

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي
كلية الحقوق والعلوم السياسية/ قسم الحقوق
الإجابة النموذجية مقياس قانون العمل /السنة ثانياة ليسانس

المجموعة 02

الإجابة :

1- الطبيعة الخاصة لعقد العمل :

- كيف عقد العمل بأنه عقد مقاولة، و هذا لوجود عنصر الأجر ، كما يلتزم أحد الأطراف بتنفيذ إلتزاماته الموجودة في العقد، أيضا يعتبر كل من العقدين من العقود الرضائية التي تنتج حقوق و إلتزامات. أما الإختلاف الموجود بينهما فهو أن العامل في عقد العمل يخضع للتوجيه و الرقابة تحت إدارة رب العمل. أما عقد المقاول فالمقاول يعمل بإرادته. كما ان العامل و رب العمل تجمع بينهما علاقة التبعية التي تعني عمل العامل تحت سلطان إرادة رب العمل.

- كيف عقد العمل بأنه عقد وكالة و يحتج أصحاب هذا الرأي بأن في عقد العمل يتم توكيل العامل للقيام بالمهام التي لا يستطيع رب العمل القيام بها بنفسه ، إلا أنه يرد على هذا الرأي أن الوكالة تقع على التصرفات القانونية أما عقد العمل فهو ينصرف للقيام بالأعمال، كما أن الوكالة تكون مقتصرة على تصرف معين و لفترة معينة، و تنتهي أما عقد العمل فينصرف للقيام بمجموع الأعمال في المؤسسة المستخدمة لصالح رب العمل. كما ان العامل و رب العمل تجمع بينهما علاقة التبعية التي تعني عمل العامل تحت سلطان إرادة رب العمل.

2- تعتبر الوساطة إجراء اختياري يخضع إلى اتفاق الطرفين عليه، وحسب نص المادة 10 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الضراب فهي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل بعرض النزاع على شخص محايد يسمى الوسيط مهمته اقتراح الحلول للنزاع المعروض عليه.

- يعتبر التحكيم المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية في حالة فشل مهمة الوسيط، ويتمثل في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم، وعند اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 الى 454 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. وقد أحالت المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية و تسويتها إجراءات تنظيم التحكيم و كفياته الى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

- الفرق بينهما الوساطة تكون قبل المصالحة و لا تكون بعدها كما أن نتيجة الوساطة غير ملزمة للأطراف، أما التحكيم فقد يكون قبل و بعد المصالحة و نتيجة التحكيم تكون ملزمة.

3- كيف عقد العمل في الفترة التجريبية بأنه : هو عقد ابتدائي مرتبط بشرط فاسخ يتمثل في عدم قدرة العامل في اثبات مؤهلاته. و كيف في فترة التثبيت بأنه : عقد نهائي.

4- أ- التسوية الودية: التسوية داخل الهيئة المستخدمة: تتمثل التسوية الداخلية للنزاع في اتفاق طرفي علاقة العمل على عدم تدخل أي طرف آخر خارجي في حل النزاع والاكتفاء بالحل الودي الداخلي

للنزاع، وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها، ويشترط لتنفيذها أن لا تكون مخالفة لما ينص عليه هذا القانون من ضمانات مقررّة للعامل وهذا ما نصت عليه المادة 03 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل. كما سمحت المادة 04 من القانون نفسه للعامل في حال غياب الإجراءات المنصوص عليها بالمادة 03 أن يعرض الأمر أو التظلم إلى الرئيس المباشر في العمل ليقدم جوابا في أجل 08 أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد أو عدم الرضا من طرف العامل يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة، ويجب الرد كتابيا خلال 15 يوما من تاريخ الإخطار. التسوية عن طريق إجراء المصالحة: إذا استنفذ العامل إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يجب عليه أن يعرض النزاع على المفتشية بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا، ومحضر المصالحة حسب المادة 32 لا يمكن الطعن فيه إلا بالتزوير ويعتبر بذلك حجة على الطرفين، لكن لا يؤخذ بمضمونه المخالف للقانون رقم 90/04 أو المواد 135-136-137 من القانون 90/11 لكن بعد تحرير محضر عدم الصلح يلجأ صاحب المصالحة إلى القسم الاجتماعي لرفع دعوى قضائية. ب- التسوية القضائية إذا لم تتم المصالحة بين الطرفين ترفع الدعاوى أمام القسم الاجتماعي حسب نصت عليه المادة 36 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل يرفعها الطرف الذي له مصلحة. أولا: إجراءات التقاضي: نرجع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية لمعرفة الإجراءات المتبعة في ذلك والتي تشير إليها المادة 503. ترفع العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة وذلك وفقا لنص المادة 37 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، حيث تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الأجل باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية حسب نصوص المواد 38 و 39 من القانون نفسه. ثانيا: تشكيلة المحكمة: ثالثا: الاختصاص المحلي: رابعا: الاختصاص النوعي: نصت المادة 20 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل في مجال الاختصاص النوعي على أنه: مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي: - الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين. - كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة.