

دفع أجور البحارة

حريز أسماء

أستاذة محاضرة قسم ب بكلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة وهران 2 - محمد بن أحمد

ملخص:

إنّ دفع أجور البحارة يعتبر أحد الالتزامات الأساسية التي نظمها عقد العمل البحري على عاتق مجهزة السفينة، وهو التزام من النظام العام لا يجوز مخالفة ما أورد القانون بشأنه من أحكام إلا أن يكون من شأن هذه المخالفة توفير حماية أكبر للبحارة. والتعرف على نطاق التزام المجهز بدفع الأجر يقتضي دراسة المسائل التالية: تحديد أجر البحار، وضمانات الأجر.

Résumé:

Le paiement des salaires des Marins est l'une des obligations essentiel organisé par le contrat de travail maritime à la charge de l'armateur du navire, il est un engagement de l'ordre public ne doit pas être contraire aux dispositions citées de la loi concernant cette question ne sera qu'une telle violation de fournir une plus grande protection pour les Marins.

Et pour identifier la portée de l'obligation d'armateur de payer le salaire exige une étude des questions suivantes : déterminer le salaire du Marin, et garanties salariales.

Summary:

The payment of Seafarers wages is one of the essential obligations organized by the maritime labour contract at the expense of the shipowner, it is a commitment of public order must not be contrary the provisions cited the Law on this issue will be that such, a violation to provide greater protection for seafarers.

And to identify the scope of the owner of obligation to pay the salary requires a study of the following question: determine the salary of the seafarer, and wage guarantees.

مقدمة:

في الأزمنة القديمة كان كل الأشخاص الذين يساهمون في مغامرة بحرية يعتبرون مشاركين فيها، فإذا كانت الرحلة غير ناجحة، أي لم يتم الحصول على أجرة أقل، فإنه لا يكون للبحارة¹ المطالبة بأي مكافأة عن خدماتهم، وكان يعبر عن هذا بعبارة « Fright is the mother of wages » أي أن الأجرة "أجرة النقل" هي أم أو مصدر الأجور² "أجور البحارة".

ولكن حاليا أصبح أداء أجر البحار من الالتزامات الأساسية التي رتبها عقد العمل البحري³ على عاتق المجهز⁴، وهو التزام من النظام العام لا يجوز مخالفة ما أورده القانون بشأنه من أحكام إلا أن يكون من شأن هذه المخالفة توفير رعاية وحماية أكبر للبحار.

تجب الإشارة إليه أن القانون البحري الجزائري⁵ لم ينص صراحة على هذا الالتزام، إذ أكدت المادة 428 فقرة (و) منه على أنه: "يتعين على المجهز أن يقوم بالتزاماته نحو البحارة طبقا للأحكام القانونية والنظامية الجارية بها العمل والأعراف".

أما بخصوص المرسوم التنفيذي رقم 05-102⁶، فقد نظم بدقة أحكام الالتزام بدفع الأجر لذلك فما هي الحماية القانونية المقررة لأجر البحار؟

لمعالجة هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم هذا الموضوع إلى مبحثين:

¹ يعني رجل البحر أو البحار كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر.

² كمال حمدي، عقد العمل البحري، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثانية، 2002، ص 108.

³ عقد العمل البحري هو عقد يلتزم بمقتضاه شخص بأن يعمل على ظهر سفينة مقابل أجر يتعهد بدفعه، ويخضع هذا الشخص لإشراف ريان السفينة وفقا للعقد المبرم معه.

⁴ يعتبر مجهزا كل شخص طبيعي أو معنوي يقوم باستغلال السفينة على اسمه إما بصفته مالكا للسفينة وإما بناء على صفات أخرى تخوله الحق باستعمال السفينة.

⁵ الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-05 المؤرخ في 25 جوان 1998 المتضمن القانون البحري الجزائري، المعدل والمتمم بالقانون رقم 10-04 المؤرخ في 15 أوت 2010 (الوارد بالجريدة الرسمية عدد 29 سنة 1977، ح. ر عدد 44 لسنة 1998، ح. ر عدد 46 لسنة 2010).

⁶ المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005، يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، ج. ر عدد 22 المؤرخة في 27 مارس 2005، ص 3.

المبحث الأول نتناول فيه تحديد أجر البحار والمبحث الثاني نخصه لدراسة الضمانات الممنوحة لأجر البحار.

المبحث الأول: تحديد أجر البحار

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعريف الأجر، وإنما قام بتحديد عناصره لكن يمكن تعريف الأجر بأنه ذلك المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل¹.

تحدد الأجرة عادة باتفاق الطرفين، فإن جاء الاتفاق ساكتا، تحدد الأجرة بموجب العرف الذي انعقد في ضوءه عقد الاستخدام فإن لم يكن ثمة عرف قام القاضي بتحديد².

لكن المشرع الجزائري حسم الأمر في المادتين 8 و11 من المرسوم التنفيذي 05-102 وذلك بنصه على وجوب الاتفاق على الأجر في العقد وكتابة ذلك في عقد العمل البحري.

المطلب الأول: طرق تحديد أجر البحار

قبل توضيح طرق تحديد أجر البحار وفق أحكام عقد العمل البحري لا بأس بنا أن نشير إلى طرق تحديد الأجر وفق أحكام قانون العمل الجزائري³، ذلك أنه طبقا لهذا الأخير نجد ثلاث طرق لتحديد الأجر تتمثل في: تحديد الأجر وفق وحدة معينة، وتحديد الأجر حسب الإنتاج، والثالثة طريقة مزدوجة في تحديد الأجر.

فبالنسبة لطريقة تحديد الأجر وفق وحدة زمنية معينة، فلما كان عقد العمل البحري من العقود الزمنية، فإن أجر العامل يحسب على أساس وحدة زمنية معينة كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر وأفضل هذه الصور للعامل هو تحديد الأجر بالشهر، لأنها تحقق له استقرار الدخل⁴.

وأما بالنسبة لطريقة تحديد الأجر حسب الإنتاج فنقوم هذه الطريقة على أساس ارتباط الأجر ارتباطا وثيقا بمعدل إنتاج العامل، أو بمتوسط إنتاج مجموعة من العمال.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص 212.

² طالب حسن موسى، القانون البحري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثالثة، 2012، ص 117.

³ قانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، ص 2.

⁴ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2011، ص 83.

تطبق هذه الطريقة عادة في الصناعات والأعمال التي يسهل فيها قياس كمية إنتاج العامل أو مجموعة من العمال بدقة، وأمّا بخصوص الطريقة المزدوجة ذلك أنّه أمام الانتقادات الموجهة لكل من الطريقتين (تحديد الأجر وفق وحدة معينة وتحديد الأجر حسب كمية الإنتاج) لجأت بعض التشريعات إلى طريقة ثالثة تجمع بين الطريقتين أطلق عليها المشرع المصري "الأجر بالطريقة" بمقتضى هذه الطريقة يكون للعامل جزء ثابت من الأجر على أساس من الزمن¹، ثم يزداد هذا الأجر تبعاً لمساهمة العامل في الإنتاج.

ما يمكن استخلاصه من اعتماد هذه الطريقة، هي أنّ المشرع الجزائري قد قصد بذلك منح أكبر ضمان وأكبر حماية للعامل من أجل الحصول على أكبر قدر ممكن من الدخل، حيث تقضي هذه الطريقة على المساواة الشكلية للعمال بالنسبة للأجور² كما أنّ هذه الطريقة تجنب صاحب العمل دفع علاوات ومكافآت وزيادات في الأجور دون مقابل إنتاجي يغطي هذه الكتلة الأجرية.

وبالرجوع إلى أحكام عقد العمل البحري، فلم يحدد القانون البحري الجزائري طرق تحديد الأجر، وإتّما حددها المرسوم التنفيذي 05-102، إذ بين المشرع الجزائري من خلال نص المادة 47 منه حالتان لتحديد الأجر هما: الأجر المحدد المقدار، والدخل الذي يتناسب ونتائج العمل.

الفرع الأول: الأجر المحدد المقدار

أي الأجر المتعلق على مقداره مسبقاً ويتكون من أجر قاعدي وعلاوات وتعويضات ومساهمة في النتائج، وقد عرفت المادة 81 من قانون العمل الجزائري كل من الأجر القاعدي، والتعويضات والعلاوات.

فبخصوص الأجر القاعدي فهو الأجر الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة. وقد أكد المرسوم الرئاسي رقم 15-260³ على أنّه لا يجوز أن يقل الراتب أو الأجر الأساسي عن شهر تقويمي من الخدمة لبحار مؤهل عن مبلغ تحدده دورياً للجنة البحرية المشتركة أو أي هيئة أخرى مخولة

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 85.

² أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 218.

³ مرسوم رئاسي رقم 15-260 المؤرخ في 7 أكتوبر 2015، يتضمن التصديق على اتفاقية العمل البحري المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة والتسعين بجنيف في 23 أكتوبر 2006، ج. ر، عدد 05 المؤرخة في 31 يناير 2016، ص 3.

من قبل مجلس إدارة مكتب العمل الدولي وبناء على قرار يصدر عن مجلس الإدارة يبلغ المدير العام الدول الأعضاء في المنظمة بأي تعديل لهذا المبلغ.

وأما بخصوص التعويضات، فهي التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل، الساعات الإضافية، العمل التناوبي، والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.

وبالرجوع إلى أحكام المرسوم الرئاسي رقم 15-260 فقد أكد على أنه بالنسبة للبحارة الذين تشمل أجورهم تعويضاً مستقلاً عن ساعات العمل الإضافية الفعلية، يتم مراعاة العناصر التالية :

(أ) لأغراض حساب الأجور، لا تتجاوز ساعات العمل العادية في البحر وفي الميناء، ثماني ساعات يومياً.

(ب) لأغراض حساب ساعات العمل الإضافية، ينبغي أن يكون عدد ساعات العمل العادية الأسبوعية، الذي يغطيه الأجر أو الراتب الأساسي، محددًا في التشريعات الوطنية، إن لم يكن محددًا في الاتفاقيات الجماعية أن تنص على معاملة مختلفة على ألا تكون أقل موثقة.

(ج) يحدد التشريع الوطني أو الاتفاقيات الجماعية معدل أو معدلات التعويض على ساعات العمل الإضافية أن تكون في جميع الحالات، أكثر من 25% على الأقل من الأجر أو الراتب الأساسي عن ساعة، عند الاقتضاء.

(د) يحوز الراتب أو أي شخص يكلفه الراتب على سجل لجميع ساعات العمل الإضافية الفعلية، ويوقع عليه البحارة على فترات فاصلة لا تتجاوز الشهر.

وأما بخصوص العلاوات فهي العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

الفرع الثاني: الدخل الذي يتناسب و نتائج العمل

لقد عرفت المادة 82 من قانون 90-11 هذا الدخل¹ بأنه: "الأجر حسب المردود لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصّة حسب رقم الأعمال".

فقد يكون أجر البحار محدد بحصة في أجرة السفينة أو في أرباحها في الرحلة، فإنّه يكون مجرد أجر احتمالي يتوقف تحديده على ظروف السفينة وعلى مدى نجاح الرحلة¹. وكانت هذه الطريقة هي

¹ الملاحظ أنّ هذا النوع من الدخل يخص فقط ملاحه الصيد البحري دون غيرها وهذا وارد بصريح العبارة في الفقرة ب من المادة 47 من المرسوم التنفيذي 05-102.

الشائعة في السابق، عندما كانت تعد الرحلة البحرية نوعا من الاشتراك في المغامرة البحرية، وأمّا في الوقت الحاضر فقد أصبح استخدامها قاصرا في الغالب على العمل في سفن الصيد وهذا ما أكدّه المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي 05-102².

المطلب الثاني: الوفاء بالأجر

الفرع الأول: كيفية الوفاء بالأجر

لقد بين المرسوم التنفيذي 05-102 كيفية الوفاء بالأجر وذلك في المادة 49 منه بنصها على ما يلي: "يتعين على مجهز السفينة دفع الأجر والحصص المستحقة للمستخدمين الملاحين بانتظام عند حلول أجل استحقاقها طبقا لأحكام المادة 88 من القانون 90-11 ذلك أنّ هذه الأخيرة نصت على أنّه: "يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه". يستفاد من ذلك أنّه يلتزم رب العمل بأداء الأجر في الزمان والمكان المعينين في العقد فإنّ لم يوجد اتفاق، ففي المكان والزمان الذين يقضي بهما العرف البحري.

الفرع الثاني: سلفة البحار

من حق البحار الحصول على سلفة من أجره، لذلك استحدثت المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 05-102 حكما مقتضاه ما يلي: "يتعين على مجهز السفينة ضبط إجراءات بسيطة وسريعة ومأمونة ترمي إلى منح تسهيلات تمكن المستخدمين الملاحين المبحرين، الذين يقومون بملاحة محدودة¹ أو غير محدودة² من الاستفادة من تسبيقات من أجورهم وذلك بطلب من المستخدمين الملاحين وفي حالة الضرورة المرتبطة بتنظيم العمل".

¹ طالب حسن موسى، المرجع السابق، ص 117.

² تنص المادة 50 من المرسوم التنفيذي 05-102 على أنّه: "يدفع للمستخدمين الملاحين في الصيد البحري إمّا أجرا وإمّا حصصا، يحتسب مبلغ حصص المستخدمين الملاحين بعد خصم المصاريف والأعباء المشتركة".

يلاحظ من خلال نص هذه المادة أنّ المشرع الجزائري لم يحدد نسبة التّسبيقات بخلاف المشرع المصري³ ذلك أنّه لم يجز الحصول على السلفة إلا في حدود ربع الأجر الأصلي، وتبرير هذا القيد هو عدم تصرف البحار مقدما في الجزء الأكبر من أجره⁴ ولا يبقى له ما يكفي لمواجهة نفقاته الضرورية عند عودته ويصرف مرتب البحار إلى عائلته في حالة وفاة البحار أو فقده أو إذا تعذر عليه استلام أجره فيتعين على رب العمل أن يودع خزانة إدارة التفتيش البحري الأجر النقدي وغيره من المبالغ المستحقة. مع الملاحظة أنه يجوز بتفويض من البحار أداء السلفة لزوجته أو أولاده أو أصوله أو فروعهم وكذلك الأشخاص الذين يقيمون معه⁵ ويتولى الإنفاق عليهم وذلك رعاية لمصلحة هؤلاء.

المبحث الثاني: الضمانات الممنوحة لأجر البحار

لما كان الأجر هو المورد الأساسي الذي يعتمد عليه البحار في معيشته هو وأسرته فإنّ المشرع الجزائري قد أحاطه بضمانات تكفل للبحار حصوله عليه⁶. هذه الضمانات تتمثل في تقرير امتياز بحري لدين الأجر وعدم جواز الحجز عليه أو التنازل عنه.

¹ الملاحة المحدودة هي الملاحة التي تقوم بها عائمات لا تزيد حمولتها على مائة طن ولا تبعد أكثر من 65 ميلا من ميناء تسجيل السفينة. وتقوم فقط سفن الصيد الجزائرية بممارسة نشاطها في حدود المياه الإقليمية واستثناء من ذلك التخصيص للسفن الأجنبية يجب حصولها على رخصة من قبل الوزير المكلف بالبحرية التجارية تطبيقا للاتفاقيات المتبادلة بهذا الشأن.

² الملاحة الغير المحدودة هي ملاحه أعالي البحار من بينها ممارسة الصيد على نطاق واسع تطبيقا للمعاهدات الدولية والاتفاقية الحكومية المشتركة.

³ المادة 123 من قانون التجارة البحرية المصري.

⁴ إيمان الجميل، عقد العمل البحري (وفقا للتشريع الوطني والاتفاقيات الدولية)، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الأولى، 2014، ص 32.

⁵ Pierre Bonnassies, Christian Scapel, Traité de droit maritime, édition L.G.D.j, 2006, P. 212.

⁶ عاطف محمد الفقي، قانون التجارة البحرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2008، ص 232.

المطلب الأول: الامتياز البحري لدين الأجر

اعتبر القانون البحري الجزائري أجور الرّبان والبحارة ديونا ممتازة، فقد نصت المادة 73 من القانون البحري الجزائري على أنه: تعتبر الديون الآتية مضمونة بامتياز بحري على السفينة:

أ- الأجر والمبالغ الأخرى الواجبة الأداء لربان السفينة ورجال السفينة، بناء على عقد استخدامهم على متنها.

ب- رسوم الميناء والقناة وجميع طرق الملاحة، بالإضافة إلى مصاريف الإرشاد.

ج- الديون المستحقة على مالك السفينة من جراء الموت أو الإصابة الجسمانية والحاصلة برا أو بحرا ولها علاقة مباشرة باستغلال السفينة.

د- الديوان الجنحية أو شبه الجنحية المترتبة على المالك وغير مثبتة بعقد والناشئة عن فقدان مال أو ضرر لاحق به برا أو بحرا وله علاقة مباشرة باستغلال السفينة.

هـ- الديون الناشئة عن الإسعاف والإنقاذ وسحب حطام السفن أو المساهمة بالخسائر المشتركة، وكذا المصاريف القضائية وكل المصاريف المتعلقة بحراسة السفينة والمحافظة عليها ابتداء من تاريخ الحجز التنفيذية عليها إلى غاية بيعها وتوزيع ثمنها.

و- ديون المنشأ أو مصلح السفن والناشئة عن إنشاء وتصليح السفينة.

ز- الديون الناتجة عن العقود المبرمة أو العمليات المنفذة من قبل الرّبان خارج ميناء التسجيل وضمن الصلاحيات الشرعية لأجل الاحتياجات الحقيقية لحفظ السفينة أو للاستمرار في الرحلة.

ح- الديون التعاقدية الناشئة عن فقدان أو الخسائر التي تلحق بالحمولة والحقائب.

يلاحظ من خلال الفقرة أ من المادة 73 السابقة الذكر أنّ هذه الديون ولو أن مصدرها تعاقدي، إلا أنه روعي في خلع الامتياز عليها اعتبارات إنسانية هي الرّأفة بالملاح فضلا عن أنّ هذا الأخير لا يملك إكراه المجهز على تقديم ضمان إنفاقي خاص ويضمن الامتياز كل ما يستحقه البحار نظير عمله من أجر ومصروفات العلاج والعودة إلى الوطن والتعويضات المستحقة للملاح في حالة الفصل التعسفي مثلا.

إلا أنه بالرجوع إلى أحكام المادة 77 من القانون البحري الجزائري فقد أكدت على أنّ الامتيازات البحرية الضامنة لتعويضات الإسعاف والإنقاذ ومصاريف رفع حطام السفن والمساهمة بالخسائر المشتركة

وكذا المصاريف القضائية وتكاليف الحراسة ومصاريف الحفاظ على السفينة تكون لهما الأفضلية على جميع الامتيازات البحرية التي تثقل السفينة عند استكمال العمليات التي تولدت عنها هذه الامتيازات.

الأصل أن ترتيب حقوق الامتياز يخضع للقانون دون اعتبار لذوي الشأن على أن يكون الرهن في كل الأحوال تاليا في المرتبة للامتياز و من أثاره أنه يقرر لصاحب الامتياز حق الأفضلية و التقدم والتتبع¹ فضلا عن ذلك فإن ديون الامتياز لكل رحلة تفضل على ديون الرحلة السابقة بحسب المادة 79 من القانون البحري والحكمة من ذلك هو التشجيع على تظهير السفينة من ما عليها من امتياز الرحلة السابقة ولجذب الإئتمانات الجديدة التي قد تحتاجها.

وبالرجوع إلى أحكام قانون العمل، نجد المادة 89 منه نصت على ما يلي: "تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الخزينة، والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها".

أما بخصوص انقضاء الامتياز فلما كانت حقوق الامتياز ذات صفة تبعية فإنه من الطبيعي أن تسقط كغيرها من الضمانات بانقضاء الدين أو بمرور سنة واحدة اعتبارا من نشوء الدين المضمون إلا إذا تم حجز السفينة قبل انقضاء المهلة وبيعت جبريا أو اختياريا أو بمصادرة السفينة من قبل السلطات المختصة.

لا تخضع مدة سنة لأية وقف أو انقطاع، بيد أنه لا يمكن أن يسري مفعول هذه المدة ما دام يوجد مانع قانوني يحول دون تمكن الدائن صاحب الامتياز من حجز السفينة، على ألا تتعدى هذه المدة ثلاث سنوات منذ نشأة الدين الامتيازي².

إضافة إلى ذلك فقط تنقضي الامتيازات البحرية³ (أجر البحار) بصرف النظر عن القواعد العامة لانقضاء الامتيازات:

أ- بمصادرة السفينة من قبل السلطات المختصة.

ب- بالبيع الجبري للسفينة على إثر دعوى قضائية.

ج- في حالة نقل اختياري لملكية السفينة، بعد ثلاثة أشهر من تسجيل عقد النقل.

¹ محمود شحات، المختصر في القانون البحري الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2010، ص 154.

² المادة 85 من ق.ب.ج.

³ المادة 87 من ق.ب.ج.

المطلب الثاني: عدم جواز الحجز على الأجر أو التنازل عنه

من بين المبادئ المكرسة لحماية الأجر مبدأ عدم جواز الحجز على الأجر، ومبدأ عدم جواز التنازل عن الأجر.

الفرع الأول: عدم جواز الحجز على الأجر

أول ملاحظة نشير إليها هي أنّ عدم جواز الحجز على الأجر ظهر في القانون البحري وذلك في سنة 1745، وذلك بخلاف النصوص الخاصة بالعمل البري والتي لم تنظمه إلا في سنة 1845¹. لم توضح أحكام القانون البحري الجزائري ولا حتى المرسوم التنفيذي 05-102 مسألة عدم جواز الحجز على الأجر، لكن بالرجوع إلى أحكام قانون 90-11 نجد المادة 90 منه والتي نصت على ما يلي: "لا يمكن الاعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".

كذلك الأمر بالنسبة لقانون الإجراءات المدنية والإدارية² وذلك في نصوص المواد 775 إلى 826 منه حيث يستفاد منها أنّ المشرع الجزائري سمح بالحجز على الأجر ولكن قيد هذا الحجز بعدة شروط أهمها:

- أن يتم الحجز بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 776.
 - ألا يجوز على المنح العائلية.
 - لا يجوز أن يتجاوز الحجز نصف الأجر.
- كما أنه سمح أن يكون الحجز على الأجر بقيمة النفقة الغذائية إذ تعلق الأمر بنفقة غذائية للقصر، أو الوالدين أو الزوجة أو كل من تجب نفقتهم قانوناً³.
- وبخصوص النسب المحددة للحجز على الأجر، نجد المادة 776 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نصت على ما يلي:
- 10% إذا كانت المرتب الصافي يساوي أو أقل عن قيمة الأجر الأدنى المضمون.
- 15% إذا كان المرتب الصافي يفوق قيمة الأجر الأدنى المضمون ويساوي أو يقل عن ضعف قيمته.

¹ Pierre Bouassies ,Christion scapel, Op.cit , p.212.

² القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر عدد 21 المؤرخة في 23 أبريل 2008، ص 2.

³ المادة 777 من ق إ م إ ج.

20% إذا كان المرتب الصافي يفوق ضعف الأجر الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بثلاث مرات عن قيمته.

25% إذا كان المرتب الصافي يفوق ثلاث مرات قيمة الأجر الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بأربع مرات عن قيمته.

30% إذا كان المرتب الصافي يفوق أربع مرات قيمة الأجر الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بخمس مرات عن قيمته.

40% إذا كان المرتب الصافي يفوق خمس مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بست مرات عن قيمته.

50% إذا كان المرتب الصافي يفوق ست مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

الفرع الثاني: عدم جواز التنازل عن الأجر

من بين المبادئ الأساسية لحماية الأجر مبدأ البطلان القانوني والتلقائي لأي تنازل من العامل عن كامل أجره أو جزء منه، وذلك بغض النظر عن طبيعة هذا التنازل فيما إذا كان برضا أو بدون رضا العامل¹ وهذا يظهر جليا من خلال نص المادة 136 من قانون 90 - 11: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون".

ولمّا كان من بين نصوص هذا القانون وجوب دفع الأجر بانتظام عند حلول الأجل من قبل صاحب العمل إلى العامل (أي المادة 88) فإن أي تنازل من هذا الأخير لفائدة الطرف الأول فيما يخص الأجر يعتبر عملا مخالفا لهذا القانون، وبالتالي باطلا وعديم الأثر ولو كان برضا العامل، أو لقاء أي منفعة أو مصلحة وهذا ما ينطبق على أجر البحار باعتباره مصدرا أساسيا له.

لكن مبدأ عدم جواز التنازل عن الأجر ترد عليه استثناءات أهمها:

- يمكن اقتطاع جزئي للأجر ودفعه على مراحل مثل حالة العمل المؤقت².

- يمكن إجراء مقاصة³ على الأجر، وذلك عند وجود دين على العامل لصاحب العمل.

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 262.

² بن قو أمال، الحماية القانونية للأجر في ظل التشريع الجزائري، مجلة مخبر القانون الاجتماعي، العدد 4، 2013، ص 14.

³ نكون أمام مقاصة قانونا إذا أصبح المدين دائنا لدائنه فيترتب على تقابل الدينين انقضائها بقدر الأقل منها.

خاتمة:

نخلص إلى نتيجة مفادها أن المشرع الجزائري حرص على مصلحة البحار ذلك أنه أحاطه بحماية قانونية خاصة نظرا لخصوصية العمل على متن السفينة، وهذا يظهر جليا من خلال أحكام النصوص القانونية المنظمة للأجر إلا أنّ هذه الأخيرة بحاجة إلى تنظيم مستمر ومتجدد من أجل ضمان ظروف عمل ومعيشة لائقة على متن السفينة وتطوير كفاءة البحار.

قائمة المصادر و المراجع المعتمدة:

أولاً: المصادر

- مرسوم رئاسي رقم 15-260 المؤرخ في 7 أكتوبر 2015، يتضمن التصديق على اتفاقية العمل البحري المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة والتسعين بجنيف في 23 أكتوبر 2006، ج. ر، عدد 05 المؤرخة في 31 يناير 2016، ص 3.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005، يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، ج. ر، عدد 22 المؤرخة في 27 مارس 2005، ص 3.
- الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-05 المؤرخ في 25 جوان 1998 المتضمن القانون البحري الجزائري، المعدل والمتمم بالقانون رقم 10-04

المؤرخ في 15 أوت 2010 (الوارد بالجريدة الرسمية عدد 29 سنة 1977، ج. ر، عدد 44 لسنة 1998، ح. ر عدد 46 لسنة 2010).

- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، ص 2.

ثانيا: المراجع

1 - الكتب:

أ- باللغة العربية:

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.

- إيمان جميل، عقد العمل البحري (وفقا للتشريع الوطني والاتفاقيات الدولية)، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الأولى، 2014.

- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2011.

- طالب حسن موسى، القانون البحري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثالثة، 2012.

- عاطف محمد الفقي، قانون التجارة البحرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2008.

- كمال حمدي، عقد العمل البحري، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثانية، 2002.

- محمود شحات، المختصر في القانون البحري الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2010.
ب- باللغة الفرنسية:

- Bonnassies Pierre, Scapel Christian, Traité de droit maritime, édition L.G.D.j, 2006.

- Vialard Antoine, Droit maritime, PUF, 1 er édition, 1997.

2- المقالات:

أ- باللغة العربية

- بن قو أمال، الحماية القانونية للأجر في ظل التشريع الجزائري، مجلة مخبر القانون الاجتماعي،
جامعة وهران 2، العدد 4، 2013.

ب- باللغة الفرنسية

- Ikkache Belkheir, Le contrat d'engagement maritime: contrat d'embarquement ou véritable contrat de travail, le phare N°27 du juillet 2001.
- Nicolas Cooper, Les droits du marin, le phare N°83 du mars 2006.