



جامعة الدكتور الطاهر مولاي -سعيدة-

كلية: الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق.

تخصص: قانون إجتماعي.



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر الموسومة بـ

النظام القانوني لعقد العمل المدعم

CTA

إشراف الدكتور:

- بوكلي حسن شكيب.

من إعداد الطالبة:

- بوعزة نصيرة

لجنة المناقشة

الدكتور مغربي قويدر رئيسا

الدكتور بوكلي حسن شكيب مشرفا و مقرا

الدكتور هامل هوري مناقشا

السنة الجامعية: 1438-1439هـ / 2017 - 2018م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"فَتَبَسَّمْ ضَاحِكًا مِنْ قَوْلِهَا وَقَالَ
رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأُدْ
خِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ "
سورة النمل، الآية 19.

شكر وعرفان

الحمد لله الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، و الصلاة و السلام على رسول الله الأمين وأله و صحبه و سلم.

أتقدم لخالص الشكر و العرفان إلى من أضاء بعلمه عقل غيره فأظهر بسماحته تواضع العلماء و برحابة سماحة العارفين الأستاذ دكتور بوكلي حسن شكيب على تفضله بقبوله بالإشراف على هذا العمل بكل رحابة صدر و صبره على توجيهاته و إرشاداته القيمة.

الأساتذة الأفاضل أعضاء اللجنة المناقشة على تشريفها لقبولهم مناقشة و تقييم هذا العمل المتواضع. و إلى الدكتورة لتبتي بوحانة.

وإلى رئيس مصلحة ترقية التشغيل بمديرية التشغيل سعيدة يوسف حديدي.

وإلى مسؤولة المكتبة كلية الحقوق هرباحي سومية وياسين إدريس خوجة

و الشكر الجزيل لكل من ساهم في إعداد بحثي هذا.

ولهم منا خالص الوفاء و خالص التقدير .

إهداء

"وما توفيقى إلا بالله عليه توكلت و إليه أنيب"

كثيرة هي لحظات الفرح التي تمر بها، و لكن من تعمها الخاص، ولونها المميز و لعل فرحة النجاح و التخرج تقدم أجمل لحظات الفرح التي ننتظرها و نسعى إليها، وبهذا أهدي هذا العمل أولا وقبل كل شيء إلى والدي أسكنها الله توبة ثيابا الصحة و العافية ورزقني الله بركي و متعتي بطولي عمرك.

إلى إخوتي و أسرتي جميعا .

و إلى كل زملائي و صديقاتي و إلى كل طالب علم.

إهداء خاص

إلى روح والدي ، فبعد أن رحل ، ليس بزمن بعيد ، فقط بضعة أشهر بل ثلاثة أشهر ، إلى تلك الديار ، عالم آخر غير عالمنا ، عالم سنزوره يوماً ما و في أية لحظة ذاهبون إليه لا محال .

و دون دخل لإرادتنا ، لقد أدركت أن بالرغم من اربعة عقود من عمري و ثمانية عقود من عمر أبي كنت أرى نفسي مازلت طفلة أمامه ، كيف لا أرى نفسي و قد كان يتتبع خطواتي حتى بعد ان أصبحت راشدة .

لم أكن أرى الحماية إلا بوجوده ولا أرى الحب و الحياة إلا فيه ، رحمك الله يا أبي و جعلك من الصالحين و مثواك جنة الفردوس الأعلى .

قائمة المختصرات

أولا باللغة العربية :

ججزء

ج.رج ج د شالجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ص.....الصفحة

ط.....الطبعة

ع.....العدد

ق.ع جقانون العلاقات العمل الجزائري

ثانيا باللغة الفرنسية:

A N EMagence nationale de l'emploi

A N SE agence national de soutien de l'emploi de jeune

AN GemAgence nationale de gestion micro_credit

ANDI.....Agence nationale de développement de l'investissement

CNAS.....Caisse nationale assurance des salaires

CFi/ch.....chantier (contra formation insertion /chantier)

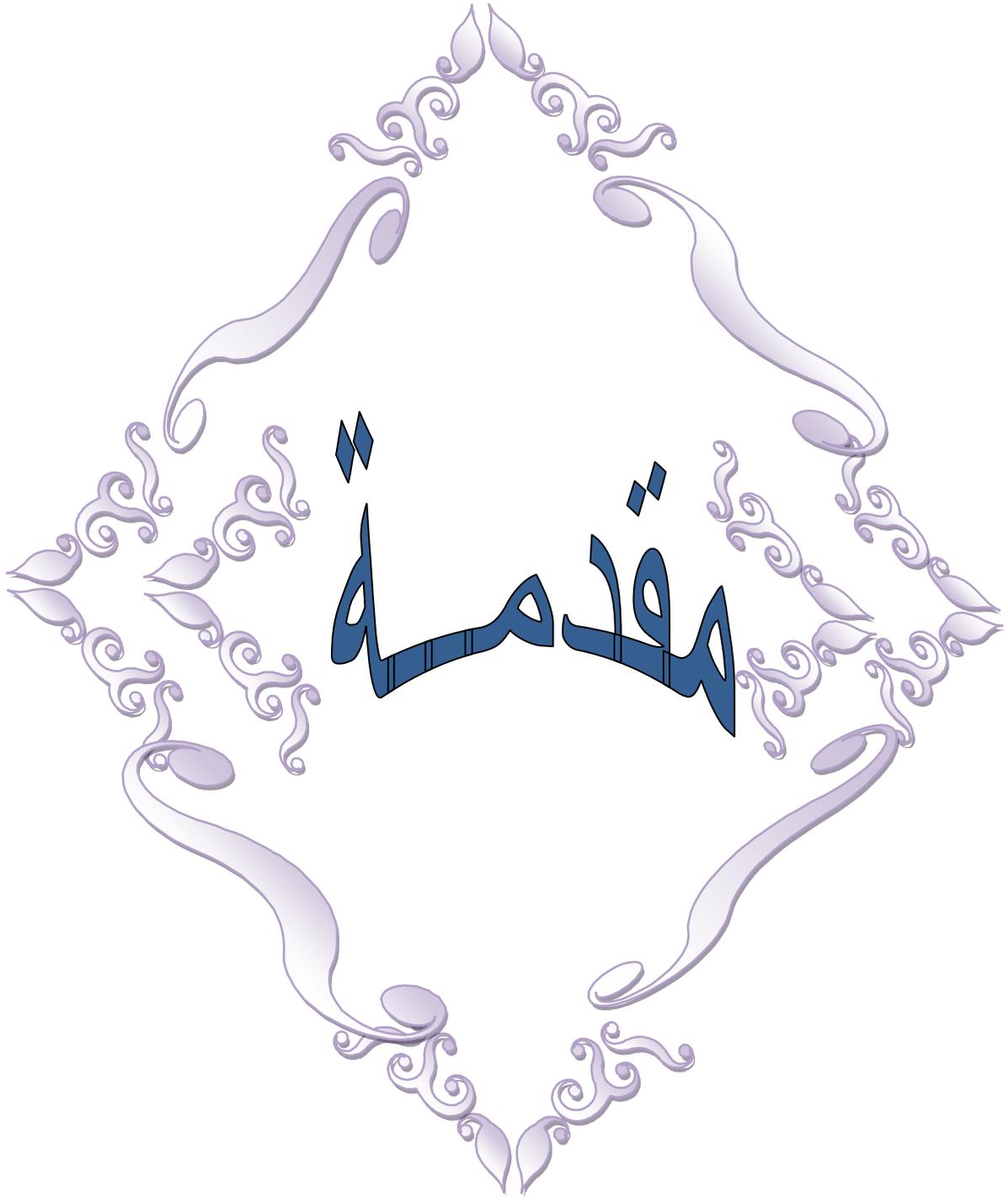
CTA.....contrat de travail Aidé.

DAIP.....Le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle

éd.....édition

T1.....Tome1

P.....page



يعتبر الاهتمام بقضايا التشغيل و تكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة، من أهم و ابرز التحديات التي يواجهها دول العالم بما فيها الجزائر ،لما لها من ارتباط وثيق بالاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية ، و الرقي في كل الميادين ، على اعتبار أن الشغل مطلب إنساني تسعى إليه جميع الأمم من أجل تحقيق الذات و حفظ الكرامة و مواجهة شبح البطالة الذي بات يهدد مجتمعات العالم و خاصة الدول النامية، الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة ووضع هياكل قوية و متخصصة و انتهاج استراتيجيات اقتصادية رشيدة ، تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة .

أبت جـل السياسات العمومية المتبعـة في إطار تحقيق التنميـة الاقتصادية بأبعادها التقليدية و المستحدثة إلى ترشيد و تنظيم سوق العمل ، في ظل التحديات التي يعرفها الاقتصاد، و المرونة التي تقتضيها المؤسسة الاقتصادية ، ذلك من منطلق أن السياسات العمومية باتت تحتل أولوية الأجددة الحكومية في أي بلد ، و التي هي خطة عمل في الأصل توضع بناء على دراسات مسبقة ، يجتمع فيها المختصين بذلك، فقد يكون مصدرها تنسيق بين الباحث والخبير بغية خلق وسائل و آليات لتنفيذها، و التي يكون إطارها قانوني، من أجل خلق مصداقية و فعالية في وسائل تنفيذ هذه السياسة العمومية للتشغيل.

مقدمة

اتسمت سياسة التشغيل التي انتهجتها الجزائر منذ الاستقلال في ظل الاقتصاد الموجه بالانتعاش الاقتصادي، ذلك أن مشروعية النظام السياسي القائم آنذاك، اقتضت على ضرورة توفير مناصب الشغل في مختلف المؤسسات العمومية.

لكن بانتقال الدولة إلى الاقتصاد السوق الذي تحكمه العقلانية الاقتصادية، فصار لزاماً أن تخضع سياسة التشغيل لقواعد السوق، من خلال العرض والطلب، بالإضافة إلى بعض سياسات المؤسسة وخلق وإعادة الهيكلة، التي انتهجتها المؤسسات وذلك من عمليات التسريح الجماعي مما أنتج تفاقم مستوى البطالة، وما عرفته هذه المرحلة من دخول الدولة الجزائرية في أزمة أمنية جعلت جل اهتمام الحكومة الجزائرية ينصب في علاجها.

فقد بلغت معدلات البطالة ارتفاعاً قياسياً، من خلال تسريح العمال، وغلق المؤسسات، إلى جانب قلة الاستثمار، بسبب التراجع الوضع الأمني للبلاد، وتزايد نسبة خريجي الجامعات، والمعاهد التكوينية المهني¹، الذين يطمحون بالالتحاق بعالم الشغل، والحصول على منصب عمل يضمن مستوى معيشي معين في رفاهية، فقد بلغت نسبة البطالة بـ 30% نهاية التسعينيات وذلك حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء² (ONS) و بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل و غياب الاستثمارات من قبل المؤسسات العمومية و الخاصة.

¹ الملحق رقم 01.

²: شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير لجامعة الجزائر، 2005، ص 191.

مقدمة

أمام هذا الواقع المأساوي، و من اجل التصدي لظاهرة البطالة كان لزمنا الأمر على الدولة انتهاج سياسة واضحة من أجل التخفيف من معدلات البطالة، حيث استدعى ضرورة صياغة الآليات الكفيلة بامتصاص معدلات شبح البطالة، بخلق مناصب عمل، و ذلك باعتماد عدة برامج تنموية التي تبنتها الدولة الجزائرية بداية من سنة 2001، فبعد الأزمة الاقتصادية التي عرفتها الدولة خلال النصف الثاني من الثمانينات و التي شهدت تراجع كبير في حجم الاستثمارات، ونقص وانخفاض أسعار النفط، والذي أدى إلى اختلالات في سوق العمل، الأمر الذي حتم على الدولة الجزائرية سنة 1994 بموجب الاتفاقية التي أمضتها مع صندوق النقد الدولي على تطبيق برنامج التعديل الهيكلي، والذي كانت له نتائج إيجابية من الناحية الاقتصادية، في تحقيق التوازنات الكبرى .

غير أنه تميز بآثار اجتماعية جد سلبية، كان أبرزها تسريح العمال و غلق المؤسسات والوحدات الاقتصادية العاجزة¹.

ومن أجل الوقوف والحد من تفاقم الأوضاع الاقتصادية التي شهدتها، قامت الدولة الجزائرية بتطبيق سياسات تشغيل كصنيع لمعالجة هذه الإختلالات بقطاع التشغيل، وتوفير مناصب العمل، وذلك بانتهاج برامج تنموية، تمثلت في برنامج الإنعاش الاقتصادي. مستخدمة عائدات البترول لتعزيز وخلق مناصب عمل، من خلال استثمار الأموال العمومية في البنية الأساسية ودعم الإنتاج الزراعي والمؤسسات المتوسطة.

¹ أحمد شفير ، الإصلاحات الاقتصادية و آثارها على البطالة و التشغيل - حالة الجزائر- ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2001 ، ص 128.

مقدمة

تم البرنامج التكميلي لدعم النمو والذي يعتبر في حقيقة الأمر مواصلة لوتيرة المشاريع التي سبق واعتمادها في مخطط الإنعاش الاقتصادي، تم كان الهدف تحسين التنمية البشرية وذلك عن طريق ما يعرف بالمخطط الخماسي، والذي رصدت لهم مبالغ جد ضخمة، وتحسين وعصرنه طرق تسيير سوق العمل، وتشجيع الاستثمار الوطني و الأجنبي، ودعم الشغل المأجور، وتطوير روح المقاومة بالإضافة إلى الهياكل و الأجهزة التشغيل كالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، وعقود ما قبل التشغيل والعمل المؤقت ESIL والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، و صندوق دعم الاستثمار، والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، وإنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM .

وتسييرها لجهاز المساعدة على الإدماج المهني كأحد البرامج الفاعلة التي من شأنها دفع عجلة التنمية لاسيما فيما يتعلق بالقضاء على البطالة و توسيع و ترقية الشغل، أين تم التركيز و الاهتمام على عقد العمل المدعمة.

إن تعداد أبعاد و أهداف سياسة التشغيل في الجزائر ، يقتضي حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا.

فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم إصدارها بهدف وضع السياسات في مجال التشغيل ومحاربة البطالة فعلى سبيل المثال القانون المتعلق

مقدمة

بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل¹ الذي نص في مادته الثالثة على أن الدولة تضمن صلاحيات تنظيم في ميدان الشغل لاسيما في مجال ترقية والمحافظة على التشغيل.

و القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل² الذي حدد أهدافه في مادته الأولى من أجل تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين و تحديد طبيعة و مختلف أشكال المساعدة.

و المرسوم التنفيذي³ المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها و مهامها.

إلى جانب المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني⁴ الذي يهدف إلى

تشجيع الإدماج المهني للشباب طالب العمل المبتدئين، و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما برامج التكوين و التشغيل و عقود العمل المدعمة.

ومن هذا المنطلق تمهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على هذا العقد، من حيث

انعقاده والوقوف على أهم التعديلات التي شهدتها هذا النمط من العقود ومدى نجاعة وفاعلية أحكامه.

يرجع سبب اختيار هذا الموضوع إلى عدة عوامل من أهمها: لم توليه الجامعة الجزائرية ما يجب

أن يستحقه من بحث علمي أكاديمي بالنظر لما يعرفه من أحكام، وكذلك لح دائة الموضوع فهو

¹: القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ج. ر، العدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.

²: القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، ج. ر، العدد 80 الصادرة في 19 ابريل 2006.

³: المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، ج. ر، العدد 09 الصادرة في 19 ابريل 2006.

⁴: المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 ابريل 2008، ج. ر، عدد 22، الصادرة في 30 ابريل 2008.

مقدمة

حديث النشأة، فرغم ذلك لم يصل فيه إلى وضع نظام تشريعي قانوني يحكمه، وحتى النصوص المتوفرة في هذا الصدد تتناول الموضوع جزئيا ، على غرار الإشكالات التي يعرفها هذا النمط من العقود ، خاصة الجانب العملي والتطبيقي، وكونه يمس شريحة واسعة من المجتمع وهم الشباب وخريجي الجامعات الجزائرية.

تنطوي دراسة للموضوع على أهمية بالغة، ومحاولة بلورته في شكل دراسة أكاديمية ، من حيث الشق العلمي والعملي، فمن الناحية العلمية تكمن في المساهمة بتوضيح وتحليل مدى فعالية ونجاعة هذه الآلية من اجل إبراز سياسة الدولة في خلق مناصب عمل، ومعرفة قواعده وأحكامه.

والإطار القانوني لهذا النوع من العقود، وذلك أمام شبه غياب منظومة قانونية وتشريعية تحدد هذا العقد، وأحكامه بصورة شاملة وواضحة، و كذلك المساهمة في إثراء البحث العلمي وذلك بتزويد المكتبة الجامعية ببحث علمي يبين الإطار القانوني لعقد العمل المدعم و ما يميزه.

مثل أي بحث فقد اعترضت إنجاز هذه الدراسة البحثية صعوبات كثيرة، تمثلت في قلة الدراسات الشاملة والمتخصصة، إذ لم يحض موضوع النظام القانوني لعقد العمل المدعم بالدراسات المستحقة بالرغم من كون عقد العمل المدعم وما يترتب عليه يشكل موضوع الساعة، في ظل قلة النصوص، لذلك فإن المهمة ليست باليسيرة.

الاقتصار في البحث على التعليمات والنصوص التنظيمية وذلك راجع إلى ندرة المراجع المتخصصة مما جعلنا نعتمد بشكل أساسي على التعليمات والمراسلات الصادرة عن المديرية العامة للتشغيل و الإدماج والمراجع العامة المتعلقة بقانون العمل وعلاقات العمل.

مقدمة

وحتى يتسنى لنا الإلمام بجميع جوانب الموضوع من الزاوية القانونية و كذلك الخروج بنتائج دقيقة انطلقنا من الإشكالية التالية: هل تخضع عقود العمل المدعمة من حيث الانعقاد والتنفيذ والانقضاء إلى الأحكام العامة لعقود العمل أم إلى أحكام قانونية متميزة.

للإجابة على الإشكالية المطروحة بهذه الدراسة البحتة تم الاعتماد وبشكل أساسي على المنهج الوصفي التحليلي، ذلك أن منهجية البحث تتوقف على طبيعة الموضوع بحد ذاته والخصائص والهدف الذي تسعى الدراسة للوصول إليه بهدف الإحاطة بمختلف عناصر البحث ودراسة أحكام عقد العمل المدعم وإطاره القانوني، كما اعتمدنا على المنهج التاريخي وذلك للوقوف على أهم التطورات والتعديلات على هذا العقد ونصوص تشريعية.

حيث قسم البحث من ناحية الشكل إلى فصلين:

الفصل الأول: لقد تم تناول الأحكام العامة لعقد العمل المدعم.

وهو مقسم إلى مبحثين اثنين، نستعرض في المبحث الأول شروط انعقاده من شروط عامة وخاصة وتناول في المبحث الثاني التنفيذ والإنهاء لعقد العمل المدعم من عناصر مشكلة للعقد من علاقة تبعية و الأجر و تم كل ما يتعلق بتعليق و تعديل و إنهاءه.

ثم نستعرض بالدراسة والتدقيق في الفصل الثاني : بعنوان الأحكام الخاصة لعقد العمل

المدعم. مقسم أيضا في مبحثين الأول نتطرق فيه إلى آثاره و نتطرق في الثاني إلى امتيازاته وإشكالات تنفيذه و انقضاءه.



الفصل الأول
الأحكام العامة لعقد
العمل المدعم

الفصل الأول: الأحكام العامة لعقد العمل المدعم.

لقد حظي التشغيل و إدماج الشباب في الحياة الاقتصادية حاليا ، اهتمام كبير لدى السلطات العمومية، وذلك على ضوء الإختلالات التي عرفها ولازال يعرفها سوق العمل ، في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية ، من ارتفاع في مستوى البطالة خاصة بين الفئات المتعلمة ، وانكماش فرص التشغيل وكذلك محدوديتها، مما يواكب ذلك من أفاق وضغوطات اجتماعية، قد تهدد استقرار البلاد.

فقد عمدت الحكومات المتعاقبة على عدة آليات للتشغيل، وذلك في إطار تنفيذ سياستها المعتمدة و المتنوعة و المختلفة المناهج و المسالك المتبعة ، و ذاك للحد من ظاهرة البطالة ، وذلك عن طريق الإدماج الاقتصادي و الاجتماعي للبطالين أضحت البطالة تمس في بلادنا شريحة الشباب على وجه التحديد ، فقد قاربت نسبة البطالة 30 % نهاية التسعينيات¹، وأصبحت 10.06 % سنة 2014 و حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء ONS و في شهر ديسمبر 2016 أصبحت نسبة البطالة 10.5 % و في سنة 2017 أصبحت 12%.

و لتفعيل سياستها التشغيلية القائمة على إعطاء الدعم الكامل لأجهزة التشغيل ، تحتم على الدولة بناء سياسات تشغيل فعالة ومحكمة ، لإحداث مناصب، تمول بها برامج و أجهزة

¹: شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001 – 2004 ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2005، ص 191.

التشغيل، حتى يضمن لها إدماج أكبر عدد ممكن من البطالين وتحقيق التقدم في مجال التشغيل في ظل الرهانات والصعوبات التي يعرفها واقع قطاع التشغيل، مما أدى إلى اعتماد مخطط عمل من أجل ترقية التشغيل، وذلك عن طريق إنشاء واعتماد على غرار التشريعات العمالية المقارنة، الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM سنة 1990.¹

والتي كلفت منذ إنشائها بتنظيم سوق العمل، وحسب المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 18 صفر 1411 هـ الموافق لـ 08 سبتمبر 1990² المعدل والمتمم للأمر رقم 42/17 المؤرخ في جوان 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، وهي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، مقرها بالجزائر العاصمة، و من أجل أداء مهامها تزودت الوكالة الوطنية للتشغيل بمياكل مركزية وأخرى غير مركزية، تتمثل هذه الهياكل في المديرية الجهوية والوكالات الولائية والملحقة. وحدد لهذه الوكالات الصلاحيات والمهام المسند إليها³.

¹: بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 41.

² مرسوم 259/90 المؤرخ في 8 ديسمبر 1990 المعدل والمتمم للأمر 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكاتب الوطنية لليد العاملة وتغيير تسميته، ج ر ج د ش، العدد 39.

³: المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم 1427 هـ الموافق لـ 18 فبراير 2006، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09. الصفحة 24.

وقد ألزم المشرع الجزائري الهيئات المستخدمة الخاصة أو عامة بتقديم عروض العمل، والمناصب الشاغرة لدى المؤسسة، والشروط الواجب توفره لهذه المناصب، كما كرس قانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر¹²⁰⁰⁴ المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل، بفتح المجال للتنصيب للقطاع الخاص تماشيا مع الاتفاقية الدولية رقم 181 الصادرة عن منظمة العمل الدولية حول الوكالات الخاصة للتشغيل و التي صادقت عليها الجزائر سنة 2005 و من جهة أخرى سد الفراغ القانوني، في مجال العقوبات في حق المخالفين للأحكام المتعلقة بتنصيب العمال.

وحسب المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 90-259 السالف الذكر، فإن تسيير من قبل مجلس إدارة و يديرها مدير عام. أما تنظيمها فوفقا للمادة الثانية -02- من قرار وزير العمل والضمان الاجتماعي المؤرخ في 25 يناير 2007 والمتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل².

فلم تعد للهيئات المستخدمة حرية التعاقد المباشر مع العمال، بل عليها اللجوء إلى الوكالة المحلية للتشغيل من اجل تحقيق مبدأ المساواة بين جميع المواطنين، و الحصول على

¹: قانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج ر ج د ش، العدد 83، الصادر في 26 ديسمبر 2004، الصفحة 08.

²: قرار وزاري مؤرخ في 06 محرم عام 1428 الموافق ل 25 يناير 2007، المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32.

إحصائيات دقيقة في مجال عام الشغل ، بغية تحقيق التوازن بين طلبات العمل والعروض المقدمة في سوق العمل.

و من اجل إدماج الشباب مهنيا ، رسمت الحكومة الجزائرية إستراتيجية جديدة في سنة 2008 و ذلك من خلال برنامج المساعدة على الإدماج المهني ، التي نظمها أحكام المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 هـ الموافق ل 19 أبريل 2008 و المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني¹ ، و تجسيدا لذلك جاء هذا البرنامج في شقه الثاني من خلال الفصل الخامس بعنوان التدابير المحفزة على التوظيف إذ تنص المادة 26 منه على انه يترتب على توظيف الشباب المستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية والخاصة، مساهمة الدولة في الأجور في إطار عقود العمل المدعم .

لقد ساهمت عقود العمل المدعمة منذ اعتمادها بتشجيع على توفير مناصب عمل دائمة، من خلال تحول صيغة العقد المدعم إلى صيغة العقد الدائم.

إن المشرع الجزائري لم يعرف لنا عقد العمل المدعم ، فلا يوجد تعريف مباشر لعقد العمل المدعم فيقصد بالدعم من الناحية اللغوية² التوظيف، الإسناد فتعرف بالنظر إلى هدفها؛ كونها تهدف إلى جعل الهيئات المستخدمة يشغلون العمال، مقابل تعهد الدولة

¹: المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 19 ابريل 2008 و المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، ج . ر ، العدد 22 ، الصفحة 19.

²: معجم المعاني الجامع ، معجم عربي عربي:

التخفيف من الأعباء الجبائية، و اعتبر بموجب التعليمات الواردة خاصة من المديرية العامة للتشغيل والإدماج¹، عقد عمل بمفهوم القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 11 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل²، ويدخل في إطار تشجيع و توظيف الشباب المدمج لدى المؤسسات الاقتصادية العامة و الخاصة .

يتقاضى الشباب طالبي الشغل المشغلين في هذا النمط من العقود ،طبقا لسلم الأجور للهيئة المستخدمة ، وبالتالي يعتبر عقد العمل عقد تبرمه المؤسسات الاقتصادية عمومية أو خاصة مع طالبي العمل ، المبتدئين أو الشباب المستفيدين من عقود الإدماج المهني ، في حالة عدم توظيفهم بعد انتهاء مدة الإدماج .

و يترتب على تنصبيهم في هذا الإطار، استفادة الهيئة المستخدم من مساهمة الدولة في الأجر، وكذا من تدابير محفزة ذات طابع جبائي ، هذا وفي نفس السياق قد اعتبر عقد العمل المدعم بمثابة عقد كلاسيكي يخضع لتشريع العمل ولا ينبغي قبول عقد عمل مدعم في غياب عقد عمل كلاسيكي يبرم ما بين المستفيد والهيئة المستخدمة.

و من أجل الوقوف على المعايير و وفق إطاره القانوني ،سنحاول الوقوف في هذا الفصل على مبحث الأول شروط انعقاده أما المبحث الثاني و إجراءات تنفيذه و أنماطه .

¹: التعليمات صادرة عن المديرية العامة للتشغيل ، رقم 1347 المؤرخة في 12 سبتمبر 2017.

²: قانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410هـ الموافق لـ 21 ابريل 1990 و المتعلق بتنظيم علاقات العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 17 ، الصفحة 562.

المبحث الأول: شروط انعقاد عقد العمل المدعم

مما لا شك فيه أن علاقة العمل تقوم على أساس تعاقدية، تطبيقاً لمبدأ حرية العمل وحرية التعاقد، واعتماداً على مبدأ سلطان الإرادة، ومن جهة أخرى العقد شريعة المتعاقدين فيستوجب لقيام علاقة العمل توافر الشروط المتعلقة بالعقود الرضائية، وذلك تطبيقاً لنصوص وقواعد القانون المدني، لاسيما الرضا و المحل والسبب .

ونظراً لخصوصية التي يتميز بها عقد العمل الغير محدد المدة، يستوجب لقيامه توافر شروط عامة وشروط خاصة. وسوف يتم تناول كل ذلك في مطلبين.

المطلب الأول: الشروط العامة.

نظراً للأهمية البالغة التي يكتسبها هذا النوع من العقود ، المنظم ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني ، ومن اجل ترقية التشغيل ومكافحة البطالة وضعت الدولة قنوات وإجراءات يتوجب على الراغبين من الاستفادة من احترامها ، و لما كان عقد العمل المدعم لم يتضمن شروط الاستفادة منه فإننا نرجع ويخضع في شروط انعقاده من حيث المبدأ لذات الشروط العامة الشكلية والموضوعية المتعلقة بعقد العمل الغير محدد المدة و المنصوص عليها في القوانين المنظمة لمجال العمل، والتي تقتضي من توفر الشروط التالية:

أولاً : الشروط الموضوعية:

لما كان عقد العمل الغير المحدد المدة من العقود الرضائية ، يشترط فيه ذات الأركان الموضوعية وهي صحته الرضا، و اكتمال الأهلية للتعاقد و إمكانية المحل و شرعيته السبب.

أ - الرضا:

يخضع التعبير عن الإرادة في عقد العمل الغير محدد المدة لذات قواعد القانون المدني والأحكام الواردة في النظرية العامة للالتزامات خاصة من حيث المفهوم و عيوب الإرادة، من غلط و تدليس و إكراه و ذلك نظرا لعدم وجود أحكام خاصة و قوانين و تشريعات العمل. إن الرضا في إطار عقد العمل ، يقصد به الاتفاق بحرية حـول المسائل الجوهـرية للعقد و المجسدة في عنصري العمل والأجر.

وبالرجوع إلى أحكام القانون المدني الجزائري بموجب نص المادة 59 منه فإنه يتم العقد بمجرد أن يتبادلا الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية.

من تم فإن التعبير عن الإرادة في عقد العمل لا يختلف عنه بالنسبة للعقود المدنية الأخرى حيث يتم التعبير إما بشكل صريح، كتابة أو اللفظ أو الإشارة الدالة على القبول والموافقة، كما يكون باتخاذ موقف لا يدع للشك ، و بالشكل الضمني كالشروع في تنفيذ العمل

دون تردد أو تأخر و كل ما يؤدي إلى استخلاص الموافقة الضمنية بمختلف الوسائل و الطرق المتعارف عليها¹.

بحيث يجوز أن يكون التعبير عن الإرادة ضمنيا إذا لم ينص القانون أو يتفق الطرفان

على أن يكون صريحا. و هو ما أكدته المشرع الجزائري بنص المادة 60 من القانون المدني.²

إن عقد العمل بصفة عامة ، و عقد العمل الغير محدد المدة بصفة خاصة ، قد حظي

بحماية لحقوق العامل اتجاه المستخدم ، و ذلك نظرا للمراكز القانونية الغير متساوية ، و التي

تؤثر مبدئيا على عنصر الرضا (رضا العامل) و مثاله الحماية المقررة للعامل في ضرورة العلم ببند

عقد العمل ، كعنصر الأجر و ساعات العمل و أيام العمل ، فهي عناصر جوهرية .

كما يشترط في الإرادة العامل أن تكون خالية من العيوب المعروفة في القواعد العامة

كالغلط و التدليس و الإكراه.

و تأسيسيا على ما سبق فان نشوب العيوب الرضا يجعل العقد قابلا للإبطال، على أن

لا يشمل البطلان الحقوق المكتسبة للعامل بالنظر إلى مركزه الضعيف في علاقة العمل.

¹: أهمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، ج 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1998، ص 40

²: الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1398 هـ ، الموافق ل 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم ، ج. ر ، العدد 78 ، الصفحة 990.

ويدخل ضمن ركن الرضا، عنصر الأهلية الذي يعتبر من الأركان الجوهرية في عقد

العمل.

من تم يجب أن تتوفر أهلية الأداء الكاملة في العامل ،حتى يتمكن هذا الأخير من القيام بكافة التصرفات القانونية و كافة الأعمال ، والتي تحدد عادة ببلوغ سن الرشد، فبالرجوع لنص المادة 40 من القانون المدني الجزائري فان سن الرشد محددة ببلوغ 19 سنة كاملة، بحيث كل شخص بلغ سن الرشد و متمتعاً بقواه العقلية، و لم يحجر عليه يكون كامل الأهلية الأداء لمباشرة حقوقه المدنية .

إلا أن الطابع المميز لقواعد قانون العمل و نظراً لاعتبارات اقتصادية و اجتماعية، قد فرضت أهلية خاصة بالعمل و هي الاكتفاء بسن التمييز أي ستة عشر سنة، وهو ما أكدته المشرع الجزائري في نص المادة 15 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث أجاز المشرع توظيف القاصر البالغ من العمر 16 سنة، غير أنه بالمقابل قيد هذا التوظيف على حصول القاصر على إجازة وليه الشرعي وذلك حماية للعامل القاصر من كل تصرف قد يمارسه بعض أصحاب العمل .

على اعتبار عقد العمل المدعم Cta من العقود الغير محددة المدة وهو ما أكدته جملة من التعليمات الواردة¹، فان أهلية الاستفادة من هذا العقد في إطار جهاز المساعدة على

¹: تعليمة رقم 743 المؤرخة في 14 جوان 2007، الصادرة عن المديرية العامة للتشغيل و الإدماج، غير منشور.

الإدماج المهني ، تكمن ببلوغ سن 18 سنة و عدم تجاوز سن 35 سنة ، حيث نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .

بخلاف ما أكدته المادة 15 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تعتبر انه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة، وذلك إلا في حالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، و التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول به.

ب - المحل:

يختلف المحل بالنظر إلى طرفي العقد فيمثل بالنسبة للعامل في طبيعة أو حجم العمل الملتمزم بتقديمه هذا الأخير لصاحب العمل، و بالنسبة لهذا الأخير الأجر أو المقدار من المال الذي يقدمه للعامل مقابل يحصله منه من عمل.

و عليه يعتبر المحل التزام العامل ، و الذي يقابله سبب الالتزام صاحب العمل أو الأجر الذي يقدمه للعامل .

وإذا كان المشرع الجزائري اشترط لصحة المحل على توفر بعض الشروط لاسيما

المنصوص عليها بموجب المواد 92 و 93 ، 94، و المادة 95 من القانون المدني على أن يكون

المحل مشروعاً و غير مخالف للنظام العام و لآداب العامة و يجب أن يكون معنياً بذاته أو بنوعه و مقداره¹ .

فمتى كان مخالف لذلك كان العقد باطلاً ، بطلاناً مطلقاً، و ذلك وفقاً للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني.

أما في إطار عقد العمل فان لا يستثنى من هذه الشروط، نظراً لخصوصيته و ذلك ما لم يكن العمل المتفق عليه مخالفاً للنظام العام و الآداب العامة و الأمثلة كالتجار بالمنوعات أو الحالات المشابهة.

فقد نصت المادة 135 من قانون 90-11 أنه تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به.

غير انه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أداءه. و من هنا يمكن اعتبار أن عنصر المحل بالنسبة للعامل يتخذ شكلاً متميزاً عن المحل في أي عقد من العقود الأخرى ، على الرغم من أن ما يهم صاحب العمل هو قيمة، و نوعية و كمية العمل الذي يؤديه هذا العامل ، و التي تخدم صاحب العمل بالدرجة الأولى.

¹: المادة 94 من الأمر 58-75 : إذا لم يكن محل الالتزام معنياً بذاته ، و يجب أن يكون معنياً بنوعه، و مقداره و إلا كان العقد باطلاً .

د- السبب:

يعتبر السبب الغاية والغرض أو الهدف الذي يسعى المتعاقد إلى تحقيقه من وراء تعاقدته والتزامه.

كما أنه سبب الالتزام العامل هو محل التزام صاحب العمل ، و يشترط أن يكون السبب مشروعاً و حقيقي ك أن يلتزم العامل مثلاً بالعمل لدى صاحب العمل اجر اقل من الأجر المعتاد، مقابل أن يزوده صاحب العمل بمادة محظورة و ممنوعة أو مقابل أن يشاركه في نشاط غير مشروع ، أو ما إلى ذلك من المسائل و الأسباب الأخرى.

وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري بموجب نص المادة 97 من الأمر 75-58 المتضمن أحكام القانون المدني السالف الذكر ، إذا التزم المتعاقد لسبب غير مشروع أو لسبب مخالف للنظام العام أو للآداب العامة كان العقد باطلاً.

فمن خلال ما تقدم يتضح بان الأحكام الخاصة بصحة عقد العمل تتوزع على نوعين من الأحكام العامة المنظمة للالتزامات المدنية و الأحكام الخاصة الواردة في القوانين و نظم العمل المنظمة لعلاقات العمل من ذلك نص المادة 135 و المواد 15 و 17 المتعلقة بشروط التوظيف، و ما تفرضه الاتفاقيات الجماعية للعمل و النظم الداخلية في المؤسسات المستخدمة.

ثانيا: الشروط الشكلية:

الأصل انه يجوز انعقاد عقد عمل دون أي شكلية معنية، فشرط الكتابة اختياري و هو ما أكدته كل من المادة 08 و 09 و 10 و 11 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

بحيث تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي ، و يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة ، ويمكن إثبات عقد العمل بأية وسيلة كانت. و على هذا الأساس أضفى المشرع من اجل الحفاظ على حقوق العمال، صفة العقد الغير محدد المدة غير مكتوبة¹، بحيث يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

هذا و أشارت المادة 11 من الفانون 90-11 السالف الذكر أنه في حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون العلاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

هذا و يتضمن العقد العمل سواء عقد غير محدد المدة أو عقد العمل المدعم أحكام جوهرية كبيان هوية الأطراف و تاريخ بداية العقد و تحديد الأجر المناسب، وتحديد الوظيفة.²

¹: طرقت سعيد ، النظام القانوني لقد العمل المحدد المدة، ط1، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، ص33

²: الملحق رقم 01.

وقد وضحت المادة الرابعة من قرار مؤرخ في 20 رجب 1429 الموافق لـ 24 يوليو سنة 2008¹ يحدد نماذج عقود الإدماج و عقود التكوين و تشغيل و عقود العمل المدعم على انه "تحدد نماذج عقود العمل المدعم المعدة لصالح المستفيدين من عقود الإدماج في الملاحق 09 و 10 و 11 من هذا القرار."

فيتبين من الملاحق ضرورة كتابة بعض المعلومات العامة ، و تطبيقا لذلك ما أكدته المراسلة الوزارية رقم 3312/06 المؤرخة في 23 ديسمبر 2012 الواردة من المديرية العامة للإدماج و تجسيدا لذلك فانه بجانب العقد توجد اتفاقية التي حددتها، التعليمة أيضا رقم 1087 المؤرخ في 10 جوان 2009² تعد اتفاقية بين مدير التشغيل و الهيئة المستخدمة و فقل النموذج المرفق بهذه التعليمة.

غير انه سرعان ما جاء القرار رقم 03-2015 المؤرخ في 12 ربيع الثاني 1436 هـ الموافق لـ 2015/02/01³ و عدل القرار السالف الذكر لنماذج عقود العمل المدعم ، بحيث تم حذف المادة الأولى التي تلزم الهيئة المستخدمة على إبرام عقد عمل مع المستفيد طبقا للتشريع و التنظيم المعمول به، و استبدالها باستفادة المستخدم من مساهمة مالية لمدة 03 ثلاثة

¹: قرار مؤرخ في 20 رجب 1492 هـ الموافق لـ 24 يوليو 2008، يحدد نماذج عقود الإدماج وتكوين وتشغيل وعقود العمل المدعمة، ج ر ج ج د ش، العدد 49، الصفحة 13.

²: التعليمة رقم 1087، المؤرخة في 10 جوان 2009، الصادرة عن مديرية العامة للتشغيل و الإدماج، الجزائر.

³: الملحق رقم 03.

سنوات لأجر منصب المستفيد¹، كما عدلت المادة الرابعة في العقد التي كانت تنص صراحة على استفادة المستخدم من التدابير التشجيعية ذات الطابع الجبائي طبق للتشريع و التنظيم المعمول به.

و بالمقابل جاءت عدة تعليمات تلزم الهيئة المستخدمة بضرورة وج ود عقد كلاسيكي غير محدد المدة بين العامل و المستخدم.

على أن يبرم عقد عمل مدعم مرفوقا بالاتفاقية المحددة سالفاً و المبرمة بين مديرية التشغيل و الهيئة المستخدمة². وفق نموذج معين يتكون من 08 مواد جاءت المادة الأولى تحدد هدف هذه الاتفاقية تحديد مساهمة الدولة الممثلة في مديرية التشغيل ، للتكفل بأجور المدمج على مستوى المؤسسة ، و بنود تحدد نسبة التزام و تعهد المستخدم بدفع فارق الأجر الذي على عاتقه، و الوثائق التي يجب تقديمها للاستفادة من المساهمة المالية، و تكفل المؤسسة المستخدمة بالاشتراكات الضمان الاجتماعي التي يتم حسابها على أساس اجر المنصب.

كما تحدد المادة السابعة طريقة تسوية النزاعات التي قد تطرأ خلال تنفيذ هذه

الاتفاقية.

¹: الملحق رقم 04 .

²: الملحق رقم 05 الذي يحدد نموذج الاتفاقية .

فإلى جانب الشروط العامة و الممثلة في التراضي و المحل و السبب، يجب أن يحتوي عقد العمل المدعم على شروط خاصة، و التي سوف يتم تناولها في المطلب الثاني من خلال التعرض لهذه الشروط.

المطلب الثاني: الشروط الخاصة بعقد العمل المدعم.(شروط انعقاد)

على اعتبار عقد العقد العمل المدعم من العقود الكلاسيكية تخضع لقواعد العلاقات العمل فانه يستلزم إبرام العقد توافر مجموعة من الشروط الخاصة ، يجب أن تتوفر في الشخص المستفيد من العقد ، و على هذا الأساس يشترط فيه أن يكون حسب ما أوضحتها المادة 13 من المرسوم 08-126 السالف الذكر، من توافر جملة من الشروط في الشخص.

إن عقود الإدماج المهني بصفة عامة، و لكون عقد العمل المدعم لم يتضمن شروط الاستفادة بصورة صريحة، فإنه يقتضي الرجوع إلى نصت المادة السالفة الذكر التي تأهل المستفيد من العقد العمل.

و إذا كان المشرع الجزائري قد اقر حرية التعاقد في العمل، بين العامل وصاحب العمل و جعلها ضمن الحريات الأساسية للأفراد ، فانه بالمقابل ذلك اخضع هذه الحرية عند ممارستها لضوابط، كما ألزم الهيئات المستخدمة التصريح بالمناصب الشاغرة لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، كما اعترف لشركاء الاجتماعيين بالحق بالتفاوض الجماعي حول الشروط العامة و المتعلقة بالتشغيل داخل الهيئات المستخدمة حيث نصت المادة 120 فقرة 1 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على انه تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط

التي يحددها القانون ، شروط التشغيل و العمل ، فبعد تحديد المناصب الشاغرة المناصب الجديدة ، تقوم الهيئة المستخدمة بالإعلان عن الشروط الواجب توافرها ، و غالبا ما تكون هذه الشروط أداة مثلى في عملية التوظيف و هي نفس الشروط التي حددتها العقود ما قبل التشغيل le contrat pré-emploi¹ و تتمثل فيما يلي :

➤ شرط الجنسية: يعتبر شرط الجنسية بمثابة تعبير عن حق المواطنة و اكتساب الحقوق السياسية للمواطن.

➤ شرط الخدمة الوطنية: لقد اعتبرت أحكام القانون رقم 90-11 أداء الخدمة الوطنية حالة من حالات تعليق علاقة العمل المادة 64 فقرة 3 و هو أيضا ما اقره القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي اعتبره حالة من حالات الانتداب، أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل اشترطت تسوية الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية لقبول ملف المترشح للمنصب العمل، كما اشترطت بعض الهيئات المستخدمة على المترشحين لمناصب العمل تقديم وثيقة الإعفاء من التزامات الخدمة الوطنية أو تبين الوضعية القانونية تجاه ذلك.

أما في إطار عقود العمل المدعمة فانه على الشباب الراغب من الاستفادة من عقد عمل المدعم أن يكونوا مثبتين لوضعيتهم اتجاه الخدمة الوطنية.

➤ عدم جواز الجمع بين أكثر من وظيفة : بحيث يكون الاستفادة من هذا العقد مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة.

- حائزين على شهادات و مثبتين لمستواهم التعليمي و التعليمي و المؤهلات المهنية.

¹ Mohammed naser-eddine koriche ،droit du travail ,les transformations du droit algérien du travail ،t1.office des publications universitaires، Alger،p152.

- مسجلين كطالبي عمل لدى الوكالات المحلية الموجودة بمكان إقامتهم.

➤ شرط السن القانوني: إن يكونوا بالغين سن 18 سنة إلى 35 سنة، إن تحديد السن إلى

35 سنة، إن تحديد عامل السن في الاعتقاد فإنه سوف يجرم فئة ما بعد 35 سنة من

الاستفادة من العقد، خاصة وأن هناك نسبة كبيرة لشريحة معينة تفوق ذلك.

هذا و في إطار العملية لبرنامج المساعدة على الإدماج المهني ، لاسيما في شقه المتعلق

بعقود العمل المدعم ، فقد حددت التعليمات الوزارية رقم 1347 المؤرخة في 12 ابريل 2017

الواردة من المديرية العامة للتشغيل و الإدماج و المتعلقة بشروط و أهلية الاستفادة من عقود

العمل المدعم ، الذي يندرج ضمن الجهاز السالف الذكر موجهة لطلبي الشغل المبتدئين

مباشرة و بعد انقطاع فترة الإدماج .

هذا و قد حددت أيضا التعليمات رقم 3126 المؤرخة في 18/07/2017 الواردة من

المديرية العامة للتشغيل و إدماج، والمتعلقة بأهلية الاستفادة من هذا النوع من العقود ، يمكن

للشباب الذين يثبتون استفادتهم من جهاز المساعدة على الإدماج الاجتماعي على أنه لا يحق

لهم الاستفادة من عقد العمل المدعم ، والذين يثبت انتسابهم إلى صندوق الضمان الاجتماعي

بصفتهم إجراء ، وهو أيضا ما أكدته التعليمات رقم 1347 السالفة الذكر، مهما كانت مدة

الانتساب فإنه لا يحق له الاستفادة من العقد.

هذا فضلا على ذلك يجب أن تكون مؤهلات الشباب الموجه للعقد، تتوافق مع نشاط المؤسسة وهذا قصد تمكينه من اكتساب خبرة مهنية.

و من اجل زيادة فرص العمل و الحد من البطالة ، اعتمد المشرع الجزائري في تنظيم أحكامه على القواعد لا ترقى لدرجة القيود ، و ذلك من أجل الاستقرار بالمنصب ، وإن كان هذا الاستقرار نسبي تلعب فيه إرادة الطرفين دورا بارزا ، على أساس العلاقة التعاقدية التي تربط بينهما من جهة و كذلك من جهة أخرى علاقة الأجهزة التي تسير هذا النوع من العقود من وكالات محلية للتشغيل و مديرية التشغيل مع الشركاء الاقتصاديين ، المساهمين في سوق العمل و ذلك لخلق مناصب العمل.

وعليه يتوجب على المستخدم الراغب في الاستفادة من هذا النوع من العقود احترام

هذه الشروط و التي تتمثل فيما يلي:

- أن تكون المؤسسة نشطة و فعلية.
- أن تكون وضعيتها اتجاه صندوق الضمان الاجتماعي بصورة منتظمة، وذلك بدفع

الاشتراكات عند حلول الأجل القانونية .

هذا و بالرجوع إلى أحكام البند الخامس من الاتفاقية السالفة الذكر ، فإنها تنص على

انه يتعهد المستخدم، الراغب في الاستفادة من مساهمة الدولة في اجر العامل المستفيد من عقد

مدعم، بتقديم الوثائق التي على أساسها يستفيد من المساهمة المالية ، التي هي على عاتق الدولة المتمثلة من طرف المديرية الولائية للتشغيل.

و تتمثل هذه الوثائق:

قائمة اسمية لكشف الحضور الخاص بالمستفيدين من هذا البرنامج¹.

- بطاقة الأجر الخاصة بكل عامل مستفيد.
- وضعية الاشتراكات في الضمان الاجتماعي و الخاصة لكل ثلاثي.
- جدول يحدد وضعية الاستهلاكات الثلاثية لإعادة تمويل حساب المؤسسة من قبل مديرية التشغيل.

¹: الملحق رقم 07 .

المبحث الثاني: التنفيذ و الإنهاء لعقد العمل المدعم.

إن علاقات العمل تختلف عن بقية العلاقات التعاقدية الأخرى، لما لها من أهمية عملية في ضبط التنظيم لهذه العلاقة وفي ضبط الإطار التنظيمي لهذه العلاقة وذلك حماية للمصالح العام و الطرف الضعيف، وهو ما جعل عقد العمل يقوم على مجموعة من العناصر، تشكل في مجموعها هويته المميزة عن سائر العقود الأخرى ، التي ترد على العمل.

كما انه قد تقرر الحياة العملية داخل المؤسسة، حالات وأسباب ترد أحيانا إلى إرادة طرفي علاقة العمل، وأخرى إلى أسباب خارجية عن إرادتهما، فيؤدي ذلك حتما إلى تعليق أو تعديل أو إنهاء علاقة العمل، وللتوضيح أكثر فقد تم معالجة هذا المبحث من خلال مطلبين.

المطلب الأول: العلاقة التبعية و الأجر و المدة:

على اعتبار عقد العمل الوسيلة القانونية لقيام علاقة عمل بين المستخدم و العامل بالشكل الذي يضمن حقوق الطرفين.

فعلى الرغم من وجود النصوص القانونية و التنظيمية التي تضع إطار قانوني و إلى جانب وجود المنظمات الدولية لحماية حقوق العاملين، يبقى الواقع الاقتصادي و الاجتماعي هو الذي يملئ الشروط لفرص العمل و عليه تقوم علاقة العمل على ما يلي:

أولاً - العلاقة التبعية: إن ما يميز عقد العمل في تكيفه و تميزه عن غيره من العقود، هو توفر عنصر التبعية و التي يقصدها بخضوع العامل لصاحب العمل إشرافه و رقابته.

فان حالة التبعية في إطار عقد العمل حق لصاحب العمل تجعله في وضعية المتبوع ، فهي تمثل سلطة الرقابة والإشراف و التوجيه للعامل في أدائه للعمل، ويلتزم هنا العامل بالطاعة لهذا أو التعليمات الصادرة عن صاحب العمل.¹

ويتخذ عنصر التبعية عدة مظاهر تتبع من حق الرقابة و الإشراف ومن بينها حق المستخدم (صاحب العمل) في النظر التنظيم التقني للعمل وحرص قواعد الأمن وسلطة التأديب و توزيع ساعات العمل.

و هذا ما يمسى بالتبعية القانونية و قد حدد المشرع الجزائري صور التبعية القانونية²، من خلال تحديد الالتزامات القانونية و التنظيمي الملقاة على عاتق العمال.

إن توسع مفهوم القانوني للتبعية ليشمل مفهوم آخر أكثر تداولاً يتجسد في التنمية الاقتصادية و التي تشمل في التبعية في الأجر و المورد المالي الذي يقدم عليه العامل مقابلاً لجهده و وقته ، خلال مدة علاقة العمل ، باعتبار حاجة العامل للأجر كونه المصدر الوحيد الذي يعيش منه و من جهة أخرى فان صاحب العمل يستنفد كل نشاط العامل لصالحه.

¹: بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص71

²: بن عزوز بن صابر، مرجع نفسه، ص72.

ثانيا- عنصر الأجر: يعتبر الأجر من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعامل

وهو ما أكده المشرع الجزائري بموجب نص المادة 80 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، انه للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، يتقاضى بموجبه راتب أو دخلا يتناسب و نتائج العمل.

فلم يتعرض المشرع الجزائري في ظل قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، لمسألة تعريف الأجر، فقد عرفه جانب من الفقه على انه : المقابل المالي الذي يدخل صاحب العمل للعامل نتيجة العمل المؤدى¹.

و يقوم الأجر على مجموعة من المبادئ الثابتة من أهمها مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر و العمل.

ومبدأ المساواة العمال في الأجور، ومبدأ الدفع النقدي ومبدأ الدفع الكلي والمنتظم و مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون ، بحيث تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي و مهما كانت طبيعة العمل وصحتها و شكلها ، غير أن أحكام القانون المدني جعلت الديون المترتبة على عدم تسديد الأجور تقع في المرتبة الرابعة بعد مصاريف القضائية و ديون الخزينة العامة ، و مصاريف الحفظ و الترميم بينما أحكام القانون التجاري تتطابق مع ما ورد بقانون العمل لاسيما نص المادة 89

¹ بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق، ص 82.

من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل المؤرخ 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 ابريل

1990، حيث انه يجب أن تؤدي الأجور و التعويضات بمناسبة عقود العمل بعد صدور

حكم شهر إفلاس أو التسوية القضائية رغم وجود دائن آخر بشرط وجود أموال اللازمة لهذا

الغرض .

و عليه يطبق في مثل هذه الحالات المبدأ المشهور الخاص يقيد العام، و بالتالي يطبق

أحكام قانون العمل باعتبارها خاصة و مقيدة لما ورد عاما في القانون المدني¹.

و على هذا الأساس كرس له المشرع حماية قانونية، على اعتباره أجر العامل، كيفما كان

شكله و قدره و طريقة تحديده، هو اجر ممتاز، فهو لا يقتصر على الأجر الثابت بل يشمل

جميع ملحقاته التي لها تكيف الأجر كالمناح و التعويضات.

فلا يمكن الاعتراض على الأجور و لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب

وذلك حماية للعامل من هذا الضرر، و هو ما نص عليه المشرع الجزائري بالفصل الثالث من

قانون 90-11 السالف الذكر بعنوان الامتيازات و الضمانات ، لكن هذه المسألة سرعان ما

لحقها تعديل بموجب قانون الإجراءات المدنية و الإدارية²، حيث تناول المشرع في الفصل

السابع من القانون السالف الذكر بعنوان الحجز على الأجور و المداخيل و المرتبات و اعتبرها

¹: بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 131.

²: قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج د ش، العدد 83، الصادر في 26 ديسمبر 2004، الصفحة 08..

بموجب نص المادة 775 منه لا يجوز الحجز على الأجور و المداخييل إلا بموجب سند تنفيذي و في حدود النسب المذكورة في المادة 776 بحيث يجوز لمن بيده سند تنفيذي على الأجور و المداخييل والمرتببات التي يتقاضاها المدين وفقا للإجراءات و في حدود نسب معينة على أن تستثنى المنح العائلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المحددة بموجب المادة 776 المشار إليها.

لكن رتب عقوبت جزائية ضد كل صاحب عمل لم ي سلم قسيمة الأجر تتمثل في عقوبات مالية، حيث نصت المادة 147 من القانون 17-11 المؤرخ في 28/12/2018 والمتضمن قانون المالية لسنة 2018¹ على انه يعاقب بغرامة من 10.000 دج إلى 20.000 دج كل من دفع اجر لعامل دون أن يسلمه كشف الراتب ، و في حالة العود تكون العقوبات من 40.000 دج إلى 50.000 دج ، وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين

و على اعتبار أن عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل حسب ما تم توضيحه بموجب التعليمات الواردة من طرف المديرية العامة للتشغيل و الإدماج و في غياب نص تشريعي يوضح ذلك ، عقد عمل بمفهوم القانون 90/11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 ابريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ، ويدخل في إطار سياسية الدولة في تشجيع توظيف الشباب

¹: قانون رقم 17-11 المؤرخ في 08 ربيع الثاني 1439هـ، الموافق ل 27 ديسمبر 2017 ، المتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج ر ج د ش، العدد 76، الصفحة 77.

على هذا النمط من العقود حيث تناوله المرسوم التنفيذي رقم 08-126 بالفصل الخامس بعنوان التدابير المحفزة.

وعليه فإنه يتقاضى الشباب طالبي الشغل الموظفين في هذا الإطار أجورا طبقا لسلم الأجر للهيئة المستخدمة، و هذا ما أكدته التعليمات رقم 743 المؤرخة في 14 جوان 2017 أن يتقاضى الشباب المستخدم في هذا الإطار اجر منصب مناسب مع مؤهلاتهم ، و يترتب على ذلك استفادة المستخدم من مساهمة الدولة في الأجر و كذا تدابير محفزة ذات طابع جبائي، هو ما أكدته المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 13/142 المؤرخ في 10 ابريل 2013¹ و المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني فان مساهمة الدولة في أجور المستفيدين من عقد العمل المدعم.

على أن تدفع طبقا لنص المادة 27 من نفس المرسوم المساهمة المذكورة في المادة السالفة الذكر على النحو التالي:

- لمدة ثلاثة سنوات بالنسبة لعقود الإدماج المهني لحاملي الشهادات CID-CTA .
- و ثلاثة سنوات أيضا لعقود الإدماج المهني CIP-CTA
- و سنة واحدة بالنسبة لعقود التكوين على إن توقف المساهمة في حالة فسخ العقد و تحدد كما يلي:

¹: المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل و المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر ج د ش، العدد 21، الصفحة 16.

12.000,00 د ج لخريجي التعليم العالي CID/Universitaire.

10.000,00 د ج للتقنين الساميين CID/TS.

8.000,00 د ج لخريجي التعليم الثانوي و مراكز التكوين المهني CIP.

6.000,00 د ج لمدة سنة واحدة غير قابلة للتجديد لعقود التكوين إدماج CFI.

وبغية تسهيل العلاقة العمل المستخدم والمستفيد فانه حسب التعليم رقم 1087

المؤرخة في 10 جوان 2009 فانه يدفع قسم لمدة ثلاثة أشهر مسبقا anticipé لحساب المؤسسة للتكفل بانتظام بأجور المستفيدين.

وقصد ضمان إتمام إجراءات تسيير عقود العمل المدعمة فقد حددت الاتفاقية المتعلقة

بعقد العمل المدعم والمبرمة ما بين الهيئة المستخدمة من جهة ومديرية التشغيل الولائية من جهة أخرى شروط وإجراءات الاستفادة من مساهمة الدولة في أجور المستفيدين من العقد.

فينص البند الثالث من الاتفاقية المشار إليها بالملحق رقم 02 على أنه يتعهد مدير

التشغيل للولاية بصب مبلغ المساهمة في أجور الشباب المستفيدين من هذا العقد بحساب الهيئة المستخدمة كل ثلاثة أشهر.

هذا وقد وردت في التعليم رقم 3388 المؤرخة في 11 جويلية 2014 ، التي تعدل

في فحواها التعليم رقم 1087 في ما يخص المساهمة الأولى، أنه بمجرد إمضاء العقد فان

المساهمة الأولى لمدة ثلاثة أشهر تكون مسبقة أو 6 أشهر إن كانت المؤسسة متوسطة على إن

تم المساهمة كمرحلة ثانية مقابل أن يتعهد المستخدم بتقديم الوثائق التبريرية تتمثل حسب البند الخامس من الاتفاقية في ما يلي:

- قائمة اسمية لكشف الحضور الخاصة بالمستفيدين من هذا البرنامج .
 - بطاقة الأجر الخاصة بكل مستفيد.
 - وضعية الاشتراكات في الضمان الاجتماعي حيث تتكفل هذه الأخيرة باشتراكات الضمان الاجتماعي على عاتقها والتي يتم احتسابها على أساس المنصب (salaire de poste).
 - وضعية الاستهلاك الثلاثية لإعادة تمويل حساب المؤسسة وحسب النموذج المرفق.
- وتجدر الإشارة إن مسالة تسيير عقود العمل المدعم يخضع لنفس القواعد المنصوص عليها بالنسبة لعقود الإدماج ، كون الوكالة الوطنية للتشغيل تسهر على إعادة تمويل الحسابات المفتوحة لفائدة مدراء التشغيل وفق الإجراءات تعد في هذا المجال.

ثالثا - مدة العقد:

يمثل عنصر المدة في علاقة العمل تلك الفترة الزمنية التي يضع العامل من خلالها جهده و نشاطه في خدمة صاحب العمل.

إن المدة تجدد في إطار عقد العمل بحرية بين طرفي العلاقة بطبيعة التعاقدية و ذلك من حيث المبدأ، فيقترن عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب إنجازها.

وكقاعدة عامة تنشأ علاقة العمل الفردية لمدة غير محددة وذلك حفاظا وضمان استمرارية العلاقة بين طرفي العقد ،غير أنه يمكن أن يبرم عقد العمل لمدة محددة وذلك حسب الحالات المحددة في القانون 90-11 السالف الذكر، سواء بالتوقيت الكلي أو الجزئي¹.

و على العموم فان تحديد المدة بعقد العمل المدعم ، باعتباره عقد غير محدد المدة فانه موجه إلى كل فئات طالبي العمل و حسب نص المادة 27 من المرسوم 08-126 السالف الذكر، فإنه يستفيد الشباب المدمج في إطار هذا النمط من العقود لمدة 03 سنوات بالنسبة لعقود الإدماج لحاملي الشهادات الجامعية CID-CTA وستين لعقود الإدماج المهني CIP وسنة واحدة بالنسبة لعقود تكوين - إدماج CFI.

و هو ما أكدته التعليمات 1087 المؤرخة في 10 جوان 2009 و ذلك تطبيقا للمادة 26 و 27 من المرسوم التنفيذي 08-126 .

ترجمت القرارات المنبثقة عن الاجتماعات المتتالية لمجلس الوزراء خلال السداسي الأول لسنة 2011 إلى نصوص تنظيمية ، حيث جاء المرسوم التنفيذي رقم 11/105 المؤرخ في 06 مارس 2011 الذي عدل و تم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 بموجب نص المادة 06 " تعدل أحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني

¹ : بن عزوز بن صابر ، مرجع سابق ، ص 73.

عام 1429 الموافق ل 19 ابريل سنة 2008 : "...تدفع المساهمة لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد"¹ فأعيدت المدة بثلاثة سنوات قابلة للتجديدي .

وذلك بالنسبة لعقود حاملي الشهادات الجامعية cta-cid، وعقود الإدماج المهني .
cta-cip .

لكن سرعان ما عدل سنة 2013 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 ابريل 2013 يعدل و يتم المرسوم 08-126 بموجب نفس المادة بموجب نص المادة الثامنة 08 تعدل و تتمم المادة 27 من أحكام المرسوم التنفيذي 08-126 أصبحت المدة 03 سنوات فقد غير قابلة للتجديد.

وتجسيدا لذلك أكدت التعلية رقم 3361 المؤرخة في 14 جويلية 2013 الواردة من المديرية العامة للتشغيل و الإدماج على إمكانية تجديد العقد لمدة 03 سنوات قبل انتهاء العقد الأول لتاريخ 23 ابريل 2013 أما بعد هذا التاريخ فلا يحق لهم العقد و بالتالي مدة عقد العمل المدعم 03 سنوات غير قابلة للتجديد.

تجدر الإشارة أن مدة عقد العمل المدعم غير محددة بصفة صريحة ، فقد تم تحديد مدة مساهمة الدولة لمدة ثلاثة سنوات بمفهوم المخالفة فان مدة العقد 03 سنوات كمساهمة الدولة باجر لحساب المستخدم ،على اعتبار أن العامل في هذه الحالة يعتبر بمثابة مستفيد و هو ما

¹: المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 01 ربيع الثاني 1432 الموافق ل 06 مارس 2011 المتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني ، ج ر ج د ش ، العدد14، الصفحة24.

أكدته أحكام التعلية رقم 1347 الواردة بتاريخ 2017/04/12 من المديرية العامة للتشغيل و الإدماج و التعلية رقم 08 الواردة بتاريخ 2018/02/21 .

وذلك من اجل الوقوف على بعض التجاوزات من المؤسسات الاقتصادية في مجال

التوظيف خاصة منها عقود العمل المدعمة فإنها تلجأ إلى تسريح المستفيدين فور انتهاء مدة مساهمة الدولة في اجر المناصب المحددة لثلاثة سنوات.

و على غرار ذلك أن هناك عقد عمل يربط المستخدم والأجير هو عقد عمل دائم غير

محدد المدة¹، وإن المساهمة في الأجر المناصب من الامتيازات الممنوحة للمستخدم في إطار سياسة الدولة لدعم وترقية التشغيل.

وبالمقابل قد حثت هاتين التعليتين بتضافر الجهود بين مصالح مديرية التشغيل ومكتب

مفتشيه العمل الولائية تحسيس المؤسسات الاقتصادية بذلك و وضع المؤسسات المعنية بهذه

التجاوزات في القائمة السوداء على انه لا يمكن قبول عقد عمل مدعم في غياب عقد

كلاسيكي وفق تشريعات العمل يبرم ما بين المستخدم و المستفيد.

وبالنظر إلى وضعية تحرير عقد العمل نجد انه بموجب القرار المؤرخ في 20 رجب

1429 هـ الموافق لـ 24 يوليو 2008م السالف الذكر الذي يحدد نماذج عقود العمل المدعم

¹: الملحق رقم 02.

فان الملحق التاسع و العاشر و الحادي عشر تنص المادة الأولى فيه على انه يبرم المستخدم مع المستفيد هذه عقد الإدماج عقد عمل طبقا للتشريع و التنظيم المعمول به.

ولكن بموجب القرار رقم 2015/03 المؤرخ في 2015/02/01 المعدل للقرار

السابق فان تم إلغاء هذه المادة من العقد و التي أصبحت أن المستخدم يستفيد من مساهمة الدولة لمدة 03 سنوات بإجراء حسب للمستفيد و ليس الأجر العامل و عليه كان الأجور أن يضارف في العقد بضرورة إبرام عقد غير محدد المدة بين المستخدم و المستفيد.

و أمام غياب ذلك و من الناحية العملية هناك صعوبة في تجسيد هذه التعليمات كون تطبيق هذه التعليمات سوف يشكل عزوف للمؤسسات في إبرام هذا النوع من العقود و بالتالي عدم امتصاص نسبة من البطالة ، و تشجيع التوظيف كما أن مساهمة الدولة بالأجر في المناصب التي على عاتقها لمدة 03 سنوات فان المستخدم تقع على عاتقه دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي و التي يستفيد من تحفييزات جبائية في دفع نسبة 12% من الاشتراكات بدلا من 35% ، مما يجعلنا نتساءل هل هذه النسبة الضمان الاجتماعي لمدة 03 سنوات فقط.

كما أن مدة ثلاثة سنوات بنسبة 12% المستفيد من العقد العمل المدعم لا يساهم المستخدم بقدر النسبة من حصة التقاعد¹ بل يستفيد من التأمين على المرض و الأمومة والأمراض المهنية فقط.

على غرار وضعية الشباب المدمج في هذا النمط من العقود بنفس المؤسسة سوف يخلق نوع من الصعوبات، وذلك بحرمان فئة من الشباب الذي تحصل على عقد عمل مدعم لفترة وجيزة، وسابقة من تطبيق و تفعيل هذه التعليمات و تجسيدها و ذلك بمطالبة هذه الفئة بإعداد عقود العمل الغير محددة المدة، وهنا تجد المؤسسة نفسها في مأزق إما قبول ذلك أو تهديدهم بفسخ علاقة العمل. وعلى هذا الأساس سوف يؤدي ذلك إلى خلق و تهرب المؤسسات العمومية والخاصة على حد سواء وعزوفها على إبرام هذا النوع من العقود العمل المدعمة، وعدم تحقيق الغاية من هذه العقود هو خلف مناصب عمل دائمة، وامتصاص نسبة كبيرة من البطالة وترقية سوق العمل وهو ما يعكس ويؤكد فعليا فشل سياسة التشغيل، والتي اعتمدتها حكومات متعاقبة من اجل الحد من ظاهرة البطالة، وذلك أمام شبه غياب منظومة تشريعية المنظمة لسوق العمل.

وهو ما يؤكد انتهاج المشرع الجزائري في إتباع هذه الآليات من التشغيل، حيث أنه منذ سنة 2008 ظهر هذا النص التنظيمي ما يعرف بعقود الإدماج المهني الذي جاء ليحل محل

¹: الملحق رقم 06.

عقود ما قبل التشغيل، تساعد على متابعة تكوين يتلقاه المستفيد من اجل إيجاد منصب عمل دائم ، والذي لم يأتي بتغيرات جديدة لكون هذه العقود خارج النظام التطبيقي لقانون العمل.

فعلى غرار ذلك فان النصوص التنظيمية الواردة بهذا الشأن لم تحدد صراحة إن كان

عقد العمل المدعم *contrat de travail aidé* والتي جاءت عند الاقتضاء بمثابة عقود

ما قبل التشغيل إن كانت أبرمت لمدة محددة أو غير محددة¹.

المطلب الثاني: تعليق وتعديل وإنهاء العقد.

كثيرا ما تعترض علاقة العمل أثناء تنفيذها ومدى سريانها إلى بعض العوامل والأسباب

التي تفرض على أطراف العلاقة ضرورة إعادة النظر فيها ومراجعة بعض أحكامها، إما بصفة

جزئية أو كلية وقد ترجع أسباب التعديل إلى عوامل تعود إلى صاحب العمل أو العامل كما

يمكن أن يكون هذه العوامل خارجة عن إدارة الطرفين كالقوة القاهرة أو نصوص قانونية أو

تنظيمية جديدة² أو ناحية عن أحكام جديدة أقربها اتفاقية الجماعية.

¹ Mohammed nasr-eddine koriche , op,cit,p.152.

² أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 51.

فقد أحاط المشرع الجزائري عقد العمل الغير محدد المدة بضمانات تحمي حقوق الأجير، وذلك تكريسا للقواعد العامة أن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يغيرها القانون.¹

أولا: تعديل عقد العمل.

إن القاعدة في تعديل العقود تقضي بعدم إمكانية تعديل العقد إلا باتفاق الطرفين فلا يجوز فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون.²

كان كذلك بصفة جزئية أو كلية تفرض ذلك، بحيث تكون التعديل يرجع في بعض الحالات إلى الإرادة المنفردة للعامل أو المستخدم أو خارج عن إدراتها.

1 تعديل عقد العمل بإرادة الطرفين:

وهو ذلك التعديل الذي يتم طبقا للقواعد العامة لا سيما المادة 106 من القانون المدني³ والتي تقابلها المادة 63 من ق ع ع ج.

¹ طرييت سعيد، المرجع السابق، ص 94.

² المادة 106 من القانون المدني.

³ الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج ر ج د ش، العدد 78 الصفحة 990.

2 تعديل عقد العمل خارج إرادة الطرفين:

تطبيقاً لنص المادة 62 من ق.ع.ع ج يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد نفعا للعمال، وهي الحالات التي كثيراً ما تحدث لا سيما فيما يخص الجوانب المادية كزيادة في الأجور أو وضع تدابير جديدة من شأنها تحسين ظروف العمل أو مدة العمل، وغير ذلك من المسائل التي قد تلزم الطرفين تعديل العقد، وذلك تطبيقاً لقاعدة قانونية أو تنظيمية أو لاتفاق جماعي، باعتبار هذه النصوص هي المصادر الأساسية التي استمد منها عقد العمل أحكامه وقواعده.

3 - تعديل عقد بإرادة المنفردة لأحد الأطراف قد تكون هناك ظروف تؤدي حتماً إلى تعديل

شروط العقد المتفق عليه، سواء كانت هذه الأسباب تخص العامل أو المستخدم:

أ - الحالات المتعلقة بالعامل: وتتمثل هذه الحالات في الغالب الأمر عندما يحصل العامل

مثلاً على مؤهل أو شهادة مهنية تمكنه من الارتقاء في السلم الوظيفي، إلى إبرام عقد

جديد، كما قد يعدل العقد إذا غير العامل العمل أو الوظيفة التي يقوم بها لدى نفس

الهيئة المستخدمة لأسباب صحية، أو اجتماعية أو مهنية، سواء كان هذا التعديل جزئياً أو

كلياً.

ب - الحالات المتعلقة بالمستخدم: تنص المادة 74 الفقرة الأولى من ق.ع.ع ج على

أنه "إذا كانت حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات

العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال".

الشيء الذي يعكس أن هذا النص لا يعالج سوى حالة تغيير الوضعية القانونية، المتمثلة في حلول شخص جديد محل المستخدم السابق، سواء تعلق الأمر بأشخاص طبيعيين أو معنوية، إلا أنه لم يعالج ويتطرق إلى بعض الحالات الأخرى مثل نقل مكان العمل، أو تقييد النشاط أو حل المؤسسة المستخدمة بصورة اتفاقية أو قانونية أو قضائية.

وهي الحالات التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل إذا لم يقبل أحد الطرفين لا سيما في الحالتين الأولى والثانية بطلب تعديل العقد، حيث يبررها ذلك إنهاء العقد بحجة استحالة التنفيذ التي تحرر المستخدم من أي تعويض على هذا الإنهاء.¹

وصفوة الكلام أن تعديل العقد العمل يكون إما كلياً بتغيير العقد من الأفضل، ولكن يكون باتفاق الطرفين، وإما يكون جزئياً وذلك بتعديل بعض بنوده فقط.

ثانياً: تعليق علاقة العمل:

تعدد تشريعات العمل الحديثة بعض الحالات التي تؤدي إلى التوقف المؤقت لعلاقة العمل، فمنها ما يرتبط بالعامل، ومنها ما يتعلق بالعمل أو المؤسسة المستخدمة، فتختلف هذه الحالات من حيث الآثار التي ترتبها حسب اختلاف أسبابها ودوافعها.²

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 53.

² محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، النصوص القانونية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2000، ص 65.

ذهب المشرع الجزائري في تحديد وذكر حالات التي تتعلق على أثرها علاقة العمل

وذلك بموجب نص المادة 64 من ق.ع.ع ج بنصه تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب

التالية:

- اتفاق الطرفين المتبادل.
- العطل المرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها.
- ممارسة مهمة إنتخابية عمومية.
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.
- ممارسة حق الإضراب.
- عطلة بدون أجر.

ثالثا: إنتهاء عقد العمل.

يعتبر انتهاء عقد العمل وانحلال الرابطة القانونية التي نشأت عنه مصيرا محتوما لعقود

العمل إذ لا يمكن أن تدوم هذه العقود لمدى الحياة

قد ذهب المشرع الجزائري بموجب نص المادة 66 من ق.ع.ع أن تنتهي علاقة العمل

في حالات معينة.

ويمكن تقسيم هذه الحالات إلى:

1/ الأسباب القانونية العادية: ويقصد بهذا النوع من الأسباب تلك الحالات التي يجيز فيها

القانون والنظم المعمول بها إلى الطرف المتضرر من المبادرة لإنهاء عقد العمل مع الالتزام بما

يترتب من حقوق للطرف الآخر وتمثل فيما يلي:

- الاستقالة وهي رابطة قانونية لإنهاء عقد العمل قد اعتمدها المشرع.
- التقاعد حسب نص المادة 66 فقرة 08 وفق شروط معينة.
- الوفاة وهي كذلك سبب لإنهاء عقد العمل إذا تعلق الأمر بالعامل أما إذا توفي المستخدم فأما عقد العمل يبقى قائما إذا استمر نشاط المؤسسة.
- البطلان أو الإلغاء القانوني: طبقا لمبادئ العامة في القانون المدني عندما ينعدم أحد شروط صحة العقد أو تخلف ركن من أركانه الجوهرية كالرضا أو العمل والسبب يترتب عليه البطلان أما في عقد العمل فكل علاقة عمل مخالفة للقانون تكون باطلة وبالتالي يترتب عليها إنهاء عقد العمل وعلاقته.



الفصل الثاني: الأحكام الخاصة لعقد العمل المدعم.

لقد ساهمت عقود العمل المدعمة منذ اعتمادها بالتشجيع على توفير منصب عمل دائم، وذلك من خلال تحويل صيغته من عقد العمل مؤقت إلى صيغة العقد الدائم، إن الهدف الحقيقي الذي تسعى سياسة التشغيل المعتمدة تحقيقه من وراء تبني هذا النمط من العقود، وتجسيد تدخل الدولة للمساهمة في الوسائل العامة لتسيير ال بي العاملة داخل المؤسسة و التخفي ض من الأعباء وتكاليف العمل ، ما جعل عقد العمل المدعم كآلية أو صيغة من صيغ التكوين التعاقدية غير تقليدية¹ الذي يجمع بين الدولة و المؤسسة الاقتصادية ، و طرف ثالث و هو المستفيد .

فتلزم الدولة في إطار تنفيذ و ترقية سياسية التشغيل بإقحام المؤسسة الاقتصادية و اشراكها بضمن تقديم تأهيل مناسب لطالب العمل أيا كانت مؤهلاته العلمية .

فهو الاتفاق الذي تتحمل فيه الدولة تبعاله الجزء الأكبر من الأعباء المادية ، لصالح المستفيد و لصالح المؤسسة الاقتصادية، على حد سواء فمن جهة تضمن منصب عمل ، و تخفف من البطالة لفئة الأكثر عرضة للآفات الاجتماعية، وتنقص من تكلفة العمل التي باتت الشغل الشاغل للمؤسسة و من جهة اخرى تقديم المؤسسة الاقتصادية تأهيل معترف به.

¹: قادية عبد الله ، العقود المدعمة مظهر لاندماج الفعلي للتكوين في السياسة العمومية للتشغيل، مجلة الراشدية للدراسات والبحوث القانونية، ع 08، منشورات جامعة مصطفى سطنبولي، معسكر، 2016، ص 222.

و بالتالي سوف يستفيد منه المستفيد في جميع الأحوال ، سواء احتفظت به المؤسسة كعامل أو استغنت عنه ، فيبحث عن منصب عمل في مؤسسة أخرى و يصبح صاحب مشروع في إطار ما يعرف بالمؤسسة المصغرة.

إن تبني التعديل الدستوري الأخير والصادر بموجب القانون رقم 01-16 المؤرخ في 07 فبراير 2016، والذي أكد على الضمان الغير مباشر صراحة للمنصب أو العمل ، في الفقرة الأخيرة من نص المادة 69 منه ، " و تضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب شغل على عكس ما أكدته الدساتير السابقة الحق في العمل المضمون.

وهو ما يعكس تراجع الدولة عن الضمان المباشر لمنصب العمل فان الضمان الغير مباشر ظاهر في هذا النوع من اجهزة الدعم العمل المذكور وهو ما يؤكد التعديل الدستوري الجديد بمشاركتها في حمايته وخلق مناصب مختلف الآليات ضمن سياساتها المنهجية لترقية الشغل والوصول إلى الإدماج النهائي في الحياة العملية .

وذلك من خلال إبرام عقود عمل غير محددة المدة ، وفق ما ينص عليه القانون المنظم لعلاقات العمل.

إن عقود العمل المدعم تقترب من عقود العمل بمفهومها الواسع¹ ويتجسد ذلك في المقابل الذي يتقاضاه المستفيدين منه من خلال تقرير المساهمة و إتمام الفارق الأجر من قبل المستخدم،

¹: قادية عبد الله ، مرجع سابق ، ص 228.

بالإضافة إلى الحماية القانونية المقررة في كل من المادة 09 و11 من المرسوم التنفيذي 08-126 السالف.

وذلك عند ما يتعلق الأمر بأسباب تعليق أو إنهاء علاقة العمل، والآثار المترتبة على ذلك بالنسبة للطرفين، وهي محاولة لتقرير نوع من الأمان لدى المستفيدين من الجهاز المساعدة على الإدماج المهني عموماً، وتحديد عقود العمل المدعم.

فقد دأب على تحديد كل من الحقوق والالتزامات الأساسية لكل من الطرفين العقد، سواء الهيئة المستخدمة أو المستفيد.

حيث تشكل حقوق كل منها التزامات للطرف الثاني والعكس صحيح وللتفصيل في ذلك سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين ففي المبحث الأول يتم التعرض إلى آثار عقد العمل أما المبحث الثاني يتم تناول إمتيازات عقد العمل المدعم وإشكالات تنفيذه.

المبحث الأول: آثار عقد العمل المدعم.

يعد عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل كما سبق الإشارة إليه سابقا، فه و يدخل في اطار تشجيع توظيف الشباب المدمج لدى المؤسسات الاقتصادية العمومية و الخاصة.

و تعتبر علاقة العمل من العلاقات التي تنشأ آثار مباشرة ، بمجرد إبرامها وفق الشروط و الاحكام المنصوص عليها في القوانين و النظم المعمول بها، وذلك بحكم طبيعتها و غايتها و ما يترتب عنها من حقوق و التزامات على اطرافها.

فإن كان عقد العمل المدعم تخلو احكامه على هذه الاثار صراحة ، وذلك من عدم توفر عنصر الاستقرار المهني في منصب العمل ، و هو استقرار نسبي تلعب فيه إرادة المستخدم دورا بارزا في انهاء علاقة العمل.

فنجد التشريع الوطني قد ذهب في تحديد كل الالتزامات الأساسية للطرفين من العم ال وأصحاب العمل على حد سواء ، الأمر الذي لا يترك أي مجال للاجتهد أو التأويل ، و هي هنا تختلف عنها في جميع النصوص التنظيمية المنظمة له ، بحيث لم تترجم ذلك في هذا النوع من العقود، من اجل الوصول إلى الإدماج النهائي، في الحياة العملية من خلال إبرام عقود عمل غير محددة المدة، وفق ما ينص عليه القانون المنظم بعلاقات العمل.

و في محاولة لإجابة على السؤال الذي يتبادر الى الاذهان حول الطبيعة القانونية لهذا النوع من العقود فيمكن القول انها تقترب من عقود العمل بالمفهوم الواسع ، وهو ما يتبين في تغير موقف الدولة إزاء المقابل الذي يتقاضاه المستفيد من صيغة هذا العقد وذلك من خلال أيضا من مساهمة الدولة المقررة بناء على أجر المنصب بدلا من اجر الأساسي مع إتمام الفارق الأجر من طرف المستخدم ، وإضافة إلى الحماية القانونية المقررة ، سواء تعلق الأمر بالتغطية الاجتماعية والاثار المترتبة على ذلك بالنسبة للطرفين، وإنهاء علاقة العمل.

و في هذا المبحث سنحاول الوقوف على هذه الاثار المترتبة بالنسبة للمستفيد وصاحب العمل وذلك بغرض معالجة هذا الجانب من خلال المطلب الأول.

المطلب الأول: حقوق و واجبات (التزام) المستفيدين من عقد العمل المدعم.

بالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 2008/04/19 والمتعلق

بجهاز المساعدة على الادماج المهني المعدل و المتمم فانه يستفيد الشباب المدمج في اطار هذا الجهاز من حقوق و امتيازات تتمثل في الحق في الراحة الاسبوعية و كذا الإجازات والعطل السنوية أجرة أو منحة شهرية تدفع كاملة من ميزانية الدولة لحسابه.

أداءات التّأمينات الاجتماعية في مجال المرض و الأمومة وحوادث العمل و الأمراض المهنية وذلك طبقا للتشريع و التنظيم المعمول به.

وبالمقابل هذه الحقوق والامتيازات التي اقراها المرسوم السالف الذكر من عقود

الإدماج، يمكن أيضا أن نخلص إلى حقوق و واجبات المستفيدين في اطار هذا النمط من عقود العمل.

نظرا للأهمية البالغة التي يكتسيها هذا الجهاز لا سيما فيما يخص شقه الثاني و هو عقود

العمل المدعمة فإننا سوف نحاول أن نلخصها في ما يلي :

01 حقوق العامل في إطار عقد العمل المدعم و هي:

أولا : الحق في الأجرة:

يعتبر الأجر كما سبق لنا الإشارة إليه من بين أهم الحقوق الأساسية للمستفيد، وبالمقابل من أهم التزامات صاحب العمل الامر الذي يجعلها تخص بحماية قانونية ، ويحظى المستفيد من هذا النمط من العقود بمساهمة الدولة و الدعم المالي للأجور حيث أشارت المادة 26 من المرسوم 126-08 المعدل و المتمم على مساهمة الدولة في دفع الاجور عندما يتم التوظيف في اطار ما يعرف بعقد العمل المدعم ، وذلك لكون هذه المساهمة كآلية لتخفيض الهيئات و المؤسسات العمومية، لتبني هذا النوع من العقود ، فهي من جهة تضمن تخفيض معقول في تكلفة العمل وفي المقابل تحمل الدولة تبعاً له الجزء الأكبر من الأعباء المادية لصالح المستفيد، و لصالح المؤسسة من جهة أخرى ، فتخفف من البطالة و تكلفة العمل التي باتت الشغل الشاغل للمؤسسة الاقتصادية.

على ان يتحمل المستخدم الفارق على اساس اجر المنصب المقرر.

ثانيا : الحق في الراحة و العطل القانونية.

لقد أصبحت قوانين العمل الحديثة ، لا تهتم فقط بما يقدمه العمل من جهد ، و عمل وإنتاج فقط بل توسع اهتمامها الى مختلف الجوانب الاجتماعية و الصحية ، ومنح هجزء من الوقت المأجور، وذلك لتجديد قوته و جهده، وطاقته و القتع بالراحة بعد طول جهد و عناء فعلى غرار ذلك كرسست كافة القوانين و تشريعات العمل العالمية، مبدأ الحق في الراحة والعطل السنوية في مختلف النصوص القانونية و التنظيمية و الاتفاقية الاجتماعية¹ بل أكثر من ذلك كرسسته ضمن الحقوق الدستورية ، لاسيما التعديل الدستوري لسنة 2016 بموجب نص المادة 69 منه أن الحق في الراحة مضمون و يحدد القانون كيفية ممارسته.

فقد اعترف المشرع الجزائري عبر التشريعات العمالية المتعاقبة ، بحق العامل في الراحة وغيرها من الاحتكام والنصوص التنظيمية التي تناولت ذلك و التي لا يتسع المجال لذكرها كلها .

فقد اصبح تكريس هذا الحق بمختلف أنواعها، و مناسباتها العادية و الاستثنائية ، من بين أهم الالتزامات القانونية التي تفرض على صاحب المؤسسة ، فعدم الوفاء بهذا الالتزام يعرضه

للمسؤولية² المقررة قانونا.

¹: أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 144.

²: أهمية سليمان، المرجع نفسه، ص 145.

ثالثا: الحق في الوقاية الصحية و الامن داخل اماكن العمل.

تطبيقا للمبادئ المكرسة في الاتفاقيات الدولية و الدستور الجزائري ، صدرت جملة من النصوص التشريعية و التنظيمية، تسهر كلها على حماية الاجراء من الاخطار و حوادث العمل. فالوقاية من حوادث العمل و الامراض المهنية مسؤولة تقع على صاحب العمل بالدرجة الأولى، فلم يكتفي المشرع الجزائري بتحميل صاحب العمل المسؤولية ، بل ألزم بعض الأجهزة للقيام بالرقابة على مدى تطبيق الاحكام المتعلقة بجانب الوقاية الصحة و الأمن ، كمفتشيه العمل و لجنة الوقاية الصحية و الامن.

رابعا: الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي.

إن الهدف من تشريعات العمل بالدرجة الاولى يهدف الى حماية حق العامل من كافة الاخطار التي قد تنجم عن علاقة العمل ، سواء بفعل صاحب العمل أو طبيعة العمل كالحوادث او اسباب اخرى كالمرض و العجز... الخ ، والأخطار التي قد تعترض العامل - المستفيد - أثناء الحياة العملية و ما يعترضه في مساره المهني ، و هو ما يرتب للعامل في إطار عقد العمل المدعم حق ثابتا في ذمة صاحب العمل في التأمين و الحماية الاجتماعية.

فالحق في التأمينات الاجتماعية هو حق للعامل بحكم القانون علاقات العمل ، إلى جانب الأحكام الواردة في هذا المجال ، فقد نص الدستور الجزائري 1996 في مادته 52 فقرة الثانية بأنه: " يضمن القانون أثناء العمل، الحق في الحماية، والأمن، و النظافة " ¹ .

واحتفظت بنفس الموقف من خلال نص المادة 69 من قانون رقم 16-01 المتضمن التعديل الدستوري ² أنه لكل المواطنين الحق في الحماية والأمن و النظافة و يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي، إلى جانب قانون علاقات العمل الذي يجعل من التمتع بالضمان الاجتماعي والتقاعد و الوقاية الصحية، والأمن وفي الخدمات الاجتماعية من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل .

و تتوزع أحكام الحماية على عدة مجالات، كالتأمين على المرض، الولادة، العجز، الوفاة، الأمراض المهنية ، وحوادث العمل.

و على النقيض من ذلك فإنه في إطار عقد العمل المدعم، فإنه يسري بعض الحقوق على المستفيد فقط، وذلك لكونه مرتبط مع الهيئة المستخدمة بعقد عمل مدعم، بمثابة مساهمة الدولة لفائدة الهيئة المستخدمة مقابل تحفييزات جبائية، ذلك على اعتبار أن التأمينات الاجتماعية تشمل مجموعة من الحالات والأوضاع التي قد يتواجد بها المستفيد ، وهي تشمل التأمين على المرض

¹ : أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 146.

²: قانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437 ، الموافق ل 06 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري ، ج ر ج د ش، العدد 14 الصادر في 2016/03/07، الصفحة 03.

والولادة، و الحوادث العمل و الأمراض المهنية ، أما التامين على الوفاة و التقاعد ، وعلى البطالة، فلم يشمل عقد العمل المدعم ذلك .

يقع على الهيئة المستخدمة الالتزام بدفع أقساط اشتراكات الضمان الاجتماعي و المقدرة على النحو التالي: ب 12% بدلا من 35%¹ ، فهي نسبة لا تشمل جميع التميزات الأخرى كالتامين عن التقاعد و المقدر ب 11% حسب التعديل الأخير و باقي التغطية الاجتماعية² .

إن ما يميز عقود العمل المدعمة هو تحمل المستخدم الفارق على اساس اجر المنصب المقدر في المؤسسة المستخدمة و الاستفادة من تحفيظات جعل المستفيد من عقد العمل المدعم يحض بحماية اجتماعية تقع على المستخدم الذي يلزم باشتراكات الضمان الاجتماعي (حصة الأجير – حصة رب العمل) التي يتم حسابها على أساس اجر المنصب.

بحيث تستفيد هذه الهيئة المستخدمة من امتيازات و تحفيظات خاصة بالضمان الاجتماعي، فعند الاستفادة من العقد تقوم الهيئة المستخدمة بتقديم طلب إلى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS) في مدة اقصاها 10 أيام و هذا وفقا للتشريعات التالية:

- قانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالتدابير التشجيعية لترقية الشغل.³

¹: تقدر إشتراكات الضمان الاجتماعي ب 12% (05% حصة العامل و 07% حصة المستخدم).

²: أنظر الملحق رقم 95.

³: قانون رقم 06-21 المؤرخ في 20 ذو القعدة 1427 هـ الموافق لـ 11 ديسمبر 2006م، المتعلق للتدابير التشجيعية لدعم وترقية الشباب، ج ر ج د ش، العدد 80، الصادر 190 ديسمبر 2006.

- الملحق 01-09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 لقانون المالية التكميلي لسنة 2009.

- المرسوم التنفيذي 10-71 المؤرخ في 31 جانفي 2010¹ المحدد للإجراءات التطبيقية

بخصوص الهيئات المستخدمة فيما يتعلق بالتخفيضات الخاصة بالضمان الاجتماعي.

لقد ترجمت مجهودات الدولة في مجال دعم التشغيل ، لاسيما في شقه الثاني باعتماد آلية

عقود العمل المدعمة ، التي تنوعت أهدافه من ضمان الإدماج النهائي في المؤسسات الاقتصادية

بصفة نهائية و دائمة ، وبالموازاة مع ذلك دعمت النصوص التدابير عملية وتحفيز ، ج لى المخاطبون

لهذه الصيغة من العقود لا يكتسب سنوات في الخدمة، و كذلك الخبرة ، ونظام التقاعد، وباقتصار

المشروع في النصوص القانونية المنظمة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني على مص طلح

"المستفيد" بهم هذا المفهوم ، هل يعتبر المستفيد عامل يخضع لقانون 90-11 المتعلق بعلاقات

العمل، وبالتالي لا يستفيد من حقوق يتمتع بها العامل من الحق في التقاعد و التأمين على البطالة

و ذلك لغياب نص قانوني يقضي بذلك .

فعلى الرغم من إخضاع هذه الفئة التي يخاطبها هذا النوع من العقود ، في إطار برنامج

المساعدة على الإدماج المهني لقانون 90-11 و إعطائهم صفة العمال ، بإلزام الهيئة المستخدمة

بتوقيع عقد عمل غير محدد المدة يخضع لتواعد تشريع العمل ، فلا يتمتعون بجملة من الحقوق

¹: المرسوم التنفيذي رقم 10-71 المؤرخ في 31 يناير 2010 الذي يحدد كفاءات تطبيق التخفيضات في حصة إشتراكات

الضمان الاجتماعي بعنوان ترقية التشغيل، ج ر ج د ش، العدد 09، الصفحة 06.

مقارنة بالعمال المثبتين بمناصب عملهم في إطار تشريعات العمل، كالحق النقابي والتقاعد، وغيرها من الحقوق الأخرى.

خامسا : الحق في التكوين.

لقد تم تكريس هذا الحق في السنوات الأخيرة ، حيث أصبحت مختلف القوانين العالمية المقارنة تعترف بحق العمال في التكوين، بما يتلاءم و التطور التكنولوجي لوسائل العمل الحديثة.

ولعل من أهم التشريعات العالمية التي اعترفت صراحة بهذا الحق هو التشريع الجزائري، الذي جعل من العمل التكويني انه عوامل الترقية و بالتالي نجد ان هذا الحق هو عبارة عن تشجيع العامل على التقدم و التطور في حياته المهنية.

ولهذا اهتم المشرع الجزائري بمختلف اشكال و الصور التكوين لاسيما ، في إطار القانون المتعلق بعلاقات العمل ، حيث ألزم كل مستخدم بمباشرة الاعمال المتعلقة بالتكوين وتحسين مستوى العمال وفي نفس الوقت اعتبر من بين الحقوق المقررة قانونا للعمال.

وقد يتخذ شكل تأهيل أو إعادة تأهيل أو تكوين متواصل أو وقائيا كما ¹ قد يكون تكويننا من اجل الترقية أو تحسين المعارف و تنظيمها.

¹: قادية عبد الله ، مرجع سابق، ص 219.

إن المتتبع لمسار سياسات التشغيل المختلفة تبين التدخل المباشر للسلطات العامة في

التوظيف، في صورة جديدة من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني، لاسيما صيغة العقود المدعمة.

يتخذ التكوين عدة أشكال قد يتخذ شكل أكاديمي نظري أو تطبيقي، يندرج ضمن منظومة التكوين وذلك بإشراف من الدولة ممثلة في وزارة التربية و التعليم العالي و التكوين المهني. و قد يكون تكوين من اجل الإدماج أو إعادة الإدماج، و هو النوع الذي يقدم لطالب العمل لأول مرة أو من سبق له العمل ، لكن لا يستطيع من مواصلة العمل ،إلا إذا طور من قدراته و مؤهلاته ،التي تتوقف على ذلك من أجل إعادة رسكلة و تحيين قدراته و تجديدها العامل.

وقد يتخذ شكل التكوين المتواصل من اجل تحسين معارف العمال وتحسين مستواهم ، بحيث يقدم في أماكن العمل ، بهدف تسهيل الحركية المهنية و تكيف قدرات العمال مع التطور التكنولوجي و التكيف و التأقلم مع متطلبات سوق العمل ، وذلك من منطلق العجز في المعلومة او القدرة في التعامل مع الجديد.

و مما سبق بيانه فان صيغة العقود العمل المدعمة يمكنها ان تجعل المؤسسة تساهم في تكوين و تأهيل المستفيد من العقد.

على غرار ذلك ذهبت الأستاذة عبدالله قادية في رأيها إلى القول أن من أهم التعديلات المدرجة على عقود العمل المدعمة هي تعديل مدة العقد من سنة إلى 3 سنوات قابلة للتجديد في الإدارات العمومية و هذا ما يعارض صيغة العقد فهو موجه للقطاع الاقتصادي فقط، سواء كان مؤسسة عمومية خاصة أو عامة، و يستثنى من ذلك الإدارات العمومية، على اعتباره عقد عمل غير محدد المدة يخضع لقانون 90-11، كما أن استفادة فئة على جملة من التدابير من اجل التكوين كعقود التكوين و الإدماج CFI/CH و عقود المعلمين المحترفين من اجل ضمان تقديم تكوين تأهيلي، فهي عقود لا ندرج ضمن عقود العمل المدعم ، بحيث تعد عقود ورشات ذات المنفعة العمومية في القطاعات ، و التأكيد على دور المعلمين الحرفيين في ضمان تقديم تكوين تأهيلي فهي عقود احدث ببرنامج عقود الإدماج المهني.

كذلك استفادة المؤسسات المصغرة في إطار القرض المصغر غير محدود بنسبة معينة من طالبي الشغل المبتدئين في نطاق عقد العمل المدعم و هو ما أكدته التعليمات الواردة من المديرية العامة للتشغيل و الإدماج و غنما يتعلق بعقود الجهاز الأخرى.

كما ذهبت في رأيها إلى القول الاستفادة من تخفيضات متفاوتة لدى مصالح الضرائب هذا ما يعارض حقيقة ذلك، حيث أن التخفيضات تمس اشتراكات الضمان الاجتماعي كتحفيز وذلك لمدة 3 سنوات فقط كما سبق تناوله .

و أن صيغة عقد تكوين الذي يتحمل بموجبه الدولة 60% من تكلفة التكوين ، لمدة أقصاها 06 أشهر شريطة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة عند انتهاء التكوين¹، دون الإخلال بالاستفادة من الإعانة الشهرية المقدرة بألف دينار جزائري لكل توظيف بعقد عمل غير محدد المدة ، فان هذا النمط من العقود لا يندرج ضمن عقد العمل المدعمة ، و إنما هي عبارة عن عقد تم احداثه بموجب التعديلات ، و التي كانت ترجم للقرارات المنبثقة عن الاجتماعات لمجلس الوزراء بنصوصه تنظيمية.

كما أن هذا النوع من العقود بقي حبرا على ورق لم يتجسد على ارض الواقع ، و يخضع لنموذج معين تم تطبيقه بولاية واحدة على مستوى القطر الجزائري و هي ولاية وهران فقط في السنوات الماضية.

كما ذهبت في رأيها إلى أن اعتبار عقد العمل المدعم ، يقترب من عقود العمل بمفهومها الواسع فانه كيف يمكن اعتبار عامل ، و ورد مصطلح مستفيد و ليس عامل أو أجير ، كما أن صدور عدة تعليمات ولم يتدخل المشرع في تحديد الطبيعة القانونية لهذا العقد ، واكتفى بالتعليمات التي تعرتب عقد عمل يخضع لقانون 90-11، فف الحقيقة هو عبارة عن مساهمة الدولة المالية لمدة 03 سنوات مع المؤسسات الاقتصادية فالمستفيد لا يعتبر طرفا في العقد و إنما هو مجرد مستفيد من هذه المساهمة ،على أن يتعين إبرام عقد عمل غير محدد المدة ، فلا يمكن تصور عقدين في آن

¹: قادية عبد الله ، مرجع سابق ، ص 225.

واحد، كما أن اعتبار عقد يقرر حماية قانونية لمختلف الفئات و تقرير نوع من الامان لدى المستفيد من تدابير الجهاز و عقد العمل المدعم تحديدا ، فنشير إلى أن الحماية القانونية المقررة في مجال التغطية الاجتماعية جاءت ناقصة جدا ، و إلا كيف نفسر عدم تمتع المستفيد من العقد العمل من عدة حقوق أساسية كالحق في النقابة ، و الحق في التقاعد ، و الحق في المشاركة في الترقية مقارنة مع العامل المهنت في منصبه، والذي يخضع لقانون 90-11 السالف الذكر.

كما أن شروط الاستفادة من عقد العمل المدعم ، في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني وحق العمل على وجه الخصوص يمس فئة الشباب من 18 الى 35 سنة ما يحرم الفئة التي تفوق 35 سنة الاكثر عرضة للبطالة في الجزائر ، و هو ما يتنافى و قانون العمل الذي لا يضع حدا أقصى للعمل.

على غرار عدم احتساب مدة الخدمة و كذا الخبرة المهنية التي يكتسبها المستفيدون في نظام التقاعد.

و بالتالي يؤدي إلى حرمان هؤلاء من الاستفادة من هذا الحق.

اعتبار أن هذا العقد يقرر نوع من الأمان لدى المستفيدين ، من تدابير فان ذلك لا شكل حقيقة واقعية ، لكون هذا النوع من العقود لا يضع استقرار نفس ي للمستفيد، لان منصبه غير دائم.

فهو يخضع و مرتبط في الاساس على مساهمة الدولة لمدة 03 سنوات فقط و إلا كيف
 نفسر عزوف المؤسسات الوطنية الكبرى عن التوظيف في اطار هذا الجهاز لاسيما العمل المدعم
 مثل مؤسسة نפטال ومؤسسة سوناطراك، سونلغاز، صندوق الضمان الاجتماعي ... الخ، والتي
 حال دون إدماج بعض التخصصات التي تلائم مع صيغة نشاطها.

كما أن حصر التوظيف في إطار عقود العمل المدعم على القطاع الاقتصادي العمومي
 سواءا الخاص أو العام، و لكونه مكيف على انه عقد عمل غير محدد المدة ، بالتالي يخضع كليا
 لأحكام قانون 90-11.

إن اعتبار عقد العمل المدعم عقد عمل ، فان علاقة التعاقدية ترتبط بين مديرية التشغيل
 و الهيئة المستخدمة، والاقتصار في النصوص القانونية و التنظيمية المنظمة للجهاز على مصطلح
 مستفدي بيهم هذا المفهوم هل هو عامل يخضع لقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أو
 موظف يخضع للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، و هل ما
 يتقاضاه المستفيد من اجر أم منحة، فتحديد المصطلحات يسمح للطرف المتضرر و غالبا ما
 يكون المستفيد من عقد العمل المدعم من معرفة القسم أو المحكمة المختصة في حالة وجود نزاع
 متعلق بهذا النوع من العقود العمل المدعمة.

02 التزامات العامل (المستفيد):

إن علاقة العمل ترتب حقوق و واجبات و امتيازات للعمال ، و في المقابل تفرض عليه عدة التزامات.

فيعتبر تنفيذ العمل الالتزام الرئيسي الذي يقع عليه ، و التي يمكن حصرها في الالتزام بطاعة اوامر صاحب العمل و المحافظة على اسرار العمل و عدم المنافسة فهو يخضع لأحكام نص المادة السابعة من قانون 90-11 و ما يلزمه به النظام الداخلي للمؤسسة .

و لما كان عقد العمل المدعم لم يتضمن التزامات العامل فإننا نرجع إلى القواعد العامة المتعلقة بتشريع العمل و تتمثل في:

أولا : - الالتزام بالامثال لأوامر صاحب العمل و المحافظة على الأسرار المهنية :

يولد عقد عمل بصفة عامة و عقد العمل المدعم بصفته خاصة رابطة تبعية من المستفيد و صاحب العمل ، فهو يخضع لإشراف صاحب العمل و الام تلك و طاعة أوامره ، و تعليماته التي تدخل في نطاق حيز عمله المتفق عليه في العقد او يدخل في وظيفته و حدود مهنته ، و هو الالتزام المسلم به¹ في كافة التشريعات العمالية ، ذلك أن المشرع الجزائري بقدر ما اعترف للعامل بحقوق ، بقدر ما اعترف لصاحب العمل بصلاحيات مهنية ، و هو ما أكده بنص المادة السابعة من قانون علاقات العمل السالف الذكر ، على أن لا تكون هذه الاوامر و التعليمات مخالفة للقانون ، أو

¹: أهمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 177.

الأحكام الواردة في الأنظمة الداخلية و الاتفاقيات الجماعية ، أو عقد العمل المتفق عليه ، ومتى كانت غير ذلك أصبحت غير ملزمة و يجب هنا الامتناع عن تنفيذها.

و اعتبر المشرع الجزائري رفض العامل دون عذر مقبول بتنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته

المهنية التي تلحق بضرر بالمؤسسة خطأ مهنيا.

ثانيا :- الالتزام العامل بالمحافظة على السر المهني : أثناء قيام العامل بالعمل لحساب صاحب

العمل قد يمكنه من التعرف على اسرار هذا العمل و خاصة تسريبها إلى الغير و بالأخص

المنافسين،وبالتالي من شأنه أن يعرض المؤسسة إلى أضرار بمصالحها ،لذلك اعتبر المشرع الجزائري

المحافظة على أسرار و عدم إفشاء السر هي من الالتزامات الجوهرية¹ على العامل.

فهو يعتبر من مستلزمات عقد العمل، و من تم فهو التزام عام يسري على جميع العقود

المختلفة، فالالتزام بالسرية هو التزام لصيق بعلاقات العمل،بصرف النظر عن نوع العمل و طبيعته.

¹: بن عزوز بن صابر، مرجع سابق ، ص 154.

المطلب الثاني: حقوق و التزامات المستخدم -الهيئة المستخدمة).

نظرا لأهمية البالغة التي يكتسبها هذا الجهاز المساعدة على الإدماج المهني، لاسيما فيما يخص تكفل الدولة بالشباب المدمج مهنيا في مجال الأجرور ، وذلك بتدعيم المؤسسات الاقتصادية باليد العاملة و خاصة المؤسسات الحديثة التي استفادت من إحدى صيغ دعم العمل الحر نذكر منها ANSEJ- ANEGM-CNAC ، فهي من جهة تضمن منصب عمل، وبالتالي لتخفف من البطالة لفئة أكثر عرضة للآفات الاجتماعية، ومن جهة أخرى تنقص من تكلفة العمل التي باتت الشغل الشاغل للمؤسسة الاقتصادية.

إن إبرام عقود الإدماج في إطار ما يعرف بعقد العمل المدعم ، وضعت الدولة ضوابط وإجراءات يتوجب على المستخدمين الراغبين في الاستفادة من هذا النمط من العقود احترامها ، وتمثل هذه الضوابط فيما يلي :

- يلتزم المستخدم بدفع أجور للعمال المستفيدين من عقود الإدماج.
- يلتزم المستخدم بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- تلتزم المؤسسة المستخدمة وفقا للمادة السادسة من الاتفاقية بتوظيف على الأقل 25% من العدد الكلي للمستفيدين لمدة سنة واحدة بعد انقضاء فترة العقد و الخاص بعقود الإدماج

المهني.

ونظرا لعدم تقرير المرسوم التنفيذي 08-126 المنظم برنامج المساعدة على الإدماج المهني

لحقوق والتزامات المهنية المستخدمة فانه يتعين الرجوع الى القواعد العامة لتشريعات العمل.

أولا: صلاحيات صاحب العمل: تضمنت مختلف التشريعات الاجتماعية المقارنة ، و تشريعات العمل الجزائري جملة من الأحكام ، ألزم بها صاحب العمل باحترامها ، و منها ما تفرضه الصفة الإدارية و التنظيمية لصاحب العمل ، كواجب توفير الأمن و قواعد الصحة و حماية العمال من الأخطار المهنية ، و بتوفير طب العمل و إعلام تكوين العمال ، و اتخاذ التدابير الواجب احترامها في هذا المجال من امن داخل أماكن العمل¹.

كذلك من صلاحيات صاحب العمل و السلطات التي يتمتع بها في مواجهة العامل ، نجد السلطة التأديبية والتي تمكنه اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية و اللازمة، متى ارتكب العامل خطأ مهني أثقله أدائه لعمله ، أو مخالفة أي تصرف من تصرفاته للنظام المعمول به في المؤسسة ، انطلاقا من جانب الفقه التقليدي² الذي يعتبر أن أساس و مصدر السلطة التأديبية بالعقد من خاصية التبعية التي تفرضها صيغة العقد ، حيث يعتبر أن سلطة الإدارة و الإشراف والرقابة التي يمارسها صاحب العمل على العامل.

ثانيا : التزامات صاحب العمل : لما كان يتمتع صاحب العمل بعدة سلطات ، وصلاحيات في مواجهة العامل فانه في المقابل ذلك يخضع لعدة التزامات متنوعة ، ذلك انه تمثل حقوق العمال

¹: بن عزوز بن صابر ، مرجع سابق ، ص 247.

²: أهمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 197.

أهم التزامات التي تقع على عاتق المستخدم و التي تفرضها القوانين و النظم و الاتفاقيات الجماعية.

لقد عرفت تشريعات العمل توسعا كبيرا في إلزام أصحاب المؤسسات المستخدمة ، والتي فرضتها طبيعة الظروف الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية.

فمن بين هذه الالتزامات التي أصبحت تفرض على أصحاب العمل مثل توفير وسائل وأدوات العمل، و ما يتطلبه تنفيذ العمل، و تمكن العامل من القيام بذلك من اجل تحقيق النتائج المرجوة منه و توفير الأمن، و الحماية و تمكين العمال من التمتع بحقوقهم المادية و المهنية، والتي منحها إياهم القانون أو تم اتفاق عليها بموجب اتفاقيات الجماعية كدفع الأجر عند حلول اجله ، وتمكين العامل من التزامات اخرى كالاشتراك في الضمان الاجتماعي و دفع أقساطه و دفع الأجرور العمال عند حلول أجال دفعه بصفة منتظمة.

المبحث الثاني : امتيازات عقد العمل المدعم و إشكالات تنفيذه.

سما لاشك فيه أن السياسة العمومية للتشغيل تعمل على ضمان التناسب، والارتباط
الشبه المطلق و مقتضيات سوق العمل، بالنظام الاقتصادي المنتهج، والسياسة الاقتصادية التي
تحدد دور الدولة و كيفية تنظيمها للحق في العمل.

هذا الحق الذي اعترفت به الجزائر وضمنته دساتيرها المختلفة و المتعاقبة، غير انه عولمة
الاقتصاد و التحولات التكنولوجية المتعاقبة ، جعلها تتراجع عن مواقفها، فاحتفظت بالاعتراف به
دون ضمانه مباشرة، ذلك أن التوفيق بين متطلبات اقتصاد السوق وتوفير الأرضية الملائمة
لنجاحه، ومطلب يتعارض مع حتمية حماية مناصب العمل الموجودة ، وإنشاء مناصب شغل
دائمة.

فتبني سياسات للمساعدة على استحداث مناصب شغل، وتدخلها بطريقة مباشرة وغير
مباشرة من أجل تقديم الدعم.

فمن غير المعقول تحميل المؤسسات الاقتصادية بمطالبتها استخدام أو تشغيل
شباب، واستقطاب عدد كبير من الفئات التي تفقد فرصة العمل ، ليضمن لها رفع مستوى المعيشة
و الرفاهية و متطلباته.

ومن هنا تعزز تحمل الدولة عبئ ذلك، من منطلق تحقيق وخلق مناصب العمل الدائمة، والاندماج
الفعلي في المنشئة أي المؤسسة، و اكتساب خبرات و تحفيز المؤسسات الاقتصادية على ذلك .

ساهمت عقود العمل المدعمة منذ اعتمادها¹ في التشجيع على توفير مناصب عمل دائمة، وذلك من خلال تحول صيغة العقد المدعم إلى صيغة العقد الدائم.

المطلب الأول: جانب الأجر المدعم من طرف الدولة و الإعفاء.

إن الهدف الحقيقي الذي تسعى سياسة التشغيل المعتمدة تحقيقه من وراء تبني هذا النمط من العقود هو تجسيد تدخل الدولة، للمساهمة في وضع الوسائل العامة، لتسيير ليد العاملة داخل المنشأة الاقتصادية، والتخفيف من تكاليف العمل والإنتاج، دون الإخلال بالمساهمة الفعلية للهيئة المستخدمة، التي يتعين عليها أن تضمن تأهيل وتكوين طالب العمل مقابل استفادتها من صيغ الدعم من جانب الدولة .

إن تنفيذ سياسة تشغيل معتمدة ضمن مخطط محاربة البطالة، وترقية التشغيل الذي شرع في تجسيده منذ 2006، بدأ من عصرنة الإدارة و إصلاحها، واعتماد وتبني نصوص قانونية جديدة في هذا الشأن، إذ تعلق الأمر بداية بالقانون 06-21² المتضمن التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، والذي نص على الإعفاء والتخفيف من الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، اللذين يساهمون في توفير مناصب العمل.

¹: قادية عبد الله، مرجع سابق، ص 221.

²: قادية عبد الله، مرجع نفسه، ص 231

و تبعا له صدور المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 25 ذي القعدة 1428هـ الموافق لـ 05 ديسمبر 2007 الذي يحدد مستوى وكيفيات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون السالف الذكر.

وتجسيدا لمخطط محاربة البطالة و ترقية الشغل، والاستفادة من التدابير المعلن عنها بطرق عملية استحدث عقد العمل المدعم كآلية تساهم لإدماج الشباب، في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP، وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر.

أمام هذه المرجعية القانونية للعقود العمل المدعمة ، فقد أشارت المادة 26 من المرسوم 08-126 على مساهمة الدولة في دفع الأجور ، عندما يتعلق الأمر بالتوظيف في صيغة عقود الإدماج في إطار ما يعرف بعقد العمل المدعم CTA .

أولا- جانب الأجر المدعم من طرف الدولة: إن تنوع أشكال المساهمة ، بين تحمل الأعباء الاجتماعية والجبائية للمستخدم، والدعم المالي المباشر للأجور وصولا إلى اعتماد صيغة العقد المدعم.

وفقا للمادة 27 من المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 13-142 والمؤرخ في 10 أبريل 2013¹ و المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، فإن

¹: المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر ج د ش، العدد 21، الصفحة 19.

مساهمة الدولة في الأجور contribution de l'etat للمستفيدين من العقد العمل

المدعم، تدفع لمدة ثلاثة سنوات غير قابلة للتجديد، بالنسبة لعقود الإدماج المهني وتدفع هذه

المساهمة بحساب البنكي للمؤسسة المستخدمة وتحدد كما يلي:

➤ 12000 دج لخريجي التعليم العالي .

➤ 10000 دج للتقنيين السامين .

➤ 8000 دج لخريجي التعليم الثانوي ، و مراكز التكوين المهني .

كما تحدد الاتفاقية المتعلقة بعقد العمل المدعم، والمبرمة ما بين الهيئة المستخدمة من جهة

و مديرية التشغيل من جهة ثانية، شروط و إجراءات الاستفادة من المساهمة الدولة .

ينص البند الثالث منه على أن يتعهد مدير التشغيل للولاية بدفع قيمة المساهمة التي سبق

الإشارة إليها، والمتعلقة بأجور المستفيدين من العقد العمل المدعم بحساب الهيئة المستخدمة كل

ثلاثة أشهر، وبدوره يتعهد هذا الأخير بدفع أقساط اشتراكات الضمان الاجتماعي .

و التي يتم حسابها على أساس أجر المنصب salaire de poste .

ويضيف البند الخامس من الاتفاقية أن يتعهد المستخدم الراغب في الاستفادة من هذه المساهمة المالية في أجر العامل المستفيد من العقد، بتقديم الوثائق المحاسبية و التي سبق و أن أشار إليها سابقا بما يلي:¹

- وضعية الاشتراكات الضمان الاجتماعي.
- قائمة اسمية تكشف الحضور الخاص بالمستفيدين من هذا النمط من العقود. وضعية الاستهلاكات الثلاثية لإعادة التمويل حساب المؤسسة من قبل مديرية التشغيل.²
- كشف الرواتب .

هذا وتلتزم المؤسسة المستخدمة حسب نص المادة السابعة من الاتفاقية السالفة الذكر بتوظيف على الأقل 25% من العدد الكلي للمستفيدين، وذلك لمدة سنة واحدة، بعد انقضاء مدة العقد.

وهو ما يعارض صيغة العقد العمل المدعم حيث أنه من جهة يعتبر عقد عمل يخضع لتشريعات العمل 90-11 ق.ع .ع، وحسب التعليمات الواردة من المديرية العامة والتي سبق الإشارة إليها، على غرار المراسلة الوزارية الواردة من المديرية العامة رقم 08-2018 المؤرخة في 2018/02/21 المتعلقة بتسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني، والتي جاءت توضح إلزامية وجود عقد عمل غير محدد المدة.

¹: أنظر ملحق رقم 07.

² ملحق رقم 08.

ووقوفاً على بعض التجاوزات من المؤسسات الاقتصادية في مجال التوظيف، خاصة عقود

العمل المدعمة، أن هذه المؤسسات تلجأ إلى تسريح المستفيدين فور انتهاء مساهمة الدولة في

الأجر، والمحددة بثلاثة سنوات فقط.

متناسية هذه المؤسسات أن عقد العمل الذي يربط الطرفين الهيئة المستخدمة و المستفيد

هو عقد عمل دائم ، غير محدد المدة CDI .

و أن المساهمة في الأجر المنصب من الامتيازات الممنوحة للمستخدم ، وذلك في إطار

سياسة الدولة لدعم و ترقية التشغيل .

إن حرص التعليمات الواردة على وجود عقد عمل غير محدد المدة و من جهة ما نصت عليه

المادة السابعة السالفة الذكر من الاتفاقية أنه تلزم المؤسسة المستخدمة بتوظيف على الأقل نسبة

25 % من العدد الكلي للمستفيدين، و ذلك لمدة سنة واحدة، بعد انقضاء مدة العقد

و هذا ما يعارض طبيعة العقد العمل المدعم ، كونه تعتبره التعليمات عقد عمل غير محدد

المدة، و المادة 07 من الاتفاقية عند الانقضاء فترة العقد ، توظيف نسبة منهم بعقود عمل لمدة

سنة بمعنى عقود عمل محددة المدة وفق الحالات المنصوص عليها بقانون 90-11 السالف الذكر.

ثانيا : جانب الإعفاء و الإجراءات التحفيزية على التوظيف في إطار عقد العمل المدعم:

زيادة على مساهمة الدولة في الأجور الشباب المدمج في إطار عقود العمل المدعمة،

تستفيد المؤسسات الاقتصادية من تخفيض في حصة الاشتراكات الضمان الاجتماعي، لكل

تنصيب لا تقل مدته عن سنة واحدة، فمن 25 % تخفض إلى¹:

- 15 % عند تشغيل طالب العمل ذو تجربة مهنية

- 05 % عند تشغيل طالب عمل مبتدئ.

- وقد تصل هذه التخفيضات إلى 2.5 % في ولايات الهضاب العليا و الجنوب.

تمنح هذه التخفيضات لمدة أقصاها 03 سنوات، شريطة قيام و استمرارية علاقة العمل.

و عليه طالما كانت هذه العلاقة قائمة فإنه يمكن للمستخدمين الراغبين في الاستفادة من

هذه الامتيازات تقديم طلب كتابي إلى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas وذلك

سفي مدة أقصاها 10 أيام ، و هذا وفقا لتشريعات المعمول بها في هذا الشأن و التي تنظم ذلك.

¹: أنظر ملحق رقم 07.

لاسيما المرسوم التنفيذي رقم 10-71 المؤرخ في 31 جانفي 2010¹ المحدد للإجراءات

التطبيقية بخصوص التخفيضات في حصة اشتراكات أصحاب العمل في صندوق الضمان الاجتماعي بعنوان ترقية التشغيل.

المطلب الثاني: إشكالات التنفيذ و انقضاءه.

تثير علاقات العمل عدة إشكالات أثناء سيرها و تنفيذها، تؤدي إلى اضطرابات و توتر

العلاقة التعاقدية بين كل من صاحب العمل و العامل، بغض النظر عن طبيعة و مدة و شكل التعاقد التي تقوم عليها علاقة العمل و ذلك لعدة اسباب مختلفة.

الأمر الذي أدى إلى اهتمام و تدخل التشريعات العمل للاهتمام و تنظيم عمليات حلها و تسويتها و ذلك بالتدخل و سن قواعد و إجراءات ، و قامة أجهزة وقائية و قضائية مختصة في معالجتها .

و البث فيها وفق إجراءات و أحكام قانونية خاصة ، بعضها متعلقة بتنظيم علاقات العمل و البعض الآخر خاصة بالقواعد العامة للالتزامات المدنية ، و ذلك حماية لمصالح الموظف المتعاقد و اقامة نوع من الاستقرار في الحقوق و الاشتراكات المترتبة على علاقة العمل.

¹: المرسوم التنفيذي رقم 10-71 المؤرخ في 13 جانفي 2010 المحدد لإجراءات التطبيقية بخصوص التخفيضات في حصة أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي ، ج ر ج د ش ، العدد 09 ، الصفحة 06.

و نظرا لطبيعة عقد العمل و ما ينشأ عنه من مضاعفات و اخلال باستقرار علاقات العمل و ما يترتب عنه من إخلال ، فانه بالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 13-144 المؤرخ في 10 ابريل 2013 و المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، لاسيما الفصل الخامس منه الذي عالج عقد العمل المدعم فانه لم يحدد لنا الإجراءات و قواعد و أحكام التسوية النزاعات و إشكالات تنفيذه، قصد تسهيل معالجتها في مختلف المراحل التي يمر بها عقد العمل المدعم سواء على المستوى الداخلي للمؤسسة او المستوى الخارجي.

وجاءت الاتفاقية التي ترتبط بعقد العمل المدعم المشار إليها سالفا¹، و ذلك بموجب نص المادة السابعة على أن تسوية النزاعات يكون وديا بين الطرفين ، و عند الاقتضاء يتم الرجوع إلى التشريع و التنظيم المعمول بهما.

حتى أنه على الرغم من صدور عدة تعليمات تعتبر عقد العمل المدعم بين العقود الكلاسيكية و يلزم وجود عقد عمل مبرم في اطار احكام التشريع العمل عند توقيع الاتفاقية الدعم بين مديرية التشغيل و المستخدم (عقد غير محدد المدة).

فتبقى مجرد تعليمات واردة من المديرية العامة للتشغيل و الادماج و ليست نصوص تشريعية تعطي لنا صفة الالتزام بذلك.

¹: التعليمات رقم 1037 الصادرة عن مديرية العامة للتشغيل و الإدماج ، المؤرخة في 10 جوان 2009، تحدد نموذج الإتفاقية.

على غرار عدم تدارك هذه النقائص بصورة أكثر وضوح ، ليتدخل المشرع بنصوص قانونية أكثر ردية ، وتغطية النقائص في ذلك لما للتشغيل من أهمية كبيرة تعكس الاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية.

إن تسوية النزاعات في إطار عقد العمل المدعم حسب نص المادة 07 من الاتفاقية، فإنه يتم بطريقة ودية و ذلك بهدف تسهيل حل النزاعات بسرعة من جهة ، و التخفيف على المحاكم من جهة اخرى المحافظة على العلاقة الودية التي بين العامل و صاحب العمل .

وعلى هذا النحو تكون التسوية الودية في مرحلتين ، كل مرحلة منفصلة عن الأخرى¹ تسوية داخلية للنزاع دون تدخل من جهة خارجية عن المؤسسة او عن طريق المصالحة أمام جهة أو طرف ثالث، وذلك لتقريب أو توفيق بين الطرفين.

فقد انط المشرع الجزائري مهمة التوفيق النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا بذلك .

وفي حالة عدم الاتفاق على الصلح هنا يطرح النزاع امام جهة قضائية او ما يعرف

التسوية القضائية و ذلك بفشل طرف و محالة التسوية الودية في مختلف مراحلها.

و ذلك حرصا على هد ه الفئ و نظرا لهشاشة هذه العقود من جهة أخرى، فكان من

الأجدر أن يتدخل المشرع الجزائري بنصوص قانونية صريحة في هذا الشأن ، بحيث لم تحدد لنا أن

التسوية الودية الداخلية ، والمنصوص عليها في المادة السابعة من الاتفاقية إن كانت إجبارية، و في

¹: أهمية سليمان، مرجع سابق ، ص 289.

حالة تخلفها ترفض الدعوى شكلا أمام الجهات القضائية المختصة ، على عكس التسوية الودية المتعلقة بنزاعات العمل العادية والخاضعة لأحكام القانون 90-04 وكذلك إجراءات المدنية والإدارية.

كما أن اقتصار في النصوص القانونية المنظمة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني على مصطلح مستفيد و ليس عامل او موظف.

فتحديد المصطلح يسمح للطرف المتضرر من معرفة الجهة القضائية المختصة في حالة وجود نزاع متعلق بعلاقة العمل في إطار عقد العمل المدعم.

على غرار ذلك نجد من الناحية التطبيقية لهذا النوع من العقود كثرة النزاعات و إشكالات تنفيذه وخاصة المتعلقة بالجانب الاجر ، كون المساهمة المالية التي تسدها الدولة تكون بحساب المؤسسة المستخدمة ، مما يجعل هذه الأخيرة تقوم بعدم تمكين المستفيد من مستحقاته، و خاصة المؤسسات الاقتصادية الخاصة من المساهمة المالية و التهرب و عدم دفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي ، وأمام غياب رقابة ومتابعة من طرف الجهات المختصة ، ونخص بذلك مفتشية العمل الأمر الذي يجعل الشاب المستفيد في حيرة من أمره. و غالبا ما نجد المؤسسات الاقتصادية العمومية تقوم بالمبادرة بدفع بصورة مباشرة أجر المنصب للمستفيد، و بالمقابل تحتفظ بالجزء الذي تلتزم به الدولة لنفسها.

ثانيا : انتهاء عقد العمل المدعم.

نظرا لما يطرحه موضوع انتهاء علاقة العمل من إشكاليات قانونية و عملية، و ذلك بالنظر إلى اختلاف في الأسباب و المعطيات من جهة ، و ما تتركه عمليه انتهاء علاقة العمل في حد ذاتها من آثار مادية و معنوية على العامل بصفة خاصة من ناحية أخرى.

فسوف نحاول تسليط الضوء على إنهاء علاقة العمل المدعم على الرغم من عدم تواجد نص قانوني يحدد لنا ذلك بصراحة.

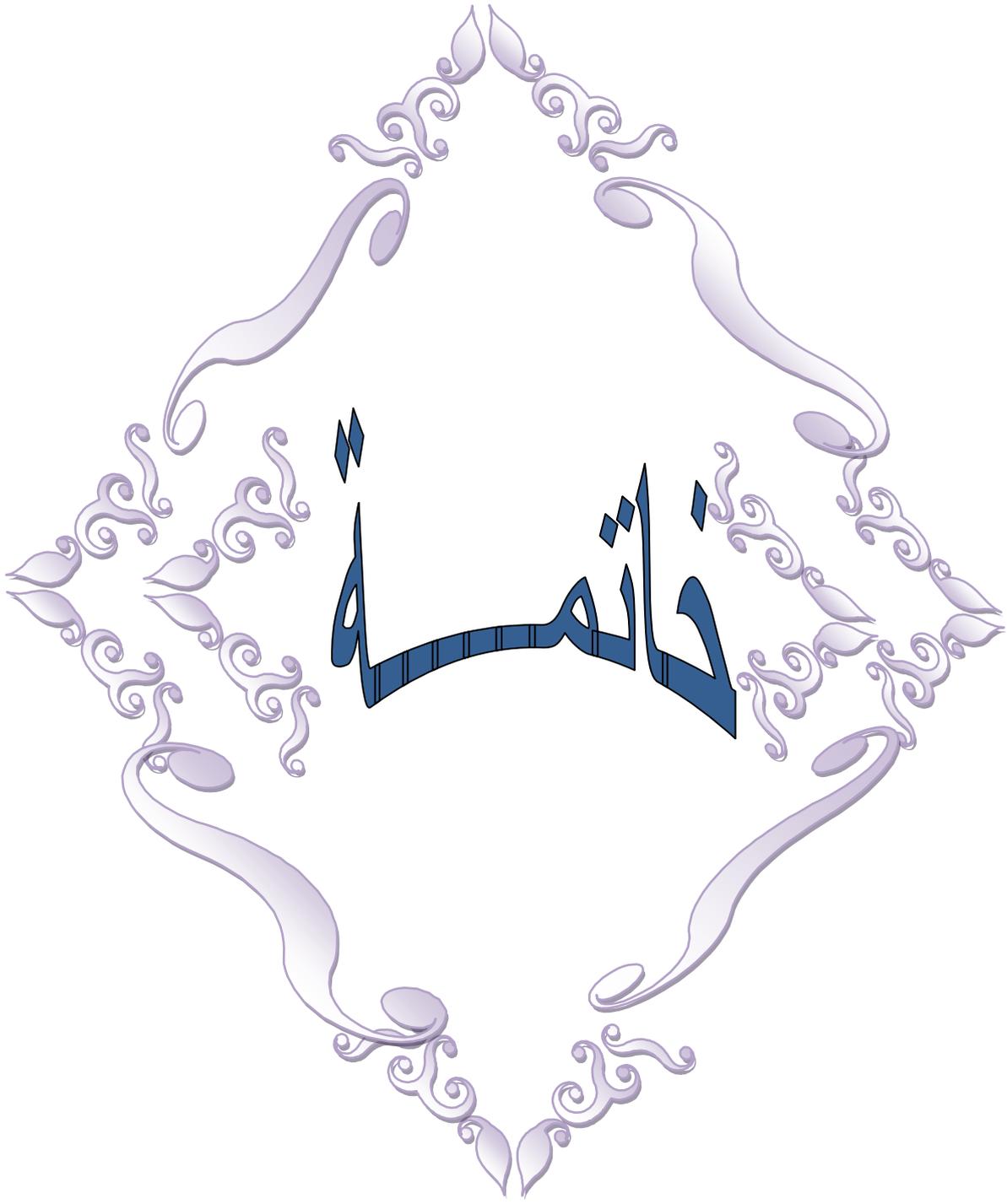
فقد نصت التعليمه الواردة من المديرية العامة للتشغيل و الإدماج ، رقم 743 المؤرخة في 2017/06/17 ، انه فيما يخص حالات الفسخ العقود من طرف الهيئة المستخدمة أو إنهاء العقد عن طريق الاستقالة المستفيد ، أحيلكم إلى التطبيق الصارم للإحكام المواد 09,11 و 12 من المرسوم التنفيذي 08-126 السالف الذكر.

إن التنظيم القانوني المنظم لعقد العمل المدعم و إجراءات انتهاء علاقة العمل القائمة في هذا الإطار لم تأتي النصوص و الإجراءات محددة ، مما اثبت أنه لا يدع مجال للشك أن تنظيم هذا العقد لا يتلاءم مع متطلبات علاقات العمل ، بالرغم من ما جاء به لخلق مناصب عمل.

فلم يتدخل المشرع الجزائري بموجب عقد العمل المدعم ، لتنظيم البناء القانوني لهذه الممارسات ووضع قواعد و تنظيم إجراءات لإنهاء و تحديد أسبابه، و حالاته.

فكتفي بإصدار تعليمات فقط صادرة عن المديرية العامة للتشغيل والإدماج حول ذلك، أن الإنهاء العقد يكون باستقالة المستفيد متجاهلة الأسباب وحالات انتهاء العقد العمل الأخرى الواردة في التشريعات المعمول بها في هذا الشأن كالوفاة، التقاعد، العجز، الفسخ والتسريح... الخ والتي حددتها المادة 66 من قانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل السالف الذكر.

وهو ما يعكس النقص الكبير في تنظيم و ضبط هذا النوع من علاقات العمل ،مقارنة بعقود العمل الأخرى كالعقد الغير محدد المدة و هو ما يجعل هذه الصعوبات على الصعيد العملي ، فنجد المؤسسات المستخدمة عند انتهاء مدة 03 سنوات تلجأ إلى تسريح المستفيدين من عقود العمل المدعم فور انتهاء مساهمة الدولة ، متناسية من عقد العمل الذي يربط الطرفين عقد عمل دائم.



من خلال هذه الدراسة سعينا قدر الإمكان محاولة الإمام بالموضوع النظام القانوني لعقد العمل المدعم CTA.

فبعد الدراسة والتحليل للأحكام العامة لعقد العمل المدعم ، تم التوصل إلى أن المشرع الجزائري لم ينضم لنا هذه الأحكام من ما استوجب الرجوع إلى القواعد العامة لعقد العمل الغير محدد المدة ثم استعرضنا الأحكام الخاصة للعقد.

فعلى الرغم من تبني الحكومات المتعاقبة سياسية تشغيل ضمن مخطط محاربة البطالة ، وترقية التشغيل وفق آليات العقود المدعمة كصيغة من صيغ التعاقد ، الذي يجمع بين الدولة و المؤسسة الاقتصادية و المستفيد ترجمت نتيجة قرارات منبثقة عن الاجتماعات المتتالية لمجلس الوزراء خلال سنة 2011 إلى نصوص تنظيمية مستعجلة ، وذلك بمجهودات الدولة في مجال دعم التشغيل بغرض الإدماج النهائي و بالمقابل ذلك دعمت النصوص بتدابير عملية و تحفيزية.

في ختام هذه الدراسة هناك عدد من النتائج و التوصيات تتمثل فيما يلي:

1- إن عقد العمل المدعم ما هو إلا ترجمة لسياسة تشغيل غير فعالة في بلد يعاني من قلة الاستثمار وضعف فرص العمل.

2- إن عقد العمل هو آلية ظرفية غير فعالة في ظل كثرة أجهزة التشغيل و آليات.

خاتمة

3- يعد عقد العمل المدعم من العقود الهشة ، وذلك لعدم تدخل المشرع الجزائري بوضع نصوص قانونية.

4- إن عمل المدمجين مهنيا في إطار عقد العمل المدعم ، لا تتمتع بمعايير و مواصفات العمل لاستفادة بها هناك فجوة و بالتالي تساعد على خلق نمط جديد من العمل اصطلح عليه بالعمل الهش و هو العمل الذي تستخدم في الحقوق الأساسية للعاملين من حماية اجتماعية مناسبة ، و اجر ملائم وغياب آليات التفاوض و الحوار الاجتماعي.

5- اعتماد المؤسسات المستخدمة إلى هذا النوع من العقود يرجع إلى تحفيظات ظرفية تسعى من ورائها تحقيق أكثر نسبة من الربح على حساب اليد العاملة ، لاسيما إن اللجوء إلى هذا النوع من العقود يكون اقل تكلفة.

فمن بين النقائص التي تم إحصائها من خلال هذه الدراسة والمشاكل التي يعترض لها

العامل من خلال هذا النمط من العقود:

- رغبة المستخدم في السيطرة الكاملة على الأعمال والنشاطات، وذلك بجعل العامل (المستفيد) تابعا له بصورة كلية نظرا لمركزه القانوني و الاجتماعي الضعيف.

- عدم توفر الحماية الاجتماعية للمستفيد، وذلك لعدم استفادته من الحق في التقاعد.

خاتمة

- وجود أكثر مرونة في تسيير هذه العلاقات العمل بموجب عقد العمل المدعم بحيث تجعل توظيف المستفيدين من حماية قانونية سبب عدم تكافؤ الأوضاع للأطراف المتعاقدة.
- وجود بعض الغموض بخصوص تنظيم عقد العمل المدعم ، فمن جهة تعتبر عقد بمثابة مساهمة بين الدولة و المؤسسة في وجود عقد عمل غير محدد المدة ، ومن جهة أخرى تعتبر التعليمات والمراسلات عقد عمل غير محددة المدة.
- تلجأ المؤسسات الصغيرة وأصحاب المهن الحرة إلى اعتماد هذا النمط من عقود العمل المدعم في قطاع الخدمات البناء، و الأشغال العمومية و صالونات الحلاقة.. الخ فتجد هذه المؤسسات غير ملزمة بإعداد نظامها الداخلي و بالتالي يكون العامل المستفيد أكثر عرضة للتسريح بسبب اتساع سلطة المستخدم و لاسيما التأديبية مما يتعين تطبيق أحكام المادة 73 من قانون رقم 90-11.
- و بالتالي نجد ضعف المركز القانوني للمستفيد.
- إن عنصر المدة غير المحددة في العقد والتي اكتفى بذكر أن مساهمة من الدولة لمدة 03 سنوات مما يجد المستخدم نفسه في وضعية فراغ قانوني ، يمكن إن يبقى العامل في وضعية غير لائقة إما التسريح أو أن يبقى على عقد عمل غير محدد المدة.
- أن في مثل هذا النوع من العقود فان عدد قضايا التي أحصتها مصالح هيئة مفتشيات العمل أن أغلبيتهم لم يستفيدوا من اجر او المساهمة ، لكون إن صب هذه المساهمة بحساب المؤسسة مما يجعلها تتحايل على العامل بحجة عدم استفادتها من ذلك.

خاتمة

كما أنها و خاصة المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع الخاص تقوم باقتطاع جزء من هذه المساهمة بغرض القيام باشتراكات الضمان الاجتماعي في ظل غياب حماية قانونية ورقابة.

فقد أثبتت الممارسة الميدانية بخصوص المنازعات الخاصة بعلاقات العمل على مستوى مصالح مفتشيات العمل، فشل الفصل على مستوى مكاتب المصالحة التي أيضا لم تحدد النصوص القانونية طبيعة النزاع القاضي العادي مما يجعل هذه النزاعات أكثر عرضة في تفسير في غياب نصوص تشريعية بصورة واضحة لا تفتح مجال للشك أو التأويل، تحديد المصطلح المستفيد بدلا من عامل أو أجير يخضع لقانون رقم 90-11 أو موظف يخضع للقانون الأساسي للوظيفة العامة الأمر رقم 06-03 ييهم مفهوم طبيعة النزاع وجهة الاختصاص.

- عدم استقرار علاقة العمل في إطار عقود العمل المدعمة، تجعل من المستفيد أكثر عرضة لعالم البطالة في أي وقت بل يكون مستقبلة في الضمان الاجتماعي و نظام التقاعد غير وارد.

إن واقع التطبيق الفعلي للمبادئ الأساسية والحقوق التي تحقق العمل اللائق، نجد أن درجة تطبيقها محدودة جدا و هذا إن لم نقل منعدمة تماما وهذا راجع إلى التجاوزات والانتهاكات التي يمارسها أصحاب العمل على العاملين ، والتي أقرتها المنظمات المتخصصة في مجال العمل ، وصادقت عليها العديد من الدول من بينها الدولة الجزائرية في مجال الحقوق الأساسية في العمل بما يضمن لهم حياة كريمة.

خاتمة

وهذا كله راجع في الحقيقة إلى اعتبار عدد مناصب الشغل المستحدثة ، في إطار هذا المضمار من العقود بصفة عامة مؤشرا إلى نجاح سياستها التشغيلية المنتهجة من طرف الدولة، على اعتبار أن عدد المناصب بصورته المطلقة ، غالبا ما ينطوي على التضليل فقط ، فهو من وجهة لا يدلنا على مدى ديمومة هذه مناصب العمل ولا من جهة ثانية على مدى التوافق متطلبات المنصب و مؤهلاته شاغله، ومستوى الرضا المتعلق بالأجر وظروف العمل وغير ذلك من شروط العمل اللائق أين تقل فيه نسبة الضمانات للمستقبل.

عدم تمكين العمال من حق التفاوض مع أرباب العمل للدفاع عن حقوقهم و هذا ما يفتقده مهنيا في إطار عقد العمل المدعم ، و كذلك القدرة على التخطيط للمستقبل الترسيم- الترقية-التقاعد-التدريب و الحقوق والامتيازات مقارنة مع الحقوق التي يوفرها القانون للعمال الدائمين و لا يشاركون في اتخاذ القرارات و حتى إبداء الرأي كما أنه لا يسمح لهم من تنظيم أنفسهم في المنظمات النقابية و حق الإضراب و من حق الاحتجاج في مكان العمل فظروف عمل المدمجين مهنيا في إطار عقد العمل المدعم لا تتطابق مع ظروف العمل اللائق.

عدم شعور المدمجين في إطار عقد العمل المدعم بالاستقرار المهني لا تهتم بظروف المنصب العمل المؤقت فحتى جهاز المساعدة على الإدماج المهني في حد ذاته بصفة عامة و عقد العمل المدعم بصفة خاصة مرهون بالقرارات السياسية فيمكن إلغاءه أو استبداله ببرامج أخرى كما

خاتمة

حدث للكثير من برامج التشغيل و التي كانت متعلقة بفترة زمنية و ما إن انقضت تلك الفترة إلا و ذهب معها البرنامج و بقي مصير الذين استفادوا منه في دوامة من العقد مجهولا.

إن عقد العمل المدعم ليس لديه قانون واضح يضبطه و يسيره فهو في حقيقة الأمر أن

الدولة الجزائرية استحدثت مناصب عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني من اجل

التقليل من نسبة البطالة و إن كان هذا ظاهريا حيث لم تراعي ادني حقوقهم و لا يعتبر منصب

عمل حقيقي لعدم تمتع بنفس الحقوق و ظروف العمل اللائق من حيث الحقوق و الواجبات فلا

تعتبر منصب عمل حقيقي أو مساهمة تدفعها الدولة للمؤسسة فهم في أعداد البطالين عن العمل

لتدني الأجور مقارنة بكفا ءتهم و قدراتهم و ضغوطات و لا هم في إعداد المشتغلين.



قائمة المراجع

أولاً: قائمة المراجع باللغة العربية:

I. المراجع العامة:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
2. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، طبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
3. طريت سعيد، النظام القانوني لقد العمل المحدد المدة، ط2، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2013.
4. محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام، النصوص القانونية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.

II. المذكرات:

1. أحمد شفير، الإصلاحات الاقتصادية وأثارها على البطالة والتشغيل – حالة الجزائر – ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر، 2001.
2. شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005.

III. المقالات:

قائمة المراجع

1. قادية عبد الله، العقود المدعمة مظهر لاندماج الفعلي للتكوين في السياسة العمومية للتشغيل، مجلة الراشدية للدراسات والبحوث القانونية، ع 08، منشورات جامعة مصطفى سطنبولي، معسكر، ماي 2016.

IV. النصوص التشريعية والتنظيمية:

أ - الدستور:

1. قانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437، الموافق ل 06 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري ، ج ر ج ج د ش، العدد 14 ، الصادر في 2016/03/07، الصفحة 03.

ب القوانين:

1. القانون 90-04 المؤرخ في 10 رجب 1410 هـ الموافق ل 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر ج ج د ش، العدد 06، الصادر في 07 فبراير 1990، الصفحة 240.

2. قانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق ل 21 ابريل 1990 و المتعلق بتنظيم علاقات العمل، ج ر ج ج د ش، العدد 17، الصفحة 562.

قائمة المراجع

3. القانون 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 هـ الموافق 25 ديسمبر 2004، المتعلق

بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج ر ج ج د ش ، العدد 83 الصادر في 26 ديسمبر

2004، الصفحة 08.

4. القانون رقم 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1427 هـ الموافق لـ 11 ديسمبر 2006،

المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، ج ر ج ج د ش، العدد 80 الصادر في 19

ديسمبر 2006.

5. القانون 08-09 المؤرخ في 18 سفر 1429 هـ الموافق لـ 25/02/2008 المتضمن قانون

الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج ج د ش، العدد 21، الصادر في 23-04-2008،

الصفحة 03.

6. القانون 17-11 المؤرخ في 08 ربيع الثاني 1439 هـ الموافق لـ 27 ديسمبر 2017،

المتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج ر ج ج د ش، العدد 76، الصادر في 28 ديسمبر

2017، الصفحة 77.

ج +الأوامر:

الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1398 هـ ، الموافق لـ 26 سبتمبر 1975، المتضمن

القانون المدني المعدل والمتمم ، ج ر ج ج د ش، العدد 78، الصفحة 990.

قائمة المراجع

د - المراسيم التنفيذية:

1. المرسوم التنفيذي رقم 90-250 المؤرخ في 18 صفر 1411 الموافق لـ 08 ديسمبر المعدل والمتمم للأمر 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971، المتضمن تنظيم المكاتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، ج ر ج ج د ش، العدد 39.
2. المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم 1427 هـ الموافق لـ 18 فيفري 2006، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها، ج ر ج ج د ش، العدد 09.
3. المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 هـ الموافق لـ 19 ابريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر ج ج د ش، عدد 22، الصادرة في 30 ابريل 2008، الصفحة 19.
4. المرسوم التنفيذي رقم 10-71 المؤرخ في 15 صفر 1431 هـ الموافق لـ 31 يناير 2010 الذي يحدد كيفية تطبيق التخفيضات في حصة إشترك أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي بعنوان ترقية التشغيل، ج ر ج ج د ش، العدد 09، الصفحة 06.
5. المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 هـ الموافق لـ 06 مارس 2011، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-125 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر ج ج د ش، العدد 21، الصفحة 16.

قائمة المراجع

هـ- القرارات والتعليمات:

1. قرار وزاري مؤرخ في 06 محرم عام 1428 الموافق لـ 25 يناير 2007، المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، ج ر ج ج د ش، العدد 32.
2. قرار مؤرخ في 20 رجب 1429هـ الموافق لـ 24 يوليو 2008، يحدد نماذج عقود الإدماج وعقود تكوين التشغيل وعقود العمل المدعم، ج ر ج ج د ش، العدد 49، الصفحة 13.
3. التعليم رقم 1087، المؤرخة في 10 جوان 2009، والمتعلقة بتنفيذ عقود العمل المدعمة الصادرة عن مديرية العامة للتشغيل والإدماج، الجزائر، غير منشورة.
4. مراسلة رقم 3361 الصادرة عن المديرية العامة للتشغيل والإدماج، المؤرخة في 2014/07/14، المتعلقة بمدة عقد العمل المدعم، غير منشورة.
5. مراسلة رقم 3388 الصادرة عن المديرية العامة للتشغيل والإدماج، المؤرخة في 11 جويلية 2014، المتعلقة بأهلية الاستفادة من عقود العمل المدعم، غير منشورة.
6. مراسلة رقم 7043 الصادرة عن المديرية العامة للتشغيل والإدماج، المؤرخة في 2016/12/15، غير منشورة.
7. مراسلة رقم 1347 الصادرة عن المديرية العامة للتشغيل والإدماج، المؤرخة في 2017/04/12، المتعلقة بتسيير عقود العمل المدعم، غير منشورة.
8. مراسلة رقم 749 الصادرة عن المديرية العامة للتشغيل والإدماج، المؤرخة في 14 جوان 2017، غير منشورة.

قائمة المراجع

9. مراسلة رقم 3126 الصادرة عن المديرية العامة للتشغيل والإدماج، المؤرخة في

2017/07/18، غير منشورة.

10. مراسلة رقم 08 الصادرة عن المديرية العامة للتشغيل والإدماج، المؤرخة في

2018/02/21، المتعلقة بأهلية الاستفادة من عقد العمل المدعم، غير منشورة.

المواقع الإلكترونية:

[http:// www.jora dp.dz/har/index.btm.](http://www.jora.dp.dz/har/index.btm)

معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي:

WWW.ALMAANI.COM LE 01/04/2018 ، a 00h :25

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية:

-Mohammed Nasr eddine Korichi , Droit de Travaille les transformations du droit Algérien du travaille entre statut et contrat, tom 01, Office des publications universitaire, Alger. 2009.



فهرس

كلمة شكر وعرهان.

إهداء.

- 01.....مقدمة
- 09.....الفصل الأول: الأحكام العامة لعقد العمل المدعم
- 14.....المبحث الأول: شروط انعقاد عقد العمل المدعم
- 14.....المطلب الأول: الشروط العامة للإنعقاد
- 23.....المطلب الثاني: الشروط الخاصة بعقد العمل المدعم (شروط انعقاد)
- 28.....المبحث الثاني: التنفيذ و الإنهاء لعقد العمل المدعم
- 28.....المطلب الأول: العلاقة التبعية و الأجر و المدة
- 40.....المطلب الثاني: تعليق وتعديل وإنهاء العقد

- 46.....الفصل الثاني: الأحكام الخاصة لعقد العمل المدعم.
- 49.....المبحث الأول: آثار عقد العمل المدعم.
- 50.....المطلب الأول: حقوق و واجبات (التزام) المستفيدين من عقد العمل المدعم....
- 65.....المطلب الثاني: حقوق و التزامات المستخدم – الهيئة المستخدمة).
- 68.....المبحث الثاني : امتيازات عقد العمل المدعم و إشكالات تنفيذه.....
- 69.....المطلب الأول: جانب الأجر المدعم من طرف الدولة و الإعفاء.....
- 75.....المطلب الثاني: إشكالات التنفيذ و انقضاءه.....
- 81.....خاتمة.....

قائمة المراجع.

الملاحق.

فهرس.