

المبحث الأول : مفهوم قانون العمل ومصادره.

المطلب الأول : مفهوم قانون العمل

اختلف الفقه في تحديد مفهوم قانون العمل، و مرد هذا الاختلاف هو حداثة القانون، و اختلاف الآراء حول نطاق تطبيقه، و أول ما يظهر من هذا الاختلاف هو التباين في تعريف قانون العمل والاصطلاحات أو التسميات المستعملة هذا ما سنشير له في هذه الفروع

الفرع الأول :تعريف قانون العمل واختلاف تسمياته :

أولاً: تعريف قانون العمل

يتصور البعض من خلال مصطلح قانون العمل أنه مجموعة القواعد القانونية علاقات عمل الأفراد فيما بينهم , أي أنه ينظم كل ما يصطلح عليه بالعمل , أو جميع اصناف العمل الانساني، غير أن هذا التصور وإن كان يضم في طياته جزء من الحقيقة غير أنه يحتاج الى الكثير من التحليل والشرح لنصل الى المعنى القانوني الفني الدقيق لقانون العمل ، لكن على العموم ينبغي الاشارة الى أن الحقيقة الاساسية التي يتميز بها العمل الذي يتولى تنظيمه قانون العمل يتمثل في تبعية العامل لمن يتم العمل لحسابه , لذلك يقصد بقوانين العمل تلك القوانين التي تحكم العلاقات القانونية التي تتولد من عمل شخص لحساب آخر - طبيعي أو اعتباري - في مقابل أجر متى توافرت رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل , فقوانين العمل تطلق على مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل التابع التي تربط العمال بأرباب العمل سواء كانت تلك العلاقة متولدة عن عقد العمل أو لم تكن كذلك وسواء كانت هذه العلاقة فردية أو جماعية¹ من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن العامل متى كان يخضع أثناء أدائه لعمله لأشراف وسلطة صاحب عمله , وكان العمل بأجر نكون أمام تطبيق لقانون العمل باعتبار أن التبعية والأجر من العناصر الجوهرية اللازمة لتطبيق قانون العمل، فأداء الشخص عملاً للغير بدون أجر لا يثير أي مشكلة تحتاج لتطبيق قانون العمل لأن ذلك سيكون من قبيل المساعدة أو التبرع أو الهبة والأمر نفسه ينطبق على أداء الشخص عمل لغيره من دون أن يخضع لتوجيهه أو لرقابته فهو خارج عن نطاق قانون العمل

ثانياً : اختلاف حول تسمية قانون العمل:

يعد قانون العمل من القوانين الحديثة النشأة نسبياً فهو وليد الثورة الصناعية وهذا لا يعني أن الشرائع القديمة لم تعرف تنظيماً قانونياً لعلاقات العمل كما سنبين لاحقاً غير أن تنظيم علاقة

¹ محمود عبد الفتاح زاهر، التعليق على قانون العمل رقم 180 لسنة 2008 بأراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات التنفيذية، دار منشأة المعارف بالاسكندرية، 2009، ص13.

العمل بهذا الشكل لم يظهر الا في النصف الثاني من القرن الثامن عشر ومطلع القرن التاسع عشر أبان الثورة الصناعية مما جعل البعض يطلقون على هذا الفرع من القانون بأسم " التشريع الصناعي " حيث تعلق جل أحكامه بقواعد تتماشى مع ما أحدثته الثورة الصناعية من تغيير . غير أن هذه التسمية عرفت العديد من الانتقادات لأن قانون العمل لا ينحصر تطبيق أحكامه على المجال الصناعي فقط بل ينصرف الى مجالات اخرى كالزراعة والتجارة والمهن الحرة. كما أطلق عليه أسم " القانون العمالي " وهو التعبير الذي استعمله بعض الفقهاء الفرنسيين نسبة الى العمال المخاطبين به من جهة والى أنهم هم المعنيين بالحماية باعتبارهم الطرف الضعيف ومع ذلك فإن هذه التسمية لم تسلم من النقد لأنها تحصر تطبيق أحكام هذا القانون على فئة دون أخرى ،أي على العمال فقط دون أصحاب العمل بينما أحكامه تنظم العلاقة بين الاثنين لأن ظهور النقابات وتطور التكنولوجيا أصبحت الحماية مهمة لكل طرف من أطراف علاقة العمل.

كما عرف باسم قانون العمل وهو الذي ينظم العلاقة بين كل من العمال وأرباب العمل ويبدو أن هذه التسمية هي التي استقرت عليها أغلب التشريعات الحديثة ،كما اعتمدها منظمة العمل الدولية لأنها أكثر دقة ودلالة على مضمون هذا القانون مع الإشارة إلى أن العمل المقصود في هذا الصدد هو العمل التابع للمأجور وحده

وحدثنا أطلق عليه اسم القانون الاجتماعي وذلك نظرا لأهمية الدور الاجتماعي الذي يؤديه هذا القانون من خلال دعم الامن الاجتماعي بالإضافة الى آثار ذلك على المستويات الاجتماعية للعمال، غير أن هذه التسمية انتقدت على أساس أن جميع القوانين الاجتماعية بطبيعتها تنظم علاقات افراد المجتمع وتهدف من خلال ذلك الى ضمان الامن الاجتماعي² ولا يمكن تصور قانون لا يمت بصلة للمجتمع، فتسمية قانون العمل تعد الانسب بين كل هذه التسميات .

ثالثا: طبيعة قواعد قانون العمل وعلاقته بفروع القانون الاخرى

ذهب جانب من الفقه بالقول أن طبيعة قواعد قانون العمل هي فرع من فروع القانون خاص لأنها ولدت وترعرعت في احضان القانون المدني حيث كانت تستعمل عدة احكام من هذا الاخير باعتبار عقد العمل عقد ملزم لجانبين يضاف الى ذلك الشروط العامة لأركان التعاقد هي نفسها الرضا والمحل والسبب بالنسبة لعقد العمل , غير أن هذا الرأي كان محل نقد أمام ازدياد تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل من خلال ايجاد هيئات تفتيش لأماكن العمل و تحرير محاضر بالمخالفات و فرض عقوبات ذات طابع جزائي بالحبس والغرامة عند مخالفة

² سليمان بدر الناصري، قانون العمل دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، بدون بلد النشر، 2010، ص14.

أحكام قانون العمل وهذا ما دفع بجانب آخر من الفقه للقول بأن قانون العمل في صورته الحديثة هو فرع من فروع قانون العام وهذا الرأي لم يبق مقبولا مطلقا في فقه قانون العمل إستنادا لمبدأ سلطان الإرادة وحرية الأفراد في التعاقد كإعتبار العامل له حرية الأنخراط في العمل أو الأمتناع عنه

ولحسم هذا الاشكال ذهب اتجاه اخر الى اعتبار قانون العمل هو قانون مختلط يشمل قواعد القانون العام والخاص³ ولذلك هو فرع بين فروع القانون العام وفروع القانون الخاص والراجح في الفقه يذهب بالقول الى أن هذا القانون يصنف ضمن فروع القانون الخاص لكونه لم ينظم عاما ولا منافع عامة وانما ينظم مصالح خاصة ولو كانت هذه المصالح تهم عددا كبيرا من أفراد المجتمع .

الفرع الثاني: خصائص و مميزات قانون العمل:

شكلت قواعد قانون العمل فيما بينها مجموعة ذات استقلالية جعلتها متميزة عن غيرها من القواعد، و تتلخص هذه الخصائص فيما يلي

أولاً: الصيغة الأمرة

أخذ القول بسلطان الإرادة في التراجع، و ذلك أمام نمو الاتجاهات الاجتماعية على حساب المذاهب الفردية، مما ضيق من مجال هذا المبدأ لصالح القانون، الذي بدأ يتدخل في مجال قانون العمل بقواعد أمرية، مما ترتب عنه ظهور نظام عام حمائي تدعم معه مركز العمال في علاقة العمل على حساب سيطرة أصحاب العمل التي كانت تستند إلى قانون العرض و الطلب، و إلى مبدأ سلطان الإرادة، و يبرز هذا التدخل في التشريع الجزائري من خلال الكثير من الأحكام القانونية، مثل نص المادة 53 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي: "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل، أو أي عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها."، و لا يكتفي المشرع بإقرار المسؤولية المدنية للمستخدم لإخلاله بأحكام قانون العمل، بل يتشدد في المسؤولية ليجعل منها مسؤولية جزائية في بعض الحالات، كما هو الشأن في حالة إبرام عقد عمل لمدة محدودة في غير الحالات المنصوص عليها قانونا وفقا لما ورد في المادة 146 يعاقب على كل مخالفة " مكرر من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات

³ توفيق حسن فرج قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، مطابع الامل بيروت 1986، ص43.

ثانيا: ذاتية المصدر

يعتبر قانون العمل في شكله المعاصر محصلة لجهود طبقة العمال من أجل وضع قواعد هذا القانون، مما جعله متميزا عن غيره من فروع القانون من حيث مصادره، التي يعتمد فيها بالخصوص إضافة إلى النصوص القانونية، أحكاما ذات طابع اتفاقي، تتمثل على الخصوص في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية، التي تترتب عن الأخذ بمبدأ التفاوض بين أرباب العمل و العمال، و التي لا يكون القانون إزاءها إلا مجرد كاشف عن إرادة المخاطبين بأحكامه، عمالا أو مستخدمين.

ثالثا: الواقعية وتنوع الاحكام:

نظرا لاختلاف وتنوع المجالات التي ينظمها قانون العمل من حيث طبيعة المهن والنشاطات والمعطيات الخاصة بكل نشاط وبكل مهنة، وبخصوصية كل فئة عمالية فإن طابع الواقعية والتكيف مع هذه الاختلافات يفرض تنوع احكام هذا القانون وهو ما ينتج نوعين من الاحكام القانونية والتنظيمية:

- نوع أول يهتم بالتكيف مع احوال العمال وظروفهم كالنصوص المتعلقة بتشغيل الاحداث والنساء والمعوقين والاطارات وغيرهم
- ونوع ثاني يتعلق بالتكيف مع الظروف الخاصة بكل نشاط ومهنة مثل عمال المصانع والعمال في القطاع الفلاحي وعمال قطاع الخدمات وغيرهم⁴

رابعاً: التوجه نحو التدويل

عملت الآراء الفقهية و البحوث العلمية على التقارب بين أحكام قانون العمل في مختلف الأنظمة القانونية في العالم، مما يجعل بالإمكان الحديث عن عولمة قانون العمل، أو القانون الدولي للعمل، و يبرر اتجاه هذا القانون للتدويل بوجود منظمات دولية متخصصة تعنى بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، و منظمة العمل العربية، و التي تساهم في التقريب بين النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية، و التوصيات و الأعمال الاستشارية التي تقدمها للدول⁵.

المطلب الثاني: مصادر قانون العمل ومجال تطبيقه

⁴ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الاول مبادئ قانون العمل، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص66.

⁵ أحمية سليمان، نفس المرجع، 68.

سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق الى مصادر قانون العمل وبالخصوص في التشريع الجزائري كفرع أو اثم بعد ذلك الحديث عن مجالات تطبيق قانون العمل كفرع ثاني

الفرع الأول: مصادر قانون العمل

تنقسم مصادر قانون العمل الى مصادر وطنية ومصادر دولية

أولا : المصادر الوطنية

يصنف الفقه هذه المصادر الداخلية أو الوطنية من حيث الأهمية ودرجة الأولوية الى مصادر رسمية ومصادر غير رسمية أو مكملة حيث يتضمن كل نوع مجموعة من المصادر

التي **1: المصادر الوطنية الرسمية** : وتتمثل في التشريع بمختلف أنواعه والأحكام القضائية تحوز حجية الشيء المقضي به

أ: التشريع : يعد التشريع هو المصدر الأساسي لكل فرع من فروع القانون ومنها قانون العمل ويعد دستور 1996/11/25 التشريع الأسمى للدولة الذي يحدد المبادئ الأساسية لقانون العمل مثل الحق في العمل والحق في الحماية والأمن و الحق النقابي وحق الاضراب وغير ذلك من الحقوق وهذه المبادئ الدستورية تجسد بنصوص قانونية كالقانون (11-90) المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل⁶ والقانون (03-97) الذي يحدد المدة القانونية للعمل⁷ والقانون (03-90) المتعلق بمفتشية العمل⁸, وكل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل متنوعة وتتسم بالطابع الواقعي والعملي ولذلك يترك القانون بعض المسائل للتنظيم ليكون أكثر ملائمة في الواقع العملي ويكون ذلك بمراسيم صادرة عن السلطة التنفيذية سواء كانت مراسيم رئاسية أو مراسيم تنفيذية ومن أمثلة ذلك المرسوم التنفيذي (10/05) المتعلق بتحديد صلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها

⁶ القانون رقم 11/90 المؤرخ في 28 رمضان 1410 الموافق لـ: 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم

والمتعلق بعلاقات العمل الصادر في الجريدة الرسمية عدد 17 الصادرة في 25 أبريل 1990

⁷ الأمر رقم 03/97 الصادر بتاريخ 11 يناير 1997 في الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة بتاريخ 12 يناير 1997

⁸ القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 06 المعدل والمتمم

وسيرها⁹, المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء ومندوبي
الوقاية الصحية والأمن¹⁰.

الأحكام القضائية: تلعب الأحكام والقرارات القضائية دورها في إنشاء وصياغة قانون **ب**
العمل من خلال ترسيخ بعض المبادئ والأحكام والتي كثيرا ما تتحول إما بعد حيازتها
لحجية الأمر المقضي فيه وتبنيها من قبل بعض الهيئات التشريعية إلى قواعد قانونية أو
تنظيمية, أو قواعد اتفاقية ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل, وبالرغم من التحفظ الذي ابداه
البعض في في تصنيف هذه الاحكام القضائية ضمن المصادر الرسمية الا أن هناك شبه
اجماع على ذلك لان القضاء يصدر احكامه باسم الشعب وهو بذلك ملزم باصدار الاحكام
للقضايا المعروضة عليه حتى وان لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي يستند اليه
وإلا عد ناكرا للعدالة¹¹

2: المصادر غير الرسمية

وهي مصادر ذات طابع تفسيري أو مهني لأن قانون العمل لا تصنعه فقط المصادر الرسمية
وانما يشارك في وضع قواعده أصحاب الشأن كالعامل وارباب العمل بقصد و بدون قصد
ومن بين هاته المصادر نذكر مايلي:

أ: العرف والعادات المهنية: للعرف والعادات المهنية دور في قانون العمل يفوق باقي فروع
القانون الأخرى وأن الكثير من الأعراف والعادات المهنية تطورت عبر الزمن وأصبحت
تمثل قواعد قانونية كممارسة الحق النقابي وتكوين النقابات وتبني قوانين العمل لنظام
الاتفاقيات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية للعمل.

ب: الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية

تعتبر الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل من أهم المصادر المهنية لقانون العمل على
الأطلاق نظرا لما تتمتع به من مكانة معتبرة في التشريعات العالمية مقارنة لما تمنحه من

⁹ المرسوم التنفيذي 10/05 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بتحديد صلاحيات لجنة مابين المؤسسات
للووقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها الصادر في الجريدة الرسمية رقم 4 الصادرة بتاريخ
2005/01/09

¹⁰ المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء ومندوبي
الوقاية الصحية والأمن الصادر في الجريدة الرسمية رقم 04 الصادرة بتاريخ 2005/01/09

¹¹ أحمية سليمان, محاضرات في قانون علاقات العمل, مطبوعة مختصرة خاصة بطلبة كلية الحقوق
جامعة الجزائر, السنة الجامعية 2009/2010, ص8.

مزايا أكثر لفائدة للعمال نظرا لكون هذه الاتفاقيات تحقق التكافؤ في القدرة على التفاوض بين العمال واصحاب العمل فبفضل الاتفاقيات والاتفاقات تكافىء القوة الجماعية للعمال القوة الاقتصادية لا صاحب العمل¹², مما يؤدي هذا التوازن الى قبول التفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل في تحديد شروط العمل و التشغيل من خلال تحديد حقوق العمال والتزاماتهم وهذه القواعد ناجمة عن مبدأ العقد شريعة المتعاقدين تكتسب صفة القواعد المكملة لقواعد قانون العمل لكونها قد تمنح العمال حقوق ومزايا أكثر مما عليه في قانون العمل ولذلك نصت (م137) من قانون(11-90) على أنه يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف بأستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع.

ج: الأنظمة الداخلية للمؤسسات: تعد المصدر الثاني من المصادر غير الرسمية لقانون العمل وهو يختلف عن الاتفاقيات الجماعية من حيث مفهومه وطبيعته القانونية ومضمونه واجراءات وضعه فهي لوائح تنظيمية تصدر عن صاحب العمل تتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات والأحتياجات الأمنية من الناحية التقنية والأمنية والصحية والأجراءات التأديبية المترتبة على مخالفة قواعد العمل الواردة بقانون العمل والاتفاقيات الجماعية وعقود العمل الفردية , يرجع تاريخ أول نظام داخلي لفرنسا بمعمل الزرابي الذي قام مالكوه السادة باري سنة 1863 بإلصاق نظام داخلي عند مدخل المصنع يمنح العمال من لباس الأحذية ذات الكعب العالي والأ تعرض المخالف بغرامة مالية تقدر ب10 فرنكات من أجرها وهو ما يمثل نصف أجرتها الشهرية وبهذه المناسبة أصدر المجلس المتساوي الأعضاء قرار سنة1864 يعترف للسادة باري بحق تحديد شروط العمل في مصنعه بواسطة النظام الداخلي أو ما كان يطلق عليه في لبداية بنظام العمل وفرض أحكام تأديبية على الذين يحترمونه غير أنه اعتبر الغرامة مبالغ فيها وهو ما جعل المجلس المتساوي الأعضاء لا يخفض العقوبة الى 50 سنتيما وهذه الواقعة سار عليها القضاء الفرنسي في الأعراف للمؤسسة المستخدمة سلطة التهديد وقد اهتمت مختلف التشريعات الحديثة بهذه السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العمال نظرا لما لها من أهمية في ضبط العلاقات المهنية بين الطرفين فكان المشرع البلجيكي أول من وضع احكاما خاصة به سنة 1889 ثم المشرع الالمانى سنة 1891 وبعدها صار اجباريا على جميع المؤسسات التي يخضع فيها التشغيل الى مراقبة مصلحة اليد العاملة سنة 1945¹³ ولذلك أوجب المشرع الجزائري في المادة 75 من قانون(11-90) المتعلق بعلاقات العمل على كل مؤسسة تشغل 20 عاملا أو أكثر أن يعد نظاما داخليا وأن تفرضه الأجهزة المشتركة أو ممثلي العمال وقد عبرت م 77 من نفس القانون بأن النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم

¹² بن عزوز بن صابر, الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري, الكتاب الأول مدخل الى قانون العمل الجزائري, دار الخلدونية للنشر والتوزيع, الجزائر, 2008, ص133.

¹³ بن عزوز بن صابر, نفس المرجع, ص186.

لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التنقي للعمل والوقاية الصحية والأمن والأنظمة في
يحدد النظام الداخلي اجراءات التنفيذ مجال

ثانيا: المصادر الدولية

إن الحديث عن المصادر الدولية في مجال قانون العمل يعود بنا الى عهد بعيد حيث كانت
البداية بنشأة الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل التي تشكلت من بعض رجال السياسة
والصناعة بمدينة بارن السويسرية سنة 1901 وبمبادرة من هذه الجمعية تم وضع معاهدات
"بارن" سنة 1906، 1905 ومن خلالهما تم منع تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية
ومنع استخدام الفسفور الأبيض في صناعة الكبريت وما أن انتهت الحرب العالمية الأولى
حتى سارعت المجموعة الدولية لإنشاء منظمة دولية سنة 1919 وهي منظمة "العمل
الدولية" :

انشأت هذه المنظمة بمقتضى القسم الثالث عشر من معاهدة فرساي لسنة 1919 المتضمن
المواد من 387 الى 427 وتتكون منظمة العمل الدولية من جهازين رئيسيين هما مؤتمر
العمل الدولي ومكتب العمل الدولي.

1- مؤتمر العمل الدولي يعد أعلى سلطة في المنظمة ويطلق عليه الجهاز التشريعي ويتكون
من ممثلي الدول الاعضاء في المنظمة بنسبة أربعة أعضاء عن كل دولة موزعين كما يلي :
ممثلين اثنين (2) عن الحكومة و(1) ممثل عن العمال أو النقابات الأكثر تمثيلا في الدولة و
(1) لأصحاب العمل. ويتمثل نشاط المؤتمر في إصدار توصيات فيما يرى من إصلاحات في
نطاق العمل في الدول المختلفة وإقرار نصوص على شكل اتفاقيات وهذه الاتفاقيات غير ملزمة لدول الا
بعد التصديق عليها. 14.

2- مكتب العمل الدولي هو بمثابة جهاز تنفيذي للمؤتمر ويطلق عليه الجهاز الإداري وله مجلس ادارة
يشرف على نشاطه ويتولى إدارته ويقوم بجمع المعلومات المتعلقة بشؤون العمل وتشريعاته لكافة الدول
ويراقب تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية التي تم التصديق عليها ، والى جانب منظمة العمل الدولية توجد عدة
منظمات جهوية أو قارية منها منظمة العمل العربية كمنظمة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية هدفها
النهوض بقضايا العمل وبما يخدم العمال العرب في كل الدول العربية وقد بدأت هذه المنظمة أعمالها
الفعلية سنة 1971 .

الفرع الثاني: مجال تطبيق قانون العمل

من حيث الموضوع يشترط لسريان قانون العمل ثلاثة شروط :

أن يكون العمل خاصا

14 فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد عقد العمل الفردي علاقات العمل الجماعية، الاسراء
للطباعة ، بدون بلد نشر ، بدون سنة ، ص43

وأن يكون العمل مأجورا

وأن يكون العمل تبعا 15

أما من حيث الأشخاص فالمبدأ يخضع لأحكام قانون العمل كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا لفائدة شخص طبيعي أو معنوي يسمى المستخدم مقابل أجر غير أنه يستثني من مجال تطبيق قانون العمل بعض الفئات من العمال بالنظر لنوعية أعمالهم والجهة التي يؤدون العمل لفائدتها وهذه الاستثناءات نصت عليها م(03) من قانون (11-90) المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل التي ورد فيها بانه: "لا يخضع لأحكامه المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدين في الهيئات والإدارات العمومية للدول والولايات والبلديات ومستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وعليه يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع المدني الى قانون خاص وهذا ما يقال عن القضاة الخاضعون للقانون الأساسي للقضاة الأعوان والموظفون التابعون للإدارة العمومية للأمر رقم (03-06) الصادر بـ (2006/07/15) المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية كما يخضع المتعاقدون مع الإدارة العمومية بعقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة