

## الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية في مادة قانون

١٠١١

السؤال الأول : ما مدى صحة العبارات التالية مع التعليل؟ (10 ن)

1 - عقد العمل من العقود الشكلية التي يشترط لانعقاده وجوب إفراغ العقد في شكل محدد (خطأ). (0.5 ن)

إن الأصل العام الذي تتميز به عقود العمل أنها عقود رضائية يكفي لانعقادها توافر ركن الرضا والمحل والسبب (0.5 ن)، غير أنه يجوز إذا اتفق أطراف عقد العمل أن ترد كتابة (0.5 ن)، غير أنه وبخصوص عقد العمل المحدد المدة فقد فضل المشرع الجزائري اعتماد القلب الشكلي (0.5 ن) عملاً بأحكام المادة 08 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل (0.5 ن).

2 - تبرم جميع عقود العمل لمدة غير محددة (خطأ) (0.5 ن).

يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة كما يمكن إبرام عقد العمل لمدة غير محددة (0.5 ن)، فالأصل أن العقد يعتبر مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة (0.5 ن)، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العامل قائمة لمدة غير محددة (0.5 ن) عملاً بأحكام المادة 11 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل (0.5 ن).

3- يخضع العمال في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري و كذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل (خطأ) (0.5 ن).

يخضع عمال المؤسسات العمومية و كذا الخاصة (0.5 ن) ذات الطابع الصناعي التجاري لأحكام القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أما عمال المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري فلا يخضعون للقانون 11/90 و إنما للقانون 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة (0.5 ن) عملاً بأحكام المادة 03 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل (0.5 ن).

4 - يمكن للعامل التنازل عن جزء من عطلته السنوية بناء على اتفاق بينه و بين المستخدم (خطأ) (0.5 ن).

تعتبر العطلة السنوية حقاً من حقوق العامل و كل تنازل من العامل عن عطلته السنوية أو عن بعضها يعد باطلاً و عديم الأثر (0.5 ن) عملاً بأحكام المادة 39 من قانون 11/90 (0.5 ن).

5 - تعتبر المرأة التي تتواجد في عطلة أمومة في حالة انقطاع عن العمل و بالتالي لا تحتسب عطلة الأمومة في تحديد مدة العطلة السنوية (خطأ) (0.5 ن).

تعتبر عطلة الأمومة حق من الحقوق المكفولة للمرأة العاملة، و يعتبر الغياب بسبب الأمومة فترة عمل و من ثم تندرج عطلة الأمومة ضمن فترات العمل لتحديد مدة العطلة السنوية (0.5 ن) عملاً بأحكام المادة 46 من قانون 11/90 (0.5 ن).

السؤال الثاني : بتاريخ 01 جانفي 2020 تم بمقر المؤسسة المسماة الرائد المختصة في صناعة الإسمنت الكائن مقرها ببلدية ميلية إبرام عقد عمل محدد المدة مع السيد ( ف. خ ) بصفته مسؤول عن تسيير مخازن المؤسسة، غير أنه بتاريخ 20 نوفمبر 2022 و على إثر مناوشات بين العامل (ف.خ) و زبون حول تاريخ تسليم طلبية اسمنت قام الزبون بإلغاء الطلبية، و على أساس هذه الوقائع قام مدير مؤسسة الرائد بفسخ عقد عمل السيد ( ف.خ ) لارتكابه خطأ مهنياً جسيماً و على اثر هذا القرار تقدم العامل بشكوى لمفتشية العمل لولاية ميلية و الذي أحالها بدوره إلى مكتب المصالحة، إذ تم استدعاء الطرفين غير أن المستخدم تغيب عن الحضور لجلسة الصلح أين أصدر مكتب المصالحة محضر عدم الصلح.

1 - ما مدى صحة الإجراءات التي اتخذها المستخدم في حق العامل ( ف.خ )؟

أ – عدم سلامة إجراء تكييف أفعال العامل على أنها خطأ مهني جسيم لأن المناوشات بمقر العمل لم تصل إلى العنف (01ن) و من ثم فهي لا تندرج ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة (01ن) المنصوص عليها بموجب المادة 73 من قانون 11/90 (0.5ن).

ب- عدم سلامة إجراءات فسخ العقد المحدد المدة و تسريح العامل لكون التسريح عقوبة من ينبغي إصدارها من طرف المجلس التأديبي و ليست من صلاحيات المستخدم (01ن) .

2- ما مدى سلامة إجراءات المصالحة المتخذة من طرف مكتب المصالحة ؟

إن إجراءات المصالحة المتبعة من طرف مكتب المصالحة غير سليمة (0.5ن) ، إذ في حالة عدم حضور المدعى عليه (المستخدم) أو ممثله القانوني للمرة الأولى عن جلسة المصالحة يتعين استدعاءه من جديد لاجتماع مصالحة جديد يعقد في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الإ استدعاء (02ن) عملاً بأحكام المادة 29 من قانون 04/90 (0.5ن) و في حالة الغياب مرة ثانية بدون أي عذر يحرر محضر عدم المصالحة (0.5) .

3- في حالة لجوء العامل إلى القضاء من هي الجهة القضائية المختصة نوعياً و إقليمياً للنظر في هذا النوع من النزاع؟ يرجع للقضاء العادي ممثلاً في محكمة ميله (01ن) القسم الإجتماعي (01ن)

4 - ما نوع الأحكام التي سيصدرها القاضي فصلاً في هذا النوع من النزاعات ؟

إن إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد العامل دون تطبيق الإجراءات التأديبية هو حكم ابتدائي نهائي (01ن).