



## امتحان السادس الاول الدورة العادية في مقاييس قانون العمل 14 جانفي 2026

### السؤال الأول

عرف القانون واذكر مصادره مع الشرح

### السؤال الثاني

تنشأ علاقة العمل بموجب عقد عمل كتائي أو غير كتائي و يترتب على هذه العلاقة حقوق وواجبات يحددها القانون أو التنظيم أو الاتفاques أو الجماعية ويكون هذا العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ، حسب الاتفاق.

12 نقطة

من خلال هذا التعريف أشرح الجمل التي تحتها خط

التصحيح النموذجي:

### السؤال الأول:

قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والإتفاقية التي تنظم وتوظر وتحكم مختلف أوجه العلاقات المهنية بين العمال والأجراء من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى، من القطاعين العمومي والخاص، أو بين مجموعة من العمال من جهة، ومجموعة من أصحاب العمل باعتبارهم أصحاب الشركات أو المؤسسات الاقتصادية المعنية بالمنازعة أو بتنفيذ مضمون عقد العمل أو الإتفاقية الجماعية."

### مصادر القانون :

الدستور و هو اعلى قانون في البلاد و يسمى القانون الاطار و لا يمكن للقوانين الاخرى الخروج عن هذا الاطار او التعارض معه. البرلمان و هو الغرفة السفلی و تتكون من ممثلي الشعب او النواب و هم من يحق لهم التشريع و اصدار القوانين التي تقدمها الالهية التنفيذية (الحكومة) على شكل مشاريع قوانين و البرلمان باعتباره الهيئة التشريعية يرفضها او يعدلها و يصدرها على شكل قوانين و يجتمع البرلمان في دورتين خلال السنة.

رئيس الجمهورية ،يحق للرئيس ان يصدر قوانين و اوامر رئاسية في غياب البرلمان او بين الدورتين.

### السؤال الثاني:

### عقد عمل كتائي أو غير كتائي

تنشأ علاقة العمل بعد عقد كتابي او غير كتابي المادة 08 من القانون 90/11 العقد الذي يلتزم العامل ببذل جهده لمصلحة رب العمل، و تحت إشرافه و توجيهه، مقابل التزام هذا الأخير على تمكينه من الأجر و يكون عقد العمل عادة كتابي يحمل البند المتفق عليها بين الطرفين لاسيما الأجر و المهام و مدة العقد، قد لا يل JACK رب العمل الى كتابة العقد او توقيعه لإعتبارات تخصه و يكفي للعامل ان يثبت هذه العلاقة بأي طريقة كانت و لو بشاهدين و يل جل للفضاء ليثبت هذه العلاقة و تصبح علاقة العمل دائمة .

### حقوق و واجبات

#### حقوق و واجبات العامل:

1- حقوق العامل: تتمثل على الخصوص فيما يلى:

أ - الحق في الأجر: هو المقابل المالي المحدد الذي يتلقى عليه، و يدفع للعامل نقدا كلما حل أجل سداده، مقابل العمل المؤدى، فهو متلازم مع العمل وجودا و عندما مثلاً يفهم من نص المادة 80 ق 90/11، و هو يعني بحماية قانونية صارمة بالنظر لطابعه الاجتماعي و المعيشي، حيث أقر له المشرع أفضليّة في السداد قبل غيره من الديون، بما فيها ديون الخزينة العمومية وفق نص المادة 89.

ب - الحق في التأمين و الحماية و الضمان الاجتماعي: يتقرر هذه الحقوق في ذمة رب العمل و الدولة، كما هو الحال عند تعرض العامل لحادث عمل، أو مرض مهني، أو حتى لأسباب غير مرتبطة بعلاقة العمل كما هو الحال بالنسبة للشيخوخة و المرض وفق أحكام الضمان الاجتماعي و التي تمت لفروع العامل و أصوله المكفولين و لزوجه.

ت - الحق في الراحة و العطل القانونية: أضحي الحق في العطل حقا مكفولا دستوريا حسب نص المادة 03/55 من الدستور.

ث - التأمين على البطالة: استحدث المشرع هذا التأمين بمقتضى المرسوم التشريعي 11/94 بالنسبة للعمال الذين يفقدون مناصب عملهم لأسباب لا إرادية اقتصادية، و يتمثل في اكتتاب تأمين على البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

ج - الحق في التقاعد: هو حق شخصي ذو طابع مالي، يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، لاسيما دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أداءات الصندوق، و هي مقدرة ب 32 سنة يستحق على إثرها العامل

الحق في التقاعد على أساس نسبة 80 من المائة من متوسط الأجر المدفوع عن السنة الأخيرة من العمل، أو الثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للعامل، و ينتقل الحق في التقاعد إلى من هم في كفالته من ذوي الحقوق، و هم الزوج، و الفروع، و الأصول المكافوليـن.

**ح - الحق في التكوين و الترقية المهنية:** ألزم المشرع رب العمل ب المباشرة أعمال التكوين لمصلحة الأجراء و تحسين مستواهم حسب المادة 57 من قانون 90/11، و ألزم العامل في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل.

**خ - الحق في ممارسة النشاط النقابي:** مكن الدستور الجزائري العامل من الحق في الممارسة النقابية من خلال السماح بتأسيسي نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بعد أن كان مفهوم الممارسة النقابية في ظل النصوص السابقة يقتصر على حق الانضمام لهذه النقابة، و أقر بالنسبة للنقابيين إجراءات حماية خاصة، تمثل على الخصوص في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذه ضد النقابيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم.

#### **2-الالتزامات العمال:** يترتب عقد العمل على عائق العامل الالتزامات التالية:

**أ -الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد:** أقرت المادة 7 من قانون 90/11 هذا الالتزام باعتباره التزاماً أساسياً مرتبًا على عائق العامل بمقتضى العقد، كما أن الإخلال به بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأ مهنياً جسيماً قد تسريحة تأدبياً بدون الحق في التعويض وفق نص المادة 73 من القانون 90/11.

**ب -الالتزام بتوجيهات صاحب العمل:** من الواجبات الأساسية المترتبة على عائق العامل و المستندة إلى عنصر التبعية و سلطة رب العمل في الإشراف و الرقابة، سواء قدمت هذه التوجيهات مباشرةً أو بشكل غير مباشر، لاسيما بمقتضى التقسيم العضوي للمهام.

**ت -الالتزام بالسر المهني:** يعتبر خرق هذا الالتزام بالحالات التي يمكن أن تبرر التسريح الذي يتعرض له العامل دون الحق في التعويض، على اعتبار أنه من الأخطاء المهنية الجسيمة حسب مفهوم نص المادة 02/73.

#### **الفرع الثاني: حقوق و التزامات رب العمل:**

##### **1-حقوق رب العمل:** تثبت لمصلحة رب العمل بمقتضى عقد العمل يمكن تلخيصها فيما يلي:

**أ -الحقوق المرتبطة بعقد العمل:** تتضمن في ذات الوقت الالتزامات المترتبة بمقتضى العقد على عائق العامل، على اعتبار الطابع التبادلي لعقد العمل، و على هذا الأساس يكون التزام العامل ببذل الجهد حقاً لرب العمل، كما أن التزام العامل بالسر المهني يقع في مصلحة رب العمل باعتباره وسيلة لحفظ على مصالحه المادية، و الشأن ذاته النسبة لباقي الالتزامات.

**ب - الحق في الإدارة و التنظيم:** تظهر سلطة رب العمل الإدارية من خلال صلاحية اتخاذ الإجراءات التنظيمية داخل مقرات العمل، مثل صلاحية إصدار وثيقة النظام الداخلي، حتى و إن كانت خاضعة للرقابة الإدارية لمفتش العمل المختص.

**ت - صلاحية توقيع العقود التأدية:** تثبت للمستخدم سلطة توقيع العقود بما خوله المشرع من سلطة تأدية، حتى و إن كانت هذه السلطة محدودة قانوناً، حيث تتوقف عند التسريح، الذي يخضع لإجراءات و شروط قانونية، و يخرج عن مجال إعمال السلطة التأدية.

**2-الالتزامات صاحب العمل:** إن الطابع المزدوج و التبادلي لعقد العمل يجعل من الحقوق الثابتة للعامل التزامات على ذمة رب العمل.

#### **القانون أو الاتفاقيات الجماعية**

##### **التعريف بقانون علاقات العمل**

"قانون علاقـة العمل هو مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والإتفاقية التي تنظم و تؤطر و تحكم مختلف أوجه العلاقات المهنية بين العـمال والأـجراءـ من جهة، وأـصحاب العمل من جهة أخرى، من القطاعـ العمومـيـ والخاصـ، أو بين مجموعـةـ من العـمالـ من جهةـ، و مجموعـةـ من أصحابـ العملـ باعتبارـهمـ أصحابـ الشرـكـاتـ أوـ المؤـسـسـاتـ الإـقـتصـاديـةـ، و مجموعـةـ من العـمالـ المنـازـعـةـ أوـ بـتـتـفيـذـ مـضـامـينـ عـقدـ العملـ أوـ الإـتفـاقـيـةـ الجـمـاعـيـةـ."

##### **العقد محدد المدة أو غير محدد المدة**

#### **CDI عقد العمل المحدد المدة**

عقد عمل تكون فيه مدة العمل غير محددة و بالتالي يخضع العامل اضافة إلى عقد العمل إلى الاتفاقية الجماعية و القانون الداخلي

#### **CDD عقد العمل المحدد المدة**

عقد عمل تكون فيه مدة العمل غير محددة المدة و يخضع و يرتبط بحسب شغور منصب العمل التي يحددها القانون المادة 10/09 من القانون 11/90

**ملاحظة :** هذه كل عناصر الاجابة التي يمكن ان تقبل و هذا لا يعني ان تكون كلها او حرفيا