# مظاهر حماية الأجير في عقد العمل البحري

**Aspects of worker protection in the maritime Labor contract**

**بوراس محمد**

**أستاذ محاضر " أ "**

**معهد العلوم القانونية والإدارية المركز الجامعي تيسمسيلت الجزائر**

bourasmohamed27@yahoo.fr

**تاريخ الاستلام: 2019/11/09 القبول: 2019/11/28 تاريخ النشر: 2019/12/25**

**الملخص :**

يقوم عقد العمل على نوع من الموازنة التي تضمن حقوق العامل من جهة وحقوق المستخدم من جهة أخرى، وعلى ذلك أصدر المشرع الجزائري نصوصا خاصة ببعض الفئات العمالية بالنظر لطبيعة عملها. ومما لاشك فيه أن عقد العمل البحري تبرز فيه مظاهر الضعف بالنسبة للأجير وهو مستخدم الملاحة البحرية، الأمر الذي يحتم وجود نصوص تكرس الحماية لهذا الطرف إن على مستوى قيام العقد في حد ذاته أو على مستوى تنفيذه مما يكفل تقليصا لتلك الهوة وإضفاء مزيد من الحماية للأجير. وسنحاول في هذه الورقة البحثية تجلية مظاهر حماية العامل البحري.

**الكلمات المفتاحية:** العامل البحري، عقد عمل بحري، حماية العامل البحري، إبرام العقد، انتهاء العقد.

**summary**

The labor contract is based on a kind of balance that guarantees the rights of the worker on one hand and the rights of the employer on the other hand. According to the Algerian legislation issued texts specific to certain categories of workers related to their work nature.

There is no doubt that the contract of maritime work contains some weakness points on the level of maritime navigation employer , which necessitates the existence of texts dedicated to the protection of this category at the level of the contract itself or at the level of its execution , which will reduce that gap and provides more protection to the employee .

In this paper, we will attempt to demonstrate the aspects of maritime worker protection.

**Keywords** : maritime worker, contract of maritime worker, protection of maritime worker, conclusion of contract, termination of contract.

**المرسل: بوراس محمد. الايميل bourasmohamed27@yahoo.fr**

## مقدمة

يُعْتَبرُ الحق في العمل من أهم الحقوق المكفول دستوريا إذ تنص المادة 69 الفقرة 01 من الدستور الجزائري النافذ " لكل المواطنين الحق في العمل. "وقد جاء الإطار العام المنظم لعلاقات العمل في الجزائر ليؤكد على ذلك الحق ويكرسه ويحميه.

ودون شك وفي الجزائر وبالنظر إلى النهج الاشتراكي الذي اعتنقته كسب العمال حقوقا وحماية تجلت في مختلف القوانين الحمائية المكرسة لحقوق متنوعة يأتي على رأسها القانون رقم 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل[1].

وبتغير النهج الاقتصادي للجزائر كان من الضروري وضع قانون جديد يضبط علاقات العمل، فصدر القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم[2] والذي حاول أن يضع توازنا بين طرفي عقد العمل.

إن هذا التحول نجم عنه فقد العامل في الجزائر لبعض الحقوق التي كانت مكرسة في ظل النهج الاشتراكي. فينبغي أن يقوم عقد العمل على نوع من الموازنة التي تضمن حقوق العامل من جهة وحقوق المستخدم من جهة أخرى. و المشرع وفي سبيل بحثه عن تحقيق تلك الموازنة انتهج منهج وضع قوانين عمالية خاصة بالنظر إلى خصوصية العامل فيها ، وقد كرست المادة 04 من القانون11/90 هذا النهج بتأكيدها " تحدد عند الاقتضاء،أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري... ".

وعلى ذلك أصدر المشرع الجزائري نصوصا خاصة بتلك الفئات فصدر المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المتعلق بعلاقات عمل مسيري المؤسسات الاقتصادية[3] وصدر المرسوم التنفيذي رقم 140/08 المتعلق بتحديد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحافيين[4] والمرسوم التنفيذي رقم 141/08 المتعلق بتحديد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم [5].

---

[1]– المؤرخ في 05غشت 1978، الجريدة الرسمية العدد 32 لسنة 1978.

[2]– المؤرخ في21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية العدد 17 لسنة 1990 .

[3]– المؤرخ في 29سبتمبر 1990، الجريدة الرسمية عدد 42 لسنة 1990.

[4]– المؤرخ في 10 ماي 2008 ، الجريدة الرسمية عدد 24 لسنة 2008 .

[5] – المؤرخ في 11 ماي 2008 ، نفس الجريدة الرسمية .

وضمن ذلك السياق صدر المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري[1].

ولم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل البحري مكتفيا بتعريف أطرافه من مجهز والمستخدم الملاح.

ويعرف عقد العمل البحري بأنه العقد الذي يبرم بين المجهز والربان أو بين المجهز والعامل يكون موضوعه العمل على ظهر السفينة وتحت إدارة الربان[2].

أما المشرع المصري فقد تولى تعريفه بأنه"العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص بالعمل في السفينة مقابل أجر تحت إشراف مجهز أو ربان "[3].

ومما لا شك فيه أن عقد العمل البحري تبرز فيه مظاهر الضعف بالنسبة للأجير وهو مستخدم الملاحة البحرية، الأمر الذي يحتم وجود نصوصٍ تكرس الحماية لهذا الطرف إن على مستوى قيام العقد في حد ذاته أو على مستوى تنفيذه مما يكفل تقليصا لتلك الهوة وإضفاء مزيد للحماية للأجير.

**إشكالية الدراسة**

تدور إشكالية هذه الورقة البحثية في تجلية مظاهر حماية العامل البحري، **فما هي مظاهر حماية العامل البحري؟ وهل اكتفى المشرع الجزائري بالقواعد العامة؟**

**المنهج المتبع:**

قد تم الاعتماد على المنهج التحليلي مع الاستعانة بالمنهج المقارن كلما دعت الضرورة إلى ذلك

**العناصر الأساسية للدراسة:**

وقد قسمتُ مظاهر الحماية إلى مبحثين الأول مظاهر حماية العامل البحري عند تكوين العقد ثم تناولت مظاهر الحماية عند نهاية عقد العمل البحري.

---

[1]– المؤرخ في 26 مارس 2005 ، الجريدة الرسمية عدد 22 لسنة 2005

[2]– علي جمال الدين عوض ، القانون البحري دراسة القانون المصري و قوانين البلاد العربية مقارنة بالقانون الفرنسي و الانجليزي، دار النهضة العربية ،القاهرة، مصر ، 1967 ، ص 177.

[3] – المادة 113 من القانون رقم 08لسنة 1990 المتضمن القانون البحري، المعدل و المتمم.

**المبحث الأول: مظاهر الحماية عند تكوين عقد العمل البحري**

يبرم عقد العمل البحري بين المجهز أو الربان والملاح البحري وفيه تتحدد التزامات طرفي العقد وتقوم مسؤولية كل واحد منهما فهو بمثابة الدستور الناظم للعلاقات بين الطرفين.

وعليه يكون من الضروري وضع قواعد حمائية منذ لحظة إبرام عقد العمل وأثناء تنفيذه .

**المطلب الأول: مظاهر الحماية عند إبرام عقد العمل البحري**

عقد العمل البحري عقد خاص لا من حيث أطرافه ولا من حيث مكانه،فأطرافه لاسيما مستخدمي الملاحة البحرية من جهة والمجهز أو الربان من جهة أخرى، وهم أشخاص غير عاديين ،ومكان تنفيذ عقد العمل البحري خاصٌ يتم عبر السفينة وعلى ذلك يجب أن تتوافر شروط يكون التأكد منها عند إبرام العقد.

**الفرع الأول: شروط عقد العمل البحري كمظهر من مظاهر حماية الأجير البحري**

تبرز مظاهر تكريس حماية مستخدمي الملاحة البحرية من خلال تدخل المشرع في فرض شروط مطلوبة في الطرف الضعيف مستخدمي الملاحة البحرية (أولا) ومن ثمة في اشتراط المشرع الكتابة لانعقاده(ثانيا).

**أولا – الشروط المطلوبة في مستخدمي الملاحة البحرية**

من مظاهر الحماية لمستخدمي الملاحة البحرية أن المشرع الجزائري اشترط شروطا خاصة في من يرغب في امتهان هذا العمل نظرا لخصوصيته وطابعه الخاص.

وتتنوع الشروط المطلوبة إلى:

**01 – شرط السن:** إذا كانت القاعدة العامة في عقد العمل تقضي بأن لا يقل عمر طالب عمل عن 16 سنة [1] فإن المشرع الجزائري ونتيجة لخصوصية العقد رفع السن إلى 18 سنة كاملة ،إذ تقضي المادة 386 من الأمر رقم 80/76 المتعلق بالقانون البحري الجزائري " كل شخص يرغب في ممارسة مهنة بحار يجب أن تتوافر فيه الشروط المطلوبة :...بالغا الثمانية عشرة من عمره ، ..." .

وقد ناقش الفقه[2] مدى إمكانية إبرام عقد العمل البحري من لم يلغ سن 18 استنادا إلى القواعد العامة التي جعلت من سن العمل 16 سنة .

---

[1]– انظر المادة 15 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم.

[2]– فليسي زهور ، عقد العمل البحري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر01، سنة 2008، ص33 .

وبالرجوع إلى نص المادة 386 من القانون البحري يبدو لنا أن السن هي من النظام ولا يجوز تخفيضها نظرا لخصوصية عقد العمل البحري، غير انه قد يُخفض السن في حالة التدريب والتكوين المهني عملا بقوانينه[1].

هذا عن الحد الأدنى لسن العمل البحري، ونظرا لخصوصية عقد العمل البحري فرض المشرع حدا أقصى لا يمكن معه قبول الشخص للعمل كمستخدم ملاحة بحرية. وفي ذلك نص القرار الوزاري المؤرخ في 16 ماي 1966 المحدد لسن المترشحين لمهنتي البحار أو عون الخدمة العامة على تحديد السن الأقصى ب 38 سنة .

**02- الجنسية**

الأصل في العمل على السفن الوطنية لأي دولة أن يكون للعامل البحري يحمل جنسيتها، والاستثناء عمل الأجانب على السفن الوطنية، و في هذا الإطار تنص المادة 386 من القانون البحري الجزائري «...ذا جنسية جزائرية ،...".

وتنص المادة 413 انه "يجب أن يتكون مجموع أفراد طاقم السفينة من بحارة جزائريين. ... ".إن هذا الشرط يعد من مظاهر الحماية للعامل المستخدم البحري فهو بمثابة امتياز لمواطنيها. و يرد على هذا الأصل استثناء، إذ يمكن الاستعانة ببحارة أجانب وبنسبة محددة وبترخيص من الوزير المكلف بالبحرية [2].

**03 – شرط اللياقة البدنية والمؤهلات المهنية**

يمتاز العمل البحري بالحركة المستمرة والمتابعة في مختلف الاختصاصات التي يتولاها البحارة على متن السفينة، ولذلك فشرط اللياقة البدنية شرط منطقي تقتضيه الضرورة وواقع العمل البحري، كما يجب أن يكون العامل البحري سليماً من أي إعاقة أو أي مرض يؤثر عليه وعلى البحارة الآخرين، و الشرط نصت عليه المادة 386 من القانون البحري الجزائري و أكده القرار الوزاري المؤرخ في 1983/12/01 المتعلق بتحديد شروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن .

---

[1]– انظر القانون 10/18المؤرخ في يونيو2018 المتعلق بتحديد القواعد المطبقة على مجال التمهين، الجريدة الرسمية العدد 35 لسنة 2018 .

[2]– انظر المواد 413،414 من القانون البحري الجزائري .

والواقع أن هذا الشرط يتكامل مع شرط أن يكون لطالب العمل البحري مؤهلات لأداء مهنة معينة على متن السفينة، وضمن ذلك صدر المرسوم التنفيذي رقم 143/02 المؤرخ في 16 أبريل سنة 2002، يحدد الشهادات و شهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية وشروط إصدارها ليحدد مختلف الشهادات المطلوبة لمختلف المهام التي قد توكل لطالب العمل البحري.

و قد صدرت القرارات التطبيقية له نذكر منها :

**قرار وزاري مشترك المؤرخ 30 مايو سنة 2007**، يحدد شروط الالتحاق وبرنامج ونظام الدراسات للحصول على شهادة رئيس سفينة صيد على السواحل[1] .

**قرار وزاري مشترك المؤرخ 30 مايو سنة 2007**، يحدّد شروط الالتحاق وبرنامج ونظام الدراسات للحصول على شهادة ضابط ميكانيكي من الرتبة الثالثة[2].

**قرار وزاري مشترك المؤرخ 30 مايو سنة 2007**، يحدّد شروط الالتحاق وبرنامج ونظام الدراسات للحصول على شهادة كهروميكانيكي[3].

**قرار وزاري مشترك المؤرخ 30 مايو سنة 2007**، يحدّد شروط الالتحاق وبرنامج ونظام الدراسات للحصول على شهادة رخصة قيادة المحركات[4].

**قرار وزاري مشترك المؤرخ 5 نوفمبر سنة 2007**، يحدّد شروط الالتحاق وبرنامج ونظام الدراسات للحصول على شهادة تقني سام في الصيد البحري، المعدل و المتمم بالقرار الوزاري المؤرخ في 14سبتمبر 2011[5].

**قرار وزاري مشترك المؤرخ 5 نوفمبر سنة 2007**، يحدّد شروط الالتحاق وبرنامج ونظام الدراسات للحصول على شهادة بحار مؤهل في الصيد البحري[6].

إن هذا الشرط يعد بمثابة حماية إضافية للعامل البحري .

---

[1]– الجريدة الرسمية عدد 80 لسنة 2007 .

[2] – نفس عدد الجريدة الرسمية.

[3]– نفس عدد الجريدة الرسمية.

[4]– نفس عدد الجريدة الرسمية.

[5]– الجريدة الرسمية عدد 82 لسنة 2012.

[6]– الجريدة الرسمية عدد 81 لسنة 2007.

**الفرع الثاني: الشروط الشكلية**

**أولا – اشتراط الكتابة**

طبقا للقواعد العامة في قانون العمل يَنشأُ عقد العمل بشكل رضائي كتابةً أو شفاهةً، إذ تنص المادة 08 من القانون 11/90 " تُنشأ علاقات العمل بعقد كتابي أو غير كتابي . ..." .

غير أنه وخروجا عن ذلك الأصل العام فإن عقد العمل البحري يقوم على الكتابة إذ تنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 " تبدأ علاقة العمل بين المستخدمين الملاحين ابتداء من إبرام عقد توظيف مكتوب " ، وقد فرض المشرع الجزائري في قرار وزاري مشترك مؤرخ 18 أبريل سنة 2006،المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري والتجاري نموذجا خاصا يجب أن تفرغ فيه إرادة أطراف عقد العمل البحري .

ومما لا شك فيه أن اشتراط الكتابة يعد مظهراً من مظاهر حماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية.

**ثانيا – اشتراط بيئة ملائمة للعمل**

الأصل أن يتم العمل البحري على ظهر السفينة، غير أنه وفي أحوال خاصة يمكن أن يقوم العامل البحري بعمل في الميناء البحري. و في كل الأحوال يتعين على المجهز أن يوفر للعامل البحري بيئة ملائمة للعمل، الأمر الذي يعد مظهر من مظاهر حماية العامل البحري.

**1 – العمل يتم على ظهر السفينة:** يتم عقد العمل البحري على متن السفينة التي تمثل بيئة العمل، وفي هذا الإطار ينص المشرع الجزائري على جملة من الشروط والمقاييس الواجب توافرها لضمان أمن وسلامة السفينة ومن ثمة أمن وسلامة طاقمها والبحارة فيها.

وعلى هذا يشترط المشرع على مالك أو مجهز السفينة أن يؤمن صلاحية السفينة للملاحة وسلامتها عن طريق تسليحها بمنشئات ملائمة وذلك طبقا للأنظمة والتطبيقات البحرية السليمة [1].

ويتفرع عن هذا الالتزام العام التزامات فرعية تصب فيه :

– **التزام المجهز بإيواء وغذاء البحار:** يؤدي البحار عمله على متن السفينة التي قد تكون في حالة رحلة فمن الطبيعي أن يكون على المجهز الالتزام بإعداد مأوى ملائم للبحار وتوفير غذاء كاف ومناسب طيلة الرحلة[1].

[1]– انظر المواد 428، 574 من القانون البحري الجزائري.

وقد نص المشرع الجزائري على هذا الالتزام بموجب المواد 433 و 439 من القانون البحري الجزائري.

- **التزام المجهز بتأمين الشروط القانونية للصحة وأمن العمل على ظهر السفينة:** قد تقتضي طبيعة العمل أن يلتزم المجهز بعلاج البحار الذي يمرض[2]، وضمن ذلك نصت المادة 429 من القانون البحري الجزائري أنه يقع على عاتق المجهز التزام بتقديم جميع العلاجات الطبية الضرورية للبحار، وضمن ذلك يتعين تزويد السفينة بصيدلية تُعهد إلى طبيب أو إلى ضابط الصيدلية[3] .

- **التزام المجهز بتوفير اللباس البحري** للعمل طبقا لنص المادة 447 من القانون البحري الجزائري فإنه يتعين على المجهز أن يوفر ألبسة تتناسق وتتناسب مع طبيعة العمل البحري.

**2 – العمل يتم في الميناء البحري:** تنص المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم **102-05** على أن يشمل العمل على متن السفن زيادة على الخدمة في البحر الخدمة في الميناء [4].

وعليه ومن مظاهر الحماية توفير بيئة مناسبة للعمل في الميناء، وضمن ذلك نص المشرع على جملة من الإجراءات لضمان أمن وسلامة الميناء البحري محل تنفيذ الثانوي لعقد العمل البحري[5].

**الفرع الثالث: اشتراط فترة التجربة**

إثر توافر شروط التوظيف يجب أن يخضع العامل البحري في عقد العمل لمدة غير محددة لفترة تجربة، تختلف مدتها حسب صفة العامل البحري[6] :

- 03 أشهر من الملاحة الفعلية دون انقطاع بالنسبة للمستخدمين الملاحين المنفذين ومستخدمي المهارة.

- 06 أشهر من الملاحة الفعلية دون انقطاع بالنسبة للمستخدمين الضباط.

وإثر انتهاء فترة التجربة إما أن يُثبت العامل البحري وإما أن ينهي علاقة العمل دون الحصول على تعويض.

---

[1]- مصطفى كمال طه ، القانون البحري الجديد ، دار الجامعة الجديدة، القاهرة ، مصر،ط 1995 ، ص 183 .

[2] – محمود سمير الشرقاوي ، القانون البحري ، دار النهضة العربية،القاهرة ،مصر، 2008 ، ص 290 .

[3]- انظر القرار الوزاري المؤرخ في 1986/04/30 المتعلق بالتدابير الخاصة بالصيدليات الموجودة على متن السفن التي ترتفع العلم الوطني و ما تشتمل عليه ، الجريدة الرسمية عدد 37 لسنة 1986 .

[4]- بينت المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 أن المقصود بالخدمة في الميناء المساعدة في العمليات التجارية للسفن و أشغال صيانتها و مختلف الخدمات العامة أثناء مكوث السفينة في الميناء و جميع العمليات ذات الصلة بأمنها.

5 – انظر مثلا المرسوم التنفيذي رقم 418/04 المعدل والمتمم والمتضمن تعيين السلطات المختصة في مجال امن السفن والمنشات المينائية وإنشاء الهيئات التابعة لها، الجريدة الرسمية عدد 82 لسنة2004.

6- انظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 .

و يتفق الفقه[1] حول أهمية فترة التجربة بالنسبة للعامل ذاته فقد يكتشف العامل أنه غير مؤهل لذلك العمل .

**المطلب الثاني: مظاهر الحماية عند تنفيذ العقد**

بعد إبرام عقد العمل البحري والمرور إلى تنفيذه، نص المشرع الجزائري على جملة من القواعد تكفل حماية للطريف الضعيف الأجير في عقد العمل البحري.

**الفرع الأول: تحديد مدة العمل كمظهر حماية للعامل البحري**

نتيجة لخصوصية عقد العمل البحري والجهد الخاص المبذول يحدد القانون وبصرامة مدة العمل المطلوبة.

وعلى هذا لا يمكن أن تفوق مدة الإبحار الفعلي وبدون انقطاع 06 أشهر على مختلف أنواع السفن باستثناء السفن المخصصة لملاحة الصيد البحري على السواحل والارتفاق.

وفي ذات الإطار تنظم الخدمة في العمل البحري بواقع نوتية[2] واحدة على السطح أو على المكنات شريطة الامتثال في كل 24 ساعة للشروط التالية [3]:

– يجب أن لا تتجاوز المدة الكلية للعمل الفعلي 08 ساعات.

– أن تقسم 08 ساعات بحيث لا تتجاوز 06 ساعات متتالية على السطح وأكثر 05 ساعات متتالية على المكنات .

– يجب أن يستفيد المستخدمون الملاحون من راحة لا تقل عن 06 ساعات.ويستفيد الضابط والملاح من 10 ساعات من الراحة على الأقل خلال كل 24 ساعة من الخدمة يمكن أن توزع على فترتين على أن تبلغ إحداهما 06 ساعات متتالية من الراحة.

---

[1]– محمد إبراهيم بندراي، حماية العامل في فترة الاختبار – دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي و ألإماراتي، مجلة الشريعة والقانون، العدد الرابع عشر، 2001 ص 5 .

[2]– يقصد بالنوتية مجموعة منظمة من المستخدمين الملاحين المكلفين بالملاحة و استغلال السفن ، وهو طاقم السفينة بالنسبة لسفن الصيد البحري ، انظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05.

[3]– انظر المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 .

أما إذا تعلق الأمر بعمل بحري لسفينة صيد فإن الخدمة تنظم من خلال نوبتين[1] على الأقل خلال مدة الخروج إلى البحر، ويمنح الملاحون الصيادون عقب مدة الخروج إلى البحر تفوق 06 أيام 24 ساعة من الراحة الفعلية [2] .

ومدة العمل اليومية هي 08 ساعات ولا يمكن أن تمدد إلا إذا تعلق الأمر بتفريغ السمك في الميناء أو في الفرضة [3] .

يستفيد الملاحون الصيادون خلال مدة خروج في البحر تفوق 24 ساعة من 06 ساعات راحة خلال 24 ساعة دون أن يقل المجموع عن 80 ساعة في 10 أيام عمل متتالية على متن السفينة.

و في كل الأحوال لا يمكن أن تتجاوز عدد الساعات الإضافية 28 ساعة في الأسبوع ما عدا الأحكام التعاقدية [4].

**الفرع الثاني: استحقاق الأجرة**

وفر المشرع الجزائري حماية قصوى لاستحقاق الأجرة للعامل البحري فجعلها من الحقوق الممتازة بل ترتب في المرتبة الأولى [5] من جهة ، ومن جهة ضيق المشرع في الحجز على الأجرة إلا في نسب محددة قانونا [6].

**الفرع الثالث: الحماية الطبية**

يلتزم المجهز بعلاج البحار الذي يجرح أو يمرض في خدمة السفينة، وهذا الالتزام فرضه القانون البحري منذ القدم، وهو يقوم على فكرة مخاطر الحرفة التي توجب مسؤولية رب العمل لمجرد وقوع ضرر للعامل دون الالتفات لشرط الخطأ، وحتى لو كان الضرر ناشئا عن قوة قاهرة[7].

وزيادة على ما تنص عليه القواعد العامة في قانون العمل فإن القانون البحري ينص على هذا الالتزام في المادة 428 منه على النحو التالي:" يتعين على المجهز:...ج –أن يؤمن الشروط القانونية لصحة وأمن العمل على متن السفينة،..." .كما تنص المادة 429 نفس القانون على ما يلي: " تقع

---

[1]– النوبة مدة عمل المستخدمين الملاحين خلال 04 ساعات من اجل قيادة مكنات السفينة و صيانتها.

[2]– انظر المواد 40/39 من القانون البحري الجزائري.

[3] – الفرضة هي محط السفن في البحر ، لويس معلوف، المنجد في اللغة و الأدب و العلوم ، المطبعة الكاثوليكية ، بيروت،ط 19 ،1973 ، ص577 .

[4]– انظر المادة 25 من القانون البحري الجزائري.

[5]– انظر المادة 73 من القانون البحري الجزائري.

[6]– انظر المواد 776/775 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[7]– مصطفي كمال طه ، أساسيات القانون البحري،منشورات الحلبي الحقوقية ،بيروت ، لبنان،2012 ، ص 157 .

على عاتق المجهز، في إطار التنظيم الجاري به العمل، جميع العلاجات الطبية الضرورية للبحار وذلك خلال رحلته في البـــحر ومكوثه في ميناء أجنبي.".

**المبحث الثاني: مظاهر الحماية عند إنهاء علاقة العمل البحري**

عقد العمل البحري ليس من العقود الدائمة وإنما يُعد من العقود المؤقتة، وفي انتهاء علاقة العمل البحري يوفر المشرع حماية للطرف الضعيف فيها وهو مستخدم الملاحة البحرية. و كما هو مطبق في القواعد العامة فإن عقد العمل البحري ينقضي لأساب تعود لإرادة واحد من أطرافه ( المطلب الأول ) أو لأسباب خارجة الإرادة أي لأسباب لاإرادية (المطلب الثاني) وفي كل تلك الأسباب وضع المشرع حماية للعامل البحري.

**المطلب: الأسباب الإرادية لإنهاء علاقة العمل البحري**

يقصد بالأسباب تلك التي تعود لواحد من أطراف العلاقة، ويمكن إيجازها وإبراز مظاهر الحماية الخاصة به.

**الفرع الأول: الاستقالة**

الاستقالة هي تعبير العامل عن إرادته في إنهاء علاقة عمله مع المستخدم مهما كان الأساس الذي أبرمت به علاقة العمل وهي من الحقوق المعترف بها في مختلف القوانين والأحكام القضائية والآراء الفقهية [1].

وقد أقر المرسوم التنفيذي رقم 102/05 حق الاستقالة للعامل البحري وهو في حد ذاته من مظاهر حماية الأجير في هذه العلاقة، حيث نصت المادة 53 منه " عندما تنتهي علاقة العمل عن طريق الاستقالة، يجب ان يقدم المستخدمون الملاحون الذين يعتزمون الاستقالة استقالتهم كتابيا إلى مجهز السفينة الذي يشعرهم بالاستلام... ". ويستثنى عن هذه الحرية الضباط الملاحين الذين عليهم الوفاء بكل التزاماتهم القانونية قبل طلب الاستقالة.

1- و من مظاهر الحماية للأجير العامل البحري اشتراط: أن تكون الاستقالة مكتوبة ومعلوم أن الكتابة فيها تقيد لانفعالات طالبها وتأكيد على خطورة ما سيقدم عليه طالبها.

---

[1]- أحمية سليمان، التنظيم في علاقات العمل في التشريع الجزائري –علاقات العمل الفردية- ج 02 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،2002 ص 336.

2- أن يُقدم إشعار مسبق وقد يفهم بأنه ضمان لحقوق المجهز ،غير أن اشتراط الإشعار المسبق يعد من مظاهر الحماية للأجير العامل البحري،فقد اشترط المشرع مهلة 15يوم بالنسبة للبحارة ولا تقل عن 24 ساعة بالنسبة للملاحين في الصيد على السواحل [1] وقد تكون هذه المهلة مهلة لمزيد من التفكير أو للصلح أو الاستفسار بين الطرفين.

**الفرع الثاني إنهاء علاقة العمل لأسباب تأديبية**

قد يرتكب العامل البحري خطا تأديبيا جسيما يؤدي إلى عزله أو فقدان صفة البحار بناء عليها

**أولا- العزل** : يعتبر عزل العامل البحري عقوبة تأديبية توقع على العامل البحري الذي ارتكب خطأ جسميا ، والملاحظ أن القانون البحري الجزائري لم يحدد ما هي المخالفات البحرية التي تستوجب العزل بل اكتفى بالنص على جملة من المخالفات وجملة من العقوبات دون تصنيف مما يحتم الرجوع إلى القواعد العامة في قانون العمل وفي كل الأحوال تخضع لرقابة قاضي الموضوع المختص.

وطبقا للقواعد العامة فإنه يحق للعامل البحري في حالة ثبوت تسريح تعسفي أن يحصل على تعويض له.

**ثانيا - فقدان صفة البحار نتيجة لعقوبة التأديبية**

نصت المادة 52 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 على أن علاقة العمل تنتهي في حالة فقدان العامل البحري لصفة البحار. وقد بين القانون البحري من خلال نص المادة 471 الحالات يتم يفقد فيها العامل البحري صفة البحار، ومن مجمل الأحوال فإن النطق بعقوبة فقدان صفة البحار لا يصدر إلا من الوزير المكلف بالبحرية التجارية وحده فهي ليست من اختصاص المجهز ولا الربان، وذلك مظهر آخر من مظاهر حماية العامل البحري.

**1 - حالة الفقد المؤقت لصفة البحار** : حسب نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 338/2000 المؤرخ في 2000/10/26 والمحدد لحالات السحب المؤقت أو النهائي لشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية والشطب من سجل البحارة [2]، فإن حالات السحب المؤقت محصورة فيما يلي

- بالنسبة للربان: السحب المؤقت من شهرين إلى 06 أشهر إذا ما ارتكب:
- مخالفات تتعلق بقيد البحارة وإلزامية وجود دفتر الطاقم على متن السفينة.
- مخالفات تتعلق بإلزامية إكمال طاقم السفينة عند الضرورة.

---

[1]- هذه المدة ليست من النظام العام اذ يمكن الاتفاق على تخفيضها بناء على اتفاق الطرفين ، انظر المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05.

[2]- الجريدة الرسمية عدد 64 لسنة 2000 .

– مخالفات تتعلق بالاعتناء بالأشياء التي تركها على متن السفينة أحد أفراد الطاقم المتوفى أو المفقود أو الذي نقل إلى البر بسبب المرض .

– مخالفات تتعلق بنزول أحد أفراد الطاقم إلى البر.

– مخالفات تتعلق بالتسجيلات في يومية السفينة .

– مخالفات تتعلق بعمل القصر وأمن العمل على متن السفينة .

– مخالفات تتعلق بتنظيم العمل والتموين والمنامة... .

– مخالفات تتعلق بمراعاة الأنظمة البحرية .

– في حالة السكر على متن السفينة دون الإخلال بالنظام وخارج الخدمة.

– عدم مراعاة قواعد التعاون والمساعدة المتبادلة وقواعد الحياة المشتركة.

– **بالنسبة لعمال البحر الآخرين:** السحب المؤقت من شهر إلى 06 أشهر إذا ما ارتكب:

– التهاون في الخدمة الربعية أو الحراسية أو أي خدمة أخرى.

– العصيان لكل أمر يتعلق بالخدمة والصادر عن الموظف الأعلى.

– التغيب عن السفينة دون رخصة .

– عدم مراعاة التعليمات المتعلقة بالأمن الصحة وشروط العمل والحرائق .

– الإتلاف المتعمد للمعدات والآلات والأدوات والأشياء المفيدة للملاحة.

– عصيان بسيط لكل أمر يتعلق بالخدمة دون الامتثال لإنذار رسمي صادر عن مسئولين رتبة أعلى.

– السكر على متن السفينة دون الإخلال بالنظام وخارج الخدمة.

– غياب غير مبرر من على متن السفينة.

– عدم مراعاة قواعد التعاون والمساعدة المتبادلة وقواعد الحياة المشتركة.

**2– حالة الفقد النهائي لصفة البحار:** حسب نص المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 338/2000 فإن حالات السحب النهائي تتمثل في:

– حالة العود التي تتعلق بالمخالفات المرتكبة والتي أدت إلى السحب المؤقت .

– حالة الحكم على البحار بعقوبة جنائية أو جنحة محددة في القانون البحري[1].

– حالة فقدان العامل المعني للجنسية الجزائرية.

– حالة العجز الدائم الذي يثبته الطبيب المؤهل من قبل الادارة البحرية المختصة .

**المطلب الثاني: الأسباب اللاإرادية لانتهاء علاقة العمل**

هناك حالات تنتهي فيها علاقة العمل لأسباب خارجة عن إرادة طرفي عقد العمل البحري، وفي كل تلك الحالات تظهر فيها حالات لحماية العامل البحري.

**الفرع الأول : الوفاة أو العجز الكامل أو فقدان الأهلية البدنية**

قد تنتهي علاقة العمل بسبب عدم مقدرة العامل البحري على العمل ولاسيما أن العمل البحري شاق ومجهد، وتختلف حالات العجز إلى ما يلي :

ا – **في حالة الوفاة** تنتهي علاقة العمل بوفاة البحار، ويترتب على الوفاة حقوق تكون لذوي البحار المتوفى وهي في حد ذاتها من مظاهر الحماية له .

ففي حالة الوفاة الطبيعية التي ليس لها علاقة بعمل البحار ولا بأداء خدمته فإنه وعملا بقوانين الضمان الاجتماعي يكون من حق ذوي المتوفى الحصول على منحة الوفاة، و في ذات الإطار تنص المواد من 47 إلى 51 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أحقية ذوي العامل المرحوم على منحة وفاة [2] .

أما في حالة الوفاة نتيجة حادث عمل أو مرض مهني ، فبالإضافة إلى ما تقرره القواعد العامة من حق المعاش أو ريع الوفاة التي تقرر لذوي الحقوق،فان العامل البحري وكحماية إضافية له يكون له:

– ألزمت المادة 430 من القانون البحري المجهز بتأمين حياة البحار ومن ثمة يكون من حق المستفيد الحصول على قيمة التأمين.

– يتحمل المجهز مصاريف جنازة البحار المتوفى وإعادتها إلى وطنه، أما في حالة عدم إمكان ذلك وجب على الربان الأمر بتغطيس الجثمان في البحر مع مراعاة جميع الأعراف الدولية، على أن يتم وفي كل الأحوال تسجيل الوفاة في بيانات الحالة المدنية وتقييد وجرد أمتعة المتوفى والأشياء الخاصة به.

---

[1] – حددت المواد 477 الى 522 من القانون البحري الجرائم الجنائية أو الجنحية المرتكبة من قبل البحارة .

[2]– حددت المادة 48 من قانون التأمينات الاجتماعية ان قيمة منحة الوفاة تقدر ب 12 مرة قيمة اخر اجر شهري في المنصب و انها تدفع لذوي المرحوم دفعة واحدة .

– وزيادة على مبالغ الضمان الاجتماعي وفق القواعد العامة، تتحصل عائلة البحار المتوفى على مبلغ تعويض بعد الوفاة يساوي مبلغ شهر من راتب العمل لكل سنة قضاها في خدمة المجهز [1].

**ب– العجز الكامل عن العمل أو فقدان الأهلية البدينة :** يعد العجز الكامل عن العمل أو فقدان الأهلية البدنية من الأسباب اللاإرادية لانتهاء عقد العمل البحري .

**ج– التقاعد:** إذا ما بلغ العامل البحري سنا معينة فإن ذلك يكون مدعاة لنقص حتمي في لياقته البدينة وبالنظر إلى طبيعة عقد العمل البحري فقد خص المشرع التقاعد البحري ببعض الأحكام الخاصة التي تتجلى مظاهر حماية الأجير البحري.

ويحق للعامل البحري أن يتحصل على التقاعد إذا ما بلغ 60 سنة من عمره وقضى مدة 15 سنة على الأقل في العمل على أن تكون 7سنوات و نصف من العمل الفعلي [2].

غير أنه يمكن للعامل البحري أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن السالف ذكره باعتبار أن النشاط البحري يتميز بظروف جد شاقة[3] وهذا ما أكدته التقارير الصحفية في الموضوع [4] و تؤكده القوانين المقارنة [5].

**الفرع الثاني: انتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة**

ينتهي عقد العمل بانتهاء مدته إما بمفهومها المباشر شهر أو مدة معينة، وقد تنتهي بشكل غير مباشر بتحديد المدة لرحلة إذا كان العقد على أساس الرحلة. وكحماية للعامل البحري فإن عقد العمل البحري ينقضي وجوبا في الجزائر فإن صادف وأن انتهت مدة العقد البحري في البحر فإنه يمتد وجوبا إلى غاية الوصول إلى ميناء جزائري [6].

---

[1]– انظر المادة 432 من القانون البحري الجزائري .

[2] – انظر المادة 06 من القانون 12/83المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم .

[3]– انظر المادة 07 من نفس القانون .

[4]– انظر https://www.elkhabar.com/press/article/143302 تاريخ الاطلاع 2019/06/21 على الساعة 20:00 .

[5]– انظر مثلا القانون التونسي.

[6]انظر المادة 56 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 .

**الفرع الثالث: انتهاء علاقة العمل لأسباب تخص المستخدم**

سبق أن بينا أن عقد العمل البحري قد ينتهي لأسباب تعود لحالة العامل البحري بأن توفي أو استقال، ومع ذلك قد تنتهي علاقة العمل لأسباب خارج عن إرادة المستخدم ولكنها تحول دون إمكانية مواصل لعمله والاستغلال البحري.

**أولا- انتهاء النشاط القانوني للمستخدم البحري:**

ينتهي النشاط القانوني للمستخدم في القانون البحري في حالتين:

**1 – انتهاء الأجل المحدد** : إن التطور التكنولوجي وازدياد الاستثمارات البحرية أدى إلى ازدياد إنشاء شركات متخصصة في النشاط البحري تشكل تجميع لأموال من أشخاص معنوية . وإن كان الأمر كذلك وكما هو ثابت في القانون التجاري [1]فان مدة الشركة التجارية مهما شكلها أو غرضها تنتهي بانتهاء مدة 99 سنة ، وبانتهاء هذه المدة وعدم تجديدها ينتهي نشاط المستخدم البحري .

**2 – انتهاء الغرض الذي أنشأت من اجله الشركة البحرية:** في حالة ما إذا تم الاستغلال البحري بواسطة شركة مهما كان شكلها فإن بانقضاء الغرض الذي أنشأت من اجله تنقضي الشركة وبالتالي تنتهي علاقة العمل البحري.

وتجدر الإشارة وكحماية للعامل البحري أن هلاك السفينة لا يعد سبب من أسباب انقضاء عقد العمل البحري متى كان للمجهز سفن أخرى.

**ثانيا – التسريح لأسباب اقتصادية** : قد يلحق بالمجهز أسباب تؤدي إلى صعوبات مالية تواجهه فيضطر إلى تسريح العمال البحارة ولا يمكن ذلك إلا باحترام المستخدم جملة من الضوابط نظمتها القواعد العامة [2].

**الخاتمة**

عقد العمل البحري عقد ذو خصوصية لا من حيث أطرافه ولا من حيث مكان عمله وقد يرتب تنفيذه أضرار تلحق بالطرف الضعيف وهو البحار. وعلى ذلك خصه المشرع بتنظيم خاص ولم يكتف بالقواعد العامة لعقد العمل.

---

[1] – انظر المادة 546 من القانون التجاري الجزائري .

[2] – انظر المواد 69– 70 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية و كذا المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاارادية .

وقد قمنا في هذه الورقة البحثية بتبيان ماهية هذه القواعد الخاصة لحماية العامل البحري والتي كانت على مستوى تكوين العقد وعلى مستوى إنهاء العقد.

وقد توصلت إلى جملة من التوصيات يكون المشرع الجزائري قد غفل عنها لبسط مزيد من الحماية:

– ينبغي أن تنضم الجزائر لاتفاقية العمل البحري الموحدة لسنة 2006 [1]لما لها من عديد المزايا والتي تكفل حماية هامة للعامل البحري.

– وضع المشرع الجزائري شرط السن وهو18 سنة ورفعه بالمقارنة مع القواعد العامة وهو مظهر هام من مظاهر حماية العامل البحري، غير أن بعض النصوص التطبيقية جاءت بصياغة قد يفهم منها إمكانية خفض السن، فقد نص القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1983/12/01 في مادته السابعة "... تخفض مدة الصلاحية لستة أشهر للبحارة الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة... " مما يستوجب على المشرع التدخل لفرض تجانس بين القواعد العامة وهي القانون البحري ونصوصه التطبيقية.

– اكتفى المشرع الجزائري وباستحياء النص على الكتابة كشرط لانعقاد عقد العمل البحري وإذا ما اقترن هذا الاستحياء مع القواعد العامة القاضية برضائية عقد العمل فإن ذلك يضرب دور الكتابة كمظهر من مظاهر حماية العمل البحري مما يستدعي التدخل وبشكل واضح على شرط الكتابة لانعقاد عقد العمل البحري.

– اكتفى المشرع الجزائري عموما بالقواعد العامة في عقد العمل لضبطه تنفيذ عقد العمل البحري لاسيما في مجال الرعاية الصحية والضمان الاجتماعي، على أن تلك القواعد ليست كافية تماما لمسايرة خصوصية عقد العمل البحري مما يستدعي معه وضع المزيد من القواعد الخاصة لمزيد من الحماية .

[1] – اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية، وقد اعتمدت في 07 فيفري 2006 وذلك بمناسبة انعقاد الدورة 94 لمكتب العمل الدولي بجنيف، و قد دخلت حيز التنفيذ سنة 2013بعد مصادقة ما لا يقل عن 30 دولة تبلغ حصتها 33 في المئة من الحمولة الجمالية للسفن في العالم

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_560903.pdf

تاريخ الاطلاع يوم 12/07/ 2019 على الساعة 20:00 .

– إعمالا لمبدأ شرعية العقوبة التأديبية ينبغي ضبط المجال التأديبي للعامل البحري على نحو يفصل في المخالفات و يقسمها إلى درجات ويضبط لها عقوبات تتلاءم مع طبيعة عقد العمل البحري .

– حفاظا على مصالح العامل البحري ينبغي في نظرنا النص على تأسيس مفتشية العمل البحرية تضمن خصوصية عقد العمل البحري من جهة واستقلالية العمل الذي تقوم به من جهة أخرى .

– ينبغي إدراج وبشكل واضح أن العمل البحري من المهن الشاقة والتي تتيح إمكانية طلب التقاعد المسبق .

– ينبغي وضع نظام خاص في حالة تسريح العامل البحري لأساب اقتصادية تتناسب مع خصوصية عقد العمل البحري.

– فتح المجال أمام البحارة لتشكيل نقابات عمالية خاصة بهم للدفاع عن مصالحهم والنص على ذلك صراحة في المرسوم التنفيذي رقم 102/05 .

**قائمة المراجع و المصادر**

– لويس معلوف ، المنجد في اللغة و الأدب و العلوم ، المطبعة الكاثوليكية ، بيروت،ط 19 ،سنة 1973.

– علي جمال الدين عوض ، القانون البحري دراسة القانون المصري و قوانين البلاد العربية مقارنة بالقانون الفرنسي و الانجليزي، دار النهضة العربية ، 1967.

– احمية سليمان، التنظيم في علاقات العمل في التشريع الجزائري –علاقات العمل الفردية– ج 02 ، ديوان المطبوعات الجامعية ،2002.

– مصطفي كمال طه ، أساسيات القانون البحري،منشورات الحلبي ، بيروت 2012 .

– مصطفى كمال طه ، القانون البحري الجديد ، دار الجامعة الجديدة ،القاهرة ،مصر، ط 1995

– محمد إبراهيم بندراي، حماية العامل في فترة الاختبار – دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي و ألإماراتي، مجلة الشريعة والقانون، العدد الرابع عشر، 2001 .

– محمود سمير الشرقاوي ، القانون البحري ، دار النهضة العربية،القاهرة ،مصر 2008.

– فليسي زهور، عقد العمل البحري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 01، سنة 2008.

**النصوص القانونية :**

– دستور سنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 438–96 المؤرخ في 07ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية، عدد 76، لسنة 1996 المعدل بالقانون رقم 02–03 المؤرخ في 10 أبريل 2002

الجريدة الرسمية عدد 25 لسنة 2002 القانون والمعدل بالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية عدد 63 لسنة 2008 المعدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية عدد 14 لسنة 2016.

- الامر رقم 80/76 المتعلق بالقانون البحري الجزائري، المؤرخ في 1976/10/23 ، المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 29 لسنة 1977 .

- القانون رقم 12/78 المتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل المؤرخ في 05غشت 1978 ، الجريدة الرسمية عدد 32 لسنة 1978 .

- القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم المؤرخ في 21ابريل 1990، الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990.

- القانون 10/18المؤرخ في يونيو2018 المتعلق بتحديد القواعد المطبقة على مجال التمهين، الجريدة رسمية عدد 35 لسنة 2018 .

- المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، الجريدة الرسمية العدد 34 لسنة 1994 .

- المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المتعلق بعلاقات عمل مسيري المؤسسات الاقتصادية، المؤرخ في 29سبتمبر 1990 ، الجريدة الرسمية عدد 42 لسنة 1990 .

- المرسوم التنفيذي رقم 338/2000 المؤرخ في 2000/10/26 والمحدد لحالات السحب المؤقت او النهائي لشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية و الشطب من سجل البحارة، الجريدة الرسمية عدد 64 لسنة 2000.

- المرسوم التنفيذي رقم 143/02 المؤرخ في 16 أبريل سنة 2002، يحدد الشهادات و شهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية و شروط إصدارها، الجريدة الرسمية 29 لسنة 2002

- المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري او التجاري او الصيد البحري، المؤرخ في 26 مارس 2005 ، الجريدة الرسمية عدد 22 لسنة 2005.

- المرسوم التنفيذي رقم 140/08 المتعلق بتحديد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحافيين، المؤرخ في 10 ماي 2008 ، الجريدة الرسمية عدد 24 لسنة 2008.

– المرسوم التنفيذي رقم 141/08 المتعلق بتحديد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، المؤرخ في 11 ماي 2008 ، الجريدة الرسمية عدد 24 لسنة 2008 .

– القرار الوزاري المؤرخ في 16 ماي 1966 المحدد لسن المترشحين لمهنتي البحار أو عون الخدمة العامة، الجريدة الرسمية عدد 44 لسنة 1966 .

– القرار الوزاري المؤرخ في 1983/12/01 المتعلق بتحديد شروط الاهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن، الجريدة الرسمية عدد 56 لسنة 1983 .

– قرار وزاري مشترك المؤرخ 30 مايو سنة 2007، يحدد شروط الالتحاق و برنامج و نظام الدراسات للحصول على شهادة رئيس سفينة صيد على السواحل، الجريدة الرسمية عدد 56 لسنة

– قرار وزاري مشترك المؤرخ 30 مايو سنة 2007، يحدّد شروط الالتحاق و برنامج و نظام الدراسات للحصول على شهادة ضابط ميكانيكي من الرتبة الثالثة، الجريدة الرسمية عدد 56 لسنة

– قرار وزاري مشترك المؤرخ 30 مايو سنة 2007، يحدّد شروط الالتحاق و برنامج و نظام الدراسات للحصول على شهادة كهروميكانيكي، الجريدة الرسمية عدد 80 لسنة2007 .

– قرار وزاري مشترك المؤرخ 30 مايو سنة 2007، يحدّد شروط الالتحاق و برنامج و نظام الدراسات للحصول على شهادة رخصة قيادة المحركات، الجريدة الرسمية عدد 80 لسنة2007

– قرار وزاري مشترك المؤرخ 5 نوفمبر سنة 2007، يحدّد شروط الالتحاق و برنامج و نظام الدراسات للحصول على شهادة تقني سام في الصيد البحري، الجريدة الرسمية عدد 81 لسنة2007 .

– قرار وزاري مشترك المؤرخ 5 نوفمبر سنة 2007، يحدّد شروط الالتحاق و برنامج و نظام الدراسات للحصول على شهادة بحار مؤهل في الصيد البحري، الجريدة الرسمية عدد 81 لسنة 2007

– قرار وزاري مشترك مؤرخ 18 أبريل سنة 2006، المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري و التجاري، الجريدة الرسمية عدد 12 لسنة2007 .

– القرار الوزاري المؤرخ في 1986/04/30 المتعلق بالتدابير الخاصة بالصيدليات الموجودة على متن السفن التي ترفع العلم الوطني و ما تشتمل عليه ، الجريدة الرسمية عدد 37 لسنة1986 .