

الحماية القانونية للطفل العامل في القانون القطري

أ. د سونيا ملاك، عضو هيئة التدريس

بكلية القانون جامعة قطر.

ملخص:

اهتم القانون القطري كغيره من القوانين المقارنة بعمل الأطفال، معتمدا ما كرسه الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن. وأوضح المشرع من خلال أحكام القانون رقم 14 لسنة 2004 الخاص بإصدار قانون العمل شروطا عديدة في خصوص عمالة الأطفال، وهي إما شروطا إجرائية أو شروطا تتصل بمضمون العمل إذ حدد مجالات معينة لعمل الأطفال وحجّر مجالات أخرى. كما سيقع التطرق لمختلف القوانين التي عمل الأطفال لبيان مظاهر الحماية ومجالاتها ومدى كفايتها وكيفية درء نقائصها.

Résumé:

Le droit qatarien, à l'instar du droit comparé, s'est intéressé au travail des enfants et a adopté ce que prévoient les conventions internationales dans ce domaine. Le législateur a prévu, par la loi n° 14 de 2004 promulguant le Code du travail, les conditions du travail des enfants, qu'il s'agisse des procédures ou des conditions qui concernent les domaines de travail autorisés et ceux prohibés. On abordera également dans cet article, les différentes lois qui offrent une protection aux enfants, tout en analysant les aspects de la protection, de leur portée, de leur pertinence et comment combler leurs insuffisances.

مقدمة

يحتل الطفل مكانة هامة في الأسرة خاصة والمجتمع عامة، فالطفل نتاج للأسرة التي تعدّ الخلية الأساسية في المجتمع. فلا غرابة أن تهتم التشريعات الوطنية والاتفاقات الدولية بحقوق الطفل وحمايته من كل الانتهاكات التي قد تتال منه كشخص ضعيف يحتاج رعاية خاصة وفق كل وضعية يكون عليها خاصة إن كان طفلاً عاملاً. ويقصد بالطفل الشخص الذي لم يبلغ 18 سنة من عمره، وفق اتفاقية حقوق الطفل الصادرة سنة 1989¹. فإلى حين بلوغ هذه السن يحتاج الطفل إلى قدر من الرعاية والحماية في مجالات شتى ومنها مجال العمل. والعامل كما عرفه قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004 هو "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه". وحرى بالذكر أنّ القواعد الواردة بقانون العمل تعدّ في أغلب التشريعات ولا سيما التشريع القطري من القواعد الأمرة التي تتعلق بالنظام العام² حيث تنص المادة الرابعة من قانون العمل القطري أنّ "الحقوق المقررة في هذا القانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، ويقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون".

أهمية الدراسة

ويعتبر عمل الأطفال من الظواهر الاجتماعية التي لا يخلو منها مجتمع³. ولقد أكدت اتفاقية حقوق الطفل بالمادة 32 منها على حق الطفل في حمايته "من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه

¹ صادقت دولة قطر على اتفاقية حقوق الطفل سنة 1995، المرسوم رقم (54) لسنة 1995 بالموافقة على انضمام دولة قطر إلى اتفاقية حقوق الطفل.

² انظر حكم محكمة التمييز القطرية "المقرر- في قضاء هذه المحكمة- أن القوانين المنظمة لعلاقات العمل كأصل عام سواء أكانت حاكمة للعلاقات التعاقدية أو للعلاقات اللانحوية التنظيمية تتضمن بعض أحكامها قواعد أمرت تتعلق بالنظام العام تضمن للعامل أو الموظف الحد الأدنى من الحصانة لحقوقه ومميزاته بحسبانه هو الطرف الأضعف في تلك العلاقة بما يقتضي من المشرع حمايته من تغول صاحب العمل أو جهة الإدارة". الطعن رقم 296 لسنة 2017 جلسة 7 من نوفمبر سنة 2017، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بمحكمة التمييز السنة الثالثة عشرة، من يناير 2017 إلى ديسمبر 2017، نشر المكتب الفني، المجلس الأعلى للقضاء، ص. 235.

Voir, Sachs Tatiana, L'ordre public en droit de travail, une notion dégradée, Revue du droit de travail, Octobre 2017, p. 585.

³ Mélanie Schmitt, La protection de l'enfant au travail en droit français, A.J fam. 2006. 132.

البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي"⁴. وسبق وأن بادرت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها سنة 1919 برسم ضوابط لعمل الأطفال⁵ وأصدرت الاتفاقية رقم 5 بشأن الحد الأدنى للسن (الصناعة). وتتالت الاتفاقيات الدولية دعماً للمنظومة القانونية الدولية الخاصة بتأطير عمل الطفل⁶.

وحددت منظمه العمل الدولية في إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، عام 1998، مجموعة من الحقوق التي تمثل جزء من حقوق الانسان في العمل. وأكدت " أن جميع الدول الاعضاء، وإن لم تكن صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها وتحققها بنيه حسنه ووفقاً لما ينص عليه الدستور وهي: أ- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية ب- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري او الإلزامي⁷ ج- القضاء

⁴ صادقت دولة قطر على اتفاقية حقوق الطفل سنة 1995، المرسوم رقم (54) لسنة 1995 بالموافقة على انضمام دولة قطر إلى اتفاقية حقوق الطفل. وتنص المادة 32

1- تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي، ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي.

2- تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة، ولهذا الغرض، ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:

(أ) تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بعمل.

(ب) وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه.

(ج) فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان إنفاذ هذه المادة بفاعلية".

⁵ Sandra Courcenet, "Les normes internationales et le travail des enfants", AJ fam. 2006. 150.

⁶ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 6 بشأن عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، 1919؛ اتفاقية منظمة العمل رقم 7 الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (العمل الجبري)، 1920؛ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 10 بشأن الحد الأدنى للسن (الزراعة)، 1921؛ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 15 بشأن الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدو الوقادين)، 1921؛ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 16 بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل الجبري)، 1921، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، 1932؛ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 58 بشأن الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة)، 1936؛ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 59 بشأن الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، 1937، اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 60 بشأن الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، 1937؛ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 77 بشأن الفحص الطبي للأحداث (الصناعة)، 1946؛ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 78 بشأن الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)، 1946؛ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 79 بشأن العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية)، 1946

⁷ صادقت دولة قطر على الاتفاقية رقم 29 - اتفاقية متعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي بموجب مرسوم الرقم 26 لسنة 2003، بتاريخ 8-3-2003.

الفعلي على عمل الأطفال د- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة⁸. وتمثل هذه الحقوق الأساسية حجر الزاوية في قانون العمل في أي دولة عضو في منظمة العمل الدولية⁹. وتماشيا مع الاتفاقيات الدولية، أقرت منظمة العمل العربية اتفاقية خاصة بعمل الأطفال، وهي الاتفاقية رقم 18 الصادرة سنة 1996 بشأن عمل الأحداث¹⁰، واهتمت أساسا بضبط الحد الأدنى لسن العمل. وبشكل مواز تنامت أيضا في الوطن العربي التشريعات التي تعمل على توفير حماية لعمالة الأطفال¹¹، وانتهجت نفس مسار "نظرائهم في القوانين المقارنة"¹². وحرى بالذكر أنّ الاتفاقيات الدولية ساهمت في بروز نظام عام اجتماعي عالمي، يسعى لحماية الأطفال، وانخرطت فيه عديد الدول في إطار العولمة¹³.

ويمكن القول أنّ مختلف القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية انتهجت نهجا حمائيا مزدوجا، فمن ناحية أعلنت عن منع عمل الأطفال دون سن معينة، أو منع عمل الطفل في مجالات محددة. ومن ناحية أخرى نظمت عمل الحدث بآليات مختلفة بغاية حماية الطفل¹⁴. وبالتالي فالخوض في عمل الأطفال يقصد به من هذا المنظور المزدوج: العمل الممنوع عليهم القيام به، والعمل المسموح لهم القيام به.

أهداف الدراسة على الصعيد الوطني القطري

وفي نفس هذا المسار اتجه القانون القطري الذي كرّس هذه الحماية المزدوجة، فاقصر المنع على مجالات محددة ولسنّ معيّن أيضا، فضلا عن رسمه ضوابط لعمل الأطفال.

⁸ مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين التي عقدت في جنيف وأعلن اختتامها في 18 يونيو 1998، على الرابط <https://www.hrw.org/legacy/arabic/un-files/text/ilo-jun98.htm>

⁹ Laurent Gamet, Droits de l'homme au travail, *urbi et orbi*, Droit social 2016, 1029.

¹⁰ نص الاتفاقية منشور على الرابط التالي:

https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_18.pdf

تمت آخر زيارة في جويلية 2019.

¹¹ مكي خالدية، الحماية القانونية للعامل القاصر في الجزائر، مجلة مصر المعاصرة، أبريل 2012، ع. 506، ص. 104، ص. 299.

¹² طارق عفيفي صادق أحمد، ضمانات حماية العمال بين الفقه الإسلامي والأنظمة الوضعية العربية، قاعدة بيانات المنهل.

¹³ Cyril Cosme, Quelle réception des normes issues de l'OIT en droit français ?, Droit social 2019 500.

¹⁴ أحمد بودراع، تشغيل الأطفال على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، ع. 51 و52، 2003، ص. 104.

فببلوغ الطفل سن 18 سنة من العمر، وهي سن الرشد المدني¹⁵، يصبح راشداً ويتمكن من مباشرة التصرفات القانونية بما في ذلك إبرام عقد العمل. أما قبل تلك السن فيتجه التمييز بين الطفل الذي لم يبلغ 16 سنة حيث لا تتوفر لديه أهلية مباشرة العمل ولو بموافقة وليه، والطفل الذي يكون بين سن 16 سنة وسن 18 سنة والذي أطلق عليه قانون العمل القطري مصطلح الحدث وهو "كل شخص طبيعي، بلغ السادسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة"¹⁶ إذ تكون له أهلية مباشرة العمل بتوافر شروط معينة.

وتعد دولة قطر بلداً مستقبلاً لليد العاملة ويقطن به نسبة كبيرة من المقيمين، لذا كانت أولوية السياسة التشريعية في الدولة حماية الطفل العامل من ناحية، ومنع العمل دون السن القانونية من ناحية أخرى. فالصكوك الدولية تقر حماية للطفل من الاستغلال الاقتصادي من ذلك ما نص عليه العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالمادة 10 فقرة 3 من تأكيد على "وجوب اتخاذ تدابير حماية ومساعدة خاصة لصالح جميع الأطفال والمراهقين، دون أي تمييز بسبب النسب أو غيره من الظروف. ومن الواجب حماية الأطفال والمراهقين من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي. كما يجب جعل القانون يعاقب علي استخدامهم في أي عمل من شأنه إفساد أخلاقهم أو الإضرار بصحتهم أو تهديد حياتهم بالخطر أو إلحاق الأذى بنموهم الطبيعي. وعلي الدول أيضاً أن تفرض حدوداً دنياً للسن يحظر القانون استخدام الصغار الذين لم يبلغوها في عمل مأجور ويعاقب عليه"¹⁷. واعتباراً لكون دولة قطر عضو في منظمة العمل الدولية فقد التزمت بعدد الاتفاقيات التي اهتمت بتشغيل الأطفال حرصاً منها على تنظيمه ومنها خاصة الاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها¹⁸.

15 المادة الأولى من القانون رقم 40 لسنة 2004 بشأن الولاية على أموال القاصرين.

16 المادة الأولى من قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004.

17 صادقت عليه دولة قطر في 4-9-2018

18 تمت المصادقة على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم رقم 29 لسنة 2001، بتاريخ 2-7-2001.

إشكالية الدراسة:

هل أن القواعد القانونية التي اعتمدها الشرع القطري لحماية العامل الحدث تتناسق مع مقتضيات الاتفاقيات الدولية وأخذة بعين الاعتبار في ذات الوقت وضعية الحدث كشخص ضعيف؟

منهج الدراسة:

سيقع اتباع المنهج التحليلي من خلال التعمق في نصوص القانون وتفسير سكوت المشرع في مسائل معينة، كما تعتمد الدراسة على المنهج المقارن من خلال الاطلاع على قوانين بعض الدول وكذلك الاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

خطة البحث:

سيقع التطرق لمختلف القوانين التي نظمت عمل الأطفال لبيان مظاهر الحماية ومجالاتها ومدى كفايتها وكيفية درء نقائصها من خلال التعرض في المبحث الأول إلى حماية الطفل عند إبرام عقد العمل، لنُبين لاحقا حماية الطفل في تنفيذ عقد العمل في المبحث الثاني.

المبحث الأول: حماية الطفل عند إبرام عقد العمل

يعتبر الطفل عموما في وضعية هشة لأنه شخص ضعيف، إذ يتنامى احتمال تعرضه للأذى أو لخرق حق من حقوقه في عقد العمل، لذا نص المشرع على أهلية مباشرة العمل وسنتناول بالمطلب الأول حماية الطفل من خلال تحديد السن الأدنى لمباشرة العمل. وفي المطلب الثاني سنتعرض إلى حماية الطفل من خلال تقييد أهليته في إبرام عقد العمل.

المطلب الأول: حماية الطفل من خلال تحديد السن الأدنى لمباشرة العمل

أوصى الميثاق العربي لحقوق الانسان بالمادة 34 منه بأن "تقوم الدول الأطراف بوجه خاص ... تحديد سن أدنى للالتحاق بالعمل". وضبط هذه السن ينطوي على حماية للطفولة ففي ذلك "محافظة على البنية الصحية والرقى العقلي للطفولة حاضرا وللثروة البشرية مستقبلا"¹⁹. وتأكيذا على هذه الغاية، حدّد المشرع القطري سن ولوج الطفل الحدث مجال العمل، إذ نصت المادة 86 من القانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل بأنّه "لا يجوز تشغيل من لم يبلغ السادسة عشرة من العمر في أي عمل من الأعمال، ولا يسمح له بدخول أي من أماكن العمل". وبذلك رَفَع المشرع القطري سن العمل بسنة كاملة بعد أن كانت في ظل قانون العمل السابق والملغى محددة بسن 15 سنة²⁰.

ويلاحظ أن المشرع القطري حَجَّر تشغيل الأطفال في العمل المنزلي²¹ مطلقا، فسُنَّ خدمة المنازل تبدأ من 18 سنة، وهو ما أكدته المادة 5 من القانون رقم 17 لسنة 2017 بالنص على أنّه "يحظر استخدام وتشغيل المستخدمين من الجنسين ممن تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة أو تزيد على ستين سنة وللوزير أو من ينييه الاستثناء من الحد الأقصى للسن"²². ويتبين أن الاستثناء الوارد بهذه المادة لا يشمل الطفل، وبالتالي لا مجال للنزول دون السن المقررة قانونيا، ولا ينطبق في شأنهم السن الدنيا المقررة في قانون العمل. وبهذا الاجراء يكون المشرع قد توقّى من إمكان استخدام الأطفال بصورة خفية وكذلك الرق المنزلي²³ الذي قد يطال هذا القطاع الواسع²⁴. ولقد سبق وأن أكدت منظمة العمل الدولية في اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم 138 لعام 1973 المؤرخة في 26 حزيران/يونيو 1973 بالمادة الأولى منها أنّه "تتعهد كل دولة عضو تكون هذه

¹⁹ منجي طرشونة، حماية الأحداث من خلال قانون الشغل، مجلة القضاء والتشريع 1994، العدد الرابع، ص. 15.

²⁰ تم الترفيع في سن الأهلية لمباشرة العمل بالمادة 5 من قانون العمل القطري الملغى رقم 3 لسنة 1962 من 15 سنة إلى 16 سنة، والمعدلة بموجب القانون رقم 8 لسنة 1978 والتي كانت تنص سابقا "لا يجوز تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا خمس عشرة سنة أيا كان نوع العمل الذي يكلفون به. ولا يسمح لهم بدخول أماكن العمل".

²¹ أنظر حول خدمة المنازل، فوزي بلكناني، مستخدمو المنازل بين الحق في الخصوصية والحق في العمل اللائق، المجلة القانونية والقضائية الصادرة عن وزارة العدل، قطر السنة 8، العدد 1، 2014، ص. 107.

²² قانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

²³ Ch. Willmann, Esclavage domestique: punir et réparer, Droit social 2019. 608.

²⁴ أنظر، فوزي بلكناني، مستخدمو المنازل بين الحق في الخصوصية والحق في العمل اللائق، المجلة القانونية والقضائية الصادرة عن وزارة العدل، قطر السنة 8، العدد 1، 2014، ص. 128 وما بعدها.

الاتفاقية نافذة بالنسبة لها باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث". وأوضح البند الثالث من المادة الثانية أنه "لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر عملاً بالفقرة 1 من هذه المادة أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن 15 سنة". ويتبين أن هناك معيارين مهمين بالنسبة لمنظمة العمل الدولية من ناحية ضابط السن، ومن ناحية أخرى ضابط عدم إعاقة التعليم الإلزامي للطفل.

ففيما يخص السن، يلاحظ أن القانون القطري حددها بداية بـ 15 سنة ثم رفع هذه السن لتصبح 16 سنة، بما يجعل من القانون القطري متجاوزاً لتطلعات الاتفاقية رقم 138. إلى جانب نصه على سن 18 سنة للعمل المنزلي، وهو من الأعمال التي تعرض الطفل للخطر فكان القانون القطري متجانساً مع هذه الاتفاقية التي أوصت بهذه السن في مثل هذه الأعمال الخطرة²⁵.

أما فيما يخص ضابط التعليم الإلزامي، فإن موقف المشرع القطري يتناسق في حمايته للطفل مع ما بادر به من جعل التعليم الإلزامياً للأطفال إلى سن 18 سنة أو إتمام المرحلة الإعدادية. إذ نصت المادة الثانية من القانون رقم 25 لسنة 2001 بشأن التعليم الإلزامي على أنه "يكون التعليم إلزامياً ومجانياً لجميع الأطفال من بداية المرحلة الابتدائية وحتى نهاية المرحلة الإعدادية أو بلوغ سن الثامنة عشر أيهما أسبق، ويوفر المجلس المتطلبات اللازمة لذلك"²⁶. وبالتالي ربط المشرع ضمناً بين سن المؤهل فيها الطفل الدخول للعمل وبين إتمامه مرحلة التعليم الإلزامية²⁷. وهذا الربط غايته منع عمل الأطفال الذين هم في سن الدراسة، حتى تكون هناك جدوى وفعالية لإلزامية التعليم، ويعكس في نفس الوقت تقيّد المشرع بالاتفاقيات الدولية في هذا الشأن، إذ نصت المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل على "حق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي، ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو يمثل إعاقة لتعليم الطفل".

²⁵ المادة 1/3 - "لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها".

²⁶ عدلت بموجب القانون رقم 25 لسنة 2009.

²⁷ Mélanie Schmitt, La protection de l'enfant au travail en droit français, AJ fam. 2006. 132.

ولئن حددت الاتفاقية رقم 138 السن القانونية الدنيا للعمل، إلا أنها سكنت بشأن مسألة الترشيد وهي وضعية تنقل القاصر إلى وضع الشخص المكتمل الأهلية تمكّنه من إبرام التصرفات القانونية فيما أجاز له المشرع القيام به. ونصت المادة 3 من القانون رقم (40) لسنة 2004 بشأن الولاية على أموال القاصرين "للقاضي بناءً على طلب ذوي الشأن، وبعد أخذ رأي الهيئة، ترشيد القاصر إذا بلغ السابعة عشرة من عمره، وثبت حسن تصرفه". ويتضح أن الترشيد في القانون القطري يكون من سن 17 سنة، فالمرشد يكون متجاوزاً بدهاءة لسن 15 سنة التي اعتبرت الاتفاقية كسن دنيا للعمل، وكذلك متجاوزاً لسن 16 سنة حسب ما نص عليه القانون القطري، وهي السن التي تكسب الطفل "أهلية العمل"²⁸. ولكنها سنّ غير كافية بذاتها لممارسة العمل إذ قيد المشرع أهلية الطفل في إبرام عقد العمل.

المطلب الثاني: حماية من خلال تقييد أهلية الطفل في إبرام عقد العمل

إن اكتساب أهلية العمل " لا ينجر عنها أهلية كاملة للتعاقد على العمل"²⁹ ولقد نصت المادة 87 من قانون العمل أنه "لا يجوز تشغيل الحدث قبل موافقة أبيه أو وليّ أمره وصدور إذن خاص بذلك من الإدارة". ويتعارض مضمون المادة 87 مع ما ذكرته المادة 115 من القانون المدني القطري التي تنص على أنه " للصبي المميّز أن يبرم عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون، وللحكمة بناءً على طلب الولي أو الوصي أو ذي الشأن إنهاء العقد رعاية لمصلحة الصبي أو مستقبلي أو لمصلحة أخرى ظاهرة". ووفق هذه المادة يجيز المشرع للقاصر وهو " كل من بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد"³⁰ إبرام عقد العمل بمفرده كاستثناء من الأحكام العامة التي تجعل تصرفات الصبي المميز تخضع لاذن الولي³¹. إذا يقتصر تدخل الولي حسب المادة 115 في طلب إنهاء العقد قضائياً لوجود مصلحة للقاصر، أما إبرامه فيكفي فيه رضاء الصبي المميز ويكون

²⁸ منجي طرشونة، حماية الأحداث من خلال قانون الشغل، مرجع سابق، ص. 17.

²⁹ منجي طرشونة، المرجع السابق.

³⁰ المادة 51 من القانون المدني القطري.

³¹ حسن حسين البراوي، فاروق الأباصيري، طارق راشد، المدخل إلى القانون القطري، كلية القانون، جامعة قطر، 2016، ص. 336.

عقدا صحيحا بين أطرافه. وحري بالذكر أن نص المادة 115 هو نقل حرفي للمادة 62 من القانون المصري المتعلق بالولاية على المال والتي تنص على أنه "للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقا للحكام القانون وللمحكمة بناء على طلب الوصي أو ذي الشأن انتهاء هذا العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبلة أو المصلحة اخري ظاهرة"³². فعقد العمل الذي يبرمه القاصر المميز له حكم خاص، ويرتب جميع آثاره، ويخرج بذلك عن الأحكام العامة المقررة بالمادة 111 من القانون المدني المصري³³.

وما سبق يوضح أن التعارض موجود بين ما نصت عليه المادة 87 من قانون العمل، التي تخضع العقد إلى رضاء الولي، وبين المادة 115 من القانون المدني التي تجيز للصبي المميز إبرام عقد العمل بمفرده. وإعمالا لقواعد تفسير النص القانوني، فإن الخاص يقدم على العام (Specialia generalibus derogant)، لأن النص الخاص يلغي ما يتعارض فيه مع النص العام، وبذلك يتقدم النص الخاص على النص العام في التطبيق. وبما أن قانون العمل هو نص خاص، لذا يجوز القول أن القيد الوارد به يبقى قائما في شأن الحدث العامل ويتوجب تدخل الولي لإبرام عقد العمل. وعليه يُمنع العمل على من كان دون سن 16، كما لا يستطيع الطفل الحدث الذي سنه بين 16 سنة و18 سنة أن يبرم عقد عمل بمفرده وإنما يكون بإذن من أبيه أو وليه. فبلوغ الطفل السن الدنيا للعمل لا يفيد اكتسابه الأهلية المدنية ولا منحه الترشيد، إذ لا يزال الطفل العامل خاضعا لأحكام حماية القاصرين³⁴ وهذا إجراء وقائي حتى لا يتعرض الطفل للاستغلال. واعتبارا لكون عقد العمل عقدا دائرا بين النفع والضرر³⁵ فإنه يستوجب تدخل الولي. والعكس يجعله قابلا لإبطال حسب ما نصت عليه المادة 2 من القانون المتعلق بحماية أموال القاصرين إذ "تكون تصرفات الصغير المميز المالية صحيحة متى كانت نافعة له نفعاً محضاً، وباطلة متى كانت ضارة به

³² المرسوم بقانون رقم 119 لسنة 1952.

³³ تنص المادة 11 من القانون المدني المصري على أنه "إذا كان الصبي مميزا كانت تصرفاته المالية صحيحة متى كانت نافعة نفعاً محضاً، وباطلة متى كانت ضارة ضرراً محضاً. (2) أما التصرفات المالية الدائرة بين النفع والضرر، فتكون قابلة للأبطال لمصلحة القاصر، ويزول حق التمسك بالإبطال إذا أجاز القاصر التصرف بعد بلوغه سن الرشد، أو إذا أصدرت الإجازة من وليه أو من المحكمة بحسب الأحوال وفقا للقانون".

³⁴ المادة الأولى من القانون رقم 40 لسنة 2004 بشأن الولاية على أموال القاصرين.

³⁵ علي حسين نجيدة، الوافي في قانون العمل القطري، كلية القانون، جامعة قطر، 2017، ص. 203.

ضرراً محضاً، وقابلة للإبطال لمصلحته متى كانت دائرة بين النفع والضرر، ويسقط حق التمسك بالإبطال إذا أجازها ولي الصغير، أو الهيئة، أو الصغير بعد بلوغه سن الرشد، وذلك وفقاً للقانون". وبذلك أقام قانون العمل حماية للقاصر مستقلة عن الأحكام العامة، لأن غايته حماية الحدث العامل حتى ولو لأبرم العقد بمفرده، إذ يظل العقد قابلاً للإبطال، مثلما يظل أيضاً قابلاً للإجازة³⁶ من الولي إذ تنص المادة 111 من القانون المدني " تكون التصرفات المالية للصبي المميز الدائرة بحسب أصلها بين النفع والضرر قابلة للإبطال لمصلحته، إلا إذا أجازها من له ولاية إجرائها عنه ابتداءً أو المحكمة بحسب الأحوال أو أجازها الصغير بعد بلوغه سن الرشد". وحاصل ما سبق أنّ العامل الحدث يتمتع بالحماية التي أولاها القانون المدني للقاصر، مضاف إليها حماية قانون العمل. فتوافر السن القانونية لدخول الطفل الحدث ميدان العمل لا يكسبه أهلية كاملة لإبرام عقد العمل، بما يفيد عدم كفاية موافقة الحدث ورضاه لإبرام العقد بل لا بدّ من تدخل وليه. وبالتالي يسري على الحدث في قيام عقد العمل معاملة القاصر المميز الذي لا يزال بحاجة إلى مساعدة وليه وتدخله لصحة بعض التصرفات. ولئن كان عقد العمل عقداً دائراً بين النفع والضرر، ويصنف تقليدياً أنه من عقود الإدارة، إلاّ أنّه عقد يكتسي خطورة³⁷ بالنظر إلى خاصية التبعية التي يتميز بها عقد العمل³⁸ وهي تبعية قانونية تجعل العامل يخضع لتوجيهات وتعليمات رب العمل³⁹. وهذه الخاصية في عقد العمل تستوجب ويبرّر تدخل الولي عند إبرامه. وحرى بالذكر أن المشرع لم يشر إلى رضاء الحدث إلى جانب رضاء الولي. وبالتالي فإن رضاء الولي وحده كافٍ لانعقاد عقد العمل. بيد أن عقد العمل هو أيضاً عقد ذو اعتبار شخصي⁴⁰، ومن

³⁶ جابر علي محبوب، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون القطري، المصادر الإرادية وغير الإرادية، الجزء الأول، كلية القانون، جامعة قطر 2016، ص. 313 وما بعدها.

³⁷ F. Gaudu, R. Vatinet, Les contrats du travail. Contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux, coll. Traité des contrats, Paris, LGDJ, 2001, p. 89.

³⁸ Th. Pasquier, Sens et limites de la qualification de contrat de travail, Revue droit du travail, n° 2, Février 2017, p. 100.

علي حسين نجيدة، المرجع السابق، ص. 170 وما بعدها.

³⁹ Th. Revet définit le contrat de travail comme étant " la convention par laquelle une personne, le salarié, loue sa force de travail à une autre, l'employeur, en se plaçant sous la subordination de ce dernier ", Th. Revet, "L'objet du contrat de travail ", Dr. Soc.n° 11, novembre 1992, p. 870.

⁴⁰ علي حسين نجيدة، المرجع السابق، ص. 268.

الضروري أن تكون هناك مشاركة من قبل الحدث في هذا العقد لأهمية تعبير الحدث العامل عن إرادته، كونه شخص له من الادراك ما يمكنه من التعبير عن رضاه. وهو ما ذهب إليه القضاء الفرنسي الذي لم يكتف برضاء الولي⁴¹ لإبرام عقد العمل لفائدة المولى عليه، إذ اعتبر تدخل الولي في عقد العمل غايته مساعدة الولي للطفل، وليس الحل محلّه عن طريق نيابته قانونياً. مما يستوجب ضرورة توافر رضاء الحدث العامل إلى جانب رضاه وليه. وكذلك اتجه القانون المغربي الذي أشار فقط إلى استشارة الولي، وهي مساعدة للطفل ليس إلا⁴². وبالتالي فتدخل الولي لا يعني حلول إرادته محلّ إرادة الحدث، بل يبقى للحدث حق التعبير عن إرادته ورضاه لما في طبيعة عقد العمل من اعتبار شخصي. لذا ينبغي أن يقتصر دور الولي على المساعدة في التعبير عن الإرادة وليس النيابة القانونية والحلول محلّه في إبرام العقد. وقد نجد فيما نصت عليه اتفاقية حقوق الطفل خير داعم لأهمية تعبير الحدث عن إرادته، إذ تنص المادة 12 من الاتفاقية "1- تكفل الدول الأطراف في هذه الاتفاقية للطفل القادر على تكوين آرائه الخاصة حق التعبير عن تلك الآراء بحرية في جميع المسائل التي تمس الطفل، وتولى آراء الطفل الاعتبار الواجب وفقاً لسن الطفل ونضجه. 2- ولهذا الغرض، تتاح للطفل، بوجه خاص، فرصة الاستماع إليه في أي إجراءات قضائية وإدارية تمس الطفل، إما مباشرة، أو من خلال ممثل أو هيئة ملائمة، بطريقة تتفق مع القواعد الإجرائية للقانون الوطني". وعليه يحسن بالمشرع القطري النص على تولي الولي العقد برضاء الحدث العامل، ويغدو بذلك الهدف من تدخل وليه المساعدة وليس النيابة بصفة كلية.

وحفاظاً منه على مصلحة الطفل الحدث، أضاف المشرع إلى جانب تدخل الولي إذن الإدارة المعنية في وزارة العمل لإبرام عقد العمل. وتمثل الرقابة الإدارية حماية إضافية للطفل الحدث لأنها تمنع الجبر على العمل والاكراه عليه، وحتى لا ينفرد الولي بإبرام عقد العمل، مما قد يخفي

⁴¹ Cass. civ., 4 oct. 1966, Dr. soc. 1967, p. 178, obs. J. Savatier.

⁴² أشرف جنوي، الحماية القانونية للطفل في قانون الشغل المغربي، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، ع 54، 2017، ص. 282.

إكراها للطفل على العمل⁴³. ويقوم قسم إدارة تفتيش العمل بوزارة العمل بالرقابة الإدارية، ويبقى للقضاء الوطني سلطة معاقبة كل من يخرق هذه الأحكام الأمرة. ولقد نظر القضاء القطري في قضية عرضت على محكمة الجناح بتهمة تشغيل أحداث دون ترخيص، وتتحصل وقائعها في ما أثبتته المفتش بإدارة تفتيش العمل- بمحضر ضبط المخالفة من تشغيل مستشفى لسبعة أحداث دون الحصول على إذن خاص بذلك من الإدارة، حيث أنهم وجدوا ضمن الكشف الخاص بالموظفين، فقامت إدارة التفتيش بإبلاغ النيابة العمومية التي أحالت المتهمين، وأقر اثنين من منسوبي المتهم أن "الأحداث المضبوطة أسماءهم بالكشوفات، اثنين منهم من أبناء المتهم ووجودهم بالكشف كان لغرض التأمين الصحي. ولا علاقة لهم بالعمل داخل المستشفى حيث أنهم لا يزالون طلابا بالمدارس"، وجاء حكم المحكمة أنه "بعد مطالعتها لجماع أوراق الدعوى عن بصر وبصيرة وأحاطت بظروفها وفيما ورد على تقرير مجرى الضبط ووازنت بينها وبين أقوال ممثل المتهم ورجحت دفاعه حيث ان ما ورد كان بالكشف كان بغية التأمين الصحي وأن أسماء الأحداث أدرجت فيه لهذا الغرض وبما أن الملاحظ أن الأرقام الوظيفية الموضحة مقابل كل منهم هي تخص من له علاقة بالحدث داخل المستشفى المتهم (والد ، أو والدته) الأمر الذي جعل منها ترد بشكل متكرر أمام كل حدث وهي ليست أرقاما وظيفية مستقلة، فمن ثم فإن المحكمة قد دخلتها الريبة وتشككت في صحة إسناد التهمة للمتهم ولم تطمئن إليها بعد أن خلت الأوراق من وجود دليل مقنع تطمئن إليه، مما وتعين معه القضاء ببراءة المتهم"⁴⁴. ويتبين أن الرقابة الإدارية التي تقوم بها إدارة التفتيش تتسم بالجدية والملاحقة الجنائية تطال كل خارق للقواعد الأمرة التي ضبطها المشرع لحماية الطفل الحدث.

وعلاوة على ذلك أضاف المشرع قيودا حمائيا آخر ينطبق إذا كان الحدث تلميذا قطريا، حيث نصت المادة 87 من قانون العمل في فقرتها الثالثة أنه " وإذا كان الحدث تلميذاً قطرياً وجب الحصول على موافقة وزير التعليم والتعليم العالي". ويمكن تبرير هذا القيد بالدور الرقابي الذي تقوم به

⁴³ Ch. Willmann, Esclavage domestique: punir et réparer, Droit social 2019. 608.

⁴⁴ المحكمة الابتدائية، محكمة الجناح، رقم القضية 2013/674، بتاريخ 2013-4-14، حكم غير منشور.

الوزارة حتى لا يقع خرق حق الطفل في التعليم، التي أكدت اتفاقية حقوق الطفل وكذلك المشرع القطري والتي ربطها بنهاية مرحلة التعليم الإعدادي أو ببلوغ 18 سنة أيهما أسبق.

ويلاحظ أنّ الولاية على الطفل القاصر تنقضي حسب المادة 12 من القانون رقم (40) لسنة 2004 بشأن الولاية على أموال القاصرين بترشيده، أو ببلوغه سن الرشد. وسن الترشيد هي 17 سنة⁴⁵، وترتيباً على ذلك لا يخضع الصغير المرشد عند إبرامه عقد العمل إلى تدخل الولي وإذن الإدارة. فقد نصت المادة 47 من قانون الولاية على أموال القاصرين على أنّه "يعتبر القاصر المأذون له بالإدارة أو الاتجار، كامل الأهلية، فيما أذن له به وفي التقاضي بشأنه".

فإذا لم يكن القاصر مرشداً فيبقى خاضعاً في إنشاء عقد العمل إلى أحكام الولاية ولرقابة الإدارة المعنية. وتسري هذه الأحكام المذكورة على عقد التدريب المهني⁴⁶ من حيث تدخل الولي من ناحية، إذ نصت المادة 13 من قانون العمل على أن "يتعاقد المتدرب بنفسه مع صاحب العمل، إلا إذا كان سنه أقل من ثماني عشرة سنة فينوب عنه في التعاقد وليه أو وصيه بحسب الأحوال". وكذلك مصادقة الإدارة من ناحية أخرى، إذ نصت المادة 15 من قانون العمل على أنّه "يحرر عقد التدريب المهني من ثلاث نسخ، يحتفظ كل طرف بنسخة، وتودع النسخة الثالثة لدى الإدارة لتسجيلها والتصديق عليها خلال أسبوع من إبرامه، فإذا لم تبد الإدارة خلال عشرة أيام من تاريخ الإيداع أي اعتراض، اعتبر العقد مصدقاً عليه من تاريخ إيداعه". وبناء عليه تكون أهلية الطفل العامل مقيدة، كما أحاطه المشرع بحماية تشريعية في قانون العمل وفي القانون المدني. وهي حماية تفرض التدخل المزدوج من الولي ومن جهة الإدارة، وامتدت هذه الحماية إلى كيفية ممارسة العمل.

⁴⁵ المادة 3 من القانون رقم (40) لسنة 2004 بشأن الولاية على أموال القاصرين "للقاضي بناءً على طلب ذوي الشأن، وبعد أخذ رأي الهيئة، ترشيح القاصر إذا بلغ السابعة عشرة من عمره، وثبت حسن تصرفه".

⁴⁶ تنص المادة 11 من قانون العمل "يتم التدريب المهني داخل المنشآت أو في المعاهد والمراكز التي تخصص لهذا الغرض. ويحدد الوزير، بقرار منه، البرامج الدراسية النظرية والعملية للتدريب، والحد الأقصى لمدته، والقواعد والشروط المنظمة للتدريب وطرق الاختبار والشهادات التي تمنح للمتدربين بعد انتهاء التدريب". كما تنص المادة 14 "يكون عقد التدريب المهني مكتوباً، ويحدد فيه نوع المهنة أو الحرفة محل التدريب، ومدة التدريب، ومراحل المتابعة، ومقدار الأجر الذي يتقاضاه المتدرب، على ألا يقل أجره في المرحلة الأخيرة من مراحل التدريب عن الحد الأدنى للأجر المقرر للعمل المماثل. ولا يجوز تحديد أجر المتدرب على أساس القطعة أو الإنتاج".

المبحث الثاني: حماية الطفل عند تنفيذ عقد العمل

تتمثل هذه الحماية في تحديد المشرع لمجالات العمل التي يمكن للحدث ممارستها وظروفها (المطلب الأول)، وكذلك في الحقوق المسندة للطفل العامل (المطلب الثاني)

المطلب الأول: مجالات العمل التي يمكن للطفل ممارستها وظروفها

ضبط المشرع مجالات العمل التي يجوز للحدث ممارستها، انطلاقاً من كون الحدث شخص ضعيف وهش نفسياً وبدنياً وفيزيولوجياً بحاجة إلى الحماية، خاصة أن تنفيذ عقد العمل عادة ما يتطلب قوة العامل البدنية⁴⁷. وباعتبار الوضعية الهشة التي يكون عليها الطفل، اتسمت القواعد المنطبقة عليه كعامل بتمييز إيجابي، وهي فعل إيجابي وإجراء تفضيلي⁴⁸ غايته الحد من التفاوت الاجتماعي والاقتصادي الذي يكون ضحيته الطفل، لذا أكدت اتفاقية حقوق الطفل وكذا المشرع القطري معاملة مميزة تجاهه، لكونه طفلاً. والتمييز الإيجابي من هذا المنظور "يكمن في إقامة عدم مساواة وتمييز من أجل تعزيز المساواة بشكل أفضل من خلال منح البعض معاملة تفضيلية"⁴⁹ وهذا كاف للقول "بأن ثبوت اختلاف المراكز القانونية يبرّر اختلاف المعاملة"⁵⁰. إذ تظل نظرة المشرع لهذا العامل كطفل. وتعتبر الحماية التي تخص هذه الفئة الضعيفة من المبادئ

⁴⁷ Mélanie Schmitt, La protection de l'enfant au travail en droit français, AJ fam. 2006. 132.

⁴⁸ G/ Calves, L'affirmative action dans la jurisprudence de la Cour suprême des Etats Unis, Revue française de science politique, 1999, V. 49, p. 860.

⁴⁹ A. Levade, Discrimination positive et principe d'égalité en droit français, Pouvoirs, 2004, n° 111, p. 117.

⁵⁰ محمد كمال شرف الدين، رقابة دستورية القوانين والحقوق الأساسية، المقال السابق، ص. 236.
cf. Y. Attal-Galy, Droits de l'homme et catégories d'individus, Ed. LGDJ, Bibliothèque de droit public, 2003, Tome 237, p. 1. Estime que la discrimination positive implique le fait que « le principe d'égalité doit (...) sortir des textes pour être vécu, il doit être adapté à la réalité sociale dans le but de parvenir à une égalité progressive des conditions humaines »

الأساسية التي قامت عليها اتفاقية حقوق الطفل⁵¹. وقد أكدت هذه الاتفاقية في شأنه مجموعة من الحقوق ومنها خاصة ما ورد بالمادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل التي تنص على "حق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي، ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً. وفي هذا الإطار نصت المادة 87 من قانون العمل القطري أنه "لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال التي من شأن طبيعتها أو ظروف أدائها أن تلحق الضرر بصحة أو بسلامة أو أخلاق الحدث، ويصدر بتحديد هذه الأعمال قرار من الوزير". ولئن اتسمت هذه العبارات بالعمومية، إلا أن إرادة المشرع كانت واضحة في حماية الأطفال من خلال حجر تشريكهم في سباقات الهجن مطلقاً مهما كانت سن الطفل. فقد نصت المادة الثانية من القانون رقم 22 لسنة 2005 بحظر جلب وتشغيل وتدريب وإشراك الأطفال في سباق الهجن على أنه "يحظر جلب وتشغيل وتدريب وإشراك الأطفال في سباق الهجن"⁵². وبذلك يشمل المنع استقدام الأطفال أو تشغيلهم أو مجرد تدريبهم أو مشاركتهم في هذه السباقات، إذ تمثل هذه السباقات خطراً على حياة الطفل.

كما تُسلط عقوبات صارمة على كل مخالف، إذ نصت المادة 4 القانون رقم 22 لسنة 2005 بحظر جلب وتشغيل وتدريب وإشراك الأطفال في سباق الهجن على أنه "مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ولا تجاوز عشر سنوات، وبالغرامة التي لا تقل عن خمسين ألف ريال ولا تزيد على مائتي ألف ريال".

وتتضح هذه الحماية أيضاً من خلال القانون رقم (15) لسنة 2011 بشأن مكافحة الاتجار بالبشر 15 / 2011، تشغيل الأطفال في السخرة والعمل القسري، إذ نصت المادة 2 منه "يُعد مرتكباً جريمة الاتجار بالبشر... استغلال الأطفال في ذلك وفي المواد الإباحية أو التسول، والسخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستعباد، أو استئصال الأعضاء أو الأنسجة البشرية، أو جزء منها". وشملت هذه الحماية كل طفل لم يبلغ سن الثامنة عشرة سنة.

⁵¹ G. Meunier, L'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfants dans le droit interne des Etats parties, Ed. l'Harmattan, Paris 2002, p. 83.

⁵² صدر بتاريخ 2005-5-23.

كما يمكن الرجوع إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 الصادرة سنة 1999، والتوصية رقم 190 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها⁵³ والتي حددت الأعمال الخطرة التي من بينها:

- أ- الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي؛
 - ب- الأعمال التي تزاوّل في باطن الأرض، أو تحت المياه أو على ارتفاعات خطيرة أو في أماكن محصورة؛
 - ج- الأعمال التي تستخدم فيها آلات ومعدات وأدوات خطيرة، أو التي تستلزم مناولة أو نقل أحمال ثقيلة يدوياً؛
 - د- الأعمال التي تزاوّل في بيئة غير صحية يمكن أن تعرض الأطفال، على سبيل المثال، لمواد أو عوامل أو عمليات خطيرة، أو لدرجات حرارة أو مستويات ضوضاء أو اهتزازات ضارة بصحتهم؛
 - هـ- الأعمال التي تزاوّل في ظروف بالغة الصعوبة كالعمل لساعات طويلة مثلاً أو أثناء الليل، أو العمل الذي يحتفظ فيه بالطفل في مكان صاحب العمل دون سبب معقول". ويتبين أنّ العمل الممنوع هو كل " عمل استغلالي يضر بصحة ونماء الطفل بدنياً ونفسياً واجتماعياً، ويحرم الأطفال من التعليم وفرص الحصول على الخدمات الأساسية"⁵⁴.
- وتعد هذه الاتفاقية الأكثر شمولية في تفصيلها للأعمال الخطرة⁵⁵. وفي نفس هذا الاتجاه نص الميثاق العربي لحقوق الإنسان⁵⁶ بالمادة 34 منه أنّه "تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل أو أن يكون مضرّاً بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو

⁵³ تمت المصادقة عليها في دولة قطر بموجب المرسوم رقم 29 لسنة 2001، بتاريخ 2-7-2001.

⁵⁴ ماهر جميل أوخوات، الحماية الدولية لحقوق الطفل، دار النهضة العربية، 2005، ص. 169.

⁵⁵ مهيد رشيد، قراءة في مدونة الشغل على ضوء الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، مجلة القانون المغربي، ع. 24، 2014، ص. 63، على الرابط

دار المنظومة.

⁵⁶ اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس في 2 مايو/أيار 2004.

الاجتماعي، ولهذا الغرض ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة. (ب) وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه. (ج) فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان إنفاذ هذه الأحكام بفعالية".

وليس من الغريب العمل على حماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي، إذ يسعى قانون العمل ككل إلى إصلاح "التفاوت القائم في العلاقة بين القوى الاقتصادية و محو عدم المساواة الاجتماعية"⁵⁷ وهذا المسعى يعدّ اليوم من القناعات الحديثة لقانون العمل⁵⁸. واعتبر القضاء الفرنسي أنّ "الضرر يتفاقم حينما يكون المضرور قاصرًا، إذ يجب حمايته من الاستغلال الاقتصادي والعمل الذي يضطر القاصر القيام به لا ينبغي أن يجعل تعليمه معرضا للخطر أو أن يعيق نموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي"⁵⁹.

ولم يكتف المشرع بمنع مجالات لا يجوز للطفل ممارستها بل حدد أيضا ساعات العمل. ولئن كانت ساعات العمل العادية للشخص الرشيد في حدود ثمان ساعات في اليوم وثمان وأربعين ساعة أسبوعيا⁶⁰، فإنه قد راعى وضعية الحدث كشخص ضعيف لا يزال بحاجة إلى حماية تحفظ كيانه الجسدي والصحي والنفسي، فحرص أن لا تتجاوز ساعات العمل يوميا ست ساعات، و لا أن يعمل أكثر من 3 ساعات متتالية، إذ تفصل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة⁶¹. ولا تتجاوز أسبوعيا ست وثلاثين ساعة عمل. أما في شهر رمضان، فيقع تخفيض ساعات العمل بحيث تصبح

⁵⁷ J. Carbonnier, Droits et passion du droit sous la VI ème république, Ed. Flammarion, Paris 1996, p. 162.

⁵⁸ Ph. Antommatei, l'odyssée du contrat de travail, Droit Social n° 2, Fev. 2006; p. 134.

⁵⁹ Cour de cassation - Chambre sociale, Arrêt n°559 du 3 avril 2019, "ce préjudice est aggravé lorsque la victime est mineure, celle-ci devant être protégée contre toute exploitation économique et le travail auquel elle est astreinte ne devant pas être susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social". Publié sur le site https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/559_3_41929.html (consulté le 13-9-2019)

⁶⁰ المادة 90 من قانون العمل.

⁶¹ المادة 90 من قانون العمل.

أربع ساعات يومياً، وأربع وعشرين ساعة أسبوعياً⁶². ويستفاد من ذلك أن المشرع حرص على وقاية الأحداث من مخاطر الإرهاق وهو ما يجنب التعرض لإصابات العمل المختلفة. وأضاف المشرع بالمادة 89 أنه "لا يجوز تشغيل الحدث بين غروب الشمس وشروقها أو في أيام الراحة أو في الإجازات الرسمية أو أكثر من ساعات العمل العادية. ولا يجوز إبقائه في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة"، وبالتالي فإن نظام ساعات العمل الإضافية لا تنطبق على الحدث وهو غير معني بها. ونص المشرع على معاقبة كل مخالفة لهذه الاشتراطات، إذ نصت المادة 144 من قانون العمل على أنه يُعاقب بالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال، كل من خالف أحكام المواد (91)، (92)،... من هذا القانون". كما نصت المادة 145 على أنه "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على شهر، وبالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على ستة آلاف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من خالف أحكام المواد ... (87)، (88)، (89)، (90)،... من هذا القانون". والنص على العقوبات في مجال العمل⁶³ هدفها ردع كل خارق للأحكام التي أكدت الحماية للحدث العامل حتى تكون هناك فاعلية للقيود التي فرضها المشرع في تشغيل الطفل الحدث والتي تنمهي مع حماية الطفل كعامل.

المطلب الثاني: الحقوق المسندة للطفل العامل

كفل المشرع حماية للطفل الحدث كعامل في حقوقه المالية وحقوقه غير المالية. فقد أولى المشرع اهتماماً بحقوقه غير المالية ومنها أساساً حماية الجانب الصحي له. فقد نصت المادة 88 من قانون العمل على أنه "لا يجوز تشغيل الحدث إلا بعد توقيع الكشف الطبي عليه بمعرفة الجهة الطبية

⁶² المادة 90 من قانون العمل "لا يجوز أن تزيد ساعات العمل العادية للحدث على ست وثلاثين ساعة في الأسبوع بواقع ست ساعات يومياً عدا شهر رمضان فلا تزيد ساعات العمل على أربع وعشرين ساعة في الأسبوع بواقع أربع ساعات يومياً ولا يحسب ضمن ساعات عمل الحدث الوقت الذي يقضيه في الانتقال بين مكان سكنه ومكان العمل ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام، وبحيث لا يعمل الحدث بصورة مستمرة أكثر من ثلاث ساعات متتالية. ولا تحسب تلك الفترة أو الفترات ضمن ساعات العمل".

⁶³ H. KOTRANE, "la responsabilité pénale de l'employeur en droit tunisien, une pénologie hésitante", Revue Tunisienne Droit Social, 1986, p.68.

المختصة وثبوت صلاحيته للعمل المراد تكليفه به، وعلى صاحب العمل إعادة الكشف الطبي على الحدث مرة كل سنة على الأقل". وبالتالي يستمر الكشف الصحي للطفل أثناء تنفيذ عقد العمل، وهو حق يستأثر به دون غيره من العمال. ويمثل الاهتمام بالجانب الصحي للحدث أحد مظاهر مكافحة الاستغلال الاقتصادي للطفل، فالوضعية الهشة التي هو عليها تستدعي حماية كيانه الجسدي.⁶⁴ ويبرر المتابعة الدورية لمدى قدرة الحدث على تحمل بنيته الجسمانية والنفسية للعمل الذي يقوم به. وألزم المشرع أن تكون المتابعة على الأقل مرة في السنة. وهي متابعة قد لا تفي بالغرض المنشود المتمثل في الوقاية من مخاطر العمل وتأثيره السلبي على صحة الطفل، لذا يحسن بالمشرع أن يفرض المتابعة الصحية كل 6 أشهر، وهي مدة كافية للتفطن لأي تغيير يطرأ على صحة الطفل.

كما ألزمت المادة 92 من قانون العمل كل صاحب عمل يستخدم حدثاً أو أكثر أن "1- أن يقدم للإدارة بياناً باسم الحدث وعمله وتاريخ تشغيله. 2- أن يعلق بصورة ظاهرة في مكان العمل بياناً واضحاً بساعات عمل الأحداث الذين يستخدمهم وفترات راحته". وإلزام إعلام الإدارة غايته فاعلية الرقابة المسبقة التي تجريها إدارة تفتيش العمل، إذ هي طرف متدخل في إبرام عقد عمل الطفل. كما أن تعليق ساعات العمل وأوقات الراحة فيه حرص على إعلام الطفل العامل والمسؤول عنه مهنيًا، حماية للطفل من كل استغلال. وجميع هذه الحقوق قائمة أثناء ممارسته للعمل. ولا يفوت التساؤل ونحن بصدد الحديث عن حقوق الحدث العامل في تنفيذ عقد العمل عن حق الحدث العامل في قبض أجره مباشرة من صاحب العمل؟ وأيضا عن قدرته في وقف تنفيذ العقد وإنهاءه، وأيضا التساؤل عن حقه في القيام أمام القضاء؟

في خصوص الأجر، سكت المشرع القطري عن مسألة تدخل الولي في قبض الأجر. وحرى بالذكر أنّ المادة 66 من قانون العمل نصت على أنّه " ويجب على صاحب العمل تحويل الأجر إلى حساب العامل في إحدى المؤسسات المالية بالدولة"⁶⁵، وبالتالي يكون من حق العامل تلقي

⁶⁴ N. Mzid, *La protection de l'enfant en droit de travail*, Etudes juridiques, 1995-1996, p. 83.

⁶⁵ قانون رقم (1) لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2004.

أجره مباشرة في حساب مالي. والجدير بالملاحظة أن المشرع بالمادة 115 من القانون المدني نص على أنه "يكون الصبي المميز الذي بلغ الخامسة عشرة من عمره أهلاً للتصرف في ما يكسبه من عمله من أجر وغيره. وتصح التزاماته في حدود هذه الأموال فقط. ومع ذلك يجوز للمحكمة إذا اقتضت المصلحة، أن تقيد أهلية الصبي في التصرف في الأموال المذكورة، وعندئذ تجري أحكام الولاية أو الوصاية على حسب الأحوال". ويتضح أن المشرع أسند للقاصر المميز من سن 15 سنة صلاحية قبض الأجر والتصرف فيه، لأن قبض الأجر من طرف الولي لا يخلو من "استغلال وليه له حينما يتلقى الأجر بصفة مباشرة"⁶⁶، وهي إحدى صور الاستغلال الاقتصادي⁶⁷.

ويمكن القول أن تحديد سن 15 سنة كانت متماشية مع ما كان ينص عليه قانون العمل من إمكانية استخدام الطفل في هذه السن وبموجب الترفيع في سن العمل إلى 16 سنة⁶⁸، يجوز القول وفق ما ورد بالمادة 115 أن الحدث العامل يمكنه مبدئياً قبض أجره والتصرف فيه. وهو ما اعتمده القانون الفرنسي، الذي سعى إلى غلق الطريق أمام أي نوع من الاستغلال الذي قد يتعرض له بتحويل القاصر حق قبضه أجره عمله والتصرف فيها⁶⁹.

وأورد المشرع القطري استثناء بالمادة 115، إذ يمكن تقييد أهلية الحدث العامل في هذا الشأن بحكم من المحكمة أخذاً بمصلحة الطفل، وحينها فقط تنطبق أحكام الولاية على أموال القاصرين. فيكون للولي ولاية على أموال القاصر، مما يجعله يشرف على الحساب المالي له، وإدارة أموال الحدث العامل تخول للولي قبض الأجر، أو إجازة قبض الأجر من قبل القاصر.

⁶⁶ فوزي بلكناني، مستخدمو المنازل بين الحق في الخصوصية والحق في العمل اللائق، مرجع سابق، ص. 143.

⁶⁷ فوزي بلكناني، المرجع السابق.

N. Mzid, Les droits fondamentaux au travail en Tunisie à la lumière des normes de l'OIT, Etudes juridiques, 2004, p. 39.

⁶⁸ تم الترفيع في سن الأهلية لمباشرة العمل بالمادة 5 من قانون العمل القطري الملغى رقم 3 لسنة 1962 من 15 سنة إلى 16 سنة، والمعدلة بموجب القانون رقم 8 لسنة 1978 والتي كانت تنص سابقاً "لا يجوز تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا خمس عشرة سنة أياً كان نوع العمل الذي يكفون به. ولا يسمح لهم بدخول أمكنة العمل".

⁶⁹ C. Neirinck, La protection de la personne de l'enfant contre ses parents, Ed. L.G.D.J. , Paris 1984, p. 241.

أما في خصوص إنهاء العقد، فقد سكت المشرع بشأن قدرة الحدث على إنهاء عقد العمل، أو المطالبة بحقوقه بمفرده أمام القضاء لحفظ حقوقه كعامل، مما يطرح التساؤل الآتي: هل أن إنهاء عقد العمل يحتاج ضرورة إلى إذن الولي؟

مبدئياً يمكن القول أن الطفل الحدث يكون بحاجة لولييه لإنهاء عقد العمل، فإنتهاء العقد عمل إرادي يتطلب إذن الولي. ولكن قد يؤدي ذلك إلى تعسف من قبل الولي الذي قد يجبر الطفل على العمل. ويلاحظ أن المشرع بشأن عقد التدريب مكّن المتدرب بالمادة 16 من قانون العمل من إنهاء العقد إذ نص أنه " وللمتدرب أو لولييه أو وصيه، أن ينهي عقد التدريب في أي وقت، على أن يكون هذا الإنهاء قائماً على أسباب مشروعة". ولئن أسند المشرع هذا الحق للمتدرب فمن باب أولى أن يسند للعامل الطفل حماية له من كل استغلال اقتصادي، وكل جبر على العمل. لذا يحسن بالمشرع التدخل بإقرار حق الطفل العامل إنهاء عقد العمل طالما كان ذلك قائماً على أسباب مشروعة.

أيضاً، خولت المادة 115 من القانون المدني القطري "للمحكمة بناءً على طلب الولي أو الوصي أو ذي الشأن إنهاء العقد رعاية لمصلحة الصبي أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة"، فيكون إنهاء العقد حينئذ بإذن القاضي وطلب من الولي.

كما أن الطفل العامل بحاجة إلى تدخل ولييه في أي نزاع قد يحدث بمناسبة تنفيذ عقد العمل، لأنه يفتقد إلى أهلية التقاضي⁷⁰. فلئن كان للقاصر المرشد حق القيام لدى القضاء فإن القاصر غير المرشد لا يمكنه القيام إلا بواسطة ولييه، بما يجعل العامل في الوضعية الأخيرة غير مخول له القيام لدى القضاء. ويجوز القول أن مثل هذا القيد قد يعيق ممارسة الحدث العامل لحقوقه كعامل، إذ من الممكن أن يجابه الحدث العامل برفض الولي الإذن له في القيام لدى القضاء أو الإذن له بإنهاء عقد العمل. وجدير بالملاحظة أن عقد العمل ليس كغيره من العقود إذ يفرض على العامل

⁷⁰ المادة 6 من قانون المرافعات والمعدلة بالقانون رقم 13 لسنة 2005 "استثناءً من حكم المادة من قانون المرافعات المدنية والتجارية المشار إليه، يجوز للعامل وصاحب العمل إذا نشأ بينهما نزاع يتعلق بتطبيق أحكام قانون العمل المشار إليه أن يعرضا نزاعهما على إدارة العمل. وتتخذ إدارة العمل الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً. فإذا لم تتم التسوية، وجب على الإدارة أن تحيل النزاع خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ عرضه عليها إلى المحكمة المختصة، وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن ملخصاً له وحجج الطرفين وملاحظات الإدارة، وعلى قلم كتاب المحكمة، خلال ثلاثة أيام من تاريخ إحالة النزاع إليها، تحديد جلسة لنظره في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة، ويعلن بها العامل وصاحب العمل".

التزامات مثلما يسند له حقوقا. ومن الضروري أن يُنظر إلى كون تدخل الولي في عقد العمل أساسه مساعدة الحدث وتدعيم الحماية له كحدث عامل، فلا تعيق هذه المساعدة ممارسة حقوقه كعامل خاصة عند رغبته إنهاء علاقة العمل، أو عند المطالبة بحقوقه لدى القضاء، بما يجعل من القيود الواردة في قانون حماية القاصرين والتي يخضع لها العامل الحدث غير متناسبة ومتطلبات عقد العمل.

وحرى بالذكر أن القانون الفرنسي أسند في خصوص هذا الجانب المتعلق بالقيام لدى القضاء حماية للحدث العامل فقد نصت المادة 1-1453 L من قانون العمل الفرنسي على أنه "يجوز للقاصرين الذين لا يمكن أن يساعدهم الأب أو الأم أو الوصي بالإذن من المجلس على الصلح أو الطلب أو الدفاع أمامه"⁷¹. وفي نفس الاتجاه تنص المادة 23-321 من قانون التنظيم القضائي الفرنسي على أنه "يجوز للمحكمة الابتدائية أن تأذن للقاصر باتخاذ إجراء قانوني لصالحه من أجل تأكيد الحقوق الناشئة عن التدريب أو ممارسة المهنة"⁷².

بناء على ما سبق يكون من الضروري أن يسند للطفل الحدث صلاحية طلب إنهاء عقد العمل حتى لا يقع طائلة الجبر على العمل. كما ينبغي أن يُحوّل له في كل الأحوال اللجوء والقيام لدى القضاء، وهذا يقتضي أن يُعفى الحدث العامل من إذن الولي إذا تعذر عليه الحصول على إذن منه للقيام لدى القضاء. ومن الأهمية بمكان إيجاد آلية تحمي بها حقوق الحدث ويمكن أن نجد في الهيئة العامة لشؤون القاصرين أفضل مشرف على هذه الحماية. فقد أوكل لها المشرع بالمادة 4 من القرار الأميري رقم (66) لسنة 2004 بإنشاء الهيئة العامة لشؤون القاصرين 66 / 2004، "رعاية شؤون القاصرين ومن في حكمهم، المنصوص عليهم في البندين (1)، (2) من هذه المادة، والإشراف على شؤونهم اجتماعيا وتربويا وصحيا وتعليميا، وتسلم أموالهم وإدارتها واستثمارها

⁷¹ L'article L. 1453-1 du code du travail énonce que « les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père, mère ou tuteur peuvent être autorisés par le conseil à se concilier, demander ou défendre devant lui », voir, Soc. 6 mai 1955, Bull. civ. V, n° 386.

⁷² L'article R. 321-23 du code de l'organisation judiciaire dispose que « le tribunal d'instance peut autoriser le mineur à ester en justice devant lui pour faire valoir les droits découlant de l'apprentissage ou de l'exercice d'une profession »

والمحافظة عليها، وفتح الحسابات المصرفية ومسك السجلات الخاصة لكل منهم، والنيابة عنهم لدى الجهات المختصة داخل الدولة وخارجها". وبالتالي يجد الحدث العامل في الهيئة الآلية المناسبة لحفظ وحماية حقوقه في إبرام وتنفيذ وإنهاء عقد العمل. كما سيعمل القاضي على تغليب مصلحة الطفل الفضلى بغض النظر عن موقف الولي من إنهاء عقد العمل أو الإبقاء عليه. وهكذا يغدو إسناد الحدث العامل حق القيام لدى القضاء داعماً للحماية التي أولاها له المشرع بحفظ حقوقه، بما يجعل تدخل الولي في عقد العمل لا ينفى بحال من الأحوال حقوق الحدث كعامل.

الخاتمة والتوصيات:

في نهاية هذه الدراسة تبين لنا أنّ المشرع القطري قد سار في نفس النهج الدولي المتبع في حمايته للطفل وأولى عناية خاصة بعمل الطفل ووفّر له الحماية القانونية من خلال تحديد السن الدنيا لولوج ميدان العمل وقيّد إبرام العقد بتدخل ولي القاصر وإذن الإدارة المختصة في وزارة العمل. وإلى جانب حماية الطفل العامل في ظروف عمله، اهتم بالجانب الصحي والتربوي والنفسي للعامل الحدث فمنع تشغيله في عديد المجالات.

ونوصي في نهاية هذه الدراسة:

يحسن بالمشرع القطري النص على تولي الولي العقد برضاء الحدث العامل، ويغدو بذلك الهدف من تدخل وليه المساعدة وليس النيابة بصفة كلية.

يحسن بالمشرع أن يفرض المتابعة الصحية للطفل العامل كل 6 أشهر، وهي مدة كافية للتقطن لأي تغيير يطرأ على صحة الطفل.

يحسن بالمشرع التدخل بإقرار حق الطفل العامل إنهاء عقد العمل طالما كان ذلك قائماً على أسباب مشروعة إسوة بما أسنده للمتدرب من حق في إنهاء عقد التدريب.

تمكين الحدث العامل من القيام لدى القضاء ولو بدون إذن الولي لحماية حقوق الحدث كعامل أو على الأقل عند رفض الولي الاذن بالقيام لدى القضاء أن يكون الاذن والمساعدة من الهيئة العامة

لشؤون القاصرين، مما ينبغي معه الموائمة بين قانون العمل النافذ واختصاصات الهيئة التي تعمل من أجل حماية حقوق كافة القاصرين بما فيهم الحدث العامل.

قائمة المراجع:

اللغة العربية

الكتب:

البراوي حسن حسين، الأباصيري فاروق، راشد طارق، المدخل إلى القانون القطري، كلية القانون، جامعة قطر، 2016.
محجوب جابر علي، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون القطري، المصادر الارادية وغير الارادية، الجزء الأول، كلية القانون، جامعة قطر 2016.
نجيدة علي حسين، الوافي في قانون العمل القطري، كلية القانون، جامعة قطر، 2017.

المقالات:

بلكناني فوزي، مستخدمو المنازل بين الحق في الخصوصية والحق في العمل اللائق، المجلة القانونية والقضائية الصادرة عن وزارة العدل، قطر السنة 8، العدد 1، 2014، ص. 107.
بودراع أحمد، تشغيل الأطفال على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، ع. 51 و 52، 2003، ص. 103.
جميل أوخوات ماهر، الحماية الدولية لحقوق الطفل، دار النهضة العربية، 2005، ص. 169.
جنوي أشرف، الحماية القانونية للطفل في قانون الشغل المغربي، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، ع 54، 2017، ص. 279.
خالدية مكي، الحماية القانونية للعامل القاصر في الجزائر، مجلة مصر المعاصرة، أبريل 2012، ع. 506، س. 104، ص. 299.
شرف الدين محمد كمال، رقابة دستورية القوانين والحقوق الأساسية، المقال السابق، ص. 236.
رشيد مهيد، قراءة في مدونة الشغل على ضوء الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، مجلة القانون المغربي، ع. 24، 2014، ص. 63.
طرشونة منجي، حماية الأحداث من خلال قانون الشغل، مجلة القضاء والتشريع 1994، العدد الرابع، ص. 15.
عفيفي صادق أحمد طارق، ضمانات حماية العمال بين الفقه الإسلامي والأنظمة الوضعية العربية، قاعدة بيانات المنهل.

أحكام قضائية

المحكمة الابتدائية، محكمة الجench، رقم القضية 2013/674، بتاريخ 14-4-2013، حكم غير منشور.
الطعن رقم 296 لسنة 2017 جلسة 7 من نوفمبر سنة 2017، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بمحكمة التمييز السنة الثالثة عشرة، من يناير 2017 إلى ديسمبر 2017، نشر المكتب الفني، المجلس الأعلى للقضاء، ص. 235.

اللغة الفرنسية

Ouvrages

Attal-Galy A.Y., "Droits de l'homme et catégories d'individus", Ed. LGDJ, Bibliothèque de droit public, 2003, Tome 237, p. 1.

Carbonnier J., *Droits et passion du droit sous la VI ème république*, Ed. Flammarion, Paris 1996, p. 162.

Meunier G., *"L'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfants dans le droit interne des Etats parties"*, Ed. l'Harmattan, Paris 2002, p. 83.

Neirinck C., *La protection de la personne de l'enfant contre ses parents*, Ed. L.G.D.J. , Paris 1984, p. 241.

Articles

Antommatei Ph., 2007, *"l'odyssée du contrat de travail"*, Droit Social n° 2, Fev. 2006; p. 134.

Calves G., *"L'affirmative action dans la jurisprudence de la Cour suprême des Etats Unis"*, Revue française de science politique, 1999, V. 49, p. 860.

Cyril Cosme, *"Quelle réception des normes issues de l'OIT en droit français?"*, Droit social 2019 500.

Gaudu F. et R. Vatinet, *"Les contrats du travail. Contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux"*, coll. Traité des contrats, Paris, LGDJ, 2001, p. 89.

Kotrane H., *"la responsabilité pénale de l'employeur en droit tunisien, une pénologie hésitante"*, revue tunisienne droit social, 1986, p.68.

Mélanie Schmitt, *"La protection de l'enfant au travail en droit français"*, A.J fam. 2006. 132

Mzid N., *"Les droits fondamentaux au travail en Tunisie à la lumière des normes de l'OIT"*, Etudes juridiques, 2004, p. 39.

Mzid N., *"La protection de l'enfant en droit de travail"*, Etudes juridiques, 1995-1996, p. 83.

Laurent Gamet, *"Droits de l'homme au travail, urbi et orbi"*, Droit social 2016, 1029.

Levade A., *"Discrimination positive et principe d'égalité en droit français"*, Pouvoirs, 2004, n° 111, p. 117.

Sachs Tatiana, *"L'ordre public en droit de travail, une notion dégradée"*, Revue du droit de travail, Octobre 2017, p. 585.

Revet Th., *"L'objet du contrat de travail "*, Dr. Soc.n° 11, novembre 1992, p. 870.

Pasquier Th., *"Sens et limites de la qualification de contrat de travail"*, Revue droit du travail, n° 2, Février 2017, p. 100.

Willmann Ch., *"Esclavage domestique: punir et réparer"*, Droit social 2019. 608.

Jurisprudence

Cass. Civ. Chambre sociale, Arrêt n°559 du 3 avril 2019.

Cass. civ., 4 oct. 1966, Dr. soc. 1967, p. 178, obs. J. Savatier.

Soc. 6 mai 1955, Bull. civ. V, n° 386.