

جامعة الجبالي بونعامة - خميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: ضمان اجتماعي

بغنوان :

دور عقد التمهين في تنمية مهارات العاملين في القانون الجزائري

إشراف:

الدكتور: فيساح جلول

إعداد الطالبين :

-خير عبد الله

-عزاز رحمانى عبد العزيز

لجنة المناقشة:

د: خذر محمد.....رئيسا

د: فيساح جلول مشرفا مقرا

أ : نجموي خديجة عضوا مناقشا

السنة الجامعية : 2018/2017

جامعة الجبالي بونعامة - خميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: ضمان اجتماعي

بغنوان :

دور عقد التمهين في تنمية مهارات العاملين في القانون الجزائري

إشراف:

الدكتور: فيساح جلول

إعداد الطالبين :

-خير عبد الله

-عزاز رحمانى عبد العزيز

لجنة المناقشة:

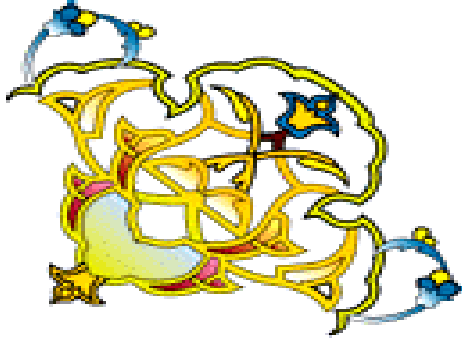
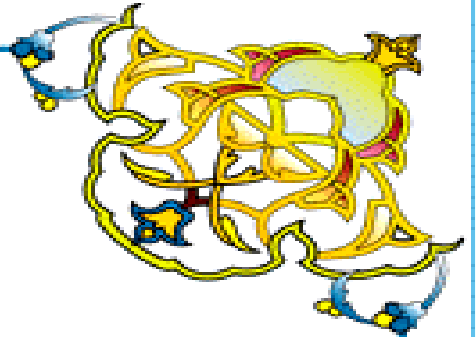
د: خذر محمد.....رئيسا

د: فيساح جلول مشرفا مقرا

أ : نجماي خديجة عضوا مناقشا

السنة الجامعية : 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلمة شكر

لا يفوتنا أن نشكر الله عز وجل الذي وفقنا وسدّد خطانا ، وبلّغنا
مغانمنا ، وآنسنا في مسيرتنا.

كما نتّوجه بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة كلية الحقوق بجامعة
جيلالي بونعامة بخميس مليانة وأخصّ بالذكر الدكتور فيساح
جلول الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته وتوصياته خلال إعداد هذه
المذكرة.

كما نشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إعداد هذه
المذكرة سواء بتوجيهاته أو تصويباته أو نصائحه.



الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى كل من :

أبي وأبي أطل الله تعالى في عمرهما.

وإلى زوجتي وأبنائي .

إلى كل من ساهم من بعيد أو من قريب في إنجاز هذا العمل العلمي .

إلى كل أساتذة الحقوق بجامعة خميس مليانة .

وإلى الأستاذ المؤطر الدكتور فيساح جلول الذي لم ييخل علينا بمعلوماته وتوجيهاته لإنجاز

هذا العمل.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع.

عزاز رحمانى عبد العزيز



الإهداء

أهدي هذا العمل العلمي إلى أبي رحمه الله تعالى ، وإلى أمي الحنونة أطال الله تعالى في عمرها .

وإلى زوجتي وأبنائي " شيماء ، نجلاء ، عبد الرؤوف ، مرح ، أمال "

إلى كل أساتذة الحقوق حيثما كانوا وحيثما تواجدوا.

وإلى الأستاذ الدكتور فيساح جلول الذي لم ييخل علينا بتوجيهاته وتوصياته لإنجاز هذا العمل المتواضع.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع.

خير عبد الله



مقدمة

مقدمة

أصبحت مؤسسة التكوين المهني في عصرنا الحالي تلعب دورا هاما في تجسيد مخططات الدولة التكوينية والتمهينية، حيث أصبحت هي الأخرى تتكفل بطموح الأفراد وسد حاجاتهم وحل مشاكلهم عن طريق التمهين، وتقديم جميع الخدمات لهم وفق قواعد عامة وقوانين محددة.

واعتمادا على ذلك فإن مهمة المؤسسة لا تقتصر على تحقيق الربح فقط، وإنما تتعدى ذلك إلى رفع كفاءة الأفراد عن طريق وضع سياسات وبرامج خاصة بإعدادهم وتمهينهم لممارسة أعمالهم بكفاءة ومهارة.

إن نشاط التمهين يعتبر من الأنشطة الضرورية ومن الوظائف الأساسية التي تقوم بها الإدارة، كون هذا النشاط يعود بالفائدة على الفرد والمؤسسة على حد سواء، لذا يحتل التمهين مكانة هامة في الأنشطة الإدارية الهادفة إلى رفع مستوى أداء الأفراد وإضفاء التحسينات في أساليب العمل للتكيف مع متغيرات مناهج العمل وتطور المهن، بهدف اكتساب الفرد قدرات ومهارات جديدة وتنمية سلوكه واتجاهاته.

تعد وظيفة التمهين من أهم مقومات التنمية التي تعتمد عليها المؤسسات في بناء هيكلها، ويعني ذلك أن تزود الأشخاص ببعض المعارف والمؤهلات للقيام بأعمال تمكنهم من رفع التحديات وتحديد النتائج المرجوة.

أصبح التمهين يتسم بالمعرفة المتعددة الاتجاهات، باعتباره أحد المفاتيح التي تسمح بتهيئة الوظيفة أو المهنة، وهذا من أجل تقديم خدماتها بفاعلية وهو يشكل جزءا لا يتجزأ من الحياة المهنية .

ونجد أن مسألة التمهين تشغل نطاقا واسعا في سياسة الدولة المتطورة لمصاحبة التحولات الهامة نظرا لارتباط هذا النشاط بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها والكفاءات الإنتاجية .

مقدمة

يمثل التمهين أهمية كبرى خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية السريعة والتي تؤثر بدرجة كبيرة على أهداف واستراتيجيات المؤسسة، فإن هذه التغيرات يمكن أن تؤدي إلى تقادم المهارات التي تم تعلمها في وقت قصير، كما أن التغيرات التنظيمية والتوسعات تزيد من حاجة الفرد لتحديث مهاراته.

التمهين يعتبر الشكل المتطور في تحسين نوعية التكوين للقصر القادمين من المنظومة التربوية وتحفيزهم للإندماج الاجتماعي والمهني لو أنه يجمع بين التكوين النظري الذي توفره الدولة من خلال مراكزها للتكوين والتكوين العملي الواقعي في المؤسسات.

وبهذا يعتبر التمهين من أهم أوجه التعليم لارتباطه بالتشغيل وهو في معناه مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى إعداد الشباب للعمل سواء كعمال إجراء أو مستقلين، كي يتعلق في ذلك الوقت بالإعداد للمهن عمليا ونظريا ، وهو يضم كذلك الإجراءات التي توافق القوى العاملة لمسايرة التغيرات التي تحدث في الاقتصاد والمجتمع الوطني أو الدولي.

فالتمهين أداة لإنتاج الكفاءات التي تعتبر عاملا أساسيا في التنمية ، في ظل الوضعية الاقتصادية الحالية التي تطغى عليها المنافسة العالمية ويعود البقاء فيها للأكثر كفاءة.

ولعل الأهم من كل هذا يعد التمهين باعتباره يستقطب المتسربين من المدارس وسيلة لمنع دخول القصر لسوق العمل في سن مبكرة وضمان حمايتهم من كل أشكال الاستغلال ، وبهذا يحقق هدفين ، الحماية من البطالة والحماية من الاستغلال.

التمهين بمفهومه العام يعد من أنماط التكوين التقليدية، حيث كان الولي يعلم ابنه أصول صنعته أو حرفته ويكشف له عن أسرارها.

مقدمة

هذا النوع من التكوين كان يقوم على إعداد القاصر غير المكون للعمل عن طريق تعليمه في المؤسسة من خلال تأدية العمل، حيث يتمن القاصر على العمل دون أي تكوين أو تعليم منتظم.

إذا كان الهدف من سياسة التكوين المهني في النهاية هو توفير شغل لكل شخص مؤهل للعمل بالنظر إلى التشكيلة الاقتصادية والاجتماعية.

برزت ظاهرة البطالة كنتيجة للتحوّل الاقتصادي والأزمة السياسية بداية التسعينات، حيث وجب القضاء على هذا المرض الاجتماعي، بعرض الطريقة التي تطرح مسألة العلاقة بين الاقتصاد والمجتمع أو الروابط الموجودة بين سياسة التكوين وسوق العمل في النموذج الجزائري.

ومن هذا المنطلق كانت دراستنا موجهة حول موضوع " دور عقد التمهين في تنمية مهارات العاملين في القانون الجزائري " ، بمحاولة البحث والتعرف عن دور عقد التمهين من خلال مسابرة لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل، وعليه جاءت الدراسة مقسمة إلى فصلين، الفصل الأول ، مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر، حيث تم تقسيم هذا الأخير إلى بحثين، الأول تطرقنا فيه إلى مفهوم التمهين، أهدافه وخصائصه، أما المبحث الثاني فخصصناه إلى نشأة وتطور التمهين في الجزائر، أما الفصل الثاني يتمثل في عقد التمهين والحماية القانونية للمتمن، حيث تم تخصيص المبحث الأول إلى عقد التمهين والثاني إلى الحماية القانونية للمتمن.

وفي هذا الصدد فإنه من الضروري أن نطرح الإشكالية التالية :

-ما مدى قيام ودور التمهين في تنمية المتمن وحمايته قانونا ؟

تنفرع هذه الإشكالية إلى الإشكاليات الفرعية التالية :

مقدمة

1- ما هو دور عقد التمهين؟

2- ما مدى مساهمة التكوين المهني في تنمية المتمهن مهنيًا؟

-دوافع الدراسة :

-اعتبار قطاع التمهين قطاع حساس يهتم ببيئة قد يغير بها لولاه.

-اعتبار المتمهن مورد بشري يجب الاهتمام به وتحضيره للمشاركة في التنمية.

-يهدف هذا القطاع إلى امتصاص البطالة وتأمين المتمهن من الأخطار الاجتماعية .

-اهتمام الدولة بقطاع التكوين المهني .

-الفرضيات :

1-العلاقة بين المتمهن والمؤسسة المستخدمة علاقة إشراف تربيوي مهني.

2-ارتفاع مستوى التمهين يساهم في رفع قدرات ومهارات المتمهن ويساعدهم على الاندماج

في سوق العمل .

-نطاق الدراسة :

تعتمد هذه الدراسة على دور عقد التمهين، ومناقشة شروطه وأحكامه وأهميته

الاجتماعية والاقتصادية والقانونية ، والحماية القانونية للمتمهن في هذا المجال .

مقدمة

-منهج الدراسة :

نظرا لقلّة المراجع المتخصصة في دراسة التمهين بصفة عامة وقلّة النصوص القانونية والتنظيمية، اعتمدنا في هذه لدراسة على المنهج التحليلي الذي يصلح امثل هذه الدراسة حيث ينصب على تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المتوفرة .

-أهمية الدراسة :

تتمثل في دراسة قطاع ذا أهمية حساسة، كونه يهتم بأهم شريحة في المجتمع وهي فئة الشباب الذين لا يتجاوز سنهم سن لرشد، كما تستمد الدراسة أهميتها من كون التكوين المهني يلعب دور فعال في تنمية المتمهن وإدماجه بكل سهولة في المجتمع.

-الدراسات السابقة: إن هناك دراسات سبقت هذا البحث وتتمثل فيما يلي:

-مكي خالدية : الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين . رسالة دكتوراه. 2011 ، جامعة قسنطينة ، كلية الحقوق.

-قويجيل منير:سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، رسالة ماجستير ، 2014.

-درواب عمار. أغريبي صباح . التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية سنة 2011.

إلا أن ما يلاحظ على هذه الدراسات رغم أهميتها العلمية ومكانتها الأكاديمية ، إلا أنها لم تعالج بشكل واضح وبين دور عقد التمهين في تنمية مهارات القاصر أو المتمهن ، كما أنها لم تساير التطور التشريعي في هذا المجال ، الأمر الذي سنستدركه بإذن الله في هذه الدراسة.

الفصل الأول :

مفهوم ، نشأة وتطور

التمهين في الجزائر

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

المبحث الأول: مفهوم التمهين ، أهدافه وخصائصه.

المطلب الأول : مفهوم التمهين .

التمهين أو التلمذة (apprentissage) مشتقة من الكلمة الفرنسية apprendre ، وهي تعني التعليم ، التمهين كلمة يتضمن التعليم والتكوين للفرد على أي مهنة أو حرفة وهذا من أجل اكتساب والحصول على المهارات العملية الخاصة بها في وسط العمل حتى يصبح ماهرا فيها، وأن يتحصل على المعارف النظرية التي تمكنه من أداء عمله كفرد منتج .

يستهدف التمهين تكوين النشء نظريا وعمليا تحت إشراف فني منظم وفق مراحل متدرجة على أساس ممارسة الحرف والمهن التي يتضح ويتبين للخبراء أن لها مستقبلا اقتصاديا في سوق الإنتاج بالدولة ، ولإعدادهم مهنيا كعمالة ماهرة على أن يكون هذا التمهين لقاء حوافز من أجر ومكافآت بتدرج المتمهين في التكوين.⁽¹⁾

وكان لجوء الجزائر الرسمي لهذا النوع مع بداية السبعينات فقط رغم أنه من الناحية الواقعية قديم جدا نظرا لأهميته ومميزاته التي تميزه عن غيره من أنماط التكوين .

فما المقصود بالتمهين ؟⁽²⁾

1. تمهين : تدريب على إحدى المهن .

2. مهن : المهنة والمهنة والمهنة والمهنة كلة : الحثق بالخدمة والعمل ، وقد مهن يمهن مهنا إذا عمل في صنعته .

مَهَنُهُمْ، يُمَهِّنُهُمْ مِهْنًا وَمِهْنَةً وَمُهْنَةً أَي خَدَّمَهُمْ .

¹ - سليمان زكي أربب، التدريب المهني وتنمية القوى العاملة في الصناعة ، ماجستير علم الاجتماع، الإسكندرية، مصر 1994، ص 134.

² - قاموس المعجم الوسيط للغة العربية المعاصر- قاموس عربي عربي ، ص 1.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

والماهن: العبد وفي الصحاح : لخدم ، والأنثى ماهنة .

وفي الحديث : ما على أحدكم لو اشترى ثوبين ليوم جمعة سوى ثوبي مهنة ، قال ابن الأثير: أي بذلته وخدمته.

ويقال : هو في مهنة أهله ، وهي الخدمة .

وفي حديث عائشة رضي الله عنها : كان الناس مهان أنفسهم ، وفي حديث آخر كان الناس مهنة أنفسهم .

مهن الرجل مهنته: فرغ من ضيعته.

وكل عمل في الضيعة مهنة: وامتنه : استعمله للمهنة وامتنه نفسه : ابتذلها .

وقوله عز وجل : " خلق من ماء مهين " أي من ماء قليل ضعيف .

المهنة لغة : من مهن المهنة أي حذق بالخدمة والعمل نحوه وقد مهن يمهن مهنا : إذا عمل في صنعته ومهن القوم أي خدمتهم .⁽¹⁾

المهنة اصطلاحا : عمل يشغله العامل بعد أن يتلقى دراسة نظرية كافية وتدريباً عملياً طويلاً في مراكز أو مدارس أو جامعات وهي تتطلب مجموعة من المهارات والمعارف النظرية والقواعد التي تنظم العمل بها .⁽²⁾

Apprentissage : كلمة ظهرت في سنة 1395 .⁽³⁾ وتعني تعلم حرفة يدوية أو تقنية .

Apprentis : نعني بها تكوين الفرد وضعه يتمهن في فرقة معينة .

1 - الحيارى محمد ورشيد عبد الحميد، أخلاقيات المهنة ، مكتبة الشباب، عمان الطبعة الثالثة ، دون تاريخ ، ص 9 .

2 - المرجع نفسه، ص9 .

3 - Petit robert 1, dictionnaire Larousse , Paris , p.88. -

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

Apprentissage : نغني بها تكوين مهني .⁽¹⁾

Apprentis : هو الفرد الذي يتحصل على حرفة والذي يساهم عن المكتسبات العلمية في التنمية .

أما في القانون الجزائري فتتص المادة 02 من القانون 81-07 المؤرخ في 1981/06/27 المتعلق بالتمهين⁽²⁾ يعرف التمهين بأنه طريقة للتكوين المهني يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل معترف به يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات، مع العلم أن هذه المادة لم تتماشى مع التعديل الجديد الذي ينص على أن الالتزام بالتمهين أصبح ينصب على المؤسسات والهيئات الإدارية طبقا للقانون 90-34 المعدل والمتمم للقانون 81-07 المتعلق بالتمهين ويكون التعديل كآلاتي : " في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والإداري" ومن خلال ممارسة عملية متكررة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة المعنية يتم اكتساب هذا التأهيل من خلال تكوين نظري وتكنولوجي داخل هياكل التكوين المتعددة تحت سلطة وإشراف الإدارة المكلفة بالتكوين المهني .

وتعرف منظمة العمل الدولية وهذا من خلال التوصية رقم 60 الخاصة بالتلمذة الصناعية والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية سنة 1939، حيث تنص هذه التوصية على ما يلي : " على كل نظام يتعهد بموجبه صاحب العمل بمقتضى عقد باستخدام المتمهن وتعليمه بنفسه ، أو بالوساطة مهنة معينة وفق خطة مقررّة وفي مدة تحدد سلفا يكون المتمهن فيها ملزما بالعمل في خدمة صاحب العمل".

¹ - Petit Larousse illustré , edit 982 , librairie Larousse ,Paris , p.54.

² - قانون 81-07 المؤرخ في 1981/06/27 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم بالقانون 2000-01 ، الجريدة الرسمية رقم 26 المؤرخة في 1981/06/30، ص 880.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

أما منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، اعتبرت التمهين نمطا من أنماط التعليم التقني والفني، وعرفته في الفقرة الأولى من المادة الأولى من الاتفاقية بشأن التعليم التقني والمهني المعتمدة من طرف المؤتمر العام للمنظمة سنة 1989 بأنه "جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى المعارف العامة دراسة التكنولوجيات والعلوم المتصلة بها واكتساب المهارات العملية والمعارف والمذرك المتصلة بالممارسات المهنية في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية " .

أما الفقرة الثانية من نفس المادة فتتص على أنه " تنطبق هذه الاتفاقية على جميع أنواع وأشكال ومستويات التعليم التقني والمهني الذي يقدم في المؤسسة التعليمية أو عن طريق برامج تعاونية تشترك في تنظيمها المؤسسات التعليمية مع هيئات صناعية أو زراعية أو تجارية أو أية هيئة أخرى ذات صلة بعالم العمل .

وقد عرّفه الفقه على أنه : " نشاط منظم مستمر يركز على الفرد لتحقيق تغير معارفه ومهاراته وقدرته الفنية المقابلة للاحتياجات محددة في الأوضاع الراهنة والمستقبلية في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به ".⁽¹⁾

أو هو مجموع نشاط منظم ومخطط للاكتساب أو تعديل أو تغيير المعارف والاتجاهات الخاصة، بالمستهدفين للوصول إلى أفضل صور الأداء الإنساني في ظل الأهداف المطلوبة .

ويعرّف بأنه تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة فهو نوع من التوجيه الصادر من إنسان إلى إنسان آخر.

التمهين بصورة عامة هو عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية ، وهدفه إكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها

¹ - حنين فريد سالم ، المدخل إلى التدريب المهني الحديث، ط 2016 ، الأردن ، ص 17.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

التمهين عن طريق دروس نظرية في مراكز التكوين المهني ويتم ذلك عن طريق عقدين المتمهين وصاحب العمل أو المستخدم تحت إشراف وسلطة ورقابة ومؤسسة التكوين المهني. من هذا التعريف يتبين لنا أن للتمهين جانبين، جانب تطبيقي وجانب نظري تكنولوجي.

الجانب التطبيقي: هذا النوع يرتبط باكتساب المهارات الضرورية في المهن أثناء العمل ، فهنا التكوين يتم داخل أماكن العمل أو في هياكل تابعة للمؤسسة تستعمل من خلالها الوسائل اللازمة والخاصة بالمؤسسة.⁽¹⁾

الجانب النظري: هذا النوع من التمهين موجه لاكتساب معارف نظرية عالمية مرتبطة بالمهنة تتم على مستوى مركز التكوين المهني في شكل دروس تكميلية للجانب العملي يتراوح حجمها الساعي الأسبوعي بين 8 و 16 ساعة تختلف حسب التأهيل المرغوب فيه.⁽²⁾ في هذا الجانب مراكز التكوين المهني تقوم بتوزيع هذه الساعات على فترات مسائية من أجل إعطاء المتمهين وقت فراغ من العمل الروتيني ويكون هذا بمعرفة صاحب العمل.

يحتاج المتمهين للدروس النظرية لأنه نادرا ما يتعلم عمله تعليما حقيقيا في مكان العمل، فالالتزام بتعليم هؤلاء القصر يقع على عاتق أحد العمال ومعظم هؤلاء ليسوا معلمين مناسبين، لذا المهني والعامل الجيد ليس بالضرورة معلم جيد.

وبناء على ذلك فإن للتمهين وظيفة المصالحة بين منطقتين ذلك الخاص بالمدرسة التي تفضل واكتساب القصر المعارف بالطريق النظري والمتعلقة بالمؤسسة التي تطور اكتساب المهارات في ميدان الإنتاج والعمل⁽³⁾، إذن يتعلق بالتعليم التقني من جهة

¹ - Kamel Zemouri , formation en entreprise , vers l'harmonisation , révolution Africaine n°987 ; Algérie - 1983,p.22.

² - المنشور الوزاري رقم 381 لسنة 2004/08 الصادر عن وزارة التكوين والتعليم المهنيين .

³ - Michel Thery , les formations professionnelle en alternance , droit social n°4-2 , France ,1992,p.391

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

واكتساب المعارف والمهارات في نفس الوقت داخل أماكن العمل من جهة أخرى.⁽¹⁾

فالتمهين أصله يجمع بين الدروس النظرية والعمل المنتج، فيقيم علاقات وثيقة بين التكوين النظري المدرسي من جهة والعمالة والتنمية من جهة أخرى ، وإن كان يغلب المهارات العملية على المعارف النظرية.⁽²⁾

الجمع بين خبرة العمل في المؤسسة والتعليم النظري في المراكز المهنية في الدولة الجزائرية ، يشابه النظام التناوبي المطبق في ألمانيا ، ويختلف عن نظام التدريب المهني المطبق في مصر والولايات المتحدة وبريطانيا التي يتم فيها التمهين أثناء العمل ويتولاه صاحب العمل.⁽³⁾

مما سبق نستنتج ويتبين لنا أن التمهين يشترك في تنفيذه طرفان من خلال مراكز التكوين المهني التي تقدم التعليم النظري والمؤسسات التي تقدم التعليم التطبيقي، لهذا سمي بالتمنط المتناوب، أي يتم التناوب بين المركز والمؤسسة .

هذا النوع من التناوب يتماشى مع ما نصت عليه التوصية الدولية رقم 150 لسنة 1975 في فقرتها 18 التي دعت إلى ضرورة أن تشمل برامج التمهين الأولى للشباب تعليما عاما منسقا التمهين العملي والتعليم النظري المرتبط به، وتمهينا أساسيا على المعارف والمهارات المشتركة بين عدة مهن مرتبطة، والذي يمكن أن يقدم في معهد تعليمي أو مهني أو أن يقدم في المؤسسة أثناء العمل أو في غير أوقات العمل .

إن المفهوم الحديث لنظام التمهين يقوم على خمسة عناصر أساسية :

¹ - Bernard Boubli , les contrats permettant une formation en alternance analyse ,comparative ,pp 141-151. ,droit - social n°2 -1982

² - عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد(رقم 12 لسنة 2003) منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، 2004 ، ص 523.

³ - المرجع نفسه ،ص523.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

-الإيمان بأن التعليم والتكوين خلال السنوات الأولى من حياة الفرد هو الأساس لضمان نجاحه وتقدمه في المراحل التالية .

-إن التمهين لا يتضمن تعليم الفرد للمهارات الفنية الخاصة بالمهنة وإنما تتضمن أيضا المعارف النظرية المرتبطة بهذه المهارات .

-إن برنامج التكوين والتعليم الخاصة بالتمهين لا بد من أن تتكامل تماما حيث يصبح مفهوم التمهين والغرض منه محددًا وواضحًا .

-يعني التمهين تلك المرحلة التي يتم فيها تكوين الفرد وإعداده قبل التحاقه بالعمل في مرحلة الإنتاج، ولو أن المتمهن يشارك في عملية الإنتاج خلال فترة التكوين العملي بالمؤسسة، إلا أنه يجب التأكيد على التركيز والاهتمام بعملية تكوين المتمهن خلال هذه الفترة أكثر من مشاركته كعامل في الإنتاج .

إنّ الجهة المسؤولة عن نظام التمهين ، تقوم أصلا بواجب اجتماعي كبير من حيث إعداد مجموعة من صغار السن يمثلون قطاعا من القوى العاملة في المجتمع وهم اللذين يوجدون في الفئات التي تصيبها البطالة.

تمييز التمهين عن غيره من أنواع التكوين:

أ - التمهين عبارة عن التزام قانوني يقع على عاتق كل المؤسسات مهما كان حجمها طبقا لنص المادة 7 من القانون 81-07 المتعلق بالتمهين، والمادة 57 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على ما يلي : " يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمال تتعلق بالتكوين ، كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين بتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية وضرورية لممارسة مهنة ما " .

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

ب- يتم عن طريق عقد بين المستخدم المتمهن ممثل بوليه أو وصيه طبقا لنص المادة 05 من القانون 81-07 المتعلق بالتمهين ، فإذا تم تكوين المتمهن من طرف وليه أو وصيه يحل محل العقد تصريح أي تصرف بالإرادة المنفردة حيث يتعهد فيه الولي أو الوصي بضمان التكوين المحلي للمتمهن وتمكينه هو الآخر من متابعة التكوين التكميلي، مع ترشيحه للامتحانات نهاية التمهين وهذا التصريح يخضع لنفس أحكام التسجيل والمصادقة لعقد التمهين طبقا للمادة 22 من القانون 81-07 المتعلق بالتمهين .

ومن هنا يترتب على التصريح ما يترتب على العقد من التزام أو وجوب توافر الأطراف على الشروط القانونية، زيادة على ذلك الرقابة على تنفيذ هذا التكوين ، التكفل المالي بالمتمهن من طرف الدولة من حيث دفع الأجر واشتراكات الضمان الاجتماعي ويمكن تمديد التمهين في حالة الفشل.

هدف المشرع من إحلال التصريح محل العقد إذا تم التمهين لدى الولي هو احترام العلاقة الأبوية بين الطرفين دون أن يترتب عليها إنقاص من حمايته وحقوق المتمهن ، فلا يمكن أن نتصور أنه لو كان لدى هذا الولي متمهين آخرين سيتمتعون بحماية أكبر من تلك الحماية التي يتمتع بها القاصر الخاضع لولايته أو تحت سلطته.

المشرع الجزائري استثنى هذا الإجراء، بحيث إذا كان الولي هو صاحب العمل أي أن يتولى التمهين من يتولى إعالة المتمهن.

ج- إبرام عقود التمهين التي تسهر على ضمان عدم ممارسة المستخدمين لأي تمييز بين المترشحين للتمهين ، ومن ثم يتم تحقيق تكافؤ الغرض بين جميع القصر، وهذا من خلال التزام المستخدم بالتعاقد مع أحد القصر المسجلين ليدها وبمراعاة الأسبقية في التسجيل.⁽¹⁾

¹ - Gabrielle Balazs et Jean-Pierre Faguer , a l'école de l'entreprise , actes de la recherche en sciences sociales - n°69 , France , 1987 ,p.87.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

د- هذا النظام يستقبل كل المتسربين من النظام التربوي مهما كان مستواهم ، وإن كان هذا الأخير يختلف من مهنة إلى أخرى.

هـ- يسمح بتعلم المهنة أثناء معرفة مكان ومحيط العمل، فالتمهين يخضع لنفس ظروف العمل العامل العادي والتكوين من خلال وسائل المؤسسة .

و- عمل التمهين في أوقات العمل العادية يسمح له بمعرفة كل دقائق المهنة المستقبلية، كما يسمح للمؤسسة باختيار أجر مستقبل محتمل ومنحه كفاءات غير متوفرة أحيانا في سوق العمل وتلقينه مهارة وحرفة لأن التأهيل اليوم أصبح غير كاف، بل لابد من البحث عن النجاعة والقدرة على الابتكار.⁽¹⁾

ز- يدمج خبرة العمل الحقيقية مع الأطر التنظيمية والتعليم النظري في المراكز المهنية، أي يربط بين التعليم والتدريب المهني وسياسة سوق العمل.

ح- يحقق الصالح العام، تستفيد منه الدولة والشباب والمؤسسات والمجتمع .

ط- لضمان التكوين الجيد للمتجهين يحدد محتوى برامج التمهين من طرف الدولة طبقا للمادة 3 من قانون 07-18 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم التي تنص على أن يحدد تنظيم التكوين النظري والتكنولوجي المنصوص عليه في المادة 2 أعلاه وكذا تعريف تخصصات التمهين بقرار من الوزير المكلف بالتكوين المهني بعد استشارة لجان التكوين المهني المختصة ، كما تؤكد ذلك المادة 1 من المرسوم 81-392 المتضمن تطبيق أحكام قانون 07-81 المتعلق بالتمهين.⁽²⁾

¹ - Didier Willot , vers une reforme de l'apprentissage ,pp 14-15, industrie n°89:1,France. -

² - المرسوم 392-81 المعدل والمتمم والمؤرخ في 1981/12/26 المتضمن تطبيق القانون 07-81 المتعلق بالتمهين ، الجريدة الرسمية رقم 52 المؤرخة في 1981/12/29 ص 1923.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

ي-تعاون وتنسيق بين الدولة ومراكز التكوين المهني والبلديات، والمؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية والحرفيين وكذا الغرف الوطنية والجهوية والولائية للتجارة والصناعة والفلاحة والصناعة التقليدية والحرف وكذا المنظمات المهنية ومنظمات أرباب العمل والجمعيات المهنية في إطار هيئات التشاور المنصوص عليها في عمليات التمهين.⁽¹⁾

ك-إشراك المؤسسات الإدارية أو الاقتصادية أو الحرفية في عملية التمهين تهدف إلى القضاء على معوقات هذه العملية حتى لا يبقى التمهين رهنا بسياسات الموارد البشرية للمؤسسات، ففي فرنسا سنة 1994 كان حوالي 20% فقط من المؤسسات تمنح عقود تكوين، في هذه النسبة يشكل الحرفيين أقل نسبة.⁽²⁾

ل-ينتهي التمهين بمنح المتمهن شهادة التكوين المهني الإقليمي الذي تتكفل به مراكز التكوين المهني وهذا طبقا لنص المادة 09 من المرسوم التنفيذي 99-77 المؤرخ في 11/04/1999 المتعلق بتنظيم التكوين والامتحانات المهنية⁽³⁾، ويعدده المرسوم التنفيذي رقم 09-345 المؤرخ في 22/10/2009 المتضمن تحديد كفايات إحداث شهادات تتوج دورات التكوين المهني الأولى.⁽⁴⁾ لهذا أصدرت المديرية العامة للتوظيف العمومي منشور تحت رقم 649 المؤرخ في 01/07/2003 موجه لمفتشية التوظيف العمومي بالولايات يعترف بمعادلة الشهادات المحصل عليها عن طريق التمهين للشهادات الممنوحة للطلبة في مراكز التكوين المهني .

هذه المميزات بينت الأهمية البالغة للتمهين مما جعلت الجزائر تتبنى هذا النوع من

التكوين .

¹ - المادة 32 من قانون 81-07 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 26 المؤرخة في 30/06/1981 ص 880، المعدل والمتمم .

² - Christiane Raulet , la formation professionnelle initiale , contrat et similitude en France et en europe , notes et études documentaires n°4987, la documentaire Française, France ,1934;p49.

³ - الجريدة الرسمية رقم 26 المؤرخة في 14/04/1999 ، ص 7 ، الملغى بمرسوم تنفيذي رقم 09-345 المؤرخ في 25/10/2009 المتضمن تحديد كفايات إحداث الشهادات، الجريدة الرسمية رقم 61، 25/10/2009 ، ص 20.

⁴ - جميل سالم، التعليم المهني في الجزائر، مصر، المغرب، العدد 73 اليونسكو، 1990، ص 113.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

أما التكوين الإقليمي الذي هو تكوين يهدف إلى اكتساب تأهيل داخل مؤسسة تكوينية باستعمال التجهيزات الصناعية أو التعليمية ويدعم هذا التكوين بتربص في الوسط المهني وهو موجه لكل الفئات التي يزيد أعمارهم عن 16 سنة، كما يندرج في هذا النوع من التكوين عن طريق الدروس المسائية، أي يوجه إلى فئة العمال والطلبة من أجل تحسين مستواهم وتطوير معارفهم ومهارتهم المهنية .

التكوين عن بعد هو تكوين يتم عن طريق إرسال الدعائم البيداغوجية بواسطة البريد للمتلقين، وهو يهدف إلى إعطاء فرص لبعض الفئات التي تسمح لها الظروف بمواصلة دراستها أو اكتساب مهارات في اختصاصات أخرى .

أما التكوين الخاص بالمتخلفين هو تمكين الشخص المعوق من الاندماج الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع ، وهذا من خلال تكوينه على مهنة مناسبة لميوله وقدراته وبالتالي إيجاد فرصة عمل مناسبة تساعد على أن يكون شخصا منتجا ومعتمدا على نفسه .

المطلب الثاني : أهمية التمهين وأهدافه وخصائصه .

1-أهمية التمهين :

كانت الدولة الجزائرية ما بين سنتي 1962-1969 تهتم بالتعليم العام الكلاسيكي على حساب التكوين المهني، ولعل أهمية النوع الأول من التعليم كان تعليما مهنيا لا أكثر، ما دام يفتح المجال أمام أرفع الوظائف وأعلاها أجرا ، فقطاع الوظيفة العمومية في الجزائر كان يستقطب حوالي 50% من مجموع اليد العاملة.⁽¹⁾

لكن بعد الاستقلال وحتى نهاية السبعينات، كان معظم الشباب ينهي دراسته ما بين سن 16 و 19 ثم بعد ذلك ينتقل مباشرة إلى الحياة العملية وفي بعض الحالات قد يتحصل

¹ - جميل سالمى ، مرجع سابق ، ص 113.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

على بعض الوظائف التي كانت مخصصة للكبار، وفي نفس الوقت الشباب الأقل مستوى يتمكن هو الآخر من الحصول على عمل مستقر دون صعوبات، ولكن مع اختيار الجزائر نظام التصنيع، ومع نهاية السبعينات بدأ انخفاض في الوظائف التي لا تحتاج إلى تأهيل مقابل الوظائف التي تتطلب كفاءات ومؤهلات محددة، مما يؤدي إلى تقليص الطلب على خدمات الفئة العمرية بين 16 و 19 سنة .

قدرت وزارة التخطيط وتهيئة المحيط في سنة 1980 أن الاحتياجات في التكوين حتى سنة 1984 حوالي 673000 منصبا (1) من بينهم 403000 عامل كفاء و 186000 تقنيا، وعليه لم يواكب تطور المنظومة التربوية والتكوين زوال الوظائف التي كانت بالأمس في متناول الشباب من بين 16 و 19 سنة .

ففي سنة 1970 بدأ التوسع في مجال التصنيع وهذا راجع لعائدات البترول مع قلة اليد العاملة المؤهلة، فتم إنشاء مراكز التكوين المهني للكبار، حيث وصل عددها 25 مركزا ومعهدين تكنولوجيين، ومع سنة 1979 وصل العدد بمختلف التخصصات إلى 69 مركزا .

نتيجة النمو الديموغرافي والتسرب المدرسي، وعجز التكوين المهني في تلبية الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة، لجأ الشباب للالتحاق بمراكز التمهين لكي يتمكنوا من التغيرات الحاصلة في المجال التكنولوجي في سوق العمل .

أمام هذا الوضع ، التكوين المهني لم يشهد الانطلاقة إلا بعد المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني، وانعقاد الدورة الثانية للجنة المركزية، وبداية المخطط الخماسي الأول التي تقرر إنشاء 275 مركز واستحداث أنماط جديدة للتمهين.(2)

¹ - Kamel Zemouri , op.cit , p9.

² - بوفلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، وهران، دار الغرب، ص 83.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

وعلى هذا الأساس قررت السلطة السياسية ضرورة إعطاء تكوين مهني لجميع الشباب الذين لم يسعفهم الحظ في الحصول على نتائج كافية تمكنهم من متابعة الدروس الجامعية ⁽¹⁾ فتم خلق أنماط جديدة تتمثل في التكوين عن بعد ، التكوين عن طريق الدروس المسائية، والتكوين المتواصل والتمهين .

ومن خلال هذا نستخلص أن التمهين موجه للشباب الذين لا يملكون أي تأهيل وهذا النوع لا يتطلب إمكانيات كبيرة .

لجأت الدولة الجزائرية إلى هذا النوع منذ سنة 1975 وهذا من خلال الأمر رقم 31.75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص وإعادة تنظيمه سنة 1981 بموجب القانون 07-81 المتعلق بالتمهين.

ويعتبر التمهين نمط قديم في الجزائر لتعلم الحرف، فبدأ الفرد يتعلم الحرفة من الحرفيين وهذا النوع يعتبر نموذجاً أو طريقة بدائية لو أنه يعتمد على قدرة المتعلم في الحصول على المعارف، لهذا لا بد من تطوير هذا الشكل عن طريق الجمع بين التعليم النظري والتعليم التطبيقي .

من هنا تظهر أهمية التمهين فيما يلي : ⁽²⁾

1- لا يتطلب مستوى معين ، فهو يجذب الشباب لاسيما الذين تتدنّى نتائجهم المدرسية.

2- التمهين يسمح باكتساب المعارف والمهارات النوعية في المؤسسة وفي المهنة التي سيتم توجيه إليهما، والربط بين المعارف والمهارات التطبيقية ويطور الحوار والاتصال لدى الشخص ، لأن المتمهن يعيش مع العمال داخل المؤسسة كل ظروف العمل .

¹ - جميل سالم ، مرجع سابق ، ص 116.

² - حنين فريد سالم ، مرجع سابق ، ص 70.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

3- يتواءم مع احتياجات أرباب العمل لأنه يمدهم باليد العاملة الضرورية، كما يتأقلم مع حجم التوظيف في المؤسسة، فالتمهين بهذا المعنى ممنون لليد العاملة المؤهلة التي لا تنتج إلا إذا كان اندماج المتمهين قد تم فعلا في سوق العمل .

4- التمهين يجعل الفرد يتحكم في مهنته ويضمن خطوط مرتفعة له للاندماج في سوق العمل.

5- التمهين يسهل نقل المعارف والمهارات مباشرة من الحرفي أو صاحب العمل إلى المتمهن، هذا يمكن من خفض مستوى عدم ثقة المستخدم في كفاءة المتمهين ويقوي الروابط بين الدراسة والتكوين وعالم العمل .

6- إن خبرة العمل الحقيقية في بيئة العمل تزود المتمهين بفهم أفضل للمهارات البحث عن العمل ومتطلباته .

7- يساهم في دفع عجلة التنمية وتوفير فرص عمل للعاطلين، بما يتناسب وحاجات سوق العمل .

8- إعطاء قيمة إضافية للمتمهين لتحقيق الأهداف التنموية في قطاع العمل .

9- يعتبر وسيلة هامة للتحويل نحو العمل، إذ يساعد التمهين على إعطاء برنامج عملي متكامل ، يساهم في خلق عمالة متكاملة .

10- تقديم التأهيل الملائم للعديد من الفئات المهمشة والفئات التي تجد صعوبة في الدخول إلى سوق العمل للنساء والأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة نظرا لأهمية التمهين للدول الأوروبية والأسبوية ودول أمريكا اللاتينية تبذل جهودا كبيرة لإدخال التمهين في كل

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

القطاعات وتطوير أنظمتها الموجودة من خلال أجواء دراسات مقارنة بين أنظمتها والنظام الألماني من بينها (فرنسا ، السويد، وبريطانيا) (1)

2-أهداف التمهين :

من الناحية التنظيمية والتخطيطية يحقق التمهين الأهداف التالية :

- مقابلة الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- مواجهة احتياجات التوسع الصناعي والتنمية الاقتصادية من العمالة الماهرة.
- تخفيف الضغط على التعليم العالي وتوجيهه لسد احتياجات عمالة ضرورية.
- إمكانية تطوير التخصصات للأعداد المقبولة بالمراكز وفق احتياجات الصناعة المتطورة ، وهذا يؤدي إلى تقليل تكاليف إعداد الأفراد لمواجهة التقدم الصناعي المستمر.
- خلق الوعي التكويني بالمؤسسات وأهميته وممارسته بشكل إيجابي.
- خلق طبقة من الأفراد الذين مارسوا تكوين التمهين بالمؤسسات وأصبح لديهم الخبرة الكافية في التمهين بالشكل الذي يسمح بالاستفادة منهم.
- تلبية طلبات مختلف المهن والصناعات للأيدي العاملة المؤهلة .
- تأمين فرص العمل للأشخاص الذين لا يتمتعون بمؤهلات علمية أو الذين قطعوا مرحلة محددة من التعليم.
- إعداد القوة العاملة الماهرة لمواجهة احتياجات الصناعة المتطورة.(2)

¹ - Karl Ulrich Mayer et Dirk Konieczka , formation professionnelle et début de carrière : crise ou stabilité du modèle Allemand? ,revue Française de sociologie n°39 ,France,1998,p271

² -حنين فريد سالم ، مرجع سابق ، ص71.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

-التمهين يستهدف استيعاب معلومات وبيانات هامة كلوائح المؤسسة وقوانينها وسياساتها ومركزها في السوق ، ونوع منتجاتها وما تقدمه للعاملين فيها من خدمات والتشريعات التي تتصل بالأمن الصناعي في المؤسسة.

3-خصائص التمهين: يتميز التمهين بخصائص معينة نذكرها فيما يلي :

1-**التمهين نشاط مستمر:** حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات ، تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة وتعيين متطلبات شغلها ، ثم تتجه إلى اختبار الفرد ومن ثم تنفيذ واجبات الوظيفة ، فالتمهين يستمر مع المتمهن بعد توله الوظيفة أو الوقوف على إحداث التطورات والأساليب العلمية في مجال تخصصه.

2-**التمهين نظام متكامل :** التمهين باعتباره نظاما متكاملا ، يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون في النهاية بمثابة النتائج التي يحققها النظام كله.

3-**التمهين نشاط متغير ومتجدد :** التمهين يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب ، وإنما يجب أن يتّصف بالتغير والتجدد بالإنسان الذي يتلقى التمهين عرضة للتغير في عاداته وسلوكه ، وكذا في مهاراته ورغبته.

4-**الشمولية:** خاص بكل الشباب من أجل تنمية المهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد.⁽¹⁾

¹ -خيرى خليل الجملي ، التنمية الإدارية الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 1988 ، ص94.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

المبحث الثاني: نشأة وتطور التمهين في الجزائر.

يعتبر التمهين في شكله النظامي من أحدث أنواع التعليم ، حيث لم يظهر ويبرز بالشكل الذي يمكن مقارنته بما هو عليه الآن إلا بعد انطلاق الثورة الصناعية، لكن جل الدلائل توحي بأن كل الحضارات القديمة عرفت أشكالاً من التمهين الذي يمكن أن تطلق عليه بغير نظامي أو غير مهيكّل.⁽¹⁾

محمل الدراسات تبين أن أنظمة التكوين المهني في أوروبا كانت متشابهة في الصور الوسطى وحتى أواسط القرن التاسع عشر ، فمنذ ظهور الجمعيات المهنية التي تجمع حرفيين ينشطون في نفس الميدان نظمت هذه الأخيرة المهن وفرضت القيود للانتماء إليها ، كما كانت تحدد واجبات المنخرطين في المنظمة المهنية وتحكمها قوانين توضح العلاقة بين المتمهن والمرافق والمعلم.⁽²⁾

وبعد الثورة الفرنسية تمّ إلغاء نظام المنظمات المهنية من هذا النوع وأطلقت حرية المبادرة ، ممّا ساهم مع تطور الصناعة والحاجة إلى يد عاملة متكونة في وقت وجيز وبأعداد وفيرة في ظهور تكوين مهيكّل ومبني على التعلم والمعرفة والتطبيق ، ولعلّ من أبرز ما تم تدوينه حول المهن والأدوات التي تستعمل فيها ما جاء في موسوعة ديدورو ودلمبارت Encyclopédie de DIDEROT et D'ALEMBERT الصادرة بين سنة 1751 و1772 والتي تتضمن وصفاً دقيقاً للعديد من المهن وكيفية ممارستها والأدوات المستعملة فيها.⁽³⁾

1 -حنين فريد سالم ، مرج سابق ، ص 65.

2 -المرجع نفسه ،ص65.

3 - علي محمد نصر الله ، أسس التخطيط وتنظيم عملية التعليم والتدريب المهني ، منظمة العمل.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

لم يول المؤرخون القدامى اهتماما لما يسمى نشاطا حرفيا في بلاد المغرب ، لذا تم الاعتماد على الجانب الأركيولوجي (الأثري) للإشارة إلى المخلفات والنقوش التي تعود إلى المملكة النوميديّة.

ومن بين الحرف التي عثر عليها حرفة النسيج وصناعة التماثيل الفخارية ، كما وجد ما يدل على سبك الحديد وصناعة الأقواس والسهام.

إضافة إلى ذلك وجد في بعض أثار مدينة القل ما يدل على صناع الملابس وصانعي الجلود والأحذية ، وهناك بعض الصناعات التحويلية وتجفيف الأسماك التي كانت تستخدم في تلك الفترة.⁽¹⁾

عرف سكان المغرب القديم صناعة الفخار بشكل واسع لاكتشاف قطع أثرية في عدة مناطق من بينها قالمة ، تبسة ، شمال الأوراس ، و أولاد جلال قد استخدمت من طرف النوميديين للطهي والشرب والأكل والتخزين ، أمّا صناعة الملابس فقد استعملت الملابس الجلدية قبل النسيج وهذا ما تؤكدّه الرسوم الموجودة في ضواحي بسكرة ، أما صناعة الأسلحة فنجد الرماح والسكاكين والسيوف المستعملة في الحروب ⁽²⁾ ، وعلى هذا الأساس يمكن أن نستخلص بأن أهل المغرب القدماء كانوا يحترفون هذه الأعمال منذ زمن قديم يمتد إلى فترة ما قبل التاريخ ، فتلك هي أهم النشاطات الحرفية التي عرفها المجتمع النوميدي.⁽³⁾

فيما يخص التاريخ القريب فقد ارتبط التكوين المهني مع بداية العهد العثماني ممّا تحتم على السكان سن قوانين تخص الأموال والأراضي كالمصادرة والضرائب⁽⁴⁾، النشاطات الرئيسية تتمثل في الزراعة والصناعة والتجارة .

1 - حارش محمد الهادي ، التطور السياسي والاقتصادي في نوميديا ، الجزائر ، دار هومة ، 1984 ، ص125.

2 - المرجع نفسه ، ص126.

3 - غانم محمد الصغير ، مقالات حول تراث منطقة بسكرة ، مطبعة عمار قرفي ، بدون تاريخ ، ص48.

4 - بن آشنو عبد اللطيف ، تكون التخلف في الجزائر ، ترجمة نخبة من الأساتذة ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، بدون تاريخ ، ص40-41

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

أما الصناعة اليدوية مثل صناعة الأغطية الصوفية والأحزمة بتلمسان وصناعة البرانيس والزرابي بالأطلس الصحراوي والأقمشة بمازونة وصنع الأسلحة بمناطق جرجرة وصناعة السروج بقسنطينة وصناعة الحلّي بالجزائر.⁽¹⁾

نظرا لموقع الجزائر المطلّ على البحر الأبيض المتوسط كان فن الملاحة منتشرا يتمثل في تجهيز وبناء السفن ، فقد شجّع العثمانيون هذا النظام البحري الذي وضع للطمحين على امتهان هذا الفن ، إن المهن والحرف السالفة الذكر كانت لها تنظيمات خاصة ، حيث أن مختلف الصناعات التقليدية مقسمة إلى تنظيمات مهنية تتمثل فيما يلي :

- تنظيمات حائكي الصوف والقطن والحريز ، المطرزين .

- تنظيمات للنجارين ، الحدادين ، صانعي المجوهرات وصانعي الأسلحة .

هذه التنظيمات العثمانية متأثرة بالنظم الفارسية والبيزنطية وحضارات البحر الأبيض المتوسط التي مست أوروبا في القرون الوسطى ، حيث أصبح المعلم يملك الحرفة ، ويحدد عدد المتعلمين من قبل تنظيم المهن ، وهذا حسب آليات ومقاييس المهارة واتساع السوق.⁽²⁾

المطلب الأول : التكوين المهني في العهد الفرنسي .

وضعية التكوين والتمهين في تلك الفترة كانت ذات طابع اجتماعي وثقافي فرنسي، وكانت تتميز ببعض الخصوصيات والأهداف المتمثلة فيما يلي :

-التعليم كان في ظل الإدارة الفرنسية .

-لغة التعليم كانت باللغة الفرنسية .

¹ سعيدوني ناصر الدين ، النظام المالي الجزائري في أواخر العهد العثماني ، 1792-1830، ط2 ، الجزائر ، 1985 ، ص35.

² سلاطينة بلقاسم ، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة، جامعة قسنطينة ، 1995-1996 ، ص 133.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

-برامج التعليم فرنسية ذات أهداف خاصة .

-غلق معاهد التربية والتعليم التي كانت موجودة قبل قدوم فرنسا .

-محاربة الحركات والجمعيات .

-تمكين جماعة من الموالين لفرنسا من التعليم واستغلالهم ك مترجمين في الإدارة ومحاربة الثقافة العربية الإسلامية .⁽¹⁾

يتبين من خلال هذه الأهداف أن فرنسا وسياستها المنتهجة تتمحور حول إبعاد المدرسة عن المجتمع ، زيادة عن ذلك أن التعليم التقني لازم التكوين المهني والسياسة التي كانت تنتهجها فرنسا في مجال التعليم التقني والتكوين هي :

-كانت تعتبر التعليم التقني تعليما من الدرجة الثانية ، حيث يوجه التلاميذ المسلمين إليه بغرض تحضير أيدي عاملة مؤهلة لمختلف النشاطات الاقتصادية كالصناعة ، التجارة وورشات البناء، وهذا في المدن الكبرى⁽²⁾.

-عرفت الجزائر في مجال التكوين المهني بعض المدارس الحرفية، ففي سنة 1866 تأسست مدرسة الصناعات التقليدية سجل بها 50 تلميذا، وفي سنة 1881 أنشئت عدة مدارس و ورشات التأهيل، كما أنتجت عدة ورشات في المدن الرئيسية خاصة للبنات المسلمات في مجال النسيج والطرز تحت شعار تجديد الفن الأهلي، بعدها وطبقا لأحكام المرسوم الفرنسي المؤرخ في 16 أكتوبر 1892 تأسست مدرسة للتكوين المهني بوهران وكانت تجمع الفرنسيين والجزائريين مع العلم أن كل فريق له برنامج خاص به في مجال التمهين، وفي نفس الفترة كتب ريكار "Ricar" عن برامج مدارس التكوين المهني في

¹ - سلاطنية بلقاسم ، مرجع سابق ، ص 133.

² - المرجع نفسه، ص133.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

الجزائر، وهذا في وقت الحاكم العام " شارل بونار " الذي أحيى التراث الشعبي واهتم بالتعليم وعلى هذا الأساس التعليم المهني كان يتمحور على :

-دروس موجهة للعمل العادي ، كصناعة الخشب، الفخار، وأعمال البناء.

-دروس خاصة بالصناعات الشعبية كالرسم، والطرز، والخزف والتجارة.⁽¹⁾

أما عن المرأة فتعليمها لم يكن بالقدر الكافي نظرا لعادات وتقاليد المجتمع الجزائري، وكذلك خوفهم على مصير بناتهم وهذا الموقف كان سببا في تأخير دخول البنات إلى المدرسة.⁽²⁾

نظرا لاهتمام الفرنسيين بالبنات الجزائرية، أقيمت مدرسة للبنات من طرف السيدة ألكس " Allix " وهذا بداية التوغل داخل المجتمع الإسلامي، وهذا المشروع اعتبر ثورة لأن البنات هن أمهات المستقبل حيث التعليم كان باللغة الفرنسية .

وفيما بعد تم إنشاء مثل هذه المدارس في كل من بجاية وميزاب و ورقلة ويسكرة، واعتبر هذا التعليم فرعا من التكوين المهني باللغة الفرنسية ، وهو عبارة عن استغلال لطاقت البنات الجزائريات لفائدة الحياة الاقتصادية الفرنسية.⁽³⁾

الأزمة الاقتصادية العالمية سنة 1929 أتاحت الفرصة للشباب الجزائري للتكوين في ميدان الصناعة والحرف، ومع اندلاع الحرب العالمية الثانية والأهمية الاقتصادية لفرنسا في الجزائر، اهتمت ببعض الصناعات في الجزائر⁽⁴⁾ ومنذ سنة 1945 شرعت فرنسا في إعداد برنامج للتعليم التقني خصيصا لمعلمي مراكز التكوين ، وبعد ذلك بناء مدارس ومعاهد للتعليم التقني لأبناء السكان الأصليين عددها 122 مؤسسة، حيث تستقبل 9972 تلميذا ،

¹ - زرهوني الطاهر، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، الجزائر، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، 1994، ص 34

² - سعدا الله أبو القاسم، تاريخ الجزائر الثقافي ، الجزء الثالث ، بيروت، دار الغرب الإسلامي، 1998،

³ - المرجع نفسه .

⁴ - المرجع نفسه .

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

منهم 5487 تلميذا من أبناء المسلمين⁽¹⁾، إضافة إلى المداس التقنية يوجد التكوين المهني للكبار، فيخضع هذا الأخير لسلطة رئاسة الحكومة الفرنسي، يخص هذا التكوين الشباب ابتداء من 17 سنة، مدة التكوين من 45 يوم إلى 6 أشهر حسب طبيعة المهنة ، حيث يتلقى الشباب معارف تقنية وأساسية لممارسة مهنة معينة، هذا النوع من التكوين كان يتسم بما يلي:

-التعليم التقني والتكوين المهني تعليما من الدرجة الثانية يوجه إليه التلاميذ المتأخرين والراسبين .

-طبيعة التعليم يخضع لحاجة المستعمر في تكوين أيدي عاملة في مختلف الفروع.

-التعليم التقني كان موجها ومقتصرا على الأوروبيين فقط، وفئة قليلة من الجزائريين الموالية لفرنسا.

المطلب الثاني : تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر.

1-تطور التكوين المهني في الجزائري بعد الاستقلال (1962-1980):

ما ميز السنوات الأولى من الاستقلال هو التفكير وإعادة النظر في مستقبل البلاد من الناحية السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وهذا ما تم تحديده في برنامج طرابلس، حيث تم وضع الأهداف الأساسية وتبني النظام الاشتراكي كنظام والعمل على تحقيقه⁽²⁾.

ميثاق الجزائر لسنة 1964 ألغى المفهوم التقليدي الذي كان يعتبر التكوين المهني حلا للمحرومين من التعليم العام، إذ يأتي التكوين المهني بمعناه الحقيقي ويتم في مختلف الفروع⁽³⁾، حيث ورثت الجزائر عن الاستعمار 25 مركزا تحتوي على 320 فرع متخصص

1 - سلاطينة بلقاسم، مرجع سابق ، ص 148.

2 - صايغ عبد الله يوسف، اقتصاديات العالم العربي، ترجمة : معلوف حلمي، الجزء الثاني، لبنان ، ط : 1984، ص 335.

3 - بشاسة سعد، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، قسنطينة، جامعة منتوري، 2002، ص 238.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهيّن في الجزائر

في البناء والأشغال الحرفية، لا يغطي جلها للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك، التركيز كان منصبا على منح دفع جديد للقطاع وتفعيله من خلال خلق وإنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني إلى جانب تكوين المسيرين والأساتذة المكونين، وفتح أكثر من التخصصات قصد الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية، وهذا في إطار ما عرف يومها بالمخططين الرباعيين الأول والثاني (1970 - 1973) و (1974-1977)⁽¹⁾ ، خلال هذه المرحلة تم:

-تتصيب جهاز وطني للتكوين المهني.

-إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني I.N.F.P .

-إنجاز حوالي 70 مؤسسة جديدة ، بطاقة استقبال قدرها 2500 مقعدا.

المسؤولون الأوائل للجهاز التنفيذي المؤقت أصدروا أمرية تنص على إنشاء محافظة للتكوين المهني وترقية الإطارات ومجلس استشاري تابع مباشرة لرئاسة المجلس⁽²⁾، تم إنشاء الأولى بنص الأمرية رقم 62-28 بتاريخ 25 أوت 1962 تنص على أن : "المحافظة أنشأت لدى مندوب الشؤون الاقتصادية وتم في نفس الوقت تأسيس المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني وترقية الإطارات التي كانت وظائفها تتسم بما يلي :

-يعطي رأيه حول القضايا التي تطرح عليه من طرف السلطات العمومية .

-يقدم كل الاقتراحات المتعلقة بسياسة التكوين المهني.

-إنشاء لجان تقنية مهنية .

-بعث تحقيقات لتحديد احتياجات البلاد من الإطارات.

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدور الثالث عشر، ماي، 1999، ص،ص 261،263.

² - تاوتي الصديق، تكوين الإطارات من أجل التنمية، الجزائر، دار الأمة، 2001، ص ص 81،80.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

-العمل على ضوء الاختيارات الاشتراكية .

2-التمهين من 1980 - 2000:

شهدت هذه المرحلة في سنة 1990 تطورا ملحوظا سواء من الجانب القاعدي وهذا بإنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني عبر مختلف جهات الوطن وكذا إنشاء معاهد وطنية متخصصة وهذا بالإضافة إلى مراكز الدراسة عن بعد CNEPD إلى جانب ذلك توسيع الاختصاصات لتصل بالإضافة إلى الجانب القانوني من خلال وضع اللبانات الأساسية المنظمة لقطاع التكوين المهني، والذي كان مسيرا من طرف وزارة الشبيبة والرياضة، وهذا من خلال إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 07/81 وظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 117/90.⁽¹⁾

ما ميز هاته الفترة ظهور نمط جديد من التكوين يتمثل في التمهين الذي ظهر بموجب المرسوم رقم 21/392 المؤرخ في 29 صفر عام 1402 الموافق لـ 26 ديسمبر عام 1981 يتضمن تطبيق أحكام القانون 81-08 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق لـ 27 يونيو عام 1981 والمتعلق بالتمهين المعدل سنة 1989 والذي يهدف إلى استغلال قدرات المؤسسات الإنتاجية وورشاتها وإطاراتها في عملية التكوين ، وقد تكفل التمهين سنة 1981 ما بين 4000 و 6000 متمهين وساهم هذا القانون في تنظيم وهيكله هذا النوع من التكوين وإشراك القطاعات ذات الطابع الاقتصادي في عملية التكوين بموجب هذا النص القانوني تغيرت مراكز التكوين المهني للكبار لتصبح مراكز التكوين المهني والتمهين.

ثم شهد القطاع كغيره تدهورا نتيجة الوضع الأمني الذي مرت به البلاد مس جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ومع بداية حل الأزمة تم إنشاء وزارة التكوين المهني

¹ - Afif Belkacemi , index chronologique de la législation social en Algérie (1962-1986) , office de publication universitaires (sans date) ,p.165.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

سنة 1999، تبنت هذه الأخيرة مشروعاً تنموياً ، حيث تم تنصيب اللجنة القطاعية في أوت 2000 والتي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني ووزارة التعليم العالي و وزارة التربية الوطنية، مشروع يمثل أبعاد جديدة للقطاع، وكانت الجزائر لازالت تحت التأثيرات السلبية الناجمة عن قرارات صندوق النقد الدولي والتي أدت إلى تراكم المديونية وزيادة معدل البطالة وتسريح عدد كبير من العمال ، ما انعكس سلباً على قطاع التكوين المهني .⁽¹⁾

3-التكوين المهني من 2000 إلى يومنا هذا :

الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988 أدت إلى الانتقال نحو اقتصاد السوق وهو ما جعل التغيير في السياسة التكوينية وإعادة النظر في التكوين المهني وتأكيد طابعه الاقتصادي، وفي سنة 1990 تم فتح ملف التكوين المهني والإصلاحات الاقتصادية ليتسع التفكير إلى مختلف الجهات المعنية بعملية التكوين، وفي هذا الإطار تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي وتبين الدور الخاص بالتكوين المهني في التطوير الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.⁽²⁾

جاء هذا المخطط بالتوصيات التالية :

-إنشاء جهاز تحويل يشمل القطاعات المكونة والمستحقة من أجل توفير شروط مناسبة للتكوين والتشغيل ويتمثل في المجلس الوطني الاستشاري للتكوين فقط.

-إنشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني (على مستوى المؤسسة والولاية حسب النشاطات).

-توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الإقامي .

¹ - بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 82.

² - المرجع نفسه ، ص 85.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

-تنويع الشعب والتخصصات في إطار التكوين الإقليمي لهدف تكييف جهاز التكوين حسب حاجة الاقتصاد المحلي .

-دعم الموارد البشرية التربوية والتسييرية بتأطير من مستوى جامعي .

-تحسين الأداء البيداغوجي للتكوين .

دخول الجزائر في اقتصاد السوق فرض على التكوين المهني فتح قطاعه أمام الخواص قصد الاستثمار فيه، وهذا تم ابتداء من 1991 بصدور نص تشريعي تنظيمي وهو المرسوم رقم 141. 91 المؤرخ في 14 ماي 1991 ويعدله المرسوم رقم 1/419 بتاريخ 20 ديسمبر 2001 يقنن كيفية سير و تسيير المؤسسات الحرة أو الخاصة للتكوين المهني قد تكون هذه المؤسسات من تأسيس شخص طبيعي أو معنوي، من أجل منح دروس تكوينية مجانا أو بمقابل نقدي، شريطة أن تستقبل المؤسسة أكثر من عشرة مسجلين لمزاولة التكوين فيها، وتخضع هذه المؤسسات التابعة للقطاع الخاص للرقابة والتفتيش التقني والتربوي من طرف المصالح المختصة والتابعة للوزارة والمكلفة بالتكوين المهني.⁽¹⁾

وفي سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين، بدأ التطبيق ابتداء من جانفي 2003 إلى غاية 2009 بتمويل مشترك من الإتحاد الأوروبي بـ 60 مليون أورو ووزارة التكوين المهني بـ 49 مليون أورو، الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين في الجزائر مع اقتصاد السوق.⁽²⁾

وتم بقصر الأمم بالجزائر العاصمة مناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين، قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل ، وفي سنة

¹ - Djenkal Ameziane , guide pratique en formation professionnelle , Alger , éditions ,distributions Houma ,2003 , pp 27-28.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون رقم 88- 07 المؤرخ في 2008/03/23 ، العدد 11، ص 4.

الفصل الأول : مفهوم ، نشأة وتطور التمهين في الجزائر

2008 كل هذه الجهود توجت بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين والذي يحمل في طياته 6 أبواب و 23 مادة ، تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين والتعليم المهنيين بما يتماشى مع التطورات على مستوى سوق العمل، وفي سنة 2011 صدر مرسوم تنفيذي رقم 11-333 ، والذي بموجبه تم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين ، وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات.⁽¹⁾

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم تنفيذي رقم 11-333 المؤرخ في 2014/09/19 المتضمن كفاءات إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه، العدد 52، ص ص 28،29.

الفصل الثاني:

عقد التمهيين والحماية

القانونية للمتمهن

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتّمهّن

المبحث الأول : عقد التمهيّن .

تعريف عقد التمهيّن :

1-عقد التمهيّن هو توافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني ، أو هو التزام تقوم بمقتضاه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام للمتّمهّن يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها أجرا مسبقا .⁽¹⁾

2-عقد التمهيّن هو العقد الذي يربط المتّمهّن ممثله الشرعي بالمؤسسة المستخدمة التي تلتزم بموجبه بضمان تكوين مهني منهجي وتام للمتّمهّن، ويسجل لدى المصالح المختصة بالمجلس الشعبي البلدي بمكان التمهيّن، ويرسل للمصادقة عليه من طرف المؤسسة المعتمدة للتكوين المهني .⁽²⁾

3-عرف المشرع المصري المادة 11 من قانون التدرج والتدريب المهني بما يلي :

"يعتبر عاملا متدرجا كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه قصد تعلم مهنة أو صناعة".

المشرع المصري عرف عقد التمهيّن contrat d'apprentissage بأنه العقد الذي يربط بمقتضاه من يريد تعلم مهنة ويسمى متّمهّن أو الصناعة وعادة ما يحصل على مكافأة لا تأخذ حكم الأجر لأنه من قبيل الحافز المادي التشجيعي حتى ولو كان المتّمهّن يساهم في الإنتاج وهو يتعلم المهنة .

1 - الدكتور همّام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2006، ص 69.
2 - الأستاذ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الجماعية والفردية، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 160.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين

ومن أكثر الطوائف التي يشملها نظام التمهين طائفة الأحداث les adolescents اللذين تقبلهم المصانع والمتاجر بقصد التمهين على تعلم المهنة وفقا لنظام عملي حسب طبيعة كل مؤسسة.⁽¹⁾

4- أما المادة 10 من القانون 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم بالقانون 34/90 المؤرخ في 1990/12/25 والمعدل بالقانون 01-2000 عرفت عقد التمهين كآتي : " عقد التمهين هو العقد الذي تلزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام للمتمهين، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد، ويتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا".⁽²⁾

يخضع عقد التمهين لأحكام القانون والتنظيم، وكذا القوانين الأساسية النموذجية والقوانين الأساسية الخاصة، والاتفاقيات الجماعية المطبقة على علاقات العمل في مجال النشاط المهني .

من خلال هذا التعريف نستخلص أن الهدف الأساسي من عقد التمهين هو في الأصل تكوين المتمهين وتعليمه مهنة أو حرفة تحت إشراف المستخدم ، في مدة زمنية محددة وفي ظل شروط معينة .

وعليه يمكن طرح السؤال المتمثل فيما يلي :

ما هي أوجه الاختلاف بين عقد التمهين وعقود العمل المختلفة ؟

1- عقد التمهين عقد من نوع خاص، أي أن المتمهين لما يقوم بعمل لا يمكن استهدافه كنتيجة، بل كوسيلة أو آلية للوصول إلى تعلم مهنة واكتساب مهارات معرفية كهدف نهائي ،

¹ - الدكتور علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل ، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية 2001، ص 79.
² - القانون 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم بالقانون 34-90 المؤرخ في 1990/12/25 المعدل بالقانون رقم 01-2000 المؤرخ في 2000/01/18 ، الجريدة الرسمية الجزائرية رقم 96.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتمهّن

ومن هذه الناحية يبدو الفارق الأساسي بين عقد التمهيّن وعقد العمل العادي، وعلى الرغم من أن العامل والمتمهّن يلتزمان بالقيام بالعمل المتفق عليه في كل من العقدين وفقا للشروط المتفق عليها في العقد، إلا أن العمل يؤدي في عقد العمل العادي لقاء الحصول على أجر ، بينما في عقد التمهيّن لقاء الحصول على التكوين المهني، أو بصورة أخرى عقد العمل هو الذي يتعهد بمقتضاه شخص أن يعمل مقابل أجر في خدمة آخر تحت إدارته وإشرافه، أما عقد التمهيّن فهو الذي تعهد بمقتضاه شخص بالالتحاق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة، وليس شرطا أن يتلقى أجرا، فالالتزام بالعمل ليس هو الالتزام الأساسي وإنما هو تابع للالتزام الأصلي بالتمهين .

2- عقد التمهيّن يختلف عن عقد العمل من زاوية الاختبار، لأن العامل من هذه الناحية لا تنقصه الخبرة، وإنما يوضع تحت التجربة للتعرف على مدى كفاءته، والمشرع الجزائري نظم عقد التمهيّن في قانون مستقل ، حيث بين اختلاف عقد التمهيّن عن عقد العمل العادي، هذا لا يعني أن عقد التمهيّن لا يخضع لأحكام قانون علاقات العمل، لأن هذا الأخير يطبق على العلاقات التبعية وهذا البند موجود في عقد التمهيّن ومن ثمة النتيجة المتوصل إليها هي أن قانون العمل يطبق على عقد التمهيّن فيما يخالف الأحكام الخاصة بالتمهين تطبيقا للقاعدة الخاص يقيد العام .

المطلب الأول : التنظيم القانوني لعقد التمهيّن.

الالتزام العقدي في القانون يستمد فعاليته وقوته من الإرادة المستقلة، حيث أن مبدأ سلطان الإرادة يفرض ويملي على المتعاقدين مبداء أساسيا هو مبدأ الرضائية في العقود، وعلى هذا الأساس لا يمكن للمشرع أن يفرض أي شكل يكون ركنا في العقد وتتوقف عليه صحته، في هذه الحالة لا تكون الإرادة حرة ولها سلطان إلا إذا تم وضعها أو صياغتها في

الفصل الثاني : عقد التمهيين والحماية القانونية للمتمهين

شكل معين.⁽¹⁾

تترتب على مبدأ سلطان الإرادة ، مبدأ الحرية التعاقدية والتي تعتبر إحدى النتائج الجوهرية في العقد، بمعنى لقيام العقد لابد من تطابق إرادتين، أما اشتراط شكل معين قد ينقص من مبدأ سلطان الإرادة، فيمكن أن نكتفي بالإرادة وحدها لقيام العقد، فهي لا تحتاج إلى تدعيم أو مساندة بشكل معين .

في القرن الماضي مبدأ الرضائية كان يتفق ويتمشى مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية، لكن في الوقت الحالي ظهر قصوره في تلبية المجتمعات الحديثة نتيجة كثرة العلاقات التعاقدية مما دفع بالتشريع فرض أنواع مختلفة من الشكل مع صياغة الإرادة فيه، وفي بعض الأحوال المشرع رتب على تخلف الشكل قد يؤدي إلى بطلان العقد.

ومن هنا الشكلية في العصر الحديث تقتصر على عقود معينة وكذلك بنصوص تشريعية، الهدف منها تحقيق أغراض اجتماعية محددة منها حماية المتعاقدين ، وتسهيل مهمة الإثبات وتمكين الغير من العلم بالعقد.⁽²⁾

الشكلية في العقود تهدف إلى ضمان الرضاء بالتعرف وثباته لدى الطرفين، حيث هذا الرضا يصدر عن علم وإدراك وبصيرة مع العلم بمخاطره، فيكون هذا الأخير واضحا، إلا أن المشرع حدد مضامين من العقود التي لاحظ ضرورة حماية أطرافها، ومن بين هذه العقود عقد التمهيين الذي بينه المشرع في نموذج خاص ومعين .

الفرع الأول : الشكلية في عقد التمهيين .

غالبا أو في أكثر الأحوال المتمهين يكون قاصرا، فحماية له صحة العقد لا يقترن بعدد من الشروط الشكلية التي لم يتطلبها المشرع في عقد العمل الفردي ، حيث تنحصر

¹ - محمد إبراهيم دسوقي، دور الإرادة في العقد، جامعة أسيوط ، مصر، 1981، ص 25.
² - محمد حسين عبد العال، ضوابط الاحتجاج بالمستندات العقدية، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر، 1999، ص 57.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهن

هذه الشروط في كتابة العقد طبقا لنموذج محدد ويعدد خمس نسخ، زيادة إلى وجوب تسجيله لدى الجهات الرسمية والمصادقة عليه .

تنص المادة 11 من القانون 07/81 فقرتها الأولى والمتعلق بالتمهين : " يكتب ويمضي عقد التمهين من طرف المشغل والتمهين ووصيه الشرعي، إذا لم يبلغ سن الرشد" .

حسب نص المادة اعتبر المشرع الكتابة شرطا من شروط صحة العقد، لا مجرد شرط لإثباته كما هو الحال في عقد العمل الفردي، حيث منح قانون العمل حرية كتابة العقد الفردي وعدم كتابته، وهذا طبقا لنص المادة 8 فقرة واحدة من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث تنص: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي" وإذا كان عقد العمل محدد لمدة يجب كتابته طبقا لنص المادة 11 فقرة واحدة من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة، إلا إذا نص غير ذلك كتابيا.⁽¹⁾

القانون في هذه الحالة لم يكتف بفرض شرط الكتابة، ولكن أوجب وألزم تحرير عقد التمهين من خمس نسخ وفقا لنموذج محدد ومسلم لهم من طرف الإدارة المعنية .

1- الكتابة شرط في عقد التمهين :

عقد التمهين في القانون الجزائري يعتبر عقدا شكليا، فالكتابة شرط مطلوب لانعقاده وليس لإثباته وفي غياب هذا الركن لا يمكن تسجيل العقد ولا تنفيذه ، فالمشرع يفرض على أطراف العقد بعد إبرامه تسجيله والمصادقة عليه في مركز التكوين المهني، ابتداء من هذا الإجراء .

¹ - المادتان 8-11 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم .

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهن

بالرجوع إلى القانون المدني، نجد أن العقد الخالي من الأركان سواء المحل أو الغرض أو الشكل يعد عقد باطل، تطبيقاً لهذه القواعد فإن عدم كتابة العقد تؤدي إلى اختلال في ركنه الأعلى وبترتب عليه البطلان .

هذا الأمر ليس صحيح، باعتبار الكتابة شرط لانعقاد العقد ومن شأنه أن يضر المتمهن في حالة تخلفها، هذا التصرف وإن أدى إلى بطلان العقد فإنه لا يؤدي إلى سلب حقوقه ، فهذا البطلان لا يحول دون المتمهن وإثبات ما أداه من عمل بكافة طرق الإثبات، حيث تعتبر واقعة مادية فتكون له الحق بطبيعة الحال في أجر يعادل قيمة العمل الذي قام به فعلاً.⁽¹⁾

لكن القضاء الفرنسي حكم للمتمهن بتعويض لما قام به من عمل وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية أن هذا التعويض مستحق للمتمهن ليس بسبب عقد التمهين الباطل، وإنما المتمهن قد قام بالعمل وأداه على أحسن ما يرام .⁽²⁾

هذا الحكم لقد تبناه المشرع الجزائري من خلال المادة 135 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بنصها : " غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه " .

لكن موقف محكمة النقض الفرنسية تغير ، وقررت أنه عقد لا يحترم الشكل المحدد من طرف القانون لا يشكل عقد التمهين ولكن عقد عمل يلزم المستخدم أن يمنح للأجير أجر يحسب على أساس الأجر الأدنى المضمون مع الأخذ بعين الاعتبار شرط السن .⁽³⁾

أما المشرع الجزائري ، قد تبنى مبدأ تحويل العقد عندما نص في الفقرة الثانية من المادة 11 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن عدم كتابة عقد العمل محدد

¹ - Pierre Dominique Ollier , droit du travail , librairie Armand Colin, Paris , France ,1972,p.553.

² - Cass sociale du 02/01/1953 , code de travail , Dalloz , 2006 , p.11.

³ - Droit social n°5, France , 1992 ,p474 .(cass.sociale 01/04/1992).

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتمهّن

المدة تجعله عقد غير محدد المدة وليس عقدا باطلا، وهذا يحمي المتمهّن ويجعل المستخدم لا يتناسى الإجراءات والشروط المطلوبة .

2-تعدد نسخ عقد التمهيّن :

ألزم المشرع الجزائري أطراف العقد حسب المادة 08 من المرسوم رقم 81/392 المؤرخ في 1981/12/26 بتحرير عقد التمهيّن من خمسة نسخ ، حيث أن عقد التمهيّن يبدأ ساري المفعول ابتداء من تاريخ الإمضاء من مؤسسة التكوين المهني⁽¹⁾ ، وجاء المشرع الفرنسي في المادة رقم 1325 من القانون المدني الفرنسي ، حيث أجبّر المتعاقدين أثناء تحرير عقد التمهيّن إلى عدد من النسخ مساو لعدد الأطراف أصحاب المصلحة.

حسب المرسوم السالف الذكر فإن المشرع بين عدد النسخ وإلى من توجه ، بعد التحرير توجه إلى ما يلي :

1-نسخة إلى مؤسسة التكوين المهني .

2-نسخة إلى المجلس الشعبي البلدي.

3-نسخة إلى المديرية الولائية للتكوين المهني .

4-نسخة إلى المستخدم.

5-نسخة إلى المتمهّن .

شكّلية التعدد في عقد التمهيّن تهدف إلى حماية المتمهّن بالدرجة الأولى، حيث أن مركز التكوين أو التمهيّن يحتفظ بنسخة حتى يستطيع هو الآخر التكفل المادي بالمتمهّن وتسجيله لحضور الدروس النظرية ، أما المديرية الولائية للعمل تستقبل هي الأخرى نسخة

¹ Article 1325 du code civil Français ,102 édition , Dalloz , France ,2000-

الفصل الثاني : عقد التمهيين والحماية القانونية للمتمهن

من أجل إحصاء وتقييم تطور التمهيين والتوقيع على شهادة النجاح للمتمهن. وتوجه نسخة إلى اللجنة البلدية للتمهيين والمتمهن وصاحب العمل، كلاهما يحتفظان بنسخة. الكتابة في عقد التمهيين هي حماية المتمهن، فإن الكتابة لا تحقق هذا الهدف إذا لم يتدخل المشرع مجددا مضمون البيانات التي يتعين أن يشتمل العقد عليها . وانطلاقا من هذه الفكرة نصت الفقرة الثالثة من المادة 05 من قانون 07/81 معدل بالقانون رقم 34-90 المؤرخ في 1990/12/25 وعدل بقانون رقم 01-2000 المؤرخ في 2000/01/18.

الفرع الثاني : التشريع لتحديد عقد التمهيين .

لا يلتزم الإنسان إلا بإرادته الحرة أثناء إبرام العقد، فيجوز لأطراف العقد أن يختاروا الشروط التي يرونها مناسبة، وأن يحددوا بحرية مطلقة مضمون العقد، فكل ما يتفق عليه المتعاقدان يحقق العدالة.⁽¹⁾

ويترتب على ذلك أن المشرع يجب عليه أن يبتعد عن فرض نصوص أمرة في مجال العلاقات التعاقدية، فإن رأى أن المصلحة تتطلب قواعد قانونية تهدف إلى إرشاد المتعاقدان إلى ما قد يغفلان عنه، أو توضح وتفسر الغموض الذي يكتنف علاقاتها، فعليه أن يدخل ويدرج ذلك في قواعد قانونية مكملة، أي لا تسري إلى عند عدم الاتفاق على ما يخالفها، فإن خالفها فتلك هي الحرية التعاقدية التي تتيح لها تحديد محتوى العقد وإن سكتا عن الاتفاق، فهذه هي أيضا إرادتها في الأخذ بهذه القواعد لتحديد وتكملة محتوى ومضمون العقد.⁽²⁾

¹ - رجب كريم عبد الله، التفاوض على العقد، دكتوراه، كلية الحقوق، القاهرة، 2000، ص 166.
² - حسين عبد الباسط الجميعي، أثر عدم التكافؤ بين المتعاقدين على شروط العقد، دار النهضة العربية، مصر، 1991، ص 14.

الفصل الثاني : عقد التمهيين والحماية القانونية للمتمهن

أما القواعد القانونية الآمرة التي تحد من حرية المتعاقدين في تحديد محتوى العقد فيجب على هذه الأخيرة أن تقتصر على المسائل التي تتعلق بالنظام العام والآداب العامة⁽¹⁾ وهذا مع مراعاة الصفة الاستثنائية لهذه القواعد الآمرة، حيث أن المشرع لا يتوسع في فكرة النظام العام على حساب الحرية التعاقدية .

1-النظام العام لإعادة التوازن للعقد :

فكرة النظام العام تقوم على هدف جوهرى يتمثل في منع الحرية التعاقدية من أن تغني نفسها بنفسها ، كانت القيود التي ترد على الحرية التعاقدية تهدف إلى حماية هذه الحرية بذاتها، أما اليوم النظام العام يستند إلى مفهوم مخالف، فالمشرع يقلص الحرية التعاقدية عن طريق إخضاع العديد من العقود إلى تنظيم أمر⁽²⁾.

رغم هذا إلا أن مازالت للفرد حرية الدخول في العقد أو عدم الدخول فيه، بينما القانون يتكفل بتجديد مضمون العقد، بل قد يصل إلى تحديد كل التفاصيل الخاصة بالتزامات كل من الطرفين، هدف المشرع من وراء ذلك هو حماية الفرد من استغلال الآخرين أو حماية الضعيف من القوى أو حماية الضعيف من ضعفه⁽³⁾.

على هذا الأساس نشأ نظام عقدي متمم بطابع الحماية ، حيث يهدف إلى حماية المتعاقدين ضد كل ما يفرضه عليه المتعاقد الآخر عند إبرام العقد الذي لم تتم مناقشة شروطه بحرية تامة بين المتعاقدين ، بل أصبح العقد يتضمن التزامات بنص القانون حتى ولو لم تكن في نية الأطراف، فهي محددة بإرادة أكبر من إرادتيهما⁽⁴⁾ وهنا نصبح أمام العقد

1 - محمد حسين عبد العال، مرجع سابق ، ص 46.

2 - المرجع نفسه، ص 82.

3 - محمد عيد غريب، النظام العام في العقود المدنية، دكتوراه، جامعة المنصورة مصر، 2005، ص 59.

4 - المرجع نفسه، ص 59.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهن

الموجه الذي يمكن تعريفه كما يلي : " العقد الذي يحدد القانون شروط انعقاده ومضمونه وآثاره بمقتضى قواعد أمره وليست مكملة فحسب"⁽¹⁾

لقد وجد تنظيم اجتماعي جديد ومتعاقدون جدد وبذلك يجب أن يوجد نظام تعاقدية جديد، فالناحية الاجتماعية للعقد قد اتسعت على حساب الناحية الفردية، وتدخل السلطات العامة جعل حريات الأفراد تتراجع وأصبح العقد تدريجيا موجهها، وتبدو واضحة في عقود الإذعان والعقود النموذجية، ولحماية المتهمين ولإبعاد عقد التمهين من إطار التفاوض قرر المشرع أن يكون هذا العقد عقدا نموذجيا أي لا يجوز لأي من طرفيه مناقشة شروطه ، وإنما إذا أراد التعاقد أن يتجه إلى الطريق التي يوجهها إليها القانون الذي أعد لهما مقدما، فيتم انعقاد على أساس نظم قانونية محددة سلفا بمقتضى قواعد أمره.⁽²⁾

2- عقد التمهين عقد نموذجي :

عرفه الفقه الفرنسي بأنه : " صياغة لعقود معينة تتم بواسطة شخص طبيعي أو معنوي، تستخدم عند إبرام عقود متشابهة تنصب على نفس موضوع العقود النموذجية ".⁽³⁾

أما المشرع الجزائري ، فقد سلك ووافق المعايير وأهمها التوصية رقم 60 الخاصة بالتلمذة الصناعية التي أعطت اهتمام كبير لهذا الموضوع ودوره في حماية المتمهن من خلال فقرتها الثالثة التي تنص على ما يلي : " يجب تحديد الشروط التي تتضمنها عقود التمهين شكلا وموضوعا ويكون ذلك بنوع خاص عن طريق وضع عقود نموذجية وتحديد كيفية تسجيلها لدى الهيئات " .

1 - محمد حسين عبد العال ، مرجع سابق ، ص 101 .

2 - أحمد شرف الدين، فكرة القانون الاقتصادي دراسة التحولات الاقتصادية دون دار النشر، مصر، 1988، ص 80.

3 - Jaques Leaute , les contrats types , revue trimestrielle de droit civil n°1, France ,1953,p.443. -

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتّمهن

وعليه فإنّ العقد النموذجي هو عقد معد مسبقا ليتمّ التعاقد بموجبه في الظروف المشابهة توفيراً للوقت والنفقات في عمليات التعاقد التي تتميز إما بالإذعان من قبل الطرف المنظم للعقد أو بعدم قدرته على التفاوض في مجال التعاقد لنقص خبرته وقلة كفاءته (1).

في العقد النموذجي ، فإنّ أطراف العقد غير ملزمة بملء الفراغات التي تسمح ببيان وإظهار شخصية المتعاقدين، أو محل العقد وإنما يتكفل العقد بباقي شروط التعاقد (2) ، وهو يشبه النماذج التي تعدّها وتطرحها الجهات الإدارية من أجل إتمام معاملات الأطراف فيما يطلبونه من خدمات إدارية، وهنا يمكن أن نلاحظ أن العقد النموذجي لا يختلف عن الاستمارة المستخدمة من طرف من يخول لهم القانون كالموثقين والموظفين والضباط العموميين .

إنّ هذه العقود تعدّ سلفاً قبل إبرامها ، حيث تكون جاهزة أمام أطراف العقد في شكل مطبوعة، بحيث إذا اتفقا الطرفان على الأخذ بها ، ما عليهم إلا بالتدقيق عليها، كما لهم الحق في أن يعدلوا بند من بنود العقد ما لم يرد شرط أو نص يمنع ذلك بشرط أن يعبروا عن إرادتهم في هذا التعديل (3).

أ- تحرير العقود النموذجية :

العقود النموذجية تحرر إما بواسطة أطراف العقد وإما عن طريق الغير أو عن طريق إتقان مشترك بينهم أو عن طريق الإدارة . غالباً ما يقوم شخص خارج عن العلاقة التعاقدية سواء كان طبيعياً أو معنوياً بتحرير العقد النموذجي، وهنا نكون أمام مشكلة تتمثل في مدى التزامها لأطراف العقد الفردي ؟

1 - محمد إبراهيم بنداري، حماية المستهلك في عقد الإذعان، مجلة الأمن والقانون، العدد 1 دبي 2000، ص 91.

2 - محمد إبراهيم دسوقي ، مرجع سابق ، ص 165.

3 - سعد الدين مسعد هلالى ، ولاية التعبير عن العقود وإمضاءها، جامعة طنطا، مصر، 1998، ص 193.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتّمهن

محرر العقد النموذجي يمكن أن يكون شخصا من الغير غير مفوض أصلا في تحريره من قبل أطراف العقد، ويمكن أن يكون الغير شخصا مفوضا من طرف أطراف العقد، كما يمكن أن تكون الإدارة أو منظمة مهنية تابعا لها أحد أطراف العقد.⁽¹⁾

هذه النماذج المحررة إذا كانت مبتكرة، فصاحبها يحمي بقواعد حماية الملكية الفكرية، وعادة ما يكون خبيرا قانونيا في مجال العقود، يحررها حسب خبرته العلمية في هذا المجال، ويقدمها للأفراد اللذين يهتمهم الأمر من أجل إبرامها على منوالها.⁽²⁾

قد يلي أطراف العلاقة التعاقدية عند إبرامها لعقد من العقود إلى شخص آخر لإعداد نموذج لهم يسترشدون به، هذا النوع من التفويض لا يعتبر أمر ملزم بالنسبة لهم، فلهم كامل الحرية في الأخذ به، تعديله أو إضافة بنود أخرى يرونها مناسبة لهم، وبعض الحالات المفوض قد يكون شخصا معنوي مهني مثل المنظمات المهنية التي تقوم بتحرير عقود نموذجية ، فيمكن أعضاء هذه المنظمات إتباع هذه النماذج عند إبرام عقودهم الفردية مع عملائهم، مثلما يحدث في اتفاقية العمل الجماعية، فهي اتفاقية تنظيم شروط وظروف العمل وأحكامه، وتبرم من منظمة أو عدة منظمات نقابية عمالية ومن صاحب أو مجموعة من أرباب العمل أو منظمة أو أكثر، والهدف الأساسي والجوهري من هذه الاتفاقية هو توجيه عقود العمل الفردية لحماية لمصلحة العامل ورب العمل.⁽³⁾

ب- التمييز بين العقود النموذجية وعقود الإذعان:

العقود النموذجية وعقود الإذعان قد تمس بحرية التعاقد الذي ينضم إليها في التعبير عن إرادته.

¹ - محمد إبراهيم دسوقي ، مرجع سابق ، ص 166.

² - أيمن سعد سليم، العقود النموذجية، دار النهضة العربية، مصر، 2005، ص 44.

³ - المادة 118 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1940 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية رقم 17 المؤرخة في 25/04/1990، ص 562.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتّمهن

التحرير المسبق للعقد النموذجي يجعل أطراف العقد يعتبره عقد إذعان لكنه مختلف عنه ، فعقود الإذعان عقود من نوع خاص، حيث تبرم بين طرفين أحدهما أقوى في العلاقة التعاقدية ولذلك فهو يفرض شروط في العلاقة التعاقدية لا تقبل المناقشة ، إما أن يقبلها أو يرفضها .⁽¹⁾

عقود الإذعان قد تكون عقود نموذجية صادرة من طرف واحد، لكن الفرق بينهما واضح. العقود النموذجية حتى وإن كانت ملزمة صادرة من شخص يلزم الشخص الآخر استعمال في المستقبل تلك العقود بنفس الطريقة المستعملة لصياغتها، أما عقود الإذعان فهي عقود تلاقي ما بين إرادتين على أحداث أمر قانوني معين، الشيء الذي تتميز به هو وجود تفاوض بين أطرافها .

لهذا لا يمكن اعتبار كل العقود النموذجية عقود إذعان، فالعقود النموذجية تستخدم في مختلف المعاملات القانونية، العقود النموذجية تستخدم في عقود الإذعان كأداة في يد الطرف ذا المركز القوي حتى يؤثر ويضغط على الطرف الضعيف لشروطه.

زيادة على ذلك نجد بعض العقود النموذجية يذعن لها طرفا العقد معا إذا اتفقا على إبرامه، وعقد التمهيّن أحسن مثال على ذلك .

ولحماية المتّمهن والمهمة التي تقع على عاتق المستخدم ، قام المشرع بتحديد التزامات الطرفين ولإثبات ذلك، تدخل المشرع ونظم هذا النوع من العقد مبينا في ذلك أن عقد التمهيّن عقدا نموذجيا ملزما لطرفين.

¹ - أيمن سعد سليم، مرجع سابق ، ص 27.

الفصل الثاني : عقد التمهيين والحماية القانونية للمتمهين

الفرع الثالث : التزامات أطراف العقد .

اعتبار عقد التمهيين من العقود المسماة، المشرع الجزائري نظم أحكام هذا العقد بالتفصيل من خلال قانون 07-81 المتعلق بالتمهيين المعدل بالقانون 34-90 المؤرخ في 1990/12/25 والمعدل بالقانون 01-2000 المؤرخ في 2000/01/18 والمراسيم التنظيمية بقواعد قانونية آمرة من النظام العام، لا يمكن الاستغناء أو التخلي عنهما، والدليل على ذلك أن الالتزامات المترتبة على هذا العقد تخرج عن إرادة الأفراد المتعاقدة.

في هذا المجال نلاحظ أن التشريع المنظم للتمهيين يلح ويؤكد في نصوصه على التزامات صاحب العمل التي تكون أكثر مما يتحمله المتمهين من التزامات.⁽¹⁾

هذا يمثل أداة أو وسيلة أمام الدولة لإنجاز التمهيين بالعديد من الضمانات وهذا من أجل تلبية واستجابة لحاجيات القطاع الاقتصادي والإداري في ميدان الأيدي العاملة المتخصصة⁽²⁾ وحماية المتمهين ذات المركز القانوني الضعيف في العقد، فإذا كان المشرع الجزائري خصص مادة واحدة رقم 18 من قانون 07-81 المتمم والمعدل المتعلق بالتمهيين لالتزامات المتمهين فإنه خصص مجموعة من المواد الخاصة بالتزامات المستخدم.

هذا الاتجاه ينصب على سببين، أولهما الغاية الأساسية من عقد التمهيين التي تفرض وجود تفاوت في أهمية الالتزامات المترتبة على عاتق أطراف العلاقة التعاقدية، وهذا ما نصت عليه المادة 10 فقرة 1 من القانون 07-81 المتمم والمعدل بنصها : " عقد التمهيين هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام للمتمهين، يلزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد ويتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا " .

¹ - ناظم أحمد عارف، التزامات الطرفين في عقد التدريب المهني، مجلة دراسات، العدد 09، جامعة الأردن، 1986، ص 198.

² - محمد شطاح، النظام الوطني للتمهيين، المجلة الجزائرية للعمل، العدد 18، 1987، ص 47.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتّمهن

أما السبب الثاني ، فإن كل التشريعات الاجتماعية تميل إلى حماية الطرف الضعيف في عقد التمهيّن وهذا لعدم تكافؤ التزامات الطرفين .

1-التزامات المستخدم :

طبقا لنص المادة 19 من القانون 07.81 المعدل والمتّم بالقانون 90-34 المؤرخ في 1990/12/25 المعدل بالقانون رقم 2000-01 المؤرخ في 2000/01/18 تلزم المؤسسة المستخدمة بالسهر على تحقيق تمهيّن يسمح باكتساب الكفاءة المهنية المطابقة للمهنة المختارة من طرف المتّمهن، وفي هذا المجال عليه أن يسهل له كل ما من شأنه أن يمكنه من متابعة تكوينه الذي يعد له، وأن يقوم بذلك طبقا لما يقض به حسن النية ، وأن يعلم وليه الشرعي في حالة غيابه المتكرر أو تعرضه لحادث أي أمر يستلزم تدخله، وأن تعلم اللجنة البلدية للمتّمهين في الحالات التي يستوجب تدخلها ، وتكون مسئولة مدنيا على المتّمهن خلال وجوده في المؤسسة لممارسة التمهيّن .

من خلال هذه المادة نستخلص التزامين رئيسيين يقعان على عاتق المستخدم من أجل تحقيق تمهيّن كامل للمتّمهن وتقديم له أعمال لها علاقة بالتأهيل ليتمهن عليها، وهذان الالتزامين يثبتان النموذج والطابع التعليمي لهذا العقد.

أ-التزام بالتكوين :

التزامات رب العمل المتصلة بالتكوين المهني للمتّمهن تهدف بالوصول إلى المستوى المطلوب من حيث إتقان المهنة و أو الحرفة المنفق عليه في عقد التمهيّن، ونظرا لهذا الالتزام يتطلب من رب العمل أو صاحب العمل أن يقدم دراسات نظرية يتبعها تطبيق عملي والتكوين العملي .

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهن

أ- 1- التعليم النظري :

يجب على المتمهن متابعة التكوين النظري داخل مؤسسة التكوين التي صادقت على عقد التمهين، وعليه أن يتابع التخصص المختار طبقاً للمادة 2 الفقرة 2 من القانون 07/81 المتمم والمعدل بالقانون 34-90 المؤرخ في 1990/12/25 المعدل والمتمم بالقانون 01-2000 المتعلق بالتمهين .

حسب المادة 1 من المرسوم 81-392 المؤرخ في 1981/12/26 المتضمن أحكام القانون 07/81 المتعلق بالتمهين⁽¹⁾ يستهدف تدريس المتمهن المعلومات النظرية الضرورية لممارسة المهنة المختارة، وقد أُلح هذا القرار الوزاري المؤرخ في 1996/07/01 الذي يبين ويحدد طرق تنظيم التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي للتمهين حسب نص المادة الثالثة منه: " التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي يتضمن تعليم ذو طابع تقني وثقافي في شكل دروس وأعمال تطبيقية " .

ويجب على المستخدم تمكين المتمهن من حضور الدروس النظرية، وتعتبر ساعات الدراسة كساعات عمل فعلية ، فلا يطلب من المتمهن تعويضها⁽²⁾ ، وقد حدد القرار السابق الحجم الساعي للتكوين النظري بمدة أسبوع في كل شهر طول مدة التمهين أو مدة يومين في الأسبوع، أي أن يكون الحجم الساعي للدروس النظرية يتراوح ما بين 8 ساعات و 16 ساعة أسبوعياً، فهذه المدة والحجم الساعي يختلف من شخص إلى آخر وأربعة أيام للتكوين العملي.⁽³⁾

السياسات التشريعية للدول تختلف من حيث طرق تحديد التخصصات والبرامج والمناهج النظرية للتمهين. فالبعض كلف السلطة التنفيذية والبعض الآخر كلف السلطة

¹ - الجريدة الرسمية رقم 52 المؤرخة في 1981/12/29، ص 1923.

² - الفقرة 19 من التوصية الدولية رقم 117 بشأن التدريب المهني .

³ - المادة 6 من الأمر 66-76 المؤرخ في 16 أبريل 1976.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين

التشريعية لوضع ضوابط خاصة بمجال التمهين وهذا ما أتت به التوصية الدولية رقم 117 بشأن التدريب المهني التي خيرت الدول أن تمنح سلطة تنظيم التمهين ، إما عن طريق القوانين الأساسية أو القرارات التي تصدر عن الهيئات الموكول إليها التمهين أو الاتفاقيات الجماعية .

أما في التشريع الجزائري قائمة الاختصاصات الخاصة بالتمهين فهي مضبوطة بالقرار الوزاري المؤرخ في 23/06/1994، يحدد قائمة التخصصات التي يمكن التمهين فيها مع تحديد مدة التمهين وهذا طبقا للمادة 4 من المرسوم 81-392 المؤرخ في 26/12/1982 المتضمن تطبيق أحكام القانون 81-07 المتعلق بالتمهين .

تقوم السلطة المكلفة بالتكوين المهني بتحديد محتويات برامج التكوين بعد استشارة لجان التكوين المهني المختصة طبقا لنص المادة 3 من القانون 81-07 المتعلق بالتمهين.

"تشارك الغرف الوطنية والجهوية والولائية للتجارة والصناعة والفلاحة والصناعة التقليدية والحرف، وكذا المنظمات المهنية، ومنظمات أرباب العمل والجمعيات المعنية في إطار هيئات التشاور والمنصوص عليها في التنظيم في عمليات التمهين وعلى الخصوص في تحديد المعارف المطلوبة ومدة التمهين ، وتحديد التخصصات التي يترتب عليها التمهين، وإعداد البرامج البيداغوجية " .

أما فيما يخص فئة المعوقين، فتكاف لجنة التوجيه التقني والبيداغوجي بالمركز خصص في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسديا بإبداء رأيها حول محتوى برامج التعليم ومناهجه في المؤسسة وتنظيم الامتحانات وتشكيل لجان الامتحانات وتنظيم عمليات تكوين المكونين وتحسين مستواهم.⁽¹⁾

¹ أ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 68-05 المؤرخ في 30 يناير 2005، الجريدة الرسمية رقم 10 المؤرخة في 26/02/2005، ص 07.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتّمهن

أ-2-التزام بالتكوين العملي :

الغاية والهدف الأساسي من عقد التمهيّن هو تعلم المتّمهن مهنة بطريقة تمكنه وتخوله في النهاية ممارستها كعامل مؤهل يتقاضى بعد ذلك الأجر الذي يتلقاه أمثاله في تلك المهنة ، عبء تحقيق هذا الهدف يقع على عاتق صاحب العمل، وهذا حسب المادة 19 فقرة 01 من قانون 07-81 المعدل والمتّم بالقانون 34-90 المؤرخ في 1990/12/25 المعدل والمتّم بالقانون 01-2000 المؤرخ في 2000/01/18 المتعلق بالتمهيّن التي تنص على ما يلي : " يجب على المؤسسة المستخدمة السهر على تحقيق تمهيّن تدريجي يسمح باكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد".

مضمون التزام رب العمل من خلال هذا النص بالتكوين العملي ينصب على عنصرين أساسيين هما المعلم المؤهل للقيام بمهمة التمهيّن ، والارتباط المباشر بين التكوين النظري والتكوين المحلي، وهذا طبقا لنص المادة 59 من القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل " يمكن للمستخدم أن يطالب العمال الذين تسمح لهم المؤهلات أو الكفاءات بالمساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى التي ينظمها " (1).

ب-الالتزام بدفع أجر المتّمهن :

عقد التمهيّن يقوم على أساس التعليم المهني، أما العمل الذي يقوم به المتّمهن والأجر الذي يتلقاه من صاحب العمل ، فليس سوى ركنين ثانويين إلى جانب الركن الأساسي ، أو بعبارة أخرى عقد التمهيّن ليس عملية تبادل بين العمل والأجر كما هو الحال في عقد العمل الفردي، فالأصل أن الأجر غير مفترض في هذا العقد بل لا بد من نص يقره، سواء وجد هذا النص في العقد أو تضمنه التشريع (2).

¹ - القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل في التشريع الجزائري.

² - هشام محمد محمود، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1987، ص 105.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين

تقرير أجر المتمهين خلال فترة التمهين له أهميته التي لا يمكن إغفالها، وقد ألزم المشرع ضرورة التقديم للمتمهين اجرا في نص القانون وفي العقد النموذجي حيث حدد طريقة حسابه، المادة 16 من قانون 07-81 المعدل والمتمم الأجر يعتبر أحد الالتزامات القانونية الواقعة على عاتق صاحب العمل ومركز التكوين المهني، وطبقا للمادة 9 فقرة 02 من المرسوم 392-81 المؤرخ في 1981/12/26 المتضمن تطبيق أحكام القانون 07-81 المعدل والمتمم تتكفل مراكز التكوين المهني بدفع الأجر المسبق بمجرد المصادقة على عقد التمهين .

وفي حالة ما إذا كان المتمهين معوقا، الدولة رفعت نسبة تكفلها إلى ضعف مدة التكفل بالمتمهين العادي على امن تشترك مع المستخدم في دفع الأجر للمدة المتبقية طبقا للمادة 17 من قانون 07-81 المتعلق بالتمهين، " يتم دفع أجر مسبق لصالح المتمهين المعوقين بدنيا المنصوص عليهم في المادة 15 أعلاه، على المنوال التالي :

-تتكفل الدولة بدفع الأجر المسبق خلال 12 أشهر الأولى.

-تتقاسم الدولة والمؤسسة المستخدمة بالتساوي دفع الأجر المسبق للمتمهين على مدى الفترة المهنية التي تتراوح بين 12 و 24 شهرا .

الهدف منه يتمثل في تشجيع المتمهين، حيث أصبح أفراد العائلة يفضلون الدخل الفوري الذي يحصل عليه الصغير مقابل العمل على الأجر الذي يمكن أن يتقاضاه بعد إتمامه التكوين .

2- التزامات المتمهين :

تحقيقا للغرض الأساسي لعقد التمهين، يفترض من المتمهين الانتظام في حضور التكوين ، سواء في جانبه النظري أو العملي، كما يقتضي منه القيام بالعمل، الذي يطلب

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين

منه أدائه في إطار الأعمال المرتبطة بالتمهين موضوع العقد، مع ما يقتضيه ذلك من الالتزام بطاعة وأمر صاحب العمل والخضوع لسلطته التنظيمية في حدود شروط العقد، كما يلتزم بجملة من التزامات العمال، بما لا يتعارض مع الغرض الأساسي لعقد التمهين، مع الامتناع عن إحداث أضرار بوسائل العمل.⁽¹⁾

يمكن القول أن التزامات المتمهين في مواجهة رب العمل تجد مصدرها إما في التشريعات المتعلقة بالتمهين وإما في نصوص العقد المبرم بين المتعاقدين.

أ-الالتزام بالعمل:⁽²⁾

أكد المشرع بنصوص صريحة بأنه يتعين على المتمهين أن يؤدي المهام المسندة إليه في إطار الأعمال المتعلقة والمرتبطة بالتمهين خلال فترة التكوين في المؤسسة، أي على المتمهين أن يؤدي العمل الذي كلفه به صاحب العمل شخصياً بصدق وأمانة واجتهاد، وأن يساعده في حدود طاقته شريطة أن يكون العمل المكلف به ذا علاقة مباشرة بالمهنة المنصوص عليها في عقد التمهين، كما يلتزم بعدم الإضرار بوسائل العمل .

يلتزم المتمهين بالامتناع عن كل ما يضر صاحب العمل ، والقيام بكل ما يؤدي إلى حماية مصالحه، فهو ملزم بطاعة وأمر صاحب العمل ومعلم التمهين والنظام الداخلي للمؤسسة والالتزام بالقواعد المنظمة للتمهين، ويجب أن تكون له سيرة حسنة وسلوك في كل تصرفاته، وأن يخضع للمتابعة في موقع التمهين بما في ذلك عدم التغيب عن التمهين دون عذر مقبول. وعدم القيام بأي عمل قد يعرقل سير التمهين، حيث يستطيع المتمهين القيام بهذه لأعمال، ألزم قانون التمهين المتمهين بالخضوع قبل بدء تكوينه لفحص طبي لحالته الصحية يثبت قدرته على القيام بأعمال المهنة .

¹ - المادة 18 من قانون 07-81 المعدل والمتمم والمتعلق بالتمهين.

² - الدكتور همام محمد محمود زهران ، مرجع سابق ، ص 97.

الفصل الثاني : عقد التمهيـن والحمايـة القانونيـة للمتمهـن

ب-الالتزام ببذل الجهد :

نجاح مهمة رب العمل في تحقيق أهداف التمهيـن ، يقتضي أن يتحمل المتمهن التزاما مقابل التزام صاحب العمل، المتمثل في بذل كل الجهود الممكنة والعمل على فهم واستيعاب وتطبيق الأوامر والمعلومات التي يتلقاها، وهذا الالتزام الهام يقع على عاتق المتمهن، لهذا منح المشرع لصاحب العمل الحق في فسخ عقد التمهيـن إذا ثبت عدم أهلية العامل المتمهن أو عدم استعداده لتعلم مهنة بصورة حسنة.

وهذا ما نصت عليه المادة 18 فقرة 2 و 3 من القانون 81-07 المتعلق بالتمهيـن المعدل والمتمم والتي تلزم المتمهن باحترام مواعيد العمل القانونية المحددة للنشاط المهني والمواظبة على دروس التكوين وتعويض الوقت الذي لم يستخدم فيه بسبب مرض أو غياب ما عدا العطل المدفوعة الأجر.

ج-الالتزام بالمحافظة على أسرار المهنة :

قواعد القانون المدني ونصوص قانون العمل الجزائري ألزما العامل بالمحافظة على أسرار العمل الصناعية والتجارية في حين أغفل التشريع المنظم للمتمهين على هذا الالتزام بالنسبة للمتمهن .

المادة 7 فقرة 8 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تلزم العامل بحفظ أسرار المهنة، وهو التزام واجب التطبيق على المتمهين قياسا على غيرهم من العمال، ومن خلال المادة 10 من القانون 81-07 المتعلق بالتمهيـن المعدل والمتمم أخضع عقد التمهيـن لقواعد قانون العمل .

الفصل الثاني : عقد التمهيين والحماية القانونية للمتمهن

إن عقد التمهيين باعتباره عقد تعليمي يقوم على مبدأ حسن النية في التنفيذ، ذلك أنه يضع على عاتق معلم التمهيين التزاما بالإخلاص والأمانة والصدق في منح وتلقي العلم للمتمهين من حيث أن المتمهن وضع كل ثقته في معلمه.

ويقتضي على المتمهن أن يكون يقظا مع معلمه طبقا لنص المادة 107 فقرة 1 من القانون المدني الجزائري " يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه العقد وبحسن نية "⁽¹⁾، مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود يتجسد من خلال التعاون والثقة المشروعة وتجنب التعسف في استعمال الحق التي يبديها كل متعاقد تجاه الآخر.⁽²⁾

المطلب الثاني : إلغاء وفسخ عقد التمهيين .

يقصد بانقضاء عقد التمهيين انقضاء الحقوق التي يربتها العقد لكل من طرفيه أو عليها جهود المشرع لإضفاء الاستقرار على العلاقات العقدية في عقد التمهيين لا تغني فقط الحد من سلطان صاحب العمل في إنهاء العقد، وإنما تعني أيضا وضع الحلول للمشاكل التي قد تتجم عن هذا الإنهاء، ورغم كثرة النصوص التي نظمت التمهيين، نجد المشرع قد قصر كثيرا في تنظيمه لأحكام انقضاء عقد التمهيين ولو جاء بأحكام خاصة به طبقا للمادتين 23 و 24 من القانون 07-81 المعدل والمتمم بالقانون 01-2000 وخصص أحكام أخرى لمعالجة آثار الفسخ .

أولا-إلغاء العقد بقوة القانون :

لقد نص المشرع على حالات إلغاء عقد التمهيين بقوة القانون في المادة 23 من قانون 07-81 المتعلق بالتمهيين المتمم والمعدل بالقانون 90-34 والمعدل والمتمم بالقانون

¹ - القانون المدني الجزائري، الصادر بالأمر رقم 58/75، المؤرخ في 1975/09/26 المعدل والمتمم.
² - عبد الجبار ناجي الملا صالح، مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، ماجستير، جامعة بغداد، 1973، ص 172.

الفصل الثاني : عقد التمهيـن والحماية القانونية للمتمهـن

2000-01 التي تنص : " يلغى عقد التمهيـن وجوبا ودون إلحاق أي ضرر بالامتيازات

المكتسبة للطرف الآخر ، وعلى الخصوص في الحالات التالية :

- وفاة لمستخدم أو المتمهـن .

- إعلان إفلاس المستخدم .

- توقف نهائي لنشاط المؤسسة المستخدمة لأسباب قاهرة .

- عجز بدني دائم لأحد الطرفين .

- تعرض المستخدم لإحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة 13 من القانون السالف الذكر .

- التحاق المستخدم بالخدمة الوطنية .

- استحالة المؤسسة المستخدمة على مواصلة عملية التمهيـن .

1- انتهاء مدة عقد التمهيـن :

طبيعة عقد التمهيـن تقتضي أن تأخذ صورة العقد المحدد المدة ، لأن هذا العقد يبرم

بهدف تكوين شخص في مهنة أو حرفة متفق عليها خلال فترة زمنية محددة مسبقا، وهذا ما

نصت عليه المادة 4 من القانون السالف الذكر.⁽¹⁾

تتراوح مدة التمهيـن بين سنة على الأقل وثلاثة سنوات على الأكثر.

¹ - المادة 4 من القانون 07-81 المتعلق بالتمهيـن المتمم والمعدل بالقانون 34-90 المعدل والمتمم بالقانون 01-2000 المؤرخ في 2000/01/18.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين

1-أ- تحديد مدة عقد التمهين :

حدد المشرع الجزائري حد أدنى هو سنة وحد أقصى ثلاثة سنوات لمدة التمهين، وترك للسلطة التنفيذية تحديد مدة التكوين لكل تخصص وهذا بعد استشارة الاتحاد المهني أو الممثلين المؤهلين قانونا لفرع النشاط المهني وهذا حسب نص المادة 4 من القانون 07-81 المعدل والمتمم بالقانون 34-90 والمتمم والمعدل بالقانون 01-2000 المتعلق بالتمهين، وتنفيذا لها صدر القرار الوزاري المؤرخ في 1994/06/23 حدد قائمة التخصصات المفتوحة للتمهين .

أهمية التمهين باعتباره وسيلة إعداد الكفاءات والخبرات في المهن المختلفة تتطلب أن يمنح المتمهين مدة كافية لتكوينه في المهنة التي يرغب في ممارستها مستقبلا. في حالة عدم النجاح ، هل يمكن تمديد مدة هذا العقد بعد نهايته؟

1-ب- تمديد مدة عقد التمهين :

التحديد المسبق لمدة التمهين لا بد أن تأخذ في الحسبان كفاية هذه المدة للوصول إلى الهدف المسطر، انتهاء مدة العقد تعني انتهاء التكوين، لكن قد لا ينجح المتمهين في الامتحان النهائي، فهل يمكن تمديد العقد لمدة إضافية للتكوين ؟

نص المشرع في هذا الصدد على إمكانية تمديد العقد لمدة أقصاها 6 أشهر حسب نص المادة 6 من المرسوم 81-392 المؤرخ في 1981/12/26 المتضمن تطبيق أحكام القانون 07-81 المتعلق بالتمهين التي تنص على : "يمكن أن يستفيد المترشحين المؤجلون دورة تمهين إضافية لا تتجاوز مدتها ستة أشهر حسب شروط تحدد بقرار من السلطة المكلفة بالتكوين المهني. أما في حالة استحالة التنفيذ كالمرض المؤقت للمتمهين ، نص المنشور الوزاري المشترك في 1983/07/02 واعتبرها حالات تعرقل السير الحسن للتكوين دون أن

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتمهّن

يكون بخطأ المتمهّن والمادة 18 الفقرة الأخيرة من القانون 81-07 المعدل والمتمم بالقانون 90-34 المعدل والمتمم 2000-01 : "يجب على المتمهّن تعويض الوقت الذي لم يستخدم فيه بسبب مرض أو غياب، ما عدا العطل المدفوعة الأجر .

1-ج-وقف عقد التمهيّن :

وقف عقد التأمين يعرف بأنه انقضاء مؤقت لا رجعة لالتزامات الناتجة عن العلاقة التعاقدية خلال فترة زمنية قد تطول أو تقصر، ينشأ عن حدوث طارئ مفاجئ أو عن ممارسة المدين لحق قد يتناقض مع تنفيذ العقد، دون أن يؤثر في هذا بقاء الرابطة العقدية.⁽¹⁾

من خلال هذا التعريف، يمكن القول بأن وقف العقد يسمح لأحد أطراف العلاقة التعاقدية أن يوقف تنفيذ التزاماته العقدية كلها أو جزء منها بصفة مؤقتة، دون أن يترتب عن ذلك مسؤولية عقدية أو توقيع جزاء عليه، أو أن يكون الطرف الآخر طلب فسخ العقد أو التنفيذ العيني له ، وفي المقابل فإن الطرف الآخر يعني هو الآخر من تنفيذ التزاماته لعدم وجود سببها.⁽²⁾

مما سبق يتبين لنا أن نظام الوقف يتعارض مع طبيعة عقد التمهيّن باعتباره عقد محدد المدة أي مدة التنفيذ محددة، في هذه الحالة تنفيذ موضوع العقد هو الهدف الرئيسي بالنسبة للأطراف، أما مدة التنفيذ لها أهمية تابعة، الغرض من تحديدها حماية المتمهّنين من استغلال المستخدمين لهم عن طريق إطالة مدة التكوين.

لا يمكن تطبيق نظام الوقف إلا إذا كان العقد ممكن التنفيذ مستقبلاً، وهذا بعد زوال السبب الذي أدى إلى وقفه.

¹ - السيد عيد نابل، الاتجاهات الحديثة في وقف عقد العمل، جامعة عين الشمس، مصر، 1992، ص 20.
² - خالد جاسم الهندياني، وقف عقد العمل ، ص 173، مجلة الحقوق، العدد 4، الكويت ، 2000، ص 186.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهن

إدارة مركز التكوين المهني عند تقديرها لسبب الوقف، ترى مدى تأثير الوقف في العقد ، بغض النظر إذا كان سبب الوقف يرجع إلى فعل المتمهن أو رب العمل أو سبب أجنبي، وإذا كانت نهاية عقد التمهين عن طريق انتهاء مدته في النهاية، فإن هذا العقد قد ينتهي قبل ذلك وبقوة القانون وهذا لأسباب قد تكون مرتبطة بأحد أطراف العلاقة التعاقدية .

2-إلغاء العقد لاعتبار شخصي :

رتب المشرع على الوفاة أو عجز أحد أطراف العلاقة التعاقدية إلغاء العقد بقوة

القانون.

2-أ-وفاة أحد أطراف العقد :

إذا توفي المتمهن باعتباره الطرف الأساسي في عقد التمهين ، يترتب عليها فسخ

عقد التمهين ، لأن الوفاة أصلا تؤدي إلى استحالة تنفيذ العقد.

أما إذا توفي صاحب العمل، نكون أمام حالتين يجب التفرقة بينهما، الحالة الأولى وهي لما صاحب العمل هو الذي يتولى بنفسه القيام بعملية التكوين المهني في المؤسسة التي يمتلكها ووجود المؤسسة مرهون ببقائه حيا. أما الحالة الثانية وهي أن المؤسسة تكون مستقلة عن صاحب العمل وليس له علاقة مباشرة بالتكوين المهني ، بل يباشرها من خلال معلمين مختصين يعملون في المؤسسة التي يملكها، وفي هذه الحالة وجود صاحب العمل من عدمه لا يؤثر على استمرار التكوين أي لا يترتب على وفاته انفساخ عقد التمهين، فتنقل المؤسسة إلى ورثة صاحب العمل الذين يلتزمون بإتمام التكوين بأنفسهم إذا كانوا يتمتعون بالكفاءة في هذا المجال، عقد التمهين يبقى مستمر رغم وفاة صاحب العمل وهذا ما أكدته المادة 47 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل " إذا حدث تغير في الوضعية

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتمهّن

القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم تغيير القائمة بين المستخدم الجديد والعمال" (1).

2-ب-العجز الدائم أو المرض الطويل :

إذا أصيب المتمهّن بعجز نسبي دون الكلي، يعتبر كافيا لانفساخ عقد التمهيّن والذي يعتبر سبب من أسباب انقضائه، شأنه في ذلك شأن عقد العمل الفردي الذي ينتهي بثبوت عجز العامل عن أداء العمل المتفق عليه في العقد، حتى ولو كان هذا العجز لا يمنع العامل من القيام بأعمال أخرى. أما المرض إذا كان مؤقتا لا يؤثر على استمرار العقد ، بل يعتبر موقوفا خلال فترة المرض، أما إذا المرض طويل سيؤثر على استمرارية عقد التمهيّن (2) ، لأن المرض الطويل يدخل ضمن صور العجز الذي يحول دون استمرار المتمهّن من متابعة التكوين .

2-ج-حالة تعرض المستخدم لعقوبات جزائية :

اشترط المشرع في المستخدم الذي يرغب في التكوين أن لا يكون قد حكم عليه أكثر من 3 أشهر حبسا لارتكابه جريمة سرقة أو ابتزاز أموال أو احتيال أو خيانة أمانة أو مخالفة التشريع المعمول به في مجال التحايل على القانون .

إن توافر إحدى الصفات التي تم ذكرها سالفا اعتبرها المشرع أحد الشروط التي تؤدي إلى إلغاء العقد بقوة القانون حتى ولو كان الحكم موقوف التنفيذ أم لا .

فإذا صدرت هذه العقوبات في حق معلم التمهيّن، يجب تغييره لمصلحة المتمهّن، أما فيما يخص المتمهّن لم يرد في شأنه نص، وهنا نكون أمام وضعيتين ، الأولى جريمة مرتبطة بالعمل وهذه تؤدي بصاحب العمل إلى فسخ العقد بالإرادة المنفردة، أما الحالة الثانية

¹ - المادة 47 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في قانون العمل الجزائري .

² - بن عزوز صابر، انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة وهران، 2000، ص 55.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهن

تتمثل في ارتكاب الجريمة خارج العمل. إذا كانت العقوبة تمس بالحرية فستعرقل من السير الحسن للتكوين وبالتالي يمكن اعتبارها حالة من حالات الفسخ بالإرادة المنفردة، أما إذا كانت العقوبة المسلطة مع وقف التنفيذ فهنا السلطة التقديرية للمستخدم أي قد تكون الجريمة ماسة باستقرار المؤسسة، فيلجأ المستخدم إلى الفسخ الانفرادي ، وقد يطالب الفسخ القضائي إذا كانت أقل ضرار، وقد يقبل بالتمهين.

3-فقدان المستخدم القدرة على التمهين :

حماية للمتمهن وإبعاده عن تحمل نتائج توقف نشاط المؤسسة، نص المشرع على أن يلغي العقد بقوة القانون في حالة التوقف النهائي الناتج عن أسباب قاهرة أو إفلاس المؤسسة أو إثبات مركز التكوين المهني على عدم مواصلة التكوين، وفي هذه الحالات يقع على عاتق المركز تنصيب المتمهن لدى مؤسسة أخرى أو مستخدم آخر جديد .

3-أ-توقف نشاط المؤسسة : (1)

من الطبيعي أن يؤثر التوقف النهائي لنشاط المؤسسة لأسباب قاهرة على العقود المبرمة سواء مع العمال أو المتمهين.

التوقف المؤقت لا يترتب عليه انفساخ عقد التمهين ولكن يوقف تنفيذه خلال هذه الفترة (2) ، ثم يستأنف بعد زواله إذا كان الوقف لا يؤثر على السير الحسن العادي للتمهين، أما إذا كان الوقف راجع لأسباب قاهرة في هذه الحالة يفسخ العقد، لكن نجد الفقه يفرق بين حالة توقف المؤسسة لسبب قاهر أو لسبب أجنبي وبين حالة التوقف العادية إلى أسباب أخرى، في الحالة الأولى التوقف يؤدي إلى انفساخ عقود العمل بقوة القانون وذلك لاستحالة تنفيذ العقد من جانب صاحب العمل، أما في الحالة الثانية فيعتبر التوقف إنهاء لعقود العمل

¹ - عبد الحميد عثمان محمد، الإنهاء غير الجائز لعقد العمل، ص ص 56، 169، مجلة الحقوق ، العدد 2 ، البحرين، 2006.

² - المرجع نفسه ، ص 79.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتمهّن

بإدارة منفردة من صاحب العمل، كاعتزال التجارة أو إفلاس أو تعرض لظروف اقتصادية، الأمر الذي يربّتب مسؤولية عن هذا الإنهاء طبقا للقواعد العامة في تشريع العمل.⁽¹⁾

أما فيما يخص عقد التمهيّن، فالمشرع اعتبر العقد ملغى سواء تم توقيف المؤسسة بقوة قاهرة أو أشهر إفلاسها، فالقوة القاهرة دائما تفترض وجود حادث أجنبي غير متوقع ولا يمكن تجنبه، مما يجعل تنفيذ الالتزام مستحيل. أما إذا صدر حكم قضائي مفاده شهر إفلاس المستخدم، سيؤدي بالفعل إلى إلغاء عقد التمهيّن بقوة القانون، وهذا يعني أنه يمنع على المستخدم إنهاء عقد التمهيّن لأسباب اقتصادية، فإذا باشر بإتباع هذا الطريق اعتبر الإنهاء أمر تعسفي وعليه دفع التعويض.

وفي حالة ما ذا كانت المؤسسة تعاني ظروف اقتصادية دون أن يشهر إفلاسها تقدير استحالة مواصلة التكوين، يرجع إلى إدارة مركز التكوين المهني حتى لا تكون الظروف الاقتصادية أداة ووسيلة يستعملها المستخدم في وجه المتمهّن متى شاء أو أراد.

3-ب- إثبات مركز التكوين المهني استحالة المؤسسة مواصلة التمهيّن :

قد تكون الاستحالة ناتجة عن أخطاء سببها المستخدم ، ستسيء إلى المتمهّن وتجعل في نفس الوقت إمكانية ممارسة التكوين من طرف المستخدم منعدمة، وقد تكون هذه الاستحالة ناتجة عن ظروف ناتجة عن ظروف اقتصادية يعانيها المستخدم، ففي هذه الحالة لا تخضع للسلطة التقديرية للمستخدم، كما قد ينتج عنها تغيير الوضع القانوني للهيئة المستخدمة.

إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، بعد أثر الإجراء مجسد لإرادة رب العمل في تغيير أو تعديل نمط المؤسسة أو هيكلها.⁽²⁾

¹ - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص70.

² - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، 2005، ص 166.

الفصل الثاني : عقد التمهيين والحماية القانونية للمتمهن

لذلك أنهى المشرع العلاقة السائدة بين المؤسسة والمتمهن، إذا أثبت ذلك بتقرير صادر عن مركز التكوين المهني الذي يبين أوضاع المؤسسة إذا كانت تسمح بمواصلة التكوين أو لا .

لكن في قانون التمهيين، الأسباب الاقتصادية لا تعتبر سبب إنهاء هذا العقد لأن مدة هذا الأخير قصيرة وبالتالي لا يستطيع المستخدم الإدعاء بتغيير الظروف أو إعادة تنظيم المؤسسة بحجة إلغاء العقد أو فسخه.

أما إذا كانت الظروف الاقتصادية ناتجة عن قوة قاهرة أو إفلاس أو أثبت مركز التكوين المهني استحالة مواصلة التكوين ، فهنا يتم إلغاء العقد بقوة القانون .

المادة 74 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة ، تبقى جميع علاقات العمل معمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال".

معنى ذلك أن تغيير شخص رب العمل لا يعد بذاته سبب لانقضاء علاقات العمل بما فيها عقود التمهيين، أي لا يصلح أن يكون مبررا يضيف عليه ثوب الشرعية، القيام بأعمال التمهيين تشتت توافر ضمانات في المستخدم والمنصوص عليها في المادة 13 من القانون 81-07 المعدل بالقانون 90-34 والمعدل بالقانون 2000-01 المتعلق بالتمهيين، إذا ثبت مركز التكوين المهني غياب هذه الضمانات في المستخدم يعتبر العقد ملغى لاستحالة مواصلة التكوين .

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتمهّن

ثانيا-إنهاء عقد التمهيّن بالفسخ :

يعتبر الفسخ تعبيراً عن نظام قائم بذاته ذو طبيعة خاصة لإنهاء العلاقة التعاقدية، إذ أن الفسخ يفترض إخلال من جانب أحد أطراف العقد بتنفيذ التزاماته العقدية.⁽¹⁾

أما الفقه عرفه بأنه حل ارتباط العقد الصحيح الملزم للجانبين، لامتناع أحد المتعاقدين عن التنفيذ أو إخلاله بخطئه ، إما بحكم قضائي أو بحكم الاتفاق، وبأثر رجعي⁽²⁾.

أما القانون المدني فقد نص هو الآخر على مشروعية الفسخ بشقيه القضائي والاتفاقي وبين أثر الانحلال به، فالمادة **119** من القانون المدني الجزائري نصت على الفسخ القضائي بما يلي : "في العقود الملزمة للجانبين إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز للمتعاقد الآخر بعد إعداره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه مع التعويض في الحالتين إذا اقتضى الحال ذلك ، ويجوز للقاضي أن يمنح المدين أجلاً حسب الظروف ، كما يجوز له أن يرفض الفسخ إذا كان ما لم يوف به المدين قليل الأهمية بالنسبة إلى كامل الالتزامات ."

أما المادة **120** منه فتتص على الفسخ الاتفاقي " يجوز الاتفاق على أن يعتبر العقد مفسوخاً بحكم القانون عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه بمجرد تحقق الشروط المتفق عليها وبدون حاجة إلى حكم قضائي ، وهذا الشرط لا يعفي من الإضرار الذي يحدد حسب العرف عند عدم تحديده من طرف المتعاقدين " .

هذه النصوص القانونية تطبق على عقد التمهيّن، ويقضيها مبدأ حرية العمل الذي يعتبر أكثر الحريات ، فصاحب العمل لا يجبر على أن يتكون لديه متمهّن لا يرغب فيه

¹ - الأستاذ بشير هدي، مرجع سابق، ص 196.

² - العربي بلحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون الجزائري، مصادر الالتزام ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 302.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتمهّن

والمتمهّن لا يجبر على الاستمرار في تكوين غير راغب فيه ⁽¹⁾ خاصة إذا أصبحت الظروف تناسب أحد الطرفين أو كلاهما أو تضر بهما، وعلى هذا الأساس أجاز المشرع لكل الطرفين إلغاء العقد خلال الشهرين الأوليين دون تعويض.

1-إلغاء العقد خلال الشهرين الأوليين :

حسب المادة 24 فقرة 2 من القانون 07-81 المعدل بالقانون 34-90 المعدل بالقانون 01-2000 المتعلق بالتمهين نصها : " يمكن إلغاء عقد التمهيّن دون تعويض خلال الشهرين الأوليين من طرف أحد الطرفين " .

طبقا لهذا النص يتمتع أطراف العلاقة التعاقدية بحرية إلغاء العقد خلال هذه الفترة معنيين بذلك عن عدم مواصلة العقد .

1-أ-الطبيعة القانونية لهذه الفترة :

في عقد العمل الفردية ، لا يكون التراضي على عقد العمل نهائيا، بل يعلق على فترة تجربة تهدف إلى مدى استعداد المتعاقد للوفاء بالالتزامات التي يربتها العقد على عاتقه ومدى أهليته لتنفيذها.

فيختبر صاحب العمل قدرة العامل ومهارته والتحقق من مدى صلاحيته للعمل لديه⁽²⁾ ، كما أن العامل يتحقق من ظروف العمل ومدى ملاءمتها له وقبل انقضاء هذه الفترة يحدد كل منهما موقفه، فإذا كانت النتيجة إيجابية أصبح عقد العمل نهائيا وإذا كان العكس جاز لكل منهما إنهاء العلاقة دون أية مسؤولية، وقد نص المشرع الجزائري في المادة

¹ - عبد الحميد عثمان محمد ، مرجع سابق ، ص 81.

² - محمد عبد الظاهر حسين، الدور القضائي إزاء الرغبة في إنهاء الرابطة العقدية، دار النهضة ، مصر ، 2000، ص 32.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتّمهّن

18 من قانون 90-11 المؤرخ في 24/04/1990 المتعلق بعلاقة العمل " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (06) أشهر....".⁽¹⁾

تذهب بعض التشريعات إلى أن عقد التمهيّن لا بد أن يخضع هو الآخر على فترة للتجربة بهدف تمكين كلا الطرفين من إلغاء العقد إذا تبين أن النتيجة خلال فترة التجربة سلبية، هذا ما أكدّه قانون العمل الفرنسي.⁽²⁾

أما المادة 62 فقرة 01 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁽³⁾ "يعد أول شهر تمهيّن كوقت للتجربة يمكن خلاله فسخ عقد التمهيّن من احد الطرفين".

1-ب- حساب مدة الشهرين :

هذه المدة تحسب ابتداء من تاريخ مباشرة المتّمهّن عمله وليس من تاريخ إبرام العقد، مادام يوجد فاصل زمني يبين إبرام العقد وتاريخ بدء العمل .

يتم حساب المدة بالأيام، وذلك على أساس أن الشهر ثلاثون يوما، ومع ذلك فإنه من المتفق عليه أن المدة تقف بسبب المرض .ولا شك أن امتداد مدة التجربة بسبب وقفها لأي سبب كان فيه خروج على المبادئ العامة لنظرية الوقف، ولكن يمكن تبرير ذلك بأن الهدف من التجربة هي معرفة كفاءة المتّمهّن من خلال مدة معينة هي مدة التجربة ولذلك يجب أن يتمكن المتّمهّن خلالها من العمل فعلا لإثبات صلاحيته وقدرته على التعلم.⁽⁴⁾

1 - د. عبد الرحمان خليفي ، قانون العمل الجزائري، دار العثمانية، الجزائر، 2016، ص 42.

2 - Christophe Rade , commentaire des arrêts , droit sociale n°6, 2004 ,p.661.

3 - الجريدة الرسمية رقم 39 المؤرخ في 16/05/1975 التي تنظم التمهيّن وألغيت بموجب القانون 81-07 المتّم والمعدل

4 - الدكتور محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، عناية، دار العلوم للنشر والتوزيع ، 2000، ص 93.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتّمهّن

من جهة أخرى نجد المشرع الجزائري نص في القانون 74-103 المتعلق بالخدمة الوطنية بوقف مدة التجربة إذا استدعى المتّمهّن لقضاء الخدمة العسكرية ثم تستكمل بعد عودته من التجنيد.⁽¹⁾

1-ج-حرية إلغاء عقد التمهيّن خلال فترة التجربة :

إن حق صاحب العمل في إلغاء عقد التمهيّن خلال مدة التجربة يخضع للقواعد العامة في القانون المدني وبالخصوص قاعدة عدم إساءة استعمال الحق .

يجب على صاحب العمل في استعماله لهذا الحق أن يكون قد قصد منه تحقيق مصلحة له دون إساءة إلى المتّمهّن .

يجب أن يكون الباعث على فصل المتّمهّن خلال فترة التجربة هو ثبوت عدم قدرته على التكوين وعدم صلاحيته له .

إذا أثبت المتّمهّن أن فصله في فترة التجربة كان مشوباً بسوء النية وغير متفق مع السلوك العادي للشخص العادي، وجبت مساءلة صاحب العمل عن تصرفه.⁽²⁾

2-فسخ عقد التمهيّن بالتراضي :

تنص المادة 24 من القانون 81-07 المعدل والمتّم بالقانون 90-34 والمعدل والمتّم بالقانون 2000-01 المؤرخ في 18/01/2000 المتعلق بالتمهيّن على فسخ العقد، وتم تسميته في القانون المدني الجزائري بالتفاسخ، إلا أنه لم يأت في قانون التمهيّن أو قانون العمل أي تعريف خاص بالفسخ عن طريق التراضي ، مما يدفعنا للرجوع للقواعد العامة في القانون المدني الجزائري.

¹ - أمر رقم 74-103 المؤرخ في 15/11/1974 المتعلق بقانون الخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية رقم 99 المؤرخة في 10/12/1974 ، ص 1252 المادة 135.

² - محمد عبد الفتاح علي محمد ، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته ، دكتوراه ، كلية الحقوق ، القاهرة، 2006، ص 409.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتمهّن

وفي مجال التّفاسخ لم تأت نصوص القانون المدني خالية من تعريفه، بل جاءت خالية من تنظيم أحكام الانحلال به، فقد جاء التقنين المدني خاليا من إيراد نص أو أكثر يبين كيفية وأثار الانحلال بالتّفاسخ، ورغم إقرار فقهاء القانون واعترافهم بالتّفاسخ كأداة تؤدي إلى انحلال أو فك العلاقة التعاقدية وزوالها .

2-أ- ماهية الفسخ :

حسب المادة 106 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أن " العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون ."

نستخلص من هذه المادة ما يدل على مشروعية التّفاسخ، فقد أشار إلى أن العقد لا يجوز نقضه أو حله إلا بأحد السببين، السبب الأول يتمثل في اتفاق الطرفين والسبب الثاني يتمثل فيما يقره القانون، وبالرجوع للأسباب التي يقرها القانون نجد على سبيل المثال الفسخ والانسفاخ، إما اتفاق الطرفين فتجد له تطبيقا في الفسخ الاتفاقي.⁽¹⁾

عرف الفقه التّفاسخ بأنه : " اتفاق طرفي العقد الصحيح الملزم للجانبين على حله والتحلل من الالتزامات بصورة متقابلة، قبل أو أثناء أو بعد التنفيذ بأثر رجعي أو بغير أثر رجعي ، أو هو رفع لعقد سابق بين متعاقدين وإلغاء حكمه وأثاره ".⁽²⁾

كما يعرف بأنه : " رفع العقد وإزالة حكمه وأثاره بتراضي المتعاقدين " .⁽³⁾ من خلال هذا المفهوم يمكن التمييز بين الفسخ الاتفاقي والتّفاسخ على النحو التالي:⁽⁴⁾

¹ - علاء السيد محمود الزاهي ، انحلال الرابطة العقدية بالفسخ والانسفاخ والتّفاسخ، دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون، دكتوراه، كلية الحقوق، طنطا، مصر، 2006، ص 894.

² - عبد الفتاح عبد الباقي، نظرية العقد، دار النهضة، القاهرة، مصر ، 1984، ص 660.

³ - محمد نبيل سعد الشاذلي، أحكام الإقالة في العقد الإسلامي، دار النهضة العربية، مصر، 1994، ص 6.

⁴ - مصطفى عبد السيد الجاري، فسخ العقد ، دار النهضة العربية، مصر، 1988، ص 111.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتمهّن

-يتشابه كل من الفسخ الاتفاقي والتفاسخ في أن كلا منهما يعتبر وسيلة من وسائل انحلال العقد .

-أحكامه لا تطبق إلا على العلاقة العقدية الصحيحة الملزمة للجانبين.

-مصدر كل منهما هو اتفاق طرفي العقد، فلا فسخ ولا تفاسخ بدون اتفاق كل من المتعاقدين عليه .

أما فيما يخص أوجه الاختلاف فنجد أن :

-الاتفاق في حالة الفسخ الاتفاقي يكون عند إبرام العقد ، أما الاتفاق على التفاسخ فإنه يتصدر قبل البدء في التنفيذ أو أثناءه أو حتى يعدّ تمامه .

-أن الغرض من الاتفاق في حالة الفسخ الاتفاقي يقصد منه تهديد المدين وحثه على الوفاء بالتزامه، أما الغرض من الاتفاق في حالة التفاسخ فليس الهدف منه حث أحد العاقدين على التنفيذ، بل أنه يهدف مباشرة إلى حل العقد وزواله باتفاق الطرفين.

-الفسخ الاتفاقي ينحل به العقد بأثر رجعي في كل حالات انحلال العقد بناء عليه ، أما التفاسخ فالذي يحدد الأثر الرجعي للانحلال به هم أطراف العلاقة العقدية.

-الفسخ الاتفاقي لا بد فيه من إعدار الدائن للمدين، في حين أن التفاسخ لا يحتاج لإيقافه إلى إعدار بوجهه احد المتعاقدين للآخر .

-الفسخ الاتفاقي لا يقع إلا بعد إخلال المدين بالتزامه، فهنا يحكم على المدين بالتعويض للدائن عن الضرر الذي أصابه، في حين أن التفاسخ لا يشترط فيه إخلال المدين بالتزامه، فإن إمكانية الحكم بالتعويض تكون مستبعدة.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتّمهن

2-ب-شروط صحة الاتفاق على الفسخ : (1)

الإنهاء الاتفاقي يكون صحيح إذا أثبت بالكتابة وتم التوقيع من طرف المستخدم

والمتّمهن، ويجب أن يكون مبني على أسباب صحيحة، هذا ما جاء به المنشور الوزاري المؤرخ في 18/11/1984 المتعلق بدعم التمهيّن وبالتالي شروط صحة الفسخ بالتراضي لعقد التمهيّن هي الاتفاق الصريح على التفاسخ، وأن يصدر الرضا عل التفاسخ من عاقد يصح التفاسخ منه ، وأن يكون مبني على سبب صحيح، ومن ضمن هذه الشروط هي:

-الاتفاق الصريح على التفاسخ .

-لا يمكن أن يكون تفاسخ بدون اتفاق طرفي العلاقة التعاقدية، الانحلال يقوم على التراضي بين الطرفين .

وطبقا للقواعد العامة يمكن أن يتم التفاسخ بطريقة صريحة أو ضمنية، فالتعبير الضمني كالتعبير الصريح، وإن كان هذا الأمر ينطبق على العقود المدنية، فإنه لا ينطبق على عقد التمهيّن الذي يجب أن يكون التفاسخ فيه صريحا ومكتوبا وموقعا من الأطراف المعنية، أي يجب أن يكون بموافقة المستخدم والمتّمهن ، لهذا ألزم المشرع بإبلاغ اللجنة البلدية بهذا التفاسخ طبقا لنص المادة 24 فقرة 2 من القانون 81-07 المعدل والمتّمم بالقانون 2000-01 المتعلق بالتمهيّن وإبلاغ مركز التكوين المهني .

صدور الرضا على التفاسخ ممّن يصح التفاسخ منه : (2)

يتم التراضي بواسطة الطرفين الذين سبق لهما إبرامه، ويجب أن يكون الرضا على حل العقد بتلك الوسيلة، وأن يكون هذا الرضا قد وقع على وجه صحيح يعتد به وصدور عن

1 - علاء السيد محمود الزاهي، المرجع السابق ، ص 969.

2 - حسين عبد الرحمن قدوس، انتهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية ، مكتبة الجلاء، المنصورة ، مصر ، 1991، ص 57.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتمهن

متعاقد ذو أهلية لمباشرة مثل هذا الاتفاق فلا يكون المتعاقد أثناء صدور الرضا على التفاوض منه قد اعترته حالة جنون أو عته أو سفه أو غفلة .

وبالرغم أن التفاوض هو اتفاق على إنهاء العقد إلا أن المشرع اشترط توافر سبب لإقدام عليه حماية للمتمهن .

السبب : (1)

قد ترجع هذه الأسباب إلى رغبة وإرادة كم من الطرفين في التحلل من العقد أو إلى ندم يصيب كل الطرفين أو أحدهما فيلجأ إلى الآخر عارضا عليه التفاوض من العقد فيقبل الآخر بذلك، أو إلى صعوبات في تنفيذ الالتزامات، هذا لا يعني أن التفاوض يكون بدون سبب بل لابد من سبب، بشرط أن يكون مشروعاً ولا يخالف النظام العام والآداب العامة وهو الأمر الذي دفع المتفاوضين إلى إزالة العقد، لكن لا يخضع التفاوض بصفة عامة لمبرر خاص .

إن التفاوض قد تتعدد أسبابه لكن الأهم أنه يعتبر هدأً وسيلة للإنهاء وقد يكون في مصلحة المتمهن إذا تم نتيجة ارتكاب هذا الأخير خطأً جسيماً أو جريمة فيمكنه التفاوض من الحصول على فرصة ثانية.

وكما منح القانون أطراف عقد التمهيّن إنهاءه بالاتفاق، منح لكل واحد منهما بالمقابل حق إنهائه بالإرادة المنفردة .

2-ج-الفسخ القضائي :

في غياب نص تشريعي في القانون الجزائري للأخطاء التي تبرر طالب الفسخ القضائي لابد من الرجوع إلى أحكام القانون المدني الذي يبين أن طالب الفسخ القضائي

¹ - عبد الحكيم فودة ، إنهاء القوة الملزمة للعقد ، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1993، ص 516.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتّمهن

يخضع لشروط وضوابط لا بد من توافرها ، كما لا بد من وجود حالة تقصير أو إخلال بالتنفيذ من جانب أحد المتعاقدين، وأن يكون الطرف الذي يطالب الفسخ منفذاً لالتزامه .

اكتفى المشرع بالنص على إمكانية حل عقد التمهيّن عن طريق اللجوء إلى القضاء دون تحديد الأسباب أو الأخطاء التي يرتكبها الأطراف وتبرر اللجوء إلى هذا الطريق رغم أن الأمر 31-75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص كان ينص قبل إلغائه من خلال المادة 64 منه على أسباب اللجوء إلى الفسخ القضائي وهذا بناءً على طلب الطرفين أو أحدهما وتتمثل في :

- في حالة سوء سيرة العامل المتّمهن بصفة اعتيادية أو تعسف صاحب العمل .
- إذا تعرض صاحب العمل أو العامل المتّمهن لعقوبة الحبس مدة تتجاوز شهر واحد.
- إذا نقل صاحب العمل نشاطه إلى بلدية غير البلدية التي كان يمارس فيها نشاطها عند توقيع العقد .
- بناءً على طلب العامل المتّمهن فيما إذا عقد زواجا.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهن

المبحث الثاني : الحماية القانونية للمتمهن.

المطلب الأول: الرقابة الإدارية.

فرض المشرع ضرورة تسجيل عقد التمهين لدى اللجنة البلدية للتمهين والمصادقة عليه لدى مركز التكوين المهني الذي تقع في دائرته بلدية التسجيل وإلا اعتبر العقد وكأنه لم يبرم ، هذا الأجراء لا يسمح بتنفيذ العقد، هذا الحكم جاء به نص المادة 11 فقرة 2 من قانون 07-81 المتمم والمعدل بالقانون 34-90 المعدل والمتمم بالقانون 01-2000 المؤرخ في 2000/01/18 المتعلق بالتمهين "يسجل العقد من طرف المجلس الشعبي البلدي بمكان التمهين الذي يرسله للمصادقة عليه إلى أقرب مؤسسة معتمدة للتكوين المهني".

أ- تسجيل عقد التمهين :

التسجيل إجراء لاحق على وجود التصرف، ويقصد به إعلان وإخبار الغير بالتصرف الذي تم لكي يتعاملوا على أساس وجوده، ويتمثل أثره في نفاذ التصرف القانوني في مواجهة الغير وتمكين في نفس لوقت الغدارة من رقابة عملية عقد التمهين.

التسجيل يعني قيد البيانات المتعلقة بالعقد في دفاتر الجهة الإدارية المختصة ويتخذ هذا القيد صفة التسجيل بما في هذا اللفظ الأخير من معنى الرسمية وقوة الإثبات مما يميزه عن القيد العادي .

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين

يتميز التسجيل عن القيد في أنه يتم بناء على قرار إداري أي ليس مجرد عملية مادية ويترتب على ذلك أنه ينشئ لدى مصلحة مركز قانونيا خاصا، ويخضع لسلطة الإدارة التقديرية في إجرائه ورفضه وإن كانت هذه السلطة مقيدة أصلا بأحكام القانون.⁽¹⁾

لهذا نص المشرع الجزائري على ضرورة إنشاء لجنة بلدية للتمهين تتولى تسجيل عقود التمهين بناء على طلب المستخدم .

فما هي هذه اللجنة وما هو دورها في عملية التمهين ؟

أ-1- اللجنة البلدية للتمهين :

التكوين المتكامل هو التكوين الذي يكون على صلة مباشرة بمختلف القطاعات الإنتاجية من تجنب الأخطار التي قد تتجزأ أو تحدث عنه في حالة انعدام هذه الصلة.

عدم الإحاطة بجهاز التكوين لا محالة قد يؤدي إلى عدم استغلال الطاقات التي تم تكوينها .

وهنا برز دور البلدية في مجال التكوين والتنمية وفي توجيه المتمهين نحو التخصصات التي تراها مناسبة .

حسب المادة 39 من قانون 81-07 المعدل بالقانون 90-34 والمعدل بالقانون 2000-01 على كل بلدية أن تؤسس لجنة للتمهين تتولى تسجيل عقود التمهين في إطار مهمتها المتمثلة في تطوير التمهين على المستوى المحلي .

المادة 15 من المرسوم 81-392 المؤرخ في 1981/12/26 المتضمن تطبيق أحكام القانون 81-07 المعدل بالقانون 90-34 والمعدل بالقانون 2000-01 المتعلق

¹ - محمد الطيب عبد اللطيف، نظام الترخيص والأخطار في القانون المصري، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة، مصر، 1956، ص 482.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين

بالتمهين⁽¹⁾، تتكون هذه اللجنة من رئيس الشؤون الاجتماعية والثقافية بالمجلس الشعبي البلدي أو أحد أعضاء الهيئة التنفيذية للمجلس و رئيسا وممثل المجلس المحلي لإدماج الشباب نائبا للرئيس، وممثل مركز التكوين المهني المختص إقليميا، وممثل قطاع التربية الوطنية، وممثل الهيئات المستخدمة التابعة للقطاع العام ممثل الهيئات المستخدمة التابعة للقطاع الخاص، ممثل المتمهين بالقطاع العام والقطاع الخاص. هذه التشكيلة للجنة تضم ممثلي كل القطاعات والمتمهين بعملية التمهين وهذا يثبت بحق جماعية هذه العملية التي يشترك فيها الجميع ويكرس مبدأ التشاور لعملية التمهين وتسهل على اللجنة تحقيق المهام، فنجاح أو فشل اللجنة في مهامها عامل أساسي في نجاح سياسة التمهين .

حسب المادة 34 من قانون 81-07 المعدل والمتمم بالقانون 90-34 والمعدل

بالقانون المتعلق بالتمهين تكلف اللجنة البلدية للتمهين بمهام تتمثل فيما يلي :

-تنظيم لقاءات مع المقاولين والحرفيين والهيئات الإدارية للبلدية من أجل توفير المعلومات الخاصة بالتمهين والمساعدة على تنظيم وإبرام عقود التمهين .

-دراسة حجم التخصصات و إمكانية توسيعها .

-إدماج الأشغال بتطوير التمهين في خطط التنمية المحلية .

-مسك دفتر بالمقاولين والحرفيين والهيئات والإدارات على المستوى المحلي .

-تسهيل الحصول على المعلومات من طرف المواطنين وذلك بتقديم معلومات مهنية.

-السهر على العمل الدائم لمصلحة التمهين في مجال توقيع العقود.

-تنظيم إعلام دائم على المهن ومناصب التمهين عن طريق توفير معلومات مناسبة وموثوق

فيها عن الآفاق المفتوحة في مختلف المهن والصناعات .

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 52 ، المؤرخة في 1991/12/29 ، ص 1923.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين

- تعزيز الوعي العام بالإسهامات التي تقوم بها والتي يمكن أن تقوم بها التنمية العامة. (1)

- تنصيب المتمهين الذين استوفوا الشروط دون تأخير، لكن ونظرا للوضعية الخاصة للمعوقين فقد أوكل القانون 09.02 المؤرخ في 2002/05/08 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم. (2)

- على اللجنة ومصالح مفتشية العمل وضع مخططة لمتابعة أنشطة التمهين والسهر على متابعة وتطبيق التمهين مع الأخذ بعين الاعتبار :

-العمليات التحسيسية للجمهور.

-اللقاءات مع المستخدمين .

-الإعلام على مستوى مديرية الشباب .

-البرمجة السنوية المشتركة .

-دراسة واقتراح وتنفيذ ما من شأنه تدعيم وتنشيط التمهين على مستوى البلدية.

من المهام الأساسية المترتبة على عاتق اللجنة المهام القضائية ، تتدخل اللجنة في حالة النزاع القائم بين المتعاقدين، في هذه الحالة يلزم المتظم بإخطار اللجنة البلدية للمتمهين كتابة ، سواء كان المتمهين أو المستخدم أو رئيس مؤسسة التكوين المهني، ومن خلال المادة 25 من قانون 07-81 المعدل بالقانون 34-90 المعدل بالقانون 01-2000 المتعلق بالتمهين ، يخضع النزاعات المترتبة على تنفيذ العقد إلى إجراء المصالحة المسبقة أمام

1 - منشور وزاري مشترك مؤرخ في 2000/05/30 يحدد مهام وصلاحيات وعمل اللجنة البلدية للمتمهين.

2 - المرسوم التنفيذي رقم 333-03 المؤرخ في 2003/10/08 المتعلق باللجنة الولائية للتربية والتوجيه المهني ، الجريدة الرسمية رقم 61 المؤرخة في 2003/10/12، ص 6.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتّمهّن

اللجنة البلدية للتمهين، وأن إجراء المصالحة بين الأطراف شكل ضروري قبل اللجوء إلى القضاء.

وفي حالة عدم الصلح يتم تسليم الطرفين محضر عدم صلح يحرر بحضور مفتش العمل الذي يساهم في عملية حل النزاع وهذا طبقاً للمادة 25 فقرة 02 من القانون السالف الذكر المتعلق بالتمهين التي تنص : " تخطر اللجنة البلدية للتمهين كتابة من طرف المتظلم وكذلك من رئيس مؤسسة التكوين التابع لها المتّمهّن، ويتبين على اللجنة بالتنسيق مع مفتشية العمل، أن تفصل في الخلاف خلال شهر ابتداء من تاريخ إخطارها".

نستنتج من خلال مهام اللجنة البلدية أنها ليست جهاز إداري لتسجيل العقود ولكنها تعتبر أهم وسيلة في نجاح عملية التمهين، وتستمر هي الأخرى في رعاية وحماية المتّمهّن خلال مدة العقد، ومن أهم الأدوار التي تقوم بها هو تسجيل العقود الذي يعتبر دليل نجاح اللجنة في التقريب بين المتّمهّن وأرباب العمل.

أ-2- إجراءات التسجيل :

المادة 11 من السابق المتعلق بالتمهين : " يكتب ويمضي عقد التمهين من طرف المشغل والمتّمهّن ووصيه الشرعي، إذا لم سن الرشد".

هذا العقد يسجل من طرف البلدية التي يوجد بها مكان التمهين وبعد ذلك يرسل إلى أقرب مؤسسة معتمدة للتكوين المهني للمصادقة عليه.

المادة 07 من المرسوم 81-392 المحدد كيفيات تطبيق المادة 11 من القانون السابق المتعلق بالتمهين المؤرخ في 27/06/1991، " يسجل المجلس الشعبي البلدي عقود التمهين الموضوعة طبقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل".

الفصل الثاني : عقد التمهيين والحماية القانونية للمتمهين

تقوم اللجنة بتسجيل العقد بعد التأكد من استيفاء الشروط المنصوص عليها في المواد 13،12،15،14 من القانون 07/81 المعدل والمتمم بالقانون 90-34 المعدل بالقانون 2000-01 المتعلق بالتمهين .

ب-المصادقة على عقد التمهيين :

المصادقة تعتبر ترخيص إداري للمستخدم أثناء تنفيذ عقد التمهيين، أي يرفض له ممارسة التمهيين تحت سلطة ورقابة مركز التكوين المهني مانح المصادقة.

يعتبر الترخيص وسيلة توفيقية بين عاملين، عامل الحرية وعامل السلطة العامة، دون تضحية أحدهما في سبيل الآخر، فهو يرد على إحدى الحريات الفردية ضمانا للنظام العام أو تحقيقا للمصلحة العامة.⁽¹⁾

القاعدة الأساسية في هذا الشأن أن الإدارة لا تملك أن تستخدم أسلوب الترخيص أو المصادقة دون أن ينص القانون على ذلك .

ولما كان التمهيين جزء منه من اختصاص الدولة، كان لا بد من ترخيص للمستخدمين لممارسته، هذا الترخيص طبقا للقانون 81-07 المعدل والمتمم بالقانون 90-34 والمعدل والمتمم بالقانون 2000-01 المتعلق بالتمهين، يمنح عن طريق المصادقة على عقد التمهيين من طرف مركز التكوين المهني .

ب-1-صفات المصادقة :

المصادقة عمل إداري :

المصادقة إذن بالتصرف يمنح صاحبه الحق في ممارسة النشاط المرخص له، أي لا يمكن قانونا ممارسة النشاط قبل الحصول عليه. وهي قرار يصدر من السلطة المختصة

¹ - محمد جمال عثمان جبريل، الترخيص الإداري، دكتوراه، جامعة المنوفية، مصر، 1984، ص 10.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين

يجمل ضمانا للمرخص له وللغير بقانونية العمل المرخص به، فالمصادقة على عقد التمهين اعتراف بقانونيته وإذن بتنفيذه، لهذا يعتبر تاريخ المصادقة على العقد تاريخ العقد نفسه وبداية تنفيذه.

المصادقة يجب أن يصدر بها قرار فعلا، أي أن يكون إيجابيا وصريحا لا سلبيا أو ضمنيا، وبترتب على ذلك أنه لا يجوز للمستخدم الاكتفاء بتقديم طلب بالحصول على المصادقة واعتباره كافيا لممارسة التمهين.⁽¹⁾

المصادقة نظام وقائي :

إن تخويل إدارة مركز التكوين المهني سلطة فحص توافر الشروط الأساسية لممارسة التمهين وتدخلها في نطاقه، وهذا من أجل تحقيق الوقاية وتجنب الأضرار التي قد تصيب المجتمع والأفراد نتيجة ممارسة التمهين دون ضوابط .

المصادقة تثبت كفاءة العقد :

المصادقة مستند يعتبره الغير ضمانا من الدولة على أن حامله يمارس نشاطه في إطار ما يسمح به القانون و أن يكون لديه الأهلية الكاملة لممارسة هذا النشاط ، فالمصادقة هي دليل على قدرة المستخدم على التكوين وقدرة المتمهين على متابعة التكوين وهذا طبقا للمادة 8 مرسوم 81-392 المؤرخ في 26/12/1982 المتضمن تطبيق أحكام القانون 81-07 المعدل بالقانون 90-34 المعدل والمتمم بالقانون 2000-01 المتعلق بالتمهين التي تنص على أن مصادقة مركز التكوين المهني على عقد التمهين تهدف إلى التأكد أن كفاءات التمهين ملائمة للاختصاص المعين وأن أهلية المستخدم و وسائله المادية تسمح بالسير العادي للتمهين .

¹ - محمد الطيب عبد اللطيف، مرجع سابق ، ص 405.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتّمهّن

الإدارة لما تضع المصادقة ، فإنها تضمن توافر الشروط الواجب توافرها في طالب المصادقة، مع العلم أن هذه الضمانات مؤقتة، بمعنى أن الإدارة تقيم المستخدم وقت منحه المصادقة ولا يمكنها أن تحكم على المستقبل ، وفي الأخير المصادقة تمنح المستخدم مستندا قانونيا بحقه، وأهليته لممارسة التمهيّن، ومن جهة أخرى تضمن للجهة الإدارية أسلوب المصادقة وحرية المراقبة .

ب-2- شروط المصادقة على عقد التمهيّن :

طبقا للمادة 09 من القرار الوزاري المؤرخ في 1996/09/01 الذي يحدد طرق تنظيم التكوين النظري، تتم المصادقة على عقود التمهيّن حسب الطلبات وقدرات مراكز التكوين المهني، المشرع هنا لم يحدد لها وقتا زمنيا وإن كانت ترتبط عادة ببداية دورات التكوين وهي دورتي سبتمبر وفيفري يتم تقديم طلب المصادقة من طرف اللجنة البلدية للمتّمهّن التي سجل لديها العقد أو التصريح طبقا لنص المادة 11 من قانون 07-81 المعدل والمتمم بالقانون 34-90 المعدل والمتمم بالقانون 01-2000 المتعلق بالتمهيّن.⁽¹⁾

والمادة 07 من المرسوم 392-81 المتضمن تطبيق أحكام القانون السالف الذكر المتعلق بالتمهيّن⁽²⁾، في شكل محور مكتوب يقدم إلى مركز التكوين المهني مصحوبا بالمستندات المطلوبة ، ويعتبر تاريخ الاستلام بداية مدة المصادقة .

يكون طلب المصادقة بإرسال عقود التمهيّن لمركز التكوين المهني من طرف اللجنة في شكل ملف يتكون من خمس نسخ للعقد متضمنة البيانات المطلوبة وشهادة ميلاد أصلية للمتّمهّن وبطاقة الفحص الطبي التي تثبت قدرته على ممارسة المهنة وشهادة مدرسية

¹ - الجريدة الرسمية الجزائرية رقم 26 المؤرخة في 30/06/1981، ص880.

² - الجريدة الرسمية رقم 52 المؤرخة في 29/12/1981، ص 1923.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين

وصورتين بالإضافة إلى إثبات هوية الطرفين وشهادة السوابق العدلية للمستخدم طبقاً لنص المادة 2 من القرار الوزاري المشترك لسنة 1981 المحدد طرق تسجيل عقود وتصريحات التمهين .

بعد إحالة الملف لمركز التكوين المهني يتولى التأكد من مدى أحقية المستخدم بالترخيص له بالتمهين، ويجب على إدارة مركز التكوين المهني أن تصدر قرار بشأن المصادقة خلال شهر من استلامها الطلب طبقاً للمادة 09 من المرسوم 81-392 المؤرخ في 1982/12/26 المتضمن تطبيق أحكام القانون 81-07 المتعلق بالتمهين⁽¹⁾، وهذا يعني أنه لا يعقد بسكوت الإدارة ولا يعتبر سكوتها في هذه الحالة رفضاً ولا قبولاً.

والدليل على ذلك أن المنشور الوزاري المؤرخ في 1982/08/03 المتعلق بسجل المصادقة على عقود وتصاريح التمهين .

لأكثر فعالية أن تتم المصادقة بالتنسيق مع مفتشية العمل ، فإذا كان مركز التكوين يتأكد من صلاحية الوسائل للتكوين ، فإن المفتشية تتأكد من توافر شروط العمل وظروف الأمن والصحة حتى ولو كان رأيها استشاري مسبق غير ملزم وهذا ما دعت إليه التوصية رقم 146 لسنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام .

المطلب الثاني : الحماية الطبية للمتمهين .

يعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية، كما يعد طب العمل من المواد الأساسية التي ينبغي على مؤسسات القطاعين العام والخاص إدماجها ضمن النشاط المهني، قصد معرفة الحالة الصحية للعمال ومتابعتها منذ تشغيلهم بالمؤسسية وتأثيرها على الإنتاج وتفادي حوادث العمل التي ينتج معظمها من إهمال الوضع الصحي للعمال .

¹ - محمد حسين عبد العال ، مرجع سابق ، ص 10.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين

ألقى المشرع على عاتق المؤسسة المستخدمة توفير الحماية الصحية للمتمهين والوقاية من الأمراض المهنية التي يتعرضون لها أثناء عملية التمهين ، وقبل ممارسة عملية التمهين لابد من الفحص الأولي للمتمهين من قبل طبيب العمل أو طبيب خارجي متعاقد مع المؤسسة حسب الاتفاقية النموذجية⁽¹⁾ ما بين المؤسسة المستخدمة والمصالح الاستشفائية حسب المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 19/05/2007 المتمثل في إنشاء المؤسسة العمومية الإستشفائية والمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ، لاسيما المادتين 4 و 8 منه .

أما نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق لـ 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل⁽²⁾ تشترط شرطان أساسيان في الطبيب هما :

- أن يكون هذا الطبيب حاصلا على شهادة التخصص في طب العمل .

- أن يكون مرخص له بممارسة طب العمل لحسابه الخاص وللإشارة أن الهيئات المستخدمة كثيرا ما تكلف أطباء عامين لتأطير طب العمل لعدم وجود أطباء مختصين في طب العمل، لكون أن كليات الطب في الجزائر لا تعطي اهتمام لهذا التخصص .

1- مفهوم الفحص الطبي الأولي :

التمهين بصفته مواطنا قد يقوم بواجباته مع الحياة خارج نطاق التمهين ، وقد تصادف المتمهين عوارض صحية، لهذا السبب كان لزاما على من يريد الالتحاق بالتمهين أن

¹ - اتفاقية نموذجية محددة بقرار وزاري مشترك مؤرخ في 02/04/1995 المحدد للاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل والمبرمة ما بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل .

² - مرسوم تنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15/05/1993 يتعلق بتنظيم طب العمل ، الجريدة الرسمية الجزائرية 33 مؤرخة في 19/05/1993.

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتّمهن

يخضع للفحص الطبي الأولي من أجل التعرف على سوابقه المرضية والتأكد من أهليته للمتّمهين، ولهذا الفحص الطبي يعتبر مدخل لعناية ومدخلها الختمي⁽¹⁾.

الفحص الطبي هو الأجراء الأكثر أهمية من بين الإجراءات الصحية التي تتعلق بالمتّمهن.

فحص المتّمهن هو فحص إلزامي يقوم به الطبيب تنفيذًا لسبب قانوني كما تلزم بأحكامه الهيئة المستخدمة.

أهميه الفحص الطبي لها أهمية كبيرة سواء بالنسبة للمتّمهن أو الهيئة المستخدمة ، فالمتّمهن بواسطة هذا الفحص يعرف حالته الصحية أو المرضية، وعلى أساسه تتخذ المؤسسة مسؤوليتها في قبول أو عدم قبول المتّمهن .

الفحص الطبي بهذا المفهوم يعتبر طب وقائي لأنه يهتم برعاية المتّمهن صحيا واجتماعيا واقتصاديا ووقايتهم من الأمراض التي يمكن أن يتعرضوا لها .

لكن المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية لم يشترط الفحص الأولي ، وإنما اشترط فقط تقديم شهادة طبية تثبت أن المترشح خال من الأمراض وأن له القدرة البدنية على تولي الوظيفة التي تسند إليه في حال نجاحه، أو المتّمهن المقبل على التمهيّن .

ما يعيب هذا الأمر أن أكثرية المترشحين تحصلوا على شهادة طبية على أنهم غير مرضى، لكن في آخر الأمر اكتشفوا أنهم يعانون من أمراض خطيرة وهذا بعد الاكتشاف الطبي، لهذا الفحص الطبي بالنسبة للمتّمهن له دور وأهمية قصوى لتجنب المضاعفات الصحية وما يترتب عنه من تكاليف.

¹ - د. باسم محمد شهاب، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي ، مجلة الحقوق ، جامعة البحرين ، مجلد 4 ، العدد الأول، جانفي 2007.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين

2-الفحص الدوري :

الفحص الدوري يكون لفائدة العامل والمتمهين ، ولقد تقرر في التشريعات المقارنة أن المؤسسة المستخدمة ملزمة بإجراء فحص طبي دوري لعمالها.

تنص المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل "إن كل هيئة مستخدمة يتوجب عليها عرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل"، وكذلك نصت على هذا الفحص الدوري المادة 17 من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

يستخلص من هاتين المادتين أن الفحص الطبي الدوري إلزامي بالنسبة للهيئة المستخدمة وهذا من أجل حماية المتمهين وعدم تعرضه لبعض الأمراض المتنقلة وفي نفس الوقت الحفاظ على ديمومة وسيرورة المنظومة المهنية على أحسن وجه، من أجل تحقيق أهداف السياسة التمهينية .

لهذا ما هي شروط الفحص الطبي الدوري ؟

حسب المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل والقانون 88-07 لاسيما المادة 17 منه أن الفحص الطبي الدوري يتطلب الشروط التالية:⁽¹⁾

1-إن الشخص الذي يجرى عليه هذا الفحص هو عامل ويشغل لدى المؤسسة أو قد يكون متمهنا ، فإذا لم تكن له هذه الصفة لا يخضع للفحص الطبي الدوري .

¹ - د. فيساح جلول ، التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، 2015، ص 188.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهن

2- أن يجرى هذا الفحص للعمال والمتمهين على الأقل مرة في السنة، وقد يجرى مرتين في السنة أو كل ثلاثة أشهر حسب خطورة العمل وأثره على صحة العامل أو المتمهن.

3- هذا الفحص هو التزام ألقاه المشرع على عاتق الهيئة المستخدمة ، ولذلك فهي تبادر بالقيام به بواسطة طبيب العمل، فإذا أخلت المؤسسة بهذا الالتزام تعد مخالفة للقاعدة القانونية حسب المادتان 15 و 16 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 .

4- إن الهيئة المستخدمة ملزمة بإعطاء عناية خاصة للمتمهين في إجراء الفحص الطبي الدوري عليهم على الأقل مرتين في السنة نظرا لخصوصياتهم وهذا ما حددته المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 التي تمنح عناية خاصة لهذه الفئة والمتمثلة في :

"العمال اللذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، لأن هذا السن لا تسمح لهم بتحمل المخاطر وهم عرضة لحوادث العمل لقلّة خبرتهم المهنية وإمكانية تعرضهم للأمراض المهنية التي تحد من نشاطهم المهني".

المطلب الثالث : تحسين ظروف الحياة والعمل والنظافة العامة وحمايته من الأضرار.

كل مؤسسة سواء في القطاع العام أو الخاص، يتعين عليها ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال.

وعلى هذا الأساس يجب أن تكون أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك أنواع التجهيزات المستعملة في عملية التمهين أو العمل نظيفة بصورة مستمرة، ويجب أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال والمتمهين بصفة عامة.

زيادة على ذلك أماكن العمل يجب أن يستجيب إلى شروط الراحة والوقاية الصحية وعلى وجه الخصوص التهوية وتجديدها كل ما اقتضى الأمر ذلك، والتشمس و الإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات، إضافة إلى

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين

ذلك على الهيئة المستخدمة أن تمكن العمال من ممارسة الرياضة وتوفير لهم الأماكن لذلك، ووضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم و لاسيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشات وتوفير المياه الصالحة للشرب وكذلك النظافة في المطاعم .

يجب صيانة وتهيئة المؤسسات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن أمن العمال .

1-تحسين ظروف الحياة والعمل : (1)

طبيب العمل باعتباره مستشارا للهيئة المستخدمة ، فإنه يستشار في كل ما يتعلق بتحسين ظروف الحياة المهنية وأعباء العمل وأخطاره ، بما في ذلك مشاريع البناءات والتهيئات الجديدة في محيط العمل أو التعديلات التي تجرى على التجهيزات والآلات والأدوات التي يؤدي بواسطتها العامل عمله حتى لا تشكل أي خطر على صحة العمال، وهذه الاستشارة تؤدي بالتنسيق مع مصلحة الوقاية والأمن، على اعتبار أن طبيب العمل مهني مختص له رأيه الصائب في هذه المسائل الفنية ولأنه أعلم وأدرى بالخطورة التي تشكلها هذه التجهيزات.

2-النظافة العامة في أماكن العمل :

طبيب العمل يستشار في كل إجراء يتطلب النظافة العامة في الهيئة المستخدمة بما في ذلك مصلحة الإطعام وما يتطلبه من احتياطات وقائية ، لأن النظافة تعتبر وسيلة فعالة في حفظ صحة العمال في الوسط العمالي، وهذا ما نصت عليه المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل على:

¹ - Sedjel Massi- Kaid slimane , législation et médecine de travail ; 1^{er} édition , Dar El Gharb , Oran 2004,p.56.

الفصل الثاني : عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين

-النظافة العامة في أماكن العمل .

-نظافة مصالح الإطعام ومراكز الاستقبال وأماكن الحياة.

-إبعاد عناصر الأخطار والملوثات للوسط العمالي، كالغازات والتسممات وغيرها من العناصر الضارة .

لهذا المشرع أجاز لطبيب العمل الدخول إلى أماكن العمل أو أماكن التمهين من أجل تفقدها إن كانت ملائمة للعمل والتمهين وفق المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120.

المطلب الرابع : حماية العامل من الأضرار وإرشاد المستخدمين .

1-حماية العمال من الأضرار :

في هذا المجال يجب استشارة الطبيب فيما يتعلق بأخطار حوادث العمل والأمراض المهنية وأضرارها والأمراض ذات الطابع المهني، وبالتالي طبيب العمل ينحصر عمله في إعلام العمال عن أخطار هذه الحوادث وما تسببه من أضرار تنقص من القدرة على العمل ، فيشارك بالرأي في كل إجراء وقائي سواء كان جماعي أو فردي أو قد يحتاج إلى تصويب وتعديل ولا تصبح في نفس الوقت عبئا إضافيا على العمال أو المتمهين .

2. التربية الصحية والإرشاد:

على المؤسسة المستخدمة استشارة طبيب العمل وفقا للمادتين 21 و 22 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 في كل ما يتعلق بالتربية الصحية وإرشاد العمال بالنظر إلى النشاط المهني للهيئة المستخدمة ، فإن وضع سياسة تهدف إلى التربية الصحية وتوعية

الفصل الثاني : عقد التمهيّن والحماية القانونية للمتّمهن

العمال بالمخاطر وتربيتهم على إدراك أداء وظائفهم وفقا للتقنيات المحددة، فإنه من الواجب استشارة طبيب العمل فيها لإبداء رأيه العلمي والطبي والوقائي .

خاتمة

خاتمة

تعتبر سياسة التمهين جزء من السياسة الاقتصادية للبلاد، حيث حظيت بالاهتمام الكبير من طرف الدولة، إذ جندت لها كافة الوسائل اللازمة من أجل إنجاح العملية التمهينة ومسايرتها وفقا لسوق العمل، وتجسيدها على أرض الواقع بخلق فرص واستحداث مؤسسات لاستقطاب يد عاملة فعالة تساهم في بناء الاقتصاد الوطني، وتعود بالنفع على الفرد والمجتمع .

إلا أن سياسة التمهين تواجه تحديات داخلية تتمثل في انتقال المشاكل والظواهر التي تشهدها المؤسسات التربوية في البلاد إلى مختلف المراكز والمعاهد التكوينية وفي مقدمتها التسرب والاكنتاظ والغيابات المتكررة ومشكلات الإدارة .

كما تواجه سياسة التمهين منافسة الجامعة في سوق العمل في ظل التعداد الهائل لخريجي الجامعات والمدارس العليا، مما يقلل من فرص التشغيل أمام خريجي المعاهد المتخصصة ومراكز التكوين المهني بالإضافة إلى مواجهة تحديات النمو الديموغرافي المتزايد، مما لا يوفر التكوين لكل الراغبين مستقبلا ، كما أن سوء التوزيع في مجال تخطيط القوى العاملة وعدم إخضاعه للطرق العلمية والإحصائية من شأنه أن يوسع الفجوة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل .

عملية إصلاح نظام التكوين المهني يجب أن يواكب مع تغيرات العالمية لأنظمة التكوين المهني التي تتميز بـ :

- تنويع مؤسسات التكوين ودورات التكوين .
- إعادة النظر في دور وصلاحيات إدارة التمهين .
- انتهاج سياسة واضحة تمكن من منح الأولوية للأهداف المتعلقة بتحسين النوعية .
- اتسام مهام التمهين بصفة المنفعة العامة .

خاتمة

- ضرورة تكريس الحق في التمهين المستمر للتكيف مع منصب العمل .

- انفتاح نظام التمهين على محيطه الداخلي والخارجي .

- ضرورة أن تتميز منظومة التمهين بالمرونة وقابلية التكيف .

لكي تتجح هذه العملية لابد من شروط ووسائل من أجل نجاح هذه العملية ، ولهذا لابد من البحث عن الطرق الواجب تجنيدها على الصعيد الداخلي والخارجي لتحسين أدائه ودوره في الميدان الاقتصادي والاجتماعي .

1- على الصعيد الداخلي :


- ضمان إصلاح نوعي للتمهين .

- الإدراج التدريجي لمسار التعليم المهني .

2- على الصعيد الخارجي :

- إعادة التفكير في علاقاته مع المنظومة التربوية ومع محيطه.

- إعادة تنظيم النهج المهني .

A decorative rectangular border with intricate, symmetrical scrollwork and floral patterns in a dark grey color, framing the central text.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية :

1-الكتب:

1-أحمد شرف الدين، فكرة القانون الاقتصادي دراسة التحولات الاقتصادية دون دار النشر، مصر، 1988.

2-أيمن سعد سليم، العقود النموذجية، دار النهضة العربية، مصر، 2005.

3-بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الجماعية والفردية، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.

4-بوفلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، وهران، دار الغرب.

5-بن آشنو عبد اللطيف ، تكون التخلف في الجزائر، ترجمة نخبة من الأساتذة ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، بدون تاريخ.

6-تاوتي الصديق، تكوين الإطارات من أجل التنمية، الجزائر، دار الأمة، 2001.

7-حنين فريد سالم ، المدخل إلى التدريب المهني الحديث، ط 2016 ، الأردن .

8-حارش محمد الهادي ، التطور السياسي والاقتصادي في نوميديا ، الجزائر، دار هومة ، 1984 .

9-حسين عبد الباسط الجميبي، أثر عدم التكافؤ بين المتعاقدين على شروط العقد، دار النهضة العربية، مصر، 1991.

10-حسين عبد الرحمن قدوس، انتهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية ، مكتبة الجلاء، المنصورة ، مصر ، 1991.

11-خيرى خليل الجملي ، التنمية الإدارية الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 1988 .

12-د.علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل ، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية 2001.

قائمة المراجع

- 13-عصام أنور سليم،أصول قانون العمل الجديد(رقم 12 لسنة 2003) منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، 2004.
- 14-علي محمد نصر الله ، أسس التخطيط وتنظيم عملية التعليم والتدريب المهني ، منظمة العمل.
- 15-رشيد واضح،علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر،دار هومة،2005.
- 16-زرهوني الطاهر، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، الجزائر، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، 1934.
- 17-الحياري محمد ورشيد عبد الحميد، أخلاقيات المهنة ، مكتبة الشباب، عمان الطبعة الثالثة ، د . ت .
- 18-السيد عيد نايل، الاتجاهات الحديثة في وقف عقد العمل، جامعة عين الشمس ،مصر، 1992.
- 19-العربي بلحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون الجزائري، مصادر الالتزام ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 20-صايغ عبد الله يوسف، اقتصاديات العالم العربي، ترجمة : معلوف حلمي، الجزء الثاني، لبنان ، ط : 1984.
- 21-محمد إبراهيم دسوقي، دور الإرادة في العقد، جامعة أسيوط ، مصر، 1981.
- 22-محمد حسين عبد العال ،ضوابط الاحتجاج بالمستندات العقدية، دار النهضة العربية ، مصر، 1999.
- 23-محمد عبد الظاهر حسين، الدور القضائي إزاء الرغبة في إنهاء الرابطة العقدية، دار النهضة ، مصر، 2000.

قائمة المراجع

- 24- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، عنابة، دار العلوم للنشر والتوزيع ، 2000.
- 25- محمد نبيل سعد الشاذلي، أحكام الإقالة في العقد الإسلامي، دار النهضة العربية، مصر، 1994.
- 26- مصطفى عبد السيد الجاري، فسح العقد ، دار النهضة العربية، مصر، 1988.
- 27- عبد الرحمان خليفي ، قانون العمل الجزائري، دار العثمانية، الجزائر، 2016.
- 28- عبد الفتاح عبد الباقي، نظرية العقد، دار النهضة ،القاهرة ،مصر ، 1984.
- 29- عبد الحكيم فودة ، إنهاء القوة الملزمة للعقد ، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1993.
- 30- سعيدوني ناصر الدين ، النظام المالي الجزائري في أواخر العهد العثماني ، 1792-1830، ط2 ، الجزائر ، 1985 .
- 31- سعدا الله أبو القاسم ، تاريخ الجزائر الثقافي ، الجزء الثالث ، بيروت، دار الغرب الإسلامي، 1998.
- 32- سعد الدين مسعد هلاي ، ولاية التعبير عن العقود وإمضاءها، جامعة طنطا، مصر، 1998.
- 33- د.همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2006.
- 34- هشام محمد محمود، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1987.
- ب-المجالات:**
- 1- د.باسم محمد شهاب، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي،مجلة الحقوق ، جامعة البحرين ، مجلد 4 ، العدد الأول، جانفي 2007.

قائمة المراجع

- 2-ناظم أحمد عارف،التزامات الطرفين في عقد التدريب المهني،مجلة دراسات،العدد 09،جامعة الأردن،1986.
- 3-جميل سالمى، التعليم المهني في الجزائر، مصر، المغرب ، العدد 73 اليونسكو، 1990.
- 4-خالد جاسم الهندياني، وقف عقد العمل ، ص 173، مجلة الحقوق، العدد 4، الكويت ، 2000.
- 5-عبد الحميد عثمان محمد، الإنهاء غير الجائز لعقد العمل، مجلة الحقوق ، العدد 2 ، البحرين، 2006.
- 6-محمد إبراهيم بندارى، حماية المستهلك في عقد الإذعان، مجلة الأمن والقانون، العدد 1 دبي 2000.
- 7-محمد شطاح، النظام الوطني للتمهين، المجلة الجزائرية للعمل، العدد 18، 1987.
- 8-المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدور الثالث عشر، ماي، 1999.
- ج-الرسائل والمذكرات الجامعية:
- 1-أطروحة الدكتوراه :
1-سلاطينة بلقاسم ، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر،رسالة دكتوراه دولة،جامعة قسنطينة ، 1995-1996.
- 2-محمد عيد غريب، النظام العام في العقود المدنية، دكتوراه، جامعة المنصورة مصر، 2005.
- 3-محمد عبد الفتاح علي محمد ، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته ، دكتوراه ، كلية الحقوق ، القاهرة،2006.

قائمة المراجع

- 4- علاء السيد محمود الزاهي ، انحلال الرابطة العقدية بالفسخ والانفساخ والتفاسخ، دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون، دكتوراه، كلية الحقوق، طنطا، مصر، 2006.
- 5- محمد الطيب عبد اللطيف، نظام الترخيص والأخطار في القانون المصري، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة، مصر، 1956.
- 6- محمد جمال عثمان جبريل، الترخيص الإداري ، دكتوراه، جامعة المنوفية، مصر، 1984.
- 7- فيساح جلول ، التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، 2015.
- 8- رجب كريم عبد الله، التفاوض على العقد، دكتوراه، كلية الحقوق، القاهرة، 2000.
- 2- ماجستير:**
- 1- سليمان زكي أرب، التدريب المهني وتنمية القوى العاملة في الصناعة ، ماجستير علم الاجتماع، الإسكندرية، مصر 1994.
- 2- بشاسة سعد، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، قسنطينة، جامعة منتوري، 2002.
- 3- عبد الجبار ناجي الملا صالح ، مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، ماجستير، جامعة بغداد، 1973.
- 4- بن عزوز صابر، انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة وهران ، 2000.
- د-المجلات والدوريات:**
- 1- غانم محمد الصغير ، مقالات حول تراث منطقة بسكرة ،مطبعة عمار قرفي ، بدون تاريخ ، ص48.

قائمة المراجع

هـ-المواثيق والاتفاقيات الدولية والقوانين والتنظيم:

1-المواثيق الدولية:

- 1-التوصية الدولية رقم 150 لسنة 1975 المتعلقة بنمط التناوب .
- 2-التوصية الدولية رقم 117 بشأن التدريب المهني.
- 3-التوصية رقم 60 التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية سنة 1939.

2-الاتفاقيات الدولية:

- 1-اتفاقية نموذجية محددة بقرار وزاري مشترك مؤرخ في 1995/04/02 المحدد للاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل والمبرمة ما بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل .

3-القوانين والأنظمة:

أ-القوانين الأجنبية:

- 1-القانون المدني الفرنسي.
- 2-القانون الاجتماعي الفرنسي.
- ب-النصوص القانونية والتنظيمية :

1-النصوص القانونية:

- 1-دستور 06 مارس 2016.
- 2-القانون المدني الجزائري، 2011.
- 3-قانون 07-81 المؤرخ في 1981/06/27 المعدل والمتمم بالقانون 90-34 المعدل والمتمم المتعلق بالقانون 2000-01 المتعلق بالتمهين.
- 4-القانون 07-88 المؤرخ في 1988/07/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- 5-القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في التشريع الجزائري.

قائمة المراجع

- 6-الأمر 66-79 المؤرخ في 1976/04/16 .
- 7-الأمر 103-74 المؤرخ في 1974/11/25 المتعلق بقانون الخدمة الوطنية.
- 2-النصوص التنظيمية :
 - 1-المرسوم التنفيذي رقم 120.93 المؤرخ في 1993/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل.
 - 2-المرسوم التنفيذي رقم 345.09 المؤرخ في 2009/10/22 المتضمن تحديد كفايات إحداث الشهادات.
 - 3-المرسوم التنفيذي رقم 11.333 المؤرخ في 2014/09/19 المتضمن كفايات إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه.
 - 4-المرسوم التنفيذي رقم 333.03 المؤرخ في 2003/10/08 المتعلق باللجنة الولائية للتربية والتوجيه المهني.
 - 5-منشور وزاري مشترك مؤرخ في 2000/05/30 يحدد مهام وصلاحيات وعمل اللجنة البلدية للتمهين.
 - 6-منشور وزاري رقم 381 لسنة 2004 الصادر عن وزارة التكوين والتعليم المهنيين.
 - 7-المرسوم 77-99 المؤرخ في 1999/04/11 المتعلق بتنظيم التكوين والامتحانات المهنية.
 - 8-منشور رقم 649 المؤرخ في 2003/07/01 الصادر عن الوظيف العمومي المتعلق باعتراف الشهادات المتحصل عليها عن طريق التمهين.
 - 9-مرسوم 392-81 المؤرخ في 1982/12/26 المتعلق بالتمهين.

قائمة المراجع

المراجع باللغة الفرنسية:

- 1-Afif Belkacemi , index chronologique de la législation social en Algérie (1962-1986) , office de publication universitaires.
- 2-Bernard Boubli , les contrats permettant une formation en alternance analyse , comparative , ,droit social n°2 -1982
- 3-Christiane Raulet , la formation professionnelle initiale , contrat et similitude en France et en europe , notes et études documentaires n°4987, la documentaire Française, France ,1934.
- 4-Christophe Rade , commentaire des arrêts , droit sociale n°6, 2004 .
- 5-Didier Willot , vers une reforme de l'apprentissage , industrie n°89:1, France.
- 6-Djenkal Ameziane , guide pratique en formation professionnelle , Alger , éditions ,distributions Houma ,2003.
- 7-Gabrielle Balazs et Jean-Pierre Faguer , a l'école de l'entreprise , actes de la recherche en sciences sociales n°69 , France , 1987 .
- 8-Jaques Leaute , les contrats types , revue trimestrielle de droit civil n°1,France ,1953.
- 9-Kamel Zemouri , l'apprentissage impliqué l'ensemble au secteur productif , révolution Africaine , Algérie n°908 ,1981.
- 10-Karl Ulrich Mayer et Dirk Konieczka , formation professionnelle et début de carrière : crise ou stabilité du modèle Allemand? ,revue Française de sociologie n°39 ,France,1998.
- 11-Kamel Zemouri , formation en entreprise , vers l'harmonisation , révolution Africaine n°987 ; Algérie ,1983.
- 12-Michel They , les formations professionnelle en alternance , droit social n°4-2 , France ,1992.
- 13-Pierre Dominique Ollier , droit du travail , librairie Armand Colin, Paris , France ,1972.
- 14-Sedjel Massi- Kaid slimane , législation et médecine de travail ; 1ér édition , Dar El Gharb , Oran 2004.


قائمة المراجع

القواميس والمعاجم :

1- قاموس المعجم الوسيط للغة العربية المعاصر. قاموس عربي عربي .

2-Petit robert 1, dictionnaire Larousse , Paris ,France.

3-Petit Larousse illustré , edit 982 , librairie Larousse ,Paris , France.

A decorative rectangular border with intricate, symmetrical scrollwork and floral patterns in a dark grey color, framing the central text.

الملاحق

A decorative rectangular border with intricate, symmetrical scrollwork and floral patterns in a dark grey color, framing the central text.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
-	-الإهداء.
-	-كلمة شكر.
أ	-مقدمة.....
د	-دوافع الدراسة.....
د	الفرضيات.....
د	نطاق الدراسة.....
هـ	منهج الدراسة.....
هـ	أهمية الدراسة.....
هـ	الدراسات السابقة.....
06	الفصل الأول: مفهوم، نشأة وتطور التمهين في الجزائر.....
07	المبحث الأول: مفهوم التمهين ، أهدافه وخصائصه.....
07	المطلب الأول : مفهوم التمهين.....
13	تمييز التمهين عن غيره من أنواع التكوين.....
17	المطلب الثاني : أهمية التمهين و أهدافه وخصائصه.....
17	1-أهمية التمهين.....
21	2-أهداف التمهين.....
22	3-خصائص التمهين.....
22	1-التمهين نشاط مستمر.....
22	2-التمهين نظام متكامل.....
22	3-التمهين نشاط متغير ومتجدد.....
22	4-الشمولية.....
23	المبحث الثاني: نشأة وتطور التمهين في الجزائر.....
25	المطلب الأول : التكوين المهني في العهد الفرنسي.....
28	المطلب الثاني : تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر.....

فهرس المحتويات

28	1-تطور التكوين المهني في الجزائري بعد الاستقلال (1962-1980).....
30	2-التمهين من 1980 - 2000.....
31	3-التكوين المهني من 2000 إلى يومنا هذا.....
34	الفصل الثاني: عقد التمهين والحماية القانونية للمتمهين.....
35	المبحث الأول : عقد التمهين.....
35	تعريف عقد التمهين.....
37	المطلب الأول : التنظيم القانوني لعقد التمهين.....
38	الفرع الأول : الشكلية في عقد التمهين.....
39	1-الكتابة شرط في عقد التمهين.....
41	2-تعدد نسخ عقد التمهين.....
42	الفرع الثاني : التشريع لتحديد عقد التمهين.....
43	1-النظام العام لإعادة التوازن للعقد.....
44	2-عقد التمهين عقد نموذجي.....
45	أ-تحرير العقود النموذجية.....
46	ب-التمييز بين العقود النموذجية وعقود الإذعان.....
48	الفرع الثالث : التزامات أطراف العقد.....
49	1-التزامات المستخدم.....
49	أ-التزام بالتكوين.....
50	أ- 1- التعليم النظري.....
52	أ-2-التزام بالتكوين العملي.....
52	ب-الالتزام بدفع أجر المتمهين.....
53	2-التزامات المتمهين.....
54	أ-الالتزام بالعمل.....
55	ب-الالتزام ببذل الجهد.....
55	ج-الالتزام بالمحافظة على أسرار المهنة.....

فهرس المحتويات

56	المطلب الثاني : إلغاء وفسخ عقد التمهيين.....
56	أولاً-إلغاء العقد بقوة القانون.....
57	1-انتهاء مدة عقد التمهيين.....
58	1-أ-تحديد مدة عقد التمهيين.....
58	1-ب- تمديد مدة عقد التمهيين
59	1-ج-وقف عقد التمهيين.....
60	2-إلغاء العقد لاعتبار شخصي.....
60	2-أ-وفاة أحد أطراف العقد.....
61	2-ب-العجز الدائم أو المرض الطويل.....
61	2-ج-حالة تعرض المستخدم لعقوبات جزائية.....
62	3-فقدان المستخدم القدرة على التمهيين.....
62	3-أ-توقف نشاط المؤسسة.....
63	3-ب-إثبات مركز التكوين المهني استحالة المؤسسة مواصلة التمهيين.....
65	ثانياً-إنهاء عقد التمهيين بالفسخ.....
66	1-إلغاء العقد خلال الشهرين الأوليين.....
66	1-أ-الطبيعة القانونية لهذه الفترة.....
67	1-ب-حساب مدة الشهرين
68	1-ج-حرية إلغاء عقد التمهيين خلال فترة التجربة.....
68	2-فسخ عقد التمهيين بالتراضي
69	2-أ-ماهية الفسخ
71	2-ب-شروط صحة الاتفاق على الفسخ.....
71	-صدور الرضا على التفاسخ ممن يصح التفاسخ منه.....
72	-السبب.....
72	2-ج-الفسخ القضائي.....
74	المبحث الثاني : الحماية القانونية للمتمهن.....

فهرس المحتويات

74	المطلب الأول: الرقابة الإدارية.....
74	أ- تسجيل عقد التمهيين.....
75	أ-1- اللجنة البلدية للتمهيين.....
78	أ-2- إجراءات التسجيل.....
79	ب- المصادقة على عقد التمهيين.....
79	ب-1- صفات المصادقة.....
79	-المصادقة عمل إداري.....
80	-المصادقة نظام وقائي.....
80	-المصادقة تثبت كفاءة العقد.....
81	ب-2- شروط المصادقة على عقد التمهيين.....
82	المطلب الثاني : الحماية الطبية للمتتمهين.....
83	1- مفهوم الفحص الطبي الأولي.....
85	2- الفحص الدوري.....
86	المطلب الثالث : تحسين ظروف الحياة والعمل والنظافة العامة وحمايته من الأضرار.....
87	1- تحسين ظروف الحياة والعمل.....
87	2- النظافة العامة في أماكن العمل.....
88	المطلب الرابع : حماية العامل من الأضرار وإرشاد المستخدمين.....
88	1- حماية العمال من الأضرار.....
88	2. التربية الصحية والإرشاد.....
90	-خاتمة.....
94	-قائمة المراجع.
-	-الملاحق.
-	-فهرس المحتويات.