

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم الحقوق

النظام القانوني لعقود الإدماج المهني والإجتماعي في المرفق العام

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر حقوق
تخصص قانون إداري

إشراف:

- د. عبد الكريم بوحميذة

- إعداد الطالبات:

- سماح قربي

- رقية الشرع

أعضاء لجنة المناقشة:

الرقم	اسم اللقب الأستاذة)	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
01	شول بن شهرة	أستاذ دكتور	غرداية	رئيسا
02	عبد الكريم بوحميذة	دكتور	غرداية	مشرفا و مقرر
03	أحلام طواهرية	دكتور	غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 1438-1439 هـ / 2017-2018 م

كلمة شكر

"وما توفيقى إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب"

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبرحمته تنزل البركات، وبذكره تطمأن

القلوب، وبرحمته تغفر الذنوب، والصلاة والسلام على المنارة

المهداة سيد المرسلين وخاتم النبيين محمد عليه أفضل الصلاة،

وأزكى التسليم.

وانطلاقاً من قوله صلى الله عليه وسلم: «من لم يشكر الناس لم يشكر الله»

نتقدم بالشكر الخاص والجزيل لأستاذنا المشرف:

"الدكتور بوحميده عبد الكريم"

على كل مجهوداته وتوجيهاته ونصائحه القيمة لإتمام هذا العمل طوال فترة

البحث.

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى أساتذتي في قسم الحقوق والى أعضاء لجنة

المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة وإثرائها بأرائهم السديدة.

ونتقدم بالشكر للسيد بابكر يحي رئيس مصلحة في مديرية التشغيل بغرداية.

ونتقدم بالشكر للسيد الشافعي صالحى رئيس قسم في وكالة التنمية الإجتماعية

بورقلة.

إلى كل من ساعدني لإتمام هذا البحث من قريب أو بعيد

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى والدي ووالدتي،
اللذان كان لهما الفضل بعد الله في ما توصلت إليه.
- أطال الله في عمرهما -

إلى روح فلذة كبدي الطاهرة عبد الرحمان
وإلى زوجي وأبنائي عبد الهادي ووصال وأميرة عز الدين.

كما أهديه لإخوتي وأخواتي (مونية، عادل، محمد، رمزي، صدام) كما
أزواجهم وأولادهم حفظهم الله.

وإلى كافة الأهل والأقارب.

إلى زملائي وأصدقائي في الحياة اليومية والعملية وإلى أصدقائي في المسار الدراسي.

وإلى توئم روحي صباح، مريم، نورة، والطبيبة أمينة، وإلى رفيقة دربي رقية الشرع.

إلى كل المعلمين و الأساتذة الذين مررت عليهم طيلة المشوار الدراسي وإلى كل من
وسعهم قلبي و لم تسعهم صفحتي.

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي.

قرتي سماح

الإهداء

يا من خلقتني فأحسنت، وعلمتني فنفعت، إليك أهدي شيئاً من جزيل عطائك فاجعله
لقلبي ضياء، ولصبري جلاء، ولأسقامي دواء، واكتبه في ميزان حسناتي وارحم به
أهلي أينما حلوا وحيثما ارتحلوا واحفظ به والدي الكريمين إلى حبيينا خير الأنام منبع
السلام محمد عليه الصلاة والسلام إلى من جعلت الجنة تحت قدميها والصبر ملئ
كفيها، وأنجبت وربت في خفاء الخفاء ودعت وبكت، التي سهرت الليالي من أجل
ان تشرق لي شمعة الامنيات، التي تجرعت المر كي أذوق العسل وشقت لي درب
النجاح في جنح الظلام، إلى القلب الطيب منبع الحنان أُمي الغالية أطال الله في
عمرها

الى الذي شيد صرح الفلاح أمامي والذي كان سبب في تعليمي ووصولي إلى هذا
المقام، الذي زرع في نفسي حب الإيثار وأرشدني إلى سبيل الرشاد وشق لي درب
النجاح أبي الغالي أطال الله في عمره

إلى من شاركوني رحم الأم وتقاسمت معهم كل أفراحي وأحزاني ، إخوتي وأخواتي
الأعزاء كما لا يفوتني ذكر من قاسمتني ليالي وأيام التعب والشقاء في سبيل
إنجاز هذه المذكرة رفيقة الدرب : قرتي سماح - الى كل من يعرف رقية من قريب

- إلى كل من وسعهم قلبي ولم تسعهم مذكرتي -

الشرع رقية

ملخص الدراسة

ملخص

يعتبر الإدماج المهني والاجتماعي من عقود نموذجية محددة المدة تبرم بين الشاب المستفيد من العقد بحسب مستواه التعليمي ، أو التكويني وبين الهيئة المستخدمة والمصالح المكلفة بتسيير وتنفيذ الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد على مستوى الولاية، بهدف إدماج الشباب طالبي الشغل في الحياة المهنية والاجتماعية.

وقد عرفت هذه العقود صوراً عديدة حسب المراسيم التنفيذية المنظمة لها وهي :

عقود المساعدة على الإدماج المهني وتنقسم إلى عقود إدماج حاملي الشهادات ، عقود التكوين والإدماج ، عقود الورشات والحرفيين ، العقود المدعمة .

أما عقود الإدماج الإجتماعي فهي : منحة إدماج حاملي الشهادات ، و برنامج الإدماج في النشاط الإجتماعي .

ويختلف النظام القانوني لكل عقد باختلاف القانون الذي يحكم أطرافها وهو ما يميزها عن غيرها من العقود المشابهة لها .

ويترتب على عقد الإدماج جملة من الآثار المتمثلة في الحقوق والواجبات ويحدد نطاق مسؤولية المستفيد والجزاء المترتبة عن الإخلال بواجبات هذا الأخير.

رغم ما منحه هذه العقود من إمكانية إمتصاص للبطالة إلا انها تبقى عاجزة عن تلبية احتياجات الشباب للعمل وتوفير منصب دائم، نظراً لبعض النقائص الواردة في القوانين المنظمة لها.

الكلمات المفتاحية

- عقود الإدماج ، التشغيل ، أجهزة الشغل ، الإدماج الإجتماعي ، برامج الإدماج ، الحقوق ، الواجبات ، المسؤولية .

Abstract

The State has established several programs to create a large number of jobs based on the possibilities available. New programs for the integration of young people in the field of employment have been introduced under executive decrees called occupational and social integration programs. In this study we focused on the legal system of merger contracts, It is a fixed-term contract that takes the form of a model aimed at a particular group of young people, which entails a number of effects, such as rights and duties, the scope of responsibility of the beneficiary and sanctions resulting from the breach of the latter's duties.

Despite the fact that these contracts gave them the possibility of absorbing unemployment, but they are still unable to meet the needs of young people to work and provide a permanent position, due to some shortcomings in the laws governing them.

key words:

Legal system, integration contracts, employment, devices, programs, body used, rights duties, sanctions, liability.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

.....	الشكر
.....	الإهداء
.....	الملخص
01	مقدمة
08	الفصل الأول: النظام القانوني لعقود الإدماج المهني والإجتماعي في
.....	المرفق العام
08	المبحث الأول: مفهوم عقود الإدماج المهني والإجتماعي
09	المطلب الأول: تعريف عقود الإدماج المهني والإجتماعي
09	الفرع الأول: تعريف اللغوي لعقود الادماج
10	أولاً: التعريف اللغوي لعقد الإدماج
10	ثانياً: لتعريف الاصطلاحي عقود الادماج
11	الفرع الثاني: التعريف القانوني لعقود الادماج
14	أولاً: عمال عقود الادماج المهني
15	ثانياً: أنواع عقود الادماج
27	الفرع الثالث: خصائص عقود الادماج
27	أولاً: عقود الإدماج هي عقود نموذجية مكتوبة
28	ثانياً: عقود الإدماج، عقود محددة المدة
30	ثالثاً: عقود الإدماج عقود متعددة الاطراف
31	رابعاً: عقود الإدماج ذات طبيعة قانونية متميزة
33	المطلب الثاني: تمييز عقود الادماج عن غيرها من العقود المشابهة لها
33	الفرع الاول: تمييز عقد الادماج عن عقد العمل
37	الفرع الثاني: تمييز عقد الادماج عن التمهين

38 الفرع الثالث: تمييز عقد الإدماج عن نظام التعاقد
41 المبحث الثاني: تقسيمات عقود الادماج
41 المطلب الاول: عقود الادماج المهني والهيئات المسيرة له
41 الفرع الاول: أهداف جهاز المساعدة على الادماج المهني
42 اولاً : الفئات المستهدفة من جهاز الإدماج المهني
42 ثانياً: شروط الاستفادة من عقود الإدماج المهني
43 الفرع الثاني: تسيير جهاز الإدماج المهني
43 أولاً: بطاقة تعريفية حول الوكالة الوطنية للتشغيل
44 ثانياً: بطاقة تعريفية لمديرية التشغيل الولائية
45 ثالثاً: بطاقة تعريفية حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
45 رابعاً : بطاقة تعريفية حول الوكالة الولائية للتشغيل
47 الفرع الثالث : الهيئات المسيرة لجهاز الإدماج المهني
51 المطلب الثاني: عقود الإدماج الإجتماعي والهيئات المسيرة له
51 الفرع الأول: أنواع عقود الإدماج الإجتماعي
53 الفرع الثاني : بطاقة تعريفية حول مديرية النشاط الإجتماعي
54 الفرع الثالث: بطاقة تعريفية حول وكالة التنمية الاجتماعية
60 الفصل الثاني : المركز القانوني للمستفيدين من عقود الإدماج المهني والإجتماعي
60 المبحث الأول : الآثار المترتبة على عقود الإدماج المهني والإجتماعي
61 المطلب الأول : حقوق المستفيدين من عقد الإدماج المهني والإجتماعي
61 الفرع الأول : الحق في الراتب
63 الفرع الثاني : الحق في التأمينات
67 الفرع الثالث : الحق في التكوين
70 المطلب الثاني : واجبات المستفيدين من عقود الإدماج المهني والإجتماعي
70 الفرع الأول: الواجبات المتعلقة بشغل المنصب الممنوح
70 أولاً: واجب الإلتزام بأداء الخدمة
71 ثانياً: واجب الإلتزام بالوقت الرسمي للعمل
72 ثالثاً: واجب الإلتزام بإنهاء فترة الإدماج المحدد في العقد

73	رابعاً:الواجبات المتعلقة بإحترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.....
73	الفرع الثاني : الواجبات المتعلقة بشخص الموظف
74	أولاً: واجب الإخلاص والولاء
74	ثانياً: واجب عدم جواز الجمع بين وظيفتين في وقت واحد
75	رابعاً: واجب الحفاظ على كرامة الوظيفة
75	الفرع الثالث: الواجبات المتعلقة بأعمال المتعاقد في إطار عقود الإدماج
76	أولاً: واجب طاعة السلمية
76	ثانياً: واجب الحفاظ على السر المهني
77	المبحث الثاني : مسؤولية المستفيد من عقد الإدماج والجزاء المترتب عن الإخلال بالتزاماته
78	المطلب الأول : مسؤولية المستفيد من عقد الإدماج
78	الفرع الأول : نطاق المسؤولية المدنية للمستفيد من عقد الإدماج
80	أولاً: مسؤولية المستفيد تجاه الهيئة المستخدمة.....
82	ثانياً: مسؤولية المستفيد تجاه الغير
82	الفرع الثاني: نطاق المسؤولية الجنائية للمستفيد من عقد الإدماج
85	المطلب الثاني : إجراءات التأديب و توقيع الجزاء.....
88	الفرع الأول : الأساس القانوني لسلطة التأديب
89	الفرع الثاني : نوع سلطة التأديب الممارسة على المستفيد من عقد الإدماج
93	خاتمة
	الملاحق.....
	قائمة المصادر والمراجع
	فهرس المحتويات.....

مقدمة

تمهيد :

مرت الدولة الجزائرية بظروف إقتصادية وإجتماعية ومالية ، فرضت عليها أن تندمج في النظام الاقتصادي العالمي، لذلك قامت بإعادة هيكلة مؤسساتها واعتمدت تكنولوجيا حديثة و متطورة حلت مكان اليد العاملة مما نجم عنها فقدان العديد من العمال لوظائفهم خصوصا في الصناعات التحويلية باعتبارها الأكثر عرضة للمنافسة في ظل اتفاقيات دولية، بحيث فقد العديد من الأشخاص مصدر رزقهم ووضعهم تحت عتبة الفقر.

كما أن المنتبغ للوضع الاجتماعي في الجزائر يلمس تحسنه بصورة خيالية في الثمانينات بفعل السياسات التنموية في المجال الاقتصادي و الاجتماعي وذلك يتوفر فرص العمل لجميع الشرائح ، غير أن الأوضاع بدأت تتدهور منذ سنة 1986 بسبب انخفاض المداخيل من العملة الصعبة بفعل انهيار أسعار البترول في السوق العالمية، مما أدى الى سوء الأوضاع في جميع المجالات في الجزائر، الأمر الذي فاقم من انتشار الفقر والبطالة في المجتمع، فقامت الدولة بإتخاذ مجموعة سياسات وبرامج تهدف الى التقليل من هذه الظواهر و توفير الشروط اللازمة للأفراد لتحقيق مستوى من النمو والتأهيل مناسبة.

وفي اطار هذه السياسة التنموية عمدت الدولة الى انشاء محفظة من البرامج خاصة ذات البعد الانساني من أجل محاربة البطالة خاصة في فئات معينة من المجتمع التي لا تمتلك أي مورد مالي او نشاط أو مؤهل أو مستوى تعليمي يسمح لها ولوباظفر بمنصب عملي حاجياتها ويمنحهم قدرة من التأهيل المباشر والتطبيقي، وهو نفس الامر لشباب حاملي الشهادات الذين تضعهم هذه البرامج في العتبة الاولى لعالم الشغل .

وفي ظل اقتصاد السوق وتوسيع الاستثمارات و تطوير المنافسة الاقتصادية بين المؤسسات أصبح من الضروري إدخال تغيرات تنموية عليها والبحث عن الوسائل الملائمة في إنشاء آليات جديدة لإدماج فئة الشباب وتجسيد برامج اصلاحية واسعة من أجل خلق فرص عمل تستوعب

العمالة الجديدة التي اصبحت مسألة تكيفها مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية بحيث يعتبر موضوع التنمية المستدامة من المواضيع الهامة التي حظيت باهتمام واسع من طرف الباحثين للتأثير الذي تسببه في الأدوار والوظائف الفعالة في جميع المجالات داخل المجتمع غير أن هذا التأثير يمس جميع فئات المجتمع وأهمها فئة الشباب التي تعتبر حقيقة اجتماعية بالأساس تعمل على بناء المجتمع مما يلزم الشباب محاولة التكيف مع هذه التغيرات لمواجهة جملة من التحديات و أهمها البطالة .

إن إشكالية الإدماج المهني في سوق العمل له انعكاسات ، ولذلك توجب الأخذ بعين الاعتبار لاتخاذ منهج علمي في تحليل واقع الشباب ضمن استراتيجية التنمية المستدامة.

إن هذه المسألة تتأثر بصورة دائمة أو دورية بعلاقتها بالشباب وهي ظاهرة " الإدماج المهني " كظاهرة اجتماعية تعد من الاشكاليات التي تتطلب مواجهة واقعية من طرف الدولة بكل آلياتها وبرامجها من أجل التقليل من البطالة في ظل القوانين التشريعية التي تنص على ادماج هذه الفئة من المجتمع في سوق العمل ،وتطبيقا لهذه السياسة تم اصدار عقود الادماج في شكل مراسيم تنفيذية .

*اسباب إختيار الموضوع :

إن أسباب إختيار الموضوع تكمن في أسباب ذاتية و أسباب موضوعية ،

الأسباب الذاتية: إن موضوع العمل بصيغة عقود الادماج لم يكن وليد دراسات سابقة بقدر ما كان دافعا شخصيا لخصته التجربة في العمل وفق هذه البرامج وعلى إمتداد السنوات ،بدأت فكرة دراسته تتبلور في الذهن وزادها واقع الممارسة اليومية و التحسس الدائم بإنشغالات هذه الفئة من العمال وعلى وجه الخصوص في العمل كما ان معاشتنا اليومية لواقع التشغيل في

البلاد والشباب البطال الذي لا يكل ولا يمل للحصول على منصب عمل يحقق له الحياة الكريمة كلها أسباب ذاتية دفعت بنا لدراسة هذا الموضوع .

أما الأسباب الموضوعية فيمكن تلخيصها في :

الموضوع محل الدراسة موضوعا جديدا يدفع للمبادرة بدراسته باعتباره من اهم المجالات التي تستعى الدولة لتطويره .

كما أن نقص الدراسات المتخصصة في هذا المجال جعلنا نساهم بهذه الدراسة لثراء المكتبة .

*اهمية الموضوع :

تعود اهمية هذا الموضوع إلى أهمية نظرية وأخرى عملية حيث تتمثل الأولى في :

-الإحاطة والإلمام بمختلف جوانب الدراسة من نصوص قانونية وجوانب فقهية ، من خلال دراسة وتمحيص النصوص القانونية المنظمة لعقود الادماج بصورة مدققة .

-إبراز الاليات الجديدة للإدماج المهني والاجتماعي واقتراحات العمل والتخطيط الذي تشرف عليه بعض المؤسسات والهيئات من خلال البرامج التي تكفل للشباب إمكانية إدماجهم .

*الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة لمعرفة النظام القانوني المسير لعقود الادماج

- مدى تحقيق برامج التشغيل للأهداف المسطرة له .

- إبراز المركز القانوني للمستفيد من عقد الادماج .

-تحديد الصفة القانونية التي يحوزها المستفيد .

-إظهار نظام التوظيف الذي يؤسسه عقود الادماج .

-مقارنة بين الموظف العمومي والمستفيد من الادمج من حيث الحقوق والواجبات وحتى المسؤولية القانونية لكليهما في حالة الإخلال بالتزاماتهم الوظيفية

*الدراسات السابقة :

تكمن أهمية الدراسات السابقة في إسهام في توضيح ووضع خطة الباحث في إطارها الصحيح وتجنب الوقوع في الأخطاء التي صادفت البحوث السابقة كتجنب التكرار وإعادة ما تم التطرق إليه ، وتعتبر كمساعد أساسي للباحث الذي يحدد من خلاله توجه دراسته بالنسبة لباقي الدراسات .

الدراسة الأولى :

- رسالة الدكتوراه، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، سلطانية بلقاسم ، تخصص علم إجتماع التنمية ، جامعة قسنطينة ، 1996/1995.

- مذكرة مقدمة لنيل الدكتوراه الطور الثالث ، تخصص علم النفس عمل و تنظيم ،حنان شريفة ، عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلو ، ،جامعة محمد خيضر (بسكرة) ،2016/2015.

الدراسة الثانية :

- بحث للحصول على شهادة الماجستير في الإدارة المالية العامة، أحمد سنة، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، ، جامعة الجزائر، 2006/2005.

*صعوبة الدراسة:

تتمثل الصعوبات التي واجهت هذه الدراسة فيما يلي:

-إن هذا الموضوع يفتقد الى رصيد معلوماتي نظرا لقلّة المؤلفات المتخصصة في الموضوع

أي أن النقص الشديد في الدراسات المتعلقة بمثل هذا الموضوع جعل الجهد الرئيسي للعمل يتطرق أكثر الى البحث عن رصيد نظري ودراسات سابقة مهمة حول الموضوع ،
-اعتمدنا وبصورة كبيرة على المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود الادماج رغم ماتخلل هذه النصوص من نقص وغموض وحتى إبهام في بعض الحالات .

إن التطرق لدراسة عقود الإدماج المهني والإجتماعي في المرفق العام والأطر القانونية المنظمة لها أثارت فينا عدة من الأسئلة من خلالها توصلنا للإشكالية التالية:

***الإشكالية:**

الإشكالية الرئيسية :

- ما أهمية عقود الإدماج المهني والإجتماعي للحفاظ على سوق الشغل ؟

وقد تفرعت منها التساؤلات الفرعية التالية :

-ما هو النظام القانوني الذي يحكم عقود الادماج المهني والاجتماعي في المرفق العام ؟

-ما مفهوم عقود الادماج المهني والاجتماعي في المرفق العام ؟

-ما هو المركز القانوني للمستفيد من عقود الادماج المهني والاجتماعي في المرفق العام ؟

-ماهي نطاق مسؤولية المستفيد من عقد الادماج وما هي الجزاءات المترتبة عن الاخلال بالتزاماته ؟

***المناهج المتبعة :**

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على عدة مناهج أهمها :

- **المنهج الوصفي:** في وصف أجهزة التشغيل ، مع تعريف عقود الإدماج وذكر خصائصها والتي تم تطرق إليها من خلال المبحث الأول في الفصل الأول .
- **المنهج التحليلي:** والتمثل في تحليل ودراسة النصوص القانونية التنظيمية المعمول بها والتمثلة في المراسيم التنفيذية ، من خلال المبحث الأول في الفصل الثاني .
- **المنهج المقارن:** من خلال المقارنة بين عقود الإدماج والعقود المشابهة لها ، مزايا وعيوب كل برامج من البرامج المسطرة لمكافحة البطالة في مجال عقود الإدماج ، من خلال المبحث الثاني في الفصل الأول .

*تقسيم الدراسة :

لمعالجة الاشكالية السابقة اعتمدنا خطة من فصلين الاول يتطرق الى النظام القانوني لعقود الادماج ومن خلال المبحث الاول حددنا مفهوم عقود الادماج المهني والاجتماعي في المرفق العام انطلاقا من تعريفه وتمييزه عن غيره من العقود وكذلك التقسيمات الواردة على هذه العقود من حيث تنوعها والهيئات المسيرة لها وشروط الاستفادة من كل عقد على حدا وهو ما تم ذكره في المبحث الثاني وخلصنا الى مخطط يوضح أنواع هذه العقود والنصوص القانونية المسيرة لها. أما الفصل الثاني فقد خصصناه لدراسة المركز القانوني للمستفيد من عقد الإدماج ابتداء من الآثار المترتبة على عائق المستفيد من عقود الادماج والتمثلة في واجبات وحقوق هذا الاخيرهو ما ورد في المبحث الاول ،أما المبحث الثاني فقد ركزنا فيه على نطاق مسؤولية المستفيد من عقد الادماج في المرفق العاموحددنا فيه اجراءات التأديب وتوقيع الجزاء جراء اخلال المتعاقد بالتزاماته المهنية.

الفصل الأول

الفصل الأول: النظام القانوني لعقود الإدماج المهني و الإجتماعي في

المرفق العام.

أن البرامج* والهيكل التي وضعتها الدولة في مجال الإدماج والتشغيل عديدة و متنوعة وهامة ، ولكن يبقى نجاحها مرتبط بدرجة كبيرة بمدى فاعلية التوجيه والإعلام وتقريب كل شخص بطل بجهاز التشغيل والبرنامج الذي يلائمه ، والذي يدخل ضمن مهام الوكالة الوطنية للتشغيل ووكالة التنمية الإجتماعية باعتبارهما الهيئات العمومية المكلفة بتنظيم ومتابعة سوق العمل ، وكذلك مديريات التشغيل بالولايات باعتبارها تمثل سلطة وزير التشغيل على المستوى المحلي ، ومديريات النشاط الإجتماعي باعتبارها تمثل سلطة وزير التضامن والاسرة وقضايا المرأة على مستوى المحلي ، هذه البرامج تروج إلى أكبر عدد من المواطنين المعنيين حسب المواصفات والشروط والخصوصيات لكل برنامج ، وذلك لتحقيق الأهداف المتمثلة في إتحاق كل بطل بالبرنامج الذي يتلاءم مع قدراته وإستعداداته وتخصصه .

المبحث الأول: مفهوم عقود الإدماج المهني والإجتماعي

تقتضي دراسة النظام القانوني لعقود الإدماج المهني والإجتماعي في المرفق العام، تحديد و الإحاطة الشاملة لمفهوم عقود الإدماج من خلال تحديد تعريفها ثم تمييزها عن غيرها من العقود المشابهة، وكذلك تبيان أثرها وهذا ما نتطرق اليه من خلال بحثنا، ولتوضيح ذلك يتناول ضمن مطلبين:

* البرامج : كلمة معربة من اللغة الأجنبية Programmes وهي في الأصل كلمة فارسية بلفظ "رزنامة" ، وهي تعني الخطة المرسومة التي تحدد مواعيد القيام بعمل ما ، وكيفية تنفيذه .

المطلب الأول: تعريف عقود الإدماج المهني والإجتماعي

تعد المفاهيم من بين الدعامة الأساسية التي يقوم عليها البحث العلمي بصفة عامة والبحث القانوني بصفة خاصة، وهذا ما جعل من تحديدها وضبطها أمرا لا مناص منه فإذا كانت الرموز والمصطلحات في مجال العلوم الطبيعية تتسم غالبا بالثبات والحصر والوضوح، فإن الأمر بالنسبة للعلوم القانونية على خلاف ذلك، فهي تعج بالعديد من المفاهيم والمصطلحات التي تتباين و تتعدد باختلاف الأيديولوجيات و المذاهب و المدارس الفقهية، فالمفهوم الواحد قد يحمل أكثر من معنى، ومن التعريف نجد بعض التعريفات لم يتطرق لها المشرع الجزائري لكنها كانت محل إجتهد من طرف فقهاء القانون، و المفهوم هو أساس لغة التعامل الإنساني ووسيلة الإنسان للتعبير عن أفكاره و أوضاع محددة إذ يكتسي أهمية قصوى في البحث العلمي، فعن طريق هذه التحديد يمكن للباحث أن يحصد المعلومات التي عليه جمعها ويمكن أيضا للقارئ من البداية أن يعرف ماذا يقصد الباحث بهذا المفهوم، أن العديد من المفاهيم قد يكون لها أكثر من معنى أو تعطى لها تفسيرات مختلفة للدلالة عليها.

نتناول في هذا المطلب بيان المقصود بعقود الإدماج المهني والاجتماعي لغة واصطلاحاً وكذلك التعريف القانوني للمصطلح فضلا عن بيان أهم خصائص هذه العقود.

الفرع الأول : تعريف اللغوي لعقد الإدماج

أولاً: تعريف العقد (لغة)

يعرف العقد في اللغة كما جاء في لسان العرب بأنه نقيض الحل، عقده يعقده أو تعاقداً أو عقدة، اسند ثعلب لا يمنعك من بغاء الخير يعقدا التمام واعتقاده، لعقده، والمعاقذ واضع العقد و العقيد و المعاقذ¹.

ثانياً: تعريف الإدماج (لغة)

أدمج، يدمج، إدماجا، فهو مدمج والمفعول مدمج، أدمج الشيء في الشيء، احكم إدخالهما أو خلطهما أو ضمهما معا وحدهما " ادمج فقرة في الفصل " ، ادمج الحبل؟ أجاد فتله².

- إدماج الطعام في الثوب: لفة.

- إدماج اسم جديد في اللائحة: إدراجه، إدخاله.

- إدماج عضويين(علم الأحياء): إلصاق احدهما بالآخر لينمو معا.

- أدمج الشيء في الشيء: دمج فيه، احكم إدخالهما أو خلطهما أو ضمهما معا وحدهما.

والإدماج: هو عكس التمييز ويعني تشجيع الاختلاط الحر والعاذل بين الأجناس في

المرافق التربوية، ولقد أمرت المحكمة العليا الأمريكية بالاختلاط العرفي في قضية

براون* ضد مجلس التربية سنة 1954.

¹-ابن منظور،لسان العرب، مج3، دار المعارف، القاهرة، مصر، ص 30

²-مختار عمر،معجم اللغة العربية المعاصرة، مج3، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2008، ص 767.

*أصدر القاضي هولين حكم للمحكمة العليا للولايات المتحدة الأمريكية في مايو 1954 ضد مجلس التربية والذي قضى بأن "المرافق التعليمية المنفصلة صورة من صور عدم المساواة " ، وأشار الى أن أي إقصاء على أساس العرق من أي حمام سباحة محلي ، حتى مع توفر حمام سباحة مكافئ تماماً له يمكن أن يمثل انتهاكا للدستور .

ثالثاً : تعريف الإدماج (إصطلاحاً)

يعرف الإدماج على أنه إنضمام المجموعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينهما بعض الفروقات المتعلقة بأساليب قيادتها، وقد يكون الإدماج مؤقتاً لمواجهة حالة طارئة.

كما يقصد بالإدماج الاجتماعي هو كيفية تفاعل وتكيف الفرد مع محيطه الاجتماعي من خلال أسرته وأصدقائه، وكذلك مع زملائه في محيط العمل¹.
ونقصد بالإدماج الاجتماعي لطالبي العمل والذين هم بدون دخل وبدون أي تأهيل وفي حالة هشاشة إجتماعية.

ومن خلال ما تقدم يتضح لنا أن الهدف المعلن من هذه العقود هو:²

- الإدماج الاجتماعي للشباب المؤهل.
- ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية.
- محاربة الفقر والاقصاء والتهميش.
- تغطي هذه العقود كل نشاطات المنفعة العامة.
- في حالة المرض، الأمومة، حوادث العمل و الأمراض المهنية يستفيد الشباب المدمجون من التأمينات الاجتماعية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

¹- جرجس ميشال، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، بيروت (لبنان)، 2005، ص 127.

²- أنظر المادة 3 ، المرسوم تنفيذي الرقم 08-127 ، مؤرخ في 24 ربيع الثاني ، عام 1429 ، الموافق 30 أبريل سنة 2008 ج ر ، العدد 23 ، ص 3.

كما عرفه أحمد زكي* بدوي بأنه: " المزج بين الوجدتين أو أكثر مع بعضها البعض وفي ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الادماج بينالجمعيات والمنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة".¹

ويعتبر مفهوم الإدماج ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة ليصبح عنصراً فعالاً يتأثر ويؤثر في المؤسسة الانتاجية كما يستعمل بعض الباحثين مصطلحات أخرى معادلة لها منها: الادماج، التلاؤم، التوافق، التكيف، التكامل.

الفرع الثاني : تعريف القانوني لعقود الادماج

الملاحظ أن كل المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود الإدماج لم تضمن تعريفاً تصريحاً، وإنما يمكننا إستنباط التعريف من ضمن المواد التي تطرقه لأهداف عقد الادماج، وأطرافه ومدته في كل مرسوم، محاولين في الأخير صياغة تعريف يتفق مع ما جاء في هذه المراسيم التنفيذية. حيث يمكن تعريف عقود الادماج من خلال المراسيم المنظمة له ، إذ أن المرسوم التنفيذي: 402-98 لم يتضمن تعريفاً صريحاً لهذه العقود والتي كانت تسمى عقود التشغيل الأولية.

ويمكن من خلال المواد هذا المرسوم استنباط تعريف لها :

" هي عقود عمل او توظيف تهدف الى ترقية الشباب حاملي الشهادات طالبي التشغيل للمرة الاولى حيث يتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم خلال مدة محددة."

* أحمد زكي بدوي :مفكر إسلامي معاصر ،ولد في المحافظة الشرقية (مصر) عام 1922 ، أسس "دار المال الإسلامية"، من أهم مؤلفاته : معجم المصطلحات الإقتصادية ، القانونية ، ومعجم التربية والتعليم ، توفي في يناير 2006.
1 - أحمد زكيبدوي ،معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، ط 1 ، دار الكتاب اللبناني ، بيروت،1984، ص 295.

وتجدر الإشارة أن المشرع عالج نوعاً آخر من العقود مؤقتة وخاصة بالشباب الحاملين للشهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، من خلال عقود الإدماج المهني التي تشمل كل القطاعات العمومية أو الخاصة، الإقتصادية أو الإدارية¹.

وما يلاحظ أنه قبل صدور المرسوم التنفيذي رقم: 98-402 المتعلق بالإدماج المهني*، صدر مرسوم رئاسي سنة 1996 يخص دعم تشغيل الشباب².

ويقتصر مضمونه على مجال إنشاء مشاريع خاصة من طرف الشباب البطال أكثر مما يخص التوظيف في المؤسسات العامة أو الخاصة، والنص الوحيد الذي يشير لمجال التوظيف هي المادة الثانية، الفقرة الثانية من المرسوم الرئاسي، حيث تشير الى تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الرامية الى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف.

أما المرسوم التنفيذي 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني الصادر سنة 2008، أي بعد صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 الذي

¹- المرسوم التنفيذي رقم: 98-402 المؤرخ في: 1998/12/02، المتضمن للإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، ج ر، ص 91، المؤرخة في 1998/12/06 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 04-102 المؤرخ في 2004/04/01، ج ر، العدد 20، المؤرخة في: 2004/04/04 ص 26.

تم إلغاء المرسوم رقم: 98-402 أعلاه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 2008/04/19، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر: 22 المؤرخة في 2008/04/30.

* يهدف المرسوم رقم 98-402 المؤرخ في: 1998/12/02 إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ماقبل التشغيل في إكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة .

²- المرسوم الرئاسي رقم: 96-234 المؤرخ: 02 جويلية 1996 المتعلق بدعم تشغيل الشباب، ج ر: 41، الصادر في: 03 جويلية 1996، ص 11.

إعتمدهم مرجع في المقتضيات، فإنه ألغى المرسوم رقم: 98-402 الذي لم يصبح يتماشى والنصوص التنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية.

كما يهدف المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 السالف الذكر من خلال نص المادة 02 منه إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين تشغيل وتوظيف.

ومن خلال المواد 03، 04، 06 من المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم السالف الذكر، فإن عقود الادماج في هذا المرسوم هي عقود نموذجية محددة المدة تبرم بين المصالح المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد، وتوجه الى ثلاث فئات من الشباب، بهدف تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل للمبتدئين وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية لترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين، تشغيل، توظيف¹. كما يوجه الجهاز الى ثلاثة فئات² من طالبي العمل المبتدئين*:

الفئة الأولى: الشباب حامل شهادات التعليم العالي والتقنين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

¹-أنظر المواد: 03، 04، 06 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 المؤرخ في: 19 أفريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على

الإدماج المهني، ج ر ، العدد 22، الصادرة بتاريخ 30 افريل 2008، المعدل والمتمم ب:

* المرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في: 4 نوفمبر 2010، ج ر ، عدد 68، الصادرة بتاريخ: 10 نوفمبر 2010.

* المرسوم التنفيذي رقم 11-108، المؤرخ في: 6 مارس 2011.

* المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 19 افريل 2013، ج ر ، عدد 16 الصادرة بتاريخ: 23 ابريل 2013.

²- أنظر المادة 03 من المرسوم 08-126 ، المرجع السابق .

* طالبي العمل المبتدئين : هم طالبي التشغيل للمرة الأولى ، الذين لم يسبق لهم العمل .

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني او الذين تابعوا تربصا تمهينيا.

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل، وهذه الفئة لم تكن مدرجة في المرسوم

رقم 98-402.

وقد حددت أنواع عقد الإدماج المهني حسب الفئات الثلاثة المذكورة أعلاه، حيث تتخذ عقود الإدماج أحد الأشكال الآتية:

- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة للفئة الأولى.
- عقد إدماج مهني بالنسبة للفئة الثانية.
- عقد تكوين إدماج بالنسبة للفئة الثالثة، وهذه الفئة غير معنية بالمؤسسات والإدارات العمومية، بل يتم تنصيبها في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادرها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط¹.

* عمال عقود الإدماج المهني والإجتماعي

يوضح التشريع الجزائري للعمل أن مصطلح "عامل" حسب المادة 8 من الأمر 71-74 والذي صاغ للمرة الأولى مفهوم موحد للعامل بأنه "كل شخص يعيش في حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني"، وهو المفهوم الذي تعتمد النصوص اللاحقة والقانون الاساسي العام للعمال سنة 1978.²

¹-أنظرالمادة 5 من المرسوم رقم: 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، حيث تساهم مثل هذه النصوص في امتصاص البطالة وتحضير اليه العاملة المتكونة، وأنظر بهذا الصدد:

- Taleb Fatiha –Des politique de l' emploi et emploi efficace pour résorber le chômage RASJEP n°02-2001-P: 83 – 92.

² بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر ، دار النشر والتوزيع ، عنابة ، ص 4،3.

ومن خلال ما تقدم يمكن لنا تعريف العمال في إطار الإدماج المهني بأنهم: "العمال الذين أنشأوا علاقة عملهم بالمؤسسة في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) وعقد الإدماج المهني (CIP) المسطرة من قبل برنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) المسير من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM".¹

* أنواع عقود الإدماج

- عقود ما قبل التشغيل (CPE).
- منحة إدماج حاملي الشهادات (PID).
- برنامج إدماج في النشاط الاجتماعي (DAIS).
- عقود الإدماج المهني (CIP).
- عقود التدريب والتوظيف (CFI).
- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID).

علينا أن نعرف أن هناك نوعين من العقود DAIP للمؤسسات الخدمائية ومؤسسات للدولة مثلا: CTA ، CIP ، CID فهي تعني مستوى المتعاقد الدراسي والذي على أساسه يحدد أجره فقط لا غير.

- فيما يخص العقد اذا كان مكتوبا مثلا في موضوع DAIP/CID مثلا يعني أنه العقد

ليس لمؤسسة اقتصادية وانه المتعاقد جامعي وأجره 15.000.00 دج .

DAIP :dispositif d'aide à l'insertion professionnelle

- عقد DAIP جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

CID : contrat d'insertion des diplômés

¹- درقاوي سيد أحمد ، تمثيلات عمال الإدماج المهني للحقل الميداني ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم ، جامعة سعيدة ، 2014-2015، ص 13.

- عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين الساميين.

الأجر : 15000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين .

الأجر : 1000.00 دج للتقنيين الساميين.

CIP : contrat d'insertion professionnelle - عقد عمل يخصص لخريجي مراكز

التكوين المهني والتمهين ، الأجرة : 8.000.00 دج

CFI: contrat formation in sertirons - عقد لكن لا يملكون شهادة ذو مستوى ثانوي

مثلا او تكوين مرفق الأجرة او المساهمة : 12.000.00 دج.

وعليه من خلال هذا المرسوم السالف الذكر تجدر بنا الإشارة أن الدولة الجزائرية في إطار سياستها المتبعة في مواجهة مشكلة البطالة أعدت برامج لتكوين وتوظيف* الشباب من خلال أجهزة وهياكل متخصصة بهدف ترقية تشغيل الشباب¹، وإصلاح الوضع المترتب عن عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل.²

والتكوين عادة ما يجرى من خلال عمليات الإعداد قبل الخدمة ، والتدريب أثناءها من أجل نمو معارف المتعلم وقدراته وتحسين مهاراته وأدائه التربوي، وهي تبدأ في مؤسسة التكوين قبل الخدمة وتستمر أثناءها، وبرنامج التكوين يتم من خلاله جميع الأعمال والعمليات التكوينية التي تنجزها مختلف هياكل التكوين المهني.

*برامج التكوين والتشغيل والتوظيف : هي برامج تعنى بتكوين وتشغيل وتوظيف الشباب من خلال أجهزة وهياكل متخصصة ، بهدف ترقية نشاطات التشغيل ، وذلك في إطار السياسة المتبعة لمواجهة البطالة .

¹- أنظر المادة 02 من المرسوم : 08-126، المرجع السابق .

²- طبريت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012 ، ص 91.

وبالإطلاع على مواد المرسوم التنفيذي رقم: 90-143 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب والمحدد للقانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب يمكن القول أن برنامج التشغيل يهدف الى إحداث مناصب شغل وتكوين وإعدادها وتنفيذها ومساعدة الهيئة المعنية بتشجيع تشغيل الشباب وتطويره عبر ترقية النشاطات.¹

أما فيما يخص برنامج التوظيف، فهو برنامج مسطر قصد تحسين نسبة التأطير لتتنقل نسبة البطالة من 749 للعون الواحد عند وضع المخطط الثلاثي لسنة 2008 الى 542 بطل للعون حسب إحصائيات لسنة 2009.

وهذا من أجل عصنة تسيير سوق العمل عن طريق مواصلة برنامج اعادة تأهيل الوكالة الوطنية لتشغيل بفضل إتمام المخطط الثلاثي.²

أولاً: مفهوم التشغيل

يعتبر التشغيل من أهم عوامل توفير حاجات الفيزيولوجية للعامل لتحقيق الذات، وكذلك ضمان الإستقرار والأمن وترقية الشخصية وإثبات المكانة الاجتماعية والمادية للفرد، وقد إستعمل مصطلح الشغل للدلالة على معنى الوظيفة أو الحرفة الحرة أو الصناعات من كل ما يقوم به الفرد في الحياة الإجتماعية من عمله الذي يشتغله.

ونظرا لوجود عدة مشاكل سواءً إجتماعية، أو إقتصادية أو سياسية، لم يلقى للتشغيل تعريفاً واضحاً ، حيث تنوعت تعريفاته ومن بين هاته التعريفات تعريف باتريك بولرو "يتمثل التشغيل في القدرة

1- أنظر المرسوم التنفيذي رقم: 90-143 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب والمحدد للقانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب .

2- عابر صحر ، التشريع القانوني لسياسة التشغيل الشباب وإحصائياتها في السنوات الأخيرة ، منتدى الشغل ، نقلا عن وزارة العمل والتشغيل ، والضمان الإجتماعي ، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP) ، التجمع الوطني لولايات الوسط ، ضمن كلمة السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي ، 2008/07/10.

النسبية لأي شخص في الحصول على شغل نظراً للتداخل بين المميزات الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل¹

أما جورج فريدمان* حيث جاء في مضمونه " هو استخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية والإجتماعية أو الخدماتية ."

وفي الأخير ما يمكننا قوله أن التشغيل هو: عبارة عن مجموعة من الأنشطة المأجورة التي يتم من خلالها تشغيل اليد العاملة المتاحة لتأدية هاته الأنشطة في مدة معينة وفق صيغة العمل المتفاهم عليها.

ثانيا : سياسة التشغيل في الجزائر:2

تعتبر البطالة وسياسة التشغيل وجهان لعملة واحدة ، فلا يحق لنا التحدث عن البطالة دون التطرق لسياسات الدولة الهادفة أساساً لوضع حد لهذه الظاهرة من خلال توفير فرص عمل مختلفة ومتنوعة ، لهذا سنعمد من خلال هذا العنصر إلى توضيح مقتضب حول سياسة التشغيل بالجزائر ، مع ذكر أهم البرامج التي اقترحتها وتم تطبيقها عبر فترات متعاقبة .

وتتكون سياسة التشغيل من كلمتين : " سياسة" والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية¹ ، اما "التشغيل" فيعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر .

¹ -أولاد الهدار سلمى ، الإدماج المهني واستراتيجية المدمجين، مذكرة ماستر لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، جامعة غرداية، 2012-2013، ص 31.

* جورج فريدمان : هو مختص بالتوقعات الجيوسياسية وخبير إستراتيجي في الشؤون الدولية وهو مؤسس ورئيس مجلس إدارة "جيوبوليتيكالفيوتشرز" لنشر المعلومات وتقديم الإستشارات.

² -رحيم حسين ، سياسات التشغيل في الجزائر ، تحليل وتقييم ، مجلة بحوث عربية إقتصادية ، العدد 61-62، 2013، ص 143.

ويقصد بسياسة التشغيل " الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة ، وفي إعداد وتكوين أفرادها ، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة أو خاصة) ، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين ، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الإقتصادي والإجتماعي القائم ونظرية العمل وحق المواطن فيه ²

تعرف منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل : " في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة في احتياجات الإنتاج ³

ثالثا: أهم البرامج التشغيلية

حاولت الجزائر جاهدة من خلال مجموعة من البرامج المتعاقبة ، توفير مناصب شغل بهدف التخفيف من حدة البطالة التي تحيط بمختلف فئات المجتمع ، وأسندت هذه الأخيرة الى وكالات متخصصة ، لكل منها مهامها وأهدافها المحددة ، وقد لقي البعض منها نجاح نوعي والبعض الآخر لم ينجح في تحقيق أهدافه ⁴.

وبعد المعطيات الأولى التي قدمها الإحصاء العام للسكن والإسكان سنة 1987 ظهر أن نسبة البطالة تقارب 21.5%، يغطي منها طالبي العمل من الشباب الذي يبحث عن أول منصب عمل والذي يقل عمره عن (30سنة) 75.5%، وبناءً على هذه النتائج تم لأول مرة سنة 1988

¹ - صبحي حمودي ، المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، دار المشرق ، بيروت ، 2000 ، ص 721.

² - درقاوي سيد أحمد ، المرجع السابق ، ص 56.

³ - مولاي لخضر عبد الرزاق ، "تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2011" ، مجلة الباحث ، العدد 10 ، 2012 ، ص 191.

⁴ - جنان شريفة ، عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلو ، مذكرة مقدمة لنيل الدكتوراه الطور الثالث تخصص علم النفس عمل و تنظيم ، جامعة محمد خيضر (بسكرة) ، 2015-2016 ، ص 116.

إدراج مسألة تشغيل الشباب كإحدى الإنشغالات الأولية للسلطات العمومية، ولمواجهة تدهور سوق التشغيل أنشأت السلطات العمومية أجهزة جديدة لاحتواء الأزمة منها.

أ - برنامج تشغيل الشباب سنة 1987:

في سنة 1987 إتخذت الحكومة أول برنامج مستقل لتشغيل الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-24 سنة يموله الصندوق المشترك للجماعات المحلية (FCCC) وصندوق المساعدة على تشغيل الشباب (FAEJ) يهدف إلى خلق 200.000 منصب عمل دائم خلال سنتين فقط، حيث لم يستفد من هذا المشروع سوى نصف هذا العدد 60.000 شاب حصلوا على مناصب دائمة أو مؤقتة و 40.000 شاب حصلوا على مناصب في نشاطات التكوين و التأطير، ويرجع ذلك إلى الطابع المركزي الشديد للبرامج وافتقاره لهيئات محلية لإدارته¹.

ب - برنامج الإدماج المهني للشباب:

بعد فشل البرنامج السابق جرى تنظيم جلسات وطنية حول سياسة إدماج الشباب في ديسمبر 1989 بالعاصمة تشارك فيها مجموعة من الوزارات المعنية بقضايا الشباب، وتم الاتفاق على الأهداف الجديدة لسياسة تشغيل الشباب و الوسائل الواجب تعينها لصالح 68% من الشباب الجزائريين²، نتج عنه المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب، ويقوم البرنامج على المبادئ التالية:³

¹-المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول اجهزة التشغيل، الدورة العامة العشرون، الجزائر، جوان 2002، ص 92.

²- مصطفى راجعي، الشباب والإدماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1988-1996، مجلة الجزائريين للدراسات السيسولوجيا، العدد الأول، 2005، ص 43.

³-المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990، المعدل و المتضمن جهاز الإدماج المهني للشباب والمحدد لقانون صندوق تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية، العدد 21 المؤرخ في 23 ماي 1990 ص 702.

- تفضيل التشغيل المنتج و الدائم.

- خلق الشغل بأقل تكلفة.

- إضفاء الطابع المحلي على مبادرات تشغيل ونشاطات الشباب.

- تفضيل الإدماج عن طريق التكوين.

ويهدف هذا البرنامج الى تشجيع الشباب على خلق مناصب تشغيل بأنفسهم من خلال التعاونيات الخاصة بالشباب الذين مابين 16-27 سنة، وكان الهدف المسطر هو خلق 72635 منصب عمل تشغيل خصص مبلغ 14.3 مليار دج لتمويل مختلف جوانب البرامج كتغطية الأعباء الأجرية للمؤسسات التي توظف الشباب في إطار عمليات التشغيل على أساس المبادرات المحلية وتغطية تكاليف التكوين، وتقديم ضمانات مالية للقروض البنكية. ويحدد المرسوم التنفيذي رقم 90-143 صلاحيات المندوب الولائي للتشغيل وهو مسؤول محليا عن تنفيذ برامج التشغيل بالتعاون مع الفاعلين و المحليين في إطار اللجان البلدية للتشغيل و اللجان الولائية للقروض، وبعد 6 سنوات من انطلاق سياسة الإدماج بدأ تسجيل نقائص، حيث استفادت التعاونيات الشبابية من تمويل البنوك في سنة 1990 والتي بلغ في نهاية 1996 عددها 8388 تعاونية توجهت اغلبها الى الخدمات و الحرف (6041 تعاونية)، بينما إختصت 1987 تعاونية أخرى في البناء والأشغال العامة، وفي المقابل بقي عدد التعاونيات الفلاحية ضئيلا 360 فيما بقيت 52 منها غير عملية¹.

ج - جهاز دعم الإدماج المهني:

يتعلق بالتشغيل المأجور للشباب من خلال دعم الإدماج المهني الذي صادقت عليه الحكومة ونشر في الجريدة الرسمية في شكل مرسوم تنفيذي تحت رقم: 08-126 المؤرخ في 19 أفريل

¹-المجلس الولائي الإقتصادي، تقرير حول أجهزة التشغيل، المرجع السابق، ص 102.

2008،¹ هذا الجهاز القائم على مقارنة إقتصادية في محاربة البطالة، و يهدف الى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، أي الذين يبحثون عن أول عمل لهم موزعون على ثلاث فئات:²

- الشباب خريجي التعليم العالي والتقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني .
- الشباب القادمين من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين زالوا تربصاً تمهينياً .
- شباب بدون تكوين أو تأهيل .
- د- التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة :

وهي عملية تشغيل ضمن الشبكة الإجتماعية في ورشات البلدية مقابل تعويض محدد بـ3.000.00 دينار جزائري لكل شهر.³

رابعاً: تعريف عقود ما قبل التشغيل

يعد برنامج عقود ما قبل التشغيل من البرامج التي إصطنعتها الدولة الجزائرية من أجل أن تمنح الشباب الجامعي المتخرج حديثاً من أن يكسب خبرة .

أ- اصطلاحاً: هو برنامج التشغيل يتضمن إدماج الشباب في سوق العمل مستهدفاً البطالين الحائزين على شهادات جامعية، وكذا البطالين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني، وضع

¹-المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 21 افريل 2008، المتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية، العدد 22، المؤرخة في 30 افريل 2008 ، ص19

²- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي ، المحور الرابع لمخطط النشاط لترقية الشغل ومكافحة البطالة . https://www.mtess.gov.dz/mtss_ar_N/emploi.

³- مدني بن شهرة ، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل ، التجربة الجزائرية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2009، ص 281.

البرامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم: 98/402 المؤرخ في: 02 ديسمبر 1998، يسمح هذه البرنامج بالحصول على تكوين تطبيقي بالتكيف مع منصب العمل لأول مرة¹.

ويعتبر من أهم البرامج المطابقة حالياً، موجه لإدماج الشباب المتحصلين على الشهادات الجامعية الذين يدخلون سوق التشغيل لأول مرة ، ويهدف إلى زيادة العروض و تشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في إكتساب تجربة تساعد على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية وكذا الخاصة.²

ب - حقيقة عقود ما قبل التشغيل في الجزائر:

لا يوجد قانون واضح يلتزم و يجبر مختلف المؤسسات الجزائرية سواء العمومية ، أو الخاصة منها بإدماج الشاب الجزائري الموظف في إطار عقود ما قبل التشغيل ، وبالتالي يبقى مصيره مجهولاً ومعلقاً بمسيري المؤسسات وفي أغلب الحالات تنتهي صلاحية العقد دون أي إدماج على الرغم من الوعود التي يسمعها من المسيرين طيلة فترة العقد.³

وبحسب البرنامج المسطر من طرف وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، وحسب هذه الأخيرة فإنه سيتم إدماج 500 ألف شخص من حاملي عقود الإدماج (عقود ما قبل التشغيل)⁴ على المستوى الوطني خلال السنة الجارية، بحيث أن هذا العدد يتوزع بين 60 ألف عقد مدعم

¹-الجريدة الرسمية: المنشور الوزاري رقم 08: المؤرخ في جوان 1998، ص 16.

²- بلقاسم سلطانية ، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، رسالة الدكتوراه ، تخصص علم إجتماع التنمية ، جامعة قسنطينة، 1995-1996 ، ص 61.

³- طبريت سعيد ، المرجع السابق ، ص 93 .

⁴- وكالة التنمية الإجتماعية ، برامج التشغيل والإدماج ، رسالة وكالة التنمية الإجتماعية ، العدد 5، 204، ص 4.

و 40 ألف آخر في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني و الباقي ضمن التصيب الكلاسيكية بحيث تكون الأولوية في التصيب تمنح لحاملي عقود ما قبل التشغيل.¹

وفي سنة 2017 كانت نسبة البطالة قد إنخفضت على المستوى الوطني بنسبة 11.3% ، وهذا راجع إلأن المؤسسات المصغرة تساهم في تكوين يد عاملة مؤهلة وكذا بفضل الحوض الصناعي الذي يسمح بامتصاص البطالة.²

وعليه، فإن مسألة الحد من البطالة وترقية التشغيل تتطلب إشراك الفاعلين على مستوى المحلي من أجل رصد و تقييم فعالية السياسات العمومية في مجال ترقية التشغيل ومحاربة البطالة.

أما من خلال المواد 03، 05، 12، 14، من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، يمكن لنا أن نعرف عقود الإدماج بأنها: عقود نموذجية محددة المدة تبرم بالنسبة للمترشحين المقبولين من الشباب المستفيد والهيئة المستخدمة، ومدير النشاط الاجتماعي، وفق عقد نموذجي (contrat) بحيث يتم ادماج المستنفذين من هذه العقود في نشاطات تتوافق مع شهاداتهم وتأهيلهم العلمي لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية او الخاصة لكل قطاعات النشاط بهدف تحقيق:

- الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.
- ترقية نشاطات التنمية ذات مصلحة.
- محاربة كل اشكال الفقر والاقصاء والتهميش.³

¹ - تغيرت تسمية برنامج عقود ما قبل التشغيل ، حيث أصبح يسمى برنامج منحة حاملي الشهادات (PID) ، كما حدثت زيادة في مدة العقد 3 سنوات وقيمة المبلغ الشهري الذي يتقاضاه المتعاقدون 12.000.00 دينار جزائري .

² - المجلس الولائي لإقتصاد، تقرير حول أجهزة التشغيل ، مرجع سابق ، ص 103.

³ - أنظر المواد: 03، 05، 12، 14، من المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 افريل 2008، المتعلق بجهاز الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ج ر ، العدد 23، الصادرة بتاريخ 4 مايو 2008.

وقد حددت المادة 06 من المرسوم رقم : 08-126 مدة عقد الإدماج كما يلي:

- سنة واحد غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
- سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والادارات العمومية.
- مدة الورشة في ورشات الاشغال المختلفة المنصوص عليها في المادة 05.
- سنة واحد غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

والجديد بالنسبة لهذا المرسوم، هو نصه على نمط جديد من عقد العمل وهو عقد عمل مدعم (contrat de travail aide) ينعقد بعد انتهاء عقد الادماج المهني.

وقد يستخلص من خلال المادة 27 من المرسوم 08-126 على مدة العقد (عقد العمل المدعم) بثلاث سنوات للفئة الأولى وستين للفئة الثانية وسنة واحدة للفئة الثالثة المشار اليها سابقاً بتخصيص دعم من الدولة في تسديد أجورهم للفترات المحددة بين سنة واحدة الى ثلاث سنوات، ولكن بعد مرور هذه المدة يكون مصير الشباب مجهولاً وهذا ما يشكل حافزاً للمستخدم في اللجوء الى مثل هذا النمط من التوظيف، باستعمال الجهاز الخاص بالإدماج المهني في تأطير مؤسسته رغم ان المشرع حدد الحد الأعلى لاستخدام مثل هذا الجهاز في المادة 07 من نفس المرسوم بـ 15% من تعداد العمال في الهيئة المعنية، ورغم أن المرسوم رقم 08-126 ألغى المرسوم رقم : 98-402 لأنه لم يغير من طبيعة العقد الخاص بالإدماج المهني الذي بقي غير معني بالتنظيم الخاص المشار اليه في قانون علاقات العمل خاصة بعد طرح مصطلح عقد المدعم الذي تتم الإشارة اليه إلا من خلال المرسوم رقم: 08-126، وبالتالي لا يمكن

اعتبار عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 الخاص بعلاقات العمل سواء محدد او غير محدد المدة.¹

ومن خلال ما تقدم لا يمكن اعتبار العقود المبرمة في إطار تشغيل الشباب وفي إطار الإدماج المهني والإجتماعي عقود عمل بمفهومها الواسع بالنظر الى الطبيعة القانونية للعقد المبرم وكذا الطرف المتعاقد الذي هو العامل أو الممتن باختلاف الحقوق رغم الإلتزامات المهنية المتشابهة.²

فبعد إنتهاء مدة عقد الإدماج المهني أو الإجتماعي وأعد العمل المدعم، لم ينص المشرع على حق إدماج العامل في المؤسسة المستخدمة بالنسبة لقطاع الوظيفة العمومية او حتى بالنسبة للقطاعات الأخرى منها الاقتصادية، وبالتالي في حالة عدم الإدماج وبعد إنتهاء مدة عقد العمل المدعم يلتحق الشاب من جديد بعالم البطالة.³

ويلاحظ ميدانياً لجوء بعض المؤسسات والإدارات العمومية إلى إبرام عقود عمل محددة المدة في إطار الإدماج المهني والإجتماعي للشباب ذوي المستوى الجامعي للقيام بوظائف وأعمال مؤقتة أو لتعويض شغور مؤقت لمنصب شغل.

حيث أثبت البعض منهم مستواهم المهني والعلمي والإحتكاك بالهيئة المستخدمة وأداء عملهم بصورة جيدة طوال وجودهم بالمؤسسة ودون إرتكابهم لأخطاء مهنية لكن عادة ما تلجأ الادارة الى تسريحهم قبل نهاية العقد خاصة في حالة استئناف الموظف الغائب صاحب منصب شغل، الذي بموجب شغوره تم توظيف العامل الشاب في إطار الادماج المهني او الاجتماعي.

¹ - kouriche Mohammednasereddine- Droit de travail -Tome 1- les transformes du droit Algérien du travail. Entre statut et contrat- OPU-2009.p:153 et 154.

² - طبريت سعيد ، المرجع السابق ، ص 93.

³ - همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2003 ص من 80 الى 85، حيث ان المستخدم مهما كانت صفته غير ملزم قانونا بإنتاج العامل بعد انتهاء عقد الإدماج المهني .

فمن المفروض أن لا تقع المؤسسة أو الإدارة العمومية في مثل هذه الحالة ، أي تعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل بعون متعاقد سواءً في إطار الإدماج المهني أو الاجتماعي.¹

ومن خلال ما سبق يمكننا أن نضع تعريف بعقود الإدماج بأنها: عقود نموذجية محددة المدة تبرم بين الشاب المستفيد من العقد بحسب مستواه التعليمي ، أو التكويني وبين الهيئة المستخدمة والمصالح المكلفة بتسيير وتنفيذ الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد على مستوى الولاية، بهدف إدماج الشباب طالبي الشغل في الحياة المهنية والإجتماعية.

أوهي بالأحرى عقود مهنية خاصة بين المنحة والتوظيف يتم بموجبها تشغيل الشباب الحائز على شهادة جامعية، أو كفاءة مهنية في مؤسسة عمومية او خاصة على أن تقوم مديرية التشغيل أو النشاط الاجتماعي بدفع المنحة شهرياً.

الفرع الثالث : خصائص عقود الإدماج

ومن خلال تعريف السابق يمكن القول أن عقود الإدماج تتميز بالخصائص التالية:²

أولاً: عقود الإدماج عقود نموذجية مكتوبة

بحيث تصاغ في شكل نموذجي محدد، يتضمن بيانات خاصة تحدد أطراف العقد، والتزاماتهم وحقوقهم والمعلومات الكاملة عن كل طرف، وتحدد هذه النماذج³ بقرارات وزارية صادرة عن الوزارة المعنية بالجهاز الذي يقوم في إطاره العقد.

¹ طبريت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق ، ص 93.

² بعرة صونية، النظام القانوني لعقود الإدماج المبرمة مع الإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ،جامعة بسكرة، 2012-2013، ص 12.

³ - أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 المعدل والمتمم، مرجع سابق، والمادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-127، المرجع السابق.

وعليه تعتبر الكتابة بصفة عامة¹ في عقود شرطاً أساسياً لانعقاده وإثبات العقد يشترط من المتعاقدين المستفيد والمستخدم والهيئة المستخدمة تحرير العقد بصيغة مكتوبة، وعادة ما يكون هذا الإلتزام على عاتق جهاز الإدماج المهني أو الإجتماعي الذي يفترض القيام به وتضمينه العناصر الإلزامية تشريعاً حفاظاً على حقوق المستفيد من عقد الإدماج.

وكون هذه العقود المكتوبة تبرم في شكل نموذج محدد، فإن أي عقد وإن كان مكتوب لا يأخذ الشكل النموذجي المحدد في المراسيم المنظمة، فإنه يعد باطلاً ولا يترتب آثاره كعقد إدماج، وبالضرورة فإن أي إتفاق بين الأطراف في شكل وعد بالعمل²، لا يحل محل العقد ولا يترتب آثاره في حالة تراجع أحد الأطراف عن هذا الوعد، إلى أن يترجم هذا الوعد ويصدر في شكل عقد إدماج كما تحدده المراسيم واللوائح المتعلقة بها.

ثانياً: عقود الإدماج عقود محددة المدة

فإلى جانب شرط الكتابة في عقد الإدماج والذي يكون وفق نموذج محدد عند الإنعقاد وعند الإثبات يوجد شرط أساسي وجوهري آخر خاص بالمدة المحددة الواجب توافرها أو إدراجها في هذا العقد، فهي جوهر العلاقة القائمة بين المتعاقدين فكل الحقوق وكل الإلتزامات التعاقدية للطرفين ناتجة عن المدة الزمنية المحددة في عقد الإدماج، يبدأ سريانها من تاريخ إمضاء العقد بين الأطراف إلى تاريخ نهايته والمحدد في نفس الوثيقة المحددة، وهو ما نصت عليه المواد التالية:

¹- **Droit de travail en France:** le contrat de travail existe dès l'instant où une Personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit, son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.

²- طبريت سعيد، المرجع السابق، ص 31.

- المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 والتي حددت مدة عقد الإدماج سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناءً على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة المنصوص عليها في المادة الخاصة من هذا المرسوم وسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالسنة للتكوين لدى حرفيين.¹
- وبالرجوع الى أحكام المرسوم 11/105 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم: 08/126 فقد عدلت مدة عقد الإدماج بالزيادة، حيث حددت مدة عقد الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الإقتصادي وبثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.²
- ومن خلال المادة 27 من المرسوم 08/126 التي نصت على مدة عقد العمل المدعم (CTA) بثلاث سنوات للفئة الأولى، وستين للفئة الثانية، وسنة واحدة للفئة الثالثة بتخصيص دعم من الدولة في تسديد أجورهم للفترات المحددة بين: سنة واحدة الى ثلاث سنوات.³
- ومدة العقد يقصد بها الفترة الزمنية التي يضع فيها المتعاقد في إطار الإدماج جميع نشاطاته وخبرته وجهده في خدمة ومصالحة الهيئة المستقبلية وهذه المدة محددة ضمن العقد، مع أخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في هذا الشأن، وعليه فإن الأجل في مثل هذه العقود يكون "مسمى" وهذا ما نص عليه التشريع الفرنسي بموجب المادة 20، 1، 122، إذ أنه من ناحية المبدأ يجب أن يتضمن كل عقد أجل مسمى يحدد عند إبرامه من تاريخ إلى تاريخ، وقد افترض المشرع الفرنسي

¹ - أنظر المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 08-106 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

² - أنظر المادة 6 معدلة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-105، المرجع السابق.

³ - أنظر المادة 148 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، المرجع السابق، ص 4.

وجود حالات تكون فيها المؤسسة مضطرة إلى التعاقد لأجل مسمى وهذا في إطار

الإجراءات المرتبطة بسياسة التشغيل (عقود التأهيل).¹

والعقد المحدد المدة يعرف فقهاً بأنه: "العقد المبرم لمدة معينة أو لإنجاز عمل معين

بحيث يتفق منذ إنعقاده على تحديد ميعاد إنتهائه، فلا يتوقف إنتهائه على إرادة أحد

عاقديه وإنما ينتهي تلقائيا بحلول الأجل المتفق عليه".²

• أما المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-127 فقد حددت مدة عقد الإدماج بسنة

واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة.³

ثالثاً: عقود الإدماج عقود متعددة الأطراف

فمن خلال المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 المعدل والمتمم نجد أن أطراف العقد حسب المادة

الرابعة هم:⁴

- المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل

- المستخدم أو الهيئة المكونة

- المستفيد من عقد الادماج كطرف ثالث.

أما في إطار المرسوم التنفيذي رقم: 08-127 فقد حصرت المادة 12 أطراف العقد فيما يلي:

- الشباب المستفيد من عقد الادماج

¹ - بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دار هومة، بوزريعة، الجزائر، 2004، ص 31.

² - همام محمد محمود، قانون العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997، ص 779.

³ - أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-127، المرجع السابق، ص 04.

⁴ - أنظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

- الهيئة المستقلة

- مدير النشاط الاجتماعي للولاية

- ممثل وكالة التنمية الاجتماعية وهم أربع أطراف.¹

حيث يبرم هذا العقد على الأقل بين ثلاث أطراف بحسب ما تضمنته المراسيم السالفة الذكر كما تجدر الإشارة الى أن تعدد أطراف عقد الإدماج لا يفني عنه صفة عقد العمل أو التوظيف الفردي، فهو يختلف عن عقود العمل الجماعية التي ترد لتطابق الإرادتين بعد النقاش بين ممثلي الأجراء وأصحاب العمل ، ففي العقود الجماعية للعمل لا يتم إذا الإتفاق بين الافراد ، ولكن بين مجموعات تمثل كلتا الفئتين ، فيكون دورهما تحديد القواعد العامة التي تنظم علاقات العمل.²

ففي الجزائر يلعب التشريع الجماعي دورا هاما في بعض المجالات، ومن بينهما ترقية العامل.³

رابعا : عقود الإدماج ذات طبيعة قانونية

بالنظر إلى تعدد أطراف عقد الإدماج وكذا إختلاف النظام القانوني الذي يخضع له كل طرف، تباين النظام القانوني الذي ينظمها من عقد لآخر بين قواعد القانون الخاص إذا تعلق العقد بهيئة مستخدمة خاصة و بين قواعد القانون العام (القانون الإداري)، إذ تم التعاقد مع هيئة عمومية، ذلك أن المراسيم المنظمة لهذه العقود وضعت قواعد عامة لها من حيث أطراف العقد ومدته وآثاره ، وقد أبقّت على المرونة التي تقتضيها الممارسة العملية عند إبرام العقد وتفعيل

¹- أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم :08-127، المرجع السابق.

²-Kouriche Mohammed Nasreddine, *les transformations du droits algérien du travail entre statu et contrat*, op – cit, p 137.

³- مصطفى قويدر، *عقد العمل بين النظرية و الممارسة*، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 64.

بنوده وهذا ما عبرت عنه المراسيم باحترام: "النظام الداخلي للهيئة المستخدمة وما يشمل من قوانين ولوائح منظمة لهذه الهيئات المستخدمة".¹

ومن هنا نستخلص أن إختلاف الطبيعة القانونية لهذه العقود يختلف بإختلاف القانون الذي يحكم أطرافها، وهو ما نتج عنه تمايز عقود الإدماج عن بعضها الآخر، فكل عقد يتميز عن غيره من حيث النظام القانوني الذي يخضع له و القضاء الذي ينظر في منازعاته وهذا إعمالاً بالمعيار العضوي المتبنى من طرف المشرع الجزائري لتحديد نطاق الإختصاص بين جهات القضاء العادي والقضاء الإداري حسب قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري.² تندرج عقود الإدماج المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستقلة ومستخدمه ضمن عقود القانون العام،³ والتي تخضع في نظامها القانوني إلى القانون الإداري وكذا القضاء الإداري ضمن منازعات كون احد أطرافها سلطة عامة.

لأنها لا تمتاز بالطابع الصناعي والتجاري، فتبقى خاضعة لأحكام القانون الإداري، وللتحديد أكثر فإن هذا العقد يصنف ضمن عقود التوظيف العام.⁴

¹ - أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، مرجع سابق.

- والمادة 20 الفقرة 3 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-127، مرجع سابق.

² - أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، مرجع سابق.

³ - أحمد سنة، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، بحث من أجل نيل شهادة الماجستير في الإدارة المالية العامة، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2005-2006، ص 48.

⁴ - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص 484.

*وعقد التوظيف العام هو: " اتفاق بين الإدارة واحد الافراد يلتزم بمقتضاه هذا الاخير تحت اشرافها القيام بأعباء هذه الوظيفة وبمقتضياتها ويتقاضى راتب مقابل ذلك"، فهذا العقد يتصف بالصفة الادارية مادامت الهيئة المستخدمة خاضعة لأحكام القانون الإداري .

تتمتع الإدارة بموجب هذا العقد بعدد من الحقوق لا مقابل لها في عقود القانون الخاص تمكنها من الاضطلاع بمهامها في تشغيل المرافق العامة تحقيقها للصالح العام.

وفي فرنسا يعتبر العقد المبرم بين الإدارة والأفراد للإستعانة بهم في تشغيل المرافق العامة ضمن عقود التوظيف، ذلك أنها عقود إدارية في حالتها العقد شروطاً إستثنائية وفي حالة اتصاف الصلة بين الخدمة الملتمزم بها والمتعاقد لأدائها والمرفق الذي يؤدي الخدمة بنوع من الإستمرارية والدوام، وهذا لضرورة التفرقة بين العقود المتصلة بالمرافق الإقتصادية والتي لا تعتبر من العقود التوظيف العام، والملاحظ أن هذه الشروط محققة في عقد الإدماج مما يجعله يندرج ضمن عقد التوظيف العام بهذا المفهوم.¹

المطلب الثاني: تمييز عقود الإدماج عن غيرها من العقود المتشابهة

تعد عقود الإدماج إحدى أنواع عقود العمل أو صورة من صورها، ذلك أن نظام التعاقد في عقد العمل يعتبر المبدأ العام للتوظيف في القطاع الخاص، غير أنه يمثل النظام الإستثنائي للتوظيف في الإدارات العمومية حسب قانون الوظيفة العمومية، لهذا يسفر نظام التعاقد على الكثير من العقود المتشابهة لعقد الإدماج، والتي تربط الهيئة المستخدمة بعمالها وموظفيها، في وضعيات تبدو من الناحية العملية متماثلة، لكنها من ناحية التنظيم القانوني لها تبدو جد مختلفة ومتباينة ومتمايزة وهذا ما سنتطرق إليه.

1- أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، مرجع سابق.

الفرع الأول: تمييز عقود الادماج عن عقود العمل

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل¹ وهو بذلك قد إنتهج وسائر المشرع الفرنسي وغالبية التشريعات الحديثة، إذ أنه اكتفى بوضع قواعد قانونية وتنظيمية تحكم علاقة العمل، وذلك بعد تراجع قانون العمل عن فكرة " تقرير الحق في العمل " الى مفهوم جديد يطلق عليه " حرية التعاقد " .²

وبذلك ترك تعريفه للفقهاء، الذي إتفق أغلبيته على أن عقد العمل هو: "إتقان يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً"، وهو تعريف يتفق مع التشريع الجزائري المنظم لعقد العمل، إذ أخذ شرط الكتابة بعين الإعتبار لقيامه على إحدى الحالات التي وردت ضمن المادة 12 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل.³

¹- الحمزة جهاد، عقد العمل محدد المدة، دراسته تطبيقية ونظرية، مذكرة لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، الدفعة الثانية عشر، الجزائر، 2004، ص 09.

²- بن صارياسين، المرجع السابق، ص 07.

³- حيث نصت المادة 12 من قانون العمل الحالات التي يمكن من خلالها لرب العمل إبرام عقد العمل لمدة محددة أو بالتوقيت الجزئي فيما يلي :

- * عندما يوظف العامل لتنفيذ أشغال أو خدمات غير متجددة .
- * عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه .
- * عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع منقطع .
- * عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية .
- * عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها .

ولعقد العمل عناصر تميزه عن غيره من العقود المتشابهة يتميز بها عن عقود الادماج وهي:
عناصر العمل، التبعية، عنصر الأجر.¹

وعنصر الأجر تحديداً ما يميز عقد الإدماج عن عقود العمل، كون أجر الشباب المستفيد من عقد الادماج يمسك أجرة دفعة واحدة أو قد تساهم جهة أخرى غير المستخدم، في حين أن عنصر الأجر في عقد العمل إلتزاماً عقدياً على عاتق المستخدم الذي يقدمه للعامل مقابل قيامه بالعمل المتفق عليه.²

وعليه يعتبر عقد العمل من العقود الزمنية، إذ تعد المدة عنصراً أساسياً في العقد، فبموجبها تقاس إلتزامات أطراف العقد من المستخدم والعامل.

فإذا أسنتثبت الحالة التي يقدر فيها الأجر على أساس العمل، فإن تحديد مدة عقد العمل يعد معياراً لقياس أداء العامل، بحيث يلتزم بموجب العقد بتقديم عمله لمدة محددة وتقدير الأجر المناسب في إطار الإجراءات التعاقدية.³

كما نظمت مختلف التشريعات علاقات العمل بين الأطراف المتعاقدة والمتناقضة المصالح وهي المستخدم والعمال حفاظاً على حقوقهم من خلال الحماية القانونية وتمثيل العمال في تنظيمات نقابية بموجب تشريعات وقوانين أساسية على عكس الأعوان المتعاقدين في إطار الإدماج، فتقوم علاقة العمل على أساس تعاقدية انطلاقاً من مبدأ حرية العمل والتعاقد، باحترام القواعد والتنظيمات الخاصة بالمسائل الجوهرية التي لا يسمح للأطراف المتعاقدة الاتفاق على مخالفتها كإلزامية تحديد شكل عقد العمل سواءً بعقد محدد المدة أو بعقد غير محدد المدة وفق الشروط والأحكام التي تحددها القوانين والنظم المتعلقة بتنظيم علاقات

¹ - بكرة صونية ، المرجع السابق ، ص 18.

² - الحمزة جهاد ، المرجع السابق ، ص 07.

³ - طريبت سعيد ، المرجع السابق ، ص 11.

العمل، فعقود العمل هي من ضمن مجموعة العقود الملزمة للجانبين أي أنها تتميز بوجود التزامات متقابلة على عاتق كل من الطرفين، بتقديم الخدمات مقابل الأجر المستحق، فهي بمثابة وجهين لعملة واحدة، والأصل أن عقود العمل هي من ضمن مجموعة العقود المستمرة إستثناء للعقود المحددة المدة¹، حيث تعتبر فيها المدة الزمنية الركيزة الأولى لإنعقاد العقد، وهي أيضاً ضمن العقود الرضائية تقوم بمجرد إتقان الطرفين على قيام علاقة العمل والتي يجوز إثباتها بكافة الوسائل القانونية، خلافاً لعقد العمل محدد المدة وعقد الإدماج، حيث يشترط الكتابة لإنعقاده وإثباته في حالة وجود نزاع قائم في علاقة العمل بالمستخدم، ذلك أن عقود الإدماج ظهرت في الآونة الأخيرة وتطورت بتطور الحياة الإقتصادية والإجتماعية للبشر بإختلاف الأسباب والدوافع المؤدية لإختيار مثل هذه العقود ، وقد عرفت الأنظمة المقارنة مع تطور الحياة البشرية فكرة الإدماج على نطاقين الإقتصادياي القطاع الخاص والقطاع العام، كما أصبح العمل بهذه العقود محل إنشغال الكبير من الفئات لكونه يكرس عدم الإستقرار وهشاشة التشغيل، ومن جهة أخرى كان للتطور الهائل للتكنولوجيا تأثير على أنماط الإنتاج، حيث أن التقنيات الحديثة كان لها دور في إعتداد في العمليات الإنتاجية وخاصة في قطاع الخدمات.²

ويختلف عقد العمل عن عقد الإدماج من حيث الشكل، فالقاعدة العامة في عقد العمل هي عدم خضوعه لأي شرط من شروط الشكلية ، لذا قد يكون مكتوب او غير ذلك، وهذا بالنسبة

¹- بن صاري ياسين ،المرجع السابق ، ص 08.

²- تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية، البند الأول، القسم الأول، تطوير وتحديث إدارة العمل، مؤتمر العمل العربي، الدورة 32، الجزائر ، من 12 الى 19 فيفري 2005 ، ص 47.

لعلاقة العمل الغير المحددة¹، وهو ما لا نراه في عقود الإدماج كونها تأخذ شكل نموذجي وهي دائماً محددة المدة.

*أما من حيث نطاق التطبيق:

فقد حددته المادتين الأولى والثانية من القانون 11-90 حيث نصت " يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال والأجراء والمستخدمين" في حين تضمنت المادة الثانية الاستثناء الوارد على المادة حيث نصت على " أن يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة، والولايات، والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة" ، هذا بالإضافة الى الإستثناءات الواردة في المادة الرابعة والتي تخص بعض الوظائف والمهن والأسلاك.²

وبالمقارنة نجد أن المراسيم المنظمة لعقود الإدماج مجال تطبيقها أوسع من نطاق تطبيق عقد العمل، وهذا راجع لكون أن المستفيدين من عقد الإدماج يدمجون لدى بعض الهيئات المستخدمة، المنشأة من نطاق تطبيق قانون العمل 11/90 وذلك حسب المواد :

المادة 5 من مرسوم التنفيذي رقم 08-126، والمادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127،
والمادة 3 من المرسوم رقم 08-305.

¹ فريدة عبة، إسماعيل مناصرية، "طرق اثبات علاقة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة المنتدى القانوني، دورية ، صادرة عن قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة بسكرة، العدد6، أبريل 2006، ص 315.

² سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 80.

الفرع الثاني: تمييز عقد الإدماج عن التمهين

يمكن تمييز عقد الإدماج عن عقد التمهين من خلال تعريف كل منهما:

حيث يعرف عقد التمهين من خلال المواد 4 إلى 9 من القانون 81-07 المعدل والمتمم بأنه

"العقد الذي تلتزم بموجبه الهيئة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام، المتمهن

يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد ويتقاضى على ذلك أجراً مسبقاً محدد سلفاً.¹

والتمهين هو طريقة للتكوين مهنياً، يهدف إلى إكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل معترف به

يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الإقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد

والخدمات، ويتم إكتساب هذا التأهيل من خلال ممارسة عملية متكررة، ومتدرجة لمختلف

العمليات المرتبطة بممارسة المهنة المعنية.²

كما يخضع عقد التمهين في تنظيمه الى أحكام القانون والتنظيم المتعلقين بالتكوين المهني من

جهة وإلى النظام الداخلي الذي يخضع له المتمهن في الهيئة المستخدمة من جهة أخرى،

بالإضافة إلى الأحكام العامة من القوانين المطبقة على هذه الأخيرة.

وعقد التمهين هو عقد مكتوب نموذجي³ مثله مثل عقد الإدماج، أما فيما يخص الآثار المترتبة

على مثل هذه العقود، فبالنسبة للحقوق المالية للمتمهن فإن الدولة تمنحه أجراً مسبقاً لمدة تتراوح

بين ستة أشهر إلى إثني عشر شهراً أو أجراً مسبقاً متدرجاً مرتبط بالأجر الوطني الأدنى

¹ - أنظر المواد من: 4 إلى 9 من القانون 81/07 المؤرخ في 27 جوان 1981، والمعدل والمتمم بـ:

• القانون رقم 90-34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المتعلق بالتمهين.

• و القانون رقم: 2000-01 المؤرخ في 18 يناير 2000 المتعلق بالتمهين.

² - أنظر المادة 02 من القانون رقم 81-07 المعدل والمتمم ، مرجع سابق.

³ - أنظر المادة 05 من القانون 81-07 المعدل والمتمم، مرجع سابق.

المضمون وتدفعه المؤسسة المستخدمة إذا تجاوزت المدة المذكورة سابقاً، كما يستفيد المتمهن من الإمتيازات والتخفيضات المعمول بها في المعمول بها في النظام المدرسي حسب المادة 16 من القانون رقم 81-07.¹

أما فيما يخص الواجبات فيتوجب على المتمهن الإلتزامات المسندة إليه في إطار الأعمال المرتبطة بالتمهين المنصوص عليها في العقد ولاسيما طاعة المستخدم، وإحترام مواعيد العمل القانونية المحددة، وعلى المستخدم حق ضمان تمهين يسمح له بالتأهيل المهني المنصوص عليه في العقد.²

وعند إختتام التمهين يستلم المتمهن شهادة تسلمها إياه الإدارة المكلفة بالتكوين ضمن شروط ومقاييس تحدد عن طريق التنظيم.³

الفرع الثالث: تمييز عقد الإدماج عن نظام التعاقد

يعد نظام التعاقد المنصوص عليه بموجب الأمر: 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية الذي حدد طريقة إستثنائية للتوظيف،⁴ الذي يقوم على أساس التعيين بين الهيئة المستخدمة والعون المتعاقد عن طريق رابطة تعاقدية كما هو الحال في عقد الإدماج نجد أن المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007،⁵ المتعلق بالأعوان المتعاقدين وكذلك الأمر 03-06 السابق الذكر، ومن خلال المادة 24 والتي تنص على أنه: " تحدد عن طريق

¹ - أنظر المادة 16 من القانون رقم: 81-07 المعدلة بموجب المادة 4 من القانون 2000-01، مرجع سابق.

² - أنظر المادة 19 من القانون رقم: 81/07 المعدلة بموجب المادة 5 من القانون 2000-01، مرجع نفسه .

³ - أنظر المادة 6 من القانون 81-07 المعدل والمتمم ، مرجع سبق ذكره.

⁴ - أنظر المواد: من 15 الى 21 من الأمر 06/03 من قانون الوظيفة العمومية.

⁵ - المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم

وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر ، عدد 61،

الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

التنظيم كصفات توظيف الأعوان المتعاقدين المذكورين في المواد من 19 الى 21 وحقوقهم، وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم".

فقد إعتد المشرع في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر سنة 2006 على نمط من الأنظمة القانونية والذي يتمثل في نظام التعاقد يخص عمالاً معينين حسب طبيعة العمل المطلوب القيام به.¹

وحدد نظام التعاقد الذي كرسه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذا النصوص الأخرى المالية، على أساس نمطين يتمثلان في التعاقد لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.²

كما إعتبر الفقهاء وجود نظام التعاقد في المؤسسات والإدارات العمومية يدخل في إطار تطور الوظيفة العمومية.³

ومن خلال تفحص النصوص القانونية الصادرة بعد 2006، يلاحظ الإعتماد الكبير من طرف المشرع ورغبته في تعميم شكل عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة إلى فئات من العمال وأشكال من الأعمال الخاصة لاسيما من خلال المرسوم الرئاسي رقم 07-308 السابق الذكر.⁴

¹- بعرة صونية ، المرجع السابق ، ص 21.

²- أنظر المادة 22 من القانون رقم 06-03 المؤرخ في: 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، والمادة 2 من المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفية توظيف.

³-Rouban .Luc.la fonction publique. Paris .la découverte.2004. p25.

⁴- Renault Marie Hélène . Histoire de la Fonction Publique-Edition Ellipses. Paris cedex15.2003 .p 02.

وحسب المادة 2 من الامر 03-06 فان المرسوم الرئاسي رقم 07-308 نفس مجال تطبيق الامر 03-06 المتعلق به، والمحدد حسب المادة 2 كالاتي: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطاتهم في المؤسسات والإدارات العمومية"، وهذا مع مراعاة الإستثناءات الواردة ضمن المادة 3 والفقرة الأخيرة من المادة 2 من نفس الأمر.¹

* فيما يخص شروط التأهيل:

عند المقارنة بين شروط الإستفادة من عقود الإدماج حسب المراسيم التنفيذية المنظمة لها وكذا بين شروط التوظيف عن طريق نظام التعاقد حسب المرسوم الرئاسي 07-308، حيث نجد أن المرسوم الرئاسي أكثر توسع في شروط التوظيف بمقارنة مع المراسيم المنظمة لعقود الإدماج، إذ نظرنا إلى شروط السن، حددت المراسيم الخاصة بعقود الإدماج سن أدنى 18 سنة كأصل عام، كما حددت الحد الأقصى لسن الإستفادة من هذه العقود بطريقة مختلفة من مرسوم لآخر، غير أنه في عقد محدد المدة يشترط فيه بلوغ من 19 سنة كاملة عند إبرام عقد العمل محدد المدة، لكن بالنظر إلى خصوصية عقد العمل بصفة عامة وعقد العمل محدد المدة بصفة خاصة ولإعتبارات إجتماعية واقتصادية، وضع المشرع إستثناءاً لهذه القاعدة حيث يكفي بلوغ سن 16 سنة لتمكين العامل من إبرام عقد العمل برخصة من وصيه أو وليه الشرعي، وأن لا يشكل العمل المراد القيام به خطراً على العامل القاصر سواء في صحته أو تلك التي تمس بأخلاقياته² والهدف من ذلك هو إرادة المشرع في حماية العامل القاصر من إستغلاله تحت تغطية قانونية واقتصادية للمستخدم، ومن جهة أخرى وحماية للعامل القاصر، يلتزم المستخدم بإعلام

¹ - أنظر المادة 2 من الأمر 03-06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46، ص 3.

² - أنظر المادة 15 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، متعلق بعلاقات العمل، معدل ومتمم بـ:

القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، رقم 68 لسنة 1991.

وليه الشرعي بكل حيثيات العقد المراد إبرامه، وكذا كل التغيرات التي يمكن ان تطرأ عند تنفيذ العقد، ونفس الحماية¹ قررت للقاصر في الحالات الخاصة بعقود التمهين و عقود ما قبل التشغيل.²

المبحث الثاني: تقسيمات عقود الإدماج

يتسأل الكثير من طالبي الشغل عن الفرق بين برنامج وكالة التشغيل (Anem) وبرنامج (Das) وقد تناولنا فيه ماهية العقود الممنوحة إضافة إلى الجهات المسيرة لهما .
وإجابة لهذا التساؤل تقسم عقود الإدماج : إلى عقود الإدماج المهني وعقود الإدماج الإجتماعي.

المطلب الأول : عقود الإدماج المهني والهيئات المسيرة له

من بين السياسات والاجهزة التي إعتمدها الجزائر في سبيل مواجهة أزمة البطالة والتقليل من حدثها نجد جهاز الادماج والذي حقق نتائج إيجابية الى حدها في الآونة الاخيرة، وخاصة في اوساط الجامعيين³.

الفرع الأول :أهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني

يهدف جهاز المساعدة على الإدماج الى:⁴

- تشجيع الادماج المهني للشباب طالبي العمل للمبتدئين.

¹- Boris Starck. Droit civil .Librairies techniques-Paris- 1978. p 74.

²- سعيد طربيت ، مرجع سابق ، ص 27 .

³- برجومة عبد الحميد و ابو طرفة صورية- مداخلة حول دور سياسة الادماج المهني في معاكسة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2008/2011، استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة(دراسة حالة وكالة التشغيل بولاية تبسة)، ص 4.

⁴- أنظرالمادة2،المرسوم التنفيذي 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، ص 20.

- تشجيع كافة اشكال النشاط والتدابير الاخرى الزامية الى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين و التشغيل والتوظيف.

أولاً: الفئات المستهدفة من جهاز الادماج المهني:

يوجه الجهاز الى ثلاثة فئات من طالبي العمل المبتدئين:¹

- **الفئة الاولى:** الشباب حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- **الفئة الثانية:** الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني او الذين تابعو تريبا مهنيا.
- **الفئة الثالثة:** الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

ثانياً: شروط الاستفادة من عقود الإدماج المهني:

للاستفادة من عقود الادماج المهني المنصوص عليها في إطار الجهاز يجب على طالبي العمل المبتدئين أن يكونوا:²

- ذو جنسية جزائرية.
- بالغين من 18/35 سنة.
- مثبتين لوضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية.
- حائزين على الشهادة ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي.

¹- أنظر المادة 3 المرسوم التنفيذي 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، ص 20.

²- أنظر المادة 13، المرسوم التنفيذي 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، ص 20.

الفرع الثاني: تسيير جهاز الإدماج المهني

حسب المادة 11 من المرسوم التنفيذي 98-402، فإنه قد تم إبرام إتفاقيات سنوية بين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، ووكالة التنمية الاجتماعية لتنفيذ البرنامج الوطني للتشغيل الأولي حسب المادة 6 الفقرة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي.¹

أولاً: بطاقة تعريفية حول الوكالة الوطنية للتشغيل*:

تخضع الوكالة الوطنية للتشغيل لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006، فهي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، يحدد مقرها في الجزائر العاصمة.

وتتمثل مهامها فيما يلي:²

- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينهما.
- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة وضمان تطورها.

¹- أنظر - المادة 6 ، ف 10 ، المرسوم التنفيذي 96-296 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .

*- أنشئت الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم -71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 .

²-أنظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في : 18 فبراير 2006 المتعلق بتحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها .

وهو المرسوم الذي كرس تصنيف الوكالة كمؤسسة عمومية ذات تسيير خصوصي ونقلها تحت وصاية وزارة العمل والضمان الإجتماعي

- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الإتفاقيات ، والإتفاقيات الدولية في مجال التشريع فيما يخصها .
- ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن احكام القانون رقم 04-19 المتعلق بتصويب العمال ومراقبة التشغيل.¹

أما فيما يخص تسييرها، فالوكالة تسيير من طرف المجلس ويديرها مدير عام وتزود هذه الوكالة من أجل أداء مهامها بالهيكل التالية حسب المادة 26:

- مديريات جهوية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي لعدة ولايات.
- وكالات ولائية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي الى حدود الولاية.
- وكالات محلية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي الى عدة بلديات.

فالوكالة تتولى تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني " DAIP " حسب المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المنظم لهذا الجهاز.²

ثانيا: بطاقة تعريفية لمديرية التشغيل للولاية:*

حسب المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 50-02 المنظم بها تجمع مصالح التشغيل بالولاية ضمن مديريةية التشغيل المشكلة من مصالح هيكلية في مشكل مكاتب تتمثل مهمتها

¹- القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 ، المتعلق بتصويب العمال ومراقبة التشغيل ، ج ر ، العدد 83 ، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

²- أنظر المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني . المرجع السابق .

*- أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في : 22 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها ، تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي والموجودة في كل ولاية من الولايات 48 حسب التقسيم الإداري الجزائري .

الاساسية حسب المادة الثالثة من المرسوم السابق الذكر في العمل على تطوير جميع التدابير الزامية التي تشجع التشغيل وترقيته وبعثة وتضعها على حيز التنفيذ في المجالات:

- ترقية التشغيل.
- تنظيم التشغيل.
- المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة.

وتظم مديرية التشغيل في الولاية خمس مصالح المتمثلة في:¹

- مصلحة ترقية التشغيل والادماج المهني.
- مصلحة تنظيم التشغيل وتسيير سوق العمل.
- مصلحة الاحصائيات والتقييم والتلخيص.
- مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة.
- مصلحة الادارة العامة والميزانية.²

ثالثا: بطاقة تعريفية حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:*

هي الهيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع تحت سلطة رئيس الحكومة مقرها بالجزائر العاصمة هدفها الرئيسي يكمن في تشجيع وإحداث أنشطة إنتاج السلع و الخدمات وتوسيعها من قبل الشباب ذوي المشاريع ، أما فيما يخص تسييرها فيتم تسييرها من قبل مجلس توجيهي للتسيير ومدير عام للإدارة والرقابة مجلس مراقبة.³

¹- بكرة صونية ، المرجع السابق ، ص 40.

²- أنظر المادتين : 02،05 من المرسوم التنفيذي 02-50 ، المرجع السابق .

*- أنشئت في سنة 1997 ، يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني ، ويشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الإنتقالية لاقتصاد الجزائري .

³- مصطفى بودرامة ، دور المشروعات المصغرة في تحقيق زيادة الأعمال في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 24 ، جامعة بسكرة ، مارس 2012 ، ص 426

رابعاً: بطاقة تعريفية حول الوكالة الولائية للتشغيل:

هي أحد الفروع الولائية للوكالة الوطنية للتشغيل، والتي هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 06-77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق لـ: 18 فبراير 2006، وتتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل وهي المسؤولة عن إدارة وتنظيم سوق العمل وكجزء من تنفيذ السياسة الوطنية للعمالة التي تقررها الحكومة على هذا النحو تؤدي دوراً محورياً في صياغة "المؤسسة تكوين، تكوين العمال"، وهي الأداة الرئيسية للدولة في تنفيذ السلطات التنظيمية ومراقبة سوق العمل.

*أهداف الوكالات التشغيل

تهدف الوكالة الي تحقيق جملة من الأهداف نذكر منها:¹

1- محاولة رفع عدد التنصيبات وتلبية أكبر عدد ممكن من عروض العمل وذلك من خلال

مايلي:

- مجارات ديناميكية سوق الشغل المحلي.
- التسيير الحسن (DAIP)* والكلاسيك.
- التنقيب عن عروض العمل وخاصة فيما يخص القطاع الاقتصادي.
- السرعة في تلبية عروض العمل.

2- خلق سياسة تعاون لإنجاح عملية التكوين النوعي، والذي تهدف من خلاله الى إدماج

الشباب خريجي مراكز التكوين المهني في سوق التشغيل وإشباع الاختصاصات النادرة

¹- أودينة سليمة ، دور عقود ما قبل الإدماج في تكوين العامل ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تنظيم والعمل ، جامعة المسيلة ، 2012-2013، ص 38.

-*جهاز المساعدة على الإدماج: DAIP, Dispositif d'aide à l'insertion

المطلوبة من طرف المؤسسات الاقتصادية، وبالتالي القضاء على مشكلة المهن النادرة وعروض العمل الملغاة.

3- التركيز على برنامج عقود العمل المدعم (CTA) وتحقيق تنسيبات معتبرة .

الفرع الثالث: الهيئات المسيرة لجهاز الإدماج المهني

*وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:

هي المسؤولة عن:

- مديريات التشغيل.

- الصندوق الوطني لدعم التشغيل (ANSEJ).

- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).

- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM).

هذه الأخيرة تساهم بشكل كبير في إدماج حاملي الشهادات من خلال برنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) وهو برنامج يستفيد من خلاله خريجو المعاهد والجامعات من عقود تشغيل مؤقتة تساعدهم على الدخول إلى سوق العمل وعالم التشغيل ويمكن أن نلخص هذه العقود إلى:

*خريجو الجامعات وكذا الحاصلين على شهادة تقني سامي أو شهادة الدراسات

التطبيقية (DUEA).

*حاملي شهادات تقني أو المهارة المهنية من مراكز التكوين المهني وكذا الحاصلين على

شهادة دراسة من أول ثانوي حتى 3 ثانوي.

* الحاصلين على شهادة أقل من أولى ثانوي.

ويستفيد كل قسم من الأقسام من نوع العقود وتتمثل في:

1- عقد إدماج حاملي الشهادات (CID):

والذي يستفيد منه طالبو العمل خريجو الجامعة والحاصلين على شهادات ليسانس أو مهندس دولة وكذا خريجو المعاهد الوطنية أو التكوين المهني والحاصلين على شهادة تقني سامي ، أو شهادات الدراسات الجامعية التطبيقية (DUEA) يستفيد من عقد مقابل 10.526.32 دينار جزائري ، 3 سنوات قابلة للتجديد دون تحديد عدد المرات ، وفي القطاع الإقتصادي عام وخاص مدته سنة قابلة للتجديد مرة واحدة دون تحديد عدد السنوات.

2- عقود الإدماج المهني (CIP):

والذي يستفيد منه طالب العمل الحاصل على مؤهل دراسي أولى ثانوي إلى الثالثة ثانوي أو شهادة تقني أو أي شهادة من مراكز التكوين المهني، ويستفيد من عقد العمل مقابل 8421.05 دينار شهريا، مع اقتطاع مصاريف التأمين تصبح حوالي 8.000.00 دينار. والعقد يكون مفتوحا لمدة.

3- عقد ورشات (CFI):*

والذي يستفيد منه طالب العمل المتحصل على مؤهل دراسي أقل من أولى ثانوي، ويستفيد من عقد عمل ورشته مدته سنة مقابل 12.631.58 دينار شهريا مع إقتطاع مصاريف التأمين تصبح

* حيث تنص عقود "CFI" المتمثلة في تكوين ، إدماج الشباب بدون تكوين ولا تأهيل والذين ينصبون حسب المادة 05 من المرسوم التنفيذي 08-126 قبل تعديل 2013 المعدلة بموجب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 13-142.

حوالي 12.000.00 دينار، ومدة العقد بانتهاء الورشة يكون سواء سنة أو ستة اشهرتجدد مرة واحدة.¹

4- عقد (CTA):*

هو العقد العمل المدعم مدته 3 سنوات قابلة للتجديد والخاص بالقطاع الاقتصادي بحيث يمكن لمن انتهت عقود عملهم CIP أو CID تمديد عقودهم بالتفاهم مع المستخدمين الخواص ومديرية التشغيل.²

5- عقد الخاص بالحرفيين:

المستخدم يجب أن يدرس في التكوين المهني للحصول على شهادة مهنية وتتكفل مديرية التشغيل فيما بعد بدفع منحة شهرية تقدر بـ 12.000.00 دينار شهريا، ويقصد بـ 16/20 السن من 16 إلى 20 سنة، ويشترط الاستفادة منها:

- أن يكون أقل من 35 سنة باستثناء عقد 16/20 فيشترط السن من 16 إلى 20 سنة.
- على طالب العمل أن يكون غير مؤمن أو إنتهى تأمينه عند طلب العمل.

ويكون تسيير هذه البرامج بالتنسيق بين مديريات التشغيل ووكالات التشغيل التابعة لكل

ولاية.

1- أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 13-142 ، المؤرخ في 10 أبريل 2013 ، ج ر العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2013 ، والمعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 ، المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، ج ر العدد 22 ، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008.

* عقد "CTA" هو العقد المدعم الذي أنشأ في إطار التدابير المحفزة على التوظيف، إذ يترتب على توظيف الشباب المستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية والخاصة مساهمة الدولة في الأجور في إطار هذه العقود ، حسب الفصل الخامس من نفس المرسوم المعدل والمتمم والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .

2- أنظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 والمعدلة بموجب المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 04 نوفمبر 2010 ، ج د العدد 68 ، الصادرة بتاريخ 10 نوفمبر 2010.

*إمميزات جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

تتكفل الدولة بالأجرة الشهرية وكذا التكاليف الاجتماعية للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

- تمويل، تكوين، ادماج الشباب في حدود 60% في اطار عقود تكوين التشغيل.
- الاستفادة من التدابير المحفزة ذات الطابع الجبائي مدة عقد الإدماج وعقد العمل المدعم طبق للقانون المعمول به قانون 06/24 المؤرخ في: 26 ديسمبر 2006.
- مساهمة الدولة في اجور عقد العمل في اطار توظيف الشباب لدى المؤسسات العمومية والخاصة وكذلك الحرفين¹.

* أنواع عقود الإدماج:

يترتب على إدماج فئات طالبي العمل المذكورين في المادة الثالثة إبرام عقد إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد، تتخذ عقود الإدماج الشكل كالاتي:²

- عقد ادماج حاملي الشهادات بالنسبة للفئة الاولى.
- عقد ادماج مهني بالنسبة للفئة الثانية.
- عقد تكوين ادماج بالنسبة للفئة الثالثة.

¹ انظر المادة 20 المرسوم التنفيذي 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، ص 20.

² انظر المادة 4 من القانون رقم : 08-126 المؤرخ في : 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ص 20

***الجهاز المستقبلية للمستفيدين من عقود الادماج:**

- ينصب المستفيدين من عقود ادماج حاملي الشهادات وعقود الادماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والادارات العمومية.
- ينصب المستفيدين من عقود تكوين ادماج إما في ورشات الاشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط، وإما لدى حرفيين وإما لدى حرفيين متابعة تكوين.

***مدة عقد الادماج المهني :¹**

- سنة (1) واحدة قابلة للتجديد في القطاعات الاقتصادية.
- ثلاثة (3) سنوات قابلة للتجديداً على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والادارات العمومية.
- سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين .
- ستة (6) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم في ورشات الأشغال ذات المنفعة العمومية .

المطلب الثاني : عقود الإدماج الإجتماعي والهيئات المسيرة له

إن برامج الإدماج الإجتماعي موجه لفائدة الأشخاص الذين هم في حالة إجتماعية هشّة ، وبدون دخل ومن بين ضعافي المستوى التعليمي والتكويني الذي لا تسمح لهم ظروفهم

¹- أنظر : المادة 6 من القانون رقم : 08-126 المؤرخ في : 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على بالإدماج المهني.

الإجتماعية بتحسين مستواهم لظفر بمنصب شغل ، وكذا خرجي الجامعات والمعاهد الوطنية للتكوين المهني ¹.

اما عن الهيئات المسيرة لبرنامج هي :

*وزارة التضامن الوطني وقضايا المرأة:

مسؤولة عن:

- مديرية النشاط الاجتماعي.
- الصندوق الوطني لتسيير القرض المصغر (ANJEM).
- وكالات التنمية الاجتماعية (ADS) هذه الأخيرة والتي تساهم بالعديد من البرامج:

الفرع الأول: أنواع عقود الادماج الاجتماعي

يمكن تتلخص في ثلاث أنواع وهي :

1- منحة ادماج حاملي الشهادات (PID):

كانت قبل 2008 تعرف بعقود ما قبل التشغيل، يستفيد منها حاملو الشهادات الجامعية وخريجو المعاهد الوطنية ومراكز التكوين، وهي عبارة عن عقود تشغيل مؤقتة يستفيد من خلالها طالب العمل من عقد عمل لمدة سنة قابلة للتجديد سواء كان العقد مع مؤسسة تابعة للقطاعات الإدارية أو المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي يستقيده الخاص والعام.

وتكون الإستفادة من هذا البرنامج على حسب الشهادات المحصل عليها وتقدم المنح كالتالي:

¹- ياسين قزير ، مذكرة حول برنامج نشاطات الادماج الاجتماعي و الاندماج المهني، لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة غرداية، 2015/2016، ص 19.

- أ- منحة قدرها 10.000.00 دج بالنسبة للحاصلين على شهادات جامعية خريجو الجامعات مع اقتطاع مصاريف التأمين تصبح 9.100.00 دج شهريا.
- ب- منحة قدرها 8.000.00 دج يستفيد منها الحاصلون على شهادات الدراسات الجامعية التطبيقية (duea) أو شهادة تقني سامي مع إقتطاع مصاريف التأمين لتصبح 7.280.00 دج شهريا هذا بالنسبة لحاملي الشهادات ويشترط للاستفادة منها:¹

* أن يكون سن المستفيد ما بين 19 و 35 سنة.

* إثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية.

* على طالب العمل أن يكون غير مؤمن أو إنتهى تأمينية عند طلب العمل.

2- برنامج التعويض على النشاطات ذات المنفعة العامة (iaig):

أو ما يعرف بالشبكة الإجتماعية وهي منحة تقدم لأفراد العائلات عديمي الدخل الذين يشاركون فعليا في النشاطات ذات المنفعة العامة ويتقاضون منحة قدرها 3.000.00 دج.

3- برنامج الإدماج الاجتماعي (dais):

وكانت فيما قبل بمنحة الإدماج للنشاطات الإجتماعية (DAIS) والذي بدوره كان يعرف باسم البرنامج الشغل المأجورة للمبادرة المحلية (esil)، ويستفيد منه طالب العمل من عقد لمدة سنة قابلة للتجديد حيث يتقاضى مبلغ 6.000.00 دج مع إقتطاع مصاريف التأمين تصبح 5.400.00 دج، هذا البرنامج يستفيد منه حاملي شهادات التكوين المهني وكذا

¹- أنظر المرسوم 08-127 المؤرخ في: 19 افريل 2008 المتعلق بالإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات . وكذا المرسوم 09-305 المؤرخ 10 سبتمبر 2009 المتعلق بجهاز نشاط الإدماج الإجتماعي

المنقطعون عن الدراسة واصحاب الوضعية الهشة اجتماعياً والذين يكون سنهم اقل من 40 سنة.

تسيير هذه البرامج بالتنسيق بين وكالات التنمية الاجتماعية (das) ومديريات النشاط الاجتماعي (das) التابعة لكل الولاية.

الفرع الثاني: بطاقة تعريفية عن مديرية النشاط الاجتماعي :

تعد مديرية النشاط الاجتماعي مؤسسة عمومية ذات طابع الإداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-471 المؤرخ في 19 ديسمبر 1996 الذي يحدد قواعد تنظيم وتسيير مصالح النشاط الاجتماعي للولاية، وتعتبر مصلحة من مصالح الخارجية لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة ، يتمثل دورها في إتخاذ جميع التدابير التي من شأنها تأطير جميع النشاطات المرتبطة بالعمل الاجتماعي و ترقية حركة الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي ، كما أن هناك بعض البرامج تعمل على دمج حاملي الشهادات في مختلف الإدارات العمومية والخاصة.¹

من خلال المرسوم التنفيذي السالف الذكر المنظم لمصالح النشاط الاجتماعي للولاية يمكن تعريف هذه الأخيرة بأنها : " مصالح تجمع مديرية النشاط الاجتماعي وتضم مصالح مهيكلة في شكل مكاتب ".²

¹- بكرة صونية ، المرجع السابق ، ص 10.

²- أنظر المواد :02،03،04 من المرسوم التنفيذي رقم 96-471 المؤرخ في 19 ديسمبر 1996 الذي يحدد قواعد تنظيم وتسيير مصالح النشاط الاجتماعي للولاية ، ج ر ، العدد 83، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10-128 المؤرخ في 28 أبريل 2010.

الفرع الثالث: بطاقة تعريفية حول وكالة التنمية الاجتماعية*:

حسب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي المنظم للوكالة، فهي هيئة ذات طابع خاص تسمى

" وكالة التنمية الاجتماعية" * توضع هذه الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة ويمارس الوزير

المكلف بالتشغيل والحماية الاجتماعية، المتابعة الميدانية لكافة نشاطات الوكالة.

فتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والإستقلالية والمالية والقانونية¹، حسب المادة 4 من المرسوم

التنفيذي 96-231، يكون مقرها في الجزائر العاصمة، ويمكن للوكالة أن تنشأ اي فرع جهوي

بقرار يتخذه محلها التوجيهي من مهامها:²

- تتولى الوكالة الترقية والانتقاء والاختيار والتمويل الكلي أو الجزئي عن طريق مساعدات

والمتمثلة في:

- الأعمال و التدخلات لفائدة الفئات المحرومة والتنمية الجماعية.

- كل مشروع أشغال أو خدمات ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية.

- تنمية المؤسسات الصغرى.

كما تتولى الوكالة أيضا البحث والإستطلاع وجمع المساعدات والتبرعات والهبات أو الإكرامية

من أي نوع، الضرورية لأداء موضوعها المحدد في المادة 5 من قانونها المنظم لمهامها.¹

*- أنشئت وكالة التنمية الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 96-231 المؤرخ في 29 يوليو 1996 والذي يتضمن

إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي .

*- تعتبر الوكالة التنمية الاجتماعية إحدى روافد التنمية بالبلاد إذ تقوم بالتقريب من الفئة الاجتماعية الهشة والمناطق الفقيرة من

خلال خلاياها الجوارية المنتشرة عبر عبر بلديات الوطن لرصد إنشغالها ، وتعمل الوكالة على تحقيق منفعة إقتصادية و

إجتماعية من خلال تنمية إجتماعية ، وتقوم الخلايا الجوارية للوكالة على الإدماج المهني وخلق مناصب شغل والمرافقة النفسية

وتقييم الحاجات وذلك بوضع بعض الفئات السكانية في إتصال مباشر مع السلطات المعنية .

¹- أنظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 96-232 ، مرجع سابق .

²- أنظر المادة 6 ، 7 من المرسوم التنفيذي رقم 96-232 ، مرجع سابق .

اما فيما يخص تسييرها فهي تسيير عن طريق:

- مجلس التوجيه: الذي يتكون من 10 أعضاء يتم تعيينهم من طرف الوزير المكلف بالتشغيل والحماية الإجتماعية حسب خبراتهم وتأهيلهم في الميادين التي تنشطها الوكالة وذلك بناءً على إقتراح من هيئتهم أو مؤسساتهم وإما عن طريق مداولات المجلس ونظام سير جلساته.²
- المدير: يتم تعيينه بموجب مرسوم تنفيذي بناءً على اقتراح من الوزير الأول المكلف بالتشغيل والحماية الاجتماعية، وتنتهي مهامه بنفس كيفية تعيين كما تضمنتها المادة 19.

وطبقا للمادة 31 من المرسوم التنفيذي 06-77 تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل للولاية، ضمان تسيير جهاز المساعدة على الادماج المهني وتحديد العلاقات بين الوكالة الوطنية بتشغيل ومديريات التشغيل للولاية في إطار تنفيذ الجهاز بموجب منشور من الوزير المكلف بالتشغيل.

¹- أنظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي 96-232 ، مرجع سابق.

²-أنظر المواد من 15 الى 17 من المرسوم التنفيذي رقم 96-232 ، مرجع سابق .

وفي الأخير نخلص أن الجزائر إعتدت وسائل قانونية وبرامج متعددة في إطار سياستها لمكافحة البطالة يتم من خلالها إدماج الشباب* طالبي الشغل ، حيث استحدثت بموجب مراسيم تنفيذية عدة أجهزة تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى تعريفها ، شروط الإستفادة، كيفية الإستفادة ، الأجهزة المسيرة لهذه البرامج وقد قسمت إلى قسمين أساسيين :

- قسم عقود الإدماج المهني : العقود التي استحدثت ببرنامج المساعدة على الإدماج المهني "DAIP" التي نضمها المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 و المراسيم المعدلة والمتممة له لسنة 2011-2012-2013 .
- أما القسم الثاني : فهي عقود الإدماج الإجتماعي المنظمة عن طريق المرسوم التنفيذي 08/127 المؤرخ في 19 أفريل 2008 المتعلق بمنحة إدماج حاملي الشهادات "PID" ، والمرسوم التنفيذي :09-305 المؤرخ في 10 سبتمبر 2009 المتعلق بجهاز نشاط الإدماج الإجتماعي.

ومن خلال كل هذا خلصنا الى النتائج التالية :

*تقييم منحة عقود برنامج نشاط الإدماج المهني والاجتماعي:

لايمكن لأحد أن ينكر أن برنامج الإدماج المهني والإجتماعي قد ساهم بشكل كبير منذ إنطلاقه منذ أكثر من عقد من الزمن في التخفيف من البطالة والضغط المتزايد لطالبي العمل ، إذ أن

* من خلال التمعن في مصطلح إدماج الشباب عبر برنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي أو المهني على سبيل المثال ، بعد تحليلها نرى العكس تماما ما جاءت به ، ففلسفته التي جاء من أجلها ، عكس الواقع الإجتماعي والاقتصادي المعاش حاليا ، فقد زاد الطين بلة ، وزاد من معاناتهم خاصة الإقتصادية منها ، حيث يرون انهم تم إستغلالهم في إطار القانون وهذ لحقوقهم وإنهاك لجهودهم ، وبعدها يسرحون بمواد قانونية معترف بها ، او يتم تحويلهم الى برامج أكثر هشاشة كبرنامج المنحة الجرافية للتضامن .

السياسات التنموية التي تبنتها منذ بداية الألفية أسفرت عن تراجع مطرد لمستوى البطالة حيث انخفضت نسبتها¹.

* المزايا:²

- مكافحة البطالة من خلال المقاربة الاقتصادية بالارتكاز على الاستثمار عي القطاع الاقتصادي المولد لمناصب التشغيل.

- ربط التشغيل بالتكوين من خلال صيغ تشجيع التكوين في الوسط المهني انطلاقا من أن التكوين هو الذي يوفر أكبر الحظوظ في الاندماج المهني المستدام في السوق العمل.

- ترقية سياسة تحفيزية اتجاه المؤسسات وذلك قصد تشجيع خلق مناصب شغل من خلال تقاسم تكاليف الأجور مع المستخدم بعد فترة الإدماج و تأسيس تحفيزات جبائية و شبه جبائية لفائدة المستخدمين مقابل التشغيل³.

- لا مركزية سلطة القرار وتوزيعها على فروع محلية والتي تؤدي بدورها إلى:

- تطوير كمي و كفي للجهاز.
- ربح الوقت بتقريب الشباب المستفيد من الجهاز.
- تحديد أسهل الاحتياجات المحلية.
- تكوين ثقافة تنظيمية.

¹- كلمة السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي بتاريخ أبريل 2011.

²- ياسين قزيز ، المرجع السابق، ص 24.

³- ياسين قزيز ، المرجع السابق،

* العيوب: 1

إن برنامج الإدماج المهني والإجتماعيلا يخلو من العيوب ويمكن لنا ذكر بعضها بشكل مبسط:

- هذا البرنامج لم يحقق الهدف الرئيسي منه وهو إدماج الشباب في عالم الشغل ، بسبب تسريح هؤلاء الشباب بعد إنهاء مدة الإدماج ، بالإضافة إلى أن مدة 03 سنوات كحد أقصى غير كافية تماماً ، لذلك كان من الأفضل ترك هذه المدة مفتوحة إلى غاية إلتحاق الشاب بالعمل أو المهن الحرة ، أو تكون محددة المدة ولكنها قابلة للتجديد بناءً على إنضباط الشاب.

- كثرة العراقيل والإجراءات المفروضة من أجل الحصول على عقد إدماج تؤرق طالبي العمل، فبالإضافة إلى تعسف الإدارة في كثير من الاحيان ، نجد أن الشاب يجد نفسه أمام كم هائل من الوثائق والإثباتات التي تزيد من حدة الضغط ، لذلك كان من الممكن تقليل هذه الإجراءات وتقليل من عدد الوثائق .

- عدم وجود التأطير الإجباري الموجب لمصلحة الشباب المدمجين في إطار عقود برنامج الإدماج المهني والاجتماعي.

- انخفاض المنحة الممنوحة للمستفيدين من جهاز مقارنة مع الأعباء الملقاة عليهم ، بحيث نجد أنها لا تلبى الحاجات الضرورية للشباب خاصة أمام تزايد تكاليف المعيشة والوضع الأسري اذا كان رب لعائلة .

- التأخير في تقاضي المستحقات يصل في بعض الأحيان إلى ثلاثة أشهر .

كما نشير أنه يجب على الدولة خلق مؤسسات صناعية إنتاجية بدلا من الإعتماد الكلي على الإدارات وعلى ما هو موجود من المؤسسات.

¹ياسين قزيز، المرجع السابق ، ص 25.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: المركز القانوني للمستفيدين من عقود الإدماج المهني والإجتماعي.

ان اختلاف الطبيعة القانونية لهذه العقود باختلاف القانون الذي يحكم أطرافها وهو ما نتج تمايز عقود الادماج عن بعضها البعض فلا يمكن إطلاق حكم عام نحدد فيه الطبيعة القانونية لعقود الادماج فلكل عقد مميزات تختلف عن عقود الادماج الأخرى من حيث النظام القانوني الذي يخضع له والقضاء الذي ينظم في المنازعات حسب أطراف المنازعة وكذا المعيار العضوي الذي تبناه المشروع الجزائري لتحديد نطاق اختصاص الجهات القضائية المختصة في النظر من المنازعات التي قد تقع.¹

المبحث الأول: الأثار المترتبة على عقود الإدماج المهني والإجتماعي

- تتلخص هذه الاثار في مجموعة الحقوق والواجبات التي يتضمنها كل عقد وتكون كالتالي:
- الحقوق والتي يمكن تقسيمها إلى حقوق مالية ويقصد بها الراتب وحقوق غير مالية تتلخص في باقي الحقوق الأخرى ذات طابع الغير مالي و قد نص المشرع على إجمال هذه الحقوق في الحق وفي الراتب و الحق في الحماية الاجتماعية وتكون في مجال المرض والأمومة والحوادث المهنية
 - والحق في التكوين والتأطير²، والتي نصت عليها المواد 6 الى 24، 21 من المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم.
 - المواد 15 و 16 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-127.³
 - المواد 4 و 13 من المرسوم التنفيذي رقم: 09-305.¹

¹- بكرة صونية، المرجع السابق ص 14.

²-انظر المواد 6 الى 21 و 24 مرسوم 08-126.

³- انظر المواد 5، 16، 17 مرسوم 08-127.

أما الواجبات تتمثل في ثلاثة واجبات وردت بصفة حصرية في المراسيم المنظمة وهي:

- واجب أداء الخدمة

- واجب اداء مدة الادماج

- واجب احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة

المطلب الاول: حقوق المستفيدين من عقد الادماج المهني والاجتماعي

وتنقسم إلى حقوق مالية وأخرى غير مالية.

الفرع الأول: الحق في الراتب.

فالأجرة اهم الحقوق الاساسية للعامل المستفيد². كما يعتبر اهم التزام للمستخدم، الامر الذي يجعله يحظى بالحماية القانونية المشددة وذلك في مختلف التشريعات.

من حق العامل ان يستفيد من الدفع المنتظم للأجور كل شهر وفقا للمادة 88 من قانون 11-90 والتي تحص على " يجب على المستخدم دفع الاجور بكل عام بانتظام عند حلول استحقاقه" ولقد اقر تشريع العمل حماية خاصة للأجر وذلك من خلال عدم قابلية الاجر للحجز، امتياز الأجور عن باقي الديون الاخرى وعدم التنازل عن الأخر، الزامية تسليم قسيمة او كشف الأجرة.

تسليم الأجرة للعامل بصفة شخصية ومباشرة او بموجب وكالة. بالنسبة للمستفيدين من عقود الإدماج يحق لهم راتب او اجرا مالي³، بالنسبة لكيفية تقدير الاجر والجهة التي تلتزم بدفعه تكون بالكيفية التالية:

¹-انظر مواد 4، 13، 14 مرسوم 09-305.

²-مصطفى قويدري، عقد العمل من النظرية والممارسة، دار هومة، 20، ص 151.

³-مصطفى قويدري المرجع السابق ص 152.

يحدد أجور المستفيدين من عقود الإدماج إما بالاعتماد على الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين حسب المرسوم الرئاسي 07-304 حسب مستوى تأهيل الشباب المستفيد من عقد الإدماج للصنف والرقم الاستدلالي المحدد¹.

حيث يتقاضى المستفيد من عقود الإدماج حاملي الشهادات اجرة شهرية تحدد بالاستناد الى الراتب الاساسي للأصناف والارقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 07-304 كما يلي: 55% لصنف 11 الرقم الاستدلالي 492 بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي.

50% لصنف 10 الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين الساميين يحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الادماج في قطاع المؤسسات والادارات العمومية².

ويتقاضى المستفيدون من عقود الادماج المهني اجرة شهرية تحدد بالاستناد الى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 07-304 المذكور اعلاه كما يلي:

- 36% لصنف 8 الرقم الاستدلالي 379 في الإدارات والجماعات المحلية وقد يقدر هذا الاجر عن طريق الجداول المحدد للمنح المنصوص عليها في بعض المراسيم المنظمة لهذه العقود³.

¹-انظر المادة: 16،17 من المرسوم التنفيذي، رقم 08-126، مرجع سابق.

²-المادة 16 من المرسوم رقم 08-126.

³-المادة 7 المرسوم 98-402 الذي يتضمن الادماج المهني للشباب حاملي الشهادات.

- تحديد المادة 7 من المرسوم 98-464 تحدد مستويات الاجر التي تتحملها الدولة والمخصصة لفائدة الشباب المذكورين في المادة 2 منه والذين تتم ادماجهم بعقد تشغيل اولي.

يتكون اجر المستفيدين من عقود الادماج فقط من الاجر القاعدي ولا تدخل في تكوينه المنح والعلاقات المختلفة ولكنه يخضع الى الاقتطاعات وهو امر غير عادل بالنسبة للمستفيدين من عقود الادماج وحتى انه قد يصل الى قيمة الاجر القاعدي بالنسبة لحق الراتب في المراسيم المتعلقة بجهاز في النشاط الاجتماعي وهما جهاز ادماج الشباب حاملي الشهادات PID وجهاز النشاط الاجتماعي DAIS، فقد نص المرسوم التنفيذي رقم 08-127 على مبلغ 10.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي - ليسانس فما فوق 8000 دج للشهر بالنسبة للتقنيين الساميين¹، وهو المبلغ بسيط مقارنة مع المبالغ التي وردت في المرسوم 08-126 الذي حدد مبلغ 15000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي - ليسانس فما فوق و10000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين.

وقد حدد مرسوم 09-305 المعدل والمتمم مبلغ 6000.00 دج يتقاضاه المستفيدين من الجهاز المذكور أعلاه².

الفرع الثاني : الحق في التأمينات الاجتماعية.

الحماية الاجتماعية تهدف الى حماية الموظف وتغطية احتياجاته عند تعرضه لمخاطر الحياة او الإصابة او البطالة او العجز او الشيخوخة او الوفاة حتى يكون الموظف او العامل من مأمّن وهذا بضمانات قانونية كحصوله بتوفير الرقابة الكافية.

¹-انظر المادة 15 و 16 من المرسوم 08-127 المرجع السابق.

²-انظر المادة 13 من مرسوم 09-305 المعدل والمتمم.

وتقديم الخدمات التأهيلية اللازمة عند الحاجة إليها¹، ولقد بسط المشروع حماية خاصة على العامل بهدف رعايته لأداء مساهمة بصورة فعالة اذ ان الحق في الحماية اصبح اهم خصائص تشريعات العمل هي الوقت الحاضر².

فقانون العمل 90-11، هو في ذاته قانون اجتماعي يسعى لحماية العامل وضمان امنه من جميع اخطار العمل وتشمل التأمينات الاجتماعية حسب قانون 83-11: التأمين على الوفاة، التأمين على المرض، التأمين على الولادة، التأمين على العجز. التأمين على الوفاة، كما تشمل احكام الحماية والضمان الاجتماعي حوادث العمل والامراض المهنية والوقاية الصحية وطب العمل³.

اما الاساس القانوني في مراسيم الادماج الذي ينص على الحق في الحماية الاجتماعية من خلال المواد التالية:

- المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم.
- المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127.
- المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 09-305 المعدل والمتمم.

وبالعودة الى المواد السابقة الذكر المؤسسة لهذا الحق نجدها جميعا قد نصت على الحماية الاجتماعية للشباب المستفيد تحديدا في مجال الرض، الامومة، والحوادث المهنية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول لهما وبذلك لا مجال الاستفادة اصحاب عقود الادماج من تأمينات في مجالات اخرى.

¹بعدة صونية، المرجع السابق، ص 74.

²محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة ولاية قالمة، 1992، ص 60.

³مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص 162.

اما التشريع والتنظيم المعمول بهما في التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والامومة و الامراض المهنية، فيتمثل في القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات المعدل والمتمم والمرسوم 84-27 المعدل والمتمم المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من قانون 83-11 اما التأمينات الاجتماعية في مجال حوادث العمل و الامراض المهنية فهي منظمة بموجب قانون رقم 83-13 المعدل والمتمم والمراسيم التنفيذية المتعلقة به 84-28 و رقم 97-424 على التوالي¹. ويتأسس حق المستفيدين من عقود الادماج في التأمينات الاجتماعية في نطاق هذا القانون من خلال النصين التاليين.

المادة الثالثة تنص: يستفيد من احكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا اجراء او ملحقين بالإجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون اليه والنظام الذي كان يسرى عليهم قبل دخول هذا القانون حيز التطبيق.

المادة السادسة تنص: ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية للأشخاص الذي يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت طبيعتهم سواء كانوا يعملون بأي صفة من الصفات وفيما كان لصالح افراد او جماعة من اصحاب العمل ومهما كان كبلغ او طبيعة اجرهم وشكل وطبيعة او صلاحية عقد عملهم او علاقتهم به².

أ)- الحق في التأمين على العمال: يجد مصدره في قانون التأمينات من خلال المادة 7 من قانون 83-11 السالف الذكر كما يتأسس هذا الحق كمبدأ دستوري منصوص عليه بموجب المادة 54-3 دستور 96 والتي تكلفت الرعاية الصحية للمواطن سواء تعلق الامر بمجال تنظيم مرافق الصحة او مجال التأمين على المرض، حماية الصحة العامة.

¹بعدة صونبة، المرجع السابق ص 75.

²بلعروس احمد التيجاني، وابل رشيد، قانون الضمان الاجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2004 ص

ويغطي التأمين على المرض جميع المخاطر التي تصيب البدن يتضمن حق التأمين على المرض تعويضات نقدية والتي تشمل حسب المادة 83-11 التكفل بالمصاريف الخاصة بالعناية الطبيعية والوقاية العلاجية الصالح المؤمن له وذوي حقوقه وتمنح هذه الادوات بمناسبة المرض الذي يصيب المؤمن له حيث تشمل ما يمنح من تعويضات يومية للموظف او العامل المريض الذي اضطره المرض الى الانقطاع المؤقت عن العمل¹.

(ب)- الحق في التأمينات الاجتماعية في مجال الامومة: اثار القانون 83-11 في مادته الأولى الى هدف هذا القانون وهو انشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية وان هذا القانون يغطي المرض والولادة والعجز والوفاة².

ومن خلال هذا القانون حددت الادوات التي تمنح للموظفة بمناسبة عطلة الامومة والتي تمثل في اداءات عينية تشمل كافة النفقات التي تصرف عند الوضع وتبعاته.

(ج)- حق التأمينات الاجتماعية في مجال حوادث العمل والامراض المهنية:

تعد اصابات العمل من اقدم انواع التأمينات الاجتماعية وتهدف الى تغطية المخاطر التي يتعرض لها العامل او الموظف جراء حوادث العمل والامراض المهنية وقد نظم القانون 83-13 هذا الحق حيث اعطى مفهوم واسع لإصابة العمل وتعد اضطرابات العمل كل الاصابة مهما كان سببها تقع اثناء العمل او بسببه وبأي اصابة مهما كان ومن زمان العمل وتعد اصابة عمل مالي بكسب العكس ووجب ان يكون الجرح على علاقة مباشرة بإصابة العمل كما تعد ايضا اصابة عمل عند التعرض لأصابه الطريق عند الذهاب او العودة من العمل.

¹-سنة احمد، مرجع سابق، ص 142.

²-انظر المادة 1 من قانون 83-11 مرجع سابق، ص 142.

كما نصت احكام قانون 83-13 الباب الرابع بعنوان الامراض المهنية والتي عرفتها المادة 63 منه كالتالي: "تعتبر كأمراض مهنية كل اعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تغزى الى مصدر او بالأصل المهني".

للإفادة من الضمان الاجتماعي يتعين على العامل المصاب ان يعلن عن الحادث الذي تعرض له في الاجل المحدد قانونا لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية¹.

كما تشارط المادة 71 للاستفادة من هذا التامين وجوب التصريح بكل مرض مهني تعويضه بموجب هذا الباب الحاص بالأمراض المهنية في قانون 83-13 لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة 15 يوم واقصاه 3 اشهر، التي تلي المعاينة الطبية الاولى للمرض².

الفرع الثالث: الحق في التكوين

يقصد بالتكوين تأهيل العامل في المؤسسة المستخدمة رفع مستواهم لمزاولة مهام جديد في العمل مراقبة للتطور³.

الزم المشروع بمقتضى نص المادة 57 من قانون 11/90 على كل مستخدم ان يباشر اعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال⁴.

كما يجب عليه في اطار التشريع المعمول به ان ينظم اعمال تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب المعارف النظرية التطبيقية لممارسة مهنة ما.

¹مصطفى قويدري، المرجع السابق ص 158.

²انظر المادة 63-71 من قانون 83-13 مرجع سابق.

³مصطفى قويدري. مرجع سابق، ص 155.

⁴عجة جيلالي، الوجيز في الحماية الاجتماعية، دار الخلوفا للنشر والتوزيع، ص 163.

اما بالنسبة لعقود الادماج فقد نصت المراسيم المنظمة لعقود الادماج صراحة على هذا الحق من خلال المواد 20 الى 25 من فصل الرابع بعنوان التكوين قصد التكيف لمنصب العمل في مواد المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم.

- المادة 17 من مرسوم تنفيذي رقم 08-127.

- المادة 14 من مرسوم التنفيذي رقم 09-305 المعدل والمتمم.

وهنا نلاحظ ان تنظيم عملية التكوين كحق مكفول بموجب هذه المراسيم للمستفيدين من عقد الادماج تختلف من جهاز لآخر من اجهزة الادماج، ففي الوقت الذي أحالها الجهاز المتعلق بالمساعدة على الادماج المهني لأحكام العامة طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال من خلال المادة 21 حيث نصت على ان تنظم عمليات التكوين وتجديد المعارف وتحسين المستوى المذكور في المادة 20 في هياكل التكوين العمومية او الخاصة واما على مستوى المؤسسات العمومية او الخاصة واما لدى الحرفيين المعلمين او لدى الهيئات او المنظمات المهنية المتوفرة على هياكل، تكوين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

نجد ان المرسوم المنظم لجهاز نشاطات الادماج الاجتماعي حدد حصريا من خلال المادة 14 التي حصت على انه " يمكن للمستفيدين المذكورين في المادة 5 والمدمجين في الجهاز ان يستفيد من تكوين يتوافق مع المهام المسند اليهم ضمن الهيئة المستقلة او مؤسساتها التكوين المهني¹.

اما جهاز الادماج الاجتماعي لحاملي الشهادات فقد نص على امكانية متابعة هذا التكوين التأهيلي في مؤسسات تكوين معتمدة يسمح بإدماجهم الاجتماعي².

¹-انظر المادة 14 من مرسوم 09-305 المعدل والمتمم، مرجع سابق

²-انظر المادة 17 من مرسوم 08-127، مرجع سابق.

وبالعودة للتنظيم والتشريع المعمول بهما في مجال التكوين نجد ان هذه العملية منظمة بموجب المرسوم التنفيذي 92/96 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم¹ المعدل والمتمم الساري المفعول وبالرجوع الى احكام هذا المرسوم التنفيذي نجده ينص في مادته الاولى على ان هذا المرسوم يحدد الشروط المتعلقة بأعمال التكوين المتخصص التحضيري للالتحاق بالوظائف العمومية وكذا تحسين مستوى الموظفين التابعين للمؤسسات والادارات العمومية وتجديد معلوماتهم.

وفقا لهذا المرسوم فإن التكوين ينقسم الى ثلاث اصناف:

(أ) - التكوين المتخصص: وهو ضروري بالنسبة للمستخدمين الجدد وبالنسبة للمستخدمين القدامى الذين يتولون وظيفة اعلى كحالات الترقية.

(ب) - تحسين المستوى: وهذا التكوين يتعلق بتحسين المعارف والكفاءات الاساسية للموظفين واثريهما وتعميمها وضبطها.

(ج) - تجديد المعلومات: وهو صنف من التكوين يتعلق بالتكيف مع الوظيفة الجديدة نظرا لتطور الوسائل والتقنيات واما نتيجة لتغيراتها في تنظيم المصلحة وعملها ومهامها².

وما يمكن قوله بالنظر الى اصناف التكوين السابقة ان المستفيدين من عقد الادماج حسب المرسوم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني يمكن ان يستفيد من الصنف الثالث وهو ما يتوقف مع التكوين المنصوص عليه في احكام هذا المرسوم بعنوان التكوين قصد التكيف لمنصب العمل وهو العنوان الذي حمله الفصل الرابع الذي تضمن تنظيم التكوين.

¹-أنظر: المرسوم التنفيذي رقم: 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996، متعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحدد معلوماتهم ج ر عدد 16 الصادرة بتاريخ 6 مارس 1996.

²-عبدة عزالدين، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، بحث للحصول على شهادة الماجستير في القانون، فرع الادارة العامة والمالية، جامعة الجزائر 2002، ص73.

كما انه من غير المستبعد ان يستفيد اصحاب عقود الادماج من التكوين المتخصص وتحسين المستوى وهذا حسب المادة 21 من نفس المرسوم المنظم لجهاز المساعدة على الادماج المهني.

لكن بالعودة الى المراسيم التنظيمية المتعلقة ببعض الاسلاك كسلك الادارة مثلا نجدها تنص على التكوين التحضيري اثناء فترة التبرص لشغل المنصب ضمن الشعبة المنتمية لسلك.

المطلب الثاني: واجبات المستفيدين من عقود الإدماج المهني والإجتماعي

نصت المراسيم المنظمة لعقود الإدماج حصريا على ثلاث واجبات وظيفية هي:

واجب أداء الخدمة، واجب أداء مدة الإدماج طبقا للعقد، وواجب احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، وهذا الواجب الأخير يكفي لوحده بأن يلزم المستفيد من عقد الإدماج بكل الواجبات الوظيفية المتعلقة بمنصب العمل المشغول.

وعلى هذا الأساس يمكننا إجمال الواجبات التي يلتزم بها المستفيد من عقد الإدماج في إطار علاقة العمل في محورين أساسيين:

واجبات تتعلق بشغل المنصب الممنوح.

وواجبات تتعلق باحترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة والخضوع له.

الفرع الأول: الواجبات المتعلقة بشغل المنصب الممنوح:

من خلال المراسيم المنظمة لعقود الإدماج يمكننا القول أن المستفيد من عقد الإدماج يشغل المنصب الممنوح له إذا التزم بالواجبات التالية:

أولا : واجب الالتزام بأداء الخدمة:

أن تتصيب الشاب الإدماج في منصب عمل⁽¹⁾ يستوجب التزامه بأداء الخدمة فعلا وهذا يعني أن العامل أو الموظف يمارس فعلا المهام المطابقة لمنصب العمل الذي يشغله.⁽²⁾ ويستوجب هذا الواجب، التفرغ لأداء المهام المطالب بها، حفاظا على سير المرفق العام بدوام واستمرار، لذلك نجد أن الموظف العمومي بمقتضى هذا الواجب منع من الجمع بين وظيفتين إلا في حالات استثنائية محددة على سبيل الحصر وبشروط خاصة.

وفي نفس الإطار ألزمت مراسيم الإدماج الشباب المستفيدين من عقودها، بوجود التصريح للجهات المكلفة بتسيير الجهاز في حالة التشغيل خارج إطار الجهاز.

هذا لأن عقود الإدماج لا تمثل منح وإعانات تمنح لعملي الدخل والعاطلين عن العمل بدون مقابل، بل هي آلية قانونية يتم من خلالها منح منصب عمل فعلي، يلتزم شاغله مقابل حصوله على أجر، القيام بجميع المهام المرتبطة بهذا المنصب، وعلى المستفيد من عقد الإدماج إثبات حضوره اليومي عن طريق كشف بيان الحضور.

حيث يجد هذا الواجب أساسه القانوني في المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 حيث نصت على وجوب "مواظبة المستفيدين من عقود الإدماج على منصب العمل عبر الإرسال الشهري لأوراق الحضور الذي يؤشر عليها المستخدم"³.

ثانيا: واجب الالتزام بالوقت الرسمي للعمل:

يعتبر واجب الالتزام بالوقت الرسمي للعمل الأثر المباشر لواجب أداء الخدمة الفعلية، إذ لا يعقل أن يلزم الموظف بواجب أداء الخدمة، دون تحديد التوقيت الذي يتوافق مع نوع وطبيعة هذه الأخيرة.

¹ أنظر: المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، والمادة 20 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 09-305.

² أنظر: المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، مرجع سابق.

أنظر: المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126،³

لذلك كان من شروط إبرام عقود التوظيف هو تحديد نوع دوام العمل، من حيث كونه توقيتاً كاملاً يستغرق الفترة الصباحية والمسائية، أو كان توقيتاً جزئياً يتم احتسابه بالساعة. وهذا ما نص عليه المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتعلق بالأعوان المتعاقدين في مادته الثالثة¹.

حيث تجب على الموظف في إطار هذا الواجب تخصيص وقت عمله الرسمي لأداء مهام وظيفته والمحافظة على مواعيد العمل، وإتباع الإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية للوحدة، في حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد وبحيث لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا بإجازة يبررها القانون، وفقاً لإجراءات والضوابط التي تضعها السلطة المختصة، وعليه إذا انقطع العامل عن عمله يحرم من أجره مدة غيابه مع عدم الإخلال بالمسؤولية التأديبية.

ثالثاً: واجب الالتزام بإنهاء فترة الإدماج المحددة في العقد:

حيث يجد هذا الواجب أساسه القانوني في المواد التالية:

- المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم والتي نصت على انه "يلتزم الشباب المدمجون في إطار الجهاز بإنهاء مدة إدماجهم في العقد المرتبط بها".
 - المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127 حيث نصت على أنه "يتعين على الشاب المستفيد...إنهاء فترة الإدماج طبقاً للعقد".
 - المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 09-305 من خلال نصها على "يتعين على المستفيد...إنهاء فترة الإدماج الاجتماعي طبقاً للعقد".
- أما عن الآثار القانونية المترتبة عن الإخلال بهذا الالتزام فتمثل في:
- الحرمان من الاستفادة من عقد جديد⁽²⁾ سواء لاستكمال المدة الباقية أو الاستفادة مرة أخرى من الجهاز.

أنظر: المادة 03 من المرسوم التنفيذي 07-308، المتعلق بأعوان المتعاقدين،¹

(2) - أنظر المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المعدل والمتمم، مرجع سابق.

- فقدان الحق في التأهيل في الجهاز وهذا في حالة فسخ العقد من طرف المستفيد، وهذا ما يتحقق إذا لم ينهي الشاب المستفيد مدة هذا العقد.

رابعاً : الواجبات المتعلقة باحترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة:

- احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة من طرف المستفيد من عقد الإدماج كما ذكرنا سابقاً، يرتب الالتزام بكل الواجبات التي يخضع لها الموظف العمومي الذي يشغل منصب مماثل لدى نفس الهيئة المستخدمة إذ يقتضي الأمر الخضوع إلى جميع القوانين واللوائح، التي تحكم تنظيم وسير هذه الهيئة، وهو ما يجعل الشاب الذي تم إدماجه في مؤسسة أو إدارة عمومية يحتل مركزاً قانونياً مماثلاً تماماً من حيث الواجبات الوظيفية للموظف العمومي، والتي يمكن أن نوجزها في مايلي:
- واجبات متعلقة بشخص الموظف، وأخرى متعلقة بأعماله.

الفرع الثاني: الواجبات المتعلقة بشخص الموظف:

- تخص الواجبات المتعلقة بشخص الموظف الجانب الأخلاقي والتربوي الذي يحكم سلوكاته داخل الهيئة المستخدمة، سواء أثناء أو بمناسبة أداء العمل بحيث تكون هذه السلوكات شخصية الموظف مهنيًا وأبناحراف في هذه الشخصية يُنتج ما يسمى بالفساد الأخلاقي للموظف، والمتمثل في مختلف الانحرافات السلوكية والأخلاقية المتعلقة بسلوك الموظف وتصرفاته.¹
- ومن مظاهره اللامبالاة في العمل، التسبب، الإهمال الوظيفي، التفريط بالمصلحة العامة، غياب المسؤولية والالتزام الذاتي، وسوء ممارسة مفهوم الوظيفة.
- أيضا يعد كذلك من مظاهر هذا الفساد عدم الالتزام بالقواعد والأحكام المنصوص عليها حفاظاً على أمن وممتلكات الهيئة المستخدمة، عدم العدالة في التعاون مع الجمهور، عدم المحافظة على كرامة الوظيفة العامة، الجمع بين وظيفتين في وقت واحد.

• ومما لا شك فيه أن المتعاقد في إطار عقود الإدماج ملزما مثله في ذلك مثل الموظف العمومي بالالتزام بكل ما يكون شخصيته السوية في العمل كموظف نزيه ومنضبط ومثالي، والتي يمكن أن نوجزها في الالتزامات التالية:

أولاً: واجب الإخلاص والولاء:

العون المدمج في مؤسسة أو إدارة عمومية في إطار عقود الإدماج، وبصفته عون من أعوان الدولة ويغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربطه بها، يقع على عاتقه التقاني في عمله والإخلاص له، وهو واجب دستوري منصوص عليه ضمن مواد الدستور⁽¹⁾ ومنظم بموجب قوانين العمل والتوظيف.

وإلى جانب الإخلاص يلتزم الموظف في إطار عقود الإدماج، كغيره، بواجب الوفاء والولاء لدولته، بموجب ما يربطه بها من علاقة مواطنة عن طريق رابطة الجنسية، فأبناء الدولة هم الأقدر على خدمتها، والأحرص على مصلحتها، والأمين على أموالها ومواردها، لذلك كان شرط الجنسية أول الشروط المطلوبة لشغل المناصب في الوظيفة العامة، وفي غيرها من التشريعات الأخرى، المنظمة لمجال التوظيف في القطاعين العام و الخاص ولذلك كان أساس هذا الواجب ليس فقط النص الصريح عليه كواجب في القوانين المنظمة لعلاقات العمل، بل يستشف من مبادئ وشروط التوظيف أيضا إذا ما نصت على شرط الجنسية.

ثانياً: واجب عدم جواز الجمع بين وظيفتين في وقت واحد

وهو ما يصطلح على تسميته بواجب التفرغ للعمل الوظيفي وهو التزام يفرضه احترام المبدأ الذي يتصدر المبادئ الأساسية التي تحكم تنظيم وتسيير المرافق العامة وهو "مبدأ دوام سير المرفق العام بانتظام وياضطراد، وهو ما يفرض بطبيعة الحال على كل من يعمل في هذا المرفق أن يتفرغ لأداء عمله.

(1) - أنظر المادتين 61، 62 من الدستور 1996، المرجع السابق.

ومفهوم هذا التفرغ لا يقتصر على المعنى الضيق الذي يفيد ممارسة المهام الوظيفية في أيامها ومواقبتها المقررة فقط، بل يتسع ليشمل كل المظاهر التي يمكن أن تشغل وقت العامل وتفكيره، ويخشى من تأثيرها سلباً بصورة أو بأخرى على أدائه لعمله على النحو المطلوب.⁽¹⁾

ثالثاً: واجب الحفاظ على ممتلكات الإدارة:

وهو واجب لا يقتصر على عدم إتلاف أو بذل العناية للحفاظ على هذه الممتلكات بل يتعداها حتى إلى استعمالها لأغراض شخصية أو لغير ما وضعت وحددت لأجله.

وهذا الواجب يخص جملة المخالفات الإدارية التي يكون محلها مخالفة الأحكام والقواعد القانونية ذات الطابع المالي سواء كانت هذه الأموال منقولة أو عقارية، ومن مقتضى هذا الواجب يحظر على المتعاقد في إطار عقود الإدماج ما يلي²:

- أ- مخالفة الأحكام الخاصة بنمط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة
- ب- مخالفة اللوائح والتنظيمات الخاصة بالمناقصات والمزايدات، والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية.
- ت- التقاعص عن بذل العناية اللازمة لحفظ حقوق الإدارة والحيلولة دون ضياعها.

رابعاً: واجب الحفاظ على كرامة الوظيفة:

الموظف لدى الدولة بمفهومها العام، مهما كانت صفته، ملزم بالتحلي باللباقة والسلوك الحسن، سواء داخل الهيئة المستخدمة تجاه رؤسائه في العمل وزملائه والمواطنين من المرتفقين طالبي خدمة المرفق العام، أو خارجها تجاه المواطنين.

وهو ما يحافظ على كرامة الوظيفة التي يشغلها وبالتالي الحفاظ على هيبة وسيادة الدولة التي يمثلها، وينتمي إليها.

ويمتد واجب الحفاظ على كرامة الوظيفة بالنسبة للموظف مهما كانت صفته وطبيعة علاقته بها إلى خارج نطاق النشاط المهني للموظف، فيطال بذلك حياته الخاصة، هذا لأن

(1) - محمد فؤاد عبد الباسط، مرجع سابق، ص193.

بعدة صونياً، مرجع سابق ص69.²

الدولة تتضرر من صفات الموظف وسلوكاته غير اللائقة، لذلك التشريعات حرصت على عدم قصر مسؤولية الموظف على الإخلال بواجباته داخل نطاق الوظيفة فقط، وإنما أخذت تتدخل في سلوكه وتصرفاته حتى في حياته الخاصة، وهذا لئلا يمنع كل ما يخل بشرف وكرامة الوظيفة العامة، والغاية من ذلك هي إبعاد الموظف عن مواطن الشبهات والريبة¹.

الفرع الثالث: الواجبات المتعلقة بأعمال الموظف المتعاقد في إطار عقود الإدماج:

والتي يمكن إيجازها في ما يلي:

أولاً : واجب طاعة السلطة السلمية:

إن كل تنظيم وجب أن يفرغ في قالب تدريجي، أو هرمي توزع فيه السلطة والمسؤولية، على درجات متعددة، تربط ما بين قاعدة التنظيم وقيمه، وهو ما يسمى بالسلم الإداري أو التسلسل الإداري "la hiérarchie administrative" وتقتضي ظاهرة التسلسل الإداري أن تأخذ تصرفات الوحدة الإدارية أو الموظف الإداري مكانها في التدرج والتصرفات القانونية في الدولة،² والطاعة الرئاسية مناطها هذا السلم الإداري الذي يقوم على أساس خضوع كل طبقة لما يعلوها من طبقات، وهي رابطة قانونية لا تقوم إلا بوجود طرفين الأول يصدر الأمر والثاني يمثل له وينفذه وهما على التوالي الرئيس الإداري و المرؤوس الإداري.

ولواجب الطاعة مفهومين أو معنيين³:

معنى واسع يتمثل في احترام النصوص الدستورية والتشريعية واللائحية بوجه عام.

ومعنى ضيق يقتصر على مدلول خاص، هو الخضوع لأوامر الرؤساء الإداريين وهو التعريف الشائع.

بعدة صونيا، مرجع سابق ص 70.¹

² مازن ليلو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2002، ص 202.

³ عصام أحمد عجيلة، طاعة الرؤساء في الوظيفة العامة إداريا، تأديبيا، جنائيا، مدنيا، مقارن بالشريعة الإسلامية، عالم الكتب، مصر، 2009، ص 434.

وواجب الطاعة يمثل ضمانا معترف بها للرؤساء الإداريين، ينظمها القانون لتوفير وحدة العمل واستمراريته، وهي تنقرر للرئيس الإداري بشكل تلقائي، في غياب نص مخالف عند انعقاد الرابطة القانونية للموظف بالهيئة المستخدمة، مهما كانت صفته.

ورغم ذلك فهي سلطة غير مطلقة تتأثر وتختلف حسب صاحب السلطة ومركزه في السلم الإداري ونوع الوظيفة التي يمارسها.¹

ثانيا: واجب الحفاظ على السر المهني:

الموظف هو الممثل لسلطة الدولة، الذي تأتمنه على أداء الخدمات العامة للمواطنين، والذي تأتمنه أيضا في ذات الوقت على أسرارها من معلومات لا تجدر إذاعتها ونشرها لعموم الناس.

ومن ثم يلتزم الموظف بواجب عدم إفشاء أسرار أعمال وظيفته وما تتضمنه وثائق ومعلومات قد تتسم بالأهمية والسرية والخطورة، وبالتالي خرق هذا الواجب قد يعرض الموظف للمساءلة التأديبية والجنائية.²

كما يرتب هذا الواجب في حال الإخلال به وحدث ضرر للغير مسؤولية كلا من الموظف والإدارة معا من الناحية المدنية.³

وحسب قانون العقوبات الجزائري، فقد جرم المشرع على غرار نظيره المصري والفرنسي، الإخلال بهذا الواجب بموجب نص المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري.⁴

¹ - مازن ليلو راضي، مرجع سابق، ص 50.

² - طريبت سعيد، مبادئ القانون الإداري، النظام القانوني لعقد محدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 89

³ - مولود ديدان، مدونة القانون في متناول وخدمة الجميع، قانون العقوبات حسب آخر تعديل له بموجب القانون رقم

09-01 المؤرخ في 25 فبراير 2009، ص 133.

⁴ - قانون العقوبات الجزائري الامر 66-156 المؤرخ في 08 يوليو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم بقانون

رقم 82-04 المؤرخ في 13 فيفري 1982

و يشمل هذا الواجب حفظ سرية المستندات التي دخلت الأرشيف، كوثائق قد تتطوي على معلومات أو مخططات أو بيانات جد هامة وحساسة وجب الحذر في الحفاظ عليها وعلى محتواها من التلف أو من كشف هذا المحتوي للغير.

المبحث الثاني: مسؤولية المستفيد من عقد الإدماج والجزاء المترتب عن الإخلال بالتزاماته

من خلال النصوص القانونية الواردة في المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود الإدماج المهني والاجتماعي والمحددة لمسؤولية المستفيد من عقد الإدماج يمكننا تحديد مدى هذه المسؤولية ونطاقها كما يلي "نطاق المسؤولية التأديبية للمستفيد من عقد الإدماج

ومناطق هذه المسؤولية التأديبية هو إخلال العامل أو الموظف بأداء مهامه، وبالتالي يكون محل المساءلة التأديبية أي الإخلال بالواجب الوظيفي

وبالانتقال إلى المجال التأديبي، فإنه يكون الجرم التأديبي متوافر إذا تم الخروج عن مقتضى واجبات الوظيفة أو ارتكاب فعل محضور أثناء أو بمناسبة ممارستها.

المطلب الأول: مسؤولية المستفيد من عقد الإدماج

إن مفهوم المسؤولية التأديبية في مجال الوظيفة العامة والعمل هو إخلال الموظف أو العامل بواجباته الوظيفية أو المساس بالانضباط حسب نص المادة 60 من

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالفة الذكر.¹

وقد عرف الدكتور محمد عثمان الجريمة التأديبية بأنها: "كل فعل أو امتناع عن فعل مخالف لقاعدة قانونية أو لمقتضى الواجب، يصدر عن العامل أو الموظف أثناء أداء الوظيفة أو خارجها".¹

¹ - أنظر المادة 60 من الأمر رقم 06 - 03، مرجع سابق.

والمخالفات التأديبية لا يشترط أن ترد محددة حصرا ونوعا، إذ يكفي لمؤاخذة الموظف أن يصدر منه ما يعتبر خروجاً عن واجبات الوظيفة أو متعارفاً مع الثقة الواجبة فيه، أو المساس بالاحترام الواجب لهذه الوظيفة، وهي ما تملئها طبيعة العمل الوظيفي ذاته.

لذلك فالمشرع عادة لا يحدد كل صورة من صور الجرائم التأديبية فيكون بذلك كل إخلال بواجبات أو مقتضيات الوظيفة يشكل جريمة تأديبية.²

وهذا ما نراه من خلال النصوص المؤسسة لمسؤولية المستفيد من عقد الإدماج بموجب المرسوم الرئاسي 07-308 باعتباره عونا متعاقداً من خلال نص المادة 59 وتحديدًا في عبارة "كل تخل عن الواجبات التنظيمية والتعاقدية" فيدخل بذلك في نطاق مسؤولية المستفيد من عقد الإدماج كل إخلال بالواجبات الوظيفية والتعاقدية المتعلقة بمنصب العمل المشغول

حتى مع عدم النص عليها صراحة وعلى سبيل التحديد والدقة في المراسيم المنظمة لهذه العقود.

أما عن نية الفعل المجرم تأديبياً أو الركن المعنوي للجريمة التأديبية والمتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة، عن إرادة آثمة إيجاباً أو سلباً، بالقيام أو الترك، فهو ركن جوهري، وبانعدامه لا يكون هناك محلاً للمساءلة التأديبية.

وتجدر الإشارة إلى أن الإرادة الآثمة في مجال التأديب لا تعني العمد في إتيان الفعل، بل يكفي لتوافرها عدم مراعاة الدقة والحرص، أي بمجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد.³

أما بالنسبة لعنصر الضرر، فإنه وعلى خلاف المسؤولية المدنية والمسؤولية الإدارية،

¹ حمد محمد التلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، مصر 2007، ص 27.

² شيماء عبد الغني محمد عطا الله، مدى إعمال قواعد المسؤولية الجنائية في مجال المسؤولية التأديبية، دار النهضة العربية، مصر، 2002، ص 64.

³ احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 180.

لا يشكل الضرر ركنا من أركان المسؤولية التأديبية.⁽¹⁾

و تخضع المسؤولية التأديبية إلى مبدأ شخصية الجريمة وشخصية العقاب، فالإتهام التأديبي لا يكون إلا شخصيا، أما وسائل الإثبات وإجراءات التحقيق وضمانات المساءلة إنما تستهدف في المقام الأول، التثبت من قيام الواقعة محل الإتهام في حق المنسوب إليه على وجه التحديد،² وهو أصل مقرر في الشرائع السماوية والوضعية على حد سواء ولهذا يلزم لإدانة الشخص ومجازاته إداريا، أن يُثبت فعلا أنه قد وقع منه وشخصيا فعل إيجابي أو سلبي محدد ساهم في وقوع المخالفة الإدارية، فإن شاعت التهمة بينه وبين غيره، فلا نكون حينها بصدد مخالفة إدارية وبالتالي فلا محل لتوقيع جزاء تأديبي، لأنه لا مجال لإعمال قواعد المسؤولية التضامنية والتي مجالها المسؤولية المدنية.

الفرع الأول: نطاق المسؤولية المدنية للمستفيد من عقد الإدماج:

المسؤولية المدنية هي عموما المسؤولية التي يتعرض لها كل شخص عندما يتسبب بفعله الضار، ضررا للغير، وتتضمن كل القوانين المدنية أحكاما تقر هذا المبدأ وتحدد كيفية تعويض هذه الأضرار.

ويجد هذا النوع من المسؤولية أساسه في القانون المدني الجزائري من خلال نص المادة 124 حيث تنص على أنه "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير، يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض".

¹- شيماء عبد الغني عطا الله، مرجع سابق، ص 65.

²- أمجد جهاد، نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العمومي دراسة مقارنة، أطروحة قدمت استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في القانون العام بكلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية بنابلس، فلسطين، 2007، ص 51.

أما عن أساس المسؤولية المدنية في إطار علاقة العمل فتجد مصدرها في نص المادة 136 والتي تنص على أنه "يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعا منه في حال تأديته لوظيفته أو بسببها، وتقوم رابطة التبعية ولو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه، متى كانت عليه سلطة فعلية في رقابته وفي توجيهه".

وهذه المادة وردت عامة تشمل كل من تربط بينهم علاقة التبعية سواء تعلق الأمر بعلاقة رب العمل بمستخدميه الخواص، أو علاقة الدولة بأعوانها وموظفيها، ومهما كانت طبيعة العلاقة القانونية التي تربطهم بها، أكانت علاقة تعاقدية أو علاقة تنظيمية لائحية.

وأعوان الدولة على اختلافهم معرضون أكثر من غيرهم لارتكاب الأخطاء التي قد تسبب ضررا للغير، كونهم يتصرفون في إطار جهاز ضخم يتمتع بسلطات واسعة تجعل الأضرار التي قد يتسببون بها أكثر وأخطر من تلك التي يتسبب بها المواطن البسيط.¹

وهنا نتساءل: من يتحمل المسؤولية الناجمة عن ارتكاب مثل هذه الأخطاء والأعمال، هل هي الإدارة؟ العون؟ أو الاثنين معا؟

والإجابة على هذا السؤال، تمكنا من تحديد نطاق مسؤولية المستفيد من عقد الإدماج متى أُلزم شخصا بتبعة فعله الضار.

وفي ما يتعلق بالمسؤولية المدنية للمستفيد بعقد الإدماج تحديدا، فإن مداها ونطاقها يتحدد بنطاق ومدى المسؤولية المدنية للموظف العمومي وهذا لأن التنظيم القانوني للمسؤولية المدنية كما رأينا من خلال نص المادة 136 لا ينظر لصفة محدث الضرر وطبيعة العلاقة التي تربطه بالمرفق الذي يعمل فيه، بل ينظر فقط في وجود هذه الرابطة من عدم وجودها.

¹ - بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون الضمان الاجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،

لذلك سيتم تحديد نطاق المسؤولية المدنية للمستفيد من عقد الإدماج من خلال تحديد نطاق المسؤولية المدنية للموظف العام عموماً.

ومعظم التشريعات بهذا الصدد تميز بين وضعين:¹

الأول يتعلق بمسؤولية الموظف تجاه الدولة والثاني يتعلق بمسؤولية الموظف تجاه الغير .

أولاً : مسؤولية الموظف تجاه الدولة "الهيئة المستخدمة":

وعند هذا الوضع فإن مسؤولية الموظف تجاه الدولة تقوم إذا:

أ- تسبب في أضرار للممتلكات العمومية أي للهيئة المستخدمة، وهي أفعال تقييم مسؤولية الموظف تأديبياً ومدنياً، وحتى جزائياً في بعض الأضرار حسب المادة 29 من قانون مكافحة الفساد السالف الذكر.²

ب- ارتكب الموظف خطأ أثناء أو بمناسبة أداء وظيفته وقامت الدولة بتعويض الأضرار الناجمة نيابة عنه، ففي هذه الحالة يمكن للهيئة المستخدمة أن تطالب الموظف بتعويض ما دفعته نيابة عنه قصد استرجاع ما كلفها من خلال ما يسمى بدعوى الرجوع والتي نص عليها المشرع الجزائري من خلال نص المادة 137 من القانون المدني.³

ثانياً : مسؤولية الموظف تجاه الغير:

وهو الوضع الذي كان في البداية يسود الاتفاق فيه على أن الموظف وحده من يتحمل المسؤولية عن الأضرار التي يسببها للغير، وذلك أن معظم الأنظمة كانت لا تعترف بمبدأ مسؤولية الدولة، لكن أمام التوسع الذي ما انفكت تعرفه الوظيفة الإدارية خلصت معظم الدول إلى ضرورة الحد من هذه الوضعية الجائرة وهو ما أفرز الاتجاه الفقهي والتشريعي التالية:

¹- نفس المرجع، ص350.

²- أنظر: المادة 29 من القانون 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

³- أنظر: المادة رقم 137 من القانون المدني الجزائري رقم 66-156، مرجع سابق.

1- إما إحلال مسؤولية الدولة محل مسؤولية الموظف بصفة كلية وفي جميع الأحوال، وهذا ما فرضه التوسع في ميادين تدخل الدولة وتعدد مهامها، فأصبح من الطبيعي أن تتحمل مسؤولية التعويض عن كل ما يسببه موظفوها.

2- إما أن يترك الخيار للمتضرر في تحريك الدعوى ضد الدولة، أو توجيهها ضد الموظف محدث الضرر، وهو اتجاه لا يحرر الموظف تماما من المسؤولية، كما يكون من المنطقي أن يتجه المتضرر بدعواه إلى الدولة إذا كان الضرر جسيما يفوق طاقات الموظف، فيتوجه المتضرر بدعواه إلى الدولة (الهيئة المستخدمة) إذا كان الضرر جسيما وهو ما يكفل له حق اقتضاء التعويض.

3- وإما أن يعمق التحليل أدق ويتم التمييز بين ما هو ناتج عن خطأ الموظف فيتحمله هو في إطار ما يسمى بالخطأ الشخصي، وبين ما هو ناتج خطأ الهيئة المستخدمة (المرفق العام) فتتحمله الإدارة في إطار ما يسمى بالخطأ المرفقي أو المصلحي كما هو معمول به في التشريع الفرنسي، وفي معظم البلدان التي تأخذ بنفس النظام الفرنسي، ومنها الجزائر. وقد بدأ التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي منذ 1873 أين وضعت محكمة التنازع **le tribunal des conflits** هذا المبدأ.

أ: الخطأ الشخصي:

وهو الذي سنسب فيه الخطأ الذي سبب الضرر إلى الموظف نفسه، وتقع المسؤولية المترتبة عنه على عاتق الموظف شخصيا فيدفع التعويض من ماله الخاص، ويكون الاختصاص في الدعوى المثارة بشأنه للقضاء العادي.¹

فيكون هذا الخطأ الذي قام به الموظف ونسب له شخصيا، مرتب لمسؤولية الشخصية،² أي المسؤولية المدنية عن الأخطاء التي قام بمناسبة أدائه وظيفته ويتحملها هو في ذمته المالية الخاصة بعيدا عن المرفق المنتمي إليه.

¹ عبد الله طلبة، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، منشورات جامعة دمشق سوريا، 2011، ص338.
² Christine Rouanlt, droit administratif, Gualino éditeur, paris, 2001, p311.

ب: الخطأ المرفقي:

ويتقرر هذا الخطأ حماية للموظفين¹ من تحمل تبعة بعض الأخطار التي تصيب الغير أثناء أو بمناسبة تأدية الموظف لمهامه، ويكون الفعل الضار منسوب إلى المرفق لسوء تسييره أو تنظيمه وليس بسبب الموظف نفسه، وإما يكون بهدف حماية الدولة لموظفيها من تحمل تبعات كل ما ينتج من أضرار أثناء أو بمناسبة أداء الوظيفة باعتبارهم يحوزون مركزا قانونيا مميزا يكفل لهم حماية قانونية تمنحهم الأمن والاستقرار لتأدية المهام دون خوف أو ترد في كل الأحوال والظروف ما يضمن استمرار عمل المرافق العامة ودوامها ويعرف الأستاذ Emmanuel Aubin في كتابه أساسيات قانون الوظيفة العامة الخطأ المرفقي بأنه: "Une faute de service est liée au service qu'elle engage uniquement la responsabilité de l'administration et que le juge judiciaire ne peut en connaitre"² وهنا الكاتب يعرف الخطأ المرفقي بأنه "الخطأ المقترن بالمرفق، وهو ما يفرض مسؤولية الإدارة فقط، فيحول ذلك دون تدخل القاضي العادي"، فهو يضع إذا معيار إتصال وإقتران هذا الخطأ بالمرفق، كمعيار لتمييزه عن الخطأ الشخصي.

والخطأ المرفقي من الصعوبة بما كان أن نحدد مفهومه بصفة دقيقة، فغاية ما يمكن قوله بشأنه أنه يمثل كل إخلال بقواعد سير المصلحة أو تنظيمها، وهذا ما يميز الخطأ المصلحي عن الخطأ الشخصي المنصوص عليه في أحكام القانون المدني، ولهذا فإنه في حالة الخطأ المصلحي على المتضرر أن يقيم الدليل إن أصابه ضرر ناتج عن خطأ مرتكب من طرف الإدارة، فيكون حق التعويض بهذا المعنى مرهون بتوافر العناصر الثلاث التقليدية للمسؤولية وهي الخطأ والضرر وبينهما علاقة السببية.

كما استقر القضاء على أنه ليس كل الأخطاء المصلحية قابلة للتعويض، إذ يجب أن يتضمن هذا الخطأ على حد من الجسامة، كما لا يمكن فصل هذا الخطأ الجسيم عن ظروف

¹ -Essaid taib, droit de la fonction public, Edition distribution houma, Alger, 2005, p200.

² Emmanuel Aubin, l'essentiel du droit de la fonction publique, gualino éditeurs, paris, 2001 , p65.

الزمان والمكان، وعن المشاكل التي قد تعترض سير المرفق أو وضعية المتضرر حال وقوع الضرر، وقد ظهرت عدة معايير للتمييز بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي تبناها الفقه في ضوء أحكام مجلس الدولة الفرنسي أهمها:

- معيار النزوات الشخصية.

- معيار الغاية من التصرف الإداري الخاطيء.

- معيار الانفصال عن أعمال الوظيفة.

- معيار جسامه الخطأ.

هذا وفي أحيان كثيرة لا يكون الضرر الذي يلحق بالغير ناجما لا على الخطأ الشخصي للموظف ولا عن خطأ الإدارة "المرفق العام وأعلنا لأقل يصعب إثبات خطأ هذا الأخير، وهو الاعتبار الذي أدى إلى تطور فكرة المسؤولية الإدارية عموما وخروجها عن نطاق المؤلف، المرتبط دائما بتوفر أركان المسؤولية المعروفة "خطأ، ضرر، وعلاقة السببية بينهما"، وبروز نظام متميز للمسؤولية الإدارية بدون خطأ.

الفرع الثاني : نطاق المسؤولية الجنائية للمستفيد من عقد الإدماج:

أن المستفيد من عقد الإدماج يحوز صفة الموظف العمومي في مفهوم قانون العقوبات، وقانون مكافحة الفساد مما يفيد أن نطاق المسؤولية الجنائية لكليهما هو واحد

فما يقيم مسؤولية الموظف العمومي الجنائية في وضع ما، يقيم المسؤولية الجنائية للمستفيد من عقد الإدماج في الوضع المماثل وبالتالي لتحديد نطاق المسؤولية الجنائية للمستفيد من عقد الإدماج يكفي تحديد نطاقها بالنسبة للموظف العمومي¹.

بعدة صونيه، مرجع سابق، ص 89.¹

والمقصود بالمسؤولية الجنائية عموماً هي مسؤولية كل مواطن عندما يرتكب مخالفات أو جنح أو جناية تبرر متابعته قضائياً، والموظفون يخضعون كسائر المواطنين لهذا النوع من المسؤولية.⁽¹⁾

إلا أنه بحكم انتساب الموظف للمرفق العام فإن الشروط التي تقيم مسؤوليته الجنائية وتحدد نطاقها، تختلف حسب الوضعين التاليين:

الوضع الأول: إذا تم ارتكاب الجرم مهما كان تصنيفه جنائية أو جنحة أو مخالفة خارج المصلحة التي يعمل بها الموظف.

الوضع الثاني: إذا تم ارتكاب الجرم داخل المصلحة، أو على الأقل إن كانت لها علاقة وثيقة بالحادثة حتى مع حدوثها خارج أوقات العمل.

وهو وضع تحاط فيه مسؤولية الموظف بقواعد خاصة، منها ما يتقل مسؤولية هذا الأخير ومنها ما يخففها ويحد من نطاقها.

ومن طائفة الجرائم التي تستدعي التشديد على الموظف، هي عند ارتكابه ما يسمى في بعض الدول² بجرائم القانون العام كالسلب أو الضرب أو القتل.

وعلى نقيض هذه الطائفة نجد مجموعة أخرى من الجرائم تحكمها قواعد تحد من نطاق مسؤولية الموظف العام وفيها نميز بين الحالات التالية:

1- عندما يكون الموظف العمومي معفى من كل المسؤولية، وهذا يتحقق عند بعض الفقه إذا أمكنه التمسك بعدم مسؤوليته المباشرة، نتيجة تنفيذه لأوامر رئيسه الإداري، ما لم تكن الأوامر مخالفة بصفة صارخة للقانون، وهو رأي لا يأخذ به كل الفقهاء، فبالنسبة للبعض الآخر

¹ - بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة، 2004، ص 145 .

من الفقهاء حتى ثبوت مسؤولية الرئيس الإداري لا يعفى المرؤوس من بعض المسؤولية لتنفيذه الأمر.¹

2- وجود بعض الوظائف عند بعض الدول تحمي وتحصن الموظف العام ضد المتابعة الجزائية، وهذا تقاديا لظاهرة تصفية الحسابات بين الموظف والمواطنين من المرتفقين وطالبي خدمة المرفق العمومي، وقد كان الرأي السائد قبل عام 1935 هو اعتبار الخطأ الذي يكون جريمة جنائية هو خطأ شخصي في جميع الأحوال إلى غاية قضية تيباز Thépaz² أين تم تبني اتجاه آخر يتلخص في أن الجريمة التي يرتكبها الموظف لا تعد من قبيل الخطأ الشخصي إلا إذا كان الفعل لا يمت بصلة للوظيفة، أو ارتكب عمدا أو تضمن خطأ على درجة عالية من الجسامه، وعلى أساس أن مبدأ التجريم عموما يخضع لمبدأ الشرعية،⁽³⁾ وتأسيسا على النص الدستوري المجسد لهذا المبدأ⁽⁴⁾ من خلال المادة 46 من الدستور الجزائري لسنة 1996 والتي تنص على أنه: "لا إدانة إلا بمقتضى قانون صادر قبل ارتكاب الفعل المجرم"، فإنه يمكننا تحديد نطاق المسؤولية الجنائية للموظف العمومي، وبالتالي للمستفيد من عقود الإدماج، وذلك من خلال النصوص المجرمة لأفعال الموظف العمومي ومن في حكمه مهما كان مصدرها.

وبوجود قانون الفساد، فإن الإطار العام لهذه المسؤولية يتحدد من خلال ما تم تجريمه في الباب الرابع من هذا القانون بعنوان التجريم والعقاب وأساليب التحري في الجرائم، التي قد يرتكبها الشخص بصفته موظف عمومي في مفهوم هذا القانون والمتمثلة في الجرائم التالية:

- الرشوة⁽⁵⁾

- الامتيازات غير المبررة في مجال الصفقات العمومية

¹ - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 370.

² - André de Laubadère + Yves Gaudement, Traité de droit administratif, Droit administratif général, tome 01, 16^{em}, édition, L.G.D.J, Paris, 2010, p 787.

³ - شيماء عبد الغني محمد عطا الله، مرجع سابق ص 10.

⁴ - أنظر المادة 46 من دستور 1996، مرجع سابق.

⁵ - هنان مليكة، جرائم الفساد، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010، ص 18.

- اختلاس الممتلكات من قبل الموظف العمومي أو استعمالها على نحو غير شرعي
 - الإعفاء والتخفيض غير القانوني في ضريبة الرسم
 - استغلال النفوذ
 - تعارض المصالح، والتي يدان بها كل من خالف أحكام المادة 09 من قانون مكافحة الفساد رقم 06-01.(1).
 - جريمة عدم التصريح، أو التصريح الكاذب بالممتلكات
 - الإثراء غير المشروع
 - تلقي الهدايا
 - التمويل الخفي للأحزاب السياسية
 - عدم الإبلاغ عن الجرائم
- وبالإضافة إلى هذه الجرائم التي يدان بها الموظف بصفته موظفا عموميا، هناك أفعال جرمها القانون تقيم مسؤولية هذا الأخير بصفته مواطن عادي مخاطب كغيره بالقانون وهي ما تضمنتها المواد من 40 إلى 47 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالفساد السالف الذكر(2).

المطلب الثاني : إجراءات التأديب وتوقيع الجزاء:

لم تنص المراسيم المنظمة لعقود الإدماج على النظام التأديبي المطبق على المستفيد من عقد الإدماج لدى هيئة مستخدمة عمومية، وبالتالي فإنه يخضع للأحكام العامة التي تنظم مجال التأديب بالنسبة للأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية مع التأكيد دائما على الوضع التعاقدى الخاص للمستفيد من عقد الإدماج بالمقارنة مع الأعوان المتعاقدون في إطار أحكام المرسوم الرئاسي 07-308، فهو وإن طبقت عليه نفس العقوبات لنفس

1- أنظر المادة 09 من القانون 06-01، المتعلق بالفساد، المرجع السابق.

2- أنظر المواد من 40 إلى 47 من القانون 06-01، المتعلق بالفساد، المرجع السابق.

المخالفات¹، فإنه لا يحظى بنفس الضمانات المقررة في هذا المجال سواء للعون المتعاقد أو للموظف العمومي.

الفرع الأول: الأساس القانوني لسلطة التأديب:

تتنازع الأساس القانوني لسلطة التأديب عدة نظريات أهمها:

- النظرية السيادية: بزعامة "دوجي" ومفادها أن علاقة الدولة بالموظف هي علاقة سلطة وتأسيساً على ذلك فإن حق الدولة في توقيع العقاب التأديبي يستند إلى هذه السلطة.
- النظرية العقدية: ومفادها أن السلطة التأديبية تنشأ من العقد المبرم بين الموظف والدولة، فإن اقترف خطأ يكون للدولة حق توقيع الجزاء عليه باعتباره مخالف للالتزامات العقدية المبرمة بين الطرفين.

وفي حالة المستفيد من عقد الإدماج يمكننا القول أن لكلتا النظريتين نصيب في هذه الحالة، إذ يمكن للهيئة المستخدمة بما تملكه من سلطة، ممارسة السلطة التأديبية على المخالف، دون حاجة للنص على هذه السلطة، كما يتأسس لها هذا الحق ويكون مبرراً بمجرد إخلال المستفيد من العقد بالتزاماته التعاقدية، لذلك لم تتضمن عقود الإدماج تنظيم هذه السلطة واكتفت بالنص فقط على حالة الفسخ².

الفرع الثاني: نوع سلطة التأديب الممارسة على المستفيد من عقد الإدماج:

يمكن للهيئة المستخدمة في إطار ما تملكه من سلطة تقديرية أن تلجأ مباشرة إلى فسخ العقد، ولم تلزمها المراسيم المنظمة لعقود الإدماج، إلا بإجراء وحيد تتخذ قبل ذلك وهو حسب

¹ - المرسوم التنفيذي 07-308 المؤرخ في 29/09/2007 يحدد كيفية توظيف أعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليه - بكرة صونيا، مرجع سابق، ص 2.85.

المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم "الإخطار الكتابي"¹ لكل من المستفيد، ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليمياً عن نيتها في الفسخ قبل 07 أيام على الأقل من تاريخ الفسخ مع توضيح الأسباب المبررة لذلك.

في حين حددت المراسيم المتعلقة بـجهاز النشاط الاجتماعي هذه المدة بشهر واحد قبل تاريخ فسخ العقد كمهلة للإخطار، من خلال نص المادتين 21 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، والمادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 09-305.

إن يمكننا القول من خلال نصوص المواد السالفة الذكر، أن نظام التأديب المطبق في حالة المستفيد من عقد الإدماج هو "نظام تأديب رئاسي" وهو نظام تأديبي فردي، يكون فيه للسلطة الرئاسية وحدها الحق في توقيع الجزاءات التأديبية بسيطة كانت أم جسيمة، دون إلزامها باستشارة هيئة معينة أو الأخذ برأيها، وهذا ما يتضح من النص في حالة عقود الإدماج، فقط على الأخطار، وليست الاستشارة.²

وهذا النظام من نظم التأديب يقوم على أساس أن السلطة التأديبية هي فرع من السلطة الرئاسية أو امتداد لها، والرئيس الإداري لا يمكنه القيام بمهام وظيفته إلا إذا كانت له سلطة تأديبية على مرؤوسيه، وهو نظام تأديبي غير عادل يخرق أهم مبدأ من مبادئ التأديب وهو مبدأ "الحيدة" لأن الرئيس الإداري في هذه الحالة يجمع بين صفتي الخصم والحكمي نفس الوقت، وهذا أمر غير مقبول، فالاختلاف الكبير بين وظيفتي التحقيق وتوقيع الجزاء يفرض أن تسند كل منهما إلى جهة أخرى ضماناً لحيدة هذه السلطات.³

¹ - أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، مرجع سابق.

² - حيث يختلف معنى الأخطار عن الاستشارة من الناحية القانونية، فالإخطار مجرد الإعلام والتبليغ عن التصرف.

³ - سعد شتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008، ص 84.

أما نص المراسيم المنظمة لعقود الإدماج على حالة الفسخ دون غيرها، فمردده إلى أنها أشد ما يمكن أن يسلط على المستفيد من العقد من عقوبات والتي يترتب عليها فقدانه المنصب الوظيفي الذي منح له في إطار هذا الجهاز.

وهي أيضا أشد العقوبات حسب المرسوم الرئاسي 07-308، المتعلق بالأعوان المتعاقدين وهذا حسب ما تضمنته المادة 60 من هذا الأخير حين نصت على العقوبات التأديبية والتي تتدرج حسب درجة جسامة الخطأ كالتالي:

- الإنذار الكتابي.

- التوبيخ.

- التوقيف على العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.

- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

وبالعودة لمواد هذا المرسوم التي تضمنت إجراءات التأديب نجدها تكفل للعون المتعاقد في إطار هذا الأخير ضمانات تأديبية لا نراها في المراسيم المتعلقة بالإدماج بحيث لا يمكن حسب المادة 64 من المرسوم الرئاسي 07-308¹ اتخاذ قرار فسخ العقد بدون إشعار مسبق وبدون تعويض إذا ارتكب العون المتعاقد خطأ جسيم، إلا بعد مثل العون المعني أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء، كما يثبت لهذا العون الحق حسب المادة 65² في الاطلاع على ملفه التأديبي ويجوز له الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه.

وهي ضمانات لم تكفلها المراسيم المنظمة لعقود الإدماج للمستفيدين من هذه العقود حتى في حالة الفسخ باعتباره أشد العقوبات التأديبية، والذي يجب أن تحكمه مبادئ ثابتة عادلة كمبدأ "عدم جواز الفصل بغير الطريق التأديبي"³، كفالة حق الدفاع، كفالة حق الطعن،...

1- أنظر المادة 64 من المرسوم الرئاسي 07-308، مرجع سابق.

2- أنظر المادة 65 من المرسوم الرئاسي 07-308، مرجع سابق.

3- أشرف محمد أنس، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011،

وهو ما يجعلنا نجزم بأن المستفيد من هذه العقود لا يملك أدنى ضمانات في مواجهة تعسف الهيئة المستخدمة في أعمال سلطتها في فسخ العقد، في حين تثبت لكل من العون المتعاقد والموظف العمومي ضمانات إجرائية وقواعد موضوعية تحد من تعسف الهيئة المستخدمة في أعمال سلطتها التأديبية.

وعلى ضوء ما سبق لدراسة المركز القانوني للمستفيدين من عقود الإدماج المهني والإجتماعي ننتهي الى النقاط التالية:

المركز القانوني للمستفيد من عقد الإدماج يختلف تمام الاختلاف عن المركز القانوني للموظف العمومي بالمعنى الفني والضيق المنصوص عليه في الأمر 06-03، وهذا يظهر من خلال نقطتين:

- تتعلق الأولى بالتنظيم القانوني للحقوق والواجبات الوظيفية المقررة على أساس الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربط كلا منهما بالهيئة المستخدمة، ففي الوقت الذي يلزم فيه كلاهما بنفس الواجبات الوظيفية المرتبطة بمنصب العمل المشغول، لا يتمتع مقابل هذا الالتزام، المستفيد من عقد الإدماج إلا بالحد الأدنى من الحقوق المقررة للموظف العمومي.

- النقطة الثانية تتعلق بالتنظيم القانوني لمسؤولية كلا منهما، حيث تؤسس النصوص القانونية للمسؤولية الكاملة، تأديبية، ومدنيا، وجنائيا لكل من المستفيد من عقد الإدماج والموظف العمومي إلا أن نطاق هذه المسؤولية يختلف بين الاثنين.

- حيث يتسع نطاق المسؤولية التأديبية للمستفيد من عقد الإدماج ليطال التزاماته التعاقدية وحتى التنظيمية السارية في المجال الوظيفي دون أدنى ضمانات مقررة له في مواجهة السلطات التأديبية للهيئة المستخدمة في حين يكون نطاق المسؤولية التأديبية للموظف العام محدد ومحصور في أحكام الأمر 06-03، مع تمتع هذا الأخير بكافة الضمانات القانونية المقررة في المجال التأديبي، بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- أما بالنسبة للمسؤولية المدنية والجنائية فيحدد مداها للمستفيد من عقد الإدماج، كون هذه المسؤولية منظمة بموجب أحكام عامة للقانون الجنائي والمدني، لا تميز بين طبيعة العلاقة التي تربطه بالهيئة المستخدمة، فيضعه في مركزا قانونيا ، على أساس انتسابه للمرفق العام، بغض النظر عن طبيعة الرابطة القانونية التي ينتسب بها إلى هذا المرفق أكان عقدا أو قرار.

الختمة

الخاتمة:

وفي ختام هذا الموضوع توصلنا إلى:

إن دراسة النظام القانوني لعقود الإدماج يمكن ان يجمل في قسمين رئيسيين ،أولهما تحديد الاطار المفاهيمي اي تعريف الادماج ،تميزه عن غيره من العقود ،شروط الاستفادة ، الهيئات المسيرة له ،اما القسم الثاني يتمثل في دراسة المركز القانوني للمستفيد .

و يمكن تحديد أهم ما أسفرت عنه هذه الدراسة من نتائج في العناصر التالية:

- بينت هذه الدراسة أن النظام القانوني لعقود الإدماج لا يقوم بمعزل عن التشريعات الأخرى المنظمة لمجال العمل والتوظيف بل يكملها، إذ يشكل مع هذه التشريعات منظومة قانونية متكاملة تحكم وتنظم علاقة العمل مهما كان نطاق ومجال تطبيقها، سواء كان القطاع العام أو الخاص.

- عقود الإدماج لا تؤسس لنظام توظيف جديد ، كما لا تندرج أيضا ضمن أنماط التوظيف المعمول بها، ممثلة في نمط التعيين والتعاقد، بل هي آلية مستحدثة تضع المستفيد من عقد الإدماج، خلال مدة العقد في منصب عمل مؤقت ليتسنى له كسب خبرة مهنية تؤهله، لشغل منصب عمل ثابت لاحقا.

- لا يحوز المستفيد من عقد الإدماج صفة الموظف العمومي، كما لا يندرج أيضا ضمن فئة الأعوان المتعاقدين، بل يحوز صفة أخرى هي صفة "العون العمومي" وهي صفة تميز موظفي الإدارة العامة الغير خاضعين لأحكام قانون الوظيفة العمومية ، و صفة العون العمومي ظهرت اولاً في القوانين الفرنسية حيث اعتبرت المستفيد من عقد الادماج عون عمومي تتكفل وزارة التضامن بتسديد راتبه الذي لا يختلف عن راتب اي موظف يشغل منصب مماثلا له

- كيف عقد الإدماج بأنه "عقد توظيف عام"، إذا كان أحد أطرافه هيئة عمومية خاضعة لأحكام القانون العام (القانون الإداري) وليست ذات طابع صناعي وتجاري، وهو ما يعقد الاختصاص لهيئات القضاء الإداري للنظر في منازعات هذا العقد، التي تنور بين الشاب

المستفيد والهيئة المستخدمة في هذه الحالة، أما إذا ثار النزاع بين الشاب المستفيد وإحدى الهيئات المكلفة بتسيير الجهاز فإنه دائماً يعقد الاختصاص لجهات القضاء العادي إذا تعلق النزاع بالوكالة المسيرة للجهاز، ويعقد الاختصاص لجهات القضاء الإداري إذا تعلق النزاع بالمديرية المسيرة للجهاز.

- يحوز المستفيد من عقد الإدماج مركزاً قانونياً شخصياً، ينظمه العقد في إطار أحكام النظام القانوني الذي يحكم الهيئة المستخدمة، فيختلف بذلك عن مركز الموظف العمومي الذي يحتل مركزاً قانونياً عاماً ينظمه قانون الوظيفة العمومية، وهذا ما يترتب سمو المركز القانوني للموظف العمومي، فيتميز عن المستفيد من عقد الإدماج بمجموعة من الحقوق والضمانات القانونية أثناء التأديب وأثناء ممارسة الخدمة، أين قد يوضع الموظف العمومي في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية، كالاستيداع، الانتداب، أو خارج الإطار، وهي وضعيات لا يستفيد منها أصحاب عقود الإدماج بسبب مركزهم القانوني كمتعاقدين، بالإضافة إلى بعض الحقوق التي لا يستفيد منها إلا الموظف المرسم الذي يشغل منصباً ثابتاً حتى ان الحق في العطل غير وارد في النصوص القانونية المنظمة لهذه العقود بصورة واضحة مما يثير اشكالات عديدة بشأن كيفية تقدير و حساب ايام العطل المقررة قانوناً.

بالرغم من موقع الذي يحوزه الموظف العمومي من مركز لائحي تنظيمي يسمو عن مركز المستفيد من عقد الإدماج ، فان المركز القانوني لهذا الأخير لايمثل على الأقل مركز العون المتعاقد لدى الهيئة المستخدمة .

- يترتب المركز القانوني للمستفيد من عقد الإدماج، اتساع نطاق مسؤولية هذا الأخير تأديبياً، مدنياً، جنائياً، لتمثل مسؤولية الموظف العمومي، و في المقابل لا يمنحه هذا المركز الضمانات القانونية المقررة للموظف العمومي، أو حتى للعون المتعاقد في مجال التأديب.

- نظم مجال العمل والتوظيف بموجب قوانين، وأوامر ومراسيم رئاسية، تحوز قوة إلزامية لا تحوزها المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود الإدماج، و هو ما جعل، الهيئات المستخدمة لا تلتزم

إلا ببعض ما ورد في هذه المراسيم، وكثيرا ما تتغاضى عن الأحكام المقررة لصالح الشاب المدمج لديها، فمثلا مسألة التكوين، أو مسألة التوظيف بعد الإدماج التي لا تلتزم بها الهيئات المستخدمة، في حين كان سيختلف الأمر لو أن قانون الوظيفة العامة قد نص على ذلك صراحة في تنظيمه للتوظيف وأعطى الأولوية في التوظيف لأصحاب عقود الإدماج واعتبر فعلا مدة الإدماج كفترة تريض تنتهي بتوظيف الشاب المستفيد من العقد إذا كانت فترة إدماجه مجدية، و إلا فما الجدوى من هذا التعاقد إذا كان ينتهي بدل التوظيف بالبطالة مجددا.

وفي الختام خلصنا في بعض التوصيات:

- ضرورة إعادة النظر في النصوص القانونية المنظمة لهذه البرامج من حيث إطفاء صبغة قانونية وقوة الزامية لموادها تجنباً لأي غموض أو ابهام أو تفسيرات خاطئة لنصوصها وذلك بتوفير كفاءات قانونية لوضع نصوص قانونية خالية من الثغرات.

- إعادة النظر في حقوق و واجبات المستفيدين من عقود الادماج من حيث الهيكل التشريعي لكليهما مقارنة مع الموظف العمومي او حتى المتعاقدين فالمستفيد من العقد الادماج لا يملك كل حقوق الموظف ويتحمل جزء كبير من مسؤوليات و واجبات هذا الأخير اي اخذ بفكرة تساوي الحقوق والواجبات مع الموظف العمومي.

- ان تحميل المستفيد للمسؤولية كبيرة مدنية وجزائية يقابلها ضمانات قانونية لتوقيع الجزاءات التأديبية عليه في حالة الاخلال بالتزامه او ارتكابه لخطأ مهني وهذه الضمانات القانونية غير واردة او محددة بصورة واضحة تحمي المستفيد من تعسف الإدارة.

- تكيف النصوص القانونية خاصة منها ما يتعلق بالتوظيف الدائم(الترسيم) لضمان حقوق المستفيد من منصب دائم وهو الهدف الذي يسعى اليه هذا الأخير.

- تجانبا لأي اختلاف قد ينجم عن تعدد اشكال العقود الادماج المهني والاجتماعي من حيث الشروط الاستفادة، الراتب، مدة التعاقد وخاصة اذا كان عقد موجه لنفس الفئة فان توحيد

النصوص القانونية لتصب في وعاء واحد و هو البرامج المسطرة من طرف الدولة لمحاربة البطالة وهو ما يعطي نوعا من العدالة الاجتماعية.

-القيام بتصميم منظومة قانونية لمواجهة المشاكل والمعوقات التي قد تحدث لاحقا من خلال وضع خطط استراتيجية مبنية على اسس علمية و دراسات لتجارب دول رائدة في مجال.

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع :

1-المصادر :

أ النصوص التشريعية :

- 1) دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996.
- 2) القانون العقوبات الجزائري: الأمر 66-156 المؤرخ في 08 يوليو 1966.
- 3) القانون رقم : 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981، والمعدل والمتمم ب:
 - القانون رقم: 90-34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المتعلق بالتمهين.
 - و القانون رقم: 2000-01 المؤرخ في 18 يناير 2000 المتعلق بالتمهين.
- 4) القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، متعلق بعلاقات العمل ، معدل ومتمم ب:
- القانون رقم : 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، رقم 68 لسنة 1991.
- 5) القانون رقم : 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 ، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل ، ج ر ، العدد 83 ، الصادرة بتاريخ: 26 ديسمبر 2004.

6) القانون رقم: 06-03 المؤرخ في: 15 جويلية 2006 المتضمن القانون

الأساسي المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

ب- النصوص التنظيمية :

- 1) المرسوم الرئاسي رقم: 96-234 المؤرخ: 02 جويلية 1996 المتعلق بدعم تشغيل الشباب ج ر: 41، الصادر في: 03 جويلية 1996.
- 2) المرسوم الرئاسي رقم: 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كبقية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم

- والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر ، عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
- (3) المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990، المعدل و المتضمن جهاز الإدماج المهني للشباب والمحدد لقانون صندوق تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية، العدد 21 المؤرخ في 23 ماي 1990
- (4) المرسوم التنفيذي رقم: 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحدد معلوماتهم ج ر عدد 16 الصادرة بتاريخ: 6 مارس 1996.
- (5) المرسوم التنفيذي 06-296 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- (6) المرسوم التنفيذي رقم: 98-402 المؤرخ في: 02 ديسمبر 1998، المتضمن للإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين .
- (7) المرسوم التنفيذي رقم: 06-77 المؤرخ في : 18 فبراير 2006 المتعلق بتحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها .
- (8) المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 المؤرخ في : 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر ، العدد 22، الصادرة بتاريخ 30 افريل 2008، المعدل والمتمم بـ:
- (9) المرسوم التنفيذي رقم: 10-277 المؤرخ في: 4 نوفمبر 2010، ج ر عدد 68، الصادرة بتاريخ: 10 نوفمبر 2010.
- (10) المرسوم التنفيذي رقم : 11-108، المؤرخ في: 6 مارس 2011.

- (11) المرسوم التنفيذي رقم: 13-142 المؤرخ في 19 افريل 2013، ج ر عدد 16 الصادرة بتاريخ: 23 ابريل 2013.
- (12) المرسوم التنفيذي رقم: 08-127 المؤرخ في 30 افريل 2008، المتعلق بجهاز الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ج ر عدد 23 الصادرة بتاريخ 4 مايو 2008.
- (13) المرسوم التنفيذي رقم : 09-305 المؤرخ 10 سبتمبر 2009 المتعلق بجهاز نشاط الإدماج الإجتماعي .
- (14) الجريدة الرسمية: رقم 20 المنشور الوزاري رقم 08: المؤرخ في جوان 1998.

ج المعاجم والقواميس :

- (1) أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، ط1 ، دار الكتاب اللبناني ، بيروت،1984.
- (2) جرجس ميشال، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان،2005.
- (3) مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، مج3، عالم الكتب، مصر، القاهرة، 2008.
- (4) ابن منظور: لسان العرب، مج3، دار المعارف، القاهرة، مصر.
- (5) صبحي حمودي ، المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، دار المشرق ، بيروت ، 2000.

2-المراجع :

أ- الكتب :

- 1) الثماني حمد محمد ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، مصر 2007 .
- 2) الحلو ماجد راغب ، القانون الاداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008.
- 3) أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية،2002.
- 4) أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 5) أشرف محمد أنس، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011.
- 6) بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة ولاية قالمة 1992.
- 7) بلعروس احمد التيجاني، وابل رشيد، قانون الضمان الاجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2004
- 8) بن شهرة مدني ، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل ، التجربة الجزائرية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2009.
- 9) بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة ،دار هومة، بوزريعة،الجزائر،2004.
- 10) ديدان مولود ، مدونة القانون في متناول وخدمة الجميع، قانون العقوبات حسب آخر تعديل له بموجب القانون رقم 09 - 01 المؤرخ في 25 فبراير 2009،

- (11) راضي مازن ليلو ، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2002
- (12) زهران همام محمد محمود ، قانون العمل الفردي ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، 1997
- (13) همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2003
- (14) شتيوي سعد ، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008.
- (15) طربيت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2012.
- (16) طلبة عبد الله ، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، منشورات جامعة دمشق سوريا، 2011.
- (17) عبد الغني محمد عطا الله شيماء ، مدى إعمال قواعد المسؤولية الجنائية في مجال المسؤولية التأديبية، دار النهضة ، العربية، مصر، 2002.
- (18) عجة جيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- (19) عجيلة عصام أحمد ، طاعة الرؤساء في الوظيفة العامة إداريا، تأديبيا، جنائيا، مدنيا، مقارن بالشريعة الإسلامية، عالم الكتب، مصر، 2009.
- (20) مصطفى قويدري، عقد العمل من النظرية والممارسة، دار هومة، 2000
- (21) مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010.
- (22) هنان مليكة، جرائم الفساد، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010.

ب- المدخلات و المجالات :

- 1) الطيب لوح، وزير العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي ، مداخلة ضمن الملتقى الجهوي وسط إطارات قطاع التشغيل، الجزائر، الأربعاء 09 جوان 2010.
- 2) برجومة عبد الحميد و ابو طرفة صورية- مداخلة حول دور سياسة الادمج المهني في معاكسة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2008/2011، استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة(دراسة حالة وكالة التشغيل بولاية تبسة) .
- 3) رحيم حسين ، سياسات التشغيل في الجزائر ، تحليل وتقييم ، مجلة بحوث عربية إقتصادية ، العدد 61-62، 2013.
- 4) فريدة عبة، إسماعيل مناصرية، "طرق اثبات علاقة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة المنتدى القانوني، دورية ، صادرة عن قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة بسكرة، العدد6، أبريل 2006.
- 5) مصطفى بودرامة ، دور المشروعات المصغرة في تحقيق زيادة الأعمال في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة بسكرة ، العدد 24 ، مارس 2012.
- 6) مصطفى راجعي، الشباب والإدمج المهني والاقتصادي في الجزائر 1988-1996، مجلة الجزائريين للدراسات السيسولوجيا، العدد الأول، 2005.
- 7) مولاي لخضر عبد الرزاق ، " تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2011" ، مجلة الباحث ، العدد 10 ، 2012.
- 8) وكالة التنمية الإجتماعية ، برامج التشغيل والإدمج ، رسالة وكالة التنمية الإجتماعية ، العدد 5، 2004.

9) ياسر خالد بركات الرائلي، "الفساد الإداري مفهومه ومظاهره مع الإشارة إلى تجربة العراق في الفساد"، النبا شهرية.

ج - أبحاث التخرج :

- 1) الحمزة جهاد، عقد العمل محدد المدة، دراسته تطبيقية ونظرية، مذكرة لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، الدفعة الثانية عشر، الجزائر، 2004.
- 2) أحمد سنة، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، بحث للحصول على شهادة الماجستير في الإدارة المالية العامة ، جامعة الجزائر، 2005
- 3) أمجد جهاد، نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العمومي دراسة مقارنة، أطروحة قدمت استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في القانون العام بكلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية بنابلس، فلسطين، 2007.
- 4) أوزينة سليمة ، دور عقود ما قبل الإدماج في تكوين العامل ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم والعمل ،جامعة المسيلة ، 2012/2013.
- 5) أولاد الهدار سلمى ، الإدماج المهني واستراتيجية المدمجين، مذكرة ماستر، جامعة غرداية، 2012/2013.
- 6) بعرة صونيه، النظام القانوني لعقود الإدماج المبرمة مع الإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة بسكرة، 2012/2013.
- 7) جنان شريفة ، عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلو ، مذكرة مقدمة لنيل الدكتوراه الطور الثالث تخصص علم النفس عمل و تنظيم ،جامعة محمد خيضر (بسكرة) ،2015/2016.

- (8) درقاوي سيد أحمد ، تمثيلات عمال الإدماج المهني للحقل الميداني ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع التنظيم ، جامعة سعيدة ، 2015/2014.
- (9) سلطانية بلقاسم ، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، رسالة الدكتوراه ، تخصص علم إجتماع التنمية ، جامعة قسنطينة ، 1996/1995.
- (10) عبدة عزالدين ، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر ، بحث للحصول على شهادة الماجستير في القانون، فرع الادارة العامة والمالية، جامعة الجزائر، 2002.
- (11) قزير ياسين ، مذكرة حول برنامج نشاطات الادماج الاجتماعي و الاندماج المهني، لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة غرداية، 2016/2015.

د - التقارير

- (1) تقرير المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، حول أجهزة التشغيل، الدورة العامة العشرون، الجزائر، جوان 2002.
- (2) تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية، البند الأول، القسم الأول، تطوير وتحديث إدارة العمل مؤتمر العمل العربي، الدورة 32، الجزائر من 12 الى 19 فيفري 2005.

-Les ouvrages :

1. André de Laubadère + Yves Gaudement, Traité de droit administratif, Droit administratif général, tome 01, 16^{em}, édition, L.G.D.J, Paris, 2010.
2. Christine Rouanlt, droit administratif, Gualino éditeur, paris, 2001.
3. Essaid taib, droit de la fonction public, Edition distribution houma, Alger, 2005.
4. Kouiche Mohammed Nasreddine, les transformations du droits algérien du travail entre statu et contrat.
5. Mohammed nasereddine koch les transformes du droit Algérien du travail. entre .statut et contrat .
6. Renault Marie Hélène . Histoire de la Fonction Publique
7. Rouban .Luc.la fonction publique. Paris . la découverte.2004.
8. - Taleb Fatiha –Des politique de l' emploi et emploi efficace pour résorber le chômage RASJEP n°02-2001.

3 المصادر الإلكترونية :

موقع وزارة التشغيل والعمل والضمان https://www.mtess.gov.dz/mtss_ar_N/emploi

الاجتماعي .

الملاحق

الملحق رقم: 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي
عقد العمل المدعم (CTA) يتعلق بإدماج حاملي الشهادات
(CID)

بين:

من جهة

- مدير التشغيل لولاية غرداية

والمستخدم (ذكر تسمية المستخدم): - غرداية
الممثل من طرف السيد (ة):
الوظيفة:

العنوان: غرداية
المسمى أدناه "المستخدم"

من جهة أخرى،

تم الاتفاق على ما يأتي:

المادة الأولى: يبرم المستخدم مع السيد(ة): المستفيد من عقد إدماج حاملي الشهادات،
عقد عمل طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 02: يستفيد المستخدم، لمدة ثلاث (03) سنوات من مساهمة الدولة في أجر غير قابلة للتجديد .
السيد(ة): يحدد مبلغ هذه المساهمة كما يأتي :

- 12.000.00 د ج خلال السنة الأولى

- 12.000.00 د ج خلال السنة الثانية

- 12.000.00 د ج خلال السنة الثالثة

المادة 03: توقف المساهمة في الأجر في حالة فسخ علاقة العمل.

المادة 04: يستفيد المستخدم أيضا من التدابير التشجيعية ذات الطابع الجبائي، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهم

حرر بـ..... في.....

مدير التشغيل لولاية غرداية (1)

المستخدم (1)

المستفيد

.....

(1) ذكر لقب و اسم و صفة

الملحق رقم: 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي
عقد الإدماج المهني
في القطاع الاقتصادي
(CIP)

الرقم : 2018/

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المعدل و المتمم.
- بمقتضى القرار رقم: 03 المؤرخ في 01/02/2015 المعدل و المتمم للقرار المؤرخ في 20 رجب عام 1429 الموافق 24 يوليو سنة 2008 الذي يحدد نماذج عقود الإدماج وعقود تكوين-تشيغيل وعقود العمل المدعم.
تم الاتفاق على ما يلي:

يبين:

- مدير التشغيل لولاية غرداية
و المستخدم (ذكر تسمية المستخدم):
الممثل من طرف السيد(ة):
الوظيفة:
العنوان : - غرداية
المسمى أدناه "المستخدم"
من جهة،

- و السيد(ة):
المولود(ة) في: :
العنوان: - غرداية
رقم بطاقة التعريف الوطنية: الصادرة في :
من طرف :
الشهادة :
المسمى أدناه "المستفيد"
من جهة أخرى،

المادة الأولى: ينصب السيد (ة)، الأنسة : لدى المؤسسة غرداية
ليشغل منصب عمل لمدة سنة واحدة (01) قابلة للتجديد.
المادة 2: يلتزم المستخدم بتتصيب المستفيد في منصب عمل يتوافق مع مؤهلاته المهنية.
المادة 3: يتقاضى المستفيد أجره شهرية تقدر ب : 8.421.05 د ج ، ثمانية آلاف و أربع مائة و واحد عشرون دينار و خمسة سنتيم تدفع كاملة.
المادة 4: تدفع الأجرة الشهرية من طرف مدير التشغيل لولاية غرداية في الوقت المحدد إلى الحساب الجاري البريدي للمستفيد على أساس أوراق الحضور المؤشر عليها والمرسلة من طرف المستخدم في اليوم العشرين (20) من الشهر الجاري كحد أقصى إلى الوكالة الولائية للتشغيل و التي ترسلها بدورها إلى مديرية التشغيل للولاية.

المادة 5 : يخضع المستفيد للالتزامات منصب العمل الذي يشغله كما يتعين عليه احترام النظام الداخلي و أداء المهام المخولة له من طرف المستخدم.

المادة 6: يلتزم المستفيد بإنهاء فترة الإدماج المذكورة في العقد، وفي حالة فسخه بدون مبرر، يفقد المستفيد الحق في إدماج جديد في جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

المادة 7: يستفيد الشاب المدمج من الامتيازات في مجال الراحة القانونية و العطل و كذا من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال التأمين على المرض و الأمومة و حوادث العمل و الأمراض المهنية طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 8: خلال فترة الإدماج، يمكن للشباب المدمج أن يستفيد من تكوين تكميلي أو تجديد المعارف أو تحسين المستوى قصد تكييفه لمنصب عمله و تحسين مؤهلاته.

المادة 9: يعين المستخدم مؤطرا مؤهلا يكلف بمتابعة و تقييم الشاب المدمج خلال فترة الإدماج.

المادة 10: عند انتهاء فترة الإدماج يتعين على المستخدم تسليم الشاب شهادة، تبين منصب العمل المشغول والتجربة المكتسبة.

المادة 11: في حالة فسخ العقد من طرف المستخدم قبل انتهاء فترة الإدماج، يتعين على هذا الأخير إخطار المستفيد و مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا ، كتابيا، عن نيته في فسخ عقد الإدماج سبعة (07) أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه و توضيح الأسباب المبررة لذلك.

المادة 12: يترتب عن فسخ عقد الإدماج توقيف دفع الأجرة.

يترتب على كل فسخ عقد غير مبرر من طرف المستخدم فقدان حقه في الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

المادة 13 : يسري مفعول هذا العقد ابتداء من تاريخ توقيعه من طرف الجهات المعنية.

حرر بـ..... في

مدير التشغيل للولاية (1)

المستخدم (1)

المستفيد (1)

.....

الملحق رقم: 03

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
عقد إدماج حاملي الشهادات
في القطاع الإقتصادي
(CID)

الرقم : 2018/

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المعدل و المتمم.
- بمقتضى القرار المؤرخ في 01 فيفري 2015 المعدل و المتمم للقرار المؤرخ في 20 رجب عام 1429 الموافق 24 يوليو سنة 2008 الذي يحدد نماذج عقود الإدماج وعقود تكوين-تشغيل وعقود العمل المدعّم.

تم الاتفاق على ما يأتي:

بين :

- مدير التشغيل لولاية غرداية

- والمستخدم (ذكر تسمية المستخدم): - غرداية

الممثل من طرف السيد(ة):

الوظيفة:

العنوان: - غرداية

المسمى أدناه "المستخدم"

- والسيد(ة)، الأنسة:

- المولود(ة) في: ب:

العنوان:

رقم بطاقة التعريف الوطنية: الصادرة في:

من طرف:

الشهادة:

المسمى أدناه "المستفيد"

من جهة أخرى،

- المادة 01: ينصب السيد(ة)، الأنسة : لدى المؤسسة : - غرداية

- يشغل منصب عمل لمدة سنة واحدة (01) قابلة للتجديد.

المادة 2: يلتزم المستخدم بتتصيب حامل الشهادة في منصب عمل يتوافق مع تخصص تكوينه.

المادة 3: يتقاضى المستفيد أجره شهرية تقدر بـ (بالحروف و الأرقام) 15.789.47 د ج ، خمسة عشر ألف و سبعمائة و تسعة و ثمانون دينار، سبعة و أربعون سنتيم تدفع كاملة.

المادة 4: تدفع الأجرة الشهرية من طرف مدير التشغيل لولاية غرداية في الوقت المحدد إلى الحساب الجاري البريدي للمستفيد على أساس أوراق الحضور المؤشر عليها والمرسلة من طرف المستخدم في اليوم العشرين (20) من الشهر الجاري كحد أقصى إلى الوكالة الولائية للتشغيل والتي ترسلها بدورها إلى مديرية التشغيل للولاية.

المادة 5: يخضع المستفيد لالتزامات منصب العمل الذي يشغله ويتعين عليه إحترام النظام الداخلي وأداء المهام المخولة له من طرف المستخدم.

المادة 6: يلتزم المستفيد بإنهاء فترة الإدماج المنصوص عليها في العقد، وفي حالة فسخه بدون مبرر، يفقد المستفيد الحق في إدماج جديد في جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

المادة 7: يستفيد الشاب المدمج من الإمتيازات في مجال الراحة القانونية والعطل وكذا من أداءات التأمينات الإجتماعية في مجال التأمين على المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 8: خلال فترة الإدماج، يمكن للشاب المدمج أن يستفيد من تكوين تكميلي أو تجديد المعارف أو تحسين المستوى قصد تكييفه لمنصب عمله وتحسين مؤهلاته.

المادة 9: يعين المستخدم مؤطرا مؤهلا يكلف بمتابعة وتقييم المستفيد خلال فترة الإدماج.

المادة 10: عند إنتهاء فترة الإدماج يتعين على المستخدم تسليم الشاب شهادة ، تبين منصب العمل المشغول والتجربة المكتسبة.

المادة 11: في حالة فسخ العقد من طرف المستخدم قبل إنتهاء فترة الإدماج ، يتعين على هذا الأخير إخطار المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا، كتابيا، عن نيته في فسخ عقد الإدماج سبعة (07) أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه وتوضيح الأسباب المبررة لذلك.

المادة 12: يترتب عن فسخ عقد الإدماج توقيف دفع الأجرة.

يترتب على فسخ العقد غير المبرر من طرف المستخدم فقدان حقه في الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

يترتب على فسخ العقد غير المبرر من طرف المستفيد فقدان هذا الأخير الاستفادة من الأجر.

المادة 13 : يسري مفعول هذا العقد ابتداء من تاريخ توقيعه من طرف الجهات المعنية.

حرر ب.....في.....

مدير التشغيل للولاية (1)

المستخدم (1)

المستفيد (1)

.....

الملحق رقم: 04

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
عقد تكوين -إدماج
في ورشات الأشغال المختلفة
(CFI)

الرقم : 2018/

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المعدل و المتمم.
 - بمقتضى القرار المؤرخ في 2015/02/01 المعدل و المتمم للقرار المؤرخ في 20 رجب عام 1429 الموافق 24 يوليو سنة 2008 الذي يحدد نماذج عقود الإدماج وعقود تكوين-تشغيل وعقود العمل المدعم.
 تم الاتفاق على ما يلي:

بين:

- مدير التشغيل لولاية: غرداية
- والمستخدم (ذكر تسمية المستخدم): غرداية
- ممثل من طرف السيد(ة):
- العنوان: غرداية

من جهة،

المسمى أدناه " المستخدم "

- والسيد(ة)، الأنسة:

المولود(ة) في: ب:

العنوان: - غرداية

رقم بطاقة التعريف الوطنية: الصادرة في:

من طرف:

من جهة أخرى،

المسمى أدناه " المستفيد "

المادة الأولى: ينصب السيد(ة)، الأنسة: في إطار عقد تكوين -إدماج لدى

لمدة تساوي مدة إنجاز الأشغال دون أن

تتجاوز هذه الأخيرة اثني عشرة (12) شهرا.

المادة 2: يتقاضى المستفيد أجره شهرية تحدد بـ 12.000 د ج، تدفع كاملة.

المادة 3: تدفع الأجرة من طرف مدير التشغيل لولاية غرداية في الوقت المحدد إلى الحساب الجاري البريدي للمستفيد على أساس أوراق الحضور المؤشر عليها والمرسلة من طرف المستخدم في اليوم العشرين (20) من الشهر الجاري كحد أقصى إلى الوكالة الولائية للتشغيل والتي ترسلها بدورها إلى مديرية التشغيل للولاية.

المادة 4: يتعين على المستفيد احترام النظام الداخلي وتنظيم العمل في الورشة وأداء المهام المخولة له من طرف المستخدم.

المادة 5: يلتزم المستفيد بإنهاء فترة الإدماج المذكورة في العقد، وفي حالة فسخه بدون مبرر، يفقد هذا الأخير الاستفادة من الأجرة وفي إدماج جديد في جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

المادة 6: يستفيد الشاب المدمج، خلال فترة الإدماج، من الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما في مجال العمل والضمان الاجتماعي.

المادة 7: عند انقضاء عقد تكوين - إدماج يتعين على المستخدم تسليم الشاب شهادة، تبين منصب العمل المشغول والتجربة المكتسبة.

المادة 8: في حالة فسخ العقد من طرف المستخدم قبل انتهاء فترة الإدماج، يتعين على هذا الأخير إخطار المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا، كتابيا، عن نيته في فسخ عقد الإدماج سبعة (07) أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه وتوضيح الأسباب المبررة لذلك.

المادة 9: يترتب عن فسخ عقد الإدماج من طرف المستخدم توقيف دفع الأجرة.

يترتب على فسخ العقد غير المبرر من طرف المستخدم فقدان حقه في الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

يترتب على فسخ العقد غير المبرر من طرف المستفيد فقدان هذا الأخير الاستفادة من الأجر.

المادة 10: يسري مفعول هذا العقد ابتداء من تاريخ توقيعه من طرف الجهات المعنية.

حرر.....في.....

مدير التشغيل للولاية (1)

المستخدم (1)

المستفيد (1)

.....

الملحق رقم: 05

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
تمديد عقد إدماج المهني في القطاع الاقتصادي (CIP)

الرقم : 2018/

إن مدير التشغيل لولاية غرداية

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 11-105 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق 06 مارس سنة 2011 ، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني لاسيم المادة (06) .
- بناء على إرسال السيد / معالي وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي رقم 036 مؤرخ في 23 فيفري 2011 متعلق بإبقاء المستفيدين من جهاز الإدماج المهني في المؤسسات العمومية الإدارية في مناصبهم.
- بناء على إرسال السيد الأمين العام للوزارة رقم: 06/955/2011 حول التدابير الجديدة من جهاز الإدماج المهني
- بناء على عقد إدماج المهني رقم : المؤرخ في : المتضمن إدماج السيد(ة) : في إطار عقود إدماج المهني في القطاع الاقتصادي ابتداء من:
- بناء على طلب : - غرداية المؤرخ في: المتعلق بتمديد عقد الإدماج.

يقرر ما يلي تمديد

المادة الأولى : يمدد عقد إدماج حاملي الشهادات للسيد(ة): لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد

ابتداء من : إلى غاية : لدى :

المادة الثانية: يتقاضى المستفيد أجرا شهريا يقدر بـ : **8.421.05** د ج .

غرداية :

مدير التشغيل

المستخدم

إمضاء المستفيد-ة-

.....

الملحق رقم: 06

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
تمديد عقد إدماج حاملي الشهادات في القطاع الاقتصادي (CID)

الرقم : 2018/

إن مدير التشغيل لولاية غرداية

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 11-105 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق 06 مارس سنة 2011، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني لاسيما المادة (06).
- بمقتضى القرار الوزاري رقم: 03 المؤرخ في 01 فيفري 2015 المعدل والمتمم للقرار المؤرخ في 20 رجب عام 1429 الموافق 24 يوليو سنة 2008 الذي يحدد نماذج عقود الإدماج وعقود تكوين-تشغيل وعقود العمل المدعم.
- بناء على إرسال السيد / معالي وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي رقم 036 مؤرخ في 23 فيفري 2011 متعلق بإبقاء المستفيدين من جهاز الإدماج المهني في المؤسسات العمومية الإدارية في مناصبهم.
- بناء على إرسال السيد الأمين العام للوزارة رقم: 06/955/2011 حول التدابير الجديدة من جهاز الإدماج المهني
- بناء على عقد إدماج حاملي الشهادات رقم : المؤرخ في : المتضمن إدماج السيد(ة):
- في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات في القطاع الاقتصادي ابتداء من :
- بناء على طلب : - غرداية بتاريخ : المتعلق بتمديد عقد الإدماج.

يقرر ما يلي

المادة الأولى: يمدد عقد إدماج حاملي الشهادات للسيد(ة): لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد ابتداء من : إلى غاية : لدى - غرداية

المادة الثانية: يتقاضى المستفيد أجرا شهريا يقدر بـ : 15.789.47 د ج .

غرداية :

مدير التشغيل

المستخدم

إمضاء المستفيدة-

.....

الملحق رقم: 07

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي
نموذج من عقد العمل المدعم يتعلق بتكوين - إدماج
(مؤسسة)

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 19 افريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني المعدل والمتمم،
- بمقتضى القرار المؤرخ في..... الموافق..... المعدل و المتمم للقرار المؤرخ في 20 رجب عام 1429 الموافق 24 يوليو سنة 2008 الذي يحدد نماذج عقود الإدماج وعقود تكوين-تشغيل وعقود العمل المدعم.

تم الاتفاق على ما يلي :

بين:

- مدير التشغيل لولاية : غرداية - من جهة،
- و المؤسسة :
- الممثلة من طرف السيد(ة):
- الوظيفة:
- العنوان:
- المسمى أدناه " المستخدم " ،
- من جهة أخرى ،
- المادة الأولى: يستفيد المستخدم، خلال مدة سنة (01) واحدة، ابتداء من.....
- من مساهمة الدولة في اجر المنصب للسيد(ة)، الآتية:
- يحدد مبلغ هذه المساهمة ب 6.000 د ج /للشهر .
- المادة 2: تدفع هذه المساهمة كل ثلاثة(3) أشهر ابتداء من بتقديم كشف الراتب.
- المادة 3: يلتزم المستخدم بتتصيب المستفيد في منصب عمل يتوافق مع تخصص تكوينه.
- المادة 4: يتعين على المستفيد احترام النظام الداخلي للمؤسسة وأداء المهام المخولة له من طرف المستخدم.
- المادة 5: تنقطع المساهمة في الأجرة في حالة فسخ علاقة العمل.
- المادة 6: يستفيد المستخدم من التدابير التحفيزية الجبائية وشبه الجبائية وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- حررفي.....

مدير التشغيل للولاية (1)

المستخدم (1)

• ذكر لقب، واسم وصفة الموقعين

الملحق رقم: 08

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي
عقد العمل المدعم (CTA) يتعلق بإدماج حاملي الشهادات
(CIP)

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 19 افريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني المعدل والمتمم ،
- بمقتضى القرار الوزاري رقم: 03 المؤرخ في 01/02/2015 المعدل و المتمم للقرار المؤرخ في 20 رجب عام 1429 الموافق 24 يوليو سنة 2008 الذي يحدد نماذج عقود الإدماج وعقود تكوين- تشغيل وعقود العمل المدعم.
تم الاتفاق على ما يلي:

من جهة،

بين:

- مدير التشغيل لولاية : غرداية
والمستخدم (ذكر تسمية المستخدم): - غرداية
الممثل من طرف السيد (ة):
الوظيفة :
العنوان : - غرداية

من جهة أخرى ،

المادة الأولى: يستفيد المستخدم ، خلال مدة ثلاثة (03) سنوات، ابتداء من.....من مساهمة الدولة في اجر المنصب للسيد(ة)، الأتسة :
يحدد مبلغ هذه المساهمة ب 8.000.00 د ج / للشهر .
المادة 2: تدفع هذه المساهمة كل ثلاثة (3) أشهر ابتداء من.....بتقديم كشف الراتب.
المادة 3: يلتزم المستخدم بتنصيب المستفيد في منصب عمل يتوافق مع تخصص تكوينه.
المادة 4: يتعين على المستفيد احترام النظام الداخلي للمؤسسة وأداء المهام المخولة له من طرف المستخدم.
المادة 5: تنقطع المساهمة في الأجرة في حالة فسخ علاقة العمل.
المادة 6: يستفيد المستخدم من التدابير التحفيزية الجبائية وشبه الجبائية وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

حرر :.....في.....

مدير التشغيل للولاية (1)

المستخدم (1)

* ذكر لقب ، و اسم وصفة الموقعين

الملحق رقم: 09

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي
مديرية التشغيل لولاية غرداية

مورخة في..... اتفاقية تحت رقم

.....

تضع حيز التنفيذ عقد عمل

مدعم

بين مدير التشغيل لولاية غرداية

من جهة

و المستخدم:

التسمية أو الطبيعة الاجتماعية : غرداية
العنوان:..... غرداية
الولاية: غرداية
الهاتف أو الفاكس:
النشاط الأساسي :
رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي :
الممثلة من طرف السيد :
الوظيفة:

من جهة أجرى

تم الاتفاق على ما يلي:

المادة الأولى: تهدف هذه الاتفاقية إلى تحديد مساهمة مديرية التشغيل للولاية في التكفل باجر الشباب المدمجين على مستوى المستخدم غرداية في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني لا سيما عقد العمل المدعم.
المادة الثانية: تهدف هذه الاتفاقية إلى توظيف الشاب : منهم : عقد الإدماج المهني لمدة ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد.
لصالح المؤسسة : غرداية من بين طالبي العمل المسجلين بوكالات التشغيل طبقا لإجراءات الإدماج في إطار الجهاز أو المبيينين من طرف المستخدم المدمجين في المؤسسة في عقد الإدماج المهني (حسب القائمة المرفقة)

المادة الثالثة: يتعهد مدير التشغيل للولاية بدفع مساهمة الدولة في الأجر الشهري لكل شاب مدمج في إطار:

1- عقد مدعم للإدماج المهني

السنة الأولى: 8.000.00 د ج

السنة الثانية: 8.000.00 د ج

السنة الثالثة: 8.000.00 د ج

القيمة المخصصة لهذه العملية تدفع فصليا (كل 03 أشهر) في حساب المؤسسة رقم :
..... التالية تدفع للمستخدم بعد تقديم الوثائق المبينة في المادة
الخامسة من هذه الاتفاقية.

المادة الرابعة: تتعهد المؤسسة غرداية بصفتها مستخدم بالدفع لفائدة الشباب المستفيدين من هذه العقود في القائمة المرفقة للحضور الشهري
أجر خام محدد كما يلي:

المرحلة	عقد الإدماج المهني	
	مساهمة الدولة (1)	حصة المؤسسة (2)
السنة الأولى	8.000.00	2+1
السنة الثانية	8.000.00	
السنة الثالثة	8.000.00	

تتكفل المؤسسة بالتصريح لدى الضمان الاجتماعي طبقاً لأجرة المنصب

المادة الخامسة: يتعهد المستخدم بتقديم ملف يتضمن:

- قائمة اسمية تتضمن حضور الشباب المدمجين
- كشف الراتب الشهري لكل مستفيد
- كشف التصريح لدى الضمان الاجتماعي
- وضعية الاستهلاك الفصلية

المادة السادسة: تتعهد المؤسسة بإرجاع الفارق غير المستغل من مساهمة الدولة في حساب الخزينة (DEW / ANEM) رقم.....بأمر الإرجاع من طرف مدير التشغيل للولاية.

المادة السابعة: تتعهد المؤسسة بتوظيف 25% على الأقل من عدد المستفيدين لمدة سنة على الأقل بعد انقضاء فترة عقد العمل المدعم .

المادة الثامنة: تسوية النزاعات كل نزاع ينتج أثناء تنفيذ هذه الاتفاقية يتم تسويته ودياً بين الطرفين, و في حالة الإخفاق يرجع للنظام المعمول به.

حررت غرداية في.....

مدير التشغيل لولاية غرداية

المستخدم

الملحق رقم: 10

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي
مديرية التشغيل لولاية غرداية

تحت رقم.....مؤرخة في اتفاقية

تضع حيز التنفيذ عقد عمل

مدعم

مدير التشغيل لولاية غرداية

من جهة

و المستخدم:

التسمية أو الطبيعة الاجتماعية:

العنوان:

الولاية: غرداية

الهاتف أو الفاكس :

النشاط الأساسي :

رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي :

الممثلة من طرف السيد :

الوظيفة:

من جهة أجرى

تم الاتفاق على ما يلي:

المادة الأولى: تهدف هذه الاتفاقية إلى تحديد مساهمة مديرية التشغيل للولاية في التكفل باجر الشباب المدمجين على مستوى المستخدم غرداية في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني لا سيما عقد العمل المدعم.

المادة الثانية: تهدف هذه الاتفاقية إلى توظيف الشاب : منهم : عقد الإدماج المهني لمدة ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد.

لصالح المؤسسة : غرداية من بين طالبي العمل المسجلين بوكالات التشغيل طبقا لإجراءات الإدماج في إطار الجهاز أو المبيينين من طرف المستخدم المدمجين في المؤسسة في عقد الإدماج المهني (حسب القائمة المرفقة)

المادة الثالثة: يتعهد مدير التشغيل للولاية بدفع مساهمة الدولة في الأجر الشهري لكل شاب مدمج في إطار:

1- عقد مدعم للإدماج المهني

السنة الأولى: 12.000.00 د ج

السنة الثانية: 12.000.00 د ج

السنة الثالثة: 12.000.00 د ج

القيمة المخصصة لهذه العملية تدفع فصليا (كل 03 أشهر) في حساب المؤسسة رقم :
القيمة التالية تدفع للمستخدم بعد تقديم الوثائق المبينة في المادة

الخامسة من هذه الاتفاقية

قائمة الملاحق

المادة الرابعة: تتعهد المؤسسة غرداية بصفتها مستخدم بالدفع لفائدة الشباب المستفيدين من هذه العقود في القائمة المرفقة للحضور الشهري أجر خام محدد كما يلي:

المرحلة	عقد الإدماج المهني		الأجر الشهري الخام
	مساهمة الدولة (1)	حصة المؤسسة (2)	
السنة الأولى	12.000.00		2+1
السنة الثانية	12.000.00		
السنة الثالثة	12.000.00		

تتكفل المؤسسة بالتصريح لدى الضمان الاجتماعي طبقاً لأجرة المنصب

المادة الخامسة: يتعهد المستخدم بتقديم ملف يتضمن:

- قائمة اسمية تتضمن حضور الشباب المدمجين
- كشف الراتب الشهري لكل مستفيد
- كشف التصريح لدى الضمان الاجتماعي
- وضعية الاستهلاك الفصلية

المادة السادسة: تتعهد المؤسسة بإرجاع الفارق غير المستغل من مساهمة الدولة في حساب الخزينة (DEW / ANEM) رقم.....بأمر الإرجاع من طرف مدير التشغيل للولاية.

المادة السابعة: تتعهد المؤسسة بتوظيف 25 % على الأقل من عدد المستفيدين لمدة سنة على الأقل بعد انقضاء فترة عقد العمل المدعم

المادة الثامنة: تسوية النزاعات

كل نزاع ينتج أثناء تنفيذ هذه الاتفاقية يتم تسويته ودياً بين الطرفين, و في حالة الإخفاق يرجع للنظام المعمول به.

حررت غرداية في.....

مدير التشغيل لولاية غرداية

المستخدم

الملحق رقم: 11

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي
مديرية التشغيل لولاية غرداية

تحت رقم..... مؤرخة في اتفاقية

تضع حيز التنفيذ عقد عمل

مدعم

بين مدير التشغيل لولاية غرداية
من جهة

و المستخدم:

التسمية أو الطبيعة الاجتماعية: - غرداية
العنوان: - غرداية
الولاية: غرداية
الهاتف أو الفاكس:
النشاط الأساسي: /
رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي: /
الممثلة من طرف السيد:
الوظيفة:

من جهة أجرى

تم الاتفاق على ما يلي:
المادة الأولى: تهدف هذه الاتفاقية إلى تحديد مساهمة مديرية التشغيل للولاية في التكفل باجر الشباب المدمجين على مستوى المستخدم - غرداية في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني لا سيما عقد العمل المدعم.
شاب/شباب، منهم 01 المادة الثانية: تهدف هذه الاتفاقية إلى توظيف عقد تكوين إدماج لمدة سنة واحدة غير قابلة للتجديد .
لصالح المؤسسة: - غرداية من بين طالبي العمل المسجلين بوكالات التشغيل طبقاً
لإجراءات الإدماج في إطار الجهاز أو المبيينين من طرف المستخدم المدمجين في المؤسسة في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات أو عقد الإدماج المهني (حسب القائمة المرفقة)
المادة الثالثة: يتعهد مدير التشغيل للولاية بدفع مساهمة الدولة في الأجر الشهري لكل شاب مدمج في إطار:

عقد مدعم للإدماج - التكوين:
السنة الأولى: 6.000.00

القيمة المخصصة لهذه العملية تدفع فصليا (كل 03 أشهر) في حساب المؤسسة رقم
00200028280286192721 القيمة التالية تدفع للمستخدم بعد تقديم الوثائق المبينة في المادة الخامسة من هذه الاتفاقية.

المادة الرابعة: تتعهد المؤسسة - غرداية بصفتها مستخدم بالدفع لفائدة الشباب المستفيدين من هذه العقود في القائمة المرفقة للحضور الشهري
أجر خام محدد كما يلي:

المرحلة	عقد الإدماج التكوين		الأجر الشهري الخام
السنة الأولى	مساهمة الدولة (1)	حصة المؤسسة (2)	2+1
	6000.00		

تتكفل المؤسسة بالتصريح لدى الضمان الاجتماعي طبقاً لأجرة المنصب

المادة الخامسة: يتعهد المستخدم بتقديم ملف يتضمن:

- قائمة اسمية تتضمن حضور الشباب المدمجين
- كشف الراتب الشهري لكل مستفيد
- كشف التصريح لدى الضمان الاجتماعي
- وضعية الاستهلاك الفصلية

المادة السادسة: تتعهد المؤسسة بإرجاع الفارق غير المستغل من مساهمة الدولة في حساب الخزينة (DEW / ANEM) رقم.....بأمر الإرجاع من طرف مدير التشغيل للولاية.

المادة السابعة: تتعهد المؤسسة بتوظيف 25 % على الأقل من عدد المستفيدين لمدة سنة على الأقل بعد انقضاء فترة عقد العمل المدعم

المادة الثامنة: تسوية النزاعات كل نزاع ينتج أثناء تنفيذ هذه الاتفاقية يتم تسويته ودياً بين الطرفين, و في حالة الإخفاق يرجع للنظام المعمول به.

حررت بغرداية في.....

مدير التشغيل لولاية غرداية

المستخدم

الملحق رقم: 12

République Algérienne Démocratique et populaire

.....

Adresse :

Tel : N° DE Compte Courant :

Réf N° : Ghardaïa le :

Monsieur le chef d'awem
de Ghardaïa en communication A
Mr le directeur DE l'emploi DE wilaya

Objet : LETTRE D'ENGAGEMENT DE PRISE EN CHARGE EN CTA/CID

Réf : DECRET EXECUTIF 08/126 DU 19.04.2008

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'aide a l'insertion professionnelle (DAIP) et conformément aux disposition réglementaires contenues dans le décret exécutif cite en référence ; j'ai l'honneur de vous faire connaitre que notre organisme s'engage pour le recrutement de

M : contrat d'insertion n du en CTA contrat de travail aide à compter du :

Date à laquelle il sera versé au compte du bénéficiaire une contribution de l'entreprise sur le salaire mensuel du poste occupé définie comme suite :

Salaire brut : DA

Participation direction d'emploi

Participation de l'entreprise

o 8.000.00 DA

La première année DA

o 8.000.00 DA

La deuxième année DA

o 8.000.00 DA

La troisième année DA

L'organisme employeur

Nom et prénom et qualité du signataire

٢

الملحق رقم: 13

République Algérienne Démocratique et populaire

.....

Adresse

Tel : N° DE Compte Courant

Réf N° :

Ghardaïa le :

Monsieur le chef d'awem

de Ghardaïa en communication A

Mr le directeur DE l'emploi DE wilaya

Objet : LETTRE D'ENGAGEMENT DE PRISE EN CHARGE EN CTA/CFI

Réf : DECRET EXECUTIF 08/126 DU 19.04.2008

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'aide a l'insertion professionnelle (DAIP) et conformément aux disposition réglementaires contenues dans le décret exécutif cite en référence ; j'ai l'honneur de vous faire connaitre que notre organisme s'engage pour le recrutement de

M : contrat d'insertion n du en CTA contrat de travail aide à compter du :

Date à laquelle il sera versé au compte du bénéficiaire une contribution de l'entreprise sur le salaire mensuel du poste occupé définie comme suite :

Salaire brut : DA .

Participation direction d'emploi

• 6.000.00 DA

Participation de l'entreprise

La première année DA

L'organisme employeur
Nom et prénom et qualité du signataire

الملحق رقم: 14

الخصم رقم - -

République Algérienne Démocratique et populaire

Adresse

Tel : N° DE Compte Courant :

Réf N° : Ghardaïa le :

Monsieur le chef d'awem
de Ghardaïa en communication A
Mr le directeur DE l'emploi DE wilaya

Objet : LETTRE D'ENGAGEMENT DE PRISE EN CHARGE EN CTA/CID

Réf : DECRET EXECUTIF 08/126 DU 19.04.2008

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP) et conformément aux disposition réglementaires contenues dans le décret exécutif cite en référence ; j'ai l'honneur de vous faire connaitre que notre organisme s'engage pour le recrutement de M :.....
..... contrat d'insertion n /..... du en CTA contrat de travail aide à compter du :

Date à laquelle il sera versé au compte du bénéficiaire une contribution de l'entreprise sur le salaire mensuel du poste occupé définie comme suite :

Salaire brut : DA

Participation direction d'emploi

Participation de l'entreprise

o 12.000.00 DA

La première année. DA

o 12.000.00. DA

La deuxième année DA

o 12.000.00. DA

La troisième année DA

L'organisme employeur

Nom et prénom et qualité du signataire

4 - - - - -