

مقتضيات حماية الطرف الضعيف في عقد العمل

دراسة في ظل المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية

أ . حليس لخضر

أستاذ مساعد "أ"

كلية الحقوق و العلوم

السياسية

جامعة يحيى فارس

المدينة (الجزائر)

ملخص:

ملخص هذه الدراسة أن علاقة أو عقد العمل بغض النظر عن التسمية، يعكس التصور والفكر الذي يسود المنظومة التشريعية في البلاد؛ فيُحاول بالنظر في النصوص القانونية، وبلاستعانة بآراء الفقه والاجتهاد تحديد الهامش المتاح لكل من البعدين التعاقدية والتنظيمية في هذا العقد؛ والبحث في حقيقة وجود هذه الحرية في إطار علاقة قائمة، ما بين صاحب العمل المتمكن اقتصاديا والعامل الضعيف اقتصاديا.

ويطرح هذا الموضوع أزمة قديمة جديدة هي أزمة سلطان الإرادة في عقد العمل، ولكي لا نتحول من تجاوز إلى تجاوز آخر كان لزاما أن يوازن المشرع في العلاقة ما بين مصالح الطرفين-العامل وصاحب العمل- على حد سواء، بتحديد المقصود بالضعف التعاقدية وبيانه مظاهره، ومن ثم التدخل لأجل إعادة التوازن المفقود؛ فمقتضيات الموضوعية تحتم أن يقف المشرع موقفا معتدلا، وهذا هو الهدف المرجو من تدخله في هذه العقود، ووضع وسن القوانين.

summary:

As summary of this study we observe that the relationship or employment contract, regardless of its name, reflects the perception and the visualization that prevails in the legislative system in the country; with the help of the views jurisprudence to determine the margin available to each of the contractual and regulatory dimensions in this contract and search the fact that if here is this freedom in the context of a relationship, between the boss worker economically strong and weak worker Moreover this subject raises a questions of new and old crisis in the autonomy of the will in the contract , in order not to turn on troubles, we had to be balanced between the legislator in the relationship between the interests of the two parties , as result to identifying the intended weak contractual and his manifestations, and then intervene to restore order to the lost balance;the exigencies of objectivity oblige that the legislature must stands a moderate position, and this is the desired goal of his involvement in these contracts, and to develop and enact laws.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل، سلطان الإرادة، الحرية التعاقدية، رؤوس الأموال ووسائل الإنتاج، شروط العمل، الإرادة التنظيمية للمشرع، واجب أداء العمل، طاعة رب العمل، المحافظة على أسرار العمل، الظروف الملائمة لأداء العمل، الحق في الرعاية الصحية والوقاية والأمن، الحق في العطل والراحة الأسبوعية والسنوية.

مقدمة:

العمل(1) أهم نشاط تتميز به حياة الإنسان لأنه يتعلق بمهنته ومعيشته، ولم يتوانى المشرع في تنظيم علاقات العمل سواء الفردية أو الجماعية، وذلك بالنظر لأهميتها وقيمتها. وتقوم علاقة العمل على عدم التكافؤ الواقعي؛ فيوضع من خلالها بحكم القانون والحاجة طرف في موقع التابع لآخر؛ لأجل ذلك صار القانون معني بحماية هذه الفئة من خلال القواعد الآمرة، والتي تحد من تسلط القوي وتمنعه من فرض إرادته على الضعيف الذي لا يملك بسبب تدني مركزه الاقتصادي أن يدافع عن مصالحه عند التعاقد.

وينشأ الضعف التعاقدي عن انعدام المساواة الفعلية بين المتعاقدين، وهو ما يتحقق عندما يضطر متعاقد إلى قبول شروط جائرة يفرضها الطرف الآخر دون أن يكون له الخيرة، ويظهر ذلك بسبب ما يتمتع به أحدهما من نفوذ اقتصادي، أو ما أصطلح عليه بالتبعية الاقتصادية. وعلى ضوء ما سبق بيانه نطرح الإشكالية التالية: ما حدود التوجه التعاقدي في عقد العمل؟ وما دوافع ومبررات تدخل المشرع في عقد العمل؟

وإجابة على ذلك نعالج هذا الموضوع من خلال نقطتين: ابتداء بمضمون ومحتوى الأزمة التي لحقت بالإرادة ودورها في عقود العمل، وبيان إلى أي حد كانت و لا تزال تكفي الإرادة بذاتها لإنشائه وتحديد شروطه وآثاره؛ ثم نتعرض لبيان مقتضيات ومظاهر من تدخل المشرع.

أولاً: أزمة سلطان الإرادة في عقد العمل

أدى انحسار المذهب الفردي وظهور المذاهب الاجتماعية إلى تحميل الدولة مسؤولية حماية العمال لا سيما على المستوى الاقتصادي حيث تتلاشى في عقد العمل فكرة الحقوق المتساوية النابعة

من الفكرة العقدية، فيلتزم العامل بما جاء في النظام الداخلي لا على اعتبار أنه جزء مكمل، وإنما على أساس أنه قانون العمال الذي يعتبر صاحب العمل فيه بمثابة المشرع.(2)

1- المناداة بالحد من الحرية التعاقدية

يمتاز عقد العمل بطبيعة العلاقة التي تجمع بين طرفيه، علاقة يمتزج فيها البعد الاقتصادي بالبعد الاجتماعي من جهة، والبعد النفعي بالبعد الإنساني من جهة أخرى؛ كما تتعدد فيها المصالح للعمال وأصحاب العمل على حد سواء؛ ما أدى إلى بروز ما يعرف بالضعف التعاقدى بسبب ما يحوزه طرف على آخر من حيث القوة والتفوق الاقتصادي.

وتعتبر تسمية علاقة العمل المصطلح الأكثر تعبيرا عن عقد العمل بمفهومه الحديث، وقد ظهرت هذه الفكرة أول مرة في الفقه الألماني الذي دعى إلى الحد من حرية التعاقد ومن مبدأ سلطان الإرادة.

حيث جعل هذه العلاقات تقوم على أساس التنظيم التشريعي واللائحي بما يضمن أكبر قدر من الحماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف(3)، ويبرز هذا التمايز في هامش الحرية التعاقدية المتوافرة فيه، حقيقة وجود هذه الحرية من عدمها، فالمتمعق في مدلول عقد/علاقة العمل يدرك جيدا أنه وبالرغم من أهمية البعد التعاقدى في هذه العلاقة إلا أن الجانب التنظيمي والقانوني هو الطاغى عليها(4).

فنتكلم عن حالة تعاقدية غطاؤها ومظهرها قانوني ومحتواها اقتصادي اجتماعي، مما يجعل من تلمس وجود هذه الحرية في أحيان كثيرة أمرا غير يسير.

حيث أن مدلول الحرية التعاقدية وفق مبدأ سلطان الإرادة وحرية الطرفان في المفاوضة، وصولا لفرض ومناقشة الشروط التعاقدية يبقى موضع أخذ ورد كبيرين (5)، الأمر الذي يحد بشكل كبير من مفهوم سلطان الإرادة، ودورها في إنشائه بشكل يصبح فيه العقد من حيث انعقاده ومضمونه وأثاره، الترجمة الفعلية لإرادة المشرع لا لإرادة أطرافه.

فالعلاقات العمل محكومة حكما تنظيميا لا حكما تعاقديا، مما ألغى مفهوم الحرية التعاقدية، فالعامل ليس له أي حق في تحديد أو تكييف شروط العمل ضمن المهنة التي يعمل بها، ويقبل بالشروط الموضوعة سلفا، من قبل الجماعة مما شكل عقبة كبرى في وجه الحرية في العمل.

فيري الكثيرون أن عقد العمل لم يعد له من دور سوى تنظيم الاتفاق المبرم بين الطرفين، أما ما تبقي فهو خارج عن الإرادة التعاقدية ويخضع للإرادة التنظيمية للمشرع(6).

وتعد الاتفاقيات الجماعية للعمل والتي تعتبر من أهم المصادر لقانون العمل إصابة أخرى لحرية العمل تعكس الطابع التنظيمي وهيمنة السلطة على هاته العلاقة. كما يعد الطابع التنظيمي، ومن خلاله النظام الداخلي التزاما وليس حقا للعامل، حيث مكن المشرع صاحب العمل بالانفراد في تكوينه، وهنا نجد أن العامل يجبر على الخضوع لنظام لم يشارك فيه (7) ، ويقتصر دور الإرادة على إعمال النظام القانوني الذي ينشئه ويقره المشرع، إذ ليس لها الحرية سوى في إيجاد العلاقة، ولكن في حدود الأطر المحددة قانونا، فعقد العمل على حد تعبير البعض يحمل "جسم العقد وروح القانون"(8).

وفي الأخير فإنه يعد عقد العمل الجماعي من أبرز العقود النموذجية، والذي تنقيد إرادة الأطراف فيه بحيث لا يمكن تجنب التنظيم المقترح، ولا الشروط الواردة في العقد المنظم.(9) لأجل هذا فقد قيل أن عقد العمل الجماعي هو من قبيل العقد الجبري الذي لا تقوم فيه الإرادة بأي دور(10).

2- الحرية التعاقدية حقيقة تبحث خصوصيتها

مع كل ما سبق بيانه من آراء حول تفهقر وتراجع لدور الإرادة هناك من يرى أن الحرية التعاقدية في تشريع العمل حقيقة تبحث خصوصيتها؛ وبقدر فهم المشرع لحقيقة وخصوصية هذه الحرية وموقفه تجاه طرفي هذه العلاقة، بقدر ما يتشدد أو يتساهل في تحديد الضوابط والأطر التشريعية المنظمة لها؛ فالحرية التعاقدية في قانون العمل أو القانون الاجتماعي حقيقة قائمة.

وكثرة التعديلات والتدخلات التي تعرضت لها الحرية التعاقدية والتي جعلت من الكثيرين من الفقهاء يتساءلون عن موقعها في تشريع العمل، والتشكيك في مدلولها بكونها التعبير الصادق عن إرادة أطرافها أم إرادة المشرع(11).

فإلغاء البعد التعاقدي في تشريع العمل فيه مبالغة كبيرة وعدم إلمام بروح هذا التشريع، فالإرادة تبقي فيه مصدر الالتزام وفي اللحظة التي تلتزم يكون الالتزام التعاقدي قد نشأ بغض النظر عن القيود ومصدرها القانوني، وعملية التوجيه للإرادة في عقد العمل إنما كانت نتيجة للعيوب التي اعترت

المساواة الاقتصادية والاجتماعية في العقد، كما كانت نتيجة للتطور الاقتصادي والاجتماعي الذي عرفه المجتمع.(12)

ويقول عبد الحى حجازي: أن في هذا القول شيء من المبالغة إذ لا يزال للإرادة في عقد العمل دور تؤديه، وإن كان دورا صغيرا جدا، فالعامل يستطيع أن يترك العمل إذا لم يرد الخضوع لذلك العقد، وهذه الحرية الضئيلة لا توجد في العقد الجبري(13).

ثانيا: مقتضيات ومظاهر تدخل المشرع في عقد العمل

تعد عقود العمل المجال الرئيس الذي شهد هذا التدخل لأجل حماية العامل، بدواعي تحديد ومراجعة مضمون هذه العقود مراعاة للتوازن الذي كثير ما تؤدي الظروف إلى اختلاله(14).

1- التدخل لأجل إعادة التوازن

أبرزت ظاهرة تركيز رؤوس الأموال ووسائل الإنتاج إلى ظهور تفاوت شديد في النفوذ الاقتصادي، وهو ما أفرز روابط عقدية في أجواء من التبعية بحيث يصبح النشاط الذي يزاوله أحد العاقلين تابعا للعاقل الآخر، وهذا ما يضيف عليه صفة الطرف الضعيف(15).

وأدى عدم المساواة الموجود بين العمال وأصحاب العمل، إلى حدوث اختلال وعدم وجود توازن بينهما، ولأجل هذا ذهبت النصوص القانونية إلى إعادة التوازن الموضوعي لهذه العلاقة، وذلك من خلال قانون العمل "تنظيم كامل من القواعد الآمرة".

فتنظيم مختلف قواعد العمل لم يكن يتم في إطار من التفاوض الحر والمتساوي بين العمال وأصحاب العمل بل في إطار سلطوي أحادي الجانب من قبل القائمين على هذه الطوائف، وساد إحساس عارم بالاستغلال و بلاعدالة(16).

ونتيجة لما نجم عن هذه الممارسات من تعسف تدخل المشرع لوضع حد لذلك، فنجد صار يضيف عليه طابعا تنظيميا من خلال فرض قيود على هذه العلاقة، لاسيما فيما يتعلق بحماية العمال والتغطية الاجتماعية لمصالحهم، أو بالنسبة للأعباء المفروضة على أصحاب العمل(17).

الأمر الذي أدى إلى بروز النظام العام الحمائي وتطبيق الشرط الأصلح للعامل الذي لطف بشكل كبير من مفهوم الإذعان الاجتماعي، من حيث جواز الاتفاق على ما يغير قواعد العمل الآمرة إذا كان هذا الاتفاق أصلح للعامل(18).

فلا بد من تمكين العامل من جملة من الضمانات أو المزايا، وهو ما أبان عنه المشرع في قانون العمل لاسيما ما تعلق بأحكام التشغيل، وحتى ذو الاحتياجات الخاصة منهم.

وكذا حماية العامل اثناء الفترة التجريبية بتمكينه من التمتع بنفس حقوق والتزامات بقية العمال، واحتساب المدة التجريبية في أقدميته (19).

وهذا ما يسمى بالتأطير القانوني لعقد العمل عن طريق أحكام النظام العام والذي نجم من جراء اتساع دائرته، وبروز النظام العام الاقتصادي، إذ لم يعد يقتصر تدخل المشرع لأجل حماية فئة من المتعاقدين بل تعداه لحماية المصلحة العامة (20).

2- مظاهر دخول عقد العمل نطاق القانون

صارت علاقة العامل برب العمل مقيدة لمصلحة العامل بإعتباره الطرف الضعيف في العلاقة، فتتصرف أغلب هذه القيود التنظيمية أساسا إلى صاحب العمل، من خلال ضرورة توافر شروط خاصة في تشغيل الأجانب، وكذا تقييد عمل الأطفال والنساء، كما يتم تحديد الحد الأقصى لساعات العمل، والحد الأدنى للأجر، والسن الأدنى لتشغيل الأحداث... الخ ذلك (21).

حيث حددت التزامات العامل ومن بينها واجب أداء العمل بنفسه وطاعة رب العمل، والمحافظة على أسرار العمل؛ وبالمقابل يلتزم صاحب العمل بأداء الأجر بصفة منتظمة (22).

وبالإضافة إلى عنصر الأجر يتعين على رب العمل تهيئة الظروف الملائمة لأداء العمل على أحسن وجه، وحقه في الرعاية الصحية والوقاية والأمن بالإضافة إلى العطل والراحة الأسبوعية والسنوية كما يحق للعامل ممارسة الحق النقابي كما يحق للعامل المشاركة في تسير الهيئة المستخدمة. (23)

ومن الصور البارزة لتدخل المشرع أنه يكون باطلا وعدم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون (24)، ولكي لا نتحول وننتقل من تجاوز إلى تجاوز آخر (الإضرار بصاحب العمل) قيد المشرع حرية العامل كذلك في ممارسة حقه في الإضراب، وحقه النقابي... بضرورة مراعاة مقتضيات القانون والنصوص التنظيمية.

الخاتمة:

تبدى لنا من خلال هذه الدراسة أن المشرع تبني - بناء على التوجه الجديد نحو النمط الاقتصادي الرأسمالي - مسلكا يقوم على أساسين متكاملين هما الاعتراف بحرية التعاقد لاسيما فيما

يتعلق بإنشاء علاقة العمل، حيث يتم انعقاد العلاقة بإبرام عقد العمل، وفي هذا إقرار بالطابع التعاقدي لهذه العلاقة.

وبالمقابل وضع أحكام قانونية لتأطير هذه العلاقة لأن الأساس التنظيمي يبدو بصورة جلية؛ فالتفحص لتشريع العمل يبين ضرورة توافر جملة من الشروط الأساسية، يؤدي الإخلال بها إلى توقيع جزاءات.

ولم يعد يصلح ويتلاءم مع المنطق اليوم القول بأن كل ما هو تعاقدى فهو عادل، ولم يعد الاعتداد بالمساواة المجردة في العقود، حيث صارت هناك حاجة لحماية الفئات الضعيفة تعاقدياً، لذا وجب التدخل لتحقيق مساواة فعلية؛ وهو ما لا يتحقق إلا بتقييد إرادة الطرف القوي.

لذلك أصبحت قواعد النظام العام الاقتصادي لاسيما الاجتماعي منه كثيرة ومختلفة، يجب على الأشخاص مراعاتها في تصرفاتهم التي يقومون بها؛ وذلك حماية لمصالح الفئات الضعيفة تعاقدياً، وما يمكن قوله في الأخير أن قانون العمل قد تطور بحيث انسحب العقد أمام القانون، ثم انسحب القانون أمام التفاوض الجماعي (25).

قائمة الهوامش:

1- ويبحث ديننا الحنيف في كثير من النصوص القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة على العمل وضرورة إتقانه، ونبذ الكسل والالتكال على الغير. فالعمل في الشريعة الإسلامية يحتل الصدارة والسبب في ذلك هو اقتران العمل بفكرة الإيمان، وعلى سبيل المثال الآية 10 من سورة الجمعة، والآية 14 من سورة النحل. والعمل هنا هو دينوي وأخروي.

وفي السنة النبوية يشيد صلى الله عليه وسلم بقيمة العمل في قوله: (ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يديه، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده). رواه البخاري في الصحيح.

2- و قد انتقد هذا الطرح على أساس أن أنه لا يمكن تشبيه صاحب العمل و القانون الداخلي بالمشرع والتشريع في ظل دولة قائمة لأن هذا يتعارض مع فكرة تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل. عبد الحي حجازي: النظرية العامة للالتزام وفقاً للقانون الكويتي، دراسة مقارنة الجزء الأول، مصادر الالتزام، مطبوعات جامعة الكويت، 1982، ص 271 هامش 15.

3- ويستند العمل إلى عدة أسس نفسية اجتماعية واقتصادية فبالنسبة للعامل النفسي يشكل العمل وسيلة لترقية شخصية الإنسان وتفتحته على الغير من خلال النشاط الذي يمارسه في قطاعات مختلفة، أما بالنسبة إلى العامل الاجتماعي فالعمل يعد بالنسبة للفرد الوسيلة الأساسية للاندماج في المجتمع.

وبالنسبة للعامل الاقتصادي العمل يشكل عامل ثروة وغناء اقتصادي للفرد و للمجتمع على حد سواء؛ وقد شكل في كثير من البلدان ثروة اقتصادية حقيقية.

4- كان ذلك بسبب ظهور النقابات العمالية بالنظر لإتساع القاعدة العمالية. محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل، أزمة عقد العمل، دراسة مقارنة في القانونين السوري والفرنسي، مجلة الشريعة والقانون، العدد 47، 2011، ص 21.

- 5- محمد عرفان الخطيب، المرجع نفسه، ص.26
- 6- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دون تاريخ، ص9-10.
- 7- عبد المنعم بن أحمد، علاقة العمل بين السلطة والحرية، ماجستير، الجزائر، 2006/2005
- 8- سامي بديع منصور، عنصر الثبات وعامل التغيير في العقد المدني، دار الفكر اللبناني، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1987.
- 9- علي فيلاي، الالتزامات النظرية العامة للعقد، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة، 2014، ص
- 10- عبد الحى حجازي، المرجع السابق، ص273. وعلي فيلاي، المرجع نفسه، ص208.
- 11- ولا تعدوا أن تكون المعطيات السابقة اليوم مجرد نظريات من الماضي فحرية التعاقد لا تزال واقعا قائما بمدلولها ومفهوما الذي يختلف عن مثيلها في القانون المدني. محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص29.
- 12- محمد عرفان الخطيب، المرجع نفسه، ص32.
- 13- عبد الحى حجازي، المرجع السابق، ص274.
- 14- وسرعان ما امتد هذا التدخل سواء أكان تشريعا أم قضائيا- بسبب الحاجة إلى عمل أو منتج أو سكن... إلى عقود أخرى كالإيجار والاستهلاك والتأمين.
- 15- عبد الحى حجازي، المرجع السابق، ص271 هامش 15. إشارة إلى:
Gounot(E):Le principe de l'autonomie de la volonté en droit privé, contribution à l'étude critique de l'individualisme, thèse, Dijon, 1912, p44-45 .
- 16- وتفرض طبيعة هذه العقود اختلاف في مركزي طرفيها، فيكون صاحب العمل في مركز أعلى، ويتدخل كسلطة لإصدار الأوامر؛ في حين يكون العامل في مركز أقل يتلقى الأوامر وينفذها.
- 17- ولأجل إعادة التوازن لعلاقة العمل تتدخل الدولة لوضع حد للممارسات التعسفية، فبعد ما كانت مسألة انتهاء علاقة العمل تقوم على ذات الأسس (مسألة حرية التعاقد، واستقلالية الإرادة، القوة الملزمة للعقد. المادة 106 مدني) لم يبقى مبدأ حرية العمل مطلقا كما كان. وفي هذا مساس بمبدأ القوة الملزمة للعقد انظر علي فيلاي، المرجع السابق، ص25-28.
- و من جهة أخرى نجد المشرع يجبر العامل على العمل منتهكا بذلك عنصر الرضا المكون لعقد العمل ومن ثم حرية العمل تحت غطاء التسخير، والتكليف حيث تغيب فيهما الإرادة. عبد المنعم بن أحمد، المرجع السابق، ص
- 18- من مظاهر الحرية التعاقدية ما أورده المشرع في المادة 18 من القانون 11/90 من أنه تنشأ علاقة العمل بعقد، من توافر ركن الرضا بين المتعاقدين. ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص27.
- 19- انظر المادتين 16 و19 من القانون.
- 20- انظر حسان نادية، علاقات العمل الفردية في القانون الجزائري، تكريس ثنائية حرية التعاقد والتأطير القانوني، مجلة دراسات قانونية، جامعة تلمسان، السنة 2007، العدد 04، ص177.
- 21- فيما يتعلق بالأحكام التي تخص تشغيل الأجانب يجيز القانون للمستخدم تشغيل عمال أجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة. المادة 21 قانون 11/90. ونظم هذه الأحكام قانون 10/81 المؤرخ في 11/07/1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، الجريدة الرسمية، العدد 28 تاريخ 14/07/1981.
- 22- وفق ما جاء بالمادة 07 وبالمواد من 80 إلى 90 من القانون 11/90.
- 23- وهو ما يظهر من نصوص المواد 91 إلى 113 وتكون هذه المشاركة عن طريق لجان المشاركة.
- 24- وهو ما جاء في المادة 136 من قانون 11/90

25- انظر حسان نادية، المرجع السابق، ص177.

المراجع المعتمدة:

الكتب:

- عبد الحفي حجازي: النظرية العامة للالتزام وفقا للقانون الكويتي، دراسة مقارنة الجزء الأول، مصادر الالتزام، مطبوعات جامعة الكويت، 1982.
- علي فيلاي، الالتزامات النظرية العامة للعقد، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة، 2014.
- سامي بديع منصور، عنصر الثبات وعامل التغيير في العقد المدني، دار الفكر اللبناني، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1987.
- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دون تاريخ.
- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003.

المقالات

- حسان نادية، علاقات العمل الفردية في القانون الجزائري، تكريس ثنائية حرية التعاقد والتأطير القانوني، مجلة دراسات قانونية، جامعة تلمسان، السنة 2007، العدد 04، ص177.
- محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل، أزمة عقد العمل، دراسة مقارنة في القانونين السوري والفرنسي، مجلة الشريعة والقانون، العدد 47، 2011، ص21.

الرسائل والمذكرات:

- عبد المنعم بن أحمد، علاقة العمل بين السلطة والحرية، ماجستير، الجزائر، 2006/2005

بالفرنسية:

Gounot(E):Le principe de l'autonomie de la volonté en droit privé, contribution à l'étude critique de l'individualisme, thèse, Dijon, 1912

القوانين:

- القانون المدني: الصادر بالأمر 58-75 المؤرخ في: 26 سبتمبر 1975 المعدل بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 2007/05/13. الجريدة الرسمية رقم 31.
- قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.