

السنة الجامعية: 2025 - 2026

المستوى: اولي ماستر

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

المدة: ساعة ونصف



جامعة العربي بن مهيدى - أم البوachi -

كلية العلم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

يوم: 17 جانفي 2026

الإجابة النموذجية لامتحان السادس الثاني الدورة العادية في مقياس تسيير المؤسسة

الجواب الاول: (6 نقاط)

التبعية يقصد بها سلطة رب العمل في الاشراف على العامل ، وتوجيهه الاوامر باعتبارها مظها من مظاهر السلطة المنوحة قانونا لرب العمل في اطار علاقه العمل ، ويدعو الفقه في تبرير عنصر التبعية الى ثلاث مذاهب رئيسة:

1_ التبرير الاقتصادي لعنصر التبعية: يظهر من خلال اعتماد العامل اقتصاديا على الاجر الذي يتلقاه من صاحب العمل كمصدر اساسي للعيش.

2_ التبرير القانوني لعنصر التبعية : يتمثل في سلطة صاحب العمل في التوجيه والرقابة والتأديب ، وهو الركن الاساسي لقيام علاقه العمل.

3_ التبرير المختلط لعنصر التبعية: يأخذ هذا الرأي موقفا متوازنا بين الموقفين السابقين ، بحيث يبرر عنصر التبعية بالحاجة الاقتصادية التي تدفع العامل الى قبوله الخضوع لتوجيهات واوامر رب العمل، غير ان هذا الرأي ليس كافيا وحده اذ ينبغي ان يجتمع بالتبرير القانوني على اعتبار ان القانون يدعم المركز الممتاز لرب العمل من خلال تمكينه من صلاحية الاشراف والتوجيه لأجل تحقيق الاهداف الاقتصادية للمنشأة.

الجواب الثاني: ((6 نقاط))

قد تعلق علاقات العمل مؤقتا لاعتبارات قانونية دون ان تؤدي الى انقطاعها ، وذلك في الحالات التالية:

- 1_ الاستيادع / 3_ ممارسة مهنة انتخابية / 5_ متابعة فترة تكوين او ترخيص / 7_ الاضراب/**
- 2_ الانتداب / 4_ اداء واجب الخدمة الوطنية / 6_ حالة المرض الطويل او عطلة الامومة/ 8_ التوقف التأديبي. / 9_ التوقف الاحتياطي. / 10_ التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة.**

الجواب الثالث: (8 نقاط)

1_ نوع النزاع: بعد هذا النزاع نزاعاً فردياً في العمل، لأنه نشأ بين عامل واحد ومستخدمه، ويتعلق بحقوق فردية ناتجة عن علاقة العمل (الاجر، و انهاء عقد عمل)

2_ الحقوق التي تم المساس بها:

تم المساس بعدة حقوق أساسية للعامل اهمها:

ـ الحق في الاجر مقابل العمل المنجز.

ـ الحق في احترام اجراءات التأديب قبل توقيع اي عقوبة.

ـ الحماية من الفصل التعسفي.

ـ الحق في الدفاع عن النفس قبل اتخاذ قرار التوقف.

3_ اجراءات تسوية النزاع:

تمر تسوية هذا النزاع بالمراحل التالية:

اولا_ التسوية الودية داخل المؤسسة: محاولة حل النزاع بالتراضي بين العامل والمستخدم .

ثانيا_ المصالحة امام مفتشية العمل: في حالة فشل التسوية الودية ، يلجأ العامل الى مفتشية العمل المختصة لمحاولة الصلح.

ثالثا_ اللجوء الى القضاء الاجتماعي: اذ لم تنجح المصالحة، يحال النزاع الى القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة، الذي يفصل في النزاع ويقرر التعويض او اعادة الادماج.

4_ دور مفتشية العمل:

1_ استقبال شكوى العامل

2_ محاولة اجراء المصالحة بين الطرفين.

3_ تحرير محضر عدم الصلح في حالة الفشل.

4_ توجيه النزاع نحو الجهة القضائية المختصة عند الاقتضاء.

الاستاذة شيباني فوزية

