



امتحان السداسي الاول الدورة العادية في مقياس قانون العمل 14جانفي 2026

السؤال الأول

عرف القانون واذكر مصادره مع الشرح 8 نقاط

السؤال الثاني

تنشأ علاقة العمل بموجب عقد عمل كتابي أو غير كتابي و يترتب على هذه العلاقة حقوق وواجبات يحددها القانون أو التنظيم أو الاتفاقات أو الجماعية و يكون هذا العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ، حسب الاتفاق.
12 نقطة

من خلال هذا التعريف أشرح الجمل التي تحتها خط بالتوفيق

التصحيح النموذجي:

السؤال الأول:

قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والإتفاقية التي تنظم وتؤطر وتحكم مختلف أوجه العلاقات المهنية بين العمال الأجراء 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 مضامين عقد العمل أو الإتفاقية الجماعية. "

مصادر القانون :

الدستور و هو أعلى قانون في البلاد و يسمى القانون الاطار و لا يمكن للقوانين الاخرى الخروج عن هذا الاطار او التعارض معه.
البرلمان و هو الغرفة السفلى و تتكون من ممثلي الشعب او النواب و هم من يحق لهم التشريع و اصدار القوانين التي تقدمها الالهيئة التنفيذية (الحكومة) على شكل مشاريع قوانين و البرلمان بإعتباره 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 كتابي أو غير كتابي

تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي او غير كتابي المادة 08 من القانون 11/ 90 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 البنود المتفق عليها بين الطرفين لاسيما الاجر و المهام و مدة العقد،و قد لا يلجأ رب العمل الى كتابة العقد او توثيقه لإعتبارات تخصه و يكفي للعمال ان يثبت هذه العلاقة بأي طريقة كانت و لو بشاهدين و يلجأ للقضاء ليثبت هذه العلاقة و تصبح علاقة العمل دائمة .

حقوق و واجبات

حقوق و واجبات العامل:

1-حقوق العامل : تتمثل على الخصوص فيما يلي:

أ -الحق في الأجر : هو المقابل المالي المحدد الذي يتفق عليه، و يدفع للعامل نقدا كلما حل أجل سداده، مقابل العمل المؤدى، فهو متلازم مع العمل وجودا و عدما مثلما يفهم من نص المادة 80 ق11/90، و هو يعني بحماية قانونية صارمة بالنظر لطابعه الاجتماعي و المعيشي، حيث أقر له المشرع أفضلية في السداد قبل غيره من الديون، بما فيها ديون الخزينة العمومية وفق نص المادة 89.

ب -الحق في التأمين و الحماية و الضمان الاجتماعي : تنقرر 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 تمتد لفروع العامل و أصوله المكفولين و لزوجيه.

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 المكفولين.

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

خ -الحق في ممارسة النشاط النقابي : مكن الدستور الجزائري العمال 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 حمائية خاصة، تتمثل على الخصوص في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقابيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم.

2-التزامات العمال : يرتب عقد العمل على عاتق العامل الالتزامات التالية:

أ -الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد : أقرت المادة 7 من قانون 11/90 هذا الالتزام باعتباره التزاما أساسيا مرتبا على عاتق العامل بمقتضى العقد، كما أن الإخلال به بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأ مهنيا جسيما قد تسريحه تأديبيا بدون الحق في التعويض وفق نص المادة 73 من القانون 11/90.

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

ت -الالتزام بالسهر 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 حقوق يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ -الحقوق المرتبطة بعقد العمل : تتضمن في ذات الوقت الالتزامات المترتبة بمقتضى العقد على عاتق العامل، على اعتبار الطابع التبادلي لعقد العمل، و على هذا الأساس يكون التزام العامل ببذل الجهد حقا لرب العمل، كما أن التزام العامل بالسهر المهني يقع في مصلحة رب العمل باعتباره وسيلة للحفاظ 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 الجزاءات التأديبية : تثبت للمستخدم سلطة توقيع الجزاءات بما خوله المشرع من سلطة تأديبية، حتى و إن كانت هذه السلطة محدودة قانونا، حيث تتوقف عند التسريح، الذي يخضع لإجراءات و شروط قانونية، و يخرج عن مجال أعمال السلطة التأديبية.

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

القانون أو الاتفاقات الجماعية

التعريف بقانون علاقات العمل

"قانون علاقة العمل هو مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والإتفاقية التي تنظم وتؤطر وتحكم مختلف أوجه العلاقات المهنية بين العمال الأجراء 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 مضامين عقد العمل أو الإتفاقية الجماعية."

العقد محدد المدة أو غير محدد المدة

عقد العمل المحدد المدة CDI

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

عقد العمل المحدد المدة CDD

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

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