

كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير

قسم التسيير- سنة 3 إدارة الموارد البشرية-

امتحان السداسي السادس في مقياس قانون العمل

السؤال الأول(4ن) أجب بصحيح أو خطأ مع تصحيح الخطأ

- عقد العمل من العقود الرضائية الشكلية -خطأ
- عقد العمل من العقود الرضائية الغير شكلية.
- بطلان عقد العمل بأثر رجعي بالنسبة للأجر خطأ
- بطلان عقد العمل يكون بأثر مسقبلي فقط.
- عنصر الأجر في عقد العمل هو سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل- صحيح
- يخضع عقد العمل لمبدأ الرضائية صحيح

السؤال الثاني 4 ن

يترتب على انعقاد عقد العمل نوعين من التبعية تحدث عنهما بإيجاز؟

أ- التبعية القانونية:

وتتمثل هذه التبعية في وجوب خضوع العامل إلى تعليمات وأوامر رب العمل وفق الأطر المسموح بها قانونا. ومن بين مظاهر هذه التعليمات، التعليمات التي يوجهها المستخدم بخصوص توزيع المهام والأعمال على العمال، وأيضا توزيع توقيت العمل.

ب- التبعية الاقتصادية:

يتمثل هذا النوع من التبعية في تبعية العامل إلى المستخدم من الناحية الاقتصادية، وبحيث يتبع له من ناحية الأجر، كما يمنع على العامل ازدواجية الوظيفة، إذ يظل المستخدم محتكرا لجهود العامل طيلة مدة العقد الذي يربطه به.

السؤال الثالث 5 ن

يشترط القانون لصحة عقد العمل مجموعة من الشروط الموضوعية أهمها شرط الأهلية تحدث عنه مع بيان السن القانوني لاعتبار الشخص أهلا لإبرام عقد العمل.

يعود إلى قواعد القانون المدني للنظر في أهلية أطراف عقد العمل المتمثلة في بلوغ سن الرشد (19) سنة، وإن كان قد أجاز المشرع في إطار قواعد قانون 11/90 عمل القاصر الذي لا يقل سنه عن 16 سنة طبقا لنص المادة 15 من نفس القانون.

#### السؤال الرابع 7ن

في حالة توقف شركة أو مؤسسة ما عن ممارسة نشاطها بسبب تغيير مقرها أو اندماجها في مؤسسة أخرى ما هي مسؤوليتها القانونية اتجاه عمالها على ضوء ما تم التطرق إليه في المحاضرة.

التسريح

التعويض

الادماج