

السنة : الثانية حقوق
الرقابة الثانية : قانون العمل
الساعة 08،00 يوم 10 ماي 2018

جامعة الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

الإجابة النموذجية

ب - المصادر الدولية :

هي المعاهدات الدولية الثنائية المبرمة بين دولتين لتحديد شروط خاصة للعمل تطبق في كل بلد من البلدين على العمال، ثم المعاهدات التي تبرم في إطار منظمة العمل الدولية بها توافق الدول المنظمة للمعاهدة على جميع المبادئ الواردة بها فيما يتعلق بموضوعات العمل التي تتضمنها. (02 نقطه)

أ - المصادر الوطنية(الداخلية) :

تقسم هذه المصادر، بحسب قوتها الالزامية إلى :

01 - مصادر رسمية، منها ما هي :

01/01 - مكتوبة : تشمل :

01/01 - 01 :

" مجموعة القواعد القانونية المكتوبة الملزمة الصادرة من السلطة العامة للدولة، أي التشريع بمعناه الواسع " ففي الجزائر مثلا، يعد الدستور أسمى هذه المصادر، تليه التشريعات والأوامر والمراسيم (تشريعية، رئاسية، تنفيذية)، ثم القواعد الواردة بالتشريعات الأخرى كالقانون المدني وقانون الإجراءات المدنية وغيرهما، ثم النصوص التنظيمية (02 نقطه)

01/01 - 02 :

الأنظمة الداخلية، واللوائح التنظيمية التي يضعها صاحب العمل، لتحكم سير العمل كالقواعد المحددة لبداية ونهاية العمل، وتلك المتعلقة بالنظام والقواعد المتعلقة بالصحة وإجراءات الوقاية من الإصابات ومواعيد صرف الأجور، إلخ... حيث يجري العمل بفرنسا ومعظم الدول الغربية على أن تتضمن لائحة العمل إضافة لما تقدم الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل المخالف للنظام، ثم الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين نقابتين أو أكثر من نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل لتنظيم شروط العمل (02 نقطه)

02/01 - غير مكتوبة :

هي العرف المهني، حيث إذا كان التشريع عادة يحدد القواعد الأمرة بصورة عامة خاصة ما يتعلق منها بالالتزامات، فإن العرف، باعتباره " عادة تواتر العمل بها لدرجة اكتسابها طابع الالتزام "، فهو يتولى مهمة التفسير فيكون مفسرا أو مكملا للتشريع، كما هو شأن مهلة الإنذار التي ينص القانون على مراعاتها قبل حل عقد العمل ثم يتولى العرف تحديد وسائل وكيفية التطبيق من الواقع المهني.

كما أن كثيرا من القواعد التي تتضمنها لوائح العمل مردها للعرف المهني. (02 نقطه)

02 - مصادر غير رسمية :

هي مصادر استثنائية، غير ملزمة، يرجع إليها عند عدم وجود او عدم كفاية المصادر الرسمية، مثلها أحكام القضاء وقرارات التحكيم، والمصادر المهنية والحرفية، وهي تقسم إلى :

01/02 - مكتوبة : تشمل :

01/02 - 01 : القرارات النقابية :

باعتبار النقابة شخصية اعتبارية مستقلة فإنها تصدر قرارات ملزمة لأعضائها، كالقرارات الصادرة من الاتحاد العام للعمال الجزائريين (U G T A).

01/02 - 02 : أحكام القضاء وقرارات التحكيم. (02 تقطه)

02/02 - غير مكتوبة :

هي العادات المهنية والحرفية التي لم تصل لدرجة العرف، أي التي لا زالت لم تكتسب طابع الالتزام. أشار المشرع الجزائري لجميع هذه المصادر الرسمية المهنية في قانون العمل خاصة المادة العاشرة من القانون 11/90 بتقرير جواز إثبات عقد وعلاقة بكل وسائل الإثبات. (02 تقطه)

نطاق تطبيق قانون العمل :

لقانون العمل كغيره من القوانين الأخرى، مجال عمل يسري عليه من حيث الزمان ومن حيث المكان ومن حيث الأشخاص، حسب التوضيح التالي :

أ - من حيث الزمان :

لم ينص القانون 11/90 على بدء سريانه، مما يوجب الرجوع للقاعد العامة الواردة بالمادة الرابعة من القانون المدني التي تقضي بأن القوانين تسري بالجزائر العاصمة بعد مضي يوم كامل من نشرها في الجريدة الرسمية وبعد مضي يوم كامل من وصول الجريدة الرسمية لهقر الدائرة بالنسبة لسائر النواحي الأخرى، ويشهد على ذلك تاريخ ختم الدائرة على الجريدة. وهذا خلافا لما تضمنه الأمر 31/75، بنصه على تطبيق أحكامه خلال مهلة سنة واحدة من بدء سريانه باليوم الموالي لنشره في الجريدة الرسمية بتاريخ 16/05/1975 إلا أن عقود التمهين السارية المفعول آنذاك تبقى سارية بصفة استثنائية لحين انقضاء أجلها.

أي أن هذا الأمر قد ميز بين عقود التمهين وغيرها، حيث يجب على أصحاب العمل إعادة النظر في العقود السارية لملاءمتها لأحكامه خلال مدة ستة شهور بالنسبة لعقود التمهين وسنة واحدة لغيرها وذلك تحت طائلة العقاب الجنائي. (01،50 تقطه)

ب - من حيث المكان :

عملا بمبدأ إقليمية القوانين تسري أحكام قانون العمل على كامل التراب الوطني حتى ولو كان عقد العمل ذا عنصر أجنبي، طبقا للمادة 21 من القانون 11/90 التي تسمح باستخدام الأجانب إذا لم توجد يد عاملة وطنية مؤهلة ، وذلك ضمن الشروط المحددة بالتشريع والتنظيم المعمول بهما. (01،50 تقطه) أيضا عملا بمبدأ شخصية القوانين يسري قانون العمل الجزائري على كل جزائري ولو كان يقيم في الخارج، مع مراعاة أحكام القانون الأجنبي، مما يؤدي لتنازع القوانين من حيث المكان التي هي مسألة تعالج في إطار القانون الدولي الخاص حيث يرجع الرأي للأخذ بخضوع علاقة العمل لقاعدة الاسناد الخاصة بالعقود، أي قاعدة خضوع العقد لقانون الإرادة مع مراعاة إقليمية القواعد التنظيمية لعلاقة العمل وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة الثامنة عشرة من القانون المدني التي تنص على خضوع الالتزامات التعاقدية لقانون مكان إبرام العقد ما لم يتفق الأطراف على تطبيق قانون آخر. (01،50 تقطه)

ج - من حيث الفئات :

نصت المادة الأولى من القانون 11/90 على أن هذا القانون يحكم العلاقات الفردية والعلاقات الجماعية للعمل بين العمال الأجراء والمستخدمين، أي أنه قانون يسري على علاقات العمل بكافة المنشآت والمؤسسات التي تمارس نشاطا عاما أو خاصا باستثناء الفئات التي نصت عليها المادة الثالثة وهم المستخدمون العسكريون والمدنيون التابعين للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية للدولة والولاية والبلدية ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. (02 تقطه)