



## المستوى: السنة الثالثة ثانوي تسيير واقتصاد العام الدراسي: 2024/2023

### فرض الثلاثي الثاني في مادة القانون المدة : 1 سا

#### الجزء الأول: أجب على ما يلي:

- 1- عرف الاتفاقية الجماعية للعمل؟
- 2- ما هو محتوى الاتفاقية الجماعية للعمل.

#### الجزء الثاني:

كانت مهام الدولة حتى القرن التاسع عشر تقتصر على الحراسة والأمن الداخلي وحماية الحدود وفك النزاع بين مختلف أركانها، واليوم أصبحت تشمل أكثر التواهي الاقتصادية والثقافية والاجتماعية...

إطلاقاً من النص و على ضوء ما درست أجب بما يلي:

- 1- ما الموضوع الذي يعالج النص؟ عرفه.
- 2- ذكر 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 ذكر منها ما يلي :

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

انطلاقاً من السند 1 و السند 2 وعلى ضوء ما درست اجب على ما يلي :

- 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 السند 1.
- 3- ما رأيك في الإجراء الذي قام به صاحب العمل؟
- 4- هل يمكن إعادة إدماج هؤلاء العمال في مناصبهم؟

بالتوفيق

## 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 محددة أو غير محددة كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويأ أو وطنيا.<sup>1ن</sup>

#### 2- محتوى الاتفاقية الجماعية للعمل:<sup>5ن</sup>

- التصنيف المهني
- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها.
- الأجراء الأسasية الدنيا المطابقة.
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.
- كييفيات مكافأة فناد من العمال المعينين 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.
- التغييرات الخاصة.
- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
- ممارسة الحق النقابي.
- مدة الاتفاقية و كييفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

### الجزء الثاني:

#### 1- الموضوع الذي يعالج النص هو: النفقات العامة<sup>1ن</sup>

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

-2

#### 3- خصائص:

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

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

### الجزء الثالث:

- 1- العلاقة الموجودة بين العمال وصاحب العمل هي علاقة العمل وتجسد قانونيا بأمضاء عقد العمل بين الطرفين. **ان**

تعريف عقد العمل: هو عبارة عن الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل الفردية الأجراء وصاحب العمل. **ان**

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

بالنسبة لتعليق علاقة العمل**ان**: 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 "يسار" بسبب شجاره مع المدير .

أما إنهاء علاقة العمل**ان**: 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 السند-1

- 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 وتحيز المادة 70 من قانون العمل للمستخدم إحالة العامل "علي" على التقاعد وفقا لتشريع المعمول به.
- الإجراء الذي قام به صاحب العمل إجراء تعسفي في حالة السيد "سفيان" والستيدة "أمينة" لأنهما يعتبران ضمن حالات تعلق العمل المذكورة في المادة 66 . **0.5 ان**
- نعم يملك كل من السيد "سفيان" والستيدة "أمينة" الحق في إعادة لإدماج ذلك لأن القانون يمنحهما الحق في تعليق علاقة العمل دون إنهائه **0.5 ان**

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

-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". 0.5 ن

