

اختبار دورة جوبلية 2000**النمط: مديرو الثانويات****الأسئلة:****السؤال الأول:**

أذكر الحالات التي تتسبب في انحلال علاقة العمل قانونا وبيّن الفرق بين هذه الحالات بالنسبة لوضعية الموظف والعامل.

السؤال الثاني:

1. حدد العقوبات المترتبة عن:

- عدم التصريح بحادث العمل.

- عدم الانتساب إلى هيئة الضمان الاجتماعي في الأجل المحددة.

2. قارن بين الحق النقابي المنصوص عليه في كل من دستوري 1976-1989.

الأجوبة:**الجواب الأول:**

طبقا للمادة 132 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية "انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف هو ما تنص عليه أحكام المادة 92 من القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت سنة 1978 ويقع حسب الكيفيات الواردة في القانون 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، ووفقا للأحكام التي يحددها القانون الأساسي النموذجي المشار إليه سلفا فيما يتعلق بالاستقالة.

وعليه تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني.

- انقضاء أجل العمل ذي المدة المحددة.

- الاستقالة.
- التسريح ذو الطابع التأديبي.
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع.
- التسريح للتقليص من عدد العمال.
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.
- التقاعد.
- الوفاة.

والفرق بين هذه الحالات بالنسبة لوضعية الموظف والعامل يكمن في أن الموظف تستثني منه الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني.
- انقضاء أجل العمل ذي المدة المحددة.
- التسريح للتقليص من عدد العمال.
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

الجواب الثاني:

1. يترتب عن عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل كما نص عليه في المادة 13 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تحصل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يسوى مبلغ 20 % من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر بالإضافة إلى دفع غرامة مالية لنفس الهيئة قدرها 0.1 % عن كل يوم من التأخير وتحسب على الأجر المدفوعة خلال الأشهر الثلاثة الفارطة.
 2. يترتب عن عدم الانتساب إلى هيئة الضمان الاجتماعي في الأعمال المحددة (أي في الأيام الـ 10 التي تلي توظيف العامل) غرامة مالية توقعها هيئة الضمان الاجتماعي على الهيئة المستخدمة قدرها 500 دج عن كل عامل لم يتم انتسابه ويضاف إليها نسبة 20 % عن كل شهر من التأخر.
- تنص المادة 60 من الدستور 76 حول الحق النقابي:

حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون. بينما ينص دستور 89 حول نفس الموضوع على أن "الحق النقابي معترف به لجميع الموظفين". عليه، يتبين من خلال هاتين المادتين أن الحق النقابي مكفول دستوريا والفرق يتجلى في أن الدستور 1989 لا يعني العمال فقط بل جميع الموظفين.

اختبار دورة جوبلية 2001

النمط: مديرو الثانويات

الأسئلة:

السؤال الأول:

تستمد الدولة مشروعيتها وسبب وجودها من قواعد القانون الدولي العام الداخلي، وضح في إطار هذه الجدلية قيام الدولة.
السؤال الثاني:

بالرجوع إلى أحكام الدستور الجزائري نجد الكثير من مبادئ المذهب الدستوري قد أقرت، أذكر مبدأ منها تجلت فيه تجنب تداخل الصلاحيات.

الأجوبة:

الجواب الأول:

الدولة تستمد مشروعيتها من وجود كل من القانون الدولي العام المتمثل في مجموعة القواعد (العرف الدولي والاتفاقيات الدولية التي تنظم العلاقات في ما بينها وتحدد حقوقها وواجباتها في حالة السلم والحرب فهي تبيّن الشروط اللازم توفرها لقيام الدولة مثل السكان والإقليم الجغرافي والنظام السياسي وحقوقها باعتبارها صاحبة سيادة.

والقانون العام الداخلي المتمثل في مجموعة القواعد التي تكون الدولة طرفاً فيها بوصفها صاحبة السيادة وأن هذه القواعد تتعلق بتنظيم مسألة داخلية، ذلك أن تسيير وتنظيم مختلف السلطات داخل المجتمع يحتاج إلى نصوص وقواعد. كما أن إقرار الحقوق والحريات العامة يتم بقواعد. وفرض الضرائب والرسوم يتم بقواعد وتجريم الأفعال ووضع عقوبات لها تحتاج إلى قواعد.

الجواب الثاني:

إن أحكام الدستور الجزائري قد اقر الكثير من مبادئ المذهب الدستوري، منها مبدأ فصل السلطات (تنفيذية، تشريعية وقضائية) وذلك لتفادي تدخل الصلاحيات، كما يبدو ذلك جليا من خلال القراءة الفاحصة لمجموعة المواد المتعلقة بالسلطات الثلاثة.

اختبار دورة جويلية 2001**النمط: مديرو الثانويات****الأسئلة:****السؤال الأول:**

من له صلاحية إصدار النصوص التالية، ثم رتبها حسب درجة قوتها:
الأمر - الدستور - القرار - القانون - المرسوم.

السؤال الثاني:

حدد درجة العقوبة للأخطاء التالية: ومن يختص بتوقيعها.

- إفشاء الأسرار المهنية.
- الجمع بين وظيفتين.
- عدم الانضباط في العمل.
- إلحاق الضرر بأمن الموظفين.
- إلحاق الضرر للممتلكات المستخدمة.

السؤال الثالث:

أذكر الأسباب التي تجعل علاقة العمل منقطعة بين العامل والمؤسسة سواء
أكانت بصفة مؤقتة أو نهائية.

السؤال الرابع:

لكل موظف الحق في تغيب خاص مدفوع الأجر، أذكر خمس حالات منها،
مع تحديد مدتها.

الأجوبة:**الجواب الأول:**

إن صلاحية إصدار النصوص تكون على النحو التالي:

- الدستور: يصدر من طرف رئيس الجمهورية بعد الاستفتاء عليه من طرف الشعب.
 - القانون: يصدر من طرف رئيس الجمهورية بعد المصادقة عليه من طرف البرلمان.
 - الأمر: يصدر من طرف رئيس الجمهورية ويعرض على البرلمان في الذروة المالية.
 - المرسوم:
 - رئاسي: يصدر من طرف رئيس الجمهورية.
 - تنفيذي: يصدر من طرف رئيس الحكومة.
 - القرار: يصدر من طرف الوزير والجماعات المحلية.
- وقد تم ترتيبها في عناصر الإجابة المذكورة حسب قوتها القانونية.

الجواب الثاني:

- إن درجة العقوبة للأخطاء التالية هي:
- الدرجة الثالثة بالنسبة لإفشاء الأسرار المهنية.
 - الدرجة الثالثة بالنسبة للجمع بينوظيفتين.
 - الدرجة الأولى بالنسبة لعدم الانضباط في العمل.
 - الدرجة الثانية بالنسبة لإلحاق الضرر بأمن الموظفين نتيجة الغفلة والإهمال.
 - الدرجة الثالثة بالنسبة لإلحاق الضرر بأمن الموظفين نتيجة التعمد.
- ويتم توقيعها من طرف الهيئة المخولة لها حق التعيين.

الجواب الثالث:

- إن الأسباب التي تجعل علاقة العمل منقطعة بين العامل والمؤسسة بحسب ما جاء في المادة 132 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 والمادة 920 من القانون العام للعامل 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 هي:
- البطلان أو الإلغاء ذي المدة المحددة.
 - الاستقالة.

- العزل.
- العجز الكامل عن العمل.
- التسريح للتقليص من عدد العمال.
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.
- التقاعد.
- الوفاة.

الجواب الرابع:

لكل موظف الحق في تغيب خاص مدفوع الأجر في الحالات التالية:

- زواج العامل: ثلاثة أيام عمل.
- ازدياد مولود للعامل ثلاثة أيام عمل.
- زواج ولد العامل أو ختانه ثلاثة أيام عمل.
- وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو زوج العامل ثلاثة أيام عمل.
- وفاة زوج العامل ثلاثة أيام عمل.

وتضاف إلى الآجال المحددة في هذه المادة مدة الطريق كما يحدد القانون الأساسي النموذجي مدة الطريق وأجل تقديم الأوراق الإثباتية وهذا طبقاً للمرسوم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

اختبار دورة جويلية 2002**النمط: مديرو الثانويات****الأسئلة:****السؤال الأول:**

1. تختلف النصوص القانونية من حيث القوة والتدرج في التطبيق.
 - رتبها حسب درجة قوتها.
 - أذكر الجهات المختصة بإصدارها.
2. ما هي الحالات التي بموجبها تنقطع علاقة العمل بصفة نهائية بين العامل والهيئة المستخدمة.

السؤال الثاني:

- يتعرض الموظف المخل بالتزاماته المهنية لإحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.
1. أذكر هذه العقوبات مع إعطاء مثال لخطأ مناسب لكل منها.
 2. ما هي الضمانات المقررة قانونا لحماية الموظف.

الأجوبة:**الجواب الأول:**

1. تدرج النصوص القانونية من حيث قوة التنفيذ على النحو التالي:
 - الدستور وهو القانون الأساسي للدولة.
 - القانون.
 - الأمر.
 - المرسوم الرئاسي.
 - المرسوم التنفيذي.

- القرار .
- المنشور .
- الجهات المخولة بإصدار هذه النصوص هي:
 - الدستور: يصدره رئيس الجمهورية بعد استفتاء الشعب.
 - القانون: يصدره رئيس الجمهورية المصادقة عليه من طرف البرلمان.
 - الأمر: يصدره رئيس الجمهورية ويعرضه في الجلسة المولية للبرلمان.
 - المرسوم الرئاسي: يصدره رئيس الجمهورية.
 - المرسوم التنفيذي: يصدره رئيس الحكومة.
 - القرار: يصدره الوزير والجماعات المحلية.
 - المنشور: يصدر عن مختلف الهيئات الإدارية.
- 2. الحالات التي بموجبها تنقطع علاقة العمل بصفة نهائية بين العامل والهيئة المستخدمة هي:
 - البطلان أو الإلغاء القانوني.
 - انقضاء أجل العمل ذي المدة المحددة.
 - الاستقالة.
 - التسريح ذو الطابع التأديبي.
 - العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديد في التشريع.
 - التسريح للتقليل من عدد العمال.
 - إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.
 - التقاعد.
 - الوفاة.

الجواب الثاني:

1. العقوبات التي يتعرض لها الموظف المخل بالتزاماته المهنية تصنف إلى ثلاثة درجة وذلك طبقا للمادة 124 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية وهي:

- الدرجة الأولى:
 - الإنذار الشفوي.
 - الإنذار الكتابي.
 - التوبيخ.
 - الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة (3) أيام.
 - الدرجة الثانية:
 - الإيقاف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام.
 - الشطب من جدول الترقية.
 - الدرجة الثالثة:
 - النقل الإجباري.
 - التنزيل.
 - التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات.
 - التسريحات دون الإشعار المسبق ومن غير التعويضات.
- والأمثلة على هذه العقوبات هي:
- الدرجة الأولى: غياب بدون مبرر.
 - الدرجة الثانية: إلحاق الضرر بالموظفين نتيجة الغفلة والإهمال.
 - الدرجة الثالثة: إفشاء الأسرار المهنية.
2. الضمانات المقررة لحماية الموظف، هي تلك الواردة في المواد الخاصة بحقوق العامل التي يتضمنها القانون العامل للعامل رقم 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 وذلك من المادة 06 إلى 26 ونخص بالذكر المادة الثامنة حيث تنص "يضمن القانون حماية العامل أثناء ممارسة عمله أو القيام بمهامه من كل أشكال الإهانة والقذف والتهديد والضغط، أو محاولة حمله على التشييع والتبعية. كما يضمن التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي تلحق العاملة".
- والمادة 14 من نفس القانون حيث تنص:

"يهدف طب العمل إلى وقاية صحة العامل في العمل بالحيلولة دون تعرضه لأي وهن بدني أو ذهني، ومراقبة تكيفه مع العمل، وحمايته من الأمراض المهنية وحوادث العمل. ويستهدف بصفة خاصة:

- وقاية صحة العمال.
- مراقبة أماكن العمل.
- تحسين ظروف العمل.
- حماية البيئة من حيث النظافة والطبيعة، بالاتصال مع الهيئات المتخصصة في طب العمل.

ختبار دورة جويلية 2003

النمط: مديرو الثانويات

الأسئلة:

السؤال الأول:

1. ما معيار التفرقة بين القاعدة الأمرة والقاعدة المكملّة (المفسرة).
2. فيما تتمثل فكرة الجزاء؟ ومن يختص بتوقيعه.
3. من مصادر القاعدة القانونية مصادر تفسيرية شكلية عرفها ثم رتب بقية مصادر القانون حسب ما نصت عليه المادة الأولى من القانون المدني الجزائري ثم اشرح كل مصدر بإيجاز.

السؤال الثاني:

1. أذكر الحالات التي مكن فيها منح معاش التقاعد، مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها في المادة (6) من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد والمعدل والمتمم بالقانون رقم 97-13 المؤرخ في 31/05/1997.
2. من يحق لهم الاستفادّة من منحة الوفاة للموظف الهالك المتمتع بنظام التأمين الاجتماعي؟ وما هي شروط الاستفادّة منها؟
3. كيف تتم الإجراءات القانونية لمعاينة المصابين بحوادث العمل. ومن لهم الاستفادّة منها؟

الأجوبة:

الجواب الأول:

1. هناك معايير للتفرقة بين القاعدة الأمرة والقاعدة المكملّة (المفسرة) وهما:
- المعيار الشكلي:

يرجع هذا المعيار إلى نص القاعدة القانونية بحيث يتضح من صياغة ما يدل على أن النص أمر أو يتضمن قاعدة مكملة (وتعتبر كل قواعد القانون الخاص قواعد مكملة).

- المعيار الموضوعي:

يعود هذا المعيار دائما إلى مضمون النص، وإلى مدى تعلق الأمر بالمصالح والمقومات الأساسية للمجتمع (هل يتعلق الأمر بالنظام العام والآداب العامة) فإذا كانت للقاعدة القانونية علاقة لهذه الصفة كانت أمرة، وإلا فهي مكملة.

2. فكرة الجزاء تتمثل أنه عند مخالفة القاعدة القانونية فإن الجزاء أيا كان نوعه وصورته يقع مباشرة على الشخص المخالف بحيث يظهر الأثر القانوني المترتب على خرق القاعدة سواء كان في صورة غرامة مالية أو تعويض أو حبس أو حجز على الأموال.

♦ تشرف هيئات الدولة - في صورة سلطة عليا وليس الأفراد - على توقيع الجزاء من أجل فرض التنظيم والنسيج القانوني، وفرض القهر إن لزم الأمر. غير أنه في حالات استثنائية محددة يجوز لشخص أن يوقع لنفسه جزاء كالدفاع الشرعي عن النفس أو المال أو العرض (لا جريمة إذا كان الفعل قد دفعت إليه الضرورة الحالية للدفاع عن النفس أو عن الغير أو عن مال مملوك للشخص أو للغير بشرط أن يكون الدفاع متناسبا مع جسامته الاعتيادي) المادة 39 من قانون العقوبات.

3. يقصد بالمصادر التفسيرية الشكلية تلكم القواعد القانونية المكملة والتفسير عمل يسبق التطبيق وعليه يتعذر تطبيق القاعدة القانونية قبل تفسيرها خاصة إذا كانت ذات مدلول غامض من الصعب الاهتداء إليه لذلك تتحكم عملية التفسير في مدى تطبيق القاعدة القانونية ومجال امتدادها، فإذا فسرت بمفهوم واسع مثلا فإنها ستحتوي بين ثناياها وقائع كثيرة وخلاف ذلك إذا تم تفسيرها ضيقا محدودا فإنها ستقتصر على وقائع دون أخرى وهذا طبعا سيكون حسب الألفاظ التي يستعملها المشرع.

والتفسير وإن كان بحسب وجهة نظر كثير من رجال الفقه يقتصر على التشريع انطلاقاً من فكرة أن القواعد التشريعية عادة ما تكون بأسلوب مختصر قد يؤثر على فهم المعنى المقصود إلا أنه يمتد أيضاً لتفسير قواعد العرف بل وأحكام القضاء وينقسم مفهوم التفسير إلى قسمين هما مفهوم عام واسع ومفهوم خاص ضيق وهذا المفهوم هو الذي يتحكم في مجال التفسير ونطاقه. ويقصد بالتفسير في المفهوم الواسع الاستدلال على ما تتضمنه القواعد القانونية من حكم وتحديد المعنى الذي تتضمنه هذه القاعدة حتى يمكن مطابقتها على الظروف الواقعية فيصرف مفهوم التفسير هنا لكل قاعدة قانونية أياً كان مصدرها سواء التشريع أو الشريعة الإسلامية أو العرف وتبعاً لذلك يتسع مجاله فيشمل جميع القواعد القانونية.

أما التفسير بالمفهوم الضيق أو المحدود فيقصد به تفسير التشريع وهو استخلاص الحكم القانوني من النصوص التشريعية المعمول بها وعليه يقتصر التفسير وفق هذا المفهوم على تفسير التشريع دون غيره اعتباراً لمكانته بين المصادر الأخرى للقاعدة القانونية ولغموضه في كثير من الأحيان وتطبيقاً لهذا المفهوم فإن مجال التفسير يقتصر فقط على قواعد التشريع.

والخلاصة فإن القاعدة القانونية التفسيرية هي القاعدة التي تتمخض عن تفسير التشريع أو التفسير القضائي أي التفسير الذي يقوم به القضاة وهم يفصلون في القضايا المعروضة عليهم حتى يجسدوا حكم القانون على الوقائع التي بين أيديهم أو التفسير الفقهي وهو التفسير الذي يقوم به فقهاء القانون من خلال مؤلفاتهم وأبحاثهم.

ب. بقية المصادر القانونية مرتبة حسب ما نص عليه المشرع في المادة الأولى من القانون المدني الجزائري وشرحها باختصار.

- التشريع.
- مبادئ الشريعة الإسلامية.
- العرف.
- مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة.

- التشريع هو وضع قواعد قانونية في نصوص تنظم العلاقات بين الأشخاص في المجتمع بواسطة السلطة المختصة طبقاً للإجراءات المقررة، ويعد التشريع المصدر الرسمي الأول للقانون الجزائي ويشمل هذا التشريع كلا من التشريع الأساسي أي الدستور والمعاهدات والتشريع العادي والفرعي.

- مبادئ الشريعة الإسلامية هي الأخرى مصدر من مصادر القانون باعتبارها جاءت به من قواعد عامة وأخرى تفصيلية لسلوك الإنسان على نحو شامل لا مثيل له في الشرائع الدينية الأخرى بل امتدت أحكامها من الأسرة إلى شؤون الدولة والحكم وشملت تصرفات الشخص في البر والبحر ومست المسائل الشخصية والمالية ونظمت علاقة الإنسان بربه وبنفسه والآخرين كما شملت مجال المعاملات كتنظيم الديون والرهن والبيع وسائر أنواع التصرفات وتشمل مبادئ الشريعة الإسلامية ما جاء به القرآن الكريم والسنة النبوية والإجماع والقياس لقوله تعالى في سورة النساء الآية 59 "يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولي الأمر منكم فإن تنازعتم في شئ فردوه إلى الله والرسول إن كنتم تؤمنون بالله واليوم الآخر ذلك أحسن تأويلاً" صدق الله العظيم

- العرف: يقصد بالعرف اعتياد الأشخاص على إتباع سلوك معين في مسألة معينة بحيث يستقر الشعور لدى الجماعة باعتباره سلوكاً ملزماً ومستتبعا بتوقيع الجزاء عند المخالفة، والقاعدة العرفية ظهرت نتيجة التعود والتواتر عن إتباع سلوك معين حول مسألة معينة وهي عبارة عن وقائع مادية ألفت الجماعة إتباعها بوتيرة واحدة وبصورة منتظمة وتعودت الامتثال لمضمونها يقينا منها أنها ملزمة وأن الخروج عليها يتبعه جزاء.

- مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة:

تعتبر مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة المصدر الرسمي الأخير من مصادر القانون، وهي عبارة عن مجموعة القواعد العامة الثابتة التي يصل إليها العقل البشري بصرف النظر عن الزمان والمكان أي القواعد المثلى التي كان من المفروض أن يتضمنها التشريع ويتمثل القانون الطبيعي أساساً في الحق في الحياة

وحرمة المساس بها والحق في الحرية أي تلك الأصول والتوجهات العامة التي تعتبر مثلاً أعلى لتنظيم القانون.

الجواب الثاني:

1. الحالات التي يمكن فيها منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها في المادة (06) من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد و المعدل والمتمم بالقانون رقم 97-13 المؤرخ في 1997/05/31 هي:

- المرأة العاملة التي ربت ولداً أو عدة أولاد طيلة 09 سنوات على الأقل على أساس سنة واحدة عن كل ولد دون أن يتجاوز هذا التخفيض 03 سنوات.
- العامل المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل عندما لا يستوفي الشروط للاستفادة من معاش العجز من التأمينات الاجتماعية بل يكفي استفتاء شرط مدة العمل الدنيا والبالغة 15 سنة.

- العمال الذين يمارسون الوظائف التي تتطلب على ظروف خاصة.
- العمال الذين شاركوا في حرب التحرير الوطني (المجاهدون).
- تخفيض السن ومدة العمل بالنسبة للعجز من جراء حرب التحرير على أساس سنة واحدة عن كل نسبة عشرة بالمائة (10%) من العجز.

يضاف إلى هذه الترتيبات ما ورد في الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 1997/05/31 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد بخصوص التقاعد النسبي أو التقاعد المسبق وتكون هذه الاستفادة بناء على طلب العامل نفسه بعد استفتاء سن الخمسين (50) وأن يكون قد أدى العامل مدة عمل فعلي تعادل 20 سنة ويقلص سن ومدة العمل بخمسة سنوات بالنسبة للمرأة العاملة.

2. يحق الاستفادة من منحة الوفاة للموظف الهالك المتمتع بنظام التأمين الاجتماعي طبقاً للمادة 67 من القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتضمن التأمينات الاجتماعية كل من:

- الزوج المؤمن له.
 - الأولاد المكفولين الذين يقل عمرهم 18 سنة.
 - الأولاد والحواشي من جنس الإناث بدون دخل مهما بلغ سنهم.
 - الأولاد أقل من 21 سنة والذين أبرم من شأنهم عقد التمهين يقضي منحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الأدنى الوطني المضمون.
 - الأولاد أقل من 21 سنة والذين يزاولون الدراسة، وفي حالة ما إذا كان الابن قد بدأ العلاج الطبي قبل 21 سنة لا يعتمد شرط السن قبل نهاية العلاج.
 - الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.
 - الأولاد الذين يستوفون شروط السن وتحتم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.
 - أصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين لما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.
- وشروط الاستفادة منها هي:
- أن يكون المتوفى قد مارس عملا مهنيا عند تاريخ وفاته.
 - أن لا يكون في وضعية انقطاع علاقة العمل.
3. تتم الإجراءات القانونية لمعاينة المصابين بحوادث العمل طبقا للقانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتضمن حوادث العمل المواد 22 إلى 26 ويتمثل ذلك بتحرير الطبيب الذي يختاره المصاب شهادتين.
- شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث.
 - شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة العطب إذا خلف الحادث عجزا دائما.
- ويستفيد من قانون حوادث العمل كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وكذا الطلبة والتلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا ومهنيا.

اختبار دورة جوبلية 2004**النمط: مديرو الثانويات****الأسئلة:****السؤال الأول:**

1. ما هي الإجراءات القانونية التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل؟
2. عرفت الدولة المعاصرة على أنها ظاهرة اجتماعية قانونية تكتسب شخصيتها المعنوية ومركزها القانوني بمجرد توفر ثلاثة أركان، اذكرها ثم اشرح واحدا منها؟
3. أذكر الحالات التي تعلق فيها علاقة العمل؟

السؤال الثاني:

1. حدد حسب الترتيب الوارد طبقا لمقتضيات المادة الأولى من القانون المدني الجزائري مصادر القانون ثم بين أنواع التشريع باعتباره مصدرا للقانون الإداري مع شرح نوع واحد.
2. هناك بعض الميادين وبعض الأشخاص الموظفين منعهم القانون من ممارسة حقهم في اللجوء إلى الإضراب إذا وقع لهم خلاف مع الهيئة المستخدمة.
- أذكر هذه الميادين وهؤلاء الموظفين.
3. أذكر الحالات التي تعلق فيها علاقة العمل.

الأجوبة:**الجواب الأول:**

1. الإجراءات القانونية التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل هي:

- دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية.
- اللجوء إلى المصالحة إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها حيث يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى:
 - السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المهنية.
 - الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المهنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا.
 - وفي حالة عدم تسوية المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي خلال الـ 08 أيام الموالية لإخطارها السلطة السلمية العليا المباشرة طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا.
 - وإذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام في أجل لا يتعدى 30 يوما.
 - أما إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية أو تتعلق بمسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها تخطر السلطات الإدارية السلمية المختصة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية.
 - وعند نهاية إجراء المصالحة حسب المراحل المذكورة التي لا يمكن أن تتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول تعد السلطة السلمية محضرا يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليها. وإذا اقتضى الأمر

تتضمن المقترحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية التي تتعلق بإشكال التكفل بالمسائل المستمر فيها الخلاف وإجراءاته.

2. يعرف موضوع تعريف الدولة اختلافا واسعا نتيجة اختلاف الزاوية التي ينظر منها إليها. وكذا نتيجة الاختلاف في النظرة إلى أصل نشأتها والدور الذي أوجدت لتأديته لكن مع هذا الاختلاف تم الاتفاق على 03 أركان ثابتة للدولة وهي كل من: الشعب، الإقليم والسلطة السياسية (السيادة).

- الشعب: لا يتصور وجود دولة إلا بوجود مجموعة بشرية تقيم على سبيل الاستقرار والاستمرار ضمن حدود جغرافية معينة وهذه المجموعة البشرية هي التي يطلق عليها اسم الشعب دون أن يشترط فيها بلوغ تعداد معين. غير أنه اختلف في طبيعة الشعب، هل هو ظاهرة طبيعية أم أنها ظاهرة اصطناعية إدارية؟ فظهر الرأي الذي يعتبر الشعب ظاهرة طبيعية واجتماعية مستندا إلى كون الإنسان يميل بطبعه إلى الحياة الجماعية. وظهر الرأي الثاني الذي ينظر إلى الشعب باعتباره ظاهرة اصطناعية إدارية نشأت نتيجة رغبة الأفراد في العيش في جماعة.

ومن جهة أخرى نجد أن الشعب يحمل مدلولين متمايزين هما كل من المدلول الاجتماعي والمدلول السياسي.

▪ المدلول الاجتماعي للشعب: يقصد بهم مجموع الأفراد المقيمين على أرض الدولة والمتمتعين بجنسيتها وهم من يطلق عليهم مواطني الدولة وبهذا المعنى فإن الشعب يشمل كل من يتمتع بجنسية الدولة سواء كان ذكرا أم أنثى، صغيرا أم كبيرا، عاقلا أم مجنونا، متمتعا بحقوقه السياسية أم محروما منها.

▪ المدلول السياسي للشعب: يقصد به الأفراد المتمتعين بالحقوق السياسية ويحق لهم مباشرتها وهو أضيق من المدلول الاجتماعي إذ يخرج عن نطاقه كل من لم يكن متمتعا بحقوقه السياسية كالأطفال والمجانين وأصحاب العقوبات المحرومين من حقوقهم السياسية.

- الإقليم: يقصد بالإقليم الرقعة الجغرافية التي يقيم عليها أفراد الشعب على وجه الدوام والاستقرار ولا يتصور وجود دولة من غير الإقليم فهو المجال الطبيعي الذي تمارس فيه الدولة سلطتها وسيادتها سواء اتسع هذا المجال أو ضاق وباعتبار الإقليم مجالا جغرافيا فإنه من الطبيعي أن يتكون من مختلف مظاهر الجغرافيا الطبيعية من بر وبحر وجو.

وعليه فإن عناصر الإقليم هي:

▪ الإقليم البري: يتحدد سواء بحدود طبيعية كالجبال والبحار أو بحدود اصطناعية كالأسلاك أو نظرية كخطوط الطول ودوائر العرض ولا يشترط أن يكون متصلا بل قد يكون منقطعا تفصل أجزاءه البحار أو الأنهار وغيرها.

▪ الإقليم البحري: يشمل البحر الإقليمي أي المياه الساحلية من مياه البحر العامة المجاورة لشواطئ الدولة وكذا المياه الداخلية كالبحيرات والأنهار.

▪ الإقليم الجوي: يشمل الفضاء الذي يعلو الإقليم البري والبحري دون أن يكون محددًا بارتفاع معين.

- السلطة السياسية: إضافة إلى الركنين السابقين لابد من توافر ركن ثالث يتمثل في سلطة عليا حاكمة يخضع لها جميع الأفراد والسلطة كما يعرفها أحد الفقهاء هي "التعبير عن إدارة الهيئة العامة التي تخضع لها مجموعة من الأفراد ولكل مجتمع سلطة ولكل مجتمع قانون أو قوانين". فسلطة الدولة إذا سلطة ذات سيادة قادرة على تنظيم نفسها وعلى فرض توجهاتها دون أن تكون خاضعة داخليا وخارجيا لغيرها.

3. الحالات التي تعلق فيها علاقة العمل هي:

- اتفاق الطرفين المتبادل.

- عطل مرضية أو ما يماثلها كالتى ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقان بالضمان الاجتماعي.

- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها.

- الإحالة على الاستيداع.
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية.
- حرمان لعامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.
- ممارسة حق الإضراب.
- عطلة بدون أجر.

السؤال الثاني:

1. لقد جاء في المادة الأولى من القانون المدني الجزائري ما يلي: "يسري القانون على جميع المسائل التي تتناولها نصوصه في لفظها أو فحواها
 - وإذا لم يوجد نص تشريعي حكم القاضي بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية فإذا لم يوجد فبمقتضى العرف.
 - فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة".
- إن القراءة المتأنية الفاحصة لهذه الفقرات الثلاث تفضي إلى استنتاج مصادر التشريع الرسمية المتمثلة فيما يلي:
- التشريع بأنواعه: الأساسي والعادي والفرعي.
 - مبادئ الشريعة الإسلامية.
 - العرف.
 - مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة.

أما أنواع التشريع فهي:

- التشريع الأساسي أو الدستور: لا تتمتع القواعد القانونية في كل دولة بدرجة إلزامية واحدة. فليس الدستور كالقانون وليس القانون كالمرسوم وهكذا...
- فالدستور يحتل أعلى درجة في النظام القانوني للدولة ومنه تستمد القوانين الفرعية والعادية والفرعية قوتها فالسلطة التشريعية ما كان لها أن تناقش القانون العادي وتصادق عليه لولا القاعدة الدستورية التي مكنتها من استعمال هذه

السلطة ويعود سمو القاعدة الدستورية إلى كونه معدا عن طريق الاستفتاء الشعبي وهي الطريقة المعتمدة في الجزائر.

ويختلف مضمون الدستور عن مضمون القوانين العادية والفرعية لأن الدستور يتناول تنظيم المسائل الجوهرية المتمثلة في سلطات الدولة الثلاث وعلاقة كل سلطة بالأخرى كما يتضمن مجموع الحقوق والحريات الأساسية التي يستمتع بها الأفراد، وليس ثمة موضوع أعلى درجة من حيث الأهمية من الموضوعات التي تعالجها القاعدة الدستورية فهي تتضمن موضوعا متميزا لذا احتل الدستور مكان الصدارة.

- المعاهدات: تشمل المعاهدات الدولية إلى جانب البنود التي تهتم علاقات الدول المتعاقدة فيما بينها قواعد القانون الخاص وبالأخص ما يتعلق بوضعية رعايا الدول المتعاقدة في الخارج وأن نصوص المعاهدة أو الاتفاقية المبرمة من طرف رئيس الجمهورية والموافقة عليها صراحة من طرف المجلس الشعبي الوطني والمصادق عليها من قبل رئيس الجمهورية تسمو على التشريع حسب المادة 132 من الدستور ولكن المعاهدة لا تسمو على الدستور فلا تنفذ ولا تطبق معاهدة أو اتفاقية إذا كانت مخالفة للدستور كما تشير إلى ذلك المادة 168 من هذا الدستور.

- التشريع العادي والتشريع العضوي: التشريع هو مجموعة من القواعد القانونية التي تسنها السلطة التشريعية وهو القانون بالمعنى الضيق، وقد نص الدستور الحالي على مجالات محددة يشرع فيها البرلمان بقانون عضوي فقط كما تنص عن ذلك المادة 123 من الدستور والتشريع العادي هو التشريع الحقيقي بالمعنى الفني لهذا الاصطلاح ويسمى القانون وإطلاق هذا المصطلح على التشريع هو من قبيل إطلاق الكل على الجزء فالقانون يشمل التشريع كما يشمل قواعد العرف والذي يبرر إطلاق الكل على الجزء هو أن القواعد التشريعية أكثر أهمية وعددا من القواعد الأخرى الصادرة عن العرف أو القضاء، وسن التشريع من اختصاص السلطة التشريعية التي يمارسها برلمان مكون من غرفتين وهما المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة.

- التشريع الفرعي أو اللائحة: لا يكفي لتسيير شؤون المجتمع في مختلف المجالات سن تشريعي أساسي وقوانين عادية بل يجب فضلا عن ذلك إصدار تشريعات فرعية والتشريع الفرعي أو ما يسمى بالتشريع اللائحي تشريع تسنه السلطة التشريعية وهو أقل درجة من التشريع العادي وينقسم إلى ثلاثة أقسام:

- اللوائح التنفيذية: وتقوم بسنها السلطة التنفيذية بغرض تنفيذ نص معين صادر عن السلطة التشريعية ذلك أن التشريع العادي لا يعالج كل صغيرة وكبيرة بل يترك مسائل معينة يتم تنظيمها بمقتضى لوائح تنفيذية ويعود سر الاعتراف للسلطة التنفيذية بهذه الصلاحية أن هذه السلطة حتى تقوم بالدور المنوط بها تحتاج إلى إصدار نصوص بإرادتها المنفردة لتجسد بمقتضاها التشريع العادي في أرض الواقع وطالما أن التشريع العادي هو الأصل واللوائح التنفيذية هي الفرع وجب أن يساير الثاني الأول في مقصده ومضمونه فإن حاد عنه عد غير شرعي ويتعين إلغاؤه، وقد اعترف دستور 1996 في مادته 125 لرئيس الحكومة بسلطة إصدار التشريعات الفرعية.

- اللوائح التنظيمية: ويطلق عليها اسم اللوائح المستقلة أو القائمة بذاتها لأنها لا تستند إلى قانون عهد إليها أمر تنفيذه وتتضمن هذه اللوائح القواعد الأساسية واللازمة لتسيير المرافق العامة في الدولة استنادا لحق السلطة التنفيذية في إدارتها.

- لوائح الضبط والأمن: وتتضمن القواعد اللازمة للمحافظة على الأمن والهدوء والراحة العامة ومن أمثلتها المرور واللوائح الخاصة بالمجالات الخطرة واللوائح الخاصة بالباعة المتجولين... الخ.

2. يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد يعرض توقفها حياة وأمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

- القضاة.

- الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

- أعوان مصالح الأمن.
 - الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.
 - أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.
 - الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
 - عمل المصالح الخارجية لإدارة السجون.
3. الحالات التي تقتضي فيها علاقة العمل:
- ملاحظة: أنظر الإجابات التي قدمت في هذا الشأن في اختبارات هذه المادة دورات 2000 و 2001 و 2002.