

القيود الواردة على حرية التعاقد في التشريع الجزائري

قسول مريم

أستاذ محاضر قسم ب.. كلية الحقوق والعلوم السياسية (قسم الحقوق).

جامعة طاهري محمد بشار

ملخص:

المشرع الجزائري قد أقر حرية العمل والتعاقد ولكن هذه الحرية هي فقط بالنسبة لصاحب العمل في إختيار العامل الذي يتعاقد معه، أما بالنسبة للعامل ونظرا لظروف الإقتصادية الصعبة وتنمي ظاهرة البطالة، فإنه يتعاقد مع أي صاحب عمل وبالشروط والظروف التي يضعها هذا الأخير، كل هذا جعل المشرع الجزائري يقيد حرية صاحب العمل في التعاقد وهذا بمنع تشغيل العمال الذين لم يبلغوا سن العمل، أو منع تشغيل العاملات ليلا أو إبرام عقود محددة ولكن في حالات وبشروط، كما أنه منع تشغيل العمال الأجانب في حالة توافر يد عاملة وطنية تستطيع القيام بنفس العمل، ومن جهة أخرى فرض على أصحاب العمل توفير مناصب عمل للمعاقين وعند التوظيف لابد من اللجوء إلى وكالة التشغيل، وهذا لضمان المساواة في العمل بين العمال، وقد فرض كل هذه القيود لحماية اليد العاملة من إستغلال أصحاب العمل لهم بإعتبارهم الطرف الضعيف في هذه العلاقة.

Le législateur algérien a approuvé la liberté de travail et de contractant mais employé qui passe un 'cette liberté est uniquement pour l'employeur de choisir l'employé et en raison des conditions économiques 'contrat avec lui, pour le l difficiles et souhaité le phénomène du chômage, il passe un contrat avec un employeur et aux clauses et conditions fixées par ce dernier, tout ce que le législateur algérien restreint la liberté de l'employeur de passation des marchés et de la prévention du travail des travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de travailler, ou de prévention de l'exploitation des travailleuses de nuit ou de contrats spécifiques, mais dans des cas et conditions et la prévention de

l'exploitation de travailleurs étrangers en situation de la disponibilité de main de travail nationaux peuvent faire de même, d'autre part l'imposition aux employeurs de fournir des postes de travail des contractants et à l'emploi, il faut recourir mentionné agence de fonctionnement, et ce afin d'assurer l'égalité entre employés, pourraient imposer toutes ces restrictions pour protéger les 'les l'employés de l'exploitation des employeurs ont en tant que partie de faiblesse 'l de cette relation

مقدمة:

العمل حق لكل إنسان يمارسه متى يشاء، وهو من أهم الحقوق التي أقرته الإعلانات (1) والمواثيق الدولية (2)، واهتمت به الشريعة الإسلامية لقوله تعالى: "وفي أعمالهم - فسيى الله عملكم - ورسوله والؤمنون" (3)، كما أنه يعد من أهم الحقوق المكرسة في دساتير الدول المقارنة على إختلاف إتجاهاتها السياسية والإيديولوجية بما فيها المشرع الجزائري وذلك في المادة 1/69 من الدستور 1996 المعدل والمتمم (4)، والإعتراف للعامل بحقه في العمل ماهو إلا إستتباع لحرية العمل سواء من قبل صاحب العمل في إختيار العامل الذي يتعاقد معه، والإمتناع عن من يشاء من العمال أو من قبل العامل في اختيار صاحب العمل الذي يتعاقد معه والعمل الذي يرغب فيه، فإذا كان المشرع قد أقر حرية التعاقد لكلا طرفي هذه العلاقة ولكن في مقابل ذلك قيد هذه الحرية بمجموعة من القيود سواء بالنسبة لصاحب العمل أو بالنسبة للعامل، ولكن نظرا للظروف الاقتصادية الصعبة جعل الحق في العمل مجرد حق نظري بالنسبة للعامل في التعاقد مع أي صاحب عمل، ولهذا فإن صاحب العمل هو الذي له الحرية في إختيار العامل الذي يريد، ولهذا أغلب القيود الوارد على حرية العمل تنصرف لتقييد حرية صاحب العمل بمجموعة من القيود، ولهذا سنتطرق للقيود الواردة على حرية التعاقد بالنسبة لصاحب العمل فقط وهذا كما يلي:

أولاً: القيود الصادرة لإعتبارات إنسانية

هناك بعض القيود التي ترد لإعتبارات إنسانية وذلك بمنع أصحاب العمل من توظيف العمال الذين لم يبلغوا سن التشغيل أو تشغيل النساء في الأعمال الليلية، حماية لهم من الأخطار سواء الليلية أو الصحية أو الأخلاقية التي قد يتعرضون لها بسبب العمل. كما أنه فرض عليهم في بعض الحالات تشغيل فئة من العمال نظراً لظروفهم الخاصة كفئة المعاقين.

1. القيود الخاصة بعمل الأحداث (الأطفال القصر)

حرصت أغلب التشريعات العمالية المقارنة بما فيها المشرع الجزائري على توفير الحماية للأطفال من المخاطر التي تنجم عن العمل ووسائله المختلفة، ولهذا جعل المشرع الجزائري سن التشغيل بستة عشر سنة حسب نص المادة 15 قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل(5)، ومنها نستنتج مجموعة من الشروط يجب توفرها لتشغيل الأحداث وهي:

1- لا يقل سن تشغيل القاصر عن سن 16 سنة، إلا في إطار عقود التمهين(6)، وهذا لإتاحة الفرصة أمام الأحداث للتعلم هذا من جهة، ومن جهة أخرى إن إستخدامهم في سن مبكرة يسبب لهم أضرار صحية واجتماعية وذهنية، الأمر الذي يؤدي إلى إعاقة نموهم الجسماني والذهني.

2- لا يوظف العامل القاصر في القانون المدني (أي العامل ما بين 16 إلى 19 سنة) إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي المادة 2/15 من قانون 90-11، وهذا لمنع استغلال أصحاب العمل لهذه الفئة من العمال لأنهم لا يزالون لا يميزون بين الأعمال النافعة والضارة.

3- يمنع تشغيل العامل القاصر في الأعمال التي تتصف بالخطورة أو ذات طبيعة شاقة أو مضرّة بالصحة أو من شأنها أن تمس بأخلاقه المادة 3/15 من القانون 90-11، وهذا لحمايتهم من الناحية الأخلاقية، كما أن استخدامهم في سن مبكرة أو في أعمال شاقة يؤدي إلى الإضرار بهم وهم في مقتبل العمر.

كما أنه منع تشغيل العامل القاصر (أي من 16 إلى 19 سنة) في أي عمل ليلي(7) حسب المادة 28 من القانون 90-11.

لقد إعتبر المشرع الجزائري حماية العمال الذين لم يبلغوا السن المقررة من بين مسائل النظام العام، ولهذا إذا خالف صاحب العمل القيود المتعلقة بالتشغيل الأحداث فإنه يترتب مايلي:

- أ- يبطل العقد طبقا لنص المادة 135 من القانون 90-11.
- ب- يعاقب صاحب العمل بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج، وفي حالة العود يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى الضعف وهذا حسب نص المادة 140 من القانون 90-11.

II. القيود الخاصة بعمل النساء ليلا

الأصل أنه لا تفرقة بين الرجل والمرأة بشأن حرية التعاقد، من حيث الحقوق والواجبات ما داموا يقومون بنفس العمل (8) ومع ذلك ونظرا لطبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة، ومتطلبات العادات والتقاليد والتربية الأخلاقية التي فرضتها تعاليم ديننا الإسلامي من جهة أخرى (9)، حيث منع المشرع الجزائري تشغيل العاملات البالغات (أي أكثر من 19 سنة) من أي عمل ليلي، إلا في أعمال محددة وبترخيص من مفتشية العمل (11)، كما منع منعاباتا من تشغيل العاملات اللواتي تقل أعمارهن عن 19 سنة في أي عمل ليلي ولو كانت طبيعة العمل تسمح بذلك (10).

وقد عاقب المشرع الجزائري في المادة 141 من القانون 90-11 كل صاحب عمل يقوم بتشغيل النساء ليلا بغرامة مالية من 2000 إلى 4000 دج،

وهذا المنع مسابير لمقتضيات ومعايير العمل الدولية، لا سيما ما تضمنته الإتفاقية رقم 04 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1919 المتعلقة بعمل النساء ليلا (12)، والتي تنص في مادتها الثالثة صراحة على أنه: "لا يجوز تشغيل النساء من أي سن أثناء الليل في منشأة صناعية عامة أو خاصة، أو في أي من فروعها..."

III. القيود الخاصة بالعمال المعاقين

لم يهمل المشرع الجزائري، هذه الفئة من العمال حيث عمد إلى إصدار ترسانة من النصوص القانونية منذ الإستقلال تخص هذه الشريحة من العمال في المجتمع بأحكام خاصة، تتناسب وطبيعة العاهات التي يعانون منها، وضرورة إدماجهم وتأهيلهم المهني،

كما نص المشرع الجزائري في القانون المتعلق بعلاقات العمل الفردية لسنة 1990 في المادة 16 منه على وجوب تخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم، وهو ما كرسته المادة 27 من القانون 09-02 (13) على وجوب تخصيص كل مؤسسة على 1% من المناصب للأشخاص المعوقين، وعند إستحالة ذلك يتعين عليه دفع إشتراك مالي تحدد قيمته عن طريق التنظيم ويرصد لحساب صندوق لنشاط حماية المعوقين وترقيتهم.

ولكن لم تنص أغلب الإتفاقيات الجماعية على هذه الفئة من العمال عند التشغيل، إلا أن بعض المؤسسات المستخدمة قد خصصت في إتفاقياتها الجماعية على تخصيص مناصب عمل للمعوقين وهو ما نصت عليه الإتفاقية الجماعية لمؤسسة نפטال في المادة 11(14)، والإتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز الغرب في المادة 55(15).

ولكن يعاب على المشرع الجزائري أنه لم يربط عقوبات على كل من لم يلتزم بتوفير مناصب عمل للمعوقين على غرار المشرع اللبناني (16) والمشرع المصري (17).

ولكن قد يرى البعض أن تخصيص مناصب عمل للمعوقين يعد حرمان غيرهم من التزاحم عليها، خرقاً لمبدأ المساواة في الحقوق والواجبات المادة 34 من الدستور الجزائري، غير أن إتفاقية العمل الدولية رقم 159 لسنة 83 قد قطعت الجدل حول هذه المسألة بالنص في المادة 4 منها على أنه "ولا تعتبر التدابير الإيجابية الخاصة التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين وغيرهم من العمال بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال". (18)

ثانيا: قيود محققة لمبدأ تكافؤ الفرص

هناك قيود ترد لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص وذلك بالفرض على صاحب العمل بعض القيود لتحقيق هذا المبدأ، فقد منعت إستخدام أي عامل إلا ممن ترشحهم وكالة التشغيل، كما منعت من تشغيل العمالة الأجنبية إلا في حالة عدم وجود عمالة وطنية وبشروط، وفي الأخير منعت على صاحب العمل تشغيل العمال المؤقتين إلا في حالات معينة وبشروط، وهذا ما سنتعرض له بالتفصيل كما يلي:

1. القيود الخاصة بإستخدام العمال من بين من ترشحهم وكالة التشغيل لم يعد لصاحب العمل الحرية في إختيار العمال الذين يتعاقد معهم بصفة مباشرة، بل لابد له من التصريح بالمناصب الشاغرة لديه لدى الوكالة الوطنية للتشغيل(19)، والشروط الواجب توافرها في المترشحين لهذه المنصب، حسب المادة 18 من القانون 04-19(20).

أما المناطق التي لا تتوفر فيها الوكالة الوطنية للتشغيل تستقبل البلديات عروض المستخدمين وطلبات عمل مواطنيها، وتقوم البلدية بعمليات التنصيب في حدود إختصاصها الإقليمي، وضمن شروط تحددها إتفاقية تربطها بالوكالة. حسب المادة 8 من القانون 04-19.

كما يمكن أن يساهم في التنصيب حسب المادة 09 من القانون 04-19 الهيئات الخاصة المعتمدة من قبل الوزير المكلف بالتشغيل، بعد رأي لجنة وزارية مشتركة. ولقد حددت المادة 05 من المرسوم 06-77 مهام الوكالة الوطنية للتشغيل، ومن أهم مهامها:

1. تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها.
 2. جمع عروض وطلبات العمل ووضعها فيما بينها.
 3. متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب.
 4. ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها.
 5. القيام بالبحث عن عروض العمل لدى المؤسسات المستخدمة وجمعها.....
- كما أوجب المشرع الجزائري على الوكالة الوطنية للتشغيل تلبية عروض التشغيل المقدمة من طرف أصحاب العمل في أجل أقصاه 21 يوما من تاريخ تسجيله، وفي حالة عدم تلبية الطلب يمكن للمستخدم اللجوء إلى التوظيف المباشر مع إعلام الوكالة بذلك فوراً حسب المادة 14 من القانون 04-19.

وليضمن المشرع الجزائري أن لا يتم التوظيف مباشرة دون اللجوء إلى وكالة التشغيل رتب عقوبات جزائية، تمثلت في الغرامة المالية من 10.000 دج إلى 30.000 دج على كل توظيف تم أو كل إحتياج من اليد العاملة، لم يرسل إلى وكالة التشغيل أو كل منصب

شاغر لم يتم التبليغ عنه، وفي حالة العود تضاعف الغرامة المنصوص عليها سابقا (المادة 25 و24 من القانون 04-19).

كما أن المشرع الجزائري جعل تخفيضات في حصة صاحب العمل بعنوان الضمان الاجتماعي عن كل طالب عمل يتم تشغيله، وهذا مادامت علاقة العمل قائمة لمدة ثلاث سنوات، حسب المادة 04 من القانون 06-21(21).

II. القيود الخاصة بتشغيل العمال الأجانب

يقضي الصالح الوطني بفرض قيود على عمل الأجانب وهذا حماية لليد العاملة الوطنية، إذ لا يعقل أن توفر الدولة مناصب عمل للأجانب وتترك مواطنها بدون عمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى أن الأيدي العاملة الأجنبية تعمل بجد وبأجور زهيدة، وهذا ما حمل المشرع الجزائري على التقليل قدر الممكن من اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية، وهذا في حدود ضيقة ومقيدة.

حيث نص في المادة 21 من القانون 90-11 على أنه "يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما"، ويقصد بالتشريع والتنظيم المعمول بهما القانون 81-10 الخاص بشروط وكيفيات اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية(22)، ومنه نستخلص أن المشرع إشرط مجموعة من الشروط لتوظيف اليد العاملة الأجنبية وهي كالتالي:

1- يمنع على أصحاب العمل من تشغيل أي عامل أجنبي لا يتمتع بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستوى تقني، بإستثناء رعايا دولة أبرمت معها الجزائر معاهدة أو اتفاقية، أو وكذا الأشخاص الذين يتمتعون بصفة لاجئ سياسي (المادة 2 من القانون 81-10).

2- كما منعت المادة 05 من نفس القانون من تسليم جواز أو رخصة العمل المؤقت للعامل الأجنبي إلا بتوفر مجموعة من الشروط وهي كالتالي:

أ- إذا كان منصب العمل المتوفر لا يمكن أن يشغله عامل جزائري، سواء عن طريق الترقية الداخلية أو عن طريق التوظيف الخارجي، بما في ذلك اليد العاملة الوطنية المغتربة، ولكن الإشكال أن العامل الوطني قد يرفض القيام ببعض الأعمال التي يمكن أن يقوم بها العامل الأجنبي وبأجور زهيدة (وهو ما نراه في العمالة المالية والصينية خصوصا

في قطاع البناء)، ولهذا كان ينبغي على المشرع الجزائري إضافة عبارة " لا يمكن أن يشغله عامل جزائري أولا يريد أن يشغله".

ب- أن يكون العامل الأجنبي حائز على شهادات أو المؤهلات اللازمة للوظيفة الواجب شغلها.

ت- لا بد أن يكون العامل الأجنبي يتمتع بالصحة الجسدية، وهو نفس الشرط الذي يتطلبه في العامل الجزائري (المادة 10 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة نفطال).

3- لا بد أن تكون علاقة صاحب العمل مع العامل الأجنبي محددة المدة، وذلك حسب (المادة 04 من قانون 10-81) وهذا خلافا لعلاقة عمل المواطنين التي هي غير محددة المدة كأصل عام، إلا في حالات محددة.

ولضمان التطبيق السليم لهذا القيد رتب المشرع جزاءات تتمثل في الغرامة المالية من 5.000 دج إلى 10.000 دج على كل صاحب عمل يقوم بتوظيف عامل أجنبي غير حاصل على رخصة أو جواز عمل، أو سقطت رخصة أو جواز العمل، أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في عقد العمل (المادة 19 من القانون 10-81)، وجزاءات مدنية تتمثل في بطلان العقد بطلانا مطلقا لمخالفة قاعدة أمرة.

III. القيود الخاصة بتشغيل العمال المؤقتين

لم يعد لصاحب العمل الحرية في تحديد طبيعة علاقة العمل من حيث هي محددة أو غير محددة، بل قيد المشرع الجزائري هذا الأخير وجعل الأصل في العقود الديمومة والإستمرارية والإستثناء إبرام عقود مؤقتة أو محددة، فلا يجوز لصاحب العمل إبرام عقود محددة إلا في حالات معينة وبشروط حدتها المادة 12 من القانون 90-11، وهذه الحالات هي كالتالي:

1- حالة توظيف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة: أي طبيعة العمل غير متجددة وهي الأعمال التي لا تدخل ضمن النشاطات العادية للهيئة المستخدمة، أي تنفيذ أشغال ظرفية تحتاج إلى مهارات خاصة كإدخال الإعلام الألي لمصلحة معينة أو بناء العمارات بالزجاج الخارجي....

2- حالة إستخلاف عامل تغيب عن منصب عمله مؤقتا: وهي إمكانية إبرام عقود عمل محددة لإستخلاف عامل متعاقد بعقد غير محدد المدة ولكن بشرط يكون مثبت حدث له

سبب أدى إلى منعه من مزاوله عمله، وقد حدد المشرع الجزائري أسباب الغياب في المادة 54 من القانون 90-11 كزواج العامل أو أحد فروع له أو إزدياد مولود له....، كما يمكن إدراج حالات التوقف المنصوص عليها في المادة 64 من القانون 90-11 كحالة الإستبعاد أو العطلة المرضية، ولكن نستثني حالة وحيدة لا يجوز فيها الإستخلاف هي الإضراب، حيث منع المشرع الجزائري على كل صاحب عمل من إستخلاف عمال عوض العمال المضربين إلا في حالة رفضهم القيام بأمر التسخير أو أداء الحد الأدنى من الخدمة، وهذا حسب المادة 33 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب(23)، وفي هذه الحالة يجب الاحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه.

3- حالة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع: وهي الأشغال التي تتطلب التجديد بصفة دورية ولكنها غير مستديمة، وهنا يشترط شرطان الأول أن تكون هذه الأشغال غير مستمرة تمتاز بالتوقف وعدم الإستقرار، والشرط الثاني أن يكون العمل من الأعمال التي تتسم بوقت فراغ تتوقف تلماعن أداء مهامها ولكن بصفة مؤقتة مثل أعمال الصيانة.

4- تزايد العمل أو أسباب موسمية: وهي تضم حالتين في فقرة واحدة وهما كالتالي:
أ- تزايد العمل: من الملاحظ أن المشرع يقصد التزايد الإستثنائي لأن التزايد المستمر يؤدي إلى إبرام عقود غير محددة وليس عقود محددة، مثل فترات الأعياد في بعض المحلات.

ب- الأسباب الموسمية: لإبرام هذا النوع من العقود لابد من توفر شرطين وهما شرط التقاطع في الزمن والأسباب الموسمية، مثل مواسم جني الخضر والفواكه.

5- نشاطات ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها: أضافها المشرع الجزائري بموجب المادة 02 من الأمر 96/21 المؤرخ في 10 يوليو 1996 المعدل والمتمم للقانون 90-11، ونلاحظ أن المشرع أضاف هذه الحالة لتمكين أصحاب العمل من إبرام عقود عمل محددة نظرا لخصوصية بعض النشاطات بالرغم من أنها تتميز بالطابع المؤقت إلى أنها لا تدخل ضمن الحالات السابقة، وذلك لفتح آفاق جديدة للتعاقد وإضفاء مرونة أكثر(24)، كإبرام عقد مع صحفي لتنشيط حصة خاصة بتأهل الجزائر للمونديال.

كما أن المشرع الجزائري إشرط شروط لإبرام هذا النوع من العقود وهي كالتالي:

- تحديد مدة العقد وأسباب المدة المقررة وهذا حسب المادة 12 الفقرة الأخيرة.

● الشككية: يعتبر عقد العمل حسب المادة 8 من القانون 90-11 رضائي، ولكن من أجل حماية العامل في العقود المحددة إشتراط الكتابة في هذا النوع من العقود حسب المادة 11 من القانون 90-11، وفي حالة إنعدام العقد المكتوب تتحول علاقة العمل المحددة إلى علاقة غير محددة.

● تحديد الحالة المستند إليها في العقد المحدد المدة وأسباب المدة المقررة، أي لماذا اللجوء إلى إبرام العقد المحدد المدة إستنادا إلى هذه الحالة.

وفي حالة إبرام صاحب العمل عقد عمل محدد المدة خارج الحالات المنصوص عليها في المادة 12 يتحول العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة حسب المادة 14 من القانون 90-11.

كما عاقب المشرع الجزائري في المادة 146 مكرر من القانون 90-11 كل صاحب عمل يلجأ إلى العقود المحددة خارج الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات.

وفي الأخير فإن المشرع الجزائري قد أقر حرية العمل وحرية التعاقد ولكن في مقابل ذلك قيد هذه الحرية بمجموعة من القيود، وهذا كله لحماية هذه الفئة من إستغلال أصحاب العمل لهم ومن خطورة بعض الأعمال، لأنه ونظرا للظروف الإقتصادية الصعبة قد تضطر هذه الفئة من العمال بالعمل تحت أي ظروف وبأي نوع من العقود.

التهميش:

1. المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم

المتحدة، قرار رقم 217، دورة إنعقادها العادية الثالثة، بتاريخ 10 ديسمبر 1948.

2. المادة 6 من الإتفاقية الدولية بشأن الحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية: "تقر

الدول الأطراف في الإتفاقية الحالية بالحق في العمل الذي يتضمن حق كل فرد في

أن يكون أمامه فرصة كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره...."

المنصوص عليها في مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، منشورة في الموقع الإلكتروني:

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.htm>

1. سورة التوبة الآية 105.

2. دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون 01-16 المؤرخ في 6 مارس 2016، ج ر 14.
3. قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم بالأمر 97-03 والأمر 97-02 المؤرخين في 11 جانفي 1997.
4. يهدف عقد التمهين إلى تدريب الاحداث وتكوينهم في حرفة معينة قبل الدخول إلى الحياة المهنية، ويتم هذا التكوين تحت إشراف الإدارة المكلفة بالتمهين وذلك في إطار عقد يربط صاحب العمل بالمتهم. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة (الجزائر)، سنة 2006، ص 175.
- وقد حدد المشرع الجزائري سن التمهين ب15 سنة، حسب المادة 02 من القانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم.
5. يعتبر العمل ليلي: العمل الذي يتم ما بين التاسعة ليلاً والخامسة صباحاً، وهو ما نصت عليه المادة 27 من قانون 90-11.
6. المادة 17 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.
7. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية -الجزائر-، طبعة 2002، ص106.
8. حسب المادة 28 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.
9. حسب المادة 29 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.
10. مع العلم أن الجزائر لم تصادق على هذه الإتفاقية، التي صدرت عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في واشنطن في 29 أكتوبر 1919، البند الثالث من جدول أعمال المؤتمر نقلاً عن أحمية سليمان، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، سنة 2012م، ص 139.
11. القانون 02-09 المؤرخ 08 ماي 2002، جريدة رسمية العدد 34، المتعلق بحماية الاشخاص المعوقين وترقيتهم.
12. الإتفاقية الجماعية لمؤسسة نطال، الصادرة في جويلية 2007.
13. الإتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب، الصادرة في جويلية 2009.

14. المادة 74 الفقرة ج من القانون اللبناني رقم 220 بتاريخ 2000/05/29.
15. المادة 168 من قانون العمل المصري، رقم 12 سنة 2003، المنشور في الموقع الإلكتروني: http://www.arabruleoflaw.com/bankruptcyreform/wp-content/uploads/2014/05/EL_31_Ar.pdf
16. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات حلبي الحقوقية، بدون سنة النشر، ص 327.
17. الوكالة الوطنية للتشغيل: مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، يدير الوكالة مجلس إدارة ويديرها مدير عام، مقرها الجزائر العاصمة. المواد (2)، (3)، (4)، (6) من مرسوم التنفيذي 06-77 مؤرخ في 18 فبراير سنة 2006م، ج ر 09، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.
18. القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ج ر 83، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل. وهو نفس الالتزام فرضته على كل طالب عمل بضرورة أن يسجل نفسه لدى الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة. حسب المادة 17 من القانون 04-19.
19. القانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، ج ر 80، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل.
20. القانون 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981، ج ر 28، الخاص بشروط وكيفيات اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية في مختلف القطاعات و النشاطات.
21. القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.
22. بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دار هومة ، سنة 2004، ص(47-84).