

على المترشح أن يختار أحد الموضوعين الآتيين:
الموضوع الأول

الجزء الاول : (6 ن)

1. عرف النفقات العامة ؟ اعطى مثال عليها ؟
2. ماذا نقصد بنفقات التسيير ؟
3. حدد مصادر الإيرادات العامة ؟

الجزء الثاني : 6ن

السند

قامت مؤسسة اقتصادية باقتناء آلات بتكنولوجيا حديثة ، تعاقدت المؤسسة مع احد المهندسين لمدة شهرين لتدريب عمالها على طرق استخدام هذه الآلات ، بعد مدة ابدى احد العمال مهارة كبيرة مما استوجب رفع مستواه المهني داخل وظيفته .

المطلوب: بناء على السند و على ضوء ما درست اجب على مايلي :

- 1) عرف العقد المبرم بين المؤسسة و المهندس ؟ ماهو نوعه ؟ برر ؟
- 2) كيف نصنف تدريب العمال على استخدام الات ؟ عرفه
- 3) كيف نصنف رفع المستوى المهني ؟ عرفه ؟ اشرح حالتها ؟

الجزء الثالث : (8 ن)

الوضعية :

شركة احسان و اخوته التجارية لبيع السيارات تتكون من ثلاثة اخوة ، راسمالها 30000000 دج تعرضت لازمة مالية فاقترح احد الاخوة على اخوته اما :
- تسديد ديون الشركة من مالهم الخاص .
- او التنازل عن حصصهم .
بعد مدة اراد احد الاخوة الالتحاق بوظيفة عمومية .

المطلوب: انطلاقا من الوضعية و على ضوء ما درست اجب على مايلي :

- 1- مانوع الشركة عرفها ؟ برر اجابتك ؟
- 2- هل الاختيار الاول صحيح قانونا ؟ برر اجابتك ؟
- 3- هل التنازل عن الحصص حل في هذه الحالة ؟ برر اجابتك ؟
- 4- هل تستمر الشركة في حالة التحاق الاخ بالوظيفة العمومية ؟ برر اجابتك ؟

الجزء الأول : (6 نقاط)

السؤال الأول :

1- عرف عقد البيع

2- من بين الأركان الموضوعية لعقد البيع : السبب ، عرفه و اذكر شروطه .

السؤال الثاني :

اشرح آثار عقد البيع بالنسبة للبائع

الجزء الثاني (6 نقاط)

السند : " يتقاضى الموظف أحمد في مؤسسة البريد و المواصلات دخلا اجماليا شهريا قدره 50 000 دج و من بين الاقتطاعات التي فرضت على دخله ضريبة تقدر بمبلغ : 11 500 دج"

المطلوب :

1- ما نوع الضريبة المفروضة على دخل الموظف أحمد ؟ عرفها

2- ما هي خصائص هذه الضريبة

3- هل يمكن للموظف أحمد التهرب من دفع هذه الضريبة ؟ علل اجابتك .

الجزء الثالث : (8 نقاط)

الوضعية : عرضت على مفتشية العمل المختصة اقليميا بالمنطقة التي تسكن بها ، عدة حالات لقضايا بين أصحاب العمل وممثلي العمال. وهذه الحالات هي كما يلي:

الحالة الأولى: صاحب العمل يفرض على العمال العمل 50 ساعة في الأسبوع دون أي أجر اضافي .

الحالة الثانية: صاحب العمل يطلب من العمال القيام بأعمال مخالفة للقانون ، ويريد أن يطرد مجموعة

منهم لأنهم رفضوا تنفيذ هذه التعليمات وذلك بحجة مخالفة الأوامر.

الحالة الثالثة: العمال يرفضون القيام ببعض الواجبات القانونية الصادرة اليهم من المسؤول المعين من صاحب العمل بحجة عدم توافقهم معه.

الحالة الرابعة : صاحب العمل يرفض قيام العمال بإضراب ، رغم التزامهم بكل الإجراءات القانونية المتعلقة بالإضراب

الحالة الخامسة : سرح احد العمال ، بعد مثوله امام مجلس تأديب المؤسسة لإفشائه أسرار المؤسسة .

المطلوب : على ضوء ما درست أجب عن ما يلي :

1- بين دور مفتشية العمل في حل النزاعات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل .

2- بين في كل حالة من الحالات المعروضة على مفتشية العمل القرار الواجب اتخاذه من قبلها

، مع تبرير ذلك بما يقرره قانون العمل الجزائري .

- 1- تعريف النفقة العامة : هي مبلغ نقدي يخرج من الذمة المالية لشخص معنوي قصد تحقيق منفعة عامة (0.5) مثل أجور العمال (نفقة) مسددة من قبل وزارة التربية كهيئة عامة هدفها تحقيق المنفعة العامة وهي تحصيل العلم من قبل الطلبة (0.5)
 - 2- نفقات التسيير: وهي النفقات التي تسمح بتغطية النشاط العادي للدولة وتشمل مختلف النفقات الإدارية من بينها:
 - ✓ أعباء الدين العمومي
 - ✓ الاعتمادات اللازمة لسير مصالح الوزارات.
 - ✓ المساعدات التي تمنح للهيئات الدولية والنشاط التربوي والثقافي. (1)
 - 3- مصادر الإيرادات العامة:
 - أ- الضرائب والرسوم: تعتبر من الموارد المالية التي تحصل عليها من الأشخاص جبرا بغرض استخدامها لتحقيق أهداف ذات منفعة عامة. (1)
 - ب- عائدات ممتلكات الدولة (الدومين): وهي العائدات أو الموارد المالية التي تحصل عليها الدولة من ممتلكاتها (الدومين) ، وتنا إلى ثلاثة أنواع هي :
 - الدومين المالي : ويشمل كل ممتلكات الدولة من أسهم وسندات في المؤسسات الإقتصادية.
 - الدومين العقاري : ويشمل ما تملكه الدولة من عقارات.
 - الدومين التجاري والصناعي : ويشمل كل ما تملكه الدولة من مشروعات ذات طابع صناعي وتجاري. (1)
 - ج- القروض العامة: وتعتبر من الإيرادات العامة غير العادية التي تلجأ إليها الدولة ، والقرض العام هو مبلغ من المال تحصل عليه الدولة عن طريق اللجوء إلى الجمهور أو البنوك أو غيرها من المؤسسات المالية مع الإلتزام برد المبلغ المقرض ودفع الفوائد طيلة مدة القرض وفقا لشروط. (1)
 - د- التحويلات: وتتمثل في الإعانات الداخلية والخارجية التي تتحصل عليها الدولة. (1)
- الجزء الثاني : 6 ن
- 1- تعريف عقد العمل : هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل يلتزم بمقتضاه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل مقابل أجر لذلك يعتبر عقد العمل من العقود المعاوضة (1).
 - نوع عقد العمل هو عقد العمل محدد المدة (0.5)
 - التبرير : لأن عقد العمل محدد المدة هو العقد الذي يسري من تاريخ إبرامه إلى غاية اجل يحدده الطرفان (في السند الد شهرين) ويستجيب لحالات حددتها المادة 12 من قانون العمل (موضوع عقد العمل في السند يتعلق بعقود أشغال أو خدمات متجددة) (1)
 - 2- يصنف تدريب العمال على استخدام آلات في اطار التكوين (0.5)
 - التكوين : يهدف إلى تحسين ورفع مستوى الأداء المهني للعامل في نطاق المؤسسة التي يشتغل فيها وذلك بالقيام بدورات تكوين لغرض تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية (0.5)
 - 3- يصنف رفع المستوى المهني للعامل في اطار : الترقية (0.5)
 - الترقية: هي رفع المستوى الوظيفي والمهني للعامل من درجة إلى درجة أعلى منها (0.5)
 - حالات الترقية:
 - الحالة الأولى تتعلق بالترقية داخل السلم الوظيفي أي من درجة إلى درجة أعلى منها ، ويقسم كل سلم وظيفي إلى مجموعة الدرجات ابتداء من درجة الالتحاق بالمنصب إلى نهاية الحياة المهنية (0.75)
 - الحالة الثانية تتعلق بنقل العامل من منصب إلى منصب آخر أهم منه وذلك عن طريق اختيار الخبرة والكفاءة أو عن طريق الامتحانات والمسابقات وفق شروط محددة (0.75)
- الجزء الثالث : (8 ن)
- 1 - نوع الشركة : شركة التضامن (0.5)

- تعريف شركة التضامن: شركة تتكون من شخصين أو أكثر يسأل فيها الشريك عن ديون الشركة مسؤولية شخص تضامنية وتسمى بأسماء الشركاء ، ويكتسب الشريك فيها صفة التاجر ، وتعتبر حصة الشريك غير قابلة للانتقال للغير ولا تنتقل الحصة لورثة الشريك. (1)
- التبرير : من الوضعية الشركاء تجمعهم علاقة أسرية تضامنية وتسمية الشركة بأسماء الاخوة الشركاء (1)
- 2- نعم الاختيار الاول صحيح قانونا (0.75) 3as.ency-education.com

- التبرير : لان من خصائص شركة التضامن مسؤولية الشريك عن ديون الشركة مسؤولية شخصية تضامنية ومطلقة، فيسأل ديون الشركة كما لو كانت ديونه الشخصية. (1)
- 3- لا التنازل ليس حل في هذه الحالة (0.75)
- التبرير: لان من خصائص شركة التضامن عدم قابلية الحصص للتداول ولا يجوز التنازل عنها ولا تنتقل إلى الورثة (1)
- 4- لا تستمر الشركة في حال التحقق احد الاخوة بالوظيفة العمومية. (1)
- التبرير : في شركة التضامن يكتسب الشريك صفة التاجر بمجرد انضمامه إلى الشركة و بالتحاقه بالوظيفة العمومية سيمنع من ممارسة مهنة التجارة وهو احد أسباب انقضاء شركة التضامن. (1)

تعريف عقد البيع : عرفت المادة 351 من القانون المدني الجزائري عقد البيع كما يلي : "عقد البيع يلتزم **1** بمقتضاه البائع أن ينقل للمشتري ملكية شيء أو حقا ماليا آخر في مقابل ثمن نقدي".
تعريف السبب : هو الباعث و الدافع للتعاقد **0.5**

*شروطه :- موجودا - مشروعا - غير مخالف للنظام العام ($0.5 \times 3 = 1.5$)

2-التزامات البائع: **3**

- ✓ **نقل الملكية :** نقل ملكية المنقول المعين بذاته أو بنوعه .
- ✓ **انتقال ملكية العقار :** يجب على الموثق بمجرد قيامه بتحرير العقد أن يعمل على شهرة في المحافظة العقارية الكائن بدائرة اختصاصها العقار (حسب القانون المدني) .
- ✓ **تسليم المبيع :** هذا الالتزام يتفرع من التزام بنقل الملكية ويتم التسليم طبقا للمادة 367 من القانون المدني ويكون التسليم في الزمان والمكان المتفق عليه وأيضا المبيع يكون على حالة التي كان عليها أثناء إبرام العقد.
- ✓ **ضمان المبيع ويشمل على :**

- **ضمان التعرض والاستحقاق :** بمعنى أن يتخذ البائع كافة الاجراءات من اجل تمكين المشتري من وضع اليد على المبيع و الانتفاع به دون عائق ، اما ضمان الاستحقاق فيكون في حالة تعرض الغير للمشتري بنزع المبيع منه
- **ضمان العيوب الخفية :** تنص المادة 379 (ق.م) على "أن يكون البائع ملزما بالضمان إذا لم يشمل المبيع على الصفات التي تعهد بوجودها وقت التسليم إلى المشتري وإذا كان بالمبيع عيب ينقص من قيمته أو من الانتفاع به، بحسب الغاية المقصودة منه حسبما هو مذكور بعقد البيع أو حسبما يظهر من طبيعته أو استعماله فيكون فيكون البائع ضامنا لهذه العيوب ولو لم يكن عالما بوجودها

الجزء الثاني :

1- نوع الضريبة المفروضة على دخل الموظف احمد هي : **الضريبة على الدخل الاجمالي** **1**
تعريفها 1 : هي ضريبة مباشرة سنوية و وحيدة تفرض على مجمل المداخل الصافية للأشخاص الطبيعيين المكلفين بدفعها والذين يفوق دخلهم السنوي 60.000 دج ، أما ما دون ذلك فهم معفيين منها.

2- **خصائصها :** $0.5 \times 4 = 2$

- تفرض على الاشخاص الطبيعيين .
- ضريبة سنوية تفرض على المداخل الصافية السنوية .
- ضريبة أحادية تشمل كل أنواع المداخل.
- ضريبة تصاعدية أي تزداد كلما ارتفع الدخل و تحصل عن طريق نسب مثبتة في جداول

3- لا يمكن للموظف أحمد التهرب من دفع الضريبة **1**

التعليق : لأنه يتم اقتطاعها بصفة مباشرة من المنبع (الدخل) قبل ان يقبض المكلف بالضريبة دخله الصافي 1

الجزء الثالث :

1- دور مفتشية العمل في حل النزاعات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل : 3

بلجاً إليها لحل جميع نزاعات العمل الجماعية فهي تلعب دور الحكم في المراحل الأولى لحل النزاعات (المصالحة والوساطة)

تسوية النزاعات الجماعية للعمل:

أ- المصالحة: تتم عن طريق

- تبليغ مفتشية العمل المختصة إقليمياً بالنزاع
- تستدعي المفتشية الطرفان في أجل اقصاه 04 أيام من الاخطار و ذلك لمجلس مصالحة
- يحرر المفتش محضر مصالحة أو عدم مصالحة حسب الحالة في أجل اقصاه 08 أيام
- في حالة عدم المصالحة يلجأ الطرفان إلى الوساطة أو التحكيم

ب- الوساطة:

- يتم اقتراح شخص ثالث يسمى بالوسيط من اجل التسوية يشترك الطرفان في تعيينه
- يحرر الوسيط عرض في شكل توصيات ترسل نسخة إلى مفتش العمل و نسخة لكل طرف

2-القرار الواجب اتخاذه في كل حالة : (1 × 5 = 5ن)

الحالة الأولى : تصرف صاحب العمل غير قانوني لأن أي ساعات عمل اضافية يجب ان يقابلها اجر اضافي

الحالة الثانية :صاحب العمل يطلب من العمال القيام بأعمال مخالفة للقانون هذا التصرف غير قانوني

لأن العامل ملزم بتنفيذ تعليمات رب العمل ولكن عندما لا تتعارض مع القانون

الحالة الثالثة : تصرف العمال غير قانوني لأنه لا يحق لهم رفض تنفيذ تعليمات رب العمل لمجرد أنهم غير متوافقين

معه

الحالة الرابعة : تصرف صاحب العمل غير قانوني، لأن الإضراب حق قانوني للعمال إذا كان مستوفي كل الإجراءات

القانونية المتعلقة به

الحالة الخامسة : تصرف صاحب العمل قانوني لأنه يجب على العامل الالتزام بالسر المهني