

عناصر الاجابة النموذجية

السنة الأولى ماستر/ قانون الطاقة والمناجم / مقياس منازعات العمل

السؤال الأول: (08 نقاط)

يكون عقد العمل أو علاقة العمل الفردية باطلة وعديمة الأثر متى كانت غير مطابقة للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في هذا المجال (م 135، ق 11/90)، غير أن البطلان في قانون العمل يترتب آثارا تختلف عن تلك المقررة في باقي العقود، نظرا للطبيعة الخاصة للحقوق التي يحميها هذا القانون، ومن أهم مميزات البطلان في قانون العمل:

* اقتصار البطلان على الشرط المخالف حتى ولو لم يمكن فصله عن الشروط الأخرى للعقد (م 136).

* بطلان الشرط المخالف لا يكون موجب لبطلان العقد كله، بل يحل حكم القانون محل الشرط المخالف.

* لا ينسحب أثر البطلان إلى ما رتبته الشرط الباطل منذ إبرام العقد (ليس للبطلان أثر رجعي) (م 135).

* صحة الشرط المخالف إذا كان الأصلح للعامل كاستثناء من قاعدة بطلان الشرط المخالف للقانون (م 137).

السؤال الثاني: (06 نقاط)

المقارنة بين آلية المصالحة في تسوية المنازعات الفردية والمنازعات الجماعية في القطاع الاقتصادي:

المنازعات الجماعية	المنازعات الفردية	
يقوم بها مفتش العمل المختص اقليميا ويكون دوره فيها محوري.	يقوم بها مكتب المصالحة، هيئة متساوية الاعضاء بين العمال وأصحاب العمل (02 من العمال	من حيث القائم بها

	و02من اصحاب العمل) دور مفتش العمل فيها محدود	
من حيث صورها	*توجد صورة واحدة يقوم بها مكتب المصالحة، وجوبية قبل اللجوء للمحكمة	*مصالحة اتفاقية، (م 7، 08-23) *مصالحة قانونية، وجوبية، يقوم بها مفتش العمل (م8، 08-23) * امكانية مصالحة قانونية ثانية يقوم بها مفتش العمل بناء على تكليف من وزير العمل (م 13، 08-23)
من حيث نتائجها	*حال نجاحها يحزر محضر بذلك، ينفذ وفق الشروط المتفق عليه وفي الحالة العكسية يرفع الامر الى القاضي ليأمر بالتنفيذ المعجل مع غرامة تهديدية. * حال فشلها يحزر محضر بذلك، ليفتح المجال امام العامل للجوء للمحكمة.	* حال نجاحها يحزر محضر ويشكل اتفاق يلحق بالاتفاقية الجماعية ويعد تعديلا لها، يودع لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة * حال فشلها يحزر محضر بذلك ليفتح المجال امام الاطراف لإمكانية اللجوء الى الوساطة واحتماليا الى التحكيم.

السؤال الثالث: (06 نقاط) الإضراب حق دستوري، أناط الدستور بالسلطة التشريعية تحديد

نظامه القانوني، وسن شروط شرعيته وأوجه الحماية المقررة لممارسته، من أهمها:

أ) شروط شرعية الاضراب :

* أن لا يشرع في الاضراب إلا بعد فشل الاجراءات الاجبارية للتسوية الودية مثل

الاجتماعات الدورية والمصالحة والوساطة أو أي طريق آخر منصوص عليه في الاتفاقيات

الجماعية (م 42، 08-23)

* أن يكون قرار اللجوء الى الاضراب صادر عن أغلبية العمال الحاضرين في جمعية عامة

يحضرها على الأقل نصف عدد العمال (م 48، 23-08)

* وجوب الاشعار المسبق بتاريخ ومدة الاضراب و طبيعته، ولا يشرع في الاضراب إلا بعد

انتهاء مدة الاشعار المسبق كما هي محددة في الاتفاقيات الجماعية والتي لا تقل عن 10

أيام وفي بعض الحالات 15 يوم (م 49 و 50، 23-08)

* عدم عرقلة حرية العمل أو منع المستخدم أو العمال غير المضربين من الوصول الى

أماكن العمل أو احتلالها (م 59 و 60، 23-08)

* ضمان الحد الأدنى من الخدمة الضرورية في ميادين النشاط المنصوص عليها في

الاتفاقيات الجماعية او المحددة قانونا (م 62 و 63، 23-08).

(ب) أوجه الحماية القانونية لحق الإضراب:

* لا يقطع الاضراب علاقة العمل و انما يوقف اثارها (يتوقف العامل عن اداء العمل

الموكل اليه ويتوقف رب العمل عن دفع الاجر) (م 55، 23-08)

* يمنع استخلاف العمال المضربين طوال مدة الاضراب سواء عن طريق التوظيف او

التحويل من ورشة الى اخرى (م 56، 23-08) ماعدا في حالتين:

- حالة التسخير الذي تأمر به السلطات الادارية.

- حالة رفض العمال ضمان الحد الأدنى من الخدمة.

* منع تسليط اي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في اضراب قانوني باستثناء حالة

ارتكاب اخطاء جسيمة (م 56، 23-08).

* يمنع كل تهديد أو ضغط أو أي إجراء كيدي ضد العمال المشاركين في الإضراب

(م 43، 23-08)