|  |  |
| --- | --- |
| باكالوريا 2011 | التصحيح المقترح |
| شعبة : تسيير و اقتصاد | مادة : القانون |

**الموضوع الأول**

**الجزء الأول : ( 16 نقطة )**

 الجواب الأول : ( 5 نقاط )

1. تعريف عقد البيع : عقد يلتزم بمقتضاه البائع بنقل ملكية شيء أو حق مالي للمشتري بمقابل نقدي.
2. آثار عقد البيع : و هي :

-إلتزامات البائع : - تسليم المبيع .

 - نقل الملكية .

 - ضمان العيوب الخفيفة و المحققة.

-إلتزامات المشتري : - دفع ثمن المبيع.

 - دفع مصاريف البيع.

 - استلام المبيع و الحيازة عليه.

الجواب الثاني : ( 6 نقاط )

1-شروط التوظيف : - أن لا يقل سن العامل عن 16 سنة.

 - منع كل أنواع التمييز بين العمال (السن، الجنس...).

 - توظيف القاصر بناءا على رخصة من وليه الشرعي بشرط إبعاده عن الأعمال المضرة . بصحته و أخلاقه.

 - يخضع العامل قبل التوظيف إلى فترة تربص (تجريب) لا تتجاوز 12 شهر قبل تثبيته . في منصب عمل.

2- الراحة القانونية و العطل: لكل عامل يوم راحة أسبوعي و عطلة سنوية + الأعياد الوطنية و الدينية و العائلية....تكون كلها مدفوعة الأجر.

الجواب الثالث : ( 5 نقاط )

1. وعاء الضريبة: یقصد بھ المادة الخاضعة للضریبة.
2. و یتم تحدید وعاء الضریبة بأحد الأسلوبین :

 -التحدید الكیفي لوعاء الضریبة: بحيث يؤخذ بعين الإعتبار الظروف الشخصية للفرد وتتمثل فيما يلي :

- مركزه العائلي والإجتماعي - مصدر دخله. - مركزه المالي.

 التحدید الكمي لوعاء الضریبة: هناك عدة طرق لتقدير قيمة المادة الخاضعة للضريبة:
- طريقة المظاهر الخارجية : كأن تقدر دخل الشخص عن طريق السيارات التي يملكها.
- طريقة التقدير الجزافي : إستنادا على بعض المؤشرات كرقم الأعمال بالنسبة للتاجر ، عدد ساعات العمل بالنسبة للطبيب.
- طريقة التقدير المباشر : وهو التصريح الذي يقدمه المكلف بها إلى مصلحة الضرائب.
- التقدير بواسطة مصلحة الضرائب : وذلك عن طريف مناقشة المكلف بالضريبة أو فحص دفاتره وسجلاته المحاسبية.

**الجزء الثاني : ( 4 نقاط )**

1- تعريف النزاعات الجماعية للعمل: هي الخلافات التي تنشأ بين طرفي الاتفاقية (صاحب العمل و عماله) و المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية و المهنية و الاقتصادية و شروط العمل.

2 - تسوية النزاعات الجماعية للعمل:

أ- المصالحة: يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، والتي تقوم باستدعاء الطرفين ومحاولة المصالحة في أجل أقصاه 4 أيام الموالية لإخطاره ثم يقوم بتحرير محضر مصالحة أو عدم مصالحة حسب الحالة في أجل أقصاه 8 أيام.

ب- الوساطة: في حالة عدم المصالحة يتفق الطرفان على تعيين شخص ثالث يدعى الوسيط و يدلانه على المعلومات المتعلقة بالنزاع، بحيث يقوم الوسيط باقتراح حل للنزاع في شكل توصية معلّلة يقدمها للطرفين ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

ج- التحكيم: في حالة فشل مهمة الوسيط يُلجا إلى التحكيم و يتمثل في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم، و يصدر قرار التحكيم نهائيا خلال فترة 30 يوم الموالية لتعيين الحكم و يعتبر هذا القرار ملزما للطرفين.

من إعداد : ح.معاد.