

جامعة الجيلالي بونعامة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق

أحكام عقد التمهير في القانون الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص الضمان الاجتماعي

بإشراف الأستاذ:

وضاح بوخميس

من إعداد الطالبتين:

العابدي سلمى

تفرت خيرة

أعضاء اللجنة المناقشة:

مشرفا

الأستاذ : وضاح بوخميس

رئيسا

الأستاذ : رجال سمير

عضوا

الأستاذة : قريش آمنة

السنة الجامعية: 2015-2016

كلمة شكر

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك... و لا تطيب اللحظات إلا
بذكرك... و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك... و لا تطيب الجنة إلا برويتك... جل جلالك
فالشكر لله عز وجل الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل

كما لا بد لنا و نحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية أن نعود إلى أعوام
قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين
بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد

و قبل أن نمضي نقدم أسمى آيات الشكر و الامتنان و التقدير و المحبة إلى
الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم
إلى جميع أساتذتنا الكرام

و نوجه خالص شكرنا و عرفاننا و تقديرنا إلى أستاذنا الكريم المشرف علينا
وضاح بوخميس نشكره على قبوله الإشراف على هذه الرسالة و كذا متابعتة
لنا و صبره علينا و مجهوده الجلي

و كل ما بذله معنا فلولا توجيهه الصائب و نصحه النافع ما ظهر هذا
البحث إلى الوجود

نقول شكرا لك أستاذنا الفاضل سدد الله خطاك و أمانك على أداء واجباتك
على أكمل وجه و بكل يسر و توفيق

الإهداء

الى معنى الحب ونبع الحنان الى بسمه الحياة وسر الوجود الى من دعائها يسر نجاحي وحنانها
بلسم جراحي...أمي الحبيبة * فاطمة الزهراء*الى من علمني العطاء بدون انتظار، الى من
رفعت رأسه بكل افتخار...أبي العزيز *أحمد*

الى من كانوا ملاذي وملجئي، الى من تذوقت معهم أجمل اللحظات الى من سأفتقدهم، الى من
جعلهم الله إخوتي بالله....

الى أعز وأروع صديقاتي سلمى - أمال

الى القلب الطاهر الرقيق والنفوس البريئة إخوتي : سفيان - بومدين - رشيدة - هجيرة - وهيبة
- مليكة

الى من يجمع بين سعادتي وحزني، الى من لم اعرفهم... ولن يعرفوني الى من أتمنى أن
أذكرهم...إذا ذكروني

الى من ساندوني وأحبوني...عائلتي الكريمة

خيرة

الهداء

إلى من تعلقت بها روحي و لم أره.. و اشتاقت له نفسي و لم تدركه .. و سكن في قلبي
و أعيش لأتبعه و أحيا على أمل أن ألاقيه في جنة الفردوس إليك " رسول الله ".
إلى حزن الحنان و عنوان الأمان، إلى من ربنتي وأنا صغير و حملت همومي وأنا كبير، إلى
أحلى كلمة نطقها شفتاي أُمي الغالية.
إلى سندي و عوني في الحياة، إلى الذي بذل الغالي و النفيس من أجل إيصالني إلى ما أنا عليه إلى أعلى
رجل في الوجود. أبي العزيز

إلى إخوتي سعاد - نسيمه - أحلام - رميسة - منال - محمد
إلى أولاد أختي عبد الله - مروى.
إلى من ينجلي معهم همي أقاربي، صديقاتي و منهن خيرة - آمال - حفيظة - وسام
و أصدق المشاعر إلى كل من تسعهم ذاكرتي ولا تسعهم منكرتي مع عمق حبي .

سلمى

مقدمة

مقدمة:

إنّ العمل وممارسة مهنة معينة أو حرفة، وكذا القدرة على تحقيق أو صنع شيء ما بيده المتكون، هي كلها بمثابة الحاجة الطبيعية لد الإنسان، وهي رعية قوية تختلف لدى كل واحد منا عند بلوغ سن المراهقة، إذ نجد الفرد حينها يبحث فقط كيف يصبح في المجتمع صالحا، وكيف يعطي لحياته معنى وكيف يكسب استقلاليتته.

وبما أنه لا يمكن للفرد أن يقوم بأي شيء في حياته العملية كما يشاء، فإن المجتمع يفرض عليه تنظيما وقواعد معينة وبطريقة تملي عليه كيفية التعلم واكتساب المهنة ليتحكم فيها ويمارس فيها بعد ويستطيع من خلالها أن يندمج في الحياة المهنية وفي عالم الشغل.

وقد برزت بوضوح اختيارات المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي لليد العاملة المؤهلة منذ انطلاق عمليات التصنيع في الجزائر، وشكل النقص في التأهيل والتحكم في التقنيات الحديثة، عائقا أمام تحسن الإنتاج والإنتاجية في المؤسسات، وهذا ما دفع السلطة المختصة إلى ترتيب التكوين بشكل عام والتكوين التقني والمهني بشكل خاص .

لهذا فقد تناولنا في دراستنا وأحكام عقد التمهين في التشريع الجزائري، فقد احتوى قانون التمهين رقم 07-81 على مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تبين لنا، النظام الوطني للتكوين المهني باعتباره كجزء من المنظومة التربوية، وحاجيات سوق الشغل له، وكذا تنظيم التكوين المهني وإعداد محتويات برامجه وفقا لمتطلبات مناصب الشغل وحسب المستوى التقني الذي يتطلب كل منصب شغل مستهدف.

ولا جدل في أن سياسة التصنيع واستعمال الآلات العصرية المعقدة، قد أدى بأصحاب المصانع بحيث أصبح أمرا ملحا في وضع برنامج لتكوين العمال تكوينا مهنيا يتلاءم مع ما حصل من تطور.

وهذا التكوين المهني لا يعود بالفائدة على المؤسسة فقط، إنما على العامل المتكون أيضا.

ومن هذا المنطلق يقتضي الدخول إلى الحياة المهنية، حصول المتريص على المعلومات الكافية التي تسمح له بممارسة المهنة التي اختارها.

في حين تحاول معظم الدول الوصول إلى الهدف المرجو بإيجاد وسائل لتحقيقه، لأن الحاجة إلى اليد العاملة المختصة أصبحت ضرورة ملحة فإذا كانت تلبية الحاجة غاية فرضتها التحولات التقنية في وسائل الإنتاج والخدمات، فأنّ التمهين يتمثل في امتصاص العديد الكبير من الشبان القصر الذين تركوا لسبب أو مقاعد الدراسة وأصبحوا عرضة لشتى الانحرافات الناجمة عن الفراغ والبطالة.

وتكمن أهمية موضوع عقد التمهين في كونه عقد وهو يمثل الركيزة الأساسية لتعلم أي حرفة واكتساب الخبرة والمهارات التطبيقية ومسايرة تطور المهنة، فهو يساعد على سهولة الاندماج، فالمتكون لا يبق في انعزال طيلة تربيص.

ومن هنا فإن هذا الموضوع يقودنا إلى معرفة عقد التمهين وارتباطه بقانون العمل.

حيث أننا نسعى من خلال هذه الدراسة لبلوغ ما يلي:

- إعطاء مفهوم واضح ودقيق لعقد التمهين .
- بيان الحالات والأسباب التي تؤدي إلى انتهاء عقد التمهين وفقا للمنظومة القانونية الجزائرية.
- بيان الحماية القانونية المقررة للمتمن الذي انتهى تكوينه، وبيان التزام المستخدم الشهادة التي تمنح من طرف مركز التكوين المهني والتمهين .

وسنحاول معالجة هذا الموضوع انطلاقا من طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

إلى أي مدى يمكن القول أن المشرع الجزائري قد وفق في تنظيمه لأحكام عقد التمهين؟

ويتبع هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات التي سنحاول الإجابة عليها في هذه الدراسة وسنعرضها كما يلي:

- ما مفهوم عقد التمهين وما هي الشروط التي يقوم عليها؟.
- ما طبيعة التكوين المهني وما هي الأنماط التي يقوم عليها؟.
- ما هي الامتيازات التي يتمتع بها المستخدم والمتمهن؟.
- فيما تكمن حالات انقضاء عقد التمهين؟.

و للإجابة عن هذه الإشكالية وغيرها ولتوضيح الغموض واللبس عنها اعتمدنا المنهج التحليلي، وهذا حتى يتسنى لنا تحليل بعض النصوص القانونية، وباعتباره بحث علمي، فإننا تطرقنا لعدة نقاط أثارت جدلا كبيرا في البحث، وعليه فإن المنهج المذكور أنفا يتناسب والدراسة تحليلا.

ويمكن أن نذكر بعض الصعوبات التي واجهتنا في دراستنا هاته والمتمثلة في قلة المراجع المتخصصة التي تعالج هذا الموضوع، إذ أن من خلال بحثنا لم نجد سوى بعض المؤلفات العامة التي لم نعثر فيها على إجابات وافية ولم تعط للموضوع حقه، بالإضافة إلى بعض الكتب التي تناولت دراسة القوانين العربية منها والغربية إلا أن القانون الجزائري لم ينفرد بدراسة خاصة، هذا ما صعب الموضوع، وشكل له إبهامات كثيرة، و هذا انصب على وصف الحالة وتحليلها من خلال المواد القانونية مع الاستعانة ببعض الشروحات الفقهية لهذا الموضوع.

وقد وقع اختيارنا على موضوع عقد التمهين وأحكامه في القانون الجزائري وهذا راجع لعدة أسباب أو نقاط منها:

- **الذاتية:** نظرا لتخصصنا كطلبة في قانون الضمان الاجتماعي، مما سهل علينا فهمه وتبسيط الضوء على كل الأبعاد التي يمسها القانونية والاقتصادية والاجتماعية.
 - **الواقعية:** وهو ما يحدث في واقعنا من إهمال للشباب الذين غادروا الدراسة ولم يتسنى لهم مواصلة المسار الدراسي، كما كانت لدينا رغبة شديدة في التعرف على هذا النوع من العقود والنقاط التي تؤدي إلى إبرامه.
 - **الموضوعية:** لما للموضوع من قيمة عملية، باعتباره أحد الأنظمة التربوية فهو بمثابة الركيزة التي يقوم عليها المجتمع لتقليص الانحرافات الموجودة فيه، وماله من فائدة على الفرد من ناحية التمهين والتعويضات التي يحصل عليها ومعرفة مصير المترين بعد زوال تكوينه.
- وعلى كل حال إذا كنا قد وفقنا إلى معالجة هذا الموضوع فذلك من الله سبحانه وتعالى، فإذا ظهر في هذه الدراسة قصور أو إغفال لبعض العناصر فهذا منا، فقد بذلنا كل ما بوسعنا والله شهيد على ما نقول.

مقدمة

يعد عقد التمهين أحد المراحل التمهيديّة، إذ كل حرفة تحتاج إلى مدة لمعرفة العامل بأسرارها والوقوف على مشتملاتها وخاصة في وقتنا الحاضر مع تقدم وسائل التكنولوجيا والتقدم العلمي الذي شهدته مختلف الصناعات المختلفة، الأمر الذي جعل المشرع يتدخل بتنظيم هذه العقود.

وفي هذا الصدد نحاول دراسة ماهية عقد التمهين، حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول مفهوم عقد التمهين والمبحث الثاني تطرقنا إلى الإطار الموضوعي لعقد التمهين.

المبحث الأول: مفهوم عقد التمهين

لقد برز التمهين إلى الوجود و طبق في الميدان سنة 1982، و هذا بنص القانون رقم 81- 07 المؤرخ في 27 جوان 1981، و التمهين عبارة عن طريق للتكوين بواسطة عقد التمهين يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني يسمح بممارسة مهنية في مختلف القطاعات والنشاطات المهنية.

المطلب الأول: تعريف عقد التمهين

يتم إبرام عقد التمهين بين صاحب العمل الذي يلتزم بضمان تكوين مهني منهجي للمتمهين، و المتمهين الذي يلتزم بالعمل لديه طيلة مدة العقد، و يتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا، و يكون عقد التمهين مكتوبا و موقعا من قبل المستخدم و المتمهين و وليه الشرعي إذا كان قاصرا، و يسجل من طرف المجلس الشعبي البلدي.

و قد ورد في نص المادة 10 من القانون رقم 81- 07 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق لـ 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين في الفصل الثاني منه: " عقد التمهين هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي و تام لتمهين، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد ، و يتقاضى عن ذلك منحة محددة سلفا خلال مدة التمهين

. يخضع عقد التمهين لأحكام القانون الأساسية الخاصة، و الاتفاقيات الجماعية المطبوعة على علاقات العمل في مجال النشاط المهني"⁽¹⁾.

في حين نرى أن مصطلح التمهين ورد في عدة تشريعات أخرى منها القانون المصري و الذي اعتبر عقد التدرج عقد يرتبط بمقتضاه من يريد تعلم المهنة أو الصناعة و عادة ما يحصل على مكافأة لا تأخذ حكم الأجر، لأنها من قبيل الحافز المادي التشجيعي حتى و لو كان المتدرج يسهم في الإنتاج و هو يتعلم المهنة.

1. المادة 10 من قانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، ج ر، العدد 30 المؤرخة في 25

ديسمبر 1981 المعدل و المتمم.

و يختلف عقد التدرج بهذا المفهوم عن عقد العمل تحت الاختبار الذي يعتبر عقداً في مفهوم القانون، و الاختبار يعني التجربة للتعرف عن كئب على كفاية العامل و لياقته و سلوكه و مدى توافقه مع نظام المنشأة، و في كلا العقدين فان الصبي المتدرب أو العامل تحت الاختبار يمارسان عملهما تحت إشراف و إدارة صاحب العمل و يأتمران بأوامره المتعلقة بالعمل.

كما يجب أن يكون عقد التمهين أو التدرج مكتوباً و محدداً في عقد زمني لا يشوبه أي لبس أو غموض. (1)

أما في القانون الأردني فقد اخذ مصطلح عقد التمهين التدريب المهني فيرى أنه اتفاق كتابي بين العامل و صاحب العمل يتعهد بمقتضاه الثاني بأن يؤهل الأول تأهيلاً منتظماً و كافياً مقابل التزام الأول بالعمل في خدمة صاحب العمل. (2)

الفرع الأول: الغرض من عقد التمهين

يرجع تنظيم المشرع لهذا العقد إلى أن عدم تدخل المشرع قد يجعل هؤلاء العمال راغبين التدريب فريسة لدى أرباب الأعمال الذين ينتفعون من قيامهم بمساعدتهم في الأعمال التي تسند إليهم، دون الاهتمام بتأهيلهم أو تعليمهم بأصول المهنة التأهيل اللازم. و كذلك تدريب العامل يترتب عليه تزويده بالمهارات اللازمة التي تؤهله في العمل المناسب له الأمر الذي يعود على المجتمع و العامل معا بالنفع.

و يلاحظ أن تدريب العامل أو تأهيله يعد مرحلة سابقة على إبرام عقد العمل، و إن كان التدريب ليس شرطاً لإبرام عقد العمل. (1)

1 . على عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل دار النشر و التوزيع، مصر 2003، ص 69 - 70.

2 . سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة، الأردن، 2005، ص 196 - 197.

كما ذكر الأستاذ بن يريح في مؤلفه التفاعل بين التعليم والتكوين المهني، أن هذا الأخير "التكوين المهني" يعد عاملا أساسيا للترقية الاجتماعية والمهنية للعامل، كما يساهم في ضمان التنمية الاقتصادية للبلاد، كما يجعل من التكوين واجبا وطنيا مفروضا على العمال والهيئات المستخدمة والدولة.

أما من حيث الأهداف التي استنتجتها فهي:

-تكوين المستخدمين الذين تحتاج إليهم المؤسسة.

-توفير التكوين المتواصل الذي يسمح للعامل بتجديد معارفه و تطويرها.

-تنظيم عملية التمهيين تنظيما يسمح للشباب باكتساب المعارف النظرية و التطبيقية الضرورية لممارسة مهنتهم. (2)

الفرع الثاني: التفرقة بين عقد التمهيين وعقد العمل

إن معيار التفرقة بين عقد التمهيين و عقود العمل المختلفة، أن عقد التمهيين عقد من نوع خاص، تبدو خصوصيته في أن العامل يقوم بالعمل، فإنه لا يستهدفه كنتيجة بل كمجرد وسيلة للوصول إلى تعلم مهنة لهدف نهائي. و من هذه الناحية يبدو الفارق الرئيسي بين عقد التمهيين، و عقد العمل العادي. و على الرغم من أن العامل يلتزم بالقيام بالعمل المتفق عليه، في كل من العقدين وفقا لشروط الاتفاق ، إلا أن العمل يؤدي في عقد العمل العادي لقاء الحصول على الأجر، في حين يؤدي في عقد التمهيين لقاء الحصول على التكوين المهني.

أما محكمة النقض المصرية، تحكم أن عقد العمل هو الذي يتعهد بمقتضاه شخص أن يعمل مقابل أجر في خدمة أخرى تحت إدارته و إشرافه، أما عقد التمهيين فهو الذي يتعهد بمقتضاه

1. نذير بن يريح، التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص 125.

2. علي عوض حسن، مرجع سابق، ص 198.

شخص بالالتحاق لدى صاحب العمل بقصد تعلم مهنة، و ليس شرطا أن يتلقى أجرا، فالتمهينه بالعمل ليس هو الالتزام الأساسي ، و إنما هو تابع للالتزام الأصلي بالتعليم. كما أن عقد التمهين يختلف عن عقد العمل تحت الخبرة لكون العامل في عقد التمهين تنقصه الخبرة و إنما يوضع تحت التجربة للتعرف على مدى كفاءته. و عليه فإن عقد التمهين يخضع لأحكام قانون علاقات العمل لأن هذا الأخير يطبق على كل العلاقات التبعية و هذا العنصر موجود في عقد التمهين و من ثمة فإن النتيجة التي نتوصل إليها هي أن قانون العمل يطبق على عقد التمهين. (1)

المطلب الثاني: شروط إبرام عقد التمهين

حتى يكون عقد التمهين منتجا لأثاره لابد من توافر مجموعة من الشروط الشكلية و الموضوعية و التي بموجبها يتحدد العقد وهذا ما نصت عليه مجموعة من التنظيمات القانونية.

الفرع الأول: الشروط الشكلية لعقد التمهين

تتلخص الشروط الشكلية في مجموعة من البيانات و الكتابة طبقا لما ورد في القانون المتعلق بالتمهين رقم 81-07.

أولاً: الكتابة إن عقد التمهين يكتب ويمضى من طرف المستخدم والمتمهين وولييه الشرعي، إذا لم يبلغ سن الرشد (المتمهين) على أن يسجل من طرف المجلس الشعبي البلدي الذي يحيله لأجل المصادقة عليه خلال فترة شهر على الأكثر على مركز التكوين المهني الأقرب إليه .

1 . علي عوض حسن ، المرجع السابق ، ص198.

وهذا ما أكدته المادة 11 من قانون 07-81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، يكون عقد التمهين مكتوبا و موقعا من قبل المستخدم والمتمهن وولييه الشرعي، ويسجل من طرف المجلس الشعبي البلدي بمكان التمهين الذي يرسله للمصادقة عليه إلى أقرب مؤسسه معتمدة للتكوين المهني.

وفي الحالة التي يتم فيها التمهين لدى الولي الشرعي للمتمهن، يستبدل عقد التمهين بتصريح مسجل و مصادق عليه بنفس طريقة تسجيل عقد التمهين.

فشرط الكتابة إذا لم يتوافر يؤدي إلى بطلانه، كما يتمتع تنفيذه في حالة رفض تسجيله.¹

ثانيا: البيانات

يجب أن يتضمن عقد التمهين على مجموعة من المعلومات و البيانات تتعلق بالمستخدم كاسمه، لقبه، السن،الموطن.....، و بالتمهن كذلك (الاسم، اللقب، تاريخ و مكان الازدياد، تاريخ نهاية الدراسة، أو آخر قسم تابع فيه الدراسة...).

كما يحتوي كذلك على بيانات تخص مدته،مدة دفع شبه الأجر المسبق من طرف مركز التكوين المهني، مكان تنظيم التكوين النظري و التكنولوجي التكميلي:وهذا طبقا لنص المادة

16 من القانون 07-81 المتعلق بالتمهين: " يتقاضى المتمهين "

أ-أجرا مسبقا تدفعه الدولة لمدة تتراوح بين ستة أشهر و اثنتي عشرة شهرا.

1. المادة 11 من قانون التمهين رقم 07-81 السالف الذكر .

ب-أجرا مسبقا متدرجا مرتبط بالأجر الوطني الأدنى المضمون، تدفعه المؤسسة المستخدمة إذا تجاوزت المدة المذكورة في الفقرة (أ) أعلاه و يستفيد المتمهن من التخفيضات و الامتيازات المعمول بها في النظام المدرسي⁽¹⁾.

كما يتم تصديق العقود على مستوى المركز خلال الأشهر التالية:

- شهر مارس.

- شهر سبتمبر.

- شهر جانفي.⁽²⁾

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية لعقد التمهين

حتى ينعقد عقد التمهين لابد من توافر مجموعة من الشروط الموضوعية تهدف في جوهرها إلى حماية الشباب المتمهين، و الذين غالبيتهم قصر ممن تسربوا من المنظومة التربوية، حيث تقتضي بأن يتصف كل من المتمهن و المستخدم بمواصفات معينة:

أولاً: بالنسبة للمتمهن: يشترط المشرع عدم قبول أي مترشح للتمهين، ما لم يبلغ سن الخامسة عشر عاما على الأقل و خمس و ثلاثون(35) عاما على الأكثر عند تاريخ إمضاء عقد التمهين طبقا لنص المادة 02 التي تعدل المادة 12 من القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 وتحرر كما يلي:

1. المادة 16 من قانون التمهين، رقم 81-17 السابق الذكر.

2. المادة 16 من قانون التمهين، رقم 81-17 السابق الذكر.

"يتم الإلتحاق بالتكوين عن طريق التمهين لكل شاب يتراوح سنه بين خمسة عشر سنة على الأقل وخمس وثلاثون سنة على الأكثر عند تاريخ إمضاء عقد التمهين.

وفيما يخص الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، فلا يطبق عليهم الحد الأقصى للسن وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 02 التي تعدل المادة 12 من القانون 81-07 "يعفى الأشخاص المعوقون جسديا من شروط السن القصوى المذكورة في الفقرة أعلاه للإلتحاق بالتكوين عن طريق التمهين⁽¹⁾.

كما يستفيد ذوي الإحتياجات الخاصة من الأجر المسبق كما ورد في المادة 17 من القانون 81-07 المتعلق بالتمهين.

يتم دفع أجر مسبق لصالح المتمهين من ذوي الإحتياجات الخاصة المنصوص عليهم في المادة 15 على الأساس التالي:

- تتكفل الدولة بدفع الأجر المسبق خلال الإثني عشر شهرا الأولى.
- تتقاسم الدولة و المؤسسة المستخدمة بالتساوي دفع الأجر المسبق للمتمهين على مدى الفترة التمهينية التي تتراوح بين 12 و 14 شهرا، وإذا تجاوزت فترة التمهين المدة المحددة أعلاه تدفع المؤسسة المستخدمة أجرا مسبقا يكون متدرجا و مرتبطا بالأجر الوطني الأدنى المضمون، مع مراعات أحكام الفقرة الثالثة من المادة 16 أعلاه.

كما أنه يمكن للمؤسسة المستخدمة إن كانت تتوفر على مناصب تتناسب و ظروف ذوي الإحتياجات الخاصة أن نستقبلهم مثلهم مثل أي متمهين، يطمح للحصول على تعلم حرفة أو

1. المادة 16 من قانون التمهين، رقم 81-17 السابق الذكر.

مهنة ما، وهذا ما جاءت به المادة 15 من القانون 81-07 المتعلق بالتمهين: " ذوي الإحتياجات الخاصة المعترف بهم طبيًا الحق في التمهين طبقاً لأحكام هذا القانون و التشريع المعمول و يمكن للمؤسسات المستخدمة أن تستقبل متمهين معوقين إن كانت تتوفر على مناصب تتناسب و ظروف المعوق، تحدد مناصب التمهين و كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم".⁽¹⁾

و إلى جانب هذا كله توجد هيئات تأهيل مهني خاصة تنشأ بترخيص من وزارة الشؤون الإجتماعية، و تقوم هاته الهيئات بمنح فئة ذوي الإحتياجات الخاصة شهادات تفيد تأهيلهم و تثبت صلاحيتهم للقيام بعمل مناسب، و يبين فيها المهن التي يمكنكم أدائها⁽²⁾.

و الأصل أن الالتحاق بهيئات التأهيل المهني إختياري لذوي الإحتياجات الخاصة، و يكون لكل معوق بناء على شهادة تأهيله الحق في قيد اسمه في مكتب القوى العاملة الواقع في دائرته محل إقامته، ويتم القيد في سجل ذوي الإحتياجات الخاصة المؤهلين، ويسلمه المكتب شهادة بحصول القيد دون مقابل أو رسوم، و يعاونه كذلك في الالتحاق بالوظائف المناسبة له.

كما يتم تعيينهم (ذوي الإحتياجات الخاصة)، حق الجمع بين المرتب الذي يعيش به و بين المعاش الذي يتقاضاه في حدود معينة.

¹ المادة 15.16 من قانون التمهين رقم 81-07 السالف الذكر .

1. محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، المنازعات الجماعية التسوية و الوساطة و التعليم، الإضراب و الغلق)، دار النشر و التوزيع، مصر، 2011، ص 231.

و يتمتع ذو الإحتياجات الخاصة بجميع الحقوق المقررة للعاملين الآخرين في الجهات التي يعملون بها فلا يجوز الانتقاص من هذه الحقوق بسبب يتعلق بتأهيلهم.

وتكفل الدولة حماية الطفل من كل عمل من شأنه الأضرار بصحته، ونموه البدني أو العقلي أو الروحي أو الاجتماعي.

ويجوز الحكم بالتزام صاحب العمل بأن يدفع شهريا لذو الإحتياجات الخاصة الذين امتنعوا عن استخدام، مبلغا يساوي الأجر المقرر أو التقديري للعمل الذي رشح له و ذلك اعتبارا من تاريخ إثبات المخالفة و لمدة لا تتجاوز سنة، ويزول هذا الالتزام إذا التحق هذا الأخير بعمل مناسب.

تعفى من جميع أنواع الضرائب و الرسوم الأجهزة التعويضية و المساعدة، ووسائل النقل اللازمة لاستخدام الطفل ذو الإحتياجات الخاصة و تأهيله⁽¹⁾.

ثانيا: بالنسبة للمستخدم

يشترط في المستخدم الذي يتولى مهمة القيام بعملية التمهيين أن يكون راشدا و مؤهلا، كما لا يمكن أن تسند إليه مهمة التمهيين ، إذا سبق و أن حكم عليه لارتكاب جناية أو جنحة أو لإخلاله بالآداب العامة ، و كذلك إذا سبق و أن حكم عليه بأكثر من ثلاثة أشهر سجنا لارتكابه جريمة سرقة أو ابتزاز أموال أو احتيال أو خيانة الأمانة أو مخالفة تشريع العمل .

¹. أنظر محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص232.

كما تذهب بعض التشريعات إلى اشتراط عيش المستخدم ضمن أسرة أو أن ينتمي

إلى طائفة دينية.

وهذا ما نصت عليه المادة 13 من القانون 07-81 المتعلق بالتمهين على أنه: " لا

يجوز لأي مستخدم التكفل بتمهين ما لم يكن راشداً أو مؤهلاً".

لا يجوز لأي إسناد مهمة التمهين للأشخاص الذين حكم عليهم لارتكابهم جناية أو

جنحة، لإخلالهم بالأداب العامة.

الذين سبق أن حكم عليهم بأثر من 03 أشهر سجنًا لارتكابهم جريمة سرقة أو ابتزاز

أموال أو احتيال أو خيانة الأمانة، أو لمخالفة التشريع المعمول به في مجال التحايل على

القانون (1).

¹. المادة 13 من قانون التمهين، رقم 07-81 السالف الذكر.

المبحث الثاني: الإطار الموضوعي لعقد التمهين

يعتبر التكوين المهني أو التعليم المهني مجالاً لكسب المعرفة والخبرة العلمية والعملية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية، كما يمكن للمتمهين ولوج عالم الشغل حسب طبيعة التخصص ومدى أهميته في سوق العمل، بعد فترة تكوين تتراوح بين سنة وثلاث سنوات، توفر مؤسسات التكوين النظري والتطبيقي، إمكانية الاحتكاك بعالم الشغل وذلك بتنظيم زيارات وتدريبات داخل ورشات البناء والمقاولات الصناعية.

المطلب الأول: أنماط التكوين المهني

إن أنماط التكوين متنوعة ومتعددة في قطاع التكوين المهني، وهذا ما يجعله قادراً على ضمان الإستجابة لمختلف حاجيات الطلب في التكوين، والتكفل بأكبر عدد ممكن من المترشحين بتوسيع شبكة مؤسسات التكوين المهني في القطاع.

الفرع الأول: نمط التكوين المسمى بالإقامي

يجرى هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك، وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين، وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني⁽¹⁾.

يضمن التكوين الإقامي داخل مؤسسة تكوين معينة طيلة مدة التبريص، وتكمل بفترات تدريبية تطبيقية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المترشحين

الفرع الثاني: نمط التكوين المسمى بالتعليم المهني عن بعد

يتأسس هذا النمط من التكوين على ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة أي البريد وتصل إلى مقر سكن المسجلين.

¹. نذير بن يريغ، التفاعل بين التعليم و التكوين المهني و العمل المنتج، المرجع السابق، ص 200.

وللاستفادة من دروس التعليم المهني عن بعد، يجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، ويمكنهم الحصول على عنوان وكل المعلومات الدقيقة والمفيدة حول هذا المركز، على مستوى أي مركز أو معهد التكوين المهني.

إن التعليم المهني عن بعد لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة، ويحضر هذا التعليم إلى نفس الشهادات أي دبلوم دولة التي تحضر في مراكز ومعاهد التكوين المهني.

الفرع الثالث: نمط التكوين عن طريق ما يسمى بالدروس المسائية

تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار وبعد الانتهاء من دروس التكوين الإقامي العادية حسب مواقيت مدروسة ومكيفة. يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين العاملين طول النهار والذين يرغبون في اكتساب تأهيل أو في الرفع من مستواهم لتحسين مساهم المهني.⁽¹⁾

الفرع الرابع: نمط التكوين المسمى بالتكوين المتواصل

وهو نمط ينظم التكوين بواسطة لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية، ويسمى كذلك التكوين بالتكوين أثناء الخدمة.

الهدف من وراء هذا النمط من التكوين هو ضمان تحسين الكفاءات، كذلك قصد السماح للأشخاص بالتكيف مع تطوير وتجديد التقنيات وأساليب الإنتاج.

يعتبر التكوين المتواصل كأداة تسمح في آن واحد إلى:

-ضمان الترقية الإجتماعية والمهنية للأفراد طيلة حياتهم المهنية.

¹ . أمزيان جنقال، المرجع نفسه، ص10.

-ضمان الاندماج الإجتماعي على إثر تغيير المهنة.

-ضمان تحسين ورفع القدرة على التنافس في المؤسسات الإنتاجية الصناعية.

فبذلك يبقى التكوين المتواصل حقا وواجبا بالنسبة للعمال الأجراء طيلة حياتهم المهنية.

الفرع الخامس: نمط التكوين المسمى بالتمهين

الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو إعطاء للمتريص المتمهن تأهيل مهني يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر أو في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية.

يتم التكفل بالتمهين من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري، ويكسب المتمهن بذلك مهنته بالاحتكاك المباشر مع الواقع.⁽¹⁾

وقد جاء في المادة 02 من القانون 07/81 المتعلق بالتمهين والتي من خلالها اعتبر المشرع التمهين طريقة للتكوين المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل، معترف به، يسمح بممارسة مهنة ما، في مختلف قطاعات النشاط الإقتصادي المرتبطة بإنشاء المواد والخدمات ويتم اكتساب هذا التأهيل من خلال ممارسة عملية متكررة.⁽²⁾

المطلب الثاني: التخصصات التي يمسه التكوين

إن التخصصات المعتمدة في التكوين المهني، تحددها وزارة التكوين المهني و التعليم المهنيين، و المتمثلة في 422 تخصص ضمن 22 شعبة. يتم تحديد هذه الفروع والتخصصات في " مدونة الفروع المهنية " التي تقرها وتضعها رسميا الوزارة المكلفة بالتكوين المهني.

¹. المصدر: رئيس مصلحة التمهين بمركز التكوين المهني بولاية عين الدفلى.

². المادة 02 من القانون 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، ج، ر، العدد 26 المؤرخة في 25

ديسمبر 1981 المعدل والمتمم.

تقدم هذه المدونة في محتواها رمز وعنوان أو تسمية كل فرع مهني و كل تخصص، كما تشير إلى عدد التخصصات في كل فرع مهني، إلى نوعية الشهادات الممنوحة و إلى مدة التكوين في كل تخصص، و كذا الشروط المطلوبة لاللتحاق بالتكوين. تمثل المدونة وسيلة عمل مرجعية ضرورية للقيام باختيار و تحديد التخصصات المطلوب فتحها على المستويات المحلية⁽¹⁾ و الجهوية و الوطنية، كما تسمح هذه المدونة بضمان التنسيق و الانسجام في تنظيم عمليات التكوين داخل مؤسسات التكوين المهني، و بخصوص كل أنماط التكوين. لقد تم إحصاء إلى حد الآن أي في سنة 2003 ما يقارب 366 تخصص على المستوى الوطني.

كما يمكن أن تطرأ من حين لآخر ضرورة إدخال تغييرات على المحيط الإقتصادي و الصناعي و الإجتماعي، و استجابة للتطورات التقنية و المستجدات التكنولوجية، و نتيجة لكل ذلك تقوم المصالح المعنية بمراجعة مدونة الفروع و التخصصات المهنية لتتقيتها و تحيينها قصد جعلها متناسب و تتماشى مع الحاجيات الجديدة المعبر عنها في المحيط الإقتصادي و عالم الشغل.⁽²⁾

كما تنقسم مؤسسات التكوين المهني إلى نوعين من المؤسسات و التي تتمثل في المؤسسات العمومية التابعة للقطاع العام و هي نوعين:

-مراكز التكوين المهني و التمهين.

-معاهد وطنية متخصصة للتكوين المهني.

كما يمكن أن تفتح للمراكز و للمعاهد ملحقات في هياكل إستقبال مستقلة، تشتغل و تسير تحت الإشراف الكامل لمؤسسة إلحاقها. فتتسا هذه الملحقات بقرار وزاري، كما تضمن مراكز التكوين المهني و ملحقاتها التكوين في التأهيلات من المستويات 1 إلى 4، أي عامل متخصص، عامل رفيع التأهيل، و التقني.

¹ . امزيان جنقال، المرجع السابق، ص15.

2 . انظر، امزيان جنقال ، مرجع نفسه، ص 18.

أما المعاهد المتخصصة و ملحقاتها، لأنها تضمن التكوين في التأهيلات من المستويين 4 و 5 أي التقني و لتقني السامي.

كما تتميز هذه المراكز عن المعاهد بكونها تضمن التكوين في العديد من الميادين، و هي بذلك توصف بأنها " متعددة الاختصاصات " ، عكس المعاهد التي لا يضمن التكوين فيها إلا في ميدان تخصص معين مثل الإعلام الآلي و التسيير، الفنون المطبعية، التبريد الصناعي، و توصف هي " بمتخصصة ". (1)

كما تتمتع مؤسسات التكوين العمومية بالاستقلالية في التسيير المالي و الإداري، كما تستفيد من ميزانية مالية تمنحها لها الدولة سنويا. و تنظم هذه المؤسسات نشاطاتها بنفسها، بما في ذلك الامتحانات و المسابقات عند الدخول للتكوين و عند النهاية منه، و هي التي تمنح شهادات النجاح النهائية للمتريصين، مع وجوب تقديم الشهادة لتأشرة السلطات الولائية. و تملك مؤسسات التكوين المهني من ين هياكلها، قاعات تلقي فيها الدروس النظرية و أخرى متخصصة تتمثل في الورشات و المخابر تجرى فيها الدروس التطبيقية أو التجريبية (2)

و يتمثل النوع الثاني لمؤسسات التكوين المهني نجد المؤسسات الحرة للتكوين المهني أو التكوين المهني على القطاع الخاص، حيث نجد أن من بين هذه القطاعات يسجل أن التكوين المهني هو السباق لفتح القطاع أمام الخواص قصد الاستثمار فيه، و تجسد هذا منذ سنة 1991، بصدور النص التشريعي و التنظيمي المرسوم رقم 91-141 المؤرخ في 11 ماي 1991 (3) كما صدر مرسوم تنظيمي جديد رقم 01-419 بتاريخ 20 ديسمبر 2001 (4) يقنن و ينظم فتح و كيفية سير و تسيير المؤسسات الحرة أو لخاصة للتكوين المهني، و حتى مراقبتها من طرف مصالح الدولة المعنية. لأن هذا النص يعرف المؤسسة الخاصة للتكوين المهني " بأنها من تأسيس شخص طبيعي أو معنوي من القانون الفردي الخاص،

1. انظر، امزيان جنقال، المرجع السابق، ص 24.

2. انظر، نذير بن يريخ، المرجع السابق، ص 250.

3 . المرسوم رقم 91-141 المؤرخ في 11ماي 1991، الجريدة الرسمية، العدد 23 المؤرخة في 22ماي 1991.

4 . المرسوم رقم 01-149 المؤرخ في 20/12/2001، الجريدة الرسمية، العدد 08 المؤرخة في 26/12/2001.

قصد منح دروس تكوينية بمقابل نقدي أو بالمجان، حيث يجب أن تستقبل المؤسسة أكثر من عشرة مسجلين لمزاولة التكوين فيها".

و تخضع مؤسسات التكوين المهني التابعة للقطاع الخاص تخضع للرقابة و التفتيش التقني و التربوي من طرف المصالح المختصة بذلك، و التابعة للوزارة المكلفة بالتكوين المهني، كما أن إنشاء مؤسسة حرة للتكوين يتم إقرارها بواسطة قرار إداري يتخذه والي إقامة المشروع، و تقدم طلبات الاعتماد أمام اللجنة الولائية المختصة قصد الدراسة و إبداء الرأي في المشروع. و تتكون لجنة الاعتماد الولائية من أعضاء يمثلون كل القطاعات المعنية إلا أن هؤلاء الأعضاء يعينون على أساس لقاءاتهم كل حسب الأمر الذي يعنيه و بحسب مجال تخصصه.

المطلب الثالث: طرق الالتحاق بالتريص في التكوين المهني

إن الالتحاق بالتريص على التكوين المهني يتم وفق إجراءات و طرق يجب أن يكون المتريص على دراية بها، إن مدة التكوين تتغير حسب التخصص المرغوب فيه و حسب نمط التكوين، فبالنسبة للتخصصات التي تكون من المستوى الأول (عامل متخصص) تدوم تسعة أشهر، و ثلاثين شهرا بالنسبة للتخصصات من المستوى لخامس أي تقني سامي. و عليه فإن مسارات التكوين منظمة على أساس سداسيات، و أن مسابقة الدخول في مؤسسات التكوين المهني العمومية منظمة سنويا وتجرى في دورتين فيفري وسبتمبر.

الفرع الأول: إجراءات التسجيل في مسابقة الدخول في مؤسسات التكوين المهني

إن الالتحاق بالتكوين في المؤسسات التابعة للقطاع العام و بالنمط الاقامي في التكوين المهني يتم عن طريق المسابقات و على أساس الاختيارات، فيجب على الراغبين التقدم لأقرب مركز تكوين للاستعلام حول التخصصات المتوفرة على تلك المؤسسة عن طريق مكتب الإعلام و التوجيه. أما بخصوص المستوى المطلوب فعموما يشترط مستوى

السنة التاسعة أساسي أو اقل للتأهيل من المستوى الأقل أما ما يفوق السنة لتاسعة فهي للمستوى الثاني والثالث، أما مستوى الثالثة ثانوي فيخص التأهيل من المستوى الرابع و الخامس، و عليه فإن ملف التسجيل في المسابقة يتكون أساساً من:

- طلب المشاركة مكتوب بخط اليد و موجه إلى مدير المركز أو المعهد.

- شهادة مدرسية لإثبات المستوى الدراسي.

- شهادة ميلاد للمترشح.

- ظرفان بطابع بريدي يحملان عنوان المرشح.

فإذا توفرت في المترشح كامل الشروط فإن المصالح المختصة في المؤسسة المعنية ترسل له الاستدعاء و تحدد له تاريخ و مكان إجراء الاختبارات. و بما أن عدد مناصب التكوين محددة فعلى المترشح تحضير نفسه جيداً للمسابقة، لأنه لا يقبل سوى المرشحون المتفوقون بأحسن النتائج.⁽¹⁾

الفرع الثاني: التوجيه المهني لطالبي التكوين

يهدف هذا التوجيه إلى تقديم كل المساعدة و الدعم لخريجي النظام التعليمي في نمو شخصيتهم، للقيام بالاختبارات المهنية آخذين بعين الاعتبار كفاءاتهم الحقيقية و رغباتهم المشروعة حتى يتواصلوا و يستطيعوا الاندماج في الوسط المهني بعد الحصول على الشهادة النهائية. و يتولى القيام بنشاطات و أعمال التوجيه مستشاروا التوجيه المهني، كما يستقبل المستشار في هذه المكاتب الشبان و أوليائهم، يطرح عليهم أسئلة و يستفسر من خلالها حول المستوى الدراسي المطلوب من المرشحين للتكوين و كذا حالتهم الصحية و الإعاقة الجسدية، كما يطلب منهم التعبير عن رغباتهم و تطرح كذلك قضية بعد السكن من مؤسسة التكوين المرغوب فيها.

1. انظر امزيان جنقال، المرجع السابق، ص49،48،47.

و إذا كانت الظروف الحينية داخل المؤسسة تسمح بذلك، فإن من الممكن أن يقوم المترشح بزيارة أقسام الدراسة والورشات والمخابر، رفقة أستاذ التخصص الذي يقدم شروحا وافية حول المهنة و خصوصيتها. و يهدف كل ذلك إلى تمكين المترشحين للتكوين المهني من فهم كل جوانب المهنة المعنية أو المستهدفة، و التي هي متوفرة داخل المؤسسة، كما تقدم لهم شروحا و توضيحات حول وضعية المهنة في عالم الشغل: و منها أهمية المهنة في سوق العمل، محاسنها و مساوئها، متاعبها و درجة الخطورة فيها، تطور الحياة المهنية فيها.....

و يعد الاختبار المهني السليم نهائي لا رجعة فيه، و المتربص لا يهمل التخصص الذي يختاره في الأشهر الأولى من التكوين، لأن هذا مصيري و جد هام بالنسبة للمتربص و كذلك المؤسسة فالمتربص هنا الذي أحسن الخيار يستقر و يتفادى ضياع سنين من حياته بسبب الإهمال و الجري وراء تخصصات أخرى، و أما بالنسبة للمؤسسة فيتواصل فيها التكوين في ظروف عادية، و دون اضطرابات، و عليه فإن مردودية هياكل التكوين تكون مضمونة و في نسبة مرتفعة. (1)

إن عمل التوجيه لا يقتصر على ذلك فحسب بل يتواصل طيلة مسار التكوين في شكل مرافقة للمتربصين بواسطة عمل إعلامي و تحسيبي، يعرفهم بجميع المکانزمات و التنظيمات التي وضعتها الدولة لضمان المساعدة في الاندماج، كما تنظم للمتربصين فترات تدريبية في الوسط المهني و الصناعي. و فور الإعلان عن النتائج النهائية لمسابقة الدخول في مؤسسات التكوين المهني العمومية ترسل إستدعاءات فردية للمترشحين المقبولين للالتحاق بالمؤسسات المعنية و في التخصص الذي نجحوا فيه و هذا لإعداد ملف إداري جديد للتسجيل النهائي و الذي يحتوي على:

- شهادة مدرسية تثبت المستوى الدراسي.
- كشف النقاط أو العلامات للفصل الأخير في الدراسة.
- نسختان من شهادة الميلاد.

1. انظر نذير بن يريج ، المرجع السابق، ص 53-54.

- بطاقة الحالة المدنية.

- 03 صور شمسية.

- 04 أظرفة تحمل طابع بريدي و العنوان.

- وصل دفع حقوق التسجيل.

و يخضع المترشحين للدخول في مؤسسات التكوين المهني العمومية لفحص طبي وقائي يرمي إلى كشف عوائق أو أمراض مزمنة لدى المعنيين تتناقض مع التكوين المقبل عليه أو المهنة التي سوف يمارسونها في المستقبل. (1)

و هذا ما نصت عليه المادة 30 من قانون 81-07 المتعلق بالتمهين: يخضع كل مرشح للتمهين لفحص طبي . و في إطار الوقاية الصحية ينشأ دفتر طبي للتمهين يسمح بمتابعة حالته الصحية. (2)

الفرع الثالث: الشروع الفعلي في التكوين

فبعد الانتهاء من إجراءات التسجيل القانونية و النهائية يوزع المتربصون على فروع أو أقسام تكوين في حدود ثلاثين متربصا في كل فوج على الأكثر، و عموما يكون حجم التوقيت الأسبوعي لكل فرع التكوين في حدود 32 إلى 36 ساعة حسب كل تخصص أي ما يقارب ستة إلى ثمانية ساعات في اليوم.

كما يتلقى المتربصون في الورشات دروسا تطبيقية بعد الاستفاداة من مجموعة معينة من الدروس النظرية المعينة. (3)

الفرع الرابع: نهاية أو اختتام التكوين

حيث تقع معظم نشاطات التكوين المهني خلال السداسي الأخير خارج المؤسسة، و يتمكن المتربصون بفضل ذلك، من الاحتكاك الفعلي مع الوسط المهني، و هو بمثابة تمهيد

1. انظر امزيان جنقال ، المرجع السابق، ص 55-56.

1. المادة 30 من قانون التمهيين رقم 81-07، السالف الذكر.

3 . أنظر، أمزيان جنقال، المرجع السابق، ص 60-61.

لمساعدتهم في الاندماج المهني، و هو ما يفرض على المترشحين من المستوى التقني و التقني سامي، إعداد مذكرة نهاية التكوين حتى يتحصل المترشح على نجاحه النهائي على معدل يساوي أو يفوق 10 من 20.

و بعد الإعلان عن النتائج النهائية، تسلم شهادة النجاح المؤقتة لكل المترشحين الذين تابعوا تكوينهم بنجاح، و فيما بعد أي بضعة أشهر بعد التخرج، يمكنهم سحب شهاداتهم النهائية على مستوى إدارة مؤسسة تكوينهم.

المطلب الرابع: كيفية تكوين المتربص

بعد الانتهاء من إجراءات التسجيل القانونية والنهائية، يوزع المتربصون على فروع وأقسام، تكون في حدود الثلاثين متربص في كل فوج على الأكثر، وهذا ما يطلق عليه بالشروع الفعلي للتكوين، والذي سنتطرق إليه في الفروع الآتية.

الفرع الأول: التكوين النظري التكنولوجي.

إن التكوين التقني والنظري المشترك، الذي تنطلق فيه فترة التكوين، يحتوي على دروس في مواد التعليم العام، وفي مواد خاصة حسب كل تخصص، وهذا ما جاء في المادة 03 من القانون 07/81 المتعلق بالتمهين والتي نصت على أن التكوين النظري التكنولوجي التكميلي يكون وفق إعداد قائمة التخصصات المطلوب التمهين فيها عن طريق التنظيم.⁽¹⁾

وتستفيد هذه الفترة من حجم ساعي أسبوعي هام يقارب 08 ساعات من الدراسة في مستويات التأهيل من 01 إلى 03 ومن حجم ساعي أسبوعي يتراوح بين 08 إلى 16 ساعة من الدروس في المستوى الرابع إلى الخامس.

¹. المادة 03 من القانون 07/81 المتعلق بالتمهين، السالف الذكر .

وتقدر المدة الزمنية للإعداد 180 ساعة على الأقل لكل عام تمهين، ويتم هذا الإعداد النظري بالمؤسسات التالية:

-في مراكز التكوين المهني وملحقاتها وأقسامها المفضلة.

-في هياكل التكوين التابعة للمؤسسات أو مؤسسات التكوين المشتركة.

-في هياكل التعليم المحدد بقرار وزاري مشترك، ويرتبط محتوى التكوين النظري التكنولوجي التكميلي مباشرة بالمهنة أو التخصص التي يتم الالتحاق به.(1)

ويتكفل مركز التكوين المهني والتمهين بمراقبة المتمهن بإنشاء دفتر للتمهين الذي يسمح بالمتابعة والتقييم الدوري لتكوين المتمهن، والذي يحدد نموذج الدفتر وشروط مسكه وكذا شروط التقييم الدوري للمتمهن عن طريق التنظيم، وهذا ما ورد في المادة 28 من القانون 07/81 المتعلق بالتمهين.(2)

الفرع الثاني: التكوين التطبيقي

يتم في وحدات الخدمات أو وحدات الإنتاج سواء كانت من القطاع العام أو القطاع الخاص، مهما كان عدد العاملين ويتم من طرف شخص طبيعي أو إعتباري، يمارس حرفة مهما كان نوعها ، حرفة تقليدية، حرفة الصيانة والتصليح، حرفة الخدمات.

ويتلقون المتربصون دروسا تطبيقية في الورشات بعد الاستفادة من مجموعة من الدروس النظرية المحددة تربويا، وتدوم الحصة في الورشة عموما بين ساعتين إلى أربعة ساعات.

¹. أنظر، أمزيان جنقال، مرجع سابق، ص 60-61.

². المادة 28 من القانون 07/81 المتعلق بالتمهين السالف الذكر.

وهذه الممارسة التطبيقية للمهنة التي تقع داخل الورشة تتطلب استهلاك مواد خام وأدوات خاصة توضع في متناول المتربصين، وإدارة المؤسسة هي التي تتولى مسؤولية توفير كل ذلك على حساب نفقات الدولة.⁽¹⁾

الفرع الثالث: المتابعة البيداغوجية للمتمهن

يجب أن تكون هناك متابعة للمتمهن وهاته المتابعة تختلف من ميدان لآخر، فمن خلالها يضمن المتربص تكوين تام وناجح، وتقوم بها لجنة مختصة من المركز والجهة التي أبرمت العقد فيها. وقد نصت المادة 04 من القانون 09-14 المعدلة للمادة 27 من القانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 على أنه "يكلف سلك المفتشين التابعين للإدارة المكلفة بالتكوين المهني بالتقييم والمراقبة التقنية والبيداغوجية للمتمهن".⁽²⁾

أولاً: مصلحة التكوين المهني

تقوم بمراقبة ومتابعة المتمهن من الناحية التقنية والتربوية والعلمية، حيث تقوم بتوجيه المتمهن من الناحية النفسية وتهيئ له الجو المناسب لتلقي التكوين بصورة جيدة لأن المتمهن حتما سيلقى بعض الصعوبات للتأقلم داخل المركز، في حين مصلحة التمهين تكون مهينة بمجموعة من الأساتذة المختصين الذين لهم مكتسبات بيداغوجية، هذا ومن جهة أخرى نجد المتابعة الميدانية الإدارية التي تتكفل بمراقبة حضور المتمهن من قبل الأساتذة عن طريق الزيارات الميدانية المتكررة.

ثانياً: لجنة البلدية للمتمهن

حيث تعتبر هذه اللجنة الخلية الأساسية لسير عملية التمهين بصفة فعالة على المستوى المحلي، فعملية تنشيط هذه اللجان يعطي فعالة أكبر في تنصيب المتمهين لدى الهيئات

¹ . أمزيان جنقال، المرجع السابق، ص 61-62.

² . المادة 27 من القانون 07/81 المتعلق بالتمهين المعدل و المتمم.

المستخدمة العمومية منها والخاصة، وهذا ما نصت عليه المادة 33 من القانون 07/81 السالف الذكر، حيث تأسس لدى المجلس الشعبي البلدي لجنة للمتمهين تسند رئاستها إلى رئيس لجنة الشؤون الإجتماعية والثقافية بالمجلس الشعبي أو إلى أحد أعضاء الهيئة التنفيذية.⁽¹⁾

كما تتكفل اللجنة البلدية للتمهين:

- إحصاء إمكانات التمهين المادية والبشرية الموجودة على مستوى البلدية.

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

- السهر على متابعة وتطبيق التمهين.

ويمكن للجنة البلدية للتمهين استقبال رغبات المستخدمين و ترشيحات المتمهين وتوزيعهم.

وترفع اللجنة البلدية للتمهين تقريرا سنويا عن نشاطها إلى الإدارة المكلفة بالتكوين المهني.⁽²⁾

ومن الصعوبات التي تعترى هذه اللجنة المشرفة على تطبيق العقد الذي يتم بين المستخدم والمتمهين، عدم تخصيص سيارة إذا كان مكان تريض المتمهين بعيد، وكذلك صعوبة التنسيق لعدة ارتباطات.

وهذا ما جعلها لا تقوم بكامل دورها كلجنة مختصة بالمتابعة البيداغوجية للمتمهين.

ثالثا: مفتشية العمل

تقوم بتفتيش كل مكان يشتغل فيه عمال أجراء أو متمهون بإنشاء المستخدمين الخاضعين للوظيفة العسكري حيث تمتاز بعدة مهام:

¹ . المادة 33 من القانون 07/81 المتعلق بالتمهين السالف الذكر .

² . شقرار الجيلالي ، بحث قصير عن المتمهين ، ص 07.

- السهر على التكفل بالمتمهن و باحترام الحصص المخصصة لكل مؤسسة .
 - السهر على إحترام القواعد المتعلقة بظروف التشغيل وعمل المتمهيين.
 - تقديم المعلومات والنصح لأصحاب العمل و المتمهيين فيما يخص حقوقهم وواجباتهم وتساهم في تسوية النزاعات التي تقع خلال تنفيذ العقد.
 - إعلام الجماعات المحلية بالظروف العامة داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- كما نجد اللجنة البلدية للمتمهيين تعد بالموازاة مع مؤسسة التكوين ومصالح مفتشية العمل في إطار مهام وصلاحيات كل منها مخططة سنويا،بمتابعة إجراء التمهيين وتحرص على تقديم تقييم دوري بمسؤوليتها.(1)

¹. شقرار الجيالي، بحث قصير عن المتمهن، ص07.

مقدمة

إن عقد التمهيين يترتب عنه آثار منها الالتزامات التي تقع على عاتق طرفيه المستخدم والمتمهن، وكذا الحقوق التي يمتاز بها كل طرف، كما وضع المشرع حالات يتحدد بها انتهاء عقد التمهيين، وتبيان الأحكام التي يخضع إليها سواء عامة أو خاصة.

وفي هذا الصدد نحاول في هذا الفصل دراسة آثار عقد التمهيين، حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين.

تناولنا في المبحث الأول طبيعة الالتزامات التي يفرضها عقد التمهيين، والمبحث الثاني تطرقنا فيه إلى انقضاء عقد التمهيين.

المبحث الأول: الالتزامات التي يفرضها عقد التمهين

إن طابع الالتزام المزدوج الذي تتميز به علاقات العمل، أنشأت التزامات و حقوق في ذمة كل من العامل و صاحب العمل. (1)

المطلب الأول: التزامات و امتيازات المستخدم:

إن لصاحب العمل حقوق يتمتع بها، والتزامات يتقيد بها، و هذا لاعتباره طرفا في علاقة العمل.

الفرع الأول: التزامات المستخدم

يتمتع صاحب العمل بعدة صلاحيات أو التزامات تختلف من حيث مصدرها، و من حيث جوانبها ومحتواها، إذ يمكن تصنيفها بصفة إجمالية إلى صلاحيات كطرف في علاقة العمل، و صلاحية الإدارة و التنظيم و صلاحية التأديب. (2)

كما أن المستخدم تقع على عاتقه عدة التزامات نص عليها المشرع الجزائري في القانون رقم 81 - 07 ، حيث أوجب عليه أن يسهر على تحقيق تمهين يسمح باكتساب الكفاءة المهنية المطابقة للمهنة المختارة من طرف المتمهن، و في هذا السبيل عليه أن يسهل له كل من شأنه أن يمكنه أن يتابع تكوينه الذي أعد له، و أن يقوم بذلك طبقا لما يقضي به حسن النية، فلا يمنع عنه أسرار العمل و من أجل هذا عليه أن يستقبل المتمهين و ينصبهم في مناصب عملهم المطابقة للحرفة المنصوص عليها في العقد طبقا لنص المادة 20 من القانون 81-07 المتعلق بالتمهين: " يجب على المؤسسة المستخدمة: السهر على تحقيق تمهين تدريجي يسمح باكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد أن تكون مسؤولة مدنيا على المتمهن خلال وجوده في المؤسسة لممارسة التمهين " .

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002، ص 142.

2. أنظر، أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 190.

و على الهيئة المستخدمة أن تعمل على متابعة التكوين و تقييم مسار المتمهين، الذي يتولى القيام به معلم التمهين، و المكونون بصفة مشتركة طبقا لبرنامج التكوين و دفتر التمهين كما جاء في نص المادة 28 من القانون 07-81 المتعلق بالتمهين: " ينشأ دفتر للتمهين يسمح بالمتابعة والتقييم الدوري لتكوين المتمهن، يحدد نموذج الدفتر و شروط مسكه و كذا شروط التقييم الدوري للمتمهن عن طريق التنظيم "

و يلتزم المستخدم أيضا بإعلام وليه الشرعي بواسطة الكتابة في الحالات التالية:

- الغيابات المتكررة طبقا لما ورد في الفقرة 02 من المادة 19 من القانون 07-81: أن تعلم وليه الشرعي في حالة غيابه المتكرر أو تعرضه لحادث أو أي أمر يستلزم تدخله. (1)
- عدم احترام المتمهن للقانون الداخلي للمؤسسة المستخدمة .

- كل تصرف صادر عن المتمهن، و يؤدي إلى عرقلة المسار الحسن للتكوين.

أما إذا تعرض المتمهن لحادث في مكان العمل أو أثناء تنقله ، فالمؤسسة المستخدمة ملزمة بإبلاغ وليه الشرعي بأي وسيلة كانت.

ومن أجل ضمان متابعة منظمة لإجراء التكوين، وتقوم الهيئة المستخدمة بما نصت عليه المادة 19 مكرر 1 من القانون 07-81 المعدل والمتمم بالقانون رقم 09-14 المؤرخ في 09 أوت 2014 والمتعلق بالتمهين في مادته الثالثة كما يلي: "تقوم الهيئة المستخدمة بما يأتي..... تعيين معلم التمهين والمعلم الحرفي المكلفين بتأطير المتمهين (2).

كما يلتزم المستخدم بتبليغ اللجنة البلدية للتمهين فيما يتعلق بأي خلاف ناتج عن تنفيذ عقد التمهين طبقا للفقرة الثالثة من المادة 19 من القانون 07-81 السابق الذكر: أن تعلم اللجنة البلدية للتمهين في الحالات التي تستوجب تدخلها. و في سبيل ضمان متابعة منتظمة لإجراء التكوين ، تعد الهيئة المستخدمة مخططا للتكوين في مجال التمهين تقنيا و تربويا حسب

1 . المادة 28 من قانون التمهين رقم 07-81 السالف ذكره.

2 . المادة 19 مكرر 1 المتعلقة بالتمهين رقم 07/81 المعدل و المتمم السالف الذكر.

كيفية تحدد عن طريق التنظيم. على أن يحتوي وجوبا على عدد المتهنين الذين سيتم التكفل بهم و تخصصات التكوين التطبيقي لكل منصب تمهين.

كما يمنع على المستخدم تشغيل المتهن في أعمال خطيرة أو ضارة على سلامته الجسدية في كل الأحوال ، لأن القانون قد فصل كثيرا في الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم و أولاها أهمية كبرى، فقد جاء في المادة 30 من القانون 81-07 السالف الذكر: يخضع كل مرشح للتمهين لفحص طبي لأن الواقع الذي نعيشه يشير إلى أن المستخدم قد يستغل في كثير من الأحيان المتهن في أعمال ثانوية تشغله عن الغرض التعليمي. وهذا ما منعه القضاء الفرنسي عند تشغيل المتهن من قبل المستخدم في أعمال النظافة و الحراسة.

في حين نرى أن المشرع المصري أولى عقد التمهين أو التدريس كما ورد في مختلف تشريعاته اهتماما كبيرا ⁽¹⁾ فوقع التزامات على صاحب العمل أو المدرب نذكر منها:

- أن يقوم رب العمل بتدريب العامل المهنة أو الحرفة التي يرغب فيها خلال المدة المحددة في العقد.

- أن يلتزم رب العمل المدرب بالبرامج التي تعدها مؤسسة التدريب المهني لتنظيم عملية التدريب، و كذلك بتنفيذ كافة لشروط التي تضعها المؤسسة.

- يلزم القانون صاحب العمل بأن يدفع للعامل المتدرب أجره بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم بحيث لا يقل أجره في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور لعمل مماثل في المهنة التي يتدرب فيها العامل.

و عليه لا يجوز لرب العمل تحديد أمر المتدرب على أساس القطعة أو الإنتاج لأن هذا التحديد يجعل العامل منشغلا بالإنتاج على حساب تعليمه و تدريبه الأمر الذي يترتب عليه قلة خبرته في المهنة أو الحرفة التي يتدرب عليها.

1. انظر على عوض حسن، المرجع نفسه، ص 199.

الفرع الثاني: امتيازات المستخدم

كما كان للمستخدم التزامات تقع على عاتقه و لا يمكن الإخلال بها له أيضا حقوق و مزايا يستفيد منها حيث أنه يعفى من دفع الاشتراكات الواجب دفعها عن التمهين و المتعلقة بالضمان الاجتماعي و التأمينات من حوادث العمل فنسبة دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تقدر بنسبة 02% و التي تقيد نظام المتمهن مجموعة من الأداءات النقدية أكثر من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون و كذلك التأمينات التي تخص الأداءات النقدية عن المرض و الأمومة و الوفاة و التقاعد العادي و حوادث العمل و الأمراض المهنية و الأداءات العائلية و الأداءات العينية (عن المرض و الأمومة و حوادث العمل و الأمراض المهنية) و هذا كله بصفتهن مشبهون بالأجراء طبق لنص المادة 20 من القانون 81-07 المتعلق بالتمهين " (1)

"وتعفى المؤسسة المستخدمة من:

أ- الاشتراكات الواجب دفعها عن المتمهن و المتعلقة بما يأتي: الضمان الاجتماعي ، التأمين عن حوادث العمل، دفع المنح العائلية تتكفل الدولة بدفع لاشتراكات المشار إليها أعلاه طوال مدة عقد التمهين و يحدد تطبيق ذلك عن طريق التمهين.

ب- الدفع الجزافي برسوم الضريبة على الأجر المسبق للمتمهن."

كما أنه يعفى من ضريبة الدفع الجزافي ، قبل إلغائها بقانون المالية لسنة 2006 . ويحظى أيضا المستخدم ببعض الامتيازات من ذلك على سبيل الذكر ، منحه لشهادات شرفية و حوافز ، كما أنه قد يستفيد بعد تشغيل المتمهن بعد انتهاء من فترة التمهين بامتيازات أخرى، و هذا ما جاء في المادة 21 من القانون 81-07: " تمنح شهادات شرفية و جوائز تشجيعية للمتمهين و كذلك لمن بذل جهدا معتبرا في ممارسة التمهين من المكونين و الحرفيين و المؤسسات المستخدمة.

1. المادة 20 من قانون التمهين رقم 81-07 السالف ذكره.

تمنح حوافز خاصة لكل مكون أو مستخدم يتكفل بتمهين معوقين بدنيا. تحدد كفيات و مقاييس منح الشهادات و الجوائز و الحوافز المذكورة أعلاه عن طريق التنظيم." (1)

المطلب الثاني: واجبات وحقوق المتمهّن

إن التشريعات العمالية المعاصرة تعترف بمجموعة هامة من الحقوق و الامتيازات التي تنظم البعض منها ، بمقتضى نصوص قانونية و تنظيمية، بينما ينظم البعض الآخر بمقتضى نصوص إتفاقية جماعية أو فردية. (2)

الفرع الأول: واجبات المتمهّن

تحقيقا للغرض الأساسي لعقد التمهيّن، يقتضي من المتمهّن الانتظام في حضور التكوين، سواء في جانبه النظري أو العملي ، كما يقضي منه القيام بالعمل ، الذي يطلب منه أدائه في إطار الأعمال المرتبطة بالتمهين موضوع العقد مع ما يقتضيه ذلك من الإلتزام بطاعة أوامر صاحب العمل والخضوع لسلطته التنظيمية في حدود شروط العقد، كما يجب عليه أن يلتزم بجملة من التزامات العمال، بما لا يتعارض و الغرض الأساسي لعقد التمهيّن. و قد نصت المادة 18 من القانون 81-07 على جملة الإلتزامات و هي: " يجب على المتمهّن:
- أداء المهام المسندة إليه في إطار الأعمال المرتبطة بالتمهين موضوع العقد.
- إحترام مواعيد العمل القانونية المحددة لفرع النشاط المعني والمواظبة على دروس التكوين التكميلي.

- طاعة المستخدم في حدود شروط العقد.

- مساعدة المستخدم في عمله بما يتناسب و قدرات المتمهّن الجسمية و الذهنية.

- الامتناع عن إحداث أضرار بوسائل العمل.

- تعويض الوقت الذي لم يستخدم فيه بسبب مرض أو غياب ما عدا العطل المدفوعة الأجر.

1. المادة 21 من قانون التمهيّن رقم 81-07 السالف ذكره.

2. انظر أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 142.

تحدد كيفية تطبيق الفقرة الأخيرة عن طريق التنظيم ". (1)

الفرع الثاني: حقوق المتمهن

لقد أصبح التشريع الجزائري يعترف صراحة بهذا الحق لأنه جعل من العمل التكويني أحد عوامل الترقية الإجتماعية و المهنية للعمال و ضمان للتنمية الاقتصادية، كما جعل من الترقية إجازة العامل عن تنمية معارفه و مؤهلاته المهنية بتعيينه في منصب عمل جديد، يخوله رتبة أعلى من السابقة لأن هذا الحق يعتبر عبارة عن تشجيع للعامل على التقدم و التطور في حياته المهنية، و تحسين ظروف معيشته و حياته المهنية عن طريق رفع المستوى الوظيفي و المادي مما يترتب على ذلك زيادة في الأجر و المستوى المهني و المعنوي للعامل. (2)

كما نجد من بين الحقوق و الامتيازات التي يتحصل عليها المتمهن، ضمان متابعة التكوين العلمي، و كذا الحصول على المنح العائلية، و الاستفادة من نفس الحقوق التي يتمتع بها العمال في مجال الظروف العامة للعمل.

كما يختتم التمهين بشهادة تسلمها مصالح التكوين المهني طبقا للمادة 06 من القانون 81-07 المتعلق بالتمهين: " يجاز التمهين بشهادة الكفاءة المهنية تسلمها الإدارة المكلفة بالتكوين المهني ضمن شروط و كفاءات تحدد عن طريق التنظيم. " (3)

و أيضا يخضع كل متمهن لفحص طبي دوري خلال مدة التمهين، و ينشأ دفتر للتمهين، يسمح بالمتابعة و التقييم الدوري لتكوين المتمهن.

1. انظر المادة 18 من قانون التمهين رقم 81-07 السالف ذكره.

2. انظر أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 164-165.

3. المادة، 06 من قانون التمهين رقم 81-07 السالف ذكره.

كما تجدر بنا الإشارة إلى أحقية المتمهن المتمهن في منحة التكوين، حيث أن المتمهن يتمتع بحقوق نصت عليها عدة مواد من قانون التمهين، فهو يتقاضى منحة في حدود ما يقضي به القانون. و هاته المنحة تعتبر بمثابة مقابل للعمل الذي يؤديه هذا المتمهن.

و هذا ما تترجمه المادة 10 من قانون التمهين⁽¹⁾. وعليه سنتطرق لكيفية تحديد منحة المتمهن، و الجهة التي تتكفل بدفعه من خلال الحالتين التاليتين:

أولاً: مرحلة تكفل الدولة بدفع هاته المنحة: يتقاضى المتمهن شبه أجر تدفعه الدولة يعادل 15% من الأجر الوطني الأدنى المضمون لفترة تساوي ستة اشهر، عندما تقل أو تساوي مدة التكوين 24 شهرا، و تكون هذه الفترة 12 شهرا عندما تتجاوز مدة التكوين 24 شهرا.

و معنى هذا أن الدولة تدفع للمتمهن شبه أجر مسبق لمدة تتراوح ما بين ستة أشهر و اثنتي عشر شهرا. طبقا للفقرة الأولى من المادة 16 من قانون التمهين: يتقاضى المتمهن: -أجرا مسبقا تدفعه الدولة لمدة تتراوح بين ستة أشهر و اثنتي عشر شهرا.

ثانياً: مرحلة تكفل المستخدم بدفع منحة: المتمهن يتقاضى منحة مسبق متدرجا مرتبطا بالأجر الوطني الأدنى المضمون، تدفعه الهيئة المستخدمة، و ذلك إذا تجاوزت مدة التكوين اثني عشر شهرا و هذا ما جاء ذكره في الفقرة الثانية من المادة 16 من قانون التمهين يتقاضى المتمهن:

-أجرا مسبقا متدرجا مرتبطا بالأجر الوطني الأدنى المضمون تدفعه المؤسسة المستخدمة إذا تجاوزت المدة المذكورة أعلاه في الفقرة (أ). و يحدد كما يلي:

-السداسي الثاني: إذا لم تتكفل به الدولة 30% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

-السداسي الثالث و الرابع: 50% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

-السداسي الخامس: 60% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

1. المادة 10 من قانون التمهين رقم 81- 07 السالف ذكره.

-السداسي السادس: 80% من الأجر الوطني الأدنى المضمون. و فيما يخص ذوي الإحتياجات الخاصة من المتمهين، فتتكفل الدولة بدفع هاته المنحة المسبقة خلال الإثني عشر شهرا الأولى، و تتقاسمه الدولة و الهيئة المستخدمة بالتساوي خلال مدة تتراوح ما بين اثني عشر و أربعة عشر شهرا. إذا تجاوزت فترة التمهيين أربعة و عشرين شهرا، تدفع الهيئة المستخدمة منحة مسبقة، تكون متدرجة و مرتبطة بالأجر الوطني الأدنى المضمون. غير أنه ما يلاحظ أن المتمهين مهما تدرج في عملية التمهيين، واقترب من العامل المبتدئ، إلا أنه لا يحظى بأجر يعادل الحد الأدنى للأجر الوطني الأدنى المضمون، بل يصل إلى 80% منه كأقصى حد. و كذلك من بين الحقوق المدرجة في قانون 81-07 المتعلق بالتمهين نجد أحقية المتمهين في الضمان الاجتماعي⁽¹⁾ الفقرة الثانية من المادة 20. الدولة هي التي تتكفل بدفع الاشتراكات، لأن المؤسسة المستخدمة معفاة من دفع مثل هذه الاشتراكات. ففضلا عن الحق في المنحة فإن المتمهين يستفيد من كل أو بعض خدمات الضمان الاجتماعي، فالوضعية التي تأخذها هذه الفئة في الضمان الاجتماعي هي كالآتي:

أولا: المتمهون الذين يتقاضون أجرا شهريا على الأقل

و هذا طبقا للمادة 16 من قانون التمهيين رقم 81-07، طبقا للمادة 16 من قانون التمهيين⁽²⁾ يستفيد المتمهين من منحة يتقاضاها في مرحلة أولى من الدولة و في مرحلة ثانية (إذا ما تجاوزت الفترة المحددة في الفقرة أ من المادة 16 من قانون التمهيين) من طرف المستخدم. و بهذا فإن مفهوم هاته المنحة التي تحملها هاته الفئة ترجع أصلا لطبيعة الأجر، لأن علاقة العمل أصلا غير قائمة في إطار إجراء عملية التمهيين. و على إثر ذكر الأجر نرى أن تشريع الضمان الاجتماعي قسم هذه الفئة إلى نوعين:

1. المادة 20 الفقرة ب: تتكفل الدولة بدفع الاشتراكات المشار إليها أعلاه طول مدة عقد التمهيين.

2. المادة 16 من قانون التمهيين رقم 81-07 السالف ذكره.

فالأول هم المتمهون الذين يتقاضون أجرا شهريا و يساوي نصف الأجر المضمون أو أكثر. و قد جاءت إفادة بعض من هؤلاء المشبهين بالأجراء في سنة 1992، يدل مسيري الشركات ذات المسؤولية المحدودة، تشجيعا على ولوجها إلى ميدان التكوين المهني لرفع الخبرات و المستوى الخاص بالتأهيل المهني للعمال بسبب أن الانتساب لهذا النظام العام بهذه الصفة يتيح الاستفادة من كافة خدمات الضمان الاجتماعي المقدمة من قبل الصندوق الوطني للأجراء C.N.A.S بالإضافة إلى اعتبار سنوات التمهيين سنوات عمل يتعين على صندوق التقاعد C.N.R احتسابها لتحويل الحق في معاش التقاعد.

و مقابل هذه الأدوات تدفع نسبة اشتراك إجمالية قدرها 02%.⁽¹⁾

أنه وتعتبر الدولة هي الممثل الوحيد لتحمل هذه الأداءات، والممثلة في وزارة التكوين المهني⁽²⁾. مع أن شبه الأجر لهذا المتمهن غالبا ما يسدده المستخدم بالاستناد إلى المرسوم رقم 392/81 إذ أن قيمة شبه الأجر تصل إلى 50 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون وهي الحد الأدنى لاكتساب صفة المتمهن بعنوان الاستفادة من جميع خدمات الضمان الإجتماعي، لا تنقرر إلا في السداسي الثالث من بداية التكوين، وهي الفترة التي يبدأ فيها التزام الهيئة المستخدمة بدفع شبه الأجر.

وتدوم فترة الاستفادة من التأمين للفروع الثلاثة للضمان الإجتماعي وهي التأمينات الإجتماعية، حوادث العمل والأمراض المهنية، التقاعد. تحت صنف التمهيين لمدة أقصاها سنتين.

¹. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2000، ص 33 - 34.

². النشرة الرسمية لوزارة التكوين و التعليم المهنيين، السداسي الثاني، الجزائر، 2004، ص 157.

ثانيا المتمهنون اللذين يتقاضون أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون

هم الفئات الملزمين بدفع إشتراك التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية أي المتمهين تساوي منحة الأجر الوطني الأدنى المضمون مصنف ضمن المستفيدين من جميع خدمات الضمان الإجتماعي. كما تسلم من الإدارة المكلفة بالتكوين المهني شهادة تثبت أهليته في العمل عند انتهاء مدة التمهين في حالة نجاحه في اختبارات نهاية التمهين، أما في حالة رسوبه فيستفيد من دورة تكوينية إضافية لمدة ستة أشهر على الأكثر.⁽¹⁾

¹ . راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر، ص 91.

المبحث الثاني: انقضاء عقد التمهي

الأصل أن انقضاء عقد التمهي ينتهي بانتهاء مدته، حيث أجاز المشرع لطرفي العقد في التمهي الحق في انتهائه، بناء على طلب أحد طرفيه، كما ينتهي دون إلحاق أي ضرر بالامتيازات المكتسبة.⁽¹⁾

كما يمكن انقضاؤه أو زواله بعدة طرق أخرى، وهي ما سنأتي على شرحها في المطالب التالية.

المطلب الأول: الحالات العادية لإنقضاء عقد التمهي

تختلف مناهج وأساليب بحث الأسباب والحالات القانونية، العادية، انطلاقاً من المبررات المختلفة، كما نقصد بهاته الحالات الأسباب التي تجيز فيها القانون إلى الطرف المتضرر من المبادرة بإنهاء علاقة العمل أو التبرص مع ضرورة الالتزام بإتباع الإجراءات المقررة لذلك.⁽²⁾

الفرع الأول: انتهاء مدة عقد التمهي

الأصل أن ينتهي عقد التمهي بانتهاء مدته التي تتراوح ما بين سنة على الأقل وثلاث سنوات على الأكثر، إلا أنه قد ينتهي قبل انتهاء المدة، سواء كان ذلك بقوة القانون كما نصت على ذلك المادة 23 من قانون التمهي رقم 07/81 والمعدلة بقانون 1/2000. حيث جاء في نص المادة 8 والتي تتم المادة 23 من القانون 07/81 في الفقرة الأخيرة "... إثبات مركز التكوين المهني استحالة المؤسسة المستخدمة على مواصلة عملية التمهي".

¹ . أنظر، علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 199.

² . أنظر أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 335.

فقد التمهيّن ينتهي ودون إلحاق أي ضرر، بالامتيازات المكتسبة في الحالات التالية:

. وفاة المستخدم أو المتمهن، لأن شخصية رب العمل محل اعتبار في قانون التمهيّن على خلاف قانون علاقات العمل .
 . إعلان إفلاس المستخدم وكذلك التوقف النهائي لنشاط الهيئة المستخدمة لأسباب قاهرة.

. التحاق المستخدم بالخدمة الوطنية.

. إثبات مركز التكوين المهني، واستحالة المستخدم على مواصلة عملية التمهيّن.⁽¹⁾

. تعرض المستخدم لإحدى العقوبات المقصية من ممارسة نشاط التمهيّن.

. عجز بدني دائم لأحد طرفي علاقة التمهيّن.

وفي جميع الحالات عند انتهاء المدة المتفق عليها في عقد التمهيّن.⁽²⁾

والأصل في عقد التمهيّن أو التمرين كما أشار له المشرع المصري، فإنه عقد زمني مستمر، يوجب قانون العمل أن يحدد فيه مدة تعلم المهنة، ويرى في نظره أن وجوب تحديد المدة لا بد منه، حتى لا ينقلب عقد التمهيّن إلى عقد صوري سائر لعقد العمل أو التمهيّن، مما شرعه له النظام الاقتصادي والاجتماعي الحامي للطرف الضعيف.

ومن ثم ففي نظرنا لا يجوز قانوناً أن يكون عقد التمهيّن عقداً غير محدد المدة، وبالتالي لا ريب في أن يكون الانتهاء الطبيعي لعقد التمهيّن بانتهاء مدته أو انقضائها، ما لم يرى مداها حتى تتحقق الغاية من العقد وهي التدريب أو التعلم على الوجه الكامل كما لا يجوز أن يمدد عقد التمرين أو التدرج إلى إطالة المدة.³

1 . أنظر، علي عوض حسن، المرجع السابق، ص194.

2 . المادة 23 من قانون رقم 81-07 المتعلق بالتمهيّن، السالف الذكر

3 . همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003، ص 526.

الفرع الثاني: وفاة أحد الطرفين

القاعدة في انقضاء عقد التدريب أنه ينقضي بانقضاء المدة المتفق عليها، ولكن المشرع اعتبر وفاة طرفي العقد تؤدي إلى انتهاء عقد التمرين أو التدريب، ولو لم تكن المدة المحددة له في العقد قد انتهت، ولا فرق في ذلك بين عقد التمرين وعقد العمل، الذي ينقضي حتماً بوفاة المتمهن أو المتدرب لأن العامل ملتزم بموجب عقد العمل بأن يؤدي العمل بنفسه، فبموته ينقضي العقد وينتهي، وهذا هو شأن عقد التمهين أو التمرين، الذي يلتزم فيه المتمرن أو المتدرب بأن يتعلم بنفسه العمل أو الحرفة أو المهنة التي يتلقى أصولها من رب المؤسسة التي يتمرن فيها، كما أنه ملزم بأن يؤدي التزامه الفرعي بالعمل نفسه. ولكن عقد التمرين لا ينقضي بوفاة رب المؤسسة التي يجري تكوين المترين فيها، لأنه في عقد العمل لا ينقضي العقد حتماً لأنه في هاته الحالة يمكن تحويل المترين إلى مؤسسة أخرى أو الإتيان بمستخدم جديد بدل الأول⁽¹⁾.

المطلب الثاني: الحالات الإستثنائية لإنقضاء عقد التمهين.

إن استحالة تنفيذ علاقات عقد التمهين بين المستخدم والمتمهن فإنها تمنح للطرف الثاني حق فسخ عقد العمل بناءً على طلب أحد طرفيه قبل انتهاء مدته، إلا أن هذا الفسخ يكون عبر طرق وحالات.

الفرع الأول: فسخ عقد التمهين.

إن فسخ عقد التمهين من الحالات التي يجيز فيها القانون للطرف المتضرر من المبادرة بإنهاء علاقة العمل مع الالتزام بإتباع الإجراءات المقررة لذلك، والالتزام بما يترتب على ذلك

1 . علي عوض حسن، مرجع سابق، ص 194.

من حقوق للطرف الآخر، وإلا اعتبر هذا الإنهاء تعسفي لعدم مراعاة إجراءاته الواجب احترامها وتطبيقها.⁽¹⁾

حيث نجد توافر مجموعة من الحالات ينتهي بها عقد التمهين وهذا بناء على طلب أحد الطرفين.

- إذا ارتكب أحدهما مخالفة لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه.

- إذا أخل أحد طرفي العقد بواجباته المحددة في العقد.

- إذا استحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد طرفي العقد.

- إذا ثبت أن استمرار العامل المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته ويثبت ذلك بتقرير مفتش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية.⁽²⁾

- إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يصعب إنتقال المتدرب أو المتمهن إليه أو يضر بمصلحته مع ملاحظة أن حق العامل في فسخ العقد بعد مضي شهر من تاريخ النقل إلى مكان التدريب.

حيث إذا توافر في حقه هذه الحالات أو واحدة منها له الحق في إنهاء العقد بإرادته المنفردة دون أن يكون للطرف الآخر مطالبته بالتعويض.⁽³⁾

وما يتميز به عقد التمهين، خصوصيته في الإنهاء التي يمكن أن تكون إلا بحكم القانون أو القضاء، هو من يقرر عملية الفسخ بالتراضي. وهذا ما نصت عليه المادة 24 من القانون

¹. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 336.

². أنظر، همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 529.

³. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 199.

07/81 السالف الذكر. حيث يمكن فسخ عقد التمهين من جانب واحد أو بالتراضي أو بحكم قضائي.

هذا ومن جهة أخرى يمكن إلغاء العقد من أحد الطرفين دون تعويض خلال الشهرين الأوليين من التمهين.⁽¹⁾

كما يمكن فسخ وإنهاء علاقة العمل بالاستقالة، حسب ما جاء ذكره في تشريعات العمل فقد أقرته المادة 68 واعتبرت الاستقالة حق معترف به للعامل، وأنه على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة، أن يقدم استقالته كتابية.⁽²⁾

وعليه أن يغادر منصب عمله بعد مهلة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الإتفاقيات الجماعية، حيث تختلف مهلة الإخطار من قطاع نشاط إلى قطاع آخر، ومن مؤسسة إلى أخرى، فكلما كان مستوى المنصب للعامل مرتفعا ضمن السلم المهني تكون المهلة طويلة نسبيا، وتكون أقصر كلما كان مستوى العامل منخفض في السلم المهني، ومما سبق نستنتج أنه إذا ثبت احترام العامل للإجراءات المعمول بها في الاستقالة، وبالرغم من رفض صاحب العمل لها، فإنه يمكن مغادرة عمله بمجرد انتهاء مهلة الإخطار لأن العبرة بالإجراءات وليس بالأسباب، وهنا ما يجعل صاحب العمل يرفض رفضا تعسفيا، حيث هذا الرفض التعسفي ينتج عنه مجموعة من الجزاءات أهمها تكلفه:

- دفع تعويض للمتتمن الذي يأتي إما بطلب منه أو من وليه الشرعي.
- دفع غرامة مالية قد تصل إلى ثلاث مرات قيمة المبالغ التي دفعتها الدولة في شكل منح.
- تعويض ما تم إنفاقه من اشتراكات الضمان الإجتماعي.

¹. المادة 24 من القانون 07/81 المتعلق بالتمهين، السالف الذكر.

². المادة 68 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل، ج، ر، العدد 17 والمؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم.

-إرجاع ما تم إعفائه من ضرائب وتأدية رسم التمهيّن.

والملاحظ في الوقت الحالي أن المتربص عادة ما يلتحق بالجانب التطبيقي على خلاف الجانب النظري،وهنا يلاحظ مركز التكوين المهني غيابه المتكرر فيلجأ إلى فسخ العقد بواسطة الاستقالة.

وقد ورد في المادة 26 من قانون التمهيّن بطلان العقد وهذا من خلال الأخطاء التي يرتكبها المتمهن بإمضاء عقدين من أجل التكوين أو التربص حيث يكون التربص الأول لا يزال قائماً،فيعاود المتربص تكويننا آخر حيث جاء في نص المادة:يعد باطلا كل عقد تمهيّن جديد يربط المتمهن بالتزام آخر قبل أن ينفذ على الوجه التام الالتزام المترتبة عن العقد السابق.(1)

الفرع الثاني:التسريح لأسباب إقتصادية

إن التطور التكنولوجي والهيكل للمؤسسات المستخدمة،والأزمات الإقتصادية المالية منها والتجارية،والتي أصبحت سمة من سمات المؤسسات الحديثة،قد أفرزت عدة نتائج على عالم الشغل،بحيث أصبحت المؤسسات والمصانع والورشات معرضة بصفة دائمة إلى صعوبات مالية وتجارية وتكنولوجية الحديثة،في حين يكون هنا المتمهن غير معني بهذا التسريح لأنه إن كان في بداية فترة التربص فيمكن للمؤسسة المستخدمة أن تقوم بالموافقة بتحويله لمؤسسة أخرى حتى يضمن تكوينه،لأن كل ما ينجر من محاولات تجديدية للهياكل والتنظيمات المهنية من تسريحات للعمال ومن صعوبات مادية وإجتماعية، لا دخل للمتمهن أو المتربص فيها، لأنه في هاته الحالة يحتاج للتكوين فقط.(2)

¹ . المادة 26 من القانون 07/81 المتعلق بالتمهيّن، السالف الذكر .

² . أحمية سليمان،مرجع سابق،ص363-364.

خاتمة

إن للتمهين أهمية كبيرة في التطور المستمر للتكنولوجيا وتجديد التقنيات باستمرار، ويعد عقد التمهين أحد المراحل التمهيدية التي تسبق إبرام عقد العمل، إذ أن كل حرفة تحتاج إلى مدة لمعرفة العامل بأسرارها والوقوف على مشتملاتها.

ومن خلال دراستنا لما سبق فإن التساؤلات التي قام عليها بحثنا يمكن الإجابة عنها كما يلي.

إن عقد التمهين من العقود التي تلتزم بموجبها المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين منهجي وتام، وهذا من خلال التكوين الذي يقدم للمتتمهين نظريا وتطبيقيا حتى يستفيد بشكل تام ويتعلم المهنة على أتم وجه.

أما فيما يخص عقد التمهين فإنه يمتاز بمجموعة من الشروط والتي يتحقق بها، وهي شروط شكلية وأخرى موضوعية نص عليها القانون المتعلق بالتمهين.

ومن جهة أخرى فقد بين المشرع الجزائري مجموعة من الالتزامات والحقوق التي تقع على كلا الطرفين أي المستخدم والمتتمهين كذلك أكد على صحتها القانون 07/81 في مواده.

وأخيرا فيما يخص إنقضاء عقد التمهين فقد أكدها المشرع الجزائري وهذا من خلال الحقوق التي يستفيد منها المتتمهين.

وعلى ضوء ما تطرقنا إليه يمكن استخلاص أنه من الضروري الإهتمام أكثر بجانب التكوين المهني وذلك إستكمالا لنظامه القائم حاليا والذي بات غير كاف لوحده أمام الرهانات والتحديات الناتجة عن

العولمة وشمولية الإقتصاد عبر كل أنحاء العالم، فإننا نجد المؤسسات الإقتصادية والإنتاجية تفرض علينا دخول العصرنة.

خاتمة

وإن التكوين المهني هو الجهاز المكلف بمهنة تزويد المؤسسات الإنتاجية باليد العاملة المؤهلة والتقنيين والفنيين الضروريين لتسييرها، وهذا التكوين مطالب بتجديد نفسه وإدخال العصرية في أجهزته وأساليبه وتنظيمه، وقد تم استعمال التكوين المهني كوعاء لاستقبال التلاميذ المتسربين من النظام التعليمي، كما انجر عن ذلك ظهور لدى الشبان نوع من السلوك العدواني إزاء التكوين المهني، وجعلهم لا يلتحقون بمؤسسات التكوين المهني إلا بعد أن سدت أمامهم أبواب المنافذ الأخرى، لهذا فمن واجب الفاعلين والمتعاملين مع التكوين المهني توحيد جهودهم لتحقيق نجاح السياسة الراشدة في التكوين لتعم بالفائدة على كل الأفراد والطبقات الاجتماعية. وكذا العمل على إيجاد الآليات والكيفيات الهادفة إلى تطبيق أحكام المادة 37 من القانون 07/81 المعدل والمتمم بالقانون رقم 01/2000 الذي يحدد بعض التدابير العقابية ضد المستخدمين، الذين يتعسفون في إنهاء عقود التمهين، حيث نلاحظ من خلال المعطيات المتوفرة أن بعض المستخدمين يقومون بإنهاء عقود التمهين بمجرد حلول الفترة التي يكونون فيها ملزمون بدفع منحة مسبقة للمتمهن، والعمل على توسيع مجال التمهين إلى كافة الشباب بمن فيهم الذين ليس لديهم مستوى دراسي، وهذا ليقوم التمهين بدور فعال في المجتمع وبالتالي في الإقتصاد الوطني.

وأخيرا ما يمكن قوله أنه تم استحداث للتنظيم في التكوين عن طريق المعايير والتي تتم عبر نقطتين وهما معايير أفقية زيادة تخصص بنفس الشعب ومعايير عمودية أي من التخصص الأدنى إلى الأعلى.

وفي الأخير نتمنى أن نكون قد وفقنا وألمنا ولو بقدر قليل في موضوعنا هذا.

الملاحق

الملحق رقم 01 : بطاقة المتمهن

ظهر البطاقة

رقم التسجيل:

اللقب:

الإسم:

تاريخ الميلاد:

مكان الميلاد:

رمز الفرع / الفرع:

العنوان:

فصيلة الدموية:

المستخدم:

نهاية التكوين:

حررت يوم:

المنبر

صورة

وجه البطاقة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

المؤسسة:

بطاقة المتربص / المتمهن
رقم:

نمط تنظيم التكوين

بداية تكوينية:

نظام:

بطاقة المتربص / المتمهن

مقياس البطاقة
الطول 9 سم
العرض 6,5 سم
ألوان البطاقات
* التكوين القاصدي (القبلي) (أبيض)
* التكوين المتواصل (القبلي) (أزرق)
* التكوين عن طريق التمهين (أخضر)

ملاحظة: يسجل رمز الفرع عوض رمز الفرع
بالنسبة للمتمهن

الملحق رقم 02: ملف المتمهن

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

المؤسسة :



ملف المترىص / المتمهن

اللقب :

الإسم :

رقم التسجيل :

رمز الإختصاص :

رمز الفرع / الفوج :

نمط تنظيم التكوين :

نمط التسيير :

معلومات حول المتربص / المتمهن

- الإسم و اللقب :
- تاريخ و مكان الميلاد :
- الحالة العائلية :
- إسم ولقب الأب : مهنة الأب :
- إسم ولقب الأم : مهنة الأم :
- عنوان الأولياء :
- فصيلة الدم :

في حالة الضرورة يمكن الإتصال بـ :

- 1- رقم الهاتف :
- 2- رقم الهاتف :
- 3- رقم الهاتف :
- مهنة المتربص في حالة التكوين بالدروس المسائية :

الدفتر اليومي

(تمهين)

الفترة من : إلى :

رمز الفوج :

الشعبة المهنية :

بداية التكوين : نهاية التكوين :

الأستاذ المشرف على الفوج :

الأساتذة المتدخلون :

1-؛ المادة المدرسة :

2-؛ المادة المدرسة :

3-؛ المادة المدرسة :

4-؛ المادة المدرسة :

5-؛ المادة المدرسة :

5-؛ المادة المدرسة :

7-؛ المادة المدرسة :

الملحق رقم 05 : إستمارة معلومات "النتائج والقرارات"

نتائج مسار التكوين

السداسي	المعدل السداسي	قرار اللجنة	ملاحظة
السداسي الأول			
السداسي الثاني			
السداسي الثالث			
السداسي الرابع			
السداسي الخامس			
الخاص			

قرارات مجلس التأديب

السداسي	تاريخ ورقم المحضر	قرار اللجنة	ملاحظة
السداسي الأول			
السداسي الثاني			
السداسي الثالث			
السداسي الرابع			
السداسي الخامس			
الخاص			

بطاقة متابعة التكوين التطبيقي

رمز الفوج :
 إسم ولقب المتممن :
 نهاية التكوين :
 المستخدم :

الملاحظات		الفترة	العمليات المنجزة	الأستاذ المكلف بالزيارة	تاريخ الزيارات
التصحيح المقترح	الفرق الملاحظ				
(العمليات المبرمجة لتحقيق المهارات الواجب إكتسابها أو تدعيمها)	(الفرق الملاحظ بين العمليات المنجزة والبرنامج)				

ملاحظة : تملأ هذه البطاقة في نهاية كل شهر.

بطاقة المؤسسة الاقتصادية

تسمية المؤسسة :

.....

المقر الاجتماعي :

.....

الهاتف : فاكس :

البريد الإلكتروني :

الإطار القانوني :

المهام أو المنتج :

عدد المستخدمين :

عدد المتريصون والمتمهون الممكن التكفل بهم :

منهم متمهين :، منهم في تربص تطبيقي :

مسئول المؤسسة :

مسئول مصلحة التكوين :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

المعهد / المركز :

بطاقة متابعة التبرص / المتمهن
(فترة إنجاز مذكرة نهاية التكوين)

الإسم :، اللقب :

تاريخ ومكان الميلاد :

الإختصاص :

رمز الفرع الفوج :

مكان التبرص التطبيقي :

العنوان :

إسم ولقب المؤطر :، (ممثّل المؤسسة) :

تاريخ بداية التبرص :

تاريخ الزيارات ملاحظات :

إسم ولقب الأستاذ المشرف : التوقيع

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

المعهد / المركز :

بطاقة تقييم محتوى مذكرة نهاية التكوين

- التاريخ :
- إسم ولقب المتربص / المتمهن :
- إسم ولقب المتربص / المتمهن :
- 1- ، رقم التسجيل :
- 2- ، رقم التسجيل :
- 3- ، رقم التسجيل :
- الإختصاص :
- الموضوع :
- العلامة
- معايير التقييم :
- أ- نوعية التقرير :
- التقديم والعناية (الخط، الصيغة، التنظيم) : 2/
- ب- نوعية الدراسة :
- دراسة الوضعية الحالية : 2/
- الحل المقترح : 4/
- التصور : 4/
- الدراسة التقنية : 4/
- الإنجاز : 4/
- المجموع : 20/
- ملاحظات وإقتراحات :

التوقيع

إسم ولقب الأستاذ المشرف :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

معهد / مركز :

رقم :

مقرر الفصل

- إن مدير المعهد / المركز :
- بناءا على المرسوم التنفيذي رقم : المؤرخ في : الموافق :
 - المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمعاهد / لمراكز :
 - بناءا على المرسوم التنفيذي رقم : المؤرخ في :
 - المتضمن إنشاء؛ أو تحويل مؤسسات التكوين المهني (معاهد / مراكز)،
 - بناءا للقرار الوزاري رقم 90-07 المؤرخ في 30 جويلية 1990 المتضمن القانون
 - الداخلي لمؤسسات التكوين المهني؛
 - بناءا على محضر إجتماع المجلس التأديبي رقم : المؤرخ في :

يقرر

- المادة الأولى : المتربص / المتمهن المدعو :
- رقم التسجيل :؛ إختصاص :
- رمز الفرع / الفوج : السداسي :؛ يفصل من تعداد متربصي
- / متمهني المؤسسة ابتداء من :
- المادة الثانية : يكلف كل من مدير الدراسات والتربصات / النائب التقني
- والبيداغوجي ومدير الإدارة والمالية / المقتصد كل في حدود إختصاصه بتنفيذ هذا
- المقرر.

حرر به : في :

مدير المؤسسة

ملحق رقم 11: شهادة التربص

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

المؤسسة

شهادة تربص

إن مدير المؤسسة يشهد بأن المتربص (ة) المسجل (ة) تحت رقم :

اللقب :

الإسم :

تاريخ ومكان الميلاد :

يتابع تكويننا في الإختصاص :

مستوى التأهيل :

إلى :

من :

السنة التكوينية :

ملاحظة : تسلم هذه الشهادة مرة واحدة في السنة.

ملحق رقم 12: شهادة التكوين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

المعهد / المركز :

شهادة تكوين

إن مدير المؤسسة يشهد بأن المتريص (ة) / المتنحن (ة) المسجل (ة) تحت رقم :

اللقب :

الإسم :

تاريخ ومكان الميلاد :

تابع (ت) تكويننا في الإختصاص :

مستوى التأهيل :

مدة التكوين :

تاريخ الفصل :

تاريخ بداية التكوين من :

المدير

ملاحظة : تسلم هذه الشهادة للمتكونين الذين لم يتموا تكوينهم.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب

1. أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
2. أ. أمزيان جنقال، "الدليل المنهجي في التكوين المهني"، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
3. أ. محمد الصغير بعلي، "تشريع العمل في الجزائر"، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
4. أ. نذير بن يريح، "التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج" دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
5. د. راشد راشد، "شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر.
6. د. سيد محمود رمضان، "الوسيط في شرح قانون العمل"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
7. د. عصام أنور سليم، "قانون العمل"، دار النشر والتوزيع، ط2، مصر، 2002.
8. د. علي عوض حسن، "الوجيز في شرح قانون العمل"، دار النشر والتوزيع، مصر، 2003.
9. د. محمد حسين منصور، "قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والغلق)"، دار النشر والتوزيع، مصر، 2011.
10. د. همام محمد محمود زهران، "قانون العمل (عقد العمل الفردي)"، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003.

المراسيم و القوانين :

- 1-المرسوم التشريعي والتنظيمي رقم 91/141 المؤرخ في 11 ماي 1991، ج ر، العدد 23 المؤرخة في 22 ماي 1991.
- 2-المرسوم التشريعي والتنظيمي رقم 01/419 المؤرخ في 20 ديسمبر 2001، ج ر العدد، 80 المؤرخة في 26 ديسمبر 2001.
- 3-القانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين المؤرخ في 27 جوان 1981، ج ر، العدد 26 المؤرخة في المعدل والمتمم بالقانون رقم 34/90 المؤرخة في 25 ديسمبر 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 1/2000 المؤرخ في 18 جانفي 2000.
- 4-القانون 11/90 المتعلق بالعمل وعلاقاته، المؤرخ في 21 أبريل 1990، ج ر، العدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.
- 5-القانون 09/14 المؤرخ في 09 أوت 2014 المعدل والمتمم بالقانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981، ج ر، العدد 49 المؤرخة في 20 أوت 2014.

المجلات

- 1-أ.شقرار الجيلالي، مجلة دليل المتمهن، مركز التكوين المهني والتمهين، برج الأمير خالد، الجزائر، 2003.
- 2-النشرة الرسمية لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2004.

الفهرس

الصفحة	العنوان
	كلمة شكر
	الاهداء
1	مقدمة
	- الفصل الأول: ماهية عقد التمهيين
05	- مقدمة
06	- المبحث الأول: مفهوم عقد التمهيين
06	- المطلب الأول: تعريف عقد التمهيين
07	- الفرع الأول: الغرض من عقد التمهيين
08	- الفرع الثاني: الفرق بين عقد التمهيين وعقد العمل
09	- المطلب الثاني: شروط ابرام عقد التمهيين
09	- الفرع الأول: الشروط الشكلية
11	- الفرع الثاني: الشروط الموضوعية
16	- المبحث الثاني: الاطار الموضوعي لعقد التمهيين
16	- المطلب الأول: أنماط التكوين المهني
16	- الفرع الأول: نمط التكوين المسمي بالاقامي
16	- الفرع الثاني: نمط التكوين المسمي بالتعليم المهني عن بعد
17	- الفرع الثالث: نمط التكوين عن طريق مايسمي بالدروس المسائية
17	- الفرع الرابع: نمط التكوين المسمي بالتكوين المتواصل
18	- الفرع الخامس: نمط التكوين المسمي بالتمهيين
18	- المطلب الثاني: التخصصات التي يمسه التمهيين
21	- المطلب الثالث: طرق الالتحاق بالتريص في التكوين المهني
21	- الفرع الأول: إجراءات التسجيل في مسابقة الدخول في مؤسسات التكوين المهني

22	- الفرع الثاني: التوجيه المهني لطالبي التكوين
24	- الفرع الثالث: الشروع الفعلي للتكوين
24	- الفرع الرابع: نهاية أو اختتام التكوين
25	- المطلب الرابع: كيفية تكوين المتربص
25	- الفرع الأول: التكوين النظري التكنولوجي
26	- الفرع الثاني: التكوين التطبيقي
27	- الفرع الثالث: المتابعة البيداغوجية لمتهم
	- الفصل الثاني: آثار عقد التمهين
30	- مقدمة
31	-المبحث الأول: الإلتزامات التي يفرضها عقد التمهين
31	-المطلب الأول: إلتزامات وإمتيازات المستخدم
31	-الفرع الأول: إلتزامات المستخدم
34	-الفرع الثاني: إمتيازات المستخدم
35	-المطلب الثاني: واجبات وحقوق المتهم
35	-الفرع الأول: واجبات المتهم
36	-الفرع الثاني: حقوق المتهم
41	-المبحث الثاني: إنقضاء عقد التمهين
41	-المطلب الأول: الحالات العادية لإنقضاء عقد التمهين
41	-الفرع الأول: إنتهاء مدة عقد التمهين
43	-الفرع الثاني: وفاة أحد الطرفين
43	-المطلب الثاني: الحالات الإستثنائية لإنقضاء عقد التمهين
43	-الفرع الأول: فسخ عقد التمهين
46	الفرع الثاني : التسريح لأسباب الاقتصادية
48	الخاتمة
51	الملاحق
	قائمة المراجع

