

- مدة الامتحان: ساعة ونصف. - الرقابة الأولى في مقياس: قانون العمل - - التاريخ: 2018/01/ - الفوج رقم:

- المستوى: السنة الثانية LMD - اللقب والاسم:

- تعليمات هامة: 1 - الدقة وعدم الشطب في الإجابة. 2 - لإتمام الإجابة على السؤال الثالث أقلب الصفحة.
 - السؤال الأول (06 pts): يرتبط بين الأجير وصاحب العمل عقد يسمى عقد العمل، على ضوء ما درست أجب في حدود الأسطر المحددة على الأسئلة التالية:
 1/ عرّف عقد العمل.
 - تعريف عقد العمل:

2/ حدّد أنواع عقد العمل.
 - أنواع عقد العمل:

3/ إذا كان عقد العمل محدد المدة، فما هي الحالات التي تؤكد ذلك.
 - الحالات التي يكون فيها عقد العمل محدد المدة هي:
 أ-

ب-

ج-

د-

هـ-

- السؤال الثاني (06 pts): بين أثر الأعمال التالية على علاقة العمل في الجدول الموالي مع الشرح المختصر لكل حالة مما يلي:

1/ رفض العامل الاستجابة لأمر التسخير المبلغ له بالطرق القانونية.

2/ لبّ العامل نداء الاستجابة لأداء الخدمة الوطنية باعتباره حاملا للجنسية الجزائرية.

3/ تسبب العامل عمدا في إلحاق الضرر المادي بأدوات العمل.

4/ تم سجن العامل ولم يصدر في حقه حكم قضائي.

رقم الحالة	أثر العمل على علاقة العمل	الشرح المختصر لكل حالة
01
02
03
04

- السؤال الثالث (08 pts): باعتبارك تملك شركة متخصصة في الإشهار وتوظف خمسة عشر (15) موظفا. منذ مدة و الشركة تعاني من مشاكل اقتصادية ومالية، من أجل مواجهة هذه المشاكل قررت تبني خطة تهدف للنهوض

- مدة الامتحان: ساعة ونصف. - الإجابة النموذجية لرقابة الأولى في مقياس: قانون العمل - - التاريخ: /01/2018. - الفوج رقم:
 - المستوى: السنة الثانية LMD - اللقب والاسم:

- إجابة السؤال الأول (06 pts):

- 1- تعريف عقد العمل: هو اتفاق يلتزم بموجبه العامل بوضع نشاطه المهني في خدمة صاحب العمل مقابل أجر. 01.50
- 2- أنواع عقد العمل: 02.00
 - أ- عقد العمل غير محدد المدة: هو عقد غير مكتوب وفقا لنص المادة: 11 من قانون العمل الجزائري. 2×0.50
 - ب- عقد العمل محدد المدة: هو عقد مكتوب يبرم لمدة زمنية محددة وفقا لنص المادة: 12 من قانون العمل الجزائري.
 - 3- الحالات التي يكون فيها عقد العمل محدد المدة هي: 5×0.50
 - أ- حالة عقود الأشغال أو الخدمات غير المتجددة. ب- الأشغال الدورية ذات الطابع المتقطع.
 - ج- عندما تكون النشاطات ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.
 - د- في حالة استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا.
 - هـ- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

- إجابة السؤال الثاني (06 pts):

رقم الحالة	أثر العمل على علاقة العمل	الشرح المختصر لكل حالة
01	إنهاء علاقة العمل. 0.50	لأن العامل وقع في خطأ جسيم. 01
02	تعليق علاقة العمل. 0.50	تعليق مؤقت لعلاقة العمل، ويعود العامل لمنصبه بعد انتهاء الخدمة الوطنية. 01
03	إنهاء علاقة العمل. 0.50	لأن العامل وقع في خطأ جسيم تمثل في إلحاق ضرر بأدوات العمل. 01
04	تعليق علاقة العمل. 0.50	التعليق يكون مؤقت لعلاقة العمل ما لم يصدر حكم نهائي في حق العامل. 01

- إجابة السؤال الثالث (08 pts):

- 1/تحديد العلاقة التي تربط الموظفين بالشركة:

العلاقة التي تربط الموظفين بالشركة هي: علاقة العمل التي يحددها: عقد العمل. 2 × 0.50
- 2/التزامات صاحب العمل:

- تمكين العامل من التمتع بحقوقه المادية والمهنية والنقابية. 2× 0.50

- دفع أجره بانتظام. 0.50

- احترام العامل وصيانة كرامته وحمايته من الأخطار المهنية. 0.50
- 3/مناقشة الإجراءات التي اتخذها صاحب العمل:

- الإجراء الأول: التسريح تم بالتراضي بين العمال وصاحب العمل فهو صحيح من الناحية القانونية. 0.50

- الإجراء الثاني: رفع عدد ساعات العمل من 8 إلى 10 ساعات يوميا مخالف للمدة القانونية للعمل، وعليه فهو إجراء باطل من الناحية القانونية. 0.50
- 4/مناقشة رد فعل العمال على إجراءات صاحب الشركة:

الإضراب حق قانوني لكن ممارسته يجب أن تتم وفقا للشروط التي يحددها القانون وهي:

 - أ- استيفاء جميع وسائل التسوية الودية كالتوفيق والمصالحة والوساطة والتحكيم. 01
 - ب- موافقة أغلبية العمال على الإضراب بعد إجراء الاقتراع السري. 01
 - ج- انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب وبعد إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا وتحسب مدة الإشعار بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم، وتحدد هذه المدة عن طريق التفاوض على ألا تقل عن 8 أيام. 01

* وعليه فإن الإضراب الذي قام به العمال فور سماعهم بإجراءات صاحب الشركة يعد غير قانوني. 01

1. Introduction

2. Methodology

3. Results

4. Discussion

5. Conclusion

6. References

7. Appendix

8. Acknowledgements

9. Contact Information

10. Author Biographies

11. Declaration of Interest

12. Funding Sources

13. Data Availability

14. Ethics Approval

15. Correspondence

16. Supplementary Materials

17. Peer Review Process

18. Publication Details

19. Copyright Information

20. Final Remarks