

(يحتوي الموضوع على ثلاثة أجزاء مستقلة)الجزء الأول: (6 نقاط)

- 1- قارن بين شركة المساهمة و الشركة ذات المسؤولية المحدودة فيما يخص: المسؤولية، الحصص، عدد الشركاء .؟
- 2- عرف الاتفاقية الجماعية للعمل .؟

الجزء الثاني: (6 نقاط)

السند: بعد عملية الإكتتاب، أوجب المشرع الجزائري في نص المادة: 1/600 من القانون التجاري، على المؤسسون أن يقوموا باستدعاء المكتتبين إلى الجمعية العامة التأسيسية و تثبت هذه الجمعية بأن رأس المال مكتتب به تماما و أن مبلغ الأسهم قد تم سداده و تبدي رأيها في الموافقة على القانون الأساسي الذي لا يقبل التعديل إلا بإجماع جميع المكتتبين.

النظام القانوني لشركة المساهمة في التشريع الجزائري مذكورة مقدمة لنيل شهادة ليسانس أكاديمي من إعداد الطالب: باسما عبد محمد.

انطلاقا من مكتسباتك السابقة وعلى ضوء ما جاء في السند أجب على ما يلي:

- 1- عرف الإكتتاب .؟
- 2- حدد الشكل القانوني لهذه الشركة مع التعليل .؟
- 3- كيف تأسست هذه الشركة وفق السند أعلاه، اشرح ذلك .؟
- 4- ما هي اختصاصات الجمعية العامة الغير عادية فيما يخص انقضاء هذا النوع من الشركات .؟

الجزء الثالث: (8 نقاط)

نصت المادة: 08 من قانون العمل على ما يلي: تنشأ علاقة العمل بعقد أو غير كتابي و تقوم هذه العلاقة، على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما و تنشأ عنها حقوق المعنيين و واجباتهم وفق ما يحدده التشريع

نصت المادة: 69 من قانون العمل على ما يلي: يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

نصت المادة: 12 من قانون العمل على ما يلي: يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا، بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع و التنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة: 12 الفقرة الأولى من هذا القانون، و أن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل.

انطلاقا من مكتسباتك السابقة وعلى ضوء ما جاء في السند أجب على ما يلي:

- 1- من خلال نص المادة: 8، حدد نوع العقد الذي يربط علاقة العمل، عرفه .؟
- 2- حدد واجبات أطراف علاقة العمل .؟
- 3- من خلال نص المادة: 69، حدد طبيعة (نوع) علاقة العمل، بدون شرح .؟
- 4- لماذا يلجأ المستخدم إلى التفاوض الجماعي، اشرح ذلك .؟
- 5- من خلال نص المادة: 12، ماهو دور مفتش العمل في ما يخص تسوية النزاعات الجماعية، مع الشرح .؟



الإجابة النموذجية لموضوع امتحان الفصل الثاني في مادة القانون – الثلاثي الأول

العلامة

الجزء الأول: (6 نقاط)

1- المقارنة بين شركة المساهمة وش ذ م م فيما يخص: المسؤولية، الحصص، عدد الشركاء:

البيان	المسؤولية	الحصص	عدد الشركاء
شركة المساهمة	مسؤولية الشريك فيها محدودة بقدر ما يملكه من أسهم.	حصصها (الأسهم) قابلة للتداول بالطرق التجارية.	لا يمكن أن يقل عدد الشركاء عن سبعة
ش ذ م م	لا يستل الشريك عن ديون الشركة إلا بقدر حصة المساهم بها في رأس مال الشركة.	يجب أن تكون حصة الشركاء اسمية و لا تكون ممثلة في سندات قابلة للتداول وللحصص قابلية الانتقال عن طريق الإرث ويمكن إحالة الحصص بين الأزواج والأصول والفروع إلا إذا اشترط القانون الأساسي غير ذلك	لا يمكن أن يتجاوز الحد الأقصى لعدد الشركاء 50 شركاء طبقا للمادة 590.

2- تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل:

الاتفاقية الجماعية للعمل هي اتفاق مكتوب، يبرم بين مستخدم أو عدة مستخدمين أو النقابات التي تمثلهم من جهة، وبين التنظيمات النقابية الممثلة للعمال من جهة أخرى، ويتضمن شروط العمل.

الجزء الثاني: (6 نقاط)

1- تعريف الاكتتاب: الاكتتاب تعني الإعلان الإرادي للشخص بالشروع في مشروع الشركة بتقديم حصة في رأس المال.

2- تحديد الشكل القانوني لهذه الشركة مع التعليل: شركة المساهمة

عرفتها المادة: 592 من القانون التجاري الجزائري كما يلي: "هي الشركة التي ينقسم رأس مالها إلى أسهم وتتكون من شركاء لا يتحملون الخسائر إلا بقدر حصصهم ولا يمكن أن يقل عدد الشركاء عن سبعة.....".

3- تأسست هذه الشركة: التأسيس باللجوء العلي للادخار

طبقا للمادة: 595 من القانون التجاري الجزائري تؤسس شركة المساهمة كما يلي: «يحرر الموثق مشروع القانون الأساسي لشركة المساهمة يطلب من مؤسس أو أكثر وتودع نسخة من هذا العقد بالمركز الوطني للسجل التجاري، ينشر المؤسسون تحت مسؤولياتهم وإعلاناتهم حسب الشروط المحددة من طرف التنظيم ولا يقبل أي اكتتاب إذا لم تحترم الإجراءات المقررة في المقطعين الأول والثاني أعلاه». من نص المادة يتبين أن تأسيس الشركة يمر بمرحلتين:

المرحلة الأولى: يتكون رأس مال الشركة باللجوء العلي للادخار ويعني ذلك طرح أسهم الشركة للاكتتاب العام على الجمهور قصد الحصول على الأموال والاكتتاب تعني الإعلان الإرادي للشخص بالشروع في مشروع الشركة بتقديم حصة في رأس المال. المرحلة الثانية: يتم الاكتتاب بالأسهم ويخضع لشروط معينة.

4- اختصاصات الجمعية العامة الغير عادية فيما يخص انقضاء هذا النوع من الشركات:

1-4- حل الشركة قبل انقضاءها من الجمعية العامة: نصت عليه المادة 715 من القانون التجاري الجزائري: "تتخذ الجمعية العامة غير العادية قرار حل شركة المساهمة الذي يتم قبل حلول الأجل".

2-4- حل الشركة نتيجة للخسارة: نصت المادة: 715 من القانون التجاري الجزائري: "إذا كان الأصل الصافي للشركة قد

خفض بفعل الخسائر الثابتة في وثائق الحسابات إلى أقل من ربع رأس مال الشركة. فإن مجلس الإدارة أو مجلس المديرين حسب الحالة، ملزم في خلال الأثني أشهر الأربعة التالية للمصادقة على الحسابات التي كشفت عن هذه الخسائر، باستدعاء الجمعية العامة غير العادية للنظر فيما إذا كان يجب اتخاذ قرار حل الشركة قبل حلول الأجل".

الجزء الثالث: (8 نقاط)

1- تحديد نوع العقد الذي يربط علاقة العمل: عقد عمل غير محددة المدة.

وهي عقود ليس لها أجل انتهاء، ويعتبر عقد العمل غير محدد المدة إذا كان مكتوباً و لم ينص فيه على مدة انتهائه صراحة، أما إذا كان غير مكتوب فيعتبر لمدة غير محدودة كما نصت المادة: 11 بقولها: * يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة *.

2- تحديد واحيات أطراف علاقة العمل:

1-1- التزامات العامل:

- تنفيذ عقد العمل.
- الامتثال لأوامر و تعليمات المستخدم (عنصر التبعية).
- الالتزام بالسريّة المحميّة.
- المحافظة على ممتلكات المؤسسة و حمايتها.
- الالتزام ببذل الجهد و العناية المعتادة في تنفيذ عقد العمل و عدم منافسة المستخدم.

2-2- التّزامات صاحب العمل:

- دفع الأجر بانتظام
- ضمان الحقوق المادية و المهنية و النقابية التي منحها القانون للعامل.
- توفير الأمن و الحماية و وسائل العمل الضرورية للعامل.
- احترام العامل و صيانة كرامته.

3- تحديد طبيعة (نوع) علاقة العمل: إنهاء علاقة العمل.

4- بلجا المستخدم إلى التفاوض الجماعي: ذلك لتجنب النزاعات الجماعية

وهي ذلك الخلاف الواقع بين المستخدم و عماله و المتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية و الاقتصادية و شروط العمل و لم يجد حل لتسويته.

5- دور مفتش العمل في ما يخص تسوية النزاعات الجماعية: المصالحة

يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، و التي تقوم باستدعاء الطرفين و محاولة المصالحة في أجل أقصاه: 4 أيام الموالية لإخطاره قصد تسجيل مواقف كل طرف في المسائل المتنازع عنها. و عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا تتعدى: 8 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى يعد المفتش محضراً بوقعه الطرفان بدون فيه المسائل المتفق عليها و المسائل التي لم يحصل بشأنها اتفاق، و تصبح المسائل المتفق عليها من الطرفين نافذة من يوم إيداعها من قبل الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً. و في حالة فشل المصالحة على الخلاف الجماعي في العمل يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة.