نماذج من عقود توظيف المستخدمين الملاحين

الملحق الرابع :

- نسخة من إتفاق جماعي للعمل البحري

الملحق الخامس:

- نسخ من أحكام و قرارات متعلقة بالمنازعات الخاصة بالعمل البحري .

الملحق الأول

- نماذج للشهادات الخاصة باللياقة البدنية لممارسة مختلف الوظائف على متن السفينة

الملحق الثاني

نماذج من شهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية ونماذج من التأشيرات الخاصة بها إلى جانب تلك المتعلقة بالإعتراف بشهادات الكفاءة الصادرة عن دول أخرى أطراف في الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب ومنح شهادات الكفاءة وأعمال النوبة لرجال البحر .

1- نموذج من شهادة كفاءة صادرة بمقتضى أحكام الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب، ومنح شهادات الكفاءة وأعمال النوبة لرجال البحر لعام 1978 في صيغتها المعدلة سنة 1995.

2- نموذج من تأشيرة تثبت إصدار شهادة كفاءة صادرة بمقتضى أحكام الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب، ومنح الشهادات وأعمال النوبة لرجال البحر لعام 1978 في صيغتها المعدلة سنة 1995.

3- نموذج من تأشيرة تثبت الإعتراف بشهادة كفاءة صادرة بمقتضى أحكام الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب، ومنح شهادات الكفاءة وأعمال النوبة لرجال البحر لعام 1978 في صيغتها المعدلة لسنة 1995.

4- نموذج من شهادة الكفاءة صادرة بمقتضى أحكام الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب، ومنح شهادات الكفاءة وأعمال النوبة لرجال البحر لعام 1978 في صيغتها المعدلة لسنة 1995.
لأداء وظيفة بصفة ريان .

5- نموذج من شهادة الكفاءة صادرة بمقتضى أحكام الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب، ومنح شهادات الكفاءة وأعمال النوبة لرجال البحر لعام 1978 في صيغتها المعدلة لسنة 1995.
لأداء وظيفة بصفة ريان ثاني.

6- نموذج من شهادة الكفاءة صادرة بمقتضى أحكام الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب، ومنح شهادات الكفاءة وأعمال النوبة لرجال البحر لعام 1978 في صيغتها المعدلة لسنة 1995.
لأداء وظيفة بصفة ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات.

7- نموذج من شهادة الكفاءة صادرة بمقتضى أحكام الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب، ومنح شهادات الكفاءة وأعمال النوبة لرجال البحر لعام 1978 في صيغتها المعدلة لسنة 1995.
لأداء وظيفة بصفة ضابط مكلف بالنوبة الملاحية.

8- نموذج من شهادة الكفاءة صادرة بمقتضى أحكام الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب، ومنح شهادات الكفاءة وأعمال النوبة لرجال البحر لعام 1978 في صيغتها المعدلة لسنة 1995.
لأداء وظيفة بصفة كبير المهندسين.

9- نموذج من شهادة الكفاءة صادرة بمقتضى أحكام الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب، ومنح شهادات الكفاءة وأعمال النوبة لرجال البحر لعام 1978 في صيغتها المعدلة لسنة 1995. لأداء وظيفة بصفة مهندس ثاني.

10- نموذج من شهادة الكفاءة صادرة بمقتضى أحكام الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب، ومنح شهادات الكفاءة وأعمال النوبة لرجال البحر لعام 1978 في صيغتها المعدلة لسنة 1995. لأداء وظيفة بصفة بحار يشكل جزءاً من الحفارة في غرفة محركات مطقمة.

11- نموذج من شهادة الكفاءة صادرة بمقتضى أحكام الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب، ومنح شهادات الكفاءة وأعمال النوبة لرجال البحر لعام 1978 في صيغتها المعدلة لسنة 1995. لأداء وظيفة بصفة بحار المشارك في النوبة الملاحية.

الملحق الثالث

نماذج من عقود توظيف المستخدمين الملاحين.

1. نموذج عقد توظيف الملاح في الصيد البحري.

2. نموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري والتجاري.

الملحق الرابع

1. نموذج من إتفاق جماعي في العمل البحري.

الملحق الخامس

نماذج من قرارات و أحكام قضائية متعلقة بالمنازعات الخاصة بالعمل البحري .

1. نموذج من قرار صادر عن المحكمة العليا في غرفتها الإجتماعية بتاريخ 2015/03/05 ملف رقم 0936755
2. نموذج عن قرار صادر عن مجلس قضاء وهران عن غرفته الإجتماعية بتاريخ 2015/05/04 ملف رقم 14/01170
3. نسخة من الحكم الصادر عن محكمة أرزيو في قسمها الإجتماعي بتاريخ 2015/06/17 ملف رقم 15/01208
4. نسخة من الحكم الصادر عن محكمة أرزيو في قسمها الإجتماعي بتاريخ 2015/07/22 ملف رقم 15/01347
5. نسخة من الحكم الصادر عن محكمة وهران في قسمها الإجتماعي بتاريخ 2015/12/22 ملف رقم 15/01208

قائمة أهم المراجع

1- الإتفاقيات والمعاهدات الدولية:

- * الإتفاقية رقم 15 بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث وقادين أو مساعدي وقادين ، المبرمة في جنيف في 25 أكتوبر 1921
- * الإتفاقية رقم 22 بشأن عقود إستخدام البحارة المبرمة في جنيف بتاريخ 07 جوان 1926.
- * الإتفاقية رقم 58 بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري المبرمة بجنيف في 1932/10/22
- * الإتفاقية رقم 73 المتعلقة بالفحص الطبي للبحارة
- * إتفاقية رقم 76 بشأن الأجور و ساعات العمل و إعداد العاملين على ظهر السفينة المبرمة بسياتل سنة 1942 و التي تمت مراجعتها مرتين خلال سنة 1949 و سنة 1958
- * الإتفاقية رقم 68 بشأن الغذاء وتقديم الوجبات للبحارة على ظهر السفينة.
- * الإتفاقية رقم 74 بشأن شهادات كفاءة البحارة ، المنعقد في سياتل في 06 جوان 1946.
- * الإتفاقية رقم 75 بشأن تهيئة إقامة ملائمة للبحار على السفينة المبرمة بسياتل 1946 سنة المعدلة
- * الإتفاقية رقم 92 بشأن إقامة الأطقم على ظهر السفن المنعقدة في جنيف بتاريخ 8 جوان 1949.
- * الإتفاقية رقم 108 بشأن وثائق الهوية الوطنية للبحارة، المبرمة بجنيف في 29 أبريل 1958.
- * الإتفاقية رقم 112 حول السن الأدنى للصيادين.
- * الإتفاقية رقم 113 حول الفحص الطبي للصيادين لسنة 1959
- * الإتفاقية رقم 114 حول عقد إكتتاب الصيادين .
- * بالإتفاقية رقم 125 حول شهادات قدرات الصيادين.
- * الإتفاقية رقم 126 حول السكن على متن سفن الصيد.
- * إتفاقية رقم 133 بشأن إسكان الأطقم على سطح السفينة المنعقدة بجنيف بتاريخ 14 أكتوبر 1970.
- * الإتفاقية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى للسن المعتمدة سنة 1973
- * الإتفاقية الدولية لسلامة الأرواح في البحار المبرمة بلندن في 01 نوفمبر 1974.
- * الإتفاقية الدولية لسلامة الأرواح في البحار SOLAS المبرمة بلندن في 1 نوفمبر 1974 والتي
- * الإتفاقية رقم 147 المتعلقة بالمعايير الدنيا الواجب مراعاتها في السفن التجارية.
- * الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب و الإجازة و الخفارة المتعلقة بالبحارة لسنة 1978
- * إتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار لسنة 1982.

- * الإتفاقية الدولية لمستويات التدريب و إصدار الشهادات وأعمال النوبات للعاملين في البحر الموقعة في لندن بتاريخ 07 جويلية 1978 المعدلة في 1995 .
- * معاهدة سلامة الأرواح في البحار عام 1974 وكذا بروتوكولها في 17 فيفري 1987
- * إتفاقية رقم 164 بشأن الحماية الصحية و الرعاية الطبية للبحارة بجنيف في 24 سبتمبر 1987.
- * الإتفاقية بشأن حماية مستحقات العمال عند إغسار صاحب عملهم لسنة 1992
- * الإتفاقية الدولية بشأن الإمتيازات و الرهون البحرية لسنة 1993
- * الإتفاقية رقم 178 بشأن التفتيش على ظروف عمل و معيشة البحارة المنعقدة في جنيف في 08 أكتوبر 1992.
- * الإتفاقية رقم 180 بشأن ساعات عمل البحارة و تزويد السفن بالأطعم المنعقدة في جنيف 1992.
- * الإتفاقية الدولية لمعايير التدريب وإصدار الشهادات وأعمال النوبات للعاملين في البحر الموقع عليها بلندن في 07 جويلية 1978 والمعدلة في 1995.
- * الإتفاقية العمل البحري 2006 المبرمة بجنيف في 23 فيفيري 2006 .
- * الإتفاقية رقم 188 بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك لسنة 2007.

2- النصوص التشريعية والتنظيمية:

أ- القوانين:

- * القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون العام الأساسي للعامل، منشور بالجريدة الرسمية العدد 32 الصادر بتاريخ 08 أوت 1978.
- * القانون رقم 79-07 المؤرخ في 21 جويلية 1979 المتضمن قانون الجمارك.
- * القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بتأمينات الإجتماعية، منشور بالجريدة الرسمية، العدد 28 الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983.
- * القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، منشور بالجريدة الرسمية، العدد 28 الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983.
- * القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، منشور بالجريدة الرسمية، العدد 28 الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983.
- * القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 - المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب - جريدة رسمية عدد 6 المؤرخة في 07-02-1990.

* القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 17، الصادر بتاريخ 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 21-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 68، الصادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

* القانون رقم 98-05 المؤرخ في 25 جوان 1998، المعدل والمتمم للأمر رقم 76-80 المتضمن القانون البحري، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 47 لسنة 1998.

* القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 83، الصادر بتاريخ 26 ديسمبر سنة 2004.

ب- الأوامر:

* الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 47 لسنة 1966.

* الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، بالجريدة الرسمية، العدد 101، الصادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971 .

* الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 39، الصادر بتاريخ 16 ماي 1975.

* الأمر رقم 75-58 المؤرخ 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 78، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975.

* الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 101، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975.

* الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976، المتضمن القانون البحري الجزائري، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 29 ، الصادر بتاريخ 10 أبريل 1977.

* الأمر 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 42 الصادر بتاريخ 07 جويلية 1996.

* الأمر 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 42 الصادر بتاريخ 07 جويلية 1996.

* الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 42 الصادر بتاريخ 07 جويلية 1996.

* الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 43، الصادر بتاريخ 10 جويلية 1996.

* الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، المتعلق بالمدة القانونية للعمل، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 03 لسنة 1997.

* الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997، المعدل والمتمم للقانون 83-12، المتعلق بالتقاعد، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 38، لسنة 1997.

ج-المراسيم:

* المرسوم رقم 83-422 المؤرخ في 02 جويلية 1983، الذي يعدل المرسوم رقم 75-86 المؤرخ في 24 جويلية 1975، المتضمن تحديد الشهادات وشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة التجارية، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 28 لسنة 1983.

* المرسوم رقم 83-510 المؤرخ في 27 أوت 1983، والمتضمن المصادقة على الإتفاقية الدولية لسنة 1974، المتعلق بإنقاذ الحياة البشرية في البحر والمبرمة في لندن في أول نوفمبر 1974، وبروتوكول سنة 1978، المتعلق بالإتفاقية الدولية لسنة 1974، المتعلق بإنقاذ الحياة البشرية في البحر المبرم في لندن في 17 فبراير 1978.

* المرسوم رقم 88-88 المؤرخ في 26 أبريل 1988، والمتضمن الإنضمام إلى الإتفاقية الدولية لسنة 1978، الخاصة بمستويات التدريب وإصدار الشهادات وأعمال النوبات للعاملين في البحر، المحررة بلندن يوم 07 جويلية 1978، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 17 لسنة 1988.

* المرسوم رقم 88-171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر. المنشور بالجريدة الرسمية، الصادر بتاريخ 15 سبتمبر 1988.

* المرسوم التنفيذي رقم 90-166 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمدارس التقنية للتكوين والتدريب البحريين، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 23، الصادر بتاريخ 06 جوان 1990.

* المرسوم التنفيذي رقم 2000-338 المؤرخ في 26 أكتوبر 2000، الذي يحدد حالات السحب المؤقت أو النهائي لشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية والشطب من سجل رجال البحر وشروطهما، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 64، الصادر بتاريخ 31 أكتوبر 2000.

* المرسوم التنفيذي رقم 02-143 المؤرخ في 16 أبريل 2001، الذي يحدد الشهادات وشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية وشروط إصدارها، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 29 الصادر بتاريخ 24 أبريل 2002.

* المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005، الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 22، الصادر بتاريخ 27 مارس 2005.

* المرسوم التنفيذي رقم 16-108 المؤرخ في 21 مارس 2016 يحدد شروط المؤهلات المهنية و الحصول على الشهادات البحرية المطابقة .

د - القرارات:

* قرار مؤرخ في 20 جويلية 1983، يتعلق بملزمة الملاحة البحرية، المنشور بالجريدة الرسمية، لسنة 1983، ص. 2434.

* قرار مؤرخ في 30 أبريل 1986، يتعلق بالتدابير الخاصة بالصيدليات الموجودة على متن السفن التي ترفع العلم الوطني، وما تشتمل عليه، المنشور بالجريدة الرسمية، لسنة 1986، ص. 1571.

* قرار مؤرخ في 5 نوفمبر 1989، المتعلق بتحديد شروط ممارسة أشخاص ذوي الجنسية الجزائرية لوظيفة بحار على متن سفن تحمل راية أجنبية، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 05، لسنة 1990.

* قرار مؤرخ في 6 جوان 2000، الذي يحدد شروط تنظيم الإمتحانات المهنية، من أجل الحصول على شهادات الكفاءة والشهادات الخاصة بالملاحة التجارية وكفاياته، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 57، الصادر بتاريخ 24 سبتمبر 2000.

* قرار وزاري مشترك المؤرخ في 18 أبريل 2006، الذي يحدد نموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري والتجاري، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 48، الصادر بتاريخ 30 جويلية 2006.

* قرار وزاري مشترك مؤرخ في 21 سبتمبر 2006، الذي يحدد نموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين في الصيد البحري، المنشور بالجريدة الرسمية، العدد 12، الصادر بتاريخ 18 فبراير 2007.

3- القرارات و الأحكام القضائية:

* قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 19 جانفي 1987، المنشور بالمجلة القضائية، العدد 02 لسنة 1989.

* قرار الصادر المحكمة العليا المؤرخ في 22 نوفمبر 1994 ملف رقم 119766 منشور بالاجتهاد القضائي للغرفة التجارية البحرية عدد خاص.

* قرار المحكمة العليا رقم 98.278 المؤرخ في 28 أبريل 1998، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 1994

* قرار المحكمة العليا في غرفتها الإجتماعية بتاريخ 05/03/2015 ملف رقم 0936755

- * قرار مجلس قضاء وهران عن غرفته الإجتماعية مؤرخ في 14/01170 2015/05/04 ملف رقم
- * حكم محكمة أرزيو في قسمها الإجتماعي مؤرخ في 15/01208 2015/06/17 ملف رقم
- * حكم صادر عن محكمة أرزيو في قسمها الإجتماعي بتاريخ 15/01347 2015/07/22 ملف رقم
- * حكم صادر عن محكمة وهران في قسمها الإجتماعي بتاريخ 15/01208 2015/12/22 ملف رقم
- * قرار رقم 98.278 المؤرخ في 28 أبريل 1998، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 1994

2-الكتب:

أولاً: باللغة العربية

المراجع العامة :

* أحمد بوضياف

- الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر - الطبعة الثالثة .

* أحمد عبد الهادي

- القانون البحري - دار النشر - الإسكندرية .

* سليمان أحمية

- التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002.

- آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، طبعة 1998.

* جلال وفاء محمدين

- قانون التجارة البحرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، طبعة 1997.

* حمدي عبد الرحمن و محمد يحي مطر

- قانون العمل، الدار الجامعية، سنة 1987.

* فايز نعيم رضوان

- القانون البحري - مطابع البيان التجارية بدبي - طبعة سنة 1978.

* ثروة علي عبد الرحيم

- الخسائر البحرية المشتركة- عالم الكتب القاهرة- 1978.

* طالب حسن موسى

- القانون البحري - دار الثقافة للنشر و التوزيع - 2004.

*** صلاح الدين عبد اللطيف الناهي**

- الوجيز في مبادئ القانون البحري، دراسة تحليلية لقوانين التجارة البحرية في الأردن وسوريا ولبنان والجزائر، دار الهدى الطبعة الأولى، سنة 1982.

*** عادل علي المقدادي**

- القانون البحري - دار الثقافة للنشر و التوزيع - 2011.

*** عاطف محمد الفقي**

- قانون التجارة البحرية- دار الفكر الجامعي 2007 .

*** عبد القادر حسين العطير**

- الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية -دراسة مقارنة - مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

*** عبد السلام ذيب**

- قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية دار القصة للنشر.

*** عبد الرزاق أحمد السنهوري**

- الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الإلتزام بوجه عام، مصادر الإلتزام، الجزء الأول، دار النشر للجامعات المصرية، طبعة سنة 1952.

- الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الإلتزام بوجه عام، الإثبات، آثار الإلتزام، الجزء الثاني، دار إحياء التراث العربي بيروت لبنان.

- الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الإلتزام بوجه عام حق الملكية، الجزء الثامن، دار إحياء التراث العربي بيروت لبنان، طبعة سنة 1967.

*** عبد الفضيل محمد أحمد**

- القانون الخاص البحري - مكتبة الجلاء الجديدة 1991 رقم 145.

*** علي البارودي**

- قانون التجارة البحرية - دار الفكر الجامعي 2007.

*** علي حسن يونس**

- أصول القانون البحري - دار الفكر العربي - القاهرة.

- العقود البحرية طبعة 1977.

*** علي جمال الدين عوض**

- القانون البحري، دراسة القانون المصري وقوانين البلاد العربية مقارنة بالقانون الفرنسي والإنجليزي، سنة 1969، دار النهضة العربية.

*رفعت فخري أبادير

- الوجيز في قانون التجارة البحرية المصري الجديد- القاهرة- طبعة سنة 1992.

*محمد هلال

- مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية - المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل- الجزائر طبعة سنة 1981.

*محمود مختار أحمد بريري

- قانون التجارة البحرية ، دار النهضة العربية، طبعة سنة 1999.

*محمود سمير الشرفاوي

- القانون البحري - دار النهضة العربية .

*مدحت حافظ إبراهيم

- شرح قانون التجارة البحرية الجديد الصادر بالقانون رقم 08 لسنة 1990 والتشريعات والمعاهدات المكملة له، دراسة فقهية قضائية، دارغريب للطباعة، الطبعة الأولى- سنة 1991.

*مدحت خلوصي

- السفينة و القانون البحري - بدون سنة و دار النشر .

*مصطفى كمال طه

- مبادئ القانون البحري، الطبعة الثالثة، طبعة سنة 1989.

*مصطفى قويدري

عقد العمل بين النظرية و الممارسة - دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع - الجزائر - 2010.

*هاني دويلار

- الوجيز في القانون البحري - السفينة- طبعة سنة 1993.

- الوجيز في القانون البحري - دار الجامعة الجديدة للنشر - طبعة سنة 2001.

*هشام فرعون

- القانون البحري، مطبعة كرم، - دمشق- طبعة سنة 1975-1976.

المراجع الخاصة :

*كمال حمدي

- عقد العمل البحري، دار المعارف بالإسكندرية، طبعة 2002.

- أشخاص الملاحة البحرية والمرشد ومجهز القطر في قانون التجارة البحرية - منشأة المعارف بالإسكندرية - طبعة سنة 1990.

5- الرسائل:

* أطروحة دكتوراه دولة في القانون - تحت عنوان الإتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - من إعداد أحمية سليمان تحت إشراف الدكتور إدريس بوكرا- جامعة الجزائر يوسف بن خدة كلية الحقوق بن عكنون- ديسمبر 2008.

* رسالة ماجستير في فرع القانون الإجتماعي- تحت عنوان "التزامات المجهز في إطار عقد العمل البحري في التشريعين الجزائري والموريتاني، دراسة مقارنة"، من إعداد حمود ولد محمد عبد الله، تحت إشراف الدكتور حبار محمد، أستاذ التعليم العالي، عن جامعة وهران، كلية الحقوق - قسم القانون الخاص- سنة 2001-2002.

* رسالة الماجستير في القانون الإجتماعي- تحت عنوان: الإتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري - إعداد عبدالله فادية تحت إشراف الدكتور تشاري ثاني مصطفى - كلية الحقوق بجامعة وهران - سنة 2003/2004 .

* رسالة الماجستير في القانون الخاص - تحت عنوان : التنظيم القانوني لعملية المناولة المينائية - إعداد طيب إبراهيم ويس تحت إشراف الدكتورة بوخاتمي فاطمة الزهراء أستاذة التعليم العالي و البحث العلمي - كلية الحقوق بجامعة وهران - سنة 2009 / 2010.

* رسالة الماجستير في القانون الخاص - تحت عنوان : ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الإقتصادية - إعداد بوقبرين عابد تحت إشراف الدكتورة حمدان بورصالي ليلي أستاذة التعليم العالي و البحث العلمي - كلية الحقوق و العلوم التجارية - قسم العلوم القانونية و الإدارية - جامعة عبدالحميد بن باديس بمستغانم- 2010 / 2011 .

* رسالة الماجستير في القانون الإجتماعي - تحت عنوان : تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق التحكيم - إعداد بافضل محمد بلخير تحت إشراف الدكتورة حمدان برصالي ليلي أستاذة التعليم العالي و البحث العلمي بجامعة وهران - كلية الحقوق و العلوم السياسية - جامعة عبدالحميد بن باديس بمستغانم- 2010 / 2011 .

ثانياً : باللغة الفرنسية

1-Les Ouvrages:

- Les Ouvrages Generaux :

* BELHAMISSI Moulay

-Listoire de La Marine Algeriene (1516-1830)- Alger- ENAL 1986.

-Marine et Marin dAlger(1516-1830)-Tome1-Les Navires et les Hommes-
Alges :Bibliotheque Nationale dAlgerie-1996.

*** BORSALI HAMDAN Leila**

Droit du Travail- Manuel Pedagogique :Emploi – Relations collectives de travail- Edition BERTI –Alger 2014-

*** REMOND-GOUILLOUD Martine**

-Droit Maritime- Paris :Pedone-1988 .

*** RIPERT Geoge**

- Droit maritime, tome 1, les précédés dorel, paris 1950.

- Droit Maritime Tome 1-Paris 1992

***RODIERE Renè**

- Droit Maritime – 12ème édition – dalloz- Paris 1997

- Droit Maritime-evenement de mer – Dalloz-1972.

- traite general du droit maritime – les gens de mer par Roger Jambu–Merli Dalloz 1978.

- Droit Maritime – le Navire – Dalloz 1980.

*** SAVATIER Jean**

- Droit du travail- Edition Thémise -Mars 1991.

*** VIALARD Antoine**

-Droit Maritime – Presse Universitaires de France-1^{er} Edition-Pris -octobre 1997

- Les Ouvrages Speciaux :

*** CHAUMETTE Patrick**

-Le Contrat dengagement maritime-Paris :CNRS-1993.

-Marine Machande-Recueil- Marine Marchande-Rep.trav.Dalloz-novembre 1995.

-Droits Maritimes – Mer.Navir.et Marins - paris :Juris-Service-1995

-Le Navire ni territoire ni persone-DMF 678- Fevrier 2007

-Doctrines-Lorganisation et la duree du travail a bord des navires-DMF 633- janvier 2003.

*** JAMBU- MERLIN Roger**

- Les Gens de Mer – Paris : Dalloz-1978.

*** MARIN Marie et CHARBONNEAU Alexandre**

– La convention du Travail Maritime 2006 : ver une codification du droit du travail maritime international-DMF 678 – Fevrier 2007

2- Les Theses et Memoires:

*** LE COQ Marie**

- La responsabilité du Capitaine, Diplôme d'études superieur spécialisé en droit maritime et des transports, Université de droit et des sciences d'Aix-Marseille –France- 2001-2002.

*** MALKI Djamel**

- La Protection Sociale des Gens de Mer en Algerie-Mémoire Fin Detude – Capitaine au Long Cours- Institut Superieur Maritimede Bousmail-1984.

*** MAZOUZ Mohamed**

- La Protection des Gens de Mer en Algerie- Mémoire de Magistere-Specialite : la Securite dans Les Transports Maritimes-Institut Superieur Maritime Mhamed Bougerra- 2006-2007

*** NEFFOUS Mohamed**

-Le Nouveau Code Maritime Algerien – mémoire -Diplôme d'études superieur- Centre de Droit Maritime et Oceanique- Universite de Nantes -2000.

*** REZGUELLAH Larbi**

- Le Statut du Marin en droit Algerien-These DEtat –Droit Maritime-.Universite de Nantes 1992.

3- Revues :

*** HADDOUM Kamel**

– Le Nouveau Statut Des Gens de Mer en Algerie – Annuaire du Droit Maritime et Oceanique – Nantes – Tome XXX – 2012

*** IKKACHE Belkheir**

-.Le Contrat d’engagement maritime.2003-2004

- Statut des Gens de Mer et les Nouvelles reglementaires- Le Phare n 78- octobre 2005

*** KHENISSA Saïd**

- La Mondialisation et la Protection des Gens de Mer –2001.

*** REZGUELLAH Larbi**

– L'cessation de la relation de travail ou la fin du contrat dengagement maritime en Algerie et en France – Annuaire du Droit Maritime et Oceanique – Nante – Tome XIV – 1996

الفهرس

01	مقدمة
11	الباب الأول: أطراف عقد العمل البحري و كيفية إنعقاده
13	الفصل الأول: أفراد طاقم السفينة
14	المبحث الأول: البحارة
16	المطلب الأول: الشروط الواجب توافرها في البحار
17	الفرع الأول: الشروط المتعلقة بشخص الملاح
17	أولاً: شرط الجنسية و السن
22	ثانياً: شرط اللياقة البدنية و التأهيل المهني
32	الفرع الثاني: الشروط الإجرائية
33	أولاً: شرط القيد في سجل رجال البحر
33	ثانياً: شرط إقتناء كراس الملاحة
38	المطلب الثاني: تنظيم الوظائف على متن السفينة
38	الفرع الأول: الموقف الدولي و الجزائري
38	أولاً : الموقف الدولي
40	ثانياً : موقف المشرع الجزائري
41	الفرع الثاني: تحديد الوظائف على متن السفينة
42	أولاً: وظائف قيادة السفن التجارية
44	ثانياً: وظائف تسيير الماكينات
44	ثالثاً: وظائف طاقم الخدمة
46	رابعاً: وظائف قيادة سفن الصيد
46	خامساً: وظائف تسيير محطات الإتصالات اللاسلكية
47	المبحث الثاني: ربان السفينة
50	المطلب الأول: إختصاصات الربان
50	الفرع الأول: إختصاصات الربان الخاصة
50	أولاً: إختصاصات الربان في مواجهة المجهز
61	ثانياً: إختصاصات الربان في مواجهة الشاحنين
71	الفرع الثاني: إختصاصات الربان العامة
72	أولاً: إختصاصات الربان المدنية

75	ثانياً: إختصاصات الريان الجزائرية
80	المطلب الثاني: مسؤوليات الريان
80	الفرع الأول: مسؤوليات الريان المدنية
82	الفرع الثاني: مسؤوليات الريان التأديبية
84	الفرع الثالث: مسؤولية الريان لجزائرية
84	أولاً: جريمة الإبحار على متن سفينة غير صالحة للملاحة
85	ثانياً: جريمة مخالفة التنظيمات البحرية
86	ثالثاً: جريمة التسبب في حادث إصطدام
87	رابعاً: جريمة التسبب في التلوث البحري
88	خامساً: جريمة مخالفة قوانين الإرشاد
90	الفصل الثاني : طبيعة علاقة المجهز بالسفينة و أفراد طاقمها
90	المبحث الأول : طبيعة علاقة المجهز بالسفينة
92	المطلب الأول : ملكية السفينة من طرف المجهز
93	الفرع الأول : طرق ملكيتها
94	أولاً : بناء السفينة
97	ثانياً : شراء السفينة
100	الفرع الثاني : صور ملكيتها
101	أولاً : ملكية السفينة على الشيوخ
106	ثانياً : ملكية الدولة للسفينة
110	المطلب الثاني: إستئجار السفينة
111	الفرع الأول : تعريف عقد إيجار السفينة
113	الفرع الثاني : صور إيجار السفينة
114	أولاً : إيجار السفينة مجهزة
122	ثانياً : إيجار السفينة بهيكلها
124	المبحث الثاني: علاقة مجهز السفينة بأفراد طاقمها
128	المطلب الأول: إبرام عقد العمل البحري
128	الفرع الأول : تعريف عقد العمل البحري
129	أولاً : التعريف الدولي لعقد العمل البحري

130	ثانياً : تعريف المشرع الجزائري
131	الفرع الثاني : خصائص عقد العمل البحري
132	أولاً: الخصائص المعنوية
134	ثانياً: الخصائص المادية
136	المطلب الثاني: أركان عقد العمل البحري و إثباته
136	الفرع الأول: الأركان المنشئة
136	أولاً: ركن التراضي
140	ثانياً: ركن المحل
144	الفرع الثاني: إثبات عقد العمل البحري
146	أولاً: كيفية إبرام عقد العمل البحري
149	ثانياً: محتويات عقد العمل البحري
152	ثالثاً: مضمون عقد مانينغ
155	الباب الثاني : إلتزامات أطراف عقد العمل البحري و آثاره
157	الفصل الأول: إلتزامات أطراف عقد العمل البحري
158	المبحث الأول: إلتزامات البحار
159	المطلب الأول : أداء العمل المتفق عليه
159	الفرع الأول : موقف المشرع الجزائري
162	الفرع الثاني : الموقف الدولي
163	المطلب الثاني : الإلتزام بالطاعة لأوامر رؤسائه
163	الفرع الأول : موضوع الإلتزام و أساسه
164	الفرع الثاني : جزاء الإخلال بهذا الإلتزام
165	المطلب الثالث: الإلتزام بعدم الشحن لحسابه الخاص
166	المبحث الثاني: إلتزامات المجهز
167	المطلب الأول: إلتزاماته أثناء الرحلة البحرية
168	الفرع الأول : الإلتزام بدفع الأجر
169	أولاً : كيفية تحديد الأجر
171	ثانياً: المبادئ التي يقوم عليها الأجر
178	الفرع الثاني: الإلتزامات المتعلقة بإقامة البحار
179	أولاً : الإلتزام بالغذاء

182	ثانياً : الإلتزام بالإبواء
186	ثالثاً : الإلتزام بتقديم الملابس
187	المطلب الثاني: الرعاية الصحية و الحماية الإجتماعية للبحار
187	الفرع الأول : الإلتزام بتقديم العلاج
188	أولاً : ضمان تنفيذ الإلتزام دولياً
190	ثانياً: ضمان تنفيذ الإلتزام داخلياً
191	الفرع الثاني : التأمين الإجتماعي للبحارة
191	أولاً : الإهتمام الدولي
192	ثانياً :الإهتمام الداخلي
198	الفرع الثالث : إعادة البحار إلى الوطن
198	أولاً : الموقف الدولي
201	ثانياً : موقف المشرع الجزائري
204	الفصل الثاني: نهاية عقد العمل البحري و منازعاته
205	المبحث الأول: نهاية عقد العمل البحري
206	المطلب الأول: الأسباب العامة لإنتهائه
206	الفرع الأول: إنتهائه بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه
207	أولاً : إستقالة البحار أو الريان
210	ثانياً: عزل الريان و تسريح البحار
213	الفرع الثاني: إنتهائه لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين
213	أولاً: وفاة الملاح
214	ثانياً: العجز الكامل عن العمل
216	ثالثاً: تقاعد الملاح
217	الفرع الثالث: إنتهاء المدة أو الرحلة
219	المطلب الثاني: الأسباب الخاصة لإنتهائه
220	الفرع الأول: فقدان صفة الملاح
220	أولاً : حالة السحب النهائي لشهادة الكفاءة
222	ثانياً: حالات أخرى للشطب من سجل رجال البحر
222	الفرع الثاني: إنتهاء العقد بالبيع الجبري للسفينة.
223	الفرع الثالث: إنتهاء العقد بهلاك للسفينة

224	المبحث الثاني: منازعات عقد العمل البحري
228	المطلب الأول: إجراءات الوقاية منها و طرق تسويتها
230	الفرع الأول: التسوية الودية
230	أولاً : التسوية الداخلية للنزاع
232	ثانياً: التسوية الخارجية
233	ثالثاً: تنفيذ إتفاق الصلح
235	الفرع الثاني: التسوية القضائية
235	أولاً : تعريف قضاء العمل و بيان طبيعته
237	ثانياً: إختصاصات المحكمة
239	ثالثاً: طبيعة الأحكام و طرق الطعن فيها
240	المطلب الثاني: النزاعات الجماعية في العمل البحري
243	الفرع الأول: الإجراءات الوقائية والعلاجية
244	أولاً: الإجراءات الوقاية
245	ثانياً: الإجراءات العلاجية
253	الفرع الثاني: ممارسة البحارة لحقهم في الإضراب
256	أولاً : الشروط الواجب إحترامها
259	ثانياً: قيود حق الإضراب
260	ثالثاً: الأخطاء المهنية الجسيمة عند ممارسة حق في الإضراب
262	رابعاً: الحماية القانونية و الإتفاقية لحق الإضراب
263	خامساً: تسوية و إنهاء البحارة للإضراب
266	الخاتمة
275	قائمة الملاحق
276	الملحق الأول: نماذج للشهادات الخاصة باللياقة البدنية لمختلف الوظائف على متن السفينة
281	الملحق الثاني: نماذج من شهادات الكفاءة والتأشيرات
295	الملحق الثالث: نماذج من عقود توظيف المستخدمين الملاحين
302	الملحق الرابع: نموذج عبارة عن نسخة من إتفاق جماعي للعمل البحري
308	الملحق الخامس : نماذج من أحكام و قرارات قضائية متعلقة بمنازعات العمل البحري
327	قائمة المراجع
338	الفهرس