

جامعة الحاج لخضر باتنة 1

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

السنة الثالثة ليسانس

تخصص تسيير الموارد البشرية

الأفواج من 01 – 08

المقياس : قانون العمل

الأستاذة: معزي صونية

الإجابة النموذجية للإختبار الإلكتروني في مقياس قانون العمل

السداسي الثاني ، الدورة العادية

السؤال الأول : إختار الإجابة الصحيحة :

1 - يعتبر قانون العمل الجزائري ذو (02 نقطة) :

- منشأ دولي دفعت إلى ظهوره الثورة الصناعية
- منشأ محلي دفعت إلى ظهوره إرادة السلطة العامة في الدولة
- منشأ إقليمي دفعت إلى ظهوره الثورة الفرنسية

الإجابة الصحيحة : منشأ محلي دفعت إلى ظهوره إرادة السلطة العامة في الدولة

2 - نزاع حول العلاقات الإجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل هو : (01 نقطة)

- نزاع فردي
- نزاع جماعي

الإجابة الصحيحة : نزاع جماعي

3 - إتفاقية دولية صادقت عليها الجزائر تنص أن السن الأدنى لتشغيل العامل هو 14 سنة، بينما حدد قانون العمل الجزائري السن الأدنى لتشغيل العامل وهو 16 سنة وبما أنه يوجد تعارض بين الإتفاقية الدولية والقانون الجزائري أيهما أولى في التطبيق؟ (02 نقطة).

- القانون الجزائري
- الإتفاقية الدولية

الإجابة الصحيحة : الإتفاقية الدولية

4 - الأضرار التي يسببها العامل أثناء قيامه بعمله يسأل عنها (01 نقطة)

- العامل
- صاحب العمل
- حسب درجة ونوع الضرر يمكن تحديد المسؤول عن الضرر

الإجابة الصحيحة : صاحب العمل

5 - لعقد العمل جملة من الأركان يؤدي تخلف أحدها إلى بطلان العقد، فهل يستحق العامل الأجر عن العمل الذي آداه إذا كان عقد عمله باطلا؟ (01 نقطة)

- لا يستحق العامل الأجر لأن بطلان العقد يؤدي إلى إعتبار العقد وكأنه لم يكن.
- يحصل العامل على الأجر رغم بطلان عقد العمل
- يحصل العامل على مبلغ التعويض وليس على الأجر

الإجابة الصحيحة : يحصل العامل على الأجر رغم بطلان عقد العمل

6 - إذا كان صاحب العمل " شركة " فإن أهليته تحدد : (01 نقطة)

- حسب إختصاصاته
- حسب سن المساهم الذي يمتلك أكبر أسهم في الشركة
- حسب سن أصغر عامل في الشركة

الإجابة الصحيحة : حسب إختصاصاته

السؤال الثاني : بين صحيح أم خطأ

1 - لا ينقضى عقد العمل بوفاء العامل بل ينتقل الإلتزام لورثته (01 نقطة)

○ صحيح

○ خطأ

الإجابة الصحيحة : خطأ

2 - عدم قيام صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة يعرضه لعقوبة الغرامة فى التشريع الجزائرى ؟

01 نقطة) .

○ صحيح

○ خطأ :

الإجابة الصحيحة : خطأ

السؤال الثالث: أجب كتابيا عن الأسئلة التالية:

1 - لعقد العمل عناصر محددة، أذكر العناصر التي أغفل هذا التعريف ذكرها ؟ عقد العمل هو :

" إتفاق بين العامل وصاحب العمل يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل لقاء أجر محدد".

(02 نقطة) .

الإجابة الصحيحة :

عناصر عقد العمل أربعة وهي : العمل ، الإشراف والتبعية، الأجر، المدة.

وقد ذكر التعريف السالف الذكر عنصرين فقط وهما : العمل والأجر إلا أنه أغفل ذكر عنصرين : عنصر الإشراف والتبعية وعنصر المدة.

ويقصد بعنصر المدة : المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وجهده وخبرته فى خدمة صاحب العمل.

أما عنصر الإشراف والتبعية فيقصد به : سلطة الرقابة والإشراف التي يخضع لها العامل والتي يلتزم بالإمتثال لها فى الحدود المسموح بها كتنفيذ أوامر وتوجيهات صاحب العمل.

2 - أحاط المشرع الجزائري أجور العمال بضمانات قانونية تحميها، أذكر 03 مواد قانونية تبين كيف

قام المشرع الجزائري بحماية أجور العمال؟ (03 نقطة)

الإجابة الصحيحة :

المادة 80 من قانون 90 – 11 : " للعامل الحق فالأجر مقابل العمل المؤدى " .

المادة 84 من قانون 90 – 11 : " يجب على كل مستخدم ضمان المساواة فالأجور بين العمال في كل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز " .

المادة 88 من قانون 90 – 11 " يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام " .

تحكم قانون العمل العديد من المصادر، اشرح المصدر الذي يتولى رب العمل (المستخدم) إعداد

بنفسه دون مشاركة العمال ؟ (02 نقطة)

الإجابة الصحيحة :

المصدر الذي يتولى رب العمل إعداد نفسه دون مشاركة العامل هو ما يسمى بالنظام الداخلي، وقد تناولت المواد 75 إلى 79 من قانون 90 – 11 النظم الداخلية ، وهي عبارة عن لوائح تنظيمية تصدر من صاحب العمل تتضمن مجموعة من التعليمات و الأوامر الخاصة بتنظيم العمل داخل المؤسسة، مثل تحديد مدة العمل و كيفية ممارسة العمل وتدرج هذه اللوائح في وثيقة مكتوبة يقوم بإعدادها المستخدم في المؤسسة التي يزيد فيها عدد العمال اكثر من 20 عامل، و متى توفرت الشروط القانونية المقررة في النظام الداخلي فإنه يأخذ طابع الرسمية و يمكن اللجوء إليه في حالة غياب النصوص القانونية التي تحكم علاقة العمل.

ماهي الإجراءات التي يمكن أن يقوم بها العامل في حال صدور قرار تعسفي في حقه من طرف صاحب

العمل ؟ (03 نقطة)

في حال حدوث نزاع بين العامل وصاحب العمل يستطيع العامل تسوية هذا النزاع الفردي عن طريق إتباع ثلاث إجراءات أساسية بالتدرج: التسوية الودية داخل المؤسسة، التسوية الودية خارج المؤسسة ، التسوية القضائية .

أولا : التسوية الودية داخل المؤسسة:

حيث يتقدم العامل بعريضة لمستخدمه يشكو فيها مظلومه على أن يتلقى ردودا في مدة محددة، فإذا تمت التسوية فيها و ذلك بأن ترجع الهيئة المستخدمة عن القرار أو تعدله لصالح العامل وفق القوانين المعمول بها و بنود الاتفاق الحاصلة فهنا نقول بأنه تمت تسوية النزاع وديا وداخليا ، أما إذا تقاعس المستخدم عن الرد أو رد بما لا يحل المشكلة ينتقل

الأمر إلى خطوات أخرى هي ما يسمى بالتوثيق الإداري بأن يتقدم العامل إلى المسؤولين إداريا عن تلك المؤسسة كمديريات العمل و الشؤون الاجتماعية بمظلته.

ثانيا : التسوية الودية خارج المؤسسة:

في حال ما إذا لم يحل النزاع بطريقة التوثيق الإداري يلجأ العامل إلى تسوية ودية خارجية وقد أنشئ لهذا الغرض مكاتب مصالح على مستوى متفشية العمل و لها وظيفة محددة في حل النزاعات الفردية، و تظم ممثلي العمل و مستخدميه ولها قوانين خاصة تنظم شؤون أعضائها و طريقة عملها و ما يلزم لعملها من نفقات ما و ما يحق لها إصداره من قرارات.

و من مهام مكاتب المصالحة النظر في التقرير الذي يقدمه مفتش العمل بخصوص النزاع, و يحضر صاحب القضية ليبدلي بتصريحاته و يوثقها ثم يحدد الموعد اللاحق لحضور الطرفين ليسمع من كلاهما ثم السعي في البث في هذه القضية.

وتعمل مكاتب المصالحة في دائرة اختصاصها الإقليمي الموافق لمكتب متفشية العمل على أن يكون كل عمل تقوم به موثقا في سجلاتها الخاصة.

ثالثا : التسوية القضائية :

إذا لم تتم المصالحة بين الطرفين يلجأ العامل إلى قضاء العمل هو هيئة قضائية مختصة قانونيا للبث في النزاعات الفردية أو الجماعية التي تنشأ بين العامل و صاحب العمل سواء تعلق الأمر بالإخلال بالتزام أو تفسير القوانين حيث يرفع العامل الدعوى أمام القسم الاجتماعي حسب نصت عليه المادة 36 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل كما يجوز أن يرفع الدعوى كل طرف له مصلحة ولحق به الضرر عاملا كان أو مستخدم.

و تتسم طبيعة قضاء العمل بالطابع الاستثنائي و الاستعجالي بسبب أن الأحكام الصادرة نشأتها مؤقتة و مجال موضوعها محدود مثل تفسير اتفاق مبرم بين العامل و مستخدمه أو دفع راتب أو تعويضات خاصة.