

حماية القصر في تشريعات العمل الجزائرية

La protection des mineurs par les législations algériennes du travail

- محمد بشير

طالب دكتوراه

جامعة وهران 2

-أ. عز الدين دراغو

أستاذ مساعد قسم أ

المركز الجامعي - ميله

ملخص :

حدد المشرع سن التوظيف بست عشرة سنة كحد أدنى نظرا لخصوصية عقد العمل لا يجوز النزول عنها عدا الحالات المقررة لعقود التمهين، وهي سن يتعين مراجعتها وفق ما هو مقرر دوليا حيث حددت بخمس عشرة سنة، كما حظر القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تشغيل العاملين من كلا الجنسين الذين تقل سنهم عن 19 سنة كاملة في الأعمال الليلية باستثناء حالة ترخيص مفتش العمل المختص إقليميا بذلك، وهناك ضرورة لمراجعة قيمة الغرامات الزهيدة الموقعة على الهيئة المستخدمة لتحقيق الردع في حال المخالفة، كما يخضع إلزاميا كل العامل القاصر أو الممتحن للفحوص الطبية المرتبطة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية وتلك المتعلقة باستئناف العمل.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل، حماية القصر، قانون العمل في الجزائر

Résumé :

Le législateur algérien a déterminé l'âge de recrutement à seize ans au minimum sauf les contrats d'apprentissage, mais il faut réviser cet âge selon les dispositions déclarées au niveau international dont il est fixé à quinze ans, la loi N° 90-11 relative aux relations de travail a interdit l'embauche des travailleurs de l'un ou de l'autre sexe qui n'a point encore l'âge de dix neuf ans accomplis dans les travaux de nuit à l'exclusion des dérogations spéciales par l'inspecteur du travail territorialement compétent, avec la nécessité de réviser la valeur minable de l'amende afin de réaliser la coercition lors de l'infraction commise par l'employeur. Le travailleur mineur et l'apprenti sont obligatoirement soumis aux examens médicaux d'embauchage ainsi que qu'aux examens périodiques et autres relatifs à la reprise.

Mots- clés : contrat du travail, protection des mineurs, loi du travail en Algérie

مقدمة

تستدعي طبيعة عقد العمل - باعتباره عقد إذعان - حماية الطرف الضعيف في العلاقة حيث ينتهز أرباب العمل رجحان العلاقة لحسابهم باستغلال فئة العمال، مما يستتبع معه اختلال فاحش في توازن مراكز أطراف العلاقة¹، ويزداد حرص المشرع في تقرير قواعد أكثر صرامة إذا تعلق الأمر بالقاصر ذلك أن الضعف يلزمه في مرحلة القصر، ولا يكتسب مكنة للتعبير عن إرادته تعبيرا تاما ذلك أنه غير مكتمل الإدراك ويتعذر عليه تبعا لهذا التمييز بين النفع والضرر ويسوء تقديره للأمور، وهذا ما دفع المشرع إلى إقرار قواعد آمرة غايتها حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل².

وغني عن البيان، أنه لإبرام عقد العمل يتعين توافر جملة من الشروط غاية في الأهمية وفي طليعتها الأهلية الكاملة لإبرام هذا العقد وكذا خلورضا المتعاقد من العيوب³ التي تحول دون إمكانية مباشرة العقد أي أن يتم الاتفاق بكامل الحرية حول المسائل الجوهرية كعنصر العمل أو الأجر وأما المسائل التفصيلية فيتناولها النظام الداخلي⁴، كما يتوجب أن يكون المحل ممكنا ومشروعا ونفس الحكم مقرر لعنصر السبب.

ويعرف فقهاء القانون على غرار فقهاء الشريعة الإسلامية الأهلية بأنها صلاحية يقربها القانون لشخص فتكسبه الحقوق وتحمله الالتزامات وقدرته على إنشاء التصرف القانوني بوجه شرعي، فيُعبر عن النوع الأول بأهلية الوجوب أو أهلية التمتع وهي لصيقة بالشخصية القانونية وجودا وعدما ومناطقها الحياة طبقا لنص المادة 25 من القانون المدني الجزائري⁵، ويسمى النوع الثاني أهلية الأداء وهي التي تخصنا في مقام هذه الدراسة، ومناطقها التمييز أي أن يبلغ الشخص سنا معينة والإدراك ويقصد به سلامة العقل وكذا حرية الإرادة ومعناها تصرف الشخص دون أن يكون مكرها ماديا أو معنويا⁶.

وجدير بالذكر أن أهلية الأداء يتعين توافرها في طرفي العلاقة أي رب العمل ويسمى أيضا المستخدِم وكذا العامل ويطلق عليه المستخدَم وهو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه⁷، ونظرا للمركز القوي الذي يحتله المستخدم فلا تثير أهليته اهتماما كبيرا وإنما أهلية العامل هي التي يثور بشأنها الإشكال باعتباره طرفا ضعيفا في عقد العمل، ولم ينص تشريع العمل على السن القانونية الذي يتعين أن تتوفر فيه أهلية الأداء الكاملة حسب نص المادة الخامسة عشر من قانون علاقات العمل وهذا يقودنا إلى القواعد العامة لمعرفة هذه السن والتي حددها المشرع الجزائري بتسع عشرة سنة كاملة كما هو مقرر في نص المادة 40 من ق.م⁸، واستثناء من ذلك يمكن توظيف القاصر متى بلغ ست عشرة سنة بعد الحصول على إذن من وليه الشرعي.

إن سالف المفاهيم والأحكام المرتبطة بها في القواعد العامة تدعونا لإثارة إشكالية تتعلق بمدى تطابقها مع تلك الواردة في تشريعات العمل وضرورة تصحيح ما تعارض منها بالموازاة مع أحكام

التشريعات الدولية، ومن ثم تشديد الجزاءات في مواجهتها، والغاية من هذا كله الوصول إلى الحماية المطلوبة التي يتوخاها المشرع بشأن القصر في مجال العمل.

وتبعا لهذا قسمنا هذه الدراسة إلى مبحثين، نعالج في الأول بيان حكم توظيف القاصرين ومدى إسهامهم في العمل النقابي وفقا للقواعد المقررة في تشريع العمل الجزائري، ويعكف المبحث الثاني على عرض الطابع الوقائي للأحكام المقررة لحماية القصر في التشريع الجزائري.

المبحث الأول: حكم توظيف القصر ودورهم النقابي في تشريع العمل الجزائري

لم يعرف المشرع الجزائري القاصر فاسحا المجال للفقه باعتباره المختص في تعريف المصطلحات، إلا أنه يمكن أن يستشفه بمفهوم المخالفة من نص المادة 40 من القانون المدني الجزائري وهو ذلك الشخص الذي لم يبلغ التاسع عشرة سنة، والأحكام المتعلقة بالقاصر الواردة في القواعد العامة تكبح من جماحه في إبرام التصرفات القانونية فيكون مآلها البطلان المطلق إذا كان قاصرا غير مميز، وأما إذا كان قاصرا غير مميز فيتقرر لها الصحة أو البطلان أو القابلية للإبطال بحسب نفع العقد أو ضرره أو ترده بين النفع والضرر.

وبناء على ما سلف هل تنطبق نفس القواعد على القصر في تشريع العمل أم أن القواعد التي تحكم هذه الفئة الضعيفة تتسم بالخصوصية نظرا للطابع الاستثنائي المميز لعقد العمل الذي يتأثر بالظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة في كل بلد؟ وهذا ما سوف تتم الإجابة عليه من خلال المطالبين التاليين.

المطلب الأول: أهلية القاصر للعمل والقيود الواردة عليها

يعرف الدكتور وهبة الزحيلي القاصر⁹ بأنه الشخص الذي لم يستكمل أهلية الأداء، سواء كان فاقداً لها كغير المميز أم ناقصها كالمميز¹⁰، وتبعا لهذا فإن لفظ القاصر يطلق على الجنين والصغير سواء كان مميزا أو غير مميز والمجنون والمعتوه والسفيه وذي الغفلة.

والصغير في اللغة هو الصبي، والمصدر صَغَرَ مشتق من صغر صغرا أي قل سنه أو حجمه فهو صغير والجمع صغار ويجمع أيضا صفائر ولكن في الذنوب أو الآثام، والكِبَر ضد الصغر، أما اصطلاحا فالصغير هو وصف يلحق بالشخص منذ الميلاد إلى غاية بلوغ الحلم.¹¹

نشير إلى أن القاصر من الناحية اللغوية مشتق من القَصَرَ بكسر القاف نقول قصر عن الأمر قصورا أي عجز عنه ولم يقدر عليه وأقصر عن الأمر بمعنى كف عنه¹²، والمقصود بالقصر أيضا الحبس ومنه مقصور بمعنى محبوس وفي هذا المعنى جاء قوله جل وعلا: "حُورٌ مَّقْصُورَاتٌ فِي الْخِيَامِ"¹³، كما جاء عند اللغويين تخصيص شيء بشيء وحصره فيه.¹⁴

أما من الناحية الإصطلاحية فالقاصر هو من قصرت ملكاته الذهنية على التمييز بين النفع والضرر، وعلى هذا النحو يكون إما عديم أهلية الأداء كالصبي غير المميز أو المجنون أو المعتوه، وإما ناقصها كالصبي المميز أو ذي الغفلة أو السفية، هذا مفهومه في القواعد العامة وعلى هذا النحو ما هو حكم توظيف القاصر في التشريع الجزائري؟ وهل يرد على هذا الحكم استثناء؟ وما هو الجزاء المقرر حال المخالفة؟

الفرع الأول: أهلية القاصر في تشريع العمل الجزائري

نظرا للطابع الإستثنائي لعقد العمل وتحت تأثير العوامل الإجتماعية والإقتصادية¹⁵ حدد المشرع سن التوظيف بست عشرة سنة حسب المادة 15 من قانون علاقات العمل الجزائري¹⁶ والتي تفيد بأنه لا يجوز في كل الأحوال أن تنزل السن الدنيا للتوظيف عن ست عشرة سنة¹⁷ عدا الحالات الخاصة بعقود التمهين¹⁸، حيث أنه يجوز أن يقبل ترشح الشخص الذي بلغ خمس عشرة سنة للتمهين وقت إمضاء عقد التمهين عملا بمقتضيات المادة 12 من القانون 07-81 الصادر بتاريخ 27 يونيو 1981 الخاص بعقد التمهين، ويطلق على هذا الأخير في التشريع المصري بعقد التدرج المهني، كما تقضي المادة الرابعة من ذات القانون بأن مدة التمهين تمتد من سنة واحدة على أقل تقدير إلى ثلاث سنوات كحد أقصى.

وعلى هذا النحو يمكن القول أن المشرع الجزائري قد وافق أغلب التشريعات المقارنة، غير أن الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 138 المؤرخة سنة 1973 والمتعلقة بالسن الدنيا للعمل¹⁹ حددت في مادتها الثانية هذه السن بخمس عشرة سنة²⁰ وبالإمكان النزول بهذه السن إلى 14 سنة في الدول المتخلفة من الناحية الاقتصادية والتعليمية، وفي جميع الحالات لا يجوز توظيف القصر إلا بموجب رخصة يتم تحريرها مسبقا من طرف وليه القانوني ومن ثم تصبح أهلية أداء الشخص القاصر مقيدة.²¹

ويختلف الوضع بالنسبة للمتعاقد مع الإدارة إذ توجب المادة 2/16 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين أن يكون سنه ثماني عشرة سنة كأدنى سن وقت التوظيف.²²

الفرع الثاني: الإستثناءات الواردة على تشغيل القصر

ومادام أن السن المبينة في عقد العمل أقل من سن الرشد المدني فإن هذا يعني أن أهلية الأداء تعتبر ناقصة وهذا يؤثر حتما على التصرفات التي يجريها القاصر أثناء مدة سريان عقد العمل، وهذا ما جعل المشرع يشدد في الحكم ضمن مقتضيات المادة 15 في فقرتها الثانية من قانون علاقات العمل التي أشارت إلى عدم جواز توظيف الشخص القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي.

كما قررت المادة 28 من نفس القانون حكما صارما يتمثل في منع تشغيل العاملين الذين تقل سنهم عن تسع عشرة سنة كاملة في أي عمل ليلي سواء كانوا ذكورا أو إناثا وهذا كأصل عام، يرد عليه استثناء يتمثل في جواز ذلك إذا منحت رخصة خاصة من قبل مفتش العمل المختص إقليميا ويشترط أن تبرز طبيعة النشاط ذلك وكذا خصوصية منصب العمل، وهذا فيه دليل على حرص المشرع على حماية هذه الفئة الضعيفة.

تجدد الإشارة إلى أن المشرع الجزائري عهد الاختصاص النوعي لمنازعات العمل التي يكون القاصر طرفا فيها إلى القسم الإجتماعي وذلك بموجب المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية²³ بما في ذلك عقود التمهين، وأما بخصوص الاختصاص الإقليمي فقد نصت المادة 501 على ما يلي: "يؤول اختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه. غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي، وهو مضمون القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 1992/04/28²⁴. وقد بينت المواد من 502 إلى 507 من نفس القانون الإجراءات الواجب اتباعها منذ رفع الدعوى إلى غاية صدور مقرر قضائي في شأنها.

وحفاظا على مصالح القصر ومن في حكمهم قرر المشرع حكما استثنائيا في آجال التبليغ فقضت المادة 317 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأن الأجل لا يسري على الشخص المشمول بالولاية إلا من وقت التبليغ الرسمي للمقرر القضائي إلى ممثله الشرعي ولها كان أو وصيا أو مقدما، وعند تضارب المصالح بين الممثل الشرعي والمولى عليه القاصر يوجه التبليغ الرسمي إلى المتصرف الخاص وهو حكم إجرائي يوافق مقتضيات المادة 90 من قانون الأسرة.

الفرع الثالث: الجزاء المقرر لمخالفة توظيف القصر دون السن القانونية

ذكرنا أن المشرع الجزائري نص فيغير المادة 15 من قانون علاقات العمل على عدم إمكانية تشغيل القصر الذين تقل سنهم عن 15 سنة عدا حالات عقود التمهين المعدة طلقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ومادام أن الأمر يتعلق بقاصر فلا بد من تقرير جزاء يتوافق وحجم ضعفه في العلاقة.

وتبعاً لهذا قرر المشرع فرض عقوبة مالية بموجب المادة 140 من قانون علاقات العمل مقدرة بـ 1000 إلى 2000 دج في حال توظيف عامل قاصر لم يبلغ بعد السن المحددة ما عدا حالات عقود التمهين المحرر طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ويتم الحكم عليه بالحبس من 15 يوما إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي تقدر بضعف القيمة المبينة سابقا وهذا حالة العود، وما يمكن ملاحظته هو أن قيمة الغرامة زهيدة وهي لا تتناسب مع حجم المخالفة، لذا يتعين مراجعتها ويرفع قيمتها لتحقيق الردع خاصة إذا تعلق الحكم بقاصر.

المطلب الثاني: مشاركة العمال القاصرين في عمليات الانتخاب داخل الهيئة المستخدمة

نشير إلى أن مشاركة العمال القصر في العملية الانتخابية لممثلي العمال داخل الهيئة المستخدمة ينظر إليها من زاويتين، تتعلق الأولى بترشحهم وانتخابهم بصفتهن ممثلين للعمال داخل الهيئة المستخدمة، وأما الصورة الثانية فتكمن في تسجيلهم في القوائم الانتخابية.

الفرع الأول: مشاركة العمال القصر بصفتهن مترشحين لتمثيل العمال

في حالة كون العمال القصر مترشحين لانتخابهم كممثلين للعمال داخل الهيئة المستخدمة وبتفحص النصوص القانونية ضمن القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي فإن المشرع الجزائري لم يحدد السن القانونية الخاصة بالأعضاء الذين يؤسسون المنظمة النقابية وإنما ذكر عبارة (أن يكونوا راشدين)، وتبعاً لما سبق لا يمكن للقاصرين أن يمارسوا هذا الحق قبل أن يبلغوا إحدى وعشرين سنة في يوم الاقتراع²⁵، هذه السن التي تشترط حتى يتم الترشح للانتخابات المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابية للعمال²⁶ ولا يمكن في هذه الحال الرجوع إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني والمحددة بتسع عشرة سنة وفقاً للمادة 40 منه ذلك أن الخاص يقيد العام، وعليه لا يمكن للقصر أن يترشحوا لتمثيل العمال إذا لم يبلغوا 21 سنة يوم الترشح²⁷.

الفرع الثاني: مشاركة العمال القصر بصفتهن مسجلين في القوائم الانتخابية

يتم تسجيل القصر في القوائم الانتخابية من طرف المستخدم، وقد بين المشرع الجزائري سن الانتخاب لممثلي العمال ضمن لجنة المشاركة بما يفوق ست عشرة سنة²⁸، وهي سن لا تتوافق مع الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الطفل المعتمدة من قبل الأمم المتحدة بتاريخ 1989/11/20 وتم المصادقة عليها من طرف الجزائر في 1993/04/16، مما يتعين معه مراجعة هذه السن لأداء مهمة انتخابية حتى تتوافق مع ما هو مقرر في الاتفاقية وبما يخدم مصالح العمال²⁹. وقد عرفت هذه الاتفاقية الطفل بأنه ذلك الشخص الذي لم يبلغ الثماني عشرة سنة، وهو نفس التعريف الذي اعتمده المشرع الجزائري بمقتضى القانون 12-15 المؤرخ في 2015/07/15 الخاص بحماية الطفل حيث تنص المادة الثانية منه على ما يلي: "الطفل كل شخص لم يبلغ الثماني عشرة سنة".

وما يعاب على نص هذه المادة أنه لم يبين عمومته على الجنسين كما هو وارد في التشريع الفرنسي وبالضبط في نص المادة 388 من القانون المدني³⁰، وبناء على ما ورد في الاتفاقية فإن القاصر لا يمكنه أداء مهمة انتخابية ذلك أنها مسألة غاية في الأهمية ومن الضروري اكتمال الأهلية حتى تتحقق المصلحة الراجحة.

المبحث الثاني: الطابع الوقائي للأحكام المقررة لحماية القصر في التشريع الجزائري

إن الأحكام المتعلقة بالقاصر في مجال العمل يتعين أن تكتسي طابعا وقائيا على خلاف تلك الواردة في القواعد العامة، إذ منح المشرع لحكم تصرفات القاصر حكما مزدوجا حيث أنه إذا كان التصرف مترددا بين النفع والضرر فيتقرر له البطلان النسبي لمصلحة القاصر في المسائل المدنية كعقد البيع وعقد المقايضة مثلا.

وأما في قانون الأسرة فقد أعطى المشرع حكما آخر للتصرف الذي يجريه القاصر المميز وهو وقف التنفيذ على إجازة الولي³¹ طبقا لمقتضيات المادة 83 من قانون الأسرة³²، على خلاف القانون المصري الذي يعطيها حكما واحدا وهو القابلية للإبطال سواء في القانون المدني أو قانون الأحوال الشخصية، ويجعل الفقه الإسلامي التصرفات الدائرة بين النفع والضرر موقوفة على إجازة الولي، وفي جميع الحالات تتقرر الولاية للقاصر حتى يباشر التصرف القانوني³³. فحماية صحته القاصر أثناء العمل (المطلب الأول) أو جعله في منأى عن الأعمال الليلية (المطلب الثاني) يحقق له النفع وهو المصلحة الراجعة لحمايته ودرء الأخطار عن شخصه.

المطلب الأول: حماية القصر صحيا في مجال العمل

يمنع على أرباب العمل أن يتخذوا قرارات من شأنها الإضرار بصحة القاصر سواء تعلق الأمر بمكان عملهم أو تفقد حالتهم الصحية بصفة دورية وكذا ضرورة تدخل مفتش العمل المختص إقليميا لاتخاذ ما يراه مناسبا في مواجهة الهيئة المستخدمة حال إجحافها بحق العامل القاصر، هذا الأخير قررت له التشريعات الصحية حماية خاصة ضمن نصوصها، وسوف نبين هذه المسائل في النقاط التالية.

الفرع الأول: حظر استخدام القصر بشكل يهدد صحتهم

لا يجوز للهيئة المستخدمة تعيين العمال القصر في الأشغال ذات الطبيعة الخطيرة أو تلك التي تنعدم فيها النظافة أو التي من شأنها أن تضر صحتهم أو أن تؤثر على أخلاقياتهم، وهو مضمون المادة 3/15 من قانون علاقات العمل، وقررت المادة 135 من نفس القانون جزاء حال مخالفة أحكام التشريع المعمول به ألا وهو بطلان العقد ويستثنى من هذا ما يتعلق بالأجر المتقاضى عن العمل المؤدى.

كما يستحسن أن توضع آليات تتسم بالفاعلية لتوفير حماية لائقة للعاملين القصر وبالموازاة حصر قائمة الأعمال الخطيرة التي أشارت إليها اللجنة الخاصة بحقوق الطفل وذلك إثر الملاحظات التي صرحت بها منظمة العمل الدولية تعقيبا على وضع القصر في الجزائر وكذا تبعا لما تضمنته اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973 والاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 المصادق عليهما من طرف الجزائر بتاريخ 15 جوان 2012 وأبدتا قلقهما فيما يخص تحديد السن الدنيا للعمل المحدد

بست عشرة سنة، وركزت اللجنة توصيتها على مسألة مهمة جدا يتعلق الأمر بوضع حد للاستغلال الاقتصادي للأطفال.³⁴

كما تنص المادة 19 مكرر من القانون 07-81 المؤرخ في 1981/07/27 المتعلق بالتمهين المدرجة بموجب القانون رقم 01-2000 المؤرخ في 2000/01/18 على أنه لا يجوز للمستخدم أن يكلف المتمهين بأعمال ضارة بالصحة أو تفوق طاقته وذلك طبقا للتشريع المعمول به.

الفرع الثاني: خضوع القاصر للفحص الطبي

إن الحماية الصحية للعمال القصر تفرض حماية من نوع خاص باعتباره طرفا ضعيفا في علاقة العمل وبصفته قاصرا وفوق هذا وذاك تتعلق المسألة بصحته، وهذا يستدعي تقرير قواعد غاية في الدقة والصرامة حيث تلزم النصوص المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل بخضوع القاصر للفحص الطبي يتوج بإصدار شهادة طبية لإثبات قدرة القاصر على مباشرة العمل³⁵، حيث أنه إذا قدر الطبيب أن البطاقة التقنية الموضحة للأخطار المتعلقة بكل مهنة لا تتوافق مع طبيعة العمل فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى رفض ممارسة المترشح للمهنة التي يتطلع إليها.³⁶

الفرع الثالث: دور مفتش العمل في رد الإلتزام المهرق إلى حده المعقول

كما يقع على عاتق مفتش العمل وفقا للمادة 2 من القانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل أن يتأكد أن الأعمال الموجهة إلى للقاصر تتناسب مع قدراتهم البدنية مع احترام الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية وأمن العمل طبقا ونفس الحكم تنص عليه الفقرة الأولى من المادة 24 ضمن أحكام المرسوم التنفيذي رقم 44-91 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، ويدون مفتش العمل ملاحظاته بشأن مخالفات الهيئة المستخدمة وتجاوزاتها القانونية بشأن القصر وذلك في سجل مخصص لهذا الغرض يمسكه رب العمل، حيث يمكنه توجيه إنذار لرب العمل وإمهاله فترة حتى يتمكن من تصحيح أخطائه، وفي حال عدم امتثال المستخدم يحال الملف إلى الجهة القضائية المعنية وهذا بعد تحرير محضر من طرف مفتش العمل في هذا الخصوص، على أن الحكم يكون قابلا للتنفيذ رغم الاستئناف أو المعارضة.³⁷

الفرع الرابع: الحماية المقررة للقاصر العامل بموجب قوانين الصحة

لم يستثن المشرع الجزائري سابقا بموجب الأمر 79-76³⁸ المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 المتضمن قانون الصحة العمومي وهو أول قانون يتعلق بالصحة عقب الإستقلال فئة القصر من بين الأجراء الخاضعين إجباريا للفحوص الطبية، حيث قرر هذه الأخيرة مرة واحدة في السنة للعمال، واستثنى من هؤلاء الأشخاص الذين تقل سنهم عن الثامنة عشر عاما ويجرى عليهم الفحص الطبي كل 06 أشهر،

ويزداد حرص المشرع أكثر على حماية القصر إذا تعلقت المسألة بالأعمال الخطيرة وفقا لمقتضيات المادة 2/129 من قانون الصحة العمومي.

غير أن القانون 85-05³⁹ المؤرخ في 16 فبراير 1985 والمتضمن قانون الصحة وحمايتها والساري المفعول حاليا لم يتضمن حماية القاصر في مجال العمل، ربما كان السبب في ذلك تواتر صدور القوانين المتعلقة بالعمل كالقانون 81-07 المتعلق بالتمهين والمعدل بموجب القانون 2000-01 المؤرخ في 18/01/2000 والقانون رقم 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا القانون 90-11 الصادر بتاريخ علاقات العمل وكذا القانون 93-120 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل.

وجدير بالذكر أن المشروع الخاص بقانون يتعلق بالصحة قد حمل ضمن طياته أحكاما تعنى بصحة العاملين ومن ضمنهم القصر، وتبعاً لهذا يجب مراعاة إجراء الفحص الإلزامي لصالحهم وهذا لتحسين الظروف المتعلقة بهم ومن ثم ضمان أمنهم لا سيما إذا تعلقت المسألة بالأماكن التي تنطوي على جانب من الخطورة، إذ يتعين إجلاؤهم عنها لتجنب الحوادث المتعلقة بالعمل وتفادي الأمراض المهنية، ومثل هذه التدابير تقع على عاتق السلطات العامة وذلك بالسهل على توفير أكبر قدر من الحماية لهذه الفئة الضعيفة في وسط العمل والسعي إلى رقيها وفقاً لما يبتغيه المشرع.

المطلب الثاني: حظر تشغيل القصر في الأعمال الليلية

لقد تأسى المشرع الجزائري بالأحكام المقررة دولياً بخصوص مسألة منع تشغيل القاصرين أثناء الليل نظراً للخطورة التي ينطوي عليها هذا الفعل إذا بادرت به الهيئة المستخدمة، وقد حدد في هذا القبيل سناً دنياً لا يجوز النزول عنها لتقرير هذا الحكم وإلا تعرض المخالف لعقوبة حددها تشريع العمل ضمن الأحكام الجزائية.

الفرع الأول: الأحكام المقررة على الصعيد الدولي بشأن عمل القاصر أثناء الليل

وغني عن البيان أن الاتفاقيات الدولية⁴⁰ منعت الأعمال الليلية بخصوص القصر العاملين في الصناعة وكانت قواعدها صارمة في هذا الشأن، كالاتفاقية رقم 90 لعام 1948 التي قضت بعدم جواز تشغيل القاصرين الذين تقل أعمارهم عن سن الثامنة عشر⁴¹ أو الذين تم تشغيلهم ليلاً، ويخرج من دائرة هذا الحظر القصر الذين رخصت لهم السلطة المختصة مع توافر حالة الضرورة وبلوغ القاصر ست عشرة سنة وقبل بلوغه سن الثمانية عشر عاماً.

كما نجد الاتفاقية رقم 79 لعام 1946 تمنع العمل أثناء الليل بالنسبة للقصر الذين لم يبلغوا الرابع عشرة (14) سنة من أعمارهم، والحكم ذاته مقرر بالنسبة للعاملين القصر الذين تفوق سنهم الرابع عشرة سنة ولا يزالون تحت إلزام التعليم النظامي⁴²، واشترط المشرع الفرنسي الرخصة بصفة

استثنائية إذا تعلق الأمر بالعمال البالغين من العمر 14 إلى 16 سنة حيث تقضي القاعدة العامة بحظر تشغيلهم قبل أن ينهوا دراستهم بصفة نظامية وهذا إلى غاية بلوغ سن السادسة عشر عاما.⁴³

الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من مسألة العمل الليلي للقصر

اعتبر المشرع الجزائري العمل الليلي كل عمل يتم بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، وأحال بموجب المادة 27 من قانون علاقات العمل القواعد والشروط التي تنظم العمل الليلي وكذا الحقوق المرتبطة به إلى مضمون الإنفاقيات أو الإتفاقات الجماعية، هذه الأخيرة التي لا يمكن أن تزيغ عن الأحكام المقررة في القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل.

وقد سن المشرع نصا خاصا بالعمال القاصرين سواء كانوا ذكورا أو إناثا والذين تقل سنهم عن تسع عشرة سنة كاملة ومضمونه حظر تشغيلهم في الأعمال الليلية، وأورد استثناء على هذه القاعدة وهو ترخيص مفتش العمل المختص إقليميا بذلك بشرط إذا كانت طبيعة النشاط المؤدى وخصوصيات منصب العمل يسمحان بذلك.

وصفوة القول نقول أنه يتوجب على الهيئات المختصة بالطفولة⁴⁴ أن تحظر تشغيل القصر الذين لم يبلغوا السن الموافقة لإتمام التعليم المتوسطي وبالموازاة منعهم من التشغيل في أماكن العمل أو الأعمال التي من شأنها أن تؤثر على حالتهم الصحية⁴⁵، وينبغي تشديد العقوبة لكل من يمارس الاعتداء ضدهم أو يعمل على استغلالهم جسديا بصورة تهين كرامتهم وتنقص من قدرهم⁴⁶. وقد نص المشرع على الجزاء المقرر لكل من ارتكب مخالفة تتعلق بظروف استخدام الشبان بغرامة تتراوح من 2000 إلى 4000 د.ج.

الخاتمة:

إن خصوصية عقد العمل جعلت المشرع يحدد سن التوظيف بست عشرة سنة كحد أدنى لا يجوز النزول عنها عدا الحالات المقررة لعقود التمهين. وهي سن يتعين مراجعتها وفق ما هو مقرر دوليا حيث حددت بخمس عشرة سنة، وبالإمكان النزول بهذه السن إلى 14 سنة في الدول المتخلفة من الناحية الاقتصادية والتعليمية. وحماية للقاصر من وجوده كطرف ضعيف في علاقة العمل قيد المشرع توظيف القاصر برخصة من قبل وصيه الشرعي.

كما حظر قانون علاقات العمل تشغيل العاملين من كلا الجنسين الذين تقل سنهم عن 19 سنة كاملة في الأعمال الليلية عدا حالة ترخيص مفتش العمل المختص إقليميا بذلك، وفي كل الأحوال قرر المشرع جزاءات تردع كل من سولت له نفسه المساس بصحة القاصر العامل والإضرار بشخصه بئد أن قيمة الغرامة المقررة في هذا الخصوص زهيدة بالنظر إلى حجم المخالفة، لذا يتعين مراجعتها ورفع قيمتها لتحقيق الردع.

كما أن مشاركة العمال القصر في العمليات الانتخابية سواء كانوا مترشحين لتمثيل العمال أو مسجلين ضمن القوائم الانتخابية مسألة تجانب الصواب فليس من العدل الإعتماد على من كانت أهليته غير كاملة في تحمل مسؤولية تمثيل العمال ومن باب أولى تجنب إشراكه في اختيار من يمثله ذلك أنه لا يُقدّر الأمور بميزانها والرشد هو قوام المسؤولية.

إن إلزام المشرع الهيئة المستخدمة على عدم جواز تعيين العمال القصر في الأشغال ذات الطبيعة الخطيرة أو تلك التي تنعدم فيها النظافة أو التي من شأنها أن تؤثر سلبا على صحتهم أو أخلاقياتهم وتقرير جزاء حال المخالفة هي أحكام تسير التشريعات الدولية، إلا أنه يستحسن أن تدعم بآليات لتنفيذها حتى تتحقق الحماية المرجوة للعاملين القصر وبالموازاة يتعين حصر قائمة الأعمال الخطيرة. والملاحظ أن النصوص المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل تلزم خضوع القصر للفحوصات الطبية قبل مباشرة العمل، كما يقع على عاتق مفتش العمل التأكد من أن الأعمال الموجهة إلى للقاصر تتناسب مع قدراته البدنية وبإمكانه فرض عقوبات على الهيئة المستخدمة، وفي حال عدم امتثالها يحال الملف إلى الجهة القضائية المعنية للبت فيه.

وفي ذات التوجه عنيت قوانين الصحة بحفظ صحة العامل القاصر في مجال العمل فقررت له نصوصا ضمن أحكامها، وقد حرص المشروع الخاص بقانون يتعلق بالصحة على ضرورة مراعاة إجراء الفحص الإلزامي للعمال وهذا بهدف ترقية صحتهم في مجال العمل لا سيما إذا تعلق الأمر بالأماكن التي تنطوي على جانب من الخطورة، إذ يتعين إبعاد القصر عنها تجنباً لحوادث العمل وتفاديا للأمراض المهنية، وهو الإختصاص الأصيل للدولة وذلك بالعمل على تحقيق التوازن في العلاقة بين رب العمل والعامل خاصة إذا تعلق الأمر بقاصر وذلك بإقرار قواعد أكثر صرامة الغاية منها توفير أكبر قدر من الحماية لهذه الفئة الضعيفة في أوساط العمل ورسم ملامح التطور التشريعي للقواعد التي تحكم عقود العمل إذا كان أحد أطرافها شخصا قاصرا.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: المؤلفات (الكتب)

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، بن عكنون، الجزائر، 2002.
2. إسحاق إبراهيم منصور، نظريتنا القانون والحق وتطبيقاتهما في القوانين الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة التاسعة، 2007.
3. العربي بختي، حقوق الطفل في الشريعة والاتفاقيات الدولية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011.

4. بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثالثة، منشورات البغدادي، 2009.
5. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، المحمدية، الجزائر.
6. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، القبة، الجزائر، 2009.
7. محمود عبد الرحمن عبد المنعم، معجم المصطلحات والألفاظ الفقهية، الجزء الثاني، دار الفضيلة، القاهرة، مصر، د.ت.ن.
8. محمد بن مكرم بن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، د.ت.ن، الجزء الخامس.
9. محمد الصغير بعلي، المدخل للعلوم القانونية، دار العلوم النشر والتوزيع، طبعة 2006.
10. وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، الجزء السابع، 1989.

ثانيا: المقالات والرسائل والمداخلات

1. بن عزوز بن صابر، مداخلة بعنوان مشاركة العمال القصر في انتخاب ممثلي العمال داخل الهيئة المستخدمة نظم يوم 29 نوفمبر بجامعة وهران -كلية الحقوق- 2011.
2. بن قو أمال، مقال بعنوان السن الأدنى للعمل كمعيار لحماية الطفل في القانون الجزائري دراسة مقارنة على ضوء الاتفاقيات الدولية ، يوم دراسي حول تشغيل القصر نظم يوم 29 نوفمبر 2011 بكلية الحقوق، جامعة وهران.
3. علاق نوال، مقال بعنوان السن الأدنى للعمل كمعيار لحماية الطفل في القانون الجزائري دراسة مقارنة على ضوء الاتفاقيات الدولية، دفاتر حقوق الطفل، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2011.
4. قادة شهيدة ، مقال تحت عنوان "حماية الطرف الضعيف في عقد العمل : محاولة لتأصيل الفكرة وتقرير آليات الحماية"، دراسات قانونية ضمن مجلة سداسية، مخبر القانون الخاص، العدد 5، جامعة أبو بكر بلقايد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان، 2008.
5. كيرواني ضاوية، التنظيم الدولي للعمل في مواجهة عمل الأطفال، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة تيزي وزو، دون تاريخ المناقشة.
6. مكي خالدية، مقال بعنوان الحماية الصحية للعامل القاصر في القانون الجزائري، دفاتر حقوق الطفل ، العدد الرابع، 2013.

ثالثا: المراجع باللغة الفرنسية

1. BOULENOUAR Azzemou, Journée d'étude du 29 novembre 2011 organisée à l'Université d'Oran, Faculté de droits.
2. BOULENOUAR Azzemou, Journée d'étude du 29 novembre 2011 organisée à l'Université d'Oran, Faculté de droits.
3. Ibtissem GARRAM, Terminologie Juridique, Palais du livre, Blida, Algérie, 1998.
4. SAI Fatima-Zohra, le statut de l'enfant dans la convention relative aux droits de l'enfant de 1989, Les cahiers du LADREN, Université d'Oran, Faculté de droit, année 2008, N° 1.

رابعا: النصوص التشريعية

1. الأمر رقم 58-75 الصادر بتاريخ 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري، ج.ر، العدد 44، بتاريخ 26 يونيو 2005، ص 22 المعدل والمتمم بموجب القانون 10-05 المؤرخ في 20 يونيو 2005.
2. القانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-02 المؤرخ في 27/02/2005، ج.ر، عدد 15 بتاريخ 12 يونيو 1984.
3. القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر، العدد الرابع، بتاريخ 27/01/1988.
4. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل، ج.ر، العدد 17 بتاريخ 25/04/1991 والمتمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09/07/1996.
5. القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21/09/1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10/06/1996 مقتبس من قانون العمل في ضوء الممارسات القضائية، منشورات بيرتي، الطبعة الرابعة، الجزائر، سنة 2009.
6. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر، العدد 21، بتاريخ 23/04/2008.

خامسا: النصوص التنظيمية

1. المرسوم التنفيذي رقم 93-120 الصادر بتاريخ 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل.
2. المرسوم التنفيذي 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 08 ماي 1997.

سادسا: القوانين الأجنبية

1. القانون النموذجي العربي الموحد لرعاية القاصرين المعتمد من قبل المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العدل العرب بموجب القرار رقم 323-ج 24-3/4-2002.
2. القانون المدني الفرنسي.

¹ قادة شهيدة ، مقال تحت عنوان "حماية الطرف الضعيف في عقد العمل : محاولة لتأصيل الفكرة وتقرير آليات الحماية"، دراسات قانونية ضمن مجلة سداسية، مخبر القانون الخاص، العدد 5، جامعة أبو بكر بلقايد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان، 2008، ص 63.

² قادة شهيدة، نفس المرجع، ص 65.

³ تتمثل عيوب الرضاء في الغلط والتدليس والإكراه ونصت على أحكامها المواد 81 وما بعدها من القانون المدني الجزائري.

⁴ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، المحمدية، الجزائر، ص 66.

⁵ تنص المادة 25 من القانون المدني على ما يلي: "تبدأ شخصية الإنسان بتمام ولادته حيا وتنتهي بموته.

على أن الجنين يتمتع بالحقوق التي يقرها له القانون بشرط أن يولد حيا".

⁶ إسحاق إبراهيم منصور، نظريتنا القانون والحق وتطبيقاتهما في القوانين الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة التاسعة، 2007، ص 228.

⁷ بن عزوزين صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، القبة، الجزائر، 2009، ص 58.

⁸ تنص المادة 40 من ق.م على ما يلي: "كل شخص بلغ سن الرشد متمتعا بقواه العقلية ولم يحجر عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية.

وسن الرشد تسع عشرة (19) سنة كاملة". وتحسب الآجال وفقا للمادة 3 من نفس القانون بالتقويم الميلادي ما لم ينص القانون على غير ذلك، بيد أن المشرع المصري قرر في المادة 44 من القانون المدني أن سن الرشد هو إحدى وعشرون سنة ميلادية كاملة.

⁹ En français le mineur, on peut le définir comme suit : « personnes n'ayant pas encore atteint l'âge de la majorité légale et qui ne peuvent accomplir seules les actes nécessaires à l'exercice de ces droits civils » voir l'ouvrage de GARRAM, Terminologie Juridique, Palais du livre, Blida, Algérie, p189.

¹⁰ وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، الجزء السابع، 1989، ص 746.

¹¹ محمود عبد الرحمن عبد المنعم، معجم المصطلحات والألفاظ الفقهية، الجزء الثاني، دار الفضيلة، القاهرة، مصر، د.ت.ن، ص 370.

¹² محمد بن مكرم بن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، د.ت.ن، الجزء الخامس، ص 364.

¹³ الآية 72 من سورة الرحمن.

¹⁴ محمود عبد الرحمن عبد المنعم، مرجع سابق، ص 95 وما يليها.

¹⁵ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، بن عكنون، الجزائر، 2002، ص 38.

¹⁶ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل.

- ¹⁷ كما يمكن على سبيل الاستثناء أن تخرج بعض الهيئات المستخدمة عن هذا المبدأ كالنظام الداخلي الخاص بالشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية تحدد في المادة 19 بست عشرة سنة كحد أدنى ويستثنى من هذا أماكن العمل التي تتسم بالخطورة والتي من شأنها أن تلحق الأذى بصحة العامل فإن السن الدنيا لا يجوز بأي حال أن تنزل عن تسع عشرة سنة.
- ¹⁸ نص المشرع العربي في هذا القيد وبالضبط في صريح المادة 1/35 من القانون النموذجي العربي الموحد لرعاية القاصرين على أن الدولة تضع ضوابط وقواعد عدم تشغيل القاصر إلا ما كان منه لغرض تعليم حرفة أو تأهيل مهني.
- ¹⁹ تم المصادقة عليها من قبل الجزائر بتاريخ 30 أبريل 1984.
- ²⁰ وقد سائر المشرع العربي هذه الاتفاقية حيث نص في المادة 36 من القانون النموذجي العربي الموحد لرعاية القاصرين على عدم جواز تشغيل القاصر الذين تقل سنهم عن الخامس عشرة سنة كاملة.
- ²¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 182.
- ²² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 70.
- ²³ القانون رقم 09-08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر، العدد 21، بتاريخ في 2008/04/23.
- ²⁴ قرار رقم 98278 بتاريخ 1992/04/28، مجلة قضائية، العدد الأول، سنة 1994، ص 109. انظر بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثالثة، منشورات البغداد، 2009، ص 360.
- ²⁵ مداخلة للأستاذ بن عزوز بن صابر بعنوان مشاركة العمال القصر في انتخاب ممثلي العمال داخل الهيئة المستخدمة نظم يوم 29 نوفمبر بجامعة وهران -كلية الحقوق- 2011، ص 8.
- ²⁶ تنص المادة 44 من القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي على ما يلي: "يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه" وهو نفس السن الذي نص عليه القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل. بخصوص انتخاب مندوبي العمال وحدد المشرع السن بإحدى وعشرين سنة كاملة في المادة 3/97 من قانون علاقات العمل المعدلة بموجب الأمر رقم 21-96 المؤرخ في 1996/07/09. انظر قانون العمل في ضوء الممارسات القضائية، منشورات بيرتي، الطبعة الرابعة، الجزائر، سنة 2009، ص 231.
- ²⁷ المداخلة السابقة للأستاذ بن عزوز بن صابر.
- ²⁸ انظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفية تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 08 ماي 1997.
- ²⁹ المداخلة السابقة للأستاذ بن عزوز بن صابر، ص 11.
- ³⁰ Article 388 du code civil français : Le mineur est l'individu de l'un ou de l'autre sexe qui n'a point encore l'âge de dix-huit ans accomplis.
- ³¹ محمد الصغير بعلي، المدخل للعلوم القانونية، دارالعلوم النشر والتوزيع، طبعة 2006، ص 151.
- ³² تنص المادة 83 من قانون الأسرة على أنه " من بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد طبقا للمادة (43) من القانون المدني تكون تصرفاته نافذة إذا كانت نافعة له، وباطلة إذا كانت ضارة به، وتتوقف على إجازة الولي أو الوصي فيما إذ كانت مترددة بين النفع والضرر، وفي حالة النزاع يرفع الأمر للقضاء".
- ³³ يتعين في ظل هذا الاختلاف أن نوضح الفرق بين العقد الذي يتقرر له القابلية للإبطال في القانون المدني والعقد الموقوف في الشريعة الإسلامية، فالأول له طابع علاجي إذ ينفذ هذا العقد ويظل مهددا بالإبطال من قبل الولي أو القاصر نفسه إذا بلغ سن الرشد، وأما العقد الموقوف فيكتسي طابعا وقائيا ذلك أنه لا ينفذ حتى يتأكد الولي نفع العقد أو ضرره بالنسبة للقاصر، فإذا أجازته الولي يتم تنفيذه ويعتبر نفاذه من تاريخ إبرام العقد، وعليه فإن الحكم الذي جاءت به الشريعة الإسلامية يحقق النفع أكثر للقاصر بالنظر إلى ما قرره القانون الوضعي.
- ³⁴ التنظيم الدولي للعمل في مواجهة عمل الأطفال، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كيرواني ضاوية، جامعة تيزي وزو، دون تاريخ المناقشة.

³⁵ تنص المادة 17 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل : " يخضع وجوبا كل عامل أو ممتحن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والمتعلقة باستئناف العمل".

كما تنص المادة 2/35 من القانون النموذجي العربي لرعاية القاصرين على أنه يتعين على الدولة أن تضع نظام تأمين صحي لحماية القاصر مما يتعرض له من حوادث أثناء التعليم الحرفي أو التأهيل المهني.

³⁶ انظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 الصادر بتاريخ 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر. رقم 33 بتاريخ 19/05/1993، ص 9، وكذا القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16/10/2001 المحدد لمحتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفية إعدادها ومسكها، إضافة إلى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 01/10/2003 المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت.

³⁷ مكي خالدية، مقال بعنوان الحماية الصحية للعامل القاصر في القانون الجزائري، دفا تر حقوق الطفل، العدد 4، 2013، ص 69 وما بعدها.

³⁸ ج.ر. بتاريخ 27 ذو الحجة عام 1396 هـ.

³⁹ ج.ر.، العدد 8 بتاريخ 17 فبراير 1985.

⁴⁰ On trouve également l'ensemble des Déclarations telles que la déclaration de Genève sur les droits de l'enfant en 1924, ainsi que la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 réserve à l'enfant deux articles, l'article 25 qui lui reconnaît le droit à une aide et à une protection spéciale avant et après sa naissance et qui affirme le principe de l'égalité entre les enfants, mettant fin à l'exclusion des enfants nés hors mariage ; ainsi que l'article 26 qui prévoit le droit à l'éducation ; l'enseignement gratuit et obligatoire et qui accorde aux parents la priorité en matière de choix de l'éducation. La Déclaration des droit de l'enfant adoptée le 29 novembre 1959 par l'assemblée générale de l'O.N.U réaffirme le principe de la protection de l'enfant en proclamant « l'enfant, en raison de son manque de maturité physique et intellectuelle, a besoin d'une protection spéciale et de soins spéciaux ; notamment d'une protection juridique appropriée, avant comme après sa naissance » sachant que les déclarations ne sont pas elles-mêmes obligatoire mais elles ont servi de base à l'élaboration de conventions. SAI Fatima-Zohra, le statut de l'enfant dans la convention relative aux droits de l'enfant de 1989, les cahiers du LADREN, Université d'Oran, Faculté de droit, année 2008, N° 1, page 157.

⁴¹ تنص المادة 35 من القانون النموذجي العربي الموحد لرعاية القاصرين التي تضع على عاتق الدولة خلق ضوابط وقواعد عدم تشغيل القاصر إلا ما كان منه لغرض تعليم حرفة أو تأهيل مهني.

⁴² مقال للأستاذة بن قو أمال بعنوان السن الأدنى للعمل كمعيار لحماية الطفل في القانون الجزائري دراسة مقارنة على ضوء الاتفاقيات الدولية، يوم دراسي حول تشغيل القصر نظم يوم 29 نوفمبر 2011 بكلية الحقوق، جامعة وهران.

⁴³ مقال للأستاذة علاق نوال بعنوان السن الأدنى للعمل كمعيار لحماية الطفل في القانون الجزائري دراسة مقارنة على ضوء الاتفاقيات الدولية، دفا تر حقوق الطفل، جامعة وهران، كلية الحقوق، س 2011، العدد 02، ص 81.

⁴⁴ [Les autorités publiques quant à elles adoptent des stratégies de prévention et de lutte contre le travail des enfants, ainsi en est-il de l'installation en 2003 de la commission intersectorielle de prévention et de lutte contre le travail des enfants composée de plusieurs départements ministériels et de l'organisation syndicale. Grâce à l'obligation scolaire jusqu'à 16 ans, l'Algérie a réussi pendant longtemps l'exploit de figurer parmi les pays où le phénomène du travail de l'enfant n'a pas d'ancrage.] BOULENOUAR Azzemou, Journée d'étude du 29 novembre 2011 organisée à l'Université d'Oran, Faculté de droits.

⁴⁵ تنص المادة 37 من القانون النموذجي العربي لرعاية القاصرين على عدم جواز تشغيل القاصر في الأعمال الخطيرة التي قد تعرضه إلى أضرار جسدية أو نفسية أو غيرها.

⁴⁶ العربي بختي، حقوق الطفل في الشريعة والاتفاقيات الدولية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011، ص 109.