



جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



العنوان:

## النظام القانوني لجهاز المساعدة على الإدماج المهني في الجزائر

مذكرة ضمن متطلبات شهادة الماستر في الحقوق  
تخصص: قانون ضمان اجتماعي

تحت إشراف الأستاذ:

\* بونوة عبد القادر

من إعداد الطالبين:

- معمر حمدي
- محفوظ سغيرية

لجنة المناقشة

- الأستاذة خديجة نجاوي.....رئيسا
- الأستاذة خيرة بن سالم..... مناقشا
- الأستاذ عبد القادر بونوة.....مشرفا و مقررا

السنة الجامعية: 2018/2017

# إِهْدَاء

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما  
إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلهما  
إلى الوالدين العزيزين  
إلى إخوتي و أخواتي،  
وإلى أصدقائي في الجامعة  
والي جميع الأساتذة الكرام  
إلى كل من سقط من قلبي سهوا  
أهدي هذا العمل

# إِهْدَاء

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما  
إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلهما  
إلى الوالدين العزيزين  
إلى إخوتي و أخواتي،  
وإلى أصدقائي في الجامعة  
والي جميع الأساتذة الكرام  
إلى كل من سقط من قلبي سهوا  
أهدي هذا العمل



# شكر وتقدير

قال الله تعالى:

[فَأَذْكُرُوا لِي وَلا تَكْفُرُوا]

فالحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل

وعملاً بقول رسول الله صلى الله عليه وسلم:

[من لم يشكر الناس لم يشكر الله]

نتوجه بالشكر الجزيل إلى:

الوالدين الكريمين اللذين كان لهما الفضل الكبير في إنجاز هذا العمل

وسيراً على خطى الشاعر الذي قال:

قم للمعلم وفيه التبجيل      و      كاد المعلم أن يكون رسولا

نتقدم بالشكر الجزيل لجميع أساتذتنا الكرام من الأبتدائية إلى الجامعة وخاصة الأستاذ المشرف " **بونوة عبد القادر** " الذي لم يَخِر جهداً في مساعدتنا ولم يبخل علينا بنصائحه القيّمة، ولا ننسى أستاذة " جامعة الجيلالي بونعامة " الذين ساعدونا في هذا العمل المتواضع وإلى كل موظفي مديرية التشغيل لولاية عين الدفلى على رأسهم السيد مدير التشغيل " **الحفي عبد القادر** " وإلى إدارة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الجيلالي بونعامة، كما لا ننسى كل من مد لنا يد العون من قريب أو من بعيد.

اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَبَارِكْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ

مفتوحة

إن سياسة التشغيل هي تلك التدابير والآليات التي تعتمدتها الحكومة في سبيل استحداث مناصب الشغل بشتى أنماطها خلال فترات معينة وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة.

إذن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة، فالحكومات تعتبر عدد مناصب الشغل المستحدثة مؤشرا لنجاح سياستها التشغيلية رغم أن عدد المناصب بصورته المطلقة كثيرا ما ينطوي على تظليل فهو لا يدلنا على مدى ديمومة هذه المناصب وعل مدى توافق متطلبات المنصب ومؤهلات شاغله ناهيك عن طبيعة العمل ومدى تحقيقه للرضي المهني سواء من حيث ظروف العمل وشروط المنصب إضافة إلى كل ذلك فهناك معوق آخر يستحيل معه تحقيق الإضافة الاقتصادية النوعية فما يكفي تلبية الاحتياجات الكمية والنوعية لسوق التشغيل.

أما فيما يخص سياسة التشغيل في الجزائر فقد أصبحت خلال العشرية الأخيرة تشكل هاجسا للسلطات العمومية ويرجع أساسا إلى نمو الطلب في مقابل العرض مما يعني بالضرورة ارتفاع مستويات البطالة خاصة لدى الشباب حاملي الشهادات وخريجي مراكز التكوين المهني خاصة مع ما يرافقها من ضغوطات اجتماعية تهدد الاستقرار الاجتماعي والسكينة العامة فضلا عما ينتج عن البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع النمو الاقتصادي

ولمواجهة هذا الوضع تم اعتماد حزمة من الإجراءات وإرساء عدد من الآليات تشكل في مجملها سياسة التشغيل وخاصة لفئة الشباب أقرتها الحكومة في برنامجها بعنوان مخطط عمل الحكومة لترقية التشغيل سنة 2008 الذي نص على عدة محاور لعل أهمها جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي هو موضوع دراستنا وبغية توضيح المفاهيم وكشف الغموض حول هذا الموضوع تعين علينا الإجابة على الإشكالية التالية: ما المقصود بجهاز المساعدة على الإدماج المهني؟ وما هي أهم محاوره؟

## • أسباب اختيار الموضوع

### أ- الأسباب الذاتية :

- -حساسية الموضوع كون الشغل يعتبر هاجسا لكل الشباب خاصة خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني
- بحكم نشاطنا المهني حاولنا الإجابة على بعض الإشكاليات المطروحة حول هذا الجهاز.
- بحكم تخصصنا في الضمان الاجتماعي حاولنا التطرق إلى احد أهم وسائل الدعم الاجتماعي المعتمدة.

### ب- الأسباب الموضوعية

- أهمية الموضوع كونه يتناول قضية الشغل
- تحليل الموضوع يقتضي إزالة اللبس حول بعض المفاهيم المغلوطة حول الجهاز وعليه فان هذه الدراسة تقتصر على التعرف على ماهية الجهاز واهم خصائصه استعملنا فيها المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأساس للدراسة وقد قسمنا خطة الدراسة في هذا البحث إلى فصلين أفردنا في الفصل الأول لماهية جهاز المساعدة على الإدماج المهني وقد قسمناه إلى مبحثين.
- تناولنا في المبحث الأول مفهوم جهاز المساعدة على الإدماج المهني عرفناه في المطلب الأول وذكرنا شروط الاستفادة منه في المطلب الثاني وتناولنا أهدافه في المطلب الثالث أما المبحث الثاني فذكرنا أنواعه سواء الخاصة بطالبي العمل المبتدئين التي ذكرناها في المطلب الأول أو الخاصة بعقد العمل المدعم التي تم التطرق إليها في المطلب الثاني أما في المطلب الثالث فقد تم تناول عقود تكوين.
- أما فيما يخص الفصل الثاني فقد تطرقنا فيه إلى إجراءات إبرام عقود المساعدة على الإدماج المهني وطرق إنهائها تناولنا في المبحث الأول منه إجراءات إبرام عقود المساعدة على

الإدماج المهني الذي قسمناه إلى ثلاث مطالب خصصنا المطلب الأول لأطراف عقد الإدماج المهني وتناولنا في المطلب الثاني الأجر ومدة العقد في حين ذكرنا في المطلب الثالث القيود الواردة على عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني أما في المبحث الثاني فقد تناولنا طرق إنهاء عقد الإدماج المهني ذكرنا في المطلب الأول إنهاء العقد بالتراضي ذكرنا في المطلب الثاني إنهاء العقد بالإرادة المنفردة وذكرنا في المطلب الثالث إنهاء العقد لأسباب خارجة عن إرادة الأطراف.

الفصل الأول : ماهية جهاز

المساعدة على الإدماج

المهني

## مقدمة الفصل:

لقد اتجهت الدولة الجزائرية في مطلع التسعينات من القرن الماضي نحو سياسة جديدة في دعم الشباب خاصة أولئك المتخرجين من الجامعات ومراكز التكوين المهني حيث أن الأزمات الاقتصادية التي عصفت بالاقتصاد الوطني جراء تراجع العائدات البترولية أدى إلى تفشي ظاهرة البطالة الأمر الذي جعل الدولة تعتمد أنظمة وبرامج اقتصادية ذات بعد اجتماعي بغية تخفيض مستويات البطالة لدى الشباب ومن جملة تلك البرامج نذكر جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

**المبحث الأول: مفهوم جهاز المساعدة على الإدماج المهني**

يعتبر المرسوم التنفيذي 126/08 المرسوم المنشئ لجهاز المساعدة على الإدماج المهني كونه أحد البرامج المتمخضة عن برنامج عمل الحكومة في مجال ترقية التشغيل لسنة 2008.

**المطلب الأول: تعريف جهاز المساعدة على الإدماج المهني**

لم يأت المشرع بتعريف شامل مانع لجهاز المساعدة على الإدماج المهني سواء من الناحية القانونية أو الاقتصادية.

**الفرع الأول: التعريف القانوني لجهاز المساعدة على الإدماج المهني**

إن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يخضع في أحكامه للمرسوم التنفيذي رقم 126/08<sup>1</sup> الذي لم يأتي بتعريف واضح للجهاز واكتفى ببيان أهدافه والفئات المستفيدة منه وبيان طريقة إبرام العقد الخاص بها من التزامات الأطراف المبرمة له.

ومن خلال نصوص المرسوم التنفيذي السابق لا سيما المادة 1 منه التي نصت "يهدف هذا المرسوم إلى تحديد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب ويدعى في صلب النص "الجهاز" وتحديد كفاءات تطبيقه"<sup>2</sup>

ومن خلالها نستشف أن المشرع أطلق تسمية جهاز على النظام ككل رغم انه نص في باقي المواد على كلمة عقد ، وهنا بغية تفريق العقد ضمن هذا الجهاز عن باقي عقود العمل المعروفة رغم انه لم يخرج في مضمونه العقد المذكور صراحة في نص المادة 54 من

<sup>1</sup>المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الأول الثاني عام 1429 الموافق 19 ابريل سنة 2008، المتعلق

بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية رقم 22 المؤرخة في 30 أفريل 2008، ص:19.

<sup>2</sup>المرسوم التنفيذي 126/08، المرجع السابق.

القانون المدني الجزائري لأنه "اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما<sup>1</sup>

ومما سبق ذكره نستخلص أن عقد الإدماج المهني يشترك في مضمونه إلى حد كبير مع عقد العمل المعروف سواء في خصائصه أو عناصره، فقد نصت المادة 08 من قانون العمل "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير مكتوب وتقوم هذه العلاقة على أي حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم المعمول والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل"<sup>2</sup>

إلا أنه هناك بعض الفوارق الجوهرية بين عقد العمل بمفهوم القانون 11/90 أو بمفهوم الامر 03/06 وعقد الإدماج المهني بمفهوم المرسوم 08/126 لعل أهمها:

**أولاً-الشكلية:** فإن كان عقد العمل العادي في حكم القانون 11/90 لا يشترط الشكلية ويمكن إثباته بجميع وسائل الإثبات فإن عقد الإدماج المهني يشترط الشكلية أي وجود عقد مكتوب كما أنه يختلف في نظام الوظيفة العامة حيث أن علاقة العمل تتعد بقرار تعيين ( l'arrête de nomination) وهي وثيقة إدارية تصدرها الهيئة المستخدمة بصورة منفردة دون الرجوع إلى العامل فهي عمل إداري بحكم القانون الإداري.

**ثانياً- الأجر:** إذا كان الأجر في القانون 11/90 ترك أمره للاتفاقيات الجماعية وسلم الأجر المتفق عليه بين المستخدم والشريك الاجتماعي فإن الأجر هو احد نقاط الخلاف الأساسية بين عقد العمل العادي سواء في القطاع الاقتصادي أو الوظيفة العامة وبين عقد الإدماج المهني حيث تم تحديده من طرف المشرع مبينا في المادة 17 من المرسوم 08/126<sup>3</sup>، كما

<sup>1</sup> المادة 54 من القانون المدني الجزائري

<sup>2</sup> المادة 08 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 07 الصادر في 25 /افريل، ص07.

<sup>3</sup>المادة 17 من المرسوم التنفيذي 126/08، المرجع السابق.

إن هناك نقطة خلاف جوهرية تتمثل في كون الدولة تتكفل بالأجر والتأمين الذي يستفيد منه المدمج في الجهاز وهي نقطة خلاف جوهرية حيث إن علاقة العمل سواء في القطاع الاقتصادي أو الوظيفة العامة علاقة تبادلية فمقابل الجهد العضلي أو الفكري المقدم من طرف العامل لفائدة رب العمل يلتزم الأخير بدفع الأجر وبدله إلى العامل أما في جهاز المساعدة على الإدماج المهني فإنه مقابل الجهد المبذول لفائدة رب العمل تتحمل الدولة نفقة الأجر ولواحقه. وعليه ومما سبق ذكره يمكن استخلاص تعريف شامل لجهاز المساعدة على الإدماج المهني علي أنه ذلك العقد الثلاثي الذي يلتزم فيه المستفيد من الجهاز ببذل مجهود عضلي أو فكري في منصب عمل على أن يلتزم المستخدم بان يضع المستفيد في منصب عمل يتوافق مع مؤهلاته ويقدم له التكوين اللازم للتحكم العلمي والفني في المنصب كما تلتزم الدولة ممثلة بالوكالة الوطنية للتشغيل بتقديم الأجرة الشهرية والتأمين الاجتماعي وفق التنظيم المعمول به

### الفرع الثاني : التعريف الاقتصادي لجهاز المساعدة على الإدماج المهني

إن جهاز المساعدة على الإدماج المهني هو نظام اقتصادي ذو طابع اجتماعي الهدف منه معالجة ظاهرة اقتصادية ذات بعد اجتماعي ونقصد بها ظاهرة البطالة كما أن من نتائجه الأساسية ترقية العمالة الوطنية من خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني والفئات الشابة من العمال بغية الولوج إلى عالم الشغل وإيجاد التنافسية والخبرة المهنية في سوق الشغل المحلي ، كما إن الأساس الاقتصادي التي بنيت عليها نظرية الإدماج المهني تهدف إلى اندماج الشاب في سوق العمل بشكل تدريجي بتدخل الدولة كضامن لعبئ الأجر في المرحلة الأولى ثم تقاسم الأعباء مع المستخدم في المرحلة الثانية ثم الانسحاب النهائي والوصول إلى تثبيت المعنى في منصبه لدى المستخدم في المرحلة الثالثة ،وان هذه المرحلة يتم تثبيت أو الترسيم فتكون بعد نهاية فترة التجربة فيتم تثبيت العامل في منصبه بعد تحصله على نتائج ايجابية تثبت قدراته ومؤهلاته في ممارسة العمل ليتحول عقد العمل إلى عقد

نهائي بعد ما كان مؤقتا ليصبح العامل بعد ذلك متمتعا بكامل الحقوق التي كانت مجمدة عنه.<sup>1</sup>

ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 01 من القانون 21/06 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل<sup>2</sup> "يهدف هذا القانون إلى وضع تدابير تشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيض الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة" ومن خلال هذا النص نلمس التحول الجوهرى في اتجاه المشرع الجزائري تحول توجيه الدعم من الجانب الاجتماعى المعروف إلى التوجه الاقتصادى نحو مساعدة المستخدم أو رب العمل في الأعباء الاجتماعية بغية تحفيزه على فتح مناصب شغل لفائدة الخريجين الجدد والشباب اقل من 35 سنة، كما إن هذا الإعفاء الجزئى والكلى من الأعباء يساعد المؤسسة الاقتصادية نحو التطور وتقليل الأعباء المالية مما يمكنها من المنافسة الاقتصادية في السوق المفتوح .

كما نلمس هذا التوجه جليا في عرض السياسة الوطنية للتشغيل المنبثق عن مخطط عمل وطنى لترقية التشغيل ومحاربة البطالة والمصادق عليها من قبل الحكومة في 2008 والذي يركز على أهداف رئيسية لعل أهمها.

• محاربة البطالة عن طريق مقارنة اقتصادية تفضل دعم الاستثمار المنتج المحدث لفرص العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانونى لعلاقات العمل فى التشريع الجزائرى، علاقات العمل الفردية، ج02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص92-83.

<sup>2</sup> مادة 01 من القانون 06-21 المؤرخ فى 20 ذو القعدة 1427 الموافق ل11 ديسمبر 2006 يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وتربية التشغيل - الجريدة الرسمية رقم 80 المؤرخة فى 11 ديسمبر 2006.

<sup>3</sup> عرض السياسة الوطنية للتشغيل - موقع الالكترونى لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعى [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz) 2018/04/25 الساعة 00:10 صباحا.

كما انه يعتمد على دعم الاستثمار بالقطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل من خلال تنفيذ تدابير ضريبية وشبه ضريبية.<sup>1</sup>

• كما نص جهاز المساعدة على الإدماج المهني كأحد الأجهزة العمومية لترقية التشغيل والتي كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل مع مديريات التشغيل للولايات بتسييره ومراقبته.

### المطلب الثاني: شروط الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

كأي برنامج هادف يشترط المشرع مجموعة من الشروط الموضوعية الواجب توفرها سواء في المستفيد من الإدماج أو من الهيئة المدمج فيها.

#### الفرع الأول: الشروط الخاصة بالمستفيد:

حتى يتمكن طالب العمل المبتدئ من أن يستفيد من جهاز المساعدة على الإدماج المهني يجب أن تتوافر فيه شروط إلزامية نص عليها المشرع في المادة 13 من المرسوم 126/08 وهي كالتالي:<sup>2</sup>

- أن يكون ذو جنسية جزائرية: فهذا جهاز مخصص للجزائريين دون سواهم من العمالة
- أن يكون بالغا السن القانونية المحددة من 18 إلى 35 سنة يوم إبرام العقد.
- أن يثبت وضعيته القانونية اتجاه الخدمة الوطنية.
- أن يكون حائزا على شهادات ومثبتا لمستواه التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية .
- أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته.

<sup>1</sup> عرض السياسة الوطنية للتشغيل، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 126/08 المرجع السابق.

ولقد جاءت المادة 14 من المرسوم السابق<sup>1</sup> باستثناء على شرط السن حيث نصت على انه يمكن تخفيض السن إلى 16 سنة في حالة متابعة تكوين في فروع أو تخصصات تعرف عجزا في سوق الشغل كما سوف يأتي توضيحه في المبحث الثاني في هذا البحث .

كما انه هناك شروط تكميلية لهذه الشروط العامة والتي تفهمها في نص المادة 15 في المرسوم السابق حيث نصت هي انه "تكون الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقره الدولة"<sup>2</sup>

وعليه فنفهم انه يجب على المستفيد أو طالب الجهاز أن لا يكون قد سبق له الاستفادة من جهاز آخر من أجهزة الدعم المعروفة كجهاز الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ansej او الصندوق الوطني للتأمين علي البطالة cnac والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر او مديرية النشاط الاجنماعي ads سواء قبل العقد أو بعده ،كما تفهم من طالب العمل مبتدئ أن لا يكون قد سبق له وان مارس عملا مأجورا أو غير مأجور .

كما انه وبعد الاطلاع على الشروط الواجبة للتأهيل للاستفادة من هذا الجهاز نلمس إن المشرع لم يخرج من القواعد العامة الواجب توافرها لممارسة النشاط المأجور المذكورة في الفصل الثاني في القانون 11/90<sup>3</sup>؛ أو في الأمر<sup>4</sup> 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة .

<sup>1</sup>المرسوم التنفيذي 126/08، المرجع السابق.

<sup>2</sup>نفس المرجع.

<sup>3</sup>القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 افريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17 المؤرخة في 1990/04/25.

<sup>4</sup> الأمر رقم 03/06/المؤرخ في 20 جمادى الأولى 1927 الموافق ل 26 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية رقم 46، ص 08.

إلا أن الملاحظ أن نقطة الخلاف الوحيدة في شروط الأهلية في الجهاز وشروط الالتحاق بالوظيفة العامة تكمن في شرط أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية وذا أخلاق حسنة.<sup>1</sup>

في حين إن جهاز المساعدة على الإدماج المهني لا يشترط هذا الشرط ، ومرجع ذلك عندنا هو أن الموظف له مهام هامة يشملها دوره في تنفيذ إرادة الدولة ،في حين أن المستفيد من جهاز المساعدة في الإدماج المهني له مهام محدودة ويوضع تحت تصرف الهيئة في مهام معينة وليست ذات أهمية بالغة كونه طالب عمل مبتدئ يهدف إلى تكوينه داخل المنظمة .

### الفرع الثاني: الشروط الخاصة بالهيئة المستخدمة.

نقصد بالهيئة المستخدمة تلك الإدارة أو المؤسسة أو المستخدم الذي يتكفل بإدماج طالب العمل المستفيد من عقد في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني في منصب عمل يتوافق مع مؤهله العلمي أو الشهادات التأهيلية.

ولقد نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي 126/08 على الهيئات المستخدمة التي يمكنها أن تشغل عمال أو موظفين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني من حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية .

ينصب المستفيدون من عقود تكوين -إدماج اما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط وأما لدى الحرفيين المعلمين لمتابعة التكوين ومن هنا نستنتج إن الهيئات المستخدمة التي لها الحق في الاستفادة في هذا الجهاز هي:

- المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي سواء عمومية أو خاصة شرط أن تكون وطنية
- المؤسسات والإدارة العمومية (المديريات ،البلديات،الدوائر الإدارية...الخ).

<sup>1</sup>بالعروس احمد تيجاني ،وابل رشيد ،قانون الو ضيف العمومي ،دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر 2003ص12

- ورشات المنفعة العامة سواء المحلية أو القطاعية (البيئة، الأشغال العمومية، الغابات... الخ).

- الحرفيين المعلمين في الحرف التقليدية واليدوية .

- إلا أن حق الاستفادة لهذه الهيئات ليس لها مطلقا بل كان مقيدا بشروط قانونية محددة في المادة 07 من المرسوم التنفيذي 126/08<sup>1</sup> حيث نص صراحة على أن عدد المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لا تتعدى 15% من مجموع العمال المشغلين بالهيئة إلا انه يستثني من هذا الشرط المؤسسات المنشأة في إطار أجهزة الدعم وإحداث النشاطات بان خصص لها طالبي عمل<sup>2</sup> مبتدئين بعقود إدماج حاملي الشهادات أو الإدماج المهني .

وبغية تحفيز المؤسسات والهيئات المستخدمة على تشغيل المستفيدين من هذا الجهاز أقر للمؤسسات والهيئات المستخدمة التي قامت بتشغيل 25% من المستفيدين على أن تمنح تخصيص إضافي في حدود 30% بدل 15% تعداد عمالها، في حين لا يمكن للمستخدمين الذين لم يحققوا نسبة إدماج للمستفيدين من جهاز تساوي 25% من حق تخصيصات جديدة حسب نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 126/08.

<sup>1</sup>المرسوم التنفيذي 126/08، المرجع السابق .

<sup>2</sup>المرسوم التنفيذي 126/08 ، المرجع السابق.

### المطلب الثالث : أهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني

هناك عدة أهداف لبرنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني يمكن أن نلخصها فيما يلي:

#### الفرع الأول: الأهداف الاقتصادية.

لقد جاء في عرض السياسة الوطنية للتشغيل المدرجة في مخطط العمل الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المصادق عليه من طرف الحكومة في سنة 2008<sup>1</sup> مجموعة من الأهداف الاقتصادية التي تصبو الحكومة إلى تحقيقها من خلال تفعيل برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني من خلال محاربة البطالة عن طريق مقاربة اقتصادية تفضل دعم الاستثمار المنتج والمحدث لفرص عمل من خلال تنمية الموارد البشرية وتكوينها وفق متطلبات كمية ونوعية لسوق الشغل الوطني وهذا كله يهدف إلى تحسين قابلية التشغيل للوافدين الجدد لسوق الشغل وتسهيل الاندماج في عالم الشغل .

كما أن الحرص على تفعيل الإجراءات التحفيزية له هدف اقتصادي كبير يكمن في إدماج أكبر عدد ممكن من طالبي الشغل المبتدئين ورفع الأعباء الضريبية والتأمينية عن أرباب العمل كي يسهل عملية التوظيف الكمي والنوعي كما يسمح للمؤسسة بالمنافسة الاقتصادية بكل أريحية.

كما نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي 126/08 في فقرتها الثانية على أن الجهاز يهدف إلى تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برامج تكوين -تشغيل وتوظيف<sup>2</sup>

<sup>1</sup>المرسوم التنفيذي 126/08 ، المرجع السابق .

<sup>2</sup>المرسوم التنفيذي 126/08، المرجع السابق.

ومن خلال نص المادة أعلاه نلمس الاتجاه الاقتصادي الذي تسعى إليه الحكومة من خلال مثل هذا البرنامج والذي يهدف أساسا إلى حل مشاكل البطالة بمقاربة اقتصادية تهدف إلى إيجاد السبل الكفيلة بترقية اليد العاملة الوطنية كما ونوعا كون تنمية المورد البشري هو الخزان الحقيقي والضامن الأساسي للتنمية الحقيقية، فجهاز المساعدة على الإدماج المهني يعتبر تكويننا في مكان العمل وله نتائج هامة يمكن إجمالها في ما يلي:<sup>1</sup>

- النهوض بالإنتاج الوطني كما ونوعا
- تخفيض عدد حوادث العمل
- التخفيض من حدة الإشراف
- زيادة المرونة و الاستقرار في المؤسسة

### الفرع الثاني : الأهداف الاجتماعية

إن التشغيل بصفة عامة يعالج ظاهرة اقتصادية ذات أبعاد اجتماعية والتي تتمثل في البطالة وهي إحدى الآفات الاجتماعية التي تؤثر على حياة الفرد سلبا، لذا فان الدولة يقع عليها عبئ كبير في القضاء على هذه الظاهرة السلبية وفق مبادئ التكافل الاجتماعي ومبادئ الشريعة الإسلامية مصداقا لقوله صلى الله عليه وسلم في حديث ابن عمر رضي الله عنه انه سمع رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته..."<sup>2</sup> ومن هذا المنطلق الجليل فان استحداث الدولة الجزائرية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني له أهداف اجتماعية كبيرة تتمثل في :

<sup>1</sup> عبد الباري إبراهيم دة. -إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر -الطبعة الأولى -2008،ص150.

<sup>2</sup> محمد ابن إسماعيل أبو عبد الله البخاري، الجامع المسند الصحيح، دار طوق النجاة للنشر، طبعة الأولى 1422، الجزء التاسع.

-تقليص نسب البطالة وخلق مناصب عمل تدريجية من خلال اندماج الشباب المستفيد بشكل تلقائي في سوق العمل .

-الحد من ظاهرة عزوف الشباب عن المهن الشاقة والمركبة خاصة تلك التي تستدعي مهارة خاصة من خلال التكوين في مكان العمل .

- إيجاد التنافسية الاقتصادية لدى العمالة الوطنية في مواجهة العمالة الأجنبية.

-تفادي تسريح العمالة بسبب زيادة الأعباء المالية المقترنة بالأجور والتأمينات .

تشجيع التعليم الفني والمهني لكلا الجنسين لماله من أهمية في تنمية المهارات .<sup>1</sup>

-تأهيل الشباب حديثي التخرج وتحسينهم من التحديات التي تواجه المؤسسة حيث يفترق الكثيرين إلى التأهيل في المجالات التي يحتاجها سوى الشغل وهو ما يساعد على سد الثغرة في العرض والطلب .<sup>2</sup>

لذا فان الدولة الجزائرية ومن خلال تحملها لمسؤولياتها في الحماية الاجتماعية لمواطنيها من مختلف الآفات الاجتماعية والظواهر الاقتصادية السلبية قد عمدت إلى استحداث هذا الجهاز بغية معالجة ظاهرة البطالة من جانبها الاقتصادي والاجتماعي تفاديا لشبح البطالة الذي يطارد خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني خاصة في الجوانب التقنية التي تستدعي التحصيل على الخبرة المهنية، كما أن تحمل الدولة للجزء الأكبر من التبعات المالية ولأجر والتأمين الاجتماعي يضيف على البرنامج أو الجهاز الطابع الاجتماعي التضامني من الدولة مع مواطنيها، رغم انه في مضمونه جهاز ذو طابع اقتصادي :حيث ان الدولة في

<sup>1</sup>الهاشمي بريقل -البطالة وأثارها على الفرد والمجتمع -بحث منشور بالعدد الثالث من مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية .

<sup>2</sup>عبد الرزاق درغام أبو شعيشع، منهج القرآن الكريم في علاج البطالة، مجلة أصول الدين، جامعة الاسمية الإسلامية، العدد الثالث، يونيو 2017.

نص المادة 24 إلى 37 قد أقرت بان تمويل الجهاز يكون على ميزانية الوزارة المكلفة بالتشغيل على أن تدير الوكالة الوطنية للتشغيل هذه التخصيصات المالية.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني : أنواع عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني

تنقسم عقود العمل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى ثلاثة أنواع مختلفة ضمتها عقود عمل لفائدة طالبي العمل المبتدئين أي من لم يسبق له العمل وهناك عقود خاصة بطالبي العمل الذين سبق لهم الاستفادة من هذا الجهاز في نوعه الأول، أي هي المرحلة الثانية بعد الإدماج والتي تأتي قبل التثبيت في المنصب بعقد محدد أو غير محدد المدة، أما النوع الثالث فهي عقود ذات طابع تكويني نلخصها كلها في المطالب التالية:

#### المطلب الأول :عقود خاصة بطالبي العمل الذين لم يسبق لهم الاستفادة

وقد قسمها المشرع في نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 126/08 وقسمها إلى 03 فئات.

#### الفرع الأول :عقود خاصة بحاملي الشهادات

عقد إدماج حاملي الشهادات contrat d'insertion des diplômés CID يقتصر على طالبي العمل الحاملين لشهادات جامعية سواء ليسانس أو ماستر أو ماجيستر أو دكتوراه أو تلك التي تصدرها جامعة التكوين المتواصل أو خريجي المعاهد العليا والمعاهد المتخصصة بمستوى تقني سامي.

<sup>1</sup>المرسوم التنفيذي 126/08، المرجع السابق.

ويتقاضى المدمج من حاملي الشهادات أجرا شهريا يحسب على أساس الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرأسي 1304/07<sup>1</sup> والمذكورة على الشكل التالي :

55% للصنف 11 الرقم الاستدلالي 498 بالنسبة لخريجي الجامعات .

50% للصنف 10 الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين السامين<sup>2</sup>.

وعليه فانه بحساب ما سبق ذكره في الشبكة الاستدلالية للأجور فانه يمكن تحديد الأجر على الشكل التالي:

- 15000 دج بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية .

- 10000 دج بالنسبة للمدمجين من حاملي شهادات تقني سامي ودراسات تطبيقية إضافة إلى تكفل الدولة عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل والمديريات الولائية للتشغيل بأعباء الأجور فإنها أيضا تضمن تأدية الأداءات الاجتماعية التي تمكن المدمج في الجهاز من الاستفادة من التامين عن المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا لتشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية 11/83<sup>3</sup>.

أما عن مدة العقد فقد جاء فيها تفصيل يبين الهيئات ذات الطابع الاقتصادي والهيئات ذات الطابع الإداري، فقد نص المشرع في المادة 06 من المرسوم التنفيذي 126/08<sup>4</sup> على إن

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية للأجور.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الأول الموافق لـ 19 افريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر 22 المؤرخة في 2008/04/30.

<sup>3</sup> القانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجديدة الرسمية المؤرخة في 05 جويلية 1983

<sup>4</sup> القانون 11/83، المرجع السابق.

مدة العقد تحدد بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي وسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في المؤسسات الهيئات والإدارات العمومية ، لكن سرعان ما تم تعديل هذه المادة لتصبح المدة على الشكل التالي :

- سنة واحدة قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم بالنسبة للقطاع الاقتصادي .
- سنة واحدة قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم بالنسبة للإدارات والمؤسسات العمومية .<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : عقود الإدماج المهني ،

تقصد بالمستفيدين من عقود الإدماج المهني *contrat d'insertion professionnel* CiP حسب مفهوم المادة 03 من المرسوم التنفيذي 126/08 فئة الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية من الأولى ثانوي إلى الثالثة ثانوي وخريجي مراكز التكوين المهني في مختلف المستويات أو الذين تابعوا تربصا تمهيني لدى هيئة معتمدة لدى وزارة التكوين المهني و التمهين ، وهذه الفئة الأكثر استفادة من جهاز كونها تشكل نسبا لا باس بها من التنسيبات العامة .

ويتقاضى المدمجون في هذا الإطار أجره شهرية تحدد بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرأسي 304/07 كما يلي :

- 36% للصنف 8، الرقم الاستدلالي 379 في الإدارات والجماعات المحلية
- 47% للصنف 8 الرقم الاستدلالي 379 في المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة

<sup>1</sup> موقع الوكالة الوطنية للتشغيل [www.anem.dz](http://www.anem.dz) ، 2018/04/25 على الساعة 10:00 صباحا.

- كما يستفيد أيضا من تكفل الدولة بالاداءات الاجتماعية الخاصة بالضمان الاجتماعي

كالتامين على المرض، الأمومة، حوادث العمل، طبقا لأحكام القانون 83 / 11<sup>1</sup>

أما فيما يخص مدة العقد فقد مسه التعديل الذي مس عقد حاملي الشهادات فبدل سنة غير قابلة للتجديد أصبحت المدة سنة قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم بالنسبة للقطاع الاقتصادي العام والخاص، وبدل سنة قابلة للتجديد لمرة واحدة بناء على طلب المستخدم في القطاع الإداري أصبحت لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بناء على اسم المستخدم .

### الفرع الثالث: عقود تكوين إدماج.

تفهم من عقود تكوين إدماج contrat formation d'insertion بمفهوم المادة 03 في المرسوم التنفيذي 126/08<sup>2</sup> انه عقد إدماج خاص بالشباب بدون مؤهل علمي أو تكويني حيث يعتبر هذا العقد ذو وجهين احدهما يهدف إلى إدماج المستفيد في الحياة العملية من جهة ومن جهة أخرى إكسابه تكوينا عمليا في قطاع نشاط محدد مسبقا وقد نص عليها المشرع في الفقرة الثانية من المادة 05 من المرسوم التنفيذي السابق<sup>3</sup> إن عقد التكوين إدماج يكون إما في الورشات الخاصة بالأشغال التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات التشغيل كالبيئة، الغابات، الأشغال العمومية عن طريق إعداد بطاقة تقنية للأشغال المزمع انجازها عدد المناصب المراد تشغيلها أو تكون لفائدة الحرفيين المعلمين بغية تكوين عمالة فنية في الاختصاص خاصة في مجال الحرف التقليدية .

<sup>1</sup> القانون 83 / 11، المرجع السابق .

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 126/08 المرجع السابق.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي 126/08 المرجع السابق.

وتحمل الدولة في هذا العقد عبئ الأجر بان تمنح اجر المنصب المشغول في حالة المدمجين لدى ورشات الأشغال المختلفة ، في حال المدمجين لدى الحرفيين المعلمين فيتم منحه مبلغ 4000 دج شهريا خلال فترة التكوين .

أما فيما يخص مدة العقد فقد تم تحديد مدة الورشة على أن تكون 06 أشهر قابلة للتجديد لمرة واحدة بناء على طلب المستخدم بالنسبة للورشات المختلفة ، أما بالنسبة لمدمجين لدى الحرفيين المعلمين فتحسب بسنة واحدة غير قابلة للتجديد .

للاشارة فان التعديل الجديد جاء بنظامين جديدين خاصة بعقود تكوين إدماج في القطاع الإنتاجي والقطاع الاقتصادي بزيادة في الراتب تصل إلى 6000 دج بدل 4000 دج وتبقى مدة العقد نفسها وهي سنة غير قابلة للتجديد ، ويوجه هذين العقدين للمؤسسات الإنتاجية ، والمشاريع العمومية ذات المنفعة العامة .<sup>1</sup>

### المطلب الثاني : عقد العمل المدعم

يعتبر عقد العمل المدعم عقد عمل بمفهوم القانون 11/90<sup>2</sup> إلا انه مدعوم من طرف الدولة وهذا في إطار سياسة تشجيع توظيف الشباب لدى المؤسسات العامة والخاصة ذات الطابع الاقتصادي

### الفرع الأول : عقد العمل المدعم لحاملي الشهادات

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 105/11 المؤرخ في الأول من ربيع الثاني عام 1432 الموافق لـ 2011/03/06 يعدل ويتم للمرسوم التنفيذي 126/08، المؤرخ في 13 ربي الثاني عام 1429 الموافق لـ 2008/04/19 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 2011/03/06، ص: 24.

<sup>2</sup> القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان سنة 1410 الموافق لـ 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية رقم 68 المؤرخة في 29 ديسمبر 1990

نقصد بحاملي الشهادات ، الشباب خريجي الجامعات ومراكز التكوين المتخصصين بدرجة تقني سامي ،حيث يمكن للمؤسسات ذات الطابع الاقتصادي سواء عمومية أو خاصة أن تشغل في إطار هذا النظام الشباب حاملي الشهادات إذا كانوا بالغين من السن من 18 إلى 35 سنة يوم إبرام العقد ،وهذا بعقد عمل غير محدد المدة تطبيقا لأحكام القانون 11/90 لا سيما المواد 8،9،10،11.<sup>1</sup>

وعليه فإن المدمج في هذه الحالة يكون خاضعا للواجبات المفروضة على العامل في القانون السالف الذكر ومتمتعاً بالحقوق المذكورة فيه.

إلا أن وجه الخلاف الوحيد في هذا النوع من العقود هو دعم في إطار سياسة التحفيز على التشغيل حيث نص المشرع في القانون 126/08 في نص المادة 26 منه "يترتب على توظيف الشباب المستفيدين من حقوق الإدماج لدى المؤسسات العمومية والخاصة مساهمة الدولة في الأجر في إطار عقد العمل المدعم".<sup>2</sup>

ولقد نصت المادة 27 من نفس المرسوم التنفيذي على كفاءات دفع تلك المساهمات والتي تدفع للمستخدم مباشرة بعد إثباته لالتزاماته العقدية في عقد العمل المدعم من دفع للأجر والتأمين الاجتماعي، إلا أن هذه مادة تم تعديلها في المرسوم 105/11<sup>3</sup> حيث أصبحت المساهمة جزافية مقدرة ب 12000 دج بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية ،و10000 دج بالنسبة للتقنيين السامين إضافة إلى سابق من التحفيزات فان المستخدم يستفيد من تخفيض بنسبة 80% إذا قام بتوظيف طالب عمل مبتدئ لم يسبق له الاستفادة من الجهاز ،40% إذا

<sup>1</sup>القانون 11/90، المرجع السابق.

<sup>2</sup>المرسوم التنفيذي 126/08، المرجع السابق.

<sup>3</sup>المرسوم التنفيذي 105/11 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 126/08، المرجع السابق.

قام بتوظيف طالب عمل سبق له الاستفادة من جهاز الإدماج، 95% إذا قام بتوظيف في مناطق الجنوب والهضاب العليا .

إضافة بنسبة 100% على الضريبة على الدخل IRG بالنسبة للمدمجين في إطار عقد العمل المدعم .

### الفرع الثاني: عقد العمل المدعم للإدماج المهني

كما سبق الإشارة فنقصد بالمستفيدين من عقد الإدماج المهني الشباب من 18 إلى 35 سنة المتخرجين من مراكز التكوين المهني من مستوى 01 إلى 05 أو الذين يحملون مستوى ثانوي من الأولى إلى الثالثة ثانوي، حيث يمكن للمستخدمين من أرباب العمل سواء مؤسسات اقتصادية عامة أو خاصة أن تشغل في إطار هذا الجهاز مقابل تحفيزات جبائية وشبه جبائية تدفع من خزينة الدولة لفائدتها عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها المكلف بعملية تسيير هذا الجهاز بالتنسيق مع مديريات التشغيل للولايات بحسب نص المادة 31 من المرسوم التنفيذي 126/08.<sup>1</sup>

وتتمثل مساهمة الدولة في اجر المنصب في حدود 8000 دج بعد تعديل المرسوم التنفيذي 126/08 في مادته 27 التي نصت على نسبة المساهمة في حدود 47% للصنف 8 من الرقم الاستدلالي 379 خلال السنة الأولى و 35% للصنف 8 من الرقم الاستدلالي 379.<sup>2</sup> علما أن النقطة الاستدلالية المذكورة في النسب أعلاه محددة بأحكام المادة 08 من المرسوم الرأسي 304/07 والمحددة ب 45 دج للنقطة .

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 19 افريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية المؤرخة في 2008/04/30.  
<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 126/08، المرجع السابق .

أما من حيث مدة العقد فإن المشرع قد اخضع هذا العقد لعدة تعديلات فيما يخص مدته فبعد أن كانت في المرسوم التنفيذي 126/08 لمدة سنة فقط أصبحت في تعديل 105/11 لمدة ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد ونظرا لانتفاء الغاية الاقتصادية منها كما سيأتي تفصيله في الفصل الثاني، فإن المشرع عاد ليعدل هذه المدة بثلاث سنوات غير قابلة للتجديد في المادة 26 من المرسوم التنفيذي 142/13.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: عقد العمل المدعم، تكوين إدماج

نقصد بعقد العمل المدعم تكوين إدماج ذلك العقد الذي يستفيد منه طالبي العمل من 18 إلى 35 سنة والذين لا يملكون مستوى دراسي عالي أو مؤهل مهني لفائدة المستخدمين والحرفيين المعلمين، ولقد نص المشرع على هذا النوع من العقود المدعمة نص المادة 27 من المرسوم التنفيذي 126/08 في فقرته الثالثة.<sup>2</sup>

حيث يمكن للمؤسسات العمومية والخاصة ذات الطابع الاقتصادي والحرفيين المعلمين من الاستفادة من هذا البرنامج عم طريق توظيف عمال في إطار عقد العمل المدعم فئة تكوين إدماج والذي هو بمثابة عقد عمل في حكم القانون 11/90 كما سبق الإشارة إلى ذلك، في مقابل الاستفادة من جملة من التحفيزات لمدة سنة غير قابلة للتجديد وهنا تجدر الإشارة أن المشرع خرج عن القاعدة العامة في عقد العمل المدعم والتي جعل من مدة العقد ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد سواء تعلق الأمر بعقود حاملي الشهادات أو الإدماج المهني، ومرد ذلك في نظرنا أن غاية المشرع الاقتصادية والاجتماعية تهدف إلى إكساب الشباب المستفيد من الخبرة المهنية فكانت المدة المحسوبة بالنسبة للفئتين الأوليتين أكثر من الفئة الثالثة

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 142/13 المؤرخ في 29/جمادى الأولى سنة 1434 الموافق ل 10 افريل 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 19 افريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية، رقم 21 المؤرخة في 2013/04/23، ص: 16.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 126/08، المرجع السابق.

كونهم لا يحتاجون إلى مدة كبيرة للتحويل على الخبرة اللازمة كون مهامهم بسيطة وغير تقنية في المؤسسة بخلاف الحاليتين الأوليتين اللتان تحتاجان إلى مدة أكبر للاستجابة لتقنيات المؤسسة والتكنولوجيا الحديثة .

أما فيما يخص التحفيز، فإنه وبمجرد تنصيب المستفيدين في إطار عقد العمل المدعم لفئة تكوين إدماج المستخدم يتحصل على مساهمة شهرية للدولة في أجره المنصب المشغول مقدرة ب 6000 دج تدفع كل ثلاثي بمجرد تقديم الوثائق المحاسبية التي تثبت إيفاد المستخدم بالتزاماته التعاقدية والتمثلة في الأجر والتأمين الاجتماعي حيث نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 142/13<sup>1</sup> أما فيما يخص التأمين الاجتماعي فإن المستخدم في الضمان الاجتماعي إذا كان المستفيد طالب عمل مبتدئ .

ويدفع 15% فقط بدل 25% المقررة من حصة المستخدم في الضمان الاجتماعي إذا كان طالب المستخدم طالب عمل سبق له الاستفادة من الإدماج المهني في شقه الأول. وتخفض هذه النسبة إلى 2.5% في حالة تم التوظيف في منطقة الهضاب العليا والجنوب وتحسب هذه النسب مقارنة باجر المنصب الذي يتقاضاه المستفيد.

### المطلب الثالث: عقود التكوين.

لقد جاء المرسوم التنفيذي 126/08 بثلاثة أنواع من أنماط التكوين خلال الإدماج أو قلّه وتتمثل فيما يلي:

<sup>1</sup>المرسوم التنفيذي 126/08، المرجع السابق.

## الفرع الأول: عقد التكوين تشغيل CFE

لقد نص المشرع في المادة 22 من المرسوم التنفيذي 126<sup>1</sup>/08 على إمكانية الشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني باستثناء المتضمن لدى الحرفيين المعلمين فيمكنهم الاستفادة من نظام التكوين، تشغيل يمول في حدود 60% من تكلفة التكوين لمدة أقصاها 06 أشهر على أن يلتزم المستخدم بتوظيف هذا الشاب المدمج والذي تم تكوينه لمدة لا تقل عن سنة بعد نهاية التكوين ولهذا النظام عدة أهداف اقتصادية واجتماعية لفائدة المدمجين نذكر منها:

-تحسين المستوى وتجديد المعارف بالنسبة للمدمج .

-تعزيز المهارة والتحكم في التكنولوجيات الحديثة .

-تسهيل عمليات الاندماج في سوق الشغل .

وهذا البرنامج يمكن المؤسسات الراغبة في ترقية مواردها البشرية من تقاسم أعباء التكوين وترقية المستوى مع الدولة حيث تتحمل هذه الأخيرة ممثلة بالوكالة الوطنية للتشغيل 60% من نسبة التكوين في حين لا تتحمل المؤسسة سوى 40% فقط شرط أن يكون المستفيد من هذا التكوين مدمج في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني في شقه الأول أي ليس في إطار عقد العمل المدعم، وان لا تكون لفائدة المدمجين في إطار برنامج تكوين إدماج لدى الحرفيين المعلمين .

لكن ما يعاب على هذا النظام رغم انه برنامج طموح وذو فوائد اقتصادية كبيرة إلا أن المشرع اغفل تنظيمه حيث نصت عليه المادة 22 أعلاه دون إسهاب أو شرح، كما أن نسبة التمويل جاءت على عمومها ب 60% من قيمة التكوين فكان الأولى تسقيف هذه القيمة حتى لا

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 126/08 ، المرجع السابق.

يفتح باب التأويلات ،إضافة إلى الهيئة التي تبادر بهذه العملية فلم يفصل أن الطلب يكون من طرف المستفيد أم من طرف رب العمل أم من طرف الهيئة المكلفة بالتشغيل ،كما لم يحدد المهن والتخصصات المرغوب فيها بغية التكوين وطبيعة الهيئات التكوينية المقبولة لإجراء عملية التكوين والإجراءات الواجبة إتباعها في عملية إبداع عروض التكوين وكلها إشكالات حالة دون تطبيق هذا البرنامج بصفة واسعة .

### الفرع الثاني : منحة التشجيع على البحث والتكوين :

بعد الاطلاع على نص المادة 08 من العقد النموذجي الوارد في الأمر 15/ 03<sup>1</sup> المحدد للنماذج الخاصة بالجهاز المساعدة على الإدماج المهني نجد أن المشرع سمح للمستفيد من تكوين تكميلي أو رسكلة بغية التكيف مع منصب العمل ، وفي هذا السياق جاء نص المادة 20 من المرسوم التنفيذي 08-126<sup>2</sup>

أما فيما يخص منحة التشجيع على البحث للتكوين فنجد من خلال المادة 25 من نفس المرسوم التنفيذي أن المنحة قررها القانون لفائدة المستفيدين من الجهاز الذين يرغبون في إقامة تربص تكوين مدته القصوى 06 أشهر في احدى الفروع أو التخصصات التي تشهد عجزا في سوق العمل مقابل أن تمنح لهم منحة شهرية مقدرة ب 3000 دينار شهريا.

ونجد أن غاية المشرع من هذا الإجراء هو اعتراف ضمنى بندرة بعض المهن والتخصصات إضافة إلى انه إجراء تكميلي لمنظومة التكوين يهدف إلى تكييف المستفيدين مع المناصب التي يشغلونها وإيجاد التنافسية والقدرة على التكيف مع الواقع الاقتصادي .

<sup>1</sup>الأمر رقم 15/03 المؤرخ في 23 ربيع الثاني 1436 المحدد لنماذج العقود في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

<sup>2</sup>المرسوم التنفيذي 126/08، المرجع السابق.

إلا أننا نعيب على هذا البرنامج عدم إسهابه في مثل هذه الأنواع من التكوين حيث لم يحدد الإجراءات الواجب إتباعها بغية الاستفادة من التكوين ولم يذكر أي التزامات شرطية في مقابل هاته المنحة كما أننا لا نجد أي موضع قانوني لرب العمل في العلاقة، وهل تعتبر فترة لتكوين تخلي عن المنصب أم إحالة على الاستدعاء، فمثل هاته الأسئلة لا يمكن الإجابة عليها في نص مادة واحدة.

### الفرع الثالث: عقود التكوين من 16 إلى 20 سنة

يعتبر هذا البرنامج احد أهم البرامج الهادفة إلى ترقية سوق الشغل والموازنة بين العرض والطلب، فيما يخص المهن التي تشهد عجزا في سوق الشغل الوطني حيث اقر المشرع بهذا النظام التكويني والذي يتم انجازه بالتنسيق على مراكز التكوين المهني حيث يتم تسجيل طالبي العمل من سن 16 سنة إلى 20 سنة بغية التحاقهم بالتكوين المهني حسب الطلب لمدة أقصاها 06 أشهر ويتم تحديد هاته التخصصات التي تشهد ندرة في سوق الشغل حسب **المدونة اتفاقية** بين الوكالة الوطنية للتشغيل ومديريات التكوين المهني والتمهين حيث تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع مديريات التشغيل بتسجيل طالبي العمل وإعداد الملفات والعقود وتوجيه المستفيدين إلى مراكز التكوين المهني المتفق عليها حيث تتكفل هذه الأخيرة بالجانب البيداغوجي لمدة 06 أشهر تمنح للناجحين شهادات تأهيل على أن تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بإدماجهم في سوق الشغل كما تضمن منحة شهرية خلال فترة التكوين مقدرة -3000 دينار جزائري إلا أن الملاحظة على هذا النظام انه ثمة الإشارة إليه تعريضا في نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي 08-126<sup>1</sup> في الاستثناءات الواردة على شرط السن

<sup>1</sup>المرسوم التنفيذي 126/08 المرجع السابق .

بقوله (يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة التكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل )

وقبل الختام فإننا نلاحظ على جميع فروع التكوين المذكورة في هذا المطلب أن المشرع في المرسوم التنفيذي 08-126 لم يوليها جانبا كبيرا من الأهمية كون البرنامج في حد ذاته برنامج إدماج ذو طابع تشغيلي واستثنائيا وهدف اقتصادي جاء ببعض الفروع التكوينية بغية سد الفراغ الموجود بين منظومة التكوين ومنظومة التشغيل

## خاتمة الفصل:

و في ختام هذا الفصل نخلص إلي القول إن جهاز المساعدة على الإدماج المهني هو احد أهم البرامج التي عمدت إليها الدولة للحد من ظاهرة البطالة خاصة بين الشباب الجامعي و خريجي مراكز التكوين المهني

كما لا يعتبر عقد الإدماج عقد عمل صريح بمفهوم قانون العمل خاصة في شطره الأول كما لا يعتبر عقد إدماج صريحا خاصة في شطره الثاني فهو برنامج مختلط زواج بين التكوين و الإدماج و اعتمد احد أهم الطرق الحديثة في التكوين و الذي يسمى التكوين في العمل دون تكليف المؤسسة للأعباء الجدي

الفصل الثاني :إجراءات إبرام

عقود الإدماج المهني وطرق

إنهائها

## الفصل الثاني : إجراءات إبرام عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني وطرق إنهاءها

---

### مقدمة الفصل :

إن العقود المختلفة في جهاز المساعدة من الإدماج المهني والأسبق التطرق إليها في الفصل الأول مثلها مثل باقي عقود العمل تحمل في طياتها التزامات وتولد حقوق للأطراف المتعاقدة إلا أنها باعتبارها عقود تتدرج ضمن العقود الخاصة المرتبطة بجهاز من أجهزة الدعم فإنها تتعقد بالإجراءات وطرق خاصة كما أنها تنتهي بطرق خاصة، رغم أنها تشترك مع باقي العقود في بعض حالاتها.

## الفصل الثاني : إجراءات إبرام عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني وطرق إنهاءها

### المبحث الأول: إبرام العقد في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني

إن عقد الإدماج مثله مثل باقي العقود المتعلقة بالعمل يحتاج إلى أطراف ويولد التزامات وحقوقا لفائدتها سنتطرق في هذا المبحث إلى أطراف عقد الإدماج المهني والأجر ومدة العقد.

### المطلب الأول: أطراف العقد في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني

مما هو معروف عموما أن لكل عقد أطراف تشكل عليها التزامات ولها حقوق، وفي مجال علاقات العمل فقد نص القانون 11/90 في مادته 01 "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين"<sup>1</sup> وعليه فقد حدد المشرع أطراف العلاقة بالعمال كطرف أول والمستخدمين كطرف ثاني، أما فيما يخص العقود في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني فأطراف العلاقة هم:

### الفرع الأول: المستفيد

باعتبار هذا الجهاز مخصص لفئة الشباب بمختلف أطيافهم سواء كانوا خريجي جامعات أو مراكز التكوين أو بدون مستوى، فقد اشترط الجهاز في أهلية الاستفادة منه مجموعة من شروط الموضوعية الواجب توافرها، نص عليها المشرع في نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 126/08 وقد سبق التطرق إليها وتفصيلها كما يلي:

أولاً- أن يكون من جنسية جزائرية: حيث أخذت بهذا المبدأ جل التشريعات والقوانين وهذا تجسيدا لمبدأ الوطنية التي تقيد مواطنيها بكل برنامج ذو طابع عمومي، والهدف الرئيسي في هذا الإجراء هو حماية العمالة الوطنية ومنها الاقتصاد الوطني بحمايته من المنافسة الأجنبية.

<sup>1</sup> القانون 11/90، المرجع السابق.

## الفصل الثاني : إجراءات إبرام عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني وطرق إنهاؤها

أما فيما يخص هذا الشرط فإنه مضبوط بأحكام قانون الجنسية الأمر 80/70<sup>1</sup> حيث جاء في نص المادة 06فقرة01 ما يلي: "يعتبر الجزائري الولد المولود من أب أو أم جزائرية" أما المادة 07 منه "يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر".

-الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.

- الولد المولود في الجزائر من أم جزائرية وأب أجنبي بشرط عدم رفضه الجنسية الجزائرية عام قبل بلوغه سن الرشد".<sup>2</sup>

ثانيا- أن يتراوح سنه بين 18 إلى 35 سنة: حيث يحدد بتاريخ التسجيل لإثبات السن ولقد عمد المشرع في هذا البرنامج على تخفيض السن إلى 18 سنة بعد أن كان في البرنامج السابق والمسمى عقود ما قبل التشغيل من 19 سنة المذكورة في المرسوم التنفيذي 402/98.

ولقد استثنى المشرع من شرط السن في حالة المستفيدين من برنامج التكوين في إطار 16-20 وهذا بتخفيض السن إلى 16 سنة بدل 18 سنة المقررة عموما، وعليه فإنه لم يخرج عن المألوف في أحكام القانون العام للعمل 11/90 حيث نص في المادة 15 منه.<sup>3</sup>

ثالثا- إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية: وهذا الإجراء إلزامي للمستفيدين من فئة الذكور حيث يجب عليهم بيان وضعيتهم القانونية اتجاه الخدمة الوطنية وهو إجراء يدخل في إطار المساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات في هذا الشرط بغرض تحفيز الشباب على أداء واجب الخدمة الوطنية أو تسوية وضعيتهم القانونية ثم الولوج إلى عالم الشغل حتى لا يكون

<sup>1</sup> الأمر 80/70 المؤرخ في 16 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بالأمر 01/05 المؤرخ في 27/02/2005 المتضمن قانون الجنسية.

<sup>2</sup> محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 149.

<sup>3</sup> أنظر المادة 15 من القانون 11/90 "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر أدنى لتوظيف عن ستة عشر (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تجد وفق للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصية شرعية. كما أنه لا يجوز استخدام عامل قاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقته".

## الفصل الثاني : إجراءات إبرام عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني وطرق إنهاءها

هذا الالتزام مانعا في المستقبل لانطلاقهم في عالم الشغل باعتبار البرنامج عبارة في بوابة للإدماج.

رابعا- أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ: أي أن لا يكون قد سبق له الاستفادة من أي برنامج خاص بالتسجيل أو سبق أو أن شغل منصب عمل أو مؤقت أو دائم، وهذا الشرط شرط جوهري للاستفادة من الجهاز وهو ما نص عليه المشرع في المرسوم التنفيذي 126/08 في مادته الأولى تعريضا حيث يشترط أن يتم تسجيل المعنى لدى الوكالة المحلية للتشغيل المختصة إعلاميا كونها الهيئة المختصة في تسيير الجهاز بصفته طالب عمل مبتدئ.

هذه الشروط العامة الواجب توافرها قبل الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وهي شروط موضوعية لم تخرج في مضمونها عن القواعد العامة المشتركة في تولى الوظيفة العامة وهي شروط تضعها جل الدول كمتطلبات في مواطنيها الذين يريدون الالتحاق بمنصب وظيفي كمرشحين قبل أن يتم اختيارهم .<sup>1</sup>

وينص الجهاز على جملة من الالتزامات العامة بالنسبة للمستفيد تم الإشارة إليها بصفة عامة في مضمون عقد الإدماج من خلال نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي 126/08 (يتعين على الشباب المدمجين في إطار الجهاز احترام النظام الداخلي للهيئة المستقبلية) وبهذا فإن المشرع لم يخرج عن القاعدة العامة ولم يذكر التزامات معينة بذاتها.

بل جعل المستفيد خاضعا للقواعد العامة الذي يضبط تسيير المؤسسة ولم يفرق بينه وبين العمال العاديين بل جعله تحت سلطة أوامر وتوجيهات صاحب العمل شرط ان لا تتعدى هذه التوجيهات الحدود المهنية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الهيئة المستخدمة:

<sup>1</sup> جال صالح، محاضرات في قانون الوصفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص12.

<sup>2</sup> عصام أنور سليم، قانون (العمل، الطبعة 2، منشأة المعارف جدل خري وشركاءها، 2002، ص 17.

## الفصل الثاني : إجراءات إبرام عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني وطرق إنهائها

نقصد بالهيئة المستخدمة في مفهوم هذا الجهاز حسب نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي 126-08 كل المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا الحرفيين المعلمين والجماعات المحلية وفروع النشاط شرط أن تكون المؤسسة الاقتصادية العامة أو الخاصة وطنية وهو بهذا يهدف إلى توطين الدعم فالجهاز في مفهومه يهدف إلى معالجة البطالة بمفهوم اقتصادي وهو برنامج دعم اجتماعي وعليه فإنه يهدف إلى دعم المؤسسة الوطنية بالكفاءات العلمية والمهنية حديثة التخرج انطلاقاً من مسؤولياتها الاجتماعية في تخفيض البطالة.

كما تلتزم الهيئة المستخدمة بأن تضع المستفيد في منصب عمل يتوافق مع مؤهلاته كما تلتزم أيضاً بتسليمه شهادة عمل بعد انقضاء فترة العهد ضمن المؤسسة أو الهيئة المستخدمة.<sup>1</sup>

كما نصت المادة 11 على إلزام المستخدمين بعدم التعسف بفسخ عقود المستفيدين دون مبرر قانوني وألزمته في المادة 12 من نفس المرسوم التنفيذي أن يخطر كتابياً المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليمياً عن نيتهم في فسخ عقد الإدماج 07 أيام قبل تاريخ الفسخ معللين أسبابه القانونية وفي حالة كان الفسخ غير مبرر فإن المستخدم يكون عرضة لفقدان حقه في الاستفادة من الجهاز مستقبلاً.

ونشير أيضاً أن التزامات صاحب العمل في عقد الإدماج تختلف من نوع إلى آخر في الأنواع التي سبق ذكرها في الفصل الأول من هذا البحث ففي بعض الحالات في عقد العمل المدعم تحال الالتزامات على أحكام القانون 90-11<sup>2</sup> حيث تعتبر في نظم العمل الحديثة التزامات قانونية من ضمن التزامات النظام العام التي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها وأن أي مخالفة تعرض مخالفاً إلى متابعة قضائية وعقوبة جزائية.

<sup>1</sup> أ. تجال صالح، محاضرات في قانون الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 16-17-18.

<sup>2</sup> قانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل ج.ر 17 المؤرخة في 1990/04/25.

الفرع الثالث: الهيئة المكلفة بالتشغيل

جاء في الفصل السادس من المرسوم التنفيذي 08-126 بعنوان تسيير الجهاز ومتابعته وتقييمه ومراقبته لاسيما المواد 31-32-33 تكليفا للوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديريات الولائية للتشغيل بمهمة تسيير الجهاز إداريا وماليا كما تم ضبط العلاقة بين الهيئتين المذكورتين عن طريق التنظيم، بحيث تتكفل مديرية التشغيل بالجانب المحاسبي والرقابي للجهاز في حين تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بجهة التسيير الإداري من خلال معالجة العروض وتوجيه المستفيدين وإعداد العقود ومراقبة الملفات ومراقبة المدمجين، والوكالة الوطنية للتشغيل هي مؤسسة عمومية ذات تسيير الخاص تسيير بموجب أحكام المرسوم التنفيذي 06-77<sup>1</sup> وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ولها مهام أخرى غير تسيير الجهاز تتمثل في تنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها، وضمان خدمة فعالة وفردية عن طريق الوساطة بين طالب العمل والمؤسسة كما تعمل على تحليل وإجراء خبرة في مجال التشغيل، البحث عن طريق عروض العمل لدى المؤسسات النشطة في القطاع الاقتصادي المحلي والوطني ومن مهامها كذلك:

- القيام بكل دراسة وتحقيق في مجال سوق الشغل.
  - تطوير الآليات والأدوات التي تسمح بتطوير وتنمية الوظائف وتمييزها كما تضمن كذلك:
  - الاستقبال الجيد والمرافقة الإيجابية لطالبي العمل والمؤسسات على حد سواء.
  - تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.
  - إجراء عملية المقاصة بين طلبات العمل وعروض العمل محليا جهويا ووطنيا.
- كما للوكالة الوطنية للتشغيل شبكة وكالات محلية وولائية تحمل على تنفيذ هذه المقام حيث يحق لكل طالب عمل بلغ السن القانوني للعمل أن يسجل لدى الوكالة المختصة إقليميا ويتم

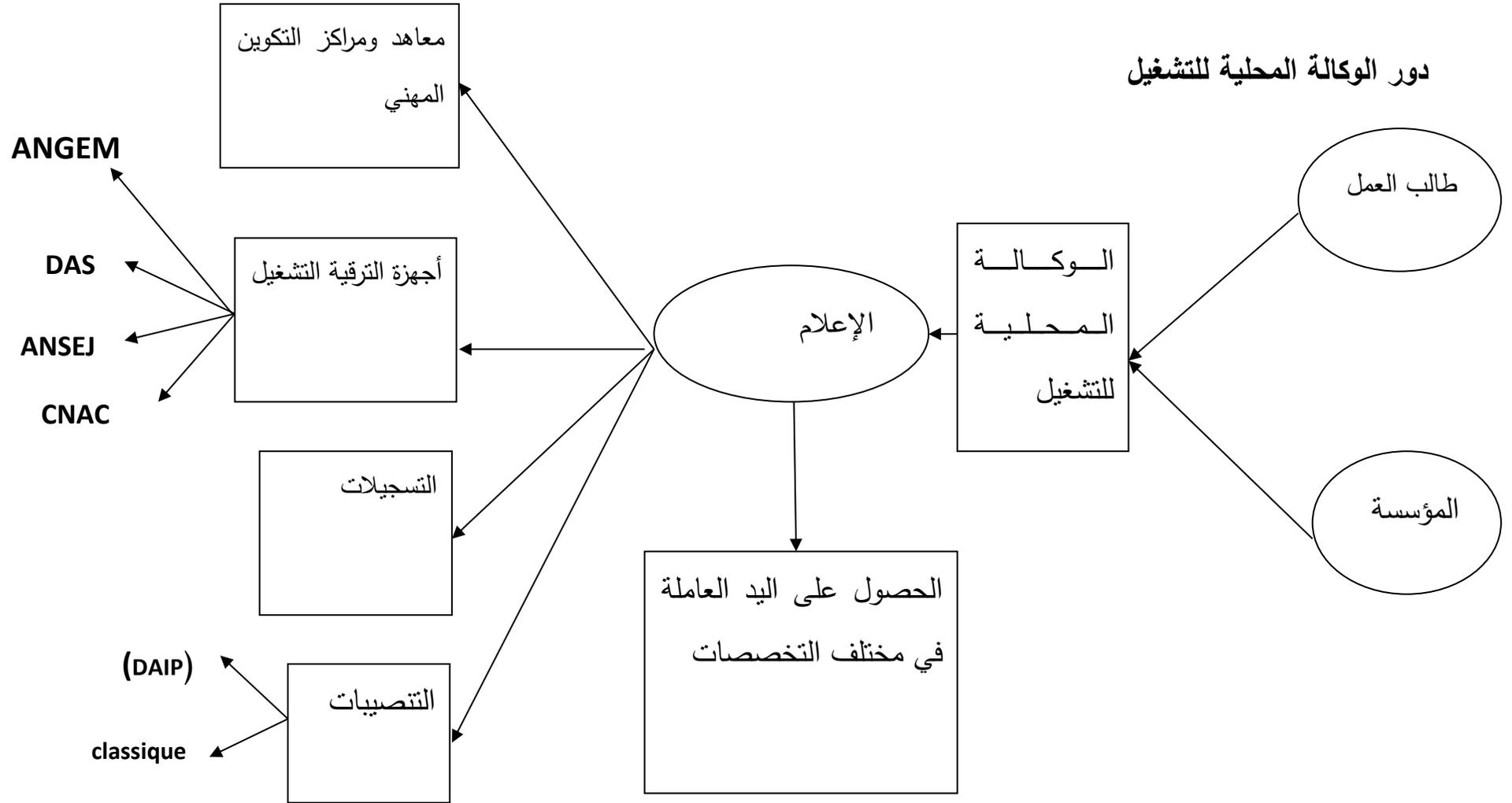
<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 77/06 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق لـ 18 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها، الجريدة الرسمية العدد 09، المؤرخة في: 19/02/2006، ص: 22.

## **الفصل الثاني : إجراءات إبرام عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني وطرق إنائها**

---

توجيهه في حدود العروض المتوفرة لديها، كما يستفيد من التوجيه والمرافقة والاستشارة في حدود مستواه المهني، ويمكن تلخيص دور هذه الوكالات المحلية كما هو مبين في المخطط أدناه:

## الفصل الثاني : إجراءات إبرام عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني وطرق إنائها



### المطلب الثاني: الأجر ومدة عقد الإدماج المهني

إن عقد الإدماج المهني من العقود المؤقتة في بعض حالاتها والدائمة في حالات أخرى وسوف نفصل هاته الحالات في هذا المطلب كما سنتطرق إلى الأجر كأحد عناصر الإدماج المهني التي كثيرا ما تسيل حبرا حول شرعيتها وعدالتها.

#### الفرع الأول: الأجر

نقصد بالأجر عموما ذلك الركن الجوهري في عقد المبرم في العامل ورب العمل وأن عدم دفعه يؤدي إلى بطلان علاقة العمل ويحوله من عقد عمل إلى تصرف تبرعي وبذلك فإنه يمثل بدل الالتزام في العلاقة العقدية، ونظرا لأهمية الأجر في علاقات العمل فقد أولت له جل التشريعات أهمية بالغة في نصوصها القانونية المتعلقة بالعمل، وقد جعل القواعد المتعلقة به من قبيل أحكام وقواعد النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها.<sup>1</sup>

وقد نجد المشرع في بعض الأحيان يسمى هذا الالتزام «الأجر» كما جاء في نص المادة 80 من القانون 11/90<sup>2</sup> «للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدي ويتقاضى بموجه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل وهنا يقصد بالأجر SALAIRE على المقابل المالي الذي يحصل عليه العامل الخاضع للقانون 11/90 من رب العمل سواء كان شخص طبيعيا أو معنوي عاما أو خاصا.

كما نجده أيضا يستعمل لفظ المرتب TRAITEMENT وهو تعبير يطلق على بدل الأجرة المدفوعة للموظف الخاضع للقانون الوظيفة العامة حسب نص المادة 32 من الأمر 03/06 بقوله « للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب »<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 80 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بحلقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 07، الصادر في 25 أفريل 1990، ص 27.

<sup>2</sup> الأمر 03/06 المؤرخ في 19 حمادي الثانية 1427 الموافق ل، 25 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، العدد 46، ص 06

<sup>3</sup>. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص

وقد نجد بعض الفقهاء يستعملون لفظ « دخل » قاصدين به كل قيمة مالية تدخل في ذمة العامل مقابل الجهد الفكري أو العضلي المقدم للمؤسسة أو رب العمل.

ومهما كانت التسميات والألفاظ التي يسمى بها هذا الإلزام سواء في الفقه أو التشريع إلا أن الثابت عرفا وقانونا أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال الاتفاق على إلغائه أو التخلي عنه.

### أولاً- معايير تحديد الأجر:

يمكن إجمالاً تحديد المعايير والأسس التي يحدد بها الأجر على:

**(1) معيار المدة :** وهذا المعيار يعتمد على مدة العمل المتفق عليها تكون المدة قصيرة كالساعة أو اليوم أو متوسطة كالأسبوع أو الأسبوعين أو طويلة نسبياً كالشهر وعلى المعتمدة عموماً وفيها يتم دفع الأجر للعامل أو الموظف بمجرد حلول المدة المتفق عليها ودون مراعاة للمردودية الإنتاجية خلال تلك المدة ولا يمكن إيقافها مهما تكن الأسباب سواء عطلة سنوية أو مرضية أو استثنائية ، فقصر المدة الزمنية هو المعيار الوحيد الموجب لدفع الأجر.<sup>1</sup>

**(2) معيار المردودية:** وهو المعيار الذي يحسب فيه الأجر على أساس كمية ونوعية المنتج، وهو معيار ينتج عنه عدم استقرار الأجر في مستوي محدد حيث ينخفض ويرتفع بحسب المعدلات الإنتاجية، واعتماد هذا المعيار يحقق مصلحة رب العمل ويهضم حق العامل لأنه لا يستطيع المحافظة على نفس الوتيرة العالية في الأداء بسبب الإرهاق وظروف العمل الصعبة فهو في النهاية إنسان معرض لنقص المردودية أو زيادتها بحسب الحالة الصحية والمعنوية فهو ليس آلة يمكن ضبطها على وثيرة عمل معينة.<sup>2</sup>

**(3) المعيار المزدوج :** وهو المعيار الأكثر منطقية حيث ازدواجية بين المعيارين السابقين وفيه يتقاضى العامل أجره خلال مدة معينة مع زيادة لعامل عن عامل الآخر حسب نشاطه ومردوبيته الإنتاجية بغية خلق المنافسة المهنية وعدم ظلم العمال الأكثر كفاءة في الأداء.

<sup>1</sup> حمية سليمان المرجع السابق ، ص 215.

<sup>2</sup> أحمية سليمان المرجع السابق ، ص 216.

**ثانيا: مكونات الأجر:**

يتكون الأجر في محتواه من عنصرين أساسيين هما:

- (1) العنصر الثابت:** والذي يعرف في بعض التشريعات ومنها التشريع الجزائري بالأجر القاعدي SALAIRE de BASE والذي يحسب على أساس الرقم الاستدلالي للمنصب المشغول أو الرتبة أو الصنف ضمن السلم الوظيفي أو الشبكة الاستدلالية للأجور سواء الوطنية أو القطاعية أو الجرافية أو الاتفاقية.
- (2) العنصر المتغير:** وهو تلك التعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالإنتاجية أو الأقدمية أو الحالة الاجتماعية.<sup>1</sup>

هذه نبذة من الأجر في مفهومه العام، حتى يتسنى لنا التطرق للأجر بالنسبة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني والذي كثيرا يكون محل نقد كونه لا يتناسب مع قيمة العمل المؤدي.

للعلم فإن قيمة الأجر في جهاز المساعدة على الإدماج المهني جاءت محددة سلفا في المرسوم التنفيذي 126/08 وشهدت تحويلا جوهريا في قيمتها في المرسوم التنفيذي 105/11<sup>2</sup> فبعد أن حددها المشرع في المرسوم التنفيذي بقيم التالية:

- 55% لصنف 11 الرقم الاستدلالي 498 بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية
- 50% للصنف 10 الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين السامين .
- 36% للصنف 8 الرقم الاستدلالي 379 بالنسبة للإدماج المهني لدى الجماعات المحلية والإدارات.

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، مرجع السابق ، ص 216-217

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 105/11 المؤرخ في 01 ربيع الثاني عام 1432 الموافق لـ 06 مارس 2011 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 ل 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية رقم 14، المؤرخة ب 2011/03/06 ،ص 24.

-47% للصف 8 الرقم الاستدلالي 379 بالنسبة للإدماج المهني لدى المؤسسات الاقتصادية.

-أجرة منصب العمل المشغول عندما يتم إدماجهم لدى ورشات الأشغال المختلفة.

-4000 دج في حالة المدمجين في إطار تكوين إدماج لدى الحرفيين المعلمين .

أما التعديل السالف الذكر فقد جاء بتوحيد للأجرة على حسب الأصناف قد نص المادة 03 منه<sup>1</sup> على تعديل المادة 16 من المرسوم التنفيذي 126/08 بحساب المبلغ كاملا دون نسب كما يلي :

15000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي 10.00 دج بالنسبة للتقنيين السامين.

8000 دج بالنسبة للمستفيدين من الإدماج المهني دون تفريق.

12000 دج بالنسبة لعقود تكوين إدماج لدى الإدارات والجماعات المحلية الباقي دون تغيير أو تعديل .

وبهذا فإن المشرع حاول في هذا التعديل ضبط الأجور دون تفريق في الإدماج الإداري أو الاقتصادي أما فيما يخص عقود العمل المدعم فإن أجرة المستفيد تكون خاضعة للقانون 11/90 وأحكام الاتفاقيات الجماعية فالمستفيد يعتبر عاملا لدى رب العمل بصفة طبيعية ويخضع في أجره لشبكة الأجور المعتمدة دون تفريق أو نقصان وأي محاولة للتفريق بينه وبين باقي العمال يعتبر بحكم انتهاكها لحقوقه المشرعة تحت طائلة العقوبة أمام مفتشية العمل أما عن القيمة المالية المدفوعة في هذا النوع من العقود فإنها ساهمة في أجر المنصب على أساس التحفيز الممنوحة من طرف الدولة للتشجيع على التوظيف .

<sup>1</sup> المادة 03 من المرسوم التنفيذي 105/11 مرجع سابق.

## الفرع الثاني: المدة.

نقصد بالمدة عموماً في مجال العمل تلك الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته في خدمة صاحب العمل و تخضع لإرادة الأفراد المتعاقدين وفق ما تنص عليه القوانين والنظم المعمول بها في هذا الشأن سواء كانت عقود عمل لمدة محددة أو غير محددة حيث أن الأصل في علاقات العمل هو المدة الغير محددة مدة، أو الدائمة وعلى القاعدة العامة في جل التشريعات العمالية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري في نصي المادة 11 من القانون 11/90 « يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حال انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة<sup>1</sup>.

إذا فالأصل في عقود العمل هو المدة الغير محددة وجاءت الاستثناءات عن هذه القاعدة العامة في نص المادة 12 من القانون 11/90 الذي نص على 06 حالات يجوز فيها للمستخدم أن يوظف عمالاً في إطار عقود عمل محددة مدة، وقد جاء ذكرها على سبيل الحصر لا على سبيل المثال، وهذا الأمر لا يمنع المشرع أن يدرج حالات أخرى من دعت الضرورة الاقتصادية والاجتماعية إلى ذلك ومن جملة الاستثناءات التي أوردها المشرع عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني رقم أن هذه العقود لا يمكن إدراجها في عقود العمل الخالصة بل عقود إدماج أو عقود أولية للإدماج في عالم الشغل.<sup>2</sup>

فقد نص المشرع في المرسوم التنفيذي 126/08 على أن مدة العقد في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني محددة على الشكل التالي:

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.

<sup>1</sup> المادة 03 من المرسوم التنفيذي 11 / 105 المرجع السابق.

<sup>2</sup> القانون 11/90. المرجع السابق.

-سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

-مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة المنصوص عليها في المادة 05

-سنة واحدة غير قابلة للتجديد للتكوين لدى الحرفيين المعلمين

إلا أنه سرعان ما تم تعديل هذه المدة المذكورة أعلاه بالمرسوم التنفيذي 13-142 الذي نص في مادته الثالثة<sup>1</sup> على تحديد هذه عقد الإدماج كما يأتي :

-سنة قابلة للتحديد في القطاع الاقتصادي .

-ثلاث سنوات قابلة للتحديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وكذا في المؤسسات والهيئات العمومية ذات التسيير الخاص

-06 أشهر قابلة للتحديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في ورشات ذات المنفعة العمومية.

-سنة واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج.

-سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين .

ومن خلال ما سبق نجد أن المشرع في المرسوم التنفيذي 08-126 أخذ بالمدة القصيرة في الإدماج المهني حرصا منه على تحقيق المقاربة الاقتصادية في إدماج الشباب المستفيد في سوق الشغل.

إلا أن سرعان ما تولى عن التوجه الاقتصادي ليأخذ بالمقاربة الاجتماعية في إبقاء المستفيدين في الجهاز أطول مدة ممكنة إلى غاية تثبيتهم بصفة نهائية ويرجع هذا التحول إلى ضعف قابلية المؤسسة الاقتصادية الوطنية في الإدماج وخلق مناصب شغل.

<sup>1</sup> المادة 03 من المرسوم التنفيذي 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013 يعدل ويحم المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ الثاني عام 1429 الموافق لـ19 أبريل 2008 والمتعلق جهاز المساعدة على الإدماج المهني الحرة الرسمية العدد 21 ص 16.

أما فيما يخص عقد العمل المدعم فإن مدة العقد قد شهدت تعديلات هي كذلك فيعد أن كانت مدة العقد في المرسوم التنفيذي المنشأ لهذا الجهاز 08-126 محددة ب 03 سنوات قابلة للتجديد بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية وستين قابلة للتجديد بالنسبة للإدماج المهني وسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة لعقود تكوين إدماج .

جاء تعديل هذه المدد في المادة<sup>1</sup> 08 من المرسوم التنفيذي 13-142 في تعديلها لنص المادة 27 من المرسوم التنفيذي 08-126 حيث جعل مدة العقد موحدة ب 03 سنوات غير قابلة للتجديد سواء لحاملي الشهادات الجامعية أو الإدماج المهني.

ونجد بهذا المشرع قد تدارك خطأ جوهريا يتمثل في تجديد العقد في عقد العمل المدعم كون الإبقاء علي عمليات الدعم، وبمساهمة الدولة في أجر المنصب يفرغ عقد العمل المدعم من مضمونة والغاية من إنشائه - كما يخرج بالضرورة من دائرة عقود العمل المشمولة بإحكام القانون 90-11.

### المطلب الثالث: القيود الواردة على عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني

إن عقد المساعدة على الإدماج المهني على غير العادة في عقود العمل العادية له عدة قيود ترد مرة على المستفيد وتارة على المستخدم سنتطرق إليها كل حالة على حدة.

#### الفرع الأول: القيود الواردة على المستفيد:

إذا كان المبدأ العام في مجال علاقات العمل يفتح الباب واسعا أمام الأطراف بحرية التعاقد إلا أن عقود العمل في إطار المساعدة على الإدماج المهني تحمل بعض القيود على حرية التعاقد ومن جملة تلك القيود الواردة على حرية المستفيد نذكر ما يلي:

#### أولا- عدم الحرية في اختيار المؤسسة:

حيث أن حرية اختيار المستفيد للمؤسسة المستقطبة أو المنصب المشغول ليست على إطلاقها حيث أن سلطة الملائمة مع أحكام القانون بيد الهيئة المكلفة بالتشغيل كونها

<sup>1</sup> المادة 08 من المرسوم التنفيذي 13-142، المرجع السابق

المختصة بالتوجيه المستفيد إلى المؤسسة على حسب العروض المتوفرة، إضافة إلى أن هذا العقد يهدف إلى إكساب الخبرة.

### ثانيا- لا يمكن تعيين المستفيد في منصب لا يتوافق مع مؤهلاته

وهذا الأمر يعتبر إخلالا بالالتزامات العقدية للهيئة المستخدمة حتى وإن قبل المستفيد هذا التعيين فلا يمكن مخالفة المادة (09) من العقد تحت أي ظرف كون غاية الجهاز هو إكساب المستفيد للخبرة المهنية وفق مؤهلة العلمي .

### ثالثا- عدم القدرة على التفاوض على الأجر والحوافز

فإنه لا يمكن للمستفيد أن يطلب زيادة في الأجر أو يحتج لدى رب العمل بهذا الطلب كون الأجر محدد سبقا بأحكام القانون وأن أي زيادة. تخضع السلطة الوزارة الوطنية على التمثيل إضافة إلى أن العقد عقد إدماج وليس عقد عمل ويستثنى من هذا عقد العمل المدعم.

### الفرع الثاني :القيود الواردة على الهيئة المستخدمة :

كما سبق ذكره فإن حرية التعاقد تكون للعامل وصاحب العمل على حد سواء في عقود العمل العادية إلى أن في جهاز المساعدة على الإدماج المهني هناك بعض القيود الذي تقتضيها طبيعة الجهاز ومن جملة تلك القيود نذكر:

### أولا-عدم جواز تعيين المستفيد في أكثر من وظيفة

حيث لايمكن للهيئة المستخدمة أن تكلف المستفيد من الجهاز بمهام متعددة سواء كانت الهيئة المستخدمة عمومية أو إدارية أو خاصة وهذا يهدف اكتساب المدمج للخبرة المهنية اللازمة .

### ثانيا- إلزامية تعيين مؤطر، للمدمجين

حيث تلتزم الهيئة المستخدمة بتعيين إطار مؤهل يتابع المستفيد من الجهاز أثناء قيامه بمهامه اليومية في المؤسسة بهدف تأطيره وتكوينه .

### ثالثاً-وجوب إعلام هيئة التشغيل بكل إجراءات تأديبية في حق المستفيد

حيث حدد المشرع في نموذج عقد الإدماج إلزامية إبلاغ هيئة التشغيل ممثلة بالوكالة الوطنية للتشغيل بأي فسخ للعقد في أجال 07 أيام قبل اتخاذ أي إجراء وإرسال تبرير بذلك وهو قيد على استقلالية المؤسسة وصلاحياتها.

### رابعاً-التقيد بالقوائم الموجهة من وكالة التشغيل

حيث لا يمكن للهيئة المستخدمة أن توظف مدمجين في إطار هذا الجهاز إلا بعد أن تتم موافقة الوكالة المحلية للتشغيل المختصة إقليمياً، الذي توجه المسجلين هديها لإجراء الفحوص المهنية وعليه فإن المؤسسة تكون مقيدة بتلك القوائم إضافة إلى تعطيل عملية الاستقطاب الذي تعتبر المهام مصلحة الموارد البشرية بالمنظمة .

### خامساً-عدم جواز تجاوز نسبة 15% المقررة للمؤسسة

حيث حدد المشرع في نص المادة<sup>107</sup> من المرسوم التنفيذي 08-126 وجوب ألا يتعدى الهيئة المستخدمة نسبة 15% من عدد المدمجين محسوبة على أساس عدد الإجمالي للعمل المصرح بهم لدى الضمان الاجتماعي لدى المؤسسة وهذا يعتبر أهم قيد على حرية التعاقد حيث أن المؤسسة حتى وإن رغبت في توظيف عدد أكبر لا يمكنها تجاوز نسبة 15%. من خلال ما سبق ذكره نلمس جليا أن المشرع أضفى على الجهاز بعض القيود الشكلية حتى يجعل منه جهازا قابلا للسيطرة كونه يكلف خزينة الدولة أموالا إضافية فإن فاتورة التسيير ستتجاوز القيمة المحددة لها، إضافة إلى أهدافه تكون عرضة لعدم التحقيق، كون هدفه الرئيسي هو التأهيل و التكوين للمستفيدين من خلال ممارسة النشاط ببقية خلق تنافسية اقتصادية وإيجاد الخبرات المهنية والعلمية اللازمة للحركة الاقتصادية.

<sup>107</sup> المادة من المرسوم التنفيذي 08-126.مرجع سابق

**المبحث الثاني: طرق إنهاء عقد الإدماج المهني.**

إن عقد الإدماج المهني يمكن أن يكون محل إلغاء أو تعديل أو فسخ حسب الحالات والوضعيات التي يكون فيها المستفيد أو الهيئات المستخدمة في مواجهة بعضهما ومن هاته الحالات نذكر ما يلي:

**المطلب الأول: إنهاء العقد بالتراضي.**

يمكن أن يتفق الأطراف على إنهاء العلاقة التي تربطهما في إطار عقد الإدماج المهني نظرا لأسباب شخصية أو لأي سبب يتفق عليه الطرفان.

**الفرع الأول: إنهاء العقد بسبب الإدماج.**

مما هو متفق عليه أن الغرض من جهاز المساعدة على الإدماج المهني كما تدل عليه تسميته هو الإدماج في مناصب عمل دائمة بعد اكتساب المدمج للخبرة المهنية المطلوبة لأصحاب العمل بغية إدماج أكبر عدد ممكن من طالبي العمل في المناصب حسبما جاء في برنامج عمل الحكومة المصادق عليها من طرف مجلس الحكومة سنة 2008 فيما يخص الإجراءات التحفيزية لترقية التشغيل وبينها المشرع في نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 126-08<sup>1</sup> بان المستخدمين الذين لم يقوموا بإدماج 25 % على الأقل من عدد المستفيدين من عقود الإدماج لديهم لا يمكنهم لا يمكنهم بأي حال من الأحوال من الاستفادة من تخصيصات جديدة في إطار هذا الجهاز وكمكافئة للمؤسسات التي تحقق نسبة الإدماج المذكورة أعلاه قرر لها المشرع الحق في نسبة جديدة في إطار هذا الجهاز قرر لها المشرع الحق في نسبة 30% من العدد الإجمالي للعمال بدل 15% المذكورة في القانون أما بالنسبة للمستفيد الذي تحصل على منصب عمل دائم لدى نفس المستخدم أو لدى مستخدم آخر ومهما يكن قطاع النشاط الذي ينشط فيه فإنه يكون واجبا عليه إبلاغ الهيئة المستخدمة والوكالة الوطنية للتشغيل بطلب المدة التي قضاها في الإدماج كونه حال بقائه يكون في وضعية ازدواجية

<sup>1</sup> المادة 08 من المرسوم التنفيذي 126-08، المرجع السابق.

الوظيفة بان يكون شاغلا لوظيفيتين ومتقاضيا لمرتبتين في أن واحد مما يجعله عرضة للمتابعة القضائية من طرف هيئة التشغيل على أساس التصريح الكاذب وهو ما يتماشى والمواد 43-44 من الأمر 03/06<sup>1</sup> المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

### الفرع الثاني: نهاية مدة العقد

كما سبق فان عقد الإدماج المهني من العقود المحددة المدة فإنها محددة بمدة معينة حسب ما سبق ذكره ،وعليه فان تجديده من عدمه بإرادة المستخدم وليس بإرادة المدمج فإذا انتهت المدة المحددة في العقد سواء بثلاث سنوات في القطاع الإداري أو سنة في القطاع الاقتصادي فان علاقة العمل تنتهي بصفة طبيعية إلا إذا تقدم المستخدم بطلب التجديد في أجاله القانونية فعقد العمل المحدد يتم إنهاؤه قانونا دون حاجة إلى إخطار أو تعويضات. أما فيما يخص عقود العمل المدعمة فان المشرع قد حدد مدتها بثلاث سنوات غير قابلة للتجديد في حالة كان المدمج من حاملي الشهادات الجامعية أو في الإدماج المهني وبسنة غير قابلة للتجديد في حالة عقود تكوين إدماج .

وبهذا فإنهاء العقود يكون بشكل تلقائي من غير مسؤولية أو الحاجة إلى إخطار إلا أن الفهم الخاطئ لنص التشريع تم استدراكه من طرف الوزارة الوصية على قطاع التشغيل لتعليمتها الموجهة إلى مفتشيه العمل خلال السداسي الأول من سنة 2018.

حيث أن عقد العمل المدعم هو عقد عمل غير محدد المدة في مفهوم قانون 90-11<sup>2</sup> وعليه فان مدة الثلاث سنوات المذكورة في الاتفاقية المبرمة مع مديرية التشغيل تخص مساهمات الدولة ومدة التحفيزات الممنوحة من طرف الدولة ولا تعني نهاية العقد الخاص بالمستفيد ،بل إنهاء العقد بمجرد انتهاء مدة دعم الدولة .يعتبر توقيفا تعسفيا يعاقب عليه القانون ويحق

<sup>1</sup>الأمر 06/03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>2</sup>أحمية سليمان ،المرجع السابق ،ص339،338،336.

للمستفيد الذي تم تسريحه باللجوء إلى مفتشيه العمل المختصة إقليمياً لرفع شكوى على أساس التسريح التعسفي تبع الأحكام المادة 73<sup>1</sup> الفقرة 03 من قانون 90-11 المعدل والمتمم .  
 أما إذا ترك العامل منصب عمله بمجرد نهاية المدة المقررة للدعم دون الرجوع إلى رب العمل فإنه يكون عرضة لفقدان حقوقه وبحق لرب العمل المطالبة بالتعويض عن الضرر المادي والمعنوي الذي بسببه مغادرته لعمله بهذا الشكل .<sup>2</sup>

### المطلب الثاني : إنهاء العقد بالإرادة المنفردة

لقد أقر القانون والفقهاء لأطراف العقد إنهاء علاقة العمل بإرادتهم المنفردة دون الحاجة إلى الاتفاق سواء عن طريق الفسخ أو الاستقالة.

### الفرع الأول: فسخ العقد من طرف المستفيد

وهو إجراء يمكن أن يلجأ إليه المستخدم سواء لأسباب متعلقة بسلوك المستفيد أو بأسباب متعلقة بالمؤسسة ويمكن لرب العمل أن يطلب للهيئة المكلفة بالتشغيل فسخ عقد المستفيد لارتكابه خطأ جسيماً مما يدعو إلى تسريحه تسريحاً تأديبياً في حالة مخالفته لما جاء في نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي 08-126<sup>3</sup>.

وقد نصت المادة 11 من نفس المرسوم على أنه لا يمكن للمستفيدين من عقود الإدماج أن يتعرضوا لفسخ عقودهم دون أسباب مبررة قانوناً و عليه فيتعين على الهيئة المستخدمة أن تخطر بشكل كتابي وفي أجل 07 أيام قبل الفسخ عن نية المستخدم في القيام بهذا الإجراء ويكون هذا الفسخ الكتابي مبيناً الأسباب والمبررات وراء فسخ العقد حسب ما جاء في نص

<sup>1</sup> القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أفريل عام 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجديدة الرسمية رقم 17 المؤرخة في 25/04/1990 المعدل والمتمم بقانون رقم 91-29 المؤرخ في 14 جمادى الثاني عام 1412 الموافق لـ 21 ديسمبر 1991 الجريدة الرسمية رقم 68 المؤرخ في 29/12/1991.

<sup>2</sup> القانون 90-11، المرجع السابق .

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي 08-126، المرجع السابق .

المادة 12<sup>1</sup> من المرسوم السابق التي نصت كذلك على أن الفسخ غير مبرر يعرض المستخدم لفقدان حقوقه في الاستفادة من الجهاز مستقبلا .

وحماية من المشرع لحقوق المستفيدين في حالة الفسخ التعسفي الغير مبرر سمحت لهم بكمال المدة المتبقية من العقد وهو ما نفهمه من نص المادة 09<sup>2</sup> من نفس المرسوم التي أقرت بان الشباب المدمج ملزم بإنهاء مدة إدماجه المذكورة في العقد ولا يمكن له الاستفادة من العقد الجديد إذ تخلى عن العقد الأول إلا إذا كان فسخ العقد غير مبرر من طرف المستخدم وهو استثناء من القاعدة العامة.

ويمكن للهيئة المستخدمة فسخ العقد بشكل تلقائي في حال تعرض المستفيد لعقوبة سالبة للحرية وهي قاعدة عامة تخضع لها جميع عقود العمل ففي حال تعرض المستفيد لعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن يستحيل معها أدائها بحق لصاحب العمل فسخ العقد دون إخطار أو تعويض بل يكفي بتبليغ الهيئة المكلفة بالتشغيل.

أما في حال اتهام المستفيد بجريمة لا علاقة لها بالعمل أو عندما يكون الخصم أو المدعي هو صاحب العمل نفسه، وإذا تبينت براءته بعد المحاكمة بمقتضى حكم نهائي في العودة إلى منصب عمله حسب نص المادة 125 مكرر :«يجوز لكل متهم انتهت محاكمته بالتسريح أو البراءة أن يطلب من الجهة القضائية التي أصدرت هذا الحكم بنشره حسب الوسائل التي يراها مناسبة .»

أما إذا تعلق الأمر باتهام صاحب العمل للعامل باختلاس أو تهمة أخرى وتبين أن العامل بريء له الحق في منصب عمله ودفع الأجرة عن مدة التوقف التي قضاه في التوقيف الاحتياطي سواء كان التعويض ماديا أو معنويا .<sup>3</sup>

<sup>1</sup>المرسوم التنفيذي 126/08 المرجع السابق .

<sup>2</sup>المرسوم التنفيذي 126/08، المرجع السابق .

<sup>3</sup>أحمية سليمان ،المرجع السابق ،ص:326.

## الفرع الثاني: الاستقالة من طرف المستفيد

مما هو معترف به لعامل عموماً أن له الحق في إنهاء عاقبة العمل الذي تربطه برب العمل بإرادته المنفردة وهو ما يطلق عليه الاستقالة من منصب العمل، وهذا الأسباب عديدة قد تكون لرغبة العامل في الحصول على عمل آخر أو تغيير نوع العمل أو لعدم الرضي من طرفه على المناخ العام للعمل.

والاستقالة حق معترف به للعامل أو الموظف غير قابلة للتقييم أو الفحص من طرف رب العمل غير أن الحق مقيد وخاضع لقواعد شكلية يحددها المشرع كالتزام العامل لإشعار مسؤولية كتابيا مع توضيح الأسباب مع إعطاء مهلة للمؤسسة بغية اتخاذ اللازم .

أما في جهاز المساعدة على الإدماج المهني فالاستقالة من منصب العمل تكون بإجراء مكتوب مبين الأسباب وراء الاستقالة تؤشر نسخة منها من طرف الهيئة المستخدمة وتدفع إلى الوكالة المحلية للتشغيل المختصة إقليمياً ويبدأ سريانها من تاريخ ورودها إلى مصالح التشغيل وتتوقف من ذلك التاريخ جميع الالتزامات المالية من تامين وأجرة .

ونلاحظ أن وكالات التشغيل تشترط على المستقيل من منصبه بيان السبب الرئيسي وراء هذه الاستقالة كونها لا تسمح له بالاستفادة من الجهاز مرة أخرى حسب نص المادة 09<sup>1</sup> من المرسوم التنفيذي 08-126، وهذا الشرط الغاية منه إجراء تقييم لمعرفة أسباب و الظروف التي أدت إلى الاستقالة والتدخل من مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل في حالة وجود خروق للقانون، كون الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع مديريات التشغيل للولاية المكلفة قانوناً بمتابعة المستفيدين وتقييمهم ومراقبة تنفيذ الجهاز خلال فترة الإدماج حسب نص المادة 32<sup>2</sup> من المرسوم التنفيذي 08-126.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 08-126، المرجع السابق .

<sup>2</sup> المرجع السابق .

### المطلب الثالث: إنهاء العقد لأسباب خارجة عن إرادة الأطراف

كثيرا ما تشهد علاقة العمل بعض الأسباب الخارجية التي تؤثر على ديمومتها دون إرادة الأطراف المتعاقدة كأن يصاب العامل بعجز يحول دون أدائه لمهامه أو أن تفلس المؤسسة مما يجعلها غير قادرة على الاستمرار.

#### الفرع الأول: عجز العامل عن تأدية مهامه

يعتبر عجز العامل بصفة كلية عن العمل لأسباب صحية سواء كانت بسبب المرض المزمن أو مرض مهني أو حادث عمل من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء عقد العمل مع الالتزام بتحمل كافة الالتزامات التي تقرها القوانين والأعراف والنظم المهنية المعمول بها . وهناك بعض حالات العجز التي يمكن إثباتها بمختلف وسائل الإثبات المعروفة والتي تتمثل في تقرير الطبيب المختص بنسبة عجز يحول معها أداء المهام وهناك حالات لا يمكن إثباتها بصفة دقيقة مثل ادعاء العامل أو رب العمل لعدم القدرة على العمل بغية إنهاء العقد دون التزامات .

وما يهمنا في هذا الشأن هو حالة إصابة العامل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني بحادث عمل أو مرض مهني، فيخضع في هذه الحالة لأحكام القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup> كون عمال جهاز المساعدة على الإدماج المهني مشمولون بنظام التأمينات المذكور في قانون 83-11<sup>2</sup> المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والقانون 08-08<sup>3</sup> بمنازعات في مجال لضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup> القانون 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل 2 جويلية ويتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخة في 5 جويلية 1983.

<sup>2</sup> القانون 83/11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 21/جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، المؤرخة في 05 جويلية 1983.

<sup>3</sup> القانون 08/08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق ل 23 فبراير 2008 يتعلق بمنازعات في مجال لضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 11، المؤرخة في 02 مارس سنة 2008.

وتقصد بحادث العمل عموما هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب وفي كل الحالات التي يكون العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجيا ويلحق ضررا جسديا بجسم العامل ويحدث فجأة<sup>1</sup>

والملاحظ على أن القاعدة العامة في التعويض على المرض المهني أو حادث العمل في حالة العجز الكلي عن أداء المهام من الأجر المصرح به الذي كان يتقاضاه العامل قبل إصابته بحادث العمل أو المرض المهني .

أما في حالة الجهاز على المساعدة المهني فيتم على أساسا لأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG وليس على أساس المذكور في المرسوم التنفيذي 13-142.

### الفرع الثاني :شطب النشاط أو تغييره

كثيرا ما تلجا المؤسسات إلى شطب نشاطها أو تغييره نظرا لظروف اقتصادية أو مالية أو أسباب أخرى ، وهي ظروف أفرزتها الأزمات الاقتصادية والاحتميات المالية حيث أصبحت المؤسسة عرضة للإفلاس أو توقيف النشاط في أي وقت .

وكثيرا ما تلجا تلك المؤسسات إلى إعادة الهيكلة والتنظيم وذلك بتخليها عن جزء معتبر من عمالها وبغية تقليص النفقات المرتبطة بكتلة الأجور، وهذه الحالة غير مطروحة في جهاز المساعدة على الإدماج المهني بل هو احد أهم الأسباب التي حافظت على بعض المؤسسات الاقتصادية الوطنية في مواجهة شبح الإفلاس كونها لا تتحمل كتلة الأجور خاصة في ظل الأزمة المالية العالمية سنة 2008-2015، حيث حافظ جهاز المساعدة على الإدماج المهني على التوازن المالي للمؤسسات خاصة العمومية منها بتوفير عمالة مهنية بأجور منخفضة .

أما في حالة قيام المستخدم بشطب نشاطه فان المستفيد يتعرض لتوقيف العقد بصفة تلقائية و قد أقرت الوكالة الوطنية للتشغيل في تعليماتها الموجهة لشبكات الوكالات بأحقية إتمام

<sup>1</sup>Dominique grand gillit ;driitdr travaille et e la sécurité social ;9eme édition paris,2006 ,p254.

المدة المتبقية في عقد المستفيد لدى مستخدم آخر ، وكذلك الأمر في حالة تغير النشاط من طرف رب العمل في هذه الحالة لا يمكن للمستفيد الاستمرار خاصة إذا كان النشاط الجديد لا يتوافق مع مؤهلاته كما أن تغير النشاط يعتبر إلغاء للنشاط الأول مما يؤدي بالضرورة إلى إكمال المدة المتبقية لدى مستخدم آخر .

**خاتمة الفصل:**

مما سبق ذكره في هذا الفصل فإننا نجد أن عقد الإدماج المهني يختلف اختلافا جوهريا في طريقه إبرامه والأطراف التي تشكله كونه ذو طبيعة خاصة فلا هو بعقد عمل صريح أو عقد تكوين صريح فاخذ من التكوين طابعه التعليمي واكتساب الخبرات وأخذ من الثاني بدل الأجر الذي يمنح للمستفيد مقابل العمل المؤدى كمالا وجدنا أيضا أن عقد الإدماج المهني لا يختلف كثيرا في طرق فسخه وانتهائه عن عقد العمل العادي بل يتشابه معه في الكثير من الحالات رغم أن طابعه الخاص أضفى عليه بعض الخصوصية في انعقاده وانتهائه.

خاتمة

ختاما لبحثنا هذا والذي تطرقنا فيه إلى النظام القانوني لجهاز المساعدة على الإدماج المهني بمختلف خصائصه ومفاهيمه المختلفة فإننا نخلص إلى القول أن هذا الجهاز هو احد الدعائم الأساسية والحلول الجريئة التي عمدت إليها الدولة الجزائرية للحد من ظاهرة البطالة إلا أننا لمسنا من خلال بحثنا التركيز على جانب واحد من جوانب هذا الجهاز مما جعله لا يؤدي إلى النتائج المرجوة منه كونه اخذ بجانب الإدماج وهو الشق الاجتماعي من الجهاز في حين أهمل الجانب التكويني وهو الشق الاقتصادي فان تفعيل هذا الشق لهو الإضافة النوعية المرجوة بغية ترقية اليد العاملة الوطنية .

وعليه مما سبق ندعو المشرع إلى اتخاذ إجراءات أكثر توضيحا وهذا بتعديل أحكام المرسوم التنفيذي 126/08 فيما يخص الجانب التكويني من الجهاز كونه اللبنة الأساسية ليد عاملة نوعية يمكنها منافسة العمالة الأجنبية والتحكم في التكنولوجيات الحديثة كون الجامعة والتكوين المهني لا يمكنه الإلمام بكل جوانب سوق الشغل خاصة مع الطفرة العلمية التي تشهدها الاقتصاديات العالمية.

وقبل الختام نخلص إلى مجموعة من التوصيات حول برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

- السعي إلى تعديل أحكام قانون الوظيف العمومي فيما يخص التوظيف على أساس الشهادة والاختبار وهذا بمنح الاحقية في المناصب للمدمجين في الجهاز و اعتبار المسابقة المفتوحة داخلية و ليست خارجية .
- العمل على إيجاد بدائل اقتصادية ذات قيمة مضافة فيما يخص الكفاءات المدمجة في القطاع الإداري والاقتصادي على حد سواء.
- توجيه أكبر عدد ممكن من طالبي العمل المستفيدين من عقود القطاع الإداري نحو القطاع الاقتصادي كونه الأكثر قابلية للإدماج.

- التوجه نحو القطاع الفلاحي والسياحي كقطاعين استراتيجيين في خلق مناصب شغل دائمة.

- استحداث بنية اقتصادية مبنية على أساس مخطط وطني للموارد البشرية وإنشاء قاعدة بيانات وطنية للمدمجين في إطار هذا الجهاز.

المصدق

**Mesures d'encouragement**  
Employeurs du secteur économique:

**01** Recrutez dans le cadre du dispositif d'Aide à l'insertion professionnelle (DAIP), et bénéficiez d'une prise en charge totale :

- De la rémunération mensuelle;
- Des cotisations sociales.

**Bénéficiaires :**

- D'une prise en charge de **60 %** du coût de la formation au profit des jeunes insérés.

**تدابير تشجيعية**  
أيما المستخدمون في القطاع الاقتصادي:

**01** شغلوا طالبي العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) واستفيدوا من التكفل التام :

- بالأجرة الشهرية،
- بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي.

**استفيدوا من:**

- التكفل بنسبة **60 %** من تكاليف التكوين لصالح المدمنين.

**Incentive measures**  
Employers of economic area

**01** Recruit within the framework of integration professional assistance and get a full support of:

- Monthly wages;
- social contribution.

**Benefit from :**

- Support **60 %** of the costs of training for the benefit of young insert.

**02** Recrutez dans le cadre du contrat de travail aidé (CTA) et bénéficiez d'une contribution de l'Etat sur le salaire du poste à raison de :

- **12.000 DA** pour les diplômés de l'enseignement supérieur;
- **10.000 DA** pour les techniciens supérieurs;
- **8.000 DA** pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle;
- **6.000 DA** pour les sans qualification.

**02** شغلوا في إطار عقد العمل المدعم (CTA) واستفيدوا من مساهمة الدولة في أجرة المنصب :

- **12.000** دج لحاملي شهادات التعليم العالي؛
- **10.000** دج للتقنيين السامين؛
- **8.000** دج لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني؛
- **6.000** دج لحدمني التكوين.

**03** Bénéficiaires d'une réduction de la charge patronale et versez, au lieu de **25%** :

- **15%** pour le recrutement d'un demandeur d'emploi ayant déjà travaillé;
- **5%** pour le recrutement d'un primo-demandeur d'emploi;
- **2,5%** pour tout recrutement dans les wilayas des Hauts Plateaux et du Sud.

**03** استفيدوا أيضا من تخفيض حصة اشتراك المستخدم وأدفعوا عوضا عن **25 %** :

- **15 %** عند تشغيل طالب عمل سبق له العمل؛
- **5 %** عند تشغيل طالب عمل مبتدئ؛
- **2,5 %** لكل تشغيل في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

**04** Bénéficiaires d'une aide mensuelle de **1000 DA**, pendant **trois(03)années** au maximum, pour tout recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI).

**05** Micro-entreprises créées dans le cadre de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeunes (ANSEJ) et de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) ;  
- Vous pouvez recruter deux primo-demandeurs d'emploi dans le cadre de Dispositif d'Aide à l'insertion Professionnelle (DAIP) dans la phase de démarrage de l'activité.

**04** استفيدوا لمدة أقصاها **(03) سنوات** من اجانة شهرية قدرها **1000 دج** لكل توظيف بعقد عمل غير محدودة.

**05** اجانب المؤسسات الصغيرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والحدود الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) يمكنكوا الاستفادة من طالبي عمل مبتدئين (02) في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) في بداية فترة التشغيل.

**03** Also profit from a reduction of employer contributions and pay, instead of **25%** :

- **15%** for recruitment of a jobseeker having already worked;
- **5%** for recruitment of a first jobseeker;
- **2,5%** for recruitment in the highlands regions and south.

**04** Get a monthly assistance of **1.000 DA**, for maximum period of **three (03) years**, for any recruitment in indeterminate contract

**05** Companies created as part of the employment of young people national agency (ANSEJ) and national unemployment insurance fund support (CNAC)  
- You can recruit **two (02) first-jobseekers** within the professional integration help's device (DAIP).

Dispositif d'Aide  
à l'Insertion Professionnelle

Une (01) année renouvelable dans le secteur économique;

Trois (03) années renouvelables dans le secteur administratif.

جهاز المساعدة  
على الإدماج المهني

سنة (01) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي؛  
ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري.

Professional integration  
help's device

A renewable year in the economic area;  
Three (03) renewable years in the administrative area

Contrat d'Insertion des Diplômés CID

15.000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur;  
10.000 DA pour les techniciens supérieurs.

CID

عقد إدماج حاملي الشهادات CID

15.000 - دج لحاملي شهادات التعليم العالي؛  
10.000 - دج للتقنيين الساميين.

Integration contract of graduates CID

- 15.000 DA for graduates of higher education;  
- 10.000 DA for technicians.

Contrat d'Insertion Professionnelle CIP

8.000 DA pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle.

CIP

عقد الإدماج المهني CIP

8.000 - دج لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني.

Vocational integration contract CIP

- 8.000 DA for the leaving secondary education and vocation training.

Contrat formation / insertion CFI

6.000 DA pour les jeunes insérés auprès des entreprises de production ;  
4.000 DA pour les jeunes placés auprès des maîtres artisans.

CFI

عقد تكوين / إدماج CFI

6.000 - دج للشباب المدمج في مؤسسات الإنتاج؛  
4.000 - دج للشباب المدمج لدى الحرفيين المعلمين.

Training contract / integration CFI

- 6.000 DA for young people inserted into production companies;  
- 4.000 DA for young people placed with master craftsmen.

- Bénéficiez de l'insertion d'un nombre égal à 15% de votre effectif et de 25% pour les wilayas du sud;

Pérenisez au moins 25% des insérés et obtenez une insertion supplémentaire d'un nombre égal à 30 % de votre effectif.

1 - استفيدوا من إدماج ما يعادل 15 % من تعداد مؤسستكم و 25% في ولايات الجنوب؛

2 - تثبيتوا 25% على الأقل من المدمجين و استفيدوا من إدماج إضافي يعادل 30% من تعداد مؤسستكم.

1- Benefit from the insertion of a number equal to 15 % of your workforce and 25 % for southern regions;

2- Hold at least 25 % of the inserted and get an insert additional to a number equal to 30 % of your workforce.

est accordé aux jeunes insérés en CID et CIP une prime encouragements à la recherche de formation (PERF) de 3000 DZD/mois pour les bénéficiaires.

تتمتع للشباب المدمج في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) وعقود الإدماج المهني (CIP) مضافة شهرية لتشجيع على البحث عن

An incentive for formation 3000 DZD per month, for a maximum period of six months, has been granted in integration contract of graduates and vocational interns.

## Contrat de Travail Aidé

**Recrutez** des Jeunes primo-demandeurs à l'issue d'un contrat DAIIP ou directement;  
**Bénéficiez** d'une contribution mensuelle de l'État, au niveau du poste.

**شغّلوا** طلابي العمل المبتدئين، مباشرة أو بعد انقضاء فترة الإدماج.  
**استفيدوا** من مساهمة شهرية من طرف الدولة في أجرة المنصب؛

## عقد العمل المدعم

## Help employment contract

**Recruit** young first jobseekers at the end of help employment contract (DAIP), or directly;  
**benefit** of a monthly contribution from the state on the job's wage;

### PENDANT TROIS (03) ANNÉES

**12.000 DA** pour les diplômés de l'enseignement supérieur;  
**10.000 DA** pour les techniciens supérieurs;  
**8.000 DA** pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle.

### خلال ثلاث (03) سنوات

- **12.000 دج** لحاملي الشهادات الجامعية؛  
 - **10.000 دج** للتقنيين الساميين؛  
 - **8.000 دج** لخروبي للتعليم الثانوي والتكوين المهني.

### DURING THREE (03) YEARS

- **12.000 DA** for graduates of higher education ;  
 - **10.000 DA** for technicians ;  
 - **8.000 DA** for the leaving secondary education and vocation training.

### PENDANT UNE (01) ANNÉE

**6.000 DA** pour les sans qualification.

### خلال سنة واحدة

- **6.000 دج** لطلابي العمل بدون تأهيل.

### DURING ONE YEAR

- **6.000 DA** for the unqualified.

Bénéficiez aussi d'une cotisation des charges patronales de **2,5 %** au lieu de **25 %**;

- استفيدوا أيضا من دفع **5 %** كحصة اشتراك المستخدم عوضا عن **25 %**؛

le taux est porté à **2,5 %** pour les wilayas des Hauts Plateaux et du Sud;

- تنخفض هذه النسبة إلى **2,5 %** بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب؛

Ces avantages sont accordés pour une durée maximale de **trois (03) années** tant que la relation de travail est maintenue.

- تمنح هذه التحفيزات لمدة أقصاها **ثلاث (03) سنوات** طالما علاقة العمل متواصلة.

Get a contribution of the employer share of **5 %** instead of **25 %**

- This rate is **2.5%** if you recruit in the Highlands regions and South ;

- These benefits are granted for a maximum period of **three (03) years** as long as the employment relationship is maintained.

## Contrat de Travail Aidé

**Recrutez** des Jeunes primo-demandeurs à l'issue d'un contrat DAIP ou directement;

**Bénéficiez** d'une contribution mensuelle de l'État, au salaire du poste:

**شاقوا** طابقي العمل المبتدئين، مباشرة أو بعد إنقضاء فترة الإدماج.  
**استفيدوا** من مساهمة شهرية من طرف الدولة في أجرة المنصب :

### PENDANT TROIS (03) ANNÉES

- 12.000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur;  
- 10.000 DA pour les techniciens supérieurs;  
- 8.000 DA pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle.

### خلال ثلاث (03) سنوات

- 12.000 دج لطلابي الشهادات الجامعية ؛  
- 10.000 دج للتقنيين السامين؛  
- 8.000 دج لخروفي التعليم الثانوي والتكوين المهني.

### PENDANT UNE (01) ANNÉE

6.000 DA pour les sans qualification.

### خلال سنة واحدة

- 6.000 دج لطابقي العمل بدون تأهيل.

Bénéficiez aussi d'une cotisation des charges patronales de 2,5 % au lieu de 5 %;

le taux est porté à 2,5 % pour les wilayas des Hauts plateaux et du Sud;

Ces avantages sont accordés pour une durée maximale de trois (03) années tant que la relation de travail est maintenue.

- استفيدوا أيضا من دفع 5 % كحصة اشتراك المستخدم عوض عن 25 % ؛

- تخفض هذه النسبة إلى 2,5 % بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب ؛

- تمتع هذه التحفيزات لمدة أقصاها ثلاث (03) سنوات طالما علاقة العمل متواصلة.

## Help employment contract

**Recruit** young first jobseekers at the end of help employment contract (DAIP), or directly;  
**benefit** of a monthly contribution from the state on the job's wage :

### DURING THREE (03) YEARS

- 12.000 DA for graduates of higher education ;  
- 10.000 DA for technicians ;  
- 8.000 DA for the leaving secondary education and vocation training.

### DURING ONE YEAR

- 6.000 DA for the unqualified.

Get a contribution of the employer share of 5 % instead of 25 %

- This rate is 2.5% if you recruit in the Highlands regions and South;

- These benefits are granted for a maximum period of three (03) years as long as the employment relationship is maintained.

## Contrat de Travail Aidé

Recrutez des jeunes primo-demandeurs à l'issue d'un contrat DAIP ou directement, bénéficiez d'une contribution mensuelle de l'Etat, au salaire du poste :

Pendant TROIS (03) ANNEES :

- 12.000 DZD pour les diplômés de l'enseignement supérieur
- 10 000 DZD pour les techniciens supérieurs
- 8 000 DZD pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle

Pendant UNE (01) ANNEE:

- 6000 DZD pour les sans qualification

Bénéficiez aussi d'une cotisation de la part patronale de:

- 5% au lieu de 25%
- Ce taux est porté à 2,5% pour les wilayas des hauts plateaux et du sud.
- Ces avantages sont accordés pour une durée maximale de trois (03) années tant que la relation de travail est maintenue.

## عقد العمل المدعم

شغلوا طابقي عمل مبتدئين، سواءاً مباشرة أو بعد إنتهاء فترة الإدماج. استفيدوا من مساهمة شهرية من طرف الدولة في أجرة المنصب

خلال ثلاث (03) سنوات :

- 12 000 دج لحاملي الشهادات الجامعية
- 10 000 دج للتقنيين الساميين
- 8 000 دج لخريجي التعليم الثانوي و التكوين المهني

خلال سنة (01) واحدة :

- 6 000 دج لعديمي التكوين.

Get a contribution of the employer share of:

- 5% instead of 25%
- This rate is 2.5% if you recruit in the highlands regions and south.
- These benefits are granted for a maximum period of three (03) years as long as the employment relationship is maintained.

## Contrat Formation/Insertion

### Artisans.

Vous voulez préserver votre métier, placez des jeunes dans votre atelier selon la formule formation/insertion. L'État prend en charge les jeunes apprentis pendant une année. Ces jeunes bénéficient de :

- Une bourse mensuelle de **4.000 DA** ;
- Une prise en charge de la couverture sociale.

A l'issue de la formation, concluez un contrat de travail aidé d'une année avec le jeune formé et bénéficiez de :

- 1 Une contribution mensuelle de l'État, de **6.000 DA** du salaire du poste;
- 2 Un abattement des charges patronales de **5 %** au lieu de **25 %**.

Ce taux est porté à **2.5 %** si vous activez dans les wilayas des Hauts Plateaux et du Sud.

### Avantages Fiscaux :

Bénéficiez également, pour une période de quatre (4) ans, d'une réduction de l'impôt sur le revenu global (IRG) ou de l'impôt sur les bénéfices des sociétés (IBS), selon le cas, quand vous créez et maintenez des emplois nouveaux.

Cette réduction d'impôt est fixée à **50 %** du montant des salaires versés au titre des emplois créés et préservés dans la limite de **5 %** du bénéfice imposable sans que cette réduction n'exécède **un million de dinars (1000**

## عقد تكوين / إدماج

### أيها الحرفيون.

تريدون الحفاظ على حرفتكم، شغلوا الشباب في ورشاتكم وفقا لنموذج تكوين / إدماج. تتكفل الدولة بالشباب المكون لمدة سنة (01) واحدة. يستفيد هؤلاء الشباب من:

- منحة شهرية قدرها **4.000 دج** ;
- تكفل بالتغطية الاجتماعية.

يمكنكم، عند انقضاء مدة التكوين، إبرام عقد عمل مدعم لمدة سنة (01) واحدة مع الشاب المكون مع الاستفادة من:

- 1 مساهمة الدولة في أجرة الموظف تقدر بـ **6.000 دج** شهريا;
- 2 تخفيض تكاليف حصة إشتراك المستثمر إلى **5 %** عوض عن **25 %**.

تصل هذه النسبة إلى **2.5 %** إن كان نشاطكم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

### تحفيز جانيبا:

استفيدوا أيضا لمدة أربعة (04) سنوات من تخفيض في الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات تبعا للحالة، إذا أنشأتم وحافظتم على مناصب عمل جديدة.

يحدد هذا التخفيض في الضريبة بنسبة **50 %** من مبلغ الأجر المدفوعة وفقا لمنصب الشغل المنشأ والمحافظة عليها، وفي حدود **5 %** من الربح الخاضع للضريبة دون أن يتجاوز مبلغ **1 000 000 DA** سنويا.

## Training/ inserting contract

### Craftsmen.

You want to preserve your craft, place young people in your workshop according to the formula : training/ integration ; The state supports the young apprentice during a year, and he enjoys of :

- A monthly grant of **4.000 DA** ;
- Support of social coverage.

At the end of the training, conclude a contract helped work for a year, with trained young and benefit from :

- 1 A monthly contribution from the state of **6.000 DA** on the wage jobs position ;
- 2 Reductions in the management share to **5 %** instead of **25 %**.

• This rate is **2.5 %** if you recruit in the high lands regions and south.

### Tax benefits

Benefit also, for a period of **four (04) years**, for a reduction in the overall income tax or in the tax on the profits of companies , depending on the case, when you create and keep new jobs.

This reduction is fixed at **50%** of the amount of wages paid to the title of the jobs created and maintained in the limit of **5%** of the taxable profits without that reduction exceeds **1 000 000 DA** by fiscal year.

Contrat Formation/Emploi	عقد تكوين/ادماج	Job training contract
<p><b>Employeurs !</b></p> <p>Si vous voulez améliorer les compétences des jeunes insérés et les adapter aux besoins des postes de travail de votre entreprise,</p> <p>Vous pouvez leur offrir des formations complémentaires de recyclage ou de perfectionnement, en optant pour :</p>	<p><b>أيما المستقدمون !</b></p> <p>إن أردتم تطوير كفاءات الشباب المدمجين وتكييف مؤهلاتهم مع متطلبات مناصب عمل مؤسساتكم، يمكنكم منحهم تكوين تكميلي وتجديد معارفهم أو تحسين مستوايتهم عن طريق :</p>	<p><b>Employers !</b></p> <p>If you want to improve your young inserted skills and adapt them to the needs of your company's workstation,</p> <p>You can offer them complementary training retraining or upgrading opting for the training employment contract.</p>
<p><b>Le Contrat de Formation/Emploi CFE</b></p> <p>Bénéficiez, pour une durée maximale de <b>six (06) mois</b>, d'une prise en charge à hauteur de <b>60 %</b> du coût de la formation avec la condition de les organiser pour une durée minimale <b>d'une année</b>.</p>	<p><b>عقد تكوين/ادماج</b></p> <p>استفيدوا، خلال مدة أقصاها ستة (06) أشهر من التكفل بنسبة <b>60 %</b> من كلفة التكوين شرط التزامكم بتنصيب الشباب المستفيد لمدة لا تقل عن سنة (01) عند انتهاء فترة التكوين.</p>	<p><b>Job training contract CFE</b></p> <p>Benefit from supports to the tune of <b>60%</b> of the cost of training, for a maximum period of <b>six (06) months</b>, under the condition to keep for a minimum period of <b>one (01) year</b>.</p>

Démocratic and Popular Republic of Algeria  
Ministry of Labor, Employment and social security

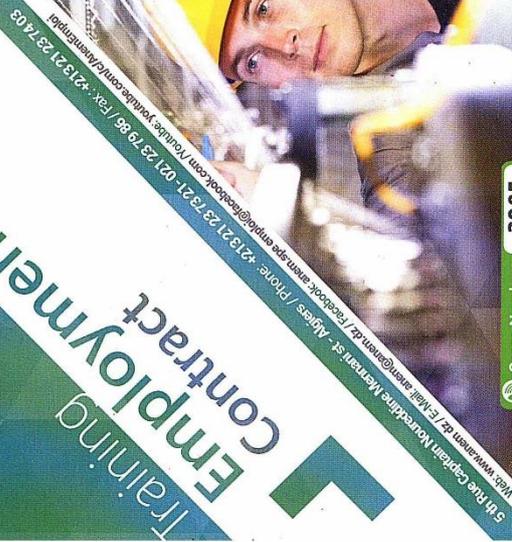


الوكالة الوطنية للتشغيل  
Agence Nationale de l'Emploi

Job +  
Training =

Future

Training  
Employment  
Contract



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

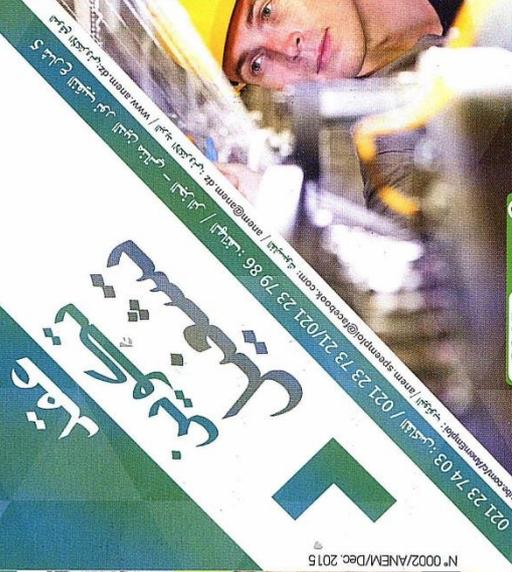


الوكالة الوطنية للتشغيل  
Agence Nationale de l'Emploi

تشغيل  
+  
تكوين =  
مستقبل

Future

تكوين  
التشغيل  
عقد



République Algérienne Démocratique et Populaire  
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

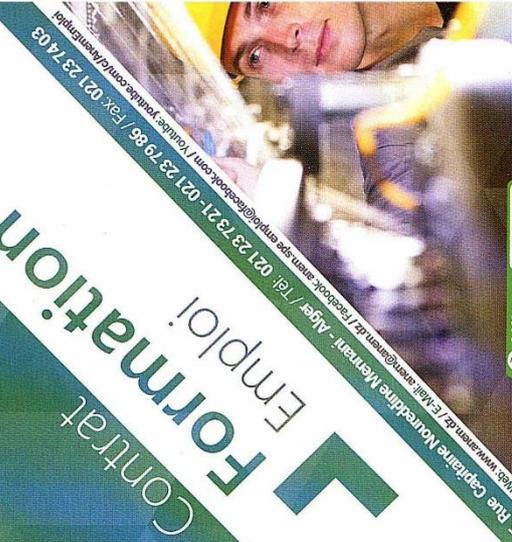


الوكالة الوطنية للتشغيل  
Agence Nationale de l'Emploi

Emploi +  
Formation =

Avenir

Formation  
Emploi!  
Contrat



**French Panel:**  
 République Algérienne Démocratique et Populaire  
 Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale  
 Agence Nationale de l'Emploi  
**CFE**  
 Contrat de Formation Emploi  
 Emploi + Formation = Avenir  
**ASSURER L'INSERTION DES JEUNES**  
 5, Rue Capitaine Nordine Mennani - Alger  
 Tél: 021 23 73 21/021 23 79 86 - Fax: 021 23 74 03  
 Site web: www.anem.dz / E-mail: anem@anem.dz

**Arabic Panel:**  
 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
 وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي  
 الوكالة الوطنية للتشغيل  
 Agence Nationale de l'Emploi  
**CFE**  
 عقد تكوين وتشغيل  
 تشغيل + تكوين = مستقبل  
**ضمان إدماج الشباب**  
 5 شارع العقيد نور الدين منعمي - الجزائر  
 هاتف : 021 23 73 21 / 021 23 79 86 - فاكس : 021 23 74 03  
 www.anem.dz / بريد الإلكتروني : anem@anem.dz  
 موقع إنترنت : www.anem.dz / E-mail: anem@anem.dz  
 anem.speemplot@facebook.com

**English Panel:**  
 Democratic and Popular Republic of Algeria  
 Ministry of Labor, Employment and social security  
 الوكالة الوطنية للتشغيل  
 Agence Nationale de l'Emploi  
**CFE**  
 Training Employment Contract  
 Job + Future training = Future  
**ENSURE THE INCLUSION OF YOUNG PEOPLE**  
 5 th Captain Nordine Mennani st - Algiers  
 Phone: +213 21 23 73 21/+213 21 23 79 86 - Fax: +213 21 23 74 03  
 web: www.anem.dz / E-mail: anem@anem.dz  
 anem.speemplot@facebook.com

## Contrat de Formation / Emploi

### Employeurs !

Si vous voulez améliorer les compétences de vos jeunes insérés et les adapter aux besoins des postes de travail de votre entreprise.

Vous pouvez leurs offrir des formations complémentaires de recyclage ou de perfectionnement, en optant pour :

#### Le Contrat de Formation / Emploi (CFE)

Bénéficiez, pour une durée maximale de 06 six mois, d'une prise en charge à hauteur de 60% du coût de la formation sous la condition de les permaniser pour une durée minimale d'une année.

## عقد تكوين / تشغيل

### أيها المستخدمون

إن أردتم تطوير كفاءات الشباب المدمجين و تكيف مؤهلاتهم مع متطلبات مناصب عمل مؤسستكم

يمكنكم منحهم تكوين تكميلي و تجديد معارفهم أو تحسين مستوياتهم، عن طريق:

#### عقد تكوين / تشغيل (CFE)

استفيدوا، خلال مدة أقصاها ستة (06) أشهر من التكلفة بنسبة 60 % من كلفة التكوين في حالة التزامكم بتنصيب الشاب المستفيد لمدة لا تقل عن سنة (01) عند انتهاء فترة التكوين.

## Job Training Contract

### Employers !

If you want to improve your young inserted skills and adapt them to the needs of your company's workstation.

You can offer them complementary training retraining or upgrading, opting for: the training employment contract.

Benefit from supports to the tune of 60% of the cost of training, for a maximum period of six months, under the condition to keep for a minimum period of **one year**.

# المراجع

1-المراجع بالعربية :

أولا :الكتب

- 01-أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقات العمل الفردية، ج02،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،1998.
- 02-بالعروس احمد تيجاني ،وابل رشيد ،قانون الو ضيف العمومي ،دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر 2003.
- 03-جال صالح، محاضرات في قانون الوصفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 04-عبد الباري إبراهيم درة.-إدارة الموارد البشرية ،دار وائل للنشر -الطبعة الأولى - 2008.
- 05-عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة2، منشأة المعارف جدل خري وشركاءها.
- 06-محمد ابن إسماعيل أبو عبد الله البخاري، الجامع المسند الصحيح، دار طوق النجاة للنشر ، طبعة الأولى 1422، الجزء التاسع.
- 07-محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

ثانيا الرسائل والمذكرات

- 01-رحيم حسين ،سياسة التشغيل في الجزائر ،تحليل وتقييم ،جامعة البشير الإبراهيمي،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،ولاية برج بوعريريج ،الجزائر.
- 02-عبد الرزاق درغام أبو شعيشع، منهج القرآن الكريم في علاج البطالة، مجلة أصول الدين، جامعة الاسمية الإسلامية، العدد الثالث، يونيو 2017.
- 03-الهاشمي بريقل -البطالة وأثارها على الفرد والمجتمع -بحث منشور بالعدد الثالث من مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية

04-الياس دريدي ،مصادر الضغوط المهنية لدى عما الإدماج المهني ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر بسكرة .

### ثالثا:القوانين

#### ا-النصوص التشريعية:

01-الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 09/26 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم .

02-القانون 83 / 11. المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل02 جويلية 1983المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية المؤرخة في 05 جويلية .1983.

03-القانون 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل2 جويلية ويتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية ،المؤرخة في 5 جويلية 1983.

04-الأمر 80/70 المؤرخ في 16 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بالأمر 01/05 المؤرخ في 27/02/2005 المتضمن قانون الجنسية.

05-القانون 90/11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ،الجريدة الرسمية العدد 07 الصادر في 25 /افريل 1990 .

06-القانون 06-21 المؤرخ في 20 ذو القعدة 1427 الموافق ل11 ديسمبر 2006 يتعلق بالتدابير التشريعية لدعم وتربية التشغيل -الجريدة الرسمية رقم 80 المؤرخة في 11 ديسمبر 2006.

07-القانون 08/08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق ل 23 فبراير 2008 يتعلق بمنازعات في مجال لضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 11، المؤرخة في 02 مارس سنة 2008.

-08

09-الأمر رقم 03/06/المؤرخ في 20 جمادى الأولى 1927 الموافق لـ 26 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية رقم 46.

10-القانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 21/جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، المؤرخة في 05 جويلية 1983.

### ب- النصوص التنظيمية

01-المرسوم التنفيذي 77/06 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق لـ 18 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها، الجريدة الرسمية العدد 09، المؤرخة في: 2006/02/19.

02-المرسوم التنفيذي 105/11 المؤرخ في الأول من ربيع الثاني عام 1432 الموافق لـ 2011/03/06 يعدل ويتم للمرسوم التنفيذي 126/08، المؤرخ في 13 ربي الثاني عام 1429 الموافق لـ 2008/04/19 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 2011/03/06.

03-الأمر رقم 15/03 المؤرخ في 23 ربيع الثاني 1436 المحدد لنماذج العقود في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

04-المرسوم التنفيذي 142/13 المؤرخ في 29/جمادى الأولى سنة 1434 الموافق لـ 10 افريل 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 19 افريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية، رقم 21 المؤرخة في 2013/04/23.

05-المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الأول الثاني عام 1429 الموافق 19 ابريل سنة 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية رقم 22 المؤرخة في 30 أفريل 2008 .

06-المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية للأجور.

#### رابعا المواقع الالكترونية:

01- عرض السياسة الوطنية للتشغيل -موقع الالكتروني لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz) 2018/04/25 الساعة 10:00 صباحا.

02-موقع الوكالة الوطنية للتشغيل [www.anem.dz](http://www.anem.dz) ، 2018/04/25 على الساعة 10:00 صباحا.

#### 2-المراجع باللغة الفرنسية

<sup>1</sup>Dominique grand gillit ;driitdr travaille et e la sécurité social ;9eme édition paris,2006 ,

القهرس

أ.....	المقدمة.....
4.....	الفصل الأول: ماهية جهاز المساعدة على الإدماج المهني.....
6.....	المبحث الأول: مفهوم جهاز المساعدة على الإدماج المهني.....
6 .....	المطلب الأول: تعريف جهاز المساعدة على الإدماج المهني.....
6 .....	الفرع الأول: التعريف القانوني لجهاز المساعدة على الإدماج المهني.....
8.....	الفرع الثاني: التعريف الاقتصادي لجهاز المساعدة على الإدماج المهني.....
10.....	المطلب الثاني: شروط الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني .....
10.....	الفرع الأول: الشروط الخاصة بالمستفيد.....
12.....	الفرع الثاني: الشروط الخاصة بالهيئة المستخدمة.....
14.....	المطلب الثالث: أهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني.....
14.....	الفرع الأول: الأهداف الاقتصادية.....
15 .....	الفرع الثاني: الأهداف الاجتماعية.....
17 .....	المبحث الثاني: أنواع عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني.....
17.....	المطلب الأول: عقود خاصة بطالبي العمل لم يسبق لهم الاستفادة.....
17.....	الفرع الأول: عقود حاملي الشهادات.....
19.....	الفرع الثاني: عقود خاصة بخريجي مراكز التكوين المهني * عقود الإدماج المهني.....
20.....	الفرع الثالث: عقود خاصة بطالبي عمل بدون تأهيل * عقود تكوين إدماج.....
21.....	المطلب الثاني: عقود العمل المدعم.....
21.....	الفرع الأول: عقد العمل المدعم لحاملي الشهادات.....
23.....	الفرع الثاني: عقد عمل مدعم لخريجي مراكز التكوين المهني.....
24.....	الفرع الثالث: عقد عمل مدعم لطالبي عمل بدون تأهيل.....
25 .....	المطلب الثالث: عقود التكوين.....

25.....	الفرع الأول : عقد تكوين تشغيل cfe
27.....	الفرع الثاني :منحة التشجيع على البحث والتكوين
28.....	الفرع الثالث :عقود تكوين 16-20 سنة
30.....	<b>الفصل الثاني :إجراءات إبرام عقود المساعدة على الإدماج المهني وطرق إنهائها</b>
32.....	المبحث الأول :إبرام عقد المساعدة على الإدماج المهني
32.....	الفرع الأول: المستفيد.....
35.....	الفرع الثاني : الهيئة المستخدم (المؤسسة).....
36.....	الفرع الثالث :الهيئة المكلفة بالتشغيل .....
39 .....	المطلب الثاني :الأجر ومدة عقد الإدماج المهني.....
39.....	الفرع الأول :الأجر .....
43.....	الفرع الثاني :المدة.....
45.....	المطلب الثالث :القيود الواردة على عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني.....
45.....	الفرع الأول :القيود الواردة على المستفيد.....
46.....	الفرع الثاني :القيود الواردة على المستخدم.....
48.....	المبحث الثاني :طرق إنهاء عقد الإدماج المهني.....
48.....	المطلب الأول:إنهاء العقد بالتراضي .....
48.....	الفرع الأول :إنهاء العقد بسبب الإدماج.....
49.....	الفرع الثاني :نهاية مدة العقد .....
50.....	المطلب الثاني :إنهاء العقود بالإرادة المنفردة.....
50.....	الفرع الأول:فسخ العقد من طرف المستخدم.....
52.....	الفرع الثاني :الاستقالة من طرف المستفيد.....
53.....	المطلب الثالث :انتهاء العقد لأسباب خارجة عن إرادة الأطراف.....

53.....	الفرع الأول: عجز العامل عن تأدية مهامه.....
54.....	الفرع الثاني: شطب النشاط او تغييره.....
57.....	الخاتمة .....
60.....	الملاحق .....
70.....	المراجع .....
75.....	الفهرس.....