

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أحمد دراية - ادرار

كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق .

مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص : قانون مؤسسات إقتصادية  
بعنوان :

# الحماية الجزائية للعامل القاصر

إشراف الأستاذة :

د. كابوية رشيدة

من إعداد الطالبين:

- رزوق محمد خان

- طواهرية ناجية

## لجنة المناقشة

أ.د. خيثر مسعود	أستاذ التعليم العالي بجامعة ادرار	رئيسا
د.كابوية رشيدة	استاذ محاضر - جامعة ادرار	مشرفا
د.بن الطيبي مبارك	استاذ محاضر - جامعة ادرار	مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدي الكريمين الذين  
سهرأ على تربيتي إلى أن وصلت إلى هذا المستوى  
المتواضع.

إلى عائلتي وأقاربي وأخص بالذكر منهم الزوجة  
والابناء إنشا وذكورا الإخوة و الأخوات. وعماتي وإلى  
روح جدتي رحمة الله عليها .

إلى زملائي في الدفعة من قسم العلوم السياسية والى  
جميع من درسوني من الأساتذة .

رزوق محمد خان

# إهداء

أهدي ثمرة جهدي ونجاحي إلى والدي العزيزة أطال الله  
في عمرها وإلى روح أبي رحمة الله عليه  
وإلى إخواني وإخوانتي حفظهما الله وجمع شملهم .  
إلى كل واحد من عائلتي صغيرا أو كبيرا ، أصدقائي  
وزملائي في العمل والدراسة وإلى جميع من درسوني من  
الأساتذة .

طواهرية ن

## شكر

نشكر الله عز وجل الذي وفقنا واعاننا بقدرته وحكمته  
وجلال سلطانه على اتمام هذه المذكرة.

كما نتقدم بالشكر الجزيل الى كل من ساهم معنا من  
قريب أو بعيد ولو بكلمة بسيطة او توجيه ونخص  
بالذكر أستاذة المشرفة الدكتور كابويا رشيدة التي  
تكرمت علينا بتوجيهاتها الثمينة التي اعانتنا على  
اتمام هذه المذكرة....

## خطة المذكرة

قائمة المحتويات	
	الإهداء
	الشكر
	قائمة المحتويات
أ	المقدمة
الفصل الاول : مفهوم الحماية الجزائية وآليات ومعايير حماية العامل القاصر	
	المبحث الأول : مفهوم الحماية الجزائية للطفل
	المطلب الأول : تعريف الحماية الجزائية
	المطلب الثاني : طرق الحماية المقررة للعامل القاصر
	المبحث الثاني : طرق الحماية المقررة للعامل القاصر
	المطلب الأول : آليات ومعايير حماية العامل القاصر
	الفرع الأول : الحماية القانونية لأجر العامل القاصر
	الفرع الثاني : واجبات ومسؤوليات رب العمل اتجاه العامل القاصر
	المطلب الثاني : الحماية الجزائية للعامل القاصر
	الفرع الاول : البطلان كحزء المخالفة وقواعد حماية العامل القاصر
	الفرع الثاني : المخالفات والعقوبات المقررة لمخالفة الاحكام الخاصة
	المبحث الثالث : الإجراءات القضائية المتعلقة بمخالفة الاحكام الجزائية الخاصة بالعامل القاصر
	المطلب الأول : الجهة القضائية المختصة
	الفرع الأول : أهلية العامل القاصر إلى اللجوء إلى التقاضي
	الفرع الثاني : القضاء بمحاكمة رب العمل ( المستخدم )
	المطلب الثاني : تدخل السلطات الإدارية العمومية لممارسة الرقابة والمعاينة

	الفرع الأول : دور الجماعات المحلية في الرقابة للأحكام القانونية المتعلقة بالعامل القاصر
	الفرع الثاني : الحماية الإجتماعية والقضائية في حالة الخطر للعامل القاصر
	الفصل الثاني : الإطار المفاهيمي للعامل القاصر
	المبحث الأول : مفهوم العامل القاصر
	المطلب الاول : مفهوم العامل في علاقة العمل
	الفرع الاول : تعريف العامل في تشريعات العمل
	الفرع الثاني : الشعبية والأجر كعنصرين أساسيين في مفهوم العامل
	المطلب الثاني : تعريف الطفل
	الفرع الاول : سن الطفل لدى المشرع الجزائري
	الفرع الثاني : تعريف القاصر
	المبحث الثاني : الاهلية القانونية للعامل في التشريع الجزائري والتشريعات العربية
	المطلب الاول : بلوغ سن معينة والخضوع للفحص الطبي للعمل
	الفرع الاول : سن تشغيل العامل القاصر
	الفرع الثاني : خضوع العامل القاصر للفحص الطبي
	المطلب الثاني : تنظيم مدة العمل وعدم تشغيل القاصر في بعض الاعمال الخطرة
	الفرع الاول : مدة عمل القاصر في التشريع الجزائري
	الفرع الثاني : الأعمال الخطيرة على القاصر
	خاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الفهرس

المقدمة



## مقدمة:

تكمن أهمية موضوع الدراسة انطلاقاً من الدور الذي يشغله القاصر في ميدان عمله في سبيل النهوض بالاقتصاد الوطني في مقابل معاناته وحرمانه من أبسط حقوقه ، كما أن أهمية الموضوع تبدو من خلال كونه موضوع عملي قديم متجدد يتحدى مختلف الانتهاكات الماسة بشخص القاصر وسلامته الجسدية والمعنوية.

## أهداف الدراسة :

وتتمثل أهداف الدراسة في هذا الموضوع فيما يلي :

- ❖ معرفة الحماية الجزائية للعامل القاصر ودور الدولة في حمايته من الإهمال والانحراف والاستغلال .
- ❖ الإطلاع على مختلف النصوص القانونية المتعلقة بالمراقبة والإشراف وحماية حقوق القاصر .
- ❖ إبراز أهم الأسس والضمانات التي كرس مبدأ الحماية القانونية للعامل القاصر ودور المشرع الجزائري في مكافحة تشغيل الأطفال دون احترام السن القانوني للعامل .

## أسباب اختيار الموضوع :

هناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية

## أولاً : الأسباب الذاتية

الرغبة الذاتية في الإطلاع على النصوص القانونية التي كفلت الحماية الجزائية للقاصر ، ومقارنتها بالواقع العملي الذي يشهد معاناة القاصر في امتهانهم للأعمال الخطرة ، وعدم احترام حقوقهم المكفولة دستوريا كالحق في الصحة والحق في التعليم ..... إلخ .

كثرة المشاكل المتعلقة بالاطفال كالعنف الممارس ضدهم من طرف أرباب العمل ، واستغلالهم جسدياً ، اختطافهم ..... إلخ .

## ثانياً : الأسباب الموضوعية

أما السبب الموضوعي للاقبال على هذا النوع من الدراسة فيتعلق أساساً في قلة الدراسات المتخصصة التي تناولت موضوع الحماية الجزائية للعامل القاصر ، والحديث فقط عن الحماية القانونية بصفة عامة.

## الصعوبات :

لقد تخلل إنجاز هذه المذكرة بعض الصعوبات خاصة ما تعلق منها بتناقص الواقع العملي مع النصوص القانونية المنظمة للحماية الخاصة بالعامل القاصر ، مع مراعاة نقص المراجع المتخصصة في هذا الموضوع.

## الإشكالية :

ومن خلال موضوع الدراسة وبغية تحقيق أهدافها نطرح الإشكالية الآتية :

إلى أي مدى استطاع المشرع الجزائري من خلال نصوصه القانونية توفير حماية جزائية للعامل القاصر تحقق من حدة المشاكل اليومية التي يتعرض إليها في حياته العملية ؟ .

### المنهج المتبع :

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية والاتفاقيات الدولية التي تناولت موضوع الدراسة ، كما استعنا بالمنهج الوصفي لتحديد المفاهيم وعرض مختلف النصوص القانونية وسنقوم بدراسة الموضوع وفقا للخطة التالية :

الفصل الاول : مفهوم الحماية الجزائية وآليات ومعايير حماية العامل القاصر

المبحث الاول : مفهوم الحماية الجزائية

المبحث الثاني : طرق الحماية المقررة للعامل القاصر

المبحث الثالث : الإجراءات القضائية المتعلقة بمخالفة الاحكام الجزائية الخاصة بالعامل القاصر

الفصل الثاني : الإطار المفاهيمي للعامل القاصر

المبحث الاول : مفهوم العامل القاصر

المبحث الثاني : الاهلية القانونية للعامل في التشريع الجزائري والتشريعات العربية

# الفصل الأول

مفهوم الحماية الجزائية وآليات ومعايير العامل القاصر

## المبحث الأول : مفهوم الجزائية للطفل

سنحاول من خلال هذا المبحث تعريف الحماية الجزائية في المطلب الأول وذكر المبادئ الأساسية في حماية الطفل الجزئية في المطلب الثاني .

## المطلب الأول : تعريف الحماية الجزائية

أن المقصود بالحماية الجزائية ما قرره القانون من إجراءات جزئية ومن عقوبات حماية ( حقوق الإنسان من كل أشكال الإعتدات التي يمكن أن تقع عليها) .

فالحماية الجبائية نوعان موضوعية وإجرائية الأول معنا تتبع أنماط الأنشطة ذات العلاقة بالمصلحة المراد توفير لها الحماية ولها صورتان أما التحريم أو الإباحة ، اما الصورة الثانية وهي الحماية الإجرائية فإنها تعني بتقرير ميزة يكون محلها الوسائل والأساليب التي تنتهجها الدولة في المطالبة بحقها في العقاب<sup>1</sup> .

وعليه فإن المجتمعات الحديثة تعمل جاهدة لحماية حقوق الأفراد من خلال سن القوانين صارمة ، والسعي جاهدة للدفاع عنها من أي انتهاك قد يصيبها.

<sup>1</sup> أحمد عبد الحميد الرسومي ، الحماية الموضوعية والإجرائية لحقوق الإنسان مرحل ما قبل المحاكمة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط1 ، 2007 ، ص ، 96 ، 97 .

والحماية الجزائية للطفل الهدف منها المحافظة على الطفل وحمايته من كل اشكال الإعتداءات والجرائم مهما كان نوعها أو يستوي في ذلك أن يكون الطفل جانبا أو مجنيا عليه .

فالحماية الجزائية للطفل مسألة جوهرية لأنها تمس فئة هامة في المجتمع يمكن أن يكون لها دورا أساسيا في تقدم المجتمع مستقبلا وهو مالا نشعر .

### المطلب الثاني : المبادئ الأساسية لحماية الطفل الجزائية

إن الطفل بن بيئته وربيب مجتمعه وتسطر على صفاته البيضاء قواعد السلوك والأداب ، وتحفز في عقله الباطن هذا المجتمع ومشاكله<sup>1</sup> وعليه تكتسي الأهتمام بالطفل أهميته بالغة وهي مهمة جماعية تتقاسم مسؤوليتها على كل من الدولة والمجتمع بما في ذلك الأسرة والمدرسة .

إن حماية حقوق الطفل إذن هي مهمة الجميع فإذا ضاعت حقوقه أثر ذلك سلبا في المجتمع برمته ، وذلك ببساطة لأن الاطفال هم مستقبل الدولة واملها .

ولذلك يجب من الضروري إحاطة الطفل بالناية اللازمة والحماية القانونية الكافية

وذلك لأسباب عديدة ومختلفة

<sup>1</sup> عادل صديق ، جرائم تشرد الأحداث ، المجموعة المتحدة للطباعة مصر ، 1997 ، ص 07

ومن هذا الشأن اتخذت العديد من المنظمات الدولية على وضع النصوص القانونية سواء العامة والمتعلقة حصرا بالطفل لإيجاد حماية خاصة له بسبب عدم نضجه الجسمي والعقلي ، بداية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي صادر عام 1248 والعهد بين الدولتين لسنة 1966 إلى اعلان حقوق الطفل الصادر في 20 11 1959 واعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن حماية النساء والأطفال في حالات الطوارئ والمنازعات المسلحة عام 1974 وصولا إلى اتفاقية حقوق الطفل والواقع أن قيمة هذه الطائفة من الإتفاقيات والإعلانات الدولية قد برزت من خلال مما تضمنته من حقوق تجاه الإنسان عامة والأطفال خاصة دون تمييز بينهم لأي سبب كان.

كما أن الجميع يعترف ويفرض ضعف الأطفال البدني والنفسي ، وحاجيتهم إلى رعاية خاصة والعمل على حماية حقوقهم بسبب سهولة تعرضهم للإيذاء ولذلك وجبت حمايتهم .

كما أن الأطفال يختلفون عن الكبار وإن كانوا يتمتعون بنفس الحقوق الممنوحة للكبار وفحرماتهم من العيش الكريم أو من التحاقهم بمقاعد الدراسة أو تعرضهم للأزمات يكون ذا أثر بليغ من نموهم وسلامتهم النفسية والعقلية أكثر من البالغين ، كما بحاجة ماسة إلى غيرهم في جميع أمورهم

ولعل أهم ما يمكن أن ينفرد به الأطفال عن الكبار هو ما يلي :

- ترشيح مبدأ الوقاية وتعزيز وسائل الإنذار والتحذير من الأخطار المهددة تتماشى  
وسنهم .
- وجوب التعامل برفق وحسن مرهف مع الأحداث الجانحين والأحداث المعرضين  
للخطر .
- وجوب التمييز في معاملة الأحداث حسب الجنس وحسب السن .
- التدخل المبكر بالاستعانة بالأخصائيين الاجتماعيين والنفسائيين والمهنيين بشؤون  
الأحداث للقضاء على أسباب الجنوح وتفاد الإنسياقهم نحو دروب الجريمة
- معاملة الحدث برفق ورأفة عند وصوله إما الضبطية القضائية ومراعاة الجوانب  
الإنسانية في ذلك باعتبارهم ضحايا قبل أن يكونوا جناة.
- مثول الحدث أمام محاكم خاصة ومختصة تراعي فيها نفسيته وتضمن عدم إحناكه  
بالمجرمين المحترفين .
- وبعد في رأينا قانون العقوبات أقرب التشريعات العادية لفكرة حقوق الإنسان لما  
يتضمنه من ضمانات سواء لحماية الحق في حياة أو في الحرية أو في حرمة شخصه  
ونفسه أو في حماية ماله أو عرضه ، وفي حالة الإخلال بهذه الحقوق فإن القانون يدين  
مرتكبها ويعرضه للعقوبة<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> يحيياوي نورة بن علي ، حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي الداخلي ، دار هومة الجزائر ، 2004 ، ص 46



كما أن قانون الإجراءات الجزائية لا يقل أهميته في مجال حماية هذه الحقوق وذلك لما قرره من قواعد إجرائية ضماناتها.

### المبحث الثاني : طرق الحماية المقررة للعامل القاصر

يتمتع العامل القاصر بقواعد الحماية المقررة له بموجب مختلف فروع القانون الأساسي وبصفة أهم القانون المدني وقانون العمل .

**في القانون المدني :** ان القانون المدني هو الشريعة العامة التي يتضمن مجموعة من القواعد التي تحمي القاصر وتنطبق إلى حدها على العاملين منهم ، فيحدد القانون المدني بسن الرشد ب 19 سنة<sup>1</sup> ، من أجل تطبيق قواعد الحماية من لم يكمل سن الرشد ومعيار السن من أجل تقرير جواز التصرفات المدنية من عدمها وتشمل هذه الفترة مرحلتين وذلك أن التشريع المدني يحمي القاصر إلى غاية 13 سنة كقاصر غير مميز وما بين 13 و19 كقاصر مميز لأنها خافض الأهلية<sup>2</sup> .

**في قانون العمل :** هنا يبين خصوصيات مجال حماية العامل القاصر بصفته عاملا

<sup>1</sup> المادة 40 من القانون المدني الجزائري

<sup>2</sup> المادة 42 و 43 من القانون المدني الجزائري - والمواد 81 إلى 86 من قانون الأسرة الجزائرية

## المطلب الأول: آليات ومعايير حماية للعامل القاصر

أن تشريع العمل إذا يخص مبدئياً فئة العمال الذين لهم اهلية التعاقد أن تشريع العمل إذا يخص مبدئياً فئة العمال الذين لهم أهلية التعاقد فإن ضبط السلوكيات لتنظيم العلاقات هي من أهداف وغاية القانون الأولى ، فبات من الضروري ، ان يشمل قانون العمل جميع أطراف العلاقات التي تدخل في من مجالات بما فيه فئة القصر .

كما تسرب على هذه الفئة جميع أحكام القانون سواء بصفة مبدئية على أساس مبدأ المساواة أو استثنائية كمنعهم من القيام ببعض الأعمال ويستند كل هذا على الطابع الجبائي لقواعد العمل مدعم بأولوية المحافظة على مصلحة العامل القاصر ، فعند توظيفه بصفة قانونية يتخذ القاصر بصفة عامل ويتمتع بالحقوق ويقوم بالواجبات المبينة في المادة 07 من قانون 11/90<sup>1</sup> .

من هذا المنطق فإنه لا يجوز بأي جال من الأحوال التمييز بين العمال بعض النظر عن أهدافه ، من ذلك التمييز القائم على اساس السن ، وهذا ما نص عليه المشرع بموجب أحكام المادة (17) من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل ، والتي نصت على انه تعد باطلّة وعديمة الأثر كل الاحكام المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية او عقد العمل التي من شأنها ان تؤدي إلى تمييز بين العمال ، كيف ما كان نوعه في مجال

<sup>1</sup> المادة 5 و6 من قانون 11/90 المتعلق ، بعلاقات العمل .

الشغل والاجرة أو ظروف العمل ، على اساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية ، والقرابة العائلية والصناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الإنتماء إليها " وقد اعتمد المشرع الجزائري منذ الاستقلال مبدأ المساواة في الأجر لأنه مبدأ يمكنه اعتباره من الأحكام الخاصة بالحماية القانونية للعمال القصر ، إضافة إلى كونه من القواعد العامة التي تحكم علاقة العمل ذلك أن مبدأ المساواة المنصوص عليها كمبدأ يلتزم به أطراف علاقة العمل ، قد نص عليه المشرع باعتبار إلتزام يقع على صاحب العمل في مواجهة العامل القاصر <sup>1</sup> .

لذلك فقد نص المشرع في الامر 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، والذي بعد بمثابة النص التشريعي الأول ينص فيه المشرع صراحة على مبدأ المساواة في الأجر لا على اساس التفرقة في الجنس بل يشمل حتى المساواة وعدم التمييز على اساس السن فنص في المادة 146 من على انه " يومن الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني لكل عامل دون تمييز في الجنس أو السن " <sup>2</sup> .

كما خص العمال القاصر بالحماية من التمييز من خلال نص المادة 44 من القانون الاساسي العام للقاصر والتي نصت في فقرته الثالثة على انه تكون حقوق وواجبات

<sup>1</sup> د، دنايزية يوسف ، الحماية القانونية للعامل النثار في التشريع الجزائري ، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء المدرسة العليا للقضاء وزارة العدل الدفعة 22 سنوات التخرج 2014/2011 ، ص 27.

<sup>2</sup> لمادة 44 من القانون الأساسي العام للعامل

صغار العمال من 16 سنة إلى سن الرشد المدني مماثلة لحقوق وواجبات العمال الذين يشغلون مناصبا العمل نفسها<sup>1</sup>.

### الفرع الاول : الحماية لأجر العامل القاصر

لقد نصت المادة الاولى من الاتفاقية الدولية رقم (131) المتعلقة بتحديد الحد الادنى للأجور ، بأن تتعهد كل دولة مصدقة بوضع نظام للمستويات الدنيا للأجور ، بان تتعهد كل دولة مصدقة بوضع نظام للمستويات الدنيا للأجور يغطي كل العاملين بالاجر الذي يقتضي شروط استخدامهم هذه التغطية<sup>2</sup> ، كما وضعت الاتفاقية الدولية رقم 95 والمتعلقة بحماية الأجور<sup>3</sup> ، المبادئ المتعد بهذه الحماية .

لقد جاء في التوصية رقم (146) بشأن الحد الادنى لسن الاستخدام فنصت في الفقرة (ا) من المادة (13) على انه " ينبغي ابراء عناية لما يلي في معرض تطبيق الفقرة السابقة والفقرة 03 من المادة 07 من اتفاقية الحد الادنى للسن " 1973 " تقديم أجر عادل وحماية هذا الاجر مع مراعاة مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي " .

<sup>1</sup> المادة 44 من القانون الاساسي العام للعامل .

<sup>2</sup> الاتفاقية الدولية رقم 131 المتعلقة بتحديد الحد الادنى للأجور

<sup>3</sup> تم ابراهم الاتفاقية رقم 95 المتعلقة لحماية الاجور 1949 ، وقد ضاقت عليها الجزائرية .

فهذه الوثيقة قد أقرت العمل للقاصر أجرا يراعي في احتسابه ساعات عمله ويكون ذلك مساوي للعمل الذي قدمه أو قام بإنجازه<sup>1</sup> .

اما المادة 84 من نفس القانون فقد جعلت المساواة في الامر بين العمال والتزامات قانونيا بقع على عاتق صاحب العمل ، فنصت على أنه " يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز"<sup>2</sup> .

أما بالنسبة للقانون رقم 82-62 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ابقى على القاعدة ذاتها والمبدأ نفسه نظرا للبعد الإجتماعي لقانون العمل من جهة ، ولسياسة النظام القائم من جهة أخرى فنص في المادة 08 منه على أنه " يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات ، مهما كان جنسهم وسنهم ما دامت مناصب عملهم متساوية ، وعند التساوي في التأهيل والمردود يتقاضون عن العمل المماثل أجورا متساوية وينتفعون من نفس المزايا"<sup>3</sup> .

ولدى فإن شرط المساواة في التوظيف أو حقوق والامتيازات المترتبة على ذلك خصوصا مسألة في الأجر بين العمال القصر ، والعمال البالغين يتمثل في شغل مناصب العمل ذاتها ويجوزون المردود نفسه ، ذلك أن الحق في الأجر من

<sup>1</sup> المادة 13 من التوصية رقم 146 توصية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام ، مؤتمر العمل 1962 الدولي بجنيف ، 1973/06/06

<sup>2</sup> المادة 06 من قانون العمل 11/90 المرجع السابق .

<sup>3</sup> المادة 08 من قانون علاقة العمل الفردية

الحقوق الناتجة عن أداء العمل لا غيـــــر بعض النظر عن سن العامل ما دام يؤدي نفسه العمل ونفس المردود والفاعلة<sup>1</sup> .

**الفرع الثاني : واجبات مسؤوليات رب العمل اتجاه العامل القاصر ( المستخدم )**

قد تتضمن القانون 07-81 أحكام تقتضي واجبات ومسؤوليات الهيئة المستخدمة تجاه المتمهنيين خصوصا القصر منهم ، فنص في المادة 19 منه على أنه يجب على المؤسسة المستخدمة السهر على تحقيق تمهين تدريجي يسمح باكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد ، وان تعلم وليه الشرعي عن غيابه المتكرر أو تعرضه لحادث أو أي أمر يستلم تدخله<sup>2</sup> ، وتعلم اللجنة البلدية للتمهين في الحالات التي يستوجب تدخلها ، والاهم من هذا كله أنه إلزمها بان تكون مسؤولية مذنبا عنه خلال وجوده في المؤسسة لممارسة التمهين وتطبيقا لهذه الاحكام صدر المرسوم رقم 03 – 326 الذي يجدد كفيات تطبيق هذه المادة<sup>3</sup> ، والذي يبين في المادة 02 منه أين يجب على المؤسسة المستخدمة السهر على تحقيق تمهين يسمح باكتساب الكفاءة المهنية المطابقة للحرفة التي يختارها المتمهين ، وإلزمها في المادة 03 عندما يتعلق الامر بتضمين قاصر بإعلام الوالي الشرعي للمتمهين كتابيا عن كل الغيابات المتكررة أو عن عدم احترام المتمهين للقانون الداخلي للمؤسسة المستخدمة ، أو أي تعرف صادر عنه من شأنه أن يعرقل السير الحسن

<sup>1</sup> دبايزية يوسف ، نفس المرجع السابق ، ص 28

<sup>2</sup> المادة 19 من القانون 07-81 المتعلق بالتمهين

<sup>3</sup> دبايزية يوسف ، نفس المرجع السابق ، ص 32

للتكوين ، كما يجب عليها إعلامه بكل وسيلة عن وقوع حادث للتمهين سواء في مكان العمل أو اثناء العمل .

أما بالنسبة للمرسوم رقم 96 - 198<sup>1</sup> وتطبيقا لنص المادة 156 من قانون 11/ 90 المتعلق بعلاقات العمل فقد ألزم الهيئة المستخدمة تمسك الدفاتر الخاصة بالعمل التالية :  
 دفتر الأجور ، سجل العطل المدفوعة للأجر ، سجل العمال ، سجل العمال الأجانب ، سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية ، سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل ، سجل حوادث العمل ، وحدد في المادة 04 ، 03 والمادة 05 منه محتوى كل سجل ، والزم المشرع بموجب المادة 07 من هذا المرسوم أن يستعمل ملء الباب المتعلق بطبيعة العمل المنصوص عليه في المادة 05 منه ، يتحدد خاص لكل فئة فتضاف عملية متضمنة بالنسبة للسباب الذين يتابعون تكويننا مع توضيح تاريخ بداية مدة التمهين ونهايته ، وتضاف عبارة عامل قاصر بالنسبة للعمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 17 شوال 1416 الموافق ل 6 مارس 1996 يحدد قائمة الدفاتر والسجلات التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها ، الجريدة الرسمية رقم 17 سنة 1996.

## المطلب الثاني : الحماية المقررة للعامل القاصر

كما نصت إلى ما تمت الإشارة إليه ضمن الحماية العامة المقررة للعامل القاصر في إطار خصوصيات قانون العمل ، يوجد نوعين آخرين من الحماية جزئي ، ويمكن أيضا التطرق للمخالفات والعقوبات لمخالفة الأحكام .

وتعتبر الحماية الجنائية من أهم الوسائل الضرورية لحماية العامل القاصر حيث سنتطرق في هذا الى فرعين :

## الفرع الاول : البطلان كجزاء لمخالفة قواعد حماية العامل القاصر

## 1-قاعدة البطلان ومبدأ الحماية :

تمثل معظم قواعد العمل هي من النظام العام وانها تتوفر على حماية أمر لصالح الطرق الضعيفين في علاقة العمل<sup>1</sup> والذي هو العمل والتي تتمثل في تمتع العامل بالحد الأدنى للمعاملة القانونية وان كان الامر بالنسبة للعمل القاصر إلى سبب مزوج وهو حمايته كطرق ضعيف في العلاقة وحمايته كقاصر.

ولعل أهم جزء يترتب عن مخالفة القواعد الأخرى وهو البطلان ومن المعروف أن ذكر اتفاق القواعد مخالف لقاعدة أمر من النظام العام يكون غير مشروع ويقع باطلا

<sup>1</sup> عصام أنور سليم ، اصول قانون العمل الجديد ، منشأة المعارف الأسنكدرية ، 2004 245 - 249



وبصفة مطلقة وهذا ما جاءت به المواد 135 136 137 من قانون 90 11 التي تضمنت حالات البطلان.

إضافة إلى المادتين 17 و 78 من نفس القانون فبعد حصولا وعديم الأثر كل الاحكام المنصوص عليها من الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها المساس بمبدأ المساواة بين العمال.

الشروط الواردة في النظام الداخلي التي قد تلغي حقوق العمال أو تخدمها

- كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به
- كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها
- كل بند من عقد العمل ينقص الحقوق الثانية للعامل بموجب التشريعات أو الاتفاقية والاتفاقات الجماعية

- الذي له الحق في التمسك بالبطلان
- كل من يملك مصلحة قانونية ، كما يكون للقاضي آثاره تلقائيا ولا تقتسم المصلحة العامة إلا باعدام آثار التصرف المخالف العام<sup>1</sup>

✚ مفتش العمل :

له ما يقوم تلقائيا بالاطال كل اتفاقية واتفاق مخالف للتشريع والتنظيم المعمول به<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عصام أنور سليم ، المرجع السابق ، ص 279

✚ الولي الشرعي للقاصر :

سواء العامل أو المتمهين بحكم انه المعني في منح الترخيص من عدمه<sup>2</sup> حالات بطلان العقود والاتفاقيات الجماعية لمخالفتها القواعد المرة الجاهية للعامل القاصر .

2- حالات بطلان العقود والاتفاقيات والإتفاقات الجماعية لمخالفتها القواعد الأمرة

الحامية للعامل القاصر :

ان إبرام عقد مع من لم يكتمل 16 سنة ما عدا عقد التمهين تعتبر حالة من حالات البطلان ، دون الإخلال بإمكانية تسليط العقوبة المناسبة كما سن وضحه وتعتبر كذلك إبرام عقد قاصر إكتمل السن المذكور ، لكن دون وليه الشرعي أو دون تعهد صاحب العمل صراحة ، في العقد بعدم تكييف القاصر بأكثر من طاقته أو القيام بأشغال خطيرة ، ومن هذا القبيل ساعات في اليوم أو عدم النص في الإستراحة اذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام المدوامة<sup>3</sup> .

المجالات التي تكون محل أو سبب للبطلان هما :

✚ العمر الأدنى للتوظيف " المادة 1/15 من قانون 11/90 "

✚ رخصة الوصي الشرعي " المادة 15 من نفس القانون 07/81 حول التمهين

<sup>1</sup> المادة 184 من قانون العمل 11 90

<sup>2</sup> المادة 15 من نفس القانون ،

<sup>3</sup> دبانزية يوسف ، نفس المرجع السابق ، ص 43

✚ وجوب كتابة عقد التمهين القاصر بحضور وليه الشرعي وإمضائه " المادة 11 من

قانون 07/81 .

✚ منع استخدام العامل القاصر في الاعمال الخطيرة " المادة 445 من المرسوم

132/86 " .

✚ وجوب استخدام المتمهين في الاشغال والخدمات المرتبطة بالتأهيل .

المعنى المنصوص عليه في عقد التمهين " المادة 19 من قانون 07/81 المتمم بالمادة 5

من القانون 01/2000."

❖ عدم تكليف القاصر المتمهين بأعمال ضارة بالصحة أو تفوق طاقته .

❖ تحديد أقصى مدة قانونية للعمل الاسبوعية ب40 ساعة حيث المادة 2 من الأمر

03/97 حول مدة العمل القانونية " .

❖ تخصيص وقت للإستراحة : " المادة 06 من القانون 03/97 "

❖ حظر مطلق للعمل الليلي " المادة 28 من القانون 11/90 "

❖ حظر اشغال المناوبة المنجزة ليلا حسب المادة 11 من القانون 07-88 حول

الوقاية الصحية .

❖ عدم تكليف القصر للقيام بأعمال تفوق طاقته حسب " المادة 26 من المرسوم

التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19/01/1991 حول القواعد العامة للحماية<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> المادة 26 من المرسوم 05/91

❖ عدم تكليف بحمل أكثر من 25 كلغ

❖ ضرورة إجراء الفحوصات الطبية " المادة 17 من القانون 88-07 "

الفرع الثاني : المخالفات والعقوبات المقررة لمخالفة الاحكام الخاصة بالعامل القاصر

أ. المخالفات :

لقد أنط المشرع الجزائري معاينة المخالفات الخاصة بتشريع العمل لمفتشية العمل وذلك بموجب نص المادة من القانون العمل 11/90 التي تنص بأنه " يعاني مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام القانون طبقا لتشريع العمل " وقد حدد المشرع مهامها مفتشي العمل بموجب المادة 03 من القانون 03/90<sup>1</sup> ، المتعلق بمفتشي العمل المعدل والمتمم .

كما تم تحديد في المادة 7 من ذات القانون الإجراءات التي يتخذها مفتش العمل عند معاينة للمخالفة ، وحددتها أما بتوجيه ملاحظات كتابية أو تقديم إذار أو تحرير محاضر للمخالفات ، وذلك حسب السلطة التقديرية الممنوحة للمفتش بموجب الفقرة الثانية من المادة 08 من ذات القانون التي تقض بأن له أن يقدر حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير احدي هذه الوثائق<sup>2</sup> ، وفي سبيل القيام بهذه المهام فقد كرس المشرع الجزائري

<sup>1</sup> قانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1910 الموافق ل6 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل ، الجريدة الرسمية رقم 6 لسنة 1990 ، المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 23 محرم 1417 الموافق ل 10 يونيو لسنة 1990 ح، رقم 36 لسنة 1996

<sup>2</sup> دبايزية يوسف ، المرجع السابق ، ص46

عقوبات جزائية ضد كل محاولة من اجل الحيلولة دون قيام المفتش العمل بمهامه ، كما نصت المادة 23 من القانون 03/90 على أنه " تطبق الاحكام المادتين 144 و 148 من الامر 156/66 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 ، المعدل والمتمم ، والمتضمن قانون العقوبات على من يمارسون الضغوط والإهانات والعنف ضد مفتشي العمل " أما المادة 2' منه فتعاقب بغرامة المالية تتراوح ما بين 2000 دج إلى 4000 دج والحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين بأحدى هاتين العقوبتين فقط ، ظل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل ، أو مهام الأشخاص الذين يساعدونه بمقتضى نص المادة 6 أعلاه كما نصت الفقرة الثانية من ذات المادة على حالة العود حيث ترفع عقوبة الحبس لتصبح من شهرين إلى سنة أشهر أو الحكم بأحدى هاتين العقوبتين ، أما بالنسبة لرفض تقديم الدفاتر الخاصة بملاحظات مفتشية العمل ، المنصوص عليها بموجب نص المادة 8 من القانون 03/90 ففرض المشرع عقوبة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 2000 دج على إنعدامها وعند العود ترفع الغرامة لتتراوح ما بين 1000 دج إلى 4000 دج .

#### ب. العقوبات :

استقراء بأحكام الحماية الجنائية في قانون العمل 11/90 يلاحظ أن نوعية العقاب هي الغرامة المالية في جل المخالفات ولم ترد عقوبة بالحبس أو الغرامة إلا إستثناء بالنسبة للعامل القاصر وردت هذه الأحكام في المواد 140 - 143 - 141 غضافة إلى احكام

المطبقة على العمال في مخالفة القانون وعدم الامتثال لقواعده الامر وبالاخص في الصحة والامن وطب العمل .

فبمجرد توظيف القاصر يتخذ صفة العامل ولا يجوز المساس بالقواعد التي أقرت له وحق جميع الحالات للقاضي سلطة بتقدير للعقوبة المالية مع إمكانية مضاعفتها يخص المخالفات في حالة العود لكن عليه تطبيق العقوبة عن كل مخالفة معاينة وبحسب عدد العمال 11/90 إذا ادين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال 12 شهرا السابقة للواقعة الملاحظة<sup>1</sup> .

ومن أهم العقوبات التي خص بها المشرع العمل حماية القاصر تتعلق بقواعد بين التوظيف وبظرف العمل وبمدته ، غير أن العديد من العقوبات العامة الأخرى والتي تشمل حماية كل العمال نجد مجالات لتطبيقها على فئة القصر ، فهي كالاتي :

كل مخالفة لتوظيف العامل القاصر لم يبلغ السن المقررة : يعاقب صاحبها بغرامة تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج أما في حالته العود فإن العقوبة المقررة تصبح الحبس لمدة تتراوح بين 15 يوم إلى شهرين دون المساس بالغرامة المالية الأصلية ، أما ظروف تشغيل القصر فإن المخالف لأحكامها يتعرض لغرامة مالية ما بين 2000 إلى 4000 دج تطبق كلما تكررت المخالفة<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> دبايزية يوسف ، نفس المرجع السابق ، ص 46

<sup>2</sup> المادة 141 من القانون 11/90 ، المرجع السابق ،

وفيما يخص التمهين بين العمال : فقد نص المشرع على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج إلى 5000 دج كل من وقع اتفاقية جماعية أو تفاق جماعيا يكون من شأنها إقامة تمييز بين العمال منه ، وفي حالة العود فإن الغرامة تصبح من 2000 دج إلى 10000 دج إضافة الحبس مدة ثلاثة ايام أو بأحدى العقوبتين<sup>1</sup> .

وبالنسبة لمخالفة الأحكام المتعلقة بحماية العمال القصر من العمال الليلي ، وكذا مدة العمل اليومية والاسبوعية ، فإن المشرع قرر لمخالفتها عقوبة الغرامة المالية التي تتراوح ما بين 500 دج إلى 1000 دج على أن تطبق هذه الغرامات بتكرار المخالفة وبحسب عدد العمال<sup>2</sup> كما يعاقب على غرامة إحترام أحكام القانون المتعلقة بالراحة القانونية بغرامة تتراوح ما بين 1000 دج إلى 2000 دج تتكرر بحسب عدد العمال المخالف بشأنهم<sup>3</sup> .

**حماية الاجر :** فقد قرر المشرع معاقبة المخالف للأحكام التشريعية المتعلقة به غرامة تتراوح ما بين 1000 دج إلى 2000 دج عن كل دفع لأجر يقل عن الاجر الوطني الأدنى المضمون ، أو الاجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية واتفاق جماعي ، على أن تضاعف العقوبة بحسب عدد المخالفات ، وفي حالة العود تضاعف الغرامة لتتراوح ما بين 2000 دج إلى 5000 دج كما تضاعف بحسب عدد المخالفات<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> المادة 132 من القانون 11/90 ، المرجع السابق ،

<sup>2</sup> المادة 143 من القانون 11/90 المرجع السابق

<sup>3</sup> المادة 144 من القانون 11/90 من المرجع السابق

<sup>4</sup> المادة 149 من القانون 11/90 ، المرجع السابق

بالنسبة للدفاتر والسجلات : بموجب احكام القانون 11/90 في المادة 156 من المرسوم رقم 98/96<sup>1</sup> ، فيعاقب على مخالفة مسك هذه الدفاتر بالغرامة التي تتراوح ما بين 2000 دج إلى 4000 دج وعند العود ترفع العقوبة لتصبح تتراوح ما بين 4000 دج إلى 8000 دج<sup>2</sup> .

أما فيما يخص العطل والراحة القانونية : حسب المادة المواد 144 و 145 من القانون 11/90 يعاقب بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 دج تضاعف حسب عدد العمال المعنيين .

فيما يخص ظروف العمال : حسب المادة 143 من القانون 11/90 قررت المادة غرامة مالية من 500 إلى 1000 دج تطبق على كل مخالفة وحسب عدد العمال في حالة خرق الأحكام المتعلقة بالمادة القانونية الاسبوعية ، الساعات الإضافية ، وتكون الضعف في حالة العود أي من 1000 دج إلى 2000 دج .

بالنسبة لميدان الصحة والأمن : حسب المواد 35 إلى 48 من قانون 07/88 جاءت بغرامة مالية من 500 دج وفي حالة العود تكون العقوبة بالحبس من 03 اشهر وغرامة من 2000 إلى 4000 دج .

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 98، 96 المؤرخ في 17 شوال عام 1416 الموافق ل06 مارس 1996 ، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم المستخدمين ومحتواه  
<sup>2</sup> المادة 154 من القانون 11/90 ، المرجع السابق



وفيما يخص استخدام العمال القصر في الاستغلال الخطير : فيعاقب حسب ما نصت عليه المادة 141 من القانون 11/90 بغرامة مالية ما بين 2000 إلى 4000 دج وتضاعف في حالة العود حسب المادة 139 من نفس القانون .

كما ان المشرع ترك مجالاً للصلح ووضع إمكانية لوضع حد للمتابعة الجزائية ضد مرتكبها ذلك بدفع غرامة الصلح التي تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، على أن دفع غرامة الصلح لا يدفع عن مخالفة طابع العود وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة 139 من نفس القانون <sup>1</sup> .

<sup>1</sup> المادة 155 من القانون 11/90 ، المرجع السابق

المبحث الثالث : الإجراءات القضائية المتعلقة بمخالفة الأحكام الجزائية الخاصة بالعامل القاصر .

كما سبق وإن ذكرنا انه في حالة تحرير مفتش العمل لمحضر المخالفة ( حسب النموذج المرفق ) يكون أمام إجراء أو إخطار الجهة القضائية المختصة إذا ما تعلق الأمر بتقصير من المستخدم في تصنيف النصوص القانونية ، أما الثاني في حالة تبين لمفتش العمل وجود خطر وشيك الواقع ، يخطر الجهات الإدارية وهي الوالي والمجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا لإتخاذ ما يلزم من إجراءات<sup>1</sup> ، ومن جهتنا سنوضح لاجراءين من خلال ما يلي :

#### المطلب الأول : الجهة القضائية المختصة

قبل التطرق إلى الجهة القضائية المختصة بمتابعة جرائم الشغل غير القانوني للقصر والاستغلال الاقتصادي لهم وجب التطرق إلى أهلية القاصر فيما يخص اللجوء إلى التقاضي في فرع أول ثم التطرق إلى الجهة صاحبة الاختصاص بالنظر في قضايا تشغيل القصر على النحو التالي :

<sup>1</sup> المادة 11 من القانون 03/90

## الفرع الاول : أهلية العامل القاصر اللجوء إلى التقاضي

إن المبادئ المدنية التي تخص بحق اللجوء إلى القضاء تؤكد أن الصغير الواقع ترشيده مطلقا أو مقيدا يأخذ بحكم الرشيد ويمكن له القيام بمباشرة الإجراءات امام القضاء ، اما بالنسبة للقاصر غير المرشد يقتضي القاعدة العامة بأنه قبل بلوغ سن الرشد لا يمكن له القيام بمباشرة إجراءات التقاضي لدى المحاكم إلا بواسطة وليه والا استثناء الوحيد لهذا المبدأ يتمثل في المادة الإستعجالية حيث يمكن للقاصر المميز القيام مباشرة في حالة خطر ملم .

اما بالنسبة للقانون الجزائري لا يمكن للقاصر القيام مباشرة برفع الدعوى قضائيا امام المحاكم ، بالرغم من أنه يعمل ويكتسب مباشرة حقوقا من هذا العمل ويتحمل شخصيا التزامات ، وهذا القيد لا يتماشى مع الأخير له أهلية العمل ، والاهلية لإبرام كل التصرفات القانونية المتعلقة بشغله ابتداء من إبرام عقد الشغل إلى إنهاءه .

كما أن هذه الأهلية وكانت مفيدة إلا انها وجدت لحماية العامل القاصر من استغلال المؤجرين وجعل وليه او الوصي عليه يقومان على مصالحه في مواجهة رب العمل ، ولذلك نرى أن الضرورة تعديل حق التقاضي بالنسبة للقاصر وذلك يتمكن العامل القاصر بالقيام بمباشرة الدعوى بمساعدة او مشاركة وليه <sup>1</sup> .

<sup>1</sup>العرنشيحي وحيد ، عمالة الاطفال ، دراسة تحليلية في ثلاث بلدان : تونس واليمن ولبنان ، المعهد العربي لحقوق الإنسان تونس 2008 ، ص 98

## الفرع الثاني القضاء المختص بمحاكمة رب العمل ( المستخدم )

## 1. القسم المختص :

إن الخصوصية النزاعات ونظرا لاهميتها بين العمال وأرباب العمل فقد خصها المشرع الجزائري بأنظمة إجرائية لتسويتها ، فيختص القسم الاجتماعي بالنظر في هذا النوع من الوسائل ، وقد حدد الاختصاص النوعي له بكونه الوحيد المختص في النظر والبث في نزاعات العمل الفردية القائمة بين العامل ورب العمل حول تنفيذ وتعليق المحكمة لتنظر في النزاعات المتعلقة بضمان الاجتماعي وانتخاب مندوبي العمل في لجنة المشاركة وتلك المتعلقة بتطبيق، وتفسير الاتفاقيات الجماعية واستقبال على سبيل المثال الإبداع الأنظمة الداخلية ، أما فيما يتعلق بالاختصاص الإقليمي فالقاعدة العامة هو أن الاختصاص الإقليمي ليس من النظام العام ومعنى ذلك أنه بإمكان الأطراف محاكاة هذه المسألة بإردائها في العقد مثلا بالتعيين بصفة مسبقة المحكمة المختصة في حالة نواع ما غير أنه في مجال الإجتماعي يتم معالجة الموضوع على ضوء المواد التالية : المادة 24 من القانون 04/90 المادة 79 من القانون 11/90 والمادة 08 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فنص المادة 24 يمنع العامل الاختيار في رفع الدعوى أما امام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ عقد العمل بغض النظر عن إبرامه ، او امام المحكمة الواقعة في محل إقامة المدعي عليه .

فيما يخص النزاعات الخاصة بفسخ أو تعليق عقد العمل بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية ، فيمكن ان ترفع الدعوى أمام المحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها مكان إقامة المدعي ( المادة 24 فقرة 02 من القانون 04/90 )<sup>1</sup> .

يختص بمحاكمة رب العمل المتهم قضاء العمل<sup>2</sup> سواء قسم المخالفات او قسم الجرح التابعة للمحكمة المختصة والتي تقع في اختصاصها الاقليمي المؤسسة المستخدمة ، وذلك حسب كبيعة التهمة المتابع بها المستخدم المخالف سواء أكانت مخالفة أو جنحة وطبيعة الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة لاسيما من حيث قوتها .

والعبرة بالاختصاص المحلي للمحكمة بموطن المؤسسة وليس بموطن المستخدم (رب العمل ) وذلك لأن ما ارتكبه من مخالفات تصنف على أنها قضية جزائية وهي تمثل كل فعل مجرم ارتكب على الأراضي الجمهورية أو خارجها ، واخضعته قواعد القانون الجزائي لإختصاص المحاكم الجزائية<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> Rhp// [www.droit.dz](http://www.droit.dz) .com / foun / threds 7764 / 1510112218.20.22

<sup>2</sup> يعرف قضاء العمل بأنه قضاء مبني ومتساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة تنفيذ أو توفيق لأو قطع علاقة تسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة تنفيذ أو توقف أو قطع علاقة العمل أو عند تكوين أو تمهين (المادة 20 من القانون 04/90 ويتسم قضاء العمل بطابعه الاستثنائي بالمقاربة مع النظام القضائي العادي واسباس هذا الاستثناء يمكن في تشكيل المحكمة عند النظر في النزاعات العمالية ، والطابع الاستعجالي لقضاء العمل وايضا في نوعية وطبيعة الاحكام الصادرة عن هذه المحكمة لاسيما من حيث قوتها التنفيذية .

<sup>3</sup> بنبرة جمال ، رسالة ماجستير بعنوان ، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي ، جامعة وهران

والسبب من اختيار مكان موطن المؤسسة هو مكان وقوع الجريمة عادة بالإضافة إلى وجود الأدلة في المؤسسة مما يمكن من معرفة مسؤولية المؤسسة الجزائية من حيث المساهمة في الجريمة كفاعل أصلي أو شريك .

### 3-مفتشية العمل كطرف في الدعوى :

يختلف أطراف الدعوى الجزائية عن أطراف الدعوى المدنية ، وذلك أن العامة مدعية باسم الحق العام ، والمتهم المنسوب إليه الفعل ، يمثلان الطرفان الأساسيات في الدعوى الجزائية ، ويمكن أن تشمل أطراف أخرى هما الطرف المدني والمسؤول المدني ، وتمثل مفتشية العمل الطرف المدني في الدعوى ، ولها الحق في المطالبة بالحقوق المدنية التي تمثل تعويضا عن ارتكاب المخالفات .

أما بالنسبة العملية غالبا ما تلتزم مفتشية العمل الدينامي المرمزي كتعويض عن الأضرار التي أحدثتها المستخدم وهو ما تؤكد عدم إهتمام مفتشية العمل بأي تعويض بمقدار اهتمامها بتوقيع العقوبة الجزائية على المستخدم لا جبارة على إزالة المخالفات وهو الهدف الرئيسي الذي تسعى المفتشية لتحقيقه ، لذلك نجد أنها لانهم بالحضور في الحق الأصلي في تحريك ومباشرة الدعوى العمومية ، وتلتزم مفتشية العمل بمثابة مجريات المحاكمة ، منطوق الحكم<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> بنيزة جمال ، رسالة ماجستير ، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الإجتماعي ، جامعة وهران ، 2012 ، ص 141 .

## المطلب الثاني : تدخل السلطات الإدارية العمومية لممارسة الرقابة والمعاينة

أن حرصت المشرع على تحقيق الحماية القانونية الفعالة لقواعد قانون العمل أعطى صلاحية التدخل لممارسة الرقابة والمعاينة وإتخاذ التدابير الاستعجالية اللازمة للإدارة والمقصود بها هنا الإدارة العمومية المتمثلة في كل من البلدية والولاية كجماعتين إقليميتين ، تمارسان دورهما في حماية الأمن والصحة والمحافظة على النظام العام وهو الامر الذي ستوضحه من خلال الفرع الأول على أن تتطرق الى الحماية الإجتماعية والقضائية للطفل المستحدثة في قانون الطفل في الفرع الثاني وبالعامل القاصر وذلك حسب الاتي :

### الفرع الاول : دور الجماعات المحلية في الرقابة لاحكام القانونية المتعلقة بالعامل القاصر

لقد تطرق الدستور الجزائري لسنة 1996 إلى جماعات المحلية ( البلدية ولاية )<sup>1</sup> . ونظ المشرع كل ما يتعلق بهما في القانونين 08/90 و 09/90<sup>2</sup> بحيث جعلها وسيلتان للتنظيم المحلي ومشاركة المواطن في إدارة شؤونه غير المجالس الشعبية المحلية المنتخبة ، فكلمة الجماعات المحلية هي عبارة عن منطقة جغرافية ، حيث تنقسم إقليم الدولة إلى

<sup>1</sup> وذلك في احكام المادتين 15 و16 حيث نصت المادة الأولى على ان الجماعات الاقليمية للدولة وهي البلدية ، والولاية وأن البلديو هي الجماعة القاعدية ، أما الثانية فنصت على انه يمثل المجلس المنتخب قاعدة اللامركزية ومكان مشاركة المواطنين في تسيير الشؤون العمومية

<sup>2</sup> القانون 08/90 المؤرخ في 07 افريل 1990 المتعلق بالبلدية المعدل والقانون 09/90 المؤرخ في نفس التاريخ المتعلق بالولاية

وحدات جغرافية ، حيث يقسم أقليم الدولة إلى حدوث وأحداث جغرافية تتمتع بالشخصية المعنوية ،وتضم مجموعة سكانية معينة وتنتخب من يقوم بتسيير شؤونها المحلية ، فسميت باللامركزية الإقليمية نسبة إلى الاقليم الجغرافي الذي تقوم عليه ، وسميت بالادارة المحلية للدلالة على نفس الفكرة ولإنشائها محلي وليس وطني وسميت ايضا بالجماعات المحلية للدلالة على الفكرة وسميت الفكرة بالحكم المحلي لتمتعها بإستقلال واسع عن الحكومة غير أنها لا تتمتع باختصاصات تشريعية وقضائية وسميت كذلك بالمجالس المحلية المنتخبة لكونها تنتخب من جهازها التمثيلي من قبل السكان ولقد منح المشرع للجماعات المحلية سلطات معينة في ما يخص الرقابة الوقائية .

#### الفرع الثاني : الحماية الاجتماعية والقضائية في حالة الخطر للعامل .

في حالة الخطر العامل القاصر كما سبق القول لقد اعتبر المشرع الجزائري في قانون حماية الطفل ، الطفل في حالة خطر كل طفل تكون تحته أو خلاقه أو تربيته أو امنة في خطر أو عرضه له ، أو تكون المعيشة أو سلوكه من شأنها أن يعرضان للخطر أو المفر بمستقبله ، كما هناك حالة أخرى تتمثل في عدم الاستقرار<sup>1</sup> ، ووضع له عدة اجراءات لحماية بداية من الحماية الاجتماعية وصولا إلى الحماية القضائية وذلك ما ستتطرق إليه من خلال هذا .

<sup>1</sup> المواد من 11 إلى 13 من قانون الطفل



## أولا الحماية الإجتماعية للعامل القاصر في حالة حظر :

في نطاق الحماية الاجتماعية للطفل في حالة حظر نجد المشرع استحدث هيئة وطنية لحماية وترقية الطفولة تكلف بالسهر على حماية وترقية حقوق الطفل برأسها المفوض الوطني لحماية الطفولة الذي يختار بعناية من بين الشخصيات الوطنية ذات الخبرة والاهتمام ومجال الطفولة والذي يتولى بالتنسيق مع مختلف الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية والأشخاص الكلفين برعاية الطفولة وضع برامج وطنية محلية لحماية وترفيه حقوق الطفل ، بالإضافة إلى القيام لكل عمل للتوعية والإعلام والاتصال وخاصة في البحث والتعليم في مجال حقوق الطفل بهدف فهم الأسباب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لإهمال الأطفال وإساءة معاملتهم واستغلالهم وتطوير مناسبة لحمايتهم من خلال وضع نظام معلوماتي وطني حول وضعية لحمايتهم من خلال وضع نظام معلوماتي وطني حول وضعية الطفل في الجزائر ، كما أنه ساهم في إعداد التقارير المتعلقة بحقوق إعداد التقارير المتعلقة بحقوق الطفل التي تقدمها الدولة إلى الهيئات الدولية والجهوية والمختصة ، كما أنه بعد أيضا تقرير سنويا عن حالة حقوق الطفل ومدى تنفيذ اتفاقية حقوق الطفل ويرفعه إلى رئيس الجمهورية<sup>1</sup> .

وحالة الوصول إلى اتفاق بخصوص التدابير الأكثر ملائمة لإحتياجات الطفل الذي يبلغ من العمر ثلاث عشرة (13) سنة على الأقل في التدابير الذي يتخذها بشأنه وله

<sup>1</sup> المادة 19 و20 من قانون الطفل

الحق هو وممثله الشرعي في رفض الاتفاق الذي يدون في محضر ويوقع عليه جميع الأطراف .

ويجب على مصالح الوسط المفتوح إبقاء الطفل في أسرته مع اقتراح أحد التدابير

الإتفاقية التالية :

- إلزام الأسرة بإتخاذ التدابير الضرورية المتفق عليها لإبعاد الحظر عن الطفل في الآجال التي تحددها مصالح إلى الوسط المفتوح .

- تقديم المساعدة الضرورية للأسرة وذلك بالتنسيق مع الهيئات المكلفة بالحماية الإجتماعية .

- إخطار الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين أو اي هيئة اجتماعية من أجل التكفل الإجتماعي بالطفل .

- اتخاذ الإحتياطات الضرورية لمنع اتصال الطفل مع أي شخص يمكن أن يهدد صحته أو سلامته البدنية أو المعنوية

كما لها أيضا أن ترفع الأمر إلى قاضي الأحداث المختص في حالة عدم التوصل إلى أن اتفاق من أجل أقصاه عشرة (10) ايام من تاريخ إخطارها تراجع الطفل أو ممثله الشرعي أو في حالة فشل التدابير فشل التدابير المتفق عليه بالرغم من مراجعته ، وترفع المصالح لقاضي الأحداث الامر بصفة فورية في حالة الخطر أو الحال أو في الحالات

التي يستحيل معها إبقاء الطفل لي أسرته ، لاسيما إذا كان ضحية جريمة إرتكبها ممثله الشرعي<sup>1</sup> .

وتعلم مصالح الوسط المفتوح قاضي للأحداث دوريا بالأطفال المتكفل لهم وبالتدابير المتخذة بشأنهم ، وتعلم المفوض الوطني بمآل الأخطارات التي وجهها إليها ، وان توافيه كل ثلاث أشهر بتقرير مفصل عن كل الأطفال الذين تكفلت بهم<sup>2</sup> .

### ثانيا : الحماية القضائية

يختص قاضي الأحداث لمحل إقامته الطفل المعرض للخطر لمحل إقامة الطفل المعرض للخطر أو مسكنه أو محل إقامة او سكن ممثله الشرعي وكذلك قاضي الاحداث للمكان الذي وجد به الطفل في حال عدم وجود هؤلاء ، بالنظر في العريضة التي ترفع إليه من الطفل أو ممثلة الشرعي أو وكيل الجمهورية أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي لمكان إقامة الطفل أو مصالح الوسط المفتوح أو الجمعيات أو الهيئات العمومية المهتمة بشؤون الطفـولة ، كما يجوز له ان يتدخل تلقائيا أو يتلقى الأخطار المقدم من الطفل شفاهة .

كما يقوم إليه قاضي الأحداث بإعلام الطفل أو ممثله الشرعي بالعريضة المقدمة إليه فورا ويقوم سماع أقوالها وتلقي آرائها بالنسبة لوضعيته الطفل ، لاسيما بواسطة البحث

<sup>1</sup> المادة 27 من قانون الطفل

<sup>2</sup> المادة 27 من نفس القانون ، قانون الطفل .

الاجتماعي والفحوص الطبية والعقلية والنفسائية ومراقبة السلوك ، ويمكنه مع ذلك إذا توافرت لديه عناصر كافية للتقدير ، أن يعرف النظر عن جميع هذه التدابير أو ان يأمر ببعض منها ، يلتقى قاضي الأحداث كل المعلومات والتقارير المتعلقة بوضعية الطفل وكذا تصريحات كل شخص يرى فائدة من سماعه وله أن يستحي في ذلك بمصالح الوسط المفتوح ، ويجوز لقاضي الأحداث اثناء التحقيق ، ان يتخذ بشأن الطفل وبموجب امر بالحراسة المؤقتة احد التدابير الآتية : إخفاء الطفل في اسرته، تسلم الطفل لوالده أو لوالدته الذي لا يمارس حق الحضانة عليه ، ما تكن قد سقطت عليه بحكم تسليم الطفل إلى أحد أقاربه ، تسليم الطفل إلى شخص أو عائلة جديرين بالثقة ، كما يمكنه أن يكلف مصالح الوسط المفتوح بملاحظة الطفل في وسطه الاسري أو المدرسي أو المهني .

كما يقوم قاضي الأحداث بعد الإنتهاء من التحقيق بإرسال ملف القضية إلى وكيل الجمهورية للإطلاع عليه ، ويقوم بإستدعاء الطفل وممثلة الشرعي والمحامي عن الاقتضاء بموجب رسالة موسى عليها مع العلم بالوصول قبل (08) أيام على الأقل من النظر في القضية ، ويسمح قاضي الاحداث بمكتبه كل الأطراف وكذا كل شخص يرى فائدة من سماعه ، كما يجوز له إعفاء الطفل من المثل أمامه أو الاكر بانسحابه أثناء كل المناقشات أو بعضها إذا اقتضت مصلحة ذلك .

كما يمكن القاضي أن يعدل التدابير الذي أمر به أو العدول عنه بناء على طلب الطفل أو ممثله الشرعي أو وكيل الجمهورية أو من تلقاء نفسه ، وبين القاضي من طلب مراجعة التدابير في أجل لا يتجاوز شهر واحد من تقديمه له<sup>1</sup>.

وعلى الرغم من صدور القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، بقيت الوظيفة العمومية تعيش صراعا داخليا بين التيار التقليدي والتيار الديناميكي الخلف الذي تفرضه التحولات السياسية والاقتصادية التي تفرضها العوملة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 45 من قانون حماية الطفل .

<sup>2</sup> هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص.18 .

# الفصل الثاني

الاطار المفاهيمي للعامل القاصر

تتمثل أهمية هذا الموضوع في كونه يتناول قضية تشغيل القاصر الذي هو تحت السن القانونية، أن ظاهرة عمالة الأطفال واحدة من المشكلات الخطيرة التي تواجه المجتمعات الإنسانية على العموم سواء المنظورة منها والمختلفة، كما برزت هذه الظاهرة وتفاقت بشكل كبير لتمثل مصدر قلق للأنظمة والحكومات بالإضافة إلى الهيئات والمنظمات الدولية والإقليمية المختصة في هذا المجال (عمالة الأطفال) ، والتي تتقدمها منظمة العمل الدولية، وذلك لإيجاد الحلول والبدائل التي تبدو لها الحكومات والمنظمات الدولية بالاتفاق على حماية العامل القاصر لعدة اعتبارات منها صحية ترجع إلى إن القاصر بحكم سنه ضعيف البنية كما انه في مرحلة التكوين يحتاج الى اهتمام وحماية من التعب والإجهاد وعدم تعويضه لإخطار المهنة حتى لا يفسد نموه وتكوينه وتعتل صحته ويصاب بالإمراض التي تؤدي الى وفاته في سن مبكرا، ولهذا إن هناك اعتبارات عملية ترجع إلى نشر التعليم الإلزامي يوجب منع الأطفال من العمل في سن معين حتى يتفرغوا للدراسة وإتمام مراحلها الأولى، ومنها اعتبارات اقتصادية توجب الحد من تشغيل القصر الأرخص اجر حتى لا ينافسوا الكبار إلا على أجراء ويساهمون لي بطلباتهم<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> علي العريف ، شرح قانون العمل ط س 1964 نبذ 247 ، ص 572 ، مشار إليه من طرف ناهد العجوز الحماية الجبائية للحقوق العمالية ، في قانون مصر والدولة العربية ، منشأة المعارف ، الطبعة الأولى 1996 الاسكندرية ، ص 64 .

كما سنحاول في هذا الفصل الوقوف على أهم النقاط المتعلقة بتشغيل القصر من حيث تعريف الظاهرة والوقوف على اسبابها وأثارها المختلفة، والتطرق إلى مفهوم العامل القاصر وواجب الحماية التي خصصت له.

إن دخول القاصر في سوق العمل في سن مبكر يكون عادة تحت طرف الاحتياج أو الرغبة في تعلم حرفة أو مهنة أو لنقص الوعي التعليمي أو لغير ذلك من الأسباب ، فإن الحاجة الي شمولهم الحماية ووضع القواعد اللازمة لتنظيم عملهم كفالة الحماية لهم تبذوا امرا أساسيا وعلى ذلك أن تظن المجتمع الدولي وأقره من خلال الاتفاقيات والتوصيات المتعددة وهو ما سنتطرق إليه من هذا الباب من خلال التطرق إلى أهم ما أقرته منظمة العمل الدولية والعربية على حد سواء ، ثم على مستوى الداخلي من خلال مدى ملائمة التشريع الوطني الجزائري .

### المبحث الأول : مفهوم العامل القاصر

إن الطفل ، الحدث أو القاصر مصطلحات تطلق على شخص الذي لم تكتمل ملكة الإدراك لديه فذلك لعدم اكتمال نموه وضعف في قدرته الذهنية والبدنية ، وسنتطرق إلى مفهوم الطفل والمصطلحات إلي لها علاقة به ، وبذلك ستقوم بتعريفه في نطاق العمل وذلك بصفته كعامل صغير في السن .



### المطلب الأول: مفهوم العامل في علاقة العمل

أن التطرق إلى معرفة مفهوم العامل القاصر، ويجب علينا أن نتطرق قبل هذا إلى مفهوم العامل بصفة عامة بمفرده مستقلة ذات دلالة ومعنى، عدا عن مفردة القاصر التي تشير إلى يبلغ مسامعينا ونحن إذ نتولى بيان المراد بكل مفردة منها على حدة، لا بد لنا أن نجتمعها في النهاية ضمن سباق واحد موحد.

### الفرع الأول: تعريف العامل في تشريعات العمل

يجب أن نعلم أن لم يحدد المشرع الجزائري المراد بالعامل في مجال قوانين العمل<sup>1</sup>، لكن من خلال مطالعة نصوص القانون 11/90 نجد انه اعتبره كل شخص يؤدي عملا يدويا او فكريا لصالح جهة معينة سواء طبيعية او معنوية كانت مقابل اجر<sup>2</sup>، كما يطلق على العامل عدة تسميات منها المستخدم الأخير، تشغيل، خادم، وما إلى ذلك وهذا يمكن أن يكون الا شخصا معنويا.

كما أن هناك بعض التشريعات عرفت العامل بالقول عنه بأنه كل شخصا طبيعي يعمل من اجل تلقي اجرا من طرف صاحب العمل وتحت إشرافه أو إرادته<sup>3</sup>، كما يتم وضع شروط لتوافر هذه الصفة فنجد أن العامل هو كل إنسان سواء كان ذكرا أو أنثى بلغ

<sup>1</sup> المادة 02 من القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل المعدل والمتمم ( ج ر عدد 17 سنة 1990 ) .

<sup>2</sup>

<sup>3</sup> المادة الاولى فقرة 1 من قانون العمل المعري رقم 12 - 2003

سن الرشد والتميز وقادرا على اداء عمل فكريا أو يدويا لصالح حساب شخص آخر سواء كان هذا طبيعيا أو اعتباريا ، كما يجب أن تتوافر فيه صفة صاحب أو رب العمل ويكون تحت إشرافه وإدارته مقابل اجر سواء أكان عينيا او نقدا.<sup>1</sup>

ومع عرف العامل أيضا بأنه كل شخص التزم ببذل نشاط مهني, تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين, لقاء اجر كيف ما كان نوعه وطريقة ادائه.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: التبعية والأجر كعصرين أساسيين في مفهوم العامل

من خلال ما تطرقنا إليه من قبل نجد أن التعريفات السابقة قد اتفقت على أن العامل هو كل إنسان يؤدي عملا مهما كانت طبيعته مقابل أجر من طرف رب العمل أو الهيئات المستخدمة وتحت تبعية إلى جهة معينة, يعني أكدت على توافر عنصرين مهمين وهما التبعية والأجر.<sup>3</sup>

#### أولا: التبعية

ويقصد بها السلطة المشرفة والإدارة والرقابة التي يخضع إليها العامل, باعتبارها احد الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل كما تأخذ هذه التبعية ثلاثة

<sup>1</sup> علي عوض حسن ، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل ، دار الفكر الجامعي مصر طبعة 2001 ، ص 28.

<sup>2</sup>

<sup>3</sup> المادة 06 مدونة العمل المغربية ، رقم 65 / 99 ،

صور في علاقة العمل تتمثل في الوجه القانوني التنظيمي والوجه الفني أو التنفيذي بالإضافة إلى الوجه الاقتصادي<sup>1</sup>.

ويكتفي الفقه المعاصر لتحقيق التبعية كعنصر في عقد العمل، بتوافر التبعية الإدارية، وعليه فإن التبعية تتحقق في العقود التي يكون احد طرفيها شخصا يؤدي عملا فنيا، فتعد العقود التي يرتبط بها الأطباء والمهندسون والممثلون بأصحاب العمل، عقود عمل، وان كان أصحاب العمل الذين يعملون لديهم لا يحدقون المهن التي يمارسها هؤلاء الفنيون، فلا يكون لأصحاب العمل في هذه الحالة سوى الإشراف الإداري دون القسم.

### الثاني: الأجر

يعتبر هذا العنصر متحققا مني حصل العامل على مقابل العمل الذي يؤديه أيا كان نوع هذا المقابل، نقدياً أم عينياً، وأيا كانت التسمية التي تطلق على ما يتقاضاه العامل، وفقا لأية طريقة احتسبت أما إذا كان لم يتحقق ذلك، حيث كان أداء العمل دون مقابل، اعتبر العقد من عقود التبرع، فيخرج بذلك عن المقصود بعقد العمل.

يمكن إضافة أخرى إذا كان العمل هو محل التزام العامل، فان الأجر هو محل التزام صاحب العمل<sup>2</sup>، حيث انه لا يمكن الحديث عن عنصر العمل، دون أن يقابله الحديث عن الأجر إذ يعتبر هذا الأخير الحق الأساسي للعامل والالتزام الرئيسي لرب أو صاحب

<sup>1</sup> يتمثل في ارتباط العمل مباشرة لصاحب العمل من الناحية الاقتصادية، حيث أنه يتقدم له الأجر مقابل الخدمات والمجهودات التي يصحبها العامل في خدمته طوال مدة علاقة العمل.

<sup>2</sup> رشيد واضح، المرجع السابق، ص 64.

العمل، وهو بذلك يحتل مركز معاكس للعمل، ويعرف الأجر بأنه كل ما يحق للعامل إن يقضاه من صاحب العمل في مقابل عمله الذي التزم به بمقتضى العقد وبذلك يصرف النظر عن الاسم الذي يطلق على هذا المقابل<sup>1</sup>.

ويمكن إضافة تعريف آخر هو المقابل المالي إي انه المبلغ الذي يتقاضاه العامل نتيجة الجهد العضلي أو الفكري الذي يبذله مقابل مدة زمنية محددة ومتى توافر المقابل اعتبرت العلاقة علاقة عمل مهما كانت صورة هذا المقابل نقدياً أو عينياً، واستحقاق الأجر عدة عامة لا يكون إلا بعد تنفيذ العمل.

بينما يعطي تعريفا خاصة للطفل العامل في المادة من قانون العمل لرقم 12 لسنة 2003 بقوله : يعتبر طفلا في تطبيق احكام هذا القانون - كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة<sup>2</sup>.

أما المشرع الفلسطيني عرفه في المادة الأولى من قانون الطفل رقم 07 لسنة 2004 بأنه كل من يتم الثامنة عشرة من عمره .

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد نصت المادة 442 من قانون الإجراءات الثامن عشر " أي يعتبر طفلا كل من لم يتم الثامنة عشر من عمره ، بينما نصت المادة الأولى من قانون الطفولة المراقبة على ان " القصر الذين لم يكملوا الواحد والعشرين عاما ويكون

<sup>1</sup> عاطف عبد الحميد حسن ، النظام القانوني لأجر القاصر في عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، القاهرة 2007 ، ص 54.

<sup>2</sup> محمود احمد طه ، نفس المرجع السابق ، ص 13، 14

صحتهم واخلاقهم أو تربيتهم عرضه للخطر أو يكون وضع حياتهم مضر بمستقبلهم أخضاعهم لتدابير الحماية والمساعدة التربوية.

### المطلب الثاني : تعريف الطفل

إن تحديد تعريف الطفل بشكل دقيق ينحدر تحقيقه وذلك لاختلاف وجهات نظر رجال القانون وعلماء النفس والاجتماع وغير من المهتمين بشؤون الأحداث .

لذلك تطرقنا في هذه المطلب إلى تعريفين تناولنا في الاول تعريف الطفل لغة والثاني تعريف الطفل في الشرعية الإسلامية قالتا بالنسبة لتشريعات العمل

### أولا : تعريف الطفل لغة

الطفل بكسر الطاء مع تشديده ، يعني الصغير من كل شيء عينا كان أو حدثا والطفل بالفتح ، والرخص النعم ، الطفل الصغيرات والجمع أطفال ، والطفل المولود وولد كل حشيه أيضا طفل ، قال ابن الهيثم الصبي يدعى طفلا حين يسقط من بطن أمه إلى ان يحتلم<sup>1</sup> .

ولا نطلق كلمة طفولة إلا على الكائنات الحية ، فلا يمكننا أن نقول طفل سيارة أو طفولة شارع ، أو ، لكن يمكننا أن نقول طفل كلب ، طفل بشري ، فللكائنات الحية

<sup>1</sup> ابن منظور ، لسان العرب ، الجزء الثامن ، المكتبة الترفيقية ، القاهرة ، د ت ن ، ص 199،198.

طفولة تبدأ مع مولودها وظهورها ، اما الجماد فلا طفولة له ولكن بالحدة وإذا طال به العمر نصنفه بالقدم<sup>1</sup>.

ويقول بعض الفقهاء ، أن كلمة طفل باللغة الفرنسية *Enfant* مشتقة من الكلمة اللاتينية *Infaus* وتعني من لم يتكلم بعد<sup>2</sup>.

ثانياً: تعريف الطفل في الشريعة الإسلامية:

تولى الشريعة الإسلامية اهتماماً بالغاً للطفل يبدأ قبل خروجه من بطن أمه في مرحلة تكوين الجنين وينتهي بالبلوغ<sup>3</sup>، والبلوغ في الفقه الإسلامي البلوغ الطبيعي ببلوغ النكاح بان تظهر في الغلام مظاهر الرجولة والقدرة على النكاح ، وفي الأنثى الحيض والاحتلام والحبل، فإذا لم تظهر الرجولة والقدرة على النكاح ، وفي الأنثى الحيض والاحتلام والحبل، فإن لم تظهر شيء من هذه العلاقات الطبيعية كان البلوغ بالسن<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، الطفل دراسة في علم الاجتماع ، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية ، 2007 ، ص 01

<sup>2</sup> Dekeuwer defosser , les droit de l'enfant , que soije puf , 2001 P03

<sup>3</sup> خالد مصطقى فهمي ، حقوق الطفل ومعامله الجنائية في ضوء الاتفاقيات الدولية ، الدار جامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2007 ،

<sup>4</sup> فاطمة شحاتة ، احمد زيدان تشريعات الطفولة دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2008 ، ص 18

وقد اختلف فقهاء الشريعة الإسلامية في سن الطفل اذ لم تظهر عليه العلامات الطبيعية فيرى الشافعية بلوغ الخامسة عشر سنة، أما الحنفية والمالكية فترى انه سن الثامنة عشر عاماً<sup>1</sup>.

ويمكن القول أن الشريعة الإسلامية أول من ميز بين الصغار والكبار من بني البشر والسن تميزاً واضحاً، اذا قررت أحكاماً اختلفت باختلاف السن منذ ولادة الانسان الى حين بلوغه سن الرشد وهي ثلاثة مراحل:

1- مرحلة الصغير غير المميز: وتبدأ بولادة الصغير حتى بلوغه سن السابعة من عمره.

2- مرحلة الادراك الضعيف: وتبدأ من سن السابعة من عمر الصغير وتنتهي بالبلوغ.

3- مرحلة الادراك التام: وتسمى مرحلة البلوغ وتبدأ من سن الخامسة عشر والثامنة عشر، على اختلاف بين العلماء أو بأحدى الظواهر الطبيعية التي تظهر لدى الصبي مثل الاحتلام واثبات الشعراء الذكر أو الحيض لدى الأنثى.

<sup>1</sup> خالد مصطفى فهمي ، المرجع السابق ، ص 09

وقد جعل الاحتلام حدا فاصلا بين مرحلة الطفولة ومرحلة البلوغ التكليف، يكون الاحتلام دليلا على كمال العقل وهو مناط التكليف، فهو قوة تطرا على الشخص وتنقله من حالة الطفولة الى حالة الرجولة<sup>1</sup>.

### ثالثا: بالنسبة لتشريعات العمل

من بين التشريعات العمالية العربية التي وضعت هذا السن وفرقت بين فئتين من الأحداث العالمين سعت بذلك الى تحديد الحد الأدنى للسن القانوني لتشغيل الاطفال وذلك وفق شروط قانونية حيث تكون طبيعة الاعمال لا تضر بصحة الطفل وهذا حسب ظروف كل بلد كما اقرت هذه الدول انه يجوز رفع السن اذا تعلق الامر باعمال في قطاعات معينة فيها خطر على الاطفال ومن بعض التشريعات هي:

1\_ قانون العمل العمالي: فرق المشرع العماني بين فئة الأولاد حيث يمنع بتاتا تشغيلهم كما لا يسمح لهم بالدخول في أمكنة العمل من لم يبلغ سن الثالثة عشر سنة ذكور أو إناثا<sup>2</sup> ، اما الفئة الثانية من الاحداث هم من يجوز تشغيلهم بشروط واجاز القانون استثناء من لم يبلغ هذه السن تشغيلهم وبموجب اذن من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ووزارة الصحة

<sup>1</sup> فاطمة شحاتة ، احمد زيدان ، تشريعات الطفولة ، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية ، 2008 ، ص 18

<sup>2</sup> تنص المادة 75 من قانون العمل العماني 43 لسنة 1973 على انه يخطر تشغيل الاحداث او السماح لهم بالدخول في اماكن قبل بلوغ الخامسة عشر ويجوز بقرار من الوزير رفع هذا السن في بعض الاعمال والصناعات التي تقضي ذلك



على ضوء مناهج المؤسسات التعليمية وبعد بيان نوع الحرف والصناعات وساعات العمل وشروطه<sup>1</sup>.

2- **التشريع العمالي المصري:** نظم المشرع المصري في قانون الطفل ولائحته التنظيمية وكذلك في قانون العمل الحالي الحد الأدنى العام يجب احترامه في جميع الأعمال الخاضعة للقانون بالإضافة إلى تحديد حد خاص لبعض الأعمال<sup>2</sup> أما في قانون العمل المصري الموحد ربط الحد الأدنى لسن العمل وبين اتمام المرحلة التعليمية وذلك تماشياً مع مقتضيات العمل الدولية.

وبالرجوع لقانون الطفل المصري يقرر حماية لجميع الاطفال العاملين وفي اي قطاع, فالقانون لم يستثني اية فئة وهو الاكثر خصوصية بشأن العامل الحدث لما جاء في قانون العمل, فقد اخذ المشرع المصري بتحديد الاعمال الخطرة والمضرة بالصحة وكذلك الاعمال ذات الخطورة الاشد.

4- **قانون العمل الأردني:** وتعديلاته تجاوز ما ورد في اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بالاعمال الصناعية<sup>3</sup>, فالمشرع الاردني يقضي بمراعاة الاحكام المتعلقة بالتدريب

<sup>1</sup> تنص المادة 29 من قانون العمل العماني ، رقم 34 لسنة 1973 ، أنه : " مع مراعاة الاحكام السابقة يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل الاحداث والأحوال التي يتم فيها تشغيل والأعمال والمهن الصناعات التي يعملون فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة .

<sup>2</sup> فاطمة شحاتة ، احمد زيدان تشريعات الطفولة ، المرجع السابق ، ص 133

<sup>3</sup> تنص المادة 73 من قانون العمل الأردني رقم 08 الصادر بالجريدة الرسمية الأردنية رقم 4113 على أنه : " مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني ولا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل السابعة عشرة باي صورة من الصور .

المهني ولايجوز باي حال من الاحوال تشغيل الحدث الذي لم يبلغ سن السادسة عشر سنة باي صورة من الصور<sup>1</sup>.

#### 4\_ التشريع العمالي الجزائري:

إن المشرع الجزائري وعلى خلاف القواعد العامة, لم يترك للمتقاعدين وخاصة صاحب العمل أي قدر من الحرية في التقاعد, بل ألزمه بأحكام أمره تحكم العقد في إيرامه, وكان ذلك عند بلوغ العامل سن الرشد, وبالرجوع لأحكام قانون العمل نجد المشرع حدد السن القانوني لتشغيل الطفل ان لا يقل عن 16 سنة وهذا السن يفيد صحة العقود المتعلقة بالعمل من قبل العمال القاصرين مدينا بإلزامية موافقة اوليائهم الشرعيين, طبقا لقواعد القانون المدني<sup>2</sup>, وهذا مايتطابق مع احكام قانون العمل<sup>3</sup>, ومن الجوانب الايجابية للتشريع العمالي الجزائري تحديده للسن القانوني لانه يتماشى مع نهاية التعليم الاساسي بالمدرسة الاساسية كما اقر المشرع الجزائري هذه القاعدة دستوريا ضمن التعديل الدستوري وبه اصبحت هذه القاعدة مكفولة دستوريا<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> مزاهرة منال هلال ، دور وسائل الإعلام في النوعية بحقوق الأطفال ، الطبعة الاولى : دار جليس الزمان للنشر والتوزيع الأردن 2012 ، ص 61

<sup>2</sup> انظر المادة 44 من الامر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان ، 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم

<sup>3</sup> انظر المادة ( 15/1-2 ) من الأمر رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

<sup>4</sup> تنص المادة 69 من دستور 1996 المعدل بالأمر 01/16 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437 الموافق ل 6 مارس 2016 أنه " لكل المواطنين الحق في العمل " . تشغيل الاطفال دو السن 16 يعاقب عليه القانون .

وبالرجوع لأحكام المادة التي حددت السن القانوني حظر المشرع الجزائري كل إشكال التوظيف للعمال الذين لم يتجاوز سن السادسة عشر سنة دون استثناء إلا فيما يتعلق بعقود التمهين التي يتم وفق الأحكام التشريعية الساري المعمول بها<sup>1</sup>.

ولقد تباينت الشروط العامة التي تحكم علاقات العمل الخاصة بهذه الفئة في القطاع الخاص او في علاقات العمل الفردية والذي لم ياتي بالجديد، فيما يخص تحديد<sup>2</sup> الحد الأدنى للسن.

#### الفرع الاول: من الطفل لدى المشرع الجزائري

هو كل شخص لم يبلغ سن الثامنة عشر كاملة وذلك على اعتبارات الجزائر قد صادقت على اتفاقية حقوق الطفل الصادرة عام 1989، وهذا ادى الى وضع حد للتراجع في السن القانوني للطفل في الجزائر بين 19 سنة المحددة في المادة 40 من القانون المدني والمادة 4 من قانون الاجراءات الجزائية، كما نص المؤسس الدستوري الجزائري على بعض حقوق الطفل في دستور 1996.

<sup>1</sup> تنص المادة 15/ف/2 على أنه في حالة التي تدخل في إطار عقد التمهين التي تعدو وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما

<sup>2</sup> أحمد سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري الجزء الثاني ، دط ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2002 ص 107

الفرع الثاني: تعريف القاصر

ورد في لسان العرب ان القاصر والقصر في كل شيء خلاف الطول، وقصر الشيء جعله قصيرا وقصرت عن الشيء قصورا عجزت عنه ولم ابلغه وقيل: قصر عنه تركه ولا يقدر عليه.

ولقد استعمل المشرع الجزائري عدة مصطلحات للدلالة على صغير السن وهي القاصر، الحدث صغير السن دون السن القانونية الطب،. الطفل وما الى ذلك من المصطلحات ونحن في هذه الدراسة اعتمدنا على لفظ القاصر<sup>1</sup>.

هو الذي عرفه المشرع الجزائري في القانون المدني بأنه لم يتجاوز سن الساعة عشر ، وفي القانون الجنائي يطلق لفظ الحدث ( الطفل ) على صغير السن الذي لم يبلغ سن 18 ثمانية عشرة سنة عند ارتكابه الجريمة إذ بوصول الصغير إلى هذه السن يكون قد بلغ سن الرشد الجنائي .

نظم المشرع الجزائري تشغيل القاصر على غرار الكثير من التشريعات المقارنة حفاظا على أحقية هذه الفئة من الاشخاص في حقها في العمل بإعتباره حقا دستوريا وتوفير الحاجة فطرية في غالب الأحيان يمكن أن توفر تنمية إقتصادية لهم وللمجتمع .

<sup>1</sup> تجب الملاحظة اننا اعتمدنا على لفظ القاصر لأنه لفظ دقيق لكونه مرتبط بالقانون المدني الذي تعبير الشريعة العامة من جهة ولكونه المشرع الجزائري أستعمله في قانون العمل .

غير أن الحالة الجسمية والعقلية المرتبة أصلا بسن الأطفال جعلت تشريع العمل لهذه الفئة باحكام خاصة عند تكوين عقد العمل وأثناء تنفيذه وهو ما سنتطرق إليه عن طريق إشتراط المشرع للأهلية القانونية مع المقارنة ببعض التشريعات العربية وذلك في المطلب الثاني والفرع الاول ، وحظر تشغيل الأطفال في بعض الأعمال التي لا تتماشى ومكوناتهم الفيزيولوجية والأخلاقية المعنوية بظروف العمل للعامل القاصر .

### المبحث الثاني : الإهلية القانونية للعامل في التشريع الجزائري والتشريعات العربية

تنص المادة من قانون العمل 11/90 السابق ذكره أنه لا يمكن تشغيل العامل في حالة لم يبلغ سن 16 سنة ميلادية كاملة ، وفي ذلك تحديد كمي واصح محدد بالعدد يسمح من خلاله للعمال الذين أتموا سن السادسة عشر فقط العمل أي إبرام عقود عمل وتنفيذ سائر التزاماتهم وفق شروط وأحكام خاصة بعمله

يشكل إعتقاد هذا الحد الأدنى من سن العمل في الجزائر بغرض السماح للقصر بالعمل أهمية باللغة من حيث توفير العمل لهم وإضفاء حماية لهم أثناء عمله كون ما يقومون به يستدعي منهم بدل جهد بدني ذو طبيعة صعبة وهذا ما يجب أن يكون في متناول مكوناتهم على عكس العمال البالغين .

كما سبق أن قلنا أن المشرع العملي الجزائري بتحديد له سن السادسة عشر كحد للتشغيل يكون قد عمل بنصوص الإتفاقية الدولية ، المتعلقة بالحد الأدنى للسن الإستخدام

حيث نصت المادة 02 فقرة 03 على أنه " لا يجوز ان يكون الحد الأدنى للسن المقرر عملا بالفقرة 1 من هذه المادة أدنى سن إنهاء الدراسة الإلزامية ولا يجوز في أي حال أن يقل عن 15 سنة " .

زيادة عن تحديد السن الأدنى للعمل ، أقر المشرع الجزائري بضرورة حصول العامل القاصر على رخصته من وليه الشرعي بحيث يتمثل في تقديم رخصة محررة موقعة من طرف الوالي الشرعي وفقا الشكل القانوني المطلوب ، وبمقتضى ذلك تعتبر أهلية الاداء بالنسبة للعامل القاصر في هذه الحالة مقيدة<sup>1</sup>.

بالنسبة لبعض التشريعات العربية نجد هناك تبيان في السن الأدنى للعمل كما يوجد إختلاف في التسميات فمن التشريعات من تسمي العامل هذه السن بالطفل مثل الإمارات ، سوريا ، السودان ، قطر ، العراق ، ليبيا ، الكويت ..... ومنهم من يستعمل صيغة أولاد او صغار مثل السعودية ، عمان ، لبنان ، موريتانيا ، ومنهم من يستعمل مصطلح الفتيات أو الصبيان أو العمال القصر مثل الجزائر ، تونس المغرب .

أما بالنسبة للسن الأدنى للعمل في التشريعات العربية فقط إختلفت من دولة إلى أخرى حيث المشرع المصري نص في القانون 2003/12 على أن سن عمل الطفل هو 14 سنة<sup>2</sup> ، بينما تم اعتماد 12 سنة كحد أدنى في قانون العمل ، بخلاف قانون العمل

<sup>1</sup> بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل دار الريحانة للكتابة الجزائر ، 2001 ، ص 183

<sup>2</sup> المادة 99 من قانون العمل المصري 2003/12 المؤرخ في 07 أفريل 2003

العراقي<sup>1</sup> ، وقانون العمل الليبي<sup>2</sup> ، والقانون المغربي رقم<sup>3</sup> الذي أعتمدت على سن 15 سنة كحد ادنى يسمح للطفل بالعمل ، بينما سار قانون العمل الأردني<sup>4</sup> وفق التشريع الجزائري بإعتماد سن 16 سنة كحد ادنى لحماية القاصر وعدم السماح له بالعمل دون هذا السن .

ونلاحظ من خلال المقارنة أن المشرع الجزائري والمشرع الأردني كان أكثر حماية للطفل ويظهر في ذلك من خلال رفع سقف القانونية إلى 16 سنة حيث لا يسمح لكل من يقل عمره عن تلك السن بالعمل عد في حالة التمهين .

#### المطلب الاول : السن والفحص الطبي للعمل

تقتضي الإعتبارات الانسانية عدم تشغيل القصر ، قبل بلوغهم سن معينة محافظة على صحتهم وإتاحة الفرصة ليناالوا قسطا من التعليم<sup>5</sup> .

<sup>1</sup> المادة 90 من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 المعدل والمتمم بالقانون رقم 17 لسنة 2000

<sup>2</sup> المادة 92 من قانون العمل الليبي ، رقم 58 لسنة ، 1970.

<sup>3</sup> المادة 143 من القانون رقم 65/69 ، المتعلق بمدونة الشغل المغربية المؤرخ في 08 ديسمبر 2003 ، الجريدة الرسمية ، العدد 5167 المعدل والصادر بتنفيذه الظهير الشريف ، رقم 194.03.1 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003.

<sup>4</sup> المادة 13 من قانون العمل الأردني رقم 8-1996 الصادر بالجريدة الرسمية عدد ، 4113 بتاريخ 16 ابريل 1996 ، ص 1173 المعدل بالقانون 1999/11 والقانون 2004/11 والقانون 2007/12 والقانون 2008/48 والقانون 2010/26

<sup>5</sup> فاطمة شحانة احمد زيدان ، تشريعات الطفولة كلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية ، 2007<sup>5</sup> 95

كما يعتبر الفحص الطبي شرطاً ضرورياً بحكم أنه يحدد مدى أهلية القاصر للعمل الذي سيقوم به و سنوضح كل عنصر على حد ، حيث سنتطرق إلى الفرع الأول إلى سن تشغيل القاصر ثم الفرع الثاني الفحص الطبي .

### الفرع الأول : سن تشغيل العامل القاصر

قبل التطرق إلى السن الأدنى التي يسمح فيها بتشغيل القاصر في القانون الجزائري أو حتى في القوانين المقارنة ويجب التأصيل المسألة من خلال التطرق إلى ما نصت عليه المعايير الدولية في هذا المجال، لدى ستتطرق في بادئ الأمر إلى الحد الأدنى إلى التشغيل على مستوى المعايير الدولية ثم سنتطرق إلى الحد الأدنى للتشغيل على مستوى المشرع الوطني والمقارن كالأتي :

1- على صعيد المعايير الدولية : ستتطرق في هذا المستوى على ما نادى به كل من

منظمة العمل الدولية وتطيرها العربية وذلك كالآتي :

أولاً : على مستوى منظمة العمل العربية



بدأ اهتمام المنظمة العربية<sup>1</sup> ، بالعامل وذلك منذ إعلان قيامها من حيث نصت المادة 10 من النطاق العربي على أن " توافق الدول العربية على توحيد الشروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما امكن ذلك"<sup>2</sup>

فيما يخص تشغيل العمال القصر فنجد ان ميثاق حقوق الطفل العربي من سنة 1983 ، أهتم بوضع سن مناسبة لتشغيل القصر حيث نصت المادة 13 منه " كفالة حق الطفل في رعاية الدولة وحمايتها له من الإستغلال ، ومن الإهمال الجسماني والروحي حتى إذا كان ذلك من جانب أسرته ، وتنظيم عمالته بحيث لا تبدأ إلا في سن مناسبة " ، وبالإضافة إلى ذلك صدرت العديد من الإتفاقيات في المجال الصناعي ذهبت الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل في المادة 57 منها إلى عدم جواز تشغيل القصر في الاعمال الصناعية قبل السن الخامسة عشر وذلك فيما عد المتدرجين منهم<sup>3</sup> .

وهو في نفس السن الذي نادت به الإتفاقية الدولية الصادرة عن منظمات العمل الدولية السالفة الذكر ، غير أن هذه الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 حظرت تشغيل من تقل سنه عن 13 سنة في جميع الأنشطة الاقتصادية وذلك بعد استطلاع وجهات نظر

<sup>1</sup> تم إنشاؤها بتاريخ 1956/01/06 بعد موافقة مجلس جامعة الدول العربية على ميثاق ودستور المنظمة ومقرها في القاهرة وتتلخص أهداف المنظمة في تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل ، وتوحيد التشريعات العملية وظروف وشروط العمل في الدول العربية والقيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العربية العمالية المختلفة ..... للمزيد ينظر : عاكف يوسف صوفان المرجع السابق ، ص 100 وما يليها

<sup>2</sup> صلاح رزق عبد الغفار ، يونس ، المرجع السابق ن ص 215

<sup>3</sup> ناهد العجوز الحمامية الجنائية لحقوق العملية ، منشآت المعارف ، الاسكندرية ، الطبعة 1 1996 ، ص 71

الدول الأعضاء بشأنه ونصت على ضرورة الابتعاد من عمل القصر مع التعليم الإلزامي المتفق عليه بين الدول الأعضاء وألا تقل سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لمرحلة التعليم الإلزامي<sup>1</sup>.

أما في المجال الزراعي فقد تركت الاتفاقية العربية رقم 12 لسنة 1980 في مادتها الخامسة تحديد القواعد المتعلقة بتشغيل القصر في الزراعة والأحكام الخاصة بمجالات وساعات عملهم وإجازاتهم للتشريع الخاص بكل دولة.

### ثانيا : على المستوى الوطني والتشريعات العملية

بعدما تطرقنا إلى السن الأدنى على مستوى المعايير الدولية نجد أن المشرع الجزائري وتكريما منه لمل وصلت إليه الاتفاقية الدولية في هذا المجال حدد السن الأدنى للتشغيل لا يجوز تشغيل القصر قبلها ب16 سنة وذلك ما نصت عليه المادة 15 فقرة 01 من قانون العمل<sup>2</sup> وهو يتناسب مع السن الإلزامي لانتهاؤ المرحلة الدراسية للاطفال

<sup>1</sup> علي علي حسن ، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث المرجع السابق ، ص 94.

<sup>2</sup> المادة 15 من قانون العمل رقم 11/90 المؤرخ في 2 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل جريدة رسمية ، عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1999 " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر سنة إلا في الحالات التي تدخل في عقود التمهيين

الراسبين<sup>1</sup> وهو نفس الامر لذي تبناه المشرع الاردني في قانون العمل رقم 08 لسنة 1996 وتعديلاته على ان السن الأدنى للتشغيل هو 16 سنة<sup>2</sup>.

هذا فيما يخص العمل البري بالنسبة للعمل البحري فقد اشترط له المشرع الجزائري بلوغ سن 18 سنة<sup>3</sup>, و سن 18 سنة مشروط يوم استلامه لمهام البحار وليس يوم دخول المسابقة فنص المادة واضح وصريح, وهذه القاعدة ليست مطلقة بل يرد عليها استثناء نستنتجه من نص المادة 02/07 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدده شروط الأهلية نقل اعمارهم عن 18 سنة ويقصد بمدة الصلاحية الشهادة الطبية وبالتالي يمكن للوزير المكلف بالبحرية التجارية او السلطة الادارية البحرية ان تسمح لغير البالغ 18 سنة ان يمارس مهنة بحار.

بحيث انه يجوز تشغيل الصبية في حجرة الالات بالسفن<sup>4</sup> ولايجوز تشغيل الملاح الذي نقل سنه عن 15 سنة على اية سفينة الا اذا كان يعمل على السفينة ذاتها ابوه او اخوه او عمه او خاله او جده.

<sup>1</sup> المادة 05 من الامر رقم 35/ 76 المؤرخ في 16 ابريل 1976 المتعلق بتنظيم التربية والتكوين : التعليم اجباري لجميع الاطفال من سن السادسة من العمر إلى نهاية السنة السادسة عشر جريدة رسمية رقم 16 لسنة 1976

<sup>2</sup> تنص المادة 73 من قانون العمل الأردني على " مراعاة الاحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشر من عمره بأي صورة من الصور " .

<sup>3</sup> نصت المادة 386 من القانون البحري على " كل شخص يرغب في ممارسة مهنة بحار يجب أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة ان يكون بالغا الثمانية عشر في عمر

<sup>4</sup> القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1 ديسمبر 1983 " يحدد شروط الاهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن ، جريدة رسمية عدد 56 ، 1983

وعلى سبيل المقارنة فإن المشرع المصري قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 حدد السن الأدنى بـ14 سنة كما حظر التدريب قبل اثنتي عشرة عاماً وبعد تعديله<sup>1</sup> تم رفع سن الحظر إلى سن 15 سنة كاملة ورفع ورفع سن التدريب إلى 13 سنة وإجاز تشغيلهم في أعمال موسمية بشروط<sup>2</sup> أما في قانون العمل الموحد للتعليم الأساسي وحدده بـ14 سنة<sup>3</sup>، وهو الاستثناء الذي ورد في أحكام الاتفاقية الدولية، والملاحظ هنا أن هناك لبس بين القانونين في معيار السن الأدنى للتشغيل فقانون الطفل يعتمد على سن 15 سنة في عين أن قانون العمل يعتمد على سن 14 سنة، ولكن بالرغم من ذلك فيجب اعتماد سن 15 سنة المنصوص عليه في قانون الطفل لأن في ذلك رعاية أكبر للطفل العامل من جهة ومن جهة أخرى بحكم أن قانون الطفل خاص مقارنة بقانون العمل الذي يعتبر عام وبالتالي الخاص يفيد العام كما أن قانون الطفل أكثر رعاية للأطفال<sup>4</sup> كما نجد أن القانون المصري ينطبق مع نظيره الجزائري في مسألة الحد الأدنى للسن في مجال البحري فيشترط لمن يعمل ملاحاً ألا يقل سنه عن 18 سنة ميلادية إذا ما كان العمل على متن السفن البحرية والذي ينص عليه الفقرة الأولى من البند (أ) من القانون رقم 158 لسنة

<sup>1</sup> تعديل القانون الطفل بالقانون لسنة 2008 .

<sup>2</sup> نص المادة 64 " على أنه مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة 18 من قانون التعليم الصادر بالقانون 139 لسنة 1981 ، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن عشر سنة ميلادية كاملة ، كما يحظر تدريبهم قبل بلوغهم 13 سنة ميلادية كاملة ويجوز بقرار من المحافظ المختص بعد موافقة وزير التعليم الترخيص بتشغيل

<sup>3</sup> المادة 99 من القانون العمل المصري رقم 2003/12 المؤرخ في 2003/4/7 الجريدة الرسمية ، عدد 14 لسنة

2003

<sup>4</sup> كفيي مغدد قادر ، المسؤولية العقدية الناشئة عن تشغيل الأحداث " دراسة مقارنة " ، منشورات زين الحقوقية لبنان

الطبعة الأولى 2016 ص 60 .

1958 في شأن عقد العمل البحري وهذا قاعدة عامة والاستثناء يجوز التحاق مت تتراوح سنه بين 12 سنة و18 سنة للعمل او للتمرين على العمل طبقا لشروط واطواع معينة<sup>1</sup>.

كما نص المشرع الفرنسي على انه لا يجوز استخدام الطفل قبل بلوغه سن 16 سنة وهي نهاية مرحلة التعليم الالزامي وفي المقابل فقد سمح القانون للاطفال الذين بلغ سنهم اكثر من 14 سنة بالعمل خلال الاجازة المدرسية، شريطة الا تتجاوز نصف مدة الاجازة المدرسية، والا يترتب على العمل ارهاق او تعب بالغ للطفل، ويمكن تخفيض السن الى 13 سنة بالنسبة للاطفال الذين يعملون تحت اشراف ورقابة والديهم في اعمال الزراعة وسمح المشرع الفرنسي للطفل في اخر سنتين قبل بلوغ سن الرشد ان يعمل ويواصل تعليمه في ذات الوقت ونسمح لهم ايضا بالعمل على العروض المسرحية والتلفزيونية او في عروض الازياء او في مجال الدعاية والاعلان قبل بلوغ سن 16 سنة<sup>2</sup>.

من خلال المقارنة نلاحظ ان المشرع الجزائري ونظيره الفرنسي كان اكثر حماية للاقصر ويظهر ذلك منة خلال رفع السن القانونية الى 16 سنة لكن وبالرغم من نظيره المشرع الفرنسي السن الادنى للتشغيل والاستثناءات التي اقرها الا انه يبقى المشرع الجزائري يتمتع فئة القصر بحماية اكثر من خلال المنع الكلي لمن تقل سنه 16 سنة ع العمل ماعدا التمهين الذين خضعهم لقانون خاص بهم زيادة على رخصة من وليه

<sup>1</sup> هاني دويدار ، الوجيز في قانون البحري ، الجزء الاول ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية طبعة 1993 ص 11 ،

<sup>2</sup> عبد الهادي فوزي العوضي ، الحماية القانونية لحقوق الطفل المدنية دار النهضة العربية القاهرة ، 2008 ، ص

الشرعي ونحن من جهتنا نرى ان الرفع الحماية القانونية في قانون العمل يعزز اكثر من مستوى الحماية بالنسبة للطفل اتجاه لتشغيل غير القانوني.

### الفرع الثاني: خضوع العامل القاصر للفحص الطبي

وضعت منظمة العمل الدولية من خلال اتفاقياتها المتعددة من معينة لتشغيل القصر فيتمتع منعاً باتاً على أرباب العمل تشغيلهم قبلها لكن بلوغهم هذا السن يجوز التشغيل لكن بالرغم من ذلك يبقى الامر خاضعاً لبعض القيود، ومن بين هذه القيود نجد لا يقل أهمية بمكان السن الأدنى للتشغيل وانه يرمي هو الاخر للحفاظ على صحة وسلامة القاصر وهو الفحص الطبي الذي يعتبر اجراء ضروري لحماية القاصر الصحية.

كما أكد المشرع الجزائري على الرعاية الصحية لجميع المواطنين وجعله حقا مكفولا دستوريا<sup>1</sup>، كما ضمن عدة قوانين ضرورة إجراء الفحص الطبي وخاصة بالنسبة لفئة العمال القصر قبل استخدامهم ذلك للتأكد من قدراتهم الصحية على القيام بالأعمال التي يكفون بها .

كما يخضع جميع العمال المتدربين الطبي مرة واحدة في السنة، اما الذين تبلغ اعمارهم 18 سنة فيخضعون للفحص الطبي كل 3 أشهر، ويتضمن الفحص السنوي .

<sup>1</sup> المادة 54 من الدستور الجزائري ، لسنة 2016

ويتضمن الفحص السنوي كشفاً بالتصوير الإشعاعي للصدر<sup>1</sup> كما تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءاً لا يتجزأ من سياسة الصحة الوطنية وعليه يتعين على المؤسسة المستخدمة ان تنشئ مصلحة لطب العمل وفقاً لضوابط تحدد عن طريق التنظيم ويكون ذلك إلزامي كما اعتبر المشرع مهمة طب العمل وقائية أساساً بصفة أصلية وعلاجية بصفة احتياطية<sup>2</sup>، على أن شهر المصالح المتعلقة بطب العمل وقاية وحماية العمال عن طريق اعداد معايير ومقاييس مناسبة العمل من مختلف الاخطار التي يمكن ان تؤدي الى حوادث العمل.

ولذلك يجب ان نفرق بين نوعين من الفحص الطبي المبدئي والفحص الطبي الدوري وذلك ما سببه كالاتي:

#### أ- الفحص الطبي الابتدائي

لقد اخذ المشرع لجرائري بالفحص الطبي الابتدائي ودالك كما يشاع الحادة الثامنة من الاتفاقية العربية رقم 7 لسنة 1977 الخاصة بالسلامة والصحة المعنية والذي أسمته بالفحص الطبي الابتدائي وجعلت منه شرطاً للالتحاق العامل بالعمل الذي بلأئمه، ووفقاً لقدراته البدنية والعقلية والنفسية، ويسمى ايضاً بالفحص الطبي الاولي لكونه يسبق التحاق القاصر بالعمل والهيئة المستخدمة ملزمة بان يخضع القاصر له قبل بداية العمل فهو ينسم

<sup>1</sup> بحري فاطمة المرجع السابق ص 133

<sup>2</sup> جهل محمد الاحكام الجزائرية بقانون العمل رسالة ماجستير كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران ، 2012 ، ص 30 ،

الطبيعة الوقائية البحتة لأن العمل في سن مبكرة له تأثير سلبى على صحة القاصر البدنية والنفسية كما ان الهدف من الفحص الطبي هو معرفة سلامة العامل م كل مرض خطير على صحته والتأكد من مؤهلاته للمنصب المرشح له.

### ب\_ الفحص الطبي الدوري:

يلزم على المستخدم إجراء فحص طبي دوري على عماله ويكون هذا الفحص مرة واحدة في السنة على الأقل بالنسبة للعمال البالغين<sup>1</sup> اما فيما يخص العمال القصر فيكون الفحص الطبي مرتين في السنة على الأقل<sup>2</sup>.

وتعد حماية العمال بواسطة طب العمل مهمة وقائية أساسا وعلاجية احيانا ولمزيد من الحماية للعمال اوجب المشرع على العمال الذين يعملون بالقرب من الآلات المتحركة ان يرتدوا البسة مضغوطة وغير فضفاضة وذلك لتفادي وقوع اي حادث هنا ينطبق الامر على العمال القصر كما يمكن للطبيب في حالة ما اذا رأى العمل ان المنصب الذي يعمل فيه القاصر يتناسب مع اهلية البدنية والنفسية يوصى اكثر ملائمة له، والهيئة المستخدمة ملزمة باتباع راي طبيب العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 15 من المرسوم التنفيذي ، 93 - 120 المتعلق بتنظيم طب العمل . المؤرخ في 15/05/1993 ، الجريدة الرسمية رقم 33 المؤرخة في ، 19/05/1993

<sup>2</sup> المادة 16 من نفس المرسوم التنفيذي السالف الذكر

<sup>3</sup> المادة 40 من المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية المتعلقة بحفظ الصحة والامن في اماكن العمل ،



المطلب الثاني: تنظيم مدة العمل وعدم تشغيل القصر في بعض الاعمال الخطرة

هي العنصر الذي يقوم عليها المدة الزمنية التي يقضيها القاصر في مكان العمل.

أن المدة القانونية للعمل هي الوقت الذي يسخره العامل لعمله مع ما يستوجب من تحديده باقي الأسبوع فتوزيعه على أيامه وتنظيم العمل اليومي والعمل ألتناوبي والساعات الإضافية ويمكن إضافة الراحة القانونية والعقل.

الفرع الأول: مدة عمل العامل القاصر في التشريع الجزائري

لقد نظم المشرع الجزائري المدة القانونية حيث عرفها انها الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف المؤسسة صاحبه العمل أما في مكان العمل نفسه أو في مكان آخر من اجل أعداد وأداء المهام عن منصب عمله.

وحدها في المادة 22 من قانون علاقات العمل ب44 ساعة في الاسبوع على ان تتجاوز معدل العشر ساعات في اليوم في كافة المؤسسات المستخدمة العامة والخاصة باستثناء العمل في المناجم الذي حدد مدته بتسع وثلاثين ساعة في الاسبوع<sup>1</sup>.

بالنسبة للعامل القاصر فلا يمكنه ان يشتغل سوى ظروف عادية لان عكس ذلك بمعنى تكليفه مجهودا يفوق طاقته كقاصر وتندرج تلك الأشغال ضمن هذا لتكليف وهي ضارة بصحته البدنية والذهنية, وهو ما حضرته المادة 15 من قانون 11/90 كما أجازت

<sup>1</sup> رشيد واضح علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، 2005 ، ص 131

المادة 30 من قانون 11/90 في صياغتها عامة كلما اقتضت الضرورة لذلك فهو مبدئياً غير ممنوع مع منع الراحة للقاصر شريطة البقاء في حدود المدة القانونية مع منح الراحة اللازمة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الاعمال الخطيرة على القاصر

باستقراء نص المادة 15 من قانون العمل 11/90 لم تفسر ولم تحدد لنا الاعمال الخطيرة التي لا يجوز تشغيل القاصر فيها سواءا بصفة مباشرة وصريحة تخص القاصر كما لم يقع المشرع بالاحالة على نص تنظيمي لهذا الغرض.

ومن خلال البحث في النصوص التشريعية والتنظيمية لم نجد منعا سوى في الاشاعات الايونية غير انه يمكن الاستناد الى النص الذي يحدد الاشغال التي يكون العمال فيها معوضين بشدة لاطار مهنية فهو لا يخص القصر بالذات وانما كل الاعمال المعرضين لهذه المخاطر بهدف وقائهم منها، لهذا فهو من باب اولى ان يغطي كذلك مجال حماية القصر من الاشغال الخطيرة عليهم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 30 من قانون العمل 11/90

<sup>2</sup> دنايزية يوسف ، نفس المرجع السابق ، ص 18

كما يمكن الإشارة إلى بعض الأعمال الخطيرة في مجال البناء والاشغال العمومية والري لم تخطر صراحة ومع ذلك يمكن ادراجها ضمن المحظورات على القصر بالنظر الى معايير الحماية ومع اضافته الجانب الاخلاقي<sup>1</sup>.

منع تشغيل القصر في الاعمال المتعلقة باشاعات ايونية طبقا لنص المادة 44 من المرسوم 132/88 المؤرخ في 27 ماي 1986 بقولها: لا يجوز ان يشتغل امد في اعمال متعلقة.

<sup>1</sup> عزاوي عبد الرحمان السن القانوني للعمل والحماية المقررة لصغار السن وفق لقانون علاقة العمل الجزائري للمجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية 332 رقم 1995/02 ص 383

الأختام

خاتمة :

من خلال ما سبق نجد أن ظاهرة تشغيل القصر صنفّت من مظاهر خرق حقوق وحماية الطفل العامل القاصر الشرعية والدولية ، بالرغم من أنها غير محظورة على مستوى القوانين وذلك لما لبعض الاشكال العمل من فوائد محتملة على القاصر واسرته ، وخاصة في مجال تأمين بعض الحاجات الاساسية والضرورية للعيش لهم ، وبدلا من الخطر المطلق نجد أن المعاهدات الدولية عالجت الظروف التي يعمل في ظلها القاصر بالإضافة إلى تمكينهم من الحقوق والحماية التي اقرها اللقانون والجزائر بدورها سارعت إلى المصادقة على الاتفاقية الدولية الصادرة في مجال عمل القصر بالإضافة إلى تمكينهم من الحقوق والحماية التي اقرها القانون والجزائر بدورها سارعت إلى المصادقة على الاتفاقية الدولية الصادرة في المجال عمل القصر ، وتعديل قوانينها لمسيار المنهج الدولي في هذا المجال الذي لم يحظر عمل القصر

وبالرغم من أن الجزائر كانت ولا زالت من الدول التي وضعت على عاتقها انتهاج سياسة انتتتهاج سياسة اجتماعية لحماية بكافة فئات العمال القصر من حيث إبراز حقوقهم وواجباتهم ، في مجال هذه المذكرة سعت إلى كيفية توفير الحماية التي أقرها القانون من فئة العامل القاصر وذلك بتوفير الحماية الجزائية للعامل القاصر في ظل القوانين الجزائية بانتتهاج سياسة جنائية ضد المستخدمين الذين يشغلون القصر إلا ان الحماية الجزائية تبقى غير كافية لهذا الفئة خاصة في الإطار الإقتصادي الغير منظم .

ولقد بدأت عدة جهود سواء على المستوى الوطني او الدولي من القضاء على عمل القصر او الحد منه إلا ان هذه الظاهرة لا تزال قائمة لاسباب وظروف متعددة ساهمت في إفشال السياسات الاقتصادية والاجتماعية في التعامل مع هذه الظاهرة وعلى رأسها الفقر الذي يكون عمل القاصر كنتيجة حتمية لا مفر منها وذلك نتيجة الظروف والاضاع الإجتماعية والإقتصادية .

### التوصيات :

نوصى المشرع الجزائري بما يلي :

- عدم حرمان الطفل القاصر في التعليم وتحديد ساعات خاصة لإستفادته من هذا الحق
- تقليص عدد ساعات العمل المقررة للقاصر ومنعه من مزاوله الاعمال الخطرة على صحته وسلامته الجسدية
- تقديم مكافئات مالية للعامل القاصر لتشجيعه على مواصلة العمل والإستفادة من قدراته الجسدية والمعنوية
- تعزيز دور مفتش العمل في مجال الرقابة وذلك بالقيام بزيارات فجائية للتأكد من الحفاظ على امن وصحة العامل القاصر
- تفعيل النصوص القانونية للإستفادة من الحماية المقررة للعامل القاصر في قانون العقوبات أو باقي قوانين العمل

# قائمة المصادر والمراجع

## المصادر والمراجع :

### أولا المراجع باللغة العربية

- 1- ابن المنظور ، لسان العرب ، ج2 ، المكتبة التوفيقية ، دون سنة .
- 2- أحمد عبد الحميد الدسوقي ، الحماية الموضوعية والإجرائية لحقوق الإنسان في مرحلة ما قبل المحاكمة ، دار النهضة العربية القاهرة ، ط1 ، 2007 .
- 3- أحمد سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الثاني ، دون طبعة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2002 ،
- 4- الفرشيشي وحيد ، عمالة الأطفال ، دراسة تحليلية في 03 بلدان ، تونس ، اليمن ، لبنان ، المعهد العربي لحقوق الإنسان تونس .
- 5- بجري فاطمة ، الحماية الجنائية للأطفال المستخدمين ، دار الفكر الجامعي الطبعة الاولى ، الاسكندرية ، 2007 .
- 6- بشرى هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار الريحانة للكاتب الجزائري ، 2001 .
- 7- حسين عبد المجيد أحمد ، أحمد رشوان الطفل دراسة في علم الإجتماع المكتب الجامعي الحديث ألاسكندرية 2007 .
- 8- خالد مصطفى فهمي ، حقوق الطفل ومعاملته الجنائية في ضوء الإتفاقية الدولية دار الجامعة الجديدة ألاسكندرية 2007 ،
- 9- رشيد واضح ، علاقة العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر ، دار هومة 2005 .
- 10- عادل صديق ، جرائم تشرد الأحداث ، المجموعة المتحدة للطباعة ، مصر 1997 .



- 
- 11- عاطف عبد الحميد حسن ، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي  
دار النهضة العربية القاهرة 2007 .
- 12- عبد الهادي فوزي العوضي ، الحماية القانونية لحقوق الطفل المدنية ، دار  
النهضة العربية القاهرة ، 2008 .
- 13- عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل ، الجديد ، منشآت العمل الإسكندرية  
، 2004 .
- 14- علي العريف ، شرح قانون العمل ، طبعة سنة 1964 ، مشار إليه من طرف  
ناهد العجوز ، الحماية الجنائية في قانون مصر والدولة العربية منشآت  
المعارف ، ط1 ، الاسكندرية ، 1996 ،
- 15- علي عوض حسين ، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل دار الفكر الجامعي  
، ط2001 ،
- 16- علي علي حسن ، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث دراسة مقارنة دار الجامعة  
الجديدة الإسكندرية 2012 .
- 17- فاطمة شحاتة احمد زيدان ، تشريعات الطفولة دار الجامعة الجديدة الإسكندرية  
، 2008 .
- 18- مزاررة منال هلال ، دور وسائل الاعلام في التوعية بحقوق الأطفال ، ط1 ،  
دار جليس الزمان والتوزيع ، الاردن ، 2012 .
- 19- محمود احمد طه الحماية الجنائية للطفل ، المجني عليه أكاديمية نايف العربية  
للعلوم الامنية ، الرياض ، 1999 .
- 20- ناهد العجوز ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية منشآت المعارف الإسكندرية ،  
ط1 ، 1996 .
- 21- كفي مغديد قادر ، المسؤولية الناشئة عن تشغيل الأحداث ، دراسة مقارنة  
منشورات زين الحقوقية لبنان الطبعة الاولى ، 2016 .

- 22- صلاح زوق عبد الغفار يونس ، جرائم الإستغلال الإقتصادي للأطفال دراسة مقارنة ، دار الفكر والقانون 2015 .
- 23- هاني دويدار ، الوجيز في القانون البحري ، ج1 ، مكتبة ومطبعة الأشعاع الفنية ، طبعة 1993.
- 24- يحيوي نورة بن علي حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي القانون الداخلي ، دار هومة 2004 .

### ثانيا : الاطروحات والمذكرات

- 1- بيزة جمال رسالة ماجستير بعنوان رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الإجتماعي ، جامعة وهران ، 2012 .
- 2- جهل محمد ، رسالة ماجستير بعنوان الأحكام الجزائية الخاصة بقانون العمل جامعة وهران ، 2012 .
- 3- دبابزية يوسف ، الحماية القانونية للعامل القاصر في التشريع الجزائري ، ، ذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، المدرسة العليا للقضاء الدفعة الثانية والعشرين سنوات التخرج 2011، 2014 .

### ثالثا : المقالات

- 1- خرباشي عقيلة ، حماية الطفولة بين العالمية والخصوصية ، مجلة دراسات قانونية ، العدد 5 مركز البصيرة للبحوث والإستشارات والخدمات التعليمية ، القبة الجزائر ، 2009.
- 2- عزاوي عبد الرحمان ، السن القانوني للعمل والحماية المقررة وفق للقانون العمل الجزائري ، المجلة الجزائرية ، للعلوم القانونية والإقتصادية رقم 1995/02 .

## رابعاً : النصوص القانونية والمراسيم

- 1- القرار الوزاري المشترك المؤرخ 01 ديسمبر 1983 . جريدة رسمية عدد 1983/56
- 2- القانون المدني 05-07 المؤرخ في 13 ماي 2007 .
- 3- القانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بمفشيطة العمل المعدل والمتمم لقانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 .
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 17 شوال 1416 الموافق ل 06 مارس 1996 . جريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1996.
- 5- الامر 66 - 155 المؤرخ في 08 أفريل المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم
- 6- قانون علاقة العمل 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أفريل 1990
- 7- قانون الأسرة الجزائري ، 11/84 المؤرخ في 09 يونيو 1984 المعدل والمتمم بالامر رقم 05،02 المؤرخ في 27 ابريل 2005 جريدة رسمية ، رقم 05 .
- 8- قانون الطفل الجزائري الجريدة الرسمية العدد 39 يوم الأحد 03 شوال 1436 هـ الموافق ل19 يونيو 2015
- 9- قانون العمل العماني رقم 34 لسنة 1973 .
- 10- قانون العمل الأردني الصادر بالجريدة الرسمية الأردنية 4113 سنة 1996.
- 11- قانون العمل المصري رقم 12 / 2003 المؤرخ في 07 افريل 2003
- 12- قانون العمل الليبي رقم 58 سنة 1970.
- 13- مدونة الشغل المغربية رقم 69.65 المؤرخة في 08 ديسمبر 2003 . جريدة الرسمية عدد 5167 .

---

## خامسا :الاتفاقيات والمعاهدات

- 1- الإتفاقية الدولية رقم 131 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور
- 2- الإتفاقية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور سنة 1949 .

## سادسا المراجع الاجنبية

1 Rhp// [www.droit.dz](http://www.droit.dz) .com / foun / threds 7764 /  
1510112218.20.22

2 Dekeuwer defosser , les droit de l'enfant ,que soije puf , 2001  
P03

# فهرس الموضوعات

## فهرس الموضوعات

قائمة المحتويات	
الصفحة	الموضوع
	الاهداء
	الشكر
	قائمة المحتويات
أ	المقدمة
<b>الفصل الاول : مفهوم الحماية الجزائية وآليات ومعايير حماية العامل القاصر</b>	
05	المبحث الأول : مفهوم الحماية الجزائية للطفل
05	المطلب الأول : تعريف الحماية الجزائية
06	المطلب الثاني : طرق الحماية المقررة للعامل القاصر
09	المبحث الثاني : طرق الحماية المقررة للعامل القاصر
10	المطلب الأول : آليات ومعايير حماية العامل القاصر
11	الفرع الأول : الحماية القانونية لأجر العامل القاصر
13	الفرع الثاني : واجبات ومسؤوليات رب العمل اتجاه العامل القاصر
15	المطلب الثاني : الحماية الجزائية للعامل القاصر
16	الفرع الاول : البطلان كحزء المخالفة وقواعد حماية العامل القاصر
19	الفرع الثاني : المخالفات والعقوبات المقررة لمخالفة الاحكام الخاصة
25	المبحث الثالث : الإجراءات القضائية المتعلقة بمخالفة الاحكام الجزائية الخاصة بالعامل القاصر
26	المطلب الأول : الجهة القضائية المختصة
26	الفرع الأول : أهلية العامل القاصر إلى اللجوء إلى التقاضي

27	الفرع الثاني : القضاء بمحاكمة رب العمل ( المستخدم )
30	المطلب الثاني : تدخل السلطات الإدارية العمومية لممارسة الرقابة والمعاينة
31	الفرع الأول : دور الجماعات المحلية في الرقابة للأحكام القانونية المتعلقة بالعامل القاصر
32	الفرع الثاني : الحماية الإجتماعية والقضائية في حالة الخطر للعامل القاصر
الفصل الثاني : الإطار المفاهيمي للعامل القاصر	
38	المبحث الأول : مفهوم العامل القاصر
40	المطلب الأول : مفهوم العامل في علاقة العمل
41	الفرع الأول : تعريف العامل في تشريعات العمل
42	الفرع الثاني : الشعبية والأجر كعنصرين أساسيين في مفهوم العامل
45	المطلب الثاني : تعريف الطفل
51	الفرع الأول : سن الطفل لدى المشرع الجزائري
51	الفرع الثاني : تعريف القاصر
53	المبحث الثاني : الأهلية القانونية للعامل في التشريع الجزائري والتشريعات العربية
55	المطلب الأول : بلوغ سن معينة والخضوع للفحص الطبي للعمل
56	الفرع الأول : سن تشغيل العامل القاصر
62	الفرع الثاني : خضوع العامل القاصر للفحص الطبي
65	المطلب الثاني : تنظيم مدة العمل وعدم تشغيل القاصر في بعض الاعمال الخطرة
65	الفرع الأول : مدة عمل القاصر في التشريع الجزائري
66	الفرع الثاني : الأعمال الخطيرة على القاصر
68	خاتمة
72	قائمة المصادر والمراجع
76	الفهرس

