

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



العنوان

البرامج التشغيلية الإجتماعية و أثرها في الحد من نسبة البطالة و إيجاد الحلول للمشاكل الإجتماعية
(ولاية غرداية نموذجاً)

مذكرة مقدمة لإستكمال نيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار : الحقوق

تخصص : قانون إداري

إعداد الطالب : تحت إشراف :

أوجانه بشير بن عبد الرحمان د . أبوبكر صالح بن عبد الله

السنة الجامعية : 1436.1437 هـ / 2015.2016 م

بسم الله الرحمن الرحيم

" ... إن أريد إلا الإصلاح ما استطعت و ما توفيقى إلا بالله عليه توكلت و إليه أنيب ... "

الآية 88 سورة هود .

" ... وقل ربى زدنى علماً ... "

الآية 114 سورة طه

صدق الله العظيم

إهداء

إلى كل من آزرني و شجعني ، و صبر معي ، إلى أمي الحنون ، زوجتي الوفية ،
أبنائي الأعتاء .

إلى كل أعتاء جمعية المحبة و الإعتان ، و أعتاء قاعة المحبة للتأهيل
الحركي ، إلى كل المرضي شفاهم الله .

إلى من ترفع عن العصبيات و الأحقاد ، محب للخير و المحبة و الأخوة و
سعى إليها جاهدا محتسبا إلى الله .

إلى كل ناصرٍ للإسلام و المسلمين ، و محب للجزائر ، إلى روح كل شهداء
الثورة و شهداء الفتنة رحمهم الله .

إلى أعتان وادي ميزاب حفظهم الله .

إلى روح أبي رحمه الله و أسكنه فسيح جناه .

أهدي لهم جميعا ثمرة جهدي تقبله الله مني

شكر و عرفان

بسم الله و الحمد لله و لله الفضل و المنة .

بكل إخلاص و إحقاق للحق ، و من مبدأ " من لم يشكر الناس لم يشكر الله " أقدم
جزيل الشكر و العرفان لكل من ساعدني و أمدني بيد العون " الكلمة الطيبة و النصيحة
و الجهد " ، في سبيل إتمام هذا الجهد المتواضع و أخص بالذكر : الأخ الأستاذ
جندي الخفاء: الداغور الناصر بن عمر ، بارك الله في والديه ، أهله ، أولاده و أنفاسه .
كما أتقدم بخالص الشكر و العرفان للأخ المشرف الدكتور : أبو بكر صالح بن عبد الله
بارك الله في والديه ، أهله ، أولاده و أنفاسه .

و لا أنسى شكري و خالص عرفاني لإخوتي الطلبة في جامعة غرداية لمساعدتهم و
دعمي و مؤازرتي لإتمام الدراسة و البحث .

حفظكم الله جميعا و تقبل الله منكم

المحب لكم

البشير عبد الرحمن اوجانه

الرموز المستعملة (قائمة الإختصارات)

في التهميش في مضمون البحث

DAIP جهاز المساعدة على الإدماج المهني	د : دكتور
CIP عقد إدماج مهني	أ.د : الأستاذ الدكتور
CID عقد إدماج الجامعيين	ج : الجزء
CFI عقد تكوين إدماج	ط : الطبعة
PID منحة إدماج الجامعيين	د م ج : ديوان المطبوعات الجامعية
DAIS جهاز المساعدة على الإدماج الإجتماعي	" كلام منقول حرفيا "
Tup-himo أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة	ج ر : جريدة رسمية
Dev.com التنمية القطاعية	
ANSEJ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	
CNAC الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	
ANGEM الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	
ANEM الوكالة الوطنية للتشغيل	
ALEM الوكالة المحلية للتشغيل	
ADS وكالة التنمية الإجتماعية	
DAS مديرية الشؤون الإجتماعية	
DEW مديرية التشغيل الولائية	

ملاحظة : الجريدة الرسمية المعمول بها : الجريدة الرسمية للدولة الجزائرية

04/06 : السنة / رقم الأمر - المرسوم - القانون

منهجية التوثيق في الهامش

توثيق المرجع المطبوع : المؤلف : العنوان ، الطبعة ، الجزء ، دار النشر ، مكان النشر ، سنة النشر الصفحة .

توثيق الرسالة الجامعية : المؤلف : العنوان ، نوع الرسالة ، الجامعة ، الكلية ، القسم ، الفرع أو التخصص ، السنة الجامعية ، الصفحة .

نفس المرجع : إذا لم يوجد مرجع فاصل .

مرجع سابق : إذا وجد بينهما مرجع أو عدة مراجع فاصلة .

المعلومات الكاملة حول المرجع تذكر بعد أول إستعمال .

توثيق الجزء و الطبعة و السنة في حال وجوده في المرجع .

توثيق المرجع الإلكتروني : الموقع ، المقال ، التاريخ ، الساعة .

ملخص :

لكل سلطة نظام ولكل نظام سياسة و لكل سياسة أدوات و وسائل ، و من هذا المنطلق فإن لنظام السلطة في الجزائر سياسة تشغيلية تهدف بالأساس إلى القضاء على البطالة و إيجاد حلول للمشاكل الإجتماعية (الفقر ، الإنحراف بأنواعه ، التسرب المدرسي ، التطرف بأنواعه...) ، و ذلك بأدوات و وسائل عملية عمل المشرع الجزائري جاهدا بإستحداثها و بعثها إلى الواقع منذ الإفتتاح الإقتصادي و السياسي نهاية القرن الماضي، فنجده عمد إلى بعث هيئات عمومية متخصصة وظيفتها الإشراف و التسيير و المتابعة ، لأجهزة و برامج تشغيلية مختلفة هادفة ، على أساس عقود تشغيل يستفيد منها البطالون لضمان الحد الأدنى من الكرامة في المستوى المعيشي ، منها ماهية إجتماعية و منها ماهية إجتماعية مقاولاتية و منها ماهية إجتماعية إستثمارية ،الهدف منها إنجاح السياسة التشغيلية لتحقيق أهدافها المذكورة آنفا وهي القضاء على البطالة و إيجاد حلول للمشاكل الإجتماعية .

Chaque pouvoir a son système . a chaque système sa politique et à chaque politique ses outils et moyens . le pouvoir en Algérie a une politique de l'emploi ayant pour but la lutte contre le chômage et la recherche des solutions pour les problèmes sociaux (pauvreté . tous les genres de déviations . les échecs scolaires . tous les genres d'extrémismes ...) et ce avec des moyens objectifs .

Le législateurs algérien s'est efforcé de créer ces moyens et ce, depuis l'ouverture économique et politique a la fin du siècle dernier .Le pouvoir a crée des organismes publiques spécialisés dont la fonction réside en la direction , la gestion et le suivi d'appareils, de différents programmes d'emploi ciblés basés sur des contrats de travail dont bénéficient les chômeurs leur garantissant un seuil minimum de dignité dans la vie .

Ces contrats sont de type social . socio-entrepreneurial et socio-investissement dont le but est la réussite de la politique d'emploi pour leur permettre d'atteindre les buts cités plus haut et qui se résument en la lutte contre le chômage et l'adoption des solutions aux problèmes sociaux

مقدمة

إن ظاهرة البطالة من الظواهر الإنسانية و الاقتصادية التي تحتل المراتب الأولى في اهتمامات الدول من خلال رسم ووضع سياسات تشغيلية منتهجة الهدف منها تحقيق التنمية المستدامة لهذه الدول بواقع الإستقرار الإجتماعي و الإقتصادي و لا يتأتى ذلك إلا بالحد من نسبة البطالة و التعامل معها و إيجاد حلول للمشاكل الإجتماعية من القضاء عليها .

و الجزائر كباقي الدول السائرة في طريق النمو تبتغي الإستقرار الإجتماعي و الإزدهار الإقتصادي ، نجد أن المشرع الجزائري سعى إلى من خلال منظومة قانونية إلى إستحداث أجهزة إدارية تقنية وإقتصادية للتكفل بمشاكل الشباب و إيجاد حلول لمشاكلهم الإجتماعية كالفقر و هشاشة المجتمع و الانحراف بأنواعه و التسرب المدرسي و الهجرة الغير شرعية بمفهوم " الحرقه " و ذلك من خلال في توفير مناصب شغل من أجل العيش الكريم بغية الإستقرار الإجتماعي ، فمنذ سنة 1989 عند إنفتاح السوق و تحرير التجارة و حل المؤسسات و تغيير النظام الإشتراكي للدولة و المجتمع ، سعت الدولة إلى إستحداث و وضع برامج تشغيلية إجتماعية وأجهزة لتطبيق و تسيير و مراقبة هذه البرامج تهدف كلها إلى الحد من ظاهرة البطالة بشتى الوسائل المادية منها و البشرية .

فالمادية تتمثل في استحداث صناديق خاصة وميزانيات توجه إلى خلق مناصب الشغل وفق برامج خاصة ، وأما البشرية فهي ذلك الطاقم البشري المسير لهذه الصناديق والميزانيات من أجل توجيه وإقناع الشباب للانضمام إلى هذه البرامج التشغيلية.

أ/ إشكالية البحث :

بناء على ما تقدم نجد ان الدولة الجزائرية عقدت العزم في سياساتها التشغيلية على مدى الأعوام الماضية ، في السعي إلى تخفيض نسبة البطالة و التالي إيجاد حلول للمشاكل الإجتماعية ، على برامج رائدة في التشغيل تهدف إلى خلق مناصب دائمة في مؤسسات صغيرة و متوسطة و التالي دفع عجلة التنمية إلى النهوض الإقتصادي و الإستقرار الإجتماعي للمجتمع الجزائري .

و عليه سوف نحاول الإجابة على التساؤل الرئيس الآتي :

ما مدى مساهمة البرامج التشغيلية الإجتماعية في تخفيض نسبة البطالة و إيجاد حلول للمشاكل الإجتماعية بصفة عامة وفي ولاية غرداية بصفة أخص ؟

ب/ الأسئلة الجزئية :

للإجابة على هذا التساؤل الرئيس رأينا أنه من الممكن تفريعه إلى عدة اسئلة جزئية تعالج الدراسة شكلا و مضمونا بالتحليل و التأسيس القانوني و هي :

1/ لأن هذه البرامج هي في الأصل عقود مدنية تستمد أصلها من القانون المدني و التساؤل

ماهي صيغة هذه العقود ؟ أهى مدنية عادية أم مدنية إدارية ؟ و ماهي العقود الإدارية ؟

2/ إنطلاقا من مفهوم التنمية و الإقتصاد ، لنا أن نتساءل ، ماهي السياسة التشغيلية ؟

3/ إنطلاقا من مفهوم المجتمع ، لنا أن نتساءل ، ماهي مقومات الإستقرار الإجتماعي ؟

4/ ماهي البرامج التشغيلية الإجتماعية ؟ و ما مدى مساهمتها في تخفيض نسبة البطالة ؟

5/ ماهي التشغيلية الإجتماعية المقاولاتية ؟ و ما مدى مساهمتها في تخفيض نسبة البطالة ؟

6/ ماهي البرامج التشغيلية الإجتماعية الإستثمارية ؟ و ما مدى مساهمتها في تخفيض نسبة البطالة ؟

ج/ أسباب إختيار الموضوع :

يرجع إختيار الموضوع إلى أسباب موضوعية و أخرى شخصية ذاتية ،،،

أسباب موضوعية : يرجع إختيارنا لدراسة هذا الموضوع أساسا إلى تبسيط البرامج التشغيلية

لشريحة هامة من المجتمع و هي الشباب و ضرورة إعطائها الأهمية الكاملة و الكافية من حيث

أهميتها في بناء إقتصاد متكامل أساسه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي بإمكان الشباب

إنشائها وبالتالي دورهم في الإقتصاد و الخروج من دائرة البطالة و إيجاد حلول لمشاكلهم

الإجتماعية التي كانوا يتخبطون فيها مع أقرانهم .

التعريف بهذه البرامج قدر الإمكان و تبسيطها للعامّة و بالتالي السعي بأخذ بيد شريحة هامة من

المجتمع نحو إيجاد الحلول معًا سويا .

العمل بجهد قدر الإمكان في هذا البحث إلى إعطاء قراءة لهذه البرامج بحكم بحكم الخبرة المهنية الوظيفية و الدراسة الأكاديمية ، تكون أكثر إلماما بالموضوع ، مع إبداء بعض النقد و ترك توصيات تهد صناع القرار .

أسباب شخصية ذاتية : من الأسباب الشخصية و الذاتية لإختيار الموضوع ميول و رغبة

الباحث في دراسة هذا النوع من المواضيع يرجع إلى الخلفية في الدراسات الجامعية السابقة للباحث في تخصص الإقتصاد و المالية و ضرورة الجمع بين الإقتصاد و القانون .

د/ أهمية البحث :

تكمن أهمية الدراسة في تبسيط مفهوم عقود البرامج التشغيلية الإجتماعية المختلفة و إعطائها الأهمية الكافية بإعتبارها أحد أعمدة الإستقرار الإجتماعي ، بتوضيح أطراف العقد و شروطه و مقومات تنفيذ هذا العقد ، كما تكمن أهمية البحث في أنه من البحوث القليلة النادرة في دراسة مثل هذه البرامج التشغيلية بهذه الدقة و بالبساطة و الوضوح على أنها عقود مدنية و الأمل في أن يكون مرجع للاحقين من الباحثين و الدارسين .

ه/ أهداف الدراسة :

توضيح السياسة التشغيلية للدولة و البرامج التشغيلية التي هي من صميم السياسة التشغيلية و شرحها على أنها عقود مدنية إدارية تتميز بالإذعان لأحد الأطراف، لأن أحد أطرافها أحد أشخاص السلطة العامة .

شرح هذه البرامج من ناحية التعريف بها و بأطرافها و شروطها وطرق تنفيذها و الإمتيازات التي تقدمها .

من الأهداف إظهار أثر عقود برامج التشغيل الإجتماعية في التنمية الإقتصادية و الإستقرار الإجتماعي بإيجاد حلول للمشاكل الإجتماعية ،، إنتهاء إلى توصية بالبرامج الفعالة و المنتقدة.

و/ صعوبات البحث :

من الصعوبات التي صدفنا هي العقلية المتحجرة في بعض الإدارات العمومية من حيث تصلبها و عدم المساعدة تماما في إعطاء بعض الأرقام البسيطة و لا نجد تفسيراً لهذا التصلب سوى مرض القلوبو العقلية المتخلفة إذ أن التحجج دائما بداعي عدم قبول الإدارة الوصية . وهو كذب .

كما صادفتنا بعض الصعوبات من تضارب الأرقام بين الإدارات الوصية بالبرنامج و صاحبة البرنامج مثلا : الوكالة الجهوية للتنمية الإجتماعية بورقلة صاحبة البرامج (DAIS-algerie blanche -) و (Dev com - TupHimo) و مسيرة البرامج : المديرية الولائية للنشاط الإجتماعي بغرداية ، و نفس الشيء لوكالة الولائية للتشغيل و المديرية الولائية للتشغيل ، و هذه من التوصيات التي أقرناها في الخاتمة بالنقد و ضرورة تغيير الواقع .

كما صدفنا صعوبة في غاية الأهمية و هي ندرة المراجع لأن البرامج التشغيلية الإجتماعية كانت ولادتها و ظهورها بقوانين و مراسيم أظن أنها أعجزت الباحثين و الدارسين الخوض في الموضوع .

ز/ الدراسات السابقة :

رغم أنني أعتزف أنني إستعنت كثيرا بالخبرة التي وهبني إياها الله تبارك و تعالى بحكم الوظيفة في الوكالة الوطنية للتشغيل إلا أنني إستعنت بالجزء اليسير على دراستين و إن كانتا لم تتخصصا بالموضوع بدقة إلا أنه أخذ بها :

مذكرة ماجستير من إعداد الطالبتين : بوسلحة إيناس و بن دار نسيم، حول دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية و تحقيق التنمية المستدامة (دراسة ميدانية للعاملين في عقود ما قبل التشغيل)، التي نوقشت في جامعة تبسة عام 2007 أين ركزت فيه الباحثتين على التعريف بالبطالة و ببرنامج عقود ما قبل التشغيل و دور البرنامج في التنمية الإجتماعية و الإقتصادية .

مذكرة ماجستير من إعداد الطالبتين : غانم هاجر و بودراع أمنية حول تجربة الجزائر في ميدان التشغيل و محاربة البطالة التي نوقشت في جامعة مسيلة عام 2008 ،أين ركزت الطالبتين على التعريف سطحيا ببرامج دعم وتشغيل الشباب و المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة و متوسطة وإعطاء إحصائيات حول قطاعات النشاط التي ساهمت فيها هذه البرامج .

ح/ مناهج البحث :

وقد انتهجنا في الدراسة المنهج التحليلي والإحصائي وذلك بتحليل عقود البرامج وتبيان مكنوناتها (أطراف العقد - شروط العقد - تنفيذ العقد) .

والإحصائي بإظهار إحصائيات و نتائج كل برنامج ومحاولة إعطاء قراءة خاصة بها و في الأخير التوصل إلى أنجع البرامج حسب رأينا في تخفيض نسبة البطالة و إيجاد حلول للمشاكل الإجتماعية .
منهج دراسة حالة : إن دراستنا للموضوع لم تقتصر فقط نظريا تحوم حول العقد المدني بل تعدت إلى الأخذ كمثال حالة ولاية غرداية نموذجاً في عقود برامج التشغيل الإجتماعية بإظهار و إعطاء إحصائيات ميدانية .

خ/ خطة البحث :

عند تفكيرنا في تناول البحث خطر على بالنا إستغلال و إستثمار في الخبرة المهنية للباحث نفسه حتى يحقق البحث هدفه المبتغى منه و هو الإفادة لعموم شرائح المجتمع وبالأخص الشباب منهم بأسلوب ميسر مبسط لتعميم الفائدة، و من هنا تحتم علينا و بالمشورة مع المشرف الفاضل إعتداد الخطة التالية : و هي تقسيم البحث إلى ثلاث فصول ، تناول الفصل الأول التطرق إلى عقود برامج التشغيل الإجتماعية و التي من خلالها يحصل البطال على منصب عمل مقابل أجرة تحفظ له كرامة الوجه، و في الفصل الثاني تطرقنا إلى عقود البرامج المقاولاتية أين يمكن للبطال من الإستفادة بالقيام و المساهمة في مشروع إجتماعي بسيط محدد الأجرة سلفا على شكل مقابولة يتمكن من خلالها البطالة التعلم و إكتساب الخبرة في العمل المقاولاتي ، و في الأخير الفصل الثالث الذي نتناول فيه عقود العمل الإستثمارية أين يتمكن البطال من إستحداث مؤسسة صغيرة و متوسطة يسيرها بنفسه مع مرافقة ميدانية للجهاز الذي ينتمي إليه الهدف منها زرع فكرة العمل و الإستثمار بالإعتداد على النفس .

ط/ الكلمات المفتاحية : (الدالة) :

سياسة التشغيل ، عقود برامج التشغيل الإجتماعية ، المقاولاتية ، الإستثمارية ، البطالة ، الوكالة الوطنية للتشغيل ، وكالة التنمية الإجتماعية ، وكالة دعم و تشغيل الشباب ، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ، وكالة تسيير القرض المصغر .

الفصل الأول : عقود الإدماج المهني .ANEM

نجد في كل دول العالم تسيير وتنظيم سوق العمل من المهام الأساسية للدولة تتم بواسطة مصالح عمومية تابعة للدولة .

والجزائر ليست بمنأى عن العالم فنجد أن الشرع الجزائري أصدر القانون رقم 19/04¹ المتضمن كفاءات تنصيب العمال ومراقبتهم ، و هذا من خلال إيجاد آليات متحركة في تغييرات عالم الشغل واحتياجات طالبي العمل.

والمصالح المختصة في هذا المجال هي الوكالة الوطنية للتشغيل ANEN² ، فالوكالة هي هيئة مختصة أنشأت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 77/06³ ،الموضح لتنظيم وعمل الوكالة الوطنية للتشغيل .

من جهة يتوجب على الهيئات العمومية التعاقد معها من أجل إمدادهم باليد العاملة المطلوبة من قبلهم ، و من جهة أخرى يتوجب على طالبي العمل تسجيل أنفسهم في الوكالة المحلية المعتمدة في إقليم إقامتهم .

وبتقييم من السلطة العمومية لبرامج الدولة في ميدان التشغيل ومدى فاعليتها في الحد من البطالة منذ 1990 من

القرن الماضي إرتأت الدولة إلى إستحداث برنامج جديد يدعى " برنامج المساعدة على الإدماج المهني " DAIP⁴

بمرسوم تنفيذي 126/08⁵ يهدف إلى استحداث مناصب شغل لدى المصالح الاقتصادية العمومية والإقتصادية

الخاصة والهيئات والإدارات العمومية لفائدة طالبي العمل أول مرة بدعم مالي من طرف الدولة .

و هذه العقود تتميز بأنها محددة المدة ، لمدة معينة ، لإنجاز عمل معين بحيث يتفق منذ إنعقاده على تحديد

ميعاد إنتهائه ، أي لا يتوقف إنتهاء العقد على إرادة أحد متعاقديه و إنما ينتهي تلقائيا بمجرد حلول الأجل المتفق

¹ القانون رقم 19/04 المؤرخ في : 13 ذي القعدة 1425 الموافق لـ 25 ديسمبر 2004 المتضمن :تنصيب العمال و مراقبة التشغيل .

² agence national d'emploi الوكالة الوطنية للتشغيل

³ المرسوم التنفيذي 77/06 المؤرخ في : 19 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006 ، المتضمن تحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل تنظيمها وسيرها

⁴ Dispositif d'aide d'insertion professionnelle جهاز المساعدة على الإدماج المهني

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 2008/04/19 المتعلق بجهاز الإدماج المهني ، الجريدة الرسمية رقم 22 المؤرخة في 2008/04/30

عليه ، و ذلك بغير مهلة الإخطار⁶ و بغير مسؤولية ، كما تتميز هذه العقود بأنها عقود إدارية بالنظر لإحتوائها على إدارة عامة أو هيئة عمومية و جب الإعتراف لها بالتمتع بإمتيازات السلطة العامة بما يمكنها من تحقيق الهدف من التعاقد و بذلك نجد إختلاف في المراكز⁷ ، أهمية العقد المحدد المدة ترجع لما يوفره من إستقرار علاقة العمل خلال المدة المتفق عليها⁸ و في المقابل لا يحول دون إعتبار العقد محدد المدة، إلى أن يشار فيه بعد إذ حددت بدايته و نهايته إلى إمكانية تجديده ، لمرة أخرى صراحة إذا كان العقد الأصلي ينص في إحدى مواده على إمكانية التجديد عند إنتهاء مدته المحددة أو ضمناً حال الورشات أو الأشغال ذات المنفعة العامة⁹ ، و قد نظم المشرع الجزائري التجديد الصريح في العقود المحددة المدة من خلال الأمر 31/75 القيام بالإجراء مرة واحدة فقط و إلا تحول العقد المجدد أكثر من مرة إلى عقد غير محدد المدة¹⁰ و لأن عقود برنامج الإدماج المهني DAIP ذات طبيعة خاصة ليست بالمفهوم الواسع لعقود محددة المدة فقد مكنها المشرع من تجديد العقد لأكثر من مرة دون تحولها لعقد غير محدد المدة ، و ذلك من خلال المرسوم التنفيذي 142/13¹².

البحث الأول : عقود إدماج حاملي الشهادات¹³ CID

العقد هو توافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني (إنشاء إلتزام أو نقله أو تعديله أو إنتهائه)¹⁴ بينما المادة 54 من القانون المدني الجزائري تنص على أن العقد (هو إتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح ، أو فعل ، أو عدم فعل شئ ما)¹⁵ ضمن إطار قانون العمل المعترف به دولياً و محلياً في الجزائر و الذي هو عبارة عم مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم الروابط القانونية الناشئة عن العمل¹⁶.

⁶ لا مفاجأة لأي طرف من الأطراف في شأن تاريخ إنتهاء العقد .

⁷ د . عوابدي عمار بوضياف ، شرح تنظيم الصفقات العمومية ، ص 78، جسور للنشر و الإشتهار ، 2011

⁸ ليس لأي طرف أن يستقل بإنهاء العقد قبل مدته

⁹ د.همام محمد محمود زهران ، قانون العمل (عقد العمل الفردي) ، ص 510، دار الجامعة العربية الجديدة ، مصر ، 2003

¹⁰ المادة 09 فقرة 02 من الأمر 31/75 المؤرخ في :17ربيع الثاني 1395 الموافق لـ 29 أفريل 1975 ، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل .

¹¹ نفس ما سبق

¹² المرسوم التنفيذي رقم 142/13 ، المؤرخ في 29 جمادى الأولى 1434 الموافق لـ 10أفريل 2013 المتعلق بجهاز

الإدماج المهني ، ج ر رقم : 21

¹³ Contrat d'insertion des diplômés

¹⁴ د.محمد صبري السعدي ، شرح القانون المدني الجزائري ، الجزء الأول ، دار الهدى ، الطبعة الثانية ، الجزائر ، 2004

¹⁵ القانون المدني الجزائري سنة 2013، المادة 54

¹⁶ د. خليف عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي ، ص 14، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر

تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 126/08 إلى تشجيع طالبي العمل المبتدئين و تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برامج تكوين تشغيل و توظيف 17.

المطلب الأول : أطراف العقد¹⁸ CID

و هي الأطراف الممثلة في العقد و التي يحق لها الإمضاء و الإلتزام بالعقد وفق ما تقتضيه الأحكام العامة للعقد و

قانون العمل 19

الفرع الأول : المستفيد :

حسب المادة 02 من القانون 11/90 (كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار

التنظيم ، ولحساب شخص آخر طبيعي او معنوي عمومي او خاص ، يدعى المستخدم) 20

وهم الشباب حاملي الشهادات الدراسات العليا الجامعية (ليسانس / مهندس / ماستر) ، و حاملي شهادة تقني

سامي المتخرجين من مراكز التكوين المهني العمومية أو المعتمدة من طرف الدولة .

الفرع الثاني : المديرية الولائية للتشغيل :

بالرغم من أن البرنامج هو للوكالة الوطنية للتشغيل إلا أن مديريات التشغيل هي الإدارة الوصية بحكم القانون في

التصرف بالمال العام ، والمدير يدعى الأمر بالصرف ، ويتوجب عليها أي المديرية المراقبة النهائية للملفات الإدارية

المرسلة من الوكالات المحلية و التثبت من مدى مطابقتها للشروط المعمول بها في برنامج الإدماج المهني كما

¹⁷ المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 2008/04/19 المتعلق بجهاز الإدماج المهني ، الجريدة الرسمية رقم 22

المؤرخة في 2008/04/30

د طربيت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، ص 91، دار هومة ، الجزائر ، 2010.

¹⁸ Contrat d'insertion diplômé

¹⁹ أ.أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، ص 39، ديوان المطبوعات الجامعية ،

طبعة ثانية، الجزائر ، 2013

²⁰ القانون 11/90

أنه يتعين على المديرية الولائية للتشغيل صَبَّ مستحقات أجور المستفيدين من الإدماج كل شهر بعد إثبات الحضور بجداول حضور شهرية 21 .

الفرع الثالث : المؤسسات المستقبلية :

- وهي كل المؤسسات العمومية والخاصة.
- الهيئات والإدارات العمومية .
- كل الورشات المقاولاتية لمختلف النشاطات (فلاحية / أشغال عمومية / ري / ...)
- أصحاب المؤسسات الاقتصادية العمومية (بنوك / صناديق / ...) .
- أصحاب المؤسسات الاقتصادية الخاصة .
- أصحاب المؤسسات الإنتاجية العمومية .
- أصحاب المؤسسات الإنتاجية الخاصة .
- أصحاب المهن الحرة والحرفيين .

المطلب الثاني : شروط العقد²² CID :

إن شروط العقد في هذا النوع من العقود لا تنطلق من أساس موظف عمومي ذلك لأنها أعمال مؤقتة بطبيعتها و ذات قانون خاص 23 ، لكن ليس هناك ما يمنع الإدارة في سبيل القيام ببعض المهام من أن ترتبط مع بعض الأشخاص بعقد من عقود القانون الخاص 24، و من أهم ما يميز شرط علاقة العمل في هذا النوع من العقود الإدارية بطبيعتها هو التبعية و يقصد بها تأدية العمل لحساب شخص آخر - صاحب العمل و الخضوع لأوامره و تعليماته و العمل تحت إشرافه وتعرضه في حالة الإخلال بواجباته للجزاءات 25 و الإذعان لشروطه و ذلك لإختلاف المراكز و تميز مركز السلطة

الفرع الأول : على المستفيد أن²⁶ :

²¹ المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 ، أنظر ما سبق .

²² نفس ما سبق

²³ د. همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، ص 24، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ، مصر 2003 .

²⁴ د. همام محمد محمود زهران ، نفس المرجع السابق ، ص 25.

²⁵ د. خليفي عبد الرحمان ، نفس المرجع السابق ، ص 15 .

²⁶ . المرسوم التنفيذي 126/08 نفس ما سبق .

- أن يتمتع بالجنسية الجزائرية .
- بلوغ سن ما بين 18 - 35 سنة .
- إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية .
- تقديم الشهادات الجامعية أو شهادة التقني سامي .
- أن يكون مسجلا لدى وكالة التشغيل باعتباره طالب عمل أول مرة .

الفرع الثاني : على المؤسسات المستفيدة

- أن تكون المؤسسة قيد النشاط والاستغلال (سجل تجاري / اعتماد / بطاقة حرفي)
- تقديم الوثائق الثبوتية للمؤسسة (سجل تجاري - اعتماد - بطاقة حرفي)
- تصفية الوضعية تجاه صناديق الضمان الاجتماعي .
- تقديم البطاقة الضريبية .
- تعهد بمرافقة طالب العمل أثناء تأدية الخدمة وتأهيله بما يتلاءم وكفاءاته العلمية .
- أن تكون مكان إقامة المؤسسة في إقليم الوكالة الوطنية للتشغيل مستلمة الملف .

الفرع الثالث : المديرية الولائية للتشغيل²⁷:

قد نجد بعض المديريات الولائية للتشغيل تفرض بعض الوثائق الإضافية وأخرى بالعكس تنقص من بعض الوثائق وهذا راجع لقناعات مديري التشغيل باعتبارهم آمري الصرف ولأن برنامج الإدماج المهني لم يحدد بدقة ملف المؤسسة وطالب العمل بل فقط إجمالاً وترك المجال لمدير التشغيل الولائي .

²⁷ المادة 33 من المرسوم التنفيذي 126/08 ، أنظر ما سبق .
الشكل النموذجي لعقد الإدماج المهني CID، أنظر الملاحق

المطلب الثالث : تنفيذ العقد²⁸

01- يسري تنفيذ العقد على الأطراف لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد و هذا في الهيئات و الإدارات العمومية و

كذا المؤسسات و المنظمات العمومية ذات لتسيير الخاص .

02- يسري تنفيذ العقد على الأطراف لمدة 01 سنة قابلة للتجديد وهذا في القطاع الإقتصادي .

فور الإمضاء على العقد يتوجب على أطرافه مايلي :

إلتزامات ناشئة عن العقد بحكم المادة 53 من القانون (تسري على الإلتزامات الناجمة مباشرة عن القانون دون غيره

، النصوص القانونية التي قررتها)²⁹

الفرع الأول : المستفيد :

- يتوجب على المستفيد من عقد إدماج حاملي الشهادات ³⁰CID الخضوع إلى القانون الداخلي للمؤسسة والإمتثال لأوامر المسؤولين وفق ما تتطلبه قوانين العمل (ساعات العمل / العطل / الحقوق العينية والمادية .).

- الإمضاء على جداول الحضور اليومية لإثبات حضوره اليومي في مكان العمل .

- في حال إنهاء العقد من جانب المستفيد بدون مبرر يفقد كل حقوقه الإستفادة مستقبلا من العقد ³¹ و في هذه الحالة من العقود يتوجب على مديرية التشغيل حرمان الشاب من أي إستفادة مستقبلا من برنامج الإدماج المهني ³² .

- أما في حال إنهاء العقد من جانب المستفيد بمبرر يتوجب ذلك بوثيقة مرسله مسبقا من جانب المستفيد ³³ ، وفي هذه الحالة من برامج الإدماج المهني يتم ذلك بطلب يقدمه المستفيد إلى مصالح وكالة التشغيل المحلية في أجل 07 أيام³⁴

²⁸ المادة 02 المرسوم التنفيذي رقم 105/11 المؤرخ في : 01 ربيع الثاني 1432 الموافق لـ 06 مارس 2011 يعدل ويتمم

المرسوم التنفيذي 126/08 ج ر رقم 21.

²⁹ القانون المدني الجزائري ، المادة 53

³⁰ Contrat d'Insertion les Diplômés

³¹ د. محمد حسين منصور، قانون العمل ، ص 398 ، منشورات الحلبي ، الإسكندرية .

³² المادة 12 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق

³³ د طربيت سعيد ، المرجع السابق ، ص 96.

³⁴ المادة 12 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق .

الفرع الثاني : المؤسسة المستقبلية :

على المستخدم التعهد بمرافقة طالب العمل وتحسين كفاءته وإمداده بالخبرة المطلوبة بما يؤدي إلى تحسين معارفه ومؤهلاته .

كما أنه على المستخدم تنصيب المستفيد من العقد في منصب عمل يلاءم ومؤهلاته العلمية 35.

- في حال قطع علاقة العمل بدون مبرر من طرف طالب العمل يؤدي ذلك إلى فقدان حق الاستفادة من الإدماج المهني 36.

- في عقد العمل المحدد المدة يتوجب إخباري كتابي في الآجال القانونية بغرض الفسخ و تحديد الأسباب الداعية

للفسخ 37 نفسه نفس في حال فسخ عقد الإدماج المهني من طرف المؤسسة يتوجب عليها إخبار كتابي للمصالح

المعنية المؤهلة قانونيا والممثلة في الوكالة الوطنية للتشغيل في ظرف 7 أيام قبل فسخ العقد وعليه تحديد سبب الفسخ

لعقد الإدماج المهني 38 .

- إن قطع علاقة العمل يستوجب توقف الراتب مباشرة وكذا باقي المنح المستحقة . - يسلم للعامل عند إنهاء

علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل و كذا المناصب التي شغلت والفترات

المناسبة لها ، المادة 67 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل 39.

تسليم شهادة عمل في إطار الإدماج المهني عند إنتهاء الفترة التعاقدية للإدماج تثبت خبرته المهنية 40.

الفرع الثالث : مديرية الولاية التشغيل :

تلتزم مديرية التشغيل بتخليص أجرة شهرية مقدرة بـ 15000.00 دج لفائدة طالبي العمل المستفيدين من الإدماج

حاملتي الشهادات الجامعية وبتخليص أجرة شهرية مقدرة بـ 10,000,00 دج لفائدة طالبي العمل المستفيدين من

³⁵ المادة 33 من المرسوم التنفيذي 126/08، أنظر ما سبق

³⁶ المادة 12 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق .

³⁷ د. محمد حسين منصور ، ص 399 .

³⁸ المادة 12 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق .

³⁹ القانون 11/90، المؤرخ في : 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر رقم 14.

⁴⁰ المادة 33 من المرسوم التنفيذي 126/08 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .

الإدماج حاملي الشهادات تقني سامي بعد إثبات جداول الحضور المؤشرة والمرسلة من طرف الوكالات المحلية في الآجال القانونية 41.

كما تلتزم مديرية التشغيل بعد إمضاء الأطراف على عقد CID 42

بالتغطية الاجتماعية لكل من الأداءات في ميدان التأمينات الاجتماعية مادة المرض والأمومة وحوادث العمل

والأمراض المهنية بما يتطابق وقوانين العمل والتنظيمات ، كما تلتزم مديرية التشغيل بعد إمضاء الأطراف على

عقد CID43 على تغطية نفقات التكوين المبرمجة لفائدة طالب العمل المستفيد من العقد CID 45 44

لتحسين مؤهلاته وكفاءاته في حدود منصب العمل والتي تنظمها مراكز التكوين المهني العمومية والخاصة سواء على

مستوى المؤسسة بذاتها أو على مستوى بعض الحرفيين أو الهيئات المهنية ذات الطابع التكويني المهني.

بإنهاء مدة العقد تكون مديرية التشغيل ملزمة بإنهاء علاقة العمل بين المستفيد و المستخدم بحكم المادة 66 من

القانون 11/90،،، 46 المتعلق بعلاقات العمل ، و يوجب على المستفيد التقدم بالطلب إلى المؤسسة المستخدمة و

التي وبدورها هذه الأخيرة تتقدم بالطلب إلى مديرية التشغيل لأجل تمديد العقد بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم

47142/13 المتعلق بجهاز الإدماج المهني

المطلب الرابع : إحصائيات و نتائج

41 المادة 03 من المرسوم التنفيذي 105/11 المؤرخ في 01 ربيع الأول 1429 الموافق لـ 06 مارس 2011 ، ج ر رقم 14

42 Contrat d'Insertion les Diplômés

43 نفس ما سبق.

44 المادة 18 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق .

45 نفس ما سبق

46 القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل انظر ما سبق .

47 المرسوم التنفيذي 142/13 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، المؤرخ في 29 جمادى الأولى الموافق لـ 19

أفريل 2013 ، ج ر رقم 21

الحصة الممنوحة			الحصة الممنوحة			البرنامج	البلدية
2015	2014	2013	2015	2014	2013		
110	120	120	110	120	120	CID	غرداية
60	90	80	60	90	80	CID	القرارة
50	60	75	50	60	75	CID	متابلي
40	50	50	40	50	50	CID	المنيعه
30	30	35	30	30	35	CID	زلفانة
42	50	40	42	50	40	CID	بريان
332	400	400	332	400	400	المجموع	

نتائج:

إن هذا المجال المتروك لمديري التشغيل أوجد مجالا سلبيا يتسم بعدم الثقة لدى المواطن خاصة في الولايات التي تعرف ثقلا في الملف الإداري حال مديرية التشغيل ولاية غرداية أين نجد بعض التذبذبات في كل مرة بتعليمات شفوية وأخرى كتابية لا تتصف بإستقرار العمل الإداري .

إن تنفيذ العقد فيما يخص مديرية التشغيل ونظرا لنقص المتابعة أصبح لا يؤدي دوره على أكمل وجه خاصة فيما يخص إحتساب نسبة البطالة و بالأخص إذا وجدنا إلى أن عددا معتبرا من المستفيدين من CID48 إنما هم طلبة جامعيون أو في التكوين المهني ، هذا من جهة ومن جهة أخرى عدم الإلتزام الدقيق من مديري المؤسسات بضرورة المتابعة خاصة الحضور اليومي وهذه الظاهرة نجدها في المؤسسات العمومية الإدارية أكثر من غيرها .

كما أن هذا النوع من العقود المحددة المدة لا تضيئي على العامل صفة الموظف بحكم المادة 22 من الأمر 03/06

المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على عدم إضفاء صفة الموظف على العون المتعاقد في المؤسسات و

الإدارات العمومية كما يلي : (... و لا يخول شغل هذه المناصب الحق في إكتساب صفة الموظف أو الحق في

الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية...) و تعتبر هذه الحالة عادية بالنظر إلى النظام التعاقدى المعتمد عليه

باستثناء للنظام المعمول به الوظيفة العمومية .49

ومن خلال ما تقدم لا يمكن إعتبار العقود المبرمة في إطار الإدماج المهني هي عقود عمل بمفهومها الواسع في القانون

11/90 سواء المحدد أو غير المحدد المدة بالنظر إلى الطبيعة القانونية للعقد المبرم و كذا الطرف المتعاقد الذي هو

العامل أو الممتحن بإختلاف الحقوق رغم الإلتزامات المهنية المتشابهة ،فبعد إنتهاء مدة عقد الإدماج و عقد العمل

المدعم لم ينص المشرع على حق إدماج العامل الشاب في المؤسسة المستخدمة و بالتالي يلتحق الشاب من جديد بعالم

البطالة 50.

من بين الإنتقادات التي نوجهها إلى البرنامج هو : لماذا لم يرغب المشرع بقانون ضرورة الإلتحاق بأول بالمنصب

لصاحب للبطال المسجل في الوكالة و المستفيد من الإدماج و إلا سيتم إغاؤه من بطاقة الوكالة ؟

لماذا لا يتم تسيير البرنامج من طرف وكالة التشغيل فهي أقرب إلى البطال من مديرية التشغيل و أدرى بسوق العمل و

حوض التشغيل ؟

لماذا لا يتم قبول الإستفادة من الإدماج في قطاع التجارة كباقي الولايات ؟

لماذا أخذ المشرع بضرورة إستفادة الشباب المدرج في أحد أجهزة التشغيل بمنصبين عمل 02 في إطار الإدماج ؟ في

حين نجد نفس الشباب في مؤسسة مصغرة لكن لم يستفد من أجهزة المساعدة حرمة المشرع من الإستفادة بمنصبين

02 من الإدماج و تركه تحت رحمة مديري التشغيل ؟

المبحث الثاني : عقود إدماج المهنيين .CIP

العقد هو توافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني (إنشاء إلتزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه)⁵¹

49 د. طربيت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص 63 .

50 د طربيت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص 93 .

51 د.محمد صبري السعدي ، شرح القانون المدني الجزائري ، الجزء الأول ، دار الهدى ، الطبعة الثانية ، الجزائر ، 2004

بينما المادة 54 من القانون المدني الجزائري تنص على أن العقد هو إتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح ، أو فعل ، أو عدم فعل شئ ما ⁵² ضمن إطار قانون العمل المعترف به دوليا ومحليا في الجزائر و الذي هو

عبارة عم مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم الروابط القانونية الناشئة عن العمل ⁵³

تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي إلى تشجيع طالبي العمل المبتدئين و تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برامج تكوين تشغيل و توظيف ⁵⁴.

المطلب الأول : أطراف العقد

و هي الأطراف الممثلة في العقد و التي يحق لها الإمضاء و الإلتزام بالعقد وفق ما تقتضيه الأحكام العامة للعقد و

قانون العمل 55

الفرع الأول : المستفيد :

حسب المادة 02 من القانون 11/90 (كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار

التنظيم ، و لحساب شخص آخر طبيعي او معنوي عمومي او خاص ، يدعى المستخدم) ⁵⁶

وهم الشباب خريجي مراكز التكوين المهني العمومية أو الخاصة المعتمدة ، و كذا الحاصلين على المستوى الثانوي هؤلاء الشباب هم المعنيين كطرف لعقد الإدماج المهني .

الفرع الثاني : المديرية الولائية للتشغيل ⁵⁷:

كما سبق الذكر في عقد برنامج إدماج أصحاب الشهادات إذ أنه بالرغم من أن البرنامج هو للوكالة الوطنية للتشغيل إلا أن مديريات التشغيل هي الإدارة الوصية بحكم القانون في التصرف بالمال العام ، والمدير يدعى الأمر بالصرف ، ويتوجب عليها أي المديرية المراقبة النهائية للملفات الإدارية المرسلة من الوكالات المحلية و التثبت من مدى

⁵² القانون المدني الجزائري ، المادة 54

⁵³ د. خليفي عبد الرحمان نفس المرجع السابق ، ص 14.

⁵⁴ المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19/04/2008 المتعلق بجهاز الإدماج المهني ، ج ر رقم 22 .

د طربيت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص 91.

⁵⁵ أ.أحمية سليمان ، نفس المرجع السابق، ص 39 .

⁵⁶ القانون 11/90، المؤرخ في : 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر رقم 14.

⁵⁷ المادة 33 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق

مطابقتها للشروط المعمول بها في برنامج الإدماج المهني كما أنه يتعين على المديرية الولائية للتشغيل صَبّ مستحقات أجور المستفيدين من الإدماج كل شهر بعد إثبات الحضور بجداول حضور شهرية .

الفرع الثالث : المؤسسات المستقبلية ⁵⁸:

- وهي كل المؤسسات العمومية والخاصة.
- الهيئات والإدارات العمومية .
- كل الورشات المقاولاتية لمختلف النشاطات (فلاحية / أشغال عمومية / ري /)
- أصحاب المؤسسات الاقتصادية العمومية (بنوك / صناديق / ...) .
- أصحاب المؤسسات الاقتصادية الخاصة .
- أصحاب المؤسسات الإنتاجية العمومية .
- أصحاب المؤسسات الإنتاجية الخاصة .
- أصحاب المهن الحرة والحرفيين .

المطلب الثاني : شروط العقد:

الفرع الأول : على المستفيد أن ⁵⁹:

- أن يتمتع بالجنسية الجزائرية .
- بلوغ سن ما بين 18 - 35 سنة .

⁵⁸ المادة 04 - 05 من المرسوم التنفيذي 126/08 ، أنظر ما سبق

⁵⁹ المادة 13 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق .

- إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية .
- تقديم شهادة التخرج من مركز التكوين المهني أو الحصول على المستوى الثانوي.
- أن يكون مسجلا لدى وكالة التشغيل باعتباره طالب عمل أول مرة .

60 الفرع الثاني : على المؤسسات المستفيدة

- أن تكون المؤسسة قيد النشاط والاستغلال (سجل تجاري / اعتماد / بطاقة حرفي)
- تقديم الوثائق الثبوتية للمؤسسة (سجل تجاري - اعتماد - بطاقة حرفي)
- تصفية الوضعية تجاه صناديق الضمان الاجتماعي .
- تقديم البطاقة الضريبية .
- تعهد بمرافقة طالب العمل أثناء تأدية الخدمة وتأهيله بما يتلاءم وكفاءاته العلمية .
- أن تكون مكان إقامة المؤسسة أو المشروع في إقليم الوكالة الوطنية للتشغيل مستلمة الملف .

الفرع الثالث : المديرية الولائية للتشغيل⁶¹:

نفس ما سبق ذكره في ما يخص عقد برنامج إدماج الجامعيين لكن قد نجد بعض المديريات الولائية للتشغيل تفرض بعض الوثائق الإضافية وأخرى بالعكس تنقص من بعض الوثائق وهذا راجع لقناعات مديري التشغيل باعتبارهم أمري الصرف ولأن برنامج الإدماج المهني لم يحدد بدقة ملف المؤسسة وطالب العمل بل فقط إجمالاً وترك المجال لمدير التشغيل الولائي للتقدير وإقراره على مستوى الوكالات المحلية .

⁶⁰ المادة 05 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق
⁶¹ لا يوجد قرار ثابت في هذا الأمر و القرار النهائي يرجع إلى السيد مدير التشغيل

المطلب الثالث : تنفيذ العقد⁶²

01- يسري تنفيذ العقد على الأطراف لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد و هذا في الهيئات و الإدارات العمومية و

كذا المؤسسات و المنظمات العمومية ذات لتسيير الخاص .

02- يسري تنفيذ العقد على الأطراف لمدة 01 سنة قابلة للتجديد وهذا في القطاع الإقتصادي .

فور إمضاء الأطراف على العقد يتوجب على

الفرع الأول : المستفيد :

يتوجب على المستفيد من عقد إدماج المهيين⁶³ CIP الخضوع إلى النظام و القانون الداخلي للمؤسسة المستقبلة والإمتثال لأوامر المسؤولين وفق ما تتطلبه قوانين العمل (ساعات العمل / العطل / الحقوق العينية والمادية .).

- الإمضاء على جداول الحضور اليومية لإثبات حضوره اليومي في مكان العمل .

- التنصيب في منصب عمل يتلاءم و مؤهلاته المهنية .

- في حال إنهاء العقد من جانب المستفيد بدون مبرر يفقد كل حقوقه الإستفادة مستقبلا من العقد⁶⁴ و في هذه

الحالة من العقود يتوجب على مديرية التشغيل حرمان الشاب من أي إستفادة مستقبلا من برنامج الإدماج المهني⁶⁵ .

- في عقد العمل المحدد المدة يتوجب إخباري كتابي في الآجال القانونية بغرض الفسخ و تحديد الأسباب الداعية

للفسخ⁶⁶ أما في حال إنهاء العقد من جانب المستفيد بمبرر يتوجب ذلك بوثيقة مرسله مسبقا من جانب المستفيد

⁶⁷ ، وفي هذه الحالة من البرامج تتم بطلب يقدمه المستفيد إلى مصالح وكالة التشغيل المحلية⁶⁸

⁶² المادة 03 من المرسوم التنفيذي 142/13 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي 126/08 ، أنظر ما سبق .

⁶³ Contrat d'insertion professionnelle

⁶⁴ د. محمد حسين منصور، نفس المرجع السابق ، ص 398 .

⁶⁵ المادة 12 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق .

⁶⁶ د. محمد حسين منصور ، نفس المرجع السابق ، ص 399 .

الفرع الثاني : المؤسسة المستقبلية :

- على المستخدم التعهد بمرافقة طالب العمل وتحسين كفاءته وإمداده بالخبرة المطلوبة بما يؤدي إلى تحسين معارفه ومؤهلاته .

كما أنه على المستخدم تنصيب المستفيد من العقد في منصب عمل يلاءم ومؤهلاته العلمية .

- في حال قطع علاقة العمل بدون مبرر من طرف طالب العمل يؤدي ذلك إلى فقدان حق الاستفادة من الإدماج المهني .

- في حال فسخ عقد الإدماج المهني من طرف المؤسسة يتوجب عليها إخبار كتابي للمصالح المعنية المؤهلة قانونيا والممثلة في الوكالة الوطنية للتشغيل في ظرف 7 أيام قبل فسخ العقد وعليه تحديد سبب الفسخ لعقد الإدماج المهني

- إن قطع علاقة العمل يستوجب توقف الراتب مباشرة وكذا باقي المنح المستحقة . - يسلم للعامل عند إنهاء

علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل و كذا المناصب التي شغلت والفترات

المناسبة لها ، المادة 67 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل 69.

- على المستخدم تقديم جداول الحضور إلى الوكالة المحلية للتشغيل شهريا .

الفرع الثالث : مديرية الولاية التشغيل :

تلتزم مديرية التشغيل بتخليص أجره شهرية مقدرة بـ 8000.00 دج لفائدة طالي العمل المستفيدين من عقد إدماج

المهنيين 70 CIP بعد إثبات جداول الحضور المؤشرة والمرسلة من طرف الوكالات المحلية في الآجال القانونية .

⁶⁷ د طريببت سعيد ، ص 96 .

⁶⁸ المادة 12 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق .

⁶⁹ القانون 11/90، المؤرخ في : 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر رقم 14.

⁷⁰ Contrat d'insertion professionnelle

كما تلتزم مديرية التشغيل بعد إمضاء الأطراف على عقد CIP بالتغطية الاجتماعية للتأمين الإجتماعي لكل من الأداءات مادة المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية بما يتطابق وقوانين العمل والتنظيمات .

كما تلتزم مديرية التشغيل بعد إمضاء الأطراف على عقد CIP على تغطية نفقات التكوين المبرمجة لفائدة طالب العمل المستفيد من العقد CIP لتحسين مؤهلاته وكفاءاته في حدود منصب العمل والتي تنظمها مراكز التكوين المهني العمومية والخاصة سواء على مستوى المؤسسة بذاتها أو على مستوى بعض الحرفيين أو الهيئات المهنية ذات الطابع التكويني المهني.

المطلب الرابع : إحصائيات ونتائج

الحصة الممنوحة			الحصة الممنوحة			البرنامج	البلدية
2015	2014	2013	2015	2014	2013		
290	265	250	290	265	250	CIP	غرداية
251	204	191	251	204	191	CIP	القرارة
230	196	180	230	196	180	CIP	متليلي
175	143	130	175	143	130	CIP	المنيعة
115	103	95	115	103	95	CIP	زلفانة
160	125	110	160	125	110	CIP	بريان
1221	1036	956					المجموع

نتائج :

إن هذا المجال المتروك لمديري التشغيل أوجد مجالاً سلبياً يتسم بعدم الثقة لدى المواطن خاصة في الولايات التي تعرف ثقلاً في الملف الإداري حال مديرية التشغيل ولاية غرداية أين نجد بعض التذبذبات في كل مرة بتعليمات شفوية وأخرى كتابية لا تتصف بإستقرار العمل الإداري .

- إن تنفيذ العقد فيما يخص مديرية التشغيل ونظراً لنقص المتابعة أصبح لا يؤدي دوره على أكمل وجه خاصة فيما يخص إحتساب نسبة البطالة و بالأخص إذا نظرنا إلى أن عدداً معتبراً من المستفيدين من ⁷¹CIP إنما هم طلبة جامعيون أو في التكوين المهني ، هذا من جهة ومن جهة أخرى عدم الإلتزام الدقيق من مديري المؤسسات بضرورة المتابعة خاصة الحضور اليومي وهذه الظاهرة نجدها في المؤسسات العمومية الإدارية أكثر من غيرها .

- كما أن هذا النوع من العقود المحددة المدة لا تضيي على العامل صفة الموظف بحكم المادة 22 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ⁷² على عدم إضفاء صفة الموظف على العون المتعاقد في المؤسسات و الإدارات العمومية كما يلي : (... و لا يجوز شغل هذه المناصب الحق في إكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية...) و تعتبر هذه الحالة عادية بالنظر إلى النظام التعاقدى المعتمد عليه بإستثناء للنظام المعمول به الوظيفة العمومية ⁷³ .

ومن خلال ما تقدم لا يمكن إعتبار العقود المبرمة في إطار الإدماج المهني هي عقود عمل بمفهومها الواسع في القانون 11/90 سواء المحدد أو غير المحدد المدة بالنظر إلى الطبيعة القانونية للعقد المبرم و كذا الطرف المتعاقد الذي هو العامل أو الممتحن بإختلاف الحقوق رغم الإلتزامات المهنية المتشابهة ، فبعد إنتهاء مدة عقد الإدماج و عقد العمل

⁷¹ نفس ما سبق

⁷² المادة 22 من القانون 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 1 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج ر رقم 46 .

⁷³ د. طربرت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص 63 .

المدعم لم ينص المشرع على حق إدماج العامل الشاب في المؤسسة المستخدمة و بالتالي يلتحق الشاب من جديد بعالم البطالة⁷⁴.

من بين الإنتقادات التي نوجهها إلى البرنامج هو : لماذا لم يرغم المشرع بقانون ضرورة الإلتحاق بأول بالمنصب

لصاحب للبطال المسجل في الوكالة و المستفيد من الإدماج و إلا سيتم إلغاؤه من بطاقة الوكالة ؟

لماذا لا يتم تسيير البرنامج من طرف وكالة التشغيل فهي أقرب إلى البطال من مديرية التشغيل و أدرى بسوق العمل و حوض التشغيل ؟

لماذا لا يتم قبول الإستفادة من الإدماج في قطاع التجارة كباقي الولايات ؟

لماذا أخذ المشرع بضرورة إستفادة الشباب المدرج في أحد أجهزة التشغيل بمنصبين عمل 02 في إطار الإدماج ؟ في

حين نجد نفس الشباب في مؤسسة مصغرة لكن لم يستفد من أجهزة المساعدة حرمة المشرع من الإستفادة بمنصبين

02 من الإدماج و تركه تحت رحمة مديري التشغيل ؟

المبحث الثالث : عقود تكوين إدماج⁷⁵ CFI .

العقد هو توافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني (إنشاء إلتزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه)⁷⁶ .

بينما المادة 54 من القانون المدني الجزائري تنص على(أن العقد هو إتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص

آخرين بمنح ، أو فعل ، أو عدم فعل شئ ما)⁷⁷ ضمن إطار قانون العمل المعترف به دوليا ومحليا في الجزائر و

الذي هو عبارة عم مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم الروابط القانونية الناشئة عن العمل⁷⁸

⁷⁴ د طربيت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص 93.

⁷⁵ Contrat de formation insertion

⁷⁶ د.محمد صبري السعدي ، نفس المرجع السابق ، ص 40 .

⁷⁷ القانون المدني الجزائري ، المادة 54

⁷⁸ د. خليفي عبد الرحمان ، نفس المرجع السابق، ص 14 .

تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي إلى تشجيع طالبي العمل المبتدئين و تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برامج تكوين تشغيل و توظيف⁷⁹.

المطلب الأول : أطراف العقد

و هي الأطراف الممثلة في العقد و التي يحق لها الإمضاء و الإلتزام بالعقد وفق ما تقتضيه الأحكام العامة للعقد و قانون العمل⁸⁰

الفرع الأول : المستفيد :

حسب المادة 02 من القانون 11/90 (كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص ، يدعى المستخدم)⁸¹ وهم الشباب الباطلين بدون مستوى و المسجلين لدى وكالات التشغيل مقر إقامتهم .

الفرع الثاني : المديرية الولائية للتشغيل :

مديريات التشغيل هي الإدارة الوصية بحكم القانون في التصرف بالمال العام ، والمدير الولائي للتشغيل هو الأمر بالصرف ، ويتوجب على المديرية المراقبة النهائية للملفات الإدارية المرسله من الوكالات المحلية و التثبت من مدى مطابقتها للشروط المعمول صبب مستحقات أجور المستفيدين كل شهر .

الفرع الثالث : المؤسسات المستقبلية :

- الورشات التي تقيمها الجماعات المحلية و الإدارات العمومية .
- الورشات التي تقيمها المؤسسات الإقتصادية لصالح المنفعة العامة (أشغال عمومية ، أشغال الري ، أشغال الفلاحة ، المساحات الخضراء و البيئة ، السياحة ، و الثقافة) ، و كذا المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار البرامج العمومية .
- المؤسسات الإنتاجية .

⁷⁹ المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 2008/04/19 المتعلق بجهاز الإدماج المهني ، الجريدة الرسمية رقم 22 المؤرخة في 2008/04/30
د طريب سعيدي ، المرجع السابق ، ص 91 .
⁸⁰ أ.أحمية سليمان ، نفس المرجع السابق ، ص 39 .
⁸¹ القانون 11/90 ، المؤرخ في : 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر رقم 14.

- من طرف المعلمين الحرفيين المكونين لأجل متابعة تكوين يؤهلهم للحياة العملية .

المطلب الثاني : شروط العقد⁸² :

الفرع الأول : على المستفيد أن :

- أن يتمتع بالجنسية الجزائرية .
- بلوغ سن ما بين 18 - 35 سنة .
- إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية .
- أن يكون مسجلا لدى وكالة التشغيل باعتباره طالب عمل أول مرة .

الفرع الثاني : على المؤسسات المستفيدة⁸³

- تقديم البطاقة التقنية للورشة بالنسبة للورشات .
- أن تكون المؤسسة قيد النشاط والاستغلال (سجل تجاري / اعتماد / بطاقة حرفي)
- تقديم الوثائق الثبوتية للمؤسسة (سجل تجاري - اعتماد - بطاقة حرفي)
- تصفية الوضعية تجاه صناديق الضمان الاجتماعي .
- تعهد بمرافقة طالب العمل أثناء تأدية الخدمة وتأهيله بما يتلاءم وكفاءاته العلمية .
- أن تكون مكان إقامة المؤسسة أو المشروع في إقليم الوكالة الوطنية للتشغيل مستلمة الملف .

⁸² المادة 13 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق .

⁸³ المادة 05 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق .

الفرع الثالث : المديرية الولائية للتشغيل⁸⁴ :

قد نجد بعض المديريات الولائية للتشغيل تفرض بعض الوثائق الإضافية وأخرى بالعكس تنقص من بعض الوثائق وهذا راجع لقناعات مديري التشغيل باعتبارهم أمري الصرف .

المطلب الثالث : تنفيذ العقد⁸⁵

- 01- يسري تنفيذ العقد على الأطراف لمدة 01 سنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية .
- 02- يسري تنفيذ العقد على الأطراف لمدة 01 سنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للمعلمين الحرفيين المكونين .
- 03- لمدة 06 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم بالنسبة للورشات العمومية.

فور إمضاء الأطراف على العقد يتوجب على

الفرع الأول : المستفيد :

- يتوجب على المستفيد من عقد تكوين إدماج الخضوع إلى النظام و القانون الداخلي للمؤسسة المستقبلة والإمتثال لأوامر المسؤولين وفق ما تتطلبه قوانين العمل (ساعات العمل / العطل / الحقوق العينية والمادية⁸⁶).
- الإمضاء على جداول الحضور اليومية لإثبات حضوره اليومي في مكان العمل .
- التنصيب في منصب عمل يتلاءم و مؤهلاته للتكوين في الحرفة أو المجال المطلوب.
- القيام بالمهام الموكلة له في إطار ورشات المنفعة العامة .
- في حال إنهاء العقد من جانب المستفيد بدون مبرر يفقد كل حقوقه الإستفادة مستقبلا من العقد⁸⁷ و في هذه الحالة من العقود يتوجب على مديرية التشغيل حرمان الشاب من أي إستفادة مستقبلا من برنامج الإدماج المهني⁸⁸.

⁸⁴ المادة 33 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق

⁸⁵ المادة 03 من المرسوم التنفيذي 142/13 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق

⁸⁶ المادة 10 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق

⁸⁷ د. محمد حسين منصور، نفس المرجع السابق ، ص 398 .

⁸⁸ المادة 80 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق

- في عقد العمل المحدد المدة يتوجب إخباري كتابي في الآجال القانونية بغرض الفسخ و تحديد الأسباب الداعية لفسخ⁸⁹ أما في حال إنهاء العقد من جانب المستفيد بمرر يتوجب ذلك بوثيقة مرسله مسبقا من جانب المستفيد⁹⁰ ، وفي هذه الحالة من برامج الإدماج المهني يتم ذلك بإخبار كتابي يقدمه المستفيد إلى مصالح وكالة التشغيل المحلية⁹¹ في الآجال القانونية أي قبل

الفرع الثاني : المؤسسة المستقبلية :

على المستخدم التعهد بمرافقة طالب العمل وتحسين كفاءته وإمداده بالخبرة المطلوبة بما يؤدي إلى تحسين معارفه ومؤهلاته⁹² .

كما أنه على المستخدم تنصيب المستفيد من العقد في منصب عمل يلاءم ومؤهلاته للتكوين و التعلم .

- في حال فسخ عقد الإدماج المهني من طرف المؤسسة يتوجب عليها إخبار كتابي للمصالح المعنية المؤهلة قانونيا والممثلة في الوكالة الوطنية للتشغيل في ظرف 7 أيام قبل فسخ العقد وعليه تحديد سبب الفسخ لعقد الإدماج المهني .
- إن قطع علاقة العمل يستوجب توقف الراتب مباشرة وكذا باقي المنح المستحقة .

- يسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها ، المادة 67 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل⁹³ و في هذه الحالة تسلم شهادة إدماج عند الإنتهاء من الفترة التعاقدية للإدماج⁹⁴ .

- على المستخدم تقديم جداول الحضور إلى الوكالة المحلية للتشغيل شهريا و في الآجال القانونية⁹⁵ .

⁸⁹ د. محمد حسين منصور ، نفس المرجع السابق ، ص 399 .

⁹⁰ د طربيت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص 96 .

⁹¹ المادة 09 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق

⁹² المادة 33 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق .

⁹³ القانون 11/90 ، المؤرخ في : 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر رقم 14.

⁹⁴ المادة 33 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق .

⁹⁵ المادة 33 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق .

الفرع الثالث : مديرية الولاية التشغيل :

- تلتزم مديرية التشغيل بتخليص أجره شهرية مقدرة بـ 12000.00⁹⁶ دج لفائدة طالبي العمل المستفيدين من عقد تكوين إدماج CFI و المنصبين في إطار ورشات المنفعة العامة .

- تلتزم مديرية التشغيل بتخليص أجره شهرية مقدرة بـ 6000.00⁹⁷ دج لفائدة طالبي العمل المستفيدين من عقد تكوين إدماج CFI و المنصبين في المؤسسات الإنتاجية .

تلتزم مديرية التشغيل بتخليص منحة شهرية مقدرة بـ 4000.00⁹⁸ دج لفائدة طالبي العمل المستفيدين من عقد تكوين إدماج CFI و المنصبين في إطار تربص تكوين لدى المعلمين الحرفيين .

بعد إثبات جداول الحضور المؤشرة والمرسلة من طرف الوكالات المحلية في الآجال القانونية .

كما تلتزم مديرية التشغيل بعد إمضاء الأطراف على عقد تكوين إدماج CFI بالتغطية الاجتماعية للتأمين الاجتماعي لكل من الأداءات مادة المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية بما يتطابق وقوانين العمل والتنظيمات .

كما تلتزم مديرية التشغيل بعد إمضاء الأطراف على عقد تكوين إدماج CFI على تغطية نفقات التكوين المبرمجة

لفائدة طالب العمل المستفيد من العقد في المؤسسات الإنتاجية بعقد آخر يسمى (عقد تكوين المؤسسات)

CFE لتحسين مؤهلاته وكفاءاته في حدود منصب العمل والتي تنظمها مراكز التكوين المهني العمومية والخاصة

سواء على مستوى المؤسسة بذاتها أو على مستوى بعض الحرفيين أو الهيئات المهنية ذات الطابع التكويني

المهني.

⁹⁶ المادة 05 من المرسوم التنفيذي 105/11 المؤرخ في 01 ربيع الأول الموافق لـ 06 مارس 2001 المعدل و المتمم

للمرسوم التنفيذي 126/08

⁹⁷ المادة 06 من المرسوم التنفيذي 142/13 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق .

⁹⁸ المادة 06 من المرسوم التنفيذي 142/13 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي 126/08 أنظر ما سبق .

المطلب الرابع : إحصائيات و نتائج

الحصة الممنوحة			الحصة الممنوحة			البرنامج	البلدية
2015	2014	2013	2015	2014	2013		
176	193	180	176	193	180	CFI	غرداية
140	145	140	140	145	140	CFI	القرارة
127	142	130	127	142	130	CFI	متليلي
115	135	120	115	135	120	CFI	المنيعه
92	110	90	92	110	90	CFI	زلفانة
105	120	106	105	120	106	CFI	بريان
755	845	766	755	845	766	المجموع	

نتائج :

- إن هذا المجال المتروك لمديري التشغيل أوجد مجالا سلبيا يتسم بعدم الثقة لدى المواطن خاصة في الولايات التي تعرف ثقلا في الملف الإداري حال مديرية التشغيل ولاية غرداية أين نجد بعض التدبذبات في كل مرة بتعليمات شفوية وأخرى كتابية لا تتصف بإستقرار العمل الإداري .

- إن تنفيذ العقد فيما يخص مديرية التشغيل ونظرا لنقص المتابعة أصبح لا يؤدي دوره على أكمل وجه خاصة في الورشات العمومية أين نجد عدم الإلتزام الدقيق من مديري المؤسسات بضرورة المتابعة خاصة الحضور اليومي وهذه الظاهرة نجدها في المؤسسات العمومية الإدارية أكثر من غيرها . و من جهة أخرى فيما يخص إحتساب نسبة البطالة

- كما أن هذا النوع من العقود المحددة المدة لا تضيئي على العامل صفة الموظف بحكم المادة 22 من الأمر 03/06

المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية⁹⁹ على عدم إضفاء صفة الموظف على العون المتعاقد في المؤسسات و

الإدارات العمومية كما يلي : (... و لا يخول شغل هذه المناصب الحق في إكتساب صفة الموظف أو الحق في

⁹⁹ القانون الأساسي للتوظيف العمومية 03/06 أنظر ما سبق

الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية...) و تعتبر هذه الحالة عادية بالنظر إلى النظام التعاقدى المعتمد عليه بإستثناء للنظام المعمول به الوظيفة العمومية.¹⁰⁰

- ومن خلال ما تقدم لا يمكن إعتبار العقود المبرمة في إطار الإدماج المهني هي عقود عمل بمفهومها الواسع في القانون 11/90 سواء المحدد أو غير المحدد المدة بالنظر إلى الطبيعة القانونية للعقد المبرم و كذا الطرف المتعاقد الذي هو العامل أو الممتحن بإختلاف الحقوق رغم الإلتزامات المهنية المتشابهة ،فبعد إنتهاء مدة عقد الإدماج و عقد العمل المدعم لم ينص المشرع على حق إدماج العامل الشاب في المؤسسة المستخدمة و بالتالي يلتحق الشاب من جديد بعالم البطالة¹⁰¹.

من بين الإنتقادات التي نوجهها إلى البرنامج هو : لماذا لم يرغب المشرع بقانون ضرورة الإلتحاق بأول بالمنصب

لصاحب للبطال المسجل في الوكالة و المستفيد من الإدماج و إلا سيتم إغاؤه من بطاقة الوكالة ؟

لماذا لا يتم تسيير البرنامج من طرف وكالة التشغيل فهي أقرب إلى البطال من مديرية التشغيل و أدرى بسوق العمل و حوض التشغيل ؟

لماذا لا يتم قبول الإستفادة من الإدماج في قطاع التجارة كباقي الولايات ؟

لماذا أخذ المشرع بضرورة إستفادة الشباب المدرج في أحد أجهزة التشغيل بمنصبين عمل 02 في إطار الإدماج ؟ في

حين نجد نفس الشباب في مؤسسة مصغرة لكن لم يستفد من أجهزة المساعدة حرمة المشرع من الإستفادة بمنصبين

02 من الإدماج و تركه تحت رحمة مديري التشغيل ؟

¹⁰⁰ د. طربت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص 63.

¹⁰¹ د طربيت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص 93.

الفصل الثاني : عقود النشاط الاجتماعي .

مما سبق الذكر آنفا فإنه في كل دول العالم نجد أن تسيير وتنظيم سوق العمل من المهام الأساسية للدولة حفاظا على العدالة الاجتماعية واستقرارها وكذا التحكم فيها بما يؤدي بعجلة التنمية الاقتصادية في الدولة للتطور إلى الأحسن ، وبالتالي الحد من البطالة بالوسائل المتاحة التي تتطلبها السياسة التشغيلية للحكومة .

وفي هذا الفصل الثاني سنتعرض إلى إحدى هذه الوسائل التي أقرتها السياسة التشغيلية للحكومة الجزائرية وهي وكالة التنمية الاجتماعية ¹⁰² ADS وما تقدمه من برامج تشغيلية اجتماعية تحفيزية الهدف منها الحد من البطالة من خلال إيجاد مناصب عمل مؤقتة يكتسب من خلال الفرد خبرة مهنية وتأهيل مهني يمكنه من الولوج لعالم الشغل مع الحفاظ لكرامة ذلك الشخص و تغطية إجتماعية شبه كاملة نذكر منها : برنامج ¹⁰³ DAIS جهاز المساعدة على الإدماج الإجتماعي و ¹⁰⁴ PID منحة إدماج الجامعيين وكذا تشجيع خلق المؤسسات والمقاولاتية سنتطرق لها لاحقا ، التي توفر المزيد من فرص العمل ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاصة ببعض الفئات العمالية مثل حاملي الشهادات الجامعية والتكوين المهني والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط وكذا الذين هم دون تأهيل ومن هنا يمكن اعتبار هذه تجربة في مجال التشغيل بصفة عامة وفي مجال تشغيل الشباب بصفة خاصة .

والسؤال المطروح : ما هي الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية ؟ وما مدى نجاحها في الحد من البطالة و إيجاد حلول للمشاكل الاجتماعية ؟

وكالة التنمية الاجتماعية أنشئت بمقتضى مرسوم تنفيذي 232 / 96 المؤرخ في 9 جوان 1996 هيئة عمومية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية تحت وصاية وزارة التضامن ¹⁰⁵ مهمتها : الإشراف - التصنيف - الاختيار - التمويل الكلي أو الجزئي أو مختلف الوسائل الأخرى الملائمة عن طريق الإعانات ¹⁰⁶ والمتمثلة في :
- نشاطات وتدخلات لفائدة بعض فئات المجتمع المعوزة .

¹⁰² رسوم التنفيذي رقم 232/96 مؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق لـ 29 يونيو سنة 1996 ، يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية و يحدد قانونها الأساسي .

¹⁰³ Dispositif d'aide d'insertion professionnelle

¹⁰⁴ Prime d'insertion diplômé

¹⁰⁵ المرسوم التنفيذي رقم 193/06 المؤرخ في 04 جمادى الأولى عام 1427 الموافق لـ 31 مايو 2006 ، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 4 جمادى الأولى عام 1427 الموافق لـ 31 مايو سنة 2006 و المتضمن يسند إلى وزير التضامن سلطة الوصاية على ADS .
¹⁰⁶ المادة 01 من المرسوم التنفيذي 232/96 ، أنظر ماسبق .

- مختلف المشاريع والمقاولاتية والخدمات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي .

- خلق المؤسسات الصغيرة ...

تتميز العقود فيها على أنها عقود محددة المدة لمدة معينة أو لإنجاز عمل معين بحيث يتفق منذ إنعقاده على تحديد ميعاد إنتهائه ، بحيث لا يتوقف إنتهائه على إرادة أحد عقديه و إنما ينتهي تلقائيا بمجرد حلول الأجل المتفق عليه ، و ذلك بغير مهلة الإخطار¹⁰⁷ و بغير مسؤولية ، أهمية العقد المحدد المدة ترجع لما يوفره من إستقرار علاقة العمل خلال المدة المتفق عليها¹⁰⁸ و في المقابل لا يحول دون إعتبار العقد محدد المدة أن يشار فيه بعد إذ حددت بدايته و نهايته إلى إمكانية تجديده¹⁰⁹ ، لمرّة أخرى صراحة ، إذا كان العقد الأصلي ينص في إحدى موادّه على إمكانية التجديد عند إنتهاء مدته المحددة أو ضمّنيا حال الورشات أو الأشغال ذات المنفعة العامة¹¹⁰ ، و قد نظم المشرع الجزائري التجديد الصريح في العقود المحددة المدة من خلال الأمر 31/75 القيام بالإجراء مرة واحدة فقط و إلا تحول العقد المجدد أكثر من مرة إلى عقد غير محدد المدة¹¹¹ و لأن عقود النشاط الإجتماعي ADS¹¹² ذات طبيعة خاصة ليست بالمفهوم الواسع لعقود محددة المدة فقد مكنها المشرع من إمكانية تجديد العقد لأكثر من مرة دون تحولها لعقد غير محدد المدة ذلك لطبيعتها الإجتماعية الخالصة المرسوم التنفيذي 142/13¹¹³ ، كما تتميز هذه العقود بأحكام إدارية بالنظر لأن أحد أطرافها من القانون العام، على إدارة عامة أو هيئة عمومية و يجب

¹⁰⁷ لا مفاجأة لأي طرف من الأطراف في شأن تاريخ إنتهاء العقد .

¹⁰⁸ ليس لأي طرف أن يستقل بإنهاء العقد قبل مدته

¹⁰⁹ د.همام محمد محمود زهران ، قانون العمل (عقد العمل الفردي) ، ص 510، دار الجامعة العربية الجديدة ، مصر ،

2003

¹¹⁰ د . طربيت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص 114 .

¹¹¹ نصت المادة 09 فقرة 02 من الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل .

¹¹² Agence de développement sociale و كالة التنمية الإجتماعية .

¹¹³ المرسوم التنفيذي رقم 142/13 ، المؤرخ في 29 جمادى الأولى 1434 الموافق لـ 10 أبريل 2013 المتعلق بجهاز

الإدماج المهني ، ج ر رقم : 21

الإعتراف لها بالتمتع بإميازات السلطة العامة بما يمكنها من تحقيق الهدف من التعاقد و بذلك نجد إختلاف في

المراكز¹¹⁴.

المبحث الأول : عقود منحة الجامعيين PID :

أنشئ بموجب مرسوم تنفيذي رقم 08 / 127 / 115¹¹⁵ يهدف إلى الإدماج الاجتماعي للشباب خريجي الجامعات أو الحاصلين على شهادات تقني سامي في مراكز التكوين المهني التابعة للوزارة التكوينية المهني أو مراكز التكوين المهني الخاصة المعتمدة من قبل الدولة .

و لأن العقد هو توافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني (إنشاء إلتزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه)¹¹⁶ بينما المادة 54 من القانون المدني الجزائري تنص على أن العقد هو إتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح ، أو فعل ، أو عدم فعل شئ ما¹¹⁷ ضمن إطار قانون العمل المعترف به دوليا ومحليا في الجزائر و الذي هو عبارة عم مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم الروابط القانونية الناشئة عن العمل¹¹⁸

المطلب الأول : أطراف العقد¹¹⁹ : و هي الأطراف الممثلة في العقد و التي يحق لها الإمضاء و الإلتزام بالعقد وفق ما تقتضيه الأحكام العامة للعقد و قانون العمل¹²⁰ . و المتمثلة في :

حسب المادة 02 من القانون 11/90 (كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ، و لحساب شخص آخر طبيعي او معنوي عمومي او خاص ، يدعى المستخدم)¹²¹

الفرع الأول : الشباب خريج الجامعات :

¹¹⁴ د . عوابدي عمار بوضياف ، شرح تنظيم الصفقات العمومية ، ص 78 ، جسور للنشر و الإشتهار ، 2011
¹¹⁵ المرسوم التنفيذي رقم 127/08 ، المؤرخ في 24 ربيع الأول 1429 الموافق لـ 30 أفريل 2008 ، المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات . ج ر رقم 23
¹¹⁶ د.محمد صبري السعدي ، شرح القانون المدني الجزائري ، الجزء الأول ، دار الهدى ، الطبعة الثانية ، الجزائر ، 2004
¹¹⁷ القانون المدني الجزائري ، المادة 54
¹¹⁸ د. خليفي عبد الرحمان ، نفس المرجع السابق ، ص 14 .
¹¹⁹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي 127/08 أنظر ما سبق .
¹²⁰ أ.أحمية سليمان ، نفس المرجع السابق ، ص 39 .
¹²¹ القانون 11/90 ، المؤرخ في : 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر رقم 14.

هم الشباب البطل الحامل للشهادات الجامعية بمختلف أصنافها أو الحاملي لشهادة تقني سامي الخريجين من مراكز التكوين المهني التابعة لوزارة التكوين المهني أو الخاصة المعتمدة من طرف الدولة والذين ليس لهم مداخيل وعدم استقرار في النشاط الذين يصعب عليهم الحصول على منصب عمل من أجل الحد الأدنى للمدخل .

كما أن البرنامج PID منحة الجامعيين كذلك يهدف إلى تنشيط التنمية المحلية من خلال تشغيل هذه الكفاءات واستثمارها بما يعود بالفائدة لكلا الطرفين وبالخصوص في المناطق والمجالات التي تعرف نقص أو عدم استغلال كما أن البرنامج من أهدافه الأساسية هو مكافحة الفقر والإقصاء والتهميش في كل المجالات منها كمثال لا على سبيل الحصر :

- حماية البيئة والتراث المادي واللامادي .

- الفلاحة والحرف والصناعة التقليدية .

- الإبداع والابتكار .

- نشاطات التنمية المحلية .

:122

الفرع الثاني : الهيئة المستخدمة

- وهي كل المؤسسات العمومية والخاصة.

- الهيئات والإدارات العمومية .

- كل الورشات المقاولاتية لمختلف النشاطات (فلاحة / أشغال عمومية / ري /)

- أصحاب المؤسسات الاقتصادية العمومية (بنوك / صناديق / ...) .

- جمعيات المجتمع المدني و التي لها نشاطات ذات صلة بالمنفعة العامة

122 .المادة 04 - 05 من المرسوم التنفيذي 127/08 ، أنظر ما سبق

مثل عقود الإدماج المهني فإن الأصل في هذا النوع من العقود أنها تابعة لووكالة التنمية الإجتماعية ¹²⁴ ADS لكن التسيير يتم من طرف مديريةية النشاط الإجتماعي الولائية و المدير يعتبر الأمر بالصرف و هو المسير للمال العام . و بالتالي فالطرف الثاني من العقد فهي مصالح النشاط الاجتماعي الولائية حيث أنها تمثل السلطة العمومية فيما يخص مراقبة وتدقيق الملف وكذا تنفيذ العقد ، ممثلة في مديريةية النشاط الاجتماعي بمقتضى المرسوم رقم 127/08 . حيث يتعين عليها متابعة إجراءات التنصيب و التأمين و المراقبة البعدية للمنصب و هي التي تتولى الإمضاء النهائي على الملف ليمارس الشباب مهامه في منصب عمله في إطار عقود إدماج أصحاب الشهادات ¹²⁵ PID .

المطلب الثاني : شروط العقد ¹²⁶ :

الفرع الأول : الشاب الجامعي

بما أن عقود منحة الجامعيين PID تعتبر من عقود الإذعان لأنها عقود إدارية أحد أطرافها إدارة أو هيئة إدارية تتميز بإمتميازات السلطة ¹²⁷ والتي يتوجب على طرف واحد الإذعان لشروط الطرف الآخر والممثلة هنا للطرف الضعيف في شخص الشاب الجامعي الذاعن لشروط عقد منحة الجامعيين وتمثل الشروط في :

- التمتع بالجنسية الجزائرية .
- أن يكون السن بين 19 و 35 سنة .
- ليس له مدخول بطل مسجل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل .
- إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية .
- إثبات الشهادات والكفاءات للمستوى الدراسي المطلوب .

¹²³ المادة 19 من المرسوم التنفيذي ، انظر ما سبق .

¹²⁴ نفس ما سبق .

¹²⁵ نفس ما سبق

¹²⁶ المادة 07 إلى 17 من المرسوم التنفيذي 127/08 ، انظر ما سبق .

¹²⁷ د . عمار بوضياف ، نفس المرجع السابق . ص 93 .

- الالتزام بالقانون الداخلي للمؤسسة والاذعان لسلطة المدير أو الرئيس ...

الفرع الثاني : المؤسسات المستقبلية

غالبا في هذا النوع من العقود تستفيد منه فقط المؤسسات العمومية و بالتالي لا توجد شروط محددة على المؤسسات

العمومية سوى أنها إثبات إحتياجها للمنصب و التعهد بالمتابعة و المرافقة ، فيما خلا ذلك نجد الإستفادة من بعض

الجمعيات المعتمدة لهذا النوع من العقود و بالتالي يتوجب عليها إثبات إعتماها ونشاطها لدى السلطات المعنية

بالنشاط الإجتماعي ، بعدها مراسلتها لأجل الإستفادة من مناصب العقد PID

المطلب الثالث : تنفيذ العقد¹²⁸ :

- عقد منحة الجامعيين PID مؤسس لمدة سنة قابلة للتجديد مرة واحدة .

الفرع الأول : على الشاب الجامعي

من أجل تنفيذ عقد منحة الجامعيين الذي هو كما سلف الذكر من عقود الإذعان التي يستوجب على الشاب

الجامعي الإذعان لشروط العقد بخلاف إرادته وهذا عند تنفيذ العقد .

- يتقاضى المستفيد من منحة الجامعيين PID منحة الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات مقدرة ب :

- حاملي الشهادات الجامعية 10,000,00 دج شهريا .

- حاملي شهادة تقني سامي 8,000,00 دج شهريا .

- كما يمكن للمستفيدين من البرامج منحة الجامعيين PID الاستفادة من منحة إضافية تقدر ب 2500,00 دج

نظير التسجيل لمواصلة التكوين المؤهل لكفاءاتهم في إحدى مراكز ال تكوين المعتمدة أثناء فترة العقد ولمدة أقصاها

6 أشهر وهذه المنحة يستفاد منها مرة واحدة للشباب الحامل للشهادة و المستفيد من البرنامج .

¹²⁸ المادة 14 إلى 22 من المرسوم التنفيذي 127/08 أنظر ما سبق .

- في حال إنهاء العقد من جانب المستفيد بدون مبرر يفقد كل حقوقه الإستفادة مستقبلا من العقد¹²⁹ و في هذه الحالة من العقود يتوجب على مصالح النشاط الإجتماعي حرمان الشاب من أي إستفادة مستقبلا من برنامج الإدماج المهني¹³⁰.

- في عقد العمل المحدد المدة يتوجب إخباري كتابي في الآجال القانونية بغرض الفسخ و تحديد الأسباب الداعية للفسخ¹³¹ أما في حال إنهاء العقد من جانب المستفيد بمبرر يتوجب ذلك بوثيقة مرسله مسبقا من جانب المستفيد¹³² ، وفي هذه الحالة من البرامج تتم بطلب يقدمه المستفيد إلى المصالح الإجتماعية البلدية أو النشاط الإجتماعي¹³³

الفرع الثاني : على المؤسسة المستخدمة :

كما سبق الذكر فإنه بمجرد إتمام إجراءات إمضاء العقد بين الأطراف فإن تنفيذه يصبح نافذا على الأطراف ومنها المؤسسة أو الهيئة المستخدمة ، ومنها ضرورة تعيين العامل في مكان عمله وتحديد حدود ومجال مسؤولياته كما يتوجب عليها توفير وسائل العمل الممكنة وتأمين سلامته الجسدية وأشياءه في مكان العمل كما يتوجب على المؤسسة فور مباشرة العامل لعمله وعند نهاية كل شهر تقديم جداول حضور تحمل إمضاءات العامل المثبتة لحضوره إلى مصالح الشؤون الإجتماعية الولائية بصورة منتظمة من أجل دفع مستحقاته من المنحة كما يتوجب على المؤسسة تقديم شهادة تثبت الخبرة المهنية في المنصب . إن قطع علاقة العمل يستوجب توقف الراتب مباشرة وكذا باقي المنح المستحقة . - يسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل و كذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها ، المادة 67 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹³⁴.

الفرع الثالث : على مصالح الشؤون الاجتماعية

فور الانتهاء من إجراءات الإمضاء يتوجب مباشرة على مصالح الشؤون الاجتماعية الإلتزام بما يلي من أجل تنفيذ كامل العقد :

¹²⁹ د. محمد حسين منصور، قانون العمل ، منشورات الحلبي ، الإسكندرية .

¹³⁰ المرسوم التنفيذي المحدد لعمل الإدماج المهني

¹³¹ د. محمد حسين منصور ، ص 399 .

¹³² د طربيت سعيد ، نفس المرجع السابق، ص 96 .

¹³³ المرسوم التنفيذي السابق

¹³⁴ القانون 11/90، المؤرخ في : 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر رقم 14.

- (1) الالتزام بدفع الأجرة أو بالأحرى المنحة الشهرية .
- (2) الإلتزام بتأمين العامل إجتماعيا له ولأهله وأولاده .
- (3) الإلتزام بتأمين العطلة السنوية القانونية .
- (4) العمل على التنسيق بين المصالح الإجتماعية والمستخدم بتكوين العامل وتأهيله في مراكز التكوين الحكومية أو الخاصة المعتمدة وفق ما تقتضيه حاجيات العمل من أجل إدماجه أكثر فأكثر في الحياة العملية .

المطلب الرابع : إحصائيات ونتائج:

الحصة الممنوحة			الحصة الممنوحة			البرنامج	البلدية
2015	2014	2013	2015	2014	2013		
140	135	119	140	135	119	PID	غرداية
127	127	95	127	127	95	PID	القرارة
110	110	90	110	110	90	PID	متليلي
100	100	80	100	100	80	PID	المنيعه
68	70	67	68	70	67	PID	زلفانة
100	100	74	100	100	74	PID	بريان
745	642	525	745	642	525	المجموع	

المصدر : الوكالة الجهوية للتنمية الإجتماعية

نتائج :

- رغم أن البرنامج قدم نوعا من الحلول للشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقني سامي ولو مؤقتا وجعله يستفيد من الخبرة المهنية والأجر الأدنى للمستوى المعيشي إلا ما يعاب عليه أي على البرنامج هو :

- الأجرة المرصودة للشباب حاملي الشهادة والتي لا تغطي حتى المصروف اليومي للفرد .

- استغلال بعض الإدارات لهؤلاء الشباب المدمجين وذلك بتحميلهم ما لا يطيقون من المسؤولية والتكليف مقارنة بما يتقاضونه من الأجر .

- عكس ما سبق نجد بعض التجاوزات من بعض الإدارات في التهاون مع الشباب المستفيدين من البرنامج فيما يخص عدم تأطيرهم أو التغطية عليهم في الغيابات المتكررة أو تشغيله في مناصب لا تتكافأ واختصاصه الدراسي .

- حصر الاستفادة من البرنامج لمدة سنتين أقل ما يكون للحصول على الخبرة المهنية المطلوبة للشباب في التعلم وإتقان المهنة .

- حصر الاستفادة من البرنامج فقط للإدارات والمؤسسات العمومية دون غيرها في القطاع الخاص بالخصوص، حال دون اندماج الشباب في الحياة العملية خاصة لأصحاب الاختصاصات التقنية البحتة و التي غالبا ما تكون لدى القطاع الخاص هذا من جهة ، ومن جهة أخرى حال دون تنمية المؤسسات الخاصة وأخذ حقها من الاستفادة باعتبارها مؤسسات تساهم في دفع عجلة التنمية وامتصاص جزء هام من البطالة لدى فئة الشباب .

كما أن هذا النوع من العقود المحددة المدة لا تضيي على العامل صفة الموظف بحكم المادة 22 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على عدم إضفاء صفة الموظف على العون المتعاقد في المؤسسات و الإدارات العمومية كما يلي : (... و لا يخول شغل هذه المناصب الحق في إكتساب صفة الموظف أو الحق في لإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية...) و تعتبر هذه الحالة عادية بالنظر إلى النظام التعاقدى المعتمد عليه بإستثناء للنظام المعمول به الوظيفة العمومية .¹³⁵

ومن خلال ما تقدم لا يمكن إعتبار العقود المبرمة في إطار منحة الجامعيين هي عقود عمل بمفهومها الواسع في القانون 11/90¹³⁶ سواء المحدد أو غير المحدد المدة بالنظر إلى الطبيعة القانونية للعقد المبرم وكذا الطرف المتعاقد الذي هو

¹³⁵ د. طربت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص 63 .
¹³⁶ الأمر رقم 02/97 المؤرخ في 02 رمضان 1417 الموافق لـ 11 يناير 1997 المتمم للقانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل .

العامل أو الممتحن بإختلاف الحقوق رغم الإلتزامات المهنية المتشابهة ،فبعد إنتهاء مدة العقد لم ينص المشرع على حق إدماج العامل الشاب في المؤسسة المستخدمة و بالتالي يلتحق الشاب من جديد بعالم البطالة ¹³⁷ .

المبحث الثاني: عقود برنامج النشاط والإدماج الاجتماعي DAIS الشبكة الإجتماعية سابقا

أنشئ هذا البرنامج سابقا سنة 1992 وذلك بتخصيص إعانات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقرا وتضررا نظير الانكماش الإقتصادي الوطني .

و لأن العقد هو توافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني (إنشاء إلتزام أو نقله أو تعديله أو إنتهائه) ¹³⁸

بينما المادة 54 من القانون المدني الجزائري تنص على أن العقد هو إتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح ، أو فعل ، أو عدم فعل شئ ما ¹³⁹ ضمن إطار قانون العمل المعترف به دوليا ومحليا في الجزائر و الذي هو

عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم الروابط القانونية الناشئة عن العمل ¹⁴⁰ .

وهذا البرنامج عبارة عن عقد عمل بين الشاب أو الشخص المستفيد وبين الإدارة أو الهيئة المستخدمة وكذا مصالح النشاط الاجتماعي للولاية ثم تطور هذا البرنامج وتغير عندما كان لمدة غير محددة إلى مدة محددة وكذا من ناحية المنحة المالية يهدف إلى الإدماج الاجتماعي للشباب بدون دخل و في حالة هشاشة إجتماعية لا سيما المتعرضين للتسربات المدرسية ¹⁴¹ .

وكملاحظة بسيطة نجد أن هذا العقد عبارة عن عقد إذعان مثل سابقه أين نجد طرف ضعيف وهو الشخص

المستفيد أو الشاب حيث أنه يرضخ وجوبا لشروط العقد المؤسس من المصالح الإجتماعية ممثلة السلطة العامة

المحددة لكيفيات و إجراءات العقد وفق مقاسها من ناحية الشروط والمدة والمنحة و وضع المستفيد تحت طائلة

القانون الداخلي للمؤسسة ونظامها دون تحديد لمنصب العمل ، والطرف المتوسط المستوى هو المؤسسة

¹³⁷ د طربيت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص 93 .

¹³⁸ د محمد صبري السعدي ، شرح القانون المدني الجزائري ، ص 40، الجزء الأول ، دار الهدى ، الطبعة الثانية ، الجزائر ،

2004

¹³⁹ القانون المدني الجزائري ، المادة 54

¹⁴⁰ د. خليفي عبد الرحمان ، نفس المرجع السابق ، ص 14 .

¹⁴¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 305/09 المؤرخ في 20 رمضان 1430 الموافق لـ 10 سبتمبر 2009 المتعلق بجهاز نشاطات الإدماج

الإجتماعي ، ج ر رقم 54 .

المستفيدة من العقد خاصة وأن الشخص القادم إليها خاضع لا محالة لنظامها وقانونها الداخلي وما على المؤسسة سوى المرافقة والتوجيه والاستغلال بينما الطرف القوي هو مصالح النشاط الاجتماعي ممثلة السلطة العامة و هي المؤسسة للعقد وشروطه وهي ذاتها صاحبة الكلمة الأخيرة في مراقبة الملف وقبوله النهائي .

المطلب الأول : أطراف العقد¹⁴² DAIS:

و هي الأطراف الممثلة في العقد و التي يحق لها الإمضاء و الإلتزام بالعقد وفق ما تقتضيه الأحكام العامة للعقد و قانون العمل¹⁴³ .

الفرع الأول : المستفيد :

حسب المادة 02 من القانون 11/90 (كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ، ولحساب شخص آخر طبيعي او معنوي عمومي او خاص ، يدعى المستخدم)¹⁴⁴

الفرع الثاني : الهيئة المستخدمة : المؤسسات المستقبلية¹⁴⁵ :

- وهي كل المؤسسات العمومية والخاصة.
- الهيئات والإدارات العمومية .
- كل الورشات المقاولاتية لمختلف النشاطات (فلاحة / أشغال عمومية / ري /)
- أصحاب المؤسسات الاقتصادية العمومية (بنوك / صناديق / ...) .
- جمعيات المجتمع المدني و التي لها نشاطات ذات صلة بالمنفعة العامة

الفرع الثالث : مصالح النشاط الاجتماعي و هي مديرية النشاط الاجتماعي

¹⁴² المرسوم التنفيذي رقم 305/09 ، انظر ما سبق .

¹⁴³ أ.أحمية سليمان ، نفس المرجع السابق، ص 39 .

¹⁴⁴ القانون 11/90، المؤرخ في : 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر رقم 14.

¹⁴⁵ المادة 04 - 05 من المرسوم التنفيذي 126/08 ، أنظر ما سبق

مثل عقود الإدماج المهني فإن الأصل في هذا النوع من العقود أنها تابعة لووكالة التنمية الإجتماعية ADS لكن التسيير يتم من طرف مديرية النشاط الإجتماعي الولائية و المدير يعتبر الأمر بالصرف و هو المسير للمال العام . حيث أنها تمثل السلطة العمومية فيما يخص مراقبة وتدقيق الملف وكذا تنفيذ العقد بمقتضى المرسوم التنفيذي 08 / 127¹⁴⁶.

حيث يتعين عليها متابعة إجراءات التنصيب و التأمين و المراقبة البعدية للمنصب و هي التي تتولى الإمضاء النهائي على الملف ليمارس الشباب مهامه في منصب عمله .

المطلب الثاني : شروط العقد¹⁴⁷ DAIS:

الفرع الأول : المستفيد :

- التمتع بالجنسية الجزائرية .
 - الإقامة بالولاية المعنية .
 - التسجيل كطالب عمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل
 - الإثبات بأنه لا يتحصل على أي دخل .
 - السن القانونية للعمل 16 – 60 سنة .
 - إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية .
- هذه الشروط تثبت للفرد الأهلية للعمل وممارسته حقه القانوني في العمل وكرامة العيش ومقاضاة الأطراف في حال أي إخلال قانوني ببند العقد .

الفرع الثاني: المؤسسة المستفيدة أو الهيئة :

¹⁴⁶ القانون 08/127

¹⁴⁷ المادة 05 إلى 11 ، من المرسوم التنفيذي 305/09 ، أنظر ما سبق .

غالباً في هذا النوع من العقود تستفيد منه فقط المؤسسات العمومية و بالتالي لا توجد شروط محددة على المؤسسات العمومية سوى أنها إثبات إحتياجها للمنصب و التعهد بالمتابعة و المرافقة كالمبلدية أو المدرسة - المستشفى - الولاية - الجمعيات الخيرية وأن تتحمل كل المسؤولية الكاملة من أجل مرافقة ومراقبة وتأهيل العامل أو المستفيد من البرنامج من خلال توفير كل وسائل العمل المتاحة اللازمة وكذا ضمان سلامة العامل في جسده وأشياءه والالتزام بتقديم شهادة خدمة والامتناع عن المعاملة الجائرة للعامل والتسوية مع باقي العمال .

المطلب الثالث : تنفيذ العقد¹⁴⁸ :DAIS:

يسري العقد لمدة سنتين قابلة للتجديد مرتين

بمجرد إمضاء الأطراف على العقد يصبح سارياً مفعوله من تاريخ الإمضاء وتنجر عنه التزامات عدة .

الفرع الأول : على المستفيد

الالتزام بمضمون العقد خاصة مواده المتعلقة بالخضوع للنظام والقانون الداخلي للمؤسسة منها : - التوقيت .

- الحفاظ على عتاد المؤسسة وموادها .

- الحفاظ على سرية المؤسسة وعملها .

- الالتزام بأداء العمل .

- الالتزام لاعتبارات الثقة وحسن النية .

- الالتزام بالائتمار بأوامر رب العمل .

وفي حالة الإخلال فإن مصلحة المؤسسة أو الهيئة المستخدمة توقيع الجزاء التأديبي .

¹⁴⁸ المادة 12 إلى 20 من المرسوم التنفيذي رقم 305/09 ، انظر ما سبق .

- في حال إنهاء العقد من جانب المستفيد بدون مبرر يفقد كل حقوقه الإستفادة مستقبلا من العقد¹⁴⁹ و في هذه الحالة من العقود يتوجب على مصالح النشاط الإجتماعي حرمان الشاب من أي إستفادة مستقبلا من برنامج الإدماج المهني¹⁵⁰.

- في عقد العمل المحدد المدة يتوجب إخباري كتابي في الآجال القانونية بغرض الفسخ و تحديد الأسباب الداعية للفسخ¹⁵¹ أما في حال إنهاء العقد من جانب المستفيد بمبرر يتوجب ذلك بوثيقة مرسلة مسبقا من جانب المستفيد¹⁵² ، وفي هذه الحالة من البرامج تتم بطلب يقدمه المستفيد إلى المصالح الإجتماعية البلدية أو النشاط الإجتماعي¹⁵³

الفرع الثاني: على المؤسسة المستخدمة :

كما سبق الذكر فإنه بمجرد إتمام إجراءات إمضاء العقد بين الأطراف فإن تنفيذه يصبح نافذا على الأطراف ومنها المؤسسة أو الهيئة المستخدمة ، ومنها ضرورة تعيين العامل في مكان عمله وتحديد حدود ومجال مسؤولياته كما يتوجب عليها توفير وسائل العمل الممكنة وتأمين سلامته الجسدية وأشياءه في مكان العمل كما يتوجب على المؤسسة فور مباشرة العامل لعمله وعند نهاية كل شهر تقديم جداول حضور تحمل إمضاءات العامل المثبتة لحضوره إلى مصالح الشؤون الإجتماعية الولائية بصورة منتظمة من أجل دفع مستحقاته من المنحة. إن قطع علاقة العمل يستوجب توقف الراتب مباشرة وكذا باقي المنح المستحقة . - يسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل و كذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها ، المادة 67 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹⁵⁴.

¹⁴⁹ د. محمد حسين منصور، نفس المرجع السابق ، ص 398 .

¹⁵⁰ المرسوم التنفيذي رقم 105/11 المؤرخ في 01 ربيع الثاني الموافق لـ 06 مارس 2011 ، ج ر رقم 14

¹⁵¹ د. محمد حسين منصور ، ص 399 .

¹⁵² د طربيت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص 96 .

¹⁵³ المرسوم التنفيذي السابق

¹⁵⁴ القانون 11/90، المؤرخ في : 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر رقم 14.

الفرع الثالث : مصالح الشؤون الاجتماعية :

فور الانتهاء من إجراءات الإمضاء يتوجب مباشرة على مصالح الشؤون الاجتماعية الإلتزام بما يلي من أجل تنفيذ كامل العقد :

(5) الإلتزام بدفع الأجرة أو بالأحرى المنحة الشهرية المقدرة بـ 6,000,00 دج .

(6) الإلتزام بتأمين العامل إجتماعيا له ولأهله وأولاده .

(7) الإلتزام بتأمين العطلة السنوية القانونية .

(8) العمل على التنسيق بين المصالح الإجتماعية والمستخدم بتكوين العامل وتأهيله في مراكز التكوين الحكومية أو

الخاصة المعتمدة وفق ما تقتضيه حاجيات العمل من أجل إدماجه أكثر فأكثر في الحياة العملية .

المطلب الرابع : إحصائيات ونتائج :

الحصة المستغلة			الحصة الممنوحة			البرنامج	البلدية
2015	2014	2013	2015	2014	2013		
320	593	859	320	650	1112	DAIS	غرداية
250	384	523	250	446	523	DAIS	القرارة
100	141	759	100	141	759	DAIS	متليلي
227	302	1020	227	302	910	DAIS	المنيعه
45	71	103	45	71	103	DAIS	زلفانة
50	83	120	50	83	120	DAIS	بريان
992	1574	3384	765	1693	3527	المجموع	

المصدر : المديرية الجهوية لوكالة التنمية الإجتماعية

نتائج :

مثل سابقه من العقود فإن عقد برنامج نشاط الإدماج الاجتماعي DAIS من عقود الإذعان_ التي نجد فيها طرف

قوي وآخر ضعيف ذاعن فإن هنا في هذا البرنامج الطرف الضعيف هو الشخص المستفيد العامل

- ونجد بعض المؤسسات لا تفرق بينه وبين العامل الرسمي العادي من حيث حجم العمل والذي يكاد يكون بمثابة

الاستعباد لأن العامل لا خيار له .

- كما أن هذا العقد إضافة إلى أنه عقد إداري يتسم بالإذعان كذلك هو لا يعتبر المستفيد موظف في نظر القانون

ومنه ولا نقابة تتحامي عليه .

- الأجرة لا تتناسب وحجم العمل الموضوع ولو نسبيا .

- غياب الرقابة من طرف ADS و DAS جعل بعض المؤسسات تتملص من مسؤولياتها تجاه العمال خاصة

منصب العمل ومتابعته وتكوينه .

كما أن هذا النوع من العقود المحددة المدة لا تضيء على العامل صفة الموظف بحكم المادة 22 من الأمر 03/06

المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على عدم إضفاء صفة الموظف على العون المتعاقد في المؤسسات و

الإدارات العمومية كما يلي : (... و لا يخول شغل هذه المناصب الحق في إكتساب صفة الموظف أو الحق في

الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية...) و تعتبر هذه الحالة عادية بالنظر إلى النظام التعاقد المعتمد عليه

بإستثناء للنظام المعمول به الوظيفة العمومية .¹⁵⁵

ومن خلال ما تقدم لا يمكن إعتبار العقود المبرمة في إطار DAIS هي عقود عمل بمفهومها الواسع في القانون

11/90 سواء المحدد أو غير المحدد المدة بالنظر إلى الطبيعة القانونية للعقد المبرم وكذا الطرف المتعاقد الذي هو

¹⁵⁵ د. طربت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص 63 .

العامل أو الممتحن بإختلاف الحقوق رغم الإلتزامات المهنية المتشابهة ،فبعد إنتهاء مدة العقد لم ينص المشرع على حق إدماج العامل الشاب في المؤسسة المستخدمة و بالتالي يلتحق الشاب من جديد بعالم البطالة¹⁵⁶ .

الفصل الثالث : العقود الإجتماعية المقاولاتية :

ونعني بعقود البرامج المقاولاتية هي تلك التي تقدمها وكالة التنمية الاجتماعية¹⁵⁷ ADS بغرض إنشاء مقاولات

صغيرة لأجل إنشاء أو تسيير مشاريع وأشغال ذات المنفعة العامة للمجتمع ، ومن خلالها يتمكن الشاب من أخذ

الخبرة في مجال المقاوله من حيث التسيير والمتابعة ونذكر منها :

- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (Tup Himo)¹⁵⁸ .

- برنامج الجزائر البيضاء¹⁵⁹ Algerie Blanche .

- برنامج Dev Com¹⁶⁰ برنامج تنمية الفئات (القطاعي) .

نجد أن عقد المقاولاتية يتمحور حول تأدية عمل لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر فإنه يشترك مع عقد العمل في

عنصري العمل و الأجر لكنه يختلف معه فيما يخص طبيعة الرابطة لأنه في عقد العمل لا بد من تبعية قانونية و هذا

العنصر غير لازم في عقد المقاوله¹⁶¹

المبحث الأول : عقود برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة Tup-

Humo

برنامج برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة يهدف إلى التشغيل المكثف لليد العاملة

المؤقتة بغرض حماية وصيانة المنشآت العمومية بوسائل إقتصادية ذات طابع إجتماعي مع تسيير و إشراف لكفاءات

محلية ، بحيث يتمكن المقاول الصغير في هذا النوع من العقود من الحصول على المشروع وفق مناقصة في صفقة

¹⁵⁶ د طربيت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص 93 .

¹⁵⁷ Agence de développement sociale

¹⁵⁸ Travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre

¹⁵⁹ Algérie blanche

¹⁶⁰ Développement communautaire

¹⁶¹ د.خليفة عبد الرحمان ، نفس المرجع السابق ، ص 19 .

عمومية يشارك فيها الشاب لأن أحد الأطراف إدارة عمومية أو هيئة عمومية تبدي رغبتها في التعاقد ، بل هي مجبرة أي الإدارة على التعاقد بهذه الكيفية و هذه الإجراءات المحددة ، بهدف ترشيد النفقات العامة مراعاة لما تكلفه الصفقات العمومية من أوجه كبيرة و ضخمة للصرف و لذلك فهي تختلف عن العقد المدني من حرية إختيار الطرف و السرعة والمصلحة و جهة التقاضي¹⁶² .

المطلب الأول : أطراف العقد¹⁶³ :

كباقي العقود السابقة نجد أن عقد¹⁶⁴ Tup Himo عقد إذعان فيه طرف يملي شروطه على باقي الأطراف وما على الأطراف سوى الإذعان أو الرفض دون حق التفاوض ، على اعتبار أنها برامج اجتماعية مؤقتة أقرتها السياسة الحكومية كما انها تعتبر منح أكثر منها أجور تهدف إلى الرفع من المستوى المعيشي للفرد .

أطراف العقد في هذا البرنامج هم :

الفرع الأول : البلديات :

التي تعاني نسبة عالية من البطالة وكذا نقص فادح في الموارد المالية الخاصة بها ، مع اهتلاك للبنية القاعدية وقدمها كما أن البرنامج كذلك يستهدف البلديات من اجل الحفاظ على البيئة الطبيعية لها وكذا مواردها الطبيعية والتي يتوجب عليها توفير وسائل العمل الضرورية والحفاظ على سلامة باقي الأطراف .

الفرع الثاني : الجمهور

ويتمثل الجمهور في البطالين و أصحاب المؤسسات الصغيرة والأجراء المتمثلون في مكاتب الدراسات من أجل المتابعة للأشغال ، وهؤلاء مفروض عليهم الإمضاء على دفتر الشروط الممنوح من مصالح النشاط الاجتماعي والإذعان لشروطه حي يتمكن لهم التصرف كطرف في العقد يجوز لهم المطالبة بحقوقهم والالتزام بالالتزاماتهم الموضحة في العقد .

¹⁶² د. عمار بوضياف ، نفس المرجع السابق ، ص 78 .

¹⁶³ الموقع الرسمي لوكالة التنمية الإجتماعية www.ads.dz الساعة 20.45 يوم 2016/04/30

¹⁶⁴ Travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre

الفرع الثالث : مصالح النشاط الإجتماعي :

حيث من جهتها تعتبر ممثلة السلطة العامة في النوع من البرامج و المسيرة له على الرغم من أن البرنامج محسوب على وكالة التنمية الإجتماعية و بالتالي فإن مصالح النشاط الإجتماعي تقوم ببيع دفتر الشروط على المعنيين ثم تعقد منافسة بين المترشحين بعدها يثبت المشروع على أساس المناقصة

المطلب الثاني : شروط العقد¹⁶⁵

الفرع الأول : البلديات : يشترط لإتمام عقد¹⁶⁶ Tup-Himo على البلديات ما يلي :

- إثبات النسبة المرتفعة للبطالة بين سكان تلك البلدية .
- إثبات عجزها على توفير موارد مالية لحساب خزينة البلدية .
- إثبات وجود بنية قاعدية في منشآتها مهتلكة Dégradées لأجل القيام بصيانتها .
- وجود موارد طبيعية يتوجب الحفاظ عليها وصيانتها بما يعود بالنفع للبلدية وسكانها .
- تشجيع سياسة حماية البيئة .

بالإضافة إلى ما سبق من الشروط يشترط في عقد Tup Himo على البلدية توفير وسائل العمل الممكنة وكذا تحديد إقليم الأداء للمقاولات في عملها وتأمين مجال العمل .

- أن تتحمل الدولة (البلدية) مسؤوليتها القانونية بإعتبارها إدارة عامة تتميز بخصائص ذاتية (سياسية ، إجتماعية ، إقتصادية ، فنية ، ثقافية تتفاعل) من حيث الإشراف والمتابعة و المراقبة للأشغال المنجزة من قبل المقاول¹⁶⁷ .

الفرع الثاني : الجمهور : وهم فئة البطالين المنقسمين إلى :

¹⁶⁵ الموقع الرسمس لوكالة التنمية الإجتماعية ، أنظر ما سبق

¹⁶⁶ نفس ما سبق

¹⁶⁷ د. عوابدي عمار ، نظرية المسؤولية الإدارية، ص 29 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2012

أولا : شروط على مسيري المقاولات :

يتوجب عليهم لإتمام مراسيم العقد وبداية سريانه الامتثال لشروط الإذعان المؤسسة في العقد وهي :

- استخراج بطاقة حرفي أو السجل التجاري من إقليم ولاية العقد .
- إيداع الملف لدى مصالح النشاط الاجتماعي للولاية ووثائق الملف محددة في دفتر الشروط .
- على المسير التعهد بإتمام الأشغال في الزمان والمكان والكيفية المحددة في العقد دون الإخلال .

ثانيا : شروط على العمال :

يشترط لإتمام عقد برنامج Tup Himo فيما يخص طرف العمال الملاحظ في هذا برنامج هو أن المسير

¹⁶⁸Le tâcherons هو المسؤول على شرط العمال في العقد وكذا العدد الأدنى من العمال ، ومن الشروط :

- ضرورة التسجيل في وكالة التشغيل إقليم المشروع كطالب عمل .
- السن القانونية من 18 - 59 .
- لا يشترط أي مستوى تعليمي .

الفرع الثالث : مصالح النشاط الاجتماعي :

وهي الطرف الأقوى في العقد وهي الممثلة للسلطة العامة والمطبقة للسياسة التشغيلية على المستوى الإقليمي وهي مقدمة

لدفتر الشروط ولها قوة الفحص والتدقيق وكذا المراقبة ، وهي أي مصالح النشاط الاجتماعي حق إجراء والإشراف

المنافسة بين الملفات المودعة لديها ، ثم اختتامها بتقرير يبلغ إلى البلديات المعنية .

المطلب الثالث : تنفيذ العقد Tup- Himo

مدة سريان العقد : مدة إنجاز الأشغال و المحددة في دفتر الشروط

¹⁶⁸ وهم المسيرين للمشاريع ، أصحاب المؤسسات الصغيرة

مباشرة بعد الإمضاء يقع عاتق تنفيذ العقد على :

الفرع الأول : مسيري المؤسسات المصغرة Les Tâcherons :

تنفيذ الأشغال بحسب ما يقتضيه العقد بحسب المواد 558 إلى 562¹⁶⁹ من القانون المدني وكذا مكاتب الدراسات والحرفيين الذين يتدخلون في إنجاز الأشغال بصفتهم وسطاء بحسب ما تقتضيه المواد 546 - 565¹⁷⁰ من القانون المدني ، كما يقتضي العقد عند بداية تنفيذه بعد الإمضاء أنه يقع على عاتق مسيري المؤسسات الصغيرة Les Tâcherons التصريح بالعمال وتأمينهم لدى مصالح التأمين الاجتماعي ثم إن شاء المسير قام بطلب التخفيض في نسبة الاشتراك بعد إثبات علاقة العمل بين المؤسسة والعامل بعقد عمل لا يقل عن 6 أشهر .
و مع ذلك و بعد سريان تنفيذ الأشغال و بالتالي عقد العمل يمكن و لأسباب عارضة طارئة إنهاء علاقة العمل بين المقاول و مصالح الشؤون الاجتماعية DAS و المستخدمة او المشرفة على الأشغال (البلدية مثلا) و ذلك لظروف طارئة إستثنائية لا تسمح لها بالاحتفاظ بكافة مناصب العمل التي تتواجد حيث تضطر تحت تأثير الأزمة الاقتصادية المالية أو التجارية أو التطور التكنولوجي إلى الإستغناء عن عمالها و بالتالي الغلق و حل المقاوله ¹⁷¹ .

الفرع الثاني : البلديات :

عند الانتهاء من الإمضاء من الأطراف المعنيين يصبح عقد برنامج Tup Hime نافذا ويقع على عاتق البلديات تنفيذ طرف العقد الذي يخصها حسب المواد 552 - 553 - 554 - 558 من القانون المدني وعليها أي البلديات توفير وسائل العمل الممكنة وكذا تحديد حيز العمل بدقة كما عليها ضمان سلامة العاملين ووسائلهم كما عليها متابعة العمل ومرافقته وإبداء أي ملاحظات والتحذير من أي مخالفات وعليها مسؤولية تسلم الأشغال عند نهايتها .

الفرع الثالث : مصالح النشاط الاجتماعي :

كما سبق الذكر فعند الإنتهاء من إمضاء الأطراف يتوجب على مصالح النشاط الاجتماعي بحكم المواد 558-559 - 560 - 561 من القانون المدني من حيث تسلم المشروع عند الإنتهاء منه، وأما ما يخص المقاولات الفرعية ومكاتب الدراسات والحرفيين فهم حسب المواد 564 - 565 من القانون المدني فيما يخص تسليم

¹⁶⁹ القانون لمدني الجزائري ، المرجع السابق .

¹⁷⁰ القانون لمدني الجزائري ، المرجع السابق .

¹⁷¹ أ.عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية ، ص 40 ، دار الخلدونية ، الجزائر .

الأشغال و و الأجرة المستحقة جزاء العمل كما يمكن من جهة أخرى أثناء التنفيذ التحلل من العقد بحسب المواد 566 إلى 570 من القانون المدني¹⁷² فيما يخص توقيف المشروع بأي سبب كان أو إستحالة مواصلة المشروع وكل ما سبق نجد أغلبه مذكور في دفتر الشروط المقدم من المصالح المختصة .

المطلب الرابع : إحصائيات و نتائج

الحصة المستغلة			الحصة الممنوحة			البرنامج	البلدية
2015	2014	2013	2015	2014	2013		
04	6	01	12	08	03	Tup-him	غرداية
0	0	0	0	0	0	Tup-him	القرارة
04	03	05	12	08	09	Tup-him	متليلي
12	24	10	23	14	08	Tup-him	المنيعه
00	00	00	00	00	00	Tup-him	زلفانة
00	01	02	05	03	05	Tup-him	بريان
20	34	18	52	33	25	المجموع	

المصدر : المديرية الجهوية لوكالة التنمية الإجتماعية

نتائج :

من خلال دراستنا ومن خلال بحثنا توصلنا إلى أن برنامج Tup-himo بات ضعيف الإستجابة لكون أن الإستفادة منه تتسم بنوع من الغموض في الإعلان و الإشهار و عدم الشفافية ، إلا إذا ما إتصلت بمديرية النشاط الإجتماعي ، فمن جهة في الأصل هي موجهة إلى ترميم المنشآت القاعدية الأساسية في البلدية وفق أصول المناقصة لكن من جهة أخرى نجد أنها وجهت إلى ترميم مساكن خاصة ، و حتى أصول المناقصة المتبعة في الأصل لها ما عليها من النقد لما لا تتصف به من أصول الإعلان و الشفافية ، و هذا البرنامج من البرامج التي أقرناها في التوصيات بضرورة إلغائه و دمجها إلى جانب باقي البرامج الإجتماعية .

المبحث الثاني : برنامج الجزائر البيضاء **Algerie blanche** :

¹⁷² القانون المدني الجزائري ، أنظر ما سبق .

يسمح هذا البرنامج بخلق مؤسسات جِدْ مصغرة من أجل صيانة وتحسين الوجه العام للمدينة و كذا إدماج فئة البطالين و بالخصوص الشباب المتسرب من المدارس بالتعاون الجمعيات الإجتماعية الفاعلة من المجتمع المدني و كذا السلطات المحلية

المطلب الأول : أطراف العقد¹⁷³ هم :

الفرع الأول : مسيرو المؤسسة الصغيرة : Les Tacherons¹⁷⁴

وهم الأشخاص المسييرين و المشرفين على المشروع و الذين يقع عليهم تأمين العمال من الوكالة الوطنية للتشغيل و كذا الإمضاء على العقد و التعهد بالخدمة و تسليم المشروع عند نهايته .

أولا : العمال وهم طرف غير مباشر في العقد بل يقعون تحت طائلة المسير للمقاول و يعتبرون

المنفذون الفعليون للعمل في الميدان يتوجب عليهم التقيد بتعليمات المسؤول الميداني وهو مسير المقاول والذي يتقيد بما جاء في دفتر الشروط .

الفرع الثاني : مصالح النشاط الاجتماعي

هي الطرف الأقوى في العقد وهي الممثلة للسلطة العامة الحكومية التي تملي شروط العقد على باقي الأفراد من خلال بيع دفتر شروط مبين لكل بنود وشروط عقد الجزائر البيضاء.

المطلب الثاني : شروط العقد¹⁷⁵

تتمثل شروط العقد في برنامج الجزائر البيضاء على حسب أطراف العقد المؤسسة للبرنامج والمتمثلة في :

الفرع الأول : مسير المقاول Les tâcherons:

¹⁷³ الموقع الرسمي لوكالة التنمية الاجتماعية ، www.ads.dz

¹⁷⁴ أنظر ما سبق

¹⁷⁵ الموقع الرسم لوكالة التنمية الاجتماعية ، أنظر ما سبق

و هم الذين يوكل لهم تنفيذ الأشغال ومسايرتها بما يقتضيه عقد البرنامج (المدة ، المكان والعمل ...) ويشترط فيهم ما يلي :

- (1) يحمل صفة بطل مسجل لدى وكالة التشغيل لإقليم المشروع .
- (2) السن القانونية من 18 إلى 40 سنة .
- (3) حد أدنى من المستوى التعليمي .
- (4) تكوين ملف إداري بما يقتضيه دفتر الشروط .
- (5) التعهد بتشغيل عدد معين من العمال .

العمال : والذين بدورهم يعتبرون من أطراف العقد غير المباشرين فهم في الأصل تحت وصاية المسير

صاحب المقاوله لكن يشترط عقد عمل الجزائر البيضاء بعض الشروط لإتمام عقد العمل وهي :

- (1) أن يكون بطل مسجل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل مقر الإقامة .
- (2) السن القانونية 18 – 59 سنة .
- (3) بدون مستوى دراسي .

ويثبت ذلك بملف إداري يقدم إلى الجهات الوصية .

الفرع الثاني : مصالح النشاط الاجتماعي

وهي الطرف الأقوى في العقد وهي الممثلة للسلطة العامة والمطبقة للسياسة التشغيلية على المستوى الإقليمي وهي التي

تطرح دفتر الشروط ولها صلاحية الفحص والتدقيق وكذا المراقبة ، و حق التنظيم والإشراف تصنيف الملفات

المرشحة من بين الملفات المودعة لديها ، ثم اختتامها بتقرير يبلغ إلى البلديات المعنية .

- أن تتحمل الدولة (البلدية) مسؤوليتها القانونية باعتبارها إدارة عامة تتميز بخصائص ذاتية (سياسية ، إجتماعية ، إقتصادية ، فنية ، ثقافية ...) تتفاعل من حيث الإشراف و المتابعة و المراقبة للأشغال المنجزة من قبل المقاوله

176

المطلب الثالث : تنفيذ عقد الجزائر البيضاء¹⁷⁷

مدة سريان العقد : لمدة 12 شهر إذ بمجرد إمضاء الأطراف على عقد مقاوله الجزائر البيضاء يبدأ سريان العقد بحسب مواد القانون المدني المبينة في المقاوله فيقع على الأطراف التالية :

الفرع الأول : مسيري المؤسسات المصغرة¹⁷⁸ Les Tâcherons:

يتوجب عليهم تنفيذ الأشغال بحسب ما يقتضيه العقد بحسب المواد 558 - 559 - 561 من القانون المدني¹⁷⁹

بحيث يتممون الأشغال و يسلمونه للبلدية و الجهات المختصة ، كما يقتضي العقد عند بداية تنفيذه بعد الإمضاء

أنه يقع على عاتق مسيري المؤسسات الصغيرة Les Tâcherons التصريح بالعمال و تأمينهم لدى مصالح

التأمين الاجتماعي ثم إن شاء المسير قام بطلب التخفيض في نسبة الاشتراك بعد إثبات علاقة العمل بين المؤسسة

والعامل بعقد عمل لا يقل عن 6 أشهر¹⁸⁰.

إشراف المسير على الأشغال و تنفيذها و تسليمها بحسب المواد 106 - 107 إلى 109 من القانون المدني

و مع ذلك و بعد سريان تنفيذ الأشغال و بالتالي عقد العمل يمكن و لأسباب عارضة طارئة إنهاء علاقة العمل بين

المقاوله و مصالح الشؤون الإجتماعية DAS و المستخدمة او المشرفة على الأشغال (البلدية مثلا) و ذلك لظروف

طارئة إستثنائية لا تسمح لها بالإحتفاظ بكافة مناصب العمل التي تتواجد حيث تضطر تحت تأثير الأزمة الإقتصادية

المالية أو التجارية أو التطور التكنولوجي إلى الإستغناء عن عمالها و بالتالي الغلق و حل المقاوله¹⁸¹.

¹⁷⁶ د. عوابدي عمار ، نفس المرجع السابق، ص 29 .

¹⁷⁷ الموقع الرسمي لوكالة التنمية الإجتماعية ، أنظر ما سبق .

¹⁷⁸ أنظر ما سبق .

¹⁷⁹ القانون المدني الجزائري ، أنظر ما سبق .

¹⁸⁰ المادة 04 من القانون 21/06 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1427 الموافق لـ 11 ديسمبر 2006 ، ج ر رقم 80

¹⁸¹ أ.عجة الجيلالي ، نفس المرجع السابق ، ص 40 .

العمال : ويقع عليهم تنفيذ العقد بطريقة غير مباشرة من خلال ارتباط والتزام مع مسيري المقابلة

(المؤسسة) بعقد عمل حسب المواد من 54 إلى 58 من القانون المدني وعليهم الإلتزام بتنفيذ الأشغال وإتمامهما على أحسن وجه .

كما أن على العمال تقديم الملف الإداري إلى المسير و الذي الذي يخصهم بغرض تأمينهم اجتماعيا وأداء حقوقهم كلية¹⁸² .

كما أنه عند بداية تنفيذ العقد وبعد أداء الأشغال يتقاضى العمال أجره شهرية بحسب حجم العمل والاتفاق لا تقل على الأجر القاعدي الوطني و لمدة 12 شهر .

الفرع الثاني : مصالح النشاط الاجتماعي :

والتي يقع تنفيذ العقد عليها من حيث :

أولا : بحسب المواد 559 إلى 561 من القانون المدني أي دفع أجره العمل الفعلي المنجز حسب الاتفاق والذي يقدر بـ 900,000,00 دج ،

ثانيا : كما يمكن لمصالح النشاط الاجتماعي وبالتنسيق مع مصالح البلدية مراقبة سير العمل و الأشغال ونوعيتها .

المطلب الرابع : إحصائيات و نتائج

الحصة المستغلة			الحصة الممنوحة			البرنامج	البلدية
2015	2014	2013	2015	2014	2013		
86	61	55	97	70	60	AlgerBlanc	غرداية

¹⁸² القانون 19/04 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق لـ 25 ديسمبر 2004 ، ج ر رقم 83 المتعلق بتنصيب العمل و مراقبة التشغيل .

19	11	09	21	15	09	AlgerBlanc	القرارة
18	16	10	23	22	15	AlgerBlanc	متليلي
17	23	18	23	21	25	AlgerBlanc	المنبيعة
08	5	04	08	09	06	AlgerBlanc	زلفانة
12	8	10	14	10	13	AlgerBlanc	بريان
160	124	106	186	147	128	المجموع	

المصدر : المديرية الجهوية لوكالة التنمية الإجتماعية

نتائج :

إن هذا البرنامج يعتبر من أنجح البرامج الإجتماعية المقاولاتية ، على حساب البرامج الإستثمارية ذلك لأنها تتسم بالبساطة في تكوين الملف و عد التعقيد و كثرة الوثائق تعطي للشباب المستفيد فرصة التكوين و أخذ الخبرة في ميدان المقاولاتية و الإعتماد على النفس و قد لاحظنا أغلبية المستفيدين من المشاريع إنما هم من من لهم خبرة في الإستفادة لعدة مرات ، كما أن مشاريع الجزائر البيضاء تستهدف عمق المجتمع ، نظافة الأحياء ، تزيين الأحياء يستفيد بها أبناء الحي لخدمة أحيائهم ، لذلك يرغب إليها غالبية الشباب ، لكن ما يعاب على البرنامج مثل باقي البرامج غياب الرقابة من الهيئات الوصية ، البلدية ، لجنة الحي ، مصالح الشؤون الإجتماعية ، لأنها في رأيهم المهم أداء العمل بصفة عامة ، تداخل السياسة في الأشغال من حيث عدم إغضاب الشباب و إلهائهم في مثل هذه البرامج بدل الإحتجاجات و الإعتصامات ، كما أن توزيع حصص برنامج الجزائر

البيضاء يخضع في الغالب إلى مبدأ الكوطة (المحاصصة) لتهدأت الشارع ، و هذه من البرامج التي أشرنا إليها في الخاتمة كتوصية من أجل إعادة النظر لتقنينها و تطويرها بما يعود بالنفع للتنمية المحلية إقتصاديا و إجتماعيا .

المبحث الثالث : برنامج تنمية الفئات (القطاعي) Dev Com :

من الأهداف الكبرى التي يستهدفها البرنامج هو الحد من الفقر و التهميش الإجتماعي من خلال تطوير و تحسين وسائل الحياة و العيش للفئات المحرومة و المتدنية في المعيشة وذلك بمساهمة هذه الفئات في إنشاء مشاريع إقتصادية إجتماعية تستجيب وتلبي إحتياجاتهم الأساسية .

المطلب الأول : أطراف العقد¹⁸³

أطراف العقد في هذا البرنامج تتمثل في :

الفرع الأول : المؤسسات أو الهيئات المستهدفة :

ينقسم أطراف العقد المستفيدين من البرنامج إلى طرفين حسب طريقة الإستفادة إما بطريقة مباشرة أو غير مباشرة فنجدها في (البلديات - الجمعيات - كيان - هيئة ...) .

فمثلا بطريقة مباشرة نجد : الجماعات القطاعية (فلاحين - مستثمرين ...) - الجمعيات المعتمدة - لجان الأحياء ،

أما أطراف العقد المستفيدة بطريقة غير مباشرة نجد : مكاتب الدراسات - المقاولات - الأشخاص المتخصصين

المكلفين بإنجاز المشروع (حدادين - نجارين - مرصين ...) ، هاته الأطراف يتوجب عليها تنفيذ بنود العقد فور

الإمضاء النهائي وكذا الالتزام بما فيه من التزامات وحقوق ويمكن لها الاحتجاج عند الاقتضاء .

الفرع الثاني : وكالة التنمية الاجتماعية :ADS

وهي الطرف القوي في العقد باعتبارها ممثلة السلطة العامة ومطبقة للسياسة الحكومية حيث تقوم بتقديم دفتر

شروط للمؤسسة أو الهيئة المستفيدة يتمثل في تقديم ملف إداري ووثائق للدراسة والتحقق والإمضاء لشروط العقد ،

كما يجوز للمؤسسة أو الهيئة الاحتجاج عند الاقتضاء أو الإخلال بما جاء في العقد .

¹⁸³ قرار مؤرخ في 16 محرم عام 1424 الموافق لـ 19 مارس سنة 2003 يحدد الدليل الميداني لوكالة التنمية الاجتماعية .

المطلب الثاني : شروط العقد¹⁸⁴ :

تتمثل شروط العقد في برنامج العمل Dev Com في :

الفرع الأول : على الأطراف المشاركة

على الأطراف المشاركة في العقد بطريقة مباشرة ومنها المؤسسات المحلية الاجتماعية - الجمعيات - لجان الأحياء :

- ضرورة تقديم إثبات أهليتها واعتمادها القانوني .

- ضرورة إثبات المنفعة العامة للمشروع بكل الوسائل والوثائق الممكنة .

- ضرورة التعهد بمتابعة المشروع ومرافقته وكذا التعهد بضمان 10 % من قيمة المشروع كنفقة مالية في المشروع ذاته.

أما شروط العقد على الأطراف غير المباشرة مثل مكاتب الدراسات - المحاسبين - المقاولات - الحرفيين ... فهؤلاء يتم

التعاقد معهم مباشرة مع المؤسسة المستفيدة ، بحيث يشترط عليهم السعر على إنجاز العمل في وقته ووفق شروطه

ومقاسه المنصوص في العقد .

كما يشترط عليهم إثبات وضعيتهم القانونية وأهليتهم لإنجاز العمل المطلوب .

الفرع الثاني : على وكالة التنمية الاجتماعية :

وهي الطرف القوي في العقد وهي ممثلة السلطة العامة والمطبقة للسياسة التشغيلية على المستوى الإقليمي وهي المقدمة

لدفتر الشروط والملف الإداري وهي التي تقوم بفرز الملفات وترتيبها حسب الأولوية والواجب عليها التعهد المسبق عند بداية

تنفيذ العقد بمنح 90 % من قيمة المشروع لصاحب المشروع بعد تقديم لوثيقة التعهد لها .

- أن تتحمل الدولة (البلدية) مسؤوليتها القانونية بإعتبارها إدارة عامة تتميز بخصائص ذاتية (سياسية ، إجتماعية ،

اقتصادية ، فنية ، ثقافية تتفاعل) من حيث الإشراف و المتابعة و المراقبة للأشغال المنجزة من قبل المقاوله¹⁸⁵ .

المطلب الثالث : تنفيذ عقد المقاوله¹⁸⁶ Deu Com :

¹⁸⁴ نفس ما سبق .

¹⁸⁵ د. عوابدي عمار ، نفس المرجع السابق، ص 29 .

¹⁸⁶ قرار مؤرخ في 16 محرم عام 1424 الموافق لـ 19 مارس سنة 2003 أنظر ما سبق .

مدة سريان العقد : مدة إنجاز الأشغال حسب دفتر الشروط بمجرد الإمضاء على العقد يصبح نافذا سريانه من تاريخ الإمضاء وفقا لما تنص عليه المواد 550 ... 563 من الباب التاسع من الفصل الأول من القسم الأول من القانون المدني وتترتب عليه إلتزامات منها :

كما سبق مع باقي البرامج فإن تنفيذ العقد في هذا النوع من المقاولات Dev Com يكون من نصيب :

الفرع الأول : المؤسسات والجمعيات ولجان الأحياء :

حيث يقع على عاتقها مسؤولية تسلم الأشغال ومراقبتها ومتابعتها والاتفاق مع المقاولات والحرفيين ومكاتب الدراسات من أجل إنجاز الأشغال والذي يصب في مجمله لصالح المنفعة العامة بحسب المواد 558 و 562 من الباب التاسع من الفصل الأول من القسم الثاني من القانون المدني وفي الأخير تتسلم المشاريع وتكون تحت تصرفها أو تسلمها لمن هو أهل ومن إختصاصه لتسييرها مثل مصالح الري - الصحة - البلدية ... وإذا قامت المؤسسات والجمعيات وكذا لجان الأحياء بتسليم الأشغال إلى مقابلة أو حرفيين أو مكاتب دراسات لأجل متابعتها فإنه لا يتم ذلك إلا وفق عقد عمل بين الهيئة والمقابلة الوسيطة أو الحرفي أو مكتب دراسات يتبين فيها الشروط بدقة على أن تضمن الهيئة دفع المستحقات حسب المواد 564 و 565 من الباب التاسع من الفصل الأول من القسم الثالث من القانون المدني كما يمكن للهيئة عند تنفيذ العقد التحلل من العقد الوسيط بحسب المواد 566 إلى 570 من الباب التاسع من الفصل الأول من القسم الرابع ، ومن جهة أخرى يجب عليها أي الطرف صاحب المشروع (هيئة - جمعية صَب) مستحقا 10% من قيمة المشروع المتعلِّقا في دفتر الشروط لسير المشروع .

و مع ذلك و بعد سريان تنفيذ الأشغال و بالتالي عقد العمل يمكن و لأسباب عارضة طارئة إنهاء علاقة العمل بين المقابلة و مصالح الشؤون الإجتماعية DAS و المستخدمة او المشرفة على الأشغال (البلدية مثلا) و ذلك لظروف طارئة إستثنائية لا تسمح لها بالإحتفاظ بكافة مناصب العمل التي تتواجد حيث تضطر تحت تأثير الأزمة الإقتصادية المالية أو التجارية أو التطور التكنولوجي إلى الإستغناء عن عمالها و بالتالي الغلق و حل المقابلة¹⁸⁷ .

187 أ.عجة الجليلي ، نفس المرجع السابق ، ص 40 .

الفرع الثاني: وكالة التنمية الاجتماعية :

إن تنفيذ العقد الذي يقع على وكالة التنمية الاجتماعية يكون ممثلا لمكانتها كطرف قوي هو الذي يملئ شروط السلطة العامة للسياسة التشغيلية كما هو مذكور في دفتر الشروط المقدم للمؤسسة أو الجمعية ويتمثل في مراقبة الأشغال ومتابعتها والتحقق من مدى مطابقتها للمعايير وعليه ما عليها من الإعانة المالية والمقدرة بـ 90 % من قيمة المشروع من أجل سير المشروع و إستكماله .

المطلب الرابع : إحصائيات ونتائج :

الحصة المستغلة			الحصة الممنوحة			البرنامج	البلدية
2015	2014	2013	2015	2014	2013		
05	5	04	06	06	03	Dev	غرداية
01	00	01	03	04	03	Dev	القرارة
03	01	03	11	08	09	Dev	متليلي
03	01	02	06	09	05	Dev	المنيعه
00	00	00	00	00	00	Dev	زلفانة
00	01	01	00	00	00	Dev	بريان
12	8	11	26	27	20	المجموع	

المصدر : المديرية الجهوية لوكالة التنمية الاجتماعية

نتائج

برنامج Dev com من البرامج التي أشرنا إليها كتوصية في الخاتمة إلى ضرورة إعادة النظر و تقنينها جيدا ، نظرا لضعف الإستجابة لها بالرغم من أهدافها النبيلة التي يرمي إليها البرنامج لكن ما يميزه من التعقيد في تكوين الملف و طول مدة الموافقة و الإمضاء جعل من الهيئات المعنية بالإستفادة تعزف عن الإقدام .

بما أن المعنيين بالإستفادة هم من الجمعيات و هيئات المجتمع المدني فإنه يوجد حاجز نفسي لدى هذه الهيئات من حيث تحمل المسؤولية و الخبرة في متابعة المشاريع و هذا راجع إلى نفسية منخرطي الجمعيات الذين هم في الغالب أشخاص بسطاء لهم الرغبة في خدمة الصالح العام دون تعقيد . و بالتالي على الدولة من خلال مصالح النشاط الإجتماعي العمل مسبقا مع أشخاص المجتمع المدني للتوعية و التكوين ، ثم تقديم مثل هذه البرامج على الأقل للعلم بما عندها يمكن لنا تقييم البرنامج على أحسن ما يكون ، و يعتبر من البرامج التي أشرنا إليها في التوصية الختامية إلى ضرورة إعادة النظر فيها و تقنينها و تبسيطها و تقديمها إلى المواطن بشكل أفضل ، أكثر مرونة

الفصل الرابع: عقود العمل الاجتماعية الإستثمارية :

ونقصد عقود العمل الاجتماعية الإستثمارية هي التي أنشأتها الدولة وفق سياستها التشغيلية الرامية إلى التخفيض من نسبة البطالة من خلال تشجيع فئات خاصة و محددة من المجتمع على الاستثمار وخلق المؤسسات وبالتالي إستحداث و تنمية روح المقاولاتية عند الشباب الذين يعتبرون المحور الأول للتجربة الجزائرية في مجال التشغيل و محاربة البطالة ثم الولوج إلى مجال الأعمال والتسيير وروح المنافسة¹⁸⁸ من خلال الدخول إلى عالم سوق المال و الأعمال و الصفقات .

إن هذا النوع من البرامج يعتمد على التسيير الذاتي للمشروع انطلاقا من الفكرة إلى التجسيد إلى الدخول في السوق مع دعم مالي قابل للإرجاع وإشراف وتأطير من الدولة¹⁸⁹.

الأول : عقود الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ .

الثاني : عقود الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC .

الثالث : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر .

المبحث الأول : الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ANSEJ :

¹⁸⁸ . غانم هاجر، رسالة ماجستير ، جامعة مسيلة ، 2008

¹⁸⁹ الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ، www.ansej.dz ، يوم 2016/04/22 الساعة 19.30 .

الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ANSEJ أنشأت بمقتضى مرسوم تنفيذي رقم 96 / 296 المؤرخ في 25 ربيع الثاني 1417 الموافق لـ 08 / 09 / 1996 والتي تعتبر من آليات التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها التشغيلية ، وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة بمساعدة مجانية مختلفة (إعلام - مرافقة وتكوين - امتيازات جبائية وإعانات مالية) تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي تحت وصاية¹⁹⁰ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي .

المطلب الأول : أطراف العقد¹⁹¹ :

تتكون أطراف العقد في هذا النوع من البرامج على :

الفرع الأول: الشباب المستمر :

وهو شاب يحمل فكرة إنشاء مؤسسة يتراوح السن من 19 إلى 35 ويمكن تمديد السن بالنسبة لمسير المؤسسة إلى غاية 40 سنة مع إثبات لمؤهل مهني يرتبط ونشاط المؤسسة المنشأة .

الفرع الثاني : الوكالة : ANSEJ :

وهي الطرف الأقوى في العقد وهي منفذة السياسة الحكومية تواجد على مستوى 48 ولاية بالإضافة إلى بعض الملحقات على مستوى الدوائر ، تقدم وثائق العقد المختلفة للشباب من أجل الدراسة والإمضاء والتصديق تختلف باختلاف صيغ العقد والمضمون واحد هو الهدف لأجل إنشاء مؤسسة مصغرة يسيرها الشباب و تشغيل أكبر عدد ممكن من البطالين.

الفرع الثالث البنك :

وهو طرف في العقد كباقي الأطراف يتعهد بتمويل المشروع في حال صيغة الثلاثي في حدود 70 % من قيمة المشروع هذا من جهة ، ومن جهة أخرى يبقى وسيط أساسي في باقي الصيغ الثنائي أو الوحيد بحيث يتوجب على الشباب المستثمر فتح حساب بنكي لإظهار حساباته وإتجاهات حركية أموال المشروع .

المطلب الثاني : شروط العقد¹⁹² ANSEJ

¹⁹⁰ المادة 01- 02 من المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في : 24 ربيع الثاني 1417 الموافق لـ 08 سبتمبر 1996 ، ج ر رقم 52 ،
¹⁹¹ المرسوم التنفيذي رقم 290/03 المؤرخ في : 09 رجب 1424 الموافق لـ 06 سبتمبر 2003 ، ج ر رقم 54 .

الفرع الأول الشاب المستثمر

¹⁹³: يشترط على الشاب المستثمر لكي يكون طرف العقد أن :

- استيفاء شرط السن القانونية للمستفيد 19 - 35 سنة ويمكن تمديد شرط السن إلى 40 بالنسبة للمسير صاحب الفكرة .
- استيفاء المستوى التأهيلي المناسب لنوع النشاط المطلوب في العقد .
- التعهد بإنشاء مؤسسة استثمارية مصغرة وخلق الثروة والتعهد بتشغيل على الأقل 3 مناصب عمل دائمة .
- التعهد برد السلفة للوكالة في حال الاستغناء عن الصيغة الوحيدة أي سلفة الوكالة وسلفة البنك إن كان لها انضمام إلى العقد حال صيغة الثلاثي .
- التعهد بدفع حصة الشاب المستثمر حسب صيغ العقد الوحيد 100 % الثنائي 71 % الثلاثي 1 % إذا كان المبلغ الإجمالي من 0 إلى 5 ملايين دج للمشروع ، الوحيد 100 % الثنائي 72 % الثلاثي 2 % إذا كان المبلغ الإجمالي للمشروع أكثر من 5 ملايين دج .
- عدم الاستفادة من برامج أخرى .

الفرع الثاني البنك :

وهو طرف أساسي في عملية تمويل المؤسسة المصغرة المنشأة في إطار عقد الوكالة الوطنية ANSEJ .

يشترط على البنك بعد دراسة الملف المقدم بمرافقة الوكالة والموافقة بتقديم القرض البنكي حسب المبلغ المطلوب على أن لا يتجاوز 70 % في حال صيغة الثلاثي وحسب شروط العقد وحسب مراحل المشروع (أولي - تكميلي) .

الفرع الثالث : الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ¹⁹⁴ ANSEJ :

وهي الطرف الأساسي في العقد في مختلف صيغ العقد الأحادي - الثنائي - الثلاثي وهي صاحبة العقد وتلقي شروط

العقد حسب ما أقرته السياسة الحكومية في ميدان التشغيل ، وما على الشاب المستثمر سوى الاختيار بين صيغ

العقد المقدمة ، ويشترط عليها أي على الوكالة :

- تقديم الشروط الكفيلة بإنشاء المؤسسة المصغرة .
- تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للشاب المستثمر .

¹⁹² المرسوم التنفيذي رقم 296/03 أنظر ماسبق

¹⁹³ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 296/03 أنظر ماسبق .

¹⁹⁴ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 296/03 أنظر ما سبق .

- وضع رهن الإشارة للشباب كل أنواع المعلومات الاقتصادية والتقنية القانونية والتنظيمية التي تخص موضوع النشاط.

- من شروط العقد على الوكالة أن تضمن للشباب المستثمر تكوينا في موضوع نشاط المستثمر (تقنيات تسيير

المؤسسة) إجباري¹⁹⁵ .

- العمل مع الشركاء على الإعفاء الضريبي¹⁹⁶ .

الأشخاص	المدة			تعيين الإعفاء
	الجنوب	الهضاب	الشمال	
المطاعم - الثقافة	كلية	كلية	كلية	ضمان حسن الإستغلال
الكل	10 س	06 س	03 س	الرسم العقاري على البناءات و الإضافات
الكل ابتداء من الإستغلال	10 س	06 س	03 س	الضريبة الجزافية IFU
الكل ابتداء من الإستغلال	عند توظيف 03 عمال لمدة غير محددة			إضافة 02 سنة من الإعفاء الضريبي
السنة الأولى للكل	تخفيض بنسبة 70%			عند الإنتهاء من الإعفاء على الضريبة الجزافية الممنوح IFU يمدد بـ
السنة الثانية للكل	تخفيض بنسبة 50%			
السنة الثالثة للكل	تخفيض بنسبة 25%			

المصدر : الموقع الرسمي لوكالة دعم و تشغيل الشباب

- من شروط العقد كذلك فإن الوكالة الوطنية ANSEJ تتعهد تقديم نوعين من صيغ التمويل على الشاب

المستثمر ، صيغة (ثنائية / ثلاثية) على أن لا تتجاوز 10 ملايين دج حسب ما يلي¹⁹⁷ :

¹⁹⁵ المادة 10 من المرسوم التنفيذي 296/03 أنظر ما سبق
¹⁹⁶ المادة 11-12-13 من المرسوم التنفيذي 296/03 أنظر ما سبق
¹⁹⁷ المادة 11 من المرسوم التنفيذي 296/03 أنظر ما سبق .

الحصص	الثلاثية	الثنائية
حصة الشاب المستثمر	1 % - 2 %	71 % - 72 %
حصة الوكالة بدون فوائد	28 % - 29 %	28 % - 29 %
حصة البنك	70 %	لا توجد

المصدر : الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

- العمل مع الشركاء الإجتماعيين على التخفيض في حقوق التأمين الإجتماعي CNAS .

- العمل مع الشركاء الإجتماعيين لأجل تحصيل منحة 1000.00 دج لكل عامل مؤمن و مسجل لدى وكالة

التشغيل و ذلك من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC .

المطلب الثالث : تنفيذ العقد ANSEJ

بمجرد إمضاء الأطراف على العقد يصبح نافذا عليهم وآثاره تسري على الكل بمختلف المستويات والمسؤوليات بموجب

المادة 54 إلى 58 من القانون المدني والتي توضح الإلتزام للأطراف للعقد، ويبطل بموجب المادة 99 من نفس

القانون فيما يخص شرط إبطال العقد من طرف الوكالة الوطنية ANSEJ ولما كان العقد شريعة للمتعاقدين بموجب

المادة 106 إلى 111 من نفس القانون فيما يخص آثار العقد من حيث (التنفيذ - النقص و التعديل) ¹⁹⁸ .

أما فيما يخص الانحلال من هذه العقود فبموجب المواد 119 و 120 إلى 123 من القانون المدني و يترتب عليه

فسخ العقد و إمكانيات التعويض و تدخل القضاء ¹⁹⁹ .

الفرع الأول : على الشخص المستفيد :

حيث يترتب على المسير الإلتزام و التقيد بما عليه من إلتزامات في العقد ومنها إنشاء المؤسسة المصغرة والعمل

والنشاط من أجل إعادة رد الأموال التي عليه سواء على الوكالة ANSEJ أو على البنك طبقا لعقد المسير

¹⁹⁸ القانون المدني الجزائري ، منشورات برتي للنشر ، 2013 .

¹⁹⁹ القانون المدني الجزائري ، منشورات برتي للنشر ، 2013 .

بموجب المادة 54-55-56 من القانون المدني فيما يخص سريان العقد ، وكذا المادة 106 إلى 109 من نفس القانون ، وكذا تقديم كل التصريحات القانونية إلى الشركاء الاجتماعيين (ضرائب ، تأمين) ومنه باختصار القيام بكل النشاط المنوط بالمؤسسة المصغرة المنشأة .

الفرع الثاني : على البنك :

مثل سابقه فبمجرد الإمضاء النهائي على العقد يصبح ساري النفاذ على الجميع فعلى البنك تقديم ما عليه من الأموال إلى الشخص المستثمر لأجل دفع سير نشاط المؤسسة من تخليص للمشتريات والمصاريف المترتبة بالمبلغ المتفق و المطلوب و في الآجال وبالأقساط المتفق عليها دون إخلال بحكم شروط العقد الممضى حسب ما يقتضيه القانون في المواد 54-55-56 من القانون المدني فيما يخص إلتزامات العقد و المواد 70.71 من القانون المدني فيما يخص قبول الإذعان للعقد كما يجوز إبطال العقد بحكم المادة 99 من القانون المدني و كذا المادة 106 إلى 112 من نفس القانون العقد شريعة المتعاقدين ويمكن الانحلال منها بموجب المادة 119 و 122 من القانون المدني²⁰⁰ .

الفرع الثالث : على الوكالة : ANSEJ

مثل ما سبق وما على باقي الأطراف من التزام عند التنفيذ فإن ما يخص طرف الوكالة يتمثل في ما تقره المادة 106

إلى 111 من القانون المدني فيما يخص العقد شريعة المتعاقدين و كذا تطبيق العقد و الإذعان له وبالتالي فعلى

الوكالة تقديم ما عليها من التزام منه :

- مرافقة الشخص الشاب المستثمر .

- توجيهه وتكوينه وإرشاده وإمداده بكل المعلومات المطلوبة في التسيير .

- تمويله بما تعهدت به الوكالة تجاه الشاب المستثمر بالأقساط وفي الآجال المتفق عليها دون إخلال .

- كما يمكن للوكالة المطالبة بإحلال العقد حال ما اخل الطرف الآخر الشاب المستثمر بالتزاماته حسب ما أقره

شروط العقد وكذا مواد 119 120 122 من القانون المدني . المواد 54-55-56 من نفس القانون فيما يخص

إلتزامات العقد و المواد 70.71 من نفس القانون فيما يخص قبول الإذعان للعقد كما يجوز إبطال العقد بحكم المادة

²⁰⁰ القانون المدني الجزائري ، منشورات برتي للنشر ، 2013 .

99 من نفس القانون في العقود و المادة 106 إلى 112 من نفس القانون بأن العقد شريعة المتعاقدين ويمكن

الانحلال منها بموجب المادة 119 و 122 من نفس القانون .

المطلب الرابع : إحصائيات و نتائج

الحصة المستغلة			الحصة الممنوحة			البرنامج	البلدية
2015	2014	2013	2015	2014	2013		
163	238	185	61	213	288	ANSJ	غرداية
33	71	42	43	60	79	ANSJ	القرارة
17	47	39	40	65	78	ANSJ	متليلي
11	25	34	42	63	77	ANSJ	المنيعة
11	18	05	15	38	70	ANSJ	زلفانة
29	44	18	19	52	75	ANSJ	بريان
264	443	323	220	491	667	Total	

المصدر : المديرية الولائية لوكالة دعم تشغيل الشباب - غرداية

نتائج :

إن برنامج ANSEJ يعتبر من أنجح البرامج عموماً ذلك لما يقدمه للشباب من خيارات تحفيزية و ليونة في التعامل مع الجهاز ككل و مع الوكالة بالخصوص ، كما أن خصوصية المرافقة و المتابعة التي يقدمها أعوان الوكالة أتت بنتائجها الميدانية المحسوسة و التي زادت في الإقتصاد عموماً و يتجلى ذلك في عدد المؤسسات الصغيرة المنشأة من هذا الجهاز و كذا العدد المعبر من اليد العاملة التي إمتصت و تمَّ لها نصيب من التكوين و الخبرة يمكن لها الإستفادة مجدداً فمثلاً في السنوات 2013-2014-2015 عدد المشاريع المستغلة فعلياً 1030 مشروع ، إذا إفتراضنا أن كل مشروع يشغل فقط 03 عمال ، سنجد عدد الذين غادروا عالم البطالة 3090 شاب ، إضافة إلى القيمة المضافة في الإقتصاد .

مما يعاب على البرنامج ضعف التكوين لدى المستفيدين و كذا مجالات الإستثمار التي يستهدفها البرنامج و التي وجدنا في بعض الأحيان تخضع لسلطان السياسة .

و من جهة أخرى نركز بشدة على عامل الرقابة الشديدة في سير المشروع و طريقة إستغلال المال العامل في المشروع حتى نتفادى التذرع بالإفلاس للهروب من المحاسبة و بالتالي إسترجاع المال العام .

المبحث الثاني : العقد في برنامج الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

أنشئ بمقتضى المرسوم سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناتجة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي²⁰¹ .

إبتداء من 2004 بدأ الصندوق إنتهاج سياسة جديدة تطبيقاً لسياسة تشغيلية حكومية وطنية من خلال مرافقة وإعادة إدماج البطالين المستفيدين في البحث عن الشغل من خلال تسجيلهم بالوكالة الوطنية للتشغيل إضافة إلى المساعدة على العمل الحر برعاية ومساعدة من مختصين مستشارين منسطين تم توظيفهم خصيصاً لهذا

²⁰¹ المرسوم التنفيذي رقم 01/04 المؤرخ في : 10 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 03 يناير 2004 ، ج ر رقم 03 .

المجال مزودين بعدديد الوسائل لأجل مرافقة الشاب البطال في إنشاء مؤسسة مصغرة تجسيدا لأفكاره في الميدان الإستثماري وهذه المؤسسة لا تنشأ إلا بعد توفرها على الأطراف التالية²⁰²:

المطلب الأول : أطراف العقد في CNAC²⁰³

الفرع الأول : الشخص البطال

وهذا يندرج في إطار مخطط دعم المؤشر الإقتصادي الوطني PSCE Plan de soutien a la croissance économique

الذي يهدف إلى دعم التنمية الإقتصادية و تدوير عجلة التنمية و من بينها القضاء على البطالة

وكذا تطبيق برنامج فخامة رئيس الجمهورية الرامي إلى الحد من البطالة الذي حدد فئة المستفيدين من برنامج

CNAC للمساعدة على إنشاء المؤسسات والنشاطات فئة البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 50

سنة²⁰⁴.

الفرع الثاني : البنك

طرف أساسي في عقد البرنامج يتكفل بتمويل المشروع بعد إيداع نسخة من ملف المشروع وملء إستثمارات

الضمان والتعهد بالخدمة من قبل الشاب صاحب المشروع .

الفرع الثالث : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة : CNAC

وهو الطرف القوي في العقد ممثل السلطة العمومية و مجسد للسياسة التشغيلية في هذه البرامج بحيث يمكن لها إلى

حد الضغط على البنك لأجل تمويل المشروع في حال رفض مجلس الإدارة في البنك تمويل مشروع الشباب

ومنه نستنتج قوة طرف CNAC وهو ومنه في النهاية هو أصل المشروع يساهم في مرافقة الشباب ومتابعته

وتكوينه بالتنسيق مع المصالح الحكومية الأخرى (وزارة التعليم والتكوين المهنيين).

²⁰² إقتباس من رسالة ماجستير ، الطالبة غانم هاجر ، جامعة مسيلة ، 2008

²⁰³ المادة 25 المرسوم التنفيذي رقم 02/04 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 03 يناير 2004 ، المتعلق بشروط الإعانات الممنوحة للبطالين ، ج ر 03 .

²⁰⁴ الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة : www.cnac.dz الساعة 20.00 يوم 2016/04/20 .

المطلب الثاني : شروط العقد²⁰⁵

²⁰⁶:

الفرع الأول : لشخص المستثمر

تتضمن شروط العقد على الشخص المستفيد ما يلي :

- بلوغ السن القانونية 35 – 50 سنة .
- أن يكون الشخص بطالا من مدة ليست بالقصيرة .
- أن يكون على الأقل مكتسبا لمهارة مهنية أو تأهيل تمكنه من الإستفادة من المشروع المطلوب .
- القدرة على المساهمة في تمويل المشروع .
- عدم الاستفادة من مشاريع أخرى .

207

الفرع الثاني : البنك

من شروط العقد المنصبة على البنك :- التعهد بتمويل المشروع المقدم من الصندوق الوطني²⁰⁸ CNAC .

- التعهد بتخفيض نسب الفوائد حسب ما تقتضيه السياسة الحكومية في هذا النوع من العقود .

²⁰⁹ CNAC :

الفرع الثالث : الصندوق الوطني

- التعهد على المرافقة وتقديم الإستشارة التقنية لأصحاب المشاريع .

- التعهد بتقديم حصة الإعانة المخصصة للصندوق لفائدة الشخص المستثمر على أن لا تتجاوز 10 ملايين دج

- التعهد بالعمل مع الشركاء الإجماعيين من أجل الحظوظ في ظل الممنوحة (الضريبية / الإجتماعية) (التأمينات ...)

المطلب الثالث : تنفيذ العقد في عقود CNAC²¹⁰ :

²⁰⁵ المرسوم التنفيذي رقم 02/04 أنظر ما سبق .

²⁰⁶ نفس ما سبق

²⁰⁷ المادة 07 من المرسوم التنفيذي 02/04 انظر ما سبق .

²⁰⁸ نفس ما سبق .

²⁰⁹ المادة 18 من المرسوم التنفيذي 02/04 أنظر ما سبق .

²¹⁰ المادة 18 إلى المادة 26 من المرسوم التنفيذي 02/04 انظر ما سبق .

الفرع الأول : على الشخص المستثمر ²¹¹ : مثلما سبق مع باقي العقود

بمجرد إمضاء الأطراف على العقد يصبح نافذا مباشرة و آثاره تسري على الكل بمختلف المستويات و المسؤوليات حيث يترتب على المسير الإلتزام و التقيد بما عليه من إلتزامات في العقد ومنها إنشاء المؤسسة والعمل والنشاط من أجل إعادة رد الأموال التي عليه سواء على الصندوق الوطني CNAC أو على البنك , طبقا لعقد المسير بموجب المادة 01 إلى المادة 05 من القانون المدني²¹² فيما يخص سريان العقد ، وكذا تقديم كل التصريحات القانونية إلى الشركاء الإجتماعيين (ضرائب ، تأمين) ومنه باختصار القيام بكل النشاط المنوط بالمؤسسة المنشأة بموجب المادة 54 إلى 58 من القانون المدني والتي توضح الإلتزام للأطراف للعقد، ويطل العقد بموجب المادة 99 من القانون المدني²¹³ فيما يخص شرط إبطال العقد من طرف الصندوق الوطني CNAC ولما كان العقد شريعة للمتعاقدين بموجب المادة 106 إلى 111 من القانون المدني تسري آثار العقد من حيث (التنفيذ - النقص و التعديل) .

أما فيما يخص الانحلال من هذه العقود فبموجب المواد 119 و 120 إلى 123 من القانون المدني حيث يسرس فسخ العقد و إمكانيات التعويض و تدخل القضاء²¹⁴ .

الفرع الثاني : على البنك ²¹⁵

مثل سابقه فبمجرد الإمضاء النهائي على العقد يصبح ساري النفاذ على الجميع فعلى البنك تقديم ما عليه من الأموال إلى الشخص المستثمر لأجل دفع سير نشاط المؤسسة من تخليص للمشتريات والمصاريف المترتبة بالمبلغ المتفق و المطلوب و في الآجال وبالأقساط المتفق عليها دون إخلال بحكم شروط العقد الممضى حسب ما

²¹¹ المادة 03 من المرسوم التنفيذي 02/04 انظر ما سبق .

²¹² القانون المدني الجزائري ، منشورات برتي ، 2013 .

²¹³ القانون المدني الجزائري ، نفس ما سبق .

²¹⁴ القانون المدني الجزائري ، نفس ما سبق .

²¹⁵ المادة 23 من المرسوم التنفيذي 02/04 انظر ما سبق .

يقتضيه القانون في المواد 54-55-56 الباب الأول من الفصل الثاني من القسم الأول من القانون المدني فيما يخص إلتزامات العقد و المواد 70.71 من القسم الثاني من القانون المدني فيما يخص قبول الإذعان للعقد كما يجوز إبطال العقد بحكم المادة 99 من القسم الثاني مكرر في العقود المادة 106 إلى 112 من القسم الثالث من القانون المدني العقد شريعة المتعاقدين ويمكن الانحلال منها بموجب المادة 119 و 122 من القانون المدني .

الفرع الثالث : على الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC :

مثل ما سبق وما على باقي الأطراف من إلتزام عند التنفيذ فإن ما يخص طرف الوكالة يتمثل في ما تقره المادة 106 إلى 111 من القانون المدني فيما يخص العقد شريعة المتعاقدين و كذا تطبيق العقد و الإذعان له وبالتالي فعلى الوكالة تقديم ما عليها من التزام منه :

- مرافقة الشخص الشاب المستثمر .
- توجيهه وتكوينه وإرشاده وإمداده بكل المعلومات المطلوبة في التسيير .
- تمويله بما تعهدت به الوكالة تجاه الشاب المستثمر بالأقساط وفي الآجال المتفق عليها دون إخلال .
- كما يمكن للوكالة المطالبة بانحلال العقد حال ما اخل الطرف الآخر الشاب المستثمر بالتزاماته حسب ما أقره شروط العقد وكذا مواد 119 120 122 من القانون المدني . المواد 54-55-56 من القانون المدني فيما يخص إلتزامات العقد و المواد 70.71 من القانون المدني فيما يخص قبول الإذعان للعقد كما يجوز إبطال العقد بحكم المادة 99 في العقود و المواد من 106 إلى 112 من القانون المدني العقد شريعة المتعاقدين ويمكن الانحلال منها بموجب المادة 119 و 122 من القانون المدني²¹⁶ .

المطلب الرابع : إحصائيات ونتائج

البلدية	البرنامج	الحصة الممنوحة	الحصة المستغلة
---------	----------	----------------	----------------

²¹⁶ القانون المدني الجزائري ، نفس ما سبق

2015	2014	2013	2015	2014	2013		
49	36	35	57	60	54	CNAC	غرداية
5	11	8	7	10	7	CNAC	القرارة
6	2	5	10	8	4	CNAC	متليلي
4	1	2	2	6	6	CNAC	المنيعة
1	4	1	2	6	1	CNAC	زلفانة
6	7	0	6	11	9	CNAC	بريان
71	61	51	84	101	81	المجموع	

المصدر : المديرية الولائية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة - غرداية

نتائج

(1) رغم أن ملف برنامج CNAC سهل التكوين نوعا ما مقارنة ببرنامج ANSEJ و كذا المبالغ المحفزة المرصودة

في حال الاستفادة من البرنامج إلا أن الإقبال عليه ضعيف و من خلال الدراسة توصلنا إلى أن الخلل في البرنامج

يكمن في إجباره للشخص المستثمر على قبول القرض البنكي رغم فوائده المخفضة إلا أن عموم الأشخاص لا

يجذبون هذا الإجمار على التعامل مع البنك للوازع الديني الشرعي حسب رأيهم (حلال - حرام) و كان الأجدر

على الجهاز الأخذ بهذا الإشكالية محمل الجد و التعامل معها .

(2) كما نتساءل بعد الدراسة من جدى إبقاء هذا البرنامج بعد أن إستوفى مهمته في تحمل تبعات الإنفتاح الإقتصاد و

حل المؤسسات و إمكانية دمج مع برنامج الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ .

(3) نوصي الحكومة من خلال وزارة العمل و التشغيل إعادة النظر في هذا الجهاز و برامج و ننصح

بدمجه مع برنامج ANSEJ وعدم تقيده بالبنك.

المبحث الثالث : عقد برنامج القرض المصغر ANGEM:

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM أنشأت سنة 2004 بمقتضى مرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كآلية من آليات السياسة التشغيلية للدولة وهذا لمقاومة الهشاشة الاجتماعية ولتشجيع بروز نشاطات إقتصادية صغيرة (تشغيل ذاتي - عمل البيت - حرف - نشاطات) وبالتالي الوصول إلى النمو الإجتماعي عن طريق النشاط الإجتماعي وذلك بالإتكال على النفس وبث روح المبادرة الذاتية والمقاولة ومنه فالقرض المصغر يوفر نوعا من الإحتياجات الإجتماعية تساير المستوى التأهيلي للأشخاص ذوي الدخل الغير مستقر أو الذين بدون دخل و بصورة أعم للأشخاص الذين ينشطون في قطاع غير شرعي ، والوكالتقى إلى تشجيعهم بخلق النشاطات ومبادرات خاصة بهم ضمن إطار منظم في جهاز القرض المصغر²¹⁷ .

المطلب الأول : أطراف العقد في برنامج ANGEM²¹⁸ :

الفرع الاول : الشخص المستفيد

هو شخص بطل لا يتمتع بمستوى تأهيلي له أفكار عملية أو ينشط بصورة غير شرعية لا يمتلك مدخول أو لديه مدخول غير مستقر ضعيف لا يكفي حاجياته اليومية له الرغبة في التطور والتوسع والثبات في النشاط مثل (المرأة الماكثة في البيت - الفلاح التقليدي - الحرفي التقليدي ...)

الفرع الثاني : البنك :

وهو طرف أساسي كذلك في العقد لأنه يعتبر الممول للعقد يتعهد بتقديم السلفة المالية للشخص الطبيعي من أجل تمويل نشاطه بفوائد مخفضة بعد قبول طلب القرض من طرف الوكالة ANGEM .

الفرع الثالث : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM²¹⁹

²¹⁷ المرسوم التنفيذي رقم 134/11 المؤرخ في 22 مارس 2011
²¹⁸ الموقع الرسمي لوكالة تسيير القرض المصغر ، www.angem.dz الساعة 20.45 يوم 2016/04/20

وهي الطرف القوي في العقد لأنها المطبقة للسياسة الحكومية في ميدان التشغيل تقدم الوثائق الإدارية للشخص الطبيعي طالب السلفة من أجب ملئها فنجد فيها تحديد نوع النشاط - المبلغ - التعهد بالرد و الأقساط و أخرى ترسل إلى البنك لأجل ملئها كذلك ثم إعادتها إلى الوكالة وفي الأخير الموافقة على القرض ، إذا الوكالة هي الطرف الأساسي في العقد .

المطلب الثاني : شروط العقد²²⁰AGNEM:

الفرع الأول : على الشخص المستفيد

- السن القانونية أكثر من 18 سنة .
 - لا يملك دخل أو لديه دخل غير مستقر غير ثابت .
 - لديه كفاءات تتلاءم والمشروع المطلوب لإنجازه .
 - عدم الإستفادة من مشاريع أخرى .
- بالإضافة إلى ما سبق يشترط على الشخص المستفيد من العقد للقرض المصغر
- التعهد برد السلفة للبنك مع الفوائد وقرض الوكالة دون فوائد حسب الجدول الزمني .
 - التعهد بالقدرة على المساهمة الشخصية حسب النسبة المقدرة .
 - الإشتراك في صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة .

الفرع الثاني : البنك

²¹⁹ نفس ما سبق .
²²⁰ المرسوم التنفيذي 15/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلق بشروط و كفاءات الموافقة على القرض المصغر .

إن من بين شروط العقد المنصبة على البنك في عقد القرض المصغر :

- التعهد بتقديم القرض البنكي بعد موافقة الوكالة على السلف .
- التعهد على تخفيض نسبة الفوائد على القرض المقدم في إطار عقد القرض المصغر.

الفرع الثالث : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر :ANGEM

- التعهد بالمرافقة والتوجيه والإشراف وإنجاز الدراسة التقنية والإقتصادية .
- إعطاء الفرصة بالمساعدة في المشاركة في المعارض والصالونات .
- التعهد بإعطاء السلفة الخاصة بالوكالة حال قبول المشروع من قِبَل اللجنة التقنية .
- التعهد بالمرافقة للحصول على القرض البنكي وكذا التخفيضات الخاصة بالقرض البنكي .

المطلب الثالث : تنفيذ العقد في عقود ANGEM :

الفرع الأول : على الشخص المستفيد

بمجرد إمضاء الأطراف على العقد يصبح نافذا مباشرة و آثاره تسري على الكل بمختلف المستويات والمسؤوليات حيث يترتب على المسير الإلتزام و التقيد بما عليه من إلتزامات في العقد ومنها إنشاء المؤسسة والعمل والنشاط من أجل إعادة رد الأموال التي عليه سواء على الوكالة الوطنية ANGEM أو على البنك , طبقا لعقد المسير بموجب المادة 01 إلى المادة 05 من القانون المدني فيما يخص سريان العقد ، وكذا تقديم كل التصريحات القانونية إلى الشركاء الإجماعيين (ضرائب ، تأمين) ومنه باختصار القيام بكل النشاط المنوط بالمؤسسة المنشأة بموجب المادة 54 إلى 58 من القانون المدني والتي توضح الإلتزام للأطراف للعقد، ويظل بموجب المادة 99 من القانون المدني فيما يخص شرط إبطال العقد من طرف الوكالة الوطنية ANGEM ولما كان العقد شريعة

للمتعاقدين بموجب المادة 106 إلى 111 من القانون المدني فيما يخص آثار العقد من حيث (التنفيذ - النقض و التعديل) .

أما فيما يخص الانحلال من هذه العقود من القانون المدني فيما يخص فسخ العقد و إمكانيات التعويض و تدخل القضاء .

قيمة المشروع	صنف المقاول	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	سلفة الوكالة	نسبة الفائدة
لا تتجاوز 100000 دج	كل الأصناف (مواد أولية)	%0	-	%100	-
لا تتجاوز 250000 دج	كل الأصناف (مواد أولية) الجنوب	%0	%70	%100	%5 الجنوب و المصناب
لا تتجاوز 100000 دج	كل الأصناف	%1	%70	%29	20 بقية المناطق

المصدر : الوكالة الولائية للقرض المصغر

مثل سابقه فبمجرد الإمضاء النهائي على العقد يصبح ساري النفاذ على الجميع فعلى البنك تقديم ما عليه من الأموال إلى الشخص المستثمر لأجل دفع سير نشاط المؤسسة من تخليص للمشتريات والمصاريف المترتبة بالمبلغ المتفق و المطلوب و في الآجال وبالأقساط المتفق عليها دون إخلال بحكم شروط العقد الممضى حسب ما يقتضيه القانون في المواد 54-55-56 الباب الأول من الفصل الثاني من القسم الأول من القانون المدني فيما يخص إلتزامات العقد و المواد 70.71 من القسم الثاني من القانون المدني فيما يخص قبول الإذعان للعقد كما يجوز إبطال العقد بحكم المادة 99 من القسم الثاني مكرر في العقود المادة 106 إلى 112 من القسم الثالث من القانون المدني العقد شريعة المتعاقدين ويمكن الانحلال منها بموجب المادة 119 و 122 من القانون المدني .

الفرع الثالث : على الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر :

مثل ما سبق وما على باقي الأطراف من إلتزام عند التنفيذ فإن ما يخص طرف الوكالة يتمثل في ما تقره المادة 106 إلى 111 من القانون المدني فيما يخص العقد شريعة المتعاقدين وكذا تطبيق العقد و الإذعان له وبالتالي فعلى الوكالة تقديم ما عليها من التزم منه :

- مرافقة الشخص الشاب المستثمر .

- توجيهه وتكوينه وإرشاده وإمداده بكل المعلومات المطلوبة في التسيير .

- تمويله بما تعهدت به الوكالة تجاه الشاب المستثمر بالأقساط وفي الآجال المتفق عليها دون إخلال .

- كما يمكن للوكالة المطالبة بانحلال العقد حال ما أخل الطرف الآخر الشاب المستثمر بالتزاماته حسب ما أقره شروط العقد وكذا مواد 119 120 122 من القانون المدني . المواد 54-55-56 من القانون المدني فيما يخص إلتزامات العقد و المواد 70.71 من القانون المدني فيما يخص قبول الإذعان للعقد كما يجوز إبطال العقد بحكم المادة 99 من القسم الثاني مكرر في العقود و المادة 106 إلى 112 من القانون المدني العقد شريعة المتعاقدين .

المطلب الرابع: إحصائيات ونتائج :

الحصة المستغلة			الحصة الممنوحة			البرنامج	البلدية
2015	2014	2013	2015	2014	2013		
65	53	57	65	53	57	ANGEM	غرداية
37	43	35	37	43	35	ANGEM	القرارة
40	36	40	40	36	40	ANGEM	متليلي
39	34	30	39	34	30	ANGEM	المنيعة
25	25	20	25	25	20	ANGEM	زلفانة
24	20	22	24	20	22	ANGEM	بريان

230	211	204	230	211	204	المجموع
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---------

المصدر : المديرية الولائية لوكالة تسيير القرض المصغر

نتائج:

رغم سهولة التعامل مع ملف وكالة تسيير القرض المصغر حيث يتميز بالسهولة بمكان من حيث التكوين و المرافقة و السير لكن نجد أن الإقبال عليها ضئيل ، وحسب دراستنا أرجعنا ذلك إلى الأسباب التالية :

(1) أن التعامل مع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ANGEM يجبر المستفيد التعامل مع البنك

و هذا ما أعاب على الملف عدم الإنضمام إليه أغلب الأشخاص و السبب يرجع إلى الوازع الديني

حسب رأيهم من حيث أن التمويل من البنك من الحرام شرعا .

(2) التعامل مع المستفيد من حيث : الإعلام ، التوجيه ، المرافقة ، المساعدة الميدانية ضعيفة مقارنة مع

برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ . و من هنا نوصي على الحكومة إعادة النظر في

هذا الجهاز و برامجهم و ننصح بدمجه مع برنامج ANSEJ وعدم تقيده بالبنك.

(3) من بين إمتيازات عقد القرض المصغر عند شراء المواد الأولية فإن البرنامج يستهدف

بالأساس المرأة الماكثة بالبيت و التي غالبا ما هي ذات مستوى تعليمي ضعيف مما أعاب على البرنامج

في مسألة المتابعة و المرافقة الميدانية .

(4) السؤال المطروح ما جدوى المراهنة على البرنامج في غياب سياسة تسويقية محفزة للمنتوج

المحلي و خاصة أصحاب البرنامج (المرأة الماكثة بالبيت) ؟

(5) و عنده نطلب من الهيئات الوصية في السلطة إتخاذ خطوات عملية مسؤولة فيما يخص

تشجيع المنتوج المحلي و دعمه .

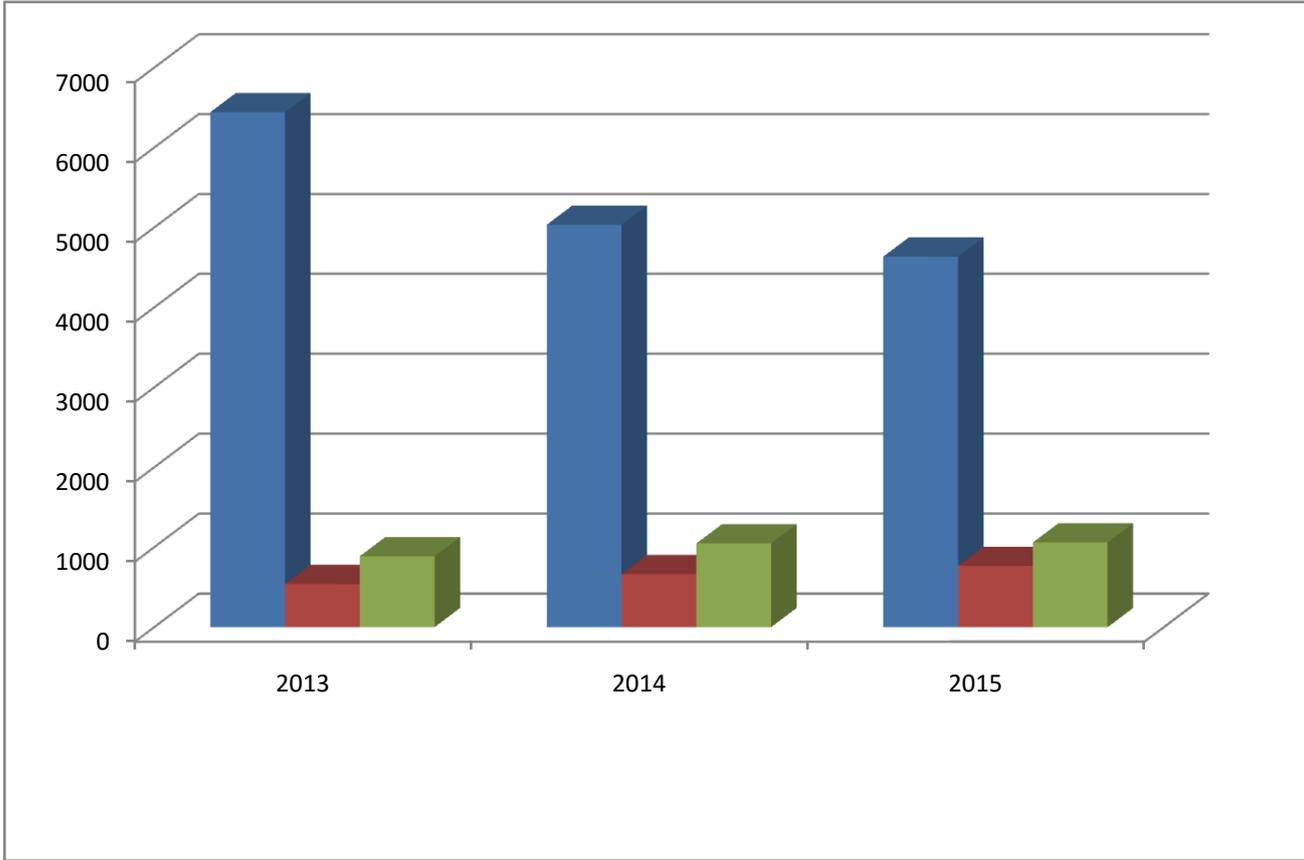
الخاتمة

ملخص عدد المناصب لكل برنامج

الحصة المستغلة			الحصة الممنوحة			البرنامج
2015	2014	2013	2015	2014	2013	
1020	936	812	332	400	400	CID
1125	1039	956	1221	1036	956	CIP
755	845	766	755	845	766	CFI
745	642	525	745	642	525	PID
992	1574	3384	765	1693	3527	DAIS
4637	5036	6443	3818	4616	6174	مجموع العقود التشغيلية الإجتماعية
20	34	18	52	33	25	Tup-himo
160	124	106	186	147	128	Algerie Blanche
12	08	11	26	27	20	DEV .com
192	166	135	264	207	173	مجموع العقود الإجتماعية المقاولاتية
576	498	405	792	621	519	نفرض العقود الإجتماعية تشغل 03
768	664	540	1056	828	692	المجموع
29	44	18	19	52	75	ANSEJ
06	07	00	06	11	09	CNAC
230	211	204	230	211	204	ANGEM
265	262	222	255	274	288	مجموع العقود الإستثمارية
795	786	666	765	822	864	نفرض العقود الإستثمارية تشغل 03
1060	1048	888	1020	1096	1152	المجموع
6465	6748	7871	5894	6540	8018	Total Gle

رسم بياني يوضح إستغلال عقود البرامج التشغيلية الممنوحة

بين سنوات 2013 - 2015



ختاما لا يسعنا إلا نقر بفضل الدولة الجزائرية و نية المشرع الحسنة في مساعيه من أجل إقرار سياسة تشغيلية تتماشى و تحولات العصر و تغيرات عالم الإقتصاد بما يقتضي الإستقرار الإجتماعي و الإقتصادي و هذا ما لمسناه من خلال القوانين التي أقرها المشرع الجزائري و كذا البرامج و الأجهزة التشغيلية المنبثقة من هذه القوانين و كقراءة متمحصة في هذه البرامج نلمس نية المشرع في حفظ كرامة المواطن من جهة و كذا إعطائه فرصة للتجربة و التعلم و المحاولة و بالتالي الدخول إلى عالم الشغل بكل قوة و المساهمة في تنمية الإقتصاد الوطني و النتيجة النهائية هي القضاء على البطالة من خلال إيجاد حلول للمشاكل الإجتماعية كالسرقة و المخدرات و الهجرة غير الشرعية من خلال التشغيل و لو مؤقتا بعقود تشغيلية إجتماعية محددة المدة تطرقنا إلى معظمها في هذه المذكرة و كملاحظة بسيطة مباشرة ، نجد أن العقود الإجتماعية تحتل المرتبة الأولى تليها العقود الإجتماعية المقاولانية ثم الإستثمارية أخيرا .

لقد خالصنا من خلال الدراسة إلى مايلي :

1) إن العقود الإجتماعية : تمتاز بسهولة التكوين من ناحية محتوى الملف ، سرعة الإمضاء من الجهات الوصية ، تمتاز بالمرونة من حيث الرقابة العملية الميدانية مما يسهل على المستفيدين من ممارسة أعمال حرة أخرى موازية و ربما رسمية في أحيان أخرى أو هم طلبة في جامعات أو مراكز التكوين المهني و هي الغالبية الكبرى من المستفيدين ، و في أحيان أخرى لا نغبط حق بعض المستفيدين الذين يمارسون أعمال أكبر و أكثر مِنْ مَنْ هُمْ مرسمين لكن هؤلاء بالأكيد قلة .

2) العقود الإجتماعية المقاولاتية : عندما نتفحص هذه العقود نجد الغالبية موجودة في برنامج الجزائر البيضاء ثم تليها بقية البرامج ذلك لأن هذا البرامج، تمتاز بأنها مضمونة العائد أو الأجرة إن صح التعبير دون أي عناء سوى القيام بما هو مطلوب فمثلا : الجزائر البيضاء هو القيام بنظافة حي معين ، فما على الشباب سوى القيام بالمطلوب على الوجه السطحي غالبا ، وقت ما يشاءون ، كيفما يشاءون، دون إحساس برقابة جازرة ، لأن الأجرة معلومة ، دون تحديد لعمل معين محدد بدقة كَمَا و نَوْعًا أو لمنتوج معين بذاته ، إذ فقط سطحيا عموما لماذا لأن الحجة دائما هي لأنها برامج إجتماعية تطغى فيها لغة السياسة ، و نفس الشيء بدرجة ثانية برنامج TupHimo و بعده ثالثا . Devcom

3) إختلاف صعوبة تكوين الملف و الإمضاء النهائي و كذلك الأهم هو الرقابة و متابعة الأشغال فنجد أن مسؤولية المسير المستفيد قد كبرت و إتسعت بالنظر إلى قيمة المشاريع عندها نلمس التأخر و ضعف الإقبال عليها .

4) البرامج الإستثمارية : في هذا النوع نلمس الإقبال على برامج القرض المصغر ANGEM ذلك لكون الملف ميسر و مسهل بكثير و كذا مسؤولية العمل أو المشروع بسيطة كَمَا و نَوْعًا و تتسم بنوع من الليونة في التعامل أكثر من الباقي لكن الأصل الذي لمسناه هو بساطة المسؤولية ثم تليها باقي البرامج بدرجات متفاوتة متتالية حسب درجة المسؤولية على المشروع بداية من تكوينه إلى إستغلاله مروراً بالدراسة و التكوين و المحاولة ، فنجد ANSEJ يسبق CNAC أخيرا ، فبالرغم من أن البرنامجين متشبهين إلى أبعد الحدود و أن برنامج CNAC أسهل و أسرع من حيث التكوين و أوسع من حيث المجال المستهدف إلا أن الإقبال ضعيف عليها ،

وقد أرجعناه من خلال دراستنا إلى العزوف عنها بداعي الحلال و الحرام ذلك أن برنامج CNAC يحتم على المستفيد التعاقد مع البنك الذي يراه غالبية المستفيدين حرام شرعا و عزفوا عن البرنامج في حين أن برنامج ANSEJ يعطي الحرية في التعاقد مع البنك قبوله من عدمه .

5) التشغيل في الجزائر رهين الحسابات السياسية و التلاعب بالأرقام و ما هذه البرامج على إختلافها و أهميتها عبارة عن جرعات أكسجين و ليست بالحل النهائي إذا ما نظرنا إلى تعامل الدولة مع الرقابة و المحاسبة و بالتالي فإن هذه الجرعات ستنفذ يوما ما و تصبح البرامج التشغيلية قنابل موقوته .

6) إن بقاء البرامج التشغيلية الإجتماعية على ماهي عليها دون إعادة النظر في فاعليتها لا تحل مشكل البطالة بل تساعد على خلق بطالة جديدة و هي العزوف عن الإتكال على النفس و موت الضمير العملي لدى الشباب خصوصا .

توصيات :

من خلال دراستنا لعقود البرامج التشغيلية السالفة نوصي للحكومة الجزائرية من خلال وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي و كذا وزارة التضامن ، مايلي :

أ) تجميع كل البرامج التشغيلية الإجتماعية في هيكل واحد ضمن جهاز يجمعها و ذلك لتوضيح الرؤية للفئات المستهدفة و خاصة الشباب منها وكذا إسترجاع مبالغ معتبرة من الإشهار و التجمعات المختلفة و المتعددة و كذا المقرات و العتاد .

ب) تشجيع برنامج ANSEJ أكثر فأكثر وإمداده بكل الوسائل البشرية و المادية وذلك لما له من أثر في التنمية الإقتصادية و تغيير عقلية الجزائريين و خاصة الشباب منهم بالإعتماد على النفس و المشاركة في الإقتصاد فالإقتصاديات الكبرى إنما كان إعتماها إلا على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، دون إغفال برنامج CID و PID و DAIS ضرورة توحيدها ودمجها وتقنينها بداعي الحاجة الضرورية و المنفعة العامة المحددة بالمدة.

ج) بتوحيد الإجراءات الإدارية وتوحيد الآليات وتصبح عبارة عن مصالح بمدخل واحد ومخرج واحد ، وإدارة واحدة حتى تتضح الرؤى لدى الشخص المستثمر ويسهل عليه إتخاذ الإجراءات وإذا حسبناها جيدا فكم ستسترجع الدولة من أملاك وكم من مصاريف تسييرية تبقى في الخزينة العمومية و إلغاء باقي البرامج التي نراها من خلال الدراسة عديمة الفاعلية إن لم نقل مضرتها على الإقتصاد الوطني ، و من جهة كذلك أخرى تفعيل أموال البنوك بطريقة غير مباشرة في الإقتصاد من خلال تمويل المشاريع الوسيطة (طرق ، كهرباء ، نقل ، المواد الأولية ،،،) .

د) ضرورة تحويل برامج العقود التشغيلية الإجتماعية إلى الوكالة الوطنية للتشغيل لتسييرها ومتابعتها و إمدادها بكل وسائل الرقابة و العمل و هذا للحد من تغول مديرية التشغيل و مديرية النشاط الإجتماعي على إعتبار أن وكالة التشغيل هيئة إقتصادية عمومية تخضع في تسييرها لعوامل مختلفة عن الهيئات الإدارية ،

هـ) إن اختلاف البرامج والعقود وتنوعها من جهاز إلى آخر خاصة العقود الاجتماعية الاستثمارية ولد نوعا من الخلط الفكري لدى الأشخاص المستثمرين خاصة فئة الشباب من حيث الإختيار والتوجه الاستثماري فمن جهة فئة ترى الأسهل إداريًا وكَمًا للوثائق ، وفئة ترى الأسرع في الرد والإستجابة ، وفئة ترى الأكثر ضحًا للمال والأقل تعقيدا ، وهكذا إلى آخر فئة ترى من الناحية الشرعية حلال أو حرام وبالتالي نجد خضمً فكري لدى الأشخاص .

و) ولا ننسى كذلك المستوى الفكري و التعليمي والذي يخص العِلْم بقيمة الشيء La valeur des

choses حتى لا يجد الشاب نفسه يتعامل مع أموال بالملايين او الملايير لا يعرف قيمتها الفعلية وبالتالي حسن التصرف بها مما يؤدي إلى التبذير وممكن إلى الاختلاس حال الطفل الصغير أمام المال هذا من جهة ، ومن جهة أقتح ضم كامل هذه الأجهزة إلى إدارة واحدة .

ع) ما جدوى المراهنة على البرنامج في غياب سياسة تسويقية محفزة للمنتوج المحلي و خاصة أصحاب البرنامج (المرأة الماكثة بالبيت) ؟

ط) نطلب من الهيئات الوصية في السلطة إتخاذ خطوات عملية مسؤولة فيما يخص تشجيع المنتج المحلي و دعمه

ك) العمل بجد على إحياء علاقة جدية فعالة بين سوق الشغل و المؤسسات الإنتاجية لتمكين الطلبة من الخبرة الميدانية و مساعدة المؤسسات الوطنية على الصمود في وجه المنافسة الشرسة الغير متكافئة .

س) العمل بجد من طرف السلطات المسؤولة على إعادة النظر خريطة المناصب التشغيلية الإجتماعية و إعادة توزيعها و تفعيل دور الرقابة من أصحاب البرامج - وكالة التشغيل - وكالة التنمية الإجتماعية و إشراك هذه الأخيرة في التسيير و رسم الأهداف .

ي) في الأخير يجب إعادة النظر في فعالية البرامج التشغيلية و تفعيل البرامج الطموحة مثل برنامج ANSEJ

فهرسة البحث : الصفحة :

آيات بينات	أ.....
الإهداء	ب.....
شكر و عرفان	ت.....
الرموز المستعملة	ث.....
نمجية التوثيق	ج.....
ملخص البحث	ح.....
مقدمة	1
تمهيد	8

8	الفصل الأول : عقود الإدماج المهني. ANEM.
9	المبحث الأول: عقود إدماج حاملي الشهادات. CID.
10	المطلب الأول : أطراف العقد.
10	الفرع الأول : المستفيد
10	الفرع الثاني : المؤسسات المستفيدة
11	الفرع الثالث : المديرية الولائية للتشغيل
11	المطلب الثاني : شروط العقد.
11	لفرع الأول : المستفيد
12	الفرع الثاني : المؤسسات المستفيدة
12	الفرع الثالث : المديرية الولائية للتشغيل
13	المطلب الثالث : تنفيذ العقد .
13	الفرع الأول : المستفيد
14	الفرع الثاني : المؤسسات المستفيدة
14	الفرع الثالث : المديرية الولائية للتشغيل
15	المطلب الرابع : إحصائيات. و نتائج
17	المبحث الثاني : عقود إدماج المهنيين. CIP.
18	المطلب الأول : أطراف العقد.
18	الفرع الأول : المستفيد
18	الفرع الثاني : المؤسسات المستفيدة
19	الفرع الثالث : المديرية الولائية للتشغيل
19	المطلب الثاني : شروط العقد.
19	الفرع الأول : المستفيد

20 الفرع الثاني : المؤسسات المستفيدة
20 الفرع الثالث : المديرية الولائية للتشغيل
21 المطلب الثالث : تنفيذ العقد .
21 الفرع الأول : المستفيد
22 الفرع الثاني : المؤسسات المستفيدة
22 الفرع الثالث : المديرية الولائية للتشغيل
23 المطلب الرابع : إحصائيات. و نتائج.
25 المبحث الثالث : عقود تكوين إدماج CFI .
26 المطلب الأول : أطراف العقد.
26 الفرع الأول : المستفيد
26 الفرع الثاني : المؤسسات المستفيدة
26 الفرع الثالث : المديرية الولائية للتشغيل
27 المطلب الثاني : شروط العقد.
27 الفرع الأول : المستفيد
27 الفرع الثاني : المؤسسات المستفيدة
28 الفرع الثالث : المديرية الولائية للتشغيل
28 المطلب الثالث : تنفيذ العقد .
28 الفرع الأول : المستفيد
29 الفرع الثاني : المؤسسات المستفيدة
30 الفرع الثالث : المديرية الولائية للتشغيل
31 المطلب الرابع : إحصائيات. و نتائج
32 الفصل الثاني : عقود النشاط الإجتماعي ADS.

35 المبحث الأول : عقود منحة الجامعيين PID
35 المطلب الأول : أطراف العقد.
35 الفرع الأول : الشباب خريج الجامعات
36 الفرع الثاني : الهيئة المستخدمة
36 الفرع الثالث : مصالح النشاط الإجتماعي
37 المطلب الثاني : شروط العقد.
37 الفرع الأول : الشاب الجامعي
37 الفرع الثاني : المؤسسات المستقبلية
38 الفرع الثالث : مصالح النشاط الإجتماعي
38 المطلب الثالث : تنفيذ العقد .
38 الفرع الأول : على الشاب الجامعي
39 الفرع الثاني : المؤسسات المستخدمة
39 الفرع الثالث : مصالح النشاط الإجتماعي
40 المطلب الرابع : إحصائيات. و نتائج
41 المبحث الثاني : عقود برنامج النشاط والإدماج الاجتماعي DAIS
42 المطلب الأول : أطراف العقد.
43 الفرع الأول : المستفيد
43 الفرع الثاني : الهيئة المستخدمة
43 الفرع الثالث : امصالح النشاط الإجتماعي
44 المطلب الثاني : شروط العقد.
44 الفرع الأول : المستفيد
44 الفرع الثاني : المؤسسات المستفيدة أو الهيئة

44 الفرع الثالث : مصالح النشاط الإجتماعي
44 المطلب الثالث : تنفيذ العقد .
45 الفرع الأول : المستفيد
46 الفرع الثاني : المؤسسات المستخدمة
46 الفرع الثالث : مصالح الشؤون الإجتماعية
47 المطلب الرابع : إحصائيات.و نتائج
48 الفصل الثالث : العقود الإجتماعية المقاولاتية
49 المبحث الأول : عقود العمل المكثف Tup Himo
49 المطلب الأول : أطراف العقد .
50 الفرع الأول : البلديات
50 الفرع الثاني : الجمهور
50 الفرع الثالث : مصالح النشاط الإجتماعي
50 المطلب الثاني : شروط العقد.
51 الفرع الأول : البلديات
51 الفرع الثاني : الجمهور
52 الفرع الثالث : مصالح النشاط الإجتماعي
52 المطلب الثالث : تنفيذ العقد .
52 الفرع الأول : مسيري المؤسسات المصغرة
53 الفرع الثاني : البلديات
53 الفرع الثالث : مصالح النشاط الإجتماعي
53 المطلب الرابع : إحصائيات.و نتائج
54 المبحث الثاني : برنامج الجزائر البيضاء

54	المطلب الأول : أطراف العقد :
54	الفرع الأول : مسيري المؤسسات المصغرة
55	الفرع الثاني : مصالح النشاط الإجتماعي
55	المطلب الثالث : شروط العقد
55	الفرع الأول : مسيري المقاوله
53	الفرع الثاني: مصالح النشاط الإجتماعي
55	المطلب الثالث : تنفيذ عقد الجزائر البيضاء
56	الفرع الأول : مسيري المؤسسات المصغرة
58	الفرع الثاني: مصالح النشاط الإجتماعي
58	المطلب الرابع : إحصائيات.و نتائج

المبحث الثالث : برنامج تنمية الفئات القطاعي DEV COM

59	المطلب الأول : أطراف العقد
59	الفرع الأول : المؤسسات او الهيئات المستهدفة
60	الفرع الثاني : وكالة التنمية الإجتماعية
60	المطلب الثاني : شروط العقد
60	الفرع الأول :على الأطراف المشاركة
61	الفرع الثاني : على وكالة التنمية الإجتماعية
61	المطلب الثالث : تنفيذ العقد
61	الفرع الأول :المؤسسات و الجمعيات و لجان الأحياء

62	الفرع الثاني : وكالة التنمية الإجتماعية
62	المطلب الرابع : إحصائيات.و نتائج
64	الفصل الثالث : عقود العمل الإجتماعية الإستثمارية
64	المبحث الأول : عقود الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ANSEJ
64	المطلب الأول : أطراف العقد
65	الفرع الأول : الشاب المستثمر
65	الفرع الثاني : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
65	الفرع الثالث : البنك
65	المطلب الثاني : شروط العقد
65	الفرع الأول : الشاب المستثمر
66	الفرع الثاني : البنك
66	الفرع الثالث : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
68	المطلب الثالث : تنفيذ العقد
68	الفرع الأول :الشخص المستفيد
68	الفرع الثاني : البنك
69	الفرع الثالث : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
69	المطلب الرابع : إحصائيات.و نتائج
71	المبحث الثاني : عقود الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC
71	المطلب الأول : أطراف العقد
71	الفرع الأول :الشخص البطال
72	الفرع الثاني : البنك

72	الفرع الثالث : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC
72	المطلب الثاني : شروط العقد.
72	الفرع الأول :الشاب المستثمر
73	الفرع الثاني : البنك
73	الفرع الثالث : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC
73	المطلب الثالث : تنفيذ العقد .
73	الفرع الأول :الشخص المستثمر
74	الفرع الثاني : البنك
74	الفرع الثالث : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC
75	المطلب الرابع : إحصائيات. و نتائج.
76	المبحث الثالث : عقود الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
77	المطلب الأول : أطراف العقد.
77	الفرع الأول :الشخص المستفيد
77	الفرع الثاني : البنك
77	الفرع الثالث : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.
77	المطلب الثاني : شروط العقد.
77	الفرع الأول :الشخص المستفيد
78	الفرع الثاني : البنك
78	الفرع الثالث : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.
79	المطلب الثالث : تنفيذ العقد .
78	الفرع الأول :الشخص المستفيد
80	الفرع الثاني : البنك

80	الفرع الثالث : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
81	المطلب الرابع : إحصائيات. و نتائج
82	الخاتمة
88	فهرسة البحث
96	قائمة المراجع

الملاحق

قائمة المراجع المعتمدة في البحث :

أولا : النصوص القانونية :

أ/ قوانين - أوامر - مراسيم :

1/ القانون رقم رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل .

2/ القانون رقم 19/04 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل 25 ديسمبر 2004 ، المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل .

3/ القانون رقم 21/06 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق ل 11 ديسمبر 2006 ، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل .

- 4/ الأمر : رقم 31/75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1375 الموافق لـ 29 أبريل 1975 ، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل .
- 5/ الأمر : رقم 32/75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1375 الموافق لـ 29 أبريل 1975 ، يتعلق بالعدالة في العمل .
- 6/ الأمر رقم 02/97 المؤرخ في 02 رمضان عام 1417 الموافق لـ 11 يناير سنة 1997 ، يتمم القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 و المتعلق بعلاقات العمل .
- 7/ الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 1 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .
- 8/ المرسوم الرئاسي 133/11 المؤرخ في 22 مارس 2011 المتعلق بجهاز القرض المصغر .
- 8/ المرسوم الرئاسي 192/06 المؤرخ في 4 جمادى الأولى عام 1427 الموافق لـ 3 مايو سنة 2006 يسند إلى وزير التضامن الوطني و الأسرة سلطة الوصاية على ADS
- 9/ المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق لـ 6 يوليو سنة 1994 ، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة .
- 10/ مرسوم تنفيذي رقم 232/96 مؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق لـ 29 يونيو سنة 1996 يتضمن إنشاء . ADS
- 10/ مرسوم تنفيذي 296/96 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق لـ 8 سبتمبر سنة 1996 ، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي .
- 11/ مرسوم التنفيذي رقم 290/03 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 الموافق لـ 6 سبتمبر 2003 ، يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع و مستواها .
- 12/ مرسوم تنفيذي رقم 01/04 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق لـ 03 يناير سنة 2004 يتم
- 13/ المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق لـ 6 يوليو سنة 1994 ، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة .
- 14/ مرسوم تنفيذي رقم 04/14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 ، يتعلق بإنشاء و تنظيم عمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر .

- 15/** المرسوم التنفيذي رقم 15/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 ، يحدد شروط و تأهيل الموافقة على المستفيدين من القرض المصغر .
- 16/** مرسوم تنفيذي رقم 77/06 مؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق ل 1 فبراير سنة 2006 ، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها .
- 17/** مرسوم تنفيذي رقم 123/07 مؤرخ في 06 ربيع الثاني عام 1428 الموافق ل 24 أبريل 2007 ، يضبط شروط و كفاءات منح الإعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال .
- 18/** مرسوم تنفيذي رقم 386/07 مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1428 الموافق ل 05 ديسمبر سنة 2007 ، يحدد مستوى و كفاءات منح الإمتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 21/06 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق ل 11 ديسمبر 2006 و المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل .
- 19/** مرسوم تنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 أبريل سنة 2008 ، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .
- 20/** مرسوم تنفيذي رقم 127/08 مؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 30 أبريل سنة 2008 ، يتعلق بجهاز الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات .
- 21/** مرسوم تنفيذي رقم 305/09 مؤرخ في 20 رمضان عام 1430 الموافق ل 10 سبتمبر سنة 2009 يتعلق بجهاز نشاطات الإدماج الإجتماعي .
- 22/** مرسوم تنفيذي رقم 71/10 مؤرخ في 15 صفر عام 1431 الموافق ل 31 يناير سنة 2010 ، يحدد كفاءات تطبيق التخفيضات في حصة إشتراك أصحاب العمل في الضمان الإجتماعي بعنوان ترقية التشغيل .
- 23/** مرسوم تنفيذي رقم 105/11 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق ل 06 مارس سنة 2011 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 أبريل سنة 2008 ، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .
- 24/** المرسوم التنفيذي رقم 134/11 المؤرخ في 22 مارس 2011 المعدل و المتمم المرسوم التنفيذي رقم 15/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 يحدد شروط و تأهيل الموافقة على مستفيدين من القرض المصغر .
- 25/** المرسوم التنفيذي رقم 142/13 مؤرخ في 29 جمادى الأولى عام 1434 الموافق ل 10 أبريل سنة 2013 ، يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 أبريل سنة 2008 ، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .

26/ قرار مؤرخ في 16 محرم عام 1424 الموافق لـ 19 مارس سنة 2003 يحدد الدليل الميداني لوكالة التنمية الإجتماعية .

ثانيا : الكتب و المؤلفات :

د. خليف عبد الرحمن : الوجيز في منازعات العملو الضمان الإجتماعي ، ط منقحة و مزيدة ، دار العلوم للنشرو التوزيع ، الجزائر ، 2014.

د. أحمية اسليمان : قانون علاقات العمل الإجتماعية في التشريع الجزائري، ط 02، د م ج ،الجزائر، 2013.

د. أحمية اسليمان : الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، د م ج ، الجزائر ، 2012 .

د. مُحمد صبري السعدي : شرح القانون المدني الجزائري ، ج 01 ، دار الهدى ، الجزائر ، 2004.

د. عوابدي عمار : نظرية المسؤولية الإدارية ، ط 04، د م ج ، الجزائر 2012 .

د. عوابدي عمار : القانون الإداري ، ط 06، ج 01 ، د م ج ، الجزائر ، 2014 .

د. مُحمد حسين منصور : قانون العمل ، دار الجامعة العربية ، مصر ، لا يوجد .

د. مُحمد حسين منصور : قانون العمل ، ط 02 منشورات الحلبي ، لبنان ، لا يوجد .

د. طريبت سعيد : النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، دار هومة ،الجزائر ، 2010 .

د. همام مُحمد محمود زهران : قانون العمل عقد العمل الفردي ، دار الجامعة العربية ، مصر ، 2003

أ. عجة الجيلالي : الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية ، دار الخلدونية ، الجزائر ، لا يوجد .

أ.د. عمار بوضياف : شرح تنظيم الصفقات العمومية ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2011.

الرسائل و المذكرات :

1/ غانم هاجر و بودراع أمنية : تجربة الجزائر في ميدان التسغيل و محاربة البطالة ، مذكرة ماجستير ، جامعة مسيلة ، كلية العلوم الإنسانية ، قسم علم الاجتماع ، ، الجزائر ، 2008 .

2/ بوسلحة إيناس و بن دار نسيمة : دور التسغيل في الحد من البطالة الفكرية و تحقيق التنمية المستدامة ، دراسة ميدانية ، مذكرة ماجستير ، جامعة تبسة ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، الجزائر ، 2007 .

3/ سميحة يونس : إتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل ، مذكرة ماجستير ، جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، الجزائر ، 2007

4/ شلاي فارس : دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، قسم العلوم الإقتصادية ، الجزائر ، 2005 .

منشورات :

1/ القانون المدني الجزائري إلى غاية 13 مايو 2007:برقي للنشر ، الجزائر ، 2012 – 2013 .

2/ قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إلى غاية 25 فبراير 008 ، برقي للنشر ، 2012-2013 .

3/ منشورات الوكالة الوطنية للقرض المصغر ، الجزائر ، 2012 .

4/ منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، الجزائر ، 2014 .

5/ منشورات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ، الجزائر ، 2015 .

6/ منشورات وكالة التنمية الإجتماعية ، الجزائر ، 2014 .

7/ منشورات الوكالة الوطنية للتشغيل ، الجزائر ، 2010 .

مواقع أنترنت :

www.ansej.dz ، يوم 2016/04/22 الساعة 19.30.

www.cnac.dz الساعة 20.00 يوم 20 أبريل 2016 .

www.angem.dz الساعة 20.45 يوم 21 أبريل 2016.

www.ads.dz الساعة 21.15 يوم 30 أبريل 2016 .