**جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي**

**كلية الحقوق والعلوم السياسية**

**قسم الحقوق**

**الاجابة النمودجية لمقياس قانون العمل المجموعة الأولى 2025**

**السؤال الاول: المسألة 10 ن**

**أولاً:** 5 ن

حكم المحكمة باطل لأنه من المفروض على الأطراف قبل اللجوء للقضاء أن يقوم بإجراءات التسوية الودية للمنازعات الفردية ( 01) والمتمثلة في:

1. التسوية الداخلية: مع الشرح ( 0.5 )
2. إخطار مفتشية العمل مع الشرح( 0.5 )
3. المصالحة وما يتضمنها من ضرورة تقديم العاملة لعريضة موقعه من طرفها وما يتضمن هذا الاجراء من تعيين للجنة متساوية الأعضاء وعقدها ل 03 جلسات ومنحها محضر لعدم الصلح بين الطرفين لتستطيع هذه الأخيرة ان ترفقه بالدعوى التي ترفعها أمام القضاء. ( 01)

هذا لأن العاملة تربطها برب العمل عقد عمل خاضع للقانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل والقانون 90/04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية. ( 0.5 ) فإذا لم تحترم هذه الاجراءات ولجأت مباشرة الى القضاء يعتبر إجراءها باطل. (01)

ويعتبر التسريح تعسفيا يوجب التعويض عن الضرر خاصة أن العاملة قدمت ما يبرر غيابها . ...( 0.5 )

**ثانياً: 3ن**

نعم التسريح هو طريقة لانهاء علاقة العمل لكن هنا الاجراء باطل فيجب إخطار العاملة بالاجراءات قبل اتخاذه فيها ويجب احترام اجراءات التسوية قبل اللجوء للقضاء. ( 0.5 )

اما عن التسريح فهو أحد طرق انهاء علاقة العمل بطرق غير عادية وقد يكون هذا الأخير:

1. **تسريح تأذيبي** ( 0.5) لأن العامل ارتكب خطأ جسيم يضر بمصالح رب العمل المادة 73 من القانون 90/11 .... ( 0.5)
2. قد يكون التسريح **لأسباب إقتصادية ( 0.5):** كعدم قدرة صاحب العمل على توفير المواد الأولية .... المادة 70 من ق 90/11 ( 0.5)
3. **تسريح الجماعي**( 0.5)

**ثالثا : الفرق بين الفصل التأديبي والفصل التعسفي 2ن**

**الفصل التأديبي:** هو فصل قانوني ومشروع يقوم به صاحب العمل للعامل بسبب مخالفته للقواعد وأوامر صاحب العمل أو إفشاء سر العمل أو مخالفة اللأداب العامة ويتم وفق إجراءات قانونية**.........1ن**

**الفصل التعسفي:** هو فصل غير مشروع ويتم بإرادة رب العمل وقد يكون بلاسبب تعسفا فقط لمجرد إبداء العامل لرأيه أو إنتمائه النقابي ويتم الفصل دون إحترام التدابير التأديبية والإجراءات القانونية وللعامل طلب التعويض عن الضرر والأجر و.............**1ن**

**السؤال الثاني: 7ن**

**1\_** قرار المؤسسة **بالطل .(1ن**

**التعليل**  لان العاملة في عطلة إستداع ولايجوز فصلها لأي سبب كان وهذا حق من حقوقها القانونية وهو الحفاظ على منصب عملها الى غايت عودتها للعمل في حالة اللإستيداع ....مادة 70من 90/11.ق.ع.ع...

- باللإظافة الى ان عقد العمل هو عقد بين طرفين ولا يجوز انهاء العقد بالإرادة المنفردة ...(1ن

1. الأثار القانونية والتنظيمية التي تسري على عقد الإستيداع وهي الحالات التي تعلق فيها علاقات العمل لمدة محددة حسب المادة 70 من قانون ق.ع .ع 90/11.

و الاستداع حالة من حالات تعليق علاقة العمل مؤقتا بالنسبة للعامل المثبت في منصب عمله ويقدم هذا الطلب بناء على أسباب موضوعية مؤقتة كإصابة أحد أفراد الاسرة بمرض يحتاج لرعاية خاصة ويمكن ادراج هذا الأخير ضمن ما جاء في نص المادة 65، 64 من القانون 90/11 ....وله حق الرجوع لعمله بعد انتهاء المدة على انه خلال هذه المدة يحرم من الأجر وتوابعه و الترقية ولاتحسب هذه المدة في حساب مدة التقاعد ..........مع الشرح ( 02ن

2\_ الفرق بين الإستيداع والحالة المرضية

\_الإستداع تم تناوله المادة 65و64من ق.ع.ع90/11 أما

حالة عطلة مرضية طويلة المدئ وعطلة الأمومة المادة 64 /2 من القانون 90/11 أو بسبب حادث عمل وهنا تتوقف علاقة العمل الى شفاء العامل وفي هذه المدة يتكفل الضمان الإجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج والعناية الطبية ووو....الشرح ( 02**ن**

**الفرق** أن الاستيداع تتوقف علاقة العمل بلا عوض مادي ....على عكس العطلة المرضية يتكفل الضمان الإجتماعي بكل المصاريف ..مثل عطلة الأمومة أو حادث عمل .....مع الشرح(1ن

**السؤال الثالث: 3 ن**

 إثبات علاقة العمل يتم اثبات علاقة العمل بإية وسيلة حسب المادة 10 من القانون 90/11 المتعلقة بعلاقة العمل. – سواء بالنسبة للعقد المكتوب أو غير مكتوب + حالة العقد محدد المدة أو غير محدد المدة - ......مع الشرح (3ن) .

بالتوفيق والنجاح