



السنة الجامعية: 2025-2026

شعبة علم الاجتماع

تاريخ: 2026/01/14 الساعة: 11:00 الى 12:30

السنة الثانية ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

امتحان السداسي الأول في مادة تشريعات قانون العمل في الجزائر

أجب على الأسئلة التالية:

السؤال الأول: (05 ن)

أعطي تعريف لكل من: العمل، قانون العمل، عقد العمل، منازعات العمل الفردية، الاتفاقية الجماعية للعمل.

السؤال الثاني: (05 ن)

ما الفرق بين عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة؟.

السؤال الثالث: (05 ن)

هل يشترط القانون رقم 90_11 المتعلق بعلاقات العمل في الجزائر أن يكون عقد العمل مكتوبا

لإثباته؟ وضح ذلك.

السؤال الرابع: (05 ن)

ماهي حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري؟ اذكرها مع الشرح؟.

تمنياتي للجميع التوفيق

د/ شاوش نزيهة





الإجابة النموذجية في مادة تشريعات قانون العمل في الجزائر

الجواب الأول: (05 ن)

أعطي تعريف لكل من:

_ **العمل**: هو العمل الذي يخضع للالتزام به، وهذا العمل اما جهد فكري أو بدني يبذله العامل لمصلحة رب

العمل. (01 ن)

_ **قانون العمل**: هو مجموعة من القواعد القانونية، والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام

شخص طبيعي بالعمل لحساب آخر من أشخاص القانون الخاص (**العامل برب العمل**) تحت ادارته واشرافه

مقابل أجر، وهو فرع من فروع القانون الخاص المعني بتنظيم علاقات الأفراد بعضها البعض. (01 ن)

_ **عقد العمل**: حسب المادة 8 من قانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل: " فعقد العمل هو علاقة تنشأ بمحرد

العمل لمستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق الاطراف، وواجباتهم وفق ما يحدد التشريع، والتنظيم، والاتفاقيات

الجماعية".

_ كما يعرف ايضا عقد يلتزم بموجبه صاحب العمل بدفع أجرة للمستخدم مقابل العمل الذي يقوم به. (01 ن)

_ منازعات العمل الفردية: ويعرف المشرع الجزائري منازعات العمل الفردية في المادة الثانية من القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية في العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 28 /91 بتاريخ ديسمبر 1991 كما يلي: تعرف المنازعة الفردية أنها كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل، التي تربط الطرفين، إذ لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة. (01 ن)

_ الاتفاقية الجماعية للعمل: في نص المادة 114 من القانون 11_90 الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما بين فئة أو الفئات المهنية.

_ وهي أيضا اتفاق مدون يعالج عنصر أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية تبرم بين مجموعة من المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال. (01 ن)

الجواب الثاني: (05 ن)

الفرق بين عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة:

عقد العمل محدد المدة (2.5 ن)	عقد العمل غير محدد المدة (2.5 ن)
<p>_ مدة محددة (CDD) → يبرم لمدة زمنية معينة</p> <p>_ كتابي إلزامي → الزامية العقد يكون مكتوب</p> <p>_ ينتهي تلقائيا → بمجرد انتهاء المدة أو إنجاز العمل، ينقضي بانقضاء المدة المتفق عليها.</p> <p>_ لا يحقق استقرار المهني → العامل لا يتمتع بالاستقرار المهني على المدى الطويل</p> <p>_ تصنيف الأعمال: مؤقتة هي الأعمال التي تتطلب العامل لفترة محددة وتنتهي بانتهاء الفترة أو المشروع.</p> <p>→ مثل العمل الموسمي أو تعويض غياب عامل دائم.</p>	<p>_ مدة غير محددة (CDI) → لا يشترط فيه تحديد أجل.</p> <p>_ ليس إلزاميا يكون كتابيا أي غير مكتوب، يمكن اثباته بأي وسيلة من وسائل الإثبات (الشهود... الخ).</p> <p>_ يتم إبرام → دون الاتفاق على ميعاد انقضائه.</p> <p>_ وينتهي بإجراء قانوني → العقد يستمر حتى ينتهي العقد بإحدى الحالات القانونية: استقالة العامل، التقاعد، الوفاة أو العجز الكلي أو التسريح وفق القانون.</p> <p>_ يحقق الاستقرار المهني → يعطي ضمان وظيفي طويل المدى.</p> <p>_ تصنيف الأعمال: دائمة هي الأعمال التي تتطلب وجود العامل بصفة مستمرة ومنتظمة لتغطية الاحتياجات الدائمة للمؤسسة.</p> <p>→ مثل عمل إداري ثابت في مؤسسة.</p>

الجواب الثالث: (05 ن)

لم ينص المشرع الجزائري على أن الكتابة شرط من الشروط الشكلية في عقد العمل، مما يعني أن عنصر الكتابة اختياري مع أنه لا مانع من اتباع شكلية الكتابة في إبرام العقد حيث يفضل المشرع الجزائري الكتابة. إذ أنها تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين.

كما أجاز المشرع الجزائري اتباع أسلوب الكتابة في عقود العمل، حيث نصت المادة 11 من القانون 90_11 على أنه يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. ويتضمن عقد العمل سواء كان كتابيا أو بصيغة الشفهية بيانات أساسية، ذلك لتفادي المشاكل من جهة.

الجواب الرابع: (05 ن)

حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، هي:

1_ حالات القانونية العادية (2.5 ن)

مع الشرح

_ الاستقالة

_ الاحالة الى التقاعد

_ الوفاة

_ العجز الكامل عن العمل

_ انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة

_ انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

2_ حالات القانونية الغير عادية العارضة (2.5 ن)

_ التسريح التأديبي

_ العزل

_ الفسخ لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية بسبب صدور حكم قضائي جزائي نهائي يمنع العامل من أداء عمله

_ التسريح لأسباب اقتصادية، يؤدي الى التقليل من عدد العمال.

د/ شاوش نزيهة

