

**الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية للسداسي الرابع في مقياس "قانون العمل"**  
**موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس – المجموعة (ج)**

**أجب عن سؤالين (2) فقط من الأسئلة التالية بوضوح وإيجاز:**

**ج(1) شروط إبرام عقد عمل محدد المدة (10 ن)**

شروط خاصة	شروط عامة
<ul style="list-style-type: none"> <li>- إلزامية كتابة عقد العمل (1 ن)</li> <li>- مدة العمل بتحديد تاريخ بداية ونهاية العقد (1 ن)</li> <li>- تحديد طبيعة العمل ضمن الحالات المذكورة في المادة 12 من قانون العمل 90-11 (1 ن)</li> <li>- أن يكون العمل الفعلي يتوافق تماما مع إحدى الأسباب المذكورة بالمادة (1 ن)</li> <li>- تحديد عدد مرات التجديد أو عدم القابلية للتجديد (1 ن)</li> <li>- الإخلال بالشروط يؤدي إلى إعادة تكييف العقد إلى غير محدد المدة في حال توافر شروط ذلك وليس إلى إبطال العقد (1 ن)</li> <li>- تكملة مدة العقد في حال إنهائه تعسفيا قبل أوانه (0.5 ن)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديد هوية الأطراف (0.5 ن)</li> <li>- تحديد الأجر ومشمولاته (1 ن)</li> <li>- توفر الأهلية (0.5 ن)</li> <li>- صحة الرضا (0.5 ن)</li> <li>- توفر المحل (0.5 ن)</li> <li>- وجود السبب (0.5 ن)</li> </ul>

**ج(2) خطوات إعداد النظام الداخلي للمؤسسة وكيفية نفاذه (10 ن)**

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتم إعداد عدد افراديا من طرف المستخدم وليس بالتفاوض الجماعي (1 ن)</li> <li>- يحدد في وثيقة مكتوبة لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط (1 ن)</li> <li>- يكون إلزاميا إذا كان عدد العمال من 20 فأكثر واختياري إذا أقل من ذلك (1 ن)</li> <li>- يقوم بعرضه على لجنة المشاركة (1 ن) وفي حال عدم وجودها يتم عرضه على ممثلي العمال لإبداء رأي استشاري (1 ن)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- في حال عدم الاتفاق على مضمونه يتم إخطار مفتش العمل بذلك (1 ن)</li> <li>- يلزم المستخدم بعرض معلومات تطبيقه كل 03 أشهر على الأقل إلى أجهزة المشاركة (1 ن)</li> <li>- عرضه على مفتشية العمل لرقابة المشروعية (1 ن)</li> <li>- يدخل حيز التنفيذ فور إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا (1 ن)</li> <li>- إعلام العمال به في أماكن العمل للامتنال له (1 ن)</li> </ul>
--	---

**ج(3) القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب في النزاع الجماعي للعمل (10 ن)**

<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يكون مسبوقا بالطرق الودية لحل النزاع (1 ن)</li> <li>- إبلاغ المستخدم قبل 48 سا على الأقل بانعقاد الجمعية (1 ن)</li> <li>- تضم الجمعية العامة أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل (1 ن)</li> <li>- بعد الإشعار بالاستلام يحضر المستخدم أو ممثله للجمعية العامة (1 ن)</li> <li>- إجراء الاقتراع السري للاستفتاء حول الدخول في إضراب (1 ن)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تتم الموافقة بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في الجمعية العامة (1 ن)</li> <li>- يتم الإشعار المسبق في أجل لا يقل عن 10 أيام من تاريخ إيداعه لدى المستخدم (1 ن)</li> <li>- إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا (1 ن)</li> <li>- ضمان القدر الأدنى من الخدمة (1 ن)</li> <li>- الاستمرار في تسوية الخلاف عن طريق المفاوضات (1 ن)</li> </ul>
--	---

**ج(4) إجراءات وضوابط تعليق علاقة العمل بعطلة من أجل إنشاء مؤسسة من قبل العامل (10 ن)**

الضوابط	الإجراءات
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الاستفادة مرة واحدة خلال المسار المهني (1 ن)</li> <li>- الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة المرتبطة بمنصب العمل (1 ن)</li> <li>- تعليق الأجر وعدم الاستفادة بالأقدمية والترقية (1 ن)</li> <li>- تنتهي علاقة العمل في حال إنجاز المؤسسة (1 ن) أو في حال عدم طلب إعادة الإدماج في الأجل المحددة (1 ن)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقديم طلب عطلة غير مدفوعة الأجر (1 ن)</li> <li>- مدة العطلة سنة واحدة على الأكثر (1 ن) واستثناء تمدد لـ 6 أشهر بمرر (1 ن)</li> <li>- طلب إعادة الإدماج (1 ن) ويشترط أن يتم ذلك بشهر على الأقل قبل انتهاء فترة العطلة (1 ن)</li> </ul>

**ملاحظة هامة: يجب الإطلاع على الإجابة النموذجية وسلم التقييط قبل إجراء التظلم**