

التاريخ: 2024/03/04

المادة: القانون

المدة: ساعتان

المستوى: 3 تسيرو اقتصاد

## اختبار الفصل الثاني

### الجزء الأول: (6 نقاط)

أجب على الأسئلة التالية:

- 1- عرف شركة التضامن وشرح خصائصها.
- 2- كيف تتأسس شركة المساهمة باللجوء العلي للإدخار؟
- 3- بين العناصر الأساسية التي يقوم عليها عقد العمل.

### الجزء الثاني: (6 نقاط)

الوضعية:

قام "نبيل" الذي يملك مؤسسة "الفردوس" ويعد شريكاً وحيداً فيها بإبرام اتفاق مع أحد التجار لنقل ملكية مبنى من المنتظر أن يتم تخصيصه كمقر للمؤسسة وذلك مقابل مبلغ 11 200 000 دج، وقد تم استكمال الإجراءات القانونية لدى الموثق.

المطلوب: انطلاقاً من الوضعية وعلى ضوء ما درست أجب على ما يلي:

- 1- حدّد الطبيعة القانونية لمؤسسة "نبيل".
- 2- ما طبيعة الاتفاق المبرم بين "نبيل" وتاجر العقارات؟ عرفه محدداً أطرافه.
- 3- بالنظر الى الأركان الموضوعية لهذا الاتفاق، ماذا يمثل المبنى الإداري والمبلغ النقدي؟ حدّد شروطهما.
- 4- اشرح الإجراءات القانونية لنقل ملكية المبنى.

الوضعية:

"دحلب" عامل بمؤسسة "بربروس" لصناعة الأدوية يشغل منصب مساعد مسؤول الدراسات والأبحاث بموجب عقد غير مكتوب، وقد تم تثبيته بعد خضوعه لفترة تجريبية. وصلت معلومات للمستخدم أن "دحلب" وثلاث عمال آخرين قد اشتركوا في تسريب وثائق سرية لمؤسسة منافسة تخص تطوير إحدى الأدوية، وعلى إثرها قررت لجنة الانضباط بالمؤسسة توقيفهم مؤقتا عن العمل. بعد التحقيق والتأكد من صحة المعلومات قرر المستخدم عزلهم عن منصبهم، عندها رفع العمال شكوى لدى النقابة وقامت هذه الأخيرة بإرسال إشعار للمستخدم للدخول في إضراب وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية.

**المطلوب:** بالاعتماد على الوضعية واعتمادا على ما درست، أجب على ما يلي:

- 1) ما طبيعة العقد الذي كان يربط "دحلب" بمؤسسة "بربروس"؟ عرفه ثم حدّد نوعه.
- 2) ما هي المدّة القصوى لفترة تجريب العامل "دحلب" حسب قانون العمل؟
- 3) كيف نسّي الوضعية القانونية لـ "دحلب" والعمال الثلاثة تجاه المؤسسة بعد قرار لجنة الانضباط؟
- 4) هل قرار عزل العمال قانوني؟ برّر إجابتك.
- 5) أذكر الإجراءات القانونية التي لجأت إليها النقابة قبل إرسال الإشعار بالإضراب.
- 6) هناك وسيلة تسوية أخرى كان يمكن أن تعتمد النقابة دون اللجوء إلى الإضراب:  
أ) ما هي هذه الوسيلة؟  
ب) اشرحها بإيجاز.

بالتّوفيق للجميع.

التاريخ: 2024/03/04

المادة: القانون

المدة: ساعتان

المستوى: 3 تسيير واقتصاد

## تصحيح اختبار الفصل الثاني

### الجزء الاول: (6 نقاط)

1- تعريف شركة التضامن: هي شركة تتكون من شريكين أو أكثر، يُسأل فيها الشريك عن ديون الشركة مسؤولية شخصية تضامنية. وتسمى الشركة بأسماء الشركاء، ويكتسب الشريك صفة التاجر، وتعتبر حصة الشريك غير قابلة للانتقال للغير، ولا تنتقل هذه الحصة لورثة الشريك بعد وفاته ما لم يكن هناك شرط مخالف في القانون الأساسي للشركة.

• شرح خصائص شركة التضامن:

- اكتساب الشريك صفة التاجر: يكتسب الشريك صفة التاجر بمجرد انضمامه إلى الشركة حتى ولو لم تكن له هذه الصفة من قبل.

- مسؤولية الشريك: مسؤولية شخصية تضامنية ومطلقة عن ديون الشركة، فيسأل عنها كما لو كانت ديونه الشخصية.

- عدم قابلية الحصص للتداول: لا يجوز التنازل عنها ولا تنتقل إلى الورثة في حالة وفاة الشريك الا باتفاق الشركاء في القانون التأسيسي.

- اسم الشركة: يتكون عنوان أو اسم الشركة وفقا للمادة 552 من القانون التجاري من أسماء جميع الشركاء أو اسم احدهم أو أكثر متبوع بكلمة "وشركاؤه".

2- كيفية تأسيس شركة المساهمة باللجوء العلني للادخار:

يحرر الموثق مشروع القانون الأساسي لشركة المساهمة بطلب من مؤسس أو أكثر وتودع نسخة من هذا العقد بالمركز الوطني للسجل التجاري، يتكون رأس المال الشركة باللجوء العلني للادخار، ويتم ذلك بطرح أسهم الشركة للاكتتاب العام للجمهور. ويجب أن يكون رأس المال على الأقل 05 ملايين دينار.

تعريف الاكتتاب: هو الإعلان الإرادي للشخص بالاشتراك في مشروع الشركة بتقديم حصة في رأس المال ويتم إثبات الاكتتاب بالأسهم.

شروط الاكتتاب: - يجب الاكتتاب في رأس مال الشركة بكامله.

- يجب أن يكون الاكتتاب جديا أي لا يعلق على شرط معين.

- لا يجوز إصدار أسهم بأقل من قيمتها الاسمية.

3- العناصر الأساسية التي يقوم عليها عقد العمل:

أ- الأجر: هو عنصر ملزم لصاحب العمل باعتبار ان عقد العمل هو عقد معاوضة، ونعني به المقابل المالي الذي يلتزم المستخدم بدفعه للعامل مقابل ما بذله هذا الأخير من جهد فكري أو عضلي. ويتكون الأجر من عنصرين هما:

- العنصر الثابت: يسمى بأجر المنصب أو الأجر الأساسي .
- العنصر المتغير: هو مجموع المنح والتعويضات والساعات الإضافية التي يستفيد منها العامل.
- ب- الزمن: هو المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه المهني وخبرته وجهده في خدمة صاحب العمل، وتحدد مبدئيا بحرية بين الطرفين مع مراعاة أحكام النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في هذا الشأن.
- ج- التبعية: هي التبعية القانونية التي تجعل صاحب العمل في وضعية "المتبوع" وتمنحه سلطة الإشراف والتوجيه والإدارة والرقابة على العامل الأجير في أدائه للعمل أو لنشاطه المهني.

### الجزء الثاني: (6 نقاط)

- 1- تحديد الطبيعة القانونية لمؤسسة "نبيل": مؤسسة ذات الشخص الوحيد ذات المسؤولية المحدودة.
- 2- طبيعة الاتفاق المبرم بين "نبيل" وتاجر العقارات: عقد البيع
- تعريفه: هو اتفاق بين شخصين أو أكثر لإقامة رابطة قانونية، ويترتب عنه تبادل التزامات لكل طرف. عرفت المادة 351 من القانون المدني الجزائري عقد البيع كما يلي: (هو عقد يلتزم بمقتضاه البائع أن ينقل للمشتري ملكية شيء أو حقا ماليا آخر في مقابل ثمن نقدي).
- أطرافه: البائع: "تاجر العقارات"، المشتري: "نبيل".
- 3- يمثل المبنى الإداري والمبلغ النقدي: محل عقد البيع.
- تحديد شروطهما: المحل: هو موضوع العقد وهو مزدوج يشمل التزام البائع بنقل ملكية المبيع والتزام المشتري بدفع الثمن.
- المبيع: - يجب ان يكون موجودا أو قابلاً للوجود في المستقبل.
- يجب ان يكون معيناً أو قابلاً للتعين.
- ان يكون مشروعاً (يسمح به القانون).
- الثمن: يشترط أن يكون مبلغ نقدي (مالي) ذو قيمة معتبرة وغير صوري (وهي) ويجب على المتعاقدين تحديد الثمن في عقد المبيع، و اذا لم يعين في العقد كان البيع باطلاً بطلانا مطلقاً، ولطرفي العقد الحرية في تحديده باستثناء بعض أسعار السلع الضرورية التي تحدد أسعارها الدولة كالخبز مثلاً.
- 4- شرح الاجراءات القانونية لنقل ملكية المبنى: وهو إعلام الغير ويقتصر الشهر على بعض البيوع مثل بيع المحلات التجارية أو العقارات ويتم لدى مصلحة الشهر العقاري بحيث تودع نسخة من العقد في المحافظة العقارية التي يقع العقار في دائرة اختصاصه.

## الجزء الثالث: (8 نقاط)

- 1- طبيعة العقد الذي كان يربط "دحلب" بمؤسسة "بربروس": عقد العمل
  - تعريفه: هو التزم بين شخصين يضع بموجبه العامل نشاطه المهني تحت إشراف وإدارة صاحب العمل (المستخدم) مقابل أجر، ويشمل الأعمال المادية والفكرية .
  - تحديد نوعه: عقد العمل غير محدد المدة
- 2- المدة القصوى لفترة تجريب العامل "دحلب" حسب قانون العمل هي: 12 شهرا
- 3- الوضعية القانونية لـ "دحلب" والعمال الثلاثة تجاه المؤسسة بعد قرار لجنة الانضباط تسمى: تعليق علاقة العمل.
- 4- نعم قرار عزل العمال قانوني
  - التبرير: إفشاء معلومات مهنية تتعلق بأسرار العمل دون إذن من المستخدم
  - 3- ذكر الاجراءات القانونية التي لجأت إليها النقابة قبل إرسال الاشعار بالإضراب:
    - التسوية الودية (المصالحة والوساطة).
    - اتخاذ قرار الاضراب بالأغلبية في جمعية عامة عن طريق الاقتراع السري.
  - 4- هناك وسيلة تسوية أخرى كان يمكن أن تعتمدھا النقابة دون اللجوء الى الاضراب:
    - أ) الوسيلة الأخرى للتسوية تتمثل في: التحكيم
    - ب) شرحه بإيجاز: حسب ما نصت عليه المادة 13 من القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 في حالة فشل مهمة الوسيط يُلجأ إلى التحكيم ويتمثل في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم، ويصدر قرار التحكيم نهائيا خلال فترة 30 يوم الموالية لتعيين الحكم ويعتبر هذا القرار ملزما للطرفين يجب عليهما تنفيذه .