

الموسم الجامعي (2024-2023)	السداسي : الرابع .
المقياس: قانون العمل.	المستوى: السنة الثانية ليسانس..

الاجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية عن بعد في مقياس قانون العمل:

السؤال الأول (4ن)

اجب ب صحيح او خطأ مع التعليل:

1- يمكن للمستخدم انهاء علاقة العمل في اي وقت متى كان عقد العمل غير مكتوب. **(خطأ)**

1- اقرت المادة 11 من القانون رقم 11/90 "ان عقود العمل تعتبر غير محددة المدة الا اذا نص على غير ذلك كتابة" ، وما يفهم من نص المادة ان العقد غير محدد المدة عقد يقوم على شريعة المتعاقدين فلا يمكن تعديله او انتهاء الا بارادة الطرفين المتعاقدين وبالتالي لا يمكن للمستخدم انهاء العلاقة التعاقدية ان كان غير مكتوب. **(1ن)**

2- عقد العمل تحت الاختبار محدد المدة وعقد تمهدى. **(صحيح)**

3- تجديد العقد محدد المدة لأكثر من مرة يجعل منه عقد غير محدد المدة. **(خطأ)**

3- لا يعتبر تجديد العقد محدد المدة لأكثر من مرة عقدا غير محدد المدة وانما يعتبر العقد محدد المدة عقدا غير محدد المدة اذا ما انتهت مدة العقد وباقي كلا طرفي العلاقة يتزمان بواجباتهم هنا تكون امام حالة عقد غير محدد المدة باعتبار العقد محدد المدة ينتهي بمجرد انتهاء اجاله . **(1ن)**

4- المشرع الجزائري اهتم بالجانب الموضوعي والشكلي الذي تتعقد بواسطته العلاقة. **(خطأ)**

4- اهتم المشرع الجزائري بالجانب التنظيمي والموضوعي في علاقة العمل الى جانب اهتمامه بالجانب الشكلي الذي تتعقد بواسطته هذه العلاقة . **(1ن)**

الجواب الثاني : (4ن)

حدد العناصر التي يقوم عليها عقد العمل وهل يجوز تعديلها ؟

- ج/1/ تتمثل عناصر عقد العمل في ما يلي:

* عنصر العمل. **(0.5)**

* عنصر التبعية. **(0.5)**

* مدة العمل. **(0.5)**

* عنصر الاجر. **(0.5)**

- ج/2/ لا يمكن تعديل العناصر التي يقوم عليها عقد العمل باي حال من الاحوال ما لم تتم وفق الشروط

والاشكال التي يقتضيها القانون من خلال ممارسة مفاوضات جماعية تجمع بين العمال والهيئة المستخدمة . (2ن)

الجواب الثالث: (6ن)

كيف عالج المشرع الجزائري الحقوق الأساسية للعامل؟

- عالج المشرع الجزائري الحقوق الأساسية للعامل من خلال الأحكام الواردة في كل من الدستور الجزائري 1996 المعدل والمتمم والقانون رقم 11/90 (1ن)، وتمثل هذه الحقوق في ما يلي:

***الحق في الاجر** : وهو ما اكده عليه المادة 80 من القانون 11/90 بقولها "للعامل الحق في الاجر مقابل العمل المؤدي ويتقاضى بموجبه مرتبًا او دخلاً يتناسب ونتائج العمل ، هذا وترك المشرع مسألة تحديد الاجر او الدخل للسلطات التنظيمية بموجب اقرار لوائح تنظيمية خاصة به . (1ن)

***حق الحماية المهنية** : اكده المشرع على ان الهيئة المستخدمة تكفل للعامل ممارسة مهامه بعيداً عن ما يخل بأمنه ومن اشكال الاهانة والتهديد والضغط مع ضمان التعويضات عما يصيبه من اضرار مادية ومعنوية . (1ن)

***الحق في الحماية الاجتماعية** : الزم المشرع رب العمل او الهيئة بان تلبي حاجيات العامل الاجتماعية بتقديم خدمات اجتماعية له ولأسرته في مجال الصحة والثقافة والاسكان . (1ن)

***مارسة الحق النقابي** : كفل القانون رقم 11/90 للعامل حق ممارسة العمل النقابي تكريساً لحرية انشاء المنظمات النقابية وحق المساهمة في التفاوض الجماعي باسم العمال الى جانب ضمان المشرع لحماية قانونية للنقابيين لممارسة نشاطاتهم بكل استقلالية . (1ن)

***الحق في التقاعد** : كفل المشرع للعامل حق التقاعد عند بلوغ سن 60 سنة على الاقل وللمرأة حق احالتها للتقاعد ببلوغها سن 55 سنة بناءاً على طلبها . (1ن)

الجواب الرابع: (6ن)

تنص المادة 18 من القانون الأساسي العام للعامل "يمكن ان يخضع العامل لمدة لا تتعدي 6 اشهر كما يمكن ان ترفع هذه المدة الى 12 شهراً لمناصب العمل ذات التأهيل العالي ." .
بين اهمية النص القانوني بالنسبة لكل من العامل ورب العمل؟

ج- خص المشرع الجزائري عقد العمل تحت فترة التجربة بموجب احكام المادة 18 من القانون رقم 11/90 ووفقاً ما جاء في نص المادة ان العامل يخضع لفترة تجربة قد تؤهله لممارسة العمل بصفة دائمة او لا ، اذ يخضع لاختبار طيلة 6 اشهر على ان تمدد في بعض الحالات .
وباستقراء ما جاء ضمن احكام نص المادة 18 نلاحظ ان :

*المشرع وضع مدة تجريبية يخضع فيها العامل للمراقبة من قبل الهيئة المستخدمة لا تزيد عن 6 اشهر يمكن ان ترفع الى 12 شهراً في مناصب ذات تأهيل عالي وسبب تحديد هذه المدة وتدخل المشرع فيها هو منع تعسف الهيئة المستخدمة في اطالة هذه المدة ، وعليه فان اي اتفاق بين الطرفين على رفع المدة يعتبر اتفاق باطل .

*ما يلاحظ ايضاً ان العامل لا يمكن ان يوضع تحت التجربة في منصب معين لاكثر من مرة عند نفس صاحب العمل .

وبالرجوع لأحكام المادة 19 من القانون رقم 11/90 نرى ان العامل يتمتع خلال المدة التجريبية بنفس

الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويُخضع لنفس الواجبات وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه اثر انتهاء الفترة التجريبية.

وبذلك تظهر اهمية اقرار نص المادة 18 في ان العامل يخضع لفترة تجريبية قدرة تؤهله لممارسة العمل بصفة دائمة ام لا اذ يخضع لاختبار طيلة 6 اشهر على تمدد في بعض الحالات وما يمكن قوله عن طبيعة هذا العقد طيلة هذه المدة هو ان العقد معلق على شرط فاسخ يعني انه اذا تخلف الشرط ونجح العامل وثبت صلاحيته في تولي المنصب فان العقد يكون ساريا وتنشأ علاقة عمل دائمة بين الطرفين اما اذا تحقق الشرط وثبت عدم صلاحية العام فيفسخ العقد .

وبالتالي ففسخ العقد في هذه الحالة لا يكون له اثر رجع اي انه لا يكون للفسخ اثر بالنسبة لما نفذ من التزامات او ما استحق من حقوق للعامل من قبل صاحب العمل قبل ان يثبت فشله في التجربة .
