

الحماية القانونية لأجر البحار

أربوط وسيلة⁽¹⁾

مقدمة:

عرف تنظيم الأجر تطورا مهما في مختلف الأنظمة القانونية، ففي الأزمنة القديمة كان كل المساهمين في رحلة بحرية يعتبرون مشاركين فيها. فإذا كانت الرحلة غير ناجحة، أي عند عدم الحصول على أجرة نقل فإنه لا يكون للبحارة المطالبة بأي مكافأة على خدماتهم و كان يعبر على هذا بعبارة « freight is the mother of waves » أي «أجرة النقل» هي أم الأجور أو مصدر أجور البحارة.⁽²⁾

لكن حاليا أصبح دفع الأجور التزاما رئيسيا يقع على عاتق صاحب العمل يتفق بشأنه مع البحار، كما أنه صار من النظام العام لا يجوز مخالفة ما نص عليه القانون بشأنه من أحكام.

و يعرف الأجر على أنه المقابل المالي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي قدمه لصاحب العمل. و لقد مس هذا التطور القانوني الأجر من حيث مفهومه في حد ذاته و من حيث المبادئ و القواعد التي يقوم عليها و المتبعة في تحديده و من حيث ضمانات الوفاء به.

و نظرا لكون الأجر المصدر الوحيد لمعاش العامل البحري و أسرته قرر له القانون حماية. هذا ما يدفع بنا لطرح الاشكالية التالية:

- ماهي الحماية التي قررها القانون لأجر البحار؟

للتعرف على هذا الموضوع و ما يثيره من أمور لا بد علينا التصدي لعدة نقاط من خلال مبحثين:

خصصنا المبحث الأول للحديث عن الأحكام العامة المتعلقة بأجور البحارة، تاركين المبحث الثاني للحديث عن ضمان هذه الأجور.

المبحث الأول: الأحكام العامة المتعلقة بأجر البحار

من أهم الالتزامات الملقاة على عاتق رب العمل هو دفع أجر للعامل مقابل العمل المؤدى، لهذا سنحاول التعرف عن مفهوم الأجر و تحديده في مطلب أول، و عن كيفية الوفاء به في مطلب ثان.

1 - جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان طالبة الدكتوراه ، قسم سنة ثانية -

2 - كمال حمدي، عقد العمل البحري، الطبعة الثانية، منشأة المعارف للنشر، الاسكندرية، 2002، ص 107.

المطلب الأول: تعريف أجر البحار وتحديده.

يتضح لنا مفهوم الأجر من خلال العناصر التي تدخل في تكوينه، و قد تولى القانون مسألة تحديده و الهدف من كل هذه الأمور حمايته بالدرجة الأولى.

الفرع الأول: تعريف الأجر.

لم نجد في طيات التشريع الجزائري تعريفا للأجر، إذ اكتفى بالنص عليه كحق للعامل و حدد عناصره، حيث أن المادة 80 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾ نصت على أنه للعمال الحق في أجر مقابل العمل المؤدى.

كما حددت المادة 81 من نفس القانون المذكور أعلاه العناصر المكونة للأجر المتمثلة في :

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاص.
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

إلا أن بعض التشريعات الأخرى عرفت الأجر، كالتشريع المصري و ذلك في الفقرة ج من المادة الأولى الواردة في الباب الأول من الكتاب الأول الخاص بالتعريف في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 حيث جاء فيها أن الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا.⁽²⁾ و بالتالي يمكن تعريف الأجر على أنه المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل.⁽³⁾ وعليه يقع لزاما على المجهز دفع أجر للعامل البحري لقاء أداء عمله.

و تجدر الإشارة أن القانون البحري لم ينص صراحة على التزام المجهز بدفع الأجر، و يظهر لك من خلال تصفح نص المادة 428 و التي جاء فيها: « أن يقوم بالتزاماته نحو البحارة طبقا للأحكام القانونية و النظامية الجاري بها العمل و الأعراف».

1 - قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل.

2 - صلاح علي حسن ، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل و أثره في تحسين شروط و ظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص 28.

3 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 212.

و يستخلص منها أنه زيادة على الالتزامات الأخرى الملقاة على عاتق المجهز بمقتضى هذا القانون ، لا بد عليه الوفاء بالالتزامات التي تفرضها عليه الأحكام القانونية و النظامية و الأعراف، و يأتي على رأسها بالطبع قانون العمل الذي يفرض على رب العمل أداء الأجر للعامل لقاء أداء عمله.

في حين نجد المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري⁽¹⁾ على الحق في الأجر في المواد 47، 50، 49، 51.

الفرع الثاني: تحديد أجر البحار.

الأصل العام لتحديد الأجر أنه متروك لإرادة الطرفين و يستحق البحار الأجر حتى آخر يوم عمل له في السفينة.⁽²⁾ و إلا طبق عرف الجهة التي حصل فيها الاستخدام فإن لم يكن ثمة عرف يكون للقاضي تحديد الأجر.⁽³⁾

و بما أن علاقة العمل على متن سفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري تبدأ بناء على عقد عمل مكتوب، أي ابتداء من تاريخ إبرام العقد عملا بنص المادة 08 من المرسوم 05-102 المذكور سابقا؛ كما أنه نجد بالمقابل المادة 11 من نفس المرسوم توجب اشتغال هذا العقد على جملة من البيانات و يعد الأجر من بينها. هذا يجعلنا نخرج بنتيجة مفادها أن المشرع الجزائري أوجب ضرورة الاتفاق على الأجر في العقد وتدوين ذلك فيه.

ويحدد الأجر على العموم إما وفقا لطريقة حساب مدة أو زمن العمل و إما على أساس مقدار الانتاج أو كمية المردود.

- تحديد الأجر وفقا لطريقة مدة أو زمن العمل: في هذه الطريقة يتم الاعتماد على المدة كميّار لتحديد الأجر و تحسب المدة بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر، حيث يتقاضى العامل أجره دون الأخذ في عين الاعتبار فروقات المردود الفردي و الجماعي للعمل.

ويتم الاعتماد على هذه الطريقة بشكل أساسي في عقود العمل غير محددة المدة و تحقق هذه

1 - المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 15 صفر عام 1426 الموافق ل 26 مارس 2005، المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري، أو التجاري أو الصيد البحري.

2 - إيمان الجميل ، عقد العمل البحري وفقا للتشريع الوطني و الاتفاقيات الدولية ، طبعة أولى، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2014، ص 26.

3 - كمال حمدي، أشخاص الملاحة البحرية و المرشد و مجهزة القطر في قانون التجارة البحرية رقم 8 لسنة 1990، منشأة المعارف ، الاسكندرية، 1993، ص 115.

الطريقة مصلحة للعامل بالدرجة الأولى، إذ يتم دفع الأجر بحلول أجله المعتاد بغض النظر عن نتائج العمل، و حتى في حالات التوقف عن العمل كالعطلة السنوية و العطلة المرضية و العطل الخاصة.

- تحديد الأجر حسب الإنتاج أو القطعة: و في هذه الطريقة يقدر الأجر وفقا للمردود المتحصل عليه،

وهنا يختلف الأجر من عامل لآخر حسب مستوى إنتاجه من حيث الكم والنوع. وعلى عكس الطريقة الأولى تحقق هذه الطريقة مزايا لرب العمل بدرجة أساسية لأنها تحافظ على مستوى الانتاج⁽¹⁾.

وبرجوعنا لنص المادة 47 من المرسوم التنفيذي 05-102 السابق الذكر نجد أنها تحدد الأجر تبعاً للطريقتين:

- الأجر المحدد المقدار: و يتكون في هذه الحالة من الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات و مساهمة في النتائج .

- الدخل المتناسب مع نتائج العمل: و هذه الطريقة تتعلق بملاحة الصيد البحري على السواحل.

و قد يكون الأجر عبارة عن حصص يتم احتسابها بعد خصم المصاريف و الأعباء المشتركة و تحدد هذه الأخيرة بقرار من الوزير المكلف بالبحرية⁽²⁾، بحيث يتوقف تحديد الأجر على ظروف السفينة و نجاح الرحلة البحرية. و بعد تحديد الأجر و يحل أجله يتعين على المجهز الوفاء به.

المطلب الثاني: الوفاء بأجر البحار.

الأصل أن الوفاء بالأجر لا يكون إلا بعد انتهاء الرحلة البحرية أو عند حلول أجل الوفاء به، إلا أن طبيعة العمل البحري تجيز للبحار الاستلاف على أجرته.

الفرع الأول: شروط الوفاء بالأجر.

كقاعدة عامة يلتزم رب العمل بأداء الأجر في الزمان و المكان الذي يحدده العقد أو اللذين يقضي بهما العرف البحري⁽³⁾. و هذا ما ذهبت إليه المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين بحيث نصت على ما يلي: « يتعين على مجهز السفينة دفع الأجور أو الحصص المستحقة للمستخدمين الملاحين بانتظام عند حلول أجل استحقاقهم طبقاً لأحكام المادة 88 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 ».

1 - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، طبعة ثانية، دار هومة للنشر، الجزائر، 2011، ص 188.

2 - المادة 50 من المرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين.

3 - جلال وفاء محمد، قانون التجارة البحرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 1997، ص 183.

إذ نجد هذه المادة تحيلنا لأحكام المادة 88 من القانون 90-11 المنظم لعلاقات التي جاء فيها: « يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه ».

ولا بد أن يكون الأجر الذي يدفع للبحار عبارة عن نقود، أي لا بد من تحديد الأجور بعبارات نقدية محضة و أن تدفع عن طريق و سائل نقدية محضة⁽¹⁾.

و يتعين أن يكون الوفاء بالأجر لشخص البحار كأصل عام، لكن يجوز الوفاء لشخص آخر يعينه هو و يطلب من رب العمل أداء أجره كليا أو جزئيا له، وهذا لاعتبارات انسانية تتعلق بوفائه للاحتياجات الاجتماعية والمعيشية لأسرته.

و هذا ما جاء في نص المادة 1/48 من المرسوم 05-102 المذكور آنفا التي تنص على ما يلي: « يتعين على مجهز السفينة ضبط إجراءات بسيطة و سريعة و مأمونة ترمي إلى منح تسهيلات في الحالات التالية:

- تمكين ذوي حقوق المستخدمين الملاحين المبحرين الذين يقومون بملاحة غير محدودة من تقاضي الأجر المستحق كاملا أو جزء منه و ذلك بطلب من المستخدمين الملاحين ».

الفرع الثاني: سلفة البحار.

الأصل أن أجرة البحار لا تدفع إلا بعد انتهاء الرحلة إذا كانت الأجرة تستحق بالرحلة أو بانقضاء الفترة المحددة لاستحقاقها، إلا أن طبيعة العمل البحري تقتضي السماح للبحار بالاستئلاف على أجرته⁽²⁾.

بدليل أن المادة 2/48 من المرسوم التنفيذي المذكور سابقا نصت على الزام المجهز بتمكين المستخدمين الملاحين المبحرين الذين يقومون بملاحة محدودة أو غير محدودة عن الاستفادة من تسبيقات من أجورهم و ذلك بطلب منهم و في حالة الضرورة المرتبطة بتنظيم العمل.

وبالتالي أجاز القانون للبحار الحصول على تسبيقات من أجره و بتفويض منه تؤدي لزوجه أو أولاده أو أصوله أو فروعه و كذلك الأشخاص الذين يقيمون معه و يتولى الانفاق عليهم. فرعاية لمصلحة هؤلاء الأشخاص أجاز له المشرع تفويضه لقبض السلفة، و على الغالب لا يجوز استردادها منهم و لو ألغي العقد بفعل البحار نفسه، لأنها شرعت لصرفها في الشؤون الضرورية لأسرته أثناء

1 - المادة 85 من القانون 11-90 المتعلق بتنظيم علاقة العمل.

2 - هشام فرعون، القانون البحري، مطبعة كرم، دمشق، 1985-1986، ص 143.

غياب عائله⁽¹⁾ .

و الملاحظ أن نص المادة 2/48 المذكور سابقا لم يحدد نسبة معينة لهذه التسبيقات بخلاف التشريعات الأخرى، كالتشريع المصري مثلا الذي حددها برقع الأجر الأصلي، كي لا يتصرف البحار في الجزء الأكبر من أجره و لا يتبقى له ما يكفيه لمواجهة نفقاته الضرورية عند عودته⁽²⁾ .

وسار على نفس النهج التشريع الأردني الذي حدد نسبة السلف بخمس الأجرة المستحقة عند طلب التسليف و هذا في المادة 143 من قانون التجارة البحرية⁽³⁾، والقانون اللبناني الذي نص في المادة 140 من قانون التجارة البحرية على عدم تجاوز مجموع السلفات خمس الأجرة عند طلب التسليف، و علاوة على هذا قيد السلف بشروط وهي ضرورة تدوينها في دفتر البحارة إذا تقاضاها البحار قبل السفر و في دفتر اليومية إذا تقاضاها أثناء السفر و عليه أن يوقع أو يضع بصمة أصبعه⁽⁴⁾ .

المبحث الثاني: ضمان أجر البحار.

بما أن أجر البحار هو المورد الذي يعتمد عليه في حياته، قرر له المشرع ضمانات معينة تتمثل في تقري امتياز للأجر و منع الحجز عليه أو التنازل عنه إلا استثناء.

المطلب الأول: امتياز الأجر.

لقد أقر القانون حماية للأجور من خلال تقرير امتياز لضمان الديون الناشئة عن عقد العمل البحري.

الفرع الأول: مفهوم الامتياز.

اعتبر المشرع الجزائري أجور الربان والبحارة ديونا ممتازة بحيث تتمتع بحق امتياز على السفينة، و يظهر ذلك من خلال نص المادة 73 من القانون البحري⁽⁵⁾ التي جاء فيها: « تعتبر الديون الآتية مضمونة بامتياز بحري على السفينة:

1 - إيمان الجميل ، عقد العمل البحري، المرجع السابق، ص 32.

2 - كمال حمدي، عقد العمل البحري المرجع السابق ، ص 251.

3 - عبد القادر حسن العطير ، باسم محمد ملحم ، الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية ، طبعة أولى، الاصدار الأول ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2009، ص 179.

4 - وهيب الأسير ، القانون البحري(السفينة ، أشخاصها، عقد النقل البحري) ، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2008، ص 118.

5 - الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 29 شوال 1396 الموافق ل 23 اكتوبر سنة 1976 و المتضمن القانون البحري المعدل والمتمم بالقانون 98-05 المؤرخ في 1 ربيع الأول 1419 الموافق ل 25 يونيو سنة 1998.

أ- الأجور و المبالغ الأخرى الواجبة الأداء لربان السفينة و رجال السفينة بناء على عقد استخدامهم على متنها...» .

و الملاحظ أن أجور البحارة تأتي في مقدمة المادة على رأس الديون الأخرى، كما نجد المادة 75 من نفس القانون تضع امتياز أجر البحار في المرتبة الأولى و تعطيه الأفضلية على باقي الرهون البحرية المسجلة قانونا.

كما تنص المادة 76 من القانون البحري على أنه: « يجوز للدائنين أيضا التمسك بالامتيازات التابعة للقانون العام و لكن الديون التي ترتب امتيازها على هذا الشكل لاتأخذ مرتبتها إل أبعد الإمتيازات و الرهون البحرية».

وإذا رجعنا للقواعد العامة، نجد المادة 89 من قانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل تمنح الأفضلية لدفع الأجور و تسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها وشكلها.

بمعنى أن هذه المادة قررت مبدأ امتياز و أسبقية أجور العمال و التعويضات المرتبطة بها عن بقية الديون الأخرى المترتبة على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها مدنية أو تجارية.⁽¹⁾

لكن بالرجوع لنص المادة 76 من القانون البحري المذكورة سابقا ، نجد أن امتياز أجور العمال البرين الذين يعملون لحساب مالك السفينة ، تأتي في المرتبة التالية بعد أجور العمال البحريين فيما يتعلق بالسفينة.

وتنص المادة 77 من القانون البحري على ما يلي :« إن الامتيازات البحرية المذكورة في المادة 73 تأخذ مرتباتها حسب الترتيب الذي تحتله .

بيد أن لإمتيازات البحرية الضامنة لتعويضات الإسعاف و الإنقاذ ومصاريف رفع حطام السفن و المساهمة بالخسائر المشتركة و كذا المصاريف القضائية و تكاليف الحراسة و مصاريف الحفاظ على السفينة تكون لها الأفضلية على جميع الامتيازات البحرية التي تثقل السفينة عند استكمال العمليات التي تولدت عنها هذه الامتيازات» .

1 - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية و الجماعية- طبعة أولى ، دار ربحانة للنشر والتوزيع الجزائر ، 2002، ص 129.

هذا يعني أن أجر البحار يتنافس مع جميع الديون الواردة في المادة 73 من القانون البحري⁽¹⁾ ماعدا الفقرة «هـ» المتعلقة بالديون الناشئة عن الإسعاف و الإنقاذ و سحب حطام السفن أو المساهمة بالخسائر المشتركة، و المصاريف القضائية و كل المصاريف المتعلقة بحراسة السفينة والمحافظة عليها ابتداء من تاريخ الحجز عليها إلى غاية بيعها و توزيع ثمنها.

بالنسبة للديون المضمونة بأحد الامتيازات البحرية الخاصة بالرحلة اللاحقة تأتي بوجه الأفضلية على ديون الرحلة السابقة ، لكن إذا كان هناك عقد عمل بحري خاص بعدة رحلات فإن الديون الناتجة عنه في هذه الحالة تأتي كلها في نفس الترتيب مع ديون آخر هذه الرحلات .⁽²⁾

و حسب الفقرة «هـ» من المادة 81 من القانون البحري فإنه يعتبر كتاريخ لنشوء الديون المضمونة بامتياز بحري هو تاريخ استحقاق الدين، بمعنى أن تاريخ نشوء امتياز أجر البحار هو تاريخ استحقاقه. و الامتياز البحري يبقى تابعا للسفينة، رغم تغيير الملكية أو التسجيل⁽³⁾ ، كما أن التنازل عن أحد الديون المضمونة بأحد الامتيازات البحرية أو الحلول في حقوق صاحب ذلك الدين يؤدي إلى نقل هذا الامتياز بنفس الوقت⁽⁴⁾ .

و في الأخير تجدر الإشارة إلى أن الأحكام المتعلقة بالامتيازات و الرهون تطبق على السفن و سواء كانت مستغلة من قبل المال أو من قبل المجهز غير المالك أو من قبل المستأجر عملا بنص المادة 91

1 - أجور البحارة التي ذكرت في الفقرة 73 من المادة 73 تتنافس مع الديون الواردة في الفقرات التالية :

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

ج- الديون المستحقة على مالك السفينة من جراء الموت أو الإصابة الجسمية و الحاصلة برا أو بحرا و لها علاقة مباشرة باستغلال السفينة.

د- الديون الجنحية أو شبه الجنحية المترتبة على المالك و غير المثبتة بعقد و الناشئة عن فقدان مال أو ضرر لاحق به برا أو بحرا و له علاقة مباشرة باستغلال السفينة.

و- ديون منشئ أو مصلح السفن و الناتجة عن انشاء و تصليح السفينة.

ز- الديون الناتجة عن العقود المبرمة أو العمليات المنفذة من قبل الربان خارج ميناء التسجيل وضمن صلاحياته الشرعية لأجل

الاحتياجات الحقيقية لحفظ السفينة أو الاستمرار في الرحلة.

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

2 - المادة 80 من القانون البحري.

3 - المادة 82 من القانون البحري.

4 - المادة 83 من القانون البحري.

من القانون البحري.

المطلب الثاني: عدم جواز الحجز على الأجر أو التنازل عنه.

تقررت حماية الأجر من خلال مبدأ عدم جواز الحجز عليه إلا في حدود معينة و عدم جواز التنازل عنه كأصل عام.

الفرع الأول: عدم جواز الحجز على الأجر.

هذا المبدأ مقرر بمقتضى القواعد العامة ، إذ لا يوجد نص في القانون البحري يقضي به، حيث أكدت على هذا المبدأ العديد من التشريعات ومن بينها قوانين المالية، التي منعت بموجب أحكامها إجراء أي عملية للحجز أو الاقتطاع من فصول الميزانية التي تتضمن النفقات المخصصة للعمال. و هو ما أشارت إليه كذلك المادة 90 من قانون علاقات العمل بقولها: « لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها »⁽¹⁾.

كما نصت المادة 639 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية⁽²⁾ على أنه : « لا يجوز الحجز على الأجور و المرتبات و معاشات التقاعد أو العجز الجسماني إلا في الحدود المنصوص عليها في القانون».

كما نصت المادة 775 من نفس القانون على عدم جواز الحجز على الأجور و المداخيل و المرتبات إلا بموجب سند تنفيذي في حدود النسب المذكورة في المادة 776.

أي أن الحجز على الأجور لا يكون إلا بموجب سند تنفيذي على ألا يتجاوز النسب التي حددتها المادة 776 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية و المبينة كالآتي:

- 10% إذا كان المرتب الصافي يساوي أو يقل على قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمن.⁽³⁾

1 - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 130.

2 - القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية.

3 - تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 59-15 المؤرخ في 18 ربيع الثاني عام 1436 الموافق ل 8 فبراير سنة 2015، المحدد للعناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمن على : « يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمن الأجر القاعدي و التعويضات و العلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يأتي:

- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل.

- الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية،

- تنظيم العمل و التي تخص العمل التناوبي و الخدمة الدائمة و الساعات الإضافية،

- الظروف الخاصة بالعزلة،

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

على أن تستثنى المنح العائلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة آنفا، كما لا يجوز الحجز عليها.

إلا أنه بغض النظر على النسب المذكورة في المادة 776، يجوز الحجز على الأجر بقيمة النفقة الغذائية، إذا كان هذا الحجز بمناسبة دين يتعلق بنفقة غذائية للقصر أو للوالدين أو للزوجة أو كل من تجب نفقتهم قانونا، على ألا يتجاوز الحجز نصف الأجر حسب ما جاء في نص المادة 777 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية. و عند تراحم الديون تعطى الأولوية للنفقة الغذائية.⁽¹⁾

الفرع الثاني: عدم جواز التنازل على الأجر.

قرر القانون حماية للأجر من خلال مبدأ بطلان كل تنازل كيفما كان نوعه من جانب العامل عن أجره أو جزء منه سواء برضاه أو دون رضاه.⁽²⁾ بحيث قضت المادة 136 من قانون علاقات العمل ببطلان و انعدام أثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بهما و تحل محله أحكام قانون العمل بقوة القانون.

- المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي».

1 - المادة 779 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

2 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 131.

و بالتالي إذا وجد هناك بند في عقد العمل البحري يقضي بالتنازل عن الأجر يعد باطلا و عديم الأثر بقوة القانون و تطبق أحكام قانون العمل بهذا الشأن، إذ أن الأصل دفع الأجر بصفة دورية و منتظمة و هذا ما تقتضيه الصفة المعيشية له، فلا بد من الابتعاد عن كل العوامل و الظروف التي من شأنها تعريض الأجر للضياع و الإنفاق في الوجوه غير المشروعة و غير الضرورية.

غير أن مبدأ عدم جواز التنازل عن الأجر قد ترد عليه بعض الاستثناءات التي تسمح باقتطاع جزئي للأجر و حتى دفعه على مراحل، مثل تلك الحالات التي يمنح فيها للعامل تسبيقات على الأجر ، كما يجوز إجراء مقاصة على الأجر و هذا عند وجود دون على العامل لصاحب العمل.

لكن لا بد من عدم التوسع في الاستثناء و حصره في نطاق جدا، حتى لا يؤثر على الاعتبارات المعيشية للأجر، كونه المصدر الوحيد لإعالتة هو وأسرته.

خاتمة:

يتبين لنا من خلال ما سبق أن القانون أحاط أجر البحار بحماية قانونية متميزة، من خلال تقرير مجموعة من القواعد و المبادئ.

إذ نجد القانون قرر قاعدة الدفع النقدي للأجر ، التي تقضي بالزامية تقدير الأجر بعبارات نقدية محضة و دفعه بوسائل نقدي، وعليه فعند مخالفة هذه القاعدة يؤدي إلى بطلان آثارها حتى ولو كانت برضى العامل.

كما أن القانون قرر قاعدة الدفع في الزمان والمكان المعينين في العقد أو الذي يقضي بهما العرف و هذا راجع للصفة المعيشية للأجر، كون هذا الأخير هو سبيل لسد الحاجات الضرورية للبحار وأسرته.

كما أن القانون وضع قاعدة الدفع لشخص البحار دون غيره كأصل عام لكن يجوز الوفاء لشخص آخر يعينه هو و يطلب من رب العمل أداء أجره له كليا أو جزئيا و هذا راجع لاعتبارات إنسانية متعلقة بوفائه للاحتياجات الإجتماعية و المعيشية لأسرته.

و حتى يضمن البحار استيفاء أجره، منحه القانون مبدأ امتياز الأجر عن بقية الديون و هذا دائما راجع للصفة المعيشية له.

كما يفرض القانون مبدأ عدم جواز الحجز على الأجر إلا في حدود ضيقة و حدد نسبا معينة لا يمكن تجاوزها، و ألا يكون ذلك إلا بموجب سند تنفيذي.

و قيد البحار بمبدأ عدم جواز التنازل على الأجر إلا بعض الحالات النادرة.

قائمة المراجع:

أولا: الكتب:

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002.
- إيمان الجميل عقد العمل البحري وفقا للتشريع الوطني و الاتفاقيات الدولية، طبعة أولى، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2014.
- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية و الجماعية- طبعة أولى ، دار ريحانة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2002.
- جلال وفاء محمد، قانون التجارة البحرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1997.
- صلاح على حسن، حماية الحقوق العالية، دور تفتيش العمل و أثره في تحسين ظروف العمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2013.
- عبد القادر حسن العطير، باسم محمد ملحم، الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية، طبعة أولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- كمال حمدي، عقد العمل البحري، الطبعة الثانية، منشأة المعارف للنشر، الإسكندرية، 2002.
- كمال حمدي، أشخاص الملاحة البحرية و المرشد و مجهز القطر في قانون التجارة البحرية رقم 08 لسنة 1990، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1993.
- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، طبعة ثانية، دار هومة للنشر، الجزائر، 2011.
- هشام فرعون ، القانون البحري، مطبعة كرم، دمشق، 1985-1986.
- وهيب الأسبر، القانون البحري (السفينة، أشخاصها، عقد النقل البحري) ، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2008.

ثانيا: النصوص القانونية:

- الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 29 شوال 1396 الموافق ل 23 أكتوبر سنة 1976 و المتضمن القانون البحري

- المعدل و المتمم بالقانون 05-98 المؤرخ في 10 ربيع الأول 1419 الموافق ل 25 يونيو سنة 1998.
- قانون 11-90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 يتعلق بتنظيم علاقات العمل.
 - القانون 09-08 المؤرخ في 18 صفر الموافق 1429 ل 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الإدارية.
 - المرسوم التنفيذي رقم 102-05 المؤرخ في 15 صفر عام 1426 الموافق ل 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري.
 - المرسوم التنفيذي رقم 59-15 المؤرخ في 18 ربيع الثاني عام 1436 الموافق ل 08 فبراير 2015 المحدد للعناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون.

