

الجواب الأول (7.5 نقطة): بين العبارة الصحيحة (ص) أو الخاطئة (خ)، مع التصحيح و/أو التأسيس حسب الحالة:

- 1- يوقف العامل عن العمل كإجراء تأديبي إذا ارتكب خطأ غير جسيم. (صحيح) يمكن أن يوقف العامل عن العمل إذا ارتكب خطأ غير جسيم.
- 2- لا يجوز توظيف القاصر إلا بعد بلوغه سن الرشد واستثناءا عند بلوغ سن 17 سنة بناء على رخصة من ولي أمره. (خطأ) لا يمكن أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في حالات التمهين ويجب أن يحصل القاصر على رخصة من وليه (المادة 15 من القانون 90-11).
- 3- يخضع توظيف العامل لفترة تدريب لا تزيد عن 03 أشهر. (خطأ) يخضع العامل الجديد توظيفه لفترة لفترة تدريبية لا تتعدى 06 أشهر كما يمكن أن ترفع إلى 12 شهرا في مناصب العمل ذات التأهيل العالي (المادة 18 من القانون 90-11).
- 4- يحق للمستخدم خلال فترة التجريب فسخ عقد العمل دون تعويض. (صحيح) يحق للمستخدم خلال فترة التجريب فسخ عقد العمل دون تعويض ودون إشعار مسبق. (المادة 20 من القانون 90-11).
- 5- لا يمكن إثبات علاقة العمل أو عقد العمل إلا كتابة. (خطأ) يمكن اثبات عقد العمل أو علاقة العمل بأي وسيلة كانت (المادة 10 من القانون 90-11).

الجواب الثاني (7.5 نقاط):

إجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية:

تستلزم التسوية الودية للنزاع المرور على مجموعة من الإجراءات الهادفة، تسمى الأولى بنظام التسوية الداخلية أما الثانية فتسمى بنظام التسوية الخارجية.

1-التسوية الداخلية للنزاع:

تحول الاتفاقيات الجماعية للعمل صلاحية تحديد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية وهذا حسب مفهوم نص المادة 03 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

غير أنه في حالة تخلف الاتفاقيات الجماعية عن تحديد إجراءات التسوية الداخلية يتعين تطبيق نص المادة 04 من القانون رقم 90-04 والتي جاء فيها ما يلي "...يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 08 أيام من تاريخ الاخطار.

وفي حالة عدم الرد، أو عدم رضا العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، تلزم الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الاخطار."

2-التسوية الخارجية للنزاع (نظام المصالحة):

تتم إجراءات المصالحة عن طريق قيام العامل بإخطار مفتش العمل اما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا إلى مقر مفتشية العمل لتقديم الاخطار شفويا (المادة 26 من القانون 04-90)، حيث يقوم مفتش العمل في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال وادعاءات العامل (المدعي) على أن يقوم مفتش العمل خلال الثلاثة أيام من تقديم العريضة أو تحرير المحضر بإستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للاجتماع للنظر في النزاع المعروض عليه، حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه إلى جانب حضور المدعي والمدعي عليه إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثل نقابي(المادة 27 من القانون 04-90).

وفي حالة عدم حضور المدعي وممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي يمكن للمكتب أن يقرر شطب القضية من الجدول (المادة 28 من القانون 04-90).

أما إذا لم يحضر المدعي عليه شخصيا أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الاستدعاء (المادة 29)، وفي حالة غيابه للمرة الثانية بدون عذر قانوني مقبول يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم الصلح بسبب عدم حضور المدعي عليه المستدعي بصفة قانونية على ان تسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية (المادة 37 من القانون 04-90).

أما إذا حضر الطرفان وتمت المصالحة بصفة كلية أو جزئية أو لم تتم فيحرر محضر بذلك، ويعتبر هذا المحضر حجة اثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير.

ويتم تنفيذ اتفاقات الصلح وفق رغبة وإرادة الأطراف أي وفق الشروط والآجال التي يحددها فإذا لم يوجد ففي اجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق (المادة 33 من القانون 04-90).

الجواب الثالث (05 قاط):

يعتبر عنصر العمل في عقد العمل، محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، لذا ينفرد ببعض الخصائص والشروط، أهمها:

- 1- وجوب الأداء الشخصي للعمل الموكل اليه.
- 2-تنفيذ العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل.
- 3-التزام صاحب العمل بتوفير أدوات العمل والظروف المناسبة للعمل.

بالتوفيق للجميع
الأستاذ: عزيزي جلال