

وضعية القصر في علاقات العمل

The status of minors in employment relations

حبالي منير

طالب دكتوراه تخصص قانون المؤسسة والتنمية المستدامة مخبر قانون العمل والتشغيل،
كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مستغانم

mounirmkdr@gmail.com

تاريخ النشر: 2026/01/30

تاريخ القبول: 2025/12/09

تاريخ الاستلام: 2025/04/22

الملخص: ان علاقة العامل بالمستخدم عبارة عن حقوق و التزمات تستند على مصادر مختلفة من التشريعات تقوم بحماية كل طرف نظرا لوضعيته في عقد العمل .
الا انه بالرجوع الى فئة محددة من العمال المتمثلة في العامل القاصر نجد ان المشرع الجزائري قد عمل على وضع اليات لحماية العامل القاصر بمحاولة للحاق بمختلف اتفاقيات الدولية ، الا ان جهود المشرع تبقى محدودة امام التغيرات التي يشهدها العالم حاليا في ظل انتشار أفكار العولمة .
الكلمات المفتاحية: عقد العمل -العامل -القاصر

Abstract: The relationship between the worker and the employer is based on rights and obligations based on different sources of legislation that protect each party due to their status in the employment contract.

However, by referring to a specific category of workers represented by the minor worker, we find that the Algerian legislator has worked to establish mechanisms to protect the minor worker by trying to catch up with various international agreements, but the efforts of the legislator remain limited in the face of the changes that the world is currently witnessing in light of the spread of globalization ideas

Keywords: Employment contract-Worker-Minor

المؤلف المرسل: حبالي منير، الإيميل: mounirmkdr@mail.com

مقدمة: اهتمت منظمات العمل الدولية والعربية بحقوق الأطفال العاملين المحرومين من الحماية بسبب عملهم، وأصدرت العديد من الاتفاقيات الدولية والإقليمية لحمايتهم، و صون حقوقهم، و كانت اتفاقية حقوق الطفل من أهم هذه الاتفاقيات، و التي استندت إلى وجوب شمول حمايتهم بشكل متكامل، و ألزمت الحكومات بأن توفر لضمان نموهم و ازدهارهم البيئة الآمنة، و المناخ الصحي الملائم للرعاية الصحية المتكاملة، كما عرف المجتمع الدولي مجموعة من الاتفاقيات حثت الدول على وضع إجراءات فورية، وأكثر فعالية لحماية الأطفال من مخاطر العمل المبكر، و ما ينجر عنه من تأثير على نموهم البدني و الذهني، وذلك من خلال تبني معايير و اتفاقيات تحمي الأطفال من أي استغلال اقتصادي، أو اجتماعي، و تحظر استخدامهم في الأعمال التي تفسد أخلاقهم، و تضر بصحتهم، أو تسبب خطرا على حياتهم، أو تؤدي إلى إعاقة نموهم الطبيعي،

ويلاحظ في هذا المجال تعدد الاصطلاحات، و التسميات لهذه الفئة من المجتمع، فتارة يطلق عليها اسم الأطفال العمال و أحيانا العمال القصر، و أحيانا أخرى العمال الأحداث، على أن الألفاظ على اختلافها تصدق على فئة واحدة، وهي فئة العمال الذين لم يبلغوا سن الرشد القانوني، وقد استعمل المشرع الجزائري لفظ العمال القصر، و الشبان العمال في الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، و استعمل لفظ صغار العمال، و العمال القصر في القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، كما استعمل لفظ صغار العمال، و العمال القصر أيضا في القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، أما في تشريع العمل الحالي المتمثل في القانون رقم 11/90 التعلق بعلاقات العمل فاستعمل لفظ العمال القصر.

وقد اهتم المشرع الجزائري كبقية التشريعات العمالية المقارنة، بفئة العمال القصر، و ذلك من خلال تجسيده لما ورد من أحكام في الاتفاقيات الدولية ضمن المنظومة التشريعية الداخلية، سواء تعلق الأمر بترقية العمل و العمال، أو الخاصة بحماية فئة العمال القصر، فالاشكالية التي تطرح نفسها هي مدى الأهمية التي أعطاها المشرع الجزائري للعامل القاصر و اين تكمن تلك الحقوق للعامل القاصر في التشريع الجزائري ؟

بناء على ذلك جاء اختيارنا لموضوع "وضعية القصر في علاقات العمل من الناحية القانونية"، و الذي سنحاول فيه الإلمام بمجمل الأحكام التشريعية، و القواعد القانونية الخاصة بتشغيل القصر ضمن الأطر القانونية المسطرة لهذا الغرض، و كذا الضمانات الكفيلة بحمايتهم، والحفاظ على حقوقهم، وإمكاناتهم المادية، و الصحية، محاولين في ذلك إبراز تطور المنظومة التشريعية لهذه الحماية ضمن مختلف القوانين العمالية التي شاهدها الجزائر من جهة، ومن جهة أخرى محاولة مطابقتها مع الالتزامات الدولية للجزائر في هذا المجال من خلال ما ورد في الاتفاقيات الدولية، و العربية ذات الصلة بالموضوع، وكذا ببعض النصوص العمالية من القانون المقارن.

ولبيان ذلك اعتمدنا على خطة دراسة اتبعنا فيها منهجية استقرائية مقارنة حيث قسمنا فيها موضوعنا هذا الى قسمين اساسين اد تناولنا في القسم الأول القاصر في علاقة العمل اما في القسم الثاني الحماية القانونية للعمال القصر.

المحور الأول : القاصر في علاقة العمل.

سنحاول في هذا المبحث تحديد أفق الدراسة المتعلقة بالحماية القانونية للعمال القصر، و ذلك من خلال ضبط مختصر ووافي إلى حد ما لمختلف المفاهيم القانونية ذات الصلة ، ذلك أن الحماية موضوع الدراسة ليست مكفولة إلا لفئة العمال التي تتراوح أعمارهم ما بين السادسة عشر، و الثامنة عشر من العمر، على أن يتفق العمل مع الأحكام الواردة في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، و كذا القانون 07/81 المتعلق بالتمهين، و ذلك من خلال الفرعين التاليين :

العنوان الفرعي الأول: مفهوم العامل القاصر في التشريع العمالي.

إن التطرق إلى مفهوم العامل القاصر لتحديد مجال الدراسة من خلال الحماية التي أولاها المشرع له لا يدع لنا بدا من تحديد أولي لمفهوم العامل ثم تحديد المعنى الدقيق للقاصر في نظر التشريع العمالي، وذلك من أجل الحصر الجيد لمجال تطبيق التشريع العمالي على هذه الفئة، و تحديد آليات الحماية التشريعية المكرسة قانونا.

أولاً: مفهوم العامل في التشريع العمالي

خلافًا للتشريعات العمالية السابقة¹ التي لم تعط معنًا دقيقًا لمفهوم العامل، حددت المادة الثانية من قانون العمل الجزائري الحالي² مفهوم العامل على أساس أداء عمل بأجر فنصت على أنه: "يعتبر عمالًا أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدويًا أو فكريًا، مقابل مرتب في إطار التنظيم، و لحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى المستخدم"³.

و على هذا الأساس فإن مختلف التشريعات العمالية العالمية قد اتفقت على وجوب توافر عنصرين جوهريين لتحديد المعنى الدقيق للعامل وهما: عنصر التبعية والأجر.

1 - عنصر التبعية: ويقصد بها سلطة الإشراف، و الإدارة، و الرقابة التي يخضع لها العامل باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل، و يلزم العامل بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانونًا، ذلك أن قيام العامل بأداء عمله لا يخرج عن تحقيق الأهداف المسطرة من قبل صاحب العمل، من خلال إتباع الأوامر و التعليمات، و الإجراءات

¹ - هذه القوانين هي: الأمر 31/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية العدد 39 المؤرخة في 26 مايو 1975. و القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978. وكذا القانون رقم 06/82 المؤرخ في 03 جمادى الأولى عام 1402 الموافق لـ 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

² - قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17 سنة 1990.

³ - المادة الثاني من قانون 11/90، المرجع نفسه.

المحددة، وفق برامج العمل المختارة من قبله⁴.و ذلك ما قضت به المادة السابعة من قانون العمل الجزائري بنصها على أنه: " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، و يعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم و الإنتاجية.

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية و الأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع و التنظيم..... إلخ 5

2- عنصر الأجر:

يمكن تعريف الأجر بعبارات بسيطة على أنه المقابل المالي للعمل الذي يبذله العامل، و يستشف هذا التعريف من نص المادة 80 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، والتي تقضي بأنه : " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل " ، وقد نصت المادة 81 من قانون 11/90 على أنه: " يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

- التعويضات المدفوعة بحكم أقدميه العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة ، لاسيما العمل التناوبي ، والعمل المضر و الإلزامي ، بما فيه العمل الليلي ، و علاوة المنطقة.

- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه "

و هو النص المقابل لنص المادة 139 من قانون 12/78 والتي كانت تقضي بأنه: " مع مراعاة الأحكام الانتقالية المنصوص عليها في المادتين 183 و 184 أدناه، يتكون الأجر باستثناء جميع العناصر

⁴ - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 2004، ص: 69.

⁵ - المادة 07 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

الأخرى ، من مبلغ العنصر الأول الذي يسمى "أجر المنصب" ، والمحدد في المواد من 146 إلى 162 أدناه، وعند الاقتضاء من العناصر التكميلية الداخلة في العنصرين التاليين:

*العنصر المسمى "تعويض المنطقة" وهو يمثل المكافآت ذات الطابع الجغرافي و/أو القطاعي.

*العنصر الذي يمثل الأجر التكميلي ، والمرتبط بالكم والكيف و إنتاجية العمل و نتائجه".

وعليه فإن الأجر يتكون في محتواه، من عنصرين أساسيين هما:

*-العنصر الثابت: والذي يعرف في بعض التشريعات، ومنها التشريع الجزائري "بأجر المنصب"

أو "الأجر الأساسي"، والذي يحسب في أغلب الأحيان على أساس الرقم الاستدلالي لكل منصب عمل أو لكل وظيفة وفقا للسلم المعمول به .

*-العنصر المتغير: ويتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة إما بالإنتاج أو الأقدمية، أو بالأوضاع الاجتماعية...الخ.

تانيا: تعريف القاصر في التشريع الجزائري

المشرع الجزائري ربط مفهوم القاصر بالأهلية، وهذا من خلال المادتين 40 و 42 من القانون

المدني حيث نصت المادة 40 منه على أنه: " كل شخص بلغ سن الرشد متمتعا بقواه العقلية، و لم

يحجر عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية، و سن الرشد تسع عشر (19) سنة كاملة"،

ونصت المادة 86 من قانون الأسرة الجزائري على أنه: "من بلغ سن الرشد ولم يحجر عليه يعتبر

كامل الأهلية وفقا لأحكام المادة 40 من القانون المدني".

أما المادة 42 من ذات القانون فقد نصت على أنه: " لا يكون أهلا لمباشرة حقوقه المدنية من كان

فاقد التمييز لصغر السن، أو عته، أو جنون. يعتبر غير مميز من لم يبلغ ثلاث عشرة سنة".

كما نصت المادة 43 من القانون المدني أيضا أن: " كل من بلغ سن التمييز و لم يبلغ سن الرشد، و

كل من بلغ سن الرشد و كان سفيا أو ذا غفلة، يكون ناقص الأهلية وفقا لما يقرره القانون".

أما القانون المدني الفرنسي فأعطى تعريفا أكثر شمولية حيث نص في مادته 388 على أن: " القاصر هو الشخص من أحد الجنسين الذي لم يبلغ بعد سن 18 سنة كاملة"⁶، وهو بذلك لا يعتد إلا بسن البلوغ المقدر بثمانية عشر سنة كاملة.

أما المشرع الجزائري فقد نص في المادة 442 من قانون الإجراءات الجزائية على أنه: " يكون بلوغ سن الرشد الجزائري في تمام الثامنة عشر".

و نص في مادته 443 على أنه: " تكون العبرة في تحديد سن الرشد الجزائري بسن المجرم يوم ارتكاب الجريمة".

و عليه فالملاحظ أن المشرع المدني اختلف مع المشرع الجزائري في تحديد السن باعتبار أن هذا الأخير اعتبر سن الرشد الجزائري الذي يصبح فيه الشخص أهلا لتحمل المسؤولية الجزائية، و بالتالي يجعله عرضة لتلقي العقاب هو سن الثامنة عشر(18) سنة كاملة، بينما المشرع المدني ميز بين القاصر الذي لم يبلغ سن الثالثة عشر(13) سنة، والقاصر الذي بلغ سن الثالثة عشر(13) سنة، ولم يكمل التاسعة عشر(19) سنة.

و بذلك يمكن ملاحظة أن القاصر يمر بمرحلتين أساسيتين يعتد بهما القانون المدني و يعطي فروقا بينهما ترتب آثارا قانونية متميزة على تصرفات القاصر، و هما:

1-مرحلة انعدام التمييز: و التمييز هو جوهر المسؤولية التقصيرية أو العقدية، بحيث تنعدم كل منهما إذا انعدم التمييز، و الشخص المميز هو الشخص الذي تكون له قدرة فهم فحوى الأفعال و ماهية التصرفات و نتائجها القانونية المترتبة عليها سواء بالنفع أو الضرر له أو لغيره و يتمتع بالإدراك الكافي الذي يمكنه من فرز الأفعال النافعة عن الأفعال الضارة بمصالحه أو مصالح غيره.

و خلاصة القول أن عديم التمييز وفقا للتشريع الجزائري هو الشخص الذي لم يبلغ بعد سن الثالثة عشر سنة، و يسمى قاصرا غير مميز.

⁶ - Article 388: le mineur est l'individu de l'un ou l'autre sexe qui n'a point encore l'âge de dix-huit ans accomplis.

2- مرحلة التمييز: وهي حالة الشخص الذي بلغ سن الثالثة عشرة (13) سنة كاملة ولم يبلغ سن التاسعة عشر سنة، فهو قاصر مميز.

و تحديد هذا السن مهم لمعرفة حكم التصرفات القانونية التي يقوم بها هذا الشخص من جهة، و من جهة ثانية، فإن القاصر خلال هاتين المرحلتين يكون منزوع الأهلية اللازمة لمباشرة التصرفات القانونية، و بالتالي فإنه يكون موضوع تحت نظام التمثيل القانوني، و سلطة الولي الذي يجب عليه تأمين الحماية على شخصه و أمواله وفقا لأحكام النيابة الشرعية الواردة ضمن أحكام قانون الأسرة، خصوصا المادة 81 منه التي تنص على أنه: "من كان فاقد الأهلية أو ناقصها لصغر السن، أو جنون، أو عته، أو سفه، ينوب عنه قانونا ولي، أو وصي أو مقدم طبقا لأحكام هذا القانون".

نطاق تطبيق قانون العمل على العمال القصر.

يقصد بنطاق تطبيق قانون العمل على العمال القصر، الفئات العمالية بمختلف أصنافها، و انتماءاتها القطاعية، و التي يمكن تطبيق قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل عليها، و استفادتها من الأحكام الواردة فيه من جهة و من جهة أخرى تحديد السن القانونية للقاصر المرخص بها في تشريعات العمل و التي تمكنه من الاستفادة من الأحكام العامة و الخاصة الواردة في التشريع العمالي .

ولذلك سنتطرق أولا إلى نطاق تطبيق قانون العمل وإبراز الفئات العمالية المعنية بتطبيقه، ثم تحديد فئة العمال القصر المنطبقة عليهم أحكام هذا القانون ثانيا.

اولا: نطاق تطبيق قانون العمل: و عليه فقد قضت المادة الثانية من قانون 11/90 على أنه : " يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، و لحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى مستخدم". و نصت المادة الثالثة أيضا على أنه: " يخضع المستخدمون المدنيون و العسكريون التابعون للدفاع الوطني، و القضاة، و الموظفون، و الأعوان المتعاقدون في الهيئات الإدارية العمومية في الدولة والولايات و البلديات و مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة". أما المادة الرابعة من ذات القانون فقد ذكرت أنه: " تحدد، عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري

المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية، ومستخدمي السفن التجارية، و الصيد البحري و العمال في المنزل، الصحفيين و الفنانين، و المسرحيين و الممثلين التجاريين، و رياضيين النخبة، و مستخدمو البيوت، و ذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، في إطار التشريع المعمول به".

فمجال تطبيق هذا القانون قد حدد على أساس أنه يشمل كل العمال باستثناء الفئات التي شملتها المادة الثالثة، و كذلك المادة الرابعة، و بذلك فقانون 11/90 المتضمن علاقات العمل قد كرس فكرة التفرقة بين عمال المؤسسات الاقتصادية، الصناعية منها و التجارية، العامة و الخاصة، و موظفي الإدارة العمومية إلى جانب السماح بالخروج عن أحكامه لبعض المهن، و المذكورة على سبيل الحصر في المادة الرابعة. ويتفق

ثانيا: فئة العمال القصر المستفيدة من الأحكام الواردة في تشريع العمل:

يعتد القانون المدني في تصرفات الشخص وترتيب آثارها القانونية بحالة الشخص الصادرة عنه هذه التصرفات، وهي ما يعبر عنها بلفظ الأهلية، وعليه فالأهلية القانونية يعرفها فقهاء القانون بأنها: "صلاحية الشخص لأن تكون له حقوق، وصلاحيته لاستعمالها"، و كون الفرد يمر بمراحل متميزة في حياته، و ما ينتج عن ذلك من آثار قانونية، فإن الفقه يقسم هذه الأهلية إلى أهلية وجوب، و أهلية أداء.

فأهلية الوجوب هي صلاحية الإنسان لوجوب الحقوق المشروعة له أو عليه، أما أهلية الأداء فتتمثل في صلاحية الشخص لصدور العمل القانوني منه على وجه يعتد به شرعا.

فإذا كانت أهلية الوجوب لا تطرح إشكالا، فإن أهلية الأداء تبرز بشكل جلي في التصرفات القانونية التي يقوم بها الشخص خصوصا إذا كانت هذه التصرفات ترتب آثارا تتراوح بين النفع والضرر، و على ذلك فكون عقد العمل ينتهي إلى زمرة التصرفات القانونية التي تتراوح آثارها بين النفع والضرر بالنسبة للعامل لما تتضمنه من حقوق وواجبات، فإن الأهلية الواجب توافرها في العامل هي أهلية الأداء الكاملة، التي تمكنه من القيام بكافة التصرفات، و تحمله كافة الالتزامات القانونية، و تحدد غالبا أهلية الأداء بسن الرشد القانوني، و المقدر في التشريع المدني الجزائري. كما سبق بيانه. بتسعة

عشر (19) سنة كاملة طبقا لنص المادة (40) من القانون المدني، والتي تقضي بأن: "كل شخص بلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية، ولم يحجر عليه، يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية. و سن الرشد تسع عشرة (19) سنة كاملة".

غير أنه ولاعتبارات اقتصادية، و اجتماعية أملتها ظروف الحال ونتج عنها الطابع المتميز لقواعد العمل اكتفى المشرع بسن التمييز المقدره بسن السادسة عشر سنة كاملة للعامل من أجل صحة تصرفه في إبرام عقد العمل و هي بذلك تعتبر أهلية خاصة. و لبيان ذلك وجب التركيز على تحديد المشرع لحد أدنى لسن العمل، وتعرض إليه من خلال إبراز الحد الأدنى لسن العمل في تشريع العمل الجزائري،
ا: الحد الأدنى لسن العمل في تشريع العمل الجزائري:

يتفق التشريع الجزائري في كثير من جوانبه مع المواثيق الدولية فيما يتعلق بقطاع الشغل، رغم أن الجزائر كانت حديثة العهد بالاستقلال وما نجم عن الاستعمار من تدمير للبنية الاقتصادية للشعب الجزائري، وتفشي ظاهرة الفقر نتيجة السياسة المنتهجة من قبل الاستعمار الفرنسي خصوصا إبان حرب التحرير (1954/1962).

ومن الجوانب الإيجابية للتشريع العمالي الجزائري تحديده للحد الأدنى للتشغيل بسن السادسة عشر (16) سنة، رغم أن جل الاتفاقيات الدولية منها، والعربية لم تحدد هذه السن بشكل دقيق، أو حددت هذه السن بسن أقل من ذلك مع ترك المجال مفتوحا أمام الدول التي لازالت اقتصادياتها ضعيفة كالهند مثلا.

وعلى ذلك فقد نصت المادة 180 من القانون 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص أنه: "يحدد سن القبول في العمل بستة عشر عاما⁷"، كما منع ذات القانون تشغيل العمال أقل من ستة عشر (16) إلا بموجب إذن من وزير العمل و الشؤون الاجتماعية في الحالات الاستثنائية، وذلك بموجب المادة 182 من القانون السالف الذكر، والتي نصت أنه: "يمنع أي

7-المادة 180 من القانون رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، المرجع السابق.

استخدام لمن كان دون السادسة عشر من سنه إلا باستثناءات خاصة ممنوحة من وزير العمل و الشؤون الاجتماعية بالنسبة لبعض الاستخدامات المؤقتة و المحدودة المدة⁸."

أما المادة 44 من قانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل فقد تركت تحديد اسن الأدنى لقبول العمال و توظيفهم للقانون الأساسي الخاص بالمؤسسة المستخدمة إلا أنها أكدت على ضرورة ألا يقل هذا السن عن سن السادسة عشر(16) من العمر، فنصت عليه بقولها: " يحدد السن الأدنى للتوظيف بموجب القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة، ولا يمكن في أي حال أن يقل عن ستة عشر سنة... إلخ"⁹.

كما نص القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على نفس القاعدة في تحديد السن الأدنى للعمل، فنصت المادة التاسعة منه على أنه: " يمنع توظيف عمال يقل عمرهم عن ستة عشر سنة"، محيلة في فقرتها الثانية على أحكام القانون رقم 12/78 السالف الذكر فيما يتعلق بالشروط التي تحكم توظيف هذه الفئة من العمال.

وأخيرا فإن القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل جاء أكثر وضوحا و صراحة مع إبقاءه لنفس القاعدة التي تحكم الحد الأدنى للتشغيل، وذلك بنصه في المادة الخامسة عشر منه على أنه: " لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر(16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما".

فالملاحظ على قانون 11/90 أنه حظر كل أشكال التوظيف للعمال الذين لم يتجاوز سنهم السادسة عشر(16) سنة دون استثناء إلا فيما يتعلق . حسب نص المادة . بعقود التمهين التي تتم وفق الأحكام التشريعية الساري العمل بها، وذلك عكس ما نصت عليه المادة 182 من القانون رقم 31/75 التي بالرغم من تحديدها للحد الأدنى للتشغيل إلا أنها أجازت النزول عن هذا الحد إستثناء في بعض الحالات المؤقتة و المحدودة المدة بناء على رخصة ممنوحة من قبل الوزير المختص.

8- المادة 182، المرجع السابق.

9- المادة 44 من القانون 12/78، المرجع السابق.

المحور الثاني : الحماية القانونية للعمال القصر.

يرجع اهتمام المشرع الجزائري بفئة العمال القصر في قوانين العمل المختلفة إلى بداية التشريعات الوطنية العمالية، وذلك من خلال توفير الوقاية والحماية والرعاية المناسبة لهذه الفئة ، وغاية المشرع في ذلك هو حماية حقوق العمال القصر من خلال توفير المناخ المناسب لنمو الطفل جسديا و عقليا، عاطفيا ومعرفيا ، اجتماعيا وثقافيا، و حمايته من مختلف أشكال الاستغلال بما في ذلك الأعمال الخطرة الضارة بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الاجتماعي. و عليه فإن كان قانون العمل الجزائري قد أجاز تشغيل من تقل أعمارهم عن التاسعة عشر(19) سنة على أن لا يقل عن السادسة عشر(16) سنة، فإنه أحاط تشغيل هذه الشريحة الخاصة بجملة من القواعد الإجرائية، و القانونية التي تكفل حماية حقوقها و ضمان كرامتها، و لذلك سنتطرق في هذا المجال إلى: الحماية التشريعية للعمال القصر تم الى الحماية الجزائرية للعمال القصر.

أولا - الحماية التشريعية للعمال القصر.

يتضمن قانون العمل ضمن موضوعاته قواعد خاصة تخرج عن المألوف من القواعد والتي تهدف إلى حماية شريحة العمال بصفة خاصة، وما دام أنه يمكن الحديث عن فكرة التضامن في قانون العمل من جهة، والحديث أيضا عن فئة العمال القصر من جهة ثانية، فإنه من المنطقي وجود قواعد خاصة بحماية هذه الفئة من العمال إلى جانب القواعد العامة لحماية العمال بصفة إجمالية

1- الحماية التشريعية للعمال القصر وفقا للأحكام العامة لقانون العمل:

أ. أجر العامل والحماية القانونية المقررة له:

ان القانون الحالي للعمل والمتمثل في قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل اكتفى بوضع القواعد الأساسية العامة ليحيل التفصيل فيها ومعالجتها إلى الاتفاقيات الجماعية، ولذلك فقد نصت المادة 120 منه على: " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

.الأجور الأساسية الدنيا المطابقة،

التعويضات المترتبة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة... الخ " 10
ومن أهم الأحكام التشريعية التي تتعلق بالأجر وحمايته ما يلي:

- من حيث المبدأ: يلتزم المستخدم باحترام مبدأ المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة دون أي تمييز¹¹

- من حيث التحديد أو المكونات: ضمانا للتكفل الاجتماعي الأمثل تم الأخذ بفكرة الأجر الوطني الأدنى المضمون (SMIG) المطبق على مختلف المؤسسات الاقتصادية والذي يحدد حسب المادة 87 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل كما يلي: "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا.

3- من حيث الحماية: على غرار المبادئ السائدة في تشريعات العمل، فإن قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل يبسط حمايته على أجر العامل، و ذلك بإقراره للقواعد التالية: الدفع المنتظم للأجر، أفضلية الدفع على جميع ديون المستخدم ، وأخيرا حظر الاعتراض الدفع ومنع حجزه و اقتطاعه، وعلى ذلك فقد نصت المادة 88 منه على أنه: "يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه"¹²، كما أن المادة 89 منه أيضا أقرت بمبدأ أفضلية دفع الأجور على باقي ديون المستخدم فنصت على أنه: "تمنح الأفضلية لدفع الأجور و تسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها و شكلها"¹³، أما المبدأ الأخير فقد جسده المشرع في نص المادة 90 بنصه على أنه: "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"¹⁴.

10. المادة 120 من القانون 11/90 ، المرجع السابق.

11. المادة 84 من القانون 11/90 ، المرجع نفسه.

12. المادة 88 من القانون 11/90 ، المرجع السابق

13. المادة 89 من القانون 11/90 ، المرجع نفسه

14. المادة 90 من القانون 11/90 ، المرجع نفسه.

ب . الحماية المهنية للعامل: يترتب على قيام علاقة العمل حماية مهنية للعامل بالمؤسسة، حيث يتمتع بحقه في الأمن، الترقية و التكوين المهني.

فالعامل يقوم بمهامه متمتعاً بكل أسباب الأمن، و ذلك تطبيقاً لما جاء في نص المادة الخامسة من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي عدت من بين الحقوق الأساسية المكرسة للعامل "... الوقاية الصحية، والأمن وطب العمل"، وبذلك فهو محمي من كل أشكال الإهانة، التهديد و الضغط، مع ضمان التعويض عما يلحق به من أضرار مادية و معنوية.

ج . الحماية الصحية للعامل: نظراً لأهميتها القصوى بالنسبة إلى طرفي علاقة العمل فإن الدستور قد جعل من الحماية، و الرعاية الصحية حقاً مكتسباً أساسياً، و ذلك من خلال المادة 55 منه، وتجسيدا لذلك فقد عمد المشرع إلى وضع الأسس، و الترتيبات التي من شأنها حماية صحة العامل بالحفاظ على قدراته البدنية، والمعنوية ضمناً لزيادة فعاليته، و ذلك من خلال تأسيس طب العمل، وتحديد المدة القانونية للعمل، و النص على التمتع بالعطل و الراحة.

د . الحماية الاجتماعية للعامل: سعياً وراء إضفاء وتدعيم الطابع الاجتماعي للعمل، فقد بسط المشرع حمايته على العمل باعتباره عضواً فاعلاً في المجتمع من حيث تلبية حاجياته الاجتماعية لأسرته، حتى يتمكن من أداء مهمته بالشكل المرضي، وهو ما يتجلى خاصة من خلال تقديم الخدمات الاجتماعية، وتأسيس الضمان الاجتماعي.

ثانياً: الحماية التشريعية للعمال القصر وفقاً للأحكام الخاصة الواردة في تشريع العمل:

لقد خص المشرع الجزائري فئة العمال القصر بأحكام خاصة تتعلق بالحماية القانونية لهم حيث يمكن التطرق إليها من خلال جملة من النقاط ، وذلك كما يلي:

أ. الحماية القانونية لأجر العامل القاصر:

تماشياً مع ما أورده الميثاق الدولي من أحكام في هذا المجال، فقد عدت المادة السادسة من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أنه من الحقوق المقررة للعمال في إطار علاقة العمل الحق في الدفع المنتظم للأجر المستحق¹⁵. كما نصت المادة (80) من ذات القانون على أنه: " للعامل الحق في

15. المادة 06 من قانون 11/90، المرجع السابق.

أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"¹⁶. أما المادة (84) من ذات قانون فقد جعلت المساواة في الأجر بين العمال التزاما قانونيا يقع على عاتق صاحب العمل، فنصت على أنه: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز"¹⁷.

ب. الحماية القانونية للعمال القصر من العمل ليلا:

أورد المشرع الجزائري في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أحكاما خاصة بالعمل الليلي، وذلك في المواد 27، 28 و 29 منه، فعرف بموجب المادة 27 منه العمل الليلي على أنه كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا، و الساعة الخامسة صباحا على أن تحدد قواعد وشروط العمل الليلي، وما يرتبط به من حقوق بناء على الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، فبالرغم من كون الفترة الزمنية للعمل الليلي و المنصوص عليها في المادة أقل من الفترة المقررة بحكم المادة الثالثة فقرة (1) من الاتفاقية الدولية رقم (90) بشأن عمل الأحداث ليلا إلا أنها تطابقها في شمولها على الفترة الممتدة من الساعة العاشرة مساء إلى الساعة الخامسة صباحا¹⁸.

ج. الحماية القانونية للعمال القصر صحيا :

نص المشرع في المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطرة، أو التي تنعدم فيها النظافة، أو تضر بصحته، أو تمس بأخلاقه، و ألزم المؤسسة المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة له لا تقتضي مجهودا يفوق طاقته¹⁹، مع إلزامها بالحفاظ على راحة العمال البدنية، و العقلية في كافة المهن، من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية، والإبداعية، مع إبقاء العمال في عمل يتماشى و قدراتهم الفيزيولوجية، و النفسية، و كذا

16. المادة 80 من قانون 11/90، المرجع نفسه.

17. المادة 84 من قانون 11/90، المرجع نفسه.

18. تنص المادة 03 فقرة 01 من هذه الاتفاقية على أنه: في مفهوم هذه الاتفاقية، يقصد بكلمة ليل مدة أحد عشر

ساعة متوالية على الأقل، تدخل فيها الفترة الواقعة ما بين الساعة العاشرة مساء و الساعة الخامسة صباحا.

19 المادة 11 من القانون 07/88 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية

الصحية و الأمن و طب العمل، الجريدة الرسمية رقم 04 سنة 1988.

تكييف العمل مع الإنسان، و كل إنسان مع مهمته²⁰، مع خضوعهم بشكل متميز لعناية، وفحوصات طبية دورية خاصة²¹، على أن تكون هذه الفحوصات الدورية مطلوبة مرتين في السنة على الأقل²².

د. واجبات ومسؤوليات صاحب العمل:

تضمن القانون 07/81 أحكاما تقضي بتحديد واجبات ومسؤوليات الهيئة المستخدمة تجاه المتتمين 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، و أن تعلم وليه الشرعي عن غيابه المتكرر أو تعرضه لحادث أو أي أمر يستلزم تدخله، وتعلم اللجنة البلدية للمتتمين في الحالات التي تستوجب تدخلها، و الأهم من هذا كله أنه ألزمها بأن تكون مسؤولة مدنيا عنه خلال وجوده في المؤسسة لممارسة التمهين، وتطبيقا لهذه الأحكام صدر المرسوم رقم 326/03 الذي يحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، و الذي بين في المادة الثانية منه أنه يجب على المؤسسة المستخدمة السهر على تحقيق تمهين يسمح باكتساب الكفاءة المهنية المطابقة للحرفة التي يختارها المتتمين، و ألزمها في المادة الثالثة عندما يتعلق الأمر بمتهمين قاصر بإعلام الولي الشرعي للمتتمين كتابيا عن كل الغيابات المتكررة، أو عن عدم احترام المتتمين للقانون الداخلي للمؤسسة المستخدمة، أو أي تصرف صادر عنه من شأنه أن يعرقل السير الحسن للتكوين، كما يجب عليها إعلامه بكل وسيلة عن وقوع حادث للمتتمين سواء في مكان العمل أو أثناء تنقله.

ثانيا - الحماية الجزائية للعمال القصر.

يعتبر عقد العمل من عقود المعاوضة، حيث توجد التزامات متبادلة بين طرفيه- العامل و صاحب العمل- فالالتزام العامل يتمثل في القيام بعمل، و الالتزام صاحب العمل يتمثل في دفع مقابل ذلك العمل، و الأصل في العقود المدنية أن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه، و لا تعديله

20- المادة 12، المرجع نفسه.

21- المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 مايو 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر رقم 33 لسنة 1993.

22- المادة 15، المرجع نفسه.

إلا باتفاق الطرفين، أو لأسباب يقررها القانون 23، كالقوة القاهرة، والظروف الطارئة، غير أن الأمر على خلاف ذلك بالنسبة لعقد العمل، فهذا الأخير يضع هامشا واسعا لتدخل الدولة مما يجعله عقدا منظما تشريعيا إلى حد كبير، و أبرز مجالات تدخل الدولة في تنظيمه هي : الأجر، ظروف العمل، التأمينات...إلخ، مما يضيف عليها طابعا إلزاميا للطرفين، وبدرجة أكبر صاحب العمل، ذلك أن تدخل الدولة في هذا المجال تقرر لمصلحة العامل كونه الطرف الأضعف في هذه المعادلة، ولتجسيد هذه المصلحة أضفى المشرع الصفة الآمرة على قواعد قانون العمل، مما ينتج عنها جزاءات قانونية بحسب المخالفة، فإما يكون الجزاء البطلان، أو عقوبات جزائية، وهو ما نتطرق إليه فيما يلي:

أولا : بطلان عقد العمل:

أن عقد العمل هو عقد منظم تشريعيا أي أنه مجال واسع لتدخل الدولة في تحديد و تنظيم علاقة العمل، وأهم ما ينتج عن هذه الميزة أن قواعد، وأحكام قانون العمل هي من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، و ذلك حماية للعامل و مصالحه، وأبرز ما ينتج عن ذلك، ما يلي :

بطلان الشروط المخالفة لقانون العمل إذا كانت تنقص من الحقوق المقررة للعامل قانونا.-
جواز الاتفاق على مخافة أحكام قانون العمل إذا كانت أصح للعامل.-عدم جواز تنازل العامل عن الحقوق المقررة له قانونا.1-لشك في بنود العقد يفسر لمصلحة العامل.

وقد أقر المشرع الجزائري على هذه الأحكام في المادة 89 من الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بنصه على أنه: " يمكن أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية أحكاما أكثر فائدة للعمال من أحكام القوانين، و الأنظمة الجاري بها العمل، و لا يمكن أن تتضمن أحكاما تخالف أحكام النظام العام المحددة بهذه القوانين و الأنظمة و لا سيما الأحكام المتعلقة بالأجور، و التعويضات، و المكافآت من أي نوع كانت"، كما نص في المادة 08 منه على بطلان كل الأحكام و البنود الواردة في عقد العمل، و التي تضر بالعامل و مصلحته، فنص على أنه: " يعد باطلا و عديم الأثر كل شرط يدرج في عقد العمل، و يخالف في اتجاه مضر للعامل، الأحكام التشريعية و

التنظيمية، وكذلك الاتفاقات الجماعية الجاري بها العمل"، و نص خصوصا في المادة 172 منه على أنه: "يعد باطلا و عديم المفعول كل تنازل من العامل عن أجره أو جزئ منه"، كما حظر أي تخفيض لأجر العمال القصر بسبب السن تميزا لهم، فنص في المادة 181 الفقرة الأخيرة على أنه: "و لا يجوز في أي حال تخفيض أجور العمال الصغار أو تنحيهم من التصنيف بسبب سنهم".

ثانيا: العقوبات:

لم يكتف المشرع الجزائري بتقرير بطلان بنود عقد العمل المخالفة لأحكام التشريع، بل حصن هذا البطلان، و توجه بعقوبات تفرض على صاحب العمل، أو المستخدم متى ارتكبت مخالفة للنظام العام المتعلق بتشريع العمل، فخص بالتحديد الباب الثامن من القانون 11/90 للأحكام الجزائية من المواد 138 إلى 155 منه.

أ- معاينة المخالفات:

أناط المشرع الجزائري معاينة المخالفات الخاصة بتشريع العمل لمفتشية العمل، و ذلك بموجب نص المادة 138 من القانون 11/90 التي تقضي بأنه: "يعاين مفتشو العمل، ويسجلون المخالفات حيال أحكام القانون طبقا لتشريع العمل"، و قد حدد المشرع مهام مفتشي العمل بموجب المادة 03 من قانون 24/03/90 المتعلق بمفتشي العمل المعدل و المتمم، و التي نصت على أنه: "يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتنون من الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري، و المؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها"، و قد منح المشرع مفتشي العمل صلاحيات واسعة للبحث عن المخالفات المرتكبة ضد تشريع العمل، بالإضافة إلى تفتيش أماكن، وظروف العمل، و مدى مطابقتها للمعايير الأمنية و الصحية، فنص في المادة 05 منه على أنه "يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم و مجال

24. قانون رقم 03/90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية رقم 6 لسنة 1990، المعدل بالأمر رقم 11/96 مؤرخ في 23 محرم 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996، الجريدة الرسمية رقم 36 لسنة 1996.

اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية، و يمكنهم بهذه الصفة، الدخول في أي ساعة من النهار أو الليل، إلى مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية و التنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها.

غير أنه إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية و التجارية الأخرى موجودة في محل ذي استعمال سكاني، يمكن مفتشي العمل، في إطار ممارسة صلاحياتهم، أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج"، كما نص في المادة 6 منه على أنه: "يمكن مفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقيق من احترام الأحكام القانونية و التنظيمية فعلا..."، و حدد في المادة 7 من ذات القانون الإجراءات التي يتخذها مفتش العمل عند معاينته للمخالفة، و حددتها إما بتوجيه ملاحظات كتابية، أو تقديم إعدار، أو تحرير محاضر المخالفات، و ذلك حسب السلطة التقديرية الممنوحة للمفتش بموجب الفقرة الثانية من المادة الثامنة من ذات القانون التي تقضي بأن له أن يقدر حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير إحدى هذه الوثائق المذكورة في الفقرة السابقة، و في سبيل القيام بهذه المهام فقد كرس المشرع الجزائر بعقوبات جزائية ضد كل محاولة من أجل الحيلولة دون قيام مفتش العمل بمهامه، فنصت المادة 23 من القانون 03/90 على أنه: "تطبق أحكام المادتين 144 و 148 من الأمر 156/66 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966، المعدل و المتمم، و المتضمن قانون العقوبات على من يمارسون الضغوط،، و الإهانات، و العنف ضد مفتشي العمل"، أما المادة 24 منه فتعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج الى 4000 دج و بالحبس من ثلاثة أيام الى شهرين، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل، أو مهمة الأشخاص الذين يساعده، بمقتضى المادة 6 أعلاه و نصت الفقرة الثانية من ذات المادة على حالة العود، حيث ترفع عقوبتي الغرامة و الحبس لتصبح الغرامة تتراوح ما بين 4000 دج الى 8000 دج و ترفع عقوبة الحبس لتصبح من شهرين الى ستة أشهر، أو الحكم بإحدى هاتين العقوبتين، أما بالنسبة لرفض تقديم الدفاتر الخاصة بملاحظات مفتشية العمل، المنصوص عليها بموجب المادة 8 من قانون 03/90 ففرض المشرع عقوبة مالية تتراوح ما بين 500 دج الى 2000 دج على انعدامها، و عند العود ترفع الغرامة لتتراوح ما بين 1000 دج الى 4000 دج .

ب:- الأحكام الجزائية:

سبقت الإشارة إلى أن المشرع قد حصن قواعد قانون العمل بالصفة الأمرة، وجعلها بذلك من النظام العام، لذلك فقد حدد المخالفات التي تعتبر مساسا بالنظام العام، وقرر لها عقوبات جزائية نص عليها خصوصا في المواد من 140 إلى 155 من القانون 11/90، كما نص في المادة 139 منه على حالة العود، الذي عرفه بأنه:

” يعتبر عودا إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الإثني عشر(12) شهرا السابقة للواقعة اللاحقة ”، وعليه فإنه في حالة العود تضاعف الغرامة الأصلية، حسب نص المادة 139.

لذلك فكل مخالفة لتوظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة يعاقب صاحبها بغرامة تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج، أما في حالة العود فإن العقوبة المقررة تصبح الحبس لمدة تتراوح من 15 يوما إلى شهرين دون المساس بالغرامة المالية الأصلية، أما ظروف تشغيل القصر فإن المخالف لأحكامها يتعرض لغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج إلى 4000 دج تطبق كلما تكررت المخالفة²⁵. و فيما يخص التمييز بين العمال فقد نص المشرع على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و 5000 دج كل من وقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا يكون من شأنه إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب، و ظروف العمل، كما وردت في نص المادة 17 منه، و في حالة العود فإن الغرامة تصبح من 2000 دج إلى 10000 دج، إضافة إلى الحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى العقوبتين²⁶.

و بالنسبة لمخالفة الأحكام المتعلقة بحماية العمال القصر من العمل الليلي، و كذا مدة العمل اليومية، و الأسبوعية، فإن المشرع قرر لمخالفتها عقوبة الغرامة المالية التي تتراوح ما بين 500 دج و 1000 دج، على أن تطبق هذه الغرامات بتكرار المخالفة، و بحسب عدد العمال²⁷، كما

25. المادة 141 من القانون 11/90، المرجع السابق.

26. المادة 142 من القانون 11/90، المرجع نفسه.

27. المادة 143 من القانون 11/90، المرجع نفسه.

يعاقب على عدم احترام أحكام القانون المتعلقة بالراحة القانونية بغرامة تتراوح ما بين 1000 دج و 2000 دج تتكرر بحسب عدد العمال المخالف بشأنهم²⁸.

و حماية للأجر فقد قرر المشرع معاقبة المخالف للأحكام التشريعية المتعلقة به غرامة تتراوح ما بين 1000 دج و 2000 دج عن كل دفع لأجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون، أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي، على أن تضاعف العقوبة بحسب عدد المخالفات، و في حالة العود تضاعف الغرامة لتتراوح ما بين 2000 دج إلى 5000 دج كما تضاعف بحسب عدد المخالفات²⁹. أما بالنسبة للسجلات المنصوص عليها بموجب أحكام القانون 11/90 في المادة 156 ولمرسوم رقم 98/96³⁰ فيعاقب على مخالفة مسك هذه السجلات بالغرامة التي تتراوح ما بين 2000 دج إلى 4000 دج، وعند العود ترفع العقوبة لتصبح تتراوح ما بين 4000 دج و 8000 دج³¹. على أن المشرع ترك مجالاً للصلح ووضع إمكانية لوضع حد للمتابعة الجزائية ضد مرتكبها، ذلك بدفع غرامة الصلح التي تساوي 11 الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، على أن دفع غرامة الصلح لا يدفع عن المخالفة طابع العود وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة 139 من نفس القانون³².

خاتمة:

في ختام موضوعنا هذا يمكن طرح تساؤلات عديدة بشأن عمل القصر- بين السادسة عشر و الثامنة عشر من العمر- و مدى تأثيرها على مستقبل سوق العمل من جهة؟ ومن جهة ثانية تأثيرها على مستقبلهم الاجتماعي و المهني؟

28. المادة 144 من القانون 11/90، المرجع نفسه.

29. المادة 149 من القانون 11/90، المرجع نفسه.

30. المرسوم التنفيذي رقم 98/96 مؤرخ في 17 شوال عام 1416 الموافق 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها.

31. المادة 154 من القانون 11/90، المرجع السابق.

32. المادة 155 من القانون 11/90، المرجع نفسه.

فبالنسبة إلى سوق العمل لا يمكن الجزم بتأثيرها الفعلي عليه، ذلك أن غالبية القصر العاملين يمارسون أعمالا غير متخصصة، فهم يعتبرون من اليد العاملة غير الماهرة أو غير المؤهلة لقلة خبرتهم في مجال عملهم خصوصا أنهم مبتدئين في ميدان العمل، غير أن انتشارهم من سوق العمل سيخفف من عرض اليد العاملة الرخيصة، ويمكن بصورة أكثر ايجابية أن يعطي فعالية أكثر تؤدي إلى نوع من الاحترافية، وتحسين الاقتصاد من خلال التطور في الإنتاج والإنتاجية، ورفع مستوى الأجور مما يؤدي إلى خلق ديناميكية اقتصادية فعالة من خلال الاستغناء عن العمال القصر، واستبدالهم باليد العاملة المؤهلة .

أما بالنسبة إلى العمال القصر، فتزداد الانعكاسات الضارة لعملهم المبكر كلما كبروا، فبغض النظر عن تأثيراتها الاجتماعية، الصحية والأخلاقية، فإن لها تأثيرات خطيرة على مستقبل حياتهم المهنية، إذ أن دخولهم المبكر إلى سوق العمل غالبا ما يزيد من تفاقم معضلة البطالة عند الشباب أو البالغين منهم، إذ أنه يحول دون تحصيل العمال القصر ما يلزم من مهارات كي يسعهم التنافس في سوق العمل عند بلوغهم سن الرشد. لذلك فعلى المشرع الأخذ بعين الاعتبار هذه الإشكالية، بوضع آليات لحماية العمال القصر تكون أكثر صرامة، وفعالية، خصوصا في أمام التغيرات الاقتصادية التي يشهدها العالم حاليا في ظل انتشار أفكار العوامة اليوم، و من ذلك نرى أن يسارع المشرع للتدخل من أجل وضع آلية ترابطية بين نظام التعليم الأساسي الإجباري، و نظام التمهين، ودعم برامج هذا الأخير بما يسمح بامتصاص أكثر فاعلية لهذه الشريحة الاجتماعية الخاصة من جهة، ومن جهة أخرى إعطاء أولوية أكبر للتعليم المهني من أجل خلق توازن في ميولات الشباب، و العمل على القضاء على الطرد أو التسرب المدرسي بعد سن الدراسة الإلزامي، و جعل التوجيه إلى مراكز التكوين المهني هو مصير التلاميذ الذين فشلوا في مساهمهم الدراسي، كما نعتقد أيضا أن تدخل المشرع في إجبار المؤسسات المستخدمة على عدم قبول العمال القصر مباشرة دون مرورهم على مراكز التكوين المهني، مع إرفاق ذلك بعقوبات جزائية يعطي حماية أكثر جدية، و فعالية من التي ينص عليها حاليا في تشريع العمل.

. قائمة المراجع:

- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 2004
- القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978. وكذا القانون رقم 06/82 المؤرخ في 03 جمادى الأولى عام 1402 الموافق ل 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية،
- القانون 07/ 88 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية رقم 04 سنة 1988.
- قانون رقم 03/90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية رقم 6 لسنة 1990، المعدل بالأمر رقم 11/96 مؤرخ في 23 محرم 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996، الجريدة الرسمية رقم 36 لسنة 1996.
- قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17 سنة 1990.
- القانون المدني الجزائري
- القانون المدني الفرنسي
- الاتفاقية الدولية رقم (90) بشأن عمل الأحداث ليلا
- الأمر 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية العدد 39 المؤرخة في 26 مايو 1975.
- المرسوم التنفيذي رقم 120/93 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 مايو 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر رقم 33 لسنة 1993.
- لمرسوم التنفيذي رقم 98/96 مؤرخ في 17 شوال عام 1416 الموافق 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها.