najah213.com · نجاح 213

Etablissement privé d'éducation et d'enseignement - L'Opiniâtre
المؤسسة الخاصة للتربية و التعليم - أوبينياتر

المستوى : الثالثة ثانوي تسيير و اقتصاد	**فيفري 2020**
فرض الثلاثي الثاني في مادة القانون	**المدة : 1 سا**

الجزء الأول: أجب على مايلي:

1- عرف الاتفاقية الجماعية للعمل؟
2- ماهو محتوي الاتفاقية الجماعية للعمل.

الجزء الثاني:

كانت مهام الدولة حتى القرن التاسع عشر تقتصر على الحراسة و الأمن الداخلي و حماية الحدود و فك النزاع بين مختلف أركانها، واليوم أصبحت تشمل أكثر النواحي الاقتصادية والثقافية و الاجتماعية...

إطلاقا من النص و على ضوء ما درست أجب عما يلي:

1- ما الموضوع الذي يعالجه النص؟ عرفه.
2- أذكر 04 من خصائصه.

الجزء الثالث:

السند 1

تعاني مؤسسة "لؤلؤة الشرق" لصناعة الأواني المنزلية من مشاكل عديدة في الأيام الأخيرة بسبب حالات الخاصة لعمالها والتي نذكر منها مايلي :

- استدعاء المهندس " سفيان" بالخارج بغرض إتمام تكوينه الخاص بشهادة الدكتوراه
- قدم العامل "علي" التقاعد لبلوغه 60سنة.
- انتهت مدة العقد الخاصة بالعامل "محمد".
- دخلت الموظفة "أمينة" التي تشغل منصب مسير مالي في عطلة أمومة.
- تشاجر العامل "ياسر" مع مدير المؤسسة وعلى هذا قام بأعمال عنف وتخريب ما ألحق بالمؤسسة خسائر مادية.

السند :2

بسبب عدم سير العمل على أكمل وجه أمر المدير بفصل كل عامل أو موظف غائب و تعويضه بأخر جديد بغض النظر عن أسباب تغيبه (فسخ تعسفي للعقد العمل)

المطلوب :

فروض واختبارات مع الحلول لكل المستويات — مجاناً
najah213.com

انطلاقا من السند1 و السند 2 وعلى ضوء ما درست اجب على مايلي :

1- ما هي العلاقة الموجودة بين العمال وصاحب العمل ؟حدد تعريفها القانوني؟
2- قارن بين حالات تعليق علاقات العمل الفردية وإنهاء علاقات العمل الفردية مع إعطاء أمثلة من السند1.
3- ما رأيك في الإجراء الذي قام به صاحب العمل؟
4- هل يمكن إعادة إدماج هؤلاء العمال في مناصبهم ؟

بالتوفيق

فروض واختبارات مع الحلول لكل المستويات — مجاناً

najah213.com · نجاح 213

الإجابة النموذجية

الجزء الأول:

1- تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل:

هي اتفاق مكتوب يتضمن شروط العمل يبرم بين مستخدم أو عدة مستخدمين أو النقابات التي تمثلهم من جهة ، و بين التنظيمات النقابية الممثلة للعمال من جهة تبرم لمدة محدودة أو عير محدودة كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا.1ن

2- محتوي الإتفاقية الجماعية للعمال:5ن

- التصنيف المهني
- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها.
- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- التعويضات المرتبطة بالأقدميةو الساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.
- كيفيات مكافأة فئات من العمال المعنيين على المردود.
- تحديد النفقات المصرفية.
- فترة التجريب و الإشعار المسبق .
- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.
- التغيّبات الخاصة.
- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
- ممارسة الحق النقابي.
- مدة الاتفاقية و كيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

الجزء الثاني:

1- الموضوع الذي يعالجه النص هو: النفقات العامة1ن

النفقات العامة : هي مبلغ نقدي يخرج من الذمة المالية لشخص معنوي قصد تحقيق منفعة عامة.. 1ن

2-

3- خصائص:

- أن تكون مبالغ مالية (نقدية) تنفقها الدولة من الخزينة العامة وان لا تكون عينية ، أي تكون في شكل نقود1ن
- أن يخرجها شخص معنوي عام (الدولة الولاية البلدية ...الهيئات العامة). 1ن

فروض واختبارات مع الحلول لكل المستويات — مجاناً
najah213.com

najah213.com · نجاح 213

- تستخدم لتحقيق المنفعة العامة. 1ن
- تتأثر بالإمكانيات الإنتاجية: بحيث أن كل دولة تحدد نفقاتها حسب مواردها وإمكانياتها المتاحة فالدول التي تتمتع بثروات طبيعية كبيرة مع مستوى عال من الكفاءة الانتاجية تستطيع أن تتوسع في الإنفاق بدرجة كبيرة.1ن

الجزء الثالث:

1- العلاقة الموجودة بين العمال وصاحب العمل هي علاقة العمل وتتجسد قانونيا بإمضاء عقد العمل بين الطرفين .1ن

تعريف عقد العمل: هو عبارة عن الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل الفردية الأجراء وصاحب العمل. 1ن

2- -المقارنة بين تعليق علاقة العمل و إنهاء علاقة العمل:

بالنسبة لتعليق علاقة العمل2ن: هي عبارة عن وضعية قانونية يتوقف فيها العامل عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في إنهاء أو قطع علاقة العمل ، وذلك نتيجة ظروف خاصة دون استمرار العامل في أدائه لمهامه والتزاماته المهنية وهو ما يعرف بحالات توقيف أو تجميد علاقة العمل ووفقا للمادة 64 من قانون العمل تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

- وجود اتفاق متبادل بين الطرفين يسمح للعامل بالتوقف مؤقتا عن تنفيذ التزاماته المهنية مثل حال السيد "سفيان" الذي استدعي لإتمام دراسته بالخارج.
- العطل المرضية مثل حالة السيدة "أمينة" التي لديها الحق في عطلة أمومة.
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة ،مثل في حالة ما صدر هذا القرار في حق السيد "ياسر " بسبب شجاره مع المدير .

أما إنهاء علاقة العمل2ن:فهي تنتهي لأسباب مختلفة إما قانونية أو اقتصادية وقد حددها القانون ضمن حالات البطلان أو الإلغاء القانوني من قانون العمل المادة 66 .

من أمثلة هذه الحالات الموجودة في السند1–

- حالة السيد "محمد" تنتهي علاقة العمل بصفة قانونية عادية بانتهاء المدة الزمنية أو العمل المتفق عليه ،-
- بالنسبة لسيد "علي" يحال على التقاعد وهي نهاية الطبيعية لعلاقة العمل وتجيز المادة70 من قانون العمل للمستخدم إحالة العامل "علي " على التقاعد وفقا لتشريع المعمول به.

3- الإجراء الذي قام به صاحب العمل إجراء تعسفي في حالة السيد "سفيان " والسيدة "أمينة" لأنهما يعتبران ضمن حالات تعلق العمل المذكورة في المادة 66 . 0.5ن

4- نعم يملك كل من السيد "سفيان " والسيدة "أمينة " الحق في إعادة لإدماج ذلك لأن القانون يمنحهما الحق في تعليق علاقة العمل دون إنهائه0.5ن

-بالنسبة للعاملين "علي" و "محمد" فقد انتهى عقد عملهم نهاية طبيعية ولا يمكنهم إعادة الإدماج.0.5ن

فروض واختبارات مع الحلول لكل المستويات — مجاناً
najah213.com

-العامل ياسر اتلف ممتلكات المؤسسة والحق الضرر المادي بها ما يعطي الحق للمدير بعزله وذلك حسب ما تنص عليه المادة 73" يتم تسريح التأديبي في حالة إرتكاب العامل أخطاء جسيمة في الحالات التالية :

إذا قام بأعمال عنف من شأنها أن تلحق خسائر بالمؤسسة المستخدمة". 0.5ن

فروض واختبارات مع الحلول لكل المستويات — مجاناً