

**المستوى: السنة الثانية حقوق جذع مشترك المجموعة: ب**  
**أساتذة المادة: أ د / بن مبارك مائة**

**الإجابة النموذجية: مادة قانون العمل "السداسي الرابع"**

س1	عدم تواجد العامل في مقر عمله بصفة فعلية ومستمرة يؤدي إلى انتهاء علاقة العمل، ما رأيك؟
ج1	- الأصل أن يكون العامل عند توظيفه في المؤسسة المستخدمة في وضعية عمل فعلى تقتضى منه التواجد المستمر في مقرات العمل وقيامه بصفة فعلية ودائمة بإنجاز الأعمال والنشاطات المطلوبة والحصول على الأجر مرهون بواجبه في تنفيذ ما التزم به اتجاه صاحب العمل، إلا أنه قد تعترض هذه الوضعية أسباب تؤدي سواء إلى تعليق علاقة العمل أو إلى إنهائها.
ن1	- يكون تعلق علاقة لعمل : المقصود بها الحالات الاستثنائية يتم خلالها تجميد هذه العلاقة مؤقتا، وهي: 1 / الاحالة للاستيداع، 2 / حالة الانتداب، 3 / ممارسة حق الإضراب، 4 / التوقيف التأديبي.
ن2	- ويكون إنهاء علاقة العمل في الحالات الآتية: تتمثل في الحالات التي لا يمكن الاستمرار في تنفيذ هذه العلاقة تكون في حالتين اثنتين، أولا: الحالات الإرادية لإنهاء علاقة العمل وهي: 1 / إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل الاستقالة، 2 / انتهاء علاقة العمل بإرادة رب العمل مثل حالة التسريح التأديبي أي الطرد و التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، ثانيا: الحالات الارادية لإنهاء علاقة العمل، وهي: 1 / انتهاء علاقة العمل بقوة القانون، انتهاء مدة العمد، البطلان، 2 / انتهاء علاقة العمل لاستحالة التنفيذ.
ن1	إذن، عدم تواجد العامل في مقر عمله لا يؤدي إلى انتهاء علاقة العمل فقط بل قد تكون عملية تعليقها، والأساس القانوني: المادة 64 من القانون رقم 90-11
س2	أقر المشرع الجزائري توفر أهلية خاصة لإبرام عقد العمل، اشرح ذلك؟
ج2	- يجب التمييز بين أهلية رب العمل وأهلية العامل، فبالنسبة لأهلية رب العمل سواء كان شخص معنوي ممثله المادة 50 من القانون المدني الجزائري أو شخص طبيعي المادة 40 من ذات القانون أي السن 19 عشر سنة.
ن1	- والأصل في أهلية العامل في قانون العمل هي القدرة على إبرام عقد العمل، وهي 19 عشر سنة كاملة حسب المادة 40 المذكورة أعلاه، ولكن يجوز توظيف القاصر الذي بلغ 16 سنة فما فوق بموجب ترخيص من وصيه الشرعي أو في عقود التمهين، وكما يمنع تشغيل القصر دون 16 سنة حفاظا على حقهم في التعليم والتمهين.
ن2	- وكما لا يجوز تشغيل القاصر في الأشغال الخطرة أو التي تتعدم من النظافة أو تضر أو تمس بأخلاقياته.
ن1	- الأساس القانوني: المادة 15 من القانون رقم 90-11
س3	يتحول عقد العمل المؤقت المشروط في فترة التجريب إلى عقد منتج لكافة آثاره القانونية والاتفاقية في مرحلة التثبيت، حدد ذلك؟
ج3	يكون هذا التحول من حيث الآثار القانونية، ويبرز الاختلاف بين المرحلتين في النقاط الآتية:
ن1	1/ يتم تثبيت العامل في المنصب الذي تدرب فيه أو منصب عمل أقل درجة منه إذا ثبتت محدودية قدرته، لأنه يثبت قدرته في فترة التجريب.
ن1	2/ يتمتع بكافة الحقوق كعامل مثبت يشغل نفس منصبه في فترة التجريب وتستمر بعد مرحلة الترسيم.
ن1	3/ يصبح محصنا في فترة التثبيت من أي تعديل أو فسخ أو إنهاء انفرادي الذي يمكن حدوثه في فترة التجريب.
ن1	4/ يستفاد من الكثير من الوضعيات التي لا يمكن الاستفادة منها في فترة التجريب مثل الانتداب والاحالة للاستيداع، الانتخاب في أي مسؤولية تمثيلية لزملائه سواء الهيئات النقابية أو غيرها.
س4	نزاع فردي بين العامل ورب العمل يفصل فيه أمام المحاكم الابتدائية المختصة، ما رأيك؟
ج4	النزاع الفردي في علاقة العمل هو الخلاف بين العامل ورب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ هذه العلاقة التي تربطهم، اخلال احدهما بالالتزامات المحددة في العقد أو لخرقه أو عدم الامتثال لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بما يسبب ضرر للطرف الآخر.
ن1	- يستوجب مرور هذا النزاع الفردي ببعض الاجراءات الهادف إلى تسويته بطريقة ودية، تسمى بـ " اجراءات التسوية الودية للمنازعات الفردية" قبل الوصول به إلى الجهات القضائية " اجراءات التسوية القضائية للمنازعات العمل الفردية".
ن2	- وكما يعتبر احترام هذه الإجراءات المسبقة شرطا جوهريا لقبول جهات التقاضي النظر في المنازعة الفردية والفصل فيها.
ن2	- تكون " اجراءات التسوية الودية للمنازعات الفردية" في:
ن1	1 / التسوية الداخلية " تسوية المنازعة الفردية داخل الهيئة المستخدمة".
ن1	2 / التسوية الخارجية " المصالحة".