

# الحق في العمل في القانون الجزائري.<sup>1</sup>

## Droit de travailler en droit algérien

د/ مهدي بخدة - أستاذ محاضراً

معهد الحقوق والعلوم السياسية-المركز الجامعي غليزان- الجزائر

البريد الإلكتروني: [mehdi\\_bekhedda@yahoo.fr](mailto:mehdi_bekhedda@yahoo.fr)

---

<sup>1</sup>- تاريخ الإرسال: 2019/03/14 - تاريخ القبول: 2019/05/21 - تاريخ النشر: 2019/06/01

**ملخص:**

يعتبر الحق في العمل أحد أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين كرسته المواثيق الدولية والنصوص الدستورية والتشريعية، وأتبعته بحقوق أخرى ترتبط بممارسته متى تم تجسيده عن طريق علاقات العمل كالحق في التشغيل الفعلي والحق في المقابل الذي يتقاضاه العامل الأجير نتيجة أداءه لعمله.

غير أن هذا الحق الذي يدخل ضمن المكتسبات القانونية للعامل يمنحه أيضا الحرية في العمل ومن هنا فللعامل أحقية العمل كما له الحرية في ممارسة ذلك من عدمها.

ومن جهة أخرى يرتبط هذا الحق بشروط طالما أن ممارسته ترتبط بوجود علاقة العمل التي تفترض بدورها توافر تراضٍ صحيح وأهلية كاملة للعامل الأجير، وحين تتوافر شروط الحق يقع على عاتق الدولة التكفل بأعباء هذا الحق.

**الكلمات المفتاحية:** العامل، علاقة، أهلية، ضمان. حق

**Résumé :**

Le droit au travail est l'un des droits économiques et sociaux les plus importants des citoyens, tels qu'ils sont inscrits dans les chartes internationales et les textes constitutionnels et législatifs, et il a été suivi d'autres droits liés à sa pratique tels qu'ils sont énoncés dans les relations de travail comme le droit à une occupation effective et le droit

à une rémunération perçue par le salarié à la suite de sa prestation du travail.

Cependant, ce droit qui relève des gains légaux du salarié, lui donne également la liberté de travailler, et dans ce cas le salarié a le droit de travailler et la liberté de le pratiquer ou non.

D'autre part, ce droit est lié à des conditions dans la mesure où sa pratique est liée à l'existence de la relation du travail, qui oblige à son tour l'existence d'un consentement valable qui exige d'une capacité complète du salarié, lorsque les conditions de ce droit sont remplies, la responsabilité incombe à l'état.

**Mots clés :** salarié, relation, capacité, garantie, droit.

مقدمة:

نشأ العمل بوجود الإنسان وتطور بتطوره سواء كان العمل يدويا أو فكريا بواسطة ما أودعه الله في هذا الكائن من جوارح تمكنه من تحريك المواد والأشياء وصنعها وتنميتها واستهلاكها، وارتبط به منذ ذلك الحين لحاجة الإنسان إليه فهو الوسيلة الوحيدة التي بها استطاع أن يخفف من مشاكل الطبيعة ويدافع عن نفسه من كل ما قد يعترض وجوده ويهدد بقاءه ويساعد ذاته البشرية على الاستمرار في الحياة.

فمن هذا الوجه يعتبر العمل فطرة من الفطر البشرية التي وضعها الخالق في خلقه وتظهر بصفة جلية وكبيرة في الإنسان المزود بقوة جسمانية وخلق في

المكونات تساعده أكثر من غيره على تحريك الأشياء وصناعتها والتحكم فيها بقوة وسهولة أكثر من غيره فضلا عما يتميز به من عقل يُمكنه من الاستعانة به في الأعمال اليدوية واستغلاله في الأعمال الفكرية.

وحين ظهرت الشرائع الدينية عملت على جعل العمل عبادة بدليل أن القواعد الصادرة في مضمون العمل هي أوامر إلهية واجبة التنفيذ لغاية حفظ الإنسان والاستثمار في كرامته حتى لا يبقى عالة على المجتمع، ووفق هذه الاعتبارات الدينية يعد العمل عبادة وخلق.

أما حين تطور تنظيم الأفراد والمجتمعات وأخذ شكل ومضمون التنظيم المدني بدل القبلي والديني وغيرهما اعتُبر العمل عنصرا هاما في تنمية اقتصاد الدول وتطور معيشة الأفراد لا سيما بعد تطور الأعمال الصناعية وأصبحت الحاجة للعمل تبررها عوامل اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية أكثر من غيرها ومما ساعد على بروز قيمة العمل وما تبعه من إقرار للكثير من الحقوق هو الثورات العمالية التي قام بها العمال للمطالبة بحقوق مهنية واجتماعية بعد قرون من تسلط أصحاب رؤوس الأموال وفرض إرادتهم في سوق الشغل وانتشار البطالة لا سيما بعد قيام الثورة الصناعية، الأمر الذي حتم تدخل المواثيق الدولية وقواعد الدولة بهدف إقرار الحق في العمل وضرورة ممارسة الأفراد لحقهم وفق ضمانات محددة.

فأصبح العمل في القوانين الوضعية حقا مكتسبا للأفراد وفق شروط يحددها القانون ويضمن إثرها حقوقا تبعية تبدأ بحصول العامل بعد أداءه لعمله على الأجر.

هذا التطور الحاصل في موضوع الحق في العمل والذي يدخل ضمن نطاق الحقوق والحريات الفردية ضمن مجال علاقات العمل دفعنا إلى البحث فيه من منظور نصوص القانون الجزائري أهميته من حيث أنه يجمع بين الحق في العمل والحرية في العمل والشروط والضمانات المقررة في ذلك فضلا عن قلة البحوث في هذا المجال ومحاولة منا تسليط الضوء على التعديل الدستوري الجديد الذي راعى موضوع أهلية العامل، لذلك كان من الأهداف المسطرة هو إثراء هذا الموضوع وفق ما جاء في القانون الجزائري بما له من أهمية في حياة الأشخاص كونه يجسد حرياتهم وحقوقهم كمواطنين من جهة ولما للعمل ذاته من أهداف تنموية واقتصادية واجتماعية على مستوى الفرد والدولة من جهة أخرى.

والإشكالية المراد معالجتها في هذا البحث تنطلق من الإشكال التالي: هل الفلسفة التي ارتكز عليها التشريع الجزائري في تنظيمه لمسألة الحق في العمل ساعدت على ممارسة الأفراد لهذا الحق؟

نحاول معالجة هذه الإشكالية باستعمال المنهج التحليلي والاستقرائي والمقارن عن طريق استقراء النصوص القانونية وتحليلها وشرحها والتعليق عليها وإعطاء بعض المقارنات متى أمكن لاستخلاص الفوارق من خلال تنظيم البحث وفق الخطة التالية:

المبحث الأول: تأصيل الحق في العمل

المبحث الثاني: ممارسة الحق في العمل

## المبحث الأول: تأصيل الحق في العمل

يستمد الحق في العمل أصوله القانونية من قواعد دولية تتمثل في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية واتفاقيات منظمة العمل الدولية بما في ذلك تطبيقه داخل الدول التي صادقت على تلك الاتفاقيات، كما يستمد سنده من الدستور والتشريعات الداخلية التي تمنحه للمواطنين، ومن ذلك ما أقره الدستور الجزائري من خلال المادة 69 منه التي تضمن الحق في العمل لكل مواطن:

### المطلب الأول: القواعد الدولية

نصت المواثيق الدولية على الحق في العمل لكل شخص بحيث تعمل كل دولة على تحقيق وإيجاد مناصب عمل وخلق تشريعات تساعد على اندماج أكبر للأشخاص في مؤسسات العمل باعتبار ذلك حقا لهم ويقع في المقابل واجبا تجاه الدولة بتشريعاتها وهيئاتها المختصة بقطاع الشغل.

فالحق في العمل يجد سنده القانوني في هذه المواثيق التي تعمل الدولة على الالتزام بها قانونيا متى انضمت أو صادقت عليها، لأنه يمثل المستوى المشترك من حقوق وحرريات الشعوب الذي توصل إليه المجتمع الدولي ويعكس ضرورة تطورها بالكيفيات والآليات التشريعية التي تضمنها داخل كل دولة.

من حيث النصوص، ذهب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بشكل صريح إلى النص على الحق في العمل وما يتبعه من حقوق أخرى مرتبطة بوجوده كالحق في الأجر المتساوي مع العمل المبذول والحق النقابي والحق في الراحة والحماية الاجتماعية من خلال المادة 23 التي نصت على ما يلي: «لكل شخص

الحق في العمل والاختيار الحر لعمله وظروف عادلة ومواتية للعمل والحماية من البطالة. لكل شخص الحق في أجر مساو عن العمل المتساوي بدون أية تفرقة. لكل شخص يعمل الحق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل لنفسه ولأسرته وجودا جديرا بالكرامة الإنسانية، ويكمل إذا دعت الضرورة بوسائل أخرى من الحماية الاجتماعية. لكل شخص الحق في تشكيل والانضمام إلى نقابا عمالية من أجل حماية مصالحه»<sup>1</sup>.

من جهة أخرى نصت المادة 6 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على إلزام الدول بالاعتراف بالحق في العمل والحرية في استعماله وممارسته وإلزامها باتخاذ تدابير فنية وتدريبية وسياسات تشريعية تضمن الحريات السياسية والاقتصادية لكل فرد حيث جاء فيها: «تعترف الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بالحق في العمل الذي يشمل حق كل شخص في الفرصة لكسب معاشه بالعمل الذي يختاره ويقبله بحرية وسوف تتخذ الخطوات المناسبة لحماية هذا الحق. إن الخطوات التي تتخذها الدولة الطرف في الاتفاقية الحالية للوصول إلى التحقيق الكامل لهذا الحق سوف تشمل التوجيه الفني والمهني وبرامج التدريب والسياسات والتقنيات والعمالة الكاملة والمنتجة في ظروف حماية الحريات السياسية والاقتصادية الكاملة للفرد»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948.

<sup>2</sup> الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب القرار 200 أ(21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966. بتاريخ 16 ديسمبر 1966. وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. ج.ر عدد 17 لسنة 1989 ص450.

أما منظمة العمل الدولية فقد ورد الحق في العمل ضمن الإعلان الخاص بمبادئ وأهداف هذه المنظمة المرفق بدستورها إذ نص البند 2 ف أ منه على ما يلي: «إن لجميع البشر أيا كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص»<sup>1</sup>.

انطلاقا من هذه النصوص والمواثيق الدولية سواء صدرت عن هيئة الأمم المتحدة أو أحد الهيئات التابعة لها تشكل التزامات على الدول المصادقة على تلك المواثيق ومنها الجزائر التي تلتزم بالأهداف المسطرة في دستور منظمة العمل الدولية وسائر الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي وقعت عليها وبالاتفاقية الدولية المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتستند على ذلك كله فيما تضعه من قواعد داخلية.

### المطلب الثاني: القواعد الدستورية والتشريعية

أقرت القوانين الدستورية والتشريعية للجزائر في مختلف مراحلها بالحق في العمل، حيث كفل الدستور الجزائري الحالي في آخر تعديل له سنة 2016 لكل مواطن الحق في العمل عن طريق دسترة هذا الحق وكذا دسترة لأول مرة الحق في الضمان الاجتماعي ومنع تشغيل الأطفال من خلال ما ورد في المادة 69 منه التي تنص على ما يلي: «لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كيفية ممارسته، يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي

<sup>1</sup> الاعلان الخاص بمبادئ وأهداف منظمة العمل الدولية الصا در عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الدورة 26 بتاريخ 10 ماي 1944 بفيلا دلفيا الذي يعتبر مرفق لدستور منظمة العمل الدولية.

تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون، تعمل الدولة على ترقية التمهيّن وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل»<sup>1</sup>.

عند تتبعنا لدرساتير الجزائرية نلاحظ أنها ضمنت الحق في العمل بداية من دستور 1963 ودستور 1976 (الميثاق الوطني) ودستور 1989 ودستور 1996 وانتهاءً بالتعديل الأخير له في سنة 2016، غير أن هذا التعديل حمل في فقرته الأخيرة إضافة واجبات الدولة تجاه هذا الحق من خلال منظور عام يشمل قيام الدولة بترقية التكوين المهني باعتباره الرافد الأكبر لقطاع الشغل والحاضنة التي تنشأ منها تقنيات وفنيات مختلف المهن وكذا التزام الدولة باتباع سياسة تشغيلية محضّة تتمثل في السعي لأجل استحداث مناصب شغل بواسطة توسعة سوق العمل لا سيما في القطاع الخاص الذي يستحوذ على شريحة كبرى من نسبة العمالة، وبالتالي يقع على الدولة الرفع من ميزانية هذا القطاع فضلاً عن دعم التشغيل ومرافقة المُشغّلين بما في ذلك الاعتماد على استثمارات أجنبية ووطنية في قطاعات اقتصادية كبرى تساهم في امتصاص نسبة البطالة والتخفيف منها.

فما يقع على عاتق الدولة هو وضع البرامج والسياسات بما فيها السياسات التشريعية المحفزة للشغل، وهذا هو دور الدستور الذي يحصر مضامين نصوصه حول القواعد العامة لتوظيف الحق في العمل دون الدخول في تفاصيل وأدوات توفير هذا الحق.

<sup>1</sup> دستور الجزائر لسنة 1996 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 28 نوفمبر 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ج.ر. عدد 1996/76 ص05 المعدل بالقانون 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002 ج.ر. عدد 25 / 2002 ص13؛ والقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ج.ر. عدد 08/63 ص08؛ والقانون 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016. ج.ر. عدد 2016/14 ص03.

أما تشريع العمل الجزائري فلم يصرح بالحق في العمل طالما أنه ينظم العلاقة بين العامل الأجير والمستخدم بعد تكوين علاقة عمل مما يدل على أن تدخل تشريع العمل يكون بعد حصول العامل على حقه فيتدخل تشريع العمل لينظم تلك العلاقة ويمنح حقوقا تتبع الحق في العمل ، إذ نص القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>1</sup> على حقوق العمال في مادتين حيث تنص المادة 5 منه على ما يلي: يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي والتفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الضمان الاجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، اللجوء إلى الإضراب؛ من جهتها نصت المادة 6 على ما يلي: « يحق للعمال أيضا في إطار علاقات العمل ما يأتي: التشغيل الفعلي احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للأجر المستحق، الخدمات الاجتماعية، كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا».

### المبحث الثاني ممارسة الحق في العمل

تعمل النصوص القانونية التي تمنح الحق في العمل كسائر النصوص الأخرى على تمكين صاحب الحق في ممارسة حقه والانتفاع به، لأن القاعدة

<sup>1</sup> القانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 افريل 1994 والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996 والامر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997 والامر 03/97 المؤرخ في 01 يناير 1997. ج.ر عدد: 17 لسنة 1990، 68 لسنة 1991، 20 لسنة 1991، 43 لسنة 1996، 03 لسنة 1997، 03 لسنة 1997.

القانونية التي أقرت الحق هي التي تحميه عن طريق وضعها لشروط تنظم بها ممارسة الحق في العمل، ومتى توفرت هذه الشروط يستوفي الشخص حقه قانونيا، ويمنع أي تعرض قانوني لهذا الحق؛ لكن يمكن أن تعترض الحق في العمل أثناء ممارسته عوائق لا تسمح بانتفاع صاحبه به فتدخل القواعد القانونية لتجسيد هذا الحق ولتضمن ممارسته.

### المطلب الأول: شروط ممارسة الحق في العمل

لا يمكن لأي شخص أن ينازع بحقه في العمل دونما استيفاء شروط قانونية في مقدمتها ترك حرية الاختيار للشخص بين العمل وغيره، والحرية أيضا في العمل الذي يشاء من حيث نوعه ومكانه وطبيعته وسائر توابعه وهذا الشرط هو خاص بالشخص ذاته.

من جهة ثانية يشترط في العامل أين يكون ذا أهلية تُمكِّنه من إبرام علاقة عمل مع غيره ويعتد بتصرفاته المهنية وهذا الشرط هو خاص بتشريع الدولة وليس بالشخص.

### الفرع الأول: الحرية في العمل

لقد سبق القول أن المواثيق الدولية أقرت بالحق في العمل ولكن ذلك لا يتم إلا بالاختيار الحر للعمل من طرف الشخص فنصت المادة 6 السابقة من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن لكل شخص الحق في العمل الذي يختاره ويقبله بحرية.

بدورها نصت المادة 23 السابقة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن لكل شخص الحق في العمل والاختيار الحر لعمله.

لم ينص التشريع الدستوري ولا تشريع العمل الجزائري صراحة على ذلك لكن حرية العمل تبقى مضمونة طالما أن ترك العمل لا يعد مخالفا للقانون وليس هناك نصوص تجبر الأشخاص على العمل كما هو شأن إجبارية التعليم الأساسي،<sup>1</sup> إذ الأصل في الأعمال المهنية الحرية مالم يمنعها القانون أو يجرمها.

فضلا عن ذلك يحق للشخص أيضا عند اختياره للعمل دون تركه الحرية في اختيار العمل ذاته من حيث له الحق في أن يختار طبيعة العمل ونوعه ومكانه دون أن يفرض عليه أن يختار هذا العمل ويترك الآخر.

فبقدر ما هو حر في الاختيار بين أن يعمل أو لا يعمل دون أن يفرض عليه القانون ذلك، هو كذلك حر في اختيار العمل الذي يشاء ورفض العمل الذي يشاء، وقد ذهب مشرعنا إلى أكثر من ذلك فمنع تعديل طبيعة العمل المتفق عليه بالإرادة المنفردة للمستخدم ونص على الجواز بصفة حصرية في حالة تراضي الطرفين على ذلك.<sup>2</sup>

وعليه فلا يمكن بأي حال من الأحوال إجبار الأشخاص على القيام بالعمل أو اختيار العمل لحسابهم بل يتم السماح لهم بإبرام علاقة عمل بين العامل وصاحب العمل في إطار قواعد المنظومة العقدية التي تجعل التراضي شرطا أساسيا لقيام تلك العلاقة بدافع أن علاقة أو عقد العمل من عقود التراضي التي تحصل بمجرد وجود تراضي بين طرفيه،<sup>3</sup> ولو أنه من الناحية

<sup>1</sup> انظر المادة 65 ف3 من دستور الجزائر لسنة 1996. المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 63 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

<sup>3</sup> انظر المادة 8 من القانون 11/90 المرجع السابق.

الواقعية يبرم العمل عقد عمله تحت طائلة الحاجة الاقتصادية في غالب الأحيان لكن ذلك لا يؤثر على صحة الرضا أو يشكل معيبا لإرادة العامل.

تتأسس الحرية في العمل عند ممارسة الحق في العمل وتتضح معالمها ميدانيا بخلاف الحق الذي يبقى مكرسا ضمن نصوص، فحرية العمل هي ممارسة وتجسيد ميداني لحق مكرس ليس له في الوجود غير النصوص المكتوبة، بمعنى أن الحق في العمل هو مصلحة يحميها القانون ويكفلها للشخص بالنص عليها، بينما حرية العمل هي أحد الحريات الأساسية للأشخاص يمارسونها في واقع حياتهم تمنحهم إثرها كامل الحق في الاختيار بين العمل وتركه، والاختيار بين مجموعة من الأعمال ذاتها، وحين يتم لهم الاختيار بالإرادة الصحيحة والسليمة ويختارون ففي هذه الحالة هم يمارسون لأن الاختيار في حد ذاته يشكل ممارسة.

### الفرع الثاني: أهلية العامل

ليس بمقدور أي شخص أن يطالب بحقه في العمل دون أن يستوفي الأهلية في العمل التي تعتمد على بلوغ الشخص سنًا محددة بواسطة القانون وبدونها لا يعتبر أهلا للقيام بأي عمل.

في هذا الصدد نص تشريع العمل الجزائري على ضرورة بلوغ الشخص سن 16 سنة حتى يعتبر عاملا، وأي عمر يقل عن ذلك يعتبر الشخص عديم الأهلية، ويقع عقد العمل في هذه الحالة باطلا بطلانا مطلقا لأن أهلية الأشخاص من النظام العام حيث جاء في دستور الجزائري في المادة 69 ف5 على ما يلي: «تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون».

من جهتها أقرت المادة 15 ف1 من القانون 11/90 على ما يلي: « لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما».

من خلال هذه النصوص يتبين أن القواعد الدستورية جرمت تشغيل أي طفل لم يبلغ سن 16 سنة ميلادية كاملة حيث حمل التعديل الأخير ولأول مرة هذا الطرح باعتبار الدستور يشكل القاعدة العليا في الهرم القانوني بالرغم من أن نصوص قانون علاقات العمل في أحكامه الجزائية تجرم ذلك وتحدد العقوبات المناسبة له، لكن دسترة العقاب في حالة تشغيل الأطفال يعد التفاتة من جانب الدستور لحماية الأطفال في سن أقل من 16 سنة وضمان وجودهم في المدارس وأقسام التعليم الإجباري في هذه السن.

فالمؤسس الدستوري في هذا التعديل الأخير سعى من جهة إلى حماية الطفل وضمان عدم تشغيله في هذه السن المبكرة وما قد يترتب عن ذلك من متاعب صحية وأخلاقية تضر بصحته أو نموه البدني والفكري أو تضر بأخلاقه ومن جهة أخرى سعى إلى ضمان التعليم الإجباري للطفل من خلال دسترة معاقبة المُشغِّل من جهة ثانية.

عند قراءتنا للنص الدستوري السابق وقواعد التشريع العمالي الجزائري في مجال حماية الطفل ومقارنتها ببعض التشريعات العمالية العربية نجد أن هذه التشريعات جمعت بين حماية الدراسة الإلزامية وسن العمل بطريقة متلائمة، حيث سعت تلك التشريعات إلى وضع سن للعامل على أساس الاختيار بين سن محددة وبين إنهاء الطفل لمرحلة التعليم الإلزامي أو أيهما أكبر، كما

فعل التشريع السوري<sup>1</sup> الذي خَيَّرَ بين بلوغ الطفل سن 15 سنة أو إنهاء مرحلة التعليم الإلزامي أو أيهما أكبر، والتشريع المصري<sup>2</sup> الذي خَيَّرَ بين تشغيل الطفل في سن 14 سنة أو إنهاء مرحلة التعليم الإلزامي أو أيهما أكبر، والتشريع الموريتاني<sup>3</sup> الذي يختار بين بلوغ سن الطفل ل 14 سنة أو إنهاء مرحلة التعليم الإلزامي أو أيهما أكبر.

إن إقرار المشرع الجزائري لسن 16 سنة كحد أدنى للتشغيل ما هو إلا تطبيق للاتفاقية الدولية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام الصادرة عن منظمة العمل الدولية حيث جاء فيها: «لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر عملا بالفقرة 1 من هذه المادة أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن 15 سنة»<sup>4</sup>.

ولم تسمح هذه الاتفاقية في فقرتها الأخيرة لأقل من ذلك إلا للدول التي لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات التعليم درجة كافية من التطور، ففي هذه الحالة يجوز لتلك الدول أن تقرر حدا أدنى للسن يبلغ 14 سنة.

<sup>1</sup> المادة 113 من القانون رقم 17 لسنة 2010 المؤرخ في 2010/04/12 المتعلق بتنظيم العمل في القطاع الخاص والتعاوني والمشارك السوري.

<sup>2</sup> المادة 98 من قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية العدد (مكرر) في 7 افريل 2003.

<sup>3</sup> المادة 153 من القانون رقم 2004/017 الصادر بتاريخ 2004/07/06 المتضمن مدونة الشغل الموريتانية الجريدة الرسمية لجمهورية موريتانيا الإسلامية العدد 1079 بتاريخ 30 سبتمبر 2004.

<sup>4</sup> المادة 2 ف3 من الاتفاقية الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 26 جوان 1973 والتي بدأ العمل بها ابتداء من 19 جوان 1976، منشورات العمل الدولية لسنة 1989، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بتاريخ 30 افريل 1984.

بينما اعتبرت منظمة العمل العربية الحدث بأنه كل شخص أتم سنالثالث عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره سواء كان ذكرا أو أنثى،<sup>1</sup> وبالتالي تعتبر الحد الأدنى للأهلية في العمل هو بلوغ الشخص لسن 13 سنة والعامل الحدث هو من لم يبلغ سن 18 سنة.

من حيث الأبعاد عمد المشرع العمالي الجزائري عند إقراره لسن 16 سنة كشرط لقيام أهلية العامل إلى الحفاظ على بقاء الطفل في المدرسة عوض تواجده بمكان العمل عدا في عقود التمهين التي يشترط لها المشرع سن 15 سنة، أما من الناحية القانونية فيعتبر الشخص الذي أتم سن السادسة عشرة من عمره ولم يبلغ سن التاسعة عشرة عاملا قاصرا سواء كان ذكرا أو أنثى تجب رعايته وحمايته من كل ما يؤثر على صحته وأخلاقه، ولا يمكن بأي حال من الأحوال تركه عرضة للمخاطر لأن تشغيله في هذه السن ما هو إلا حماية له من الشارع طالما أنه لم ينجح في مواصلة الدراسة مما أوقعه ذلك خارج أقسامها، وفي هذه الحالة تدخل المشرع العمالي ليجدله مكانا بين العمال يتدرب ويتعلم حرفا توفر له معيشة في المستقبل.

غير أنه ليس بوسع التشريع أن يشغله وهو قاصر من أجل حمايته وتدريبه وتكوينه لحياة مستقبلية وفي نفس الوقت يتركه عرضة للقيام بأعمال تحتاج إلى مجهود جسماني أكبر منه أو تفوق قوته أو تحمل له من الاضرار والمتاعب ما يؤثر سلبا على صحته أو حياته الاجتماعية في المستقبل، بل عمد

<sup>1</sup> المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث الصادرة عن منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، مطبعة جامعة الدول العربية سنة 2003 ط4 ص 233. الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقية العربية في حين صادقت عليها 9 دول عربية.

مشرعنا كغيره من التشريعات المقارنة إلى إضفاء وجهين من الحماية؛ يتمثل الوجه الأول في حظر كل تشغيل ليلي للعمال القصر من كلا الجنسين<sup>1</sup> وهو الذي يتم بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا،<sup>2</sup> ويتمثل الثاني في حظر تشغيل العامل القاصر في الأعمال التي تكون صعبة عليه؛ إما من جهة خطورتها أو الاضرار بصحته أو من جهة انعدام النظافة فيها أو المساس بأخلاقه طبقا لما جاء في المادة 15 ف 3 من قانون علاقات العمل التي نصت على ما يلي: «كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه».<sup>3</sup>

دون أن ننسى اشتراط المشرع لوصاية مهنية للعامل القاصر من وصيه الشرعي حيث لا يمكن تشغيله إلا بترخيص صادر من هذا الأخير، كما نشير إلى أن مشرعنا حظر تشغيل النساء فوق سن 19 سنة ليلا إلا بترخيص من مفتش العمل يمنحه إياها عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل<sup>4</sup>، لأن المرأة تعتبر الملاذ لأفراد العائلة في آخر النهار تجمعهم بصفته ربة البيت وتوفر لهم ما يحتاجون إليه وبالتالي لا يمكنها العمل في الليل إلا عند الضرورة.

### المطلب الثاني: ضمانات ممارسة الحق في العمل

من المقرر قانونا أن أي حق يتدخل القانون لإضفاء ضمانات عليه حتى يتمكن صاحبه من الانتفاع به بكل أريحية إلا إذا كان حقا متنازع عليه فلا

<sup>1</sup> المادة 28 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 27 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 15 ف3 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 29 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

مجال لذلك إلا بحكم نهائي صادر عن القضاء، وفي هذه الحالة يدعي صاحبه أحقية في الموضوع المتنازع عليه وليس حقا.

عند إبرام عقد العمل بين العامل والمستخدم تتولد التزامات تقع على الطرفين بحيث يجب عليهما الوفاء بها، ومن بين تلك الالتزامات أداء العمل وبصورة فعلية من جهة العامل، حيث لا وجود لتشغيل غير فعلي في علاقات العمل لأن مدار العلاقة هو بذل جهد بدني أو فني أو فكري من قبل العامل الأجير لفائدة رب العمل وتحت تبعيته، مما يجعل إقرار المشرع بضرورة التشغيل الفعلي وما يرافقه من عناصر ضمانا لممارسة الحق في العمل.

كما أن العمل الذي يقع تنفيذه على عاتق العامل الأجير ويشكل ممارسة منه لحقه في العمل يجب أن يقابله الحصول على الأجر بعد أداء العمل، وبالتالي يعد الحصول على الأجر وإلزام المستخدم به ضمانا لممارسة العامل حقه في العمل.

### الفرع الأول: التشغيل الفعلي

يعتبر التشغيل الفعلي أحد الحقوق التي نص عليها المشرع العمالي الجزائري حيث جاء في المادة 6 ف1 من القانون 11/90: «يحق للعمال أيضا في إطار علاقات العمل ما يأتي: التشغيل الفعلي، احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للأجر المستحق، الخدمات الاجتماعية، كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا».

يمكن أن نلاحظ التفرقة التي وضعها المشرع الجزائري من خلال نصه على حقوق العمال في قانون علاقات العمل جراء وصفه لبعض الحقوق بالحقوق الأساسية وذلك في المادة 5 من هذا القانون وعَدَّدها بأن احتوت على الحق في ممارسة الحق النقابي، والحق في التفاوض الجماعي، والحق في المشاركة في الهيئة المستخدمة، والحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد، والحق في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والحق في الراحة، والحق في المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، والحق في اللجوء إلى الإضراب.

بينما عَدَّد في المادة 6 من القانون ذاته حقوقا أخرى لم يعتبرها أساسية وفيها: الحق في التشغيل الفعلي، والحق في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، والحق في التكوين المهني والترقية في العمل، والحق في الدفع المنتظم للأجر المستحق، والحق في الخدمات الاجتماعية، والحق في كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

عند استقراءنا للحقوق العمالية يتبين أن وصف المشرع لبعضها بالحقوق الأساسية راجع إلى كون بعضها منصوص عليه في الدستور كالحق في الراحة والضمان الاجتماعي والوقاية الصحية والحق النقابي واللجوء إلى الإضراب والبعض الآخر يشكل حقا قائما بذاته مستقلا تم اعتماده كذلك بهذا الوصف لأنه يشكل عاملا ذا أهمية في مواجهة التصادمات والنزاعات التي يمكن أن تحدث في واقع العمل وتؤثر سلبا على علاقة العمل بين العامل والمستخدم ولذلك عد المشرع كلا من الحق في التفاوض الجماعي والمشاركة العمالية والوقاية من النزاعات وتسويتها حقوقا أساسية يضعها في دائرة الاهتمام التشريعي لمواجهة الصعوبات التي قد تعترض استمرار علاقة العمل .

أما انتزاعه لوصف الحقوق الأساسية لتلك الحقوق المذكورة في المادة 6 من قانون علاقات العمل فهي ليست حقوقا دستورية كما أنها ليست قائمة بذاتها بل ترتبط بحقوق أخرى ومنها حق العامل في التشغيل الفعلي.

من خلال ما سبق فإن للعامل هذا الحق الذي يعني أن يقوم المستخدم بتمكينه من قيامه بعمله المتفق عليه في إطار علاقة العمل بأن يكون نشاطا فعليا يهيئه المستخدم عن طريق تخصيص منصب عمل ملائم لمهام العامل ومسجل في مناصب العمل لقطاع النشاط داخل المؤسسة، ويحمل وظيفة قائمة بذاتها ورتبة معينة تتناسب والأجر الذي سيتقاضاه، كما أن المستخدم يلتزم بتوفير أدوات وسائل العمل الكافية والمناسبة للنشاط الذي سيقوم به العامل، فضلا عن الألبسة المناسبة من بدلة عمل وخوذة رأس وقفازات وأحذية عمل وغيرها سواء اقتضتها طبيعة النشاط ذاته أو اقتضتها دواعي وقائية وصحية.

منجبة أخرى يجب أن يكون منصب العمل المخصص يقع داخل محيط العمل وفي مؤسسته إلا في بعض النشاطات الميدانية فتكون ورشات العمل في الهواء الطلق كأعمال الحفر والبناء وغيرها.

على العموم يلتزم المستخدم بضمان التشغيل الفعلي طبقا لما ورد في نص المادة 6 ف1 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بالرغم من أن هذا الحق يظل مرتبطا بأداء العمل باعتباره عنصرا من عناصر علاقة العمل التي لا يمكنها أن توجد بدون هذا العنصر، كما يشكل أداء العمل أحد الالتزامات الأصلية للعامل الأجير إلا أن مشرعنا نص عليه صراحة باعتباره ضمانا أكيدا لممارسة العامل لحقه في العمل.

عمليا لا يمكن أن نتصور قيام عامل بعمله المنوط به دون أن يتم ذلك فعلا داخل مؤسسة العمل أو في أي موقع عمل، وبذلك نكون أمام علاقة عمل تنتج سائر آثارها بحكم أنها تنفذ بصفة مادية.

بالرغم من أن علاقة العمل هي جزء من المنظومة العقدية المصنفة كتصرفات قانونية إلا أنها تقوم على تصرفات مادية تتمثل في أداء العامل لعمله الذي هو عنصر أساسي لتلك العلاقة يعبر عن الجهد المبذول من طرف العامل سواء كان بدنيا أو فنيا أو فكريا، فهو إذن واقعة مادية بخلاف التصرفات القانونية التي ليس لها وجود سوى في نظر القانون مثل: عقد البيع والإيجار والقرض والوديعة وغير ذلك من العقود.

### الفرع الثاني: ارتباط الأجر بالعمل

يعتبر الأجر عنصرا من عناصر علاقة العمل القائمة بين الطرفين ويشكل سببا لقيام تلك العلاقة من جهة العامل الأجير ومحلا لقيامها من جهة المستخدم، كما يمكن اعتباره التزاما أصيلا يقع على عاتق المستخدم كما هو الشأن في العمل الذي يشكل عنصرا من العلاقة العقدية والتزاما أصيلا يقع على عاتق العامل الأجير.

وفي ذلك تقضي المادة 2 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بما يلي: «يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم».

استقراء لهذا النص فإنه لا يمكن اعتبار أي علاقة عمل إلا بعناصرها المكونة لها وهي: الأجر والعمل والتبعية القانونية والتي يسميها المشرع بالتنظيم في صلب النص السابق.

ومن خلال التقابل الذي يربط بين هذين العنصرين الأساسيين المكونين لعلاقة العمل -زيادة على عنصر التبعية القانونية الذي يعتبر تنظيما لذلك الأداء - فإن أي ممارسة للعامل في حقه لعمله دون أجر لا تكون علاقة عمل بسبب فقدانها لعنصر الأجر مما يجعل العمل حينها يأخذ وصف التطوع الذي ينتظم وفق قواعد وأطر خارجة عن نطاق تطبيق قانون العمل.

استدلالا لهذا التقابل تنص المادة 80 من قانون علاقات العمل على ما يلي: «للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل».

وفي حالة أي غياب للعامل عن ممارسة مهامه بما يفيد عدم أداءه لعمله لا يمكنه أن يتقاضى أجرا بسبب ارتباط العمل بالمقابل باستثناء الراحة القانونية والعطل والغيابات المرخصة المدفوعة الأجر طبقا لما تنص عليه المادة 53 من قانون علاقات العمل: « لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي».

مرد هذا التقابل يدفعنا إلى القول بأن ممارسة العامل لحقه في العمل يتم ضمانها بحصوله على الأجر بعد الفراغ من أداءه لعمله، ولا يمكن للعامل

عندها أن يقوم بأي عمل دون أن يكون لديه ضمان يؤمن له أجره، والعكس صحيح عندما يكون هناك مقابل للعمل المؤدى من طرف العامل الأجير حيث يكون ذلك ضمانا له في ممارسة حقه في العمل، كما يمكن للقاضي أن يحكم بالأجر حتى في حالة بطلان عقد العمل باعتباره واقعة مادية لأن الأجر يكون مقابل العمل وهو ما يشكل ضمانا للعامل يجعله يمارس حقه في العمل ويجسده ميدانيا ولا يمكن حينها الاحتجاج ببطلان علاقة العمل.

نتيجة لذلك يشكل تشريع الأجر باعتباره عنصرا أساسيا من عناصر علاقة العمل ضمانا لممارسة الحق في العمل ولو أنه هو في حد ذاته يعتبر حقا لكن أداء العمل الذي هو ممارسة فعلية لحق العمل لا يقوم إلا به وفي حالة غياب هذا المقابل لا يمكن أن يؤدي العمل ويمارس ذلك الحق.

#### الخاتمة:

بعد تطرقنا لموضوع الحق في العمل كونه حقا يستند إلى نصوص دولية ودستورية فضلا عن الحقوق العمالية الأخرى المرتبطة به أثناء الممارسة فإننا نضع جملة من المبادئ التي بنى عليها مشرعنا فلسفته في تنظيم هذا الحق سواء من خلال ما ورد في الدستور الجزائري المعدل سنة 2016 حيث تمت دسترة الحق في العمل واستحداث الدستور الجزائري لأول مرة معاقبة تشغيل الأطفال والحق في الضمان الاجتماعي في نص المادة 69 منه، أو من خلال نصوص القانون 11/90 التي تحدد سن العمل وموانع الحظر للعمال القصر بدافع إضفاء حماية أكبر لهذه الفئة العمالية مع ما تحمله هذه النصوص من عيوب ومآخذ والافتراحت التي يمكن أن تسد هذه العيوب وتكفل الحق في العمل بطريقة متوازنة:

أولاً: إقرار المؤسس الدستوري للحق في العمل لكون الدستور وعاء للحقوق والحريات الأساسية للمواطن، ولمّا كان الحق في العمل جزء من تلك الحقوق والحريات فمن البديهي أن يتم النص عليه، لكن يؤخذ الدستور على عدم النص على الحرية في العمل التي تعني حرية الممارسة وتختلف عن حرية التعبير والرأي وغيرها، لأن العمل هو بذل الجهد في وقت محدد وكل من الجهد والوقت أمران في غاية الأهمية بالنسبة للعامل الأجير، إذ يشكل الجهد عبئاً ثقيلاً وصعباً يقع على عاتق العامل، بينما يشكل الوقت جزء من الحياة الممتدة للعامل يضعه بين يدي المستخدم، مما يجعل ساعات العمل ناقصة بالنسبة لرصيده لأنه ليس حراً فيها بوسعه أن يفعل خلالها ما يشاء.

ثانياً: نص المشرع الجزائري صراحة على حق التشغيل الفعلي للعمال من خلال نص المادة 6 من قانون علاقات العمل وذلك لأجل لضمان تنفيذ علاقة عمل قائمة على أسس جدية وحقيقة بحيث لا يمكن ان يقبل بعلاقة عمل صورية لا تمكن العامل من أداءه لعمله وبالتالي لا يمكنه الحصول على مقابل ينتفع به بالرغم من ارتباطه بالمستخدم.

ثالثاً: اشتراط المشرع الجزائري لأهلية العمل بلوغ الشخص 16 سنة لأن فلسفته في هذا المجال تقوم على إضفاء أكبر حماية للأطفال بواسطة رفع أكبر قدر ممكن من سن التشغيل، وهي سن مرتفعة بالمقارنة مع الاتفاقية الدولية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام والاتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث وبالمقارنة أيضاً مع الكثير من تشريعات العالم لعلّة كآمنة في استخدام صغار السن وما يتبعه من اتجاه الكثير من الدول اليوم مثل بريطانيا وأستراليا والدول الاسكندنافية إلى تقليص سن العمل وفق أطر معقولة لاكتساب إطار

شبابية وتحسين تكوينها وبالنظر إلى نقاء ذهنياتها وسرعة حركتها وقلة أعبائها الاجتماعية فضلا عن انتفاع المؤسسة من طول مكوثها في العمل قبل إحالتها إلى التقاعد وإتقانها لتكنولوجيا الاتصالات ومسايرتها لمواقع التواصل الاجتماعي وتقنيات الذكاء الاصطناعي بكل أنواعه.

**رابعاً:** حظر تشغيل العمال القصر في الأعمال الليلية والأعمال الخطيرة والمضرة بالصحة أو التي تنعدم فيها النظافة والماسية بالأخلاق يظل غير كاف إذا لم يمنع تشغيل هؤلاء في الساعات الإضافية وإذا لم يتم تحديد ساعات عمل يومية أقل مقارنة بالعمال البالغين زيادة على عدم منحهم راحات أطول لنمو قدراتهم البدنية والذهنية وهذا ما يؤخذ عليه التشريع العمالي الجزائري لأن فلسفته في هذه النقطة تقوم على مبدأ المساواة في ساعات العمل والتشغيل الإضافي وفترات الراحة أخذاً بطبيعة النشاط في التفرقة بين العمال البالغين والعمال القصر دون مراعاة لساعات العمل لفترات الراحة التي تشكل هاجساً للعمال القصر.

**خامساً:** إقرار المؤسس الدستوري الجزائري من خلال المادة 69 من الدستور المعدل سنة 2016 معاقبة تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن سن ستة عشرة والذين هم في حكم عديمي الأهلية بالنسبة للعمل تعتبر تطورا ملحوظا من قبل المؤسس الدستوري الجزائري من أجل وضع حماية أكبر لهذه الفئة من المواطنين نظرا لما يلاحظ من انتشار ظاهرة تشغيل الأطفال، بالرغم من أن تشريع العمل نص على جريمة تشغيل عديمي الأهلية وعقوباتها الأمر الذي يمنع مستقبلا أي تعديل يتضمن إلغاء للعقاب لأنه بات اليوم يأخذ قيمة دستورية.

سادسا: إقرار المؤسس الدستوري الجزائري من خلال المادة 69 من الدستور المعدل سنة 2016 للحق في الضمان الاجتماعي وبالتالي ترقية هذا الحق من كونه حق تشريعي إلى حق دستوري، الأمر الذي يفرض على أرباب العمل التزامات أكثر جدية وصرامة في مجال التصريح بالعمال ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي وذلك للحد من ظاهرة التهرب من التزامات تجاه صناديق الضمان الاجتماعي التي يقوم بها الكثير من أصحاب العمل مما أدى إلى انخفاض حاد في تمويل الموارد المالية لهذه الصناديق وحثم على المشرع في سنة 2016 تعديل قانون التقاعد بتغيير شروط إحالة العمال على التقاعد لذات الأسباب.

### المراجع:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948.
- الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الامم المتحدة بموجب القرار 200 أ(21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966. بتاريخ 16 ديسمبر 1966.
- القانون 08/89 المؤرخ في 25 أفريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. ج.ر عدد 17 لسنة 1989 ص 450.

-الإعلان الخاص بمبادئ وأهداف منظمة العمل الدولية الصا در عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الدورة 26 بتاريخ 10 ماي 1944 بفيلا دلفيا.

-دستور الجزائر لسنة 1996 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 28 نوفمبر 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ج.ر عدد 1996/76 ص05 المعدل بالقانون 03/02 المؤرخ في 10أفريل 2002 ج.ر عدد 25 / 2002 ص13؛ والقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ج.ر عدد 63/2008 ص08؛ والقانون 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016. ج.ر عدد 14/2016 ص03.

-القانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 افريل 1994 والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996 والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997 والأمر 03/97 المؤرخ في 01 يناير 1997. ج.ر عدد: 17 لسنة 1990، 68 لسنة 1991، 20 لسنة 1991، 43 لسنة 1996، 03 لسنة 1997، 03 لسنة 1997.

-القانون رقم 17 لسنة 2010 المؤرخ في 12/04/2010 المتعلق بتنظيم العمل في القطاع الخاص والتعاوني والمشارك السوري.

- قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية العدد (مكرر) في 7 افريل 2003.

-القانون رقم 017/2004 الصادر بتاريخ 06/07/2004 المتضمن مدونة الشغل الموريتانية، الجريدة الرسمية لجمهورية موريتانيا الإسلامية العدد 1079 بتاريخ 30 سبتمبر 2004.

-الاتفاقية الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 26 جوان 1973 والتي بدأ العمل بها ابتداء من 19 جوان 1976، منشورات العمل الدولية لسنة 1989.

-الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث الصادرة عن منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، مطبعة جامعة الدول العربية سنة 2003 ط4 ص 233.