

رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص
تخصص قانون الأعمال
حول موضوع:

حماية الأجير الحدث في قانون الشغل

تحت إشراف:

الدكتور محمد بنحساين

إعداد الطالب الباحث:

أحمد اليوسفي

لجنة المناقشة:

الدكتور محمد بنحساين أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق بتطوان..... رئيسا ومشرفا

الدكتور يوسف التبر أستاذ بكلية الحقوق بتطوان.....عضوا

الدكتور عبد العالي أغباشي أستاذ بكلية الحقوق بتطوان.....عضوا

السنة الجامعية:

2023/2022

❖ شكر وتقدير:

قال الرسول الكريم صل الله عليه وسلم:

" من لم يشكر القليل لم يشكر الكثير، ومن لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل، والتحدث بنعمة الله عز وجل شكر، وتركها كفر، والجماعة رحمة، والفرقة عذاب"

من منطلق هذا الحديث الشريف أتقدم بكل معاني التقدير والاحترام والعرفان بالجميل لفضيلة الأستاذ محمد بنحساين، على كل ما تعلمناه على يديه من معاني الانضباط والصبر في طلب العلم، والتواضع لله وعدم البخل ولو مرة واحدة في مدنا بيد المساعدة عندما تستعصي علينا معلومة معينة حتى خارج أوقات عمله، سائلين المولى عز وجل أن يزيدك في علمه وأن يطيل في عمرك وأن يحفظك في صحتك.

وشكر موصول أيضا:

كما أتقدم بعظيم الامتنان إلى السادة أعضاء اللجنة العلمية الموقرة المكونة من الأستاذ الفاضل "عبد العالي أغباشي" والأستاذ الفاضل "يوسف التبر" على كل ما قدموه في سبيل طلبتهم من توضيحات وعلى قبولهم مناقشة هذه الرسالة رغم انشغالاتهم المهنية، كما أشكر جميع أساتذة ماستر قانون الأعمال كل باسمه وصفته على مجهوداتهم القيمة.

لائحة فك الرموز:

أولاً. باللغة العربية:

ج. ر = الجريدة الرسمية

ص = صفحة

ظ. ل. ع = ظهير الالتزامات والعقود

ع. ص = عدد صفحات الكتاب

م. ش = مدونة الشغل

م. س = مرجع سابق

ثانياً. باللغة الفرنسية:

NPM = Nombre de pages de mémoire

NP = Nombre de pages

Op. cit = Ouvrage Précité

P = page

ثالثاً. باللغة الإنجليزية

NP = Number of pages

P = the page

مقدمة:

ورد في الرسالة السامية التي وجهها جلالة الملك محمد السادس إلى المشاركين في المؤتمر الإسلامي الخامس للوزراء المكلفين بالطفولة¹ ما يلي: "...يجسد هذا الملتقى الذي أضفينا عليه رعايتنا السامية، الوعي الجماعي بما يتهدد أطفالنا من مخاطر كثيرة ومتداخلة، قد ترهن طاقتهم، وتهدد مستقبلهم، إن لم نعمل على رعايتهم تربوياً، وتأهيلهم معرفياً وحضارياً، بما يساهم في إدماجهم في عالم المعرفة والاتصال، وانفتاحهم على مختلف الحضارات الإنسانية، وعلى مستجدات العصر...".

هذه العناية التي أولاها جلالة الملك بحقوق الطفل لم تأت من فراغ، بل جاءت نتيجة لما شهده القرن العشرين من تطور كبير لمفهوم حقوق الإنسان وتزايد الاهتمام الدولي بوضع القواعد والاتفاقيات التي تكفل حقوقه وتحفظ كرامته، حيث نال الطفل نصيبه من هذه الاتفاقيات والإعلانات التي عالجت احتياجاته ومتطلباته ليعيش حياة كريمة تراعى فيها مصلحته الفضلى بعيداً عن أية عوامل قد تمس بسلامته الجسدية والنفسية، وذلك اعتباراً لكون حق الطفل هو حق غريزي تفرضه الفطرة وتحفظه الإنسانية وتؤمنه طبيعة الوجود وتحميه التعاليم السماوية وتنظمه القوانين الوضعية في مختلف مجالاتها².

1 يوم الأربعاء 21 فبراير 2018.

2 أمينة رضوان، تشغيل القاصرين في مدونة الشغل الواقع والآفاق، الطبعة الثانية، مطبعة الأمنية الرباط، سنة 2019، ص 14.

لذلك فتشغيل الأحداث³ يعتبر وصمة عار في جبين العالم المعاصر⁴، ففي الوقت الذي حقق فيه الإنسان إنجازات علمية وتكنولوجية خارقة، فإنه لم يستطع القضاء على الظلم والتهميش الاجتماعي الذي يدفع بأعداد كبيرة من الأطفال إلى سوق الشغل، حيث يخضعون هناك لظروف لا إنسانية تطبعها القسوة والاستغلال⁵.

وظاهرة تشغيل الأطفال ليست وليدة اليوم بل هي قديمة قدم الإنسانية، حيث اعتبرت من القضايا الاجتماعية والسياسية المعقدة لكونها تنتشر في اقتصاديات الدول الغنية والفقيرة على حد سواء⁶، حيث وجدت أنماط متعددة منها في مختلف المجتمعات البشرية، والتي يعمل الأطفال جنباً إلى جنب مع أسرهم في أعمال الزراعة والرعي وكافة الأنماط الأخرى، وفي المجتمع العربي كما هو الحال في المجتمعات ككل، تعد ظاهرة تشغيل الأطفال من الظواهر المألوفة منذ القدم كجزء من الثقافة التقليدية للأسر فيه، حيث كان الأبناء يساعدون

³ تختلف هذه التسمية من دولة إلى أخرى، لذلك سنعمل على تبيان بعض هذه الاختلافات في الجدول التالي:

الدولة	المصطلح
المغرب	الأطفال – الأحداث- الصبية
موريتانيا	الأطفال الصغار
تونس	الصبيان- الفتيان- عمال صغار
الجزائر	العمال القصر- الأولاد- المستخدمون الصغار
الصومال	الصبية- الأطفال- الغلمان
مصر	الأطفال
الجمهورية العربية اليمنية، ليبيا، الكويت، البحرين، الإمارات العربية	الأحداث

⁴ حسب تعبير منظمة العمل الدولية.

⁵ يونس الحكيم، الضمانات القانونية لحماية الأحداث في التشريع الاجتماعي المغربي، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة عبد المالك السعدي، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة، السنة الجامعية 2005-2006، ص 1.

⁶ Cathryne L. Schmitz, Elizabeth KimJin Traver, and Desi Larson, **CHILD LABOR: A GLOBAL**

VIEW, By British Library Cataloguing in Publication Data is available, in the United States of

America, First published in 2004, page 1.

آباءهم في بذر الحبوب، وحماية المزرعة من الطيور والحيوانات ويساعدون الأسرة في الاعتناء بصغار الماشية والمعز، وحينما يكبرون قليلا توكل إليهم مهام أكثر أهمية وأكثر مشقة، بل إنهم في المجتمعات الرعوية كانوا يقيسون عمر الطفل بمقدار العمل الذي يستطيع القيام به، فيقولون فلان يرعى البهائم والغنم مشيرين في ذلك إلى مرحلة عمرية محددة، كما أن تقسيم العمل وفقا للنوع والعمر كان من الواضح بدرجة كبيرة، فالصبيان الذكور كانت توكل إليهم في الغابات أعمال أكثر مشقة مقارنة بالفتيات الصغيرات، فالفتاة في سن مبكرة تساعد أمها في جلب الماء والحطب إلى المنزل وطحن الحبوب⁷.

أما في المجتمعات الغربية فقد كانت أولى بوادر هذه الظاهرة قبل الثورة الفرنسية التي تميزت فيها علاقات الشغل آنذاك بظهور علاقة العمل التابع -أي تبعية الأجير للمشغل- في القرى خاصة في المجال الزراعي، والذي كانت الحياة الاقتصادية في ذلك الوقت مقتصرة عليه، في حين كانت المدن تحظى بأشخاص ينصرفون إلى تعاطي الحرف اليدوية لتلبية حاجيات المجتمع الحضري الذي ظهر فيه نظام الطوائف الحرفية المنظمة تنظيما تسلسليا⁸، وذلك بإدخال الشخص في سن الطفولة لتعلم تلك الحرف وبعد أن يتلقى تكوينا حرفيا يرقى إلى رتبة صانع.

⁷ عبد الرحمان بن محمد عسيري، تشغيل الأطفال والانحراف، مطبعة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض سنة 2005، ص

3.

⁸ الطائفة الحرفية هي رابطة تضم الحرفيين الذين يسيطرون على ممارسة حرفتهم في بلدة معينة.

ونتيجة لأسباب اقتصادية واجتماعية هاجر العديد من القرويين إلى المدن إبان الثورة الصناعية، مما نتج معه ظهور فئة من العمال⁹ صغار السن أبناء الأشخاص المهاجرين الذين دفعوا ثمن هذه الثورة غالبا نتيجة ظروفهم المعيشية غير المستقرة ونتيجة لسوء التغذية ونقص الرعاية الصحية وانعدام فرص العمل بالنسبة للآباء¹⁰، فضلا عن ذلك فإن ظهور الآلة لعب دورا رئيسيا في الاستغناء عن القوة العضلية للرجال الذين يتقاضون أجورا كبيرة، وتعويضها بتشغيل العمال الأطفال الذين يتقاضون أجورا هزيلة مقارنة بهم، كما أن هذه الفئة تعتبر أكثر طاعة وانصياعا، لذلك اتسعت ظاهرة تشغيل الأطفال لتشمل كل البلدان التي عرفت بعض الأنواع من الصناعات، كقطاع النسيج الذي كان تشغيل الأطفال فيه يؤثر بشكل كبير على صحتهم وأخلاقهم، ومرد ذلك إلى ساعات العمل التي كانت تصل إلى خمسة عشر ساعة في اليوم مع تخفيض أجور الأطفال بنسبة 70% عن الأجور البالغين، كما كان هؤلاء الأطفال في القرن التاسع عشر يعانون من الاضطهاد بحيث كانوا يجرون عربات الفحم الثقيلة في المناجم، مقابل عمل الفتيات في سن الثامنة في الظلام الدامس تحت الأرض دون أدنى اعتبار لصحتهم.

هذه العوامل دفعت المشرع الإنجليزي إلى إصدار قانون يهدف من ورائه حماية الأطفال العاملين وتنظيم عملهم، وذلك بتاريخ 22 يونيو 1802 والذي لم يلقى تطبيقا فعليا

9 استعملنا مصطلح العمال لأننا نتحدث في حقبة تاريخية لم يكن فيها وجود لمصطلح الأجراء الذي لم يظهر إلا مع تطور القوانين الوضعية خاصة مدونة الشغل المغربية، التي ربطت عمل العامل بالأجر الذي يتقاضاه مما أعطى تسمية الأجير أي الشخص الذي يتقاضى أجرا مقابل العمل الذي يقوم به.

10 Catherine Rollet, Les enfant au XIXème siècle, Article Publié par magazine paris Hachette, 2001, page 3.

آنذاك، وبقي الوضع كما هو عليه إلى غاية إصدار قانون المصانع سنة 1833 والذي كان أول قانون يهدف إلى حماية الأطفال العاملين أثناء العمل، هذا القانون الذي طبق على عمال صناعة النسيج بحيث تضمن أحكاما هامة، تضم تجريم العمل الليلي للأطفال الذين تقل أعمارهم عن الثامنة عشرة، ومنع تشغيل الذين تقل سنهم عن الثالثة عشرة لأكثر من تسع ساعات يوميا مع إعطاء ساعتين في اليوم لتعليمهم، كما أن هذا القانون قد أنشأ لأول مرة هيئة للتفتيش تابعة للدولة لمراقبة تطبيق مقتضياته.

في حين لم تقم فرنسا بوضع قانون لحماية الأحداث من الأوضاع التعسفية التي يعيشونها أثناء الشغل إلا بتاريخ 22 مارس 1841، والذي كانت تقضي أحكامه بتحديد ثمان ساعات في اليوم لتشغيل الأحداث الذين تتراوح أعمارهم ما بين ثمان سنوات واثنتا عشرة سنة، غير أن اهتمام المجتمع الدولي بحقوق الطفل لم يأتي إلا مع منظمة عصبة الأمم¹¹، وذلك بموجب إعلان جنيف لحقوق الطفل الصادر سنة 1924 الذي يعتبر أول وثيقة دولية تعترف للطفل بمجموعة من الحقوق¹²، هذه الحماية التي تم تعزيزها عن طريق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان¹³ الصادر سنة 1948، وبعد ذلك أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الطفل سنة 1959 والذي يعتبر نقطة التحول الرئيسية

¹¹ تأسست منظمة عصبة الأمم سنة 1919 وذلك بعد الحرب العالمية الأولى بموجب معاهدة فرساي لتعزيز التعاون الدولي.
¹² تنص الفقرة الرابعة من إعلان جنيف على ما يلي: "يجب أن يكون الطفل في وضع يمكنه من كسب عيشه، وأن يحمى من كل استغلال".
¹³ تنص مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 25 أن لكل طفل الحق في رعاية ومساعدة خاصتين، ولهم حق التمتع بالحماية الاجتماعية.

في تاريخ حقوق الطفل¹⁴، هذه الحقوق التي تأكدت فيما بعد مع العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966، هذه الوثيقة التي لفتت الانتباه إلى ضرورة اتخاذ تدابير حماية لكل الأطفال، حيث أكدت على حماية هذه الفئة من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي ووجوب معاقبة أي شخص يقدم على استخدامهم في أي عمل يفسد أخلاقهم أو يضر بصحتهم أو يؤدي إلى إعاقة نموهم الطبيعي¹⁵.

وبالإضافة إلى الإعلانات والاتفاقيات الدولية¹⁶، فقد أطلقت منظمة الأمم المتحدة مجموعة من النداءات لإنهاء ظاهرة تشغيل الأطفال، كان أهمها نداء اللجنة الفرعية لمقاومة التفرقة العنصرية وحماية الأقليات والتي دعت إلى اتخاذ إجراءات جديدة بشأن عدد من الموضوعات على رأسها تشغيل الأحداث، هذه الظاهرة التي كانت من أولى المسائل التي يعمل المجتمع الدولي ويبذل مجهودات كبيرة من أجل التصدي لها، وذلك عن طريق مجموعة من الطرق من بينها، عقد المؤتمر الدولي بشأن تنظيم العمل سنة 1890، والذي كانت قراراته بمثابة اللبنة الأولى للتنظيمات الدولية اللاحقة في مجال تشغيل الأحداث، وبعد هذا المؤتمر انعقد مؤتمر برن¹⁷ الدولي لحماية العمال سنة 1912 والذي أكد القرارات الصادرة عن مؤتمر برلين، وبميلاد منظمة العمل الدولية سنة 1919 عنيت بموضوع تشغيل

¹⁴ ينص المبدأ التاسع من الإعلان العالمي لحقوق الطفل على ما يلي: "يجب أن يتمتع الطفل بالحماية من جميع صور الإهمال والقسوة والاستغلال، ويحظر الاتجار به على أية صورة".

¹⁵ تنص الفقرة الثالثة من المادة 10 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 على ما يلي: "... وجوب اتخاذ تدابير حماية ومساعدة خاصة لصالح جميع الأطفال والمراهقين، دون أي تمييز بسبب النسب أو غيره من الظروف، ومن الواجب حماية الأطفال والمراهقين من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي، كما يجب جعل القانون يعاقب على استخدامهم في أي عمل من شأنه إفساد أخلاقهم أو الإضرار بصحتهم أو تهديد حياتهم بالخطر أو إلحاق الأذى بنموهم الطبيعي. وعلى الدول أيضاً أن تفرض حدوداً دنياً للسن يحظر القانون استخدام الصغار الذين لم يبلغوها في عمل مأجور ويعاقب عليه".

¹⁶ الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بين سنتي 1919 و 2007، [على الخط] متوفر ب: <https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/list.htm>، تم الإطلاع بتاريخ 5 يوليوز 2023، على الساعة 17:50.

¹⁷ سمي بهذا الاسم نسبة لمدينة برن السويسرية التي انعقد فيها هذا المؤتمر.

الأحداث عن طريق تنظيم تشغيلهم وإخضاع استخدامهم للحماية والرقابة والإشراف وجعل الغاية الأسمى من ذلك هي القضاء على هذه الظاهرة أو التقليل منها، هذه المنظمة التي اعتمدت مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات من أجل بلوغ غايتها، والتي نجد من بينها: الاتفاقية رقم 5 المتعلقة بتحديد السن الأدنى للعمل في القطاع الصناعي¹⁸، والتي تم إصدارها في الجلسة الأولى لهذه المنظمة، هذه الأخيرة لم تتوقف جهودها عند هذا الحد بل عملت على تكييف سن العمل مع طبيعة الأشغال ومشقتها والأضرار البدنية والذهنية التي يمكن أن تصيب الأحداث، بل وتجاوزت ذلك إلى بذل جهود أخرى موازية فيما يتعلق بمنع وتحريم تشغيل الأحداث ليلاً وتنظيم الفحص الطبي لهم وغيرها من الأحكام، هذه الاتفاقية التي أصدرت بعدها منظمة العمل الدولية مجموعة من الاتفاقيات الأخرى، أهمها الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل¹⁹، والتي عوضت كل الاتفاقيات التي سبقتها- من الناحية التاريخية- في هذا المجال²⁰.

أما على المستوى الوطني فالمغرب بدوره لم يسلم من تنامي ظاهرة تشغيل الأحداث، هذا الانتشار الذي حتم على المشرع المغربي وضع نصوص قانونية لاحتوائها، هذه

¹⁸ الاتفاقية رقم 5 لمنظمة العمل الدولية، [على الخط] متوفر ب: <https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/list.htm>، تم الإطلاع عليه بتاريخ 6 يوليوز 2023، على الساعة 01:05.

¹⁹ الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل، [على الخط] متوفر ب: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_ar.pdf، تم الإطلاع بتاريخ 5 يوليوز 2023، على الساعة 17:57.

²⁰ فاطمة خلوقي، حماية الأجير الحدث من خلال مدونة الشغل، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين الشق، الدار البيضاء، السنة الجامعية 2008-2009، ص 15، ع 152.

النصوص التي كان أولها ظهير 13 يوليوز 1926 المتعلق بنظام الشغل²¹، هذا الظهير الذي تم تعديله بظهير 2 يوليوز 1947 المتعلق بسن ضابط للخدمة والعمل في المجال الصناعي والتجاري والمهن الحرة²²، والذي خصص بعض مقتضياته لظاهرة تشغيل الأحداث، كما حدد القرار الوزيري المؤرخ في 30 شتنبر 1950 أنواع الأشغال المسموح بتشغيل الأطفال فيها، وبعده المرسوم المؤرخ في 04 يوليوز 1957 الذي منع تشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة في مخازن التبريد، هذا المرسوم بدوره تلاه إصدار ظهير آخر سنة 1960 والذي يهتم بالأعمال المنجمية المنجزة في باطن الأرض، كما صدر في المجال الفلاحي ظهير 9 أبريل 1958 والذي يحظر تشغيل الأطفال البالغين أقل من اثنتي عشرة سنة في المجال الفلاحي، هذا الأخير الذي تم تعديله بظهير 24 أبريل 1973 المتعلق بشروط تشغيل المأجورين الفلاحين وأداء أجورهم، وبعد مصادقة المغرب على الاتفاقية الأممية لحقوق الطفل سنة 1993، أصدر المشرع القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل²³.

والمشرع المغربي لم يقف عند هذا الحد بل أصدر مجموعة من القوانين التي تعنى في جزء منها بتنظيم تشغيل الأطفال، حيث أصدر سنة 2016 القانون رقم 19.12 المتعلق

²¹ الظهير الشريف الصادر بتاريخ 13 يوليوز 1926 المتعلق بضابط الخدمة والعمل في المحلات الصناعية والتجارية، ج ر ع 1256 بتاريخ 20 نونبر 1936، ص 1645.

²² ظهير شريف صادر بتاريخ 2 يوليوز 1947 المتعلق بجعل ضابط للخدمة والعمل، ج ر ع 1825 بتاريخ 17 أكتوبر 1947، ص 1285.

²³ قانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 شتنبر 2003، ج ر ع 5167، بتاريخ 8 دجنبر 2003، ص 3969.

بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال والعاملات المنزليين²⁴، والقانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل²⁵، هذا الأخير الذي نظم من خلاله المشرع التدابير الخاصة بالأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة وبالمترربين في المواد من 125 إلى 129 منه.

ومن هذا المنطلق يطلق مصطلح الحدث أو الطفل²⁶ أو القاصر على الإنسان في فترة زمنية من عمره، يراعى فيها حداثة سنه فيعامل معاملة خاصة ما دامت أن ملكة الإدراك والاختيار لديه لم تكتمل بعد لقصور عقله عن إدراك حقائق الأشياء واختيار النافع منها ودفع الضار، بحيث لا يرجع هذا القصور في الإدراك لعلّة أصابت عقله وإنما مرد ذلك لعدم اكتمال نموه وضعف قدراته الذهنية والبدنية لوجوده في سن مبكرة ليس في استطاعته بعد وزن الأشياء بميزانها الصحيح وتقديرها حق تقدير، فهو الصغير في الفترة الممتدة بين ولادته وسن رشده²⁷، وبالتالي فإن المعيار الذي تم اعتماده من أجل إعطاء تعريف دقيق للحدث هو معيار السن، في حين تم إعطاء تعريف آخر للطفل بكونه إنسان ضعيف بسبب نقص في النضج البدني والفكري لممارسة حقوقه بشكل كامل، مما يستوجب اللجوء إلى القانون لمنحه

²⁴ قانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.121 بتاريخ 10 غشت 2016، ج ر ع 6493 بتاريخ 22 غشت 2016، ص 6175.

²⁵ القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.14.190 بتاريخ 29 دجنبر 2014، ج ر ع 6328 بتاريخ 22 يناير 2015، ص 489.

²⁶ مصطلح الطفل مشتق من الكلمة اللاتينية "infans" والتي تعني الشخص الذي لا يتكلم، وبالتالي فهذا الاصطلاح يحدد مفهوم الطفل بشكل سلبي، أي بالشيء الذي لا يملكه وهو عدم قدرته على النطق، بمعنى أن الطفل هو الذي الشخص الذي لا يملك مجموعة من الصفات وبالتالي لا يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأشخاص البالغين.

²⁷ خلوقي فاطمة، م س، ص 2.

الحماية القانونية²⁸، أما المقصود بالحدث في الاصطلاح القانوني فيختلف باختلاف القوانين التي تحدد السن الأدنى للتشغيل، واعتبارا لكون المشرع المغربي لم يعرف المقصود بالحدث شأنه في ذلك شأن باقي التشريعات الأخرى، إلا أنه وضع حدا أدنى لا ينبغي النزول عنه، والذي يمكن تعريف الحدث بناء عليه بكونه كل شخص ذكر كان أم أنثى عمره يتراوح بين الخامسة عشرة والثامنة عشرة، في حين يقصد بشغل الأحداث كل نشاط منتج يمارسه الأطفال سواء بكيفية دائمة أو مؤقتة²⁹.

وهذا الموضوع يكتسي أهمية بالغة على المستويين النظري من خلال ندرة الكتابات المتخصصة في هذا الشق من قانون الشغل، الذي يعتبر من الأهمية بمكان باعتباره يهم شريحة كبيرة من المجتمع ويعنى بسبل توفير حماية قانونية رصينة لها، هذه الدراسات التي قد تشكل المادة الخام للتشريعات الوطنية من أجل صناعة قوانين ملائمة يكون غرضها الأساسي القضاء على هذه الظاهرة أو على الأقل التقليل منها، أما أهميته العملية فتتجلى في اهتمام المنظمات الدولية والتشريعات الوطنية بهذه الظاهرة، وذلك عن طريق إصدار ترسانة قانونية كبيرة تتوخى القضاء على ظاهرة تشغيل الأطفال عن التنزيل الأمثل لمقتضياتها، لكنها تصطدم باختلاف الواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي لكل الدولة، الشيء الذي يجعل هذه الاتفاقيات والقوانين في امتحان عسير من أجل توفير حماية قانونية

²⁸ Nada El korri, *L'ENFANT ET LE DROIT*, Thèse pour l'obtention de doctorat en Droit privé, université Mohammed v, Faculté des sciences juridique économiques et sociales, salé, Année universitaire 2017-2018, la page 45.

²⁹ يونس الحكيم، م س، ص 3.

فعالة للأجراء الأحداث، مع ضمان تنزيلها على المستوى العملي، من أجل تقليص معاناة شريحة كبيرة من المجتمع وإنقاذهم من الوضعيات الصعبة التي يعانون منها كأجراء، خاصة مع افتقارهم للقدرة البدنية والفكرية اللازمتين، في حين يمكن ملاحظة الأهمية الاجتماعية للموضوع في اعتبار هذه الظاهرة مشكلة اجتماعية معقدة تقتضي العمل بجد للكشف عن جذورها والأسباب المؤدية إليها من خلال مقارنة اجتماعية تنطلق من عالم الطفل والبحث عن وسائل اجتماعية كفيلة للقضاء على كل ما من شأنه المس بحقوقه.

كما تتجسد أهم صعوبات هذا البحث في عدم وجود دراسات متخصصة تتناول الحماية القانونية لتشغيل الأحداث في قانون الشغل بصفة عامة، حيث إن هناك مجموعة من الكتابات التي تقارب الموضوع من زاوية مدونة الشغل مع إغفال القوانين الأخرى التي تشكل لبنات أساسية لمفهوم قانون الشغل، كالقانون المنظم لشروط عمل العاملات وعمال المنازل والقانون المتعلق بحوادث الشغل، أو الذي ينظم أحكام التدريب المهني وغيرها من القوانين التي تنظم علاقات الشغل من بدايتها إلى نهايتها، بل وفي بعض الأحيان تمتد إلى الخلف الخاص للأجير الذي قد يتوفى جراء حادثة شغل وغيرها من المقتضيات، كما نجد غياب شبه تام للمقررات القضائية³⁰ التي تتناول موضوع تشغيل الأحداث سواء على مستوى محاكم الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية أو محكمة النقض³¹.

³⁰ المقصود بالمقررات القضائية، الأحكام الصادرة عن محاكم الدرجة الأولى، والقرارات الصادرة عن محاكم الدرجة الثانية ومحكمة النقض، بالإضافة إلى الأوامر الصادرة عن رؤساء المحاكم.

³¹ حسب تعبير رئيس مصلحة كتابة الضبط بمحكمة الاستئناف ببني ملال فإن هذه القضايا نادرة في محاكم الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية، لذلك واجهنا صعوبة في الحصول على مقررات قضائية ذات صلة بالموضوع.

بالإضافة إلى أن الأهمية التي يحظى بها موضوع حماية الأجير الحدث في قانون الشغل، دفعتنا إلى بحث القواعد المنظمة لتشغيل الأجراء الأحداث، والحماية التي يوفرها قانون الشغل لهذه الفئة وبالتالي معرفة مدى قدرة نصوص الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية على توفير حماية كافية للأجراء الأحداث، هذا ما يجعلنا نطرح إشكالية محورية تتجلى فيما يلي:

إلى أي حد استطاع قانون الشغل توفير الحماية اللازمة للأجراء الأحداث.

هذه الإشكالية تتفرع عنها مجموعة من الأسئلة تتجلى فيما يلي:

- ما هي الأسباب التي تؤدي إلى تشغيل الأطفال؟
- وما السن الأدنى الذي يسمح به القانون لتشغيل هذه الفئة؟
- وهل تتمتع هذه الفئة بحماية خاصة أثناء أدائها لمهامها؟
- وما الجهات المخول لها مراقبة تطبيق مقتضيات قانون الشغل؟
- وأين تبرز مسؤولية المشغل عند مخالفته لأحكام تشغيل الأحداث؟

ونظرا لكون قانون الشغل يسعى إلى توفير الحماية لأطراف العلاقة التعاقدية أي حماية المشغل من جهة وحماية الأجير من جهة أخرى، فإن الأجير الحدث بدوره يجب أن يحظى بالحماية القانونية خاصة لما يعانيه من ضعف على المستوى البدني، مما يدعونا إلى

افتراض أن قانون الشغل، تارة قام بتوفير حماية للأجراء الأحداث وتارة أخرى عجز عن ذلك نتيجة لعدة اعتبارات.

وعليه فقد ارتأينا أن يكون بحثنا لموضوع "حماية الأجير الحدث في قانون الشغل" وفق تقسيم ثنائي، نتناول من خلاله مختلف الإشكالات التي يطرحها هذا البحث، الذي سيشمل دراسة وتحليلا الأسس النظرية والقانونية لتشغيل الأحداث في الفصل الأول، محاولين الكشف عن أسباب هذه الظاهرة وآثارها وكذا السن التي يمكن من خلاله ولوج الشخص لسوق الشغل، دون اعتبار المشغل مرتكبا لجريمة تشغيل الأحداث، في حين سنعالج في الفصل الثاني الحماية القانونية للأجراء الأحداث والآليات الكفيلة بمراقبة تطبيقها، من خلال الإشارة إلى أنواع الحماية كترك المتعلقة بتنظيم أوقات العمل أو الراحة الأسبوعية أو الفحص الطبي للأجراء الأحداث وغيرها، مع تسليط الضوء على الجهات المكلفة بتنزيل هذه البنود، دون أن ننسى مسؤولية المشغل سواء المدنية عند توفر شروطها أو الجنائية عند توفر أركانها، وعليه فالتصميم المعتمد لهذا الموضوع سيكون على الشكل التالي:

- الفصل الأول. الأسس النظرية والقانونية لتشغيل الأحداث
- الفصل الثاني. الحماية القانونية وآليات مراقبتها في ضوء قانون الشغل

الفصل الأول:

الأسس النظرية والقانونية لتشغيل الأحداث

الفصل الأول: الأسس النظرية والقانونية لتشغيل الأحداث

تساهم مجموعة من الأسباب والعوامل في بروز ظاهرة تشغيل الأحداث، هذه الظاهرة التي أضحت محل اهتمام التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية³²، كما أصبحت محط أنظار فقهاء القانون وعلماء الاجتماع في دراساتهم وأبحاثهم المرتبطة بها، ويرجع هؤلاء أسبابها إلى المستوى الاجتماعي ونسبة التمدن والهجرة من البادية إلى المدينة³³، بالإضافة إلى المشكلات الثقافية والتفكك الأسري الذي تعاني منه بعض الأسر داخل المجتمع، والذي ينتج عنه الهدر المدرسي بالنسبة للأطفال، وبالمقابل تترتب عن هذه العوامل مجموعة من الآثار التي قد تصيب الطفل في جسده أو تؤثر على استقرار حالته النفسية (المبحث الأول)، هذه العوامل التي فرضت نفسها بقوة في الساحة العالمية، دفعت الدول إلى تسريع وثيرة إبرام الاتفاقيات الدولية من أجل تقليص الضرر الذي تخلفه ظاهرة تشغيل الأحداث، بحيث اعتبرت هذه الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المرجع الأساسي للتشريعات الوطنية من أجل وضع نصوص قانونية ملائمة تهدف إلى تحقيق نوع من الاتساق والانسجام مع الأهداف التي تسعى دول العالم لبلوغها من خلال إبرام هذا النوع من المعاهدات، بحيث أصبح المشرع الوطني يضع نصب عينيه ما تمليه الاتفاقيات الدولية، خاصة فيما يتعلق منها بالسن الأدنى لتحمل الأطفال القاصرين مسؤولية وأعباء سوق الشغل (المبحث الثاني).

³² استهلكت مدونة الشغل ديباجتها بالتأكيد أن تشريع هذه المدونة تحدد معالمه بتوافقه مع المبادئ الأساسية التي يحددها الدستور، ويتطابقه مع المعايير العالمية، كما تنص عليها مواثيق هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة التي لها صلة بالعمل.

³³ علال المنور، تشغيل الأطفال بين الحماية القانونية وإكراهات الواقع، مطبعة الصومعة، الرباط، سنة 2009، ص 8.

المبحث الأول: أسباب الخروج لسوق الشغل وآثارها

إن الإنسان عبر حياته يمر بالعديد من المراحل التي تتميز بالتطور والتجدد، ومن أهم هذه المراحل هي مرحلة الطفولة التي تتسم بأنها حجر الأساس لبناء الإنسان، وباعتبار الأطفال ثروة الأمة ومستقبلها، فإذا حدثت لهم مشكلات أو عثرات، كان على كل أفراد المجتمع وهيئاته أن يبادروا ويتعاونوا في إزالتها والقضاء عليها، وحتى عهد قريب لم يكن الطفل يشكل موضوعاً مؤرقاً، لكن مع تعقد الحياة في جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية³⁴، نتج عنها خروج الأطفال لسوق الشغل على حساب تعليمهم وترفيههم، إما بهدف إعالة أسرهم التي تعاني -في أغلب الأحوال- من الفاقة والعجز، وإما نتيجة هدرهم للمدرسة (المطلب الأول)، ونتيجة لذلك تترتب آثار وخيمة تأتي على حساب الصحة الجسدية للطفل، أو على صحته النفسية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: العوامل والأسباب الدافعة للعمل

تتنوع الأسباب المؤدية لتشغيل الأحداث، وتختلف من دولة لأخرى، ولكن ما يلاحظ، أنه على الرغم من اختلاف الأسباب المؤدية لهذه الظاهرة، إلا أنها أسباب مشتركة بين مختلف دول العالم، حيث نجد من أهمها: الأسباب الاقتصادية والاجتماعية (الفقرة الأولى)، والتي تختلف باختلاف الواقع السياسي والثقافي لكل دولة (الفقرة الثانية).

³⁴ يحيى مهملات، عمالة الأطفال، دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة حلب بسوريا، السنة الدراسية 2011/2012، ص 8.

الفقرة الأولى: الأسباب الاقتصادية والاجتماعية

لدراسة هذه الفقرة سنقوم بتقسيمها إلى أسباب اقتصادية (أولاً)، وإلى أسباب اجتماعية

(ثانياً).

❖ أولاً: الأسباب الاقتصادية

هناك علاقة عكسية بين تشغيل الأحداث والتقدم الاقتصادي للمجتمع، لذا فإن تفشي

ظاهرة تشغيل الأحداث في العديد من الدول النامية إنما هي إحدى نتائج المواقف المعقدة

الناجمة عن قصور التنمية بها³⁵.

وعلى الرغم من أن فكرة تشغيل الأحداث ترتبط بتقاليد المجتمع واتجاهاته، وبغض

النظر عن تعدد الأسباب الاجتماعية والثقافية التي تؤدي إلى تنامي هذه الظاهرة، إلا أن

السبب الرئيسي لانتشارها يرجع إلى الفقر والتخلف الاقتصادي الذي ترزح هذه الدول تحت

نيره³⁶، بحيث يعيش واحد من كل خمسة أطفال في فقر مدقع³⁷.

وكباقي الدول النامية يعاني المغرب من آفة الفقر بشكل كبير، حيث وصلت نسبة

الفقر بالمغرب سنة 2020 إلى 20,4%، نجد من بينها نسبة 38,6% في الوسط

الحضري، ونسبة 58,4% في الوسط القروي³⁸.

³⁵ Article préparé par organisation internationale du travail, Abolir le travail des enfants 100 ans d'action, P3, NP 82.

³⁶ علي علي حسن صلاح، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث، مطبعة دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، سنة 2012، ص 19.

³⁷ تقرير منظمة الأمم المتحدة، تحت عنوان: "القضاء على الفقر"، [على الخط]، متوفر ب: <https://www.un.org/ar/global-issues/ending-poverty>، تم الإطلاع عليه يوم: 21 مارس 2023، على الساعة 18:40.

³⁸ ندوة رقمية حول: "دينامية الفقر في المغرب"، [على الخط]، متوفر ب: =

ويعتبر الفقر من أهم العوامل الاقتصادية التي تؤثر في ظاهرة تشغيل الأحداث، بحيث نجد أن هناك ارتباطا وثيقا بين تشغيل الأطفال والفقر³⁹، لذلك كان عملهم في جميع الأزمنة مرتبطا أساسا بالفقر الذي تعاني منه أسرهم، وهذا ما يجعلهم مكرهين أو راغبين في الخروج لسوق الشغل بهدف إعالة أسرهم المعوزة⁴⁰، والتي تتبنى موقفا اقتصاديا قد يكون غير رشيد، وهو ما ينتج عنه اعتبار إسهامات الأحداث تشكل ربع دخل الأسر الفقيرة، هذه الأسر التي تخصص نسبة كبيرة من ميزانيتها لشراء المواد الغذائية والاستهلاكية، ومن ثم يصبح عمل الأحداث عاملا أساسيا من أجل استمرار الحياة بالنسبة لها⁴¹.

وفضلا عن اعتبار دخل الأسرة سببا جوهريا في تفشي ظاهرة تشغيل الأطفال، فإن المهنيين وأرباب العمل يساهمون بدورهم فيها، وذلك بحرصهم على تحقيق الربح، عن طريق تشغيل الأحداث الذين غالبا ما يتقاضون أجرا يقل عن الحد الأدنى القانوني للأجور وعن أجر الأجراء البالغين، حتى ولو كان العمل الذي يقومون به من طبيعة واحدة، والذي بطبيعة الحال يزيد في كسب صاحب العمل الذي يقتصد في النفقات⁴².

= <https://www.ondh.ma/ar/actualites/webinaire-sur-la-dynamique-de-la-pauvrete-au-maroc>، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 21 مارس 2023، على الساعة 19:30.

³⁹ Augendra Bhukuth, *Le Travail des Enfant Une Revue de la Littérature Economique Récente*, Magazine Éthique et économique, Posté par Université de Versailles Saint Quentin en Yvelines, P10.

⁴⁰ يحيى مهملات، مرجع سابق، ص36.

⁴¹ علي علي حسن صلاح، مرجع سابق، ص 28.

⁴² محمد السلاوي أديب، أطفال الفقر، مطبعة المعارف الجديدة، الطبعة الأولى، الرباط، سنة 2002، ص 101.

ونتيجة لانتشار البطالة في المغرب والتي وصلت نسبتها إلى 11,8%⁴³، وارتفاع أسعار المواد الأساسية، فإن المشرع في تحديده للحد الأدنى للأجر يبعد كثيرا عن الحقيقة، بحيث لا يكفي هذا المقدار الأدنى للوفاء باحتياجات الأسرة، مما يترتب عنه تدني مستوى المعيشة وانخفاض دخل الفرد، وعجز مدخوله عن الوفاء باحتياجات الأسرة الأساسية، وبالتالي فتح الباب على مزيد من تشغيل للأحداث، طلبا لمورد إضافي لزيادة دخل الأسرة⁴⁴، هذه الأخيرة التي يجب رعايتها لكي لا تصاب بتصدعات تساهم في تفككها مما ينتج عنه بروز أسباب اجتماعية تؤدي إلى مزيد من تفشي ظاهرة تشغيل الأحداث.

❖ ثانيا: الأسباب الاجتماعية

تحتل العوامل الاجتماعية المرتبة الثانية في الأهمية كسبب لتشغيل الأحداث، ومرد ذلك إلى اعتبار الإنسان كائنا اجتماعيا بطبعه يعيش داخل مجتمع تشكل لبناته الأساسية مجموعات صغيرة تسمى الأسر، هذه الأخيرة التي تمثل نقطة ارتكاز أساسية في تحقيق التوازن الاجتماعي، والتي إذا تفككت تفكك المجتمع، هذا التصدع الذي يصيب المجتمع ينجم عنه خروج فئة كبيرة من الأطفال لسوق الشغل، خاصة إذا اقترن ذلك بظروف اقتصادية ومعيشية صعبة⁴⁵.

⁴³ La situation du marché du travail au troisième trimestre de 2022, Posté sur le site: https://www.hcp.ma/La-situation-du-marche-du-travail-au-troisieme-trimestre-de-2022_a3620.html ، تم الإطلاع عليه يوم: 23 مارس 2023، على الساعة 14:40.

⁴⁴ يحيى مهملات، مرجع سابق، ص 40.

⁴⁵ Lachaud Jean-Pierre, *Le travail des enfants et la pauvreté en Afrique : un réexamen appliqué au Burkina Faso*, Posté sur le site:=

وباعتبار المجتمعات بصفة عامة، والمجتمع المغربي على وجه الخصوص عرفوا تغيرات كبيرة من حيث تركيبتهم، بحيث أدخلت⁴⁶ فيهم عادات وتقاليد تركت جراحها واضحة على نظام الأسرة، هذه الأخيرة التي يمكن إرجاع أسباب تفككها إلى غياب أحد الأبوين أو كليهما، والذي يكون غالبا نتيجة وفاتهما معا أو أحدهما أو طلاقهما وما يترتب عنه من مخاطر تصل أحيانا إلى حالات مؤلمة من تشرد الأطفال⁴⁷، هذا الأمر الذي يؤدي بدوره إلى عواقب وخيمة من هدر مدرسي وتغشي لظاهرة تشغيل واستغلال الأحداث دون سن الخامسة عشرة، هذه الظاهرة التي تمس بالمصلحة الفضلى للأطفال.

ولكن لا يفوتنا أن ننوه بأن الآباء قد يكون لهم دور كبير في الدفع بأبنائهم لميدان العمل، بحيث تؤكد الإحصائيات أن نسبة 55,55% من الآباء هم من وجدوا عملا لأولادهم، كما أن نسبة 17,72% من الحالات يتعلمون عند أقاربهم مهنة أو صنعة معينة، وهو ما ينتج عنه بالمقابل أن صاحب العمل يعتبر سلطته نابعة من التفويض الذي يعطيه له والدي الطفل، هذا ما يجعل رب العمل يستغل الطفل إلى أقصى حد ممكن⁴⁸، وفي هذا المقام ومن خلال تقرير أعدته منظمة العمل الدولية⁴⁹، يتضح أن نسبة 72% من الأطفال

⁴⁶ قلنا أدخلت فيه، وذلك نتيجة لظهور مفهوم الدعاية الذي أصبح يلعب حجر الزاوية في تحديد التوجهات سواء السياسية منها أو الاجتماعية أو الاقتصادية، ويوجهها حسب مصالح جهات معينة دون أدنى اعتبار لإرادة الأفراد داخل المجتمع.

⁴⁷ السراج محمد، أطفال الطلاق وآثار فسخ العلاقة الزوجية على الأبناء، مجلة الملحق القضائي، العدد 32، سنة 1997، ص 26، ع 141.

⁴⁸ عبد الإله الخنوس، الفئات المحمية في قانون الشغل، النساء والأحداث نموذجا، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة عبد المالك السعدي، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، طنجة، السنة الجامعية 2012/2011، ص 16.

⁴⁹ تأسست منظمة العمل الدولية سنة 1919 ومقرها جنيف في سويسرا، وهي وكالة تابعة للأمم المتحدة، وتتمثل مهمتها في تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية من خلال وضع معايير العمل الدولية.

في سوق الشغل، يعملون ضمن مقاولات عائلية، وما يقارب ربع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 5 و 11 سنة يشتغلون في الأعمال المنزلية والزراعة، وأن ما يقارب النصف من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و 14 سنة يجبرون على العمل⁵⁰، ونتيجة لذلك تبلغ نسبة الأطفال المجبرين على العمل 76,31% من نسبة الأطفال العاملين، فالمال الذي يكسبه الحدث من عمله يأخذه والداه بنسبة تقارب 34,21%، أو أن الطفل طوعية منه يقوم بصرف ماله على عائلته المحتاجة وهذه الفئة تمثل نسبة 18,48%، وبناء على ذلك فإن نسبة 7,8% من الأطفال المأجورين هي التي تستفيد من المال الذي تكسبه⁵¹، وعليه فالاستغلال يمارس على الأطفال ليس فقط من قبل أرباب العمل بل حتى عائلاتهم والأشخاص الذين لهم عليهم سلطة، هو ما دفع إلى التسريع بإبرام مجموعة من الاتفاقيات الدولية بغية حماية المصالح العليا لهذه الفئة⁵².

وتماشيا مع ما تم ذكره، فإذا كانت بعض الأسر قد تخلفت في السنوات الأخيرة عن القيام بالأدوار المسندة إليها، فيجب اتخاذ موقف موضوعي منها بحيث لا ينبغي أن ننقلها عليها عبء إعداد الأبناء وتنشئتهم اجتماعيا وضمان مستقبلهم لوحدها، بل لا بد لجميع

⁵⁰ Rapport de l'Organisation internationale du travail intitulé: Causes et conséquences du travail des enfants, Posté sur le site:

<https://www.plan-international.fr/nos-combats/droits-des-enfants/causes-et-consequences-du-travail-des-enfants-dans-le-monde/>، تم الإطلاع عليه بتاريخ 24 مارس 2023، على الساعة 15:45.

⁵¹ نعيمة البالي، حماية الطفل العامل بالمنطقة الشرقية، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، مطبعة دار النشر الجسور، العدد 9-10، نونبر 2004، ص 92/93.

⁵² Mathilde MORO, **LE TRAVAIL DES ENFANTS SAISI PAR LE DROIT**, Mémoire pour l'obtention d'un master en Droit des Relations de Travail et de la Protection Sociale, AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, FACULTE DE DROIT ET DE SCIENCE POLITIQUE, Année universitaire 2020-2021, P12.

الأطراف المعنية التدخل لمحاصرة ظاهرة تشغيل الأحداث الذين يعتبر مكانهم الطبيعي هو المدرسة⁵³.

وفي نفس السياق، فإن الزيادة السكانية تساهم بدورها في تنامي ظاهرة تشغيل الأطفال، حيث نجد أن الأسر كبيرة العدد وفي ظل ظروفها الاقتصادية الصعبة، غالبا ما تجعل من تشغيل أبنائها حلا سريعا لزيادة دخلها لمواجهة ظروف الحياة، فهذه الزيادة في عدد أفراد الأسرة دون أن يكون هناك بالمقابل ما يكفي هذا العدد من موارد أساسية تؤمن حاجياتهم من غذاء وثياب ومصاريف التعليم، تدفع الأب المعيل للأسرة إلى إرسال أطفاله للعمل من أجل التخفيف من حدة المصاريف اللازمة⁵⁴، وبطبيعة الحال فإن تأثير الثقافة على الآباء يجعلهم يعتقدون أن تشغيل الأطفال في سن مبكرة سيكسبهم مهارات الحرفة.

وعليه يتضح أن الإحصائيات المشار إليها أعلاه مرتفعة نسبيا خاصة إذا ما قمنا بمقارنة هذه الظاهرة مع بعض الدول المتقدمة - مثل فرنسا أو سويسرا - مما نستنتج معه أن المشرع لم يستطع أن يوفر الحماية خاصة على المستوى الاقتصادي بتوفير بدائل، وذلك من خلال توفير مناصب شغل للآباء، مع ضرورة التوعية بأهمية الأسرة في الحفاظ على كيان المجتمع، ما يحتم على الجهات المعنية وضع سياسة واضحة المعالم للحد من ظاهرة تشغيل الأطفال وهذا ما سيكون موضوع دراستنا في الفقرة الآتية.

⁵³ محمد السلاوي أديب ، مرجع سابق، ص 103.

⁵⁴ يحيى مهملات، مرجع سابق، ص 43.

الفقرة الثانية: الأسباب الثقافية والسياسية والقانونية

بالإضافة إلى العاملين الرئيسيين اللذان يلعبان دورا جوهريا في تفشي ظاهرة تشغيل الأحداث، وهما العامل الاقتصادي والاجتماعي، هناك عوامل أخرى ثانوية تساعد بدورها في انتشار هذه الظاهرة وتسهيل وجودها، حيث يعتبر العامل الثقافي (أولا) من الأهمية بمكان في توفير البيئة الملائمة لخروج الأطفال لسوق الشغل، كما أن العامل السياسي (ثالثا) بدوره لا يقل أهمية عن سابقه مما يتعين علينا مقارنته بنوع من التحليل والتفصيل، لكن لن يتأتى ذلك دون دراسة العامل القانوني الذي يعتبر لبنة أساسية في تفشي هذه الظاهرة (ثانيا).

❖ أولا: الأسباب الثقافية

هناك العديد من العوامل والمؤثرات الثقافية التي تتسم بها بعض الدول النامية والتي تؤثر بشكل أو بآخر في انتشار ظاهرة تشغيل الأطفال، حيث لا تزال تطغى على المجتمعات التقليدية وشبه الزراعية مفاهيم خاطئة تبرر وتشجع بشكل ضمني عمل الأحداث، حيث إن العقلية السائدة فيها تميل إلى الاعتقاد بأن عمل الأحداث هو في حد ذاته وسيلة لتهيئة وتدريب وصقل مهارات الطفل لمواجهة حياة الكبار مسلحا بالخبرة والتجربة العملية.

كما تعد من العوامل الثقافية ذات الصلة بظاهرة تشغيل الأحداث، النقص في وعي الوالدين بأهمية التعليم وبالأثار السيئة للبدء في العمل في سن مبكرة، بحيث تلعب

الاعتبارات الثقافية دورا مهما في مجال تشغيل الأحداث في بعض المجتمعات النامية⁵⁵، حيث ترتبط هذه الظاهرة وجودا وعدما بدرجة تقدم المجتمع أو تخلفه، لذلك فهي تبدو أكثر انتشارا في دول العالم الثالث، وتتضاءل وتختفي باختفاء المشكلات الاقتصادية والاجتماعية، وبمدى احترام ذلك المجتمع للتشريعات والقوانين المنظمة له، وتفسيرا لذلك فالمجتمع الذي ينظر إلى القضاء على عمل الأحداث على أنه قضية أخلاقية يجب القضاء عليها، يوصف بأنه مجتمع متقدم ومتحضر، وعلى خلاف ذلك فالمجتمع الذي يبيحها ويسمح بها يعتبر مجتمعا متخلفا⁵⁶.

وفي نفس السياق تشير تقارير منظمة العمل الدولية إلى أن بعض المناطق تكاد تخلو من هذه الظاهرة كأوروبا⁵⁷ وأمريكا الشمالية، وذلك بفضل الدور الذي تلعبه وسائل الإعلام ومواقع التواصل الاجتماعي في وصول المعلومة وانتشارها بسهولة في أماكن متعددة من هذه الدول بسرعة قياسية، وعلى العكس من ذلك فقد أبانت هذه الوسائل عن قصورها في الدول النامية وفي تعرضها لمشاكل تشغيل الأطفال وتوعية الناس بمخاطرها⁵⁸.

وتؤكد بعض الدراسات أن الحالة التعليمية للأمهات تلعب دورا كبيرا في تقدم الطفل في دراسته، كما أن العامل الثقافي للأبوين بدوره يلعب دورا جوهريا في بناء شخصية الطفل

⁵⁵ علي علي حسن صلاح، مرجع سابق، ص 46.

⁵⁶ Antonella Invernizzi, *Des enfants libérés de l'exploitation ou des enfants travailleurs doublement discriminés, Positions et oppositions sur le travail des enfants*, magazine Déviance et société, Publié le 2003, P474.

⁵⁷ تمثل نسبة الأطفال العاملين في أوروبا 2% حسب تقرير صدر عن منظمة العمل الدولية سنة 2002.

⁵⁸ يحيى مهملات، م س، ص 51.

والمحافظة على نموه النفسي والجسدي، بحيث إن تقريراً للبنك الدولي يؤكد على أن نسبة طفل واحد من كل ثلاث أطفال (1/3) لا يذهب للمدرسة⁵⁹ وذلك بمباركة أوليائه الذين غالباً ما يفتقدون للحد الأدنى من التعليم اللازم لتقييم مخاطر هذه الظاهرة على فلذات أكبادهم، كما تساهم حالة التعليم في الدول النامية في انتشار هذه الظاهرة، حيث إن أغلب هذه الدول لا تحدد سناً إلزامياً لإتمام التعليم، هذا الحق الذي يعتبر أهم عنصر في ضمان تطبيق أي سياسة تنموية، لذلك فقد تضمنت المادة 28 من اتفاقية حقوق الطفل حقه في التعليم دون أي تمييز، بحيث يجب على الدول الأطراف في هذه الاتفاقية أن تلتزم باحترام ما جاء في بنودها، كما تكون ملزمة باحترام سلامة الأطفال الجسدية والنفسية⁶⁰، لكن هذه التوصيات تغيب عن ذهن المسؤولين في الدول النامية لضعف التمويل الخاص بهذا القطاع⁶¹، وبالتالي ظهور عوامل قانونية تساهم في تفشي هذه الظاهرة.

❖ ثانياً: الأسباب القانونية

يعتبر العامل القانوني من بين الأسباب الرئيسية لتفشي ظاهرة تشغيل الأحداث، ومرد ذلك لوجود ثغرات قانونية وضعف المساءلة الجنائية سواء في حق أرباب العمل أو في حق كل شخص يساهم في انتشار هذه الظاهرة من قريب أو بعيد.

⁵⁹ تقرير البنك الدولي، بعنوان: 168 مليون طفل مازالوا يرزحون تحت نير عمالة الأطفال، [على الخط]، متوفر ب:

<https://blogs.worldbank.org/ar/opendata/chart-globally-168-million-children-remain-trapped-child-labor>

، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 24 مارس 2023، على الساعة 23:57.

⁶⁰Nada El korri, OP. cit, la page 45.

⁶¹ Franziska Humbert, *The Challenge Of child labour in International law*, Cambridge University Press, New York 2009, page 26.

ويبرز الضعف الذي تعاني منه القواعد القانونية المنظمة لعمل الأحداث في غياب الرقابة الفعلية لتنزيل الالتزامات القانونية والانتقال بها من مجرد نصوص تشريعية إلى قواعد عملية هدفها القضاء على تشغيل الأطفال، وبالمقابل فإن أجهزة الرقابة تلعب دورا رئيسيا في نقشي هذه الظاهرة وذلك نتيجة انتشار الفساد في هذه الأجهزة، إذ يقوم المسؤولون عن هذا القطاع بالاكتماء بالدخول لمكتب مدير الورشة أو المعمل، والحصول على رشوة دون تكليف النفس بإلقاء نظرة على واقع العمل الحقيقي ومن يقوم به وفي أية ظروف، وحتى إذا عرفوا من يقوم به يتغاضون عن ذلك، وسوق العمل يؤكد هذا الطرح بحيث لا يوجد في المغرب أي ورشة عمل سواء صغيرة أو كبيرة لم يسبق لها أن قامت بتشغيل الأطفال دون السن القانوني، مما يدعوا إلى وضع قواعد أكثر صرامة في حق هؤلاء الموظفين للضرب على يدهم عند ارتكاب هذا النوع من الجرائم.

في حين تسمح بعض النصوص القانونية بتشغيل الأطفال البالغين من العمر ثمانية عشر سنة، دون أدنى اعتبار لطفولتهم، وهو ما عليه الأمر بالنسبة لمدونة الشغل المغربية أو القانون المتعلق بشروط تشغيل عاملات وعمال المنازل، حيث يسمحان بتشغيل أطفال دون سن الثامنة عشرة من العمر كما سنأتي على دراسته في حينه، وبالتالي المساس بحق الطفل في أن يعيش حياة تخلو من أعباء العمل ليتمكن من ممارسة حقه في التعليم واللعب

دون مساس بهما، كما أن غياب مؤسسات يكون دورها حماية حقوق الطفل أو عدم فاعليتها، يعتبر عاملا رئيسيا إلى جانب غياب نقابات خاصة بالأجراء الأحداث لتدافع عن حقوقهم⁶².

ويمكن القول كذلك أن تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الرشد يعتبر أمرا مقبولا من طرف الاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية، من خلال تحديدها السن الأدنى للتشغيل في خمسة عشرة سنة، وبالتالي تغليف هذه الظاهرة بقناع قانوني يسمح بتشغيل الطفل بحجة أن القانون يسمح بذلك، خاصة إذا قلنا أن المقصود بمفهوم الطفل في هذه القوانين ذاتها هو الشخص الذي لم يبلغ سن الرشد القانوني، مما ينتج عنه عدم ملاءمة القوانين في العديد من البلدان مع الأهداف الرئيسية لمنظمة العمل الدولية وهي القضاء الكامل على هذه الظاهرة، بحيث إن مجمل الدول التي صادقت على الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية تكون نصوصها متناقضة مع أهداف المنظمة مما يتيح للمشغلين إمكانية استغلالها عند اتهامهم بتشغيل الأطفال⁶³، كما أن منظمة العمل الدولية بدورها تتناقض في أهدافها - وهي القضاء على تشغيل الأطفال - مع النصوص التي تقوم بإصدارها حيث تسمح بذلك.

وعليه يمكن القول أن الاتفاقيات الدولية أو القوانين الوطنية ليست وحدها الكفيلة بالقضاء على هذه الظاهرة بل هناك استراتيجيات أخرى يجب نهجها إن كان فعلا الهدف الأسمى هو القضاء على ظاهرة تشغيل الأطفال، بحيث يجب وضع سياسة واضحة بعيدا عن الشعارات التي تنادي بها منظمة العمل الدولية.

⁶² يحيى مهملات، م س، ص 53.

⁶³ Franziska Humbert, previous reference, p28.

❖ ثالثاً: الأسباب السياسية

يعتبر العامل السياسي بالإضافة إلى العوامل السابق ذكرها، من الأسباب التي ساهمت بشكل كبير في انتشار ظاهرة تشغيل الأطفال، بحيث يرجع ذلك بالأساس إلى عدم وجود سياسة واضحة لدى الدولة تهدف إلى خدمة الطفل المغربي وضمان تمتعه بحقوقه الأساسية وحماية مصالحه العليا⁶⁴، والتي نجد من بينها حقه في التعليم واللعب وتوفير حماية اجتماعية له، هذه الأخيرة التي تمثل مجموعة من الآليات والأنشطة المترابطة والتي تهدف إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، بتحرير الإنسان من ضغط الحاجة والعوز، حيث يشمل هذا المفهوم مجموعة من التدابير الحمائية التي تؤهل الإنسان للحصول على احتياجاته الأساسية من مأكل ومسكن وملبس وعلاج، خاصة في الظروف التي يعاني فيها من ضائقة اقتصادية⁶⁵، وبالتالي فهذه الحماية تعتبر حقا من حقوق الطفل، والذي أكدته المادة 26 من اتفاقية حقوق الطفل المصادق عليها من طرف السلطات المغربية في 21 يونيو 1993، وتوصية منظمة العمل الدولية رقم 202⁶⁶.

لكن بالرغم من انخراط جهود الدولة في تحقيق الحماية الاجتماعية على غرار بلدان العالم، والمتمثلة في تبني مجموعة من السياسات الرامية إلى النهوض بوضعية المواطنين المغاربة لاسيما الفئات المعوزة والهشة، إلا أن منظومة الحماية الاجتماعية لازالت تطبعها

⁶⁴ عبد الإله الخنوس، مرجع سابق، ص 19.

⁶⁵ عبد الفتاح عبد الله خالد، الحماية الاجتماعية للأطفال في المناطق الحضرية الفقيرة، مجلة الطفولة والتنمية، العدد 28، سنة 2017، ص 21.

⁶⁶ تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، الحماية الاجتماعية في الغرب واقع الحال، الحصيلة وسبل تعزيز أنظمة الضمان والمساعدة الاجتماعية، سنة 2018، ص 47.

الهشاشة بفعل تعدد المؤسسات، وهو ما جعل هذه السياسات متعثرة ولم تبلغ مبتغاها لحد الآن⁶⁷، وما يبرر ذلك أن نسبة 148 ألف طفل مازالوا يشتغلون في المغرب رغم عدم بلوغهم سن 15 سنة⁶⁸، وهذا ما يبين أنه رغم سياسات الدولة من أجل توفير نوع من الحماية للأطفال، إلا أن هذه الحماية لم تبلغ الحد الأدنى المعترف به دولياً.

وفي نفس السياق فقد أصبح تشغيل الأحداث بمثابة مؤشر لنقد السياسات التي تضعها الحكومات المنتخبة من طرف السكان⁶⁹، وبالتالي أصبحت الدولة التي لا تنقيد في وضع سياسياتها الداخلية بما تمليه عليها الاتفاقيات الدولية، تعاني من تفاوتات بينها وبين الدول التي تضع نصب عينها هذه الاتفاقيات، وهذا ما عبر عنه البعض بـ:"عولمة القوانين"⁷⁰.

⁶⁷ أحمد الجراري، تعميم الحماية الاجتماعية بالمغرب بين جهود بذل العناية وصعوبات تحقيق الغاية، مجلة القانون الدستوري والعلوم الإدارية، العدد السابع عشر، سنة 2022، ص 147.

⁶⁸ جريدة هسبريس الإلكترونية، [على الخط]، متوفر بـ:

<https://www.hespress.com/%D8%A3%D8%B1%D9%82%D8%A7%D9%85-%D8%B1%D8%B3%D9%85%D9%8A%D8%A9-148-%D8%A3%D9%84%D9%81-%D8%B7%D9%81%D9%84-%D9%8A%D8%B4%D8%AA%D8%BA%D9%84%D9%88%D9%86-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%BA%D8%B1%D8%A8-1002236.html>، تم الإطلاع يوم 25 مارس 2023، على الساعة 13:16.

⁶⁹ تستعمل في الخطاب السياسي مجموعة من المفاهيم التي تعبر عن البشر القاطنين في رقعة جغرافية معينة، يمكن أن نحدد أهمها في الآتي:

- **الشعب:** مجموعة من الناس يعيشون في كيان سياسي واحد وارض واحدة، بغض النظر عن اختلافهم بلدين أو اللغة، المهم أن ما يوحدهم هو الكيان السياسي والأرض، وليس كل الناس داخل الشعب يتبعون نفس الأمة أو نفس العرق؛
- **الأمة:** مجموعة من الناس يرتبطون بروابط توحدتهم مثل الدين أو اللغة مثل الأمة العربية أو الأمة الإسلامية، وروابط من ناحية المصالح المشتركة، مثل الأمة الأوروبية، الروسية.. إلخ ورابطة الدين هي أقوى الروابط؛
- **السكان:** يتسع مصطلح السكان في مضمونه عن المقصود بمفهوم الشعب، إذا يشتمل مصطلح السكان المواطنين والأجانب اللذين يعيشون على أراضي الدولة، واستعملنا هذا المصطلح لأن المغرب يسمح بتصويت الأجانب إذا توفرت فيهم شروط معينة.

⁷⁰ Antonella Invernizzi, Op. CIT, P445.

وفضلا عن ذلك، فإن عدم وضع جزاءات صارمة في مواجهة أرباب العمل الذي يستغلون الأحداث ويدفعون لهم أجور هزيلة يبرر انتشار هذه الظاهرة في المغرب، وهو ما يتوجب معه صياغة سياسة واضحة المعالم، كما هو الشأن في فرنسا حيث لا يمكن تحت أي مبرر أن يعمل الطفل الذي لم يبلغ 16 سنة من عمره مع وجود بعض الاستثناءات بطبيعة الحال⁷¹، وإلا يتم معاقبة رب العمل بعقوبات قاسية، بهدف تفادي الآثار السلبية التي ترتبها هذه الظاهرة سواء على المستوى الصحي أو النفسي للحدث.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة

توجد دلائل عديدة تثبت خطورة عمل الأحداث، حيث يتعرض ثلثا الأحداث المشتغلين لمخاطر جسيمة نتيجة العمل في سن مبكرة، مثل الجروح والكسور وبتر الأعضاء أو الأمراض المهنية وفقد البصر أو السمع (الفقرة الأولى)، كما يتعرض الأحداث لضغوط نفسية رهيبية، بالإضافة إلى أن تشغيلهم يؤثر على اقتصاد الدولة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الآثار الصحية والجسدية

لدراسة هذه الفقرة سنقوم بتسليط الضوء على ما يلي:

أولا: الأمراض المهنية الناتجة عن تشغيل الأحداث

ثانيا: الأضرار البدنية الناجمة عن تشغيل الأطفال

⁷¹ Le travail des mineurs, Posté sur le site:

<https://www.droit-travail-france.fr/travail-mineurs.php>، تم الإطلاع بتاريخ: 25 مارس 2023، على الساعة

❖ أولاً: الأمراض المهنية الناتجة عن هذه الظاهرة

يعاني الطفل أثناء العمل من الحرمان من مختلف أشكال الرعاية الصحية، وذلك نتيجة خروجه من البيئة الطبيعية التي يجب أن ينشأ فيها إلى بيئة لا تتناسب مع تركيبته الصحية، بيئة يتعرض فيها إلى أشكال مختلفة من الأذى، كأن يتلقى الضرب أو العنف الجسدي، بحيث يكون الأطفال أكثر عرضة للمخاطر نظراً لحساسيتهم البيولوجية الزائدة، والراجعة لفترة النمو والتطور التي يمرون بها⁷²، ونجد على سبيل المثال الأطفال الذين يشتغلون في مجال صناعة الأحذية، يستنشقون أبخرة السوائل المتطايرة مما يؤدي إلى إصابتهم بالتسمم، كما أن الأمر لا يختلف في القطاع الفلاحي، إذ يشكل استعمال المبيدات الحشرية خطراً على صحة الطفل، بحيث إن معظم الأمراض التي تصيب الأطفال العاملين في القطاع الفلاحي هي أمراض حيوانية تصيب الماشية وتنتقل للإنسان كمرض السل⁷³.

وبالتالي فإن تشغيل الأطفال في المجالات الصناعية والتي تكون دائماً مرتبطة باستخدام مجموعة من المواد التي تشكل خطورة على الطفل، كالأحماض والمنظفات والصبغة والكيماويات والرصاص ومركبات الكلور العضوي ذات التأثير السام، وما تنتجه من التهابات وأمراض صدرية قد تصل إلى حد إصابة الطفل بالسرطان في بعض الأحيان⁷⁴، بحيث أكدت دراسة أنجزت من طرف البرنامج الدولي للقضاء على تشغيل

⁷² نادية النحلي، الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل، مطبعة إليت، الطبعة الأولى، الرباط، سنة 2009، ص 148.

⁷³ عبد الإله الخنوس، مرجع سابق، ص 25.

⁷⁴ يحيى مهملات، مرجع سابق، ص 64.

الأطفال بالمغرب أن نسبة 29% من الأعمال التي يقوم بها الأطفال تعرضهم لمخاطر صحية خطيرة جدا ونسبة 25% من تعرضهم لمخاطر عضوية⁷⁵.

❖ ثانيا: الأضرار البدنية

لا شك أن العمل الشاق والصعب، مع عدم توافر أبسط قواعد الحماية والرعاية الصحية، ومع عدم احترام معايير السلامة في أماكن العمل، يؤثر سلبا على صحة الطفل وجسده، بحيث إن الأعمال التي تكون مسندة للأطفال غالبا ما تفوق قدراتهم الجسدية، مما ينتج عنه تعرض الأحداث في ميدان الشغل لمجموعة كبيرة من المخاطر التي قد تصيبهم، وذلك نتيجة الاعتداءات الجسدية والجنسية التي يتعرضون لها، حيث إن نسبة 40% من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ستة وعشر سنوات، تعرضوا لاعتداءات جنسية⁷⁶، كما أن الطفل قد يتعرض لسوء المعاملة والتي قد تتمثل في العقاب البدني كالضرب أو التعرض للحروق والكسور.

ولا تقتصر الأضرار الجسدية الناتجة عن تشغيل الأطفال على مجال محدد، بل تختلف باختلاف الأنشطة التي يقومون بها⁷⁷، ومن هذا المنطلق نجد أن الأطفال يتعرضون

⁷⁵ فريدة المحمودي، إشكالية ممارسة الحق في الشغل على ضوء قانون الشغل المغربي، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاجتماعية والاقتصادية أكدال الرباط، السنة الجامعية 2001/2000، ص 156.

⁷⁶ جريدة هسبريس الالكترونية، [على الخط]، متوفر ب:

<https://www.hespress.com/%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A9-%D8%AD%D8%AF%D9%8A%D8%AB%D8%A9-%D8%A3%D9%83%D8%AB%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D8%B6%D9%8A%D9%86-%D8%A7-1102020.html>

تم الإطلاع بتاريخ 28 مارس 2023، على الساعة 11:32.

⁷⁷ عبد الرؤوف خضر ميس، آثار تشغيل الأطفال، [على الخط]، متوفر ب: =

الفقرة الثانية: الآثار النفسية والاقتصادية

لدراسة هذه الفقرة سنقوم بتسليط الضوء على الآثار النفسية المترتبة على تشغيل الأحداث (أولاً)، وبعد ذلك النظر في الآثار الاقتصادية لهذه الظاهرة (ثانياً).

❖ أولاً: الآثار النفسية

يتعرض معظم الأطفال العاملين إلى الاستغلال والقسوة والضغط النفسي الرهيبة، مما يؤثر سلباً على عاطفتهم وسلوكهم الاجتماعي والأخلاقي، حيث إن الطفل العامل غالباً ما يتعرض للحرمان العاطفي وللإهانة من قبل صاحب العمل أو من قبل زملائه، كما أن الأجير الحدث قد يتعرض للعنف النفسي في الحالة التي يتحرش به فيها رب العمل، هذا العامل يؤثر على نمو الطفل نفسياً وجسدياً⁸²، ونتيجة لذلك يكون الأطفال العاملين أكثر عدوانية من غيرهم من الأحداث غير العاملين، بحيث إن الطفل الذي يشتغل يكون أكثر ميلاً للإجرام من غيره من الذين لم يلتحقوا بالعمل في سن مبكرة⁸³.

كما يؤثر اشتغال الأطفال في سن مبكرة، في قدرتهم على تكوين شخصيتهم بشكل طبيعي عن طريق التعليم، ففي الوقت الذي يحتاج فيه الطفل للحب والعاطفة كأساس لنمو سليم، نجده يعاني من مخاطر فنية تؤثر على نموه الجسمي والعقلي والاجتماعي، حيث

= تُعنى هذه المنظمة بتوفير نواحي الرعاية المختلفة التي يحتاجها الأطفال حول العالم من صحة، وتعليم، وتغذية وغيرها، وخاصة في البلدان الأقل نمواً.

⁸¹ Antonella Invernizzi, Op. cit, P461.

⁸² يحيى مهملات، مرجع سابق، ص 67.

⁸³ نادية الضبع رشاد سعد الدين، عمالة الأطفال وعلاقتها بالتوافق النفسي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة عين شمس، معهد الدراسات العليا للطفولة، قسم الدراسات النفسية والاجتماعية، القاهرة، سنة 1993، ص 217.

يتولد لدى الأطفال الذين يشتغلون شعور بالدونية⁸⁴، مما يجعلهم في وحدة وعزلة دائمة وصعوبة في التواصل مع الآخرين⁸⁵.

كما يؤثر العمل في سن مبكرة على ذكاء الأطفال، ذلك لأن العمل في هذا السن يرتبط في بلدان العالم النامي بالهدر المدرسي، إذ هما وجهان لعملة واحدة بحيث إنه وانطلاقاً من فرضية أساسية تذهب إلى اعتبار الهدر المدرسي يكون راجعاً في جانب من جوانبه إلى انخفاض في مستويات الذكاء، وفرضية أخرى تذهب إلى أن العمل في سن مبكرة بما يستتبعه من ترك للدراسة يؤدي إلى عدم نمو الذكاء وسيره في مساره المعتاد، إلا أن العمل بشكل عام في سن مبكرة يؤثر على الاستقرار النفسي للطفل والتكيف الشخصي الذي يقوم على الإحساس بالأمن الذاتي، الذي يأتي من استقلال واعتماد الحدث على ذاته، بحيث إن كثير من الأحداث يشعرون بالظلم الاجتماعي الواقع عليهم وبأوجه الحرمان التي يعانون منها، وهذا الشعور هو ذو دلالة سلبية على الجوانب النفسية والاجتماعية لهؤلاء الأحداث بما يجعلهم أكثر سلبية في التعاون مع الجماعة التي يعيشون فيها، أو حتى داخل نطاق الأسرة من خلال علاقتهم بإخوانهم وأبويهم⁸⁶.

❖ ثانياً: الآثار الاقتصادية

إن تشغيل الأطفال لا يضر فقط الطفل المعني، بل يؤثر كذلك على اقتصاد الدولة التي تنتشر فيها هذه الظاهرة، ومرد ذلك إلى أن الأطفال يتقاضون أجوراً هزيلة وفي بعض

⁸⁴ معنى الدونية في علم النفس شعور الشخص العميق والمستمر بانحطاط قدره وهي نوع من العقد النفسية.

⁸⁵ عبد الإله الخنوس، مرجع سابق، ص 26.

⁸⁶ علي علي حسن صلاح، مرجع سابق ص 45.

الأحيان أجور رمزية في شكل غداء أو ملابس، مما يؤدي إلى انخفاض الأجور وتفاقم البطالة بين البالغين، حيث إن هذه الظاهرة تؤدي إلى استدامة الفقر داخل المجتمع نظرا لأن الأطفال لا يستطيعون إكمال دراستهم وتحقيق طموحات أكبر من العمل في سن مبكرة، مما يقلل من إمكاناتهم لكسب لقمة العيش في المستقبل نتيجة عدم استقرار الوضع الاقتصادي للمهن التي يقومون بها⁸⁷.

وهذه العوامل، ليست كافية للقول بأنها السبب المباشر والرئيسي لتقشي ظاهرة تشغيل الأحداث، بحيث نجد هناك عوامل أخرى تتعلق بمستوى جودة التعليم في المغرب والذي يعاني بدوره من ضعف على المستوى البيداغوجي حيث نجده يحتل الرتبة 73 عالميا⁸⁸، وهو ما يولد لدى الآباء فكرة مفادها أن التعليم الذاتي⁸⁹ للطفل يكون كافيا لزيادة نسبة وعيه وثقافته، كما أن بعض القرى التي لا تتوفر على بنى تحتية ملائمة ومدارس في المستوى المطلوب لا تشجع الأطفال الذين ينتمون لها على إتمام تعليمهم، وهو ما يساهم في انتشار الهجرة من القرى إلى المدن، وبالمقابل فإن كثير من الشباب الذين أتموا دراساتهم لا يزالون يعانون من تخلف على المستوى الثقافي نتيجة غياب الانسجام بين ما يدرس والواقع المعيش، وهو ما يجعل الأسر في الوقت الراهن تفضل تعليم أبنائها صنعة أو حرفة معينة

⁸⁷ Franziska Humbert, previous reference, p 31.

⁸⁸ مقال بعنوان، ترتيب الدول من حيث التعليم سنة 2023، [على الخط]، متوفر ب: <https://www.fekera.com/109377/%D8%AA%D8%B1%D8%AA%D9%8A%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84-%D9%85%D9%86-%D8%AD%D9%8A%D8%AB-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85>، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 28 مارس 2023، على الساعة 13:45.

⁸⁹ التعليم الذاتي، يُعرّف بأنه العملية التي يقوم فيها الأفراد بتعليم أنفسهم؛ وذلك باستخدام أي مواد أو مصادر لتحقيق أهداف واضحة دون مساعدة مباشرة من المعلم، ويهدف التعليم إلى صقل المعارف المتوافرة عند المتعلم، أو إلى التعرف على معارف جديدة من غير الاضطرار إلى التسجيل في مراكز تعليمية أو مدارس أو جامعات.

بدل تضييع وقتهم في تعليم لا فائدة فيه حسب زعمهم، وبالتالي لا يمكن إرجاع ظاهرة تشغيل الأحداث لعامل محدد بذاته، بل العوامل المساهمة هي عبارة عن نسق مترابط فيما بينه، والذي يشكل الظاهرة موضوع دراستنا، ونفس الأمر يسري على الآثار المترتبة عن تشغيل الأحداث، بحيث ليس كل حدث يشتغل يصبح جانحا، بعبارة أخرى فالمدرسة وحدها ليست هي الكفيلة بالحد من جنوح الأحداث من عدمه، بل يجب على جميع هيئات المجتمع الرسمية منها وغير الرسمية أن تتحد في ما بينها للقضاء على هذه الظاهرة، وما قلناه لا يبرر مسألة تشغيل الأطفال بل يجب وضع ضوابط قانونية صارمة، وتبيان السن الواجب أن يدخل فيه الشخص لسوق الشغل.

المبحث الثاني: سن التشغيل والاستثناءات الواردة عليه

يعتبر السن الأدنى العام لتشغيل الأحداث، من أهم الآليات الوقائية التي تسعى لمحاربة استغلال هذه الفئة، حيث إن تحديد الحد الأدنى لسن التشغيل اعتبر من بين الأهداف الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وذلك من أجل القضاء على هذه الظاهرة، حيث عملت هذه المنظمة منذ تأسيسها على سن مجموعة من الاتفاقيات تهدف من خلالها إلى تحديد سن أدنى للتشغيل، وهو ما دفع المشرع المغربي إلى ملاءمة أحكام مدونة الشغل والقانون المتعلق بشروط تشغيل العاملات والعمال المنزليين مع الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها المغرب (المطلب الأول)، غير أنه ونظرا للحماية التي يسعى قانون الشغل إلى

تمتيع الأجراء الأحداث بها، فإنه ما فتئ أن وضع بعض الاستثناءات للحد الأدنى لسن التشغيل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: السن الأدنى للتشغيل بين مدونة الشغل والقانون رقم 19.12

يعتبر التدخل التشريعي لتحديد السن الأدنى للشغل، والتي دونها لا يمكن السماح بقبول تشغيل القاصرين خطوة مهمة لبلورة وتكريس الحماية القانونية للأجراء القاصرين من الاستغلال الاقتصادي، وضمانة أساسية للمحافظة على صحتهم وعلى أخلاقهم ونموهم الطبيعي، كما يعد خطوة رئيسية للحيلولة دون عدم إتمامهم لتعليمهم⁹⁰، وبما أن الأحكام العامة للأهلية المدنية للفرد تخضع لمدونة الأسرة وقانون الالتزامات والعقود، في حين تخضع أهلية إبرام عقد الشغل لقانون الشغل المغربي، ولاعتبار هذا العقد صحيحا من الناحية القانونية لا بد أن يكون الشخص ذا أهلية للتعاقد كما حددتها مدونة الشغل (الفقرة الأولى)، في حين أن المشرع نص على أهلية الشخص وسنه الأدنى لإبرام عقد الشغل في قوانين أخرى من قبيل القانون المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: السن الأدنى والأهلية المتطلبة للتشغيل في ضوء مدونة الشغل

لدراسة هذه الفقرة سنقوم بتسليط الضوء على أحكام أهلية الأجير القاصر عند إبرام عقد الشغل (أولا)، وبعد ذلك سنقوم بدراسة الأحكام المتعلقة بالسن الأدنى للتشغيل في ضوء

⁹⁰ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، سنة 2004، ص 534.

مدونة الشغل المغربية مع الأخذ بعين الاعتبار الأحكام المتعلقة بالاتفاقيات الدولية (ثانياً)، لكن قبل أن نختم هذه الفقرة لابد من أن نشير إلى المقتضيات المرتبطة بعقد التدرج المهني الذي يعتبر عقداً تمهيدياً سابقاً لإبرام عقد الشغل (ثالثاً).

❖ أولاً: الأهلية عند إبرام عقد الشغل

المقصود بالأهلية في الاصطلاح القانوني صلاحية الشخص لاكتساب الحقوق والتحمل بالالتزامات القانونية ومباشرة التصرفات المتعلقة بهذه أو تلك، ويتبين من التعريف أن الأهلية نوعان: أهلية وجوب هي صلاحية الشخص لثبوت الحقوق والالتزامات له وعليه، وهي ملازمة للشخصية تثبت للإنسان منذ ولادته حياً إلى حين وفاته، بل وتبدأ قبل ذلك للجنين في حدود معينة؛ في حين تعتبر أهلية الأداء صلاحية ممنوحة للشخص لممارسة التصرفات والحقوق والتحمل بالالتزامات على وجه يعتد به قانوناً⁹¹، والأصل في هذه الأخيرة هو كمالها عند الشخص⁹²، بحيث تحدد ببلوغه سن الرشد القانوني الذي هو 18 سنة شمسية كاملة⁹³.

لكن في ميدان الشغل تأخذ الأهلية كمعيار لها الحد الأدنى لسن التشغيل، والذي هو حسب المادة 143 من مدونة الشغل خمسة عشر سنة كاملة، والتي تعتبر شرط صحة في إبرام عقد الشغل بدونها يعتبر العقد باطلاً، وقد ذهب البعض إلى اعتبار معيار السن غير

⁹¹ مأمون الكزبري، نظرية الالتزامات في ضوء قانون الالتزامات والعقود المغربي، مصادر الالتزام، الجزء الأول، مطبعة منشورات حلي الحقوقية بيروت، لبنان سنة 1972، ص 135.

⁹² والاستثناء هو نقصانها أو انعدامها.

⁹³ طبقاً للمادة 209 من مدونة الأسرة التي تنص على ما يلي: "سن الرشد القانوني 18 سنة شمسية كاملة".

كاف لإبرام القاصر وحده عقد الشغل، إذ بالإضافة إلى شرط السن هناك شرط آخر نص عليه المشرع المغربي في الفصل 725 من قانون الالتزامات والعقود المغربي وهو وجوب مساعدته ممن له الولاية عليه⁹⁴، وهو نفس الاتجاه الذي ذهبت فيه مدونة الأسرة في مادتها 225 التي اعتبرت العقد الذي يبرمه الصغير المميز يكون نافذه متوقفا على إجازة النائب الشرعي وذلك اعتبارا لكون عقد الشغل من العقود الدائرة بين النفع والضرر.

فضلا عن ذلك يرى البعض الآخر أن عدم بلوغ الحدث سن التشغيل القانوني المذكور أعلاه يجعل العقد باطلا، بحيث لا ضرورة لموافقة الولي إذا كان الطفل يبلغ من العمر أقل من خمسة عشر سنة لأن مآل العقد البطلان، بعبارة أخرى فإن إبرام عقد الشغل من طرف قاصر لم يبلغ السن المحدد في المادة 143 من مدونة الشغل يجعل العقد باطلا، سواء أبرمه القاصر وحده أو بمساعدة نائبه الشرعي، وفي واقع الأمر فإن مقتضيات الفصلين 725 من ظهير الالتزامات والعقود، 225 من مدونة الأسرة، تعترضهما أحكام المادة 586 من مدونة الشغل التي نسخت ابتداء من سريانها جميع المقتضيات المخالفة لها، وبالتالي تطبيق المقتضيات المتعلقة بمدونة الشغل التي لا تضع في الاعتبار موافقة النائب الشرعي من عدمه بمجرد بلوغ الطفل سن خمسة عشر سنة والذي يعتبر كامل الأهلية في إبرام عقد الشغل لوحده.

⁹⁴ أمينة رضوان ، م س، ص 28.

ومن الجدير بالملاحظة أن بطلان العقد بسبب تشغيل الحدث الذي لم يبلغ السن المحدد قانوناً، لا يعني حرمانه من حقوقه المخولة له بسبب عمله كالتعويض عن حوادث الشغل أو الأمراض المهنية، ومرد ذلك إلى اعتبار البطلان يسري على المستقبل في هذا النوع من العقود ولا يمحو التصرفات الماضية، وفي ذلك نوع من الحماية للأطفال الذين يبرمون عقود شغل دون بلوغهم الحد الأدنى لسن التشغيل⁹⁵.

وصفوة القول فإن الحدث يظل قاصراً على إبرام التصرفات القانونية على المستوى المدني طالما لم يبلغ سن الرشد القانوني المحدد في ثمانية عشر سنة كاملة أو مساعدة نائبه الشرعي إذا كان قاصراً، عكس ما تم التنصيص عليه في ضوء مقتضيات مدونة الشغل التي تعتبره أهلاً لإبرام عقد الشغل بمجرد بلوغه خمسة عشر سنة وهو ما سيكون موضع دراستنا في الفقرة الموالية.

❖ ثانياً: السن الأدنى للتشغيل في ضوء مدونة الشغل

يعتبر مبدأ وضع الحد الأدنى لسن التشغيل أو العمل الذي لا يمكن للحدث أن يعمل دون بلوغه⁹⁶، من أهم الإجراءات الضرورية في أي برنامج يهدف إلى القضاء على تشغيل الأحداث، لذلك كان تحديد سن أدنى للشغل من طرف منظمة العمل الدولية خطوة مهمة

⁹⁵ العبد فراحي، الحماية القانونية لفئات خاصة من الأجراء، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية وجدة، السنة الجامعية 2014/2015، ص 41.

⁹⁶ توجد عوامل عديدة تؤخذ بعين الاعتبار عند وضع حد أدنى لسن التشغيل، منها مستوى الفقر والحاجة المادية للأسر ومدى انتشار البطالة بالإضافة إلى الجانب التعليمي للطفل.

لبلورة وتكريس حماية الأحداث من الاستغلال وكذا ضمانات أساسية للمحافظة على صحتهم ونموهم الطبيعي⁹⁷.

ومن هذا المنطلق يعتبر المغرب من بين الدول التي صادقت على مجموعة من الاتفاقيات المتعلقة بالأطفال، والتي تضمن لهم المحافظة على صحتهم وأخلاقهم ونموهم الطبيعي، والتي نجد من بينها الاتفاقية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن القبول في العمل⁹⁸، الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 1973، التي تشجع الدول على ضرورة ملاءمة التشريعات الوطنية مع الأحكام المتعلقة بها⁹⁹، خاصة فيما يتعلق بمسألة الموازنة بين السن الإلزامي لانتهاؤ التعليم الأساسي¹⁰⁰، وبين الحد الأدنى لسن التشغيل¹⁰¹ والذي لا يجوز تطبيقا لمقتضيات المادة الثانية من الاتفاقية المذكورة أن يقل عن خمسة عشر سنة¹⁰²، وعلى غرار الاتفاقية رقم 138¹⁰³، فإن المشرع المغربي من خلال المادة 143

⁹⁷ فاطمة خلوقي، م س، ص 32.

⁹⁸ الاتفاقية رقم 138 بشأن السن الأدنى لقبول الأطفال في العمل، التي دخلت حيز التنفيذ في 19 يونيو 1976، صادق المغرب على هذه الاتفاقية بتاريخ 6 يناير 2000، وتم نشرها بالجريدة الرسمية عدد 4818 بتاريخ 20 يوليوز 2000، ص 2045.

⁹⁹ ومن أجل تحقيق الأهداف العامة لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138، تبنى المؤتمر الدولي للشغل التوصية رقم 146 حول السن الأدنى للقبول في العمل.

¹⁰⁰ نص المشرع المغربي في المادة 19 من قانون إطار رقم 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي على ما يلي: "يعتبر الولوج إلى التعليم المدرسي من قبل جميع الأطفال، إناثا وذكرًا، البالغين سن التمدرس إلزاميا، ويقع هذا الإلزام على عاتق الدولة والأسرة أو أي شخص مسؤول عن رعاية الطفل قانونا.

ويعتبر الطفل بالغا سن التمدرس إذا بلغ من العمر أربع سنوات إلى تمام ست عشرة سنة".

¹⁰¹ عبد الله لكناوي، عنصر السن في القانون الاجتماعي المغربي، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويسي، الرباط، السنة الجامعية 2014-2015، ص 25، ع 107.

¹⁰² تجدر الإشارة إلى أن منظمة العمل العربية أصدرت مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات تهم تشغيل الأحداث والتي نجد من بينها الاتفاقية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث والتي تحدد السن الأدنى لتشغيل الأطفال في مادتها الأولى في ثلاثة عشر سنة.

¹⁰³ إلى جانب هذه الاتفاقية نجد اتفاقيات أخرى متعلقة بتشغيل الأحداث والتي من بينها:

1. الاتفاقية رقم 5 لسنة 1921 حول تحريم تشغيل الأطفال في المنشآت الصناعية قبل سن الرابعة عشرة، والتي عدلت عام 1937 بالاتفاقية رقم 59 التي حدد سن العمل في هذه المنشآت في خمس عشرة سنة؛
2. الاتفاقية رقم 10 للحد الأدنى للسن التي يجوز فيها استخدام الأحداث في الزراعة والتي عدلت بالاتفاقية رقم 58 لعام 1936.
3. الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966، والتي تطرقت لموضوع تشغيل الأحداث في المواد من 57 إلى 64 بحيث وضعت ضوابط تتعلق بالسن الأدنى للتشغيل؛

من مدونة الشغل، عمد إلى رفع سن تشغيل الأطفال إلى خمسة عشرة سنة¹⁰⁴، بغية ملائمة أحكامها مع مقتضيات المادة الأولى من الاتفاقية المذكورة، والتي نصت على ضرورة تعهد كل دولة عضو فيها باتباع سياسية وطنية ترمي إلى القضاء فعليا على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن العمل.

وجدير بالذكر أنه قبل صدور مدونة الشغل، كان سن القبول في الشغل محددا في بلوغ الطفل اثنا عشر سنة كاملة، سواء في القطاع الفلاحي أو الصناعي أو التجاري أو المهن الحرة، حيث كان تحديد بداية الشغل في هذا السن محل انتقاد موجه للمشرع المغربي، إلى حد وصفه بالمتخلف عن أقدم الاتفاقيات التي تصدرها منظمة العمل الدولية¹⁰⁵، وظلت هذه السن مثار انتقادات من طرف المنظمات غير الحكومية والنقابية وأجهزة منظمة العمل الدولية، ما دفع بالمشرع المغربي إلى التنصيص على السن الأدنى لتشغيل الأطفال ورفعها إلى خمسة عشر سنة في المادة 143 من مدونة الشغل، هذا الأمر الذي أكدته أحد القرارات الصادرة عن محكمة النقض المغربية حين اعتبرت السن الأدنى للتشغيل هو خمسة عشر سنة تطبيقا لمقتضيات المادة 143 من مدونة الشغل مع الإشارة إلى أن المشرع لم يحدد

4. الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1966، والتي حددت مفهوم الحدث باعتباره الشخص الذي أتم الثالثة عشر من العمر مع تحديد السن الأدنى لعمل الأحداث؛

5. الاتفاقية رقم 182 والتوصية رقم 190 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة 1999، صادق عليها المغرب ونشرها بموجب الظهير الشريف رقم 1.00.312 صادر في 3 يونيو 2003، الجريدة الرسمية عدد 5164 الصادرة بتاريخ 27 نونبر 2003، ص 3897.

¹⁰⁴ Mohamed Tadili, *La reforme de la legislation sociale au Maroc*, société d'édition et diffusion El maarif Al jadida, 1ère Edition, 2004, p76, NP 455.

¹⁰⁵ بنحسايين محمد، القانون الاجتماعي المغربي، علاقات الشغل الفردية والجماعية، الجزء الأول، مطبعة الأمانة الرباط، سنة 2019، ص 60.

السن الأقصى للعمل¹⁰⁶، كما ذهبت في قرار آخر إلى ضرورة وجود ما يثبت أن الأجير يقل سنه عن خمسة عشر سنة للاعتداد بعلاقة الشغل بين الطرفين¹⁰⁷، بحيث يتبين من هذا القرار أن عقود الشغل التي تبرم مع أجير يبلغ أقل من خمسة عشرة سنة تعتبر باطلة مع الاحتفاظ بحقوق الأجير في الحصول على التعويضات الممنوحة قانونا، وفي المقابل ذهبت محكمة النقض المصرية في إحدى قراراتها إلى منع تشغيل القاصرين قبل السن المحدد لهم بموجب قانون العمل المصري، حيث جاء في هذا القرار ما يلي: "يمنع بتاتا تشغيل الأحداث قبل تمام سن السادسة عشر من العمر كما لا يسمح لهم بالدخول إلى أماكن العمل قبل بلوغ هذه السن"¹⁰⁸.

ويلاحظ من القرارات المبينة أعلاه أن قضاء النقض المصري تشدد في مسألة تشغيل القاصرين، حيث اعتبر أنه يمنع تشغيلهم قبل بلوغ سن السادسة عشر سنة، كما زاد في حدة تشدده بتنصيبه على منع تواجده بأماكن العمل، وبالتالي يصبح معه ممنوعا على الأحداث حتى ارتياد أماكن العمل مع أقاربهم تقاديا للشبهة، في حين يتبين أن قضاء محكمة النقض المغربية كانت أكثر انسجاما مع ما ورد في أحكام الاتفاقيات الدولية ومدونة الشغل بشأن هذه المسألة، حيث نصت على أن السن الأدنى للتشغيل هو خمسة عشر سنة، وهو فيه منع ضمني لتشغيل الأحداث الذين لم يبلغوا من العمر خمسة عشر سنة، والفلسفة من تحديد

¹⁰⁶ قرار محكمة النقض عدد 839 بتاريخ 21 يوليوز 2020، ملف اجتماعي عدد 2018/1/5/1825، المنصة الرقمية لقرارات محكمة النقض، [على الخط]، متوفر ب: <https://juriscassation.cspj.ma/Decisions/RechercheDecisions>، تم الإطلاع بتاريخ 5 أبريل 2023، على الساعة 00:54.

¹⁰⁷ قرار المجلس الأعلى عدد 1275 بتاريخ 17 نونبر 2009، ملف اجتماعي عدد 2008/1/5/1458.

¹⁰⁸ قرار محكمة النقض المصرية رقم 91 لسنة 1959، منشور بكتاب تشغيل القاصرين بمدونة الشغل الواقع والأفاق، م س، ص 33.

السن الأدنى للتشغيل في مدونة الشغل وفي الاتفاقيات الدولية المشار إليها أعلاه كان الغرض منه هو منح هذه الفئة الحق في أن يعيشوا حياتهم كأطفال، بحيث أن الطفل الذي لا يعمل تكون لديه فرصة للنمو بشكل صحي من الناحية الجسدية والعقلية، وذلك ما دفع منظمة العمل الدولية إلى وضع المادة الأولى من الاتفاقية رقم 182 والتي تتخذ وجهة نظر معاكسة لتشغيل الأطفال وهو منعهم وإلغاء إمكانية تشغيلهم في سن مبكرة، غير أن تحديد سن أدنى لا يمكن إلا اعتباره مرحلة انتقالية لمنع تشغيل الأحداث بشكل مطلق، وهذا ما يعبر عن صعوبة فهم المقتضيات الواردة في الاتفاقية رقم 182 التي تجيز هذه الظاهرة ولو بشكل ضمني، وبالتالي كان يجب أن تقوم بالرفع التدريجي للسن الأدنى للتشغيل إلى غاية إلغائه بشكل مطلق، مع إلزام الدول الأطراف بدورها بالقيام بهذا المنع بالانتقال من تحديد سن أدنى في خمسة عشرة سنة، وبعد فترة رفعه إلى ستة عشر وسبعة عشرة إلى غاية تحديد سن الرشد كسن أدنى¹⁰⁹.

ومن زاوية أخرى عمل المشرع الفرنسي منذ سنة 1741، على تنظيم الحد الأدنى لسن التشغيل حين منع أرباب العمل من تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ثمان سنوات، ورفع هذه السن بموجب قانون 19 ماي 1874 إلى اثنا عشرة سنة، وفيما بعد قام

¹⁰⁹ Aya Marie, *Le travail de l'enfant en Afrique de l'Ouest: le cas de la Côte d'Ivoire*, These pour l'obtention de doctorat en Droit privé et sciences criminelles, l'Université Paris Nanterre, École doctorale 141 : Droit et science politique EA 2320 - Centre d'études juridiques européennes et comparées, Année universitaire 2021, la page 41.

برفعها إلى سن ثلاثة عشر سنة¹¹⁰، وأربع عشرة سنة¹¹¹، وظل الوضع كذلك إلى غاية إصدار قانون العمل الفرنسي الجديد الذي يحدد السن الأدنى للتشغيل في ستة عشر سنة تطبيقاً لمقتضيات المادة 1-4153 من قانون العمل الفرنسي¹¹²، وذلك لملاءمتها مع الأحكام المنظمة للإلزامية التعليم، مع استثناء أشار إليه المشرع الفرنسي في المادة 3-153 L وهو إمكانية تشغيل الأطفال الذين يبلغون من العمر أربعة عشر سنة في فترة العطل المدرسية شريطة أن يستفيدوا فترة راحة محددة في نصف مدة العطلة¹¹³، مع إشارته إلى أن الأحكام المتعلقة بسن التشغيل في القانون الفرنسي لا تسري في الحالات التي يشتغل فيها الحدث مع نائبه الشرعي سواء الأب أو الأم أو وصيهما، إلا أنه قيد ذلك بأن يكون

¹¹⁰ بموجب قانون 22 مارس 1882.

¹¹¹ بموجب قانون 9 غشت 1936.

¹¹² قام المشرع الفرنسي بتعديل المادة المذكورة بموجب القانون رقم 771 المؤرخ في 5 سبتمبر 2018، حيث أصبحت المادة المذكورة على الشكل التالي:

" Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de seize ans, sauf s'il s'agit :

1° De mineurs de quinze ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-1 ;

2° D'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les deux derniers niveaux de l'enseignement des collèges ou durant la scolarité au lycée, lorsqu'ils suivent des périodes d'observation mentionnées à l'article L. 332-3-1 du code de l'éducation ou des séquences d'observation et selon des modalités déterminées par décret ;

3° D'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel selon des modalités déterminées par décret".

¹¹³ تنص المادة 3-153 L من قانون العمل الفرنسي على ما يلي:

"Les dispositions de l'article L. 4153-1 ne font pas obstacle à ce que les mineurs de plus de quatorze ans soient autorisés pendant leurs vacances scolaires à exercer des travaux adaptés à leur âge, à condition de leur assurer un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés.

Les modalités d'application de ces dispositions sont déterminées par décret"

العمل الذي يزاوله القاصر عرضيا قصير الأجل وأن لا يشكل خطورة على صحة الأحداث وسلامتهم، وفي المقابل نجد المشرع الجزائري قد سار على منوال المشرع الفرنسي في تحديد السن الأدنى لتشغيل الأطفال في ستة عشر سنة¹¹⁴، في حين عمل المشرع المصري على تحديد سن تشغيل الأحداث في قانون العمل المصري في أربعة عشرة سنة¹¹⁵، وفي المقابل ذهب المشرع اللبناني في تنظيمه عمل الأحداث في قانون العمل اللبناني، إلى حظر استخدام الأطفال قبل إتمامهم الثالثة عشر من العمر، وقيد استخدامهم في المشاريع الصناعية والأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة ببلوغهم الخامسة عشرة، وقد حذر المشرع اللبناني من استخدام الأحداث في الأعمال الخطيرة بطبيعتها أو التي تشكل خطرا على الحياة أو الصحة أو الأخلاق قبل بلوغهم السادسة عشر من العمر¹¹⁶، وحدد المشرع السوري في المادة 113 من قانون العمل السن الأدنى لتشغيل الأطفال في خمسة عشر سنة وهي المرحلة التي يتم فيها الطفل التعليم الأساسي، في حين ذهب قانون العمل الأوكراني في مادته 188 إلى تحديد الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في ستة عشر سنة، مع وضع بعض الاستثناءات حيث يجوز تشغيل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين أربعة عشر سنة

¹¹⁴ يونس الحكيم، م س، ص 31.

¹¹⁵ تنص المادة 99 من قانون العمل المصري على ما يلي: "يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثني عشرة سنة".

¹¹⁶ محمد بلحاج الفحصي، حماية الأطفال في قانون الشغل المغربي والمقارن، مجلة محيط للدراسات والأبحاث القانونية، العدد الأول، سنة 2018، ص 98.

وستة عشر بشرط الحصول على موافقة أوليائهم، كما حددت هذه المادة إمكانية وضع حد أقصى للسنة الذي يمكن أن يلج فيه الشخص لسوق الشغل¹¹⁷.

وتجدر الإشارة إلى أن سن العمل في الولايات المتحدة الأمريكية يحدد في القطاعات غير الفلاحية في أربع عشرة سنة¹¹⁸، مع رفع هذه السن في القطاعات الأخرى إلى ستة عشرة سنة بالنسبة لتلك التي لا تشكل خطراً على الأحداث، أما بالنسبة للقطاعات التي تشكل خطراً على صحة ونمو الأطفال فقد تم تحديد الحد الأدنى لسن التشغيل فيها في ثمان عشرة سنة¹¹⁹.

وبناء عليه يلاحظ أن جل التشريعات قد سارت على هدي السن الأدنى للتشغيل الذي حددته الاتفاقيات التي صاغت منظمة العمل الدولية، بما في ذلك الدول التي حددت سن أربع عشرة سنة، والتي استندت في ذلك على مقتضيات الفقرة الرابعة من المادة الثانية من الاتفاقية رقم 138 والتي تجيز ذلك لكل دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات التعليم

¹¹⁷ Ivankevych Yuliya, *L'influence du droit et des normes internationales sur la formation du nouveau Code du travail ukrainien Critique et perspective*, Thèse pour l'obtention de doctorat en Droit Privé et Sciences Criminelles, l'Université DE TOULOUSE, École doctorale Sciences Juridiques et Politiques, Année universitaire 2018, P139, NP383.

¹¹⁸ تعرف الولايات المتحدة الأمريكية نظامين قانونيين، أولهما يتعلق بقانون العمل الفدرالي الصادر سنة 1938، وثانيهما يرتبط بالقانون الوطني لكل ولاية حيث نجد على سبيل المثال: قانون عمل الأطفال في ولاية تكساس يحدد السن الأدنى لتشغيل الأطفال في أربعة عشر سنة؛ ونجد كذلك قانون بنسلفانيا (Pennsylvania)، حدد السن الأدنى لتشغيل الأطفال في ستة عشر سنة، كما نجد قانون عمل ولاية فيرمونت (Vermont) حدد سن تشغيل الأطفال في أربعة عشر سنة... إلخ،

¹¹⁹ Workers Under 18, Posted on the site:

<https://www.dol.gov/general/topic/hiring/workersunder18>، تم الإطلاع بتاريخ 5 أبريل 2023، على الساعة 00:28.

درجة كافية من التطور، وبصدد توفير الحماية للأحداث ضد الاستغلال الذي يمارس في حقهم في سن مبكرة باعتبار أنهم ليسوا على دراية بالمجال المهني أو التقني الذي يشتغلون فيه، فإن جل التشريعات عملت على تنظيم الأحكام المتعلقة بعقد التدرج المهني باعتباره الوسيلة المثلى للتكوين التقني والمعرفي لهذه الفئة قبل دخولهم سوق الشغل.

❖ ثالثاً: إبرام عقد التدرج المهني

خول المشرع المغربي للأجير الحدث قبل إبرام عقد الشغل، إمكانية إبرام عقد التدرج المهني باعتباره عقداً تمهيدياً سابقاً لعقد الشغل، يستهدف من خلاله المشغل تعليم الحدث المهنة بمقتضى اتفاق يتعهد من خلاله أن يلقيه أصول مهنة أو حرفة معينة مقابل التزام الأجير بأن يعمل تحت إشرافه طيلة مدة العقد بالشروط المتفق عليها، وهكذا فإن الغاية من عقد التدرج المهني، هي تعليم الأجير الحدث وليس أداء الشغل لحساب المشغل وتقاضي الأجر، بل هو عقد مستقل يختلف عن عقد الشغل الذي يسعى المشغل من خلاله إلى الإنتاج في غالب الأحيان¹²⁰.

وقد نظم المشرع الأحكام المتعلقة بعقد التدرج المهني في القانون رقم 12.00 بشأن إحداث وتنظيم التدرج المهني¹²¹، وهذا العقد يعتبر شكلاً من أشكال التكوين المهني، الذي

¹²⁰ محمد إسماعيل أحمد دسوقي، تنظيم عمل الأحداث في تشريعات العمل العربية، الطبعة الأولى، مطبعة دار النهضة، القاهرة سنة 1993، ص108.

¹²¹ القانون رقم 12.00 المتعلق بإحداث وتنظيم التدرج المهني الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.00.206 بتاريخ 19 ماي 2000، ج ر ع 4798، بتاريخ 25 ماي 2000، ص1210.

يتم أساسا بالمقابلة بهدف اكتساب مهارات العمل عن طريق ممارسة نشاط مهني يسمح من خلاله للأحداث بالحصول على تأهيل وتكوين يسهل إدماجهم في الحياة العملية¹²².

وقد حدد المشرع المغربي في المادة السادسة من القانون رقم 12.00 سن خمسة عشر سنة¹²³ لإبرام عقد التدرج المهني انسجاما في ذلك مع ما قرره اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138، وكذا المادة 143 من مدونة الشغل المغربية، وبالتالي فمادام أن عقد التدرج المهني يتعلق بالأجراء الأحداث فقد خصه المشرع المغربي بشروط نجد من بينها: إدراج سن الحدث المتدرج مهنيا في خمسة عشر سنة كما سبق بيانه؛ وتحديد السن الأدنى لصاحب المقابلة الذي يستقبل المتدرجين في عشرين سنة، تطبيقا لمقتضيات المادة السابعة من القانون رقم 12.00 مع ضرورة تحديد هوية المتعاقدين ومدة التدرج المهني.

¹²² تنص المادة الأولى من القانون رقم 12.00 على ما يلي: "يحدد هذا القانون نظام التدرج المهني، الذي يعرف أدناه بـ"التدرج المهني"، وهو نمط من أنماط التكوين المهني يتم أساسا بالمقابلة. ويهدف التدرج المهني إلى اكتساب مهارات عملية عن طريق ممارسة نشاط مهني يسمح للمتدرجين بالحصول على تأهيل يسهل اندماجهم في الحياة العملية".

في حين عرّفه المشرع الفرنسي في المادة L6221-1 بكونه: عقد عمل من نوع خاص يتم إبرامه بين المتدرب أو نائبه القانوني وصاحب العمل، يتعهد بمقتضاه المشغل بالإضافة لدفع الأجر بتزويد المتدرب بتدريب مهني، يتم في شق منه في شركة وشق آخر منه في مركز لتدريب المتدربين، مع التزام المتدرب بالعمل لدى المشغل طوال مدة العقد، وقد جاءت المادة المذكورة كما يلي: "Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur."

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation"

¹²³ تنص المادة 6 من القانون رقم 12.00 على ما يلي: "يمكن أن يقبل بصفة متدرج كل شخص تتوفر فيه الشروط التالية:

1. أن يكون بالغا من العمر 15 سنة كاملة على الأقل، عند تاريخ إبرام عقد التدرج المهني، ما لم ترخص السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني صراحة بخلاف ذلك؛
2. أن يثبت استيفاء شروط الولوج المحددة بنص تنظيمي بالنسبة لكل حرفة أو تأهيل موضوع التدرج المهني."

كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع المغربي لم يحدد حداً أقصى لإبرام عقد التدرج المهني، عكس ما فعله المشرع الفرنسي الذي قام بتحديدده في السن بين ستة عشر سنة وتسعة وعشرون سنة كأصل¹²⁴، مع بعض الاستثناءات بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم من الأشخاص الذين يسعون لتولي تسيير شركة أو إنشائها، كما أشار إلى إمكانية إبرام عقد التدرج المهني من طرف الأطفال الذين يبلغون خمسة عشر سنة إذا أكملوا المرحلة الأولى من التعليم الثانوي¹²⁵، شريطة أن لا يقل سن المشغل عن واحد وعشرون سنة¹²⁶.

وعليه يلاحظ أن عقد التدرج المهني يلعب دوراً هاماً في تأهيل وتدريب الأحداث، كما يعتبر حماية لهم من الاستغلال الذي يمارس عليهم تحت غطاء تعليم الحرفة أو غيرها، وبالتالي فالتدرج المهني يشكل مرحلة أساسية تهدف إلى تعليم الحدث واندماجه مستقبلاً في الحياة المهنية عبر إبرام عقد الشغل، هذا العقد الذي يختلف بدوره باختلاف القطاعات التي يشتغل فيها الأجير الحدث، حيث إن هناك بعض القطاعات التي لا حاجة في إلى تكوين أو

¹²⁴ تنص المادة L 6222-1 من قانون العمل الفرنسي على ما يلي:

" Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat".

¹²⁵ Contrat d'apprentissage, Posté sur le site:

[https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-](https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage)

[10751/apprentissage/contrat-apprentissage](https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage)، تم الإطلاع بتاريخ 3 أبريل 2023، على الساعة 01:07.

¹²⁶ الفصل L111-4 من قانون العمل الفرنسي.

تدرج مهني كالعاملات والعمال المنزليين الذي ينظم أحكامهم القانون رقم 19.12، والذي من خلاله يمكن أن يتبادر إلى ذهننا تساؤل عن السن الأدنى الذي يمكن لهذه الفئة أن تلج فيه سوق الشغل، هل هو نفس السن المحدد في مدونة الشغل؟ أم أن الأمر يختلف في هذا القانون؟

الفقرة الثانية: السن الأدنى للتشغيل في ضوء القانون رقم 19.12

يعتبر الأطفال العاملون في المنازل من بين أكثر الأطفال استغلالاً، بحيث يعمل الكثير منهم في عزلة تامة قد تصل في بعض الأحيان إلى أربعة وعشرون ساعة من العمل في اليوم مع السكن في نفس مكان العمل، دون مقابل في كثير من الأحيان، بحيث يتعرضون في الغالب إلى اعتداءات جنسية تؤثر على صحتهم النفسية وتكون لها عواقب وخيمة على المجتمع¹²⁷، مما يتوجب معه على المشرع المغربي وضع إطار قانوني ينظم عمل عاملات وعمال المنازل بشيء من الدقة، هذا ما دفع البعض إلى طرح سؤال، هل فئة عاملات وعمال المنازل تخضع لمقتضيات مدونة الشغل في تنظيمها؟

هذا التساؤل دفع المشرع المغربي في المادة الرابعة من مدونة الشغل إلى الإشارة بأن فئة العاملات والعمال المنزليين¹²⁸ لا يخضعون في علاقاتهم مع مشغليهم لمقتضيات هذا القانون رغم استيفائهم للشروط المتطلبة فيه، ومرد ذلك إلى أن نطاق مدونة الشغل لا تطبق من حيث المبدأ إلا بوجود عقد عمل يربط بين الأجير والمشغل، أيا كانت طريقة

¹²⁷ Franziska Humbert, previous reference, p21.

¹²⁸ تنص مقتضيات الفقرة الأولى من المادة الأولى: "العاملة أو العامل المنزلي: العاملة أو العامل الذي يقوم، بصفة دائمة واعتيادية، مقابل أجر، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت أو بالأسرة كما هي محددة في المادة 2 من هذا القانون، سواء عند مشغل واحد أو أكثر..."

تنفيذه وطبيعة الأجر المقررة فيه وكيفية أدائه، فالأساس الذي يركز عليه مجال التطبيق، وجود عقد عمل بكل مقوماته من عدمه، إلا ما استثنى صراحة بموجب القانون، كما هو الحال في المادة الرابعة المشار إليها أعلاه، هذه المادة حددت مجموعة من الفئات المستبعدة¹²⁹، والتي نجد من بينها حسب تعبير المادة الرابعة خدّم البيوت¹³⁰.

ونتيجة لما نصت عليه المادة الرابعة من مدونة الشغل وافق مجلس المستشارين على القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، والذي تطرق في سبعة وعشرون مادة منه، للعديد من مقتضيات المنظمة لعقد العمل المنزلي¹³¹، حيث حددت المادة السادسة منه السن الأدنى لتشغيل العاملات

¹²⁹ تنص المادة الرابعة من مدونة الشغل على ما يلي: "يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت."

يحدد قانون خاص العلاقات بين المشغلين والأجراء وشروط الشغل في القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف.

يعتبر، في مدلول الفقرة الأولى أعلاه، مشغلا في القطاع الذي يتميز بطابع تقليدي صرف، كل شخص طبيعي يزاول حرفة يدوية بمساعدة زوجه وأصوله وفروعه، وبمعية خمسة مساعدين على الأكثر، ويتعاطى حرفته إما بمنزله أو في مكان يشتغل به، وذلك قصد صنع المنتجات التقليدية التي يهيئها للتجار فيها.

تستثنى من نطاق تطبيق هذا القانون، بمقتضى نص تنظيمي، يتخذ بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والأجراء الأكثر تمثيلا، فئات مهنية من المشغلين.

تراعى في تحديد الفئات المشار إليها أعلاه الشروط التالية :

- أن يكون المشغل المعني شخصا طبيعيا؛

- ألا يتعدى عدد الأشخاص الذين يستعين بهم خمسة أشخاص؛

- ألا يتجاوز الدخل السنوي للمشغل المعني خمس مرات الحصة المعفية من الضريبة على الدخل".

¹³⁰ اختلفت التسمية التي تطلق على القائمين بأعمال منزلية بين تسمية "الأعوان المستخدمون بالمنازل" الواردة في الفصل 2 من الظهير الشريف بمثابة قانون متعلق بالضمان الاجتماعي، وبين تسمية "خدم البيوت" المستعملة في المادة الرابعة من مدونة الشغل، وبين تسمية "عاملات وعمال المنازل" الواردة في القانون رقم 19.12 والمادة السادسة من القانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، وتعتبر تسمية عاملات وعمال المنازل أكثر ضمانا لكرامة هذه الفئة من الأجراء، كما تنسجم هذه التسمية مع مقتضيات اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمال اللائق للعمال المنزليين الصادرة سنة 2011.

¹³¹ أنس سعدون ، قانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، حماية مع وقف التنفيذ، مجلة محيط للدراسات والأبحاث القانونية، العدد الأول، سنة 2018، ص29.

والعمال المنزليين، في فقرتها الأولى كما يلي: "يحدد الحد الأدنى لسن تشغيل الأشخاص بصفقتهم عاملات أو عمال منزليين في 18 سنة..."، وبالتالي يلاحظ من خلال مقتضيات هذه الفقرة أن الأصل في سن تشغيل الأجراء كعمال وعاملات منازل هو ثمانية عشر سنة، وبمفهوم المخالفة لما ورد بهذه الفقرة يتبين أنه يمنع تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشرة سنة كعمال وعاملات منزليين، غير أن المشرع المغربي استأنف حديثه في الفقرة الثانية من نفس المادة بما يلي:

"...يمكن خلال فترة انتقالية مدتها خمس سنوات (5) تبتدئ من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ، تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة بصفقتهم عاملات أو عمالا منزليين، شريطة أن يكونوا حاصلين من أولياء أمورهم على إذن مكتوب مصادق على صحة إمضائه، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم..."، هذا ما يوضح أن المشرع المغربي حدد فترة انتقالية¹³² للعمال والعاملات المنزليين الذين تتراوح أعمارهم بين ستة عشر سنة وثمانية عشر سنة¹³³، وذلك بعد الحصول على إذن مكتوب مصادق على صحة إمضائه من طرف نائبهم الشرعي¹³⁴، وفي تحديد السن الأدنى الواجب توفره حماية قصوى لفئة الأحداث من استغلالهم في أشغال البيوت¹³⁵.

¹³² انتهت هاته الفترة بتاريخ 22 غشت 2022، وبالتالي أصبح ممنوعا تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر سنة كعاملات أو عمال منزليين بالمغرب دون فتح المجال لأي استثناء.

¹³³ تقدر منظمة العمل الدولية أنه يوجد على مستوى العالم ما بين 50 إلى 100 مليون شخص يعملون في قطاع العمل المنزلي، من بينهم 83 في المائة على الأقل سيدات وفتيات.

¹³⁴ محمد بنحسايين، ملاحظات بشأن القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، المجلة المغربية في الفقه والقضاء، العدد الرابع، سنة 2017، ص 54.

¹³⁵ دليل عملي حول إعمال مقتضيات القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، ص 23.

ومن هذا المنطلق أكدت الاتفاقية رقم 138 والاتفاقية رقم 182 بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال¹³⁶، على ضرورة اتخاذ تدابير تضمن ألا يمنع العمل المنزلي الأطفال ما فوق السن الأدنى للاستخدام وما دون سن ثمانية عشر سنة من التعليم الإلزامي وألا يعوق فرص متابعتهم لدراساتهم ومشاركتهم في برامج التكوين المهني، كما دعت التوصية رقم 201 إلى ضرورة تحديد أنواع الأعمال المنزلية التي تشكل خطراً على صحة الأطفال، مع إيلاء الاهتمام باحتياجات هذه الفئة التي يقل عمرها عن ثمانية عشر سنة¹³⁷.

وفي مقابل هذه الحماية التي وفرتها المشرع المغربي من خلال تحديد سن أدنى لتشغيل العاملات والعمال المنزليين، ذهب المشرع الفرنسي إلى تحديد هذه السن في ستة عشر سنة مع جواز قبول الأطفال ما بين أربعة عشر وستة عشر سنة لنصف مدة عطلم المدرسية للقيام بأعمال خفيفة، مع الإشارة إلى ضرورة توفر مجموعة من الشروط من بينها الحصول على شهادة تؤهل الشخص لكي يقوم بالأعمال المنزلية¹³⁸ أما المشرع الكويتي فقد كان متشدداً في تحديد هذه السن من خلال المادة 21 من القانون رقم 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية، وذلك بمنع استخدام الأشخاص الذين تقل أعمارهم

¹³⁶ وقد أحالت المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 189 على مقتضيات الاتفاقية رقم 138 والاتفاقية رقم 182 بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل.

¹³⁷ رشيدة أحفوض، القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين والفئات المستثناة من مدونة الشغل، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الأولى، الدار البيضاء سنة 2019، ص 409، ع ص 486.

¹³⁸ Sellapin Marc, *Santé au travail des aides à domicile : apports et limites d'un dispositif de discussion sur le travail*, Thèse pour l'obtention de doctorat en Psychologie du travail, Université Rennes 2, ÉCOLE DOCTORALE N° 603, P24.

عن واحد وعشرون سنة¹³⁹، في حين اعتبر قانون العمل البرازيلي العمل المنزلي خطيرا على الأطفال دون ثمانية عشر سنة، بحيث لا يسمح به إلا بعد قيام وزارة العمل بدراسة كل حالة على حدة¹⁴⁰.

ويتضح من خلال المقننات التي تعمل على تحديد سن أدنى للتشغيل، أن المشرع المغربي أراد بذلك توفير نوع من الحماية سواء للأجراء الأحداث الذين تسري في حقهم بنود مدونة الشغل، أو تلك الفئة التي كانت منبوزة من الناحية التشريعية إلى أن أبصرت نور الحماية بصدر القانون رقم 19.12، هذا القانون الذي ما فتئ أن قلص من هذه الحماية بتتبعه على فترة انتقالية، والتي دفعت البعض إلى اعتبارها هروبا من المشرع للأمام¹⁴¹، لأن الاكتفاء بتحديد فترة انتقالية دون إجراءات صارمة وسياسات عمومية مواكبة يبقى مبادرة محدودة الآثار، هذا ما جعل هيئات المجتمع المدني والفعاليات الحقوقية داخل المجتمع المغربي توجه العديد من الانتقادات للمشرع نظرا لاعتماده هذه الفترة، بدعوى أن فتح الباب لتشغيل الأحداث في هذه السن كعاملات وعمال منازل سيفتح الباب على مصراعيه أمام إمكانية تشغيل الأطفال واستغلالهم في الأعمال الشاقة والخاصة بالمنازل، والتي يصعب على الطفل في هذا العمر تحمل أعبائها وإتقانها خاصة تلك التي تتعلق بالتنظيف والطبخ وكذا رعاية الأطفال، كما يلاحظ أنه إذا

¹³⁹ قانون رقم 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية، [على الخط]، متوفر ب:

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101760/122760/F347190483/KWT101760%20Ar.pdf>، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 10 أبريل 2023، على الساعة 16:00.

¹⁴⁰ رشيدة أخفوض، م س، ص 412.

¹⁴¹ لعل تجربة تطبيق المادة 16 من مدونة الأسرة والتي سبق وأن حددت فترة انتقالية لمدة خمس سنوات لمعالجة حالات زواج الفاتحة والتي كان مآلها الفشل تؤكد صحة اعتقادهم، وما يدعم هذا الطرح هو تمديد المشرع المغربي لهذه الفترة لمرتين متتاليتين بموجب القانون 08.09 والقانون رقم 102.15.

كان هدف الاتفاقية رقم 182 هو القضاء على تشغيل الأحداث، فإنها لا تنوي القيام بذلك على الفور لأنها تعترف ببعض الاستثناءات التي تسمح بتشغيل الأطفال في ظروف معينة.

المطلب الثاني: استثناءات السن الأدنى العام للتشغيل

استهدف المشرع المغربي من خلال تنصيبه على سن أدنى للقبول في العمل، ضمان حماية فعالة لصحة ونمو الأحداث، مع أخذه بعين الاعتبار بنيتهم الجسدية والنفسية التي تكون غير مكتملة وغير مؤهلة لتحمل أعباء الشغل وطبيعة بعض الأعمال الخطيرة، وإذا كان كأصل قد سمح للحدث بأن يلج سوق الشغل متى أتم الخامسة عشر من عمره، فإنه في بعض الحالات يستثني الحدث من ممارسة بعض الأعمال التي قد تشكل خطرا على صحته وكذا على أخلاقه في تلك السن، الأمر الذي دفع المشرع المغربي إلى التدخل للرفع من تلك السن اقتداء منه بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بعمل الأحداث، إلا أن هذا المنع من تشغيلهم في سن الخامسة عشرة قد يأتي بشكل مطلق، بحيث لا يستطيع رب العمل تشغيل الحدث إلا في حالة واحدة وهي بلوغه سن الرشد القانوني (الفقرة الأولى)، كما قد يأتي هذا المنع مقيدا بإذن صادر من جهة معينة تكون لها مصلحة في حماية الحدث (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الأشغال الممنوعة بشكل مطلق

لدراسة هذه الفقرة سنقوم بتسليط الضوء على منع تشغيل الأحداث في المقالع وما في حكمها (أولاً)، وبعد ذلك منع تشغيلهم في الأشغال التي تعيق نموهم (ثانياً)، في حين سنتطرق للمنع الناتج عن تشغيلهم في أشغال تلحق بهم مخاطر أو يترتب عنها إخلال بالآداب العامة (ثالثاً)، وفي الأخير سنقوم بمقاربة المنع المتعلق ببعض المهن الأخرى (رابعاً).

❖ أولاً: منع تشغيل الأحداث في المقالع وما في حكمها

نصت المادة 179 من مدونة الشغل على منع تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشر سنة في المقالع وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم، وقد جاء نص هذه المادة كما يلي: "يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء، والأجراء المعاقين، في المقالع، وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم"¹⁴²، وهذا المنع كان منصوصاً عليه في الفصل 21 من ظهير 24 دجنبر 1960، إلا أن هذا الأخير كان يمنع الأحداث الذين تقل سنهم عن ستة عشر سنة بدل ثمانية عشر سنة كما هو وارد عليه بمدونة الشغل المغربية¹⁴³، التي رفعت من هذه السن بغية توفير مزيد من الحماية للأطفال ومنع تشغيلهم في هذا النوع من الأشغال الخطيرة والتي قد تضر بهم.

¹⁴² محمد سعد جرندي، الدليل العملي لمدونة الشغل، الجزء الثاني، مطبعة صناعة الكتاب، الطبعة الأولى، الدار البيضاء، سنة 2018، ص 194.

¹⁴³ يونس الحكيم، م س، ص 43.

والمقصود بالمقالع في مضمون المادة 179 من مدونة الشغل الأماكن التي تستخرج منها الأحجار أو الرمال، في حين أن المقصود بالمناجم هي أماكن استخراج المعادن القيمة أو غيرها من المواد الجيولوجية من باطن الأرض¹⁴⁴.

ويلاحظ أن المشرع المغربي عمل على ملاءمة أحكام المادة 179 من مدونة الشغل مع مقتضيات الاتفاقية الدولية رقم 123 بشأن الحد الأدنى لسن العمل تحت سطح الأرض، والاتفاقية رقم 124 بشأن الفحص الطبي للأحداث العاملين تحت سطح الأرض¹⁴⁵، بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، هذه الأخيرة التي حددت المقصود بالأعمال الخطيرة على الأحداث في كونها، تلك التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي¹⁴⁶، والتي نجد على سبيل المثال تلك الأشغال التي تؤدي تحت سطح الأرض حيث تتعرض صحة الطفل للخطر بسبب عدم التهوية والإفراط في الضوضاء والاهتزازات

¹⁴⁴ [على الخط]، متوفر ب:

[https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D9%86%D8%AC%D9%85#:~:text=%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8E%D9%86%D9%92%D8%AC%D9%8E%D9%85%20\(%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D8%B9%20%D9%85%D9%8E%D9%86%D9%8E%D8%A7%D8%AC%D9%90%D9%85\)%20%D9%87%D9%88%20%D9%85%D9%83%D8%A7%D9%86,%D9%85%D8%B9%D8%AF%D9%86%D9%8A%D8%A9%20%D8%B0%D8%A7%D8%AA%20%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9%20%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9%20%D9%84%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84](https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D9%86%D8%AC%D9%85#:~:text=%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8E%D9%86%D9%92%D8%AC%D9%8E%D9%85%20(%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D8%B9%20%D9%85%D9%8E%D9%86%D9%8E%D8%A7%D8%AC%D9%90%D9%85)%20%D9%87%D9%88%20%D9%85%D9%83%D8%A7%D9%86,%D9%85%D8%B9%D8%AF%D9%86%D9%8A%D8%A9%20%D8%B0%D8%A7%D8%AA%20%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9%20%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9%20%D9%84%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84)
تم الإطلاع بتاريخ 15 أبريل 2023، على الساعة 13:35.

¹⁴⁵ تنص المادة الثانية من الاتفاقية رقم 123 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام تحت سطح الأرض على ما يلي:

1. لا يجوز استخدام الأشخاص دون سن مقررّة أو عملهم تحت سطح الأرض في المناجم؛
2. تحدد كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية الحد الأدنى للسن في إعلان ترفقه بتصديقها؛
3. لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن بأي حال عن 16 سنة.

كما تدعو التوصية رقم 124 لسنة 1965 الدول الأعضاء لرفع السن الأدنى لعمل الأحداث تحت سطح الأرض إلى 18 سنة، غير أنه تجدر الإشارة إلى أن المغرب لم يصادق على الاتفاقيتين المذكورتين إلى حدود اليوم.

¹⁴⁶ البند د من المادة الثانية من الاتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال.

الناجمة عن الآلات، بالإضافة إلى الحرارة التي تكون مرتفعة أو منخفضة حسب الأحوال، مما يرهق الطفل ويؤثر سلباً على صحته¹⁴⁷.

وفي نفس السياق صدرت توصية عن منظمة العمل الدولية تحمل رقم 190 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، والتي تعتبر جزءاً من الاتفاقية رقم 182، هذه التوصية التي أوجبت عند تحديد أنواع العمل المشار إليها في المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 182 تحديد أماكن ممارستها، مع الأخذ بعين الاعتبار الأمور التالية:

- 1- الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي؛
- 2- الأعمال التي تزاوّل في باطن الأرض، أو تحت المياه، أو على ارتفاعات خطيرة في أماكن محصورة؛
- 3- الأعمال التي تستخدم فيها الآلات والمعدات والأدوات الخطرة؛
- 4- الأعمال التي تزاوّل في بيئة غير صحية يمكن أن تعرض الأطفال لمواد أو عوامل أو عمليات خطيرة، أو لإشعاعات أو لدراجات حرارة أو مستويات ضوضاء أو اهتزازات ضارة بصحتهم¹⁴⁸.

وبناء عليه فالعلة من منع تشغيل الأحداث في المقالع وما في حكمها، سواء على المستوى الوطني من خلال مقتضيات مدونة الشغل أو على مستوى الاتفاقيات الدولية، هو توفير حماية لهذه الفئة نظراً لكون طبيعة هذه الأشغال تتطلب مجهوداً عضلياً ومشقة كبيرة،

¹⁴⁷ Franziska Humbert, previous reference, p20.

¹⁴⁸ يحيى مهملات، م س، ص 99.

تخالف طبيعة جسم الأطفال الذين لم يكتمل نموهم بعد، والذين قد يترتب عن ممارستهم لهذا النوع من الأشغال إصابتهم بأضرار قد تعيق نموهم الطبيعي.

❖ ثانيا: منع تشغيلهم في أشغال تعيق نموهم

ذهبت المادة 180 من مدونة الشغل المغربية إلى منع تشغيل الأحداث في الأشغال التي قد تعيق نموهم، سواء كانت هذه الأشغال على سطح الأرض أو في جوفها، غير أن هذه المادة لم تحدد شغلا معينا يمنع القيام به، وإنما يمنع القيام ببعض الأشغال نظرا لما قد تخلفه من آثار سلبية تساهم في تعطيل نمو الأجير الحدث¹⁴⁹، كما نصت المادة السادسة من الاتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية، على عدم جواز تشغيل الأحداث قبل بلوغ سن الثامنة عشر من العمر، في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة والتي تحددها التشريعات والقرارات الخاصة بكل دولة.

وفي هذا السياق فقد جاء في تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية، أنه يجب على كل دولة من الدول الأعضاء أن تحدد أنواع الأعمال التي تشكل خطرا على الأحداث، بمعنى أن كل دولة تكون ملزمة بوضع لائحة تحصى من خلالها الأشغال التي يحظر ممارستها من طرف الأحداث الذين لم يبلغوا سن ثمانية عشر سنة، وذلك بإصدارها -منظمة العمل الدولية- التوصية رقم 190 المشار إليها أعلاه والتي حددت فيها أمثلة للأشغال التي

¹⁴⁹ محمد سعد جرندي، م س، ص 194.

قد تشكل خطرا على الأحداث¹⁵⁰، هذا ما دفع السلطات المغربية سيرا على نهج توصيات منظمة العمل الدولية، إلى تحديد هذا النوع من الأشغال بواسطة المرسوم رقم 2.04.682 الصادر بتاريخ 29 دجنبر 2004 المتعلقة بتحديد لائحة الأشغال الممنوعة على الأحداث دون الثامنة عشرة والنساء والأجراء المعاقين¹⁵¹، هذا المرسوم الذي ما لبث أن تم تحيينه بواسطة المرسوم رقم 2.10.183 بتاريخ 16 نونبر 2010¹⁵²، هذا الأخير الذي سيكون موضوع دراستنا في الفقرة الآتية.

❖ ثالثا: منع تشغيلهم في أشغال تلحق بهم مخاطر أو يترتب عنها إخلال بالآداب العامة

تطرقت المادة 181 من مدونة الشغل إلى منع تشغيل الأحداث دون سن الثامنة عشرة، في الأشغال التي تشكل خطرا عليهم، والتي نجد من بينها على سبيل المثال صناعة الأواني النحاسية التي تستعمل فيها مواد سامة تؤثر على سلامة جهازهم التنفسي، أو تلك التي تفوق قدرتهم وطاقاتهم مثل تشغيلهم في أعمال البناء وتثبيت النوافذ والأنابيب الضخمة وبالتالي يصبح العمل خطير للغاية نظرا للظروف التي يزاول فيها والتي تكون غير آمنة وغير صحية، كما يعتبر خبراء الصحة والسلامة المهنية أن الزراعة تعتبر من بين أخطر المهن، وذلك لأن الأطفال لا يواجهون فقط صعوبة رفع الأثقال والإرهاق الجسدي وعدم

¹⁵⁰ منظمة العمل الدولية، الأطفال في الأعمال الخطرة، [على الخط]، متوفر ب:

https://www.ilo.org/beirut/events/WCMS_EVT_DOC_AR_32/lang--ar/index.htm، تم الإطلاع عليه بتاريخ

16 أبريل 2023، على الساعة 11:56.

¹⁵¹ المرسوم رقم 2.04.682 صادر في 29 ديسمبر 2004 بتحديد لائحة الأشغال الممنوعة على الأحداث دون الثامنة عشرة والنساء والأجراء المعاقين، ج ر ع 5279 بتاريخ 3 يناير 2005، ص 17.

¹⁵² مرسوم رقم 2.10.183 صادر في 16 نونبر 2010 بتحديد لائحة الأشغال التي يمنع أن يشغل فيها بعض الفئات من الأشخاص، ج ر ع 5899 بتاريخ 13 ديسمبر 2010، ص 5244.

اتخاذ الاحتياطات اللازمة في استخدام الآلات والمعدات، بل وأيضا استعمال المواد الكيماوية السامة التي تؤثر على صحة وسلامة الأحداث¹⁵³، كما أشار المشرع في ظل هذه الفقرة إلى الأشغال التي قد يترتب عنها إخلال بالآداب العامة¹⁵⁴، وقد تم وضع هذه الحالة الأخيرة ضمن مقتضيات المادة 181 نظرا لما يجري في بعض المؤسسات السياحية من إخلال بالآداب والأخلاق العامة¹⁵⁵ وذلك عن طريق تشغيل الفتيات صغيرات السن واستغلالهن في الدعارة¹⁵⁶ تحت ستار عقود عمل صورية¹⁵⁷، كما تجدر الإشارة إلى أن المادة المذكورة أعلاه قد أحالت إلى نص تنظيمي سيحدد لائحة هذه الأشغال التي يمنع على الأحداث القيام بها، وهو ما تم بإصدار المرسوم رقم 2.10.183 الذي يحدد هذه الأشغال المنوعة كما يلي:

1- أشغال التشحيم والتنظيف أثناء عملية فحص وإصلاح الأجهزة الميكانيكية عندما

تكون في حالة اشتغال¹⁵⁸؛

2- استخدام الآلات التي تشتغل باليد أو بواسطة محرك ميكانيكي، ولا تتوفر الأجزاء

الخطيرة منها على ما يلزم من وسائل الوقاية؛

3- خدمة الحنفيات البخارية؛

¹⁵³ Franziska Humbert, previous reference, p20.

¹⁵⁴ محمد سعد جرندي، م س، ص 194.

¹⁵⁵ وفي نفس السياق فقد نص المشرع الفرنسي في المادة 16-1153 D من قانون العمل على أنه لا يجوز تكليف الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر سنة بالقيام بأفعال أو تمثيل أدوار ذات طبيعة إباحية.

¹⁵⁶ نجد في كينيا على سبيل المثال يعمل الأطفال في مجموعة من المجالات من بينها: الحرف اليدوية والصناعة بالإضافة إلى البغاء في الفنادق المشهورة هناك.

¹⁵⁷ يونس الحكيم، م س، ص 45.

¹⁵⁸ نص المشرع الفرنسي على هذه الحالة بشيء من الوضوح في المادة 29-4153 D والتي جاء في مضمونها أنه يحظر تكليف الأحداث بالقيام بصيانة الأجهزة التي لا يمكن صيانتها إلا إذا كانت في حالة اشتغال، غير أنه حسب المشرع الفرنسي يجوز استخدام السلالم إذا تم تقييم أن نسبة الخطر منخفضة على الحدث.

4- طرق وتمطيط القضبان المعدنية وترقيقها؛

5- الأشغال التي يتوقف إنجازها على¹⁵⁹:

أ- إقامة هياكل خشبية أو معدنية متحركة من أجل ترميم وتنظيف المنازل؛

ب- نصب هياكل خشبية أو معدنية ثابتة تستعمل في صناعة البناء والأشغال

العمومية؛

6- الأشغال التي تتجزأ فوق السطوح¹⁶⁰؛

7- أشغال الهدم¹⁶¹؛

8- إذابة الزجاج¹⁶²؛

9- استخدام الآلات بمعامل الزجاج، حيث يتم صنع القنينات بالطرق الميكانيكية؛

10- تمديد أنابيب وقضبان الزجاج؛

11- كل شغل قد يعرضهم للإشعاعات¹⁶³؛

¹⁵⁹ هذا البند جاء مقابلاً بدوره لما أورده المشرع الفرنسي في المادة D4153-31 والتي جاء نصها كما يلي:
"I.-Il est interdit d'affecter les jeunes au montage et démontage d'échafaudages.

II.-Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre".

¹⁶⁰ كما جاء في نص المادة D4153-30 المقابلة لهذا البند أنه يمنع تكليف الأحداث بالقيام بأعمال في أماكن مرتفعة عندما لا يكون هناك تجهيزات حماية الحدث من خطر السقوط.

¹⁶¹ لقد اقتبس واضعوا هذا البند أحكامه من المادة D4153-25 والتي تنص على الآتي:

" Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux de démolition, de tranchées, comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement, notamment des travaux de blindage, de fouilles ou de galeries ainsi qu'à des travaux d'étalement".

¹⁶² جاء هذا البند مقابلاً لما ورد في المادة D4153-35 من قانون العمل الفرنسي والتي تمنع تشغيل الأحداث في الأعمال التي يتم فيها إذابة الزجاج أو حتى إدخالهم للأماكن المخصصة لهذا الغرض.

¹⁶³ قد تطرق المشرع الفرنسي لهذا المقتضى في المواد من D4153-21 إلى R4153-22-1 بشيء من التفصيل بحيث ميز بين الإشعاعات التي تؤثر على صحة الإنسان والتي قد تلوث دمه وتحدث له سرطان الدم أو أمراض أخرى، وبين تلك التي تعرضهم للإشعاعات البصرية التي قد تضعف قدرة الأجير الحدث في النظر.

- 12- الأشغال التي تتجز في قنوات الصرف الصحي؛
- 13- الأشغال التي تتجز في المدابغ؛
- 14- أشغال إنتاج الكهرباء وتحويلها وإرسالها وكل قوة محركه كيفما كان نوعها¹⁶⁴؛
- 15- أشغال جمع النفايات ومعالجتها؛
- 16- تصنيع المتفجرات ونقلها؛
- 17- إنتاج ومناولة مبيدات الطفيليات والحشرات والأعشاب؛
- 18- أشغال تسطير الأرض؛
- 19- الأشغال التي تتجز في الهواء المضغوط¹⁶⁵؛
- 20- أشغال الصباغة التي تستعمل فيها مواد كيميائية خطيرة¹⁶⁶ تحتوي على الرصاص والهيكسان¹⁶⁷؛
- 21- الأشغال التي تستعمل فيها مواد الحرير الصخري¹⁶⁸ أو تحتوي على مادة

البنزين؛

¹⁶⁴ تطرق المشرع الفرنسي لهذا البند في المادة 24-D4153 والتي تنص على ما يلي:

" Il est interdit aux jeunes d'accéder sans surveillance, à tout local ou emplacement d'un établissement ou chantier présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension, sauf s'il s'agit d'installations à très basse tension de sécurité (TBTS).

Il est interdit de faire exécuter par des jeunes des opérations sous tension".

¹⁶⁵ الهواء المضغوط هو الهواء الذي يكون محفوظا تحت ضغط معين، يستخدم في عدة أغراض من بينها: اعتباره قوة محركه في حالة وجود خطورة في توليد القوى بوسائل أخرى، كما يستخدم في أنظمة فرامل النقل الثقيل كالقطارات، وهذا النوع من الأشغال تطرق له المشرع الفرنسي في المادة 23-D4153 من قانون العمل.

¹⁶⁶ وهذا البند جاء مقابلا لنص المادة 17-D4153 والتي جاءت كما يلي:

" Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux définis aux articles R. 4412-3 et R.4412-60, à l'exception des agents chimiques dangereux qui relèvent uniquement d'une ou de plusieurs des catégories de danger définies aux sections 2.4, 2.13, 2.14 et aux parties 4 et 5 de l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008..."

¹⁶⁷ الهيكسان بالفرنسية L'hexane هو سائل شفاف عديم اللون، متطاير له رائحة وقود السيارات يكون سريع الاشتعال، وهو سام خاصة على الجهاز العصبي للإنسان، يؤدي إلى دوار وتدمير وضمور للعضلات، يشجع استخدامه في المختبرات البحثية والتعليمية.

22- أشغال ذبح الحيوانات في المجازر¹⁶⁹؛

23- تصنيع واستخدام وبيع كتابات أو مطبوعات أو ملصقات أو رسوم أو نقوش

أو لوحات أو شعارات أو صور أو أشياء أخرى يعاقب على بيعها أو تقديمها أو

عرضها أو إلصاقها أو توزيعها بموجب القانون الجنائي لتعارضها مع الآداب

العامة، لكونها مضرة بطبيعتها بأخلاق الأطفال ولو لم تكن موضوع تجريم

بموجب القانون المذكور؛

24- الأشغال التي تتم داخل الحانات والخمارات أو دور الألعاب؛

25- أشغال أو أنشطة تعرض لعوامل بيولوجية خطيرة¹⁷⁰؛

26- أشغال تنجز في أجواء شديدة الحرارة أو البرودة أو الرطوبة؛

27- الأشغال التي تتم بواسطة أمشاط يدوية في صناعة الدوم؛

28- الأشغال التي تتم بآلات تستعمل في الصناعات الخشبية؛

29- الأشغال التي تنجز بمقصات ميكانيكية حادة وكل شغل ينجز بآلات ضاغطة

كيفما كانت طبيعتها، غير تلك التي تحرك باليد؛

¹⁶⁸ الحرير الصخري أو الصخر الحريري، هو مجموعة من المعادن التي تتألف من ألياف تستخرج من مناجم خاصة، يستخدم في المباني الحرارية وبعض الملابس لما تتحلّى به ألياف هذا المعدن من مقاومة للنيران والحرارة.

¹⁶⁹ هذا البند مقابل لما ورد في نص المادة D4153-37 من قانون العمل الفرنسي والتي جاء في نصها ما يلي:

" Il est interdit d'affecter les jeunes à :

1° Des travaux d'abattage, d'euthanasie et d'équarrissage des animaux ;

2° Des travaux en contact d'animaux féroces ou venimeux".

¹⁷⁰ هذا البند بدوره جاء مقابلاً لما نص عليه المشرع الفرنسي في المادة D4153 من قانون العمل الفرنسي والذي ينص على عدم جواز تشغيل الأطفال الذين تقلّ أعمارهم في الأشغال التي تعرضهم لعوامل بيولوجية خطيرة.

30- العمل بالشغل المؤدى؛

31- مختلف الأشغال المنجزة في باطن الأرض¹⁷¹؛

32- جميع الأشغال التي قد تتسبب في أمراض مهنية كما هي محددة بموجب

قرار وزير التنمية الاجتماعية والتضامن والتشغيل والتكوين المهني رقم 919.99

الصادر في 23 دجنبر 1999؛

33- الأشغال التي تتجز في ظروف تتسم بالضجيج والذبذبات المؤذية¹⁷²؛

بالإضافة إلى منع أرباب العمل من تكليف الأحداث بالقيام بالأشغال المذكورة أعلاه،

يمنع كذلك تشغيل كل طفل يقل سنه عن ثمانية عشرة سنة في الأشغال التي تتطلب حمل

أو دفع أو جر أثقال تفوق الأوزان التالية:

¹⁷¹ هذا البند تطرق له المشرع الفرنسي في المادة D4153-34 حينما نص على أنه يمنع تشغيل الأحداث في الأماكن الضيقة مثل الأبار وأنابيب الغاز والمجاري...

¹⁷² في نفس السياق فقد نص المشرع الفرنسي في المادة D4153-20 على ما يلي:

"Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant à un niveau de vibration supérieur aux valeurs d'exposition journalière définies à l'article R. 4443-2"

Et L'article auquel il a été renvoyé indique ce qui suit "La valeur d'exposition journalière rapportée à une période de référence de huit heures déclenchant l'action de prévention prévue à l'article R. 4445-1 et à l'article R. 4446-1 est fixée à:

1° 2,5 m / s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras

2° 0,5 m / s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps."

ويتضح من قراءة هاتين المادتين أن المشرع الفرنسي كان أكثر دقة في تحديد معنى الاهتزازات وحجمها حتى يتم منع الأحداث من العمل في المكان الذي تحدث فيه، عكس المشرع المغربي الذي ترك العبارة فضفاضة المعنى حينما نص على "الذبذبات المؤذية" لأن هذه المسألة تبقى نسبية من شخص لآخر، فما قد يؤدي شخص معين قد لا يؤدي الآخر، وبالتالي يجب الارتكاز في وضع النصوص القانونية إلى مفاهيم ودراسات علمية لتحديد المقصود بالعبارات الواردة في النصوص كما فعل المشرع الفرنسي في المادة R.4443-2.

1- حمل الأثقال:

أ- المستخدمون الذكور:

- الأطفال البالغة سنهم خمسة عشر سنة: 15 كيلوغراما؛
- الأطفال المتراوحه أعمارهم بين ستة عشر سنة وسبعة عشر سنة كاملة: 20 كيلوغراما.

ب- المستخدمون الإناث:

- الفتيات البالغ سنهن خمسة عشر سنة: 8 كيلوغرامات؛
- الفتيات المتراوحه أعمارهم بين ستة عشر سنة وسبعة عشر سنة: 10 كيلوغرامات.

2- دفع أو جر الأثقال:

أ- دفع أو جر عربات تسير فوق سكك حديدية:

- الأطفال المتراوحه أعمارهم بين خمسة عشر وثمانية عشرة سنة: 500 كيلوغرام، بما في ذلك وزن العربة؛
- الفتيات البالغ سنهن خمسة عشرة سنة: 300 كيلوغرام، بما في ذلك وزن العربة؛

ب- دفع أو جر ناقلة بعجلة:

- الذكور: 40 كيلوغراما؛

- الإناث: 25 كيلوغراما.

ج- دفع أو جر عربة بثلاث أو أربع عجلات:

- الذكور والإناث: 60 كيلوغراما.

د- دفع أو جر عربة نقل باليد بعجلتين:

- الذكور المتراوحة أعمارهم بين خمسة عشرة سنة وثمانية عشرة سنة: 130

كيلوغراما، بما في ذلك وزن العربة؛

- الإناث المتراوحة أعمارهن بين خمسة عشرة سنة وثمانية عشرة سنة: 80

كيلوغراما، بما في ذلك وزن العربة.

هـ- دفع أو جر دراجة نقل ثلاثية العجلات بدواسة:

- المستخدمون الذكور، إذا كانوا أقل من ستة عشر سنة فإن الوزن الأقصى هو

25 كيلوغراما، أما إذا كانت أعمارهم تتراوح بين ستة عشرة سنة وثمانية عشرة

سنة فالوزن الأقصى هو 50 كيلوغراما، بما في ذلك وزن العربة¹⁷³.

وفي نفس السياق فقد أصدر وزير الشؤون الاجتماعية بتونس قرارا بتاريخ 14 فبراير

2007 بشأن حماية العمال المكلفين بالنقل اليدوي للحمولات، يمنع تكليف الأجراء الذين يقل

سنهم عن ثمانية عشر سنة من دفع الحمولات التي يفوق ثقلها الأوزان التالية:

¹⁷³ محمد بنحساين ، القانون الاجتماعي المغربي، م س، ص 62/63/64.

أ- حمل الأثقال يدويا:

- الأجراء البالغون من العمر بين ستة عشر وثمانية عشر سنة: 20 كيلوغرام؛
- الأجيريات البالغات من العمر بين ستة عشر وثمانية عشر سنة: 10 كيلوغرام؛

ب- النقل بواسطة العربات المجرورة على السكة بما فيها وزن العربة:

- الأجراء بين ستة عشر وثمانية عشر سنة: 400 كلغ؛
- الأجيريات بين ستة عشر سنة وثمانية عشر: 300 كلغ؛

ج- النقل بواسطة حمالة يدوية بما فيها وزن العربة:

- الأجراء والأجيريات بين ستة عشر وثمانية عشر سنة: 40 كلغ؛

هـ- النقل بواسطة ذات ثلاث عجلات بما في ذلك وزن العربة:

- الأجراء البالغون من العمر بين ستة عشر سنة وثمانية عشر: 60 كلغ؛
- الأجيريات بين ستة عشر وثمانية عشرة سنة: 40 كلغ؛

د- النقل بواسطة عربة ذات عجلتين مدفوعة يدويا بما في ذلك وزن العربة:

هنا منع المشرع التونسي بصفة نهائية تكليف الأجراء الأحداث من الجنسين والذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر سنة، بنقل الحمولات بواسطة عربة ذات عجلتين مدفوعة يدويا، مع إشارة القرار المذكور إلى إلزام المشغل بتقديم تكوين للأجراء الأحداث قبل

تكليفهم بالنقل اليدوي للحمولات¹⁷⁴، كما يتضح أن واضعوا هذا القرار قد حددوا السن الأدنى للشخص الذي يمكن أن يقوم بأحد الأفعال أعلاه في ستة عشر سنة، عكس المرسوم المغربي رقم 2.10.183 والذي حدد السن الأدنى لرفع هذه الأثقال في خمسة عشرة سنة، مما يلاحظ معه أن التشريع التونسي كان أكثر ضمانا لتوفير الحماية للأحداث المشتغلين بتحديدده السن الأدنى لرفع الأثقال أو دفعها في ستة عشر سنة، عكس المشرع المغربي الذي حددها في سن خمسة عشر سنة ملاءمة منه للواقع المغربي بخصوص هذا الإجراء¹⁷⁵.

ويلاحظ من خلال المقترضيات المشار إليها أعلاه، أن المشرع المغربي والمشرع التونسي سارا على هدي الاتفاقية الدولية رقم 182، والتوصية رقم 190 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، وذلك رغبة منهما في تحقيق حماية تكفل للأطفال وقاية من مخاطر وأضرار قد تسببها بعض المهام، لكون الحدث نادرا ما يكون منتبها للعمل الذي يقوم به، كما أنه قد يتهاون في اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتفادي وقوع أضرار نتيجة انعدام التبصر من طرفه، كما تجدر الملاحظة أنه إلى الجانب المخاطر المذكورة أعلاه فقد حدد المشرع المغربي مخاطر أخرى قد يتعرض لها الحدث، مما دفعه إلى منع تشغيل الأحداث في بعض المهن الأخرى.

¹⁷⁴ محمد بن عبد الله الهادي، قانون الشغل والضمان الاجتماعي في تونس، مطبعة تونس العاصمة، الطبعة الثالثة، سنة 2010، ص 191.

¹⁷⁵ الإشكالية التي تطرح في هذا السياق هي أنه يرصد من خلال الواقع المعيش أن جل هذه الإجراءات لا تطبق نظرا لصعوبتها، فكيف يعقل أن تقوم الجهات المكلفة بمراقبة الشغل بالبحث في وزن معين، وترك المشكل الأكبر وهو تشغيل الأطفال البالغين أقل من خمسة عشر سنة، في القطاعات غير المهيكلة والتي لا تراعي بالأولية مسألة السن فما بالك أن تأخذ بعين الاعتبار الأوزان.

❖ رابعا: منع تشغيلهم في بعض المهن الأخرى

لدارسة منع تشغيل الأحداث أقل من ثمانية عشرة سنة في بعض المهن ارتأينا أن نقوم بتقسيم هذا المقتضى إلى شقين حيث سنقوم بتبيان المنع المتعلق بالإشهار الاستغلالي (1)، في حين سنعالج المنع المرتبط بتكليف الأحداث بالقيام بألعاب بهلوانية أو خطرة على صحتهم (2).

1. الإشهار الاستغلالي للأحداث

نصت المادة 146 من مدونة الشغل على أنه: "يمنع القيام بكل إشهار استغلالي، يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية، ويبرز طابعها المربح".

يتضح من نص هذه المادة أن المنع يطال كل إشهار استغلالي يكون هدفه التأثير النفسي على الأحداث وجلبهم لممارسة أي مهنة فنية، والإشهار يكون في مختلف وسائل الإعلام من صحافة ورقية أو إلكترونية ومن خلال المحطات الإذاعية أو القنوات التلفزية، غير أن المشرع المغربي اشترط في هذا الإشهار أن يكون استغلاليا، بمعنى أن يتم جلب الأحداث أو استمالتهم لهذه المهن عن طريق إبراز طابعها المربح¹⁷⁶، وما يزيد من وضوح هذه المادة هو ما نص عليه المشرع المغربي في القانون 71.99 المتعلق بالفنان¹⁷⁷، والذي كان معمولا به قبل سنة 2016 والذي كان ينص في مقتضيات المادة منه 15 على منع القيام بكل إشهار استغلالي يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية من خلال إبراز

¹⁷⁶ محمد سعد جرندي، م س، ص 146.

¹⁷⁷ القانون رقم 71.99 المتعلق بالفنان الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.113 بتاريخ 19 يونيو 2003، ج ر ع 5126 بتاريخ 17 يوليوز 2003، ص 2730.

طابعها المربح، ومع صدور القانون رقم 68.16 المتعلق بالفنان والمهن الفنية¹⁷⁸، والذي لم يغير ما كان معمولاً به في القانون السابق، بحيث نص في المادة 25 منه على ما يلي: "يمنع القيام بكل إشهار استغلالي يهدف إلى جلب الأطفال لتعاطي المهن الفنية من خلال إبراز طابعها المربح"، وبالتالي يتضح أن المشرع المغربي وَفَّقَ بين ما كان معمولاً به في القانون المتعلق بالفنان القديم، وما هو معمول به في القانون المتعلق بالفنان والمهن الفنية والمادة 146 من مدونة الشغل، كما تتبغى الإشارة إلى أن هذا المنع يتعلق في شق منه بحق الطفل في الصورة باعتبارها والتي اعتبرها البعض بأنها سلطة تتمتع للإنسان لمنع النقاط صورته ونشرها دون رضاه¹⁷⁹، وبالتالي لا يجب الاعتداء عليها تحت أي مبرر كان، بحيث نجد من صور هذه الاعتداءات استغلال صورة الحدث للقيام بإشهارات معينة، أو أخذ صورة له في مقر عمله ونشرها بشكل يساهم لا محالة في إحراجه أمام أقرانه¹⁸⁰، وبالتالي المساس بحق الأجير الحدث في كرامته، والتي تعتبر من أكثر الحقوق انتهاكا ببلادنا، ومرد ذلك إلى كون حاجة الأجراء الأحداث إلى أجر يعيشون منه هم وأفراد أسرهم تجعل مكان أداء العمل مجالا خصبا للنيل من كرامتهم¹⁸¹، بحيث نادرا ما يعترض الأجير الحدث للمس بحقه في الكرامة ويتجه للقضاء للمطالبة بالتعويض، وذلك راجع إما للخوف من الفصل من العمل كما في الحالة التي يكتشف فيها أنه تم استغلال صورته للقيام بإشهار، أو نتيجة جهل

¹⁷⁸ القانون رقم 68.16 المتعلق بالفنان والمهن الفنية الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.116 بتاريخ 25 غشت 2016، ج ر ع 6501 بتاريخ 19 شتنبر 2016، ص 6706.

¹⁷⁹ بنحساين محمد، حماية حقوق الشخصية في قانون الشغل، مطبعة شمس، الطبعة الثالثة، سلا، سنة 2019، ص 63، ع ص 100.

¹⁸⁰ Antonella Invernizzi, Op. cit, P460.

¹⁸¹ محمد بنحساين، حماية حقوق الشخصية في قانون الشغل، م س، ص 71.

المقتضيات التشريعية المتعلقة بهذه الحقوق، وقد جاء في قرار صادر عن السلطة التنظيمية للاتصالات السمعية والبصرية والرقمية بفرنسا بتاريخ 15 مارس 2023، أنه لا يحق للناشر أن ينشر صور من شأنها النيل من كرامة الإنسان حتى لو وافق الشخص على ذلك، كما يجب احترام حق الشخص في صورته وشرفه وسمعته، وعدم نشر أي صورة تحط من قيمة الشخص، وأن مشاركة الأشخاص غير المتخصصين في الإعلام في أي برنامج لا يعتبر تنازل منهم بشكل مطلق عن حقوق الشخصية المتعلقة بهم¹⁸²، وقد جاء في قرار لمحكمة النقض الفرنسية أن الحق في صورة هو حق شخصي مخول للشخص بمقتضى القانون¹⁸³، وقد أكد أخصائي في الطب النفسي¹⁸⁴، أن الأثر النفسي على الأطفال المشاركين في الإعلانات يكون على نواح مختلفة، بحيث أن الطفل يظهر في بعض الحالات كسلعة لما له من أثر على متلقي الإعلان، وخصوصا في إعلان حملات التبرع الذي تستهدف العاطفة وبالتالي يخلق أثرا نفسيا على الطفل لتكوينه صورة دونية ذاتية عن نفسه¹⁸⁵.

وفي نفس السياق عمل المشرع التونسي من خلال مشروع قانون رقم 2017/104 المتعلق بالفنان والمهن الفنية، على منع استقطاب الأطفال لممارسة الأنشطة الفنية من خلال إبراز طابعها المربح من خلال مقتضيات المادة 23 من نفس المشروع، في حين سمح

¹⁸² قرار رقم 198-2023 الصادر عن السلطة التنظيمية للاتصالات السمعية والبصرية والرقمية بفرنسا.

¹⁸³ قرار محكمة النقض الفرنسية رقم 16.23.591 الصادر عن الغرفة المدنية، بتاريخ 31 يناير 2018.

¹⁸⁴ الدكتور زايد علاء.

¹⁸⁵ إسلام البدارنة، ظهور الأطفال في الإعلانات والسوشال ميديا، هل يشكل انتزاعا لحقوقهم؟ [على الخط]، متوفر ب:

<https://alghad.com/%D8%B8%D9%87%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B7%D9%81%D8%A7%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%86%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%88%D8%B4%D8%A7%D9%84-%D9%85%D9%8A/>، تم الإطلاع بتاريخ 28 أبريل 2023، على الساعة 11:45.

بإمكانية منح البطاقة المهنية للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين السادسة عشر وثمانية عشر سنة من العمر، بشرط الحصول على ترخيص من ولي الطفل¹⁸⁶، وفي فرنسا صدر مؤخرا المرسوم رقم 727-2022 بتاريخ 22 أبريل من سنة 2022، والذي عدل مجموعة من المقتضيات التي تمنع استغلال صور الأطفال دون السادسة عشرة من العمر في الإشهار التجاري على منصات الانترنت حتى لو عبروا عن رغبتهم في ذلك، وذهب المشرع الأوكراني في هذا الإطار إلى ضرورة الحصول على إذن كتابي لإمكانية تشغيل الأطفال الذين يبلغون من العمر أربعة عشر سنة في قطاع السينما وجلبهم للقيام بالإشهارات عبر التلفزيون أو مواقع التواصل الأخرى¹⁸⁷.

غير أن الملاحظ من المقتضيات المشار إليها أعلاه، بخصوص التأثير الذي يمارس على الأحداث هل يعتبر وحده كافيا لتشغيلهم، بالإضافة إلى صعوبة إثباته من طرف من له مصلحة بالدفع به، لأنه لا يعقل أن نقول أن كل حدث يشتغل في الميدان الفني فذلك نتيجة حتمية لإشهار استغلالي، وبالتالي على من يدعي ذلك أن يثبت كيف كان التأثير في الحدث، وهل كان الدافع له هو إبراز المشغل الطابع المربح لهذا النوع من المهن، لكن بالإضافة إلى الأشغال الممنوع تكليف الأحداث بها، نجد أنه يمنع كذلك تكليفهم بالقيام ببعض الألعاب التي تشكل خطرا على صحتهم.

¹⁸⁶ تجدر الإشارة إلى أن القانون رقم 104/2017 المتعلق بالفنان والمهن الفنية التونسي، لم يدخل حيز التنفيذ لحدود اللحظة، [على الخط]، متوفر ب:

<https://majles.marsad.tn/ar/legislation/2017/104>، تم الإطلاع بتاريخ 22 أبريل 2023، على الساعة 00:46.

¹⁸⁷ Ivankevych Yuliya, Op. CIT, P140.

2. منع تشغيلهم في الألعاب الخطرة

نصت المادة 147 على ما يلي: "يمنع على أي شخص أن يكلف أحداثا دون الثامنة عشرة سنة بأداء ألعاب خطيرة أو القيام بحركات بهلوانية، أو إلتوائية، أو أن يعد إليهم بأشغال تشكل خطرا على حياتهم، أو صحتهم، أو أخلاقهم.

يمنع أيضا على أي شخص، إذا كان يحترف مهنة بهلوان، أو ألبان، أو عارض حيوانات، أو مدير سيرك أو ملهى متنقل، أن يشغل في عروضه أحداثا دون السادسة عشرة".

يتضح من مقتضيات هذه المادة أن المشرع المغربي ميز بين فئتين من الأفعال أو المهن التي قد تسند لبعض الأحداث، حيث حدد السن الأدنى للفئة الأولى في ثمانية عشر سنة، وذلك بمنع تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا هذه السن في أي نوع من الأشغال التي تشكل خطرا على حياة الحدث أو صحته أو أخلاقه، كما منع تكليف هذه الفئة بالقيام بأي ألعاب بهلوانية أو إلتوائية أو أي صنف من الألعاب الخطيرة، أما الفئة الثانية فقد حدد لها المشرع المغربي سنا مختلفا عن الفئة الأولى، بحيث حدد سن ستة عشر سنة كسن أدنى للأطفال الذين يريدون أن يشتغلون لدى شخص يتعاطى مهنة بهلوان أو ألبان أو عارض حيوانات أو مدير سيرك¹⁸⁸ أو ملهى متنقل¹⁸⁹، والفرق واضح بين هاتين الفئتين حيث إن

¹⁸⁸ السيرك هو نوع من المسرح يتم فيه أداء العروض بطرق بهلوانية وعن طريق المهرجين، والسحرة ومروزي الحيوانات، والأطفال الذين ينشؤون في بيئة السيرك غالبا ما يمتحنون مهنة آبائهم أو أمهاتهم حتى يتعايشون مع حياة السيرك الكثيرة الترحال وحتى يسهل تدريبهم في نفس الوقت على مختلف الأنشطة والألعاب.

¹⁸⁹ جرندي محمد سعد، م س، 142.

الفئة الأولى فالطفل هو الذي يقوم فيها بتلك الحركات البهلوانية أو الألعاب الخطيرة، في حين أن الفئة الثانية لا يعتبر هو الشخص الذي يقوم بتلك الألعاب بل يكون مجرد مساعد للشخص الذي يقوم بعرض تلك الحيوانات أو الألبان أو غيره من الأشخاص الذي يشغلون سيركا أو ملها متقللا، وفي المقابل ذهب المشرع الفرنسي إلى منع كل شخص يجبر أطفالا دون السادسة عشر من العمر بالقيام بأعمال خطرة تستعمل فيها القوة أو تلك التي تشكل خطرا على حياة الأحداث، كما منع على كل شخص يمارس مهن البهلوان أو مدرب حيوانات أو مدير سيرك أو معارض غير الأب والأم، أن يشغل أطفال دون سن السادسة عشر في مساعدتهم في أداء مهامهم¹⁹⁰، وبالتالي يلاحظ أن المادة 147 من مدونة الشغل تقابل المادة L211-11 من قانون العمل الفرنسي مع بعض الاختلافات الطفيفة، مثل تنصيب قانون العمل الفرنسي على استثناء الأب والأم الذي لا نجد له مقابل في مدونة الشغل المغربية، ومرد ذلك إلى أن المشرع المغربي حاول تضيق الخناق على الأشخاص الذين يسعون لتشغيل الأحداث في هذا النوع من المهن، كما يلاحظ أن قانون العمل الفرنسي

¹⁹⁰ تنص المادة L211-11 من قانون العمل الفرنسي على ما يلي:

" Il est interdit, sous les peines prévues au titre VI:

1. A toute personne de faire exécuter par des enfants de moins de seize ans des tours de force périlleux ou des exercices de dislocation, ou de leur confier des emplois dangereux pour leur vie, leur santé ou leur moralité ;

2. A toute personne autre que les père et mère pratiquant les professions d'acrobate saltimbanque, montreur d'animaux, directeur de cirque ou d'attraction foraine, d'employer dans ses représentations des enfants âgés de moins de seize ans ;

3. Aux père et mère exerçant des professions ci-dessous désignées, d'employer dans leurs représentations leurs enfants âgés de moins de douze ans".

من خلال المادة 12-211L تشدد في منع الآباء و الأمهات أو أي شخص له سلطة على القاصر وعمد إلى تقديمه للعمل لدى الأشخاص المشار إليهم أعلاه سواء مجاناً أو بمقابل بأن تقوم السلطات البلدية بمنع إتمام ذلك العرض¹⁹¹.

وتجدر الإشارة إلى أن المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 138 أشارت إلى أنه لا يجب أن يقل السن الأدنى عن ثمانية عشر سنة في العمل الذي يحتمل أن يعرض صحة وسلامة وأخلاق الطفل للخطر بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها، وهو ما ينطبق على عمل الأطفال في الألعاب البهلوانية وأعمال السيرك باعتبارهما من الأعمال الخطيرة¹⁹².

وبالتالي يلاحظ أن المشرع المغربي شأنه شأن التشريعات المقارنة عملوا على وضع استثناء من القاعدة التي تحدد السن الأدنى للتشغيل، هذا الاستثناء الذي يسعى من ورائه المشرع توفير مزيد من الحماية للأجراء الأحداث، وذلك عن طريق منع تشغيلهم في بعض الأعمال التي تشكل خطراً على صحتهم، كما أن الرفع من سن التشغيل في هذا النوع من

¹⁹¹ تنص المادة 12-211L على ما يلي:

" Les père, mère, tuteurs ou patrons, et généralement toute personne ayant autorité sur un enfant ou en ayant la garde, qui ont livré, soit gratuitement, soit à prix d'argent, leurs enfants, pupilles ou apprentis âgés de moins de seize ans aux personnes exerçant les professions ci-dessus spécifiées ou qui les ont placés sous la conduite de vagabonds, de gens sans aveu ou faisant métier de la mendicité, sont punis de la peine prévue au titre VI.

La même peine est applicable aux intermédiaires ou agents qui ont livré ou fait livrer lesdits enfants et à quiconque a déterminé des enfants âgés de moins de seize ans à quitter le domicile de leurs parents ou tuteurs pour suivre les personnes des professions susmentionnées".

¹⁹² Ghali Kahla, *the protection of children against economic exploitation in circuses Under international conventions and French legislation*, By Journal of Labor and Employment Law, second edition, June 2022, page 156, number of pages 170.

المهن وتحديدده في ثمانية عشر سنة يقلص من عدد الأحداث العاملين في هذه القطاعات، لكن الإشكال الذي يطرح في هذا الصدد غياب تنزيل النصوص القانونية بشكل من الحزم والصرامة، وعدم التساهل مع الشخص الذي يخرق النصوص أعلاه كما هو الشأن بالنسبة للقانون الفرنسي، إذا كان هدف المشرع وغايته الحد من ظاهرة تشغيل الأطفال، أما إذا كان الغرض إعطاء صورة حسنة عن التشريع المغربي لغاية أو لأخرى عن طريق تكديس النصوص التشريعية الجامدة التي تخالف بيئتها، والتي نجد فيها هذا النوع من الأشغال الخطرة يتم عرضها في الهواء الطلق وفي بعض الساحات العمومية، بحيث يشارك فيها أطفال يقل سنهم في بعض الأحيان عن اثني عشرة سنة ولا نجد من يحرك ساكنا، بل إن الجمهور يقوم بتشجيعهم عليها رغم خطورتها، كما أن هناك بعض الأشغال التي عمد فيها المشرع على التنصيص على منعها في بعض المواد، وجاء باستثناءات تقيد هذا المنع وتجعله إذا توفر الإذن المطلوب قانونا هو الاستثناء.

الفقرة الثانية: الأشغال المعلقة على إذن بالتشغيل

منعت المادة 145 من مدونة الشغل، تشغيل كل حدث في أي مقالة تقدم عروضاً عمومية، سواء كان يقوم بدور التمثيل أو التشخيص ما لم يحصل على إذن من العون المكلف بالتشغيل، على أن يكون هذا الإذن مكتوباً وأن يحصل عليه المشغل بشكل مسبق قبل تشغيل الحدث، بحيث تعتبر شكلية الكتابة في هذا الصدد إجراءً وقائياً من شأنه الحد

من أي نزاع قد يثور حول موافقة مفتش الشغل على تشغيل الحدث من عدمه¹⁹³، ومؤدى ذلك أن عقد الشغل الذي يبرم بين المشغل والأجير الحدث يكون باطلا إذا لم يحصل المشغل على الإذن المنصوص عليه في المادة المذكورة وفق الشكالية التي حددها القانون¹⁹⁴، هذا الإذن الذي لا يمكن منحه للمشغل إلا بعد استشارة ولي الأجير الحدث، وذلك ما تطرق له المشرع المغربي في الفقرة الأولى من المادة أعلاه حينما نص على أنه: "يمنع تشغيل أي حدث، دون الثامنة عشر من العمر، ممثلاً، أو مشخصاً في العروض العمومية المقدمة من قبل المقاولات التي تحدد لائحتها بنص تنظيمي، دون إذن مكتوب يسلمه مسبقاً العون المكلف بتفتيش الشغل، بخصوص كل حدث على حدة، وذلك بعد استشارة ولي أمره..."، وبالفعل فقد تم إصدار المرسوم رقم 2.04.465 والذي يحدد لائحة المقاولات التي يمنع فيها تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة كمشخصين أو ممثلين في العروض العمومية دون إذن مكتوب، بتاريخ 29 دجنبر 2004 والذي نص في مادته الأولى على ما يلي: "تحدد المقاولات التي يمنع فيها تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة كمشخصين أو ممثلين في العروض العمومية¹⁹⁵، دون إذن مكتوب يسلمه مسبقاً العون المكلف بتفتيش الشغل بخصوص كل حدث على حدة، وذلك بعد استشارة ولي أمره، كما يلي:

¹⁹³ يونس الحكيم، م س، ص 47.

¹⁹⁴ محمد سعد جرندي، م س، ص 139.

¹⁹⁵ المرسوم رقم 2.04.465 الصادر في 16 ذي القعدة 1425، الموافق لـ 29 دجنبر 2004 بتحديد لائحة المقاولات التي يمنع فيها تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة كمشخصين أو ممثلين في العروض العمومية دون إذن مكتوب، ج ر ع 5279 الصادرة بتاريخ 3 يناير 2005، ص 7.

مقاولات الإنتاج السينمائية والتلفزيونية والإذاعية والتسجيلات الصوتية، وبصفة عامة،

مقاولات الإنتاج السمعية- البصرية؛

المعارض القارة أو المتنقلة؛

شركات الإشهار".

وتجب الإشارة كذلك إلى أن الفقرة الثانية من المادة 145 من مدونة الشغل قد خولت

لمفتش الشغل أن يسحبه، إما بشكل تلقائي أو بطلب من كل شخص مؤهل لهذه المهمة،

بحيث يكون هذا الأخير في أغلب الحالات هو طبيب الشغل، وبالتالي فبمجرد سحب هذا

الإذن يمنع الحدث من مواصلة عمله في هذا النوع من المقاولات، ويعتبر هذا الحق الممنوح

لمفتش الشغل وسيلة فعالة لوضع حد لأي تجاوز قد يصدر عن المشغل في حق الحدث،

كاستخدامه له أكثر من الوقت المسموح به قانوناً أو تشغيله في أعمال لا تتناسب وقدراته

البدنية¹⁹⁶.

وتماشياً مع ما تم ذكره نصت مقتضيات المادة 21 من القانون رقم 68.16 المتعلق

بالفنان والمهن الفنية، على منع تشغيل أي طفل دون سن الثامنة عشرة سنة من العمر ممثلاً

أو مشخفاً في العروض الفنية، دون إذن مكتوب يسلمه مفتش الشغل، وذلك بعد موافقة

كتابية مصادق عليها من ولي أمر الطفل، مع إشعار السلطة الحكومية المكلفة بالثقافة

والسلطة الحكومية المكلفة بالطفولة، ومراعاة قانون إلزامية التعليم.

¹⁹⁶ يونس الحكيم، ص 47.

وبالتالي فهذه المادة كانت أكثر دقة في تحديد الجهة المخول لها منح هذا الإذن، وهي مفتش الشغل، لكنها قيدت ذلك بصدور إذن كتابي عن النائب الشرعي للحدث مصادق عليه، هذه الشكالية التي تفتقدها مقتضيات المادة 145 من مدونة الشغل، كما أن القانون المتعلق بالفنان والمهنة الفنية أضاف إلى جانب ما تم ذكره ضرورة إشعار الجهات الحكومية، مع الأخذ بعين الاعتبار مسألة إلزامية التعليم بالنسبة للأجير الحدث، ومرد منع تعليق تشغيل الأجراء الأحداث في هذه المجالات على إذن لكون هذا القطاع يشكل خطراً على صحة وأخلاق الأحداث واستغلالهم جنسياً فيه¹⁹⁷.

وعلاوة على ذلك فقد نصت المادة L7124-14 من قانون العمل الفرنسي على أنه يمنع جلب الأطفال إلى ممارسة المهنة الفنية، عن طريقة الإعلانات التي تؤكد الطبيعة المربحة لهذه المهنة¹⁹⁸، وناهيك عن ذلك فقد نص المشرع الفرنسي في المادة L7124-1 من قانون العمل على أنه يمنع تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ستة عشر سنة، في المعارض سواء تلك المستقرة منها أو التي تحتاج إلى التنقل دون الحصول على إذن من السلطة الإدارية المكلفة¹⁹⁹، وفي حالة منحت هذه الأخيرة الإذن للشخص المعني يمكنها أن تقوم بسحبه إذا لم يحترم المشغل المقتضيات التي منح له على أساسها الإذن بتشغيل

¹⁹⁷ Aya Marie, Op. cit, la page 56.

¹⁹⁸ جاءت المادة L7124-14 من قانون العمل الفرنسي كما يلي:

" Est interdite toute publicité abusive tendant à attirer les mineurs vers des professions artistiques dont elle souligne le caractère lucratif ".

¹⁹⁹ نصت المادة L7124-1 في فقرتها الأولى على ما يلي:

" Un enfant de moins de seize ans ne peut, sans autorisation individuelle préalable, accordée par l'autorité administrative, être, à quelque titre que ce soit, engagé ou produit :

1° Dans une entreprise de spectacles, sédentaire ou itinérante..."

القاصر، أو أن يتم تمديد فترة الإذن الممنوح أو توقيفه في حالات الطوارئ تطبيقا لمقتضيات المادة 5-7124 L من قانون العمل الفرنسي.

وخلاصة القول فإن المشرع المغربي شأنه شأن جل التشريعات المقارنة، عملوا على وضع سن أدنى للتشغيل يتناسب مع الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي لكل دولة، كما أخذوا بعين الاعتبار السير على نهج الاتفاقيات الدولية في تحديد هذه السن، اعتبارا لكون البعض يرى في هذه ظاهرة تشغيل الأحداث نوع من العبودية الجديدة التي تمارس على الأطفال²⁰⁰، وبالتالي يجب مراعاة اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 خاصة المادة 32 منها عند وضع بنود الاتفاقيات اللاحقة²⁰¹، كما يجب مراعاة مجموعة من العوامل عند تحديد هذه السن، إذ منها ما هو اقتصادي يتعلق بمستوى تطور اقتصاد الدولة، والذي يؤثر لا محالة في مستوى الدخل الفردي لرب الأسرة والذي بدوره سيوفر العيش الكريم لأبنائه إذا كان دخله مرتفعا، مما ينتج عنه عدم خروج فئة الأحداث لسوق الشغل لأن جل الحاجيات متوفرة مما يجعل الطفل بعيدا عن الاستغلال الذي يمارس ضده في العمل، كما أن العامل الاجتماعي كما سبق بيانه يتجلى في النمو الديمغرافي الكبير الذي تعرفه بعض البلدان، حيث يصبح لدى العائلة الواحدة كثير من الأطفال، والذي لا يستطيع معه معيل الأسرة أن يوفر لكل طفل ما يحتاجه من حاجيات ضرورية خاصة في الدول الفقيرة، وبالتالي انتشار

²⁰⁰ Holly Cullen, *The Role of International Law in the Elimination of Child Labor*, Library of Congress in the United States of America, Martinus Nijhoff Publishers Leiden, Boston 2007, page 3.

²⁰¹ تنص الفقرة الأولى من المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 على ما يلي: "تتعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيرا أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضارا بصحة الطفل أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي..."

الظاهرة بشكل مهول فيها نظرا لانخفاض مستوى الدخل الفردي، كما يبرز العامل السياسي في غياب سياسة واضحة تهدف للقضاء بشكل نهائي على هاته الظاهرة التي أصبحت تشكل عائقا في طريق عجلة التنمية، سواء في ما يتعلق بآثارها على اقتصاد الدولة عامة، أو على صحة الأجير بصفة خاصة، غير أن ما يلاحظ أن التشريعات وضعت لمبدأ السن الأدنى بعض الاستثناءات التي يمكن من خلالها تشغيل الأحداث دون السن الأدنى إذا توفرت الشروط اللازمة لذلك، أو منعهم بصفة نهائية من مزاوله بعض الأعمال التي تشكل خطرا على صحتهم وسلامتهم ونموهم، هذه الأسس التي تم تحديد سن العمل انطلاقا منها، ليست كافية للقول بحماية الأجير الحدث عند مزاولته للعمل، بل هي محددات أولية تعمل على وضع معايير للدخول لسوق الشغل من عدمه، ومن هذه المنطلق فهل عملت التشريعات على توفير حماية خاصة للأجراء الأحداث أثناء قيامهم بالعمل الموكول إليهم؟ وهل هناك آليات كفيلة بتنزيل النصوص القانونية التي تهدف إلى حماية الأجير الحدث على أرض الواقع؟ وما المسؤولية المترتبة عن تشغيل الأطفال دون احترام الضوابط التشريعية؟

الفصل الثاني:

الحماية القانونية وآليات مراقبتها في ضوء قانون الشغل

الفصل الثاني: الحماية القانونية وآليات مراقبتها في ضوء قانون الشغل

يعد موضوع تشغيل القاصرين من المواضيع المعقدة التي تشغل بال الرأي العام الدولي والوطني، لكونه يهم مستقبل أبرز الشرائح داخل المجتمع، ألا وهي شريحة الأطفال الذين هم نساء ورجال المستقبل والرأسمال الأساسي للتنمية الاجتماعية والاقتصادية لكل بلد، هذا الرأسمال الذي يجب حمايته عن طريق وضع نصوص قانونية ملائمة تتوخى وضع إطارات تشريعية لحماية هذه الفئة اجتماعيا أو حمايتها على المستوى الصحي بتنظيم مجموعة من الإجراءات التي تكون قبلية بغية ضمان توفر الحدث على الحد الأدنى من اللياقة الصحية المطلوبة في سوق الشغل أو بعدية بعد قضاء الحدث لفترة معينة في الشغل، ويستفيد الأجراء الأحداث كذلك من مجموعة من التعويضات سواء عند تعرضهم لحادثة شغل أو مرض مهني أو عند فصلهم عن العمل، كل هذه المقترضات تعتبر حماية يمنحها المشرع المغربي لهذه الفئة من الأجراء نظرا لصغر سنهم وعدم توفرهم على الخبرة المطلوبة في سوق الشغل (المبحث الأول)، والمشرع المغربي شأنه شأن جل التشريعات الأخرى أدرك أن تطبيق هذه البنود لا يكون إلا باقترانها مع جزاء يحتم على أرباب العمل احترامها والسعي في تطبيقها، أخذا بعين الاعتبار فئة الأحداث الأجراء هذه الجزاءات سواء المدنية منها أو الجنائية لا يمكن تفعيلها إلى عن طريق وضع أجهزة رقابية تسهر على تطبيق مقترضات قانون الشغل (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الحماية القانونية

تعتبر فئة الأجراء الأحداث من الفئات التي يجب أن تتمتع بحماية إضافية على مستوى تشريع الشغل أو على مستوى الواقع العملي، هذه الحماية التي يجب أن تمتد منذ الفترات الأولى التي يرغب فيها المشغل بتشغيل أجير يقل سنه عن ثمانية عشرة سنة، حيث يكون -المشغل- ملزماً باتباع مجموعة من الإجراءات التي يفرضها القانون عليه، تبتدئ من ضرورة إجراء فحص طبي للأجير الحدث بغية التأكد من قدرته على ممارسة النشاط الذي سيقبل عليه، كما أنه حيثما وجد الأجير الحدث فسنجد مقتضيات قانونية تحدد بشكل من الدقة ساعات عمله، بالإضافة إلى أن هذه الفئة من الأجراء لا يجب حرمانها من أبسط حقوقها، كحقها في ممارسة العمل النقابي وحقها في الحصول على أجرة تلائم الأعمال التي يقومون بها دون أدنى تمييز عن الأجراء الراشدين، وفضلاً عن ذلك فإن هذه الفئة يجب أن تتمتع بالحق في الراحة والذي يتجلى في العطلة الأسبوعية والسنوية (المطلب الأول)، كما أن الأجراء الأحداث يجب تمتيعهم بحقوقهم في الضمان الاجتماعي رغم أن أغلب التشريعات لم تنظم هذا الحق بنصوص قانونية صريحة، كما أنها لم تقم باستثنائه بشكل صريح مما يمكن معه القول بقاعدة ما يبيحه القانون فهو مباح وما ينهى عنه فهو محظور، كما أن للأجراء الأحداث كباقي الأجراء الحق في الاستفادة من التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية (المطلب الثاني)

المطلب الأول: إجراء الفحوص الطبية وتنظيم الحقوق

يتمتع الأجراء الأحداث على المستوى التشريعي سواء الوطني أو الدولي بمجموعة من الحقوق التي لابد أن يتم العمل على احترامها قبل تشغيلهم في أي منشأة، ابتداء من حقهم في إجراء الفحوصات الطبية التي تبين مدى قدرتهم على القيام بالأعمال التي يعهد بها إليهم قبل التحاقهم بالشغل، كما أن بعض المقتضيات التشريعية تلزم المشغل بالقيام بها بشكل دوري حتى يتم التأكد من أن صحة الأجير لا تتأثر نتيجة العمل الذي يقوم به (الفقرة الأولى)، كما أن تنظيم هذه الحقوق امتد ليطال حق الأجير الحدث في الحصول على أجرة ملائمة دون أي تمييز بينه وبين غيره من الأجراء، بالإضافة إلى العمل على تحديد الساعات التي يجب أن يعمل فيها مراعاة لبنيته الجسمية التي تختلف عن غيره من الأجراء، دون أن ننسى أن هذه الفئة من الأجراء لا تستطيع تحمل أعباء العمل لفترات طويلة مما يستوجب وضع فترات للراحة تختلف باختلاف التشريعات، كما لا يجب أن نغفل حق من أهم الحقوق التي يتمتع بها الأجراء وهي ممارستهم للعمل النقابي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التنظيم الدولي والوطني للفحص الطبي

لدراسة هذه الفقرة سنعمد إلى تسليط الضوء على الأحكام المنظمة للفحص الطبي للأجير الحدث كما جاءت بها الاتفاقيات الدولية (أولاً)، وبعد ذلك دراسة هذه الأحكام في كل من التشريع المغربي والتشريعات المقارنة (ثانياً).

❖ أولاً: الأحكام المنظمة لإجراء الفحص الطبي في ضوء الاتفاقيات الدولية

أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أن الحق في الصحة له ارتباطات عضوية بمجموعة من الحقوق كالحق في المسكن والملبس والمأكل والخدمات الاجتماعية، وكرس العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية هذا الحق²⁰²، واعتباراً لكون العمل في سن مبكرة يترتب آثار سيئة على صحة وتكوين جسم الطفل الذي يكون معرضاً في أي وقت للتأثر بالعوامل التي تؤدي إلى اختلال الوظائف الحيوية ومعدل النمو وتوازن أجهزته المختلفة من الجسم، لأنه أقل تحملاً لمصاعب العمل وللضغوط النفسية والعصبية التي تصاحبه، فضلاً عن ما يترتب عليه من أمراض وتشوهات واختلالات صحية، فإن الفحص الطبي الأولي للأجير الحدث يعتبر ضرورة ملحة لإثبات مدى قدرة الأجير الحدث على القيام بالعمل المسند إليه، مما ينتج عنه احترام المبادئ التي جاءت بها المواثيق الدولية التي تحمي الحق في الصحة²⁰³.

وبناءً على ذلك اهتمت منظمتا العمل الدولية والعربية بمسألة تنظيم الفحوص الطبية للأجراء الأحداث، بحيث عمدت منظمة العمل الدولية إلى إبرام مجموعة من الاتفاقيات الدولية التي تهتم بتنظيم الفحص الطبي للأجراء الأحداث في مجموعة من القطاعات، وتفسيراً لذلك فقد جاء في المادة الثانية من الاتفاقية رقم 16 الصادرة سنة 1921 المتعلقة

²⁰² فاتن دويري، تجليات البعد الدولي لحقوق الإنسان في الاجتهاد القضائي المغربي والمقارن، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 139، سنة 2021، ص 327.

²⁰³ فاطمة خلوقي، م س، ص 55.

بالفحص الطبي الإجباري للأطفال والأحداث المستخدمين على ظهر السفن²⁰⁴، أنه يمنع تشغيل الأحداث على ظهر السفن إذا لم يقوموا بتقديم شهادة طبية تثبت لياقتهم لهذا العمل، تكون موقعة من طبيب معتمد من السلطة المختصة، مع تحديد أجل سنة لإعادة فحصهم مع تقديم شهادة طبية في كل مرة يتم فيها إجراء هذا الفحص لإثبات لياقتهم للعمل البحري، وناهيك عن ذلك فقد نصت مقتضيات المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 77 بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة²⁰⁵، على ضرورة إجراء الفحوص الطبية الخاصة بتقرير لياقة الأحداث للعمل في المهن التي تنطوي على مخاطر صحية شديدة، مع الإشارة إلى ضرورة إعادة هاته الفحوصات حتى يبلغ الأجير الحدث سن الحادية والعشرين.

وفي نفس السياق جاء في مقتضيات المادة الثانية من الاتفاقية رقم 78 المتعلقة بالفحص الطبي للياقة الأطفال والأحداث للاستخدام في المهن غير الصناعية²⁰⁶، بأنه يمنع استخدام الأحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة، في المهن غير الصناعية بدون إجراء فحص طبي على الحدث يبين بشكل دقيق أنه لائق للعمل المعني، كما جاء في التوصية رقم 79 الخاصة بإجراء فحص طبي لتقرير لياقة الأحداث، والتي جاءت مكملية لأحكام

²⁰⁴ الاتفاقية رقم 16 المتعلقة بالفحص الطبي الإجباري للأطفال والأحداث المستخدمين على ظهر السفن الصادرة سنة 1921 (لم يصادق عليها المغرب).

²⁰⁵ الاتفاقية رقم 77 بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة الصادرة سنة 1946 (لم تصادق عليها المملكة المغربية).

²⁰⁶ حددت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 78 المقصود بالمهن غير الصناعية في مفهوم هذه الاتفاقية بكونها كل المهن باستثناء تلك التي تعتبرها السلطة المختصة مهنا صناعية أو زراعية أو بحرية، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الاتفاقية بدورها لم تصادق عليها المملكة المغربية.

الاتفاقيات المذكورة أعلاه، أنه ينبغي إجراء فحوص طبية للأحداث تكون معمقة، مع ضرورة أن تتضمن جميع الاختبارات الإكلينيكية والإشعاعية والمختبرية، التي تساعد على التحقق من لياقة الحدث أو عدم لياقته للقيام بالأعمال المنوطة به.

وتماشيا مع ما تم ذكره فقد جاء في المادة الثانية من الاتفاقية رقم 113²⁰⁷ أنه لا يجوز تشغيل أي شخص بأي صفة ما لم يبرز شهادة تؤكد لياقته للعمل الذي سيستخدم لأدائه في البحر، تكون موقعة من طرف طبيب مختص معتمد من طرف السلطة المختصة، مع الإشارة أن هذا المنع جاء ليشمل كل الأشخاص الذين يزاولون أعمال الصيد في البحار سواء كانوا أحداثا أو راشدين، في حين جاء في الاتفاقية رقم 124 المتعلقة بالفحص الطبي للأحداث لضمان لياقتهم للاستخدام في المناجم تحت سطح الأرض²⁰⁸، أنه يشترط إجراء فحص طبي للأجراء الذين لم يبلغوا من العمر الحادية والعشرين، لضمان لياقة هذه الفئة من الأجراء للعمل في المناجم تحت الأرض، مع ضرورة إعادة هذه الفحوصات بشكل دوري على فترات لا تزيد عن سنة، في حين نصت الاتفاقية العربية رقم 1 بشأن مستويات العمل الصادرة سنة 1966، على أنه يجب إجراء كشف طبي على الأجراء الأحداث قبل التحاقهم بأي عمل، بغية التأكد من لياقتهم مع ضرورة إعادة هذا الكشف في فترات تحددها التشريعات الوطنية.

²⁰⁷ الاتفاقية رقم 113 بشأن الفحص الطبي لصيادي الأسماك، الصادرة 3 يونيو 1959 (لم يصادق عليها المغرب).
²⁰⁸ بخصوص مصادقة المغرب من عدمه على هذه الاتفاقية، انظر الإحالة رقم 115.

وعليه فإن جل الاتفاقيات المشار إليها أعلاه عملت على حماية الحدث قبل إبرام عقد الشغل، لكي لا يكون تشغيل الحدث بمثابة المأزق الخطير الذي يأتي على حساب صحته أو نموه الجسدي والنفسي، من خلال تنصيبها على ضرورة إجراء فحوصات طبية تبين مدى قدرته على مزاولة الأشغال التي يعهد إليه بها، مع إلزامهما للدول الأطراف بإعادة هذه الفحوصات بشكل دوري وترك تحديد مدة تكراره للتشريعات الوطنية، وذلك بهدف ضمان استمرار قدرة الأجير الحدث على أداء المهام المسندة إليه دون تعرضه لخطر الإضرار بصحته أو نموه الطبيعي خلال مزاولته لمهامه، هذا الاهتمام المتزايد من طرف منظمتا العمل الدولية والعربية رغبة في تفعيل الحماية اللازمة لصحة الحدث، دفع بالمشرع المغربي إلى تنظيم أحكامها بمقتضى نصوص قانونية ملائمة للمعايير التي جاءت بها منظمة العمل الدولية.

❖ ثانيا: إجراء الفحص الطبي في ظل التشريع المغربي والتشريعات المقارنة

نظرا لطبيعة بعض الأشغال التي تتطلب من الجهد ما يتجاوز قوة الأحداث والامتدادات الخطيرة التي تخلفها هذه الأشغال على صحتهم وكرامتهم، وهو ما أكدته منظمة اليونيسيف في دراسة أجرتها والتي تظهر مخاطر تشغيل هذه الفئة²⁰⁹، عمل المشرع المغربي على تقرير حماية مناسبة للأحداث عن طريق تنصيبه في المادة 144 من مدونة الشغل على ما يلي: "يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يطلب في أي وقت، عرض جميع الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، وجميع الأجراء

²⁰⁹ Mohamed Tadili, Op. cit, la page 85.

المعاقين، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقاتهم.

يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يأمر بإعفاء الأحداث والأجراء المعاقين من الشغل دون إخطار، إذا أبدى الطبيب رأيا مطابقا لرأيه، وأجري عليهم فحص مضاد بطلب من ذويهم".

ويتضح من مقتضيات هذه المادة²¹⁰، أن المشرع خول للعون المكلف بتفتيش الشغل الحق في عرض أي أجير يقل سنه عن ثمانية عشر سنة، على طبيب تابع لوزارة الصحة للتأكد من كون العمل المسند إليه يتناسب مع وضعيته الصحية، وذلك بكونه -العمل- لا يخلف له أضرارا ترتبط بصحته أو سلامته، وانطلاقا مما سلف يرى البعض أن المشرع استعمل في المادة المذكورة أعلاه صيغة الوجوب، بحيث إن لفظة "يحق" تعني الإلزام وليس الخيار، إذ يبقى لمفتش الشغل كامل الحق والصلاحية في أن يطلب في أي وقت، عرض جميع الأجراء القاصرين على الطبيب المذكور²¹¹، وعلى خلاف ذلك يرى البعض الآخر أن عرض الأحداث على الطبيب للتأكد من أن الشغل الذي يعهد به إليهم لا يفوق قدرتهم هو أمر جوازي، يدخل في إطار صلاحيات العون المكلف بتفتيش الشغل الذي يكون له حق استعماله من عدمه²¹²، ويلاحظ على الاتجاه الأول أنه اعتبر لفظة "يحق" بمثابة إلزام

²¹⁰ سنكتفي في تحليل مقتضيات الفصل 144 من مدونة الشغل بالإشارة إلى الأجراء الأحداث لأنهم موضوع دراستنا، رغم أن الفصل المذكور قد أشار إلى فئة أخرى وهي فئة الأجراء المعاقين.

²¹¹ أمينة رضوان، م س، ص 49.

²¹² فاطمة خلوقي، م س، ص 59.

لمفتش الشغل بأن يقوم بإجراء فحوص طبية للأحداث بشكل وجوبي في حين أن هذه العبارة تدل على الحق المخول لمفتش الشغل في إجراء هذا الفحص من عدمه، كما أن الوجوب لا بد وأن يقتزن بجزء سواء كان هذا الجزء بطلان عقد الشغل أو اعتباره مشوبا بعيب عدم إجراء الفحص للأجير الحدث، وبما أن المشرع اقتصر في المادة 143 من مدونة الشغل على استعمال العبارة المذكورة، فإنه بطبيعة الحال يقصد الجواز، أي منح مفتش الشغل إمكانية إعماله من عدمه، وبطبيعة الحال كان على المشرع المغربي رعاية منه للأحداث وبلورة منه للطابع الحمائي لقانون الشغل، أن يجعل من واجب عون التفتيش أن يعفي الأحداث من الشغل الذي يثبت طبيا أنه يفوق طاقتهم وذلك باستعمال عبارة "يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل، أن يطلب في أي وقت عرض جميع الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة...".

وتجدر الإشارة إلى أنه، إذا كان عامل السن يشكل عنصرا في التأكد من قدرة الأجير الحدث على القيام بعمل معين، فإن العنصر الأساسي لتحديد هذه القدرة هو بنيته الجسدية والتي يعتمد عليها الطبيب للتأكد من قدرته على القيام بالعمل المسند إليه²¹³، وعليه إذا اتضح من خلال الفحص الطبي أن الشغل يتجاوز القدرات البدنية للأجير الحدث أو يشكل خطورة على صحته، يحق هنا للعون المكلف بتفتيش الشغل أن يأمر بإعفائه من الشغل،

²¹³ محمد سعد جرندي، م س، ص 138.

وذلك دون أي إخطار إذا أبدى الطبيب الذي أجرى الفحص رأيا مطابقا لرأيه وأجرى عليه فحص مضاد بطلب من ذويه²¹⁴.

وفي نفس السياق فإن المادة 327 من مدونة الشغل، أوجبت على المقاولات أن تكون لديها مصلحة طبية للشغل تخضع بموجبها للأجراء لفحص يجريه طبيب الشغل، مرة على الأقل كل اثني عشر شهرا بالنسبة للأجراء الذين بلغوا الثامنة عشرة أو تجاوزوها، وكل ستة اشهر لمن تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة، وقد حدد المشرع المغربي هذه المقاولات من خلال مقتضيات المادة 304 والتي جاءت كما يلي: "يجب إحداث مصالح طبية مستقلة للشغل لدى:

1 - المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، إذا كانت تشغل ما لا يقل عن خمسين أجيروا؛

2 - المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، والمشغلين الذين يباشرون أشغالا تعرض الأجراء لمخاطر الأمراض المهنية، التي حددها التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية".

وتفسيرا لذلك، فإن المشرع تسهلا منه لعمل مفتش الشغل أوجب على المقاولات المذكورة أعلاه - التي تشغل خمسين أجيروا فأكثر - والتي تشغل في إطارها أجراء أحداث دون

²¹⁴ يونس الحكيم، م س، ص 65.

ثمانية عشر سنة بأن تكون لديها مصلحة طبية للشغل²¹⁵، بحيث أوجب عليها المشرع المغربي إخضاع هؤلاء الأجراء - الأحداث - لفحص طبي كل ستة أشهر تطبيقاً لمقتضيات المادة 327 من مدونة الشغل.

لكن لا بد من التأكيد على أن المشرع المغربي في مدونة الشغل، خول لطبيب الشغل دوراً وقائياً يتمثل بالخصوص في مراقبة مدى ملائمة قدرات العامل لما كلف به من عمل، إذ تزداد أهمية هذا الدور عندما يكون الأجير حدثاً، حيث يصبح من حق هذا الطبيب القيام بفحص طبي له، للوقوف على مدى أهليته لممارسة العمل المسند إليه وذلك بغية تجنب كل ما قد يضر صحته عند ولوجه للشغل، كما يحق لطبيب الشغل في هذا الإطار أن يقترح بعض التدابير التي من شأنها حماية الأجير الحدث، كنقله من شغل إلى آخر أو نقله من المقولة التي تشكل خطراً عليه إلى مقولة أخرى تابعة لنفس المشغل، إذا كانت

²¹⁵ تنص المادة 327 من مدونة الشغل على ما يلي: "يجب في المقاولات الملزمة بأن تكون لديها مصلحة طبية للشغل،

إخضاع الأجراء المبيينين أدناه لفحص طبي يجريه عليهم طبيب الشغل:

- 1 - كل أجير، قبل بداية تشغيله، أو في أقصى الأجل قبل انقضاء فترة الاختبار؛
 - 2 - كل أجير، مرة على الأقل كل اثني عشر شهراً، بالنسبة للأجراء الذين بلغوا الثامنة عشرة أو تجاوزوها، وكل ستة أشهر، بالنسبة لمن تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة؛
 - 3 - كل أجير قد يتعرض لخطر ما، والحامل، ومن لها طفل دون سن الثانية، والمعطوب، والمعاق، بعد كل فترة يقرر طبيب الشغل تحديد دوريتها؛
 - 4 - كل أجير، في الأحوال التالية:
- بعد غياب أكثر من ثلاثة أسابيع، لسبب حادثة غير حادثة شغل أو مرض غير مرض مهني؛
 - بعد غياب لسبب حادثة شغل أو مرض مهني؛
 - بعد تكرار الغياب لسبب صحي؛

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل كليات تطبيق مقتضيات هذه المادة".

تلك التدابير تبررها اعتبارات خاصة تتعلق بسن الأجير وقدراته البدنية على التحمل²¹⁶، غير أن ما يجب الانتباه له في هذا السياق هو أن تخويل طبيب الشغل الحق في القيام بالفحص الدوري للأجراء الأحداث قد يكون فيه نوع من الانحياز للمشغل، نظرا لاعتبار طبيب الشغل يصنف من بين أجراء المقابلة، يتقاضى أجره منها مما قد يجعله يتوانى عن القيام بالفحوصات اللازمة للأجراء الأحداث، مما قد ينجم عنه إصابتهم بأضرار في حالة قيامهم بأشغال تفوق قدراتهم.

وتماشيا مع ما تم ذكره نص المشرع التونسي في مقتضيات المادة 61 من مجلة الشغل، على أنه لا يجوز تشغيل الأطفال دون الثامنة عشر من العمر في جميع الأنشطة، إلا بعد القيام بإجراء فحص طبي معمق يثبت أهليتهم للقيام بالعمل الذي سيعهد به لهم، مع إشارة المشرع التونسي في المادة المذكورة أعلاه إلى أن هذا الفحص الذي يجريه طبيب الشغل يجب أن يشمل عند الاقتضاء الفحوص السريرية والإشعاعية والمخبرية مما يمكن معه تكوين صورة واضحة عن لياقة الأجير الحدث للعمل ووضعه الصحي، مع ضرورة احتفاظ المشغل بالشهادة التي يمنحها له طبيب الشغل للإدلاء بها عند الحاجة، وفي نفس الصدد أشار المشرع التونسي في المادة 63 من مجلة الشغل، إلى ضرورة إجراء فحوصات متوالية على الأجراء الأحداث الذين يشتغلون في الأشغال التي لها تأثير سلبي على الصحة إلى غاية بلوغهم واحد وعشرون سنة من العمر.

²¹⁶ فاطمة خلوقي، م س، ص 60.

وبالنسبة للتشريع الفرنسي فقد اهتم هو الآخر بمسألة الفحص الطبي للأجراء الأحداث، حيث نصت المادة 4-L4153 على أنه يجوز لمفتش الشغل أن يطلب في أي وقت إجراء فحص طبي للأجير الذي يبلغ من العمر خمسة عشر سنة فأكثر، ليتأكد من مدى ملاءمة العمل الذي يقوم به لقدرات الأجير الحدث، كما منح المشرع الفرنسي بالإضافة إلى ذلك لمفتش الشغل إمكانية فصل الأجير الحدث إذا تبين له أن العمل الذي يقوم به يشكل خطرا على صحته²¹⁷، ويتوقف هذا الفصل على ضرورة حصول مفتش الشغل على موافقة طبيب الشغل أو والدي الأجير الحدث عند إجرائهم لخبرة مضادة تطبيقا لمقتضيات المادة 14-D4153 من قانون العمل الفرنسي²¹⁸، كما أشار المشرع الفرنسي إلى إمكانية إجراء الفحوصات الطبية مرة في كل ستة أشهر، بالإضافة إلى ضرورة إجراء فحص طبي دوري للأجراء الذين تقل أعمارهم عن واحد وعشرين سنة، والذين يشتغلون في الأعمال الخطرة أو الذين يشتغلون ليلا.

وتماشيا مع ما تم ذكره فقد اهتم المشرع العراقي بدوره بالفحص الطبي للأحداث، حيث نص في الفقرة الأولى من المادة 92 من قانون العمل العراقي على ما يلي: "لن يتم

²¹⁷ جاء نص المادة 4-L4153 كما يلي:

" L'inspecteur du travail peut à tout moment requérir un examen médical d'un jeune travailleur âgé de quinze ans et plus pour constater si le travail dont il est chargé excède ses forces.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail peut exiger son renvoi de l'établissement.

Les conditions d'application du présent article sont déterminées par décret ".

²¹⁸ جاء النص الفرنسي للمادة المذكورة أعلاه كما يلي:

" La décision de l'inspecteur du travail de renvoyer de l'établissement un jeune travailleur de quinze ans et plus, en application de l'article L. 4153-4, est prise sur avis conforme du médecin inspecteur du travail ou d'un médecin désigné par le médecin inspecteur du travail et, si les parents le demandent, après examen contradictoire".

قبول الأحداث في أي عمل أو تشغيلهم ما لم يتم فحصهم طبيا بشكل شامل لتحديد مدى صلاحيتهم²¹⁹ للعمل"، كما بين المشرع العراقي في الفقرة الثانية من الفصل المذكور الكيفية التي يتم بها إجراء الفحص الطبي للحدث، مع الإشارة إلى ضرورة إصدار وثيقة تبين لياقة الأجير الحدث للعمل، بحسب ظروف العمل أو نوع العمل المطلوب لتشغيل الحدث فيه، مع إلزام رب العمل بتكرار هذا الفحص في فترات لا تتجاوز سنة كاملة.

في حين قانون العمل الأردني يفرض على المشغل قبل أن يقوم بتشغيل الحدث، أن يطلب منه أو من وليه تقديم مجموعة من المستندات²²⁰ من بينها شهادة طبية صادرة عن طبيب مختص ومصادق عليها من وزارة الصحة، تثبت أن الحدث ملائم للقيام بالعمل المطلوب من الناحية الصحية، وبالتالي فقانون العمل الأردني لا يفرض على المشغل أن يجري فحص طبي للأجير الحدث، كما لا يفرض عليه أن يقوم بفحص دوري له كما هو الشأن بالنسبة للتشريعات المذكورة أعلاه.

²¹⁹ استعمل المشرع العراقي عبارة "صلاحيتهم" وهي تعتبر من وجهة نظري الشخصية عبارة غير ملائمة نظرا لأن الصلاحية تكون للمنتجات وليس للأشخاص، ومرد ذلك أن المنتج أو الشيء بانتهاء صلاحيته يصبح غير ذي جدوى عكس الإنسان الذي تتبع قيمته من ذاته، لذلك كان على المشرع العراقي استعمال عبارة قدرتهم في هذا الفصل.

²²⁰ تنص المادة 76 من قانون العمل الأردني على ما يلي: "على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية :

أ . صورة مصدقة عن شهادة الميلاد.

ب. شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة.

ج. موافقة ولي أمر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية

عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازاته".

ويتخذ قانون العمل المصري موقفا مختلفا عن موقف القوانين المذكورة، عندما أعطى الحق للوزير المختص في أن يصدر قرارا يحدد فيه نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل²²¹، وفعلا فقد أصدر الوزير المكلف بالقوى العاملة والهجرة بمصر القرار رقم 118 سنة 2003 والذي ورد في مادته الثالثة ما يلي: "على صاحب العمل الذي يستخدم أطفالا إجراء الفحص الطبي الابتدائي عليهم للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية تبعا لنوع العمل الذي يسند إليهم وإن هذا الفحص يكون على نفقة صاحب العمل بواسطة هيئة باسم الهيئة العامة للتأمين الصحي"، وبالتالي من خلال قراءة مقتضيات القانون المصري يتضح أن المشرع المصري كان حكيما في إسناد تحديد إجراءات الفحص الطبي، نظرا لأن الجهة المكلفة بإجرائه قد تتغير أو قد تكون هناك حاجة لإجراء مزيد من الفحوصات الطبية، مما يستدعي في كل مرة تدخل السلطة التشريعية لتعديل القانون من حين لآخر²²².

يلاحظ من خلال النصوص المشار إليها أعلاه، أن الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، تسعى إلى توفير نوع من الحماية القبلية للأجراء الأحداث عن طريق إلزام الجهات المعنية بتشغيلهم بالقيام بالفحوصات الطبية اللازمة لمعرفة مدى قدرة الطفل على أداء المهام الموكول بها إليه، بحيث إن المشغل هو الذي يكون ملزما بأداء مصاريف هذه الفحوصات، مع استثناء وحيد يتعلق بالتشريع الأردني الذي ألزم الأجير الحدث عند تقدمه

²²¹ تنص المادة 100 من قانون العمل المصري على ما يلي: "يصدر الوزير المختص بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك المهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة".
²²² قادر كفي مغدير، المسؤولية العقدية الناشئة عن تشغيل الأحداث، مطبعة زين الحقوقية والأدبية، بيروت- لبنان، الطبعة الأولى، سنة 2016، ص 69.

لشغل منصب في مقالة معينة أن يدلي بشهادة طبية تبين قدرته على مزولة تلك المهنة، ولكن ما يلاحظ على هذا المقتضى التشريعي أن أغفل أن الوضعية المالية لبعض الأجراء لا تسمح لهم بإجراء هذا النوع من الفحوصات خصوصا مع الأخذ بعين الاعتبار الإشعاعية منها أو تلك التي تتعلق بالقيام بتحليل الدم، والتي تكلف في بعض الأحيان مبالغ كبيرة لا يقدر الأجير الحدث أو أولياء أموره على تغطيتها، مما يزيد من صعوبة القيام بهذا الإجراء خاصة في حالة الاتفاق بين المشغل والأجير على إمكانية الالتحاق بالعمل دون القيام بأي فحص، خصوصا مع انعدام المراقبة الجادة والفعالة في بعض البلدان النامية، هذه المراقبة التي لا يتم تفعيلها حتى في الحالة التي تهضم فيها حقوق الأجير الحدث، خاصة تلك المتعلقة بأداء أجوره أو أن هذه الأجور لا تصل للحد الأدنى القانوني، أو أنه يعمل لساعات طويلة دون مراعاة لحقه في الراحة، كما أن هذه الفئة من الأجراء يغيب عن ذهنهم لأسباب توعوية إمكانية ممارسة حقوقهم النقابية داخل المقولة.

الفقرة الثانية: تنظيم حقوقهم

منح قانون الشغل للأجراء الأحداث مجموعة من الحقوق من بينها حقهم في استيفاء الأجر عن الأشغال التي يقومون بها شأنهم في ذلك شأن الأجراء الراشدين (أولا)، كما نظم الساعات التي يمكن فيها تشغيلهم مع مراعاة حقهم في الراحة (ثانيا)، مع الإشارة إلى إمكانية ممارسة حقهم النقابي باعتبارهم من فئة الأجراء داخل المقولة (ثالثا).

❖ أولاً: تنظيم الأجرة

يعتبر الأجر عنصراً أساسياً في علاقات الشغل، بحيث يعد التزاماً على المشغل اتجاه الأجير مقابل ما يؤديه هذا الأخير من خدمات للأول، وهو ما أبرزته الفقرة الأولى من المادة السادسة والتي تنص مقتضياتها على أن الأجير هو الشخص الذي يلتزم ببذل نشاطه المهني تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر أيا كان نوعه وطريقة أدائه، غير أن المشرع المغربي لم يقم بوضع تعريف محدد للمقصود بمفهوم الأجر، خلافاً لما فعله المشرع التونسي الذي عرفه في المادة 134.2 بكونه: "ما يستحقه العامل من مؤجره مقابل العمل الذي أنجزه".

ويتضمن الأجر الأساسي مهما كانت طريقة احتسابه وملحقاته مع منح وامتيازات سواء كانت نقدية أو عينية، مهما كانت طبيعتها قارة أو متغيرة وعامة أو خصوصية باستثناء المنح التي لها صبغة استرجاع مصاريف..."، وعرفه بعض الفقه كذلك بكونه مبلغ نقدي أو عيني يدخل في ذمة الأجير مقابل الشغل الذي يقدمه إلى المشغل تنفيذا لعقد الشغل²²³، في حين اعتبره البعض الآخر بأنه: "ما يؤديه المشغل للأجير مقابل العمل الذي يؤديه هذا الأخير لفائدته"²²⁴.

²²³ Walter GAUTHIER, *La rémunération du travail salarié*, Thèse pour l'obtention de doctorat en DROIT PRIVÉ, L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX, ÉCOLE DOCTORALE DE DROIT, Année universitaire 2016, la page 36.

²²⁴ محمد بنحساين، القانون الاجتماعي المغربي، علاقات الشغل الفردية والجماعية، م س، ص 102.

ونظرا للأهمية التي يحتلها الأجر في عقد الشغل، تم إبرام مجموعة من الاتفاقيات من طرف منظمة العمل الدولية، هدفها حماية الأجر أو تحديد حده الأدنى كالاتفاقية رقم 26 لسنة 1928، والاتفاقية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور²²⁵، والتي تلتها اتفاقيات أخرى كالاتفاقية رقم 99 و 131 حول المستويات الدنيا للأجور، كما أن المشرع المغربي اهتم بدوره بالأجر بحيث خصص له القسم الخامس من الكتاب الثاني لتنظيم أحكامه.

وعليه فإن الأجير الحدث كغيره من الأجراء يؤدي عملا مقابل أجر يستحقه، يتم الاتفاق عليه مسبقا مع المشغل، ولإضفاء حماية أكثر على تحديد الأجر قامت مختلف التشريعات بالعمل على تحديد الحد الأدنى للأجور، والذي لا يجب النزول عنه، وتنظيم أجر الأجير الحدث بالمغرب مر بعدة محطات تشريعية، ففي الوقت الذي كان الانتظار بأن يقوم المشرع المغربي²²⁶ في ظل ظهير 10 يونيو 1936 بالرفع من أجر هذه الفئة من الأجراء، نجده يقرر العكس من خلال تخفيض أجر الحدث تبعا لقاعدة التخفيض بحسب السن والقطاعات التي يشتغل بها، حتى ولو كان يقوم بنفس العمل الذي يقوم به الأجراء الراشدون، وتم تتيمم هذا الظهير بالقرار الوزيري الذي صدر بتاريخ 16 ماي 1944 والذي حددت بمقتضاه نسب التخفيضات على الأجر القانوني المدفوع للأجراء الأحداث الذين يشتغلون في

²²⁵ عرفت هذه الاتفاقية الأجر في المادة الأولى منها بكونه: "كل مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدا، أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يوديه أو خدمات قدمها أو يقدمها، بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب".
²²⁶ نتحدث في هذا السياق عن المشرع رغم أن البرلمان بغرفتيه لم يتم إحداثه إلا مع دستور 1962، والظواهر يصدرها الملك، وبالتالي فمشرع الظهير في سياقنا هذا هو جلالة الملك.

قطاع الصناعة والتجارة والمهن الحرة، وذلك استنادا إلى معيار السن، بحيث كانت هذه التخفيضات في بعض القطاعات كما يلي:

1. بالنسبة للقطاعات الصناعية والتجارية والحرة:

- الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين 14 و 15 سنة يخض الحد الأدنى للأجر بنسبة 50%؛

- الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 16 سنة يخفض بنسبة 40%؛

- الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 17 سنة يخفض بنسبة 30% ؛

- الأحداث بين 16 و 17 سنة يخفض بنسبة 20%.

2. بالنسبة للقطاع الفلاحي فإن التخفيض يتم طبقا للفصل 5 من قرار وزير التشغيل

والشؤون الاجتماعية والشبيبة والرياضة الصادر بتاريخ 24 أبريل 1973، ويتم أداء

أجور هذه الفئة كما يلي:

- الأحداث بين 12 و 15 سنة يخفض الحد الأدنى للأجور بمعدل 50%؛

- الأحداث بين 15 و 18 سنة يخفض بنسبة 30%.

3. أما بالنسبة للقطاعات المنجمية فقد نص الفصل 16 من ظهير 24 دجنبر 1960

المتعلق بالنظام الأساسي للمستخدمين في المقاولات المنجمية، على تخفيض أجور

الأحداث قياسا على الحد الأدنى للأجور وذلك كما يلي:

- الأحداث بين 14 و 15 سنة يؤدي للأجير الحد الأدنى القانوني للأجر بنسبة 65%؛

- الأحداث بين 15 و 16 سنة يؤدي للأجير الحد الأدنى القانوني للأجر بنسبة 72%؛

- الأحداث بين 16 و 17 سنة يؤدي للأجير الحد الأدنى القانوني للأجر بنسبة 80%؛

- الأحداث بين 17 و 18 سنة يؤدي للأجير الحد الأدنى القانوني للأجر بنسبة 90%.

هذه التخفيضات ساهمت في الإقبال على تشغيل الأحداث، هذا الإقبال الذي ساهم بدوره في انتشار ظاهرة البطالة بين الراشدين داخل الدولة، مما جعلها - التخفيضات - محل انتقادات شديدة لعدم وجود مبرر جدي ومنطقي لذلك، مادام الأجير الحدث يؤدي نفس العمل الذي يؤديه الأجير الراشد، وبالتالي فهذه التخفيضات شكلت نوعاً من التمييز بين الأجراء خاصة مع مصادقة المملكة المغربية على الاتفاقية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عند تساوي قيمة العمل²²⁷، والتي تنص في مادتها الثانية على ما يلي: "على كل عضو أن يعمل، بوسائل توائم الطرائق المعمول بها لديه في تحديد معدلات الأجور، على جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل يعم جميع العاملين، وأن يكلف هذا التطبيق في حدود عدم تعارضه مع تلك

²²⁷ Mohamed tadili, Op. cit, la page 85.

الطرائق..."، وبالتالي فهذه المادة تحت الدول على تحقيق نوع من المساواة في الأجور في الحالة التي يؤدي فيها الأجراء نفس العمل.

ونظرا لتطور سياسة التشغيل في مختلف دول العالم، وظهور المنظمات التي تنادي بمنح الأجير أجرا يراعى في احتسابه ساعات العمل التي يؤديها لكي يكون الأجر مساويا للعمل المؤدى، صدرت في هذا الصدد مجموعة من التوصيات أهمها التوصية رقم 146 المتعلقة بالحد الأدنى لسن التشغيل، والتي تنص على ضرورة حماية أجر الأجير الحدث، وذلك من خلال إعطاء أجر عادل للطفل الأجير مع مراعاة مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي²²⁸، مع الاعتراف كذلك بدور المنظمات النقابية الذي كان إيجابيا في الدفاع عن حقوق الأجراء من خلال مساهمتها الفعالة في تحديد حد أدنى للأجور، مع الرفع منها في حالة ارتفاع تكاليف المعيشة، ومناداتها-المنظمات النقابية- بضرورة أن يكون هناك نوع من المساواة في تحديد الأجور بين الأجير الراشد والحدث²²⁹.

هذا التطور في سياسة الأجور في بلدان العالم أثار انتباه المشرع المغربي ودفعه ليساوي بين أجور الأجراء الأحداث والراشدين، وذلك بمقتضى مشروع قانون الشغل لسنة 1998، لكنه- المشرع المغربي- التزم الصمت في مدونة الشغل بعدم تنصيبه على أي مقتضى يعالج هذا الموضوع شأنه في ذلك شأن المشرع الفرنسي الذي لم يميز بين الأجراء

²²⁸ عرف المشرع الفرنسي المقصود بالعمل المتساوي في مقتضيات المادة 4-3221 L في كونه العمل الذي يكون فيه للأجراء معرفة مهنية مماثلة والتي يتم الاعتراف بها من خلال اللقب أو الشهادة أو الممارسة المهنية، بالإضافة إلى الخبرة التي يتمتع بها الأجير في المجال الذي يشتغل فيه، وقدرته الجسدية على التحمل.

²²⁹ فاطمة خلوقي، م س، ص 88.

الأحداث والراشدين في الأجر²³⁰، غير أنه برجوعنا لمقتضيات المادة 346 من نفس المدونة، نجدها تمنع التمييز في الأجر بين الجنسين طالما أن قيمة الشغل واحدة، وهو نفس المقتضى الذي أشار إليه المشرع الفرنسي في المادة 2-L3221 من قانون العمل الفرنسي ضرورة عدم التمييز بين الجنسين في أداء الأجر²³¹.

وبالتالي فإن الأجر لا يجب أن يتم التمييز فيه بين الأجراء بصفة عامة، مادام أن الشغل الذي يؤديه من طبيعة واحدة، وعليه فمناط استحقاق الأجر هو القيام بالعمل وليس صفة الشخص الذي يقوم به، وتفسيرا لذلك فإن الأجير الحدث لو أنجز الشغل المطلوب منه على أكمل وجه فإنه يستحق أجره كاملا²³².

وخلاصة القول أن جل التشريعات والاتفاقيات المشار إليها أعلاه، لم تقم بالتمييز بين أجر الأجراء الأحداث والأجراء الراشدين، في الحالة التي تكون فيها طبيعة العمل واحدة وبنفس المؤهلات بالنسبة للأجراء، وبالتالي لا مناص من القول أنه حسنا فعلت في ذلك، نظرا لأن العمل لا يقوم على صفة الشخص القائم به -قاصر أو راشد- بقدر ما يقوم على جودة القيام به ومدته، وبالتالي فمدونة الشغل بدورها تقادت الإشارة إلى عدم التمييز بين أجور الأجراء الأحداث والراشدين، لأنه سيكون بمثابة تحصيل حاصل إن فعلت ذلك نظرا

²³⁰ تناول المشرع الفرنسي الأحكام المتعلقة بالأجر في المواد من 1-L3211 إلى 1-L3263 من قانون العمال الفرنسي.

²³¹ تنص المادة 2-L3221 من قانون العمل الفرنسي على ما يلي:

"Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes".

²³² أمينة رضوان، م س، ص 55.

لكون المادة 346 منها منعت التمييز في الأجر، إذا كان العمل الذي يقوم به الأجراء من طبيعة واحدة ولنفس المدة.

❖ ثانيا: تنظيم أوقات العمل والحق في العطل

لدراسة هذا المقتضى يتطلب الأمر تسليط الضوء على مدة تشغيل الأجير الحدث وتوفير حماية فعالة له من العمل الليلي(1)، وبعد ذلك مقارنة حقه في الراحة الأسبوعية (2)، قبل أن نقوم بتحليل الأحكام المتعلقة بالعطلة السنوية (3).

1. مدة تشغيل الأجير الحدث ومقتضيات حمايته من العمل الليلي

عملت منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية على تنظيم مدة تشغيل الأجراء الأحداث من خلال تحديد ساعات عملهم (أ)، كما عملت على وضع ضوابط للعمل الليلي من أجل حمايتهم (ب).

أ. التحديد القانوني لساعات العمل

يعرف بعض الفقه مدة الشغل القانونية بكونها: "الفترة الزمنية المحددة قانونا والتي يلتزم خلالها الأجير بوضع نفسه رهن إشارة المشغل"²³³، وفي المقابل لم يعمل المشرع المغربي على تحديد المقصود بمدة الشغل عكس المشرع الفرنسي الذي عرفها في المادة

²³³ محمد بنحساين، القانون الاجتماعي المغربي، م س، ص 71.

L3121-1 من قانون العمل الفرنسي بكونها الوقت الذي يكون فيه الأجير تحت تصرف

المشغل، والالتزام بتعليماته دون أن تكون له القدرة على مزاوله نشاط شخصي بحرية²³⁴.

وإن تحديد ساعات العمل اليومية التي يمكن للأجير الحدث الاشتغال خلالها قد أولت

لها منظمتا العمل الدولية والعربية عناية خاصة، وذلك بإصدار العديد من الاتفاقيات

والتوصيات، التي استطاعت أن تخفض عن طريقها بطريقة تدريجية مدة الشغل القانونية

للأجراء الأحداث، بحيث عملت الاتفاقية رقم 33 الصادرة عن منظمة العمل الدولية²³⁵،

بالإشارة إلى مدة تشغيل الأجراء الأحداث من خلال مادتها الثالثة التي جاء في مقتضياتها

أن الأطفال الذين يتجاوزون اثنا عشرة سنة يجوز تشغيلهم شريطة ألا يؤثر العمل المنجز

على دراستهم، وألا يتجاوز مدة ساعتين في اليوم، كما نصت الاتفاقية رقم 60 في مادتها

الثالثة على نفس المقتضى المنصوص عليه في الاتفاقية المذكورة بالنسبة للأشخاص

للأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين اثنا عشرة وأربعة عشر سنة، أما بالنسبة للأحداث الذين

تتجاوز سنهم أربعة عشر سنة، فقد تركت للتشريعات الوطنية تحديد ساعات عملهم²³⁶.

ومن هذا المنطلق عملت منظمة العمل العربية من خلال المادة من 59 الاتفاقية رقم

1 بشأن مستويات العمل، على عدم جواز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمسة عشر

²³⁴ جاء نص المادة المذكورة باللغة الفرنسية كما يلي:

" La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles".

²³⁵ الاتفاقية رقم بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل في الأعمال غير الصناعية 33 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1932، (لم تصادق عليها المملكة المغربية).

²³⁶ الاتفاقية رقم 60 بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل في الأعمال غير الصناعية، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1937، (لم تصادق عليها المملكة المغربية).

سنة، لمدة تزيد عن ست ساعات في اليوم تتخللها فترة راحة لا تقل عن ساعة واحدة، وبالتالي تصبح فترة تشغيل الأحداث حسب مقتضيات هذه المادة أربع ساعات في اليوم، وهو نفس الأمر الذي نصت عليه الاتفاقية رقم 18 المتعلقة بعمل الأحداث²³⁷.

أما بالنسبة للمشرع المغربي فقد عمل قبل صدور مدونة الشغل، على تحديد ساعات عمل الأحداث وذلك من خلال ظهير 18 يونيو 1936 المتعلق بتنظيم مدة الشغل في الصناعة والتجارة والمهن الحرة، والذي لم يفرق في إطاره بين الأجراء بحسب السن بجعل مدة الشغل محددة في ثماني ساعات في اليوم وثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع، يخضع لها جميع الأجراء دون تمييز بحسب السن²³⁸، وبالتالي أظهرت المادة الأولى من هذا الظهير قصورها عندما وضعت الأجير الحدث على قدم المساواة مع الأجير الراشد في ساعات العمل، وما أثار الاستغراب أكثر هو أن هذا المقتضى ظل معمولاً به²³⁹، بحيث لم يميز المشرع المغربي بين مدة عمل الأجراء الأحداث والراشدين، سواء في التشريع الملغى أو في مدونة الشغل في مادتها 184 والتي نصت على ما يلي: "تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع".

²³⁷ تنص الفقرة الأولى من المادة 17 من الاتفاقية رقم 18 بشأن تشغيل الأحداث على ما يلي: "لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث على ست ساعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية، ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات..."

²³⁸ فاطمة خلوقي، م س، ص 72.

²³⁹ Mohamed tadili, Op. cit, la page 83.

يمكن توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقولة شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم مع مراعاة الاستثناءات المشار إليها في المواد 189 و190 و192.

تحدد مدة الشغل العادية في النشاطات الفلاحية في 2496 ساعة في السنة، وتجزأ على فترات، حسب المتطلبات الضرورية للمزروعات، وفق مدد يومية، تتولى السلطة الحكومية المختصة تحديدها، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً..."، غير أن هذه المادة قد خففت من حدة هذا المقتضى عندما نصت على ضرورة استشارة السلطة الحكومية للمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً بخصوص توزيع ساعات العمل السنوية في القطاع الفلاحي حسب مدد يومية، غير أن ما يميز مدونة الشغل هو أن المشرع قد أورد أحكاماً استثنائية بمثابة امتيازات يستفيد منها الأجراء الأحداث فقط، وفي ذلك نصت المادة 191 على ما يلي: "تتخصر الاستثناءات المتعلقة بتجاوز مدة الشغل العادية، في الأجراء الذين يفوق سنهم ثماني عشرة سنة. غير أنه يمكن أن تقرر استثناءات أخرى تطبق على الأحداث البالغين ست عشرة سنة، بالنسبة للمشتغلين بالمصلحة الطبية، وقاعة الرضاعة، وغيرها من المصالح المحدثة لفائدة أجراء المؤسسة وعائلاتهم، والمشتغلين بالمخازن، ومراقبي الحضور، وسعاة المكاتب، ومنظفي أماكن الشغل، ومن إليهم من الأعوان".

وعليه فالمشرع المغربي بعدما سمح في المادتين 190 و 192 بإمكانية تجاوز مدة الشغل العادية بالنسبة للأجراء الراشدين²⁴⁰، منع على الأجراء القاصرين في المادة 191 تجاوز مدة العمل العادية²⁴¹.

أما بخصوص التشريع الفرنسي، فقد كان أكثر دقة في تحديد ساعات عمل الأجراء الأحداث حينما نص في مقتضيات المادة 1-3162 L من قانون العمل، على عدم إمكانية تجاوز مدة تشغيل الأجراء الأحداث لثمان ساعات في اليوم وخمس وثلاثين ساعة في الأسبوع، مع إمكانية إضافة خمس ساعات في الأسبوع من طرف مفتش الشغل بعد موافقة طبيب الشغل في المؤسسة، في حين أشارت المادة 3-3162 L من القانون المذكور على عدم إمكانية تجاوز فترة العمل الفعلي الذي يقوم به الأجير الحدث أربع ساعات ونصف في اليوم، وفي الحال التي تتجاوز فيها هذه المدة تمنح للطفل فترة راحة لا تقل عن نصف ساعة متتالية²⁴²، أما فيما يتعلق بالمشرع المصري فقد وضع الحد الأقصى لساعات العمل الفعلي

²⁴⁰ تنص المادة 190 من مدونة الشغل على ما يلي: "إذا كان الشغل الذي يؤديه أجراء في مؤسسة ما، شغلا متقطعا أصلا، أو عندما تقتضي الضرورة تأدية أشغال تحضيرية أو تكميلية لا غنى عنها للنشاط العام للمؤسسة، مع استحالة إنجازها في حدود مدة الشغل العادية، فإنه يمكن تمديد فترة شغل الأجراء المخصصين لتنفيذ تلك الأشغال إلى ما بعد المدة العادية المذكورة، على ألا تتجاوز الفترة الممددة اثنتي عشرة ساعة في اليوم كحد أقصى".

وتنص المادة 192 من نفس المدونة على الآتي: "إذا تطلب الأمر القيام في مقولة ما، بأشغال مستعجلة تقتضي الضرورة إنجازها فورا، من أجل انتقاء أخطار وشيكة، أو تنظيم تدابير نجدة، أو إصلاح ما تلف من معدات المقولة، أو تجهيزاتها، أو بناياتها، أو لتفادي فساد بعض المواد، جاز تمديد مدة الشغل العادية، بالاستمرار في الشغل طيلة يوم واحد، ثم تمديدها بساعتين، خلال الأيام الثلاثة التي تلي ذلك اليوم".

²⁴¹ أمينة رضوان، م س، ص 38.

²⁴² تنص المادة 3-3162 L على ما يلي:

"Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de quatre heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives".

بصفة عامة لجميع الأجراء، مع تأكيده على عدم جواز تشغيل الأجير الحدث لأكثر من ست ساعات في اليوم، على أن تتخلل هذه المدة فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، والتي لا يجب أن تقل عن ساعة واحدة، مع الإشارة إلى عدم إمكانية تشغيل الحدث لأكثر من أربع ساعات متصلة من جملة الست ساعات المحددة في التشريع المصري²⁴³.

وبالتالي فإن مدة تشغيل الأجير الحدث تعتبر نوعاً من الحماية الدولية والوطنية الممنوحة له، رغم أن جل التشريعات المذكورة أعلاه لم تعمل على التمييز بينها وبين مدة تشغيل الأجراء الراشدين، إلا أن ما يمكن ملاحظته من خلال ما تم التطرق إليه أن داخل مدة الست ساعات التي يمكن تشغيل الأحداث فيها يستفيد الحدث من ساعتين للراحة وبالتالي تصبح المادة هي أربع ساعات بالنسبة للتشريع المصري والفرنسي، عكس المشرع المغربي الذي جعلها متساوية مع مدة تشغيل الأجراء الراشدين وبالتالي أن يعمل على تقليصها بشكل جلي وواضح دون غموض وأن يعمل على مراعاة المصلحة الفضلى للطفل دو إكثرات لضغوطات اللوبي الرأسمالي الذي يرغب في تشغيل الأحداث لأطول مدة بأثمان زهيدة يكدون من أجل تحصيلها ليلاً ونهاراً.

²⁴³ فاطمة خلوقي، م س، ص 71.

ب. تنظيم العمل الليلي

يعتبر منع تشغيل الأحداث ليلا من المطالب الدولية، التي وافق مؤتمر العمل الدولي²⁴⁴ على مجموعة من الاتفاقيات بشأنه، والتي نجد من بينها الاتفاقية رقم 6 لسنة 1919، والتي تم تعديلها بمقتضى الاتفاقية رقم 90 بشأن عمل الأحداث ليلا في الصناعة، والتي تمنع في مادتها الثالثة تشغيل الأحداث الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشر من العمر ليلا في أي منشأة صناعية، سواء كانت عامة أو خاصة، أو في أي فرع من فروعها.

ومرد هذا المنع يعود لاعتبارات صحية واجتماعية واقتصادية وثقافية، وذلك لوعيها أن العمل الليلي يكون أكثر إرهاقا من الشغل الذي يتم نهارا، لاسيما أن النوم بالنهار لا يمكن أن يعوض بكيفية مطلقة، النوم بالليل الذي يوفر للجسم الراحة اللازمة ويجعل الجهاز العصبي في حالة جيدة²⁴⁵.

وبالتالي فمبدأ منع تشغيل الأحداث ليلا، ينطبق فقط على الأحداث الذين يقل سنهم عن ست عشرة سنة، بحيث نصت مقتضيات المادة 172 من مدونة الشغل، على أنه يمنع تشغيل الأحداث الذين لم يبلغوا سن السادسة عشر من العمر في أي عمل يزاول في الليل، وقد حددت مدونة الشغل المقصود بمفهوم الليل حينما ميزت بين القطاعات الفلاحية وغير الفلاحية، بحيث يعتبر ليلا في هذه الأخير حسب مقتضيات الفقرة الرابعة من المادة 172

²⁴⁴ تنظم منظمة العمل الدولية مرة كل عام مؤتمر العمل الدولي في جنيف لوضع السياسات العامة لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقيات والتوصيات، ويعرف أيضا باسم "البرلمان الدولي للعمل"، وتخذ هذا المؤتمر قرارات بشأن السياسة العامة لمنظمة العمل الدولية وبرنامج عملها وميزانيته.

²⁴⁵ لمزيد من الإطلاع حول فوائد النوم بالنسبة للإنسان أنظر كتاب لماذا ننام، للكاتب ماثيو ووكر.

من مدونة الشغل، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا، أما في القطاعات الفلاحية فالمقصود به تطبيقا لمقتضيات الفقرة الخامسة من نفس المادة، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا²⁴⁶، وهذا عكس ما فعله المشرع الفرنسي في تحديده لمفهوم الليل حيث لم يميز بين القطاع الفلاحي وغير الفلاحي، كما فعل المشرع المغربي، بحيث عمل في المادة 1-3163 من قانون العمل الفرنسي²⁴⁷ على تحديد مفهوم الليل اعتمادا على معيار السن، ومن هذا المنطلق يعتبر عملا ليليا بالنسبة للأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين السادسة عشرة والثامنة عشرة من العمر، كل عمل يتم مزاولته بين الساعة العاشرة مساء والسادسة صباحا، في حين يعتبر عملا ليليا بالنسبة للأطفال الذين تقل أعمارهم عن ستة عشرة سنة ذلك العمل الذي يزاول ما بين الساعة الثامنة مساء والسادسة صباحا.

وعليه فإذا كان المشرع المغربي قد قرر قاعدة منع تشغيل الأحداث دون سن السادسة عشر من العمر من ممارسة أي شغل ليلي، فإنه في المقابل لم يجعل هذا المنع مطلقا إذ أباح في بعض الأحيان لبعض المؤسسات بناء على إذن من مفتش الشغل الحق في تشغيل

²⁴⁶ يونس الحكيم، م س، ص 55.

²⁴⁷ تنص المادة المذكورة بصيغتها الفرنسية على ما يلي:

" Pour l'application du présent chapitre, est considéré comme travail de nuit :

1° Pour les jeunes travailleurs de plus de seize ans et de moins de dix-huit ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures ;

2° Pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures".

هؤلاء الأحداث، بحيث أصبحت هذه الإمكانية مباحة بالنسبة للمؤسسات التي تحتتم الضرورة أن يكون النشاط فيها متواصلا أو موسميا أو تلك التي يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية أو مواد في طور الإعداد أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف، كما أضاف المشرع المغربي في الفقرة الثانية من المادة 173 استثناء آخر يسمح بمقتضاه للمؤسسات التي تتعرض لظروف استثنائية إما بسبب نشاطها أو بسبب طبيعة شغلها بتشغيل أجهزتها الأحداث ليلا، وقد أضاف المشرع المغربي استثناء آخر بمقتضى المادة 175 من مدونة الشغل، والذي يسمح بتشغيل الأحداث في المؤسسات التي توقفت عن الشغل لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة لمدة لا يمكن أن تتجاوز اثنا عشرة ليلى في السنة، وفي الحالة التي يهدف المشغل إلى انقضاء مخاطر وشيكة قد تحل بالمقابلة، أتاحت له المادة 176 من مدونة الشغل إمكانية تشغيل الأحداث دون السادسة عشرة وذلك في حدود ليلية واحدة²⁴⁸، وهو نفس المقتضى الذي أشار إليه المشرع الفرنسي في المادة L3163-3 من قانون العمل بالنسبة للأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين ستة عشر وثمانية عشرة سنة، مع الإشارة إلى منحهم فترة راحة تعويضية في غضون ثلاث أسابيع من تشغيلهم ليلا.

بالإضافة إلى ذلك نجد أن المشرع الفرنسي أورد بعض الاستثناءات الأخرى على قاعدة منع تشغيل الأحداث ليلا التي نص عليها في الفقرة الأولى من المادة L3163-2 من قانون العمل، بتتبعه على إمكانية تشغيل الأحداث ليلا من طرف المؤسسات التجارية

²⁴⁸ فاطمة خلوقي، م س، ص 79.

والترفيهية بعد الحصول على إذن من مفتش الشغل، مع إشارته في الفقرة الأخيرة من المادة المذكورة على عدم إمكانية منح هذا الإذن للأحداث الذين تقل أعمارهم عن ستة عشرة سنة، إلا إذا كان الحدث من بين الفئات المسموح لها بمزاولة الأنشطة المذكورة في المادة L. 7124-1 من قانون العمل²⁴⁹.

وعليه فقد تم وضع هذه النصوص التي تتعلق بمنع تشغيل الأطفال ليلا أو الاستثناءات الواردة عليها، توفير نوع من الحماية للأطفال ولنموهم الطبيعي لأن الطفل من الناحية الطبية يحتاج لفترات نمو كبيرة لكي يعمل جسمه على فرز مجموعة من الهرمونات

²⁴⁹ تنص هذه المادة على ما يلي:

" Un enfant de moins de seize ans ne peut, sans autorisation individuelle préalable, accordée par l'autorité administrative, être, à quelque titre que ce soit, engagé ou produit :

1° Dans une entreprise de spectacles, sédentaire ou itinérante ;

2° Dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision, d'enregistrements sonores ou d'enregistrements audiovisuels, quels que soient leurs modes de communication au public ;

3° En vue d'exercer une activité de mannequin au sens de l'article L. 7123-2 ;

4° Dans une entreprise ou association ayant pour objet la participation à des compétitions de jeux vidéo au sens de l'article L. 321-8 du code de la sécurité intérieure ;

5° Par un employeur dont l'activité consiste à réaliser des enregistrements audiovisuels dont le sujet principal est un enfant de moins de seize ans, en vue d'une diffusion à titre lucratif sur un service de plateforme de partage de vidéos.

En cas d'obtention de l'autorisation mentionnée au 5° du présent article, l'autorité administrative délivre aux représentants légaux une information relative à la protection des droits de l'enfant dans le cadre de la réalisation de ces vidéos, qui porte notamment sur les conséquences, sur la vie privée de l'enfant, de la diffusion de son image sur une plateforme de partage de vidéos. Cette information porte également sur les obligations financières qui leur incombent, en application de l'article L. 7124-25".

التي تساعد بدورها في نموه بشكل طبيعي سواء من الناحية الجسمانية أو الذهنية²⁵⁰، وعليه فإن التشريعات كان عليها أن تضع مبدأ لحظر تشغيل الأحداث دون أن تضع له استثناءات نظرا لقيمة النوم بالنسبة لهذه الفئة، وبالتالي فما أعطاه المشرع المغربي في هذا السياق للأجير الحدث بمنع تشغيله ليلا، انتزعه منه بإقرار استثناءات في هذا السياق، ومن هذا المنطلق أصبح حماية المقابلة أولى من حماية الطفولة التي تعتبر حجر الزاوية لبناء مستقبل مشرق ومغرب أفضل، ولا يتأتى ذلك إلا عن طريق توفير عناية خاصة لهذه الفئة بمنحهم حقهم في الراحة الكافية للحصول على اللياقة الملائمة للقدرة على الإبداع في المجال الذي يشتغلون فيه.

2. الحق في الراحة الأسبوعية

تعتبر الراحة التي تمنح للأجير أمرا ضروريا لضمان صحته ونموه الجسمي، مع الحفاظ على قدراته الجسدية والفكرية، خصوصا إذا كان قاصرا، لكونها وسيلة فعالة تمكنه من استرجاع بعض قدراته بعد فترة من عناء الشغل، مما يسمح له بالحفاظ على مردوديته في الشغل، وموضوع الراحة الأسبوعية عرف اهتمام مختلف التشريعات الوطنية والاتفاقيات التي تبرمها منظمة العمل الدولية، بحيث جاءت هذه الأخيرة بالاتفاقية رقم 14 المتعلقة

²⁵⁰ Laura Westra, *Child Law- Children's Rights and Collective Obligations*, Department of Law University of Windsor Windsor Ontario Canada, Springer International Publishing Switzerland 2014 P32.

بالراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية²⁵¹، والتي نصت في مادتها الثانية على ما يلي: "يتمتع مجموع المشتغلين في أي منشأة صناعية، عامة أو خاصة، أو في أي فرع من فروعها، بفترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متعاقبة..."، هذه الاتفاقية التي لم تميز بين الأجراء الأحداث وغيرهم، مما يمكن معه القول بأنها منحت الحق في الراحة الأسبوعية لكل الأجراء بالمقاولات الصناعية لنفس المدة سواء كانوا أحداثا أو راشدين، وتلت هذه الاتفاقية اتفاقية أخرى تحمل رقم 106 بشأن الراحة الأسبوعية في التجارة ومكاتب المهن الحرة²⁵²، والتي نصت مقتضيات مادتها السادسة على ضرورة تمتع جميع الأجراء بالحق في الراحة الأسبوعية متصلة لا تقل عن 24 ساعة في الأسبوع، غير أن التوصية رقم 103 حددت بكل من الدقة فترات الراحة الأسبوعية بالنسبة للأجراء الراشدين حيث منحتهم الحق في الراحة الأسبوعية لا تقل عن 36 ساعة، في حين منحت الأجراء الأحداث فترة لا يجب أن تقل عن يومين كاملين، يترك أمر وقت منحها حسب قوانين وعادات كل بلد²⁵³.

وفي نفس السياق عملت الاتفاقية رقم 18 لمنظمة العمل العربية على منح الأجير الحدث الحق في الراحة الأسبوعية والتي لا يجب أن تقل مدتها عن أربع وعشرين ساعة متواصلة، تطبيقا لما جاء في المادة 20 منها والتي نصت على ما يلي: "للعامل الحدث الحق في راحة أسبوعية إلزامية مدفوعة الأجر مدتها (24) ساعة متصلة على الأقل"،

²⁵¹ الاتفاقية رقم 14 المتعلقة بتطبيق الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1921، وتم تعديلها سنة 1988، صادقت عليها المملكة المغربية 20 شتنبر 1956، وتم نشرها في ج ر ع 2363 بتاريخ 14 فبراير 1958.

²⁵² الاتفاقية رقم 106 الصادرة 1957 والتي تم تعديلها سنة 1989، والتي صادق عليها المغرب بتاريخ 22 يوليوز 1974، وتم نشرها في ج ر ع 3293 بتاريخ 10 دجنبر 1975، ص 3210.

²⁵³ فاطمة خلوقي، م س، ص 94.

وبالتالي تكون هذه المادة قد ترك للدول إمكانية منح فترة أعلى للراحة الأسبوعية دون أن تقل عما هو منصوص عليه في المادة المذكورة.

أما بالنسبة للتشريع المغربي فقد نصت مقتضيات المادة 205 من مدونة الشغل على ضرورة تمتيع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أدناها أربع وعشرون ساعة، تحتسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل، وقد تكون فترة هذه الراحة يوم الجمعة أو السبت أو الأحد أو السوق الأسبوعي تطبيقاً لما جاء في المادة 206 من مدونة الشغل، ونفس المقتضى نص عليه المشرع الفرنسي بخصوص العمال البالغين في المادة L3132-1 من قانون العمل، حيث منع تشغيل نفس الأجير لمدة تتجاوز ستة أيام في الأسبوع²⁵⁴، مع إضافته في المادة L3132-2 من نفس القانون أن مدة الراحة الأسبوعية للأجير لا يجب أن تقل عن أربع وعشرون ساعة، مع منحها للأجير يوم الأحد²⁵⁵، في حين أن المشرع الفرنسي عمل على تنظيم فترات راحة الأجراء الأحداث بشكل من الدقة، بحيث جاء في مقتضيات الفقرة الأولى من المادة L3162-1 من قانون العمل الفرنسي أنه يمنع تشغيل الأجراء الأحداث لفترة تتجاوز ثمان ساعات في اليوم وخسة وثلاثين ساعة في الأسبوع، مع تنصيصه في المادة L3162-3 من قانون العمل الفرنسي أن لا تتجاوز مدة العمل اليومي للأجير الحدث أربع ساعات ونصف.

²⁵⁴ جاء نص المادة المذكورة بالفرنسية كما يلي:

"Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine".

²⁵⁵ تنص المادة L3132-3 من قانون العمل الفرنسي على ما يلي:

"Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche".

وفضلا عن ذلك فإن المشرع المغربي من خلال المادة 212 من مدونة الشغل أجاز إمكانية وقف الراحة الأسبوعية في الحالات التي تبررها طبيعة نشاط المؤسسة أو طبيعة المواد المستخدمة في إنتاجها أو نظرا لكونها تفرض إنجاز أشغال استعجالية أو الرفع من حجم الشغل بشكل غير عادي، ويكون وقف الراحة الأسبوعية في هذا الحالات بشكل مؤقت من أجل ملاءمة مدة العمل مع هذه الظروف التي تتطلب وقتا إضافيا لا يتم توفيره إلا بالاشتغال خلال أيام العطلة الأسبوعية²⁵⁶، غير أن هذه المقتضيات لا تسري في حق الأجراء الأحداث تطبيقا لما ورد في المادة 214 من مدونة الشغل والتي تنص على ما يلي:

لا يطبق نظام وقف الراحة الأسبوعية على الأحداث دون سن الثامنة عشرة، ولا على النساء دون العشرين، ولا على الأجراء المعاقين، وذلك في الأحوال المحددة بنص تنظيمي، وبالتالي فهذه المادة استثنت الأحداث دون سن الثامنة عشرة من أحكام وقف راحة الأسبوعية، غير أنها لم تمنع إمكانية تخفيضها في حقهم تطبيقا لما جاءت به المادة 213 من مدونة الشغل مراعاة لحاجة بعض المؤسسات للقيام بأعمال الصيانة والتي تفرض الضرورة القصوى القيام بها خلال أيام الراحة الأسبوعية الخاصة بالأجراء والتي لا تحتل أي تأخير من أجل المحافظة على السير العادي لها.

أما المشرع المصري فقد منع بشكل مطلق تشغيل الأطفال خلال فترات الراحة الأسبوعية، حيث نص في مقتضيات المادة 101 من قانون العمل المصري على حضر

²⁵⁶ محمد سعد جرندي، م س، ص 272.

تشغيل الأطفال ساعات إضافية أو تشغيلهم أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية، وفي المقابل لم يميز قانون العمل الأردني بخصوص الراحة الأسبوعية بين الأجير الحدث والأجراء البالغين، حيث تطرق في المادة 60 من قانون العمل الأردني على أن يوم الجمعة يعتبر يوم راحة أسبوعي بالنسبة للأجراء، دون أي إشارة للأجير الحدث، هذا الأخير الذي يجب أن يتمتع إلى جانب العطلة الأسبوعية بعطلة سنوية.

3. الحق في العطلة السنوية

من المعلوم أن قيام الأجير بالعمل طوال السنة دون راحة - إلا ما يحصل عليه كل أسبوع- يترتب عنه أضرار صحية وخيمة، وبالتالي فإن إقرار العطلة السنوية للأجراء أصبح أمراً ضرورياً، ما دام أن الراحة الأسبوعية لا تكفي لاستعادة الأجير نشاطه وتجديد قوته البدنية لقصر مدتها، فقد تم التفكير في وسيلة أكثر نجاعة يستطيع الأجير من خلالها الاستراحة من عناء الشغل، وذلك بتمتيعه بفترة للراحة طويلة نوعاً ما تكون بشكل سنوي.

ونظراً لأهمية العطلة السنوية بالنسبة للأجراء بصفة عامة، والأحداث منهم خاصة عملت منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقية رقم 52 المتعلقة بالعطل السنوية مدفوعة الأجر، على منح الأجراء عطلة سنوية مؤدى عنها تخفيفاً عنهم من أعباء العمل المستمر، وهو نفس ما أقرته اتفاقية منظمة العمل العربية رقم 1 في مادتها 64، والتي منحت للأجراء الأحداث عطلة سنوية مع ترك تحديد مدتها لتشريع كل دولة على حدى، كما نصت الاتفاقية

رقم 6 الصادرة عن نفس المنظمة سنة 1976، على وجوب منح الأجراء القاصرين البالغين من العمر أقل من ثمانية عشرة سنة عطة سنوية تزيد عن تلك الممنوحة لنظرائهم الراشدين. وفي التشريع المغربي فقد كانت الأحكام المتعلقة بالعطلة السنوية مدفوعة الأجر المنصوص عليها في ظهير 9 يناير 1946 مواتية للأجراء الأحداث²⁵⁷، هذا الظهير الذي حقق تقدما ملحوظا فيما يتعلق بمدة العطلة السنوية للأحداث، مراعى في ذلك البنية الجسدية لهذه الفئة التي لا تتحمل العمل المتعب لمدة طويلة خصوصا وأنهم يقومون بنفس الأعمال التي يقوم بها الأجراء الراشدون، هذا الظهير الذي كان يحدد مدة أطول للعطلة السنوية التي يستفيد منها الأجير الحدث مقارنة مع غيره من الأجراء، وذلك بتحديد مدة العطلة السنوية للأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة كما يلي:

- بعد ستة أشهر من العمل المستمر يستفيد الأجير الحدث على الأقل من

خمسة عشر يوما من العطلة؛

- بعد اثنا عشرة شهرا من العمل المستمر يستفيد الأجير الحدث من ثلاثين يوما

على الأقل؛

وزيادة على ذلك، فإن الظهير المذكور قرر بأن تضاف إلى هذه المدة يومين من أيام

العمل عن كل خمس سنوات مقابل يوم ونصف لفئة الأجراء الراشدين²⁵⁸.

²⁵⁷ Mohamed tadili, Op. cit, la page 83.

²⁵⁸ فاطمة خلوقي، م س، ص 100.

ومن هذا المنطلق عمل المشرع المغربي على تنظيم العطلة السنوية في مدونة الشغل من خلال المادة 231 من مدونة الشغل والتي تنص على ما يلي: "يستحق كل أجير، قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقابلة أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة:

- يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛

- يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة"، ويتضح من خلال قراءتنا لمقتضيات هذه المادة أن المشرع المغربي ميز فيها بين الأجراء الأحداث والراشدين، ويكون بهذا قد واكب الاتفاقيات الدولية وسائر التشريعات الحديثة عندما قام بهذا التمييز حماية منه للفئة الأضعف.

وأضاف المشرع المغربي من خلال المادة 232 من نفس المدونة، فترة يوم ونصف من أيام الشغل الفعلي، عن كل مدة خمس سنوات متصلة أو غير متصلة يقضيها الأجير في الشغل، مع الإشارة إلى أن هذا الزيادة لا تكون بشكل مطلق بحيث لا يمكن للأجير تجاوز مدة ثلاثين يوما من أيام الشغل الفعلي²⁵⁹.

²⁵⁹ محمد سعد جرندي، م س، ص 296.

أما بالنسبة للتشريع الفرنسي فقد نصت المادة 1-3141 L من قانون العمل الفرنسي²⁶⁰ على حق كل أجير في الاستقادة من عطلة سنوية مدفوعة الأجر، حيث منح من خلال المادة 3-3141 L للأجراء حق الاستقادة من العطلة لمدة يومين ونصف من أيام العمل الفعلي في الشهر، مع عدم إمكانية تجاوز هذه العطلة ثلاثين يوما حيث لم يميز المشرع الفرنسي في هذا السياق بين الأجراء الأحداث وغيرهم وبالتالي فأحكام هذه المواد تسري على جميع الأجراء، وفي نفس السياق عمل المشرع التونسي على منح الأجراء البالغين عطلة سنوية تحدد في يوم واحد عن كل شهر بالنسبة للأجراء الراشدين، مع منحه للأجراء الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشرة سنة يومين عن كل شهر على ألا تتجاوز مدة العطلة ثلاثين يوما تطبيقا للمادة 113 من مجلة العمل التونسية.

وبالتالي فاهتمام التشريعات بمنح الأجراء الأحداث فترات للراحة تتجلى في العطل، يجد أساسه في الآثار الإيجابية التي يمنحها لهذه الفئة من الأجراء، والتي تساعدكم بشكل أفضل في نمو جسدي وفكري سليم، كما تمنحهم وقتا للترفيه عن أنفسهم بعيدا عن متاعب الشغل ومخاطره، وعليه يبقى أن نتساءل هل قامت التشريعات بتنظيم حق الأجير الحدث في ممارسة العمل النقابي بنفس الكيفية التي نظمت بها حقوقه الأخرى أم أنها أغفلته؟

²⁶⁰ جاء النص الفرنسي لهذه المادة كالآتي:

" Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur".

❖ ثالثاً: تنظيم الحق في ممارسة العمل النقابي

يعتبر الحق في ممارسة العمل النقابي من الحقوق المكفولة بحماية قانونية سواء على المستوى الدولي أو الوطني، بحيث تطرق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، لهذا الحق في الفقرة الرابعة من المادة 23 منه، بحيث جاء في مضمونها أن لكل شخص الحق في إنشاء نقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه، هذا الحق الذي كرسته اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية والحق في التنظيم²⁶¹، والتي تنص في مادتها الثانية على أن لكل الأجراء والمشغلين الحق - دون أي تمييز - في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليه، وهو نفس الاتجاه الذي سارت عليه منظمة العمل العربية من خلال الاتفاقية رقم 8 لسنة 1977 والتي نصت في مادتها الأولى على ما يلي: "لكل من العمل وأصحاب العمل، أيا كان القطاع الذي يعملون فيه، أن يكونوا دون إذن مسبق، فيما بينهم منظمات، أو ينضموا إليها، لترعى مصالحهم، وتدافع عن حقوقهم، وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، وتمثلهم أمام الجهات المختلفة، وتساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية، وفي تحقيق الخطط التي تهدف إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي"، وبالتالي فعلى الصعيد الدولي فهذا الحق مكفول عن طريق مجموعة من الاتفاقيات والمواثيق الدولية.

²⁶¹ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم، الصادرة سنة 1948 والتي تم تعديلها سنة 1988 (لم تصادق عليها المملكة المغربية).

أما على المستوى الوطني فالمشرع الدستوري فقد تطرق للحق في ممارسة العمل النقابي في مادته الثامنة²⁶²، وبالتالي يصبح الحق في ممارسة العمل النقابي حقا دستوريا تتم ممارسته في إطار قانوني، بحيث سارت مدونة الشغل المغربية في اتجاه تأكيد مقتضيات الدستور في مجال تعزيز الحرية النقابية، غير أنها لم تميز في المادة التاسعة بين الأجراء القاصرين والأجراء عند منع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية، بحيث نصت هذه المادة على ما يلي: "يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقولة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقولة".

كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة

²⁶² تنص المادة 8 من الدستور المغربي على ما يلي: "تساهم المنظمات النقابية للأجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها. ويتم تأسيسها وممارسة أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون".

يجب أن تكون هياكل هذه المنظمات وتسييرها مطابقة للمبادئ الديمقراطية.

تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل

الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون.

يحدد القانون، بصفة خاصة، القواعد المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية وأنشطتها، وكذا معايير تخويلها الدعم المالي للدولة، وكيفية مراقبة تمويلها".

بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.

يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي:

1 - حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛

2 - منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء؛

3 - حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها"، وعليه فإن المشرع المغربي جعل الانخراط النقابي حق لكل أجير منتمي إلى المقولة، وتماشيا مع ما تم ذكره نص المشرع المغربي في المادة السادسة من القانون رقم 11.98 المنظم للنقابات المهنية²⁶³، أن لكل أجير الحق في الانخراط في النقابة التي يريد الانضمام إليها، وبالتالي يكون هذا القانون الأخير قد سار على هدي كل من الاتفاقيات الدولية ومدونة الشغل في منحه الحق للأجراء بصفة عامة، الحق في الانخراط في العمل النقابي دون أدنى تمييز بسبب السن أو غيره، وفي ذلك ضمان كبير للأجراء خاصة إذا كانوا أجراء لم يستوعبوا بعد ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات، بحيث تعمل نقابة الأجراء على تعريفهم بحقوقهم الأساسية لدى المشغل حتى لا يقوم هذا الأخير

²⁶³ القانون رقم 11.98 المتعلق بالنقابات المهنية الصادر بتنفيذ الظهير الشريف رقم 1.57.119 بتاريخ 15 فبراير 2000، ج ر ع 4777 بتاريخ 13 مارس 2000، ص 417.

باستغلالهم اقتصاديا ويحط من كرامتهم، وفي نفس الوقت توضح لهم ما عليهم من واجبات اتجاه مشغلهم، حتى يقوموا بتأدية عملهم على أكمل وجه ويتقادوا الأسباب التي تؤدي إلى فصلهم²⁶⁴، كما أن النقابات تعتبر آلية تستطيع من خلالها منظمة العمل الدولية تلقي الشكاوى ضد الانتهاكات التي يمكن أن تحصل ضد الأطفال في سوق الشغل²⁶⁵.

وفي نفس السياق أشار المشرع الفرنسي في المادة 1-2141L من قانون العمل، أن لكل أجير الحق في الانضمام بحرية للنقابة التي يختارها ولا يجوز استبعاده لأي سبب من الأسباب المنصوص عليها في المادة 1-1132L من نفس القانون، والتي نجد من بينها عدم إمكانية استبعاده من ممارسة العمل النقابي بسبب العمر²⁶⁶، وبالتالي يعتبر المشرع

²⁶⁴ أمينة رضوان، م س، ص 50.

²⁶⁵ Barry Souleymane, La protection des droits de l'enfant face au travail : la nécessité d'un changement de perspective par l'extension du concept de travail décent et l'application de l'approche basée sur les droits de la personne, Thèse pour l'obtention de doctorat en Droit, e l'Université Laval offert en extension à l'Université de Sherbrooke, Faculté de droit Université Laval Québec, Canada, Année universitaire 2015, P 55, Nombre de pages de mémoire 356.

²⁶⁶ تنص المادة 1-1132L من قانون العمل الفرنسي في صيغتها باللغة الفرنسية على ما يلي:

" Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, **de son âge**, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, =

الفرنسي أكثر وضوحاً حول إمكانية انضمام الأحداث لممارسة العمل النقابي عن نظيره المغربي الذي اكتفى بإشراك الأجراء بصفة عامة ضمن بنوده، في حين أن المشرع المصري في المادة 19 من القانون رقم 35 لسنة 1976، اشترط بشكل صريح في الشخص الذي يود أن ينخرط في نقابة مهنية أن يكون بالغاً على الأقل خمسة عشر سنة من العمر، وهذا ما يتوافق مع الحد الأدنى لسن التشغيل المعمول به في أغلب بلدان العالم، كما تجدر الإشارة إلى أن الفصل 36 من الدستور التونسي أقر بدوره الحق في الانخراط في العمل النقابي وضمن حمايته، غير أن مجلة الشغل التونسية منحت ممارسة هذا الحق في مادتها 242 لكل أجير حدث تجاوزت سنه ستة عشرة سنة مع اشتراط عدم اعتراض وليه أو المقدم عليه²⁶⁷.

وخلاصة القول أن جل التشريعات المشار إليها أعلاه منحت للأجير الحدث حق الانخراط في ممارسة العمل النقابي، إما بشكل مباشر كما فعل كل من المشرع المصري والتونسي حينما نصا صراحة على السن الذي يمكن فيه للأجير فيه أن ينخرط في نقابة معينة، وإما بشكل غير مباشر كما فعل كل من التشريع الفرنسي والمغربي عندما أقر هذا الحق لكل الأجراء دون تمييز بحسب السن بينهم، وبالتالي فممارسة هذا الحق من طرف

= de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique".

²⁶⁷ تنص الفقرة الثانية من المادة 242 من مجلة العمل التونسية على ما يلي: "... ويمكن للقاصرين الذين تجاوز سنهم 16 عاماً أن ينخرطوا في النقابات ما لم يعارض في ذلك أبوهم أو المقدم عليهم..."

الأجراء الأحداث تكون له فوائد كبيرة، خاصة في الحالة التي يمكن فيها أن تهضم بعض حقوقهم داخل المقابلة، حيث يجدون السند في استيفائها باعتبارهم أعضاء عن تكتل نقابي تكون له قوة المجموعة داخل الوحدة المنتجة -المقابلة- وتظهر الأهمية الكبيرة لهذا الحق بالنسبة للأجير الحدث، عندما يتعرض لحادث شغل أو مرض مهني ولا يستفيد من تأمين اجتماعي مسبق.

المطلب الثاني: التأمين الاجتماعي والتعويضات الممنوحة

يعتبر قانون الضمان الاجتماعي أهم التشريعات وأكثرها شمولية في ميدان الحماية الاجتماعية، بحيث إنه كغيره من القوانين قد أولى عناية خاصة بحقوق الطفل، كما ركز عند حمايته على ترسيخ روح المسؤولية لدى كل من يحيط به، باعتبار حقوق الطفل بمثابة انعكاس لواجبات الآخرين اتجاهه (الفقرة الأولى)، هذا الانعكاس الذي يهدف إلى ضمان كرامة الأحداث في سوق الشغل بصفة خاصة والأطفال عامة، يكون ذلك طريق حماية قدرتهم على العمل وتأمين دخل بديل يعوضهم عن دخلهم المنقطع بسبب البطالة أو العجز أو الشيخوخة أو الولادة أو الوفاة أو في حالة تعرضهم لحادثة شغل أو مرض مهني أو في الحالة التي يتم فصلهم فيها عن العمل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التأمين الاجتماعي بين المقتضيات الدولية والتشريعات الوطنية
لدراسة هذه الفقرة سنقوم بتسليط الضوء على التأمين الاجتماعي الدولي للأجير
الحدث (أولاً)، وبعد ذلك سنقوم بدراسة هذا النوع من التأمين على المستوى الوطني (ثانياً).

❖ أولاً: التأمين الاجتماعي الدولي

عملت منظمة العمل الدولية على إقرار حماية اجتماعية للأجراء بصفة عامة، بحيث
تم إبرام الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي²⁶⁸، هذه الاتفاقية التي
ألزمت الدول بتقديم الخدمات الطبية ومختلف الإعانات الأخرى لتأمين راحة الأجراء، في
حين تطرقت الاتفاقية رقم 118 إلى المساواة بين الوطنيين والأجانب في مسألة الضمان
الاجتماعي²⁶⁹، بحيث أن هاتين الاتفاقيتين جاءت بقواعد عامة هدفها توفير الحد الأدنى
لإمكانية استفادة أي شخص بصفته أجيراً من قواعد الضمان الاجتماعية دون تمييز بين
الأجراء الأحداث أو الراشدين وبين الوطنيين والأجانب، وفي نفس السياق ونظراً لأهمية
الضمان الاجتماعي تطرقت منظمة العمل الدولية في الاتفاقية رقم 157 إلى مسألة الحفاظ
على حقوق الأجراء في مجال الضمان الاجتماعي²⁷⁰.

كما عملت نفس المنظمة على إصدار مجموعة من التوصيات، بغية تحقيق حماية
للأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، كالتوصية رقم 17 المتعلقة بالتأمين الاجتماعي في
المجال الزراعي، والتوصية رقم 43 بشأن التأمين عن العجز والشيخوخة والوفاة، بالإضافة

²⁶⁸ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، الصادرة بتاريخ 28 يونيو 1952.
²⁶⁹ الاتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين والأجانب في مجال الضمان الاجتماعي، الصادرة سنة 1962.
²⁷⁰ الاتفاقية رقم 157 بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، الصادرة سنة 1982.

إلى التوصية رقم 75 بشأن اتفاقات الضمان الاجتماعي للبحارة، غير أن ما يلاحظ من جل هذه الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية أن لم تميز بين الأجراء الأحداث والراشدين في إمكانية الاستفادة من مقتضياتها المتعلقة بالضمان الاجتماعي، عكس ما فعلته منظمة العمل العربية في الاتفاقية في مادتها الرابعة والعشرون²⁷¹، والتي تلزم المشغل بأن يقوم بتأمين الأجراء الأحداث الذين يشغلهم في صناديق الضمان الاجتماعي وفق المعايير المعمول بها في كل دولة، وفي المقابل لم تميز الاتفاقية العربية رقم 3 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية بين الأحداث وغيرهم شأنها شأن نظيرتها الصادرة عن منظمة العمل الدولية، مما يوحي أن جميع الأجراء دون استثناء يستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي إذا توفرت فيهم الشروط المعمول بها في التشريع الوطني لكل دولة.

❖ ثانيا: التأمين الاجتماعي الوطني

وضع المشرع المغربي على المستوى الوطني أسس الحماية الاجتماعية منذ بداية السبعينات من القرن الماضي، وذلك عن طريق تشريع ظهير الضمان الاجتماعي بتاريخ 27 يوليوز 1972²⁷²، والذي جاء في مقتضيات فصله الثاني خضوع مجموعة من الفئات لنظام الضمان الاجتماعي من بينهم المتدربون المهنيون والأشخاص المأجورين ذكورا كانوا أو إناثا العاملون لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين في الصناعة العصرية والتجارة والمهن

²⁷¹ تنص المادة 24 من الاتفاقية رقم 18 لسنة 1996 على ما يلي: "يلزم صاحب العمل المشغل للعامل الحدث بالتأمين عليه في صناديق التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) وذلك وفقا للنظم المعمول بها في كل دولة".

²⁷² ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، الصادر بتاريخ 27 يوليوز 1972، ج ر ع 3121 الصادرة بتاريخ 23 غشت 1972، ص 2178.

الحرّة أو المشتغلون مع موثق أو جمعية أو نقابة أو شركة مدنية أو هيئة ما كيفما كانت طريقة أداء أجورهم وشكل عقد عملهم أو نوعه أو صلاحيته، حيث يترتب عن ذلك أن الطفل الذي تزيد سنه عن خمسة عشر سنة يخضع لنظام الضمان الاجتماعي، وبالتالي إهمال هذا الظهير لفئة الأطفال الذين تقل سنهم عن السن المذكور، وعليه فقد ألزم الفصل 27 من الظهير المذكور المشغل بأن يصرح بجميع الأجراء دون تمييز بحسب السن²⁷³.

وفي نفس السياق فقد نص المشرع التونسي في القانون عدد 30 لسنة 1960 المتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي في فصله 34 على أن هذا النظام يسري في حق أجراء جميع مؤسسات التجارة والصناعة والمهن الحرة والتعاضديات والشركات المدنية والنقابات والجمعيات، بالإضافة إلى الأشخاص الذين يشتغلون في المشاريع والمؤسسات الفلاحية والأجراء المستخدمون في النقل العمومي للبضائع أو الأشخاص، زد على ذلك أن المشرع التونسي أضاف في المادة 35 من نفس القانون، على أن كل شخص مرتبط بعقد شغل تسري عليه أحكامه، مما يعني أن القانون التونسي بدوره لم ينص بشكل صريح على تطبيق هذا النظام على الأجراء الأحداث، كما أنه لم يقيم باستثنائهم، وبالتالي فباعتبارهم أجراء في إحدى المؤسسات المشار إليها أعلاه فإنهم يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي ويستفيدون من امتيازاته شأنهم شأن باقي الأجراء، في حين أن المشرع الجزائري نص في القانون رقم 11.83 الصادر سنة 1983 بأن الأشخاص الذين يستفيدون من أحكام هذا

²⁷³ Mohamed Tadili, Op. cit, la page 89.

القانون هم الأجراء بصفة عامة أو الأشخاص الملحقين بالأجراء²⁷⁴، وبالتالي فالتشريع الجزائري من خلال القانون رقم 11.83 لم يستثني فئة الأجراء الأحداث من إمكانية التسجيل في صناديق الضمان الاجتماعي مما يجعل هذه الإمكانية متاحة لهم بقوة القانون.

وبمفهوم المخالفة للفصول المذكورة فإذا كان المشرع المغربي يود استثناء فئة الأجراء الأحداث من الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي، كان سيشير إلى ذلك في الفصل الرابع من ظهير 27 يوليوز 1972 الذي حدد قائمة الأشخاص المستثنون من الخضوع لهذا النظام، بحيث تحددت هذه القائمة كما يلي:

- الموظفون المرسمون العاملون مع الدولة والجماعات العمومية الأخرى؛
- الأعوان المستفيدون من عقد للمساعدة التقنية؛
- العسكريون بالقوات المسلحة الملكية؛
- الأشخاص المأجورون المنتمون لأحد الأصناف الجارية عليها أنظمة أساسية للمستخدمين بالمصالح العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية تضمن لهم بحكم

²⁷⁴ وقد حدد المشرع الجزائري المقصود بالأشخاص الملحقين بالأجراء في ما يلي:

1. العمال الذين يباشرون عملهم بالمنزل؛
2. الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص كالبوابون والخدم والمرضات؛
3. الممتحنون الذين تدفع لهم رواتب شهرية تساوي 2/1؛
4. حمالو الأمته الذين يستخدمون في المحطات؛
5. حراس المواقف في المحطات؛
6. فئة غير الأجراء الذين يمارسون عمل مهني مستقل مثل:
 - أ. التجار والصناع والحرفيون؛
 - ب. المشتغلون في المهن الحرة؛
 - ت. مالكو الأراضي الفلاحية؛
 - ث. أصحاب وسائل النقل.

القانون الاستفادة من تعويضات تعادل على الأقل التعويضات المقررة بمقتضى هذا

النظام.²⁷⁵

وبالتالي يتضح أن المشرع المغربي لو أراد استثناء فئة الأجراء الأحداث من الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي، فإنه سيشير إلى ذلك بشكل صريح في مقتضيات الفصل الرابع من ظهير الضمان الاجتماعي، كما أن المشرع المغربي علق خضوع بعض الفئات لهذا النظام على صدور مرسوم، كما فعل بالنسبة لعاملات وعمال المنازل هذا المرسوم الذي لم يصدر إلا بعد ميلاد القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين²⁷⁶، هدفه - المرسوم - تحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين، والذي ألزم في مادته الثانية كل مشغل يقوم بتشغيل عاملة أو عاملا منزليا واحدا أو أكثر، أن يقدم إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ملف انخراطه وتسجيل عاملاته وعماله المنزليين، داخل أجل شهر واحد يبتدئ من تاريخ إبرام العقد، غير أنه في حالة ثبوت عدم انخراط المشغل أو عدم تسجيل العاملات والعمال المنزليين الذين يشتغلون لديه في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يوجه له هذا الأخير إنذارا بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل بهدف تقديم الملف، وإذا لم يقيم المشغل بتسجيل العاملات والعمال المنزليين المشتغلين لديه داخل أجل شهر ابتداء من

²⁷⁵ محمد بنحساين، القانون الاجتماعي المغربي، الحماية الاجتماعية، الجزء الثاني، مطبعة الأمنية، الرباط سنة 2016، ص 40، ع ص 134.

²⁷⁶ المرسوم رقم 2.18.686 المتعلق بتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين، الصادر بتاريخ 30 ماي 2019، ج ر ع 6783 الصادرة بتاريخ 3 يونيو 2019، ص 3437.

تاريخ توصل المشغل بالإنداز، يباشر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تلقائيا عملية انخراط المشغل وتسجيل العاملات والعمال المنزليين لديه وفق المسطرة الجاري بها العمل في هذا الشأن.

وعليه يتبين من خلال القوانين المشار إليها أعلاه، أنها لم تستثني فئة الأجراء الأحداث من الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي، وبالتالي فهذه الفئة من الأجراء تستفيد من مقتضيات هذا ظهير الضمان الاجتماعي المغربي، سواء من حيث التعويضات الممنوحة بموجب هذا القانون أو من حيث امتيازاته الأخرى، كما يلاحظ أن جل التشريعات المقارنة لم تميز من حيث الاستفادة من الأحكام المنظمة للضمان الاجتماعي، بين الأجراء الأحداث والأجراء الراشدين، وبالتالي فإن مدلول هذه القوانين تسري في حق أي شخص تكون له صفة أجير سواء كان حدثا أو غير ذلك، كما تجدر الإشارة إلى أن الأحداث بدورهم يستفيدون من المقتضيات المنصوص عليها في القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، بالإضافة إلى استفادتهم من التعويض عن الفصل.

الفقرة الثانية: التعويضات الممنوحة

لدراسة هذه الفقرة سنعمل على تبيان الأحكام المنظمة للتعويضات عن حوادث الشغل والأمراض المهنية (أولا)، في حين سنسلط الضوء على التعويضات الممنوحة للأجير القاصر في حالة قيام نزاع شغل (ثانيا).

❖ أولاً: التعويضات عن حوادث الشغل والأمراض المهنية

لدراسة هذا الموضوع سنعمل على تقسيمه بدوره إلى التأطير الدولي للتعويضات حوادث الشغل والأمراض المهنية (1)، في حين نعالج هذا النوع من التعويضات على المستوى الوطني (2).

1. التأطير الدولي للتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية

من المعلوم أن الشغل كان وما يزال محفوفاً بالمخاطر، ومع التقدم التقني الحديث توصل الإنسان إلى مضاعفة السيطرة على قوى الطبيعة، ولكن بالرغم من هذا التقدم فإن الصناعة الحديثة بمضاعفتها لوسائل الإنتاج ضاعفت مخاطر الشغل، الأمر الذي ترتب عليه ازدياد حوادث الشغل والأمراض المهنية²⁷⁷.

ومما لاشك فيه أن الغاية من النظام المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية هو حماية الأجير مما قد يلحق به من المخاطر التي تصيبه بفعل حادث شغل أو مرض مهني²⁷⁸، وعليه قامت منظمة العمل الدولية بإبرام مجموعة من الاتفاقيات التي تسعى إلى وضع المبادئ الأساسية التي تحكم هذا النظام، وتسطر للدول الأهداف التي ينبغي مراعاتها عند وضع القوانين الوطنية، وقد كانت أولى هذه الاتفاقيات تلك التي صدرت سنة 1921 والتي تحمل رقم 12 المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل في الزراعة²⁷⁹، والتي نصت مقتضيات مادتها الأولى ضرورة قيام الدول بتوسيع نطاق قوانينها التي تشمل على تعويض

²⁷⁷ فاطمة خلوقي، م س، ص 89.

²⁷⁸ يونس الحكيم، م س، ص 102.

²⁷⁹ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 12 بشأن التعويض عن حوادث الشغل في الزراعة، الصادرة سنة 1921 والتي صادقت عليها المملكة المغربية بتاريخ 20 شتنبر 1956، ج ر ع 2363 الصادرة بتاريخ 7 فبراير 1958، ص 305.

الأجراء عن إصابتهم في حوادث تقع بسبب العمل أو أثناء أدائه، لتعم جميع الأجراء العاملين في القطاع الزراعي دون أي استثناء للأحداث، كما أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 17 المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل²⁸⁰، والتي نصت في مادتها الثانية على إمكانية تطبيق القوانين المتعلقة بحوادث الشغل على الأجراء والمستخدمين والمتدربين الصناعيين الذين تستخدمهم، وبالتالي فالمرشح سواء في هذه المادة أو في المادة الثالثة التي نصت على الأشخاص المستثنون من تطبيق هذه الاتفاقية والتي لم تعمل بدورها على استثناء فئة الأجراء الأحداث من تطبيق بنودها²⁸¹، وهو ما ذهبت إليه كذلك الاتفاقية رقم 42 الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي لم تقوم باستثناء فئة الأحداث من التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، وفي نفس السياق أصدرت منظمة العمل الدولية مجموعة من التوصيات²⁸² بغية تنظيم الأحكام المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية والتي يستفيد منها الأجراء بصفة عامة دون أي استثناء.

وفي نفس السياق فقد أشارت الاتفاقية رقم 3 الصادرة عن منظمة العمل العربية²⁸³ في موادها من 4 إلى 6 والتي تنظم من خلالها الأحكام المتعلقة بنطاق التطبيق، وعليه فهذه الاتفاقية لم تميز بين الأجراء من حيث تطبيق القوانين المتعلقة بحوادث الشغل والأمراض المهنية من عدمه بحسب السن، بل قامت بالتمييز بينهم بناء على معيار العمل الذي

²⁸⁰ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 17 بشأن التعويض عن حوادث الشغل، الصادرة سنة 1925.

²⁸¹ وهو نفس الأمر الملاحظ في الاتفاقية رقم 18 بخصوص تعويض الأجراء عن الأمراض المهنية.

²⁸² كالتوصية رقم 22 الصادرة سنة 1925 بشأن الحد الأدنى للتعويض عن حوادث الشغل، والتوصية رقم 24 بشأن تعويض

الأجراء في حالة الإصابة بأمراض مهنية... إلخ

²⁸³ الاتفاقية رقم 3 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، الصادرة سنة 1971 (لم تصادق عليها المملكة المغربية).

يزاولونه، كما أشارت المادة السابعة من نفس الاتفاقية إلى أنواع التأمينات التي يجب أن يشملها كل تشريع وطني²⁸⁴، وقد حددت المادة التاسعة من نفس الاتفاقية المنافع التي يستفيد منها الأجراء - سواء الأحداث أو الراشدين - في حالة الإصابة في حادثة شغل أو مرض مهني، بحيث نصت المادة المذكورة على ما يلي: "يجب أن تتضمن منافع التأمين في حالة حوادث العمل، والأمراض المهنية على الأخص ما يأتي:

1- الخدمات الطبية، وتشمل على وجه الخصوص:

أ- العلاج بمعرفة الأطباء العاملين بما في ذلك الزيارات المنزلية؛

ب- العلاج بمعرفة الأخصائيين؛

ت- صور الأشعة والبحوث المخبرية؛

ث- العلاج، والإقامة بالمستشفى بما في ذلك العمليات الجراحية؛

ج- صرف الأدوية اللازمة.

ويستمر تقديم هذه الخدمات حتى يتم شفاء المصاب، أو تستقر درجة عجزه أو يتوفى.

²⁸⁴ تنص المادة السابعة من الاتفاقية رقم 3 على ما يلي: "يجب أن يشمل التشريع الوطني فرعين اثنين على الأقل من فروع التأمينات الآتية:

1. تأمين إصابات العمل، ويشمل حوادث العمل والأمراض المهنية؛
2. التأمين الصحي (ضد المرض)؛
3. تأمين الأمومة (الحمل والوضع)؛
4. التأمين ضد العجز؛
5. تأمين الشيخوخة؛
6. التأمين ضد الوفاة؛
7. التأمين ضد البطالة؛
8. تأمين المنافع العائلية".

2- خدمات التأهيل، وصرف الأجهزة التعويضية اللازمة، وذلك طبقا للمستويات التي يحددها التشريع الوطني؛

3- صرف معونة مالية خلال فترة العجز المؤقت عن العمل بسبب الإصابة، بحيث لا تقل عن 50% من الأجر، إلى حين استعادة القدرة على العمل، أو ثبوت العجز أو الوفاة؛

4- تعويض العجز المستديم المتخلف عن الحادث أو المرض أو الوفاة، طبقا للقواعد الآتية:

أ. صرف تعويض من دفعة واحدة عن حالات العجز التي لا تتجاوز نسبتها 40% من قدرة المصاب على العمل؛

ب. تقرير معاش شهري لا يقل عن 50% من الأجر مدى الحياة، إذا تخلف عن الإصابة عجز كامل مستديم؛

ت. تقرير معاش شهري عن العجز الجزئي المستديم يعادل نسبة ذلك العجز من قيمة معاش العجز الكلي، وذلك مع مراعاة أحكام الفقرة ب؛

ث. في حالة وفاة المؤمن عليه، يصرف لكل المستحقين من بعده نسبة من هذا المعاش يحددها التشريع الوطني، بحيث لا يقل ما يستحقه لأرملته وولدها عن 40% من

الأجر وقت الإصابة؛

ج. وفي حالة وفاة صاحب المعاش، يؤدي للمستحقين نسبة من المعاش يحددها التشريع الوطني".

وعليه فهذه المادة حددت المزايا والتعويضات التي يستفيد منها الأجراء عامة والأجير الحدث على وجه الخصوص في حالة تعرضه لحادثة شغل أو مرض مهني، أخذا بعين الاعتبار كون هذه الاتفاقية لم تميز بين الأجراء، وبالتالي فهي تسري في حقهم دون استثناء بحسب السن أو الجنس أو غيرهما، هذه المقترحات الواردة في الاتفاقيات الدولية تدفعنا لنطرح السؤال الآتي: هل التشريعات الوطنية حددت مقترحات خاصة للأجراء الأحداث في حالة تعرضهم لحادثة شغل أو مرض مهني؟

2. التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريعات الوطنية

قد يتعرض الأجير القاصر أثناء أداء شغله لحادثة شغل أو مرض مهني، بحيث ينتج ذلك غالبا عن تعرض الأجراء للأحداث لمجموعة من المخاطر كتنقييد حريتهم في قطاعات الملابس التقليدية والحرفية في أماكن ضيقة لا تتوفر على أدنى معايير السلامة في حالة تشغيل الأطفال، أو في الحالات التي يسقط فيها الأجراء القاصرون العاملون في القطاع الزراعي في الآبار أو تعرضهم لحوادث على جوانب الطرقات أو السكك الحديدية عندما يمارسون رعي المواشي كما أنهم يتعرضون للدغات العقارب والثعابين، بالإضافة إلى ذلك قد يتعرض هؤلاء الأجراء لأمراض جلدية نتيجة العمل في قطاعات معينة، كالتعرض للمبيدات

الحشرية والإصابات الناتجة عن الأدوات المستعملة في الزراعة - كالمنجل²⁸⁵ وفضلا عن ذلك فقد يتعرضون لمخاطر كتلك الناتجة عن الآلات والأجهزة المستعملة في النجارة وغيرها من الحرف.

ومن هذا المنطلق فقد اهتمت التشريعات المغربية إلى وضع نصوص قانونية خاصة متعلقة بالأجراء القاصرين في حالة إصابتهم بحادثة شغل أو بمرض مهني، والتي كان أولها ظهير حوادث الشغل الصادر بتاريخ 25 يونيو 1927 في فصوله من 166 إلى 173، والذي غير بظهير 6 فبراير 1963 الذي أورد فيه المشرع المغربي مقتضيات خاصة بالأجير الحدث ما دام أن إصابته ببعض الحوادث أو الأمراض من جراء تشغيله يوازي في ذلك الأجراء البالغين أو ربما أخطر من ذلك، جراء طيش الصغر واللامبالاة التي تؤدي بحياته نتيجة حماسه وحركته الزائدة واندفاعه في عمله غير آبه لما قد يترتب عن ذلك من آثار قد تكون وخيمة على صحته، وعليه فقد حرص المشرع المغربي في ظل الظهير المذكور على ألا تقل الأجرة المستعملة أساسا لتقدير التعويض اليومي أو الإيراد الممنوح للأجير البالغ من العمر أقل من ثماني عشرة سنة، أو ذوي حقوقه عن الأجرة الدنيا الممنوحة للأجراء الأصحاء العاملين في نفس الصنف المهني البالغ عمرهم أكثر من ثماني عشرة سنة الذين يشتغلون بنفس المؤسسة أو بمؤسسة مجاورة مماثلة، بحيث لا يمكن أن يتجاوز مبلغ

²⁸⁵ Mohamed Tadili, Op. cit, la page 90.

التعويض اليومي المقدر بالكيفية أعلاه مبلغ الأجرة التي كان يتقاضاها المصاب في تاريخ الحادثة²⁸⁶.

وتجدر الإشارة كذلك إلى أن المشرع المغربي في تنظيمه للتعويضات المستحقة للأجراء الأحداث في ظل الظهير أعلاه، لم يغفل المتمرن المصاب بحادثة شغل والذي تقل سنه عن ثمانية عشرة سنة، إذ أفرد له مقتضيات خاصة جعلت هي الأخرى من الأجر السنوي أساسا لتقدير إيراد المتدرب، والذي لا يمكن أن يقل عن الأجر الأدنى الممنوح لعامل صحيح البنية مرتب في نفس الصنف الذي قد يرتب فيه المتمرن عند نهاية تمرينه، والذي يشغل بدوره بنفس المؤسسة أو في مؤسسة مماثلة، على أن تخضع أجرة المتدرب الحدث المتخذة أساسا لتقدير إيراده لنفس المقتضيات التي يخضع لها الأجير الحدث، كما أن المشرع المغربي في ضوء ظهير 1963 قد جعل الإيرادات الممنوحة للأجراء القاصرين ضحايا حوادث الشغل تخضع لنفس القواعد المتبعة للأجراء الراشدين²⁸⁷.

وقد تم تعويض ظهير 6 فبراير 1963 بالقانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، والذي تطرق فيه المشرع المغربي للأحكام المتعلقة بالأجراء القاصرين والمتدربين في مواد من 125 إلى 129، بحيث أشارت المادة 125 منه إلى عدم خضوع الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن السن القانوني للشغل لأحكام هذا القانون، وبالتالي فالأجير الذي تقل سنه عن خمسة عشرة لا يخضع لتطبيق أحكام هذا القانون لوضوح الفقرة

²⁸⁶ أمينة رضوان، م س، ص 88.

²⁸⁷ فاطمة خلوقي، م س، ص 91.

الأولى من المادة المذكورة أعلاه، كما أضاف المشرع في الفقرة الثانية من نفس المادة إلى اعتبار الأجرة المتخذة أساسا لتقدير التعويض اليومي أو الإيراد الممنوح للمصاب الذي تقل سنه عن ثمانية عشرة سنة أو لذوي حقوقه في حالة وفاته، مساوية للأجرة الدنيا الممنوحة للأجراء من نفس الصنف المهني البالغة سنهم ثمانية عشرة سنة فأكثر والذين يشتغلون في نفس المقولة أو المؤسسة، كما أضاف إلى عدم إمكانية تجاوز مبلغ التعويض المقدر بهذه الكيفية مبلغ الأجرة التي كان يتقاضاها المصاب في تاريخ الحادثة، وفي مقابل ذلك لا يجب أن تقل الأجرة المتخذة أساسا لتقدير التعويض اليومي والإيرادات الممنوحة للأجير المتدرب المصاب بحادثة شغل أو الممنوحة لذوي حقوقه في حالة وفاته عن الأجرة الدنيا الممنوحة لأجير يشتغل بنفس المقولة أو المؤسسة وأن يكون تابع للصنف المهني الذي قد يرتب فيه الأجير المتدرب عند نهاية فترة الاختبار.

ويلاحظ من خلال مقتضيات المادة 128 من القانون 18.12 أن مبلغ التعويض المتعلق بالأجير المتدرب لا يمكن أن يتجاوز مبلغ الأجرة الدنيا الممنوحة لأجير غير متخصص يبلغ نفس السن ويشغل بنفس المقولة، أو مبلغ المكافأة الخاصة بالأجراء المتدربين إذا كان مبلغ التعويض يفوق الأجرة المذكورة.

وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة استفادة المصاب من زيادة في الأجر خلال الإثني عشر شهرا السابقة لتاريخ وقوع الحادثة، وذلك إما نظرا لترتيبه في صنف مهني عال أو لأقدميته في العمل بنفس المقولة أو المؤسسة أو عند نفس المشغل، وإما عملا بالنظام

الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية للشغل المطبقة على المقولة أو المؤسسة المذكورة، في هذه الحالة تقدر الأجرة السنوية الأساسية باعتبار أن المصاب قد تقاضى أجره الجديد خلال الإثني عشر شهرا السابقة لتاريخ وقوع الحادث وذلك تطبيقا لمقتضيات المادة 109 من قانون التعويض عن حوادث الشغل.

وفي إطار حماية الأجير الحدث الذي تعرض لحادثة شغل أو أصيب بمرض مهني، صدر حكم ابتدائي عن محكمة ابن مسيك بسيدي عثمان بشأن حادثة شغل تسببت في آفة جسدية لمجموعة من الأجراء القاصرين الذين كانوا يشتغلون لدى شركة لم يتم فيها احترام ضوابط الأمن والسلامة والصحة، بحيث نتج عنها عجز لأحد الأجراء لمدة تزيد عن ستة في المائة نتيجة الإهمال وعدم مراعاة النظم والقوانين من خلال اعتماد المشغل في عمله على مادة اللصاق المشتملة على مواد سامة وخطيرة، والتي باستعمالها في ظروف غير مناسبة أدت إلى إصابته بحالة شلل شبه تام، الأمر الذي قضى بإدانة المشغل من أجل ما نسب إليه من خرق للضوابط القانونية، خصوصا وأن الخبرة الطبية أثبتت أن القاصر تعرض لإعاقة بسبب اللصاق الذي كان يشتغل به داخل الشركة²⁸⁸.

وعليه يمكن القول أن المشرع المغربي سواء في ظل ظهير 1963 أو في القانون المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، نظم الأحكام المتعلقة بالأجراء الأحداث والمتدربين بنفس الكيفية التي نظم بها تلك المتعلقة بالأجراء الراشدين عند إصابتهم بحادثة شغل أو عند

²⁸⁸ حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بين مسيك سيدي عثمان الدار البيضاء، في الملف رقم 94/3402 بتاريخ 1 غشت 1995.

إصابتهم بمرض مهني، وبالتالي فالمشرع المغربي منحهم جراء ذلك منحهم جراء ذلك مجموعة من التعويضات، كما أنه - المشرع المغربي - منح تعويضات أخرى للأجير الحدث عند فصله عن العمل.

❖ ثانيا: التعويضات المترتبة عن الفصل غير المبرر عن العمل

لم يعمل المشرع المغربي على التفريق بين التعويضات التي تمنح للأجراء الراشدين، وتلك التي تمنح للأجراء الأحداث، بل حاول أن يجعلها متساوية، حيث إن التعويضات التي تمنح لهذه الفئة الأخيرة في حالة فصلهم بشكل غير مبرر أو في حالة عدم احترام مسطرة الاستماع للأجير قبل فصله²⁸⁹، أو في الحالة التي يرتكب فيها المشغل خطأ في حق أجيره كما هو منصوص عليه في المادة 40 من مدونة الشغل، هي نفسها التي تمنح للفئة الأولى، نظرا لكون المشرع التزم الصمت في تنظيمه للتعويضات المترتبة عن فصل الأجراء الأحداث، وبالتالي يجب أن نميز في هذا السياق بين ما إذا كان عقد الأجير القاصر محدد المدة، فإن المشغل الذي صدر عنه إنهاء هذا العقد بشكل غير مبرر يكون ملزما بتعويض الأجير القاصر تعويضا يعادل مبلغ الأجور المستحقة عن الفترة المتراوحة بين تاريخ إنهاء العقد والأجل المحدد له، وذلك تطبيقا لما جاء في المادة 33 في فقرتها الثانية من مدونة الشغل والتي نصت على ما يلي: "... يستوجب قيام أحد الطرفين بإنهاء عقد الشغل محدد المدة، قبل حلول أجله، تعويضا للطرف الآخر، ما لم يكن الإنهاء مبررا، بصدور خطأ جسيم عن الطرف الآخر، أو ناشئا عن قوة قاهرة.

²⁸⁹ أمينة رضوان، م س، ص 87.

يعادل التعويض المشار إليه في الفقرة الثانية أعلاه، مبلغ الأجور المستحقة عن الفترة المتراوحة ما بين تاريخ إنهاء العقد والأجل المحدد له"، وبالتالي فهذه المادة لم تميز بين الأجراء الراشدين أو الأحداث في منح التعويض عن المدة المتبقية في عقد الشغل محدد المدة.

أما في الحالة التي يكون فيها العقد الرابط بين الأجير الحدث ومشغله غير محدد المدة، ويقوم هذا الأخير بفصل الأول بشكل غير مبرر، فإنه - الأجير الحدث - يستحق مجموعة من التعويضات التي تتمثل في التعويض عن عدم احترام أجل الإخطار (1)، والتعويض عن الفصل (2)، والتعويض عن الضرر (3)، والتعويض عن فقدان الشغل (4).

1. التعويض عن عدم احترام أجل الإخطار

إذا قام المشغل بإنهاء عقد الشغل دون إخطار الأجير الحدث أو قبل انصرام أجل هذا الإخطار، يستحق الأجير القاصر في هذه الحالة تعويضا عن عدم احترام أجل الإخطار يساوي هذا التعويض الأجر الذي كان سيتقاضاه لو استمر الأجير في شغله، حيث تم تحديد مدة هذا الأجل بمقتضى المادة الأولى من مرسوم 29 دجنبر 2004²⁹⁰ على الشكل التالي:

- بالنسبة للأطر ومن شابههم حسب أقدميتهم:

- أقل من سنة من الشغل يحدد أجل الإخطار في شهر واحد؛
- اشتغال الأجير من سنة إلى خمس سنوات شهران؛

²⁹⁰ مرسوم رقم 2.04.469 الصادر بتاريخ 29 دجنبر 2004 المتعلق بأجل الإخطار لإنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة منفردة، ج ر ع 5279 بتاريخ 3 يناير 2005، ص 11.

• أكثر من خمس سنوات من الشغل ثلاثة أشهر.

- بالنسبة للمستخدمين والعمال، حسب أقدميتهم:

• أقل من سنة من الشغل يحدد في ثمانية أيام؛

• من سنة إلى خمس سنوات شهر واحد؛

• أكثر من خمس سنوات شهران.

وما تجدر الإشارة إليه في هذا السياق، هو أن الأجير الحدث عند إبرامه عقد الشغل بشكل قانوني أي في سن الخمسة عشرة المشار إليه سابقا، فإن الأقدمية التي يستحق عنها أجل الإخطار تكون هي الفترة المحددة في أقل من سنة إلى ثلاث سنوات، حيث إن الأجير إذا تجاوز هذه المدة من الشغل فإنه يصبح أجيرا راشدا تسري في حقه جميع مقتضيات المشار إليها في المادة الأولى من المرسوم المشار إليه، ويلاحظ كذلك أن الأجراء الأحداث من المستحيل أن تسري في حقهم مقتضيات الفقرة الأولى من المادة الأولى من المرسوم المشار إليه، حيث إن الحدث من الصعب أن يقوم المشغل بتشغيله كإطار نظرا لكون الإطار يكون إما مهندسا أو شخصا يشتغل في مجال تقني يحتاج إلى دراسات تمتد لسنين طويلة وهو ما لا يتوفر في الأجراء الأحداث نظرا لصغر سنهم.

2. التعويض عن الفصل

يمنح التعويض عن فصل الأجير الحدث الذي اشتغل داخل نفس المقولة لمدة لا تقل عن ستة أشهر، وهذا التعويض يعادل حسب مقتضيات المادة 53 من مدونة الشغل، عن كل سنة أو جزء من السنة من الشغل الفعلي ما يلي:

- 96 ساعة من الأجرة فيما يخص الخمس سنوات الأولى من الأقدمية²⁹¹.

وفي هذا المقام يمكن القول كذلك أن تعويض الأجير الحدث عن الفصل يؤخذ فيه بعين الاعتبار مبلغ الحد الأدنى للأجر أي 15,55 درهما للساعة الواحدة كما هو محدد في المادة الأولى من المرسوم الصادر بتاريخ 7 شتنبر 2022²⁹²، والتي تنص على ما يلي: "ابتداء من فاتح سبتمبر 2022، يحدد في خسة عشر درهما وخمسة وخمسين سنتيما، مبلغ الحد الأدنى القانوني للأجر المؤدى للأجراء عن ساعة الشغل في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة، مع مراعاة مقتضيات الفقرة الثانية بعده.

يعمل بالمبلغ المذكور بالنسبة للقطاع السياحي ابتداء من فاتح يناير 2023".

وقد حدد المشرع المغربي بالإضافة إلى تمت الإشارة إليه الحد الأدنى القانوني للأجر في القطاع الفلاحي في المادة الثانية من المرسوم أعلاه في 84,37 درهما في اليوم الواحد من الشغل.

²⁹¹ تطرقنا لهذه الفترة فقط لأن الأجير الحدث إن تجاوزها يصبح أجيرا راشدا وما يهمنا في هذا الإطار هو المقتضيات المتعلقة بالأحداث، لكي نميز بشكل من الدقة بين المقتضيات المتعلقة بهذه الفئة رغم أن المشرع لم يعرها أي اهتمام.

²⁹² مرسوم رقم 2.22.606 الصادر بتاريخ 7 شتنبر 2022 المتعلق بتحديد مبلغ الحد الأدنى القانوني للأجر في الصناعة والتجارة والمهن الحرة والفلاحة، ج ر ع 7125، بتاريخ 12 دجنبر 2022، ص 6045.

3. التعويض عن الضرر

يحدد مبلغ التعويض عن الضرر بالنسبة للأجراء الأحداث طبقا لما هو منصوص عليه في المادة 41 من مدونة الشغل، على أساس شهر ونصف من كل سنة عمل أو جزء من السنة دون أن يتعدى سقف 36 شهرا، أي أن هذا التعويض لا يمنح عن المدة التي تفوق 24 سنة من العمل²⁹³، ولكن ما يهم في هذا السياق هو تعويض الأجير الحدث عن الضرر الذي يصيبه جراء اشتغاله لمدة سنتين أو أقل ليمنح هذا التعويض بصفته أجيرا حدثا، أما إذا تجاوز هذه المدة فإنه يكون أجيرا راشدا وبالتالي لا يطرح أي إشكال في هذا التعويض.

4. التعويض عن فقدان الشغل

ورد النص على هذا النوع من التعويض في المادة 59 من مدونة الشغل والتي تنص على ما يلي: "يستفيد الأجير عند فصله تعسفيا من التعويض عن الضرر والتعويض عن أجل الإخطار المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و51 أعلاه.

كما يستفيد من التعويض عن فقدان الشغل".

وعليه فالأجير الحدث يستفيد من التعويض عن فقدان الشغل إذا فقد عمله بشكل لا إرادي وانخرط بشكل جدي في البحث عن عمل جديد، بحيث يمنح له هذا النوع من التعويضات لمدة ستة أشهر إذا توفرت فيه شروط الاستفادة والتي تتجلى في ما يلي:

²⁹³ محمد بنحسايين، القانون الاجتماعي المغربي علاقات الشغل الفردية والجماعية، م س، ص 140.

يجب أن يتوفر على فترة تأمين لا تقل عن 780 يوما خلال الستة والثلاثين شهرا السابقة لفقدان العمل، منها 260 يوما خلال الإثني عشر شهرا السابقة لتاريخ فقدان العمل.

ولعل من المفيد أن نؤكد بأن الأجير الحدث يتقاضى عند فقدانه للعمل نسبة 70% من المبلغ الذي كان يتقاضاه، دون أن يتجاوز الحد الأدنى للأجر المعمول به²⁹⁴، هذه التعويضات التي فيها نوع من المساواة بين الأجراء الأحداث والراشدين، تعتبر نوعا من الحماية القانونية المخولة لهم - الأحداث - باعتبارهم الفئة الضعيفة في عقد الشغل، غير أنه للاستفادة من هذه التعويضات يجب على الأجير الحدث أن يثبت علاقة التبعية بينه وبين المشغل²⁹⁵، هذه التبعية التي تجعلنا نتساءل عن المسؤولية المترتبة عن خرق المقتضيات القانونية لتشغيل الأحداث؟ وعن آليات مراقبة تطبيق هذه النصوص القانونية؟

²⁹⁴ التعويض عن فقدان الشغل، [على الخط]، متوفر ب:

<https://www.cnss.ma/ar/content/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%88%D9%8A%D8%B6-%D8%B9%D9%86-%D9%81%D9%82%D8%AF%D8%A7%D9%86-1-%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%BA%D9%84-1>

²⁹⁵ وفي هذا السياق جاء في قرار لمحكمة النقض المغربية عدد 1273 الصادر بتاريخ 26 ماي 2023، على الساعة 13:43. 2018/1/5/943 ما يلي: "إن المحكمة لما استندت في قضائها على شهادة الشهود الذين أكدوا أن المطلوب كان يشتغل بصفة مستمرة مع الطالب، ويتقاضى أجرته على أساس الوحدة، وخلصت إلى أن اشتغاله بصفة عرضية مع أشخاص آخرين لا ينفي علاقة التبعية مع الطالب، فإنها جعلت لما قضت به أساسا وجاء قرارها معللا تعليلا سليما".

المبحث الثاني: المسؤولية المترتبة عن خرق القواعد التنظيمية وآليات رقابتها

كما هو معلوم فإن قانون الشغل يهدف إلى توفير الحماية القانونية للأجراء بصفة عامة، وللأجراء الأحداث على وجه الخصوص، حيث إن التشريعات وضعت مجموعة من الآليات بغية ضمان تطبيق هذه مقتضيات هذا القانون، والتي لا يمكن تطبيقها على أكمل وجه إلا إذا كانت هناك نصوص تلزم وتساهم في احترام بنودها هذا القانون عن طريق جهات يخول لها تفعيل مقتضياته، حيث إن واضعي الاتفاقيات الدولية عندما يقومون بصياغتها يضعون نصب عينيهم هذه الآليات من خلال تنظيمهم لصلاحيات مفتش الشغل، والجهات المؤهلة بضبط مخالفاته، كما أن القوانين الوطنية نهلت من مقتضيات هذه الاتفاقيات ما يروي عطش التشريع الداخلي في ما يتعلق بمراقبة تطبيق الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث (المطلب الأول)، في حين أن بنود هذا القانون انتقلت من مجرد تحديد الشروط اللازمة لإبرام عقود الشغل وأطرافه، إلى ترتيب المسؤولية على الجهات التي ساهمت في مخالفة مقتضيات قانون الشغل في ما يتعلق بتشغيل الأحداث أو تلك المتعلقة باحترام الضوابط الصحية لتشغيلهم، هذه المسؤولية التي تنتفرع بدورها إلى مسؤولية مدنية إذا توفرت أركانها، أو مسؤولية جنائية في الحالات المنصوص عليها في القوانين الجنائية للشغل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: آليات الرقابة الوطنية والدولية

يتضح من خلال الإطلاع على النصوص التشريعية الوطنية والدولية، أن آليات الرقابة المعتمدة على المستوى الدولي تختلف اختلافا جوهريا عن تلك التي يتم اعتمادها على صعيد التشريع الوطني لكل دولة، حيث إن الأولى تتم عن طريق تقديم تقارير حكومية من كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، هذه التقارير التي توضح مسارها في تقليص تشغيل الأطفال أو على الأقل تشغيلهم في أحسن الظروف، كما قد تكون الرقابة عن طريق تقديم شكاية من طرف دولة أخرى عضو في نفس المنظمة في حالة تبين لها أنه تم خرق المقتضيات المتعلقة بتشغيل الأطفال (الفقرة الأولى)، أما النوع الثاني من الرقابة فهو ذلك الذي تمنحه قوانين الشغل الوطنية لهيئات إدارية معينة بغية ضمان الفعالية في تطبيق نصوصها، بحيث لولا هذه الرقابة ما كان بإمكان هذه الجهات أن تقوم بضبط المخالفات المتعلقة بتشغيل الأطفال (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الرقابة الدولية

لدراسة هذه الفقرة سنحاول دراسة آليات الرقابة المباشرة (أولا)، في حين سنسلط الضوء على آليات الرقابة غير المباشرة (ثانيا).

❖ أولا: آليات الرقابة المباشرة

تمارس منظمة العمل الدولية رقابتها على الكيفية التي تنفذ بها الدول التزاماتها بطريقتين: حيث تتلقى تقارير حكومية من الدول الأعضاء (1)، كما تتلقى شكايات أو مطالب وهي ما يعبر عنه بنظام الإبلاغ (2).

1. التقارير الحكومية

يجد هذا النوع من الرقابة أساسه في المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية²⁹⁶، والتي تلزم كل دولة عضو بإنجاز تقارير سنوية توضح فيها التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها، بحيث يعتبر هذا النوع من الرقابة من الأنواع التي تجعل منظمة العمل الدولية ملزمة بتطبيق بنود اتفاقياتها من عدمه، حيث تقوم لجنة الخبراء القانونيين²⁹⁷ بمقارنة المعلومات التي تقدمها الحكومات مع مقتضيات الاتفاقيات الدولية التي تمت المصادقة عليها، بحيث تقوم هذه اللجنة بإبداء ملاحظاتها للحكومات أو مطالبتها بتقديم إيضاحات مع الإشارة إلى التغييرات الواجب إدخالها التشريع الوطني لكل دولة لكي يلائم مقتضيات الاتفاقيات الدولية المصادق عليها.

وقد كانت منظمة العمل الدولية تطلب من الحكومات تقديم هذه التقارير بشكل مفصل كل سنة، لكن سنة 1996 أصبح تقديم هذه التقارير كل سنتين من قبل الحكومات، بحيث نجد من بين الاتفاقيات التي تطلب منظمة العمل الدولية ضرورة تقديم تقارير بشأن تطبيقها كل سنتين نجد: الاتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري، والاتفاقية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري، كما تلزم الحكومات بتقديم تقرير كل سنتين بشأن تطبيق بنود الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل، والاتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال،

²⁹⁶ تنص المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية على ما يلي: "تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها. ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة، متضمنة ما يطلبه من بيانات".

²⁹⁷ لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات هي هيئة مستقلة مشكلة من رجال القانون تتمثل مهمتهم في تطبيق اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية في الدول الأعضاء في هذه المنظمة، حيث تشمل تقاريرها السنوية جوانب عديدة تتصل بتطبيق معايير منظمة العمل الدولية.

غير أن هناك بعض الاتفاقيات الأخرى التي لا يتطلب تقديم تقارير بشأن تطبيقها إلا في كل خمس سنوات، غير أن اللجنة المذكورة يمكنها طلب تقديم هذه التقارير في كل مرة تعتبر فيها ذلك ضروريا، بحيث تحتوي هذه التقارير في غالب الأحوال على معلومات مفصلة عن جميع التشريعات الوطنية ذات الصلة والمقررات الإدارية والقضائية التي تعمل على تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة وتقييما عاما من طرف الجهة الحكومية المكلفة، والإحصائيات المتعلقة بعدد الأجراء الأحداث العاملين والممارسات التي يؤثر على تطبيق الاتفاقيات المذكورة، كما تشمل إحصائيات أخرى بخصوص المتابعات القضائية المتعلقة بهذا المجال²⁹⁸.

وبعد مناقشة لجنة الخبراء القانونيين لهذه التقارير، تقوم في الحالة التي يوجد فيها خلل في المقتضيات الوطنية بإصدار طلبات لإصلاح هذه الاختلالات لكي تتلاءم مع الاتفاقيات الدولية المصادق عليها، أو تقوم بإصدار مجموعة من التوضيحات يتم نشرها في تقرير خاص يوزع بشكل عمومي ويطرح أمام المؤتمر الدولي للشغل، والذي يعين لجنة ثلاثية تدعى بلجنة مراقبة المعايير تختار أهم الاتفاقيات والموضوعات لمناقشتها بحضور الأطراف المعنية، بحيث تشكل هذه الجلسة نوعا من المحاسبة والمساءلة التي تعمل الدول على تجنبها نظرا لتأثيرها السلبي على جلب الاستثمارات²⁹⁹.

²⁹⁸ Franziska Humbert, previous reference, p 156.

²⁹⁹ يونس الحكيم، م س، ص 121.

2. نظام الإبلاغ

يتمثل هذا نظام في آليتين أساسيتين تتجلى الأولى في تلك الشكايات التي تقدمها دولة ضد أخرى، جراء عدم احترامها للاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الدولتان، بحيث توجه هذه الشكاية على المجلس الإداري الذي يحيلها بدوره على الدولة المشتكى بها للإدلاء بتوضيحات، والتي بناء عليها يقرر المجلس في ما إذا كان الأمر يستدعي ضرورة إحالة الشكاية على لجنة التحقيق لدراسة الموضوع وإعداد تقرير بناء عليه يتم إيجاد حل للمشكل.

كما يحق للهيئات التي تمثل الأجراء وأصحاب العمل، تقديم مطالبات أو شكايات ضد حكومتها أو ضد دولة أخرى عضو بالمنظمة، لعدم احترامها اتفاقية من الاتفاقيات المذكورة، وترسل كذلك هذه المطالبة إلى الحكومة المعنية لإبداء ملاحظاتها أو أجوبتها في الموضوع عن طريق المجلس الإداري الذي يستدعيها لتقديم تصريح لديه، وإذا لم يتلقى المجلس أي رد من الحكومة المسؤولة خلال وقت معقول أو كان الرد غير مقنع، فإن المجلس يقوم بنشر الشكاية النقابية والرد الحكومي³⁰⁰.

³⁰⁰ يونس الحكيم، م س، ص 154.

وعليه يمكن القول أن الرقابة التي تقوم بها الأجهزة الدولية رغم ما لها من إيجابيات في حماية حقوق الأجراء الأحداث إلا أنها تبقى نسبية، وذلك لأن الدول التي تتهرب من تطبيق بنود الاتفاقيات الدولية لا تلزم على تطبيقها بواسطة جزاء معين، بل تبقى مسألة تطبيقها من عدمه هي مسألة أخلاقية أكثر من اعتبارها قانونية، لأن المجتمع الدولي ليس فيه جهة فوق دولية أي تلزم الدول بالاتفاقيات³⁰¹، وحتى لو افترضنا جدلاً وجود هذه الجهة سنواجه لا محالة مشكل العقوبات الواجب تطبيقها ضدها، بحيث أن العقوبات الاقتصادية وحدها ليست كافية نظراً لعدم توفر التوازن بين اقتصاديات الدول، غير أن هذا لا يمنع من فرض رقابة داخلية تكون من طرف الأجهزة الإدارية في الدولة المعنية أو قضائية.

الفقرة الثانية: الرقابة الوطنية

سنقوم بدراسة هذه الفقرة من خلال الإشارة إلى صلاحيات مفتشية الشغل في ضوء مدونة الشغل (أولاً)، في حين سنتطرق لهذا النوع من الرقابة من خلال القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل وتشغيل العاملات والعمال المنزليين (ثانياً).

³⁰¹ على سبيل المثال لا يمكن إلزام الولايات المتحدة الأمريكية أو روسيا بتطبيق اتفاقية معينة، نظراً للتمويلات الضخمة التي تضخها هذه الدول في أجهزة الأمم المتحدة.

❖ أولاً: صلاحيات مفتش الشغل في ضوء مدونة الشغل

لا يمكن أن يتحقق لأي تنظيم قانوني مهما بلغت أهميته النفاذ والاحترام والفعالية ما لم تكن له من الضمانات ما يكفل الالتزام واحترام أحكامه والشعور بوجوب تنفيذها، حيث تبدوا الحاجة ملحة لاتخاذ تدابير فعالة من أجل مراقبة تنفيذ المقتضيات القانونية المتعلقة بتشغيل الأحداث، وذلك بالاعتماد على آليات ومؤسسات قانونية يكون هدفها السهر على حسن تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بالأجراء الأحداث ومراقبة مدى احترامها من قبل الملزمين بها³⁰²، لذلك عمل المشرع المغربي على تنظيم مؤسسة مفتشية الشغل من أجل القيام بالوظيفة الرقابية للمقتضيات القانونية المتعلقة بتشغيله هذه الفئة.

وعليه وتطبيقاً لمقتضيات المادة 530 من مدونة الشغل، يعهد بتفتيش الشغل إلى مفتشي ومراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية، وإلى مفتشي ومراقبي القوانين الاجتماعية بالقطاع الفلاحي، كما يعهد بهذه المهمة إلى الأعوان التابعين للإدارة المكلفة بالمعاند في المقاولات المنجمية، ويعهد كذلك بهذه المهمة إلى كل الأعوان الذين كلفتهم إدارات أخرى بها بحيث أسندت إليهم الصلاحيات التي تقتضيها مهامهم.

وتأسيساً على ذلك فقد أناط المشرع المغربي للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل مجموعة من المهام على رأسها السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتشغيل الأحداث، وذلك عن طريق منحهم الحق أن يطلبوا في أي وقت عرض جميع

³⁰² الحاج الكوري، القانون الاجتماعي المغربي، الطبعة الأولى، مطبعة الجرف المعتدل سلا، سنة 1999، ص 70.

الأجراء الأحداث على طبيب تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم لا يفوق طاقاتهم، بحيث لهم صلاحية الأمر بإعفاء القاصرين من الشغل دون احترام أجل الإخطار³⁰³، كما يتوقف تشغيل الأحداث دون سن الثامنة عشرة كممثلين أو مشخصين في العروض العمومية المقدمة من قبل المقاولات، والتي تحدد لائحتها بنص تنظيمي³⁰⁴، على إذن مكتوب يسلمه مسبقا العون المكلف بتفتيش الشغل بشأن كل حدث على حدة، بالإضافة إلى ذلك يمكن لمفتش الشغل أن يسحب من تلقاء نفسه أو بطلب من أي شخص مؤهل لهذا الغرض الإذن الذي سبق وأن سلمه تطبيقا لمقتضيات المادة 145 من مدونة الشغل المشار إليها سلفا.

وفي نفس السياق فقد ألزم المشرع المغربي كل من يتعاطى المهن المبينة في المادة 147 من مدونة الشغل، أن يتوفر على نسخ من عقود ولادة الأحداث الذين يتولى توجيههم، أو بطاقات تعريفهم الوطنية، وأن يدلي بها ليثبت بها هويتهم بمجرد طلبها من طرف العون المكلف بتفتيش الشغل³⁰⁵، وفي الحالة التي يخالف فيها المشغل الأحكام المنصوص عليها في المواد من 145 إلى 148 من مدونة الشغل، يطلب العون المكلف بتفتيش الشغل من مأموري القوة العمومية أن يتدخلوا لمنع إقامة العرض، ويبلغون النيابة العامة بذلك³⁰⁶.

³⁰³ أمينة رضوان، م س، ص 78.

³⁰⁴ قد تمت الإشارة إلى هذا النص التنظيمي بشكل من التفصيل في الفقرة المتعلقة بالأشغال المعلقة على إذن بتشغيل الأحداث وهو المرسوم رقم 2.04.465.

³⁰⁵ المادة 148 من مدونة الشغل.

³⁰⁶ تنص المادة 149 من مدونة الشغل على ما يلي: "يطلب العون المكلف بتفتيش الشغل، أو السلطات الإدارية المحلية، في حالة مخالفة أحكام المواد 145 إلى 148 أعلاه، من مأموري القوة العمومية، التدخل لمنع إقامة العرض، وتحاط النيابة العامة علما بذلك".

ناهيك عن ذلك يتوقف تشغيل الأحداث ليلا في بعض الحالات الاستثنائية على منح رخصة من قبل العون المكلف بتفتيش الشغل، كما خول المشرع لمفتش الشغل سلطات واسعة تطبيقا لمقتضيات المادة 533 من مدونة الشغل والتي تنص على ما يلي: "يرخص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم، في أن:

1 - يدخلوا بحرية ودون سابق إعلام، كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، في أي وقت من ليل أو نهار؛

2 - يدخلوا فيما بين السادسة صباحا والعاشرة ليلا، جميع الأماكن التي يحملهم سبب وجيه على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل، وكذا جميع الأماكن التي يعمل فيها أجراء يشتغلون في منازلهم. غير أنه، عندما ينجز شغل في محل مسكون، فإنه لا يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل دخوله إلا بعد إذن ساكنيه.

3 - يباشروا كل أنواع المراقبة، والبحث، والتحري، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلا، إما فرادى، أو بالاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية كالطب والهندسة والكيمياء. ويمكن لهم بصفة خاصة أن:

أ) يستفسروا المشغل أو أجراء المؤسسة، على حدة أو بحضور شهود، حول جميع الشؤون المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛

ب) يطلبوا الإطلاع على جميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق، التي أوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكها، ليتحققوا من مدى مطابقتها للأحكام القانونية، ولهم أن يستنسخوها، أو أن يأخذوا ملخصات منها؛

ج) يأمرهم بالصاق الإعلانات التي توجب الأحكام القانونية عرضها على الأنظار، وبوضع ملصقات تدل على اسم وعنوان العون المكلف بتفتيش الشغل لدى المؤسسة؛

د) يأخذوا معهم وفق الشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل، عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي، قصد إجراء تحليلات عليها.

تجرى هذه التحليلات على نفقة المشغل، ويتم إخطاره بنتائج تلك التحليلات".

بالإضافة إلى ما تم ذكره فقد منحهم المشرع في حالة خرق المقتضيات القانونية المتعلقة بتشغيل الأحداث أن يقوموا بمعاينة المخالفة وتثبيتها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها، كما يمكنهم قبل اللجوء إلى تحرير هذه المحاضر أن يوجهوا تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث³⁰⁷.

وفي الحالة التي يتمادى فيها المشغل في الإخلال بالمقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحفظ صحة الأجراء الأحداث بشكل حال، يتعين على العون المكلف بتفتيش الشغل

³⁰⁷ المادة 539 من مدونة الشغل.

أن ينبه المشغل لاتخاذ جميع التدابير اللازمة، وفي حالة رفض هذا الأخير القيام بهذه التدابير يقوم العون المكلف بتفتيش الشغل بتحرير محضر يثبت فيه امتناع المشغل عن الامتثال لمضمون التنبيه³⁰⁸، بحيث يتم رفع الأمر مباشرة إلى رئيس المحكمة الابتدائية لمقر المقابلة بصفته قاضيا للأمور المستعجلة، بمقتضى مقال مرفق بالمحضر الذي تم تحريره، بحيث يتعين على رئيس المحكمة في هذه الحالة أن يأمر بكل التدابير التي يراها ملائمة لإيقاف الخطر الحال، كما له أن يمنح للمشغل أجلا لهذه الغاية، كما له أن يأمر بإغلاق المقابلة عند الاقتضاء مع تحديد مدته³⁰⁹.

وعليه يتضح من المقتضيات أعلاه المتعلقة بصلاحيات مفتش الشغل في ضوء مدونة الشغل، أنها وسعت من هذه الصلاحيات وجعلتها في بعض الأحيان مقاربة للمهام التي تقوم بها الشرطة القضائية في إطار قانون المسطرة الجنائية، كذلك التي منح فيها المشرع المغربي لمفتش الشغل إمكانية معاينة المخالفات وتحرير المحاضر بشأنها، أو تلك التي منحهم سلطة معاينة أماكن العمل، كما يتقارب المقتضى المتعلق بالساعات التي يجوز فيها زيارة هذه الأماكن، بحيث لم يجعله المشرع المغربي أمرا مطلقا تقاديا للمس بالحريات الشخصية للأفراد، هذه الصلاحيات الممنوحة في إطار مدونة الشغل ليست وحدها الإطار

³⁰⁸ تنص المادة 542 من مدونة الشغل على ما يلي: "يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل، أن ينبه المشغل باتخاذ جميع التدابير اللازمة فورا، عند إخلاله بالمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة، وبالسلامة، إخلالا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال.

إذا رفض، أو أهمل، المشغل أو من يمثله الامتثال للأوامر الموجهة إليه في التنبيه، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل، يحرر محضرا يثبت فيه امتناع المشغل عن الامتثال لمضمون التنبيه".

³⁰⁹ تنص المادة 543 من مدونة الشغل على ما يلي: "يوجه العون المكلف بتفتيش الشغل الأمر فورا إلى رئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضيا للأمور المستعجلة بمقتضى مقال مرفوق بالمحضر المشار إليه في المادة 542 أعلاه. يأمر رئيس المحكمة الابتدائية بكل التدابير التي يراها ملائمة لإيقاف الخطر الحال. وله أن يمنح للمشغل أجلا لهذه الغاية، كما له أن يأمر بالإغلاق عند الاقتضاء، مع تحديد المدة الضرورية لذلك الإغلاق".

التشريعي ليمارس مهامه، بل هناك بعض القوانين الأخرى التي تعطيه مهام متعلقة بفئة معينة من الأجراء كما هو الشأن بخصوص العمال والعاملات المنزليين.

❖ ثانيا: صلاحيات مفتش الشغل وفق القانون رقم 19.12

تعتبر كذلك المراقبة الإدارية من السلطات الأساسية المخولة لمفتش الشغل في مراقبة تطبيق مقتضيات قانون 19.12، هذه السلطات يهدف من ورائها المشرع الوقوف على سير العمل وتأكد حضور مفتش الشغل في جميع تشغيل العامل أو العاملة المنزلية، بحيث تبدأ هذه المرحلة منذ إبرام عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، بحيث يلتزم صاحب المنزل بتقديم نسخة من العقد إلى مفتش الشغل عند تشغيل أي عاملة أو عامل منزلي، بحيث أشارت مقتضيات الفقرتين الأولى والثانية من المادة 22 من القانون رقم 19.12 إلى أن الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل يتلقون الشكايات التي يتقدم بها كل من العاملة أو العامل المنزلي ضد الشغل، أو التي يقدمها المشغل ضد عاملته أو عامله المنزلي في كل ما يخص تنفيذ عقد الشغل المبرم بينهما³¹⁰، خاصة إذا كان العامل أو العاملة المنزلية من الأطفال الذين يقل سنهم عن ستة عشر سنة، وبالتالي فإذا تبين لمفتش الشغل أن شخصا يستخدم عاملا أو عاملة منزلية يقل سنهم عن ستة عشرة سنة، فإن له صلاحية تحرير المخالفة المشار إليها في المادة 22 من القانون رقم 19.12، بحيث يحليه المحضر بشأنها إلى النيابة العامة المختصة، هذه المقتضيات التي ترتب مسؤولية رب العمل سواء في شقها المدني أو الجنائي.

³¹⁰ نور الدين الشكوطي، نطاق تدخل مفتش الشغل في حماية العمال المنزليين، مجلة الخزامي للدراسات القانونية والاجتماعية، العدد الثالث، سنة 2019، ص 109.

المطلب الثاني: المسؤولية المترتبة عن تشغيل الأحداث

عندما يشتغل الأجير الحدث لدى مشغل فإنه يعمل لديه بصفته أجيروا، وبالتالي يرتبط مع مشغله بواسطة عقد عمل خاص وهو عقد تشغيل الأحداث، هذا العقد الذي يفرض التزامات متقابلة على طرفيه، راعى فيه المشرع اعتبار المشغل طرفا قويا في هذه العلاقة التعاقدية، مما دفعه لمحاولة توفير حماية مدنية خاصة لهذه الفئة من الأجراء عن طريق التخفيف من الالتزامات الملقة على عاتق الأجير الحدث وزيادة التزامات المشغل، هذا الأخير الذي إذا أخل بالتزام من التزاماته يعتبر مسؤولا مدنيا يلزم بتعويض الأجير الحدث (الفقرة الأولى)، كما قد تمتد هذه المسؤولية لتصبح مسؤولية جنائية إذا توفرت الأركان اللازمة لذلك (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: المسؤولية المدنية

تعرف المسؤولية المدنية حسب بعض الفقه بأنها إلزام المسؤول بأداء التعويض للطرف المضرور في الحالات التي تتوافر فيها شروطها، بحيث إذا أخل أحد بالتزام يقع عليه ترتبت عن هذا الإخلال المسؤولية المدنية، هذه المسؤولية التي تنقسم إلى شقين: الأولى تقصيرية، والثانية عقدية هذه الأخيرة التي يقصد بها ذلك الجزاء المترتب عن الإخلال بالالتزامات التعاقدية³¹¹، هذا النوع الذي لا تقوم له قائمة إلا إذا توفرت شروطه، بحيث يجب في البداية أن نكون أمام عقد صحيح ونافذ بين أطرافه، وهو ما نجده في عقد شغل الأجير الحدث الذي يبلغ من العمر خمسة عشر سنة كما سبق بيانه، كما يجب أن يخل

³¹¹ عبد القادر العرعاري، المسؤولية المدنية، مطبعة الأمنية، الطبعة الخامسة، الرباط، سنة 2016، ص 19.

أحد الأطراف بالتزاماته التعاقدية، بحيث يكون العقد هو أساس هذا النوع من المسؤولية، وهو ما قمنا بالإشارة إليه فيما يتعلق بأهلية الأجير الحدث لإبرام عقد الشغل، وأن يتسبب الطرف الآخر - المشغل في مقامنا هذا - في الإضرار بالأجير الحدث.

يتخذ الخطأ العقدي أكثر من مظهر قانوني يختلف باختلاف نوعية الإخلال الذي يرتكبه الأجير أو المشغل، فهو قد يتمثل في امتناع الأجير الحدث عن القيام بالأشغال المعهود إليه القيام بها، وقد يكن في شكل تأخر في القيام بها الأمر الذي قد يسبب ضررا للمشغل والمقاوله، بحيث عرف بعض الفقه الخطأ العقدي بكونه عدم رغبة المدين في تنفيذ التزامه طوعا أو اختيارا³¹²، وهو ما قد يقع فيه الأجير الحدث أو مشغله، حيث إن الأول يكون ملتزما بأداء العمل المعهود إليه، وهو ما عبرت عنه المادة 20 من مدونة الشغل كما يلي: "يكون الأجير مسؤولا في إطار شغله عن فعله، أو إهماله، أو تقصيره، أو عدم احتياطه"، وعليه فإن الأجير الحدث في إطار عقد الشغل الذي يبرمه مع المشغل يكون مسؤولا عن كل فعل أو إهمال منه في أداء المهمة المعهود بها إليه أو تقصيره في أدائها أو عدم احتياطه تطبيقا لمقتضيات المادة المذكورة أعلاه³¹³، وقد أضافت المادة 22 من مدونة الشغل أنه: "يجب على الأجير المحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة إليه للقيام بالشغل، مع ردها بعد انتهاء الشغل الذي كلف به.

³¹² كفيي مغدير قادر، م س، ص 94.

³¹³ هذه المادة تتعارض نوعا ما مع ما تم التطرق إليه في الفقرة الثالثة من الفصل 85 من قانون الالتزامات والعقود والتي تنص على ما يلي: "أرباب الحرف يسألون عن الضرر الحاصل من متعلمهم خلال الوقت الذي يكونون فيه تحت رقابتهم"، حيث إن ما يجب العمل به في هذا الإطار هو المقتضى المشار إليه في المادة 20 من مدونة الشغل، اعتبارا لأن الأجير الحدث الذي أتم الخامسة عشرة من العمر يعتبر كامل الأهلية في تطبيق نصوص مدونة الشغل، وبالتالي يعتبر هو المسؤول عن الأفعال الصادرة عنه.

يسأل الأجير عن ضياع الأشياء، والوسائل السالفة الذكر، أو تلفها، إذا تبين للقاضي بما له من سلطة تقديرية، أن الضياع أو التلف ناتجان عن استعمال الأشياء أو الوسائل في غير الشغل المعدة له، أو خارج أوقات الشغل..."، والمشرع المغربي في هذه المادة لم يقيم بالتمييز بين الأجراء البالغين والأحداث، نظرا لكون هذه الفئة الأخيرة لا يكون لها من الحيطة والحذر ما يكفي للحفاظ على الأشياء المذكورة، وبالتالي إقبال كاهلهم بمسؤولية ضياع أدوات العمل أو تلفها هي مسألة لم يراعي فيها حداثة سنهم وعدم تمتعهم بالتجربة اللازمة لذلك، وعليه فمن الصعب على الأجير الحدث أن يبذل عناية الرجل العادي في الحفاظ على الأشياء والأدوات المشار إليها أعلاه مما يعتبر معه مرتكبا لخطأ عقدي شأنه شأن باقي الأجراء.

وفي المقابل قد يرتكب المشغل مجموعة من الأخطاء العقدية والتي نجد من بينها: عدم تنفيذ التزامه بأداء الأجر أو عدم الالتزام بالمدة الزمنية لأدائه³¹⁴، والتي نصت عليها المادة 366 من مدونة الشغل: "يمنع أداء الأجر يوم راحة الأجير.

غير أنه يمكن أداء الأجور في ذلك اليوم، بالنسبة لأجراء مقاوله البناء، أو أشغال عمومية، إذا كان يوم الراحة يوافق يوم سوق، شرط أن تؤدي إليهم الأجور، قبل الساعة التاسعة صباحا"، وبمفهوم المخالفة إذا لم يلتزم المشغل بما ورد في المادة أعلاه، وما لم يتم

³¹⁴ تنص الفقرة الأولى من المادة 369 من مدونة الشغل على ما يلي: "يجب الشروع في عملية أداء الأجور، ابتداء من الساعة المعلن عنها في الملصق المنصوص عليه في المادة 368 أعلاه، وإتمامها بعد الساعة التي حددت لانتهاؤ شغل الأجير بثلاثين دقيقة على الأكثر، ما لم يكن ذلك متعذرا بسبب قوة القاهرة..."

الاتفاق في عقد الشغل على مقتضى أفضل للأجير، يعتبر-المشغل- مرتكباً لخطأ عقدي في هذا السياق.

فضلاً عن ذلك قد يتمتع المشغل عن أداء الأجرة المتفق عليها بينه وبين الأجير الحدث، أو قد يدفعها مباشرة إلى وليه أو وصيه³¹⁵، وهذا مخالف لما نصت عليه المواد من 362 إلى 391 من مدونة الشغل التي تنظم مسألة أداء الأجور، والتي لم تشر لا من قريب ولا من بعيد لأداء الأجر إلى جهة أخرى غير الأجير ذاته، وعليه فإذا عمد المشغل إلى أداء هذا الأجر إلى أي شخص آخر ينزل منزلة العدم ويعتبر خطأ من طرف المشغل يوجب تعويض الأجير الحدث.

وفي بعض الحالات يقوم صاحب العمل عند دفعه لأجر الأجير الحدث بإلزامه بشراء بعض من الأشياء المعروضة في مكان العمل الذي يشتغلون فيه أو في محلات معينة، مما يؤدي إلى تقييد حريتهم في التصرف بأجرهم ومستحقاتهم القانونية، لذا وتخوفاً من وقوع هذه الحالات ولحماية الأجراء بصفة عامة والأحداث على وجه الخصوص، حيث إن أي تقييد للأجير في حريته في التصرف بأجره يعد خطأ عقدي قد يجعل من المشغل مسؤولاً عقدياً إذا تسبب في ضرر للأجير الحدث وكانت بين هذا الضرر والخطأ علاقة سببية³¹⁶.

³¹⁵ لم يقر المشرع المغربي بالتطرق لهذه النقطة، حيث يشهد الواقع المعيش أن الأجراء الأحداث يكونون في العمل من أجل الحصول على الأجر، فيعتمد المشغل على أداء الأجرة مباشرة إلى ولي الحدث أو وصيه بشكل مباشر، وبالتالي يجب اعتبار هذا الأداء بمنزلة العدم خاصة إذا تجاوز الأجير الحدث السن المشار إليه في المادة 143 من مدونة الشغل.

³¹⁶ كيفي مغدير قادر، م س، ص 118.

وعليه فالمشغل الذي يتسبب في ضرر للأجير الحدث بسبب عدم مراعاة النصوص القانونية المنظمة لتشغيل الأحداث، وجراء ارتكابه خطأ عقدي هذا الأخير الذي يسبب ضررا مباشرا للأجير الحدث، يلتزم بمقتضاه المشغل بأداء التعويض طبقا لقواعد المسؤولية المدنية، غير أن هذه المسؤولية ليست وحدها الكفيلة بردع المشغل عن الإقدام على تشغيل الأطفال، بل لابد من مسؤولية جنائية كفيلة بتحقيق هذا النوع من الردع بغية تقليص هذه الظاهرة.

الفقرة الثانية: المسؤولية الجنائية

لدراسة هذه الفقرة سنسلط الضوء بشكل مقتضب على الأركان اللازم توفرها للقول بتوفر جريمة تشغيل الأحداث (أولا)، في حين سنتطرق إلى الجزاءات المترتبة عن ارتكاب الجرائم المتعلقة بتشغيلهم (ثانيا).

❖ أولا: أركان جريمة مخالفة قواعد التشغيل

لقد وضع المشرع المغربي شأنه شأن باقي التشريعات الأخرى مجموعة من القواعد القانونية لفائدة الأجراء الأحداث بمجرد ولوجهم ميدان الشغل، غير أن الضرورة دعت إلى إسباغ ذلك بضمانات جنائية تعمل على توفير الحماية اللازمة للأجير الحدث أثناء تشغيله من خلال خلق ظروف ملائمة يستبعد فيها كل ما من شأنه الإضرار به، وذلك بتفادي تعريض حياته وسلامته الجسدية والأخلاقية للخطر، ذلك ما جعل من ضرورة توفير الحماية الجنائية أمرا ضروريا وواجبا في ضوء المقتضيات المتعلقة بتشغيل الأحداث، بحيث اعتبر الفقه المؤسس للقانون الجنائي للشغل أن الجرائم المتعلقة بتشغيل الأحداث، يجب أن تتوفر

على مجموعة من الأركان إذ بالإضافة إلى الركن القانوني والركن مادي، الذي قاموا بتعريفه بكونه كل فعل مادي إيجابي أو سلبي ناتج عن الترك والامتناع الناشئ عن عدم الالتزام بالشغل أو بالواجب المفروض على المشغل القيام به، فضلا عن الركن المعنوي الذي يتحقق في الحالة التي لا يلتزم فيها المشغل بشروط تشغيل الأجراء الأحداث عن إرادة ودون إكراه³¹⁷.

كما يجب بالإضافة إلى هذين الركنين أن يتوفر الركن المفترض في جريمة تشغيل القاصرين دون السن القانوني، والذي يعنى به أن يكون المجني عليه صارا دون سن التشغيل، كما يشترط في الثاني أن يكون مشغلا، ومعناه حسب الفقرة الثانية من المادة السادسة من مدونة الشغل كل شخص طبيعي أو اعتباري خاصا أو عاما يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد فأكثر³¹⁸، وعليه إذا توفرت هذه الأركان يعتبر المشغل مخالفا لقواعد تشغيل الأجراء القاصرين مما يرتب في حقه الجزاءات المنصوص عليها في مدونة الشغل.

❖ ثانيا: الجزاءات

إن أية قاعدة قانونية ملزمة وضع جزاء قانوني لها حتى تحظى بالاحترام من طرف الملزمين بها، إذ بدون هذا الجزاء تظل قاعدة أخلاقية تحتكم إلى ضمير الشخص في

³¹⁷ فاطمة خلوقي، م س، 122.

³¹⁸ عبد الحميد المليحي، الحماية الجنائية للحدث الأجير وفقا لمدونة الشغل والقوانين الدولية، مجلة دعامات، العدد الثالث، سنة 2018، ص 126.

تطبيقها، لهذا تدخل المشرع المغربي في مدونة الشغل وأسبغ عليها طابعا زجريا من خلال مجموعة من المقتضيات الجزائية على غرار باقي التشريعات المقارنة³¹⁹.

وعليه فبالرجوع إلى الجرائم وجزاءاتها المنصوص عليها في مدونة الشغل، والمتعلقة بتشغيل الأحداث، نجد أولها تلك المترتبة عن مخالفة مقتضيات المادة 143 من مدونة الشغل، والمتمثلة في تشغيل الأحداث دون السن القانونية للتشغيل، والذي هو خمسة عشر سنة كمقتضى عام، في مقابل تنصيص مدونة الشغل المغربية على مقتضيات خاصة في مواد متفرقة، حيث حددها المشرع أحيانا في سن السادسة عشرة وفي حالات أخرى في سن ثمان عشرة سنة، وهي أعمار لم يسمح فيها المشرع بتشغيل الأحداث قبلها مراعاة منه في ذلك لأخلاقهم وصحتهم، لأن من شأن أي إجهاد أو تعب يفوق قدرتهم البدنية أو النفسية والصحية أن يعيق نموهم وتكوينهم، وهو ما أكدته معظم الدراسات الطبية التي تعنى بتشغيل الأحداث، حيث عاقب المشرع المغربي عن هذه الجريمة في المادة 151 من مدونة الشغل المشغل الذي يشغل الأجراء القاصرين دون سن الخامسة عشرة بغرامة من 25000 درهم إلى 30000 درهم، وتضاعف هذه الغرامة في حالة العود مع الحكم على المشغل بالحبس الذي تتراوح مدته بين ستة أيام وثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين³²⁰.

في حين عاقبت المادة 150 من مدونة الشغل بغرامة من 300 إلى 500 درهم، المشغل الذي يقوم بتشغيل الأجراء الأحداث دون الثامنة عشرة سنة بالقيام بألعاب خطيرة أو

³¹⁹ المشرع المصري المشرع التونسي اقتصر على الغرامات المالية فقط عند مخالفة قواعد تشغيل الأجراء القاصرين.

³²⁰ أمينة رضوان، م س، ص 102.

حركات بهلوانية المنصوص عليها في المادة 147 من نفس المدونة، بالإضافة إلى ذلك فقد عاقب المشرع المغربي في المادة 150 المذكورة أعلاه بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم المشغل الذي لا يتوفر على إذن بتشغيل الأحداث كمثلين أو مشخصين في العروض العمومية يسلمه له العون المكلف بتفتيش الشغل، مع مراعاة أن لكل حدث إذنه الخاص به، وعلاوة على ذلك تطبق نفس العقوبة في حق المشغل الذي يدفع بالأحداث للقيام بإشهار استغلالي يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية وإبراز طابعها المربح، وتكرر عقوبات الغرامة المتعلقة بكل حدث على حدة، إلى حدود مبلغ 20000 درهم كحد أقصى للغرامات التي يجب أن يحكم بها على مشغل واحد، بمعنى أنه يتم الحكم بغرامة في حق المشغل الذي يخالف المقتضيات الواردة في المواد المشار إليها أعلاه في ما يتعلق بكل حدث على حدة³²¹.

³²¹ تنص المادة 150 من مدونة الشغل على ما يلي: "يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي:

- عدم التوفر على الإذن المنصوص عليه في المادة 145؛
 - عدم التقيد بمقتضيات المادة 146؛
 - عدم التوفر على الوثائق المنصوص عليها في المادة 148 لدى الأشخاص المشار إليهم في هذه المادة، أو عدم إدلائهم بتلك الوثائق لإثبات هوية الأجراء الأحداث الذين يتولون توجيههم.
- يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن مخالفة المقتضيات المنصوص عليها في المادة 147.
- تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الأحداث الذين لم تراع في حقهم أحكام المادة 147، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم."

فضلا عن ذلك فقد حدد المادة 177 من مدونة الشغل عقوبة الغرامة تتراوح بين 300 إلى 500 درهم على كل مشغل يقوم بتشغيل الأحداث دون سن السادسة عشرة ليلا دون الحصول على رخصة استثنائية خاصة بذلك، كما تطبق نفس العقوبة في الحالة التي لا يعطي فيها المشغل فترة للراحة بين كل يومين من الشغل الليلي لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية³²²، وهي نفس العقوبة التي عاقب بها المشرع المغربي المشغل الذي يقوم بتشغيل الأحداث الذين لم يبلغوا من العمر الثامنة عشرة في الأشغال التي تباشر في المقالع وفي أغوار المناجم خلافا لما هو منصوص عليه في مقتضيات المادة 179 من مدونة الشغل.

وعليه فالمشرع المغربي رغم تحديده لعقوبات زجرية تتمثل أكثرها في الغرامات فإنه لم يكن موفقا في ذلك، نتيجة لعدة اعتبارات أولها أن الغرامات التي يحكم بها على المشغلين هي زهيدة مقارنة مع بعض التشريعات المقارنة، بحيث نجد المشرع الفرنسي حدد مبلغ الغرامة في الحالة التي يتم فيها تشغيل الأحداث دون السادسة عشرة من العمر في الأشغال الخطرة في مبلغ 75000 يورو³²³، أي ما يقارب 75 مليون سنتيم مغربية وهذا المبلغ يعتبر مقبولا نظرا للإمكانيات المالية التي تكون لدى بعض المشغلين، حيث إنه مقارنة بمبلغ

³²² تنص المادة 174 من مدونة الشغل على ما يلي: "يجب أن تتاح للنساء وللأحداث، فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي، لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية، تشمل لزوما فترة الشغل الليلية كما هي محددة في المادة 172 أعلاه.

غير أنه يمكن تخفيض هذه المدة إلى عشر ساعات في المؤسسات المشار إليها في المادة 173 أعلاه."

³²³ فاطمة خلوقي، م س، ص 131.

20000 درهم كحد أقصى للغرامة في مدونة الشغل المغربية يعتبر مبلغا ضئيلا في أعين بعض المشغلين، مما يدفعهم لمخالفة مقتضيات مدونة الشغل بشكل من التساهل واللامبالاة، وبالتالي المزيد من تنامي ظاهرة تشغيل الأطفال دون مراعاة السن أو الإجراءات اللازم اتباعها قبل الإقدام على تشغيلهم، وعليه يمكن القول أن هناك نوع من الضعف في الحماية الجنائية الممنوحة لهذه الفئة من الأجراء.

خاتمة:

في الختام وبعدما حاولنا خلال صفحات هذا البحث معالجة موضوع حماية الأجير الحدث في قانون الشغل، قمنا بتحليل أهم القواعد والأحكام التي جاءت بها الاتفاقيات الدولية في هذا المجال، مع محاولة تبيان مدى قدرة القوانين الوطنية على الانسجام مع ما يرد بهذه الاتفاقيات، والإشارة إلى مكان القوة والضعف التي تكتنف الأحكام المنظمة لعمل الأحداث سواء الدولية منها أو الوطنية.

وفي سبيل ذلك، عمدنا إلى تبني تقسيم ثنائي حاولنا من خلاله خلق نوع من التوازن بهدف توضيح بعض الأسس النظرية التي تدفع بالأجراء الأحداث إلى ميدان الشغل، أو القانونية التي تحدد لهم سنا أدنى يتيح للمشغلين إمكانية تشغيل الأطفال دون النزول عنه، في حين تطرقنا في فصل ثان إلى الحماية القانونية التي وفرها قانون الشغل سواء المغربي أو المقارن للأجراء الأحداث، هذه الحماية التي استدعت ضرورة توفير آليات لمراقبة مدى تطبيقها على المستوى العملي، هي ما دفعتنا إلى التساؤل عن الكيفية التي يقوم من خلالها التشريع المقارن بتنزيل هذه الأحكام بشكل من الدقة والصرامة، خاصة التشريع الفرنسي الذي يعتبر المصدر المادي للقانون المغربي، والذي يعتبر قانونا متطورا في ما يتعلق بمنحه مجموعة من الامتيازات للأجراء الأحداث مقارنة مع تلك التي يمنحها قانون الشغل المغربي الذي عرف تدرجا بين عدة قوانين قبل أن يصل إلى قانون الشغل بمفهومه العام ومدونة الشغل على وجه الخصوص، هذه الأخيرة التي خرجت إلى حيز الوجود بعض المخاض

العسير الذي مرت منه لم تحقق ما كان مأمولا منها خاصة وقد خلصنا في مناقشة بعض موادها إلى وجود ثغرات قانونية سيما تلك الواردة في القسم الثاني المتعلق بحماية الأجير الحدث من الكتاب الثاني الخاص بشروط الشغل وأجر الأجير، بحيث أوضحت هذه الدراسة أن السن المحدد في الخامسة عشرة سنة الذي ناضلت من أجله العديد من المنظمات الحقوقية، ليس سنا كافيا لتشغيل الأحداث إذا ما قمنا بمقارنته مع التشريعات الأخرى كالتشريع الفرنسي والجزائري الذي يحدده في ستة عشر سنة، وبالتالي فهذا السن في التشريع المغربي كما هو الشأن في الاتفاقية رقم 138 لمنظمة العمل الدولية يعتبر متجاوزا في حقبة زمنية كان فيها الشخص الذي يبلغ الخامسة عشر تظهر فيه علامات النضج، وبالتالي ضرورة تدخل المشرع للرفع من هذه السن على الأقل إلى ستة عشر سنة كحد أدنى، أو لما لا تمتنع الطفل بطفولة خالية من أعباء العمل والتنصيب على عدم إمكانية تشغيل الشخص الذي لم يبلغ سن الرشد كمبدأ عام، وفتح الاستثناء في العطل فقد أو في بعض الحالات الشاذة.

أما عن الاشتغال في الأعمال الخطرة الذي حدد له المشرع المغربي سن ثمان عشرة سنة، فإن ما يعاب عليه في هذا الصدد هو عدم إدراجه أي مقتضى يفيد إمكانية مراجعة قائمة الأعمال الخطرة بصفة دورية، بخلاف التشريع الفرنسي الذي انتبه إلى ذلك ونص على ضرورة مراجعة تلك اللوائح كلما استدعت الضرورة ذلك.

كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع المغربي عند تحديده سن السادسة عشرة كحد أدنى لتشغيل الحدث ليلاً، فإنه وسع من الاستثناءات الواردة على هذا المبدأ الأمر الذي يجعل المشغلين يستعملونها كذريعة للقيام بتشغيلهم بحجة أن لكل قاعدة استثناء، غير أنه كان على المشرع المغربي أن يقوم على الأقل بتحديد القطاعات التي يمكن فتح هذه الإمكانية فيها، كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي وضع استثناءات لهذا المبدأ في بعض القطاعات فقط -كالمخابز والمطاعم والفنادق- التي عينها لأهميتها وحدد فترتها الليلية من خلال وضع شروطها التفصيلية كاشتراط الرخص من مفتش الشغل كل سنة.

وإذا كان المشرع المغربي، قد أضفى حماية جنائية تتمثل في ترتيبه لعقوبات زجرية على المشغلين المخالفين للأحكام المنظمة لتشغيل الأحداث، فإن ما يعاب عليه في هذا الصدد حصره تلك العقوبات في غرامات مالية باستثناء حالة وحيدة تتعلق بتكرار مخالفة أحكام الفصل 143 من مدونة الشغل، والتي عاقب من خلالها المشغل الذي يقوم بتشغيل حدث دون السن الأدنى في حالة تكرار هذه الجريمة بالإضافة إلى الغرامة بعقوبة سالبة للحرية أو بإحدى هاتين العقوبتين، وهو ما يدفع بالمشغلين في الغالب إلى تفضيل أداء الغرامات المالية بدل احترام أحكام تشغيل الأحداث.

أما بخصوص القانون المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، فبعدما حدد السن الذي يمكن من خلاله تشغيل العاملة أو العامل المنزلي في ثمان عشرة سنة، أشار إلى فترة انتقالية يمكن من خلالها النزول عن هذا الحد إلى ست

عشرة سنة، هذه الفترة التي تعتبر فترة طويلة نسبيا حيث حددها في خمس سنوات يمكن خلالها غض الطرف عن الفئات التي تشتغل خلال هذه الفترة، وبالتالي عدم تمتيعهم بالحماية القانونية اللازمة خاصة وأن عمال وعاملات المنازل يعملون بعيدا عن أعين الناس، مما يدفع إلى ارتكاب مزيد من جرائم العنف والاعتصاب في حقهم.

أما بخصوص التعويضات التي تمنح للأجراء الأحداث، سواء تلك المنصوص عليها في مدونة الشغل، أو المشار إليها في القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل فإنها، لا تتطوي على خصوصية معينة خاصة إذا نظرنا إلى الحدث باعتباره أجيرا لا يختلف عن باقي الأجراء، وخاصة إذا قلنا أن الغاية الأساسية من الحماية القانونية للأجراء الأحداث هي الحفاظ على صحتهم ونموهم الجسدي والذهني - حماية قبلية- أما إذا تعرض الأجير الحدث إلى حادثة شغل فإن المشرع لم يرى في ذلك أي خصوصية تذكر.

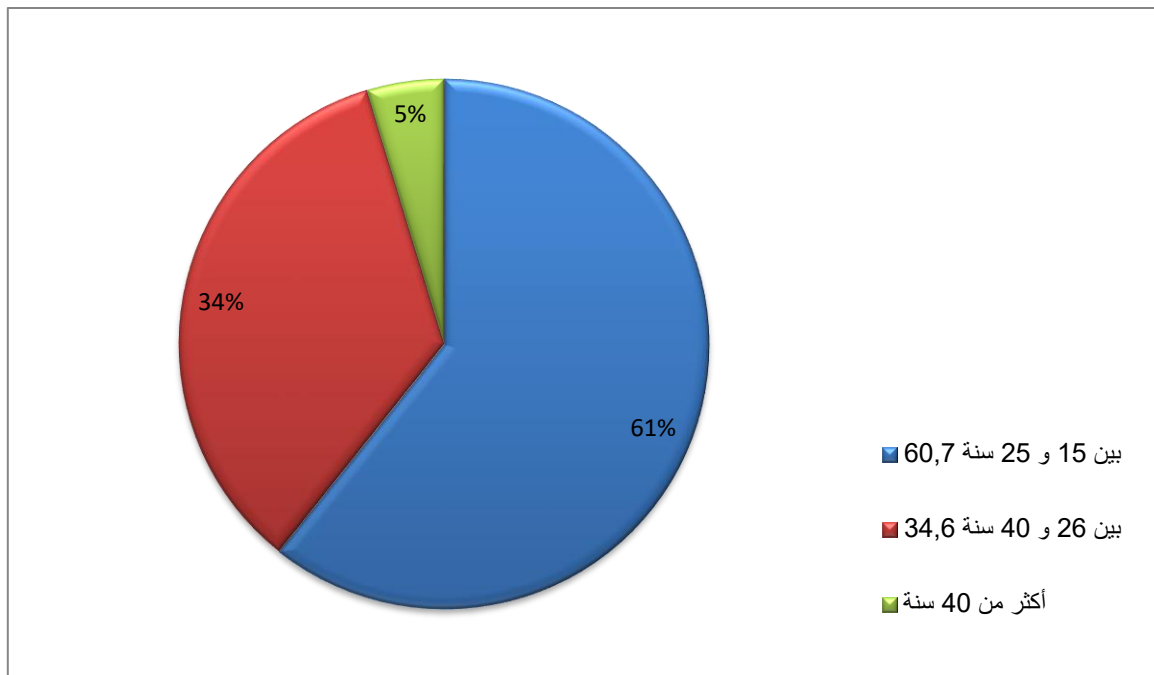
وخلاصة القول فإن الحماية التي يمنحها قانون الشغل للأجراء الأحداث، تتأرجح بين الضعف والقوة، ففي بعض الأحيان نجد أنها حماية رصينة، وفي أحيان أخرى يتبين أنها حماية صورية هدفها الأسمى رضى المجتمع الدولي دون أدنى اعتبار لإشكالية التنزيل على أرض الواقع عن طريق تجنيد آليات كفيلة بتطبيق المقتضيات الحمائية للأجراء الأحداث، بشكل من الصرامة.

انتهى بفضل الله وعونه

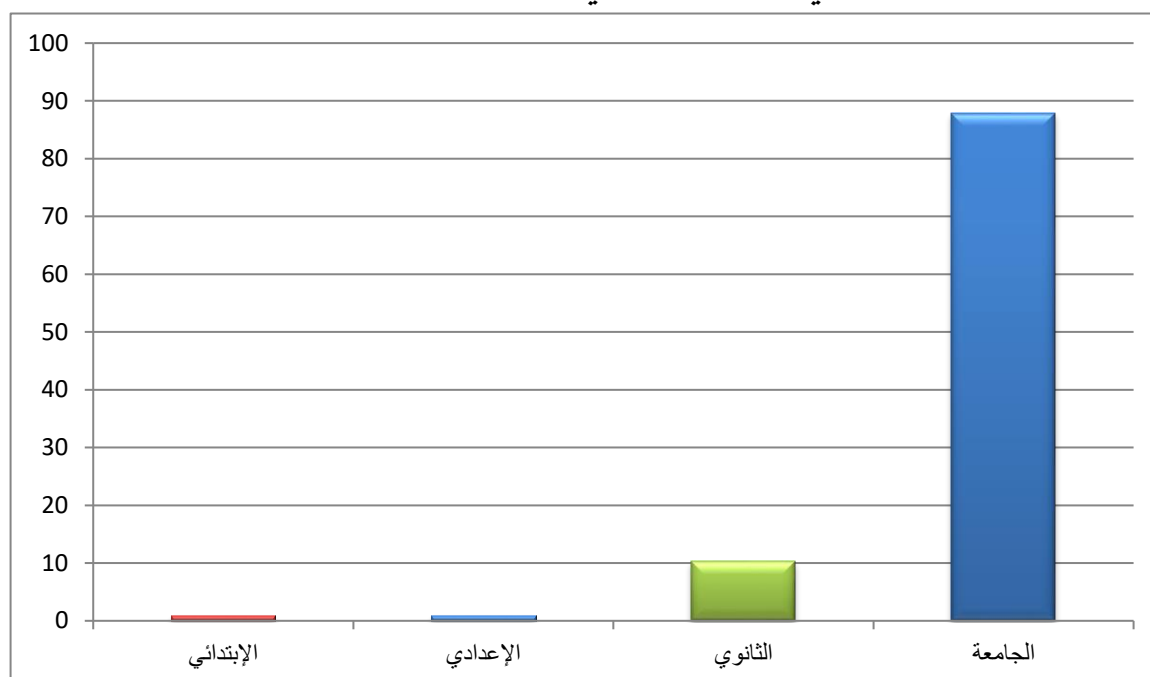
الملاحق:

استبيان حول ظاهرة تشغيل الأحداث شملت مائة عينة من المجتمع المغربي:

❖ أولاً. سن الأشخاص الذين شملهم هذا الاستبيان:

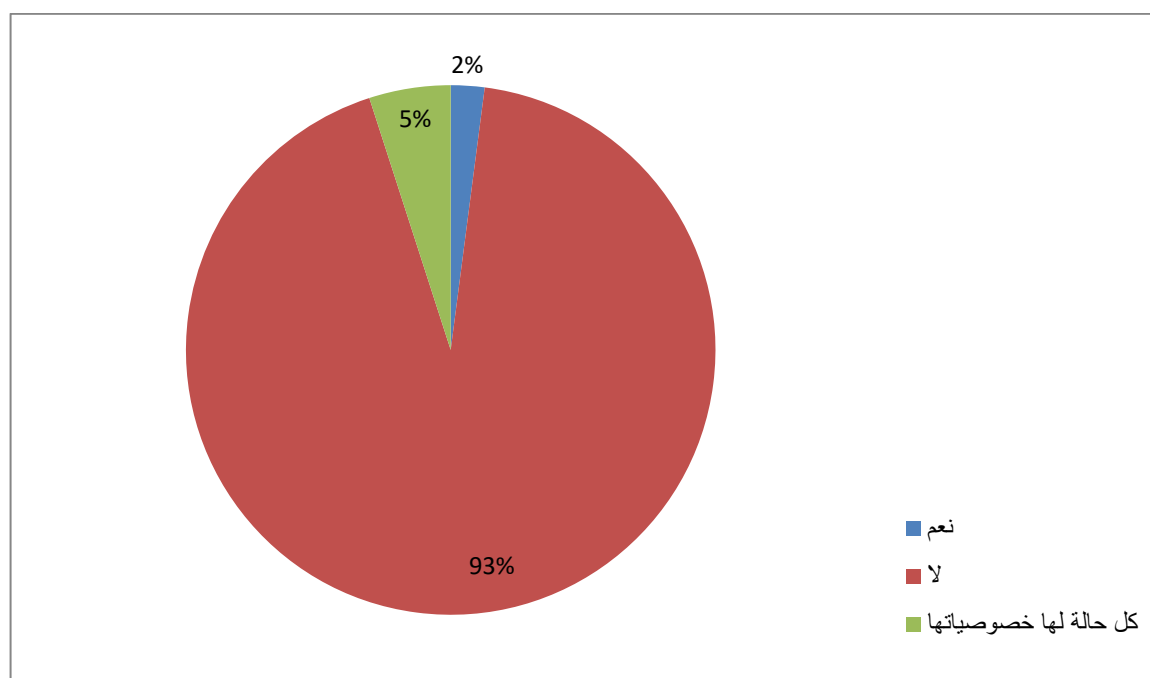


❖ ثانيا. المستوى الدراسي للأشخاص في هذه العينة:

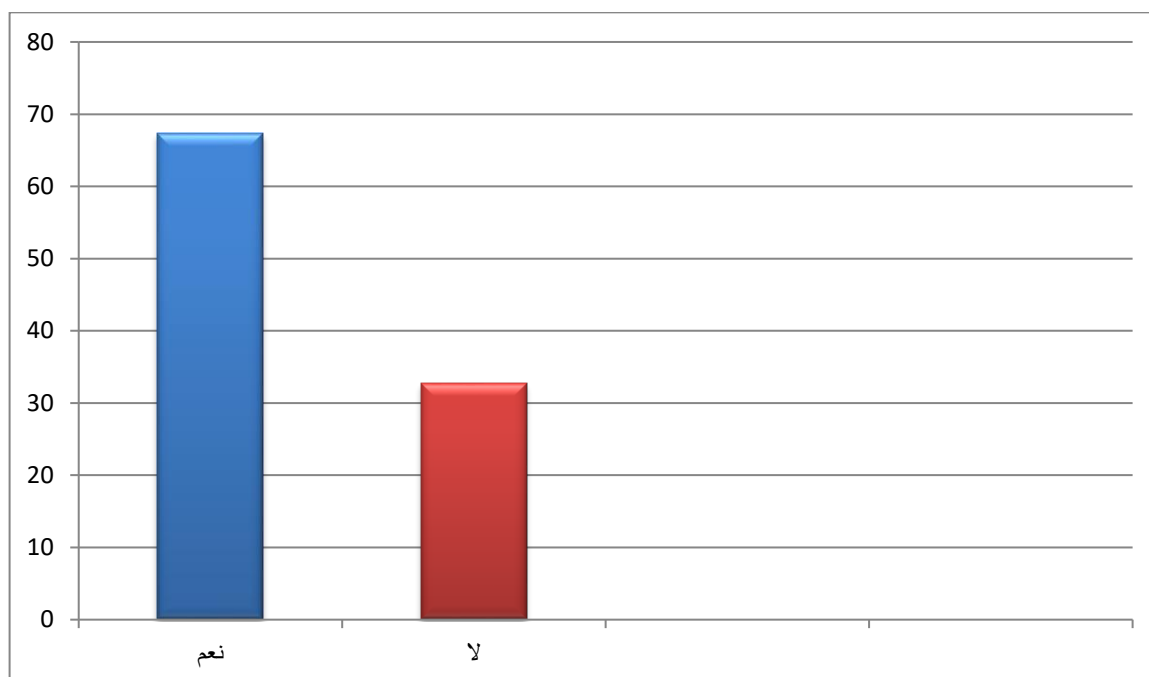


❖ ثالثا. الأسئلة التي تم طرحها على المشاركين في الاستبيان وأجوبتها:

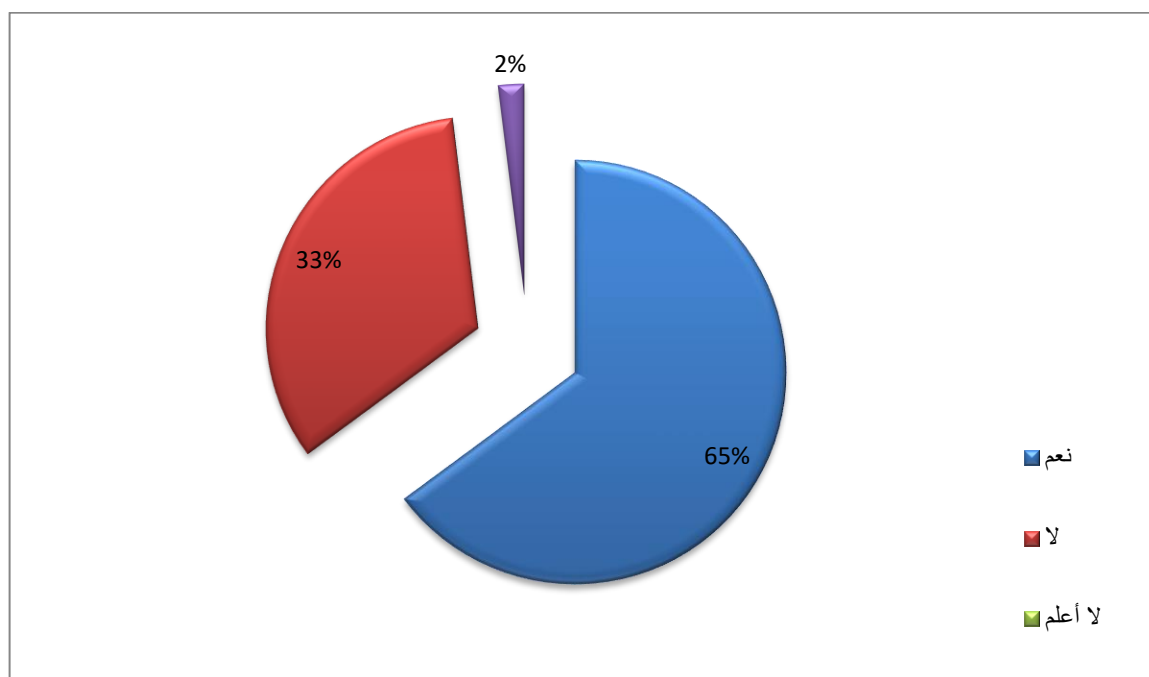
1. هل تشغيل الأطفال أمر مستحسن بالنسبة إليك؟



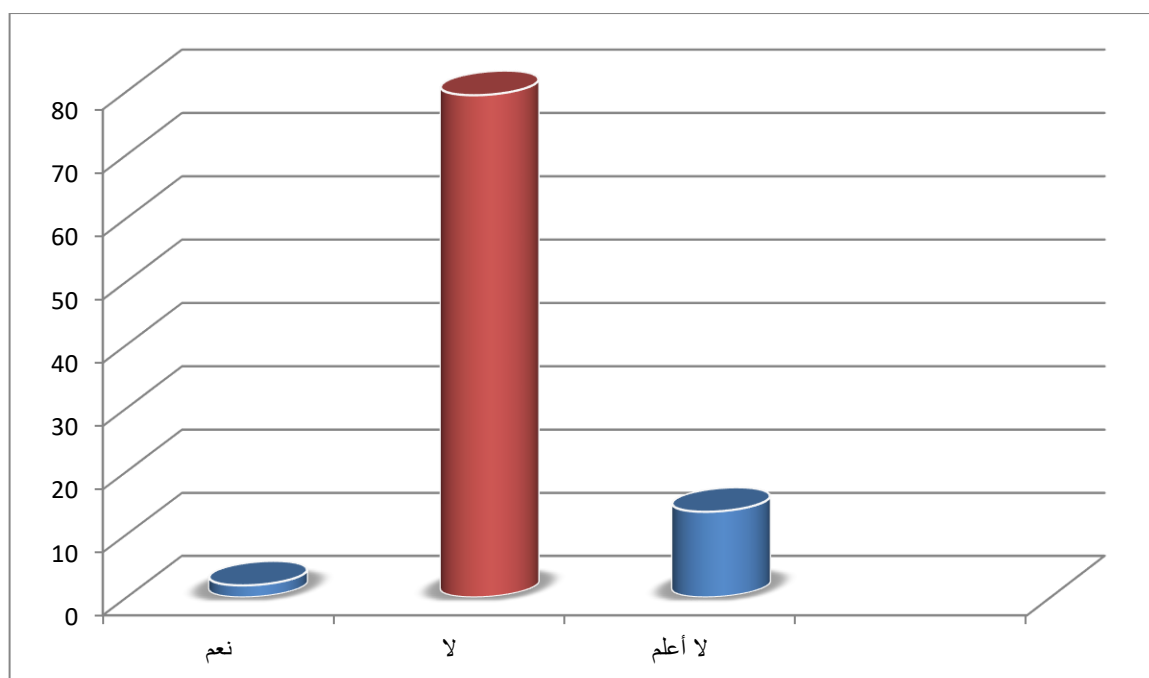
2. هل تعرف أطفال دون سن الخامسة عشر يتم تشغيلهم؟



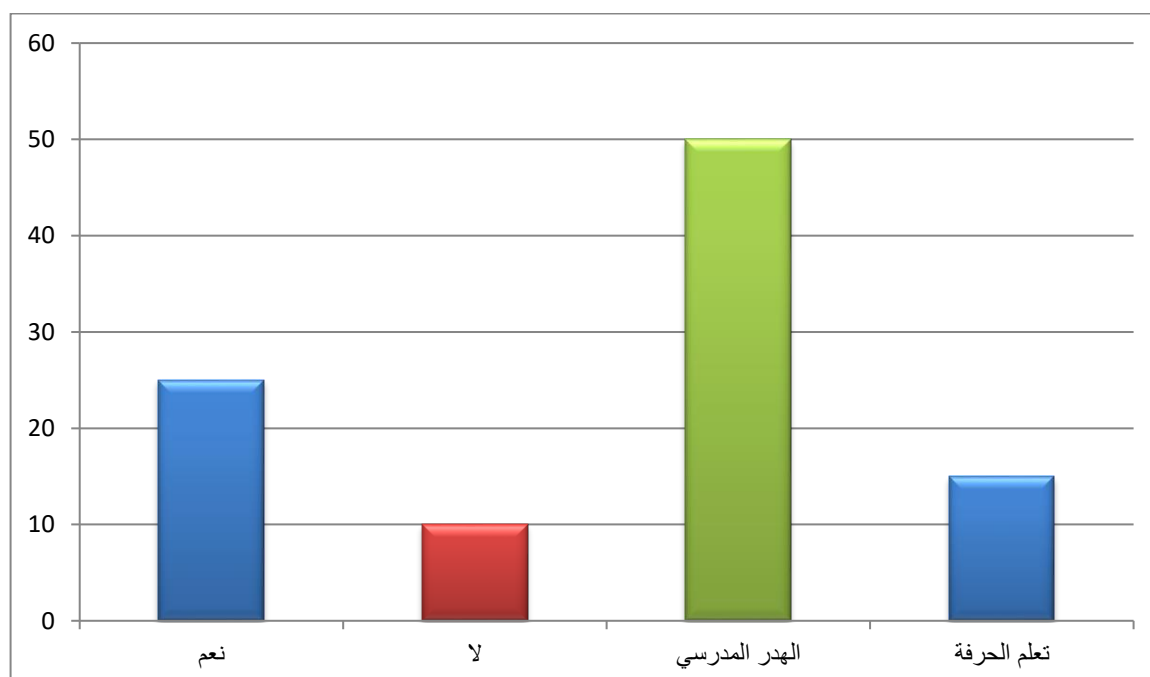
3. هل يتم تشغيلهم بإذن من أولياء أمورهم؟



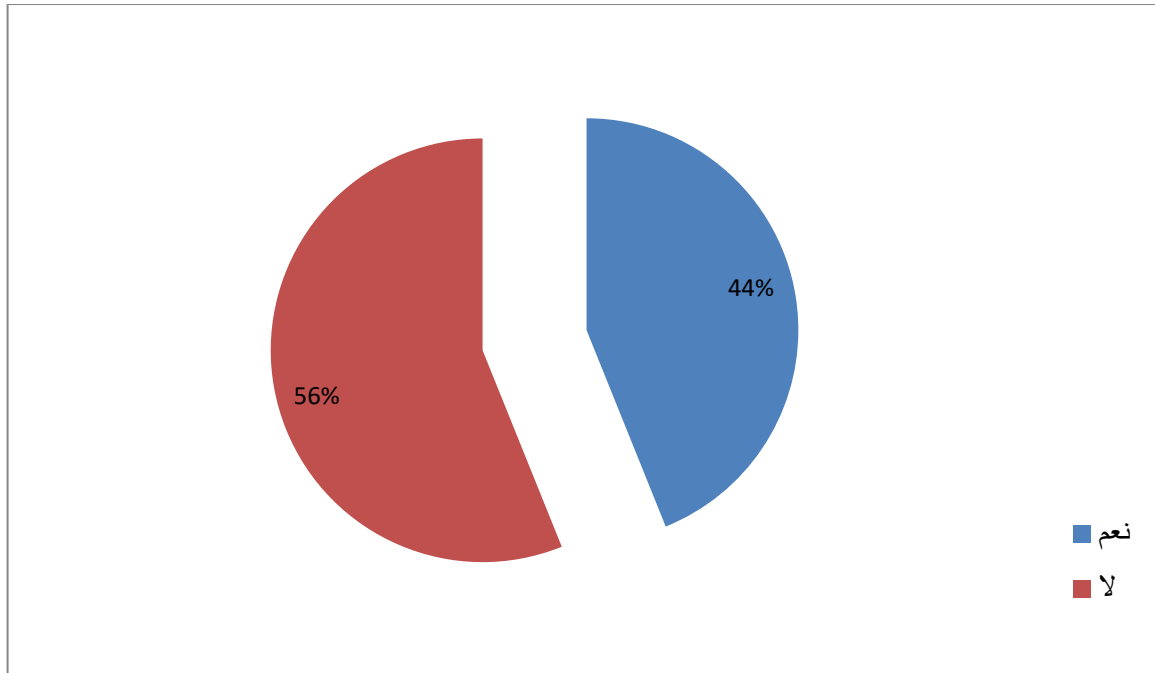
4. هل يتم فحص الأطفال طبيا قبل إبرام عقود تشغيلهم؟



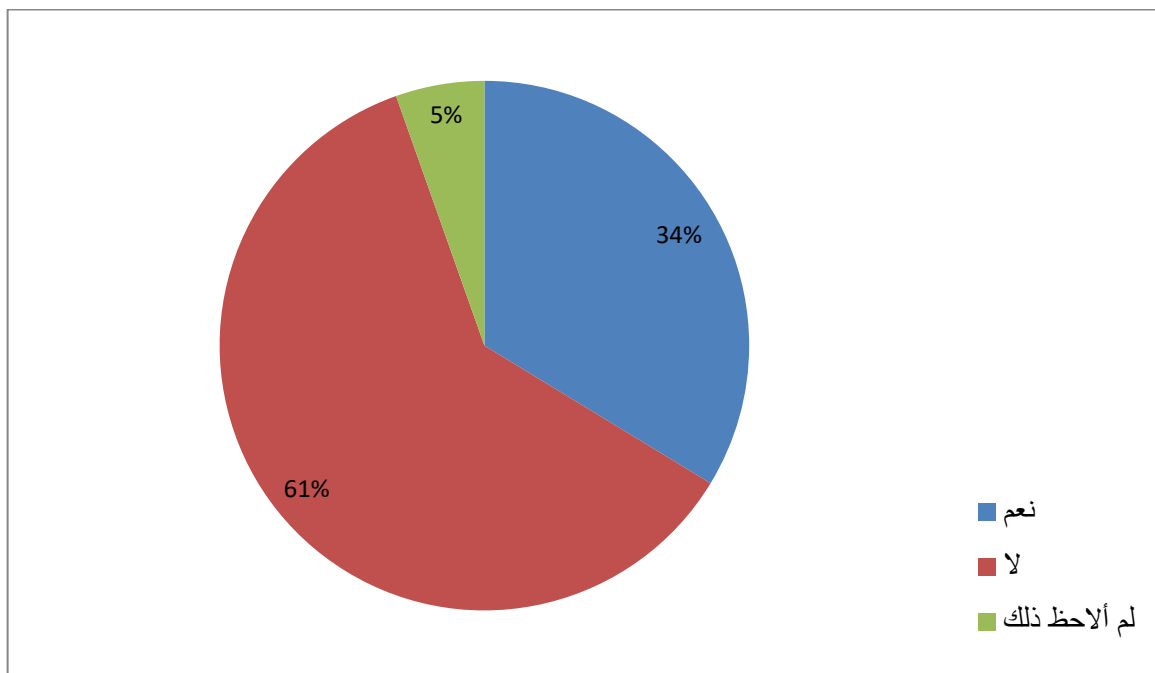
5. هل الدافع وراء تشغيل الأطفال هو الفقر؟



6. هل سبق لك أن عاينت حالة لطفل تعرض للعنف؟



7. من خلال محيطك هل يتم تشغيل الأطفال ليلاً؟



8. ما هو الأجر الذي يتقاضاه الطفل مقابل العمل الذي يقوم به؟

أغلب الأجوبة كانت كما يلي:

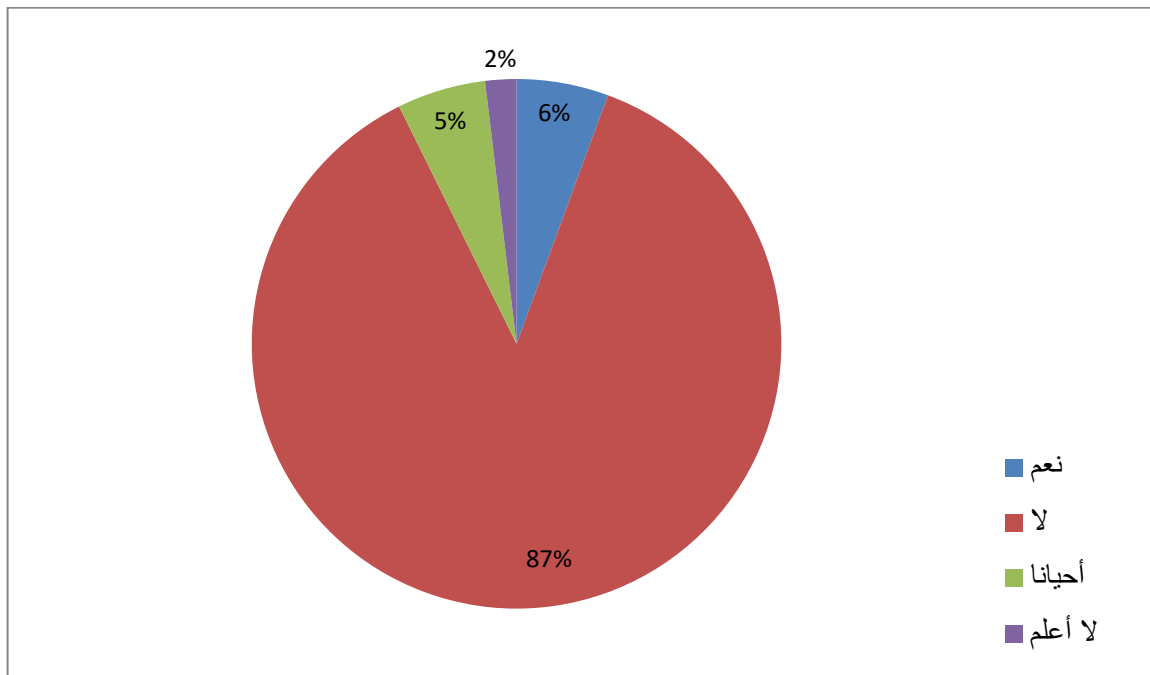
في اليوم: تتراوح أجرة الأحداث بين 10 دراهم و 50 درهما؛

في الأسبوع: تتراوح بين 30 و 200 درهما؛

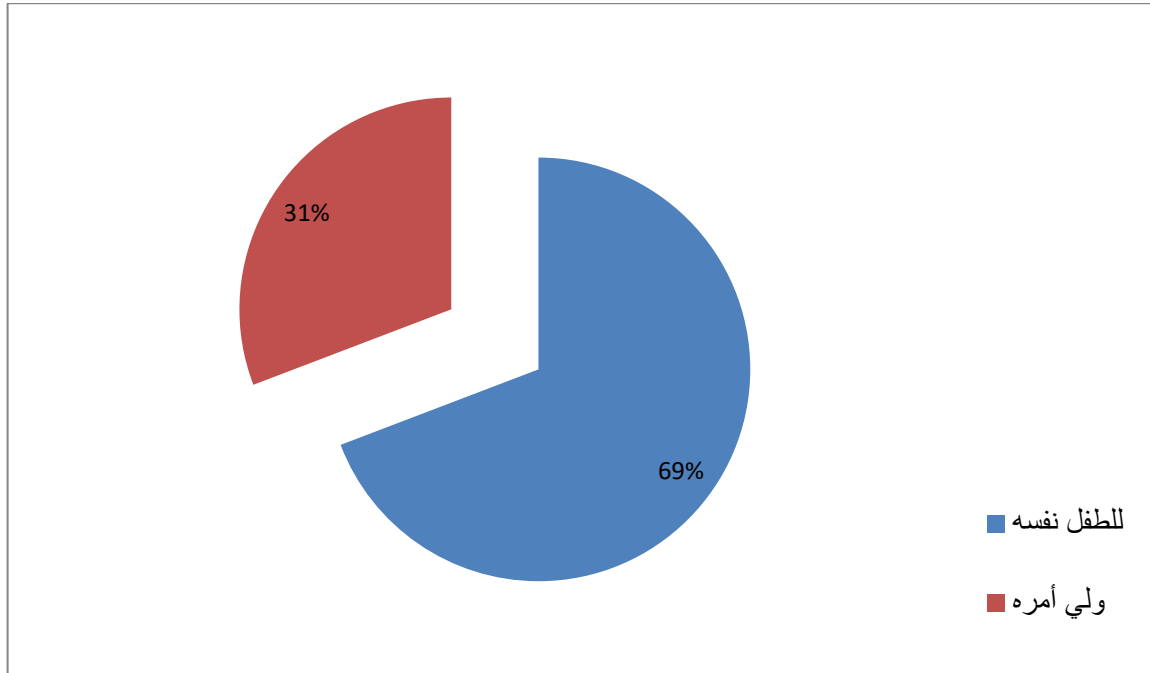
في الشهر: بين 200 درهم و 1000 درهم؛

وبالتالي فأغلب الحالات التي عاينها هؤلاء الأشخاص لم تبلغ الحد الأدنى للأجور المعمول به في القانون المغربي.

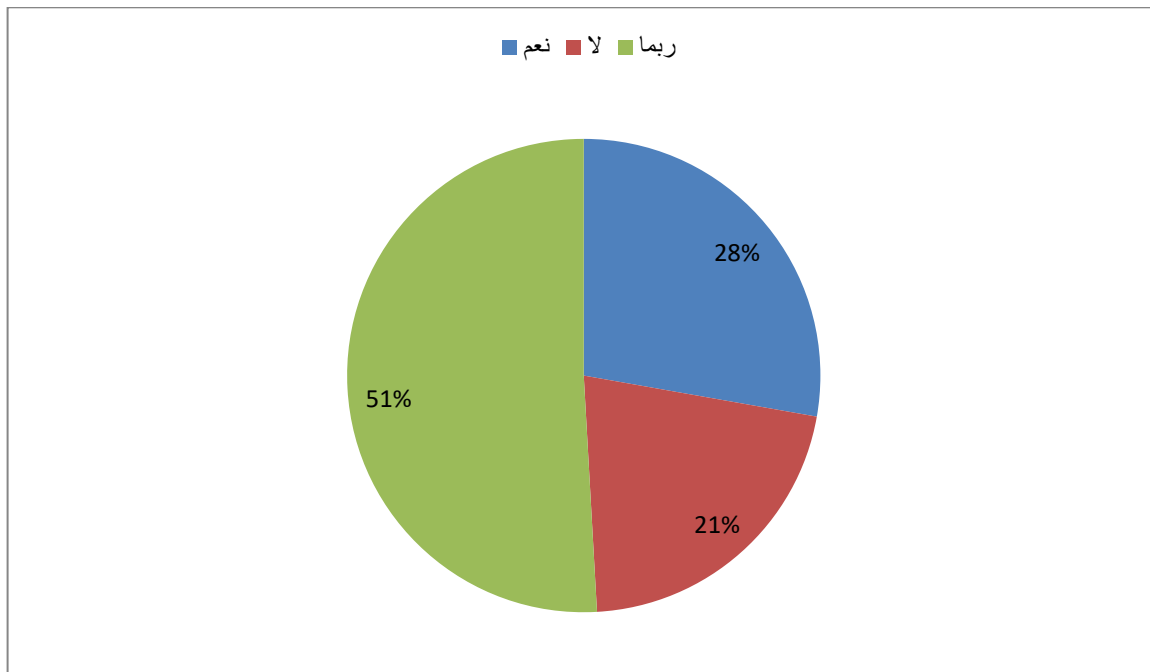
9. هل يتم توفير وسائل الحماية عند تشغيل الأطفال؟



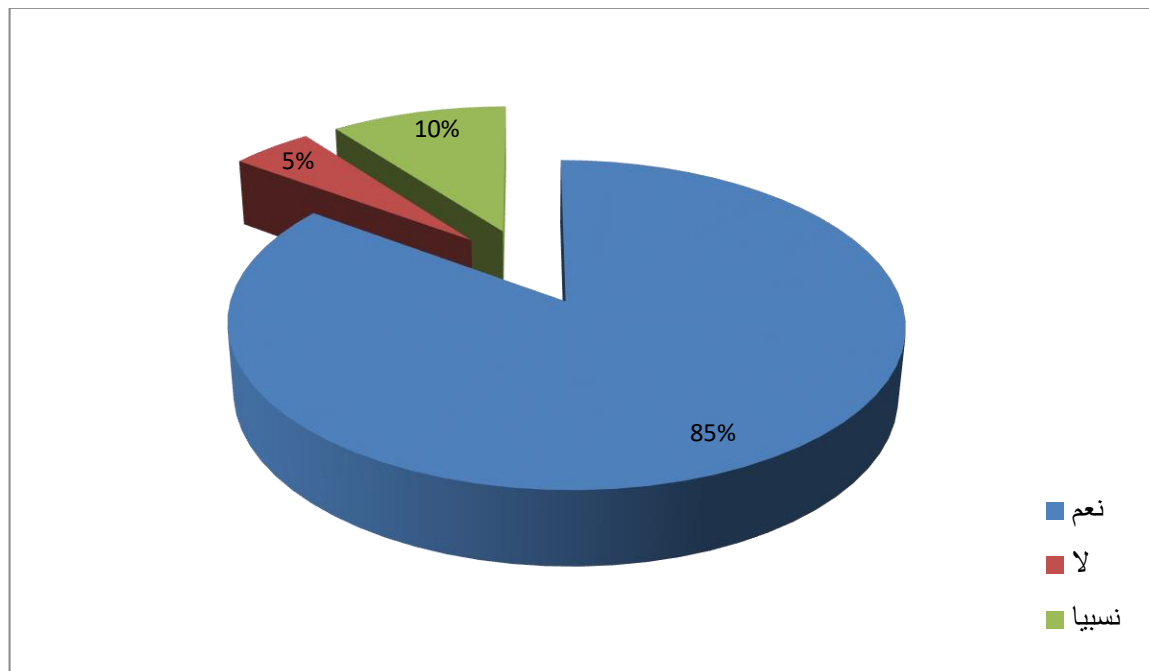
10. هل يتم دفع الأجر؟



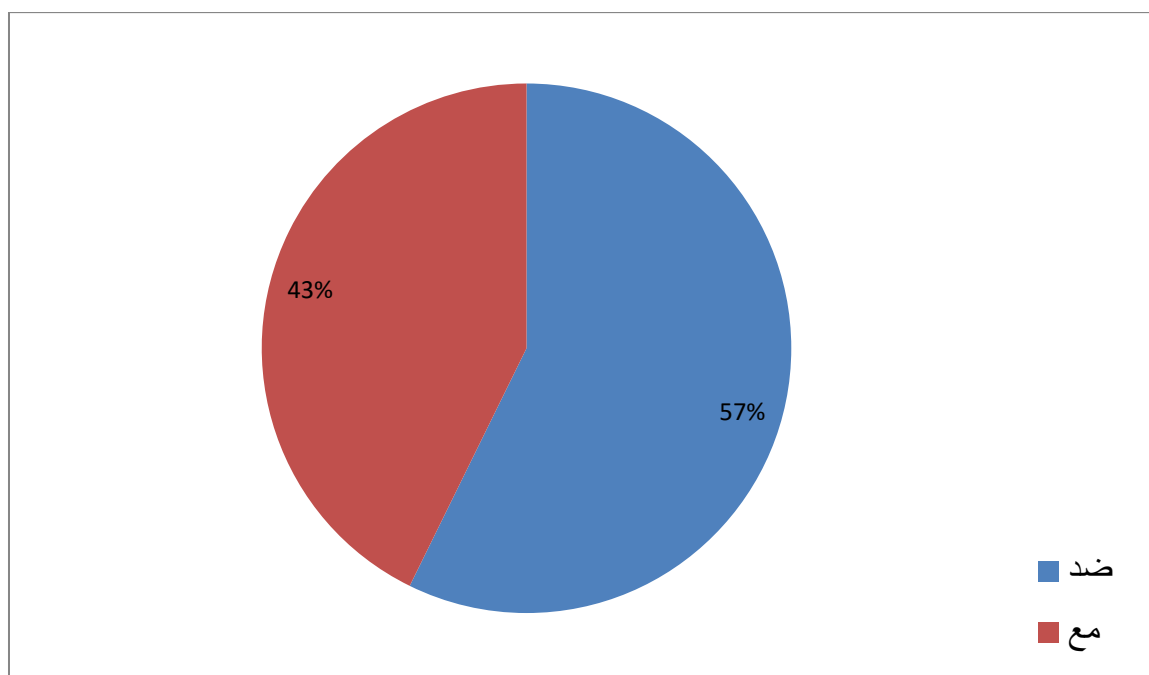
11. هل يتم تشغيل الأطفال في الأعياد وفترات الراحة الأسبوعية؟



12. هل تشغيل الأطفال يؤثر على دراستهم؟



13. أنت مع أم ضد تشغيل الأطفال؟



لائحة المراجع

أولاً. لائحة المراجع باللغة العربية:

1. الكتب:

✚ إسماعيل أحمد دسوقي محمد ، تنظيم عمل الأحداث في تشريعات العمل العربية،

الطبعة الأولى، مطبعة دار النهضة، القاهرة سنة 1993، ع ص 158؛

✚ أحفوض رشيدة، القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة

بالعاملات والعمال المنزليين والفئات المستثناة من مدونة الشغل، مطبعة النجاح

الجديدة، الطبعة الأولى، الدار البيضاء سنة 2019، ع ص 486؛

✚ السلاوي أديب محمد، أطفال الفقر، مطبعة المعارف الجديدة، الطبعة الأولى، الرباط،

سنة 2002، ع ص 142؛

✚ العرعاري عبد القادر، المسؤولية المدنية، مطبعة الأمنية، الطبعة الخامسة، الرباط،

سنة 2016، ع ص 430؛

✚ الكوري الحاج، القانون الاجتماعي المغربي، الطبعة الأولى، مطبعة الجرف المعتدل

سلا، سنة 1999، ع ص 338؛

✚ الكزبري مأمون، نظرية الالتزامات في ضوء قانون الالتزامات والعقود المغربي،

مصادر الالتزام، الجزء الأول، مطبعة منشورات حلبي الحقوقية بيروت، لبنان سنة

1972، ع ص 551.

المنور علال، تشغيل الأطفال بين الحماية القانونية وإكراهات الواقع، مطبعة

الصومعة، الرباط، سنة 2009، ع ص 160؛

النحلي نادية، الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل، مطبعة إليت،

الطبعة الأولى، الرباط، سنة 2009، ع ص 408؛

الهادي محمد بن عبد الله، قانون الشغل والضمان الاجتماعي في تونس، مطبعة

تونس العاصمة، الطبعة الثالثة، سنة 2010، ع ص 788؛

بنحساين محمد، القانون الاجتماعي المغربي، علاقات الشغل الفردية والجماعية،

الجزء الأول، مطبعة الأمنية الرباط، سنة 2019، ع ص 175؛

بنحساين محمد، حماية حقوق الشخصية في قانون الشغل، مطبعة شمس، الطبعة

الثالثة، سلا، سنة 2019، ع ص 100؛

بنحساين محمد، القانون الاجتماعي المغربي، الحماية الاجتماعية، الجزء الثاني،

مطبعة الأمنية، الرباط سنة 2016، ع ص 134؛

جرندي محمد سعد، الدليل العملي لمدونة الشغل، الجزء الثاني، مطبعة صناعة

الكتاب، الطبعة الأولى، الدار البيضاء، سنة 2018، ع ص 480؛

خالفي عبد اللطيف، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مطبعة

والوراقة الوطنية، مراكش، سنة 2004، ع ص 650؛

✚ رضوان أمينة، تشغيل القاصرين في مدونة الشغل الواقع والآفاق، الطبعة الثانية،

مطبوعة الأمانة الرباط، سنة 2019، ع ص 156؛

✚ علي علي حسن صلاح، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث، مطبعة دار الجامعة

الجديدة، الإسكندرية، مصر، سنة 2012، ع ص 372؛

✚ كيفي مغدير قادر، المسؤولية العقدية الناشئة عن تشغيل الأحداث، مطبعة زين

الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، سنة 2016، ع ص 222؛

2. الأطاريح الجامعية:

✚ المحمودي فريدة، إشكالية ممارسة الحق في الشغل على ضوء قانون الشغل المغربي،

أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم

القانونية والاجتماعية والاقتصادية أكدال الرباط، السنة الجامعية 2001/2000؛

3. الرسائل الجامعية:

✚ الحكيم يونس، الضمانات القانونية لحماية الأحداث في التشريع الاجتماعي المغربي،

رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة عبد المالك السعدي، كلية

العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة، السنة الجامعية 2005-2006، ع

ص 148؛

✚ الخنوس عبد الإله، الفئات المحمية في قانون الشغل، النساء والأحداث نموذجا،

رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة عبد المالك السعدي، كلية

العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، طنجة، السنة الجامعية 2012/2011، ع
ص 157؛

الضبع نادية رشاد سعد الدين، عمالة الأطفال وعلاقتها بالتوافق النفسي، رسالة لنيل
شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة عين شمس، معهد الدراسات العليا للطفولة،
قسم الدراسات النفسية والاجتماعية، القاهرة، سنة 1993، ع ص 296.

العبد فراحي، الحماية القانونية لفئات خاصة من الأجراء، رسالة لنيل شهادة الماستر
في القانون الخاص، جامعة محمد الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية
والاجتماعية وجدة، السنة الجامعية 2014-2015، ع ص 156؛

بن محمد عسيري عبد الرحمن، تشغيل الأطفال والانحراف، مطبعة جامعة نايف
العربية للعلوم الأمنية، الرياض سنة 2005، ع ص 136.

خلوقي فاطمة، حماية الأجير الحدث من خلال مدونة الشغل، رسالة لنيل شهادة
الماستر في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية
والاجتماعية عين الشق الدار البيضاء، السنة الجامعية 2008-2009، ع ص
152؛

لكداوني عبد الله، عنصر السن في القانون الاجتماعي المغربي، رسالة لنيل شهادة
الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية

والاقتصادية والاجتماعية السويسري، الرباط، السنة الجامعية 2014-2015، ع ص 107؛

مهملات يحيى، عمالة الأطفال، دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة حلب بسوريا، السنة الدراسية 2011/2012، ع ص 167؛

4. المقالات:

البالي نعيمة، حماية الطفل العامل بالمنطقة الشرقية، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، مطبعة دار النشر الجسور، العدد 9-10 نونبر 2004.

الجراري أحمد، تعميم الحماية الاجتماعية بالمغرب بين جهود بذل العناية وصعوبات تحقيق الغاية، مجلة القانون الدستوري والعلوم الإدارية، العدد السابع عشر، سنة 2022، ع ص 211؛

الشكوطي نور الدين، نطاق تدخل مفتش الشغل في حماية العمال المنزليين، مجلة الخزامي للدراسات القانونية والاجتماعية، العدد الثالث، سنة 2019؛

المليحي عبد الحميد، الحماية الجنائية للحدث الأجير وفقا لمدونة الشغل والقوانين الدولية، مجلة دعامات، العدد الثالث، سنة 2018؛

بلحاج الفحصي محمد، حماية الأطفال في قانون الشغل المغربي والمقارن، مجلة محيط للدراسات والأبحاث القانونية، العدد الأول، سنة 2018، ع ص 191؛

بنحساين محمد، ملاحظات بشأن القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل

المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، المجلة المغربية في الفقه والقضاء، العدد

الرابع، سنة 2017؛

دويري فتن، تجليات البعد الدولي لحقوق الإنسان في الاجتهاد القضائي المغربي

والمقارن، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 139، سنة 2021، ع ص

549؛

عبد الفتاح عبد الله خالد، الحماية الاجتماعية للأطفال في المناطق الحضرية الفقيرة،

مجلة والطفولة والتنمية، العدد 28، سنة 2017، ع ص 240؛

ثانيا. لائحة المراجع باللغات الأجنبية:

1. كتب باللغة الإنجليزية:

+ Cathryne L. Schmitz, Elizabeth KimJin Traver, and Desi Larson, *CHILD LABOR: A GLOBAL VIEW*, By British Library Cataloguing in Publication Data is available, in the United States of America, First published in 2004, number of pages Of the book 221.

+ Franziska Humbert, *The Challenge Of child labour in International law*, Cambridgge University Press, New York 2009, The number of pages of the book 435.

- + Holly Cullen, *The Role of International Law in the Elimination of Child Labor*, Library of Congress in the United States of America, Martinus Nijhoff Publishers Leiden, Boston 2007, The number of pages of the book 320.
- + Kahla ghali, *the protection of children against economic exploitation in circuses Under international conventions and French legislation*, By Journal of Labor and Employment Law, second edition, June 2022, number of pages Of the book 170.
- + Laura Westra, *Child Law- Children's Rights and Collective Obligations*, Department of Law University of Windsor Windsor Ontario Canada, Springer International Publishing Switzerland 2014, The number of pages of the book 178.

2. المراجع باللغة الفرنسية:

أ. كتب باللغة الفرنسية

- + Tadili Mohamed, *La reforme de la legislation sociale au Maroc*, société d'édition et diffusion El maarif Al jadida, 1ère Edition, 2004, nombre de pages du livre 455.

ب. أطاريح باللغة الفرنسية

- + Augendra Bhukuth, *Le Travail des Enfant Une Revue de la Littérature Economique Récente*, Magazine Éthique et économique, Posté par Université de Versailles Saint Quentin en Yvelines, NP 28.

- ✚ Aya Marie, *Le travail de l'enfant en Afrique de l'Ouest: le cas de la Côte d'Ivoire*, Thèse pour l'obtention de doctorat en Droit privé et sciences criminelles, l'Université Paris Nanterre, École doctorale 141 : Droit et science politique EA 2320 - Centre d'études juridiques européennes et comparées, Année universitaire 2021, Nombre de pages de mémoire 334.

- ✚ Barry Souleymane, *La protection des droits de l'enfant face au travail : la nécessité d'un changement de perspective par l'extension du concept de travail décent et l'application de l'approche basée sur les droits de la personne*, Thèse pour l'obtention de doctorat en Droit, e l'Université Laval offert en extension à l'Université de Sherbrooke, Faculté de droit Université Laval Québec, Canada, Année universitaire 2015, Nombre de pages de mémoire 356.

- ✚ El korri Nada, *L'ENFANT ET LE DROIT*, Thèse pour l'obtention de doctorat en Droit privé, université Mohammed v, Faculté des sciences juridique économiques et sociales, salé, Année universitaire 2017-2018, Nombre de pages de mémoire 358.

- ✚ Ivankevych Yuliya, *L'influence du droit et des normes internationales sur la formation du nouveau Code du travail ukrainien Critique et perspective*, Thèse pour l'obtention de doctorat en Droit Privé et Sciences Criminelles, l'Université DE TOULOUSE, École doctorale Sciences Juridiques et Politiques, Année universitaire 2018, NP 383.

- ✚ Sellapin Marc, *Santé au travail des aides à domicile : apports et limites d'un dispositif de discussion sur le travail*, Thèse pour l'obtention de doctorat en Psychologie du travail, Université Rennes 2, ÉCOLE DOCTORALE N° 603, NP437.
- ✚ Walter GAUTHIER, *La rémunération du travail salarié*, Thèse pour l'obtention de doctorat en DROIT PRIVÉ, L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX, ÉCOLE DOCTORALE DE DROIT, Année universitaire 2016, NP 518.

ح. رسائل جامعية باللغة الفرنسية:

- ✚ Mathilde MORO, *LE TRAVAIL DES ENFANTS SAISI PAR LE DROIT*, Mémoire pour l'obtention d'un master en Droit des Relations de Travail et de la Protection Sociale, AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, FACULTE DE DROIT ET DE SCIENCE POLITIQUE, Année universitaire 2020-2021, NP 133.

خ. مقالات باللغة الفرنسية:

- ✚ Antonella Invernizzi, *Des enfants libérés de l'exploitation ou des enfants travailleurs doublement discriminés*, Positions et oppositions sur le travail des enfants, magazine Déviance et société, Publié le 2003, NP 481

ثالثا. المواقع الإلكترونية:

1. مقالات إلكترونية باللغة العربية:

- ✚ تقرير منظمة الأمم المتحدة، تحت عنوان: "القضاء على الفقر"، [على الخط]، متوفر ب: <https://www.un.org/ar/global-issues/ending-poverty>

ندوة رقمية حول: "دينامية الفقر في المغرب"، [على الخط]، متوفر ب:
<https://www.ondh.ma/ar/actualites/webinaire-sur-la-dynamique-de-la-pauvrete-au-maroc>

تقرير البنك الدولي، بعنوان: 168 مليون طفل مازالوا يرزحون تحت نير عمالة الأطفال، [على الخط]، متوفر ب:
<https://blogs.worldbank.org/ar/opendata/chart-globally-168-million-children-remain-trapped-child-labor>

جريدة هسبريس الإلكترونية [على الخط]، متوفر ب:
<https://www.hespress.com/%D8%A3%D8%B1%D9%82%D8%A7%D9%85-%D8%B1%D8%B3%D9%85%D9%8A%D8%A9-148-%D8%A3%D9%84%D9%81-%D8%B7%D9%81%D9%84-%D9%8A%D8%B4%D8%AA%D8%BA%D9%84%D9%88%D9%86-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%BA%D8%B1%D8%A8-1002236.html>

خضر ميس عبد الرؤوف، آثار تشغيل الأطفال، [على الخط]، متوفر ب:
<https://mawdoo3.com/%D8%A2%D8%AB%D8%A7%D8%B1%D8%AA%D8%B4%D8%BA%D9%8A%D9%84%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B7%D9%81%D8%A7%D9%84>

مقال بعنوان، ترتيب الدول من حيث التعليم سنة 2023، [على الخط]، متوفر ب:
<https://www.fekera.com/109377/%D8%AA%D8%B1%D8%AA%D9%8A%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84-%D9%85%D9%86-%D8%AD%D9%8A%D8%AB-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85>

منظمة العمل الدولية، الأطفال في الأعمال الخطرة، [على الخط]، متوفر ب:
https://www.ilo.org/beirut/events/WCMS_EVT_DOC_AR_32/la-ng--ar/index.htm

البدارنة إسلام، ظهور الأطفال في الإعلانات والسوشال ميديا، هل يشكل انتزاعا لحقوقهم؟ [على الخط]، متوفر ب:

<https://alghad.com/%D8%B8%D9%87%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B7%D9%81%D8%A7%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%86%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%88%D8%B4%D8%A7%D9%84-%D9%85%D9%8A>

التعويض عن فقدان الشغل، [على الخط]، متوفر ب:

<https://www.cnss.ma/ar/content/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%88%D9%8A%D8%B6-%D8%B9%D9%86-%D9%81%D9%82%D8%AF%D8%A7%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%BA%D9%84-1>

2. مقالات إلكترونية باللغة الفرنسية:

La situation du marché du travail au troisième trimestre de 2022, Posté sur le site: https://www.hcp.ma/La-situation-du-marche-du-travail-au-troisieme-trimestre-de-2022_a3620.html

Le travail des mineurs, Posté sur le site: <https://www.droit-travail-france.fr/travail-mineurs.php>

Contrat d'apprentissage, Posté sur le site: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

Burkina Faso, Posté sur le site: <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-1-2008-5-page-47.htm>

✚ Rapport de l'Organisation internationale du travail intitulé: Causes et conséquences du travail des enfants, Posté sur le site: <https://www.plan-international.fr/nos-combats/droits-des-enfants/causes-et-consequences-du-travail-des-enfants-dans-le-monde/>

3. مقالات إلكترونية باللغة الإنجليزية:

Workers Under 18, Posted on the site: <https://www.dol.gov/general/topic/hiring/workersunder18>

الفهرس:

لائحة فك الرموز:	3
مقدمة:	4
الفصل الأول: الأسس النظرية والقانونية لتشغيل الأحداث	18
المبحث الأول: أسباب الخروج لسوق الشغل وآثارها	19
المطلب الأول: العوامل والأسباب الدافعة للعمل	19
الفقرة الأولى: الأسباب الاقتصادية والاجتماعية	20
أولا: الأسباب الاقتصادية	20
ثانيا: الأسباب الاجتماعية	22
الفقرة الثانية: الأسباب الثقافية والسياسية والقانونية	26
أولا: الأسباب الثقافية	26
ثانيا: الأسباب القانونية	28
ثالثا: الأسباب السياسية	31
المطلب الثاني: الآثار المترتبة	33
الفقرة الأولى: الآثار الصحية والجسدية	33
أولا: الأمراض المهنية الناتجة عن هذه الظاهرة	34
ثانيا: الأضرار البدنية	35
الفقرة الثانية: الآثار النفسية والاقتصادية	37
أولا: الآثار النفسية	37
ثانيا: الآثار الاقتصادية	38
المبحث الثاني: سن التشغيل والاستثناءات الواردة عليه	40
المطلب الأول: السن الأدنى للتشغيل بين مدونة الشغل والقانون رقم 19.12	41
الفقرة الأولى: السن الأدنى والأهلية المتطلبة للتشغيل في ضوء مدونة الشغل	41

42	أولاً: الأهلية عند إبرام عقد الشغل
44	ثانياً: السن الأدنى للتشغيل في ضوء مدونة الشغل
52	ثالثاً: إبرام عقد التدرج المهني
55	الفقرة الثانية: السن الأدنى للتشغيل في ضوء القانون رقم 19.12
60	المطلب الثاني: استثناءات السن الأدنى العام للتشغيل
61	الفقرة الأولى: الأشغال الممنوعة بشكل مطلق
61	أولاً: منع تشغيل الأحداث في المقالع وما في حكمها
64	ثانياً: منع تشغيلهم في أشغال تعيق نموهم
65	ثالثاً: منع تشغيلهم في أشغال تلحق بهم مخاطر أو يترتب عنها إخلال بالآداب العامة
75	رابعاً: منع تشغيلهم في بعض المهن الأخرى
75	1. الإشهار الاستغلالي للأحداث
79	2. منع تشغيلهم في الألعاب الخطرة
82	الفقرة الثانية: الأشغال المعلقة على إذن بالتشغيل
89	الفصل الثاني: الحماية القانونية وآليات مراقبتها في ضوء قانون الشغل
90	المبحث الأول: الحماية القانونية
91	المطلب الأول: إجراء الفحوص الطبية وتنظيم الحقوق
91	الفقرة الأولى: التنظيم الدولي والوطني للفحص الطبي
92	أولاً: الأحكام المنظمة لإجراء الفحص الطبي في ضوء الاتفاقيات الدولية
95	ثانياً: إجراء الفحص الطبي في ظل التشريع المغربي والتشريعات المقارنة
104	الفقرة الثانية: تنظيم حقوقهم
105	أولاً: تنظيم الأجرة
111	ثانياً: تنظيم أوقات العمل والحق في العطل
111	1. مدة تشغيل الأجير الحدث ومقتضيات حمايته من العمل الليلي
121	2. الحق في الراحة الأسبوعية

125	3. الحق في العطلة السنوية.....
129	ثالثا: تنظيم الحق في ممارسة العمل النقابي.....
134	المطلب الثاني: التأمين الاجتماعي والتعويضات الممنوحة.....
135	الفقرة الأولى: التأمين الاجتماعي بين مقتضيات الدولية والتشريعات الوطنية ..
135	أولا: التأمين الاجتماعي الدولي.....
136	ثانيا: التأمين الاجتماعي الوطني.....
140	الفقرة الثانية: التعويضات الممنوحة.....
141	أولا: التعويضات عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.....
141	التأطير الدولي للتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.....
145	التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريعات الوطنية....
150	ثانيا: التعويضات المترتبة عن الفصل غير المبرر عن العمل.....
151	1. التعويض عن عدم احترام أجل الإخطار.....
153	2. التعويض عن الفصل.....
154	3. التعويض عن الضرر.....
154	4. التعويض عن فقدان الشغل.....
156	المبحث الثاني: المسؤولية المترتبة عن خرق القواعد التنظيمية وآليات رقابتها.....
157	المطلب الأول: آليات الرقابة الوطنية والدولية.....
157	الفقرة الأولى: الرقابة الدولية.....
157	أولا: آليات الرقابة المباشرة.....
158	1. التقارير الحكومية.....
160	2. نظام الإبلاغ.....
161	الفقرة الثانية: الرقابة الوطنية.....
162	أولا: صلاحيات مفتش الشغل في ضوء مدونة الشغل.....
167	ثانيا: صلاحيات مفتش الشغل وفق القانون رقم 19.12.....
168	المطلب الثاني: المسؤولية المترتبة عن تشغيل الأحداث.....

168	الفقرة الأولى: المسؤولية المدنية
172	الفقرة الثانية: المسؤولية الجنائية
172	أولاً: أركان جريمة مخالفة قواعد التشغيل
173	ثانياً: الجزاءات
178	خاتمة:
191	الملاحق:
182	لائحة المراجع:



جامعة عبد المالك السعدي
Université Abdelmalek Essaadi