عناصر الإجابة (الموضوع الأول)	العلامة مجزأة	العلامة مجموع
الجزء الأول(16 ن)		
1- تعريف قانون العمل:هو مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاقتصادية التي تحكم وتنظم العلاقات القائمة بين العمال وأصحاب العمل أو المؤسسات المستخدمة.	01	05
2- التزامات العامل و صاحب العمل:		
• إلتزامات العامل:		
- الالتزام بأداء العمل: وهو تنفيذ العمل المتفق عليه بحسن نية وبصفة شخصية من قبل العامل.	0.5×5	
- الامتثال لأوامر وتعليمات المستخدم.		
- الالتزام بالسر المهني:تقوم العلاقة المتبادلة بين العامل و المستخدم على أساس الثقة المتبادلة .		
- الالتزام بعدم منافسة المستخدم أو مزاولة نشاط يتعارض مع طبيعة العمل.		
- الالتزام ببدل الجهد و العناية المعتادة في تنفيذ عقد العمل.		
• التزامات صاحب العمل:		
- دفع أجره بانتظام .	0.5×3	
- تمكين العامل من التمتع بحقوقه المادية والمهنية والنقابية التي منحها إياه القانون.		
- احترام العامل و صيانة كرامته ،و توفير الأمن و الحماية من المخاطر .		
الجواب الثاني:		05
1- تعريف الإيرادات العامة:هي المبالغ النقدية التي تتحصل عليها الدولة من مصادر مختلفة، تخصص لتغطية النفقات العامة، ويتم تحصيل الإيرادات العامة على أساس مبدأ المساواة في الأعباء بين المواطنين خاصة في مجال الجباية .	01.25	
2- مختلف مصادر الإيرادات العامة:		
- الضرائب والرسوم: تعتبر من الموارد المالية التي تحصل عليها من الأشخاص جبرا بغرض استخدامها لتحقيق أهداف ذات منفعة عامة.	0.75	
- عائدات ممتلكات الدولة (الدومين): وهي العائدات أو الموارد المالية التي تحصل عليها الدولة من ممتلكاتها(الدومين) ، وتنقسم إلى ثلاثة أنواع هي :	0.75	
• الدومين المالي : ويشمل كل ممتلكات الدولة من أسهم وسندات في المؤسسات الاقتصادية.	0.25	
• الدومين العقاري : ويشمل ما تملكه الدولة من أراضي و عقارات.	×3	
• الدومين التجاري و الصناعي : ويشمل كل ما تمتلكه الدولة من مشروعات ذات طابع صناعي وتجاري.		
- القروض العامة: وتعتبر من الإيرادات العامة غير العادية التي تلجأ إليها الدولة .	0.75	
- التحويلات: وتتمثل في الإعانات الداخلية و الخارجية التي تتحصل عليها الدولة.	0.75	

الجواب الثالث:		06
1- الشروط الواجب توافرها ليكون النزاع جماعيا:		
- أن يكون النزاع جماعيا في أطرافه حيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة من هم.	01×2	
- أن يكون موضوع النزاع جماعيا حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال ومن ذالك المطالبة بتطبيق نص قانوني لفائدة العمال أو الزيادة في الأجور أو تحسين ظروف وشروط العمل.		
2- المصالحة القانونية كما حددها القانون:		
يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا لتقوم وجوبا بالمصالحة بين الطرفين و استدعائهم في جلسة أولى في أجل أقصاه أربعة أيام بعد إخطارهم قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة أو المسائل المتنازع عليها،و في هذه الحالة يجب على طرفي الخلاف حضور جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل و عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا تتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى يُعد المفتش محضرا يوقعه الطرفان يدوّن فيه المسائل المتفق عليها و التي لم يحصل بشأنها اتفاق ،في حالة فشل المصالحة على الخلاف الجماعي يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة .	02.5	
3- إذا فشلت طرق التسوية الودية ،الإجراء القانوني الذي يلجأ إليه العامل هو الإضراب.	0.5	
• شرح هذا الإجراء:الإضراب هو التوقف بصفة مؤقتة عن العمل ،و يعتبر من الحريات العامة التي كرسها الدستور الجزائري .	01	
الجزء الثاني		04
تنقضي الشركة ذات المسؤولية المحدودة بنفس الأسباب التي تنقضي بها الشركات التجارية كانتهاء أجلها أو انتهاء الهدف الذي قامت من أجله. وتنقضي كذلك بسببين خاصين هما:	01	
1- إذا ما فاق عدد الشركاء 20 شريكا مثل زيادة عدد الشركاء بسبب وفاة شريك يترك استمرار الشركة للورثة مع باقي الشركاء الأحياء.	×2 01.5	
2- إذا ما قلّ رأسمالها عن 100000 دج و لم يرتفع إلى هذا المبلغ خلال سنة .		

عناصر الإجابة (الموضوع الثاني)	العلامة مجزأة	العلامة مجموع
الجزء الأول: **الجواب الأول:** **التزامات المشتري اتّجاه البائع:** يترتب على عقد البيع التزام المشتري بدفع ثمن نقدي وتسليم المبيع وتحمل نفقات المبيع **أ/ الالتزام بدفع الثمن:** بحيث يلتزم المشتري بدفع الثمن النقدي المتفق عليه في مكان تسليم المبيع، مالم يوجد اتفاق أو عرف يقضي بغير ذلك **ب/ التزام المشتري بدفع نفقات البيع:** يتحمل المشتري نفقات التسجيل و الطابع ورسوم الإعلان العقاري والتوثيق ما لم توجد نصوص قانونية تقضي بغير ذلك كما يتحمل أيضا نفقات تسلم المبيع ما لم يوجد اتفاق يقضي بغير ذلك. **ج/ الالتزام بتسلم المبيع:** يتم تسلم المبيع من طرف المشتري في الزمان و المكان المتفق عليهما في العقد دون تأخير وباستثناء الوقت الذي تتطلبه عملية الاستلام. **الجواب الثاني:** **1/ تأسيس شركة التضامن:** تتكون شركة التضامن بتوافر الشروط الموضوعية العامة والخاصة والشروط الشكلية، بحيث يجب تحرير عقد رسمي من طرف موثق (545 ق ت ج) والقيام بإجراءات الشهر (548 ق.ت.ج)، وتتمثل في إيداع نسختين من عقد الشركة لدى المركز الوطني للسجل التجاري بالعاصمة أو مصلحة السجل التجاري على مستوى الولاية، ويجب كذلك نشر ملخص عن عقد الشركة التأسيسي في احدى النشرات الرسمية أو الجرائد ويتضمن عقد الشركة البيانات التالية: – أسماء الشركاء وأسماء مديري الأعمال المأذون لهم بالتوقيع عن الشركة– العنوان التجاري للشركة ورأس مالها– تاريخ بدا ونهاية الشركة. **2/ انقضاء شركة التضامن:** تنتهي شركة التضامن بأحد الأسباب الواردة في المادتين 562و563 من ق.ت.ج كما يلي: – تنتهي الشركة بوفاة أحد الشركاء ما لم يوجد اتفاق مخالف لذلك في القانون الأساسي للشركة. – تنحل الشركة في حالة إفلاس أحد الشركاء أو منعه من ممارسة مهنته التجارية أو فقدان أهليته. ورغم ذلك يمكن أن تستمر الشركة في ممارسة نشاطها إذا نص القانون التأسيسي على ذلك أو بقرار يتخذ بإجماع الشركاء.	1.5 02 1.5 03 01 01	05 05

عناصر الإجابة	العلامة مجزأة	العلامة مجموع
الجزء الأول: الجواب الثالث		06
1/ حالة العامل " عمر": تعلّق علاقة العمل.	01	
2/ نعم له الحق في استئناف العمل مع نفس المؤسسة عند عودته من الخارج	01	
وذلك بالرجوع للمادة 64 من قانون العمل: حيث تعد أسباب تعليق علاقة العمل فيما يلي:		
– وجود اتفاق متبادل بين الطرفين يسمح للعامل بالتوقف مؤقتا عن تنفيذ التزاماته المهنية لأسباب موضوعية	0.5	
مختلفة كمرافقة الزوجة في حالة مرضها.	0.5	
– حالة الاستيداع القانوني كالتفرغ للدراسة والتكوين أو العلاج.	0.5	
– ممارسة حق الإضراب.	0.5	
– العطل المرضية وأداء الخدمة الوطنية.	0.5	
– صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.	0.5	
– حرمان العامل من الحرية قبل صدور حكم قضائي نهائي ضده.		
ملاحظة: يعاد العامل إلى منصبه أو منصب مماثل له بعد انقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل.	01	
الجزء الثاني:		
مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل: المادة 120 من ق.ع.ج" تعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط	0.5	
التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر الآتية:		
* التصنيف المهني.	0.25	04
* مقياس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها.	0.25	
* الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.	0.25	
* التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.	0.25	
* المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.	0.25	
* كيفية مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.	0.25	
* تحديد النفقات المصرفية.	0.25	
* فترة التجريب والإشعار المسبق.	0.25	
* مدة العمل الفعلي التي تتضمن مناصب العمل ذات التبعات الصّعبة أو التي تتضمن فترات التوقف عن النّشاط.	0.25	
* الغيبات الخاصة.	0.25	
* إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.	0.25	
* الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.	0.25	
* ممارسة الحق النقابي.	0.25	
* مدة الاتفاقية و كيفيات تمديدها أو مراجعتها ونقضها.	0.25	
ملاحظة: تقبل كل الاجابات الصحيحة الاخرى.		