

الإجابة النموذجية لمقياس قانون العمل (المجموعتين أ ، ب)

أستاذة المقياس: عديد أمينة

السؤال الأول (11ن)

1/ ما رأيك في قرار فسخ عقد العمل الصادر عن المستخدم؟ (03ن)

أ: من حيث طبيعة العقد : العقد المبرم بين العامل(ل.ن) و شركة(Sarl accessoire auto) المختصة في صنع اكسسوارات السيارات هو عقد غير محدد المدة بمعنى أنه لا يزال ساري المفعول(0.5ن).

ب: من حيث مدة العمل و الآثار الناتجة عنها: تم إبرام عقد العمل بين الطرفين بتاريخ بتاريخ 2024/04/10 ، و نصب العامل بمنصب عمله بتاريخ 2024/04/11، في حين أن قرار فسخ عقد العمل من طرف المستخدم كان بتاريخ 2024/08/03 ، أي أن فسخ عقد العمل كان بعد ثلاثة أشهر و ثلاث أيام من تنصيبه، و باعتبار أن فترة التجربة لا يمكن أن تتجاوز حدها الأقصى المقرر قانون ب 06 أشهر بالنسبة لمناصب العمل العادية(0.5ن) على غرار منصب عون أمن مع إمكانية رفع هذه المدة إلى 12 شهرا بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل العالي عملا بأحكام المادة 18 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، فإن العامل يعتبر في فترة تجربة و من الآثار القانونية المترتبة على وجود العامل في هذه الفترة خضوعه لنفس الإلتزامات و تمتعه بكل الحقوق التي يتمتع بها العمال المثبتون الذين يشغلون مناصب مماثلة(0.5ن) عملا بأحكام المادة 19 من القانون رقم 11/90 و منها الحق في الحصول على الوثائق اللازمة مثل شهادة العمل(0.5ن).

ج: من حيث صحة قرار فسخ عقد العمل: بما العامل لا يزال في فترة تجربة(0.5 ن) فإن قرار فسخ عقد العمل دون إشعار مسبق و دون تعويض يعتبر صحيحا عملا بأحكام المادة 20 من القانون رقم 11/90.(0.5ن)

2/ هل توجد طرق قانونية أخرى مكفولة للعامل من أجل المطالبة بشهادة العمل قبل اللجوء إلى مفتش العمل؟(2.5ن)

يعد التظلم طريقة للتسوية الودية الداخلية، إذ نصت المادة (04) من القانون رقم 04/90 أنه: " ... يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه، تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار(01ن)، وفي حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين، أو المستخدم حسب الحالة، يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال خمسة (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار".(01ن)

و بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون عملا بأحكام المادة 05 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية عملا بأحكام المادة 05 من القانون 04/90.(0.5ن)

3/ ما مدى صحة محضر عدم الصلح المحرر من طرف مكتب المصالحة؟(2.5ن)

يقوم مفتش العمل بإخطار مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف للاجتماع في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ تقديم العريضة أو تبليغه و تحرير المحضر ثم يجتمع مكتب المصالحة في ظرف ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء إلى جانب المدعى والمدعى عليه، إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثلهم المؤهلين قانونا عملا بالمادة 27 من قانون 04/90(01ن). وفي حالة عدم حضور المدعى عليه شخصيا أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء. عملا بالمادة 29 من القانون 04/90(01ن) وفي حالة غيابه ثانية بدون مبرر شرعي يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعى، وتسلم منه نسخة للمدعى أثناء الاجتماع طبقا للمادة 30 من القانون 04/90.(0.5ن)

4/ انطلاقا من وقائع القضية حدد سبب عدم قبول دعوى المدعي العامل شكلا من طرف القسم الإجتماعي؟(01ن)

أصدر مكتب المصالحة محضر عدم الصلح بتاريخ 2024/09/25 و سلمت نسخة منه للعامل الذي بادر برفع دعوى أمام القسم الإجتماعي بمحكمة فرجيوه بتاريخ 2025/06/28 و باحتساب المدة بين تاريخ تسليم نسخة من محضر عدم الصلح و تاريخ رفع الدعوى من طرف المدعي يتبين أن آجال رفع الدعوى المحدد ب 06 أشهر تحتسب من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح قد انقضى عملا بأحكام المادة 504 من ق.إم.إ. (01ن).

5/ لو جاءك العامل طالبا مشورتك حول الشروط و الإجراءات الجوهرية لقبول دعواه فبماذا تنصحه؟(1.5ن)

يجب على العامل إعداد عريضة افتتاح دعواه مستوفية للشروط الشكلية و الموضوعية المحددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية(0.5ن) و يرفقها بمحضر عدم الصلح (0.5ن) و يقوم بتسجيل دعواه أمام محكمة فرجيوه القسم الإجتماعي خلال مهلة 06 أشهر من تاريخ تسلمه لمحضر عدم الصلح(0.5ن) عملا بأحكام المواد 504 من ق إ م إ ، و المواد 36،37،38 من القانون رقم 04/90 .

6/ في حالة قبول دعوى المدعي العامل من طرف القسم الإجتماعي، ما نوع الحكم الذي سيصدر فصلا في هذا النزاع؟(0.5ن)

حكم ابتدائي نهائي لأن النزاع يتعلق بتسليم شهادة العمل وفقا لأحكام المادة 21 من القانون رقم 04/90. (0.5ن)

السؤال الثاني: أذكر الحالات التي أجاز فيها المشرع الجزائري للمستخدم إبرام عقود عمل محددة المدة؟(05ن)

نصت المادة 12 من قانون 11/90 المكمل بالمادة 2 من الأمر 21/96 على 5 حالات تسمح بإبرام عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي.

1-تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة(01ن)

2- استخلاف عامل مثبت(01ن)

3-أشغال دورية ذات طابع متقطع (01ن)

4- تزايد العمل لأسباب موسمية (01ن)

5- نشاطات أو أعمال ذات مدة محددة أو ذات طبيعة مؤقتة(01ن)

السؤال الثالث: أبرز أهم الاختلافات بين عقد العمل و عقد المقاولة؟(04ن)

1- من حيث محل العقدين: يرد عقد العمل على العمل اليدوي و الفكري في حين عقد المقاولة يرد على العمل اليدوي.(01ن)

2- من حيث طبيعة الإلتزام: العامل في عقد العمل ملزم ببذل عناية في حين المقاول ملزم بتحقيق نتيجة.(01ن)

3- من حيث التبعية في العمل: يلزم العامل بتنفيذ العمل بصفة شخصية تحت سلطة و رقابة المستخدم في حين لا يرتبط المقاول بسلطة التبعية مع رب العمل و من ثم في حالة عدم اشتراط القيام بالعمل شخصا من المقاول يمكن لهذا الأخير اسناد القيام به للغير.(01ن)

4- من حيث جزاء الإخلال بالإلتزامات: يترتب عن اخلال العامل بالالتزامات إمكانية مساءلته مدنيا، تأديبيا و حتى جزائيا حسب طبيعة و وصف الخطأ في حين أن اخلال المقاول بالتزاماته قد تنشأ عنه مسؤولية مدنية و جزائية حسب الحالة.(01ن)