

الإجابة النموذجية لمقياس قانون العمل السنة الثانية ليسانس

جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان		
2026-2025	قسم القانون الخاص	كلية الحقوق والعلوم السياسية
امتحان تعويضي في مقياس قانون العمل - المجموعة 1		السنة الثانية ليسانس جذع مشترك

أولاً:

1- يعتبر قانون العمل ذو طبيعة مختلطة لأنه يتضمن القواعد التي تنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وهذا هو الجانب الخاص أما الجانب الآخر فيتعلق بالقانون العام إذ أن القواعد الخاصة بتفتيش أماكن العمل ومراقبة مفتشية العمل على الاتفاقيات الجماعية إلى جانب قواعد التجريم والعقوبات تتدخل الدولة فيها بما لها من سيادة على المجتمع. (04 ن)

2- يعد الاعتبار الشخصي قوام العلاقة القائمة بين رب العمل والعامل، حيث وجوب الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه (شخصية عنصر العمل) بأن يقوم العامل بأداء العمل المتعاقد بشأنه بنفسه (الاستعانة بشخص آخر) وإلا اعتبر عقد مقاوله وليس عقد عمل، حيث تتجلى هذه الصفة في كون مؤهلات وخصوصيات العامل هي الدافع للتعاقد معه. (04 ن)

ثانياً

1- قد يصل الأمر بشأن حالات تعديل عقد العمل المتعلقة بالعامل إلى إبرام عقد جديد: صحيح، فكثيراً ما تتعرض علاقة العمل أثناء تنفيذها وطوال مدة سريانها، إلى بعض العوامل والأسباب التي تفرض على أطرافها ضرورة إعادة النظر ومراجعة بعض أحكامها، بصفة كلية أحياناً، وقد ترجع أسباب التعديل والمراجعة إلى عوامل تتعلق إما بصاحب العمل، أو بالعامل.

كما يمكن أن تكون هذه العوامل خارجة عن إرادة الطرفين معاً كالقوة القاهرة، أو نصوص قانونية أو تنظيمية جديدة، أو ناتجة عن أحكام اتفاقية جديدة أقرتها اتفاقية جماعية واجبة التطبيق، لاسيما إذا كانت أكثر نفعاً للعمال (المادة 62 ق ع ع). (03 ن)

2- يحق للعامل تحت التجربة الاتفاق مع رب العمل على مدة تجاوز الحد الأقصى: خطأ لقد اهتم المشرع (المادة 18 ق ع ع) بوضع حد أقصى لمدة التجربة بحيث لا تزيد عن 06 أشهر كأصل عام يمكن استثناء أن ترفع

إلى 12 في مناصب العمل ذات التأهيل العالي، وذلك بهدف حماية العمال خوفاً من أن يلجأ أصحاب العمل إلى إطالة مدة التجربة وجعل العامل في مركز قلق، عليه فإن اتفاق العامل ورب العمل على مدة تجاوز الحد الأقصى باطل. (03 ن)

3- يعتبر نص المادة 15 من القانون 90-11 قاعدة مكملّة، بالتالي يجوز مخالفتها خطأً، نظراً للطابع المميز لقواعد العمل، ولا اعتبارات اقتصادية واجتماعية، فقد فرض المشرع الجزائري أهلية خاصة بعقد العمل، وهي 16 سنة، الأحكام التي تعتبر من النظام العام حسب م 15 ق 11/90) لا يجوز مخالفتها (03 ن)

4- يتمتع النظام الداخلي للعمل بحجية مطلقة: صحيح يكتسب النظام الداخلي حجية قانونية بعد استيفاء الإجراءات الآتية:

- تحريره بالتنسيق مع ممثلي العمال أو أعضاء لجنة المساهمة (المشاركة) طبقاً لقواعد و ضوابط تشريع العمل الساري المفعول.

- عدم تنافي أحكامه وبنوده مع تشريع العمل الساري المفعول، أو أن ينتقص هذا النظام الداخلي من الحقوق المهنية، الاجتماعية والاقتصادية المنصوص عليها قانوناً.

- إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً خلال أجل 08 أيام، حتى تتمكن هذه الأخيرة من الوقوف على مدى مطابقة أحكامه وبنوده مع تشريع العمل الساري المفعول، من ثم المصادقة عليه.

- دخوله حيّز النفاذ فور إيداعه لدى كتابة الضبط لدى المحكمة المختصة إقليمياً. (03 ن)