

حماية العامل القاصر الممتن في القانون الجزائري
(دراسة مُقارنة)

طالبة الدكتوراه علاق نوال
كلية الحقوق و العلوم السياسية
جامعة وهران 2 محمد بن احمد
عضو بمخبر حقوق الطفل

يكتسي المركز القانوني للعامل القاصر أبعاداً حمايية تجمع بين ضرورات حمايته كقاصر و بين خصوصيات مجال العمل. فهي دراسة لمركز قانوني حساس في مجال يتميز بالطابع الحمائي للقواعد القانونية التي تحكمه. فالجمع بين صفتي قاصر و عامل يجعل الحماية العامة المقررة لكل منهما تتدعم بحماية خاصة تناسباً مع ازدواجية الصفة : عامل قاصر. و هو ما سعت و تسعى إلى ضبطه مُختلف مُستويات تنظيم العمل، الدولية والقارية والوطنية، من أجل تحقيق حماية أفضل للعامل القاصر. و لعلّ أهمّ معيار كرسه هذه المستويات هو تحديد سن أدنى للالتحاق بعمل. و في هذا السياق نصت المادة 1/15 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1991¹ على ما يلي:

¹ المتضمن علاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (ج.ر.). العدد 17 لسنة 1991، المعدل و المتمم بموجب :

«- لا يُمكن، في أي حال من الأحوال ، أن يقلَّ العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة (16) سنة....»

غير أنه و خروجاً عن هذا المبدأ في تحديد السن القاعدي لتوظيف قاصر أجاز مُشرع العمل في ذات المادة تخفيض هذا السن "... في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين و فقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما".
و عليه سنوضح هذه الحالة بتحديد السن الأدنى في عقود التمهين وآثاره الحمائية (أولاً) ثم مقتضيات عقد التمهين وهي الشروط المُلازمة لتخفيض السن الأدنى للمتّمهّن (ثانياً).

أولاً : السن الأدنى في عقود التّمهين وآثاره الحمائية

1. المبدأ: إن صياغة المادة 15 من قانون 90-11 أتت في شكل قطعي بالنص على أنه :
"لا يُمكن ، في أي حال من الأحوال..."

فكما أسلفنا حدّد المشرع الجزائري 16 سنة كسن قاعدي للتوظيف، لا يجوز معه قبول حدود دنيا أخرى لسن التوظيف.

ويفهم من هذه الصياغة أن قطاعات النشاط التي يمكن القاصر الالتحاق بها لا تؤثر في هذا الحد. في حين اعتمد المعيار الدولي للسن الأدنى على وضع حدود

-قانون 91-29 مؤرخ في 1991/12/21 (ج.ر. 1991/68)؛

-مرسوم تشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 1994/04/11 (ج.ر. 1994/20)؛

-مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 1994/05/26 (ج.ر. 1994/34)؛

-أمر 96-21 مؤرخ في 1996/07/09 (ج.ر. 1996/43)؛

-أمر 97-02 مؤرخ في 1997/01/11 (ج.ر. 1997/03)؛

-أمر 97-03 مؤرخ في 1997/01/11 (ج.ر. 1997/04)؛

واستثناءات حسب طبيعة هذه القطاعات. فالسن القاعدي يُخفّض بالنسبة للأعمال الخفيفة في حين يُرفع بالنسبة للأعمال الخطيرة ليكون ممنوعاً مبدئياً قبل 18 سنة².
غير أن نفس الفقرة من المادة 15 استثنت " الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تُعدُّ وفق التشريع و التنظيم المعمول بهما". فالتمهين هو إذاً المجال الوحيد الذي يجوز معه الخروج عن السن القاعدي للاتحاق القاصر بعمل.
فماذا عن هذا الاستثناء إذاً؟

2. تعريف التكوين المهني و التمهين : حُدّدت أحكام عقد التمهين بموجب قانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981، المعدل و المتمم في 1990 و 2000، يتعلق بعقد التمهين³.

باعتبار التمهين طريقة لتكوين مُعترف به، فإنه يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي.

فالتكوين المهني و التمهين، كمضمون إيجابي لحماية العامل القاصر، من الأساليب التي يُعتمد عليها للاستجابة لضرورات مواكبة التطورات الاقتصادية و التكنولوجية، و تساعد على مُواجهة مُستجدات المحيط الاقتصادي. كما أنه من ضوابط سوق العمل من حيث إقامة التناسب بين التأهيلات الجديدة و التشغيل، في إطار التنافس بين المؤسسات مع وجوب ربطه بالسياسة الاجتماعية. و هي العلاقة

² راجع على وجه الخصوص الاتفاقية 138/1973 حول السن الأدنى و التوصية رقم 146 المرفقة بها و التي حلّت محل الصكوك الدولية، أي الإتفاقيات القطاعية في نفس مجال.

³ الجريدة الرسمية رقم 26 لسنة 1981؛ المعدل و المُتمم بالقانون رقم 90-34 المؤرخ في 8 ديسمبر 1990 (ج.ر. رقم 56 لسنة 1990)؛ و القانون 2000-01 المؤرخ في 18 جانفي 2000 (ج.ر. رقم 3 لسنة 2000)؛ و حُصّص الفصل الثاني منه لعقد التمهين (المواد من 10 إلى 26).

التي أُلحِت عليها المعايير الدولية في إطار السياسة الشاملة لضمان حماية العامل القاصر. و من هذا المنظور يُعتبر التكوين المهني حق و واجب.

فهو حق لكل عامل، أقرته له المادة 6 من قانون 90-11. و يُمارسه العامل القاصر في إطار مبدأ المساواة. و حينئذ يكون في وضعية قانونية خاصة تضمن له الاحتفاظ بحقوقه و بالحماية الاجتماعية طبقاً للقانون، سواء تم التكوين بالمؤسسة المستخدمة أو لدى مؤسسة أخرى أو مركز تكوين مهني أو مُتخصّص⁴.

كما أنه واجب على كل مُستخدم، حيث أُلزمته المادة 57 منه بضمان التكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المُشاركة لإبداء رأيها. كما أُلزمته بتنظيم أعمال تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

و من حيث المضمون يتخذ مجال التكوين المهني و التمهين أبعداً إيجابية بالنسبة للعامل القاصر. فإضافة إلى كونه بديل لعمل الأطفال، فهو في مجال التمهين خصوصاً وسيلة لتجنب التحاق القصر بالعمل قبل الأوان.

و بغض النظر عن تباين نظام التكوين عن نظام التمهين، مع وجود "تفضيل سياسي للأول"، فإن وضعية العامل القاصر في فترة التكوين، على غرار وضعية الممتحن، "تمتاز فيها وضعية الشخص الذي يتعلم و الشخص الذي ينتج". و هي الوضعية التي تسمح له، حسب الحالة، الإلتحاق بمنصب عمل أو "بالمحافظة على الشغل"، كما تفيد به بالترقية التي لها مزايا مادية و معنوية له.

4- المواد 21 و ما بعدها من المرسوم 82-298 بتاريخ 1982/09/04 و المتعلق بتنظيم التكوين المهني وتمويله (ج.ر. رقم 36 لسنة 1982).

⁵ - Jean Pelissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud, « *Droit du travail* », Paris, Dalloz, 21^e éd^o, 2002., pp 21, 275-276, 300. ; - Ahlem TABET DERRAZ et Farida KADOUS, « *La formation professionnelle, Statut juridique et protection sociale des salariés* », in La législation sociale :

3 - الآثار الحماية لعقد التمهين : و من خلال تعريف التمهين و مجالاته و أهدافه⁶ يتبين جلياً بأنه وسيلة جدية لحماية القاصر. فهو طريقة لاكتساب تأهيل مهني تُمكنه من ممارسة حقه في العمل في إطار القانون بعيداً عن أي استغلال. فهو يضمن اجتناب إقحام القصر في عالم العمل قبل الأوان و خارج عن أي إطار منظم و مقبول. وهذه أهمية تُفيد مصلحة القاصر و المجتمع⁷.

و نظراً لهذه الأهمية، أجاز مُشرع العمل قبول الترشح للتمهين و من ثم لإبرام عقد تمهين لكل من بلغ 15 عاماً⁸.

فطبقاً للمادة 12 من قانون 07-81 " لا يجوز قبول أي مُترشح إذا لم يبلغ 15 عاماً على الأقل..."

" لا يجوز قبول أي مُترشح إذا لم يبلغ 15 عاماً على الأقل..."
وبذلك يُخفّض السن الأدنى القاعدي للتوظيف من 16 إلى 15 عاماً في مجال التمهين.

La question de l'emploi, Colloque international de droit social, Université d'Oran, Faculté de droit, Edt° EDIK, 2001, p 171

⁶ - المواد من 1 إلى 9 من قانون 07-81 المؤرخ في 1981/06/27.

⁷ - *Réponse du gouvernement algérien*, in « *Rapport périodique de l'Algérie sur l'application de la convention de 1989* », Comité des Droits de l'Enfant, Document du CDE Algérie, aout 2005. p 6

⁸ - و يُسمّى "عقد التدرّج" المهني في القانون المصري الجديد 2003/12 (المادة 141 منه)، ويحدد سن المُتدرّج أو الصبي المُتدرّب ب12 سنة كاستثناء عن السن المبدي(14 سنة) طبقاً للمادة 99 من هذا القانون.

و يُطبَّق نفس الحد على كلِّ مُتمهَّن لدى وليِّه الشرعي، و حينئذ يُعوَّض العقد بتصريح مُسجَّل و مصادق عليه بنفس الأشكال و كذا نفس شروط عقد التمهين⁹ و بالرُّجوع إلى المادة 4 من قانون 81-07، فإن مُدَّة التمهين تتراوح ما بين سنة على الأقل و ثلاث سنوات على الأكثر. و بتقريب هذه المادة من المادة 12 أعلاه و المادة 15 من قانون 90-11 نُلاحظ ما يلي:

15 سنة (أدنى حد للتمهين) + سنة 1 (أدنى مُدَّة للتمهين) = 16 و هو السن

الأدنى القاعدي للتوظيف = سن نهاية التمدرس الإلزامي

15 سنة (أدنى حد للتمهين) + 3 سنوات (أقصى مدة للتمهين) = 18 سنة

و هو سن البلوغ في قانون العمل.

فُلاحظ إذاً بأن:

- أدنى مدة للتكوين تُمكن القاصر من اكتمال السن القاعدي للتوظيف تطبيقاً للمادة 15 من قانون 90-11.

- فلا يوجد، على الأقل نظرياً، فترة فراغ بين انتهاء التمدرس الاجباري والالتحاق بالعمل في إطار التمهين؛

- كما أن بلوغ القاصر سن العمل و هو في وضعية تمهين (مع افتراض حالة الالتحاق بالتمهين في سن 15 وقضاء أقصى فترة له 3 سنوات) يُجنِّبه مثل ذلك و بالتالي:

يُمكن الاستنتاج بأنه في كلتا الحالتين، يتحقق التناسب بين سن الالتحاق بعمل في إطار عقد التمهين و سن نهاية التمدرس الإلزامي. و هو ما تحسُّت عليه المعايير الدولية للحماية، و منها معيار السن الأدنى للالتحاق بعمل، إلى تحقيقه كوسيلة لتفادي انصراف الاطفال إلى عالم الشغل و "عمالة الأطفال" حيث الاسترقاق و الاسغلال.

⁹ - المادة 22 من قانون 81-07.

فهذه إذاً وسيلة لغاية و هي الحماية، و التي تتجلى أكثر من خلال الشروط التي نص عليها المشرع و جعلها تلازم تخفيض السن الأدنى للعمل في إطار التمهين.

ثانيا : مقتضيات عقد التمهين

يقتضي عقد التمهين توفر شروط شكلية و موضوعية استلزمها المشرع لتخفيض السن الأدنى و من ثم لجواز هذا العقد. و هذا من باب حماية القاصر حال قبوله كُتمهين. و لعلّ أول شرط شكلي يُفِيد المنظور الحماي هو إضفاء طابع رسمي على العلاقة بين المُشغَل و القاصر المُترشح للعمل عن طريق عقد التمهين. هذا إلى جانب الفحص الطبي المُسبق و تقرير ضمانات فسخ عقد التمهين.

1 . شرط كتابة العقد حماية للقاصر : مضمونه وآثاره

نصّت المادة 5 من قانون 81-07 على ما يلي:

"يخضع التمهين لعقد يربط المُستخدِم بالمُتمهين مُمثلاً بوليّه الشرعي"

و تأكّدت هذه الشكليّة بموجب المادة 10 من نفس القانون التي عرّفت

عقد التمهين بأنه:

" العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المُستخدمة بضمان

تكوين مهني منهجي و تام لمُتمهين، يلتزم مُقابل ذلك بالعمل

لديها طيلة مُدّة العقد، و يتقاضى عن ذلك أجراً مسبقاً.

فهو إذا من العقود التبادلية رغم سن التّمهن، ما دام مميّراً بتجاوزه 13 سنة حسب القانون المدني¹⁰.

و لا يكون هذا العقد سليماً إلا إذا توافرت فيه الشروط العامة في العقود¹¹ والشروط الخاصة به في إطار قانون العمل¹² و كعقد تمهين قاصر.

فبالإضافة إلى الشروط العامة المنصوص عليها في القانون المدني في باب العقود، نصت المادة 11 من قانون 07-81 على الشروط الخاصة من وجوب كتابة العقد و الإمضاء عليه و الوصي الشرعي بقولها:

" يُكتب و يُمضى عقد التّمهن من طرف المُشغّل

و المُتمهّن و وصيّهُ الشرعي، إذا لم يبلغ سن الرشد. "

(1) تُعتبر كتابة العقد ضماناً للقاصر: فهي وجوبية، و مؤكدة بالأخص في هذه الصياغة¹³.

فإن كانت علاقة العمل قد تنشأ بعقد مكتوب أو غير مكتوب، و في جميع الحالات بمجرد العمل لحساب الغير¹⁴، فإن المُشرع أحاط القاصر بحماية أولية، وهي وجوب كتابة عقد التّمهن. و لما كان الخاص يُقيّد العام، فإن الكتابة في عقود التّمهن تُعتبر شرطاً من شروط انعقاد العلاقة و صحّة العقد، و ليست مُجرّد وسيلة

¹⁰ المادة 42 من القانون المدني بعد تعديلها في سنة 2005

¹¹ المادة 59 و ما بعدها من القانون المدني.

¹² حيث نصت المادة 2/10 من قانون 07-81 على أنه " يخضع عقد التّمهن لأحكام القانون والتنظيم و كذا القوانين الأساسية النموذجية و للقوانين الأساسية الخاصة و الاتفاقيات الجماعية المُطبقة على علاقات العمل في مجال النشاط المهني".

¹³ - المُعدّلة بموجب المادة 5 من قانون 90-34 المؤرخ في 1990/12/25 (ج.ر. 56/1990)

المعدل و المتمم لقانون 07-81 .

¹⁴ المادة 8 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 حول علاقات العمل.

للإثبات¹⁵. في حين أُعْتُبِرَت الكتابة في "اتفاق التدرُّج"¹⁶ في القانون المصري " شرطاً لإثبات العقد و ليست من شروط انعقاده أو شروط صحته"¹⁷، و ذلك قياساً على عقد العمل الفردي الوارد في نفس النص التشريعي¹⁸.

فالمادة 11 و المُشار إليها أعلاه لا تُحِيل على المادة 8 من قانون 90-11، بل أتت بقاعدة خاصة في صياغة تُفيد معنى الوجوب و الحصر: " يُكتب و يُمضى "

كما أن الكتابة هي شكلية و شرط لصحة العقد لأنها تسمح للوصي، إلى جانب المترشِّح للتمهين، بالتعبير عن إرادته و الإمضاء. و لا يمكنه الإفصاح عن هذه الإرادة ولا الإمضاء - بهدف الإلتزام لتحُمّل المسؤولية و حماية الولد القاصر- خارج عقد مكتوب.

و هي الشكلية التي تضمن له: وجود علاقة عمل و ذات مضمون مُحدَّد. فالكتابة شكلية و ضمانة. إذ في حالة نُشوب نزاع، يكون العقد بين يديه كوسيلة للإثبات. فهي، إذاً، تُعفيه من تحمُّل عبء الإثبات و المُقرَّر في إطار مبدأ حرية الإثبات¹⁹.

كما أن كتابة العقد تضمن له حقوقه كقاصر و بالأخص حقه في الحماية.

¹⁵ فالمبدئي في عقود العمل هو حرية الإثبات على نحو ما قرَّره المادة 8 من قانون 90-11.
¹⁶ في القانون المصري الجديد 12-2003 يتخذ عقد التمهين تسمية "اتفاق التدرُّج" و طبقاً للمادة 142 منه يجب أن يكون مكتوباً.
¹⁷ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد"، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2003، ص 685.
¹⁸ المادة 32 من قانون العمل المصري 12-2003، فكلا النصين، المادة 32 و المادة 142،

تشريعيين.

¹⁹ المنصوص عليها في المادة 10 من قانون 90-11.

و بالتالي يُعتبر مُخالفةً مُعاقباً عليها كل عقد تمهين غير مُحَرَّر طبقاً لتلك الأشكال (الكتابة و الإمضاء و الولي الشرعي).

كما تعتبر باطلة و عديمة الأثر كل علاقة تمهين تتم خارج هذه الشكلية أو تتضمن بنود مُخالفة للقانون²⁰، ومن باب أولى إذا كان فيها مساس بمصلحة القاصر المُتمهن.

و في هذا الصدد أحدثت المادة 19 من قانون 81-07 التزاما جديدا على عاتق المؤسسة المستخدمة و هو وجوب " استخدام المُتمهن في الأشغال و الخدمات المرتبطة بالتأهيل المهني المنصوص عليه في العقد"²¹. وهذا يعني أن طبيعة عمل القاصر محددة في العقد وفق القانون. هذا القانون الذي لا يمكنه سوى أن يُراعي المصلحة العليا للقاصر.

و هو الأمر الذي يتجلى في المادة 19 مكرر من قانون 2000-01²² حيث جاء فيها ما يلي:

"لا يجوز للمستخدم أن يُكَلَّف المُتمهن بأعمال ضارة بالصحة أو تفوق طاقته، و ذلك طبقا للتشريع المعمول به"

و المقصود هنا صحة و طاقة المُتمهن. فهذا النص إذاً مثال واضح عن مُسايرة القانون الجزائري للمعايير الدولية للحماية في إطار معيار السن الأدنى و الذي أتى هو الآخر مُمَثِّلاً لروح الاتفاقيات و المعايير الدولية في هذا الشأن.

²⁰ المواد 135 إلى 137 من قانون 90-11.

²¹ الفقرة الثانية المُتممة للمادة 19، من قانون 81-07، بموجب المادة 5 من القانون 2003939990-01 المؤرخ في 18 جانفي 2000 (ج.ر. رقم 3 لسنة 2000).

²² المُتممة للمادة 19 من قانون 81-07 (المادة 5 من قانون 2000-01).

(2) كما اشترطت المادة 11 من قانون 81-07 وجوب إمضاء عقد التمهين من طرف كل من المُشغَّل و المتمهَّن القاصر و وصيِّه الشرعي. و نستخلص من هذا الشرط ما يلي:

◀ ضرورة إضفاء صبغة قانونية و رسمية على عقد التمهين بالتوقيع عليه على نحو ما تقتضيه القواعد العامة في مجال العقود²³. و هذا من أجل ترتيب الآثار القانونية و تحمُّل المسؤولية التعاقدية وفق مضمون العقد و شروطه.

و الأهم في إطار حماية القاصر هو مسؤولية المُشغَّل، أو المؤسسة المستخدمة، و التزاماته تجاه القاصر الممتحن. فبإمضائه يكون مُلزماً باحترام شروط العقد، و ما تُرتب من آثار حقوقية عامة (الأجر المُسبق-شبه مُرتب- حسب تحديد المادتين 16 و 17 من نفس القانون²⁴، إلى جانب العطل و الراحة و الحقوق الأخرى²⁵) و آثار خاصة بعقد التمهين (تحقيق التأهيل المهني، تحمل المسؤولية المدنية

²³ و بالخصوص المادة 327 من القانون المدني (باعتبار عقد العمل عقد عرفي من حيث طبيعته و أطرافه)

" و قد استقرَّ القضاء على أن التوقيع على العقد العرفي يُشكِّل قرينة على أن المُوقَّع يتمتع بالأهلية اللازمة" المرجع: بكوش يحي، " أدلة الإثبات في القانون المدني الجزائري و الفقه الإسلامي، دراسة نظرية و تطبيقية مُقارنة"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1988، ص 129.

²⁴ و اللتين حُدِّدت كليات تطبيقهما بموجب المادتين 12 و 13 من المرسوم رقم 81-392 المؤرخ في 1981/12/26 المُتضمَّن كليات تطبيق أحكام القانون 81-07 المُتعلِّق بالتمهين (ج.ر. 52 لسنة 1981) المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91-519 المؤرخ في 1991/12/22 (ج.ر. 1991/68) و المرسوم التنفيذي رقم 95-31 المؤرخ في 1991/01/18 (ج.ر. 1995/04).

²⁵ طبقاً للقانون 90-11 و كذا المادة 20 من مرسوم 81-392

عن أعمال الممتن، كما عليه توفير الظروف و الشروط الصحية للعامل الممتن في أماكن العمل مع التزامه بعدم تكليف القاصر بأعمال تضر بصحته أو تفوق طاقته...).

- غير أن المسؤولية التعاقدية هذه، تتوقف هي الأخرى على السن الأدنى للمُشغّل في حد ذاته. لذا حظرت المادة 13 من قانون 81-07 على أي مُستخدم التكلّف بمتمتهين ما لم يكن راشداً أو مُؤَهَّلاً. فهذا شرط منطقي و معقول و فيه حماية للقاصر الممتن. ويمتد هذا الحظر إلى الأشخاص المسندة إليهم مهمة التمهين إذا كانوا مسبوقين قضائياً.

◀ ضرورة اعتبار القاصر المُتمتهن كطرف معني بالعقد بالدرجة الأولى. إن الأهم في عقد التمهين هو وجوب إمضاء القاصر على العقد كوسيلة للتعبير عن إرادته. لأن مفاد التوقيع هو إفراغ إرادته و التعبير عنها في شكل قانوني. ونرى في هذا حماية له بأخذ رأيه الصريح بالموافقة على شروط العقد ومجال التمهين و مدّته ...، عن طريق التوقيع؛ وهو ما يُشير إليه المّشرع الفرنسي في مجال تشغيل القصر إذ يشترط أخذ رأي القاصر بشأن العمل المُراد الالتحاق به²⁶. و هذه من معايير حقوق الطفل التي توجب أخذ رأيه في كل المسائل التي تُهمّه ومُستقبله²⁷، و منها ما يتعلق بمجال العمل.

²⁶ نذكر مثلاً :

Art. L 211-6 du code du travail : Prise en compte de l'avis exprimé par le mineur de plus de treize ans sur l'emploi proposé par une entreprise de spectacles ou de mannequinat.

²⁷ المواد 12-13-14 من اتفاقية حقوق الطفل 1989.

◀ اشتراط حضور الوصي الشرعي، للقاصر الممتن، مجلس العقد وإمضائه. فطبقاً للمادة 5 المذكورة أعلاه من قانون 07-81، يُعتبر الولي الشرعي مُمثلاً للممتن في إبرام العقد. و في هذا الشرط رعاية لمصلحة الممتن و الحرص عليها من قبل هذا الوصي.

و لا يتعلق هذا الشرط، حسب المادة 11 أعلاه، إلا بالممتن الذي " لم يبلغ سن الرشد"، أي القاصر، دون 18 سنة و أكثر من 15 سنة²⁸.

و نلاحظ بأنه كان من المفروض خلال تعديلي 1990 و 2000 مُراجعة المادة 5 من قانون 07-81 و جعلها تتناسب مع مقتضيات شرط السن للالتحاق بعمل في إطار عقد تمهين، و بالأخص أقصى سن الذي صار 25 سنة. فصيغة المادة 5 قبل التعديلين كانت مقبولة، حينما كان السن الأقصى للتمهين يطابق السن الأقصى لاتخاذ صفة عامل قاصر، أي 18 سنة على النحو المُبين آنفاً، دون حاجة إلى إضافة عبارة " إذا لم يبلغ سن الرشد" في آخر الفقرة الأولى منها. و هي العبارة الواردة صواباً في المادة 11 بعد تعديلها. فالتحديد صار ضروريا لوحدة و تناسق مقتضيات النص القانوني ككل.

◀ وحتى في حالة التمهين لدى الولي الشرعي فإن القانون لم يتغاضى عن تأكيد

²⁸ بعدما كان عقد التمهين لا يخص إلا القصر دون 18 سنة طبقاً للمادة 12 من قانون 07-81 المؤرخ في 1981/06/27 تم توسيع فئة المتمهين برفع الحد الأقصى لقبول الترشح إلى 25 عاماً بموجب المادة 6 من قانون 34-90 المؤرخ في 1990/12/25 المعدلة للمادة 12، ليرتفع اسثناءً إلى 30 سنة بالنسبة للإناث بموجب المادة 3 من قانون 01-2000 المعدلة لنفس المادة 12. في حين كان الحد الأقصى 20 سنة بالنسبة للمعوقين جسمياً، و بعد تعديل المادة 12 في سنة 2000 لم يعد يطبق الحد الأقصى على هذه الفئة.

حماية القاصر بإخضاع العلاقة لتصريح مُسجل و مُصادق عليه بنفس شروط عقد التمهين²⁹.

و هذا تأطير قانوني للأعمال التي يؤديها القاصر في إطار

عائلي. و هو يسمح بالخروج من دائرة الأعمال المُنجزَة في هذا الاطار بصفة غير قانونية كشكل من أشكال "عمل الأطفال".

كما يضمن القانون للقاصر حماية موضوعية لا يمكن تجاهلها لفائدة العلاقة الشخصية و الأسرية بين الممتهن و وليّه الشرعي. و هذا رغم دور و أهمية هذه العلاقة في جدية تعليم الممتهن و نقل الحرفة أو المهنة و أسرارها إليه إلى درجة أنها قد تتوارث بين أفراد الأسرة في بعض المجالات. فطبقاً للمادة 22 من نفس القانون يتعهد الولي الشرعي بما يلي:

. ضمان تكوين عملي للمتمهن،

. تمكنه من متابعة التكوين التكميلي؛

. ترشيحه لامتحانات نهاية التمهين.

2 - الضمانات الأخرى المكفولة للمتمهن

و يتعلق الأمر من جهة، بالضمانة الصحية المتمثلة في إخضاع المُترشّح الممتهن لفحص طبي، و من جهة أخرى بضمانات فسخ العقد.

(1) إخضاع المُترشّح للمتمهن لفحص طبي: من مقتضيات عقد التمهين المقررة لحماية القاصر الممتهن، ما أشارت إليه المادة 30 من نفس القانون من وجوب إخضاع المُترشّح للمتمهن لفحص طبي مُسبق أي قبل توظيفه. كما أنه، و في إطار الوقاية

²⁹ المادة 22 من نفس القانون و المادة 11 منه، المعدلة بالمادة 5 من قانون 90-34.

الصحية للقاصر الممتهن تتم متابعة حالته الصحية بانتظام من خلال دفتر طبي³⁰. و بهذا فهو موضوع عناية طبية خاصة³¹

- وبنفس الكيفية، تتم متابعة التقييم الدوري للقاصر و مراقبة التمهين³² إلى حين إتمامه و نجاحه في الاختبارات النهائية. و حينئذ، يكون له الحق في استلام شهادة الكفاءة المهنية³³. و في حالة امتيازه يُمنح شهادة شرفية و جوائز تشجيعية³⁴

(2) ضمانات فسخ العقد : إضافة إلى حالات البطلان المُحددة في المادتين 23 و 26 من نفس القانون أجازت المادة 24 منه فسخ العقد من جانب واحد أو بالتراضي أو بحكم قضائي. على أن يكون ذلك دون تعويض إذا تم الفسخ خلال الشهرين الأولين من التمهين.

غير أنه، وفي حالة فسخه عقد التمهين بصفة تعسفية، يكون المُستخدم مُلزما بما يلي:

- ◆ تعويض الضرر الذي تسببه للمتمهن؛
- ◆ دفع غرامة مالية قد تبلغ 5 مرّات قيمة النبالغ التي تعهدت بها الدولة لكفالة الأجر المُسبق للمتمهن و للتغطية الاجتماعية و قيمة الاعفاءات الجبائية التي استفاد منها؛

³⁰ المادة 27 من قانون 81-07 مؤرخ في 27/06/1981 المتعلق بالتمهين.

³¹ المادة 17 من قانون 88-07 مؤرخ في 26/01/1988 يتعلّق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل(ج.ر.4/1988)

³² المادة 28. من قانون 81-07.

³³ المادة 6 من قانون 81-07(المعدلة بالمادة 2 من مرسوم 90-34) و المادة 5 من مرسوم 81-

392.

³⁴ المادة 21 من نفس القانون

◆ تسديد رسم التمهين³⁵.

هكذا يحضى العامل القاصر في إطار التمهين بحماية قانونية عند توظيفه برعاية مصلحته من خلال الشروط الشكلية و الموضوعية للعقد و خلال أدائه لعمله كمتمهين بتتبعه و الاشراف عليه صحياً و بمنع تكلفه أكثر من قدراته³⁶.

³⁵ و المنصوص عليه في المادة 8 من قانون 81-07.

³⁶ و هو الشرط الذي يجب ذكره صراحة في عقد تشغيل قاصر في قانون العمل المصري.