

الإمتحان

1. عرف العامل الأجير حسب القانون الجزائري؟ (01 نقطة)
2. متى يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة؟ (02.5 نقاط)
3. ما هي الحالات التي يستفيد فيها العامل من عطلة مدفوعة الأجر؟ (04 نقاط)
4. كيف يتم تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون وما هي العناصر التي يجب مراعاتها؟ (02 نقاط)
5. كيف يتم تحديد عدد مندوبي العمال حسب القانون الجزائري. (02.5 نقاط)
6. أذكر ما هي العناصر التي يمكن أن تعالجها الاتفاقات الجماعية. (6 نقاط)
7. ما هي الأماكن التي يجب أن تسجل فيها الاتفاقات الجماعية حسب القانون الجزائري. (02 نقاط)

بالتوفيق

الحل النموذجي

1. العمال الاجراء هم كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل مرتب في اطار التنظيم
لحساب شخص اخر. (01 نقطة)

2. يمكن ابرام عقد العمل لمدة محدودة في الحالات التالية: (02.5 نقاط)

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير محددة،
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عمل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
- عندما يبرز ذلك تزايد العمل أو أسنات موسمية.
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

3. يستفيد العامل من عطلة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث الآتية: (04 نقاط)

- تأدية مهام مرتبطة بتسجيل نقابي أو تمثيل مستخدمين حسب المادة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.
- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم و المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية،
- زواج العامل وولادة مولود له،
- زواج أحد فروع العامل
- وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الخواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجته،
- وفاة زوج العامل،
- عتاق ابن العامل
- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل

4. يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات

العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا. (02 نقاط)

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي:

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة،
- الأرقام الاستدلالية لأرقام الاستهلاك،
- الظروف الاقتصادية العامة.

5. يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي: (02.5 نقاط)

- من 20 إلى 50 عاملا : مندوب (1)
 - من 51 إلى 150 عاملا : مندوبان (2).
 - من 151 إلى 400 عامل : أربعة (4) مندوبين،
 - من 401 إلى 1.000 عامل : ستة (6) مندوبين،
- ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عامل إذا تجاوز العدد 1.000 عامل.

6. تعالج الاتفاقيات الجماعية العناصر التالية: (06 نقاط)

- التصنيف المهني،
- مقياس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها،
- الأجر الأساسية الدنيا المطابقة،
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة،
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل،
- كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود،
- تحديد النفقات المصرفية،
- فترة التجريب والإشعار المسبق،
- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط،
- الغيابات الخاصة،
- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب،
- ممارسة الحق النقابي،
- مدة الاتفاقية وكفاءات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها..

7. الأماكن التي يجب تسجيل فيها الاتفاقات الجماعية: (02 نقاط)

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة
- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية،
- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة،
- وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية.