

المسؤولية الجزائية لرب العمل عن التشغيل الغير القانوني للقصر

رويس عبد القادر

طالب دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم -

ملخص:

تأكدنا منه على تطبيق ومطابقة التشريع الدولي في مجال العمل، حرص المشرع الجزائري على حماية فئة الأطفال العمال من استغلال أرباب العمل، وتجلى هذا الحرص بوضع ضمانات لتشغيل هذه الفئة، وتمثلت أساسا في تنظيم السن الأدنى للعمل والمنع من التشغيل في الأعمال الخطرة والليلية، وزيادة على ذلك وضع شروط أخرى كالحصول على رخصة الولي الشرعي والخضوع للفحص الطبي، ولم يكتف المشرع بذلك حيث فرض جزاءات وغرامات مالية على كل تشغيل مخالف لما يسمى بقواعد تشغيل الأطفال.

Résumé:

Conformément aux application et en conformité aux législations internationales le législateur algérien a insisté sur la protection des enfants travailleurs de l'exploitation des employeurs, en organisant l'âge minimum du travail et l'interdiction de l'exposer au danger ainsi qu'au travail de nuit comme il a conditionné le travail du enfant par la nécessité d'obtenir au préalable une autorisation de son tutelle et de procéder a un examen médical.

En plus de tous ces recommandations il a même préconisé des amendes et des sanctions a l'égard de tous ceux qui ne respectent pas la législation en vigueur.

مقدمة :

لقد اهتمت كل من منظمة العمل الدولية والعربية بالعامل بصفة عامة كونه الحلقة الأضعف في علاقة العمل ووضعت عدة آليات ووسائل كفيلة بالدفاع عنه وحمايته، وتجسدت هذه الحماية جليا في المؤتمرات و الاتفاقيات الدولية و العربية، بل وذهبت إلى أكثر من ذلك عندما خصت بالاهتمام والعناية فئة العمال القصر، الذين دفعت بهم الحاجة و الظروف الاجتماعية القاسية إلى الولوج إلى عالم الشغل من أجل مواجهة تلك الظروف.

وكما هو معلوم أنه للقيام بعمل ما يجب توفر الجهد و القوة اللازمين لذلك ، وهذا الأمر الذي لا يتوفر لدى فئة العمال القصر ولأن دخول عالم الشغل في هذه السن المبكرة يؤثر على نموهم البدني و الذهني وقد نصل إلى درجة تخلي القاصر عن مراحل تعليمه في سبيل كسب لقمة عيشه فاهتمام القاصر بعمله يجعله لا محالة يستغني عن دراسته إلى درجة أنه لا يصل إلى مراحلها الأولى الإلزامية وهو ما يؤثر سلبا عليه من جهة ومن جهة أخرى على المجتمع ، والدولة بأكملها بحكم أن هذه الفئة هي ذخر المستقبل والزراد الذي تهيئه وتدخره لبناء دولة الغد .

وفي سبيل مواجهة هذه الظاهرة عمدت المنظمات الدولية وعلى رأسها منظمة العمل الدولية بتنظيم عمل الأطفال من خلال إصدار العديد من الاتفاقيات نذكر منها :

- الاتفاقية رقم 5 لسنة 1919 المتعلقة بالحد الأدنى للسن الذي يجوز فيه تشغيل الأطفال في الأعمال الصناعية، المعدلة بالاتفاقية رقم 59 لسنة 1937.
- الاتفاقية رقم 06 لسنة 1919 المتعلقة بعمل الأطفال ليلا في الصناعة، المعدلة بالاتفاقية رقم 90 لسنة 1948.
- الاتفاقية رقم 07 لسنة 1920 المتعلقة بالحد الأدنى للسن الذي يجوز فيه تشغيل الأطفال في العمل البحري المعدلة بالاتفاقية رقم 58 لسنة 1936.
- الاتفاقية رقم 15 لسنة 1921 المتعلقة بالحد الأدنى للسن التي لا يجوز فيها تشغيل الأطفال وقادين أو مساعدي وقادين على ظهر السفينة.
- الاتفاقية رقم 16 لسنة 1921 المتعلقة بالفحص الطبي للأطفال المستخدمين على ظهر السفن .
- الاتفاقية رقم 20 لسنة 1925 المتعلقة بالعمل الليلي في المحاجر .
- الاتفاقية رقم 33 لسنة 1932 المتعلقة بالسن الأدنى لتشغيل الأحداث في الأعمال غير الصناعية.
- الاتفاقية رقم 77 لسنة 1946 المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأطفال للعمل في

الصناعة .

- الاتفاقية رقم 112 لسنة 1959 المتعلقة بالحد الأدنى لسن تشغيل صيادي الأسماك .
- الاتفاقية رقم 127 لسنة 1967 المتعلقة بالحد الأقصى للأنتقال التي يسمح للعامل الواحد بحملها، المتممة بالتوصية رقم 128 لسنة 1967.
- الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام والتي دخلت حيز التنفيذ في 19 جوان 1976.
- الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل المؤرخة في 20 نوفمبر 1989.¹
- الاتفاقية الدولية رقم 182 المؤرخة في 17 يونيو 1999 المتعلقة بحظر أسوأ عمل الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء عليها.²

و بالإضافة إلى ما قامت به منظمة العمل الدولية و إن صح القول تجسيدا لأهدافها أصبحت التشريعات العمالية سواء الوطنية منها أو الخارجية تعطي أولوية بالغة لهذه الفئة من العمال، من خلال تنظيم كل الأمور المتعلقة بعملهم التي وصلت إلى حد وضع متابعات جزائية مخالفي ظروف التشغيل وهو الأمر الذي نادى به منظمة العمل الدولية من خلال توصياتها ونجد أن المشرع الجزائري هو الآخر وعلى غرار ما قام به المشرعين في دول العالم الأخرى، وضع حماية و عناية خاصتين بالقاصر ، قصد تمكينه من نمو تام جسديا وعقليا و نفسيا ،³ و إتاحة الفرصة له لإتمام مراحل تعليمه الأولى على الأقل ، من خلال تبنيه لسياسة معينة في سبيل الحفاظ على هذه الفئة، و رتب مسؤولية جزائية عن مخالفة الأطر القانونية لتشغيلهم.

إن الإشكال الذي يطرح هنا مفاده : فيما تجسدت الحماية التي خصصت لفئة العمال القصر على المستوى الداخلي ؟

و ما هي الجزاءات الجنائية التي وضعها المشرع الجزائري لمواجهة ظاهرة تشغيل

¹ - تجدر الملاحظة أن الجزائر صادقت عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 92.461 المؤرخ في 19 ديسمبر 1992.

² - صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 2000.387 المؤرخ في 28 نوفمبر 2000. الجريدة الرسمية عدد 73، الصادر بتاريخ 2000-12-03.

³ - رشيد واضح - علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة 2005 - ص 120.

القصر من طرف أرباب العمل ؟

وللإجابة عن هذا الإشكال ارتأينا تقسيم بحثنا إلى قسمين حيث عالجنا في المبحث الأول مفهوم العامل القاصر و الأعمال التي يمنع استخدامه فيها في حين تطرقنا في المبحث الثاني إلى مفهوم المستخدم والمسؤولية المترتبة عن التشغيل الغير القانوني للقاصر.

المبحث الأول :ماهية العامل القاصر وموانع تشغيله

إن القاصر ، الحدث أو الطفل مصطلحات تطلق على الشخص الذي لم تكتمل ملكة الإدراك لديه وذلك لعدم اكتمال نموه و ضعف في قدرته الذهنية و البدنية ، و سنتطرق إلى مفهوم العامل القاصر ثم نتطرق إلى موانع تشغيله فيما يلي :

أولاً: مفهوم العامل القاصر (le travailleur mineur):

إن عبارة العمال القصر كما هو معلوم تنقسم إلى قسمين : الأول : العامل و الثاني : القاصر ويجب قبل الجمع بين الكلمتين أن نتطرق إلى كل واحدة على حدا ثم نتطرق إليهما مجموعتين تحت عبارة واحدة وهي العامل القاصر.

لقد حدد المشرع الجزائري في قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المراد بالعامل فذهب إلى أنه يعتبر عاملاً كل شخص يؤدي عملاً فكرياً أو يدوياً لصالح جهة معينة سواء أكانت شخصاً طبيعياً أو معنوي مقابل أجر¹ ، و تجب الملاحظة أن للعامل عدة تسميات منها المستخدم ، الأجير...

أما المشرع المصري فقد عرف العامل في المادة الأولى فقرة 1 من قانون العمل المصري على أنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل و تحت إدارته أو إشرافه ، كما نجده وضع شروط لتوافر هذه الصفة فنجد أن العامل هو كل إنسان ذكر أو أنثى بالغ سن الرشد أو مميز يؤدي عملاً ما سواء كان عملاً عقلياً أو يدوياً لحساب شخص آخر سواء أكان طبيعياً أو اعتبارياً تتوافر فيه صفة صاحب العمل ويكون ذلك تحت إدارته

¹ - المادة 02 من القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم (جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990).

المسؤولية الجزائية لرب العمل عن التشغيل الغير القانوني للقصر
و إشرافه مقابل أجر سواء أكان عينيا أو نقدا ¹.

أما المشرع المغربي فقد عرفه في قانون العمل بنصه على أنه " يعد أجيرا كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر، أيا كان نوعه، وطريقة أدائه " ².

فمن خلال ما سبق نجد أن التشريعات السابقة إتفقت على أن العامل هو كل شخص يؤدي عملا مما كانت طبيعته مقابل اجر وتحت تبعية إلى جهة معينة .

أما بالرجوع إلى القاصر فنجد أن مصطلح القاصر أو الحدث هو في الغالب مصطلح يطلق على الشخص صغير السن أي أنه لم يصل إلى سن البلوغ، وهو ما ذهبت إليه الإتفاقية الدولية رقم 18 لسنة 1996 الخاصة بالأحداث حيث يعتبر حدثا في مضمونها "كل شخص أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من العمر" .

أما المشرع الجزائري فقد استعمل عدة مصطلحات للدلالة على صغير السن وهي القاصر الحدث ، صغير السن ، دون السن القانونية ، الصبي و ما إلى ذلك من المصطلحات ونحن في هذه الدراسة اعتمدنا على لفظ القاصر ³ الذي عرفه المشرع الجزائري في القانون المدني بأنه من لم يتجاوز سنه التاسعة عشرة سنة ⁴.

أما في القانون الجنائي فيطلق لفظ الحدث على صغير السن الذي لم يبلغ سن 18 سنة عند ارتكابه الجريمة ، إذ بوصول الصغير إلى هذه السن يكون قد بلغ سن الرشد الجنائي ⁵.

أما بالرجوع إلى قانون العمل فنجد أن المشرع الجزائري في المادة 15 خاصة الفقرة الأولى والثانية اعتبر القاصر هو كل من يبلغ من العمر 16 سنة كاملة .

1- علي عوض حسن- مختصر الوجيز في شرح قانون العمل - دار الفكر الجامعي - طبعة 2001، ص 28.

2- المادة السادسة من مدونة العمل المغربية رقم 99-65.

3- تجب الملاحظة أننا اعتمدنا على لفظ القاصر لأنه لفظ دقيق لكنّه مرتبط بالقانون المدني الذي يعتبر الشريعة العامة .

4- المادة 40 من القانون المدني الجزائري .

5- المادة 49 من قانون العقوبات الجزائري -الأمر 156 لسنة 1966 المؤرخ في 08 يونيو 1966 ، و المادة 442 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري الصادر بموجب الأمر 157-66 الصادر في 08 يونيو 1966 .

أما المشرع المصري فقد عرف القاصر (الحدث) في قانون العمل رقم 137-1981 في المادة 143 بأنه يعتبر حدثا في تطبيق هذا القانون " الصبية من الذكور أو الإناث البالغين من العمر ما بين اثني عشر كاملة وحتى سبعة عشر سنة كاملة"¹، أما بعد تعديله بالقانون رقم 12 لسنة 2003 عرفه في المادة 98 بأنه كل من بلغ الرابعة عشرة، أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة، والطفل يشمل الذكر و الأنثى سواء².

و بالرجوع إلى قانون العمل المغربي فنجد أن المشرع المغربي من خلال محتوى المادة 143 من مدونة العمل المغربية اعتبر القاصر في علاقة العمل هو من يبلغ 15 سنة كاملة.

بعد التطرق إلى تعريف العامل وتعريف القاصر يجب التطرق إلى مفهوم عبارة العامل القاصر فدائما وبالرجوع إلى الإتفاقيات الدولية المذكورة آنفا نجد أنه يعتبر عاملا قاصرا كل من أدى عملا مأجورا أو شبيه بذلك سواء لحسابه الشخصي أو لحساب الغير وتحت سلطته شريطة عدم بلوغه سن ثمانية عشرة سنة، وهو نفس الأمر الذي أقره المشرع الجزائري في قانون العمل 90-11 و بالضبط في المادة 15 منه " لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين".

وتجب الملاحظة أن الجمع بين الكلمتين قاصر وعامل يضيف عليها طبيعة خاصة تحملها كل صفة من جهة وهي الحماية المقررة لكل منها، فحماية العامل تستند إلى مجال العمل من حيث طبيعة العمل وظروفه والمخاطر الصحية والأمنية وإمكانية المساس بحقوقه، أما القاصر فالحماية المقررة له مستمدة من حدود قدراته البدنية والعقلية و يبررها ضعفه بالنظر إلى صغر سنه فهو أكثر عرضة للأخطار من غيره.

ثانيا :موانع تشغيل القصر

إذا قمنا بالإعتماد على عنصر التسلسل من حيث معالجة الإتفاقيات الدولية لعمل القصر، فنجد أن أول أمر قامت به هو تحديد سن عمل القاصر، ثم عمل القصر في الأعمال الليلية، إنتهاءا بوجود الفحص الطبي ولكن على مستوانا سنين كل عنصر على حدا مع تقديم عنصر

¹ - محمد مجدي البتيتي - التشريعات الإجتماعية - المكتب الجامعي الحديث - 2001- ص 141.

² - - بحري فاطمة - الحماية الجنائية للأطفال المستخدمين - دار الفكر الجامعي - الطبعة الأولى- 2007- ص 28.

الفحص الطبي على العمل الليلي من خلال ما يلي :

1: تحديد السن الأدنى (l'âge minimum) لتشغيل القصر

لقد اهتمت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بالحد الأدنى لسن التشغيل بالنسبة للقصر وتوفير الحماية لهم لكونهم لا يستطيعون توفيرها لأنفسهم لإنعدام أكمال نموهم البدني و العقلي، حيث قامت بتحديد سن معينة لا يجوز تشغيل القصر قبلها ، لكن باستثناء لنصوص الاتفاقيات المبرمة في هذا المجال نجدها لم تستقر على سن معينة في مختلف القطاعات، فبالرجوع إلى الاتفاقية رقم 05 لسنة 1919 بحكم أنها أول إتفاقية تصدر عن منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل القصر، فنجد المادة الثانية منها نصت على عدم جواز استخدام أوتشغيل القصر دون سن الرابعة عشر في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي فرع من فروعها¹ ، غير أنه بعد مراجعة هذه الإتفاقية بالإتفاقية رقم 59 لسنة 1937 نجد أن سن التشغيل إرتفع إلى خمسة عشرة سنة و ذلك في المنشآت الصناعية. لكن الأمر لم يتوقف عند هذا الحال فبعد صدور الإتفاقية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى لسن التشغيل و كذلك التوصية رقم 146 و إلغائها للأحكام الواردة في الإتفاقيات السالفة الذكر ، أصبح سن التشغيل في كل القطاعات هو خمسة عشرة سنة وهو ما نصت عليه المادة 02 من الإتفاقية " لا يجوز أن يكون السن الأدنى المقرر للتشغيل أقل من سن إنهاء الدراسة الإلزامية ، ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل عن خمسة عشرة سنة " ، و كذا يحق لكل دولة رفع السن بموجب إعلان لاحق .

لكن بالمقابل أيضا تركت هذه المادة إمكانية تشغيل القصر في سن أربعة عشرة سنة وذلك في حالة الدول التي لا يصل فيها التعليم الإلزامي إلى درجة كافية من التطور وذلك بنصها " غير أنه يجوز لأية دولة عضو لم يبلغ إقتصادها و تسهيلات التعليم إلى درجة كافية من التطور أن تقرر بداية سن التشغيل أربعة عشرة سنة بعد التشاور مع ممثلي العمال و أرباب العمل ، على أن تورد ذلك في تقرير يبين من خلاله الأسباب التي دفعتها إلى ذلك² .

¹ - صالح علي علي حسن - التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث - دراسة مقارنة - دار الجامعة الجديدة-2012- ص 81.

² - صالح علي علي حسن - حماية الحقوق العالمية- دور تفتيش العمل و أثره في تحسين شروط و ظروف العمل - دار الجامعة الجديدة - 2013 - ص 112.

ولقد حث التوصية رقم 146 بوجوب اتخاذ إجراءات عاجلة لرفع سن التشغيل إلى خمسة عشرة سنة في الحالات التي لازال فيها السن أقل من ذلك ، كما دعت أيضا إلى ضرورة رفع سن التشغيل تدريجيا إلى سن ستة عشرة سنة .

وفي نفس السياق اهتمت منظمة العمل العربية بالسن الأدنى للعمل في المجال الصناعي وحددت الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل في المادة 57 منها على عدم جواز تشغيل القصر في الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشرة وذلك فيما عدا المتدرجين منهم¹ .

أما بالرجوع إلى المشرع الجزائري وتكريسا منه لما وصلت إليه الاتفاقيات الدولية في هذا المجال ، فنجد أنه حدد السن الأدنى للتشغيل هو ستة عشرة سنة ، وذلك ما نصت عليه المادة 15 فقرة 01 من قانون العمل² ، وهو السن الإلزامي لانهاء المرحلة الدراسية للأطفال الراسيين³ ، أما بالنسبة للحد الأدنى لسن التشغيل في دولة مصر فنجد هناك قانونين يهتمان بذلك وهما كل من قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 المعدل وقانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ، فلقد حدد السن الأدنى ب 14 سنة في قانون العمل وهو الاستثناء الذي ورد في أحكام الاتفاقية الدولية، في حين اعتمد سن 15 سنة في قانون الطفل وبحكم أن قانون الطفل من القوانين الخاصة وإذا اعتمدنا قاعدة الخاص يقيد العام فالقانون الأصح هو قانون الطفل الذي ينطوي على رعاية أكبر للأطفال⁴ .

(2) : منع تشغيل القصر إلا بعد خضوعهم للفحص الطبي (examen médical)

تبين لنا من خلال ما سبق أنه وضعت منظمة العمل الدولية من خلال اتفاقياتها سن

¹ - ناهد العجوز - الحماية الجنائية للحقوق العالية- منشأة المعارف - الطبعة الأولى 1996 - ص 71.

² - المادة 15 فقرة 01 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990: " لا يمكن في أي حال من الأحوال ، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين " .

³ - المادة 05 من الأمر رقم 35.76 المؤرخ في 16 أبريل 1976 المتعلق بتنظيم التربية والتكوين: التعليم إجباري لجميع الأطفال من السنة السادسة من العمر إلى نهاية السنة السادسة عشرة " .

⁴ - كيني مغيد قادر - المسؤولية العقدية الناشئة عن تشغيل الأحداث (دراسة مقارنة) - مكتبة زين الحقوقية - الطبعة الأولى 2016 . ص 60.

المسؤولية الجزائية لرب العمل عن التشغيل الغير القانوني للقصر

معينة لتشغيل القصر فبمعن منعاً باتاً على أرباب العمل تشغيلهم قبلها، لكن ببلوغهم هذه السن يجوز التشغيل لكن بالرغم من ذلك يبقى الأمر خاضعاً لبعض القيود ، فلقد أصدرت منظمة العمل الدولية عدة إتفاقيات في هذا المجال ،نذكر منها الإتفاقية الدولية رقم 77 المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث و الشباب للعمل في الصناعة¹ و الإتفاقية الدولية رقم 78 المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث في العمل في المهن الغير صناعية² ، فكان محور هذه الإتفاقيات هو عدم جواز استخدام القصر في أي مجال من مجالات العمل المختلفة سواء كان العمل البحري أو العمل الصناعي و غير الصناعي أو العمل تحت سطح البحر إلا بعد إخضاعهم لفحص طبي دقيق يبين قدرتهم التامة على القيام بالنشاط المعهود به إليهم.

و بل ذهبت إلى أبعد من ذلك عندما أوجبت إخضاعهم إلى فحص طبي متكرر، لفترات لا تزيد عن السنة الواحدة³ وذلك في المهن و الصناعات التي يكون لها خطورة على صحتهم، و تجب الملاحظة على أن الفحص الطبي يكون من طرف طبيب مؤهل و معتمد من طرف السلطة المختصة⁴ ، كما أن الشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب يحدد فيها شروط الإستخدام و كذلك الوظائف التي يمكن أن يعهد للقاصر القيام بها أو التي تتضمن أخطاراً على صحته و التي تتطلب فحص طبي متكرر حتى سن الحادية و العشرين⁵ .

(3) : منع تشغيل الأطفال في الأعمال الليلية (travail de nuit)

من خلال إستقراء الإتفاقيات الدولية في مجال العمل نجد أن الإتفاقية رقم 6 لسنة 1919⁶ ، نصت على عدم جواز إستخدام القصر دون 18 من عمرهم ليلاً في أي منشأة صناعية ، سواء كانت عامة أو خاصة ، أو في أي من فروعها ، إلا في الحالات التي حددتها المادة الثالثة منها ، وهي المنشآت التي يعمل فيها أفراد الأسرة نفسها ، و كما يجوز تشغيل

¹ - تنص المادة الثانية فقرة 01 من الإتفاقية على أنه " لا يجوز تشغيل الأحداث و المراهقين الذين تقل أعمارهم عن ثمان عشرة سنة في مشروع صناعي إلا بعد إجراء فحص شامل يقرر لياقتهم الصحية و يثبت أهليتهم لشغل الوظيفة المعروضة عليهم .

² - تجب الملاحظة أن أحكام هذه الإتفاقية تسترجع حرفياً أحكام الإتفاقية رقم 77 الخاصة بالمجال الصناعي .

³ - المادة 2 فقرة 3 من الإتفاقية رقم 77 لسنة 1949 التي تخص تشغيل الأحداث في منشأة صناعية .

⁴ - المادة 02 الفقرة 02 من الإتفاقية السالفة الذكر .

⁵ - المادة 03 و 04 من الإتفاقية رقم 78 لسنة 1946 المتعلقة بالفحص الطبي للقصر للاستخدام في المهن الغير صناعية .

⁶ - دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 13-06-1921

القصر التي تقل سنهم عن 16 عاما ليلا في أشغال تستدعي طبيعة عملياتها القيام بشكل متصل ليلا و نهال في المنشأة الصناعة الآتية : مصانع الحديد والصلب ، مصانع الزجاج والورق ومصانع السكر الخام ، ومصانع إختزال ركائز الذهب¹ ،

وتجب الملاحظة أن فترة الليل التي تم تطبيق الحظر عيها في البداية هي أحد عشرة ساعة متوالية و التي تتضمنها بالضرورة الفترة ما بين الساعة العاشرة مساء و الساعة الخامسة صباحا ، ارتفعت بعد تعديل الاتفاقية بموجب الاتفاقية رقم 90 لعام 1948 المتعلقة بشأن عمل القصر ليلا في الصناعة ، إلى اثني عشرة ساعة كما نصت أن الفترة الزمنية تمتد ما بين الساعة العاشرة مساء و السادسة صباحا بالنسبة للقصر الذين تقل يقل سنهم عن السادسة عشر سنة ، في حين بالنسبة للقصر الذين بلغوا السادسة عشر ولم يبلغوا الثامنة عشر فقد تركت المجال مفتوحا أمام المختصين في المجال مع اشتراط أن لا تقل الفترة الفاصلة عن سبع ساعات متتالية وتكون ما بين الساعة العاشرة مساء والسابعة صباحا هذا فيما يخص الأعمال الصناعية. أما فيما يخص العمل الليلي في الأعمال الغير الصناعية فلقد أصدرت منظمة العمل الدولية في هذا الخصوص الاتفاقية رقم 79 ، التي رفعت فترة الليل في المادة الثانية منها إلى أربعة عشر ساعة متتالية و تتخللها الفترة ما بين الساعة الثامنة مساء و الساعة الثامنة صباحا².

المبحث الثاني : مسؤولية رب العمل عن تشغيل القصر

إن مخالفة أحكام تشغيل القصر سواء فيما يتعلق بعدم احترام الحد الأدنى لسن الاستخدام، أو تشغيله ليلا أو تشغيله في ظروف تنعدم فيها الصحة و السلامة ، يجعل رب العمل عرضة للمساءلة و فيما يلي سنبين مفهوم رب العمل (المستخدم)، و مسؤوليته عن تشغيل فئة العمال القصر.

أولا : مفهوم المستخدم (l'employeur) في القانون الجزائري و المقارن

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا دقيقا لصاحب العمل بل اكتفى بالإشارة إليه في مضمون

¹ - المادة 2/2 من الاتفاقية العمل الدولية رقم 06 سنة 1919.

² - صلاح علي علي حسن - حماية الحقوق العالية - ص 118.

المسؤولية الجزائية لرب العمل عن التشغيل الغير القانوني للقصر

المادة 02 من قانون العمل 11-90 فنجد أن المستخدم هو ذلك الشخص سواء كان طبيعيا أو معنويا عموما أو خاصا الذي يؤدي العمل لصالحه مقابل أجر¹.

لكن بالمقابل نجد أن المشرع الفرنسي كان دقيقا حيث نجد أنه في المادتين 120 فقرة 1 و 131 فقرة 02 من قانون العمل الفرنسي حصر المستخدم في المؤسسات الصناعية و التجارية و الفلاحية و المهن الحرة و الدواوين العامة التي تشغل عمال المنازل و المنظمات و حراس العمارات ، و أشخاص الشركات المدنية النقابات المهنية ، هيئات الضمان الإجتماعي التي لها طابع إداري و كل هيئات القانون الخاص مهما كان شكلها أو موضوعها².

كما ذهب كل من الفقه والقضاء المصري على أن لفظ صاحب العمل يطلق للدلالة على من يؤدي العمل لحسابه ، و تحت إشرافه فقد يكون صاحب مشروع أو صاحب منشأة أو رب عمل أو سيد عمل أو مالك أدوات العمل، وهو في جميع الأحوال بمعنى واحد يمثل الطرف الذي يدخل في علاقات العمل مع تابعيه ، وله عليهم حق إصدار الأوامر و يتحمل كافة الالتزامات التي فرضها القانون ، سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا .

و خير من عرف صاحب العمل هو محكمة النقض المصرية التي أقرت بأنه هو صاحب الأمر بحسب النظام الموضوع في المنشأة و الذي له سلطة الإشراف الإداري على شؤون العمال المنوط به الاختصاص بتنفيذ ما فرضه القانون³.

أما إذا توجهنا إلى المشرع المغربي على سبيل المقارنة نجد أنه إعتبر مشغلا " كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصا كان أو عاما، يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر " ⁴.

ثانياً للجزاءات المفروضة بحق رب العمل عن تشغيل القصر

على غرار المشرعين في دول العالم ، و التزاما منه لأحكام الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل لسنة 1989⁵، و بالضبط المادة 32 منها و التي ألزمت الدول الأطراف باتخاذ كل التدابير

¹ - المادة الثانية من القانون 11-90 السالف الذكر.

² - بن عزوز بن صابر - الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - دار الخلدونية - الطبعة الأولى 2009 - ص 60.

³ - نقض جنائي رقم 1938 جلسة 21 / 02 / 1966 ، مذكور في كتاب علي عوض حسن المرجع السابق ص 29 .

⁴ - المادة السادسة فقرة 02 من مدونة العمل المغربية .

⁵ - للاطلاع على أحكام الاتفاقية يرجى مراجعة مرجع الأستاذة - لعسري عباسية - حقوق المرأة و الطفل في القانون الدولي

الإنساني - دار الهدى 2006 ص 118 وما يليها.

التشريعية والإدارية المناسبة لحماية الطفل من كل استغلال قد يمس¹، وضع المشرع الجزائري أحكام جزائية تترتب عند مخالفة قواعد تشغيل القصر من طرف رب العمل وذلك في المواد من 140 إلى 143 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل سنينها كالاتي :

(1) - مسؤولية رب العمل عن تشغيل قاصر (دون السن القانوني)

تذكيرا منا لما سبق ذكره، إنه ولا اعتبارات إنسانية لا يجوز إستعمال الأطفال في مجال العمل دون بلوغهم السن المقررة للتشغيل، وذلك محافظة على صحتهم وإتاحة الفرصة أمامهم لينالوا قسطا من التعليم²، ففي حالة تشغيل طفل دون السن القانوني الذي حدده المشرع الجزائري³ من طرف رب العمل يترتب عن ذلك توقيع غرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج وذلك وفقا لنص المادة 140 من القانون رقم 11/90 وفي حالة العود فيمكن أن تصل العقوبة إلى الحبس من 15 يوما إلى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترتفع إلى الضعف أي ما بين 2000 إلى 4000 دج .

ونظرا لكون هذه الغرامات لم تكن رادعة عدلها المشرع الجزائري في قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ليصبح نص المادة 140 كالاتي " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج على كل توظيف لعامل قاصر لم يبلغ السن المقررة المنصوص عليها في القانون إلا في حالة عقد التمهين المعد طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بها⁴.

وعاقب على الاستغلال الاقتصادي للطفل فنصت المادة 139 من قانون الطفل الجزائري: " يعاقب بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث (3) سنوات و بغرامة من 50.000 دج

¹ - تجب الملاحظة أن منظمة اليونيساف اعتمدت تسعة معايير حددت فيها العمل الذي يعتبر استغلالا وهذه المعايير هي :

- العمل بالتوقيت الكامل - في سن مبكرة - حجم ساعي مكثف - أشغال تحدث ضغوط بدنية واجتماعية ونفسية غير عادية - عمل لا يسهل النمو الاجتماعي والنفسى الكامل للطفل - أجر غير كاف - فرض مسؤولية غير عادية - شغل يعيق متابعة الدراسة - مساس بكرامة واحترام القاصر .

² - همام محمد محمود زهران - قانون العمل - دار الجامعة الجديدة -2003- ص 140.

³ - حدد المشرع الجزائري سن تشغيل القصر ب 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في عقود التمهين وذلك وفقا للمادة 15 فقرة 01 من القانون 11/90 السالف الذكر، و تجب الملاحظة أن هذا السن لم يستحدثه القانون 11/90 فلقد نص القانون الأساسي العام للعامل في سنة 1978 على نفس السن، و حتى بنفس الصياغة القطعية " و لا يمكن في أي حال أن يقل عن 16 سنة " .

⁴ - الجريدة الرسمية العدد 40 الصادرة بتاريخ 23 يوليو 2015 - ص 17.

المسؤولية الجزائية لرب العمل عن التشغيل الغير القانوني للقصر إلى 100.000 دج ، كل من يستغل الطفل اقتصاديا ، على أن تضاعف العقوبة عندما يكون الفاعل أحد أصول الطفل أو المسؤول عن رعايته"¹ .

أما المشرع المغربي فنجده في المادة 151 من مدونة الشغل المغربية ، وضع هو الآخر عقوبة خاصة بتشغيل القصر دون السن القانوني (خمسة عشرة سنة) و التي تتمثل في الغرامة من 25000 إلى 30000 درهم في حالة المخالفة أما في حالة العود تضاعف الغرامة، و يمكن إصدار عقوبة الحبس الذي تتراوح مدته بين 06 أيام و 03 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين² .

أما بالرجوع إلى المشرع المصري فنجده هو الآخر يعاقب رب العمل الذي يستخدم صبيا أو يقوم بتدريبه في المادة 144 من قانون العمل بعقوبة الغرامة التي لا تقل عن عشرة جنيهات و لا تزيد عن عشرين جنيا ، كما تتعدد العقوبة بعدد الأحداث الذين وقعت بشأنهم المخالفة و في حالات العود تضاعف العقوبة³ ، ولا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المالية أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانونا لأسباب تقديرية (المادة 176)⁴ .

كما أنه تجدر الملاحظة أنه كل من المشرع المغربي و المصري وضع عقوبة الغرامة لرب العمل الذي يشغل القاصر بدون رخصة وليه الشرعي فنجد المشرع المغربي يعاقب في المادة 150 من مدونة العمل المغربية رب العمل بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم ، أما المشرع الجزائري فلم يحدد عقوبة معينة لرب العمل في هذا المجال ، و لكن رجح الباحثين في هذا المجال أنه في هذه الحالة أي تشغيل القاصر دون إذن وصيه الشرعي⁵ ، تبطل العلاقة بحكم المادة 135 من القانون 11/90 التي نصت على أنه تعد العلاقة باطلّة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ، غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العلاقة إلى ضياع الأجر المستحق عن العمل الذي تم أدائه ، أما في حالة ثبوت علم الولي الشرعي بمخالفة

¹ - قانون 12/15 - المتعلق بحماية الطفل الجريدة الرسمية العدد 39 ليوم 19 يوليو 2015.

² عبد اللطيف خالفي - الوسيط في مدونة الشغل - الجزء الأول - الطبعة الأولى 2004 - ص 536.

³ - المادة 174 المعدلة بالقانون 233 لسنة 1982 .

⁴ - أنظر - الدكتور - علي عوض حسن - المرجع السابق - ص 400.

⁵ - تجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري اعتمد على تسمية الوصي بدل الولي و الأصح أنه تستعمل كلمة الولي و ذلك بالرجوع إلى نص المادة باللغة الفرنسية (le Tuteur légal) .

تشغيل القاصر و لم يبلغ عنها يعتبر شريكا في هذه الجريمة بحكمه الشخص الذي يحرص على حماية القاصر و الدفاع عن مصالحه¹.

(2)- مسؤولية رب العمل عن مخالفة ظروف تشغيل القصر

من خلال نص المادة 15 فقرة 03 من القانون رقم 11/90 التي تنص على أنه: " لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة و التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقه " ، نجد أن المشرع الجزائري رتب عقوبة جزائية على مخالفة أحكام هذه القاعدة وردت في نص المادة 141 و التي قضت بما يلي : يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان ، بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 إلى 4000 دج ، و تطبق كلما تكررت المخالفة ، كما نجد أيضا أنه أورد القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل عقوبات جزائية خاصة عند مخالفة الأحكام المتعلقة بظروف تشغيل القصر وردت هذه العقوبة في نص المادة 38 منه والتي تنص على أنه يعاقب على مخالفة نص المادة 11 المتعلقة بتكليف العامل القاصر بمحمولة تفوق المحمولة المقررة قانونا² ، و المادة 13 و 17 بغرامة من 500 إلى 1500 دج و في حالة العود بالحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر و بغرامة من 2000 إلى 4000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين ، و كعقوبة تكميلية يمكن الحكم بغلق المؤسسة بالكامل أو جزئيا في حالة العود إلى غاية إنجاز الأشغال³ ، قصد ضمان الوقاية الصحية

¹ - بحري فاطمة - المرجع السابق - ص 107.

² - تجب الملاحظة أن المشرع الجزائري حدد من خلال نص المادة 26 من القانون رقم 07/88 المحمولة القصى التي لا يمكن تكليف العامل القاصر بتجاوزها في حالة تطلب الأمر نقل عناد أو أشياء ثقيلة دون جهاز ميكانيكي و هي 25 كلف .

³ - تجب الملاحظة أن المشرع الجزائري كرس العقوبات المقررة للشخص المعنوي ، إثر تعديله لقانون العقوبات سنة 2004 بموجب القانون رقم 15/04 وكذا تعديل 2006 بموجب القانون 23/06 وذلك في المواد 18 مكرر إلى 18 مكرر 03 منه ، وقد نص على عقوبات أصلية و أخرى تكميلية ، و تتمثل العقوبات الأصلية أساسا في الغرامة حيث بالرجوع إلى نص المادة 18 مكرر ق.ع نجد أن الغرامة المطبقة على الشخص المعنوي تكون من مرة واحدة إلى خمس مرات الحد الأقصى للغرامة المطبقة على الشخص الطبيعي ، أما فيما يخص العقوبات التكميلية المطبقة على الشخص المعنوي فعددها المشرع الجزائري في المادة 18 مكرر 02 ق.ع و هي وجوبية يجب الحكم بواحدة على الأقل منها في حالة الإدانة وهي :- حل الشخص المعنوي - غلق المؤسسة أو فرع من فروعها لمدة لا تتجاوز 05 سنوات - الإقصاء من الصفقات العمومية لمدة لا تتجاوز 05 سنوات - المنع من مزاولة نشاط أو عدة أنشطة مبنية أو إجتماعية بشكل مباشر أو غير مباشر نهائيا أو لمدة لا تتجاوز 05 سنوات - مصادرة الشيء الذي استعمل في ارتكاب الجريمة

المسؤولية الجزائية لرب العمل عن التشغيل الغير القانوني للقصر
و الأمن للعمال طبقا للمادة 40 من القانون 07-88 كما أنه في حالة وقوع حادث عمل أو الوفاة
أو الجروح الناتجة عن مخالفة العقوبات المنصوص عليها في أحكام المواد 37، 39، 38 و 40
، يتعرض رب العمل إلى العقوبة المذكورة أعلاه بالإضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في المادة
288 و 289 من قانون العقوبات الجزائري .

(3)- مسؤولية رب العمل عن تشغيل القاصر في العمل الليلي

كما سبق القول لقد أكدت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها و خاصة في الإتفاقية رقم
(06) لسنة 1919 و التي تنص في مادتها الثانية عن عدم جواز إستخدام القصر دون 18
سنة من عمرهم ليلا وبالرغم من نصها على عدة استثناءات إلا أن المشرع الجزائري و إعمالا لما
ورد في الإتفاقيات الدولية و تأكيذا منه لطابع الحماية الذي خص به فئة القصر بحكم أن
تشغيلهم أثناء الليل يجعلهم يبذلون جهدا إضافي مما يؤثر سلبا على نموهم البدني و النفسي .
فكما هو معلوم أن الليل هو الوقت الذي خص لإسترجاع الجهد الذي يقومون
ببذله في ساعات العمل (في النهار) فياستغلال هذا الوقت في العمل يفقد القاصر أوقات
راحته، باعتبار أن النوم بالنهار لا يمكن أن يعوض النوم بالليل فمفع المشرع بصفة مطلقة
تشغيل القصر في العمل الليلي وذلك في المادة 28 من القانون 11/90 حيث نصت على
مايلي: " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة سنة كاملة
في أي عمل ليلي " .

فمن خلال نص المادة نجد أن المشرع منع رب العمل من تكليف القاصر بتنفيذ أي
عمل خلال فترة الليل و التي هي الأخرى حددها في المادة 27 من القانون السالف الذكر بأنها
الفترة الممتدة ما بين التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا ، وكل تشغيل للقصر أثناء هذه
الفترة (الليل) من طرف رب العمل يضعه تحت طائلة المسؤولية الجزائية التي حددها المشرع
في نص المادة 143 من القانون 11/90 و التي نصت على أنه " يعاقب كل من خالف
أحكام هذا القانون المتعلقة بالعمل الليلي فيما يخص الشبان بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 و

أو نتج عنها - نشر و تعليق حكم الإدانة - الوضع تحت الحراسة القضائية لمدة لا تتجاوز 05 سنوات تجدر الإشارة إلى أنه هذه
القاعدة تدخل في نطاق القواعد العامة التي تطبق في حالة عدم وجود نص خاص في قانون العمل يقيد استعمالها.

1000 د.ج و تطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة و تكرارها حسب عدد العمال المعنيين ..".
أما بالرجوع إلى القانون المصري فنجد المشرع المصري هو الآخر حظر تشغيل القصر خلال فترة الليل و ذلك في نص المادة 101 من قانون العمل المصري لسنة 2003 و بالضبط في الفقرة الثانية منها بأنه " وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة الثامنة مساء و الساعة صباحا " فمن خلال النص نجد أن المشرع المصري انتهج نفس نهج المشرع الجزائري حيث منع منعاً باتاً تشغيل القصر و لم يورد أي استثناء على مبدأ الحظر وعاقب كل مخالف لأحكام المادة 101 بالغرامة التي لا تقل عن خمسمائة جنيه و تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة و تتضاعف الغرامة في حالة العود¹.

لكن إذا أخذنا على سبيل المقارنة المشرع المغربي فنجده خصص الباب الرابع من قانون العمل لموضوع تشغيل القصر ليلاً ، فنجده يعتبر عملاً ليلاً كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلاً و السادسة صباحاً في النشاطات الغير الفلاحية في حين يعتبر عملاً ليلاً كل عمل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلاً و الخامسة صباحاً في النشاطات الفلاحية² ، كما نجد المادة 172 منعت تشغيل الأحداث دون السادسة عشرة في أي شغل ليلي ، لكن بالمقابل و على عكس كل من المشرع الجزائري و المصري أجاز المشرع المغربي الخروج عن القاعدة و ذلك في عدة استثناءات نصت عليها كل من المادة 173 و المادتين 175 و 176³.

¹ - المادة 248 من قانون العمل المصري .

² - عبد اللطيف خالفي - المرجع السابق - ص 543.

³ - كما سبق الذكر أن المشرع المغربي مكن المستخدم من تشغيل الحدث ليلاً في عدة حالات لكن أخضعه لعدة شروط فمثلاً من بين الحالات نجد الحالة التي سمح فيها المشرع للمستخدم تشغيل الحدث بقوة القانون وذلك في حالة ما إذا اقتضت الضرورة ذلك كأن يكون نشاط المؤسسة متواصلاً أو موسمياً ، أو أن يكون الشغل منصبا على استعمال مواد أولية ، أو مواد في طور الإعداد ، أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف (المادة 173) .

أو في حالة وجود ترخيص استثنائي خاص من العون المكلف بتفتيش العمل و يكون ذلك في حالة تعرض المؤسسة لظروف استثنائية و تعذر عليها الاستفادة من الإستثناء الوارد في المادة السابقة (173).

وهناك حالتين خاصتين بإشعار المستخدم للعون المكلف بتفتيش الشغل ففي الحالة الأولى نجد الإشعار المسبق للعون المكلف من طرف المستخدم وذلك عن تعرضه لحالة بطالة ناتجة عن قوة قاهرة أو توقف عارض ، لا يكتسي طابعاً دورياً ، و يكون تشغيل الأحداث ليلاً في حدود ما ضاع من أيام الشغل ، أما في ما يخص الحالة الثانية ففنياً يقوم المستخدم بإشعار العون المكلف بالتفتيش بصفة فورية و بجميع الوسائل الممكنة بحدوث طارئ يقضي اتقاء حوادث و شبكة الوقوع أو تنظم عمليات نجدة أو

و تجدر الملاحظة في الأخير أنه وبما أن القواعد الخاصة بحماية القاصر تعتبر من القواعد الامرة التي يسهر مفتش العمل (l'inspecteur du travail) على تطبيقها، ففي حالة وجود أي خرق لهذه القواعد يتدخل ليعذر رب العمل باتخاذ ما يراه ضروريا لمعالجة ما لم يكن قانونيا، على أن لا يتجاوز أجل الإعذار ثمانية أيام ، و في حالة عدم استجابة رب العمل يتدخل مفتش العمل ليحرر محضرا عن ذلك و يحيل الملف على الجهة القضائية المختصة و ذلك وفقا لنص المادة 12 من القانون 03-90¹، وفي جميع الحالات يدون مفتش العمل ملاحظاته و إعداراته في دفتر الإعدارات يخصصه المستخدم لهذا الغرض .

خاتمة :

نخلص في الأخير أن الجزائر كانت دائما من الدول السباقة من حيث المصادقة على الإتفاقيات الدولية الصادرة في مجال تشغيل القصر، هذا من جهة ومن جهة أخرى من حيث تعديل قوانينها لمسايرة ما ورد في هذه الإتفاقيات، فنجد أن الجزائر ذهبت إلى أبعد من طموحات منظمة العمل الدولية من حيث وضع سن 16 سنة كحد أدنى لبداية التشغيل، ووضعت عدة قيود على تشغيل هذه الفئة بحكم أنها الحلقة الأضعف في علاقة العمل، و لعدم استطاعتها الدفاع عن مصالحها ، و للتأثيرات السلبية التي تنجر عن مزاولتها للعمل و التي تتمثل أساسا في التأثير على نموها الطبيعي سواء البدني أو العقلي أو النفسي ، ورفع الغرامات المترتبة عن تشغيل القصر مؤخرا في قانون العمل و صدور قانون الطفل الذي يحظر بدوره استغلال القصر يؤكد على مدى حرص المشرع الجزائري على رعاية هذه الفئة من العمال .

ولكن وعلى الرغم من الجهود الوطنية و الدولية التي بذلت من أجل القضاء على هذه الظاهرة -عمل القصر - أو على الأقل للحد منها لا تزال هذه الظاهرة قائمة لأسباب وظروف متعددة نذكر منها على سبيل المثال عدم إكتشاف الكثير من الحالات الخاصة بتشغيل القصر وفي بعض الحالات عدم الإبلاغ عنها، وكذلك لوجود غموض فيما يخص مسؤولية الشخص

إصلاح خسائر لم تكن متوقعة ، و تجب الملاحظة أن هذا الإستثناء لا يكون إلا في حدود ليلة واحدة (المادة 176) .

¹ - في حالة تعرض العمال لأخطار جسدية سببتها مواقع العمل أو أساليبه العدمية النظافة أو الخطيرة يحرر مفتش العمل فوراً محضر المخالفة و يعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة .

المعنوي و ما إلى ذلك من أسباب .

و لكن و بالرغم من أن المعركة ضد عمل القصر لا يمكن الانتصار فيها بالقانون ، إلا أنه بالتأكد لا يمكن كسبها بدونه¹ ، لذلك يجب تفعيل نصوص التشريع العقابي في هذا المجال و إيجاد الاليات المناسبة لمتابعة مرتكبي جرائم تشغيل القصر وهذا ما نتمنى أن يتطرق له المشرع الجزائري في قانون العمل الجديد الذي سوف يصدر و يتم العمل به في الأيام القادمة .

¹ - مقتطف من إحدى منشورات منظمة العمل الدولية للمزيد أنظر : ILO : Child Labour Law and Practice : Geneva.1991.p.1. مذكور في كتاب الدكتور - يوسف إلياس - أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة و مذهب إقتصاد السوق - دار وائل للنشر - الطبعة الأولى -2006 .