الإجابة النموذجية لامتحان مقياس قانون العمل

الجواب الأول: - 15 ن

1- تعكس الشروط القانونية للتفاوض الجماعي الطابع التنظيمي للاتفاقية الجماعية للعمل 2ن

بما ان الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة مزدوجة ورغم أن مرحلة **التفاوض الجماعي هي مرحلة عقدية** بامتياز ولا تتدخل فيها أي سلطة أخرى على ممثلي العمال و ممثل المستخدم، إلا أن **تدخل المشرع بموجب قواعد آمرة لتنظيم** مرحلة التفاوض لا سيما فيما **يتعلق بالكيفية التي تتم عن طريق لجان مشتركة محددة العدد**، فإنه يضفي على هذه المرحلة **الطابع التنظيمي أو اللائحي** الذي يحد من الطابع التعاقدي المطلق لإرادة الأطراف.

2- إن تخلف الاجراءات الادارية القانونية اللاحقة لابرام الاتفاقية الجماعية يجعل هده الاتفاقية باطلة وعديمة الأثر. 4ن

إن تخلف الاجراءات الادارية القانونية اللاحقة لابرام الاتفاقية الجماعية والمتمثلة في **التسجيل والايداع لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصة اقليميا** على التوالي، طبقا للمادة 126 من قانون 11/90، فإنه **لا يؤدي الى إلى بطلان الاتفاق وسقوط** آثاره حسب الاجتهاد الصريح **للمحكمة العليا** في عدة قرارات، إنما يؤثر من جهة أخرى على حجية الالتزامات المطالب من أي طرف تقاعس عن السير في الاجراءات الادارية بها حسب مفهوم المادة 127 من قانون 11/90.

3- تختلف اجراءات الوساطة عن اجراءات المصالحة في كونها غير اجبارية رغم ان نتائجها ملزمة بعد دلك مثل التحكيم 4ن

تشترك الوساطة والمصالحة القانونية التي تتم أمام مفتشية العمل **في كونها اجبارية** من حيث **اللجوء** اليها حسب المواد 06 و 07 فقرة 2 و14 من قانون 08/23 المتعلق بمنازعات العمل الجماعية، كما تشتركان في كون **نتائجها غير ملزمة** خلافا للتحكيم الذي يعتبر **اختياري في اللجوء** اليه طبقا للمادة وأن **نتائجه ملزمة** للطرفين حسب المادة

4- يعد نزاع جماعي في العمل بمفهوم القانون 08/23 الخلاف المتعلق برفض طلب الترقية عندما يشمل معظم العمال. 3ن

لا يعد نزاعا جماعيا في العمل الخلاف المتعلق برفض طلب الترقية حتى لو شمل معظم العمال بمفهوم القانون 08/23.، ذلك ان من شروط النزاع الجماعي أن يتعلق **بمصلحة مشتركة موضوعية وليست شخصية** ذلك ان الحق في الترقية مسألة شخصية مرتبطة بكل عامل على حدى.

5- يمكن لأطراف النزاع الجماعي متى فشلت كل الوسائل القانونية لحل الخلاف اللجوء الى القاضي الاجتماعي. 2 ن

تتميز منازعات العمل الجماعية عن منازعات العمل الفردية بعدم **وجود مرحلة أساسية ومستقلة متعلقة باللجوء** الى القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة، فهي محددة حصرا بالمصالحة والوساطة وأخيرا التحكيم أو الاضراب، و يمكن للأطراف اللجوء الى القضاء **في حالة وجود خرق من أحد الأطراف للشروط التي حددها القانون** أثناء جميع مراحل حل الخلاف الأساسية.

السؤال الثاني : 05 ن

بموجب السلطة التنظيمية التي منحها المشرع للمستخدم، و المستمدة من سلطة الاشراف و التوجيه للعامل بحكم علاقة التبعية القانونية التي يفرضها عقد العمل، فإنه يمكن لهذا للمستخدم أثناء ممارسة العمال لحقهم في الاضراب تقييد حرية ممارسته طبقا لما ينص عليه القانون رقم 08/23 المتعلق بمنازعات العمل الجماعية ، حيث يمكن للمستخدم رفع دعوى بعدم شرعية الاضراب في حالة مخالفة جماعة العمال **المضربين للشروط الشكلية والموضوعية بالمتعلقة باللجوء اليه** لا سيما تلك المتعلقة باستنفاذ الاجراءات الاجبارية والاشعار المسبق وعدم وجود اتفاق سابق باللجوء للتحكيم. كما **انه أثناء ممارسة الاضراب حتى لو كان مشروع يجب على** العمال الالتزام بجملة من الشروط يشكل مخالفتها خطاء مهني جسيم، خاصة فيما يتعلق بضمان الحد الأدنى من الخدمة والاستجابة لأوامر التسخير التي يأمر بها المستخدم وكذلك عدم غلق الأبواب واماكن العمل... وبالتالي فإن تعليق علاقة العمل أثناء ممارسة الاضراب لا يعني تعليق علاقة التبعية القانونية التي يحتفظ المستخدم بموجبها بسلطاته التنظيمية اتجاه العمال المضربين.

أستاذ المادة: أ,غزيز