

مدى أحقية الطفل العامل في قبض أجره والتصرف فيه

Eligibility of a Working Child to receive and Dispose of His Remuneration

تاريخ استلام المقال: 2021/05/24 تاريخ قبول المقال للنشر: 2021/06/06 تاريخ نشر المقال: 2021/06/30

حاج سودي محمد*¹ ، حمودي محمد²

1- جامعة أحمد دراية أدرار، (الجزائر)، moh.hadjsouddi@univ-adrar.edu.dz

2- المركز الجامعي تندوف، (الجزائر)، tasfaout01@yahoo.fr

ملخص:

إن للأجر أهمية بالغة بالنسبة للعامل لهذا فان المشرع قد تدخل من أجل توفير الحماية القانونية لأجر العامل، وذلك من خلال تنظيمه أولا للحد الأدنى المضمون للأجر من أجل ضمان كفاية الأجر لتوفير قدر من المعيشة الإنسانية للعامل، وتنظيمه ثانيا لمجموعة القواعد القانونية التي تسهل حصول العامل على أجره، وكيفية التزام صاحب العمل بالقواعد المنظمة للوفاء بالأجر خصوصا إذا كان العامل طفلا وذلك من حيث مدى أحقيته في قبض أجره والتصرف فيه .

الكلمات المفتاحية: الأجر ؛ قبض الأجر ؛ الأهلية ؛ الوفاء .

Abstract:

Wages are of paramount importance to the worker, so the legislator has intervened to provide legal protection for the wage of the worker, first by regulating the guaranteed minimum wage in order to ensure that the wage is sufficient to provide a measure of human livelihood for the worker, secondly by regulating the set of legal rules that facilitate the worker's access to wages, and how the employer adheres to the rules governing the fulfillment of wages, especially if the worker is a child.

Keywords: remuneration ; receipt ; eligibility ; loyalty.

* المؤلف المرسل

مقدمة

تعتبر طبيعة عقد العمل التي تميزه عن غيره من العقود من خلال وجوب أداء العامل لعمله بصفة شخصية جعلت شخصية هذا الأخير من بين العناصر الجوهرية في العقد، مما ينتج عنها بالمقابل أن للعامل الحق دون غيره في استلام الأجر الناتج عن أداء العمل الملزم به في العقد، أي الدفع الشخصي والمباشر للعامل، وهذا ما تضمنته الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور إذ تنص على منح الأجر مباشرة للعامل الذي يستحقه¹، مما يجعل كل الدول المصادقة على هذه الاتفاقية ملزمة بإدخال هذه القواعد ضمن تشريعاتها الوطنية العمالية.

¹ - أنظر المادة 5 من الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده ينص في الأمر 31/75 الملغى¹، وبالضبط في المادة 2/151 على أنه: "...يجب أن يتم الدفع مباشرة للعامل شخصيا في حالة حصول مانع لهذا الأخير، وعندئذ يمكن أن يجري الدفع إلى أي شخص مفوض من طرفه بموجب وكالة مكتوبة وصحيحة قانونا " فهذا النص يؤكد على وجوب تسليم الأجر للعامل بصفة شخصية ومباشرة، إلا أن قانون العمل الحالي 11/90² لم يتضمن أي نص قانوني يشير إلى إلزامية الدفع الشخصي والمباشر للعامل، أي تسليم الأجر إلى العامل ذاته مما يدفعنا إلى البحث في قواعد الشريعة العامة وبالضبط في العقود الملزمة للجانبين أين تكون الالتزامات متبادلة في العقد، وتكون شخصية أحد الطرفين محل اعتبار خاص كعقد العمل. ففي هذه الحالة يكون الحق للعامل دون غيره في استلام الأجر المترتب عن العمل المؤدى، أي أن صاحب العمل ليس عليه الاستعانة بأي شخص آخر أو وسيط أيا كان للوفاء بالأجر، لإبراء ذمته من كل التزام. وهذه القاعدة هي التي أخذت بها كل التشريعات العمالية الحديثة، حيث نصت على وجوب تسليم الأجر للعامل بصفة شخصية ومباشرة، وهذا ما تضمنته المادة 45 من قانون العمل المصري حيث تنص على أنه: " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر..".

لكن بهذا الصدد يثار تساؤل مفاده: إذا كان العامل طفلا فهل يجوز الدفع له شخصيا وبصفة مباشرة؟ أي بتعبير آخر: هل يجوز له قبض أجره؟ وإن كان كذلك فهل يعتبر هذا الدفع مبرئا لذمة صاحب العمل؟ هذا من جهة ومن جهة أخرى هل يمكن له التصرف فيه؟ لأن القبض والتصرف اجرائيين قانونيين مختلفين عن بعضهما البعض من حيث الآثار القانونية الناتجة عنهما وسنقتصر في هذه الدراسة على المشرعين المصري والفرنسي، لأن بخصوص المشرع الجزائري لم يتخذ أي موقف صريح بشأن ذلك، غير أنه بالرجوع إلى المادة 15 من القانون 11/90 نجدها تنص على أن سن التوظيف هو ست عشرة (16) سنة ولا يكون ذلك إلا بالحصول على رخصة من وليه الشرعي، بينما تنص المادة 17 من نفس القانون على أنه: " تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات، أو الاتفاقات الجماعية، أو عقد العمل، التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه، في مجال الشغل، والأجرة، أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس، أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية، والقناعات السياسية، والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

¹ - أنظر الأمر 31/75 المؤرخ في 27 أبريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة في 16 ماي 1975.

² - أنظر القانون رقم 11/90 المؤرخ في 28 رمضان 1410 الموافق لـ: 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل الصادر في الجريدة الرسمية عدد 17 الصادرة في 25 أبريل 1990.

ولتفصيل ذلك سنقسم هذا العمل إلى قسمين نتحدث في المطلب الأول عن مدى أحقية الطفل العامل في قبض الأجر والتصرف فيه في القانون المصري ونتحدث في المطلب الثاني عن مدى أحقية الطفل العامل في قبض الأجر والتصرف فيه في القانون الفرنسي.

المطلب الأول: مدى أحقية الطفل العامل في قبض أجره والتصرف فيه في التشريع المصري.

سنحاول الحديث في هذا المطلب الحديث عن أحقية الطفل العامل في قبض أجره (الفرع الأول) ومدى أحقيته في التصرف فيه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مدى أحقية الطفل العامل في قبض أجره في التشريع المصري.

لقد كان المشرع المصري أكثر دقة وتفصيلاً في أهلية قبض الأجر؛ فلقد نصت المادة 62 من قانون الولاية على المال¹ على أنه: " للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون والمحكمة -بناء على طلب الوصي أو ذي شأن- إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة، بينما تنص المادة 1/63 من ذات القانون على أنه: " يكون القاصر الذي بلغ السادسة عشرة أهلاً للتصرف فيما يكسبه من عمله من أجر أو غيره، ولا يجوز أن يتعدى أثر التزام القاصر حدود المال الذي يكسبه من مهنته أو صناعته"².

من خلال هذين النصين نلاحظ أن قانون الولاية على المال يكتفي بأهلية التمييز حتى يكون الطفل قادراً على إبرام عقد العمل دون حاجة إلى الحصول على إذن وليه، بينما منح القاصر الذي بلغ ست عشرة (16) سنة الحق في التصرف في أجره، فمن باب أولى أن تكون له أهلية قبض الأجر، إلا أننا نجد أن المشرع المصري في هذا القانون يفرق بين أهلية إبرام عقد العمل، وأهلية التصرف في الأجر جراء قبضه له فالأهلية الأولى تكتمل ببلوغ سن السابعة، والثانية لا تتوفر إلا ببلوغ سن السادسة عشرة، وفي هذه الحالة فإن صاحب العمل لا يدفع الأجر إلا في حالة بلوغ الطفل ست عشرة (16) سنة، أما قبل ذلك فإن الأجر يدخل في نطاق الولاية على المال، ومن ثم يكون قبضه للممثل القانوني للطفل حماية له، وتضيف المادة 63 وجه آخر من أوجه الحماية عندما تنص على ألا يتعدى أثر التزام القاصر حدود المال الذي يكسبه من مهنته أو صناعته.

أما بالنسبة لقانون العمل المصري الجديد³ فقد نص في الفصل الثالث المتعلق بتشغيل الأطفال وبالضبط في المادة 99 على أنه: " يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الإلزامي أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة

¹ - أنظر القانون رقم 119 لسنة 1952

² - أنظر أنور سلطان، مصادر الالتزام، الموجز في النظرية العامة للالتزام، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ببيروت، 1983، ص 45.

³ - أنظر قانون العمل المصري الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين ذات الصلة

سنة" أي أن هذا النص جعل سن إتمام التعليم الإلزامي أو بلوغ سن أربع عشرة سنة هي الحد الأدنى لتشغيل الأطفال ولا يمكن أن يكون قبل ذلك.

وعليه فمن خلال نص المادتين 62 من قانون الولاية على المال، و 99 من قانون العمل يرى بعض الفقهاء أنه يمكن القول أن قانون العمل لاحق في صدوره على قانون الولاية على المال، مما يعني أن حكم قانون العمل يعتبر معدلاً لحكم قانون الولاية على المال، ومفاد ذلك أن الحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال هو سن إتمام التعليم الإلزامي، أو بلوغ سن أربعة عشر عاماً، أيهما أكبر. وهذا ما ذهب إليه الدكتور عاطف عبد الحميد حسن من خلال قوله: أن قانون العمل المصري قيد من الأهلية في قانون الولاية على المال¹.

وبالبناء على ما تقدم فإن الطفل العامل الذي بلغ أربع عشرة سنة أو أتم تعليمه الإلزامي له أهلية إبرام عقد العمل، فهل يكون له كذلك أهلية قبض الأجر؟.

نصت المادة 46 من قانون العمل المصري على أنه: "...مع مراعاة حكم المادة السابقة يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته". ومعنى ذلك أن أهلية إبرام العقد ستضمن في نفس الوقت أهلية قبض الأجر²، وهذه النتيجة منطقية؛ لأن من له أهلية إبرام التصرف له في المقابل أهلية استيفاء الحقوق الناشئة عن هذا التصرف، خاصة وأن الأجر المستحق هو من نتاج وعمل الطفل، هذا علاوة على أن إعطاء الطفل حق استيفاء مستحقاته له فائدتان إضافيتان:

فهو يسهل عملية الوفاء بتسليم الأجر للطفل العامل مباشرة، بدلاً من تسليمه إلى غيره؛ مما يستلزم التثبت من صفة النائب القانوني، كالولي، أو الوصي، وهذا أمر يصعب كثيراً في المنشآت الإنتاجية الكبرى. كما أنه يحمي الطفل من استيلاء النائب على الأجر دون إنفاقه عليه.

¹ - أنظر عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص123.

² - هناك رأي لحسام الدين الأهواني بخصوص استعمال مصطلح أهلية قبض الأجر"الذي يرى أنه لا يوجد ما يسمى بأهلية قبض الأجر، فهي أهلية استيفاء الحقوق الناشئة عن العقد بما في ذلك الأجر، لأن فكرة أهلية قبض الأجر قد تثير في الدهن أن للعامل قبض الأجر ثم تسليمه للولي أو الوصي لإدخاله في نظام الولاية على المال، وهذا ما يتنافى مع الواقع ولا يتفق مع فكرة اكتمال الأهلية، لأن من له سلطة قبض الحقوق ثم إخضاعها لنظام الولاية على المال هو النائب القانوني في المسائل التي لا يكون القاصر كامل الأهلية بالنسبة لها، لهذا فإن أهلية الطفل لإبرام العقد تؤهله لاستيفاء جميع الحقوق الناشئة عن العقد بما فيها الأجر لأنه ناتج عن عمله وجده في العمل، ويسانده في هذا الرأي أحمد عبد التواب إلا أنه يرى أن استعمال مصطلح أهلية قبض الأجر بغرض التوضيح وفصل تصرفين قانونيين عن بعضهما وهما أهلية قبض الأجر وأهلية التصرف في الأجر.

أي أن في هذا تفعيل عملي ومنطقي لأهلية الأداء في أتم وأرقى معناها فتوفر الأهلية لإبرام العقد يعني ذلك لأحقية في قبض الأجر .

غير أن هذا الاتجاه لم يخل من النقد، حيث يرى جانب من الفقه أن هذا الطرح إنما هو استثناء من حالة إبرام عقد العمل بواسطة الولي أو الوصي نيابة قانونية عن العامل الحدث، والتي كانت تتطلب أن يقبض الأجر ومستحقات الحدث الأخرى النائب القانوني الذي أبرم العقد، وليس العامل الحدث بنفسه¹. حيث يرى الدكتور حسن كيره في أن الأصل أن أهلية العامل لإبرام عقد العمل تتوافر ببلوغ سن التمييز، سواء في عقود العمل التي تخضع للتقنين المدني، أو تلك الخاضعة لتقنين العمل ومقتضى أهلية القاصر المميز لإبرام عقد العمل، تؤهله كذلك إلى قبض أجره، وكل المستحقات الأخرى الناشئة عن العقد دون التقيد بسن معينة، ما لم يكن العقد باطلا بطلانا مطلقا؛ لمخالفته الحد الأدنى لسن الاستخدام. ولما كان الحد الأدنى لسن الاستخدام مفروضا بمقتضى قانون العمل فإن ذلك يجعل أثره لا ينصرف إلى عقود العمل غير الخاضعة لهذا التقنين، وإنما ينحصر فقط في العقود الخاضعة له؛ لأن تقنين العمل اقتفى في ذلك أثر قانون عقد العمل الفردي المعدل رقم 41 لسنة 1944²، والذي نص على أن: " على صاحب العمل أن يسلم القصر أنفسهم الذين تبلغ سنهم أربعة عشر (14) عاما فأكثر أجورهم ومكافآتهم وغير ذلك مما يستحقون، ويكون هذا التسليم مبرئا لذمته ". وهذا ما يجعلنا نفهم أننا أمام تعارض بين قانون الولاية على المال الذي يمنح الحق للمميز بأهلية إبرام العقد وقبض المستحقات الناتجة عنه، وبين قانون العمل الذي لا يمنع القاصر من إبرام العقد، لكنه يرهن أهلية قبضه للأجر إلا بعد سن أربع عشرة سنة. وهذا ما يعتبره الدكتور حسن كيره اتهاما للمشرع بالتناقض، وانعدام المنطق؛ إذ من غير المعقول أن يقصد المشرع الاعتراف للعامل الذي لم يبلغ الرابعة عشر سنة بأهلية إبرام العقد، وينكر عليه أهلية قبض أجره في نفس الوقت، وهو بعينه نفس المشرع الذي كان يغالي في تيسير أهلية العامل في قبض الأجر، فيكتفي فيها بمجرد التمييز. ولرفع هذا التناقض والارتقاء بمسلك المشرع إلى المستوى المنطقي المعقول، ينبغي تحديد نطاق تطبيق قانون العمل، وذلك بقصر استلزام بلوغ أربع عشرة سنة على الحالات التي لا يقوم فيها الطفل العامل بإبرام عقد العمل بنفسه بل يتولى عنه ذلك وليه، وفي هذه الحالة لا تثبت له أهلية قبض الأجر إلا بعد بلوغ هذه السن، وقبلها يثبت قبض الأجر لوليّه، أما حيث يكون الطفل العامل الذي نقل سنه عن أربع عشرة سنة هو من أبرم العقد بنفسه، فثبتت له أهلية قبض الأجر بمقتضى القواعد العامة باعتباره غير مخاطب بأحكام قانون العمل³.

¹ - أنظر أحمد عبد التواب محمد بهجت، أهلية الحدث في إبرام عقد العمل الفردي وفي قبض الأجر وغيره والتصرف فيه على ضوء أحكام قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996، مقال منشور في المجلة القانونية الاقتصادية، تصدر عن كلية الحقوق جامعة الزقازيق، العدد الثامن سنة 1996، ص 388.

² - أنظر قانون عقد العمل الفردي رقم 41 لسنة 1944.

³ - أنظر حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1979، ص ص 535-536.

وحسب رأي الدكتور حسن كيره أن الوضع هنا يتماشى كذلك مع ما استهدفه المشرع، حيث نتجنب حالة صعوبة التعرف على الولي؛ لأنه هو الذي أبرم العقد فيصير معروفاً، كما أن مبرر استيلاء الولي على أموال القاصر غير وارد؛ لأنه لا يتولى إبرام العقد -كما رأينا- إلا في حال نزول العامل عند الرخصة المعطاة له في هذا الإبرام، وهذا النزول يحمل معنى القبول والرضا من طرف الطفل العامل بسلطة الولي في هذا الشأن وإطمئنانه لأمانته وحسن تصرفه¹.

غير أن هذا الرأي انتقده كذلك جانب آخر من الفقه مستندا في ذلك إلى حجتين:

الحجة الأولى: أن شخصية العامل في عقد العمل تعد عنصراً جوهرياً، وهذا يقتضي إفراد هذا العقد بخصائص مميزة من حيث الولاية في إبرامه، فتنفيذ عقد العمل يستلزم رضى الطفل العامل. فإذا رفض هذا الأخير التنفيذ كان مسؤولاً عن الإخلال بالعقد، وهذا يؤدي إلى الإضرار به².

الحجة الثانية: أن الولاية لا تكون إلا حيث يكون هناك نقص في الأهلية ولا وجود لهذا النقص مع صراحة النص القانوني لأهلية القاصر في إبرام العقد.

ونوضح بهذا الخصوص أن قانون الطفل³ عندما نص في المادة 69 على أن: "...على صاحب العمل أن يسلم الطفل نفسه أو أحد والديه أجره أو مكافأته وغير ذلك مما يستحقه، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته" يرى أحمد عبد التواب أن المشرع هنا لم يمس بأهلية العامل الحدث في قبض أجره بنفسه؛ لأن أغلب الظن أن صاحب العمل لن يسلم أجر العامل إلا للحدث نفسه حين تواجهه وإنما أراد المشرع أن ييسر على رب العمل حين لا يكون متيسراً للعامل الحدث قبض مستحقاته بنفسه، كما لو كان غائباً زمن الوفاء نتيجة مرض مثلاً ففي هذه الحالة أجاز المشرع لصاحب العمل تمكين أحد الوالدين مستحقات ابنهما الحدث، وفي هذه الحالة تبرأ ذمة صاحب العمل تجاه الحدث ووالديه، إلا أن ذمة الوالدين لا تبرأ إلا بتمكين ابنهما من مستحقاته أي بقبض أجره ما لم يتنازل لهما عنه⁴. غير أن الدكتور نبيلة إسماعيل رسلان ترى خلاف ذلك؛ فطالما اعترفنا للطفل بأهلية إبرام العقد وأهلية استيفاء الأجر فإن المنطق يقتضي ألا يسلب من هؤلاء الأطفال مقابل عملهم من أجر ومكافآت أحد آخر حتى ولو كان والديه لأن ذلك يفتح الباب أمام استغلال الأطفال خاصة عندما يعتبر القانون أن وفاء صاحب العمل

1 - أنظر حسن كيره، مرجع سابق، ص ص 537-540.

2 - أنظر يوسف الياس حو، الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العراقي والمصري، رسالة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق من كلية الحقوق جامعة عين شمس القاهرة، القاهرة، ص 333.

3- أنظر قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 المعدل بمقتضى القانون رقم 123 لسنة 2008.

4 - أنظر أحمد عبد لتواب، أهلية الحدث في إبرام عقد العمل الفردي وفي قبض الأجر وغيره والتصرف فيه على ضوء أحكام قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996، مقال منشور في المجلة القانونية الاقتصادية، تصدر عن كلية الحقوق جامعة الزقازيق، العدد الثامن سنة 1996، ص 389.

لأحد والدي الطفل مبرئاً لذمته، فعلى قانون الطفل أن يتراجع عن ذلك¹ خاصة وأن هذا النص قد آثار جدلاً كبيراً حول موضوع الرخصة قبل صدور قانون العمل الجديد.

وعلى أي حال أياً كان مدى حكم تقنين العمل القاضي بتحديد أهلية العامل في قبض الأجر بسن الرابعة عشرة فإن بعض الفقهاء يأخذون عليه تعارضه مع ما يقرره قانون الولاية على المال في المادة 63 كذلك من عدم الاعتراف للقاصر بالتصرف فيما يكسبه من أجر ناتج عن عمله إلا إذا كان بالغاً السادسة عشرة من عمره وهذا ما يدفعنا إلى طرح تساؤل ثان هو: هل يمكن للطفل العامل أن يتصرف في أجره؟

الفرع الثاني: مدى أحقية الطفل العامل في التصرف في أجره في التشريع المصري.

يرى حسام الدين الأهواني أن المشرع كان منطقياً إلى حد ما في التفرقة في قانون الولاية بين أهلية إبرام العقد وأهلية التصرف في الأجر؛ لأن أهلية إبرام العقد منخفضة جداً وهي سبع سنوات، لهذا يمكن القول أن المشرع وجد من الضروري التوفيق بين اعتبارات صغر سن المتعاقد، وخطورة تمكينه من حرية التصرف في المال الناتج عن مهنته، أو صناعته؛ لهذا فهو يدخل الأجر في نطاق الولاية على المال، والأصل كما رأينا أن أهلية إبرام العقد تقتضي قبض الأجر والتصرف فيه، أي استيفاء جميع الحقوق الناشئة عن العقد. فالشخص الكامل الأهلية بالنسبة لتصرف معين يكون بالضرورة أهلاً للتصرف في المال، إذا فلا محل للتفرقة بين أهلية قبض الأجر وأهلية التصرف فيه فالقبض يكون بقصد التمكين من التصرف والإنفاق وليس بقصد الإدخال اللاحق للمال في نظام الولاية على المال؛ لأن ذلك يكون من مهمة النائب القانوني بالنسبة لما يدخل في نظام الولاية من حقوق وإذا كنا لا نثق في القاصر، فكيف يسلم له المال لتوصيله إلى النائب القانوني، فمن لا نثق فيه لا تسلمه المال أصلاً، أما إذا سلم له فإن ذلك يعني بالضرورة أهليته للتصرف فيه.

ومع ذلك خرجت المادة 63 من قانون الولاية عن المال عن الأصل، وجاءت بحكم مخالف، وهو توفر أهلية خاصة للتصرف فيه وهي اشتراط توفر سن ست عشرة سنة؛ مما أثار خلافاً في الفقه قديماً بشأن أهلية الحدث في التصرف في ماله وتفرق إلى عدة اتجاهات نلخصها في الآتي:

فذهب رأي إلى أن للتصرف في المال أهلية خاصة غير أهلية إبرام العقد أو قبض الأجر، ففي حين أن أهلية إبرام العقد وقبض الأجر هي في الأصل أربع عشرة سنة. فإن أهلية التصرف في الأجر هي ست عشرة سنة؛ مما يعني حسب رأيهم أن المشرع قد منح -استثناء- للطفل العامل أهلية إبرام العقد وقبض الأجر دون أن يكون له أهلية التصرف خروجاً عن الأصل الذي مؤداه أن من له أهلية إبرام العقد له أهلية قبض الأجر والتصرف فيه.

¹ - أنظر نبيلة إسماعيل رسلان، حقوق الطفل في القانون المصري، دون دار النشر، دون بلد النشر، دون سنة النشر، ص405.

بينما ذهب رأي ثانٍ إلى أن للقاصر أهلية التصرف في الأجر وغيره ولو لم يكن قد بلغ ست عشرة سنة إذا عاد هذا الاتفاق بالمنفعة على الطفل في هذه الحدود. أما إذا كان الأمر خلاف ذلك لم يكن حق التصرف في الأجر إلا بعد بلوغ سن السادسة عشرة.

هناك رأي ثالث يرى من خلاله حسن كيره أنه لا يوجد تعارض حقيقي بين الحكمين؛ لأنهما لا يعرضان لذات الموضوع، فحكم تقنين العمل يعرض لأهلية قبض الأجر، بينما يذهب حكم قانون الولاية على المال لأهلية التصرف فيه، وإذا كان من الأفضل تحقيق التناسق بين الحكمين وتوحيد سن الأهليتين، فمن المتصور مع ذلك إمكان اختلاف بينهما، بحيث يكون للقاصر البالغ الرابع عشرة سنة أهلية قبض الأجر دون أن يملك كمال التصرف فيه حتى بلوغه سن السادس عشرة (16) سنة¹.

وهناك اتجاه رابع يرى أن قوانين العمل اللاحقة قد نسخت حكم المادة 63 من قانون الولاية السابق، باعتبار أن كلا منهما قانون خاص، فالقانون اللاحق وهو قانون العمل ينسخ القانون السابق وهو قانون الولاية عن المال، فيعتبر أن قانون الولاية عن المال قد خفض سن أهلية قبض الأجر، وجعلها لأقل من ست عشرة (16) سنة؛ لأنه لا يمكن الجمع بين حكمين خاصين متعارضين فقبض الطفل أجره يكون بقصد تمكينه من الصرف والإنفاق، وليس بهدف توصيل الأجر إلى النائب القانوني كما رأينا سابقاً، وأن من يملك أهلية قبض الأجر يملك أهلية التصرف فيه، وهذا هو الرأي الذي يراه الدكتور أحمد عبد التواب صحيحاً، وذلك لاعتبار أن أهلية إبرام العقد تكون هي نفسها أهلية قبض الأجر والتصرف فيه وسنده في ذلك ما يلي:

إن المادة 64 من قانون الولاية على المال جعلت القاصر المأذون له بالتصرف كامل الأهلية، وفي هذه الحالة لا يتصور أن من له الأهلية الكاملة لا تكون له أهلية التصرف في الأجر وغيره. إن المادة 64 السالفة الذكر جعلت المأذون له أهلاً لكي يتقاضى بشأن التصرف المأذون له فيه، فلا يتصور أن يملك الطفل العامل الحق في التقاضي ولا يملك التصرف في الأجر ومستحقته؛ لأن هذا التقاضي أصلاً يتضمن حق المطالبة بأجره ومستحقته.

إذا كان من المسلم به أن ليس للولي أو الوصي النيابة عن الطفل العامل المأذون له بإبرام التصرف؛ لأنه لا ولاية ولا وصاية إلا في حالة نقص الأهلية، فكيف يكون لهما الحق بقبض الأجر والتصرف فيه².

¹ - وهذا الحكم يثبت للقاصر دون الرابعة عشرة في أهلية قبض أجره وهو ما يتحقق في عقود العمل الخاضعة للتقنين المدني حيث لا يوجد نص خاص يرهن أهلية قبض الأجر بهذه السن، وفي عقود العمل الخاضعة لتقنين العمل إذا كان العامل القاصر هو المتولي بنفسه إبرام عقد العمل على الرأي الذي نرجحه. أنظر، حسن كيره، مرجع سابق، ص 541.

² - أنظر عبد التواب محمد بهجت، أهلية الحدث في إبرام عقد العمل وفي قبض الأجر وغيره والتصرف فيه، مرجع سابق، ص 391-392.

وبالتالي فإن للطفل العامل كامل الأهلية في قبض الأجر والتصرف فيه، وهذا ما أكدته مختلف تشريعات العمل الحديثة. والدكتور عاطف عبد الحميد يرى ضرورة تدخل المشرع لتوحيد سن العمل في مختلف القوانين، سواء في إبرام عقد العمل، أو في قبض أجره، أو في صرفه بدلا من وجود سن للتعاقد على العمل وآخر لقبض الأجر، وثالث للتصرف في الأجر¹.

المطلب الثاني: مدى أحقية الطفل العامل في قبض أجره والتصرف فيه في التشريع الفرنسي.

جرى العرف في ميدان علاقات العمل في فرنسا على التمييز بين حالتين: الحدث المرشد (mineur émancipé)، والحدث غير المرشد (mineur non émancipé) فالحدث المرشد يستطيع استلام أجره من صاحب العمل، ويعتبر هذا الوفاء مبرئا لذمة صاحب العمل في حين أن الحدث غير المرشد لا يستطيع استلام أمواله في الأصل، لكن يمكن له ذلك إذا رخص له بذلك وليه الشرعي، واتفق الفقه على أن الترخيص يكفي فيه أن يكون بموجب رسالة عادية مكتوبة يمكن للمستخدم دفع الأجر المستحق بناء عليها، وتبرأ ذمته بهذا الوفاء، أما إذا انعدم الترخيص فيدفع الأجر للولي الشرعي للعامل. غير أن المشرع الفرنسي أخذ موقفا خاصا بشأن الأطفال المشتغلين في المجال الفني، حيث نجد أنه يقيد بموجب المواد (8-211L و9-211R) من قانون العمل حق الأولياء في تسلم أجور أبنائهم الذين يقل سنهم عن ست عشرة (16) سنة، حيث تتدخل لجنة خاصة تقوم بتحديد الأجر الذي يستلمه الأولياء الشرعيون للطفل العامل في المجال الفني والأدبي وبهذا الخصوص يثار التساؤل التالي: ما هي طبيعة هذه اللجنة؟ ومن أين تتشكل؟ وما هي مهامها أو صلاحياتها؟.

لقد نشأت هذه اللجنة الخاصة أول مرة بمقتضى القانون رقم 63-808 الصادر في 1963/08/06 المتعلق بوضعيات علاقات عمل الأطفال الذين لم يتجاوزوا السن الإلزامية للتعليم في المجال الفني وكيفيات استعمال أجرهم²، وصدور بعده المرسوم التطبيقي بتاريخ 1964/09/24 تحت رقم 1020/64³ غير أن قانون العمل الفرنسي الأخير قد نظم جميع الأحكام المتعلقة باللجنة من حيث التشكيل والصلاحيات وغيرها من الأحكام الأخرى، وصار أسمها اللجنة الاستشارية (commission consultative)؛ وتتشكل هذه اللجنة حسب نص المادة 19-7124R⁴ من قانون العمل الفرنسي من:

¹ - أنظر عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص 164.

² CF - LOI n° 63-808 du 6 aout 1963 modifiant et complétant les dispositions relatives à l'emploi dans le spectacle et réglémentant l'usage des rémunérations perçues par des enfants n'ayant pas dépassé l'âge de la scolarité obligatoire.

³ CF -Décret n°64-1020 du 24 septembre 1964 portant règlement d'administration publique relatif à l'emploi des enfants dans le spectacle.

⁴ Article R7124-19

La commission participe à l'examen des demandes d'autorisation individuelles et des demandes d'agrément des agences de mannequins en vue d'engager des enfants.

Elle comprend:

- قاض مكلف بقضايا الأحداث، يتم تعيينه من طرف الرئيس الأول لمحكمة الاستئناف، ويكون هو رئيس اللجنة.
 - مدير أكاديمي لمصالح التربية الوطنية، والذي يعين من طرف مدير الأكاديمية أو من يمثله.
 - المدير الجهوي لمؤسسات المنافسة والاستهلاك والعمل والتوظيف، أو من يمثله.
 - مدير المقاطعة ما بين الوزارات المكلف بالإدماج الاجتماعي أو من يمثله.
 - طبيب مفتش للصحة.
 - مدير جهوي للقضايا الثقافي، أو من يمثله.
- وهناك لجنة استشارية خاصة في باريس نصت عليها المادة 20-7124 R من نفس القانون، وهي تختلف عن اللجنة الأولى من حيث التشكيل، حيث تتكون من:
- رئيس المحكمة الخاصة بالأطفال، ويكون هو رئيس اللجنة.
 - مدير التعليم لناحية أو مدينة باريس، أو من يمثله.
 - المدير الجهوي لمؤسسات المنافسة والاستهلاك والعمل والتوظيف، أو من يمثله.
 - مدير المقاطعة للإدماج الاجتماعي لباريس أو من يمثله.
 - طبيب مفتش للصحة لمقاطعة باريس.
 - ممثل الوزير المكلف بالثقافة يعين بقرار.
 - ممثل الوزير المكلف بالإعلام يعين بقرار.
- تشارك اللجنة الاستشارية في دراسة نوعين من الطلبات: طلبات الترخيص الفردية، وطلبات الاعتماد الخاصة بوكالات العارضين التي تشغل الأطفال. ذلك أن أي شخص يريد تشغيل طفل في مجال من المجالات الفنية كالسينما أو الإذاعة أو التلفزيون يجب عليه مسبقا إيداع طلب ترخيص لدى محافظ المقاطعة التي يقع مقر المؤسسة على مستوى إقليمها، وفي حالة وجود مقر المؤسسة بالخارج أو لها مقر غير قار -أي غير ثابت- فإن الطلب يودع لدى محافظ باريس، وتودع هذه الطلبات من طرف أي شخص يود اختيار أو تشغيل أو تعليم طفل أقل من ست عشرة سنة للعمل في العروض الفنية. وهذا الطلب يجب أن يكون مرفقا بالوثائق الآتية:

- 1-Un magistrat chargé des fonctions de juge des enfants et désigné par le premier président de la cour d'appel, président;
- 2-le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant sur délégation du recteur d'académie ou son représentant;
- 3-le directeur générales des entreprises, de la concurrence, de la consommation , du travail et de l'emploi ou son représentant;
- 4-le directeur régional interministériel en charge de la cohésion social ou son représentant.
- 5-un médecin inspecteur de la santé;
- 6- le directeur régionale des affaires culturelles ou son représentant.

- وثيقة تحدد الحالة المدنية للطفل.
 - ترخيص مكتوب من طرف ممثله القانوني مرفق بقائمة الأعمال التي اشتغل فيها من قبل، أو التي يشغلها حالياً.
 - أي وثيقة توضح الصعوبات النفسية التي تلحق بالطفل باعتباره عارضا.
 - التوضيحات الدقيقة المتعلقة بشروط العمل والأجر، والإجراءات المتخذة من أجل ضمان تدرسه بصفة عادية.
- أما بخصوص طلبات الاعتماد أو تجديدها بالنسبة للوكالات العارضة فيجب أن تكون مرفقة بالوثائق الآتية:

- نسخة من عقد ميلاد الموجهين والمسيرين للوكالة.
 - شهادة دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بانتظام.
 - شهادة تبين تعهد الوكالة بإجراء الفحوصات الطبية للطفل وتكون تكاليفه على حسابها.
 - النموذج الذي يتضمن المعلومات المنصوص عليها في المادة R7124-15
- كل وثيقة تبين:
- خبرة وقدرات المسيرين والشركاء لهذه الوكالة بخصوص تشغيل الأطفال
 - الوضعية المالية للشركة وقت دفع الطلب.
 - شروط عمل الوكالة: خاصة التجهيز والمرافق والطاقت المكون لها.
 - شروط تشغيل الأطفال.

بعد إيداع الملف كاملاً لطلب رخصة فردية، أو طلب الاعتماد، أو تجديده تجتمع اللجنة عن طريق استدعاء المحافظ في معظم الحالات أو عند الضرورة، وتبدي رأياً مفصلاً في كل طلب ترخيص فردي، أو اعتماد موضوع على مستواها.

ولا يمكن أن تتداول اللجنة إلا بعد توفر النصاب القانوني لأعضائها، والذي يجب أن لا يقل عن ثلاثة أعضاء بما فيهم الشخص المكلف بضمان الرئاسة، وتصدر قراراتها بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين وفي حالة التساوي يكون صوت الرئيس مرجحاً، ويمكن للجنة أن تستمع إلى الطفل و ممثله القانوني إذا طلب منها ذلك من طرف احدهما، أو بطلب من أحد أعضائها، ويكون سماع اللجنة للطفل إما بحضور ممثله القانوني معه، أو منفصلين عن بعضهما حسب ما تستدعي الحالة، ويكون استدعاؤهما في هذه الحالة لحضور جلسات اللجنة بموجب رسالة مضمونة مع إشعار الوصل بالاستلام.

وخلال مدة شهر من إيداع الملف كاملاً لطلب الرخصة الفردية، أو الاعتماد، أو تجديد الاعتماد، يبلغ المحافظ الأطراف المعنية بالقرارات الآتية:

- 01- إما برفض منح الترخيص، أو الاعتماد حسب الطلب.
- 02- إبلاغهم بضرورة تكملة التحقيق، وفي هذه الحالة يمدد الأجل إلى شهر.

03- منح الترخيص أو الاعتماد مع ضرورة احترام بعض الشروط والإجراءات.

04- الموافقة على منح الرخصة الفردية أو الاعتماد.

في حالة منح الرخصة الفردية أو الاعتماد سواء بصفة مطلقة أو مع ضرورة احترام بعض الشروط ترسل نسخة منه إلى صندوق الودائع.

أما في حالة رفض أو سحب الرخصة أو الاعتماد فيجب أن يكون القرار مسببا وفي حالة تجاوز مدة الشهر ولم يبلغ المحافظ الأطراف المعنيين بأي قرار فإن المادة R7124-24 تنص على حالتين:

- الحالة الأولى: في حالة طلب منح الرخصة الفردية أو طلب منح الاعتماد يعد وكأنه مرفوض.

- الحالة الثانية: في حالة طلب منح تجديد الاعتماد يعد وكأنه مقبول.

ولكن في الحالة التي يطلب فيها إكمال التحقيق فإن الأجل هذا يمدد إلى شهر؛ لأن هذا التحقيق في الحقيقة يمكن اللجنة من التعرف على بعض الملاحظات الأساسية المتمثلة فيما يلي:

- التأكد من أن الدور الذي سيؤديه الطفل لا يشكل خطرا عليه.

- إذا كان الطفل قد مارس هذه الأدوار من قبل بأية شروط كانت.

- إذا أخذ بعين الاعتبار سنه، والتزاماته الدراسية، وحالته الصحية، وإلى مدى قدرته على القيام بالدور الموكل اليه، وصاحب العمل هنا يخضع الطفل لفحص طبي يجرى من طرف طبيب مختص في الأطفال أو طبيب عام، ويكون على حساب المستخدم، ويحدد الوزير المكلف بالصحة بقرار منه طبيعة الفحوصات التي يخضع لها الطفل. وفي المناطق التابعة لفرنسا (Ile-de-France) فإن هذا الفحص يجرى من طرف طبيب عمل فيما بين المصالح المهنية المختصة. وينص المشرع الفرنسي في المادة (R7124-9) على أن الفحص الطبي يظهر لنا أن هذا الدور أو النشاط الذي يؤديه الطفل لا يعيق تطوره الصحي والنفسي.

- التأكد من أن ظروف العمل مواتية كمواقيت العروض مثلا من حيث احتمال المشاركة في العروض المسائية، أو التقديم المتكرر في الأسبوع، ومن حيث كذلك الأجر، أو العطل، ومواقيت الراحة، بالإضافة إلى توفر النظافة والمحافظة على صحة الطفل وأخلاقه.

- وجود إجراءات متخذة للحفاظ على دراسته أو التزاماته الدراسية.

- إذا كانت عائلة الطفل أو الأشخاص المكلفون به قادرين على مراقبته مراقبة فعالة خاصة أثناء أوقات الراحة أو تنقلاته من أجل العمل.

هذا في حال الرخصة الفردية، أما بخصوص الاعتمادات فتتص المادة (R7124-10) على

أن مدة الاعتماد سنة قابلة للتجديد بناء على موافقة اللجنة، والاعتماد والتجديد لا يتم إلا بعد وجود ضمانات كافية لحماية الأطفال وفي إطار التحقيق يمكن للمحافظ أن يطلب صحيفة السوابق العدلية رقم 2 للمسيرين والشركاء، ولا يمكن له حينها أن يمنح الاعتماد إذا ثبت أن أحد الشركاء أو المسيرين قد كان

محل متابعة قضائية، كما يمكن أن يعلق الاعتماد إذا ما ثبت أن هناك خطر مباشر يهدد الطفل في صحته أو أخلاقه من طرف الوكالة أو أحد الأطراف. غير أن مدة التعليق ينبغي ألا تتجاوز مدة شهر وخلالها يعلم المحافظ الوكالة بقرار اللجنة بسحب الاعتماد، أو برفع التعليق بعدما تقوم الوكالة بإزالة كافة الأخطار وعدم تكرارها، ويرفع التعليق تلقائياً في الحالة التي يتجاوز فيها الشهر، ولم يصدر أي قرار عن المحافظ.

بعد أن تتم كل هذه الإجراءات من قبل اللجنة التي تُضمّن من خلالها حماية الطفل من أي خطر يهدده في صحته أو أخلاقه قبل أو أثناء نشاطه الفني يبقى الجانب الآخر من الحماية والمتمثل في أجره الذي يحصل عليه فأن المشرع هنا لم يمنحه الحق في قبض أجره أو التصرف فيه وإنما أنشأ صندوقاً للودائع يقوم من خلاله بحماية الطفل من نفسه ومن وليه.

يحميه من نفسه خوفاً من أن يضيع هذا الأجر في أمور تافهة نتيجة طيشه أو رعونته، ويحميه من وليه خوفاً من أن يستحوذ الولي على الأجر ولا ينفق منه شيئاً على الطفل الذي ظل يكذب ويعمل خلال شهر كامل، وبالتالي يستغل هنا الولي الطفل؛ لهذا فقد نصت المادة (L7124-9) على أن الأجر الذي يحصل عليه الطفل نتيجة اشتغاله يُمنح قسم منه لممثله الشرعي، في حين أن الباقي أو القسط المدخر (le pécule) يتم دفعه إلى صندوق الودائع والتوفير، حتى بلوغ الطفل ويمكن الأخذ منه في الحالات المستعجلة أو الاستثنائية، ونشير بهذا الخصوص إلى أن اللجنة الاستشارية هي التي تحدد في الرخصة أو الاعتماد الممنوحين القسم الذي يمنح للممثلين الشرعيين للطفل، والقسم الذي يتم دفعه لدى صندوق الودائع .

غير أن هناك حالة خاصة نصت عليها (L7124-10) وهي الحالة التي تكون الوكالة لا تمتلك ترخيصاً صادراً عن اللجنة، وإنما تكون متحصلة فقط على تصريح بممارسة النشاط على الأراضي الفرنسية وهي محددة في المادة (L7123-11) مثل الوكالات التابعة لدولة عضو في الاتحاد الأوروبي فعلى أي أساس يتم تقسيم الأجر بين الممثلين الشرعيين والصندوق؟ تنص نفس المادة هنا على: أن نعود إلى قرار اعتماد الوكالة هو الذي يحدد لنا نصيب كل من الاثنين، وبالتالي فإن هذه الحالة تخضع لنفس الأحكام السابقة المتعلقة بالأجر ويخضع لها كذلك أي أجر ناتج عن استغلال صورة الطفل، أو أي أجر آخر يتقاضاه الأطفال الأقل من 16 سنة الناتج عن طبيعة نشاط فني.

وفي الأخير نشير إلى أن للطفل الحق في قبض أجره والتصرف فيه وفق ما هو منصوص عليه إلا في حالات استثنائية. مثلما فعل المشرع الفرنسي الذي قيد الأطفال الأقل من 16 سنة المشتغلين في المجال الفني في قبض أجرهم وهنا نقصد غير المرشدين.

ونشير بعده إلى حالة ثالثة وأخيرة وهي عند استحالة الدفع المباشر والشخصي، ونقصد بها حالة وفاة الطفل العامل وفي ذمة صاحب العمل أجور مستحقة له ففي هذه الحالة من يتم له الوفاء؟

في الحقيقة بمجرد وفاة العامل يصبح الأجر مستحق الدفع وواجب الوفاء للورثة، إلا أن المشرع الجزائري لم يورد أي نص بخصوص هذه الحالة، رغم تفصيله في قانون الضمان الاجتماعي عن كيفية دفع التعويضات ومعاش التقاعد للخلف العام، والمشرع الفرنسي هو بدوره لم يتخذ أي قرار في ذلك، عكس الفقه الذي فصل في المسألة وقسم حالات دفع الأجر إلى الورثة إلى حالتين:

الحالة الأولى: إذا كانت إجراءات توزيع الإرث قد تمت من طرف الموثق، ففي هذه الحالة يسلم الأجر المستحق من طرف صاحب العمل إلى الموثق ليتكفل به.

الحالة الثانية: الحالة التي لا يتكفل فيها الموثق بتوزيع التركة، ففي هذه الحالة إذا كانت قيمة الأجر تقل عن 10.000 فرنك فرنسي يجب تقديم شهادة الإرث المقدمة من طرف البلدية أو كاتب ضبط المحكمة المختصة. أما إذا كانت تزيد عن قيمة المبلغ المذكور فيلزم الورثة إحضار أمر حياة صادر عن رئيس المحكمة المختصة حتى يسلم لهم صاحب العمل الأجر المستحق¹.

الخاتمة:

ومما لا شك فيه أن للأجر أهمية بالغة بالنسبة للعامل فهو لا يمثل مقابل العمل الذي يؤديه العامل فحسب وإنما يعد مصدر رزقه الأساسي إن لم يكن الوحيد الذي يكفل الحياة الكريمة له ولأفراد أسرته، بحيث يجب أن يوفر الأجر على الأقل احتياجات العامل الأساسية التي تمكنه من مواجهة أعباء الحياة. ولهذا فإن المشرع قد تدخل من أجل توفير الحماية القانونية لأجر العامل، وذلك من خلال عدة قواعد قانونية أساسية من بينها مجموعة القواعد القانونية التي تسهل حصول العامل على أجره، وكيفية قيام صاحب العمل بتنفيذ التزامه بأداء الأجر أو ما يسمى بالقواعد المنظمة للوفاء بالأجر.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري فقد نص في الباب الرابع المعنون بأجرة العامل من القانون لسنة 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وبالضبط من المواد 80 إلى 90 إلى جملة الأحكام المتعلقة بالأجر بصفة عامة، ولم يتعرض خلالها إلى مسألة أجر الطفل العامل لا في قانون العمل ولا حتى في قانون حماية الطفل رقم 12/15² الذي صدر متأخرا، ولم يتحدث المشرع عن ذلك، إلا بمناسبة حديثه عن الأجرة التي يتقاضاها المتمهن في إطار عقود التمهين حيث لم يترك حينها تنظيم هذا الأمر إلى إرادة المتعاقدين، وإنما نص على أن تتحمل كل من مراكز التكوين المهني وصاحب العمل تكاليف أجرة المتمهن.

وإغفال المشرع الجزائري لنصوص خاصة بأجر الطفل العامل يعني ذلك إخضاعه للقواعد العامة المنظمة للوفاء بالأجور والتي لا تحقق الحماية الكافية لأجر الطفل العامل الذي يتقاضى أدنى الأجور مقارنة مع

¹ أنظر بطاهر أمال، نظام حماية الأجور في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة وهران، السنة الجامعية 2006/2005، ص 153.

² - القانون رقم 12/15 المؤرخ في 28 رمضان 1436 الموافق ل 15 يوليو 2015 المتعلق بحماية الطفل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة بتاريخ 19 يوليو 2015.

غيره من الفئات العمالية، فكما حاول المشرع التركيز على حماية صحة الطفل وضمان سلامته الجسدية والنفسية من خلال مختلف الإجراءات المنصوص عليها لتشغيله ينبغي أن يصدر نصوص قانونية خاصة لحماية أجره الطفل العامل من رب العمل ومن وليه وذلك بالنص صراحة على تسليم الطفل أجره بنفسه واعتبار أن هذا الوفاء مبرر لذمة صاحب العمل، مع النص على حرية الطفل في التصرف فيه وفق شروط وقواعد تضمن حماية الأجر من التبيد واستعماله فيما لا نفع فيه مثلما فعل المشرع الفرنسي .

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر:

- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 28 رمضان 1410 الموافق لـ: 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل الصادر في الجريدة الرسمية عدد 17 الصادرة في 25 أبريل 1990.
- القانون رقم 12/15 المؤرخ في 28 رمضان 1436 الموافق لـ 15 يوليو 2015 المتعلق بحماية الطفل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة بتاريخ 19 يوليو 2015.
- الأمر 31/75 المؤرخ في 27 أبريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة في 16 ماي 1975.
- أنظر قانون عقد العمل الفردي المصري رقم 41 لسنة 1944.
- القانون المصري رقم 119 لسنة 1952 المتعلق بالولاية على المال.
- قانون العمل المصري الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين ذات الصلة
- أنظر قانون الطفل المصري رقم 12 لسنة 1996 المعدل بمقتضى القانون رقم 123 لسنة 2008

1- كتب ومؤلفات:

- أحمد عبد التواب محمد بهجت، أهلية الحدث في إبرام عقد العمل الفردي وفي قبض الأجر وغيره والتصرف فيه على ضوء أحكام قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996، دون سنة النشر.
- أنور سلطان، مصادر الالتزام، الموجز في النظرية العامة للالتزام، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ببيروت، 1983.
- عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية 1979 سنة.
- نبيلة إسماعيل رسلان، حقوق الطفل في القانون المصري، دون دار النشر، دون بلد النشر، دون سنة النشر.

2- مقال:

- أحمد عبد التواب محمد بهجت، أهلية الحدث في إبرام عقد العمل الفردي وفي قبض الأجر وغيره والتصرف فيه على ضوء أحكام قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996، مقال منشور في المجلة القانونية الاقتصادية، تصدر عن كلية الحقوق جامعة الزقازيق، العدد الثامن سنة 1996.
- قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996، مقال منشور في المجلة القانونية الاقتصادية، تصدر عن كلية الحقوق جامعة الزقازيق، العدد الثامن سنة 1996.

3- رسالة أو مذكرة:

- بطاهر أمال، نظام حماية الأجور في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة وهران، السنة الجامعية 2005/2006.

- يوسف الياس حو الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العراقي والمصري، رسالة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق من كلية الحقوق جامعة عين شمس القاهرة، دون سنة النشر.

3 - المصادر والمراجع باللغة الاجنبية

.-LOI n° 63-808 du 6 aout 1963 modifiant et complétant les dispositions relatives à l'emploi dans le spectacle et réglementant l'usage des rémunérations perçues par des enfants n'ayant pas dépassé l'âge de la scolarité obligatoire.

-Décret n°64-1020 du 24 septembre 1964 portant règlement d'administration publique relatif à l'emploi des enfants dans le spectacle.