

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: .....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## خصوصية علاقة عقد العمل في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: قانون خاص

الشعبة: حقوق

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالب(ة):

بن عزوز بن صابر

حطاب رشيد

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة) مزيود بصيفي      أستاذ محاضر أ      رئيسا

الأستاذ(ة) بن عزوز بن صابر أستاذ التعليم العالي      مشرفا مقررا

الأستاذ(ة) بن سالم كمال أستاذ محاضر أ      مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2019

نوقشت يوم: 2020/11/30

بسم الله الرحمن الرحيم

"الله الذي سخر لكم البحر لتجري الفلك فيه بأمره ولتبتغوا من فضله لعلكم تشكرون"

"سورة الجاثية الآية رقم 12"

## شكر وتقدير

أتقدم بخالص الشكر لأستاذي الفاضل، الأستاذ الدكتور بن صابر بن عزوز، المشرف على هذا العمل الذي لم يدخر جهدا لمساعدتي ولم ييخل علي بنصائحه وتوجيهاته، فجزاه الله عني كل الجزاء وأنعم عليه بوافر الصحة والعافية ورفع درجته في الدنيا والآخرة.

كما أتقدم بجزيل الشكر لصديقي وأخي عمر صياد على الدعم الذي قدمه لي والذي كلما إحتجته إلا ووجدته سندا لي، وفقه الله ورزقه من حيث لا يحتسب. والشكر موصول أيضا إلى كل من قدم لي يد العون ولو بكلمة طيبة.

## إهداء

إلى روح والدي؛

الذي اخشوشنت يده، وأنهكت قواه، وما ادخر حمدا إلا بذله وأهداه

إلى أمي الغالية؛

اللهم أطل عمرها وأحفظها واشفيها وعافها، يارب

إلى قرّة عيني، إبنّي حسام وإلى أم حسام

إلى إخواني وأخواتي .... وإلى كل الأعبة

## المقدمة

إن التطور الدولي الحاصل في مجال الملاحة البحرية من جهة والملاحة في قطاعي التجارة والنزهة من جهة أخرى، وبالرغم من أنه قلل من مخاطر المهنة إلا أنه لم يخرج العمل البحري من الخصوصية التي يتميز بها، وجعل الدول تهتم ومنذ القدم بتوفير الحماية لهذه الفئة بالنظر لظروف العمل في البحر والأخطار التي تحيط برجاله.

حيث أولت الدول أهمية كبرى لرجال البحر بالنظر لطبيعة نشاطهم الخطرة التي تميزهم عن عمال البر، إذ يمتد التنظيم القانوني للعمل البحري إلى القرون الوسطى، ففي فرنسا صدرت أوامر ملكية تضمنت القواعد التي تحمي هذه الفئة بإشراف الدولة على العقود المبرمة ونذكر من بين هذه الأوامر، الأمر الملكي الصادر سنة 1584 والأمر الملكي الصادر سنة 1681، الأمر الملكي الصادر سنة 1720 والمرسوم الصادر سنة 1784.

كما خصصت المجموعة التجارية الفرنسية في سنة 1807 في الكتاب الثاني منها بابا مستقلا تحت عنوان " استخدام الملاحين " عدلت أحكامه فيما بعد بموجب قوانين خاصة أين برزت قواعد جديدة وغير مألوفة للعمل البحري، فاستمت بالصفة الأمرة إذ لا يجوز للمتعاقدين الاتفاق على مخالفتها إلا بما أجازها القانون وقيامها على فكرة مخاطر المهنة التي ظهرت بموجب الأمر الملكي الفرنسي لسنة 1681 الذي فرض الالتزام بعلاج الملاح وتضميد جروحها وتعويضه في حالة قطع لأحد أعضائه ، و التي لم تظهر في قانون العمل البري إلا بموجب القانون الصادر في 09 أبريل 1918.

واهتمت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بتنظيم عمل البحارة باعتمادها في هذا الشأن مجموعة من الاتفاقيات أهمها الاتفاقية رقم 22 المؤرخة في 07 جوان 1926 المتعلقة بعقود استخدام البحارة.

وظهر جليا تنظيم العمل البحري من خلال الاتفاقية رقم 58 المؤرخة في 01 أكتوبر 1936 المتعلقة بالحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري<sup>1</sup> وكذا الاتفاقية رقم 134 المؤرخة في 14 أكتوبر 1970 المتعلقة بوقاية البحارة من الحوادث المهنية الاتفاقية رقم 163 المؤرخة في 24 سبتمبر 1987 المتعلقة برعاية البحارة في البحر والموانئ واتفاقية (SOLAS)<sup>2</sup> وتعني إنقاذ الحياة على البحر، تبنتها المنظمة البحرية العالمية (OMI) سنة 1974 وهي مؤسسة متخصصة تابعة للأمم المتحدة ، هذه الاتفاقية أنشأت القواعد المتعلقة بالاستغلال ، أمن و سلامة البواخر .

ونوه كذلك أنه وخلال الدورة الرابعة والسبعين للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف في الرابع والعشرين من شهر سبتمبر سنة 1987 تم اعتماد الاتفاقية رقم 164 المتعلقة بالحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة والاتفاقية رقم 165 المتعلقة بالضمان الاجتماعي للبحارة، كما تم اعتماد الاتفاقية رقم 178 المتعلقة بالتفتيش على ظروف عمل ومعيشة البحارة، والاتفاقية رقم 179 المتعلقة بتشغيل البحارة، والاتفاقية رقم 180 المتعلقة بساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم بتاريخ الثمن من شهر أكتوبر سنة 1996 في الدورة الرابعة و الثمانين للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بجنيف .

وفي الدورة الرابعة والتسعين للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف بتاريخ 07 أكتوبر 2006 صدرت اتفاقية العمل البحري التي كانت تهدف إلى تجسيد المعايير المستحدثة في اتفاقيات العمل السابقة ومدى ملائمة توصيات العمل البحري الدولية القائمة معها<sup>3</sup>.

المشرع الجزائري وعلى غرار الدول الساحلية اهتم هو الآخر ببرجال البحر وتطرق لتنظيم علاقة العمل البحري بموجب الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976

---

1-اعتمدت هذه الاتفاقية في الرابع والعشرين من شهر جوان سنة 1926، تم التصديق عليها من قبل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وفقا لأحكام دستور المنظمة، وبدأت تطبيقها في الرابع والعشرين أبريل 1928.

<sup>2</sup> \_Safety Of LifeAtSea

\_ صادقت عليها الجزائر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 15-260 المؤرخ في 23 ذي الحجة عام 1436 الموافق ل 7 أكتوبر 2015 – جريدة رسمية عدد 05 لسنة 2006.<sup>3</sup>

المتضمن القانون البحري المعدل والمتمم بالقانون 98 - 05 المؤرخ في 25 جوان 1998 ووضع قانونا أساسيا نموذجيا خاصا لهذه الفئة بإصداره المرسوم 88-171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 والذي أحال في بعض أحكامه إلى تطبيق القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل إلى أن ألغى بالقانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

وفي سنة 2005 صدر المرسوم التنفيذي 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري<sup>1</sup> الذي ألغى المرسوم 88-171 السلف الذكر والذي أحيل في بعض أحكامه إلى تطبيق أحكام القانون البحري وأحكام القانون 90-11 وهذا ما نصت عليه المادة 04 منه " تحدد عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات و مستخدمي الملاحة الجوية والبحرية و مستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري والعمال في المنزل و الصحفيين و الفنانين و المسرحيين و الممثلين التجاريين و رياضي النخبة و مستخدمي البيوت، و ذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، و في إطار التشريع المعمول به"<sup>2</sup>.

من خلال استقراء النصوص القانونية السالفة الذكر يتضح جليا أن المشرع الجزائري تبنى الازدواجية التشريعية بجعله هذا الفئة من العمال تستمد بعض الأحكام العامة من قانون العمل نفسه، كإخضاع النظام الداخلي وانضباط المستخدمين<sup>3</sup>.

الازدواجية التشريعية لم تقتصر على القوانين المنظمة لعلاقة العمل رجال البحر (مستخدمي الملاحة البحرية والصيد البحري) فحسب بل امتدت إلى قوانين الضمان الاجتماعي بالتيوبالرغم من الأهمية التي توليها لهذه الفئة فنجد جل الأحكام العامة المطبقة

---

1\_ المرسوم التنفيذي 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري -جر رقم 22 لسنة 2005.

2\_ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل -جر رقم 17 لسنة 1990.

-مزبود بصيفي وبن عزوزسارة، علاقة العمل في القطاع البحري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الخامس، جانفي 2018<sup>3</sup>

على العمال الأجراء أو غير الأجراء النشطين بالبر هي نفسها، كالاقتيازات (الحقوق) والمنازعات مع بعض الاختلاف في الالتزامات وقيمة الاشتراك.

من حيث الحقوق نجد أن المادة الأولى من المرسوم 85-33<sup>1</sup> الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، يحيلنا إلى المادة 3 من القانون رقم 83-11<sup>2</sup> المتعلق بالتأمينات الاجتماعية التي عدلت بموجب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 92-274<sup>3</sup> وتحيلنا للمادة 4 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد<sup>4</sup> والقانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>5</sup>.

من حيث المنازعات أخضعها للقانون 08-08<sup>6</sup> المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الذي ألغى القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي<sup>7</sup>.

من حيث الالتزامات تحيلنا المادة 4 من القانون 83-14<sup>8</sup> المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي إلى المرسوم 85-33 السالف الذكر والمادة 5 منه إلى المرسوم التنفيذي 15-289 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء<sup>9</sup>.

---

3\_ مرسوم رقم 85-33 مؤرخ في 18 جادى الأولى عام 1405 الموافق 9 فبراير سنة 1985، يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم ج ر رقم 9 لسنة 1985.

\_ قانون رقم 83-11 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، معدومتم - ج ر رقم 28 لسنة 1983.<sup>2</sup>

5\_ مرسوم تنفيذي رقم 92-274 مؤرخ في 5 محرم عام 1413 الموافق 6 يوليو سنة 1992، معدل ويتم المرسوم 85-33 مؤرخ في 18 جادى الأولى عام 1405 الموافق 9 فبراير سنة 1985، الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي ر رقم 52 لسنة 1992.

6\_ القانون رقم 83-12 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتقاعد، معدل ومتمم - ج ر رقم 28 لسنة 1983 واستدراك ج ر رقم 37 لسنة 1983.

\_ قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، معدل ومتمم - ج ر رقم 28 لسنة 1983.<sup>5</sup>

\_ قانون رقم 08-08 مؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي - ج ر رقم 11 لسنة 2008.<sup>6</sup>

\_ قانون رقم 83-15 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي معدل ومتمم - ج ر رقم 28 لسنة 1983 (ملغى)<sup>7</sup>

1\_ قانون رقم 83-14 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، معدومتم - ج ر رقم 28 لسنة 1983

2\_ قانون رقم 15-289 مؤرخ في 2 صفر عام 1437 الموافق 14 نوفمبر سنة 1983، يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، معدومتمم - ج ر رقم 61 لسنة 2015.

من حيث قيمة الاشتراك فقد خصها المشرع بالمرسوم التنفيذي رقم 13-201 الذي يحدد أساس ونسبة اشتراك وأداءات الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

بالنظر لأهمية الملاحة البحرية في النشاط الاقتصادي للجزائر من جهة وما تكتسبه من مخاطر قد يتعرض لها رجال البحر من جهة أخرى وازدواجية الحقوق والواجبات بين أطراف علاقة العمل البحري وما تعرفه من خصوصية والاهتمام الدولي بهذه الفئة، بات من الضروري أن يكون هناك نظام قانوني قائم بذاته يحكم هذه العلاقة، زيادة على شح الاهتمام الفقهي بدراستها، كان الدافع الرئيسي للبحث في الموضوع، أين وقفنا على ما يتعلق بعلاقات العمل البحري من نشأتها إلى انقضاءها معرجين على الضمان الاجتماعي لرجال البحر لما تعرفه هاتين العلاقتين من تميز و تفرد، منتهجين في ذلك منهجا تحليليا حاولنا من خلاله استقراء النصوص القانونية، محاولين الإجابة على الإشكالية التالية :

كيف تنشأ وتنقضي علاقة العمل البحري؟ ماهي الالتزامات المترتبة عن هذه العلاقة؟ وماهي الحماية القانونية التي وفرها المشرع الجزائري لرجال البحر؟ في محاولتي الإجابة لحل هذا الإشكال سوف أقسم البحث إلى فصلين:

الفصل الأول تطرقنا فيه إلى دراسة نشأة علاقة العمل البحري، الالتزامات المترتبة عنها وانقطاعها والفصل الثاني التزامات رجال البحر في مجال الضمان الاجتماعي وآليات تسوية المنازعات الناشئة عنها والحماية القانونية لها.

في الأخير و كخاتمة خصصناها إلى إظهار النتائج المتوصل إليها من كون المشرع الجزائري، عملا بالاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل البحري والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تهدف إلى إسباغ الحماية القانونية لرجال البحر من جهة والعمل البحري من جهة أخرى، والازدواجية التشريعية التي نلمسها من خلال تخصيصه القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، للنظام القانوني للمؤسسات، وأبعد

---

<sup>3</sup> قانون رقم 13-289 مؤرخ في 11 رجب عام 1434 الموافق 21 مايو سنة 2013، يحدد أساس ونسبة اشتراك وأداءات الضمان الاجتماعي التي يستفيد منها المستخدمون الملاحون المتبحرون على سفن وبواخر الصيد التجاري المأجورون بالحصّة - ج ر رقم 28 لسنة 2013.

بعض الفئات من العمال من الخضوع لأحكامه،و من بين هذه الفئات نجد الأشخاص المرتبطين بعقد عمل بحري ، الذين أخضعهم المشرع لأحكام خاصة و المتمثلة في أحكام المرسوم التنفيذي 102-05 المشار إليه سالفاً، المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري والذي بدوره يحيل إلى القانون 90-11 .

## الفصل الأول: نشأة علاقة العمل البحري والالتزامات المترتبة عنها وحالات انتهائها

سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول نشأة علاقة العمل في القطاع البحري والالتزامات المترتبة عنها، ونخصص المبحث الثاني لحالات انتهاء علاقة العمل البحري.

### المبحث الأول: نشأة علاقة العمل البحري والالتزامات المترتبة عنها

نتناول في هذا المبحث نشأة علاقة العمل البحري في المطلب الأول ونخصص المطلب الثاني للالتزامات المترتبة عن انعقاد عقد العمل البحري

#### المطلب الأول: نشأة علاقة العمل البحري

نتناول في هذا المطلب التعريف بعقد العمل البحري من خلال الفرع الأول، على أن نخصص الفرع الثاني لأهم خصائصه التي تميزه عن عقد العمل الوارد في القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

#### الفرع الأول: تعريف عقد العمل البحري

لم يعرف المشرع الجزائري صراحة عقد العمل البحري كما أنه لم يتوقف عند تسمية واحدة، فتارة يسميه عقد توظيف كما هو مبين في المادة 428 فقرة 2- من القانون البحري وكذا المادة 8 من المرسوم التنفيذي 05-102 وتارة أخرى يسميه عقد العمل كما هو مبين في المادة 450 فقرة 2 من القانون البحري، لكنه اكتفى بتحديد بعض المفاهيم التي تتعلق بعقد العمل البحري تضمنتها المادة 384 من القانون البحري التي نصت على أنه: " من أجل تطبيق هذا الأمر فإن الاصطلاحات التالية تعني ما يلي:

- أ- يعني رجل البحر أو البحار كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر
- ب- يعني المجهز كل شخص طبيعي أو معنوي يستغل السفينة ويستخدم رجال البحر لهذا الغرض

ت- يعني أحد أفراد الطاقم كل شخص مبحر على متن السفينة ومقيد في دفتر الطاقم  
ث- يعني الربان قائد السفينة ورئيس طاقم السفينة

كما نصت المادة 3 من المرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل  
المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري في الفقرة د-:-  
الخدمة في البحر:

"قواعد تنظيم العمل المطبقة على الطاقم على متن سفينة النقل البحري أو الصيد في  
البحر في الفرضة وكل ما مكثت السفينة أقل من أربع وعشرين (24) ساعة في موانئ  
التوقف" وفي الفقرة ز-المستخدم الملاح: "كل شخص مقيد في سجل رجال البحر ويعمل  
في خدمة السفينة "

من خلال المصطلحات التي ذكرها المشرع الجزائري فإنه يمكن تعريف عقد العمل البحري  
على أنه: 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 الربان والذي يعتبر هذا الأخير هو كذلك بحارا<sup>1</sup>.

من خلال التعريف السالف الذكر يمكن التطرق إلى الطبيعة القانونية لعقد العمل البحري  
والعناصر المميزة له من خلال العنصر الأول، ثم أطرافه في العنصر الثاني وتقسيم  
البحارة في عنصر ثالث.

### أولاً: الطبيعة القانونية لعقد العمل البحري والعناصر المميزة له

لعقد العمل البحري طبيعة أو ذاتية تبعده عن أن يتطابق مع عقد العمل البري ومرد هذه  
الذاتية خطورة العمل البحري، وكون السفينة تعمل في الغالب بعيدة عن مالكتها أو  
مجهزها<sup>2</sup>، الأمر الذي دفع المشرع لتنظيم معظم أحكام العقد والهدف من ذلك عدم  
إستغلال البحار كونه الطرف الضعيف في العقد من جهة وسلامة الرحلة البحرية من  
جهة أخرى، فتراه يحدد يحدد سن البحارة ويشترط لياقته الصحية وحصوله على مؤهل

- عوايل عبد الصمد، رسالة الماجستير (خصوصية علاقة العمل في قطاع الملاحة البحرية) ص 86 سنة 2007-2008<sup>1</sup>

-د.كمال حمدي، عقد العمل البحري، منشأة المعارف الإسكندرية، الطبعة الثالثة سنة 2008، ص 88<sup>2</sup>

علمي بالنسبة لبعض المناصب، ويلزم المجهز بإيوائه وعلاجه وإرجاعه لأرض الوطن كما نص المشرع كذلك على نظم و إجراءات خاصة يجب إتباعها لحماية الأمن و النظام عل السفينة و تأديب العاملين عليها كما فرض إلتزامات معينة على على الربان و أخرى على البحار و أخرى المجهز بصفته رب العمل، يتعرض من يخل بهذه الإلتزامات لعقوبات تأديبية قد تصل في بعض الأحوال لعقوبات جزائية و يورد أحكاما تتعلق بمكافأة البحار إذا إشتراك في أعمال تتعلق بإنقاذ السفينة أو حمولتها .

ومنه يتضح أن الربان يتميز بصفات ثلاث:هو قائد يباشر مهمة فنية وهو المسؤول على الرحلة البحرية مما يعني قيامه بالوظيفة التجارية أي التعامل مع الغير سواء ما يتعلق بالسفينة أو حمولتها أو لركابها وليس تاجرا لأنه لا يقوم بالأعمال التجارية لحسابه الخاص بل بحساب المجهز.

أما فيما يتعلق بالعناصر المميزة لعقد العمل البحري يمكن أن نجملها فيأن العمل محل العقد هو ذلك الذي يؤدي على ظهرلا السفينة ويكون لازما للرحلة البحرية، كما يكون عمل البحار في سفينة لا نقل نقل حمولتها الكلية عن عشرين طنا، وأن سريان عقد العمل البحري يكون قاصرا على فترة الرحلة البحرية وحدها، وأن تبعية البحار لرب العمل تكون تبعية قانونية دون سواها.

## ثانيا:أطراف عقد العمل البحري

لعقد العمل البحريغيره من العقود طرفان رب العمل أو المستخدم (المجهز) والعامل (الملاح -رجل البحر)، اختلفت التسميات التي تطلق على طاقم السفينة فكانوا يسمون (الملاحين)قديما وحاليا أغلب التشريعات تطلق عليهم اسم (البحارة).

إن التشريع البحري والاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل البحري والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية تهدف كلها إلى إسباغ الحماية القانونية اللازمة والضرورية للبحار والعمل البحري<sup>1</sup>، كما أن مهنة البحار تتميز بخصوصيات عدة لا نجدها في المهن الأخرى، حيث في مرحلة أولى كانت التفرقة بين البحار وأشخاص الخدمة العامة القائمة

- د. كمال حمدي، عقد العمل البحري، منشأة المعارف الإسكندرية، الطبعة الثالثة سنة 2008، ص 69.

ثم أصبح كل من أُلِّق على متن السفينة يعتبر بحار بشرط تسجيله على دفتر الطاقم، ثم ألغيت التفرقة التي كانت بين البحارة الذين يقومون بالخدمة الغامة كعمال المطبخ والعمال الذين يخدمون الركاب.

يعد بحارا كل من يلتزم اتجاه المجهز أو من ينوب عنه أو ممثله لاستخدامه على متن السفينة، وتطبيق الأحكام الخاصة بالعمل البحري مرتبط بثلاث عناصر هي: السفينة، المجهز والبحار.

نصت المادة الأولى من المعاهدة رقم 70 الخاصة بالتامين الاجتماعي للبحارة لسنة 1996 على أن " البحارة يشملون جميع الأشخاص الذين يعملون على متن السفينة أو في خدمة أية سفينة تعمل في أعالي البحار وذلك بخلاف السفن الحربية"، يتضح من هذا التعريف أنه أخرج العاملين على متن السفن الحربية ولم يعتبرهم بحارة.

أما المعاهدة المتعلقة بعقد العمل البحري رقم 22 لسنة 1926 فقد عرفت البحارة في الفقرة (ب) من المادة 12 بأنهم " يشملون جميع الأشخاص الذين يشغلون أو يعملون بوظيفة على السفينة وتدون أسماؤهم بعقد العمل البحري "، كما يشمل تعريف البحار، الطلبة البحريين والتلاميذ على متن سفن التدريب.

أما قانون البحري الجزائري عرف رجل البحر أو البحار في المادة 384 على أنه: " كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر ". حسب هذا التعريف فإن يعد الريان رجل بحر او بحارا لأنه يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر، غير أن المركز القانوني يختلف عن المركز القانوني لباقي البحارة المشكلين لطاقم السفينة.

كما نصت نفس المادة فقرة (ب) علنا أنه: " يعني أحد أفراد الطاقم كل شخص مبحر على متن السفينة ومقيد في دفتر الطاقم " ووضعت المادة 412 من القانون البحري الطاقم تحت السلطة المباشرة لريان السفينة الذي يتم تعيينه من طرف المجهز طبقا للأحكام القانونية الخاصة بالأهلية، كما أوجبت المادة 413 من نفس القانون أن يتكون مجموع أفراد طاقم السفينة من بحارة جزائريين ويجوز للوزير المكلف بالبحرية التجارية تحديد نسبة

من البحارة الأجانب لتشكيل الطاقم أو الترخيص للبحار الأجنبي بالإبحار لخدمة سفين جزائرية " .

يعتبر الربان من البحارة فيما يتعلق بعقد العمل البحري المبرم بينه وبين المجهز ويتضح من ذلك أن الأحكام الخاصة بعقد العمل البحري تطبق على جميع أفراد الطاقم البحري بما فيها الربان، كما أقر القانون بتبعية الربان القانونية للمجهز لكنها تبعية لا تمنحه وصف نائباً قانونياً عنه، كون نطاق التبعية يتحدد بالأعمال المادية التي يقوم بها الربان والمتعلقة بملاحة السفينة ورئاسة البحارة. من خلال الدراسات الفقهية التي عرفت البحار، يتبين لنا أن معيار التفرقة بين البحار وغير البحار من الزاوية القانونية ليس العمل الذي يقوم به الشخص وإنما المكان الذي يمارس فيه هذا العمل سواء كان يدوي أو فكري.

أما عن أفراد الطاقم نصت المادة 411 من القانون البحري على أنه: " يتكون طاقم السفينة من الربان والضابط والبحارة الآخرين والأشخاص العاملين في خدمة السفينة، ويعد المرشد، أحد أفراد الطاقم خلال مدة عمله على متن السفينة، وينقسم طاقم السفينة بصفة عامة إلى مستخدمين على السطح ومستخدمين على الماكينات ومستخدمين للخدمة العامة "طاقم السفينة وطبقاً لنص المادة 411 المشار إليها يتكون "... من الربان والضابط والبحارة والأشخاص العاملين في خدمة السفينة، ويعد المرشد أحد أفراد الطاقم خلال مدة عمله على متن السفينة، وينقسم طاقم السفينة بصفة عامة إلى مستخدمين على السطح ومستخدمين الماكينات ومستخدمين للخدمة العامة "

إذن طاقم السفينة أو البحارة هم مجموع الضباط والمهندسون وبحارة قسم السطح والميكانيكيين، القوادين ورجال الخدمة العامة كما يشمل الطلبة البحارين.

في ظل القانون القديم الذي كان ينظم كان ينظم عمل البحارة والمتمثل في المرسوم 88-171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 النمتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر كان يعرف البحار على أنه " كل شخص مبحر على متن السفينة ومقيد في دفتر الطاقم "

أما المرسوم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري فإستبدل مصطلح رجل البحر أو البحار بمصطلح " المستخدم الملاح "

كما عرف الطاقم في المادة 3 من القانون 05-102 السبق الذكر على أنه " مجموعة منظمة من المستخدمين الملاحين المكلفين بالخدمات العامة، الإطعام والفندقة على متن السفن الخاصة"<sup>1</sup>.

فأصبح مصطلح الطاقم ضيق المجال ويشمل فقط الملاحين المكلفين بالقيام بالخدمة العامة للإطعام والفندقة وعلى متن السفن الخاصة بالركاب فقط وحل محله مصطلح جديد هو " النوتي " الذي عرفه المشرع على أنه " مجموعة منظمة من المستخدمين الملاحين المكلفين بالملاحة واستغلال سفن النقل البحري والتجاري والصيد البحري " فمصطلح نوتي ورد في المرسوم باللغة الفرنسية " Bordée " ومصطلح طاقم ورد " Equipe "

### ثالثا: تقسيم البحارة

يقسم البحارة إلى مستخدمو السطح هم الأفراد الذين يوجهون السفينة في ملاحتها ويشمل هذا المصطلح كل من الريان، ضباط الملاحة، ضباط اللاسلكي، الضباط الإداريين، الأطباء، الممرضون، وتحدد مرتبة كل واحد وعمله حسب مؤهلاته الفنية وتخصصه<sup>2</sup>. يعتبر الريان أهم أشخاص الملاحة البحرية على ظهر السفينة، وهذه الأهمية جاءت نتيجة تمتع الريان بسلطات واسعة منحها له القانون والعرف البحرى حيث تقتضي مهمة الملاحة في البحر توافر شروط معينة ومؤهلات خاصة في شخص الريان تؤهله للتمتع بالسلطات الممنوحة من القانون<sup>3</sup>.

---

1-المرسوم التنفيذي 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري - ج ر رقم 22 لسنة 2005

-فليسي زهور، رسالة الماجستير (عقد العمل البحري) ص15 سنة<sup>2</sup>

1-إيمان الجميل، الريان (المركز القانوني -الحقوق والإلتزامات -المسؤوليات والسلطات) المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الأولى سنة 2013، ص 7

حسب نص المادة 412 من القانون البحري " يوضع الطاقم تحت السلطة المباشرة لربان السفينة الذي يتم تعيينه من طرف المنجهاز طبقاً للأحكام القانونية الخاصة بالأهلية". فالربان هو الرئيس السلمي للبحارة على متن السفينة وهو الشخص المؤهل فنياً لتولي قيادة السفينة ويكون مسؤولاً عنها، ومن الناحية الإدارية والقانونية أيضاً، فهذا المركز الخاص ليس له مثل على البر، فالربان يمثل السلطة العامة على ظهر السفينة.

حيث للربان دور هام على متن السفينة خاصة وهي في عرض البحر وبعيدة عن سلطات الدولة ورقابة المجهز الذي يعتبر رب عمل الربان، فلا يقتصر دور هذا الأخير في حماية المصالح المالية المرتبطة بالرحلة البحرية وإنما يمتد إلى حكم الأفراد المتواجدين على متنها.

عرفت المادة 580 من القانون البحري الربان بأنه هو كل من يتولى قيادة السفينة من بين الشخصات المؤهلين قانوناً يتم تعيين الربان من قبل مجهز السفينة، ومنه يتضح أن الربان يتميز بصفات ثلاث:

هو قائد يباشر مهمة فنية وهو المسؤول على الرحلة البحرية مما يعني قيامه بالوظيفة التجارية أي التعامل مع الغير سواء ما يتعلق بالسفينة أو حمولتها أو لركابها وليس تاجراً لأنه لا يقوم بالأعمال التجارية لحسابه الخاص بل بحساب المجهز.

كما يبدو لمبدأ الحرية التعاقدية محدودية أثره بالنسبة لعقد العمل البحري حيث لا يملك المتعاقدان الخروج على الأحكام التي فرضها القانون، حيث يكفي للبحار ورب العمل أن يتفقا على إبرام عقد عمل بحري حتى يسري عليهما نظام قانوني متكامل لا دخل لإرادتهما في بيانه وتحديدته<sup>1</sup>.

للربان وظيفتان الأولى فنية وتتمثل في قيادة السفينة تعتبر هذه الوظيفة حديثة نسبياً باعتبار أن مالك السفينة هو من كان يتولى تجهيزها وقيادتها، ولم تبدأ في الظهور إلا بعد إختفاء المجهز وعدم مرافقته للرحلة البحرية.

-كمال حمدي، عقد العمل البحري، المرجع السابق، ص 89.

حيث يعتبر الربان مديرا فنيا للرحلة البحرية، فعليه أن يتأكد قبل بدء الرحلة من الحالة الفنية للسفينة وإحتوائها على طاقم كاف ومجهزة تجهيزا جيدا وممونة وقادرة على قبول الحمولة ونقلها وحفظها<sup>1</sup>، وأن يسهر أن تكون جميع الوثائق اللازمة الخاصة بالسفينة وطاقمها ومسافريها وحمولتها موجودة على متنها<sup>2</sup>.

بإعتباره تابع للمجهز فهو يقوم بقيادة السفينة من ميناء الإنطلاق إلى ميناء الوصول ويلتزم بإتباع خط السير دون أي إنحراف كما يمنع عليه أن يرسو في غير الميناء المقرر له إلا إذا إضطرتة إلى ذلك ظروف قاهرة كعطب أصاب السفينة سوء الأحوال الجوية.

يتمتع الربان بإستقلال تام ومطلق في أداء وظيفته، حيث لا يجوز للمجهز أن يصدر إليه تعليمات أو أوامر في هذا الشأن، إذ يمكن للربان أن يرفض أي أمر مخالف للأصول الفنية في قيادة السفينة وهذه الإستقلالية مردها أن سلامة السفينة وما عليها يتوقفان على إحترام الربان للقواعد الفنية للملاحة وعليه يتعين على ربان السفينة أن يمارس شخصيا قيادة السفينة وأن يبقى على متنها طيلة الرحلة إلا في الحالات التي ينزل فيها من السفينة في الموانئ لأغراض المصلحة ولأغراض أخرى تكون مقبولة عادة<sup>3</sup>.

تكمل هذه الواجبات التي تقع على الربان في أدائه لوظيفته بعض أخلاقيات لم تشر إليها النصوص حيث لا يفرضها القانون وإنما مرجعها التقاليد البحرية وضمير الربانومن أمثلتها أن الربان ينبغي أن يكون آخر من يغادر السفينة إذا أشرفت على الغرق أو إشتعلت فيها النيران، ويحترم الربانبة عادة هذا التقليد، ومنهم من يتعلق بسفينته فيضل على ظهرها إذا نكبت فيهوى معها إلى قاع البحر<sup>4</sup>.

تجدر الإشارة إلى أن القيادة الفنية للسفينة يشترط فيها الحصول علة شهادة كافية ويمكن أن تتنوع حسب نوع الملاحة وحسب حجم السفين المراد قيادتها، فهناك مثلا شهادة ربان من الدرجة الأولى والتي تسمح بقيادة أضخم السفن ولمسافات أطول، تليها شهادة ربان

---

-المادة 589 من القانون البحري<sup>1</sup>

-المادة 594 من القانون البحري<sup>2</sup>

-المادة 581 من القانون البحري.<sup>3</sup>

-كمال حمدي المرجع السابق، ص 19.<sup>4</sup>

خاصة بملاحة البحرية التجارية والتي تتعلق بسفن أقل وزنا ولمسافات أقل، وهناك شهادة ربان السواحل. أما بالنسبة للصيد البحري يمكن الإشارة إلى شهادة ربان في الصيد البحري<sup>1</sup>.

كما للربان وظيفة ثانية تجارية بحسب أنه نائب عن المجهز<sup>2</sup>: حرصا من المشرع الجزائري على إستمرار الرحلة البحرية، إعتبر الربان النائب القانوني عن المجهز ويمثله أمام القضاء وهذا خارج الأماكن التي تقع فيها المؤسسة الرئيسية أو الفرعية الخاصة، وهذا على عكس الوظائف الفنية للربان فإنه يلتزم بطاعة جميع أوامره وتعليماته في أدائه لوظائفه التجارية، حيث يحق للربان وبموجب هذه الإنابة أن يستدين باسم المجهز وأن يعقد باسمه عمليات قرض وهذا إقتضت الضرورة ذلك كتغطية مصاريف تصليح السفينة أو حماية الحمولة بشرط إعلام المجهز لا يمكن القيام بهذه الإلتزامات إلا بموجب توكيل صريح من المجهز<sup>3</sup>.

والمصدر الذي يضيف على الربان صفة النيابة عن المجهز هو القانون ذاته، إذ القانون هو الذي نصبه نائبا عن المجهز فالإنابة هنا قانونية، ويعني ذلك أنه لا حاجة أو ضرورة إلى الاتفاق صراحة في عقد تعيين الربان<sup>4</sup>.

## 1: واجبات الربان

واجبات الربان متعددة، فله واجبات إدارية تقع على عاتقه وواجبات أخرى قبل ذوي الشأن في الرحلة البحرية وقبل الغير، حيث نصت المواد 594 و595 من القانون البحري على الواجبات الإدارية للربان، مكتفية بذكر الواجبات الإدارية العامة تاركة للقوانين الخاصة تفصيل واجبات الربان كقانون الجمارك مثلا.

---

- عوايل عبدالصمد، المرجع السابق، ص 41<sup>1</sup>

- كمال حمدي، المرجع السابق، ص 17<sup>2</sup>

- المواد 584 و485 من القانون البحري<sup>3</sup>

- كمال حمدي المرجع السابق، ص 21<sup>4</sup>.

## 1/1: واجبات الربان الإدارية:

يجب على الربان الاحتفاظ بأوراق السفينة، يقصد بأوراق أو وثائق السفينة الدفاتر والتراخيص والشهادات وكافة المستندات التي يتعين أن تحملها السفينة والتي يعد الربان مسؤولاً عن وجودها على ظهر السفينة<sup>1</sup>. أكد المشرع الجزائري في نص المادة 595 من القانون البحري أنه يتعين على الربان أن يتأكد من أن دفتر السفينة ويوميات الماكينة والراديو وجميع الوثائق اللازمة ممسوكة بصفة نظامية.

كما يجب على الربان الوفاء بالالتزامات الإدارية، وهي إلتزامات يفرضها القانون على الربان قبل الجهات الإدارية، أهمها أن يكون على إستعداد فور دخول السفينة المنطقة البحرية من النطاق الجمركي لتقديم يومية السفينة، وبيان حمولتها لإدارة الجمارك حتى تتمكن هذه الأخيرة من ممارسة رقابتها أو المصلحة الوطنية لحراسة الشواطئ للتأشير عليها<sup>2</sup>.

كما يتعين على ربان السفينة عند حدوث أضرار هامة بالسفينة أو بالشخاص الموجودين على متنها أو لحمولتها وخلال 24 ساعة من وصوله إلى أول ميناء أن يحرر تقرير مفصل يبين فيه ظروف الحادث وأن يقدمه إلى السلطة البحرية المختصة للميناء مقابل إيصالاً بذلك<sup>3</sup> ، على ربان السفينة أو من يمثله أن يقدم لمكتب الجمارك خلال 24 من وصول السفين للميناء بيان الحمولة المعدة للتفريغ في القليم الجمركي وبيان الحمولة من مؤن السفينة وأمتعة البحارة وسلعهم ، كما يجب عليه أن يقدم الوثائق المطلوبة لإدارة الجمارك حتى ولو كانت الفينة فارغة<sup>4</sup>.

---

- كمال حمدي المرجع السابق، ص 26<sup>1</sup>.

-المادة 53 من قانون الجمارك<sup>2</sup>

-المادة 605 من القانون البحري.<sup>3</sup>

-المادة 57 من قانون الجمارك.<sup>4</sup>

## 2/1: واجبات الربان إتجاه ذوي الشأن في الرحلة البحرية

الربان ملزم بالمحافظة على مصالح ذوي الشأن في الرحلة البحرية وهذا ما أورده المشرع الجزائري في بعض النصوص التشريعية وذلك طبقا حسب ما هو متعارف عليه دوليا، فجاءت المادة 599 من القانون البحري للتأكيد على واجب الربان في المحافظة على حقوق ذو الشأن في الرحلة البحرية وذلك بإتخاذ جميع التدابير الضرورية لحماية السفينة والبضائع والأشخاص المتواجدين على متنها من أي ضرر يمكن أن يصيبهم. كما يجب عليه عليه إخطار المجهز قبل أن يقرر القيام بأي إجراء غير عادي إذا سمحت الظروف بذلك وتتمثل واجبات الربان قبل البحارة في أن يكون تكليف البحارة بالعمل على السفينة وفقا للعقد الذي يبرم بينهم وعدم الإخلال بشرط من شروط العقد وكذلك مراعاة ما تفرضه التشريعات الصادرة بشأن حقوق البحارة الخاصة بساعات العمل والأجر والإجازات ووسائل العلاج والراحة والترحيل<sup>1</sup>.

## 3/1: واجبات الربان إتجاه الغير:

من واجب الربان قبل الغير، بذله كل ما يستطيع من جهد لا يترتب عليه خطر جدي يلحق بسفينته أو بالأشخاص المتواجدين على متنها لإنقاذ كل شخص يوجد في البحر معرضا لخطر الهلاك ولو كان من الأعداء أو لإنقاذ أشخاص عثر عليهم في الحر كانوا على متن سفينة قد غرقت، وإلتزام الربان بالمساعدة تورده المعاهدة الدولية الخاصة بتوحيد بعض القواعد المتعلقة بالمصادمات البحرية الموقع عليها في بروكسل في 1910/09/23، حيث تنص المادة 11 منها على أنه " يجب على ربان كل سفينة بقدر ما يكون ذلك في إستطاعتهم أن يعرض سفينته أو طاقمها أو ركابها لخطر جدي ، أن يقدم مساعدته لكل شخص يوجد بالبحر تحت خطر الهلاك حتى ولو كان من الأعداء ومالك السفينة غير مسؤول بسبب مخالفة أحكام النص السابق " .

فالمساعدة وفقا لهذا النص إلزامية بالنسبة للأشخاص الذين يوجدون بالبحر مهددين بخطر الهلاك مما يفترض معه سريان المعاهدة في زمن الحرب، ولا يشترط في الخطر

-إيمان الجميل، الربان المرجع السابق، ص 431

الذي يتهدد الشخص أن يكون حتلا بل يكفي أن يكون محتمل الوقوع، ولا تعني عبارة " كل شخص يوجد بالبحر مهددا بخطر الهلاك " مقابلة سفينتين بصفة عرضية إذ الواقع أن السفينة المأزومة تستغيث عن طريق اللاسلكي بإرسال الإشارة المعروفة SOS ويجب على السفن التي تسمعها أن تجيب عليها وفق ما تنص عليه المعاهدات الدولية<sup>1</sup>.

#### 4/1: سلطات الريان ومسؤولياته

وقوفا عند هذا العنصر سنتطرق أولا إلى سلطات الريان كما أوردتها أحكام القانون التجاري ثم إلى مسؤولياته المدنية والتأديبية والجزائية

#### أ:سلطات الريان

تعتبر السفن إمتداد لإقليم الدولة التي ترفع علمها وتحمل جنسيتها في القانون دولي، لذلك خول المشرع الجزائري للريان سلطات واسعة تتناسب ضخامة مسؤولياته، وهي سلطات أقرها العرف الدولي ودعت إليها ضرورة الملاحة البحرية، فالسفينة خارج إقليم الدولة تعتبر جزءا من الدولة التي تحمل علمها، فالريان هو الموثق، وهو المسؤول عن إجراءات التحريات والنظام فيالسفينة، ويترتب عن هذه السلطات عدة مسؤوليات، فقد تكون مدنية أو تأديبية أو جنائية.

نصت المادة 456 من القانون البحري على أنه" عندما ترتكب جريمة أو جنحة على متن السفينة أثناء الرحلة، يستطيع الريان بعد إجراء تحقيق يقوم به، يتمثل في جمع الأدلة وإجراء التحريات اللازمة التي لا تحتمل التأخير وبعد أن يقوم بتسجيل التحقيق الذي قام به في محضر، يمكن له حبس المتهم بصفة إحتياطيةألى حين وصول السلطات المختصة أو إلى حين وضعه تحت تصرف السلطة المختصة في أو ميناء جزائري تصل إليه" ،و يمكن للريان أن يتخذ جميع التدابير اللازمة للمحافظة على الأشياء التي تقيد في إثبات الجريمة، ويجري التحقيق ولو بصفة محدودة للحفاظ على الأدلة تمهيدا لمحاكمة المتهم ولمنعه من القيام بأي فعل قد يعرض الأشخاص الآخرين الموجودين على ظهر السفينة للخطر.

- كمال حمدي، عقد العمل البحري، المرجع السابق، ص 331.

يتمتع الربان أيضا بسلطة التحقيق وحفظ الأمن والنظام على متن السفينة وهو ما نصت عليه المواد 452 و453 من القانون البحري للربان على كافة الأشخاص المبحرين على متن السفينة، ويتعين عليه أن يؤمن النظام ويسهر على التنفيذ السليم للرحلة التي شرع فيها، فسلطات الربان في حفظ الأمن والنظام والتأديب على متن السفينة هي نفس سلطات جهاز الشرطة في المحافظة على النظام والأمن العام ومنع الجرائم.

### ب: مسؤولياته

بقدر ما يتمتع الربان من سلطات، تترتب على عاتقه مسؤوليات قد تكون مدنية أو تأديبية أو جنائية، الربان مسؤول عن خطئه الشخصي، وهذه المسؤولية قد تكون عقدية وقد تكون تقصيرية، وهو ما نصت المادة 608 من القانون البحري بقولها " يتعين على الربان ممارسة نشاطاته المهنية بعناية الربان النزيه ويكون مسؤولا عن كل خطأ من خلا ممارسته لمهامه". فالربان مسؤول مسؤولية تعاقدية عن إخلاله بالإلتزامات التي يفرضها عليه عقد العمل الذي يرتبط به مع المالك أو المجهز، وعن إخلاله بالإلتزامات التي تفرضها عليه نيابته عن المجهز<sup>1</sup>.

الربان مسؤول أيضا مسؤولية تقصيرية عن أخطائه الشخصية قبل الغير، ويعد من الغير أرباب البضائع المشحونة إذ لا علاقة تعاقدية مباشرة بينهم وبين الربان ومن ثم يكون للشاحنين الرجوع على الربان بدعوى المسؤولية التقصيرية بشرط أن يثبتوا خطأ شخصيا من جانبه<sup>2</sup>.

ولا يسأل الربان عن أخطاء البحارة، لأنهم يعتبرون تابعين للمجهز لا الربان.

ومتى ثبتت مسؤولية الربان التقصيرية فإنه يمكن للمتضرر أن يرجع على المالك أو المجهز دون الربان على أساس مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه، طبقا لنص المادة 136 من القانون المدني، أو على أساس المادة 93 من القانون البحري التي تجعل المالك أو

-د.كمال حمدي، المرجع السابق، ص 1.39

-د.كمال حمدي، المرجع السابق، ص 40<sup>2</sup>

المجهز مسؤولاً مدنياً عن أفعال الربان أو البحارة متى وقعت منهم أثناء تأدية مهامهم أو بسببها.

بالنظر لخصوصية علاقة العمل البحري، وباستقراء المواد من 468 إلى 474 يتضح جلياً بأن الربان مسؤولاً مسؤولية تأديبية عند مخالفته لأحكام القانون البحري والنصوص التطبيقية وخصوصاً ما يتعلق قيد البحارة والزامية وجود دفتر الطاقم على متن السفينة، و إكمال طاقم السفين عند الضرورة، بالإضافة إلى الإعتناء بالأشياء التي تركها على متن السفينة أحد أفراد الطاقم المتوفي أو المفقود أو الذي نقل إلى البر بسبب مرض، ونزول أفراد الطاقم على البر، و حماية القصر وأمن العمل على متن السفينة، وتنظيم العمل والتموين والمنامة والحماية الصحية على متن السفينة.

مراعاة القواعد المنصوص عليها في الأنظمة البحرية يعاقب الربان عن الخطأ التأديبي من طرف المجهز بإحدى العقوبات والمتمثلة في التأنيب، المنع من ممارسة وظيفته على متن السفينة لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر إلى عام واحد، الإيقاف عن الخدمة لمدة ستة أشهر بدون راتب، التنزيل في الرتبة والعزل، إضافة لعقوبة الشطب من سجل رجال البحر والتي يمكن للوزارة المكلفة بالبحرية التجارية أن تصدر قرارها، ولا تصدر هذه العقوبات التأديبية إلا بعد إجراء التحقيق وحسب طبيعة وخطورة الخطأ.

كما تشير المادة 476 من القانون البحري إلى أن "تتقدم ملاحقة الخطأ التأديبي، بإنقضاء ستة أشهر إعتباراً من اليوم الذي ارتكب فيه الخطأ"

نص المشرع المشرع الجزائري في المواد 479 وما يليها من القانون البحري، على عدة عقوبات جزائية وهي تتراوح بين الجنايات والتي يمكن أن يرتكبها الربان أثناء تأدية مهامه، ونذكر على سبيل المثال جريمة الإبحار على متن سفينة غير صالحة، جريمة مخالفة التنظيمات البحرية، جريمة التسبب في حادث إصطدام وجريمة مخالفة قوانين الإرشاد.

## 2:المجهز

تنص المادة 572 من القانون البحري على أنه: " يعتبر مجهزة كل شخص طبيعي أو معنوي يقوم بإستغلال السفينة على إسمه إما بصفته مالكا للسفينة وإما على صفات أخرى تخوله الحق بإستعمال السفينة"، نستخلص من هذه المادة أن للمجهز صفتين، المجهز المالك والمجهز غير المالك.

### 1/2:المجهز المالك للسفينة

هو من إكتسبها بطرق إكتساب الملكية الواردة في القواعد العامة بيع، ميراث أو بناء. ويشترط القانون البحري على مالك السفينة أن تثبت ملكية السفينة في سند رسمي تحت طائلة البطلان، وأن يقيد إزاميا في سجل السفينة، حيث تنص المادة 49 من القانون البحري على أن: " العقود المنشئة أو الناقلة أو المسقطة لحق الملكية أو الحقوق العينية الأخرى المترتبة على السفن وحصصها، يجب أن تثبت تحت طائلة البطلان بسند رسمي صادر عن الموثق ". حسب المادة نفسها يجب أن يتضمن العقد المعلومات التالية: نوع السفن الذي يحدد حسب نوع الملاحة البحرية، سمعتها، مداخلها ومخارجها وأسماء مالكيها. وطبقا لنص المادة 54 من القانون البحري تخضع العقود الناقلة لملكية السفينة لقواعد التسجيل حسب مقتضيات المواد 355 و 457 مكرر 3 من قانون التسجيل.

### 2/2:المجهز غير المالك

قد يقوم شخص غير المالك بتجهيز السفينة تجهيزا ماديا فيعد مجهزة لها، وحسب الرأي الغالب المحرز هو من يستغل الفينة في الملاحة لحسابه ولو لم يكن هو الذي جهزها، فتغلب فكرة الإستغلال على فكرة التجهيز، هنا يجب التفريق بين مفهوم الملكية ومضمون التجهيز، فالملكية مضمون قانوني محض، يعبر عن حق يرد على السفينة بينما التجهيز مفهوم إقتصادي يعبر عن نشاط تجاري معين.

تكتسب صفة المجهز في عدة حالات، حسب التكييف القانوني لعقود الإستغلال الواردة على السفينة وقد تؤخذ أشكالا مختلفة:

أن يكون المجهز شخصا من اشخاص القانون العام وأن تكون هذه الصفة ناتجة عن عقد تسيير أو بعقد قرض إيجاري أو عقد إيجار أو عقد تسيير تقني.

## الفرع الثاني: خصائص عقد العمل البحري

يتميز عقد العمل البحري بمجموعة من الخصائص ومرد هذه الطبيعة والذاتية، خطورة العمل البحري وأن السفين تكون في الغالب بعيدة عن الوطن ورقابة السلطة العامة، الأمر الذي أدى تدخل المشرع لتنظيم معظم أحكام العقد مستهدفا من ذلك عدم استغلال البحار من ناحية، وسلامة الرحلة البحرية من ناحية أخرى، ما تجدر الإشارة إليه يكون عقد العمل البحري تجاريا بالنسبة لمالك السفينة والبحار على حد سواء إذا كانت السفينة كعدة للاستغلال التجاري، فإذا كانت من سفن النزهة اعتبر العقد مدنيا وهذا ما ذهب إليه جانب من الفقه ، غير انه وفقا لنظرية الأعمال المختلطة التي تنطبق على المسائل البحرية أسوة بالمسائل التجارية فإن عقد العمل البحري لا يعد تجاريا إلا بالنسبة لرب العمل وبشرط أن تكون السفينة تجارية، أما بالنسبة للبحار فإن العقد يكون دائما مدنيا بالنسبة له وفقا للقواعد العامة وإذا كانت السفينة مخصصة للنزهة كان العقد مدنيا بالنسبة إلى طرفيه<sup>1</sup> ، من أهم هذه الخصائص عقد العمل البحري ما يلي

### أولاً: عقد العمل البحري عقد رضائي وملزم للجانبين

يعتبر عقد العمل البحري شأنه شأن عقود العمل الأخرى تعبيراً عن إرادتين متطابقتين تتوافر فيهما الأركان العامة للعقد من رضا، محل وسبب وكذا بعض الأحكام الخاصة الموجودة في القانون البحري وقانون العمل كأن يكون البحار طليق من استخدام آخر، إلا أن المشرع الجزائري اشترط شكلية خاصة لانعقاد العقد، أكد عليه بالمادة 08 من المرسوم التنفيذي 102-05 على أنه تبدأ علاقة عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ابتداءً من إبرام عقد توظيف مكتوب.

يجب الإشارة إلا أن مبدأ الحرية التعاقدية عندما يتعلق الأمر بعقد العمل البحري لها أثر محدود ومرد هذا التقييد في حرية الأطراف في التعاقد اعتبارات تتعلق بالنظام العام وعدم

- كمال حمدي، عقد العمل البحري، منشأة المعارف بالإسكندرية، الطبعة الثالثة، سنة 2008 ص 95

استغلال العامل البحري واعتراف له بحقوقه الجوهرية التي تنشأ عن طبيعة الخدمة في السفينة وظروف السفر في البحر، هذا ما يمنع المتعاقدان الخروج عن الأحكام التي حددها القانون إلا في الحالات التي ينص فيها على جواز مخالفة قاعدة معينة<sup>1</sup>.

كما يعتبر عقد العمل البحري من العقود التي ترتب التزامات على عاتق كل من طرفي العقد، فيلتزم البحار بأداء العمل المتفق عليه ويلتزم المجهز بصفته رب العمل من ناحية أخرى بمقابل أجر يؤديه للبحار وكذا إيوائه وغذائه وعلاجه. وفي حال عدم وفاء أحد طرفي عقد العمل البحري بالتزاماته فإنه زيادة على إمكانية فسخ العقد وطلب التعويض قد فرض المشرع الجزائري عقوبات تأديبية وأخرى جزائية في حال إخلال أحد طرفي العقد البحري ببعض التزاماته.

### ثانياً: عقد العمل البحري من عقود المعاوضة وعقود المدة

فعقد العمل البحري كما هو الشأن لباقي عقود العمل هو من عقود المعاوضة ذلك أن كل طرف في العقد يحصل على مقابل بما يؤديه، فالبحار يحصل على الأجر مقابل عمله ورب العمل يحصل على العمل مقابل أجر يؤديه للبحار.

ارتباط عقد العمل البحري بالعمل على ظهر السفينة يجعل من هذا العقد من عقود المدة، وقد تحدد مدة العقد برحلة أو رحلات معينة وتم ينقضي هذا العقد بانتهاء هذه الرحلة أو الرحلات، كما قد ينعقد العقد لمدة محددة أو غير محددة، لكن في هذه الأخيرة لا يمكن القول بأن العقد ينقضي بانقضاء الرحلة بل تطبق القواعد العامة الموجودة في قانون العمل على البحار وليس تلك القواعد الاستثنائية المتعلقة بالعمل في البحر إلا إذا تعلق الأمر بوقائع حدثت أثناء الرحلة البحرية<sup>2</sup>.

---

- عزيريه حنان، أطروحة الدكتوراه (عقد العمل البحري في التشريع الجزائري والقانون المقارن) ص 111 سنة 2016-2017

\_ عزيريه حنان المرجع السابق، ص 112

### ثالثاً: عقد العمل البحري يراعى فيه الاعتبار الشخصي وعنصر التبعية

على غرار عقود العمل الأخرى يراعى في عقدة العمل البحري الاعتبار الشخصي لطرفي العقد إذ أن لكفاءة البحار وسلوكه اعتبار عند تعاقدته مع المجهز أو من ينوب عنه إلا أن الاعتبار الشخصي للمجهز يمثل أقل أهمية بالنسبة للبحار.

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، ويقصد بها التبعية القانونية أي أن البحار يؤدي عمله لحساب رب العمل ويأتمر بأوامره ويخضع لإشرافه ورقابته وفي حالة الإخلال بمهامه، التقصير أو الخطأ يعرضه ذلك للجزاء.

### الفرع الثالث: أركان عقد العمل البحري

حسب نص المادة 8 من المرسوم التنفيذي 05-102 " تبأ علاقة عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ابتداءً من إبرام عقد توظيف مكتوب " ومنه يتضح أن عقد العمل البحري لا يمكن إبرامه إلا بعد توافره لأركانه الأساسية والواجبة في جميع عقود العمل، وهذه الأركان هي: الرضا، المحل والسبب كما يجب أن تتوفر في المتعاقدان أهلية التعاقد.

### أولاً: التراضي في عقد العمل البحري

يقوم ركن التراضي بتطابق إرادتين صحيحتين وعليه سنتطرق إلى وجود التراضي ثم إلى صحته تبعا

#### 1: وجود التراضي

طبقاً لنص المادة 59 من القانون المدني: " يتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين، دون الإخلال بالنصوص القانونية". فالتراضي هو تطابق إرادتين من أجل إحداث أثر قانوني معين هو إنشاء الالتزام، والذي يتمثل في الالتزام للقيام بالعمل من جانب البحار، والالتزام بدفع الأجر من جانب المجهز والتعبير عن الإرادة إما أن يكون باللفظ، وإما أن يكون بالكتابة أو بالإشارة المتداولة عرفاً، أو بإخاذ موقف لا

يدع أي شك في دلالاته على مقصود صاحبه، كما يجوز أن يكون التعبير عن الإرادة ضمنيا، إذا لم ينص القانون أو يتفق الطرفان أن يكون صريحا. لا يمكن أن يصدر من شخص عديم الإرادة، كالطفل غير المميز والمجنون وفقد الوعي، كالسكر والمرضى، في عقد العمل البحري فإن التعبير عن الإرادة لإبرام العقد يتولاه المجهز من جهة والبحار من الجهة المقابلة، فمجهز السفينة باعتباره رب العمل هو من يقوم بتعيين بحارته بما فيهم ربان السفينة، وهذا ما تبينه المادة 412 من القانون البحري التي تنص على: " يوضع الطاقم تحت السلطة المباشرة لربان السفينة الذي يتم تعيينه من المجهز طبقا للأحكام القانونية الخاصة بالأهلية " .

الربان لا يعينه إلا المجهز أو من يوكله توكيلا خاصا، ولهذا فإن وكيل السفينة لا يجوز له تعيين الربان إذا كان توكيله لا يسمح له بهذا التعيين، وعليه يجب أن تكون إرادة التعاقد صادرة من المجهز شخصيا أو بتوكيل خاص صادر منه لهذا الغرض ويبرر ذلك خطورة الوظائف والسلطات المخولة للربان والتي تتصرف آثارها مباشرة إلى المجهز<sup>1</sup>.

## 2: صحة التراضي

لانعقاد عقد العمل البحري فإن ركن الرضا لا يكفي أن يكون موجود فقط بل يجب أيضا أن يكون صحيحا إلا إذا كان صادرا من ذي أهلية ولم تكن إرادة أحد المتعاقدين مشوبة بأي عيب من عيوب الإرادة والتي هي الغلط، التدليس، الإكراه والاستغلال.

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 صالح لأن تكون له حقوق وما إذا يمكن أن تترتب عليه واجبات.

---

- مدحت حافظ إبراهيم، شرح قانون التجارة البحرية الجديد الصادر بالقانون رقم 8 لسنة 1990 والتشريعات والمعاهدات المكملة له، دراسة فقهية قضائية، دار غريب للطباعة، القاهرة، الطبعة الأولى 1991 ص 96<sup>1</sup>

أما أهلية الأداء هي صلاحية الشخص لاستعمالالحق، فيمكن أن تتوافر في الشخص نفسه أهلية الوجوب دون أهلية الأداء، فيكون أهلا لاكتساب الحق وهذه هي أهلية الوجوب، دون أن تكون له الأهلية في استعمال هذا الحق وهذه هي أهلية الأداء<sup>1</sup>.

والذي يهمنا في إبرام عقد العمل البحري توفر أهلية الأداء في المتعاقدين أثناء التعاقد.

بالنسبة للمجهز فالمشرع الجزائري لم ينص على السن الواجب توفرها فيه لإبرام عقد العمل البحري و يرجعنا إلى القواعد العامة فالمشرع الجزائري نص في المادة 40 من القانون المدني علي أن يكون الشخص كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية عند بلوغه سن الرشد و الذي حدده ب 19 سنة كاملة و عليه يتضح جليا أنه لا بد على المجهز أن يكون بالغا على الأقل 19 سنة لإبرام عقد العمل البحري، و في حالة المخالفة لهذا الحد يعتبر العقد باطلا بطلانا مطلق بسبب القيد الذي وضعه المشرع على أهلية التعاقد إضافة إلى اشتراط سلامتها من العوارض كالجنون و العته و السفه و غيرها ، أما بالنسبة للبحار فقد ورد في نص المادة 386 من القانون البحري فقرة " ب " فحتى يكون هذا الأخير أهلا لإبرام عقد العمل البحري مع المجهز أو من ينوب عنه فإنه يجب ان يكون بالغا من عمر 18 سنة كاملة.

### 3: عيوب الإرادة

كرس القانون البحري الجزائري بعض صور التدليس التي تقع من العامل أو رب العمل كحالة انتحال المجهز لمهمة القيادة في السفينة فقررت عقوبة الحبس وكذا العقوبة المالية طبقا للمادة 523 من القانون البحري في حين أن جزاء التدليس في القواعد هو قابلية العقد للإبطال، أما الإكراه المؤثر على التراضي فيتحقق باستعمال رب العمل سلطته والتعسف في ذلك من خلا حمل المتعاقد الآخر عل الرضوخ لأعماله وأوامره بوسائل إكراه كالعنف مثلا ووجدت هذه الحالة في المادة 524 من القانون البحري الجزائري والتي قضت عقوبة جزائية تمثلت في الحبس والغرامة المالية أما العقوبة المقررة في المسائل المدنية هي إبطال العقد.

- عبد الرزاق أحمد السهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام دار النشر للجامعات المصرية سنة 1956 ص 267- 268<sup>1</sup>

تظهر صورالاستغلال في عقد العمل البحري إذا ما استغل أحد العمال وجوده على متن السفينة وهدد باستعمال القوة لمنع رئيسه من استخدام الوسائل القانونية لحفظ الأمن والنظام، وعليه فإن النتائج المقررة في حالة ثبوت عيوب الإرادة، تختلف عن تلك المقررة في القواعد العامة فالأولى تمس الشخص المدلس أو المكره أو المستغل، أما الثانية فتمس العقد قد تبطله أو تعرضه لقابلية الإبطال<sup>1</sup>.

### ثانياً- ركن المحل في عقد العمل البحري

فالمحل يختلف بالنظر لطرفي العقد، فيتمثل بالنسبة للعامل (البحار) في طبيعة او نوع او حجم العمل الملتزم بتقديمه على صاحب العمل (المجهز). وهو بالنسبة لهذا الأخير "الاجر او المقدار من المال الذي يقدمه للعامل مقابل ما يحصله منه من عمل".

إن محل العقد هو العملية القانونية التي تراضى الطرفان على تحقيقها والتي ولدتلتزامات ثلاث خاصة بعقد العمل البحري وهي التزامات رئيسية يتحملها أطرافه وتشكل عناصر لركن المحل وتتمثل في الأجر والتبعية ومكان العمل.

#### 1: الأجر عنصر من عناصر المحل:

يعتبر الأجر من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال، ولم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعريف الأجر مكتفياً بتحديد أهم عناصره، وعلى خلاف ذلك عرفه المشرع المصري على أنه "كل ما حصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عيناً، كما عرفه جانب من الفقه على أنه " ذلك المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل نتيجة العمل المؤدى<sup>2</sup>.

باعتبار عقد العمل البحري من عقود المعاوضة نظم المشرع الجزائري كيفية دفع الأجر إلى الملاح بموجب المواد 47 وما يليها من المرسوم التنفيذي 05-102 السالف الذكر.

جرموني زهرة رسالة ماجستير، النظام القانوني لعقد الاستخدام البحري السنة الجامعية 2011-2012 ص 80-81<sup>1</sup>

2-الدكتور بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2010 ص 81

## 2: عنصر التبعية القانونية في عقد العمل البحري

كما هو الحال بالنسبة لعقود العمل يتميز عقد العمل البحري بوجود عنصر التبعية بمحل العقد فالبحار يعمل تحت إدارة وإشراف المجهز أو الربان وهو ما تنص عليه المادة 460 من القانون البحري على " يعد الربان الرئيس السلمي لجميع أفراد الطاقم ويمثل المجهز على متن السفينة ... " و أضاف المشرع الجزائري في نص المادة 461 من نفس القانون، أنه عند غياب الربان أو في حالة وجود مانع له في ممارسة مهامه على متن السفينة، يستبدل هذا الأخير بربان مساعد و إن لم يوجد بأحد ضباط السطح حسب النظام السلمي لهؤلاء الضباط و ذلك على غاية وصول تعليمات من المجهز.

## 3: عنصر مكان العمل

يعتبر عنصر المكان هو العنصر الأهم الذي من خلاله نستطيع أن نفرق بين عقد العمل البحري وعقد العمل البري، فالعبرة في تحديد عقد العمل البحري بمكان مباشرته وليس بنوع العمل المؤدى فمادام العقد وارد على عمل مؤدى على ظهر السفينة أثناء إبحارها فنكون أمام عقد عمل بحري.

## المطلب الثاني: الإلتزامات المترتبة عن إنعقاد علاقة العمل البحري

الإلتزام حالة قانونية يرتبط بمقتضاها شخص معين بنقل حق عيني أو بالقيام أو بالإمتناع عن عمل<sup>1</sup> وكل إلتزام إلا ويكون ناشئاً عن مصدر، والمقصود بمصدر الإلتزام هو السبب القانوني الذي أنشأ الإلتزام، فإلتزام مالك السفينة بنقل البضائع مصدره عقد النقل البحري، وإلتزام البحار بإقتناء كراس الملاحة البحرية مصدره القانون، فأثر العقد هو إنشاء الإلتزام، إذ العقد مصدر من مصادر الإلتزام، أما أثر الإلتزام فهو وجوب تنفيذه<sup>2</sup> ويعتبر عقد العمل البحري من العقود الملزمة للجانبين كما سبق ذكره فإذا ما توفرت أركانه قام العقد وأنتج آثاره، ومن ثم فإن الإلتزامات المترتبة في ذمة البحار والمجهز مصدرها عقد العمل البحري.

-عبد الرزاق أحمد الصنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الإلتزام بوجه عام، مصادر الإلتزام، الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي بيروت، ص 114.<sup>1</sup>

-عبد الرزاق أحمد الصنهوري، المرجع السابق، ص 717.<sup>2</sup>

في عقد العمل البحري يمكن للطرفين أن يتقفا عاى ما يشاءا من الإلتزامات والحقوق ما دامت لا تخالف النصوص القانونية الآمرة أو النظام العام والأداب العامة.نتناول في هذا المطلب إلتزامات البحار من خلال الفرع الأول، على أن نخصص الفرع الثاني لإلتزامات المجهز.

### الفرع الأول: إلتزامات البحار

نص المشرع الجزائري في المادة 415 من القانون البحري أنه يتعين على البحار أن يقوم بعمله ضمن نطاق العناية المطلوبة وعلى أكمل وجه، وأن يراعي القوانين والتنظيم المقرر في هذا الشأن، وألا يقوم بنشاطات أخرى ذات ربح، كما يتعين عليه أن يحافظ على السفينة وتجهيزاتها،وعلى شرف وسمعة الراية الجزائرية، وأن يكون أهلا لتمثيل الشهرة الحسنة للبحار الجزائري والمحافظة عليها

كما نشير أن المشرع الجزائري أضاف في المادة 417 من القانون البحري ثلاثة إلتزامات أخرى ، وهي أن يكون خلال الأربع وعشرين ساعة (24) من التبليغ تحت تصرف سفينتهم المجهزة إستعدتدا لكل إبحار، أن يمارس عند الإقتضاء في البر أو على متن السفن التي نزع تجهيزها الإستخدامات المطابقة لسنفهم المهني وذلك بين فترات الإبحار، كما عليهم أن يخبروا المجهز في الإثنين والسبعين (72) ساعة عن أي مرض أو جرح أصابهم عندما كانوا في البر، حيث يرسلون له في أقرب وقت الأوراق التي تثبت حالتهم الصحية ، ومن خلال ما سبق سنتطرق إلى ثلاثة إلتزامات رئيسية:

### أولا: الإلتزام بأداء العمل المتفق عليه

لقد نصت المادة 415 من القانون البحري الفقرة أ، أنه يتعين على البحار أن يقوم بعمله ضمن نطاق العناية المطلوبة وذلك رغبة في إنجاز مهام السفينة كاملة. إن عمل البحار هو المحل الأساسي لعقد العمل البحري، ويعتبر من أهم الإلتزامات التي تقع على عاتقه، والعمل الذي يلتزم البحار بأدائه هو العمل المتفق عليه، والذي سبق وأن تم تحديده في العقد، فطبقا لنص المادة 11 فقرة 3 من المرسوم التنفيذي 05-102 المشار إليه سابقا، أنه يجب أن يتضمن عقد العمل البحري على الوظيفة أو على العمل الواجب القيام به

على متن السفينة. لتعدد وظائف البحارة على متن السفينة، يجب على المجهز أن يحدد نوع العمل الذي يقوم به البحار في عقد العمل المبرم بينهما تحديدا دقيقا ، كما يجب على البحار أن يقوم بعمله وفقا للشروط التي تحددها القوانين والتنظيمات المعمول بها وحسب الأعراف الوطنية والدولية، وعند عدم توفر أهلية البحار للقيام بالعمل المطلوب منه جاز للربان إلزامه بعمل آخر يتناسب وأهليته وفي هذه الحالة يتقاضى البحار أجرته حسب الأجرالذي يتوافق وعمله الجديد وفي حالة عدم القدرة على العمل على متن السفينة إثر حادث أو مرض البحار، فإن أجور هذا الأخير لا يمكن تخفيضها طيلة مدة الرحلة<sup>1</sup> غير أنه في حالة الإستعجال يمكن لربان السفينة أن يأمر البحار للقيام بعمل غير العمل المخصص له و يلتزم البحار بأن يتبع الأصول الفنية في أدائه لعمله و بذل عناية المعتاد أي أنه يتعين على المجهز أو ينوب عنه في مجال مسائلته للبحار أن يقيم الدليل على خطأ هذا الأخير في تنفيذ إلتزامه ،وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري لم يحدد ساعات العمل البحري في القانون البحري إلا أن الإتفاقيات الدولية وخاصة إتفاقية جنيف لعام 1936 المعدلة بعد عام 1949، حددت عدد ساعات العمل الأسبوعية للبحار بما لا يزيد عن ستة وخمسين (56) ساعة<sup>2</sup>.

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المذكور سالفاً، وبالتحديد المادة 18 منه نظم المشرع الجزائري مدة عمل البحارة على متن السفينة ووسع نطاق العمل على متنها، فبالإضافة إلى خدمته في البحر فإن البحار ملزم كذلك بأدائه للعمل في الميناء. كما نظم المشرع الجزائري ساعات العمل البحري، حيث فرق بين العمل على متن سفن النقل البحري والتجاري وبين العمل على سفن الصيد البحري.

بالنسبة لمدة عمل البحار على متن سفن النقل البحري والتجاري فإن المشرع نظم العمل على متن هذه السفن بواقع نوتية ملاحية واحدة هلى السطح أو على الماكينات، وتنظيم ساعات عملها في كل فترة أربع وعشرين (24) ساعة، دون أن تتجاوز المدة الكلية للعمل ثماني (8) ساعات ويجب ألا تفوق الخدمة على متن السفينة خلال هذه المدة ستة (6)

-المادة 418 من القانون البحري.<sup>1</sup>

-عوايل عبد الصمد، رسالة الماجستير، المرجع السابق، ص 200.<sup>2</sup>

ساعات متتالية على السطح وأكثر من خمس (5) ساعات متتالية على الماكينات. يجب أن يستفيد الملاح الذي يقوم بالنوبة من عشر (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 (6) ساعات متتالية على الأقل. أما بالنسبة لمدة عمل البحار على متن سفن الصيد البحري فقد نظم المشرع العمل خلال مدة الخروج في البحر إلى نوبتين إثنين على الأقل.

يجب أن يمنح الملاح الصياد عقب مدة الخروج في البحر لمدة تفوق ستة (6) أيام أربع وعشرين (24) ساعة من الراحة الفعلية. كما يستفيد الملاح الصياد خلال مدة خروجه في البحر لمدة تفوق أربع وعشرين (24) ساعة من العمل على متن السفينة دون أن يقل المجموع عن ثمانين (80) ساعة خلال عشرة (10) أيام متتالية من العمل على متنه وما يمكن الإشارة إليه في هذا الصدد إلى أنه وبموجب إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 المشار إليها سابقا، فإنه تم تحديد مدة العمل بثمانين ساعة يوميا كحد أقصى، أما بالنسبة لأيام الراحة فقد تم النص على ضرورة منح الملاح يوم راحة كل سبعة أيام وهذا بالإضافة إلى يوم الراحة الأسبوعي، لا يمكن أن تفوق مدة الإبحار الفعلي وبدون إنقطاع للمستخدمين الملاحين مدة أقصاها ستة (6) أشهر إلا أنه يمكن تمديد هذه المدة في حالة القوة القاهرة.

## ثانيا: الإلتزام بطاعة أوامر الرؤساء

إلتزام البحار بإتباع أوامر رؤسائه ناتج عن علاقة التبعية التي تربطه بهم وهذا ما تطرقت إليه المادة 452 من القانون البحري بنصها على أنه يتولى السلطة على كافة الأشخاص المبحرين على متن السفينة ربان السفينة، وفي حالة عدم وجوده يتولى السلطة البحار الذي يمارس فعلا قيادة السفينة، ويعد الربان الرئيس السلمي لجميع أفراد الطاقم ويمثل المجهز على متن السفينة وهذا الإلتزام هو الإلتزامات الرئيسية في أي عقد عمل، فمصدره علاقة التبعية التي تتولد عن عقد العمل بين العامل ورب العمل، فلقد نصت المادة 7 من القانون 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 ربان السفين ليست مطلقة في إصدار أوامره للبحار وهذا ما نصت عليه المادة 466 الفقرة 2 من القانون البحري " على أنه: يجب على البحار الذي يكون من أفراد الطاقم ألا ينفذ أوامر رؤسائه عندما تشكل هذه الأوامر مخالفة واضحة للتشريع والتنظيم الجاري العمل بهما والتزام البحار يشمل تعليمات وأوامر أي بحار أعلى منه دلجة كأنها صادرة من الربان نفسه.

### **ثالثا: الإلتزام بعدم شحن بضاعة لحسابه الخاص بدون ترخيص**

يتعين على البحار أن يصرح عند كل إبحار للربان على الكميات الحقيقية للمواد الإستهلاكية الشخصية والأشياء التي تكون بحوزته، ويكون البحار مسؤولا عن جميع العواقب التي تترتب في حالة تقديم تصريحات كاذبة للربان في هذا الشأن. يترتب عن مخافة هذا الحضر قيام مسؤولية البحار عن جميع الأضرار والغرامات أو العقوبات الجبائية التي قد تتحملها السفينة من جراء إخلال البحار لهذا الإلتزام<sup>1</sup>.

الحضر المتقدم به يطبق على الربان كما يطبق على غيره من البحارة، ويلاحظ أن هذا الحضر يشير إلى البضاعة التي من شأنها أن تهدد سلامة السفينة والأشخاص الموجودين على متنها وكذا الشحنة ويخرج من نطاق هذا الحضر الأمتعة الخاصة بالبحار أو الهدايا التي يشتريها لأهله.

### **الفرع الثاني: إلتزامات المجهز**

نظرا لما يترتب عليه عقد العمل البحري من إلتزامات عديدة تقع على المجهز بالمقارنة مع إلتزامات البحار، فخصص المشرع الجزائري في تطرقه لهذه الإلتزامات خمسة أقسام وهي القسم الثاني والثالث والرابع والخامس والسادس من الفصل الثاني للباب الثاني من القانون البحري، والتي بموجبها أورد أهم إلتزامات المجهز بصفته صاحب العمل، إذا ما نشأ عقد العمل بجميع أركانه.

<sup>1</sup>-المادة 425 من القانون البحري.

عدد المشرع الجزائري أهم الإلتزامات بموجب المادة 428 من القانون البحري بقوله إنه يتعين على المجهز أن يؤمن صلاحية السفينة وسلامتها والجاري إستغلالها وذلك عن طريق تسليحها وتجهيزها بمنشآت ملائمة وذلك طبقاً للأنظمة والتطبيقات السليمة. كما يتعين عليه يؤمن على متن السفينة طاقماً كافياً من حيث العدد والكفاءة، وأن يؤمن الشروط القانونية لصحة العمل على متن السفينة، كما يجب عليه أن يتجنب أي إرهاب للطاقم ويلغي أو ينقص بقدر الإمكان ساعات العمل الإضافية، وأن يشحن أو يكمل كمية كافية وجيدة من المؤن والمشروبات والأدوية، ويقوم بالإلتزاماته نحو البحارة، طبقاً للأحكام القانونية والنظامية الجاري بها العمل والأعراف، وأخيراً أن يقوم بإعداد عقود توظيف كتابية للبحارة.

يلتزم أيضاً المجهز بالإلتزامات الأخرى التي أقرتها القوانين الخاصة المكتملة للقانون البحري، ومثال ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 05-102 والذي بموجبه تطرق المشرع لتكملة أحكام أهم الإلتزام يقع على عاتق المجهز والذي هو الأجر والتأكيد على الإلتزام المجهز بالتأمين الاجتماعي على البحارة. مع الإلتزام المجهز بتنفيذ الإلتزامات الأخرى الواردة في العقد المبرم بين الطرفين ما لم تتعارض مع القواعد القانونية الآمرة والنظام العام.

لتوفير حماية قانونية ضماناً لوفاء المجهز بالإلتزاماته قرر عقوبة جزائية وهو ما تنص عليه المادة 547 من القانون البحري 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 بحار آخرين مؤهلين بالنوعية المطلوبة وبالنسب المقررة على متن سفينة ". سنتطرق إلى خمسة إلتزامات رئيسية أوجبها المشرع على المجهز بصفته رب عمل وهي الإلتزام بدفع الأجر المتفق عليه في العقد، الإلتزام بالغذاء والإيواء، الإلتزام بعلاج البحار في المرض أو الجرح، الإلتزام بإرجاع البحار إلى أرض الوطن في حالة إنتهاء عقد عمله في الخارج والإلتزام بالتأمين الاجتماعي على البحار.

## أولاً: الإلتزام بدفع الأجر

يعد الأجر عنصراً جوهرياً في البناء الفني لعقد العمل، فاعمل والأجر يرتبطان بعلاقة سببية متبادلة تعطي-بالإضافة إلى التبعية القانونية للعلاقة-وصف عقد العمل<sup>1</sup>، و يعتبر أحد العناصر الرئيسية التي تكون محل عقد العمل البحري كما سبقت الإشارة إليه، ووجوده شرط ضروري لقيام العقد، فهو الإلتزام الرئيسي من بين الإلتزامات التي تترتب في ذمة المجهز عند إبرامه لعقد العمل البحري و الذي يمثل في الجهة المقابلة الحق الرئيسي الذي يؤدي البحار العمل من أجله، و الأجر هو المقابل المالي الذي يلتزم المجهز بأدائه إلى الملاح أو هو ما يدخل في ذمة الملاح نظير قيامه بالعمل المتفق عليه في العقد و لم ينص المشرع الجزائري في القانون البحري على تنظيم قانوني للأجر خاص بالبحار، تاركاً مسألة تنظيمه إلى التنظيم الذي يخضع له العمال البريون أي القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ولما يميز العمل البحري من ظروف تفرض تحديد أجرة الملاح على أساس الشهر أو الرحلة أو على أساس أجر إحتمالي يتمثل في حصة من الربح خاصة بالنسبة لسفن الصيد، تدارك هذا النقص بموجب المرسوم التنفيذي 05-102 والذي بموجبه وضع بعض الأحكام الخاصة بالأجر.

### 1: كيفية تحديد الأجر

تنص المادة 51 من المرسوم التنفيذي 05-102 السالف ذكره على " يحدد مستوى الأجر الثابت أو الحصة في عقد التوظيف "، حيث يتفق الطرفان، البحار والمجهز أو من ينوب عنه بكل حرية وإرادة مستقلة على تحديد الأجر القاعدي ومختلف الملحقات الأخرى التابعة له كالتعويضات والعلاوات ، مع الأخذ بعين الإعتبار مختلف الأحكام و النظمة المعمول بهما في مجال الأجور في تشريع العمل بصفة عامة ، كوجوب إحترام الحد الأدنى الوطني المضمون و ما تقررها الأعراف البحرية في مجال العمل البحري ، لا سيما إذا كانت تضمن حقوقاً و إمتيازات للملاح ، أو كانت أكثر من تلك التي يمنحها القانون و التنظيم المعمول بهما ، حيث حدد المشرع الجزائري بموجب نص المادة 47

-عوايل عبد الصمد، خصوصية عقد العمل في قطاع الملاحة البحرية، لرسالة الماجستير، ص114.

من المرسوم المذكور سالفا أن الملاح يتقاضى مقابل عملها ما أجرا قاعديا وعلاوات وتعويضات ومساهمة في النتائج عند الإقتضاء ، وإما دخلا يتناسب ونتائج العمل بالنسبة لملاحة الصيد البحري على السواحل، يتضح مما سبق أن المشرع إعتد على معيارين لتحديد أجرة الملاح واللذان يتمثلان في معيار المدة ومعيار المردودية.

### 1/1: معيار المدة

تعتمد المدة كمعيار وأساس لتحديد قيمة أجر الملاح، وقد تكون هذه المدة قصيرة كاليوم أو الأسبوع وقد تكون طويلة نسبيا كاشهر وهي المدة المستعملة في أغلب الأحيان، وهنا لا يؤخذ بعين الإعتبار عامل المردودية أو النتائج المحققة في الرسالة البحرية، وهو المعيار المعتمد في أغلب الحالات، ولا سيما في علاقة العمل البحري غير محدد المدة. يتضح أن هذا المعيار يحقق مصلحة الملاح أكثر من مصلحة المجهز صاحب العمل، حيث يتحصل الملاح على أجره بحلول أجل الدفع المتفق عليه في العقد بغض النظر عن النتائج المحققة وحتى في حالة توقفه عن العمل مثل العطلة السنوية أو المرضية. بإعتبار عقد العمل من العقود الزمنية، فإن أجر العامل يحسب على أساس وحدة زمنية، ساعة، يوم، أسبوع أو شهر وأحسنها تحديد الأجر بالشهر فالعامل يتحصل على أجره على أساس المدة الزمنية التي إشتغل فيها سواء أنتج القليل أو الكثير<sup>1</sup>، فهذه الطريقة لا تحفز العامل على حسن الإنتاج وزيادته وإعتمد 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.

### 2/1: معيار المردودية

يقوم هذا المعيار على تحديد الأجر حسب الإنتاج، أي على أساس النتائج المحققة في العمل البحري، حيث ترتبط الأجر إرتباطا وثيقا بمعدل إنتاج العامل أو متوسط إنتاج مجموعة العمال، وهو معيار ينتج عنه عدم إستقرار الأجر من الناحية الكمية.

-د.بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 64<sup>1</sup>

الملاحظ أن المشرع الجزائري وفي هذا الصدد 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 الصيد القاري وذلك بسبب ان هذا المعيار إذا يحقق مصلحة مجهز السفينة فإنه لا يتناسب مع مصلحة الملاح في أغلب الأحيان، إذ لا يتقاضى البحار في هذه الحالة أجرا ثابتا وإنما مجرد أجر إحتمالي يتوقف تحديده على مدى النتائج المحققة، و هو ما يسمى بحصة الملاح و التي يتم إحتسابها بعد خصم المصاريف و الأعباء المشتركة<sup>1</sup>.

## 2:المباديء التي يقوم عليها الأجر

يقوم الأجر الذي يلتزم به المجهز إلى الملاح على مباديء ثلاث وهيالارتباط الشرطي بينه وبين العمل، تقديره ودفعه نقدا، وأخيرا الدفع الكلي والمنتظم.

### 1/2:مبدأ الإرتباط الشرطي بين العمل والأجر

يرتبط الأجر بالعمل إرتباطا شرطيا من حيث الأساس ومن حيث الدفع<sup>2</sup>، 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 للمدة التي لم يعمل فيها أو على نتائج لم يشارك في تحقيقها ، إلا أن هذه القاعدة ليست مطلقة حيث تقع عليها عدة إستثناءات قانونية لا سيما فيما يتعلق ببعض الحقوق التي يتمتع بها الملاح، مثل حق الراحة، حق العطلة السنوية والعطلة المرضية بالإضافة إلى عطل قررها القانون<sup>3</sup>.

### 2/2:مبدأ التقدير والدفع النقدي

ذهب المشرع الجزائري إلى إعتقاد مبدأ التقدير والدفع النقدي للأجور حتى في شكلها العيني، إذ تقدر قيمة الأشياء العينية الملحقة بالأجر بالقيمة الحقيقية لها في وقت الدفع،

- المادة 50 من المرسوم التنفيذي 05-102، المرجع السابق<sup>1</sup>.

2-احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2002، ص 247

3-المواد 43، 44، 45 و 46 من المرسوم التنفيذي 05-102، المرجع السابق.

حيث نصت المادة 85 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه " تحدد الأجر بعبارات نقدية محظوة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محظوة.

### 3/2: مبدأ الدفع الكلي المنتظم وعدم القابلية للتجزئة

أكد المشرع الجزائري في نص المادة 49 من المرسوم التنفيذي 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005، على أنه يتعين على مجهز السفينة دفع الأجر أو الحصة المستحقة للمستخدمين الملاحين بانتظام عند حلول أجل إستحقاقهم طبقاً لأحكام المادة 88 من القانون 90-11 ويستثنى من هذه القاعدة بعض الحالات الخاصة والتي يتعين فيها على مجهز السفينة إتخاذ إجراءات بسيطة وسريعة ومأمونة ترمي إلى منح تسهيلات من أجل تمكين الملاحين المبحرين الذين يقومون بملاحة محدودة أو غير محدودة من الإستفادة من تسهيلات من أجورهم وذلك بطلب منهم وكذلك في حالة الضرورة المرتبطة بتنظيم العمل وهو ما جاءت به المادة 48 من المرسوم التنفيذي 05-102.

### 3: الحماية القانونية للأجر

تتخصر المبادئ الأساسية للحماية القانونية للأجر في أربع نقاط وهي مبدأ إمتياز الأجر عن باقي الديون، مبدأ عدم قابلية الحجز على أجر الملاحين، مبدأ بطلان التنازل عن الأجر، وأخيراً مبدأ وجوب تسلم الملاح لأجره بصفة شخصية.

### 1/3: مبدأ إمتياز الأجر عن باقي الديون

تبني المشرع الجزائري بموجب الأمر 76-80 المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-05 المؤرخ في 25 جوان 1998 المتضمن القانون البحري، لا سيما المادة 73 منه، على أن الأجر والمبالغ الأخرى الواجبة الأداء لربان السفين ورجال السفينة بناء على عقد إستخدامهم على متنها، المرتبة الأولى من بين الديون المضمونة بإمتياز بحري على السفينة، بينما نصت المادة 89 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: " تمنح الأفضلية لدفع الأجر وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها "

### 2/3: مبدأ عدم قابلية الحجز على أجور الملاحين

بالرجوع إلى القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والذي يعتبر القانون العام الذي ينظم جميع علاقات العمل، نص المادة 90 منه على أنه " لا يمكن الإعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو إقتطاعها مهما كان السبب، حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها ".

### 3/3: مبدأ بطلان التنازل عن الأجر

نص المشرع الجزائري على هذا المبدأ بصفة غير صريحة في قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن أي تنازل من البحار لفائدة المجهز عن الأجر، يعتبر أمر وعملا مخالفا للتشريع المعمول به وبالتالي يكون باطلا وعديم الأثر ولو كان برضا البحار.

### 4/3: مبدأ وجوب تسلم الملاح لأجره بصفة شخصية

إن خصوصية عقد العمل البحري ، تلزم مجهز السفينة بتقديم الأجر إلى الملاح بصفة شخصية و مباشرة إنطلاقا من الإلتزام بأداء العمل بصفة شخصية ، حيث يصبح حقا شخصا للملاح لا يمكن أن يؤول إلى غيره إلا في حالات ضرورية تقتضيها طبيعة العمل البحري و التي تستوجب وضع إستثناء على هذا المبدأ جاء به نص المادة 48 من المرسوم التنفيذي 05-102 و الذي يفرض على مجهز السفينة القيام بإجراءات سريعة و بسيطة و مؤمونة ، ترمي الى منح تسهيلات من أجل تمكين ذوي حقوق الملاحين المبحرين الذين يقومون بملاحة غير محدودة من تقاضي الأجر المستحق كاملا أو جزء منه و ذلك بطلب من المستخدمين الملاحين.

### ثانيا: الإلتزام بالغذاء والإيواء والملبس

تنطبق بداية بالتزام المجهز بالغذاء وفق ما نصت عليه أحكام القانون البحري، ثم التزامه بإيواء البحارة، وأخيرا التزامه بتوفير اللباس المناسب، والإلتزام بالعلاج، الإلتزام بإعادة البحار إلى الوطن.

## 1:إلتزام المجهز بالغذاء والإيواء

نصت المادة 428 من القانون البحري في فقرتها (هـ) على أنه " يتعين على المجهز أن يشحن أو يكمل كمية كافية وجيدة من المؤن والمشروبات والأدوية " كما نصت المادة 433 من القانون البحري على أنه " يجب على المجهز أن يزود البحار بالمؤونة المجانية حسب صفة ومدة الرحلة وذلك طيلة مدة قيدهم في دفتر طاقم السفينة، وفيما يتعلق بالسفن الساحلية يستطيع المجهز دفع المقابل نقداً."

إشترط القانون أن تكون المؤونة المقدمة سليمة وبكمية كافية، جيدة وذات قيمة غذائية ومتنوعة بما فيه الكفاية. كما يجب أن تسلع السفن بالمنشآت والهيئات والتجهيزات الملائمة لخبز المؤن ومعالجتها وتخزين الماء، وتحضير خدمة المطبخ على متن السفينة<sup>1</sup>.

على المجهز أن يؤمن تسيير مخزن للتموين، كي يمكن البحارة من أداء المشتريات اليسيرة والخاصة بإستعمالهم الشخصي، وذلك بإستثناء سفن الصيد البحري وسفن الملاحة قرب السواحل<sup>2</sup> وفرض المشرع أن يكون مستخدموا التموين التابعين للمطبخ والمائدة من ذوي الكفاءات المهنية الضرورية المصادق عليها بشهادات رسمية أو شهادات الكفاءة<sup>3</sup>.

بسبب التوزيع غير العادل للغذاء وتجنباً لأي نزاع قد يطرأ، أجاز المشرع الجزائري لطاقم السفينة أن ينتخب مندوباً عنه، كي يراقب أثناء الرحلة توزيع كميات ونوعية المواد الغذائية ومقدار الجارية اليومية وتحضير وتقديم وجبات الطعام، ويحق للمندوب رفع شكوى للريان أو المجهز أو السلطة الإدارية البحرية، يعبر من خلالها عن تضرر أفراد الطاقم من عدم تطبيق شروط تموين السفينة وفقاً للأنظمة، ويفتح على إثرها تحقيق من طرف الريان أو المجهز أو السلطة الإدارية البحرية المختصة يتناول وجزياً الشكاوى المرفوعة ، و إذا ثبتت المخالفات تعين على المجهز القيام فوراً بالتسويات

-المادة 434 (1) من القانون البحري الجزائري.<sup>1</sup>

-المادة 438 من القانون البحري الجزائري.<sup>2</sup>

-المادة 434(2) من القانون البحري الجزائري.<sup>3</sup>

الضرورية<sup>1</sup>. نصت المادة 435 من القانون البحري أنه "يحدد قرار وزاري مشترك صادر عن الوزير المكلف بالبحرية التجارية ووزير الصحة العمومية مقدار الحد الأدنى من الجارية اليومية من المؤونة المقدمة لمختلف أصناف السفن وحسب نوع الملاحة ، والمبالغ النقدية المقابلة والمنصوص عليها عند الإقتضاء، والشروط المطلوبة للإستفادة منها ، وكذا نظام مراقبة المؤن والأرزاق، والماء وجميع المحلات والتجهيزات المستعملة لخرن ومعالجة المواد الغذائية، وكذلك المطبخ وأي منشأة مستعملة لتحضير وتقديم الوجبات.

بناء على ما سبق فإن التزام المجهز يقدم عينا، فلا يجوز منح الملاح نقودا بدلا من عنه، بإستثناء السفن التي تقوم بالملاحة الساحلية، فيستطيع المجهز دفع مقابل الغذاء نقدا، وعلى المجهز أيضا أن يقدم الغذاء مجانا ودون مقابل.

وفيما يتعلق بالالتزام المجهز بالإيواء أوجب المشرع أن يضع المجهز تحت تصرف البحارة على متن السفين، مساكن مهيأة على شكل مناسب وذات تهوية وإضاءة وتدفئة، وذلك بنسبة عدد الساكنين ومخصصة لإستعمالهم فقط<sup>2</sup> يقدم كذلك مجانا لكل واحد من أفراد الطاقم، وسادة وغطائين من الصوف والبياض الكامل للسرير ومنشفتين إحداهما للحمام، وتوضع هذه الأدوات تحت مسؤولية البحارة الذين تقع عليهم مسؤولية نقلها غير العادي أو فقدانها الناتج عن خطئهم.

يجب أن تغير الأدوات وتغسل وتنظف في الفترات التي تحدد بموجب النظام الداخلي وعلى نفقة المجهز<sup>3</sup>، وعليه اتخاذ التدابير الوقائية لحماية مسكن البحارة، وتزويده بالنوافذ وفتح التهوية والأبواب التي يجب أن تفتح على السطح، والناموسيات المناسبة على متن السفن الراسية بالموانئ التي يجتاحها البعوض<sup>4</sup>.

---

-المادتين 436 و437 من القانون البحري الجزائري.<sup>1</sup>

-المادة 439 من القانون البحري الجزائري.<sup>2</sup>

-المادتين 440 و441 من القانون البحري الجزائري.<sup>3</sup>

-المادتين 442 و444 من القانون البحري الجزائري.<sup>4</sup>

كما يجب أن توزع السرة بقدر الإمكان، بحيث يتم فصل الخدمات الربيعية للسفينة وتفادي إقتسام عامل بالنهار نفس الحجرة مع من يليه في الخدمة الربيعية<sup>1</sup>، وأن يبذل عناية الرجل المعتاد في تنفيذ هذا الإلتزام مما يفرض عليه توفير مكان لإيواء البحار تتوافر فيه مقومات معقولة من الوجهتين الصحية والمعيشية<sup>2</sup>. بالرجوع للمشرع الجزائري فهو إلتزام بتحقيق نتيجة، خاصة وأنه فرض إلتزاماً على المجهز إحتواء مسكن البحارة على بعض الثاث والأدوات الضرورية.

## 2: إلتزام المجهز بتقديم الملابس والعلاج

أوجب المشرع الجزائري 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 وأجال إستعمالها وطريقة تسليمها وحفظها والمسؤولية المالية لأفراد الطاقم لإرتدائها وتلفها غير العادي بخطأ من المستعملين وهذا بقرار من الوزير المكلف بالبحرية التجارية<sup>3</sup>.

أوجب كذلك 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، تقتطع من راتبه على أقساط لمدة ستة أشهر<sup>4</sup>.

فيما يتعلق ب إلتزام المجهز بالعلاج يقر العرف البحري ومنذ العصور الوسطى، إلتزام رب العمل بعلاج البحار، وإيفائه أجره إذا مرض أو أصيب وهو في خدمة السفينة، دون أن يتوقف ذلك على إثبات البحار لخطأ رب العمل، وإلتزام يفسر فكرة 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 وتضمد جراحه

-المادة 444 من القانون البحري الجزائري.<sup>1</sup>

-د. هاني دويدار، الوجيز في القانون البحري، الجزء 1، السفينة، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية طبعة 1993، ص 355.<sup>2</sup>

-المادة 447 من القانون البحري الجزائري.<sup>3</sup>

-المادة 448 من القانون البحري الجزائري.<sup>4</sup>

ويعوض، وكل ذلك على نفقة السفينة أي على المجهز<sup>1</sup>. ظل العرف البحري الفرنسي يقر بهذا الإلتزام إلى غاية صدور الأمر الملكي عام 1681 الذي عني بجمع التقاليد والعرف البحري والذي تم النص فيه على هذا الإلتزام، ومنه إنتقل بدوره إلى مجموعة القانون التجاري الفرنسي على إثر صدور قانون العمل الفرنسي عام 1926 الذي تضمن إعادة تنظيم حق الملاح في العلاج<sup>2</sup>، وفي لندن تم إبرام معاهدة سلامة الأرواح في البحار عام 1974 وكذا بروتوكولها في 17 فبراير 1987 نص على إلتزام المجهزين بإستخدام جراح على ظهر السفن التي تعمل في البحار<sup>3</sup>.

أما موقف المشرع الجزائري فنصت عليه المادة 429 من القانون البحري على أنه: "تقع على عاتق المجهز في إطار التنظيم الجاري به العمل، جميع العلاجات الطبية الضرورية للبحار وذلك خلال رحلته في البحر ومكوته في ميناء أجنبي. كما يتوجب على المجهز أن يؤمن حياة البحار ضد حوادث العمل وضد فقدانه لكفائته في ممارسة مهنة البحار، على إثر وقوع حادث عمل او مرض مهني وضد أمتعته الشخصية على إثر غرق السفينة أو إشتعال النيران أو في حالة طارئة أو قوة قاهرة وذلك خلال الرحلة البحرية دون المساس بالتنظيم الجاري به العمل<sup>4</sup>، أي أحكام الضمان الاجتماعي والتعويضات التي قد تنجر عن ذلك النظام.

### 3: إلتزام المجهز بإعادة البحار إلى الوطن

يقصد بهذا الإلتزام (الترحيل) قيام رب العمل بإعادة البحار إلى الميناء الذي تم تعيينه فيه أو إلى الميناء الذي سافر منه عند بدء تنفيذ العقد، وذلك إذا انقضى العقد وهو في الخارج<sup>5</sup>.

-د.كمال حمدي، عقد العمل البحري، المرجع السابق، ص 122.

-عوايل عبدالصمد، رسالة الماجستير، المرجع السابق، ص 129.

-صادقت عليها الجزائر بالمرسوم 83-510 المؤرخ في 27 أوت 1983<sup>3</sup>

-المادة 430 من القانون البحري الجزائري<sup>4</sup>.

-كمال حمدي، عقد العمل البحري، المرجع السابق، ص 128.

للإلتزام بالترحيل إعتبارات إنسانية تكمن وراء تقريره على عاتق رب العمل وتهدف إلى حماية البحار الذي هو في الغالب شخص معسر لا يقوى على تحمل نفقات عودته إلى بلده إذا ترك في الخارج أو إنقضى عقده وهو في بلد أجنبي. يتعلق الإلتزام بالترحيل بالنظام العام، شأنه شأن كل إلتزامات رب العمل، فلا يجوز للبحار التنازل عن حقه في العودة، وأي تنازل من هذا القبيل يعد باطلا لا أثر له، كما لا يتوقف ثبوت هذا الإلتزام على النص عليه في العقد بل هو مفروض على رب العمل ولو أغفل المتعاقدان ثبوت هذا الإلتزام<sup>1</sup>.

في القانون البحري الجزائري، يقتصر الإبتزام بالترحيل على البحارة العاملين على السفن الجزائرية سواء كانوا جزائريين أو أجنب، فإذا إلتحق بحار جزائري بالعمل على سفينة غير جزائرية فلا يخضع لأحكام عقد العمل البحري الجزائري وإنما لقانون علم السفينة التي يعمل عليها<sup>2</sup>. أبرمت في هذا الشأن الإتفاقية رقم 23 لسنة 1926 بجنيف بشأن إعادة البحارة إلى أوطانهم المعدلة في سنة 1987 والتي أوجبت ترحيل البحار إلى الميناء الذي إستخدم فيه أو إلى الميناء الذي أبحرت منه السفينة وتجعل الخيار بين هذين المينائين للتشريعات الوطنية<sup>3</sup>.

### **1/3: الميناء المعني بالترحيل إليه**

فرق المشرع الجزائري عند تنظيمه الأحكام المتعلقة بالإلتزام المجهز بترحيل البحار إلى أرض الوطن بين البحار الجزائري والبحار الأجنبي.

#### **أ: بالنسبة للبحار الجزائري**

تنص المادة 449 من القانون البحري على أنه: " كل فرد من أفراد الطاقم ينزل إلى البر ويترك في البلاد الأجنبية لسبب ما أو يكون من جنسية جزائرية وطاقنا بالجزائر، يحق له أن يعود إلى الوطن والنزول في الميناء الجزائري الذي أبحر منه " ،في هذه الحالة التي يحصل فيها ما يوجب إنزال البحار الجزائري من السفينة أثناء السفر ، يلتزم المجهز بإعادة

-كمال حمدي، عقد العمل البحري، المرجع السابق، ص 131.

-المواد 429 من القانون البحري الجزائري وما يليها.

عوايل عبدالصمد، رسالة الماجستير، المرجع السابق، ص 131.

البحار للميناء الذي ابجر منه، ووجوب إنزال البحار من السفينة قد يكون مرجعه إما تعذر استمرار السفينة في رحلتها ، و إما مرض أو جرح البحار مما استوجب علاجه في مستشفى، فالسبب خارج إرادة البحار ، و ذلك تطبيقاً للفقرة 2 من المادة 449 و التالي تنص على: " ترجع مصاريف إعادة البحار إلى الوطن في حالة بقاءه في الخارج لأسباب خارج عن إرادته على عاتق المجهز" و عليه فإذا البقاء في الخارج بإرادته، أو يتم إنزاله بأمر من السلطات الأجنبية لإرتكابه جريمة مثلاً، فإن مصاريف إعادته يتحملها البحار نفسه.

### ب: بالنسبة للبحار الأجنبي

تنص المادة 450 من القانون البحري على أن: " البحار الذي يحمل جنسية أجنبية وينزل أو يترك في البر أثناء مدة العقد أو نهايته، له الحق في إرجاعه إما إلى بلده وإما إلى ميناء إستخدامه أو إلى ميناء مغادرة السفينة وذلك حسب اختياره، إلا إذا تم تحديد ذلك بوجه آخر في عقد العمل أو إتفاقية لاحقة.

وإذا وقع فسخ عقد العمل دون خطأ البحار تحمل المجهز مصاريف إعادة البحار إلى وطنه "، و يميز المشرع الجزائري بين حالتين للبحار الأجنبي الحق في إعادته إلى الميناء المتفق عليه في العقد أو في إتفاق لاحق بينه وبين رب العمل، وإذا لم يوجد إتفاق، فللبحار الحق في إعادته إلى الموانئ المحددة في المادة 450 من القانون البحري التي يختارها وهي: ميناء موطن البحار الأجنبي أي بلده، أو ميناء إستخدامه، أي الذي تم فيه إبرام عقد العمل، أو ميناء مغادرة السفينة، أي الميناء الذي أبحر منه.

جرى العرف الدولي في حالة ما إذا إمتنع رب العمل عن تنفيذ التزامه على أن تقوم الدولة التي ينتمي إليها البحار بواسطة قناصلها وممثليها في الخارج القيام بهذا الإلتزام والرجوع على البحار أو مستغل السفينة حسب الأحوال بهذه النفقات<sup>1</sup>.

-كمال حمدي، عقد العمل البحري، المرجع السابق، ص133.

## 2/3: نطاق إلتزام المجهز بالترحيل وتنفيذه

يقتصر الإلتزام بالترحيل عل البحارة العاملين على السفن الجزائرية جزائريون كانوا أو أجانب كما نص عل ذلك المشرع الجزائري، وإذا إلتحق بحار جزائري بالعمل على سفينة أجنبية فإنه لا يخضع للأحكام التي تنظم عقد العمل البحري وفقا لما هو مقرر في القانون البحري الجزائري بصفة خاصة والتشريع الجزائري الخاص بعلاقات العمل بصفة عامة، وإنما يتم تنظيم علاقة عمله وفقا لما هو مقرر لقانون علم السفينة التي يعمل عليها البحار وما يفرضه بشأن إلتزام المجهز بالترحيل<sup>1</sup>.

يشمل نطاق الإلتزام بالترحيل كما سبق بيانه، الغذاء وإقامة ونقل البحار وأنه ليس واجبا تنفيذه، وإنما يتحمل المجهز نفقات ذلك التنفيذ، وإذا إمتنع رب العمل عن تنفيذ إلتزامه بالترحيل، فإما أن يقوم البحار بأداء المصاريف، أو تباشر الدولة في ترحيل البحار وتعتبر المصاريف من الديون الممتازة بإعتبارها من الديون الناشئة عن عقد العمل وتأتي في المرتبة الثالثة ودينا بحريا يجوز توقيع الحجز التحفظي بمقتضاه على السفينة<sup>2</sup>.

## 4: الإلتزام بالتأمين الاجتماعي على حياة البحار

حرصا من المشرع الجزائري على تمكين العمال البحريين من الحقوق والمزايا المقررة في قوانين الضمان الاجتماعي التي يخضع لها العمال البريون فإنه وبموجب نص في المادة 5 من القانون 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المذكور آنفا، أخضع البحار لنظام الضمان الاجتماعي طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

فكرة توحيد نظام الضمان الاجتماعي إلى كل العمال بما فيهم البحار، كرسست بموجب المادة 187 فقرة 02 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الشيء الذي سنتطرق له بالتفصيل في الفصل الثاني من هذه المذكرة.

-كمال حمدي، عقد العمل البحري، المرجع السابق، ص 132<sup>1</sup>.

-كمال حمدي، عقد العمل البحري، المرجع السابق، ص 135<sup>2</sup>.

## المبحث الثاني: إنتهاء علاقة العمل البحري

تصنف أسباب وحالات إنتهاء علاقة العمل البحري إلى نوعين من الأسباب، فهناك الأسباب القانونية العادية وسنتناولها في المطلب الأول والأسباب القانونية العاضة وسنتناولها من خلال المطلب الثاني.

### المطلب الأول: الأسباب القانونية العادية لإنهاء علاقة العمل البحري

تعني الاسباب الإرادية لإنهاء علاقة العمل، تدخل إرادة أحد أطراف العلاقة سواء كان العامل أو المستخدم لإنهائها، وذلك بإتخاذ إجراء من طرف العامل بتقديم الإستقالة أو إتخاذ إجراء من طرف المستخدم بإصدار قرار العزل او بالإتفاق بينهما لإنهاء علاقة العمل، ومنتطرق إلى الإستقالة، العزل والتسريح

### الفرع الاول: إستقالة الملاح

الإستقالة هي المفهوم الأساسي لحق فسخ العقد بأفردة المنفردة، وهي تعبير عن إرادة العامل في إنهاء علاقة عمله بالمستخدم مهما كان الأساس الذي أبرمت به علاقة العمل، وهي من الحقوق المعترف بها في مختلف القوانين والأحكام القضائية، والأراء الفقهية المعاصرة<sup>1</sup>.

المشرع الجزائري لم يخرج عن هذه القاعدة و نص في المادة 66 فقرة 3 و المادة 68 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على: " الإستقالة حق معترف به للعامل" ، فإذا أبدى العامل ( البحار ) رغبته في إنهاء علاقة العمل مع رب العمل (المجهز) ما عليه إلا أن يقدم إستقالته كتابيا و يغادر مكان عمله بعد إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الإتفاقية ( عقد العمل ابجري ) أو الإتفاقيات الجماعية<sup>2</sup>، فالإستقالة بهذا الشكل طريقة قانونية وشرعية لفسخ وإنهاء علاقة العمل، ولكنها ليست مطلقة، بل مقيدة بعدة قيود تنظيمية، فهي حق نسبي لا يجوز التعسف في إستعماله<sup>3</sup>. ومن شروطها طبقا

-د.أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 336.

-المحكمة العليا ، الغرفة الإدارية ، قرار 26 أبريل 1992 ، ملف رقم 88513 فهرس رقم 294 .<sup>2</sup>

-د.أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 336-337.<sup>3</sup>

لاحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل أن تكون مكتوبة، وأن يمنح المستخدم مهلة إبتداءا من تاريخ الإعلان عن الإستقالة و تاريخ بداية سريانها.تختلف مهلة الإشعار على حسب المستوى المهني للعامل، فكلما إنخفض، قصرت المدة والعكس صحيح، هذا بالنسبة للأحكام العامة. أما بالنسبة لعقد العمل البحري فإن المشرع الجزائري ولخصوصيته ميزه بقواعد خاص<sup>1</sup>وهي:

### 1: أن تقدم الإستقالة مكتوبة لمجهز السفينة:

حيث يمكن لأي بحار حسب المادة 53 من المرسوم 05-102 تقديم إستقالته بشرط أن تكون مكتوبة وأن تقدلمجهز، وأن يشعر المجهز بإستلامها إما بنفسها، أو برسالة موصى عليها أو عن طريق محضر قضائي. إستنتت الفقرة 2 من المادة السالفة الذكر الضباط الملاحين حيث نصت على: " غير أن المستخدمين الملاحين الضباط لا يمكنهم المطالبة بإنهاء علاقة العمل عن طريق الإستقالة، إلا بعد الوفاء بكل الإلتزامات التي التزموا بها عند توظيفهم " والمقصود بالوفاء بالإلتزامات، الإلتزامات التي أنشأ من أجلها عقد العمل البحري.

### 2:الإشعار المسبق

حدد المشرع الجزائري مهلته ب 15 يوما وتصبح الإستقالة بعده فعلية، وهذا حسبالمادة 53 فقرة 3 من المرسوم 05-102 السابق الذكر، يبلغ مجهز السفين بواسطة رسالة الإستقالة بإشعار مسبق من 15 يوما، تصبح على إثره الإستقالة فعلية وبالنسبة للمستخدمين الملاحين في الصيد على السواحل، فلا يمكن أن يقل أجل الإشعار المسبق عن أربع وعشرين (24) ساعة<sup>2</sup>، وفي جميع الأحوال فإنه يمكن تخفيض مهلة إشعار بإتفاق الطرفين<sup>3</sup>.تبدأ مهلة الإشعار المسبق من تاريخ إستلام مجهز السفينة رسالة

-المادة 53 و مايليها من المرسوم 05-102 المذكور سابقا.<sup>1</sup>

-المادة 55 فقرة أخيرة من المرسوم 05-102 المذكور سابقا.<sup>2</sup>

-المادة 55 فقرة (4) من المرسوم 05-102 المذكور سابقا.<sup>3</sup>

الإستقالة<sup>1</sup>، كما يتعين على مجهز السفينة، وقبل إنقضاء المدة بتبليغ قراره، إما بالقبول أو الرفض<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: العزل أو التسريح

يعرف العزل أو التسريح بنص القانون 90-11 في المادة 73 منه على أنه : "يتم العزل في حالة ارتكاب العامل لأخطاء جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي"، و عدلت هذه المادة بالقانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 على النحو التالي: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة"، مع مراعاة الأخطاء التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و ترتكب أثناء العمل و علاوة عن الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح دون مهلة العطلة، و بدون علاوات<sup>3</sup>، الأفعال التالية: رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية والتي تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته، إفشاء معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم ووثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت بها السلطة أو أجازها القانون، المشاركة في توقف جماعي تشاوري عن العمل، خرقا للأحكام التشريعية الجاري العمل بها، وأضاف المشرع الجزائري بموجب الأمر 96-21 المؤرخ في 09 يوليو 1996 المعدل والمتمم للمادة 73 فقرة 4 من القانون 90-11 المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل، وأضاف الأخطاء التالية: إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل، وإذا رفض أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.

أما القانون البحري وفي مواده 469 و 470، ترك المجال واسع للأخطاء التأديبية، بقوله إن كل المخالفات الأخرى الماسة بالأنظمة البحرية الجاري بها العمل، وهنا يفضل الرجوع

-المادة 55 فقرة (1) من المرسوم 05-102 المذكور سابقا<sup>1</sup>.

-المادة 55 فقرة (2) و (3) من المرسوم 06-102 المذكور آنفا<sup>2</sup>.

5-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية سنة 2012، ص 356.

إلى إلى القواعد العامة في عقد العمل، والتي تقضي بجواز فصل العامل في حالة إرتكابه خطأ جسيم، ويخضع تقدير الجسامة لسلطة المحكمة التي تنتظر النزاع، إلا أنه وفي مجال العمل البحري، يمكن القول بشأن الأفعال التي يرتكبها البحارة في مجال المحافظة على الأمن و النظام و التأديب في السفن، و التي يعاقب عليها بعقوبة جنائية تشكل خطأ جسيم يبرر العزل ، أما الأفعال التي رصد لها القانون جزاء تأديبيا خاص فلا يجوز بشأنها القول بإمكان عزل البحار<sup>1</sup>.

أما عن عزل الربان فإن معظم التشريعات تسلم بحق المجهز في عزل الربان في وقت وفي أي مكان كانت فيه السفينة، في الموانيء الوطنية أو الأجنبية والمشرع الجزائري سلم بحق المجهز في عزل الربان وعن إستحقاقه للتعويض في حالة التسريح التعسفي، وتطبق عليه الأحكام العامة الواردة في القانون 90-11.

طبقا لنص المادة 52 من المرسوم 05-102 " تنتهي علاقة العمل ... وكذا في حالة فقدان صفة المستخدمين الملاحين، كما هو منصوص عليه في المادة 471 من الأمر رقم 76-80"، حيث نصت المادة 471 على حالتين لفقدان صفة البحار، نهائيا أو مؤقتا. حسب المادة 471 من القانون البحري والفقرة (ي) منها، وعند السحب المؤقت لشهادة الملاحة، يفقد الملاح صفة البحار، والسحب المؤقت ينطق به تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي 200-338، ويؤدي إلى إنهاء علاقة العمل ، كما تنتهي علاقة العمل أيضا، بفقد البحار صفته نهائيا، في حالة السحب النهائي شهادة الملاحة أو الشطب من سجل البحر.

### **المطلب الثاني: الأسباب القانونية غير العادية لإنهاء علاقة العمل البحري**

الأسباب الإرادية التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، والتي لا دخل لإرادة المستخدم أو العامل في حدوثها، وهي الوفاة، العجز الكامل عن العمل (فقدان الأهلية البدنية)، التقاعد، والبطلان أو الإلغاء القانوني، إنتهاء مدة العقد المحدد المدة، إنتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة وإنتهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية.

- د. هاني دويدار، المرجع السابق، ص 367 و 368<sup>1</sup>.

## الفرع الأول: إنتهاء علاقة العمل البحري بوفاة الملاح

ونعني بها وفاة الالعامل وليس المستخدم، لأن شخصية العامل هي محل إعتبار ومن العناصر الجوهرية لقيام علاقة العمل، أما في حالة وفاة المستخدم تنتقل كل إلتزامته إلى ورثته إذا كان شخصا طبيعيا أو تقول علاقة العمل إلى المستخدم الجديد ، كما نصت عليه المادة 74 من القانون 90-11: " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة ، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم تغيير التغيير قائمة ، بالنسبة للمستخدم الجديد"، و يمكن أن تؤدي وفاة صاحب العمل إلى إنهاء علاقة العمل ، إذا تبعت الوفاة حل المؤسسة المستخدمة أو إستحالة الإستمرار في وجودها، و هنا تطبق أحكام الإنتعاء القانوني للنشاط أو المؤسسة المستخدمة الواردة في المادة 66 فقرة 7 من القانون 90-11<sup>1</sup>، فإذا حجز على السفين وتم بيعها، فلا يلتزم الراسي عليه المزداد بعقود عمل ربان السفينة أو البحارة الذين يعملون عليها، فيكون بذلك للمالك الجديد الراسي عليه المزداد حرية إختيار العاملين الذين يحتاجهم، أما إذا كان البيع إختياري، فلا يكون في هذه الحالة إنهاء لعقود العمل البحري المبرمة مع المالك السابق، بل تستمر هذه العقود مع المالك الجديد بذات الشروط التي تضمنها<sup>2</sup>. كما تنتهي علاقة العمل بوفاة البحار حقيقة أو حكما ويكون تقرير وفاة البحار حكما بموجب حكم قضائي نهائي، فسواء كان عضوا من الطاقم أو الربان، فطبقا للقواعد العامة الواردة في قانون العمل، نميز بين حالتين:

### 1: الوفاة الطبيعية:

في هذه الحالة تكون الوفاة لا علاقة لها بأداء الخدمة، فلا يترتب عنها أي إلتزام في ذمة المستخدم، إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي فيما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد 47 إلى 54 من 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وبالتالي لا يترتب لزو الحقوق أي حق آخر إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك في الإتفاقية الجماعية.

-د.أحمية سليمان، المرجع السابق.ص 339<sup>1</sup>.

-د.كمال حمدي، المرجع السابق، ص 375<sup>2</sup>.

## 2:الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني

كما هو محدد في القانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup>، في هذه الحالة تبقى آثار علاقة العمل المتمثلة في أيلولة التقاعد سارية المفعول ومستمرة لصالح ذوي الحقوق ورتب المشرع في القانون البحري آثار أخرى تضاف لآثار القواعد العامة بوفاة الملاح، وتتمثل في إلزام المشرع المجهز على إتامينلفائد البحار ضد حوادث العمل وضد فقدانهلكفائته في ممارسة مهنة بحار على إثرووقوع حادث او مرض مهني وضد امتعته الشخصية على إثر غرق السفينة أو إشتعال النيران فيها أو في حالة طارئة أو قوة قاهرة خلا الرحلة البحرية<sup>2</sup>. وفي حالة وفاة البحار يتعين على الريان تسجيل الوفاة في بيانات الأحوال الشخصية<sup>3</sup>.

عند وقوع الوفاة، يتعين على الريان أو مساعده أن يضع الأشياء والأمتعة المتروكة على متن السفينة من البحار المتوفى أو المفقود في قائمة جرد السفينة وذلك بحضور إثنين من البحارة ليرسلها لذي حقوق البحار المتوفى أو المفقودطبقا لأحكام المادة 426 من القانون البحري ويتحمل المجهز مصاريف جنازة البحارة وإعادة جثمانه إلى وطنه، إذا توفي على متن السفينة أو البر أو الخارج، إذا كان وقت الوفاة على عاتق المجهز.

كما يتعين على المجهز في حالة وفاة البحار ايضا أن يدفع لعائلة هذا الأخير التي هي على عاتقه قانونا أو واقعيا، تعويضا مساويا لمبلغ شهر من راتب العمل لكل سنة قضاها في خدمة المجهز، ويترتب دفع تعويض بعد الوفاة لعائلة البحار زيادة على تعويضات الضمان الاجتماعي<sup>4</sup>.

-القانون 83 -13 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ح ر، عدد28.

-المادة 430 من القانون البحري الجزائري.

-المادة 596 من القانون البحري الجزائري.

-المادة 432 من القانون البحري الجزائري.

### 3:العجز الكامل عن العمل أو فقدان الأهلية البدنية

يعد العجز الكامل عن العمل بمثابة إنهاء لا إرادي لعلاقة العمل ويعد من الأسباب الجدية التي تمنح للمستخدم حق المبادرة بإنهاء علاقة العمل، مع الإلتزام بتحمل كافة الإلتزامات التي يقرها القانون والأعراف والنظم المهنية المعمول بها ويمكن لبعض الحالات إثباتها بمختلف وسائل الإثبات، كشهادة الطبيب المختص الذي يقر بعجز العامل عن العمل كلياً بسبب حادث عمل أو مرض مهني.

أما عن عقد العمل البحري فمفهوم العجز يختلف عنه في عقد العمل البري، لأنه يشترط في البحار لممارسة هذه المهنة مجموعة من الشروط تتعلق باللياقة البدنية، ومحددة في نصوص قانونية، فإذا حصل وأصيب البحار بعارض يجعله غير مؤهلاً بدنياً لمهنة البحار، فلا يتم إقلاعه في أي سفينة ومن ثم ينقضي عقد العمل البحري وتنتهي خدمة البحار بثبوت عدم لياقته الصحية<sup>1</sup>.

### 4: التقاعد حالة من حالات انتهاء عقد العمل البحري

يعد التقاعد من الأسباب التي تؤدي إلى إنقضاء علاقة العمل، وهي التي تجعل من علاقة العمل غير أبدية، وللتقاعد أهداف منها ما هو إجتماعي وهو مكافأة العامل الذي أدى مهمته إتجاه وطنه وبلده، وبالتالي لا بد أن يستريح ويأخذ أجره وفقاً للتنظيم والقوانين المعمول بها، ومنها ما هو إقتصادي وهو أن يصل العامل في مرحلة من مراحل حياته لا يستطيع فيها أداء عمله إتجاه المؤسسة المستخدمة، فيستبدل العامل الأقل نشاطاً بعامل أكثر نشاطاً وهذا لمواصلة المسيرة الإقتصادية. التقاعد نوعان: تقاعد عادي، وآخر مسبق، وكلاهما يلجأ إليه في حالة توفر الشروط المحددة قانوناً كما سيتم تفصيله لاحقاً في الفصل الثاني من المذكرة، فلا يمكن للمستخدم أو العامل إنهاء علاقة العمل بسبب التقاعد دون تحقق شرطي السن وعدد سنوات الإشتراك والمحدد بـ 60 سنة للرجل و55 سنة للمرأة و15 سنة أقدمية لكليهما، إلا في حالة التسريح الجماعي واللجوء إلى التقاعد المسبق<sup>2</sup>.

-د.كمال حمدي، المرجع السابق، ص 376.

-المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المحدد للتقاعد المسبق<sup>2</sup>.

## 5: البطلان أو الإلغاء القانوني

تنتهي علاقة العمل قانونيا في حالة قيام وضع، تصبح بموجبه علاقة العمل باطلة بطلانا مطلقا ، أو ملغاة قانونيا لقيامها على أسس غير شرعية أو لوجود العامل في مركز لا يسمح له بمواصلة العمل ، فعلاقة العمل تقوم على أساس العقد فإذا كان العقد منعما من أحد أركانه الأساسية أصبح باطلا بطلانا مطلقا، كما أن يكون مشتبها بعيب من العيوب فيكون باطلا بطلانا نسبيا ، و نصت التشريعات العمالية على وجوب احترام أحكام القوانين و النظم و العمل بها ، و إلا عدت علاقة العمل باطلة أو عديمة الأثر و ذلك دون المساس بحقوق العمال المكتسبة ، و هذا ما نصت عليه المادة 135 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و التي تنص : " تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ، غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن تم أدائه".

## 6: إنتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة

مر عقد العمل البحري بمرحلتين، الأولى عقد إبحار منظم بقانون خاص، والثانية تخص عقد عمل من نوع خاص ينظم كافة العلاقات التعاقدية بين المجهز والبحار. كان يبرم عقد العمل البحري لرحلة واحدة وكانت الرحلة الواحدة تدوم عدة أشهر، أو عدة سنوات، وأصبح حاليا عقد العمل بالرحلة، مما أدى إلى استقرار البحار في منصبه، حيث أصبح في خدمة المجهز لا السفينة، وللبحار المرسم أو المنصب الأفضلية في الإقلاع أو الإبحار، فأصبحت عقود العمل غير محددة المدة هي الصل وعقود العمل البحرية محددة المدة هي الإستثناء.

يبرم عقد العمل البحري بالرحلة، فأحكام عقد العمل البحري تنظم مدة إقلاع البحار وتسجيله في سجل الطاقم، فعقد العمل البحري ينتهي باسباب إنتهاء عقود العمل، فإستقلالية قانون العمل البحري تستوجب التفرقة بين البر والبحر، فهي نتيجة حتمية لطبيعة عقد العمل البحري، فخارج فترات الإبحار أو الإقلاع، فالعقد الذي يربط المجهز والبحار يخضع لأحكام قانون العمل البري، أما في فترة إبحار لبحار، فتطبق أحكام قانون العمل البحري و حسب المادة 56 من المرسوم التنفيذي 05-102 المذكور سابقا ، فلا يجوز

بأي حال من الأحوال أن تنتهي علاقة العمل خارج التراب الوطني ، فإذا صادف و أن إنتهت مدة عقد العمل البحري المحدد المدة أثناء الرحلة ، فتمدد مدته بحكم القانون حتى وصول السفينة إلى أول ميناء جزائري ، و هذا الإمتداد القانوني لعقد العمل البحري الحدد المدة مرجعه طبيعة العمل البحري ، و حتى لا يسبب إنهاء عقد عمل البحار خلال الرحلة البحرية الحرج للربان ، الذي قد يتعذر عليه إستبدال بحار بآخر بالبحار الذي إنتهى عقد عمله<sup>1</sup>.

#### **7:إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة**

من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل والمذكورة في المادة 66 من القانون 90-11 في الفقرة 7 منه هو إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، والهيئة المستخدمة في عقد العمل البحري هو المجهز وينتهي نشاط الهيئة المستخدمة لسببين وهما إنهاء الأجل القانوني وإنهاء الغرض الذي أنشأت من أجله:

#### **1/7:إنهاء الأجل المحدد**

تنص المادة 437 من القانون المدني على أنه: "تنتهي الشركة بإنهاء الميعاد الذي عين لها أو بتحقيق الغاية التي أنشأت لأجلها " وحدد المشرع مدة الشركة ب 99 سنة في القانون التجاري، وهذا كحد أقصى تطبيقا للمبدأ العام الذي ينص بأن الشخص لا يلتزم مدى حياته، وهو معمول به في قانون العمل، فينتهي عقد العمل البحري بإنهاء الشركة التي يعمل بها البحار، ولفظ الشركة هو ذو طبيعة تجارية وتنطبق تماما على عقد العمل البحري.

#### **2/ 7:إنهاء الغرض الذي أنشأت من أجله الشركة**

يقصد بإنهاء الغرض الذي أنشأ من أجله الشخص المعنوي، هو إنهاء تنفيذ العمل الذي أنشأ من أجله شركة أو مؤسسة لنقل كمية معينة من البضائع بواسطة النقل البحري، فتنتهي بإنهاء الغرض الذي أنشأت من أجله، وينتهي بذلك عقد العمل البحري.

<sup>1</sup>-د-كمال حمدي، المرجع السابق، ص237.

نشير إلى أن هلاك السفينة لا يؤدي إلى انقضاء عقد العمل البحري في حالة تعدد السفن التي تخص المجهز، إلا إذا إقتصرت عمل البحار على سفينة بعينها وتم تحديدها في عقد عمله، فإن هلاك السفينة يؤدي إلى انقضاء عقد العمل البحري لإستحالة تنفيذه، والحكم ذاته إذا كان المجهز يشتغل بسفينة واحدة، وفي كل الأحوال لا يتحمل البحار تبعه هلاك السفينة التي لا يد له فيه فيستحق أجره كاملاً<sup>1</sup>.

### 8: إنتهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية

التسريح لأسباب إقتصادية يعد سببا من أسباب إنهاء عقد العمل البحري، وهو فصل أكثر من عاملين دفعة واحدة، أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظرا للأسباب الإقتصادية، وإجراء يتخذ عند مواجهة صعوبات مالية أو تجارية تفرض التقليل من عدد العمال، وهو الحل الوحيد لإعادة التوازن المالي الإقتصادي في المؤسسة<sup>2</sup>.

تكمن العبرة في التسريح الجماعي لأسباب إقتصادية في إشراك العمال المسرحين في السبب، حيث نصت المادة 69 من القانون 90-11 المذكور سابقا على: " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية "، وللتسريح لأسباب إقتصادية نوعان، لأسباب إقتصادية ظرفية وتسريح لأسباب إقتصادية ناتجة عن إعادة هيكلة العمل في المؤسسة.

### 1/8: إجراءات التسريح الجماعي

نصت المواد 69 و 70 من القانون 90-11 عن إجراءات التسريح الجماعي، المرحلة الأولى وهي اللجوء إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات، كتخفيض ساعات العمل الجزئي، الإحالة على التقاعد للقانون ودراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للمستخدم تطويرها، كتوقيف التوظيف الجديد بالنسبة للفئات العمالية معينة بذاتها وتوقيف الساعات الإضافية. أما المرحلة الثانية وهي عند إستنفاد الإجراءات الأولى، على المستخدم أن يحرر تقريرا مفصلا عن الأسباب الداعية إلى هذه

-د. هاني دويدار، المرجع السابق، ص 370. 1.

-د. أممية سليمان، المرجع السابق، ص 366. 2.

الإجراءات ويقدمه إلى لجنة المشاركة في المؤسسة، وفي حالة عدم وجودها، يعرض تقرير على النقابيين، وفي حالة عدم وجودهم يعرض الأمر على الممثلين المنتخبين، وهذا الإجراء ملزم، يؤدي عدم إقراره إلى بطلان إجراء التسريح<sup>1</sup>.

يتم عرض الأسباب والتفاوض عليها المسائل التالية: أسباب التسريح ودوافعه، برنامج التسريح، الإجراءات المتخذة من طرف المستخدم لتفادي إجراء التسريح أو التقليل منه جدول التسريح الفردي المتعاقب، الضمانات المقررة للعمال المسرحين والحقوق المقررة لهم.

### أ: آثار التسريح الجماعي

بعد تمت الإجراءات السالفة الذكر، يبدأ الشروع في التسريح الذي يترتب آثاره لصالح المعنيين بالتسريح، والتي تعد حقوقاً للعمال وأهمها منح العمال المعنيين مهلة إخطار مسبقة يتم تقديرها بحسب المستوى المهني لكل فئة عمالية والمحددة في نظام المؤسسة الإقتصادية أو الإدارية، وتكون هذه المهلة مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى منح العمال المسرحين أسبقية التوظيف في المؤسسة في حالة إعادة توظيف عمال جدد، وشهادات عمل تتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة بحياتهم المهنية.

تتمتع هذه الحقوق بحماية قانونية، وتكون محل دعوى قضائية إستعجالية أمام الغرفة الإجتماعية، إذا ما أخل المستخدم بأحدها أو بعضها. كما إستحدثت المشرع نظاماً بموجب المرسوم التشريعي 04-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، وهو نظام التأمين عن البطالة لصالح الأجراء الذين يفقدون عملهم ولأسباب إقتصادية، إذ يمول هذا النظام بإشتراكات تتكفل بها الهيئة المستخدمة<sup>2</sup>. وإذا إستفاد العامل من نظام التأمين على البطالة، فله الحق في تعويض يساوي 3 أشهر يتحملها المستخدم عند التسريح، ويستفيد بعدها بأداءات التأمين على البطالة بعد شهرين من تاريخ تسريحه<sup>3</sup>، أما الأجراء الذين يجب إنهاء علاقة عملهم في إطار تقليص عدد العمال، والذين يستفيدون من تعويض عن ذلك، إما من

د. أممية سليمان، المرجع السابق، ص 376 و377<sup>1</sup>.

المادة 4 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المحدد للتقاعد المسبق<sup>2</sup>.

المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-09 السابق الذكر<sup>3</sup>.

شغل أو من الإحالة على التقاعد المسبق، فلا يستفيدون من أي تعويض آخر غير ما يستحقونه من حقوق في العطلة المدفوعة الأجر<sup>1</sup> و تجدر الإشارة إلى أنه، إذا انتهت مدة العقد المحدد المدة أو تم فصل البحار بسبب خطأ تأديبي أو طرأ عجز عن العمل أو تحقق أحد الأسباب السابقة لإنهاء علاقة العمل البحري، فلا يجوز إنهاء العلاقة والسفينة خارج ميناء جزائري، طبقاً للقاعدة العامة التي أرساها مشروع في المادة 56 من المرسوم 102-05 السالف الذكر، والتي نصت على: "لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تنتهي علاقة العمل خارج التراب الوطني، فإذا صادف و أن إنتهت مهلة الإشعار المسبق و السفينة خارج التراب الوطني، فلا تنتهي علاقة العمل إلا فور رسو السفينة في ميناء جزائري"، و في المقابل تبقى للربان السلطات التأديبية بالرغم من فصل البحار، لأن سلطة الربان تمتد إلى جميع الموجودين على السفينة.

## **الفصل الثاني: التزامات رجال البحر في مجال الضمان الاجتماعي وآليات تسوية المنازعات الناشئة عنها والحماية القانونية لها**

الضمان الاجتماعي كمفهوم عام أو كمصطلح قانوني أشارت إليه المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث كل شخص باعتباره عضو في المجتمع له في الضمان الاجتماعي، كما له الحق في أن يتم توفيره من خلال الجهد القومي والتعاون الدولي بما يتفق مع التنظيم المعمور به في كل دولة وكذا مواردها المالية المتوفرة<sup>2</sup>.

أول بوادر ظهور الضمان الاجتماعي كانت مع بداية النصف الثاني من القرن التاسع عشر، ولم يظهر بشكله الحديث إلا في بداية القرن العشرين، وذلك إثر الأزمة الاقتصادية لسنة 1929<sup>(3)</sup> ولم يبدأ في الانتشار إلا في أعقاب الحرب العالمية الثانية وظهر بصفة عامة لأول مرة في شكل القرض البحري ويتمثل ذلك في أن يقدم شخص ميسور الحال لمالك السفينة أو الشاحن ما يحتاج إليه من مال مقابل حصوله على فائدة

-المادة 21 من المرسوم التشريعي 94-09 السابق الذكر.<sup>1</sup>

- د. سعيد طربيت، دروس في قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومه، الطبعة الأولى، الجزائر، سنة 2019 ص 201<sup>2</sup>

-سماتي الطيب التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، الطبعة الأولى، الجزائر، سنة 2014 ص(17)<sup>3</sup>

مرتفعة، إلى جانب استرداد مبلغ القرض بشرط أن تصل السفينة والبضاعة التي تحملها إلى أماكنها سالمة. أما في الجزائر فعرف الضمان الاجتماعي عدة تطورات بالنظر للتحويلات السياسية أو الاقتصادية والاجتماعية تبعا لمراحل عدة مرت بها البلاد قبل استقراره على النحو الذي هو عليه الآن.

نظام الضمان الاجتماعي وليد النظام الفرنسي إلا أنه لم يكن مطبقا بشكله المعروف على الجزائريين وذلك لمعارضة المعمرين الذين تمسكوا بازدواجية الطب بينهم وبين الجزائريين، حيث صدر بتاريخ 04 جوان 1949 قرار بدأ تطبيق النصوص القانونية الفرنسية في مجال الضمان الاجتماعي بالجزائر. في 20 فبراير 1950 صدر مرسوم يتعلق بتنظيم صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر، ومنه إنشاء صندوق التأمينات الاجتماعية.

في 28 مارس 1951 وفي 30 جويلية 1951 صدر مرسومان تنفيذيان يتعلقان بإنشاء الصناديق الاجتماعية التالية: الصندوق المركزي الجزائري للتأمينات الاجتماعية وتخضع له صناديق جهوية على مستوى كل من الجزائر العاصمة، وهران وقسنطينة.

صناديق التأمينات الاجتماعية المهنية وصناديق التأمين ذات النظام الخاص وتشرف هذه الصناديق الجهوية على الصناديق الخاصة المحلية التي تم تأسيسها تباعا حسب قطاعات النشاط المعتمدة أو الأخطار التي تسيرها<sup>1</sup>.

مباشر بعد الاستقلال تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية ماعدا التي تتعارض مع السيادة الوطنية وعرف نظام الضمان الاجتماعي عدة تغييرات تماشيا مع الاتجاهات المختارة من طرف الدولة الجزائرية واستمر العمل بهذا الشكل إلى غاية سنة 1973 حيث تم إلغاء القوانين الفرنسية بموجب الأمر 73-364 المؤرخ في 31 جويلية 1973. خلال هذه الفترة تميز نظام الضمان الاجتماعي بتعايش نظامين النظام العام بحسب الفئات العاملة والنظام الخاص الذي يستند على المهنة إلى أن جاء التوحيد سنة 1983.

في مرحلة ما بعد 1983 تقرر إعادة تنظيم وتطوير نظام الضمان الاجتماعي وتعميمه على جميع المواطنين دون النظر إلى قطاع النشاط أو الفرد فيض شمل جميع الموظفين

- د. سعيد طربيت المرجع السابق، ص 203-204<sup>1</sup>

بالإضافة إلى المعوقين والمسنين والسماح للنقابات والجمعيات الممثلة لهذه الفئات من المشاركة في تسيير الهيئات ويستند على المبادئ التالية: تعميم الضمان الاجتماعي ، وحيد الأنظمة والإمميزات والتمويل ، مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي عبر تمثيل واسع في مجالس الإدارة لهذه الأخيرة وخلال هذه المرحلة صدرت خمسة قوانين وهي: القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد والقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، والقانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي وأخيرا القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الذي ألغي بموجب القانون 08-08 . تطبيقا لهذه القوانين ولإعطاء أكثر نجاعة وفاعلية لها تم إنشاء ثلاثة صناديق للضمان الاجتماعي بموجب المرسوم التنفيذي 92-07 لسنة 1992 وألحقت بهم في السنوات 1994، 1997 و2006 ثلاثة صناديق أخرى كما هو مبين أدنا وهي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS) و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) و الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) ، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، سنة 1994 ، والصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATH)، أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-45 المؤرخ في 4 فبراير 1997 وأخيرا الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي سنة 2006 (CNRCSS) <sup>(1)</sup> ، والذي تم حله وتحويل اختصاصاته إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بموجب المواد 3 و8 من المرسوم التنفيذي رقم 15-155 المؤرخ في 28 شعبان عام 1436 الموافق 16 يونيو سنة 2015، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 4 يناير سنة 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي.

---

1\_المرسوم التنفيذي 06-370 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه و سيره ج ر رقم 22 لسنة 2006

هذه الصناديق هي الكفيلة بتوفير الخدمات للمؤمن لهم إجتماعيا وادوي حقوقهم. بعد النبذة التاريخية على الضمان الاجتماعي سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين في الأول نتناول التزامات رجال البحر وآليات تسوية المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ونخصص المطلب الثاني إلى الحماية القانونية القانونية لرجال البحر في مجال الضمان الاجتماعي.

## **المبحث الأول: التزامات رجال البحر وآليات تسوية المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي**

نتناول في هذا المبحث إلتزامات رجال البحر في مجال الضمان الاجتماعي في المطلب الأول ونخصص المطلب الثاني لآليات تسوية هذه المنازعات.

### **المطلب الأول: التزامات رجال البحر في مجال الضمان الاجتماعي**

لتحديد الإلتزامات الملقاة على عاتق المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي يتوجب علينا الرجوع للقانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم (1) والتي ينص في المادة 2 منه على أنه " ينشأ التكليف بمفهوم هذا القانون من سائر الإلتزامات التي يتحملها أصحاب العمل والمستفيدون من الضمان الاجتماعي ".

### **الفرع الأول: المقصود بالتكليف في مجال الضمان الاجتماعي**

فالتكليف هو وضع قانوني يوجد عليه المكفون (رجال البحر) نحو هيئات الضمان الاجتماعي المختصة، ينشأ هذا الوضع واجبا (التزام) على عاتقه لصالحها (2). وهنا يجب التفرقة بين تكليف رجال البحر نحو الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ونحو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

### **أولا: تكليف رجال البحر نحو الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء**

---

1\_ قانون رقم 83-14 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، معدلومتم - ج ر رقم 28 لسنة 1983

2\_ سياتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي اتجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الطبعة الأولى، الجزائر، سنة 2011 ص 15

يستند نظام تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي أساسا على النصوص التشريعية خاصة 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، حيث أنه من الناحية العملية يبادر رب العمل أي المجهز بنفسه بالقيام بالتصريح بالنشاط والانتساب للضمان الاجتماعي ، والتصريح برجال البحر ، كما يلتزم بالتصريح بالاشتراكات المستحقة حسب عدد رجال البحر و أجورهم ، وبتسديد المبالغ المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي وفق نسب الإشتراك المطبق، .وعليه فإن مصالح هيئة الضمان الاجتماعي المكلفة بالتحصيل لا تتدخل إلا لاحقا أي المراقبة البعدية، إعمالا لإجراء المراقبة البعدية التي يقرها وتنظمها النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها، خاصة المواد 28 و 38 من القانون 83-14 المشار إليها سابقا، ولكون تمويل هيئة الضمان الاجتماعي يعتمد أساسا على أقساط المنخرطين، فنجد فعالية الإشتراكات تتأثر في كثير من الأحيان بوعي رجال البحر بواجباتهم إتجاه الضمان الاجتماعي ، وبمدى فعالية التنسيق والتكامل بين المؤسسات الإدارية والمالية مع هيئات الضمان الاجتماعي.

الضمان الاجتماعي يقوم بالتكفل المباشر بالمؤمنين سواء كانوا في حالة نشاط أو في حالة توقف لأي أسباب من الاسباب المنصوص عليها قانونا، على خلاف غير الأجراء الذين هم في حالة توقف فيتكفل فقط للمحالين على التقاعد. نحاول من خلال هذا، إبراز أهمية الإلتزامات في مجال الضمان الاجتماعي التي يقرها القانون على عاتق المكلف (المجهز) وما يرتبه على مخالفتها أو الإخلال بها من جزاءات مالية.

وفقا للمادة 3 من القانون رقم 83-14 المشار إليه سالفًا " يعتبر كأصحاب عمل مكلفين، الأشخاص الطبيعيون الذين يستخدمون عاملا واحدا أو أكثر، أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها، كما هي محددة في التشريع والتنظيم المتعلقين بعلاقات العمل". والمادة 4 من نفس القانون المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والتي تنص على " يعتبر كذلك كأصحاب عمل مكلفين، الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص، عمالا مهما كانت صفتهم مقابل أجر.

وكذا المادة الأولى الفقرة 5- 6 من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1405 الموافق ل 9 فبراير سنة 1985 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في

مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم بالمرسوم 92-274 المؤرخ في 5 محرم عام 1413 الموافق 6 يوليو سنة 1992 والتي تنص على: " تطبيقاً للمادة 3 من القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 23 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعي، يعد عمالاً مشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي العمال الآتي بيانهم: 5 - البحارة الصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس. 6 - الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرين

وبموجب نص المنشور رقم 002 المؤرخ في 16 جويلية 2020 الذي يحدد كفاءات التكفل بالمستخدمين الملاحين المبحرين على متن سفن وبواخر الصيد التجاري المأجورين بالحصة في مجال أداءات الضمان الاجتماعي.

حيث جاء هذا المنشور بهدف شرح كفاءات تكفل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بأداءات الضمان الاجتماعي التي يستفيد منها المستخدمون الملاحون والمبحرون على متن سفن وبواخر الصيد التجاري والمأجورون بالحصة، طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 13-201 المؤرخ في 11 رجب عام 1434 الموافق 21 مايو سنة 2013.

حيث طبقاً لنص المادة 1 فقرة 5 و6 من المرسوم 85-33 الموافق لـ 9 فبراير 1985، الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم، وطبقاً للمادة 01 من المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 09 فبراير 1985، حدد إشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم إجتماعياً، فإن هذه الفئة من المشبهين بالأجراء يخضعون إلى أحكام قانون الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.

طبقاً لنص المادة 7 من المرسوم رقم 88-171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر الذي ينص: " يذكر أدناه بالتعريف التي تهم رجال البحر أو البحارة، والمجهز وعضو الطاقم والربان كما ورد بيانه في المادة 384 من الأمر 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 المذكور أعلاه: يعني "رجل البحر" أو "البحار" كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر. ويعني "المجهز" كل شخص طبيعي أو معنوي يعني "عضو الطاقم" كل شخص

مبحر على متن السفينة ومقيد في دفتر الطاقم. ويعني "الريان" قائد السفينة ورئيس طاقم السفينة

### ثانيا: تكليف رجال البحر نحو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

حيث تنص المادة 5 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي على: "يخضع كذلك لأحكام هذا القانون الأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا مهنيا أو صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا أو حرفيا، أو حرا أو أي فرع قطاع نشاط آخر حتى وإن لم يستخدموا عمالا أجراء".

حيث يتضح جليا من النصوص التنظيمية الواردة في هذا الشأن أن هناك فرق بين المجهز المبحر والمجهز غير المبحر فكلف المجهز المبحر بالإنساب لدى هيئة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء والمجهز غير المبحر بالإنساب لدى الضمان لاجتماعي لغير الأجراء، هذه الإزدواجية التي تبناها المشرع حتى في علاقة العمل البحري لا نرى لها مبرر كون المجهز سواء كان مبحرا أو غير مبحر فهو رب عمل يخضع لأحكام المادة 5 السالفة الذكر وبالتالي ينتسب وجوبا لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

### الفرع الثاني: إلتزامات رجال البحر المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي

نتطرق من خلال هذا الفرع إلى التزامات رجال البحر المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي في العنصر الاول ونخصص العنصر الثاني إلتزامات المكلفين إلتجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

### أولا: إلتزامات المكلفين إلتجاه الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

يلتزم المكلف في إطار الضمان الاجتماعي طبقا لنص المادتين 6 و7 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بالتزامين التصريح بالنشاط ثم التصريح بالاجور والاجراء

### 1-التصريح بالنشاط

تقع الإلتزامات في مجال التصريح والإقترع ودفع إشتراكات الضمان الاجتماعي على عاتق مجهزة السفينة، طبقا للتشريع المعمول به. التصريح بالنشاط المقرر قانونا، هو قيام المكلف بالإعلان عن نفسه بمزاولة نشاط غير مأجور أو تشغيله للغير، لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، خلال (10) عشرة أيام الموالية للشروع الفعلي في ممارسة النشاط، هذه المدة تحسب بالإستناد لشهادة ممارسة النشاط تقدمها مصالح الضرائب، أو بناء على محضر مراقبة يعده مراقب معتمد ومحلف لدى الضمان الاجتماعي طبقا للمرسوم التنفيذي 05-130 المؤرخ في 24 أبريل سنة 2005 الذي يحدد شروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي وكيفية إعتمادهم، المعدل والمتمم و يتم التصريح في إستمارة تسلم من طرف مصلحة الترقيم، تتضمن التعريف بالمصرح به والنشاط الممارس، عنوانه المهني والشخصي، رقم هاتفه الشخصي وكذا عنوانه الإلكتروني. عندما يقوم صاحب العمل، سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا بتشغيل الغير، عامل واحد أو أكثر، طبقا للقانون 83-14، فإنه يصبح رب عمل (المجهز)، يوجب عليه القانون التصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي قصد ترقيمه.

## 2: التصريح بالأجر والأجراء

يتم التصريح بالأجور والأجراء (التصريح بوعاء الإشتراك والتصريح السنوي بالأجور) إضافة على تسديد الإشتراكات الخاصة بالمستخدمين الملاحين المبحرين على متن السفينة، سنويا خلال شهر تجديد لائحة الإبحار. ومن أجل التأكد من مطابقة التصريحات مقارنة بأوعية وفترات الإشتراكات وضمان حقوق هؤلاء المستخدمين، يتعين على أعوان المراقبة مرافقة مجهزي السفن في مساعيهم عن طريق إستغلال لائحة طاقم الإبحار.

## 1/2: وعاء ونسب الإشتراك

يحدد وعاء ونسب إشتراك الضمان الاجتماعي المطبقة على المستخدمين المبحرين على متن السفن وبواخر الصيد التجارية المأجورون بالحصة والمنصوص عليهم في المواد 2، 3 من المرسوم التنفيذي رقم 13-201 المؤرخ في 21 مايو سنة 2013 السالف ذكره كمايلي: مستخدمو قيادة السفينة وباخرة الصيد ومجهزة السفينة المبحر ، مبلغ الأجرة بالحصة، دون أن يقل مبلغ الأساس على (03) ثلاث مرات الأجر الوطني الأدنى

المضمون ولا يفوق (08) ثماني مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون أما مستخدمو تسيير الماكيناتمبلغ الأجرة بالحصّة دون أن يقل مبلغ الوعاء عن مرتين (02) الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يفوق ست(06) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون. أما بالنسبة للمستخدمين الآخرين على سطح السفينة والباخرة ومستخدمو الخدمة العامة مبلغ الأجرة الأجرة بالحصّة دون أن يقل مبلغ الأساس عن مرة ونصف مرة (1.5) الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يفوق ثلاث (03) مرات هذا الأخير.

يلتزم مجهزو السفن بإحترام المستويات المحددة بموجب التنظيم، حسب الوظيفة الموكلة للمستخدم الملاح وتقدر الإشتراكات المطبقة بنسبة 12 % عوض نسبة 35 % المقررة لعمال البر وموزعة على النحو التالي: 7 % على عاتق مجهز السفينة. و5 % على عاتق المستخدمين الملاحين المبحرين. بما أن الأمر يتعلق بنظام تصريحي، فإن المسؤولية الشخصية للتصريح بوعاء الإشتراك تقع على عاتق مجهز السفينة، بما في ذلك الخاصة به عندما يكون مبحرا.

## 2/2: مستحقات الإشتراكات

يمكن لمجهزي السفن المدينين الإستفادة من من جدولة دفع الديون، حسب إمكانياتهم المالية، قصد تسوية وضعياتهم في مجال الإشتراكات الضمان الاجتماعي. تتكفل الوكالات بجدولة دفع الديون وذلك بعد دراسة ملفات المدينين مع مراعاة طلباتهم وإمكانياتهم المادية، في ظل إحترام القواعد العامة المتعلقة بهذا الجهاز.

### أ: إيداع طلبات الترقيم والإنتساب:

طلبات الترقيم تكون محل معالجة فورية، لتمكين المجهز من الوفاء بالتزاماتهم في مجال الضمان الاجتماعي، تودع طلبات الترقيم عبر إحدى الطرق التالية: بوابة التصريح عن بعد أو ما يعرف بالتصريح الإلكتروني، لشباك المتنقل، مصالح الوكالات الولائية. مراعاة لخصوصية هذه الفئة من أصحاب العمل، الذين بإمكانهم تشغيل وإيجار مستخدمين أثناء تنقل سفنهم خارج ميناء القيد ووكالة الإنتساب، يمكن طلب الترقيم إستثنائيا مع إيداعه والتأشير عليه على مستوى أقرب مركز دفع أو شباك متنقل.

يجب أن يقدم طلب الترخيم والإنتساب بصفة إجبارية لاحقا لدى وكالة الإنتساب، والتي يتعين عليها أن تأخذ بعين الإعتبار تاريخ التأشير، لإثبات مدى إحترام الآجال القانونية للتصريح، المحددة ب (10) عشرة أيام إبتداءا من تاريخ تشغيل المستخدم.

### ثانيا: إلتزامات المكلفين إلتجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغيرالأجراء

يقع على كل شخص يمارس نشاطا حرا غير مأجور، سواء كان فردا أو شريكا في شركة إلتزام قانوني بالتصريح بالنشاط لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء ويتضمن التصريح الوثائق التالية: نسخة من السجل التجاري أو المهني أو الحرفي، وبالنسبة لرجال البحر شهادة القيد في سجل رجال البحر تقدمها الهيئة المختصة (مصالح البحرية التجارية) ، شهادة بداية النشاط، تسلم من طرف مصالح الضرائب ، شهادة الحالة المدنية تم الإستغناء عنها لحصول مصالح الضمان الاجتماعي على البوابة الإلكترونية لوزارة الداخلية ، ونسخة من عقد الشركة بالنسبة للشركاء

### 1: الإنتساب الآلي Affiliation systématique

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 18-313 المؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1440 الموافق ل 10 ديسمبر سنة 2018 الذي يحدد كليات التصريح لدى نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء للأشخاص الذين يمارسون نشاطا تجاريا لحسابهم الخاص وتطبيقا لنص المادة 97 من القانون 17-11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018، أوجد المشرع طريقة جديدة للإنتساب الآلي للتجار وكذا الأشخاص المعنوية للمجهزين الحائزين على السجل التجاري وإعتبرت المادة 2 منه، القيد في السجل التجاري لكل شخص طبيعي أو معنوي تصريحا للأشخاص المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي لغير الأجراء ، حيث يدون التصريح في إستمارات التسجيل في السجل التجاري التي يسلمها المركز الوطني للسجل التجاري وتتضمن الإستمارات إطارا مخصصا لهذا التصريح ويسري إبتداءا من تاريخ القيد في السجل التجاري.

يجب على المركز الوطني للسجل التجاري أن يرسل للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء إشعارا بالقيود في السجل التجاري طبقا لأحكام المادة 5 من المرسوم التنفيذي 06-197 المؤرخ في 4 جمادى الأولى عام 1427 الموافق 31 مايو سنة 2006، الذي يحدد شروط إرسال المركز الوطني للسجل التجاري المعلومات المتعلقة بعمليات قيد السجلات التجارية وتعديلها وشطبها إلى الإدارات والمؤسسات والهيئات المعنية وكيفيات ذلك. بالنسبة للأشخاص الطبيعيين: الإسم واللقب، عنوان مكان مزاوله النشاط أو الإقامة، جنسية التاج، تاريخ ومكان ميلاده، قطاع النشاط، رمز أو رموز ومضمون أو مضامين الأنشطة الممارسة ورقم وتاريخ القيد أو تواريخ تعديل السجل التجاري أو شطبه.

أما بالنسبة للأشخاص المعنوية: عنوان مقر الشركة، عنوان أو تسمية الشركة، رأس المال بالنسبة للشركات التجارية، أسماء وألقاب الأعضاء الشركاء، وأعضاء مجلس الإدارة، جنسية المسير وتاريخ ومكان ميلاد المسير.

## 2- الإنتساب التلقائي (الحكمي): Affiliationd' office

في حالة عدم قيام رب العمل (المجهز) بطلب إنتساب العمال (رجال البحر) في الأجل القانونية التي يحددها القانون، فإنها هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بتقوم بعملية الإنتساب الحكمي أو التلقائي طبقا للمادتين 12،35 من القانون 83-14 السالف الذكر ويتم الإنتساب الحكمي إما بناءا على طلب العامل (رجل البحر) أو كل ذي مصلحة، مثل ذوي الحقوق أو أي شخص آخر، أو بناءا على طلب المنظمة النقابية (الغرفة الولائية للصيد البحري والموارد الصيدية)، أو بمبادرة تلقائية من هيئة الضمان الاجتماعي، بناءا على عملية مراقبة، ومن هنا جاءت أهمية المراقبة التي تجريها هيئة الضمان الاجتماعي.

يقوم بالمراقبة في مجال الضمان الاجتماعي أعوان تعتمدهم الوزارة الوصية بموجب قرار وزاري يصدر في الجريدة الرسمية، يؤدون اليمين القانونية أمام المحكمة المختصة إقليميا و يصبح مراقب معتمد و محلف لدى الضمان الاجتماعي لكلا النظامين الأجراء و غير الأجراء و له إختصاص وطني، يقوم بتحرير تقرير بما يعاينه من عيوب و مخالفات، و

يرسل تقريره بعد تبليغ رب العمل ( المجهز ) ممهلا إياه مدة (30) يوما لتسوية وضعيته إلى هيئة الضمان الاجتماعي المعنية و هذا طبقا لنص المواد 02، 03، 04 و 05 من المرسوم التنفيذي رقم 05-130 الذي يحدد شروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي<sup>1</sup> ، لتقوم هذه الأخيرة بإجراءات التحصيل الجبري بعد إعداره طبقا للمادة 46 من القنون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، وتبدو أهمية التقرير الذي يحرره العون المراقب في إلزام المكلفين (المجهزين) بتقديم الوثائق والمعلومات الضرورية وكذلك العمال (رجال البحر) بتقديم هم كذلك المعلومات الضرورية التي تساعد العون المراقب في ممارسة مهامه ، وفي حق هيئة الضمان الاجتماعي في الإستعانة بالقوة العمومية أثناء ممارسة العون للمراقبة ، تعتبر الأعمال المعيقة للمراقبة مخالفة معاقب عليها بالمادة 183 من قانون العقوبات ، كما يحق هيئة الضمان الاجتماعي في إطلاع الإدارات المختصة بالمخالفات التي عاينها العون المراقب ، وعلى هذا الأخير أن يلتزم بكتمان السر المهني، تحت طائلة المسؤولية التأديبية والجزائية.

### 3:الإنتساب المزدوج

يقوم الضمان الاجتماعي على أساس التضامن والتكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع الواحد وبين الأجيال هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن القانون يسمح بالإستفادة من معاشين مختلفين، ولذلك فإن عملية الإنتساب يمكن أن تتعدد، بحيث يمكن للمجهز أو لرجل البحر أن ينخرط في هئتين للضمان الاجتماعي، للأجراء وغير الأجراء، حيث نصت المادة 19 من المرسوم التنفيذي 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر 2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص بمايلي : " يجب على كل شخص يمارس في آن واحد ، نشاطا مأجورا و نشاطا غير مأجور ، أن ينتسب بعنوان النشاط غير المأجور و لو كان يمارس هذا النشاط بصفة ثانوية، دون المساس بالإنتساب بعنوان النشاط المأجور .وفي هذه الحالة، تستحق أداءات التأمينات الاجتماعية بعنوان نشاطه المأجور ، غير أنه إذا لم يستوف المؤمن له

---

1-مرسوم تنفيذي رقم 05-130 مؤرخ في 15 ربيع الأول عام 1426 الموافق 24 ابريل سنة 2005 ، يحدد شروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي و كفاءات إعتمادهم، المعدل و المتمم ، خ ر رقم 29 لسنة 2005 .

إجتماعيا شروط تخويل الحق بالنسبة للنشاط المأجور، يمكن المؤمن له إجتماعيا أو ذوي حقوقه، عند الإقتضاء، الإستفادة من الأداءات بعنوان نشاطه غير المأجور حسب الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم" ، كما تنص المادة 20 من نفس المرسوم التنفيذي على: " إذا مارس الشخص تباعا أو تناوبا أو في آن واحد، نشاطا مأجورا ونشاط غير مأجور، فإنه يمكنه لتخويله الحق في معاش التقاعد، طلب احتساب جميع الفترات المناسبة لكلا النشاطين اللذين تم بشأنهما دفع الإشتراك.

إلا أنه لحساب وتحديد معاش تقاعده، تقوم الهيئة المكلفة بتقاعد الأجراء والهيئة المكلفة بتقاعد غير الأجراء، كل واحدة فيما يخصها، بإعتماد وتصفية الحقوق التي يمكن أن يستفيد منها الشخص، وذلك وفقا لنسبة عدد سنوات الإشتراكات المدفوعة بعنوان كل من النشاطين دون أن يكون مجموع مبالغ المعاشين الممنوحين بعنوان كلا النشاطين، أقل من المبلغ الأدنى المضمون لمعاش التقاعد."

ونصت المادة 21 من نفس المرسوم السالف الذكر على أنه" في إطار قواعد التنسيق والإعلام، يمكن الشخص الذي يمارس تباعا أو تناوبا أو في آن واحد، نشاطا مأجورا وآخر غير مأجور، أن يطلب طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، الإستفادة من معاش، بعنوان نشاطه المأجور، ومن معاش، بعنوان نشاطه غير المأجور، دون المساس بأحكام المادتين 8 و21 من القانون 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه. يحسب مبلغ الزيادة عن الزوج المكفول ويصرف وفقا لنسبة فترات كل نشاط مذكور أعلاه. تحدد قواعد وكيفيات التنسيق والإعلام المنصوص عليهما في الفقرة الأولى أعلاه بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي". وعليه وطبقا لأحكام القرار الوزاري المؤرخ في 4 محرم عام 1418 ال الموافق 11 مايو سنة 1997، المحدد قواعد تنسيق أنظمة الضمان الاجتماعي للأجراء وغير الأجراء وكيفياته، يمكن للمجهز أو رجل البحر أن يستفيد من تقاعد كلا النظامين يتم تصفيته من طرف كل هيئة إذا توفرت الشروط القانونية.

### **ثالثا: التصريح بالمداخيل والأجور**

ألزم المشرع الجزائري المكلفين (المجهز) في مجال الضمان الاجتماعي وفق المواد 14،

15 و 21 من القانون 83-14 السالف الذكر التصريح بالمداخيل بالنسبة لغير الأجراء، الأجرور بالنسبة لأرباب العمل ويتم التصريح بأن يلتزم أصحاب المهن الحرة التابعين لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، بالتصريح بالمداخيل السنوية طبقاً لنص المادة 14 من المرسوم التنفيذي 15-289 السالف الذكر والتي تنص على: "يرتكز إشتراك الضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطاً لحسابهم الخاص على أساس سنوي مصرح به، في أجل 31 يناير من السنة المعنية.

لا يمكن أن يقل أساس الإشتراك المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، عن المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يتجاوز عشرين (20) مرة المبلغ السنوي لهذا الأجر. تحدد نسبة الإشتراك ب 15 % من الأساس المذكور أعلاه، وتوزع كالاتي:

7.5 % بعنوان التأمينات الاجتماعية، و 7.5 % بعنوان التقاعد ، وحالة عدم التصريح بأساس الإشتراك من قبل المكلف في الآجال المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه، يمكن هيئة الضمان الاجتماعي المختصة أن تحدد، بصفة مؤقتة، مبلغاً للإشتراك المستحق على أساس الإشتراك للسنة السابقة ، غير أنه، يمكن هيئة الضمان الاجتماعي المختصة القيام بأي إعادة تقييم أو تقويم أساس الإشتراك بعنوان السنة المالية الجارية على أساس أي عنصر تصريحي للشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطاً لحسابه الخاص المعني أو أي عنصر مقارن يتعلق بأساس الإشتراك المصرح بها من قبل المكلفين من نفس المهنة. بالنسبة للسنة الأولى للإنتساب، يحدد الأساس السنوي للإشتراك المؤقت بالمبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون."

يتبين مما سبق أن مصالح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء تبنت نظام التصريح ولم تعد تبني تقييمها لوعاء الإشتراك على أساس الدخل المصرح به لدى مصالح الضرائب الذي نص عليه المرسوم التنفيذي 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 85-35 الملغى بموجب أحكام المادة 90 من القانون 08-08، إلا على سبيل الإستثناس.

**المطلب الثاني: آلية تسوية منازعات رجال البحر في مجال الضمان الاجتماعي (التسوية الداخلية)**

تنشأ العلاقة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم من جهة، وبين هذه الهيئات والمستخدمين من جهة أخرى<sup>1</sup>، هذه العلاقة قد تكون قرارات إدارية أو طبية تصدرها أو عقود تبرمها، ويترتب عنها حقوقا والتزامات تنتج آثارا قانونية قد ينجم عنها خلافات ذات طبيعة عامة ناشئة عن تطبيق أحكام وقوانين الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>. يشكل الضمان الاجتماعي منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها، متميزة في مجال النزاعات التي تنشأ عن تطبيقها من حيث الإجراءات والآليات التي يتم بمقتضاها تسويتها وأيضا من حيث الهيئات والأجهزة الموكلة لها مهمة التسوية<sup>3</sup>، فقنن المشرع ونظم أساليب وكيفية تسوية النزاعات التي يمكن أن تفرزها هذه التغطية الاجتماعية وهو ما تضمنه القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي<sup>4</sup> والذي ألغى القانون 83-15 المؤرخ في 2 يوليو 1983.

يقصد بمنازعات الضمان الاجتماعي، تلك الخلافات التي تنشأ بين المؤمن لها اجتماعيا، أي العامل (رجل البحر) أو رب العمل (المجهز) أو المستفيد من التغطية الاجتماعية (ذوي حقوق رجل البحر أو المجهز) من جهة وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة ثانية حول الحقوق والالتزامات المترتبة على تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>5</sup>. وتبعا لذلك سنتناول مفهوم المنازعة العامة في الفرع الأول ثم الطبيعة القانونية لها في الفرع الثاني.

---

(1) -سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مؤسسة البديع للنشر والخدمات الإعلامية، الطبعة الأولى، الجزائر، سنة 2008، ص 11

(2) -بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري دار هومة، الطبعة الأولى، الجزائر، سنة 2004، ص 112

(3) -أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة سنة 2005، ص 175

(4) -قانون رقم 08-08 مؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي - ج ر رقم 11 لسنة 2008.

-أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 177<sup>5</sup>

## الفرع الأول: مفهوم المنازعة العامة

حسب المادة 3 من قانون 08-08 يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي. بالمفهوم الدقيق يتعلق الأمر بمنازعات عادية للخلافات الناجمة عن الحماية التي توفرها قوانين الضمان الاجتماعي وتتمثل فيالتكليف، الانتساب(التسجيل) للضمان الاجتماعي، اشتراكات الضمان الاجتماعي (تسديد الاشتراك، التأخر في تسديد الاشتراك، عدم دفع الإشتراك، منازعات التحصيل)، حوادث العمل (الطابع المهني للحادثة، الخطأ غير المعذور، فترة معاناة الجروح البدنية). وكذا الخلافات المتعلقة بتحديد الحق في الأداءات، الأداءات الواجبة، مراقبة مدى توفر الشروط التي تخول تقديم تلك الخدمات ومدى تنفيذ التزامات الضمان الاجتماعي.

حسب المادتين 4 و5 و30 من القانون 08-08 المذكور سالفًا، ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية وهذه اللجان تتمثل فياللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق والتي يرفع أمامها الطعن ابتدائيا / واللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق والتي يرفع أمامها الطعن في حالة الاعتراض على قرارات اللجنة المحلية للطعن المسبق، ولجنة العجز الولاية المؤهلة.

### أولاً: اللجنة المحلية المؤهلة للطعنالمسبق

مكن المشرع بنص المادة 7 من القانون 08-08 المشار إليه أعلاه للمكلف أو المنتسب أو المؤمن له أو ذوي حقوقه الطعن في قرارات هيئات الضمان الاجتماعي، وذلك بتقديم طعن ضد القرار الذي تضرر منه أمام " اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق " إذ نصت في فقرتها الأولى على أنه: "تبث اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفون ضد القرارات التي تتخذها مصالح

هيئات الضمان الاجتماعي...". فما هي تشكيلة هذه اللجنة؟ وكيف يتم سيرها؟ وما هي قواعد الاختصاص وإجراءات الطعن أمامها؟ وما هي آثار رفع الطعن أمامها؟

## 1: تشكيلة اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

حسب الفقرة الأولى من المادة 6 من القانون 08-08 تتشكل " اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق " من ممثل عن العمال الأجراء، ممثل عن المستخدمين، وممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي وطبيب، يحدد عدد أعضاء هذه اللجان وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم، هذا الأخير يتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 415-08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008<sup>1</sup>، حيث يظهر أن تشكيلة اللجان تختلف حسب صناديق الضمان الاجتماعي المعنية بالقرار محل الطعن، وبموجب المادة 2 منه يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة حسب ما يأتي: (على سبيل المثال نذكر الصناديق التالية: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء والصندوق الوطني للنقاعد). تختلف تشكيلة اللجنة حسب كل صندوق بالنسبة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء فهي تتشكل من ممثلين (2) عن العمال الأجراء، أحدهما ممثل دائم والآخر ممثل إضافي، تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية، و ممثلين (2) عن المستخدمين، أحدهما ممثل دائم والآخر ممثل إضافي، تقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية. وممثلين (2) عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء تابعين للوكالة الولائية المعنية، أحدهما ممثل دائم والآخر ممثل إضافي، يقترحهما المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، بالإضافة إلى طبيب (1) تابع للمراقبة الطبية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء للوكالة الولائية المعنية، يقترحه المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء. أما بالنسبة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

1-مرسوم تنفيذي رقم 415-08 مؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008، يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر، رقم 1 لسنة 2009 .

لغير الأجراء تتشكل اللجنة من ممثلين (2) عن العمال الأجراء، أحدهما ممثل دائم والآخر ممثل إضافي، تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية / ممثلين (2) عن مستخدمي القطاع الخاص، أحدهما ممثل دائم والآخر ممثل إضافي، تقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية ، و ممثلان (2) عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء تابعين للوكالة الجهوية المعنية<sup>1</sup>، أحدهما ممثل دائم والآخر ممثل إضافي، يقترحهما المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء ، وطبيب (1) تابع للمراقبة الطبية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء للوكالة الجهوية<sup>2</sup> المعنية، يقترحه المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء. اما بالنسبة للصندوق الوطني للتقاعد فهي تتشكل من ممثلين (2) عن العمال الأجراء، أحدهما ممثل دائم والآخر ممثل إضافي، تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية ، وممثلين (2) عن المستخدمين، أحدهما ممثل دائم والآخر ممثل إضافي، تقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية وممثلان (2) عن الصندوق الوطني للتقاعد تابعين للوكالة الولائية المعنية، أحدهما ممثل دائم والآخر ممثل إضافي، يقترحهما المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد ، وطبيب (1) يمارس على مستوى الولاية المعنية يقترحه مدير الصحة والسكان للولاية، بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب.

وفي حالة غياب الأعضاء الدائمين، يشارك الأعضاء الإضافيون، في اجتماعات اللجنة بموجب المادتين 3 و4 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415 يعين أعضاء اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وفي حالة انقطاع عهدة أحد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق

---

1 و2-تحولت الوكالات الجهوية إلى وكالات ولائية بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 15 يناير سنة 2015، ج ر رقم

المؤهلة، يتم استخلاف حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة، كما تنتخب اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة رئيساً من بين أعضائها.

## 2: سير اللجنة

بموجب المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المذكور أعلاه تجتمع " اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق " في دورة عادية مرة كل 15 يوماً، باستدعاء من رئيسها وفي دورات غير عادية كلما دعت الضرورة إلى ذلك، بطلب من رئيسها أو نصف (1 2) أعضائها ولا تصح اجتماعاتها إلا بحضور أغلبية أعضائها على الأقل، وعندما لا يكتمل النصاب القانوني تجتمع بعد استدعاء ثان في أجل (8) أيام، وعندها تصح مداولاتها مهما يكن عدد أعضائها الحاضرين. تتخذ "اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة " قراراتها بالأغلبية البسيطة من الأصوات وحالة تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً. تكون قرارات اللجان المحلية للطعن المسبق محل محاضر يوقعها رئيس وأعضاء اللجنة وتدون في سجل يرقم ويؤشر عليه من طرف الرئيس ويجب أن تكون هذه القرارات مبررة وتشير إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تستند إليها (المادة 6 من نفس المرسوم).

## 3: قواعد الاختصاص وإجراءات الطعن أمامها

نتناول في الفقرة الأولى قواعد الاختصاص والفقرة الثانية إجراءات الطعن

### 1/3: قواعد الاختصاص

للجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق نفس الاختصاص المحلي أو الإقليمي لصندوق الضمان الاجتماعي الذي تنتمي إليه، فموجب الفقرة الأولى من المادة 6 سابقة الذكر تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي "لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق " ، أما في مجال الاختصاص النوعي تنص الفقرتان الأولى والثانية من المادة 7 من القانون 08-08 السابق ذكره، تبث " اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعياً والمكلفون في مجال الضمان الاجتماعي ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بالمنازعات العامة

للضمان الاجتماعي، كما أنها تثبت في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير عندما يقل مبلغها عن مليون دينار (1 000 000). بعد التطرق الى معنى المنازعات العامة ومدى الصعوبة في تحديدها وحصرها، يمكن تقسيمها الى ثلاث أنواع يتعلق النوع الأول بقرارات رفض تقديم الأداءات والخدمات المنصوص عليها في قوانين الضمان الاجتماعي من بينها نذكر طعن الهيئة في صفة المؤمن له، اذ يتعين على كل من يطلب أداء خدمات له بعنوان تشريعات الضمان الاجتماعي أن يثبت صفة المؤمن له أو ذوي حقوقه وأن يقدم جميع الوثائق التي تثبت ذلك، اذ يقع على الطالب عبء اثبات استحقاقه لتلك الخدمات أو الأداءات.

يتعلق النوع الثاني برفض الهيئة تقديم الأداءات بدعوى أن العلاجات أو عملية الوضع قد تمت على يد أشخاص غير مؤهلين لذلك قانونا (المادتين 10 و 24 من قانون 83-11 المعدل والمتمم). أما النوع الثالث يتعلق برفض تقديم الأداءات ومعاشات العجز بسبب عدم توافر الطاعن على الشروط المنصوص عليها في المواد: 27، 34، 52 الى 56 مكرر من قانون 83-11 المعدل والمتمم بالنسبة للعمال الأجراء والمادة 3 من المرسوم التنفيذي 83-15 بالنسبة لغير الأجراء. ومنها ايضا ما يتعلق برفض تقديم الأداءات لذوي حقوق عامل أجنبي بسبب أنهم لم يكونوا مقيمين معه بالتراب الوطني وقت الحادث المادة 57 من قانون 83-11 المعدل والمتمم. ، ومنها ما يتعلق بقرار يقضي بسقوط الحق في الاستفادة من التقاعد المسبق بسبب ممارسة المستفيد لنشاط يدر عليه بالأرباح المادة 24 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، الذي يحدث التقاعد المسبق. وقرارات تعترض على الطابع المهني للحادث أو المرض الذي أصاب المؤمن له، او تلك التي تلزم رب العمل بدفع مستحقات هيئة الضمان الاجتماعي من اشتراكاتوما يمكن أن يترتب عن ذلك من زيادات التأخير وكذا الغرامات لعدم التصريح بالنشاط.

### **2/3: إجراءات الطعن**

كون " اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق " جهة إدارية وليست قضائية فيفترض أن تتميز بإجراءات بسيطة بمعنى آخر لا تطبق عليها القاعد العامة للإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إلا إذا وجد نقص فليس هناك ما يمنع تكملته بتلك الإجراءات بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع الإجراءات الخاصة المنصوص

عليها في قوانين الضمان الاجتماعي، ولا سيما القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي. فما هي شكلية وميعاد الطعن؟ وماهي آثار رفعه ومن يتحمل مصاريفه؟

#### أ: شكلية وميعاد رفع الطعن:

بمقتضى المادة 8 من القانون 08-08 السابق ذكره، يرفع الاعتراض الى اللجنة وتخطر به، تحت طائلة عدم القبول بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام أو بواسطة عريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل الإيداع. يتضح من هذه المادة أن شكليات وكيفيات رفع الطعن بسيطة وتمكن في ذات الوقت من تسهيل اثبات مواعيد رفعه، إذ كلا من وصل الإيداع والإشعار بالاستلام يعتبران وسيلتا اثبات ايداع الطعن أو ارساله الى "اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق"، ويمكننا من حساب المواعيد المنصوص عليها قانونا وعلى وجه الخصوص مواعيد رفع الطعن. إضافة الى أن هذا الطعن لا يكتسي شكل العريضة التي توجه الى القضاء والمنصوص عليها في المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وإنما يوجه هذا الأخير في شكل رسالة الى رئيس اللجنة يشرح فيها المعني قضيته وما يطلب الحصول عليه والذي يجب أن ترفق بقرار الصندوق محل الطعن. انما أوجب المشرع أن يكون هذا الطعن مكتوبا وأن يشير الى أسباب الاعتراض على القرار، وهذا ما نص عليه في الفقرة 2 من المادة 8 سابقة الذكر. كما يرفع هذا الاعتراض في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار المعترض عليه، هذا يعني أنه في حالة عدم صدور قرار من الصندوق وسكوته عن الإجابة على طلب المؤمن له أو ذوي حقوقه يبقى الميعاد مفتوحا ولا يمكن سريانه، نفس الشيء في حالة اصدار قرار وعدم تبليغه أو تبليغه بصورة غير صحيحة كإرساله الى شخص آخر غير الطاعن.

#### ب: آثار ومصاريف رفع الطعن أمام " اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق"

يترتب على تقديم الاعتراض أمام "اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق" في الآجال المنصوص عليها قانونا دراسته من قبل أعضاء اللجنة، والتي عليها أن تفصل فيه وأن

تتخذ قرارها في أجل ثلاثين يوماً ابتداءً من تاريخ استلام الطعن (الفقرة الأخيرة من المادة 7 من قانون 08-08). كما تبلغ اللجنة قرارها إلى المعنيين بالطعن بواسطة أمانتها برسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام، أو بواسطة عون مراقبة معتمد ومحلف للضمان الاجتماعي، بمحضر استلام في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ صدور القرار (المادة 9 من قانون 08-08 والفقرة الأولى من المادة 7 من المرسوم التنفيذي 08-415)، بالإضافة إلى إرسالها نسخة من القرار إلى مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية في نفس الآجال (الفقرة 2 من المادة 7 من نفس المرسوم التنفيذي).

فيما يتعلق بمصاريف الطعن أمام "اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق"، فإن من أهم خصائص الدعاوى و الطعون الاجتماعية و منها الضمان الاجتماعي أنها مجانية و هذا حفاظاً على مصلحة الطاعن في ذمته المالية، إذ أن سبب طعنه أصلاً هو تحقق المخاطر التي تسببت في فقدان المردود الذي كان يتحصل عليه، كخطر الوفاة و البطالة الذي يعد خطراً اقتصادياً أو انخفاض ذمته المالية لإصابته بالمرض أو الشيخوخة أو العجز، أو كذلك زيادة المصاريف و مواجهة المؤمن له لأعباء استثنائية صعب عليه تحملها كإخفاض مستوى معيشته، تحمل مصاريف العلاجات الطبية و الأدوية في حالة المرض أو تحمل عبء عائلة كبيرة في حالة حدوث ازدياد في عائلة المؤمن له.

لهذه الأسباب جعل المشرع الطعن أمام "اللجنة الولائية للطعن المسبق" في ظل قانون 83-15 الملغى والأمر نفسه يطبق بالنسبة "للجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق" بدون مصاريف، ويقع عبء تحمل كافة المصاريف التي تنجم عن اللجوء إلى هذه اللجنة على صناديق الضمان الاجتماعي، وهذا ما نصت عليه المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415 وقبله الفقرتان الثالثة عشر (13) من المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 4 يناير 1992 المعدل للمرسوم 85-223 و المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي له، و كذا المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 93-119 المؤرخ في 15 ماي 1993 الذي يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء و تنظيمه و سيره

الإداري، نصت هذه المواد على التوالي على أنه : "تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بالمصاريف المرتبطة بمنح التعويضات المذكورة في المادة 10 أعلاه، وكذا بمصاريف سير أمانة كل لجنة محلية للطعن المسبق المؤهلة و يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء في إطار القوانين والتنظيمات السارية، المهام التالية ، تسديد النفقات الناجمة عن تسيير مختلف اللجان أو الجهات القضائية التي تقوم بالبت في الخلافات الناتجة عن القرارات التي يتخذها الصندوق ، تتمثل مهمة الصندوق، في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها، فيما يأتي: ... -يسدد النفقات الناجمة عن سير مختلف اللجان أو الجهات القضائية المدعوة للبت في نزاعات ناشئة عن قرارات صدرت عن الصندوق...".

### ثانيا: اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

تجسيدا لنية المشرع في اعتبار الطعن الإداري هو الأصل والاستثناء هو اللجوء الى القضاء أحدث لجنة طعن ثانية، وهذا لأول مرة بموجب قانون المالية لسنة 1987 الذي تم قانون 15/83 مضيفا له المادة 9 مكرر، أما حاليا وبمقتضى قانون 08-08 فتدعى بـ "اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق". فما هي تشكيلة وسير هذه اللجنة؟ وكيف يتم رفع الطعن أمامها؟ وما هي إجراءات وآثار رفع هذا الطعن؟ سنتولى الإجابة عليها فيما يلي من خلال تعرضنا تباعا لتشكيلة وسير اللجنة ولقواعد الاختصاص وإجراءات رفع الطعن، كما ننوه إلى أن "اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق" تتشابه في كثير من أحكامها "للجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق"، وعليه فكثيرا ما سنحيل الى هذه الأخيرة.

#### 1:تشكيلة وسير " اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق"

حسب الفقرة الثانية من المادة 10 من قانون 08-08 تحدد تشكيلة وتنظيم وسير "اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق" عن طريق التنظيم، هذا الأخير يتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، حسب المادة 2 من هذا المرسوم تتشكل هذه اللجنة منممثل (1) عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، رئيسا، ثلاثة ممثلين (3) عن مجلس ادارة هيئة الضمان الاجتماعي المقترحةم رئيس مجلس

الإدارة ، ممثلان (2) عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهما المدير العام للهيئة المذكورة.

هذا التشكيل و إن كان لديه ميزة تتمثل في أن الأعضاء المشكلين لهذه اللجنة لديهم معرفة بنصوص الضمان الاجتماعي و بالتأكيد لديهم أيضا تجربة عملية من حيث تطبيقهم لهذه النصوص، كونهم مدعويين للعب دور أكبر من الدور العادي للأمانة و المتمثل في التحضير المادي للملفات و الاجتماعات، و كذا كتابة المحاضر و القرارات و ذلك بتتوير أعضاء اللجنة، سواء فيما يتعلق بعناصر الملفات المطروحة أو بالنظام التشريعي الخاص بالضمان الاجتماعي، باعتبار أن أعضاء اللجنة ليست لديهم معرفة كافية بها، إلا أننا لا نجد تمثيل المؤمن لهم في هذه اللجنة. كما نلاحظ أن الخصم هو الحكم في أن واحد وهذا يتنافى ومبدأ العدالة ويتناقض أيضا مع مبدأ الازدواج والتكافؤ في التمثيل المنصوص عليه بالنسبة "للجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق".

حسب المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 يعين أعضاء "اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة" لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وفي حالة انقطاع عضوية أحد أعضاء اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة، يتم استخلاف حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة.

أما فيما يخص تسييرها فموجب المادتين 5 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المذكور أعلاه تجتمع "اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق" في دورة عادية مرة كل 15 يوما باستدعاء من رئيسها، وفي دورات غير عادية بطلب من هذا الأخير أو من ثلثي (3/2) أعضائها، ولا تصح اجتماعاتها الا بحضور أغلبية أعضائها، وفي حالة عدم اكتمال النصاب تصح اجتماعاتها بعد استدعاء ثان، مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوما. تتخذ "اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة" قراراتها بالأغلبية البسيطة من الأصوات، وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا. تكون قرارات اللجان محل محاضر يوقعها رئيس اللجنة وتدون في سجل خاص يرقم ويؤشر عليه من طرف الرئيس.

2:قواعد اختصاص " اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق " وإجراءات الطعن أمامها"

تناول في الفقرة الأولى قواعد الاختصاص والفقرة الثانية إجراءات الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

## 1/2: قواعد الاختصاص

فيما يتعلق بالاختصاص المحلي بموجب الفقرة الأولى من المادة 10 من قانون 08-08 تنشأ لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي "لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق"، لهذه اللجنة وكما يظهر من تسميتها اختصاص وطني تتواجد في كل هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي، فهذه الهيئات وبموجب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 07-92 تتمثل في صناديق الضمان الاجتماعي والتي تكون مقراتها بالجزائر العاصمة.

اذ يلجأ المؤمن له أو ذوي حقوقه الى هذه اللجنة المتواجدة عبر صناديق الضمان الاجتماعي وذلك حسب نوع الأداءات والخدمات المطالب بها والصناديق هي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ، و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء ، والصندوق الوطني للتقاعد ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري ، و الصندوق الوطني لتحصيل إشتراكات الضمان الاجتماعي، كما سبق ذكره أعلاه، فقد تم حله وتحويل اختصاصاته إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بموجب المواد 3 و 8 من المرسوم التنفيذي رقم 15-155 المؤرخ في 28 شعبان عام 1436 الموافق 16 يونيو سنة 2015، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 07-92 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 4 يناير سنة 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمانة الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي.

أما فيما يتعلق بالاختصاص النوعي فإنه يسمح رفع هذه الاعتراضات أمام "اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق" بدراستها ثانية ومحاولة حل النزاع ودّياً دون حاجة للجوء الى القضاء، فبموجب الفقرة الأولى من المادة 11 من قانون 08-08، تبث "اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق" في الطعون التي يرفعها المؤمنون لهم أو ذوي حقوقهم أو أصحاب العمل ضد قرارات "اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق.مع الملاحظة أن

الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والتي يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار (1 000 000) تفصل فيها هذه اللجنة الوطنية بصفة ابتدائية ونهائية (المادة 12 من نفس القانون).

## 2/2: إجراءات الطعن

ما هي شكلية وميعاد الطعن؟ وماهي آثار رفعه ومن يتحمل مصاريفه؟ كلها تساؤلات سنجيب عليها ، فبالنسبة لشكلية الطعن هي نفسها شكلية رفع الطعن أمام "اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق"، أما من حيث الميعاد فبموجب الفقرة الأولى من المادة 13 من قانون 08-08 يرفع الطعن أمام "اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق" في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار "اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق" المعترض عليه، أو في غضون ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ اخطار هذه الأخيرة إذا لم يتلق المعني أي رد على طعن ،أما من حيث آثار رفع الطعن أمام "اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق" وكما هو الحال بالنسبة للطعن أمام "اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق" يترتب على تقديم الاعتراض أمام "اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق" الفصل فيه في أجل ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ استلام الطعن (الفقرة 2 من المادة 11 من قانون 08-08) و تبلغ اللجنة قراراتها حسب المادة 14 من نفس القانون بنفس الكيفية والمدة المنصوص عليها بالنسبة "للجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق"

من حيث مصاريف الطعن فبموجب المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بمصاريف سير أمانة كل "لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق" و نقصد هنا بمصاريف الطعن ليست مصاريف ارسال الطعن أو التنقل لإيداعه لدى أمانة اللجنة، وإنما المصاريف التي أنفقتها اللجنة للفصل في الطعن المرفوع أمامها و هذا حتى و لو لم تجب بالإيجاب على طلب الطاعن، فلا نطبق هنا قاعدة "خاسر الدعوى يتحمل مصاريفها" لكون هذه اللجنة أولا هي جهة ادارية و ليست قضائية

و ثانيا و هذا الأهم يعود للطبيعة الخاصة لهذه المنازعات، كونها "اجتماعية" تسعى للحفاظ على الذمة المالية للطاعن التي هي أصلا السبب في رفعه لهذا الطعن.

الذي نلاحظه في الأخير أنه يترتب على عدم احترام اجراءات ومواعيد رفع الطعن، سواء أكان أمام "اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق" أو عند الاعتراض على قرارات هذه الأخيرة أمام "اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق"، أولا عدم قبول هذا الطعن أمام هاتين اللجنتين وثانيا عدم قبول الدعوى القضائية تبعا لذلك، لكون هذه المرحلة المسبقة الزامية بنص المادة 4 من قانون 08-08 بقولها: «ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة اجباريا أمام لجان الطعن المسبق، قبل أي طعن أمام الجهات القضائية».

كما نشير الى أنه لا يترتب على الطعن المسبق وقف تنفيذ القرار المطعون فيه، سواء أكان هذا الأخير يتمثل في قرار صندوق الضمان الاجتماعي المعارض عليه أو في قرار "لجنة الطعن المحلية المؤهلة للطعن المسبق"، عكس ما كان عليه الحال في ظل قانون 83-15 حسب المادة 11 من هذا القانون المعدلة بموجب المادة 6 من قانون 99-10.

### ثالثا: لجنة العجز الولائية المؤهلة

نصت الفقرة الأولى من المادة 30 من قانون 08-08 علأنه: "تتشأ لجنة عجز ولائية مؤهلة، أغلب أعضائها أطباء"، تتولى هذه الأخيرة النظر في الاعتراضات على القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المادة 31 من هذا القانون والمتعلقة بحالة العجز الناتج عن مرض أو حادث عمل. فمما تتشكل هذه اللجنة؟ وكيف يتم سيرها؟ وما هي قواعد الاختصاص والإجراءات فيها؟

### 1:تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة

حسب الفقرة 2 من المادة 30 المذكورة أعلاه تحدد تشكيلة هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم، هذا الأخير يتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 73/09 المؤرخ في 07

فيفري 2009 المحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها<sup>1</sup>. بموجب المادة 2 من هذا المرسوم تتشكل "لجنة العجز الولائية المؤهلة" منممثل عن الوالي، رئيسا، طبيبان خبيران (2) يقترحهما مدير الصحة و السكان للولاية، بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب، طبيبان مستشاران(2) ، ينتمي الأول الى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمالأجراء و ينتمي الثاني الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، يقترحهما المديران العامان لهاتين الهيئتين، ممثل(1) عن العمال الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية ، ممثل (1) عن العمال غير الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية ،

كما يمكن "للجنة العجز الولائية المؤهلة" أن تستدعي كل شخص مختص من شأنه أن يساعدها في أشغالها، أما أمانةاللجنة فتتولها الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء(المادة 7 من المرسوم التنفيذي) .

تقدير حالة العجز مسألة تقنية فقد ضمت هذه التشكيلة طبيبان خبيران، يشترط فيهما ما سبق ذكره بالنسبة للطبيب الخبير الذي يتولى اجراء الخبرة الطبية، فلا يجب أن يكون من ضمن الأطباء المستشارين لهيئة الضمان الاجتماعي أو الطبيب المعالج للمؤمن له أو طبيبا بالمؤسسة التي يعمل بها المؤمن له .

كما نلاحظ أن هذه التشكيلة ضمت نفس العدد بالنسبة للأطباء الخبراء والمستشارين لهيئة الضمان الاجتماعي (بعدد إثنين)، وكذا بالنسبة لممثلي المؤمن لهم (بعدد واحد)، سواء أكانوا عمال أجراء أم غير أجراء، بالإضافة إلى عدم تمثيل هيئة الضمان الاجتماعي ولو كان هناك أطباءمستشارين كما كان في ظل قانون83-15 من خلال ممثل سلطتها الوصية. أما رئيس اللجنة فهو عضو محايد ممثل عن الواليعادةما يكون مدير النشاط

1-مرسوم تنفيذي رقم 09-73 مؤرخ في 11 صفر عام 1430 الموافق 7 فبراير سنة 2009، يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية لمؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر رقم 10 سنة 2009.

الاجتماعي ومن خلال هذه التشكيلة نستنتج اتجاه المشرع إلى مراعاة مصلحة المؤمن له على حساب هيئة الضمان الاجتماعي .

يعين أعضاء "لجنة العجز الولاية المؤهلة" بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد، وفي حالة انقطاع عضوية أحد الأعضاء يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة (المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73).

## 2: سير " لجنة العجز الولاية المؤهلة"

تنص الفقرة 3 من المادة 1 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه على أنه لا تصح مداورات "لجنة العجز الولاية المؤهلة" إلا إذا حضر اجتماعاتها أغلبية الأعضاء، وفي حالة عدم اكتمال النصاب تصح الاجتماعات بعد استدعاء ثان، مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً. تجتمع «لجنة العجز الولاية المؤهلة» في دورة عادية بمقر الوكالة الولاية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، مرة واحدة (1) في الشهر باستدعاء من رئيسها، كما يمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو من ثلثي (3/2) أعضائها (الفقرتان الأولى والثانية من نفس المرسوم). حسب المادة 05 من هذا المرسوم تتخذ اللجنة قراراتها بالأغلبية البسيطة للأصوات وفي حالة تساويها يرجح صوت الرئيس، وتحرر هذه القرارات في محاضر يوقعها رئيس اللجنة وتدون فيسجل خاص يرقمه ويؤشر عليه هذا الأخير . فما هو اختصاص هذه اللجنة المحلي والنوعي؟ وما هي اجراءات الفصل في الطعن أمامها؟

أ:قواعد اختصاص "لجنة العجز الولاية المؤهلة"

فيما يتعلق بالاختصاص المحلي نصت المادة 30 من قانون 08-08 المذكورة أعلاه، توجد لجنة العجز في كل صندوق للضمان الاجتماعي على مستوى كل ولاية وهو ما كان موجودا عمليا أيضا قبل هذا التعديل . لا ينبغي أن يكون للجنة العجز اختصاص أوسع من ذلك، وإلا تعدت على اختصاص صندوق آخر يتمتع باستقلالية واختصاص إقليمي معين، فإذا ما أراد مؤمن له لولاية مستغانم أن يرفع طعنه إلى لجنة العجز ينبغي عليه أن يتوجه إلى الصندوق الذي ينتمي إليه، أي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء-وكالة مستغانم -، هذه الأخيرة تقوم بتوجيه الطعن الى أحد أعوانها لكونه هو المكلف بأمانة اللجنة .

أما عن الاختصاص النوعي تختص اللجنة حسب المادة 31 من نفس القانون بالبحث في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بماياتي حالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منح ريع، أحالة قبول العجز، وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية . فكيف يتم رفع هذا الطعن؟ وما هي مواعيد رفعه؟ وكذا اجراءات وآثار هذا الطعن؟

#### ب- إجراءات وآثار الطعن أمام "لجنة العجز الولائية المؤهلة "

يسبق عمل اللجنة وممارستها لصلاحياتها رفع الطعن أمامها من قبل المؤمن له ضحية حادث عمل أو مرض مهني وعليه نتناول أولا ميعاد رفع الطعن وشكله وثانيا عمل لجنة العجز .

بموجب المادة 33 من قانون 08-08 يجب أن يطعن المؤمن له أمام "لجنة العجز الولائية المؤهلة" في قرار هيئة الضمان الاجتماعي في أجل ثلاثين (30) يوما من تبليغه به، يتم إخطار اللجنة بطلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج، موجه برسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام أو بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل ايداع .

بمجرد ما تصل الطعون إلى أمانة اللجنة، تقوم بإحصائها وتحديد طلبات الطاعن ودفعها استناداً إلى الوثائق المقدمة، ولا سيما قرار هيئة الضمن الاجتماعي محل الطعن، ثم تقوم باستدعاء أعضاء "لجنة العجز الولائية المؤهلة" للاجتماع وقد نصت المادة 32 من قانون 08-08 على أن للجنة اتخاذ كل التدابير لاسيما تعيين طبيب خبير وفحص المريض وطلب فحوص تكميلية، كما يمكنها أن تقوم بكل تحر وتحقيق إضافي تراه ضرورياً. لكن ما الذي يترتب عن رفع الطعن أمام لجنة العجز.

يترتب على رفع الطعن أمام لجنة العجز أثرين هامين وهما، إصدار قرار بشأن هذا الطعن والذي يبلغ للمعني به وتحمل مصاريفه بموجب الفقرة 2 من المادة 31 من قانون 08-08 08 تبث "لجنة العجز الولائية المؤهلة" في الاعتراضات المعروضة عليها في أجل س تين (60) يوماً ابتداء من تاريخ استلامها للعريضة. بعد إصدار القرار يبلغ إلى المؤمن له، فبموجب المادة 31 من نفس القانون وكذا الفقرة الأولى من المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 تبلغ أمانة اللجنة قراراتها بواسطة رسالة موصى عليها مع وصل استلام أو عن طريق عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي ومكلف بموجب محضر استلام، في أجل عشرين (20) يوماً ابتداء من تاريخ صدور قراراتها، كما يجب أن ترسل للجنة نسخة من هذه القرارات للمدير الوكالة الولائية لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية في نفس الأجل (الفقرة 2 من المادة 6 من المرسوم). لكن يترتب عن كل الإجراءات السابقة مصاريف، فمن الذي يتحملها؟ نفس الأمر المعمول به بالنسبة لمصاريف الخبرة الطبية أما فيما يتعلق بمصاريف تنقل المؤمن له أو ذوي حقوقه أو للمرافق إذا اقتضى الأمر ذلك، فقد نصت عليها المادة 36 من قانون 08-08، أما المصاريف المترتبة عن الإجراءات التي قامت بها "لجنة العجز الولائية المؤهلة" فقد نصت عليها المادة 37 من نفس القانون. إن هذا الأمر الأخير يتعارض مع ما كان معمول به في ظل قانون 83-15 (المادة 39 منه) حيث كانت مصاريف اجراءات الطعن أمام لجنة العجز على نفقة هيئات الضمان الاجتماعي وهذا بغض النظر عن الطرف الذي آلى إليه قرار لجنة العجز.

## الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للمنازعة

يقصد بالنزاع لغة، الخصام أو الشجار ويقصد به إصطلاحاً كل خصام أو شجار أو سوء تفاهم بين طرفي علاقة عمل وهما (العامل ورب العمل)، وهو عكس التصالح والتوافق والتفاهم، مع أن النزاع قد يثور مع إحدى لبنقابات أو حتى مع ورثة أحد الطرفين<sup>1</sup>.

التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي هي الأصل وذلك لما تتطلب هذه المنازعات من سرعة للبت فيها، تفادياً لطول إجراءات التقاضي عبر مختلف درجاته.

هيئات الضمان الاجتماعي تصدر نوعين من القرارات، فالقرار الأول طبي يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن له، والثاني قرار إداري إذا تعلق بموضوعه برفض التكفل بالتعويضات الطبية للمؤمن له وذوي حقوقه أو تسديد الإشتراكات بما ينجر عنها من غرامات تأخير لعدم التصريح أو زيادات التأخير. فالقرار الإداري الصادر عن هيئات الضمان الاجتماعي لا يمكن إعتبره قرار إداري بالمفهوم المعروف في القانون الإداري، كون القرار الإداري كما عرفه الفقه على أنه: "قرار نهائي له مواصفات القرار الإداري بإعتبره عملاً قانونياً إنفرادياً صادر بإرادة السلطة الإدارية المختصة وإرادتها المنفردة وذلك قصد إحداث أو توليد آثار قانونية عن طريق إنشاء أو تعديل أو إلغاء حقوق وواجبات قانونية، أي إنشاء أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية وذلك في نطاق مبدأ الشرعية السائدة في الدولة"<sup>2</sup>.

من خلال إستقراءنا لهذا التعريف يتضح أن القرار الإداري الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي لا ينطبق عليه كون صناديق الضمان الاجتماعي يتمثل هدفها أساساً في تغطية المخاطر حسب نص المادة 2 من القانون 83-14 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وهي المرض، الولادة، العجز والوفاة من جهة، وتتسم بطابع إجتماعي فهي تمارس نشاطاً إجتماعياً من جهة أخرى. وعليه فإن طبيعة القرار الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي والذي يكون موضوعه منازعة عامة هو قرار إداري ولكن ذو طبيعة خاصة ومميزة.

1-مقتي بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، النشر الجامعي الجديد، الطبعة الأولى، سنة 2017.

1-سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مؤسسة البديع للنشر و الخدمات الإعلامية، الطبعة الأولى، سنة 2008.

## الفرع الثالث: المنازعات الطبية

يقصد بالمنازعة الطبية في مفهوم القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي لاسيما المادة 17 منه، الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين (رجالبحر، المجهز) من الضمان الاجتماعي، لاسيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى، وتسوى هذه الخلافات حسب الحالة، عن طريق إجراء خبرة طبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة حسب المادة 18 من نفس القانون السالف الذكر. تخضع الخلافات المنصوص عليها في المادة 17 السالفة الذكر للخبرة الطبية وتلزم الخبرة الطبية الأطراف بصفة نهائية وفي حالة إستحالة إجراء خبرة طبية على المعني يمكن إخطار المحكمة المختصة في مجال الضمان الاجتماعي.

وتستثنى من الخبرة الطبية الخلافات المتعلقة ب:

1- حالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي، الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منح ريع.

2- قبول العجز، وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الإجتماعية.

يقدم الطلب المكتوب والمرفوق بتقرير الطبيب المعالج من قبل المؤمن له اجتماعيا في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي، مرسلا بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام، أو يودع لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل إيداع.

## الفرع الرابع: المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيدالة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج، والإقامة في المستشفى أو في العيادة حسب المادة 38 من القانون 08-08 السالف الذكر، وتنشأ لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وتتشكل بالتساوي من:

3- أطباء تابعين للوزارة المكلفة بالصحة،

4- أطباء من هيئة الضمان الاجتماعي،

5- أطباء من مجلس أخلاقيات الطب.

وتؤهل اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بإتخاذ كل التدابير التي تسمح لها بإثبات الوقائع، لا سيما تعيين خبير أو عدة خبراء والقيام بكل تحقيق تراه ضروريا بما في ذلك سماع الممارس المعني.

كما تخطر للجنة من طرف هيئة الضامن الاجتماعي خلال السنة (6) أشهر الموالية لإكتشاف التجاوزات، على ألا ينقضي أجل سنتين (2) من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف وتبلغ قراراتها إلى هيئة الضامن الاجتماعي وإلى الوزير المكلف بالصحة وإلى المجلس الوطني لأخلاقيات الطب.

#### الفرع الخامس: إجراءات التحصيل الجبري

حسب نص المادة 44 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر، يقصد بالتحصيل الجبري لإشتراقات الضمان الاجتماعي، الإجراءات الخاصة المطبقة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي ضد المكلفين المدينين، لتحصيل المبالغ المستحقة عن طريق الإجراءات التالية التحصيل عن طريق الجدول،

الملاحقة، المعارضة على الحسابات الجارية البريدية والبنكية، الإقتطاع من القروض. الإعذار. طبقا لنص المادة 46 من القانون السالف الذكر وقبل اللجوء إلى الإجراءات السالفة الذكر أو أي دعوى أخرى أو متابعة، إعدار المدين ودعوته الى تسوية وضعيته في أجل ثلاثين (30) يوما، يجب أن يتضمن الإعدار تحت طائلة البطلان البيانات التالية: اللقب أو الإسم التجاري للمدين، المبالغ المستحقة حسب طبيعتها وحسب فترة الإستحقاق، الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتحصيل الجبري، وكذا العقوبات المترتبة عنها في حالة عدم الدفع. يبلغ الإعدار إما برسالة موصى عليها مع وصل بالإستلام وإما بواسطة محضر قضائي أو عون مراقبة معتمد لدى الضامن الاجتماعي،

بمحضر استلام.

### أولاً:التحصيل عن طريق الجدول والملاحقة

يتم تحصيل المبالغ المستحقة من قبل مصالح الضرائب بمقتضى جدول محدد للدين، ويتم إعداد هذا الجدول من قبل مصالح هيئات الضمان الاجتماعي وفق نموذج محدد ويوقع عليه من طرف مدير وكالة هيئات الضمان الاجتماعي المعنية تحت مسؤوليته الشخصية ويؤشر عليه من طرف الوالي في أجل ثمانية (8) أيام من تاريخ توقيعه ويصبح نافذاً.

يبلغ الجدول المؤشر عليه طبقاً لقانون الإجراءات الجبائية ويصبح معجل النفاذ بغض النظر عن كل طرق الطعن ويكون محل طعن قضائي في أجل ثلاثين يوماً (30) ابتداءً من تاريخ إستلام التبليغ (ال مواد47، 48، 49 و50 من القانون 08-08 السالف الذكر).

تعد الملاحقة من طرف هيئات الضمان الاجتماعي وفق إستمارة محدد نموذجها عن طريق التنظيم ويوقع عليها مدير وكالة هيئات الضمان الاجتماعي تحت مسؤوليته الشخصية ويؤشر عليها رئيس المحكمة التي يوجد بدائرة إختصاصها مكان إقامة المدين في عشرة أيام (10) وتصبح نافذة.

تنفذ وفق قانون الإجراءات المدنية والإدارية في مجال التنفيذ الجبري وهي معجلة النفاذ بغض النظر عن كل طرق الطعن (المواد من 51 إلى 56 من القانون 08-08 السالف ذكره).

### ثانياً:المعارضة على الحسابات الجارية البريدية والبنكية والاقتطاع من القروض

بإمكان هيئات الضمان الاجتماعي القيام بالمعارضة على الحسابات الجارية البريدية و البنكية لمدينها في حدود المبالغ المستحقة و تلزم هذه المؤسسات التي تسلمت المعارضة بحفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤوليتها المدنية و الجزائية ابتداءً من تاريخ استلام تبليغ المعارضة على أن يقدم السند التنفيذي لإستيفاء المبالغ محل المعارضة في أجل خمسة عشر (15) يوماً و في حالة عدم توفر السند التنفيذي على هيئات الضمان الاجتماعي

مباشرة إجراء تثبيت المعارضة أمام الجهات القضائية المختصة في اجل خمسة عشر (15) يوما من تاريخ المعارضة. (المواد من 57 إلى 60 من القانون 08-08)

يتعين على البنوك والمؤسسات المالية أن تشتترط على المكلفين الذين يطلبون قروضا، تقديم شهادة إستيفاء إشتراكاتهم مسلمة من هيئات الضمان الاجتماعي وتلزم الهيئة المقرضة، عند الإقتضاء بإقتطاع المبالغ المستحقة ودفعتها لهيئة الضمان الاجتماعي (المواد 62 و63 من القانون 08-08).

## **المبحث الثاني: الحماية القانونية القانونية لرجال البحر في مجال الضمان الاجتماعي**

نتناول في هذا المبحث التأمينات الاجتماعية لرجال البحر من خلال المطلب الاول ثم شروط الإستفادة من التأمينات الإجتماعية لرجال البحر في المطلب الثاني

### **المطلب الأول: التأمينات الإجتماعية لرجال البحر**

طبقا لنص المادة 2 من القانون 83-14 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز والوفاة.

طبقا لنص المادة 3 من نفس القانون، المستفيدون هم كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، والنظام الذي يسري عليهم، كما أشارت هذه المادة إلى أنه تطبق أحكامها عن الطريق التنظيم والذي بدوره ينص في مواده 1 و2 من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 9 فبراير سنة 1985، الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي ، المعدل و المتمم على البحارة الصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصيد الرئيس و الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون، و تنص أيضا أحكام المرسوم 85-34 المؤرخ في 9 فبراير 1985 الذي يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا ، المعدل و المتمم في مادته الأولى في باب جميع خدمات الضمان الاجتماعي على : .....البحارة الصيادون الذين يبحرون مع الصياد صاحب العمل والصيادون أصحاب العمل

المحاصون والمبحرون.....وتشمل أدااءات التأمين على المرض طبقا لنص المادة 7 من القانون 83-11 السالف الذكر على الأدااءات النقدية والأدااءات العينية:

## الفرع الأول: الأدااءات النقدية والعينية للتأمين على المرض

### أولا: الأدااءات النقدية:

يخول الحق في التعويض من الأدااءات النقدية للتأمين على المرض، بعد قيام المؤمن له المصابوجوبا، بإشعار هيئة الضمان الإجتماعي بذلك في مدة يومين عمل غير مشمول فيهما اليوم المحدد بالتوقف عن العمل وإلا صدر عن مصلحة أدااءات الضمان الإجتماعي قرار رفض إداري يقضي برفض كفالة التعويضات عن العطلة المرضية وهذا طبقا للقرار الوزاري المؤرخ في 13 فبراير سنة 1984، الذي يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي و تنص أيضا على أن يتم التصريح بإيداع المؤمن له أو ممثله وصفة التوقف عن العمل أو إرسالها .

وفي حالة الإيداع تقوم المصالح المعنية لهيئات الضمان الاجتماعي بتسليم إشعار بالإستلام على الفور، وفي حالة الإرسال عن طريق البريد يثبت ختم هذه الأخيرة تاريخ التصريح.

وبموجبالمادة 24 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984، الذي يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية على أنه:"يجب على مقدم الطلب كي يستفيد من أدااءات التأمين على المرض أن يثبت صفة المؤمن له إجتماعيا، وأن يقدم الأوراق الإثباتية التي يحدد قائمتها بقرار الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي.وللعامل (البحار أو المجهز) الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه، الحق حسب المادة 14 من القانون 83-11 السالف الذكر في تعويضة يومية تقدركما يلي ،من اليوم الأول (1) إلى اليوم الخامس عشر (15) الموالي للتوقف عن العمل 50 % من الأجر الوطني اليومي بعد إقتطاع اشترك الضمان الاجتماعي والضريبة ، اعتبار من اليوم 16 الموالي لتوقفه عن

العمل 100% من الأجر المذكور أعلاه، وفي حالة المرض الطويل المدى أو الدخول إلى المستشفى تطبق نسبة 100% اعتباراً من اليوم الأول من توقفه عن العمل. "

كما تنص المادة 15 من القانون السالف الذكر على: " تستحق التعويضة اليومية عن كل يوم عمل أو غيره على ألا تتجاوز واحداً على ستين (60/1) أو واحداً على ثلاثين (30/1) حسب الحالة، من الأجر الشهري الخاضع للإشتراك الذي تقطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة. "

#### ثانياً: الأخطاء العينية

حسب المادة 08 من 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر، تشمل الأخطاء العينية للتأمين على المرض على الخصوص تغطية المصاريف التالية:

الطبية، الجراحية، الإستشفاء، الأعمال الطبية للتشخيص والعلاج بما فيها الفحوص البيولوجية، الصيدلانية، الأجهزة والأعضاء الإصطناعية، إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء وإعادة التأهيل المهني، علاج الأسنان وإستخلافها والجبارة الفكية والوجهية، النظارات الطبية، العلاجات بالمياه المعدنية أو المتخصصة المرتبطة بالأمراض أو الإصابات التي تعترى المريض، النقل الصحي أو أي وسيلة نقل أخرى عندما تستلزم حالة المريض ذلك والأخطاء المرتبطة بالتخطيط العائلي. وتنص المادة 10 من القانون 83-11 السالف الذكر على أن " لا يمكن منح الأخطاء إلا إذا تم وصف العلاجات من طرف طبيب أو من طرف كل شخص مؤهل لهذا الغرض، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

## الفرع الثاني: التأمين على العجز والوفاة

### أولاً: التأمين عن العجز

يمنح معاش العجز للمؤمن له الذي يظطره العجز للإنقطاع عن العمل بالنسبة للعمال الأجراء وبالنسبة لغير الأجراء وحسب المادة 3 من القانون 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر 2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء، الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص يخول الحق في معاش العجز للشخص غير الأجير الذي يمارس لحسابه الخاص ويصاب بعجز كلي ونهائي يجعله غير قادر مطلقا على الإستمرار في ممارسة مهنته. ويقدر مدى العجز بإعتبار ما تبقى من قدرة المؤمن له اجتماعيا على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني. ولا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له اجتماعيا لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد.

### ثانياً: التأمين على الوفاة

يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفى، ويقدر راسمال الوفاة بإثني عشرة (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعاً، المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له اجتماعيا والمعتمد كاساس لحساب الإشتراكات بالنسبة للعمال الأجراء، أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فلا يقل المقدار عن المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يتجاوز عشرين (20) مرة المبلغ السنوي لهذا الأجر.

### المطلب الثاني: شروط الإستفادة من التأمينات الإجتماعية لرجال البحر

نتناول في هذا المطلب شرطي الصفة وذوي الحق في الفرع الاول، ثم الشروط الإجرائية للإستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي للرجال البحر في الفرع الثاني

### الفرع الأول: شرطي الصفة وذوي الحق

للإستفادة من الأداءات لا بد من شروط تخول الحق فيها من إكتساب صفة المؤمن له إجتماعيا أو ذوي حقوقه وأداء المعنيين لواجباتهم في مجال دفع الإشتراكات بما فيها

الزيادات وعقوبات التأخير.

وتثبت صفة المؤمن له إجتماعيا لنص المادة 6 مكرر من القانون 83-14 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المدرجة بالمادة 2 من القانون 08-01<sup>1</sup> والتي تنص على: " تثبت صفة المؤمن له إجتماعيا ببطاقة إلكترونية. تحدد تسمية البطاقة الإلكترونية ومضمونها وشروط تسليمها واستعمالها وحالات تجديدها وتحيينها وتعويضها في حالة السرقة أو الضياع عن طريق التنظيم " .

تسمى هذه البطاقة الإلكترونية للمؤمن له إجتماعيا " بطاقة الشفاء " وتتضمن على المستند معلومات شخصية تتعلق بالمؤمن له إجتماعيا أو صاحب البطاقة وتركيبية إلكترونية (دائرة مصغرة)، تسلم من طرف هيئة الضمان الاجتماعي التي ينتسب إليها ويمكن أن تكون عائلية وتخص المؤمن له إجتماعيا وذوي حقوقه، كما يمكن أن تكون فردية أو لذي الحق أو لذوي الحقوق ويحدد نوع البطاقة حسب الحالة المهنية والعائلية للمؤمن له إجتماعيا وتحمل بطاقة الشفاء العائلية أو لذوي الحق أو لذوي الحقوق صورة شمسية للمؤمن له إجتماعيا والمعطيات المرئية المدونة في مستند البطاقة وكذا المعطيات المدرجة في التركيبة الإلكترونية. هذه المعطيات المرئية المدونة في مستند بطاقة الشفاء العائلية أو لذوي الحق أو لذوي الحقوق هي: رقم تسجيل المؤمن له اجتماعيا، لقب واسم المؤمن له اجتماعيا بالحروف العربية والحروف اللاتينية، تاريخ ميلاد المؤمن له اجتماعيا، الحرف (F) الذي يشير إلى الطابع العائلي للبطاقة أو الحرف (A) الذي يشير إلى طابع ذي الحق أو لذوي الحقوق للمؤمن له اجتماعيا، الرقم التسلسلي على ظهر البطاقة.

أما المعطيات المرئية المدونة في مستند بطاقة الشفاء الفردية هي رقم تسجيل المؤمن له اجتماعيا، لقب واسم المؤمن له اجتماعيا بالحروف العربية والحروف اللاتينية، تاريخ ميلاد المؤمن له اجتماعيا، الحرف (I) الذي يشير إلى الطابع الفردي للبطاقة، الرقم التسلسلي على ظهر البطاقة.

1-قانون 08-01 مؤرخ في 15 محرم عام 1429 الموافق 23 يناير سنة 2008، ينص القانون 83-11 المؤرخ في 2 يوليو والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

أما المعطيات المدرجة في التركيبة الإلكترونية بطاقة الشفاء العائلية أو لذوي الحق أو لذوي الحقوق هي المعطيات الإدارية المتعلقة بالمؤمن له اجتماعيا وذوي حقوقه المسجلين على البطاقة ، المعطيات المتعلقة بالإنساب للضمان الاجتماعي للمؤمن له اجتماعيا، الحقوق في الأداءات المقدمة للمؤمن له اجتماعيا من طرف هيئة الضمان الاجتماعي وكذا لذوي حقوقه، المعطيات ذات الطابع الطبي للمؤمن له اجتماعيا أو للمستفيد أو للمستفيدين حسب نوع البطاقة العائلية أو لذوي الحق أو لذوي الحقوق، مجموع الأداءات المقدمة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي المنتسب إليها المؤمن له اجتماعيا صاحب البطاقة و/أو ذوو حقوقه المسجلون في البطاقة، المعلومات المتعلقة بإستعمال وتأمين البطاقة.

أما المعطيات المدرجة في التركيبة الإلكترونية لبطاقة الشفاء الفردية هي المعطيات الإدارية المتعلقة بالمؤمن له اجتماعيا، المعطيات المتعلقة بالإنساب للضمان الاجتماعي للمؤمن له اجتماعيا، الحقوق في الأداءات المقدمة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي لصاحب البطاقة، المعطيات ذات الطابع الطبي التي تخص صاحب البطاقة، مجموع الأداءات المقدمة لصاحب البطاقة من طرف هيئة الضمانة الاجتماعي التي ينتسب إليها، المعطيات المتعلقة باستعمال وتأمين البطاقة.

أما المعطيات المتعلقة بالإنساب إلى الضمان الاجتماعي المدونة في بطاقة الشفاء هي المعلومات حول هيئة الضمان الاجتماعي التي ينتسب إليها المؤمن له اجتماعيا، نظام الضمان الاجتماعي والصنف والمستخدم ومداخل المؤمن له اجتماعيا، طبيعة الأداءات ونسب تعويضها التي للمؤمن له اجتماعيا وذوي حقوقها الحقيقية، تاريخ إنقضاء الحق في تعويض أداءات العلاج للمستفيدين المذكورين أعلاه.

أما المعطيات الإدارية المدونة في بطاقة الشفاء هي، لا سيما رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي، لقب واسم المؤمن له اجتماعيا، تاريخ ميلاد المؤمن له اجتماعيا، عنوان المؤمن له اجتماعيا، جنس المؤمن له اجتماعيا.

أما المعطيات ذات الطابع الطبي لصاحب بطاقة الشفاء هي، لا سيما فصيلة دم المؤمن له اجتماعيا أو صاحب بطاقة الشفاء، رمز المرض أو الأمراض التي تخول الحق في

نسبة تعويض 100 %، العلاج الخاص بكل مرض الذي يخول الحق في نسبة تعويض 100 %، وعند الإقتضاء، لكل مرض من الأمراض الأخرى المزمنة، الأدوية المضادة للإستعمال، رمز الطبيب المعالج، مجموع الأداءات التي تشمل، لا سيما المعلومات المتعلقة بآخر أداء.

كما تسلم بطاقة الشفاء مجانا لكل مؤمن له منتسب إلى هيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام المادة 6 مكرر 1 من القانون 83-11 السالف الذكر وتجدد ضمن نفس الشروط المنصوص عليها، وفي حالة الإلتلاف بسبب لا يعود للمؤمن له إجتماعيا ويتم تحيينها من طرف الهياكل المعنية لهيئات الضمان الاجتماعي أو الهياكل التي تعينها الهيئات بناء على تقديم المؤمن له اجتماعيا التبريرات المطلوبة<sup>1</sup>.

يقصد بذوي الحقوق طبقا لنص المادة 67 من القانون 83-11 المعدلة والمتممة بالمادة 30 من الأمر رقم 96-17 وبالمادة 21 من القانون رقم 11-08 مايلى: زوج المؤمن له، غير أنه لا يستحق الإستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا. وإذا كان الزوج نفسه أجيرا، يمكنه أن يستفيد من الأداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص ، الأولاد المكفولون البالغون أقل من ثماني عشرة (18) سنة، ويعتبر أيضا أولاد مكفولين الأولاد البالغون أقل من خمس وعشرين (25) سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحهم أجرة تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون ، لأولاد البالغون أقل من إحدى وعشرين (21) سنة الذين يزاولون دراستهم، وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل سن الحادية والعشرين (21) سنة، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج، الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون الإناث، مهما تكن سنهم، الأولاد مهما تكن سنهم، الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة، ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية.

1-المواد من 2 الى 24 من المرسوم التنفيذي رقم 10-116 المؤرخ في 18 أبريل سنة 2010، المحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج ولمهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها. ج ر رقم 26 سنة 2010.

يعتبر مكفولين أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد. وتنص المادة 68 من القانون 83-11 السالف الذكر المعدلة والمتممة بالمادة 31 من الأمر رقم 96-17 السلفي الذكر على: يستفيد ذوو حقوق المسجون الذي يقوم بعمل تنفيذاً لعقوبة جزائية، كما حددتهم المادة 67 أعلاه، من الأديات العينية على المرض ورأسمال الوفاة المنصوص عليهما في المادتين 8 و47 من هذا القانون.

## الفرع الثاني: الشروط الإجرائية للإستفادة من أديات الضمان الاجتماعي لرجال البحر

حيث يشترط في المؤمن له إجتماعيا طبقا لنص المادة 52 من القانون 83-11 المعدل والمتممة بالمادة 19 من الأمر 96-17 المؤرخ في 6 يوليو سنة 1996، سواء كان بحار أو مجهزا لإستقاء حقهم في التعويضات اليومية للتأمين عن المرض خلال الستة (6) أشهر الأولى، أن يكون قد عمل ما خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

وإما ستين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الإثنعشر (12) شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها. حيث تنص المادة 15 من القانون 83-11 السابق الذكر المعدلة بالمادة 8 من القانون 11-08 على: "تستحق التعويضة اليومية عن كل يوم عمل أو غيره على ألا تتجاوز واحدا على ستين (60/1) أو واحدا على ثلاثين (30/1) حسب الحالة، من الأجر الشهري الخاضع للإشتراك الذي تقطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضرية".

تدفع بهذه التعويضات حسب المادة 16 من القانون السالف الذكر، طوال مدة فترة أقصاها ثلاث (3) سنوات محسوبة وفقا للشروط التالية، إذا تعلق الأمر بعلل طويلة الأمد، يجوز دفع التعويضة اليومية طوال فترة مدتها (3) سنوات ومحسوبة من تاريخ إلى تاريخ عن كل علة. وفي حالة توقف يتبعه استئناف للعمل يتاح أجل جديد مدته ثلاث (3) سنوات على أن تمر على هذا الإستئناف سنة على الأقل. أما إذا تعلق الأمر بعلل من غير العلل الطويلة الأمد تدفع التعويضة اليومية، على نحو يضمن طوال فترة ما مدتها

سنتان متتاليتين، يتقاضى فيها العامل ثلاثمائة تعويضة يومية على الأكثر وذلك على علة أو عدة علل.

وفي كل الأحوال يجب أن تشعر هيئة الضمان الاجتماعي في أجل يومي عمل (2) غير مشمول فيهما اليوم المحدد للتوقف عن العمل، ويتم التصريح بإيداع المؤمن له أو ممثله وصفة التوقف عن العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي أو إرسالها إليها. في حالة الإيداع تقوم مصالح الضمان الاجتماعي بتسليم إشعار بالإستلام على الفور، وفي حالة الإرسال عن طريق البريد يثبت ختم البريد تاريخ التصريح.تترتب عن عدم مراعاة هذا الإجراء عقوبات قد تؤدي إلى سقوط الحق في التعويضات اليومية بالنسبة للمدة التي منعت اثنائها هيئة الضمان الاجتماعي من إجراء المراقبة بسبب عدم التصريح.

كما يجب على هية الضمان الاجتماعي تبليغ المستخدم بكل القرارات المتعلقة بطلبات تعويض العطل المرضية للعامل (البحار أو المجهز) بما فيها رأي مصالح المراقبة الطبية، وعند الإقتضاء، نتائج الخبرة الطبية في الأجال المحددة عن طريق التنظيم.

## الخاتمة

نستخلص من دراستنا المتواضعة لهذا الموضوع أن المشرع الجزائري أولى لعلاقة العمل البحري أهمية كبيرة لما تتميز به من خصوصية عن علاقة العمل البري من خلال سريان الأحكام التنظيمية الخاصة الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 05-102 وكذا القواعد الواردة في القانون رقم 90-11 المتضمن قانون العمل والتي أحالتنا للأحكام الواردة في الرنص التنظيمي الخاص أو فيما لم يرد في شأنه نص وهو ما أقرته العديد من التشريعات العمالية المقارنة. حيث تناولنا في البداية نشأة علاقة العمل البحري والإلتزامات المترتبة عن هذه العلاقة وكيفية إنقضائها.

فتطرقنا إلى تعريف العمل البحري، طبيعته القانونية والعناصر المميزة له، ثم أطرافه فتقسيمات البحارة مرورا بوظائفهم وواجباتهم وأركان عقد العمل البحري فالإلتزامات المترتبة عن إنعقاد هذه العلاقة وإنقضائها.

فالإلتزامات رب العمل (المجهز) تختلف عن تلكم المقررة لرب العمل في العمل البري، إذ المجهز يلتزم بغذائه، إيوائه، ترحيله وعلاجه، وهي إلتزامات عينية لا يمكن إسقاطها أو الاتفاق على مخالفتها فيمن النظام العام وهذا نتيجة إنعزال السفينة وسط البحر بعيدا عن أي سلطة سواء كانت وطنية أو دولية.

ومن خصائصه تولى الربان السلطة على كافة الأشخاص المبحرين على متن السفينة وفي حالة عدم وجوده يحل محله البحار الذي يليه في المرتبة، فيتعين عليه على أفراد الطاقم إحترام أوامر الربان الذي يمارس السلطات السلمية على متنها تكريسا لما منحه القانون من سلطات فنية، تجارية وإدارية واسعة، وهذا ما يثير صعوبات في تحديد طبيعة علاقة الربان بالمجهز و قد إستخلصنا أنه فيما يخص الأعمال الفنية (قيادة السفينة، إدارة الرحلة والطاقم)، فهي علاقة عمل بموجب عقد عمل بحري، أما بالنسبة للإختصاصات الإدارية و التجارية ، كإبرامه عقود العمل و عقود النقل البحري، و العمليات التجارية ، فهي علاقة وكالة قانونية نص عليها القانون صراحة وفقا لشروط و قيود معينة ، و في كل الأحوال ، يتعين على الربان تنفيذ تعليمات المجهز، و إخطاره حسب العرف بكل أمر يتعلق بالسفينة و بالبضائع المشحونة ، و هو أمر مشترك بين إلتزامات العامل و الوكيل .بالإضافة إلى السلطات التي بينها سابقا، فالربان يتمتع

بالسلطة التأديبية و ذلك بإتخاذه كافة الإجراءات التأديبية الضرورية ضد كل عامل يرتكب خطأ مهني أثناء أدائه لعمله، أو يخالف بتصرفه النظام المعمول به على متن السفينة، و بالإضافة للأخطاء التأديبية فيعاقب القانون على أخطاء اشد خطورة تتمثل في المخالفات ، الجنح و الجنایات، فهي تعد جرائم تمس بسلامة السفينة و البيئة البحرية و سلامة الأشخاص و البضائع المشحونة، و لا يكون للربان سلطة توقيع العقاب على مرتكبي هذه الجرائم، و إنما تكون له فقط سلطة القبض و الحبس الإحتياطي و إجراء التحريات الأولية .

في الأخير قد تتعرض علاقة العمل البحري إلى عارض من العوارض يعيق طريق سريانها أو يؤدي إلى إنهائها، هذا ما تم تناوله ببيان تطابق أسباب إنقضاء عقد العمل البحري مع أسباب إنقضاء عقد العمل البري.

أما في الفصل الثاني فتطرقنا للضمان الاجتماعي لرجال البحر، بداية بالتزامات رجال البحر، المنازعات وآليات تسويتها ففي سبيل توفير الحماية القانونية لرجال البحر بصفة خاصة والعامل الأجير بصفة عامة، أقر نظاما خاص لتسويتها ويتمثل في آليات قانونية ذات طابع إجرائي بحت، يمكن البحارة والمجهز بصفتيهما مؤمنين سواء لدى نظام الأجراء أو غير الأجراء من إستيفاء حقهما بإجراءات بسيطة ومرنة عمل المشرع على تنظيم آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي بما يخدم مصلحة الطرفين بغية تحقيق العدالة الاجتماعية.

عند الوقوف على مختلف التعديلات التي طرأت منذ سنة 1983 على القوانين والتنظيم الذين يحكمان هذه المنازعات، نجد أنه وبالرغم من ذلك فإن هذا النظام لم يحقق ما كان يصبوا إليه من وضعوا هذه القوانين.

حيث نجد منظومة الضمان الاجتماعي في كل مرة تقدم تنازلات بالإعفاء الكلي من غرامات وزيادات التأخير على غرار سنة 2008 بموجب القانون 08-08 وسنة 2015 بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ولم تساير التطورات اليومية للمجتمع الجزائري بفئاته الخاضعة للتأمين من خلال تعويضهم عن الأخطار الاجتماعية والمهنية بمبالغ زهيدة مقارنة مع مبالغ الإشتراكات التي تسدد شهريا للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وسنويا للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير

الأجراء.وعليه ومن بين التوصيات التي نقدمها ونأمل أن يراعيها المشرع الجزائري في أي تعديل أو مراجعة لقوانين الضمان الاجتماعي مايلي:

- في مجال قبول ملفات التعويضات إداريا:

-إعادة النظر في التنظيم الإداري الذي تخضع له صناديق الضمان الاجتماعي والرجوع للوكالات الجهوية عوض الوكالات الولائية.

-منح صلاحيات أكبر للجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق المؤهلة للفصل بصفة ابتدائية ونهائية في بعض المنازعات التي يكون موضوع نزاعها مبالغ مالية ضعيفة.

-إختيار أعضاء اللجان المحلية والوطنية المؤهلة للطعن المسبق على أساس المستوى العلمي والخبرة في المجال.

-إسناد مهمة رئاسة اللجان المحلية والوطنية المؤهلة للطعن المسبق لممثلي هيئات الضمان الاجتماعي لما يتوفرون عليه من معلومات تقنية وتشريعية عوض الإنتخاب.

-تعيين الطبيب العضو في اللجان المحلية والوطنية من قائمة الخبراء المعدة من طرف مديرية الصحة الولائية أو وزارة الصحة لضمان حيادهم

-إقرار مسؤولية رب العمل (المجهز) في تحمل تبعات حادث العمل الذي يقع للعامل (البحار) في تصريح به لدى هيئة الضمان الاجتماعي بعد الحادث.

-تولي قاضي الاجتماعي المراقبة والإشراف على عمل اللجان المحلية والوطنية المؤهلة للطعن المسبق لإضفاء نوع من الصرامة على عمل اللجان.

-تفعيل المصالح المشتركة لتحصيل إشتراكات الضمان الاجتماعي وممارسة المراقبة والنزاعات في فرق مشتركة طبقا لنص المادو 11 من المرسوم التنفيذي 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 4 يناير سنة 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، المعدل.

-التخلي عن نظام التصريح المتبنى من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بموجب المادة 14 من المرسوم التنفيذي 15-289 وتعويضه بنظام الطبقات (System des classe) كل حسب طبيعة نشاطه ويحدد وعاء الإشتراكبكرة واحد الأجر الوطني المضمون ويصل إلى (20) عشرين مرة كل حسب طبيعة نشاطه

وعددها ومداخلها.

#### - في مجال قبول الملفات طبيا:

-تبلغ القرارات الطبية الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي  
-تسبب القرارات الطبية وإيجاد صيغة بديلة لتبليغها كون التبليغ الإداري المعمول به  
والذي يتم بمجرد مراسلات عادية أصبح لا يستوفي الشروط القانونية المطلوبة مما  
يكلف هيئات الضمان الاجتماعي خسارة دعواها أمام القضاء ويترتب عليه خسائر  
مالية.

-إعادة النظر في مهلة ثمانية (8) أيام لإجراء الخبرة الطبية.  
-إختيار أعضاء لجنة العجز الولائية من ذوي الخبرة والكفاءة وممن يتور فيهم حد أدنى  
من التكوين حول منظومة الضمان الاجتماعي.  
-ضرورة تسبب قرارات اللجنة الولائية للعجز، حيث يلاحظ أن أغلب قراراتها القاضية  
بالرفض والتي تكون محل طعن بالنقض يتم قبولها من طرف المحكمة العليا.

#### - في مجال المنازعات التي ترفع بخصوص التجاوزات التي يرتكبها الأطباء ومقدمي العلاج:

-ضرورة الإسراع في تنصيب اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتطبيق النصوص  
المتعلقة بها من المادة 38 إلى المادة 48 من القانون 08-08 وذلك للتصدي  
للتجاوزات والغش والتحايل عرفته هيئات الضمان الاجتماعي من طرف الأطباء ومقدمي  
العلاج.

-ضرورة توضيح آليات تنفيذ قرارات اللجنة ذات الطابع التقني وإمكانية الطعن فيها أمام  
الجهات القضائية المختصة.

## قائمة المصادر والمراجع

### 1- المؤلفات الخاصة

-إيمان الجميل، الربان، المركز القانوني، الحقوق والإلتزامات، المسؤولية والسلطات، المكتب الجامعي الحديث، مصر، طبعة 2013.

-كمال حمدي، عقد العمل البحري، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، سنة 2008.

### 2- المؤلفات العامة

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

-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة، سنة 2012.

-بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، سنة 2015.

-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السادسة.

-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، سنة 2005.

-بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، د ط، سنة 2004.

-سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي إتجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2011.

-سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2014.

-سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة، الطبعة الأولى، سنة 2019.

-محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، د ط، سنة 2011.

-خليفة عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، د ط، سنة 2014.

- محمد نعيم علوة، موسوعة القانون الدولي العام، القانون البحري، الجزء الخامس، منشورات زين الحقوقية، الجزء الخامس، الطبعة الأولى، سنة 2012.

-عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، د ط، سنة 2003.

-مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، النشر الجامعي الجديد، الطبعة الأولى، سنة 2017.

### **3-المذكرات والرسائل**

#### **3-1 الرسائل**

-عزيرية حنان، عقد العمل البحري في التشريع الجزائري والقانون المقارن، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم، سنة 2016-2017.

#### **3-2 المذكرات**

-فليسي زهرة، عقد العمل البحري، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر(1) كلية الحقوق، فرع القانون الخاص سنة 2007-2008.

-عوايل عبد الصمد، خصوصية علاقة العمل في قطاع الملاحة البحرية، رسالة ماجستير، جامعة وهران -السانية -فرع القانون الاجتماعي سنة 2007-2008.

#### **4-المقالات**

-مزيود بصيفي وبن عزوز سارة، علاقة العمل في القطاع البحري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الخامس -جانفي 2018.

-تيسر مراد، العامل الأجير في قانون العمل الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري في قانون العمل الجزائري، المجلد الرابع، العدد الأول، جانفي 2018.

## 5-الإتفاقيات الدولية

- المعاهدة الدولية الخاصة بتوحيد بعض القواعد المتعلقة بالمصادمات البحرية عليها ببروكسل في 23 سبتمبر 1910.
- إتفاقية رقم 23 بشأن إعادة البحارة إلى أوطانهم، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 07 حزيران 1926 بجنيف.
- الإتفاقية رقم 93 بشأن الأجور وساعات العمل وإعداد العاملين على متن السفن الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 08 حزيران 1949 بجنيف.
- المعاهدة الدولية المتعلقة بتحديد مسؤولية مالك السفينة الموقع عليها ببروكسل سنة 1957.
- الإتفاقية الدولية لسلامة الأرواح في البحار المبرمة بلندن في 01 نوفمبر 1974 .
- إتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار لسنة 1982
- إتفاقية العمل البحري لسنة 2006 التي تبنتها منظمة العمل الدولية بجنيف بتاريخ 23 فبراير 2006 في دورتها 94.

## 6-النصوص التشريعية والتنظيمية

### 6-1: النصوص التشريعية

#### أ- الأوامر

- الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08/07/1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر عدد 48 المؤرخة في 10/06/1966، المعدل والمتمم بالأمر رقم 15-02 المؤرخ في 23/07/2015، ج ر عدد 40 المؤرخة في 23/07/2015.

-الأمر 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49 المؤرخة في 11/06/1966، المعدل والمتمم بالقانون رقم 14-01 المؤرخ في 04/02/2014، ج ر عدد 07 المؤرخة في 16/02/2014.

-الأمر 70-86 المؤرخ في 15/12/1970 الكتضمن قانون الجنسية، ج ر عدد 105 المؤرخة في 28/02/2005.

- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39 المؤرخ في 16/05/1975.

- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78 المؤرخة في 30/09/1975، المعدل والمتمم بالقانون رقم 07-05-المؤرخ في 13/05/2007، ج ر عدد 31 المؤرخة في 13/05/2007.

- الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 13/10/1976 المتضمن القانون البحري، ج ر عدد 29 المؤرخة في 10/04/1977 المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-05 المؤرخ في 25/06/1998، ج ر عدد 47 المؤرخة في 27/06/1998، المعدل بالقانون 10-04 المؤرخ في 15/08/2010، ج ر عدد 46 المؤرخة في 18/08/2010.

- الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 21 يناير سنة 1995، المحدد لأساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 05 لسنة 1995.

## ب- القوانين

- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون العام الأساسي للعمل، جريدة رسمية عدد 32 الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

- القانون 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28 المؤرخة في 03/07/1983 المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-04 المؤرخ في 11 أبريل سنة 1994، ج ر رقم 20 لسنة 1994.
- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 المؤرخة في 02/07/1983، المعدل والمتمم بالأمر 96-18 المؤرخ في 06/07/1996، ج ر عدد 42 لسنة 1996 والقانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس سنة 1999، ج ر رقم 20 لسنة 1999.
- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر رقم 28 لسنة 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06/07/1996، ج ر رقم 42 لسنة 1996.
- القانون 83-14 المؤرخ 02/07/1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28 لسنة 1983.
- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل ج ر عدد 06 لسنة 1990.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-28 المؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد 68 لسنة 1991.
- القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد 68 لسنة

1991.

- القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25/02/2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج ر عدد 83 لسنة 2004.
- القانون 08-01 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.
- القانون 08-08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 11 لسنة 2008.
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2009 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 لسنة 2008.

## - 6-2: النصوص التنظيمية

### أ- المراسيم

- المرسوم رقم 83-510 المؤرخ في 27/08/1982 المتضمن المصادقة على الإتفاقية الدولية لسنة 1974 المتعلقة بإنقاذ حياة البشرية في البحر، المنعقدة بلندن بتاريخ 01/11/1974، وبروتوكول سنة 1978 الملحق بإتفاقية 1974 المتعلقة بإنقاذ حياة البشرية في البحر المحرر في 17/02/1978، ج ر عدد 36 لسنة 1983.
- المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984، المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 07 لسنة 1984.
- المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11/02/1984، المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر رقم 07 لسنة 1984.
- المرسوم رقم 84-29 المؤرخ في 11/02/1984، المحدد المبلغ

- الأدنى للزيادة على الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 07 لسنة 1984.
- المرسوم رقم 31-85 المؤرخ في 1985/02/09، الذي يحدد كفاءات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 83-12 والمتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 09 لسنة 1985.
- المرسوم رقم 33-85 المؤرخ في 1985/02/09 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 09 لسنة 1985.
- المرسوم رقم 34-85 المؤرخ في 1985/02/09 المحدد لإشتراقات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا، ج ر عدد 09 لسنة 1985.
- المرسوم التنفيذي 07-92 المؤرخ في 04 يتاير سنة 1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ج ر عدد 02 لسنة 1992.
- المرسوم التنفيذي رقم 92-274 المؤرخ في 1992/02/09 الذي يعدل ويتم المرسوم رقم 35-34، المحدد لإشتراقات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا، ج ر عدد 52 لسنة 1992.
- المرسوم التنفيذي رقم 93-119 المؤرخ في 1993/08/08، المحدد إختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وتنظيمه وسيره، ج ر عدد 33 لسنة 1993.
- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 1994/05/26 المحدد للتقاعد المسبق، ج ر عدد 34 لسنة 1994.
- المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 1994/05/26، المحدد نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 34 لسنة 1994، المعدل والمتمم.
- المرسوم التنفيذي رقم 98-79 المؤرخ في 1998/02/25،

- المعدل والمتمم للمرسوم 85-34 المؤرخ في 09/02/1985،  
المحدد لإشتركات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من  
المؤمن لهم اجتماعيا.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24/12/2008،  
المحدد عدد أعضاء اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة في  
مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 01 لسنة  
2009.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24/12/2008،  
المحدد عدد أعضاء اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في  
مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 01 لسنة  
2009.
- المرسوم التنفيذي رقم 09-72 المؤرخ في 07/02/2009 المحدد  
لعدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها وسيرها،  
ج ر عدد 10 لسنة 2009.
- المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07/02/2009 المحدد  
لتشكيلة لجنة العجز الوائلية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي  
وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 10 لسنة 2009.
- المرسوم التنفيذي رقم 10-116 المؤرخ في 18/04/2010،  
المحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له إجتماعيا والمفاتيح  
الإلكترونية لهياكل العلاج ولمهنيي الصحة وشروط تسليمها  
وإستعمالها وتجديدها، ج ر عدد 26 لسنة 2010.
- المرسوم التنفيذي رقم 13-201 المؤرخ في 21/05/2013،  
المحدد أساس ونسبة اشتركاك وأداءات الضمان الاجتماعي التي  
يستفيد منها المستخدمون الملاحون المبحرون على سفن وبواخر  
الصيد التجاري المأجورون بالحصاة، ج ر عدد 28 لسنة 2013.

- المرسوم التنفيذي 15-289 المؤرخ في 14/11/2015، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، ج ر عدد 61 لسنة 2015.

#### ب- القرارات

- القرار المؤرخ في 20/07/1982، المتمم للقرار المؤرخ في 16/05/1966 المحدد للسنة الأقصى للمتشحين لمهنة بحار ز عون الخدمة العامة، ج ر عدد 55 لسنة 1982.

- قرار مؤرخ في 13/02/1984، المحدد للجدول الذي يتخذ أساس لحساب الرأسمال النموذجي لربع حادث العمل أو المرض المهني، ج ر عدد 07 لسنة 1984.

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 04/07/1987، المتضمن تحديد القيمة النقدية للحروف الرمزية المتعلقة بالأعمال المهنية التي يمارسها الأطباء وجراحو الأسنان والصيادلة والمساعدون الطبيون، ج ر عدد 01 لسنة 1988.

- قرار مؤرخ في 08/08/1993، المتضمن الإتفاقية النموذجية الواجب إعدادها بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والمراكز الطبية الاجتماعية التابعة للمؤسسة العمومية أو التعااضديات، ج ر عدد 83 لسنة 1993.

- قرار مؤرخ في 11/05/1997، المحدد قواعد تنسيق أنظمة الضمان الاجتماعي للأجراء وغير الأجراء وكيفية، ج ر عدد 71 لسنة 1997.

## الفهرس

5.....	مقدمة.....
11.....	الفصل الأول: نشأة علاقة العمل البحري والإلتزامات المترتبة عنها وحالات إنائها.....
11.....	المبحث الأول: نشأة علاقة العمل البحري والإلتزامات المترتبة عنها.....
11.....	المطلب الأول: نشأة علاقة العمل البحري.....
11.....	الفرع الأول: تعريف عقد العمل البحري.....
12.....	أولاً: الطبيعة القانونية لعقد العمل البحري والعناصر المميزة له.....
13.....	ثانياً: أطراف عقد العمل البحري.....
16.....	ثالثاً: تقسيم البحارة.....
19.....	1: واجبات الريان.....
20.....	1/1: واجبات الريان الإدارية.....
21.....	2/1: واجبات الريان إتجاه ذوي الشأن في الرحلة البحرية.....
21.....	3/1: واجبات الريان إتجاه الغير.....
22.....	4/1: سلطات الريان ومسؤولياته.....
22.....	أ: سلطات الريان.....
23.....	ب: مسؤوليته.....
25.....	2: المجهز.....
25.....	1/2: المجهز المالك للسفينة.....
25.....	2/2: المجهز غير المالك.....
26.....	الفرع الثاني: خصائص عقد العمل البحري.....
26.....	أولاً: عقد العمل البحري عقد رضائي.....
27.....	ثانياً: عقد العمل البحري من عقود المعاوضة.....
28.....	ثالثاً: عقد العمل البحري عقد يراعى فيه الإعتبار الشخصي وعنصر التبعية.....

- 28..... الفرع الثالث: أركان عقد العمل البحري
- 28..... أولاً: التراضي
- 28..... 1: وجود التراضي
- 29..... 2: صحة التراضي
- 30..... 3: عيوب الإرادة
- 31..... ثانياً: ركن المحل في عقد العمل البحري
- 31..... 1: الأجر، عنصر من عناصر المحل
- 32..... 2: عنصر التبعية القانونية في عقد العمل البحري
- 32..... 3: عنصر مكان العمل
- 32..... المطلب الثاني: الإلتزامات المترتبة عن إنعقاد علاقة العمل البحري
- 33..... الفرع الأول: إلتزامات البحار
- 33..... أولاً: الإلتزامات بأداء العمل المتفق عليه
- 35..... ثانياً: الإلتزام بطاعة أوامر الرؤساء
- 36..... ثالثاً: الإلتزام بعدم شحن بضاعة لحسابه الخاص بدون ترخيص
- 36..... الفرع الثاني: إلتزامات المجهز
- 38..... أولاً: الإلتزام بدفع الأجر
- 38..... 1: كيفية تحديد الأجر
- 39..... 1/1: معيار المدة
- 39..... 2/1: معيار المردودية
- 40..... 2: المبادئ التي يقوم عليها الأجر
- 40..... 1/2: مبدأ الإرتباط الشرطي بين العمل والأجر
- 40..... 2/2: مبدأ التقدير والدفع النقدي
- 41..... 3/2: مبدأ الدفع الكلي المنتظم وعدم القابلية للتجزئة
- 41..... 3: الحماية القانونية للأجر
- 41..... 1/3: مبدأ أمتياز الأجور عن باقي الديون

- 42/3: مبدأ عدم قابلية الحجز على أجور الملاحين ..... 42
- 3/3: مبدأ بطلان التنازل عن الأجر ..... 42
- 4/3: مبدأ وجوب تسليم الملاح لأجره بصفة شخصية ..... 42
- ثانيا: الإلتزام بالغذاء والإيواء واللبس..... 42
- 1-الإلتزام المجهز بالإيواء..... 43
- 2-الإلتزام المجهز بتقديم الملابس والعلاج ..... 45
- 3-الإلتزام المجهز بإعادة البحار إلى الوطن ..... 46
- 1/3: الميناء المعني بالترحيل إليه ..... 47
- أ: بالنسبة للبحار الجزائري ..... 47
- ب: بالنسبة للبحار الأجنبي..... 48
- 2/3: نطاق إلتزام المجهز بالترحيل وتنفيذه ..... 49
- 4: الإلتزام بالتأمين الاجتماعي على حياة البحار..... 49
- المبحث الثاني: إنتهاء علاقة العمل ..... 50
- المطلب الأول: الأسباب القانونية العادية لإنتهاء علاقة العمل البحري ..... 50
- الفرع الأول: إستقالة الملاح ..... 50
- 1: أن يقدم الإستقالة مكتوبة لمجهز السفينة ..... 51
- 2: الإشعار المسبق..... 51
- الفرع الثاني: العزل والتسريح ..... 52
- المطلب الثاني: الأسباب القانونية غير العادية (الإرادية) لإنتهاء علاقة العمل البحري ..... 53
- الفرع الأول: إنتهاء علاقة العمل البحري بوفاة الملاح..... 54
- 1: الوفاة الطبيعية ..... 54
- 2: الوفاة الناجمة عن حادث عمل أو مرض مهني ..... 55
- 3: العجز الكامل عن العمل أو فقدان الأهلية البدنية ..... 56
- 4: التقاعد حالة من حالات إنتهاء علاقة العمل البحري..... 56

- 5: البطلان والإلغاء القانوني ..... 57
- 6: إنتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة ..... 57
- 7: إنتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة ..... 58
- 1/7: إنتهاء الأجل المحدد ..... 58
- 2/7: إنتهاء الغرض الذي أنشأت من أجله الشركة ..... 58
- 8: إنتهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية ..... 59
- 1/8: إجراءات التسريح الجماعي ..... 59
- أ: أثار التسريح الجماعي ..... 60
- الفصل الثاني: إلتزامات رجال البحر في مجال الضمان الاجتماعي وآليات تسوية المنازعات الناشئة عنها والحماية القانونية لها ..... 60
- المبحث الأول: إلتزامات رجال البحر وآليات تسوية المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ..... 64
- المطلب الأول: إلتزامات رجال البحر في مجال الضمان الاجتماعي ..... 64
- الفرع الأول: المقصود بالتكليف في مجال الضمان الاجتماعي ..... 64
- أولاً: تكليف رجال البحر نحو الصندوق وطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ..... 65
- ثانياً: تكليف رجال البحر نحو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء ..... 67
- الفرع الثاني: إلتزامات رجال البحر المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ..... 67
- أولاً: إلتزامات المكلفين إلتجاه الصندوق الوطني للضمان للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ..... 68
- 1- التصريح بالنشاط ..... 68
- 2- التصريح بالأجر والأجراء ..... 68
- 1/2: وعاء ونسب الإشتراك ..... 69
- 2/2: مستحقات الإشتراكات ..... 69
- أ: إيداع طلب الترقيم و الإنتساب ..... 70

ثانيا: إلتزامات المكلفين إتجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير	
الأجراء.....	70
1: الإنتساب الآلي .....	70
2: الإنتساب التلقائي .....	71
3: الإنتساب المزدوج .....	72
ثالثا: التصريح بالمداخيل والأجور.....	74
المطلب الثاني: آلية تسوية منازعات رجال البحر في مجال الضمان الاجتماعي	
(التسوية الداخلية) .....	75
الفرع الأول: مفهوم المنازعة العامة.....	76
أولا: اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق.....	77
1: تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة .....	77
2: سير اللجنة .....	79
3: قواعد الإختصاص وإجراءات الطعن أمامها .....	79
1/3: قواعد الإختصاص .....	80
2/3: إجراءات الطعن .....	81
أ: تشكيلة وميعاد رفع الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة .....	81
ب: آثار ومصاريف رفع الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة .....	82
ثانيا: اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.....	83
1: تشكيلة وسير اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة .....	84
2: قواعد الإختصاص للجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة.....	85
1/2: قواعد الإختصاص .....	85
2/2: إجراءات الطعن.....	86
ثالثا: لجنة العجز الولائية المؤهلة.....	87
1: تشكيلة لجنة العجز الولائية .....	88
2: سير لجنة العجز الولائية.....	89

أ: قواعد إختصاص لجنة العجز الولائية	90
ب: إجراءات وأثار الطعن أمام لجنة العجز الولائية	90
الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للمنازعة	92
الفرع الثالث: المنازعات الطبية	93
الفرع الرابع: المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي	93
الفرع الخامس: إجراءات التحصيل الجبري	94
أولاً: التحصيل عن طريق الجدول والملاحقة	95
ثانياً: المعارضة على الحسابات الجارية والبنكية	95
المبحث الثاني: الحماية القانونية لرجال البحر في مجال الضمان الاجتماعي	96
المطلب الأول: التأمينات الاجتماعية لرجال البحر	96
الفرع الأول: الأداءات النقدية والعينية للتأمين على المرض	97
أولاً: الأداءات النقدية	97
ثانياً: الأداءات العينية	98
الفرع الثاني: التأمين على العجز والوفاة	99
أولاً: التأمين على العجز	99
ثانياً: التأمين على الوفاة	99
المطلب الثاني: شروط الإستفادة من التأمينات الاجتماعية لرجال البحر	99
الفرع الأول: شرطي الصفة وذو الحق	99
الفرع الثاني: الشروط الإجرائية للإستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي	99
الخاتمة:	104
قائمة المصادر والمراجع	109
الفهرس	118