

جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



## النظام القانوني لعقود الإدماج المهني

### في ظل المرسوم التنفيذي 126/08

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في مسار الحقوق

تخصّص: قانون إداري

تحت إشراف الدكتور:

- بن شهرة شول

إعداد الطالبين:

- جميلة رسيوي

- عبدالقادر بن بونيف

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	إسم ولقب الدكتور
رئيساً	جامعة غرداية	أستاذ محاضر - ب -	د/ عبد الحكيم مولاي عمار
مشرفاً	جامعة غرداية	أستاذ التعليم العالي - أ -	د/ بن شهرة شول
ممتحناً	جامعة غرداية	أستاذ محاضر - أ -	د/ رابح فهايلي

السنة الجامعية: 1439 - 1440 هـ / 2018 - 2019 م

قال الله تعالى:

"وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ."

الآية 105 سورة التوبة

# إهداء

اللهم إني أسألك علماً نافعاً ورزقاً واسعاً وعملاً متقبلاً  
إلى روح أمي.... إلى التي أنارت لي دروب الحياة... إلى التي

أعانتني دوماً بدعواتها

إلى أغلى الناس - أمي - رحمة الله عليها

إلى من شجعني طوال مشواري الدراسي وأعانني بحبه ولم

يدخر جهداً في تعليمي وتربيتي - والدي الكريم - رحمة الله عليه

إلى أولادنا قرّة أعيننا

إلى كل أفراد العائلة

إلى كل أساتذتنا الكرام على مدى مشوارنا الدراسي

كل باسمه تحية احترام وتقدير وعرافان

نهدي هذا العمل المتواضع راجين من الله السميع العليم القبول

بميلة / عبدالقادر



## قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ج.ر	الجريدة الرسمية
م.ت	مرسوم تنفيذي
م.ر	مرسوم رئاسي
ص	الصفحة
ط	طبعة

ثانياً : باللغة الأجنبية

DIAP	Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle
CFI	Contrat Formation-Insertion
CAT	Contrat De Travail Aidé
CIP	Contrat D'insertion Professionnel
CID	Contrat D'insertion Des Diplômés
ANEM	Agence Nationale De L'emploi
ANSEJ	Agence Nationale de Soutien a L'emploi des Jeunes
ANGEM	Agence Nationale de Gestion ud Micro-crédit
CNAC	Caisse Nationale D'assurance Chômage

## المُلخَص

تعرّف عقود الإدماج المهني بأنها "عقود عمل أو توظيف محددة المدة تأخذ شكلا نموذجي، يدمج من خلالها الشباب طالي التشغيل لدى المستخدم العمومي والخاص، لكسب خبرة مهنية تؤهلهم لشغل منصب عمل ثابت لاحقاً"، و تمتاز هذه العقود بخصائص تميزها عن غيرها من العقود المشابهة من حيث، التعريف، نطاق ومجال التطبيق، و من حيث الآثار.

كما تتنوع عقود الإدماج المهني في ظل المرسوم 08-126، اعتمادا على جملة من المعايير تتمثل في عقود حاملي الشهادات، عقود الإدماج المهني، عقود تكوين-إدماج، عقود العمل المدعومة. تقوم مقارنة المركز القانوني للمستفيد من عقد الإدماج بالمركز القانوني للموظف العمومي الذي يشغل منصباً مماثلاً، على محورين أساسيين هما:

- التنظيم القانوني لعلاقة العمل، التي تربط كلا منهما بالهيئة المستخدمة، وتحديدًا من حيث الطبيعة القانونية لهذه العلاقة والحقوق والواجبات التي ترتبها.

- التنظيم القانوني لمسؤولية كلا من الموظف العمومي والمستفيد من عقد الإدماج، وذلك من حيث أساس هذه المسؤولية ونطاقها.

الكلمات المفتاحية: طالي العمل ، عقود الإدماج المهني، سوق الشغل، الهيئة المستخدمة، الجهاز.

## Summary

Professional integration contracts are defined as "fixed-term employment or employment contracts that take a typical form, through which young people who seek employment with the public and private user are integrated to gain professional experience that qualifies them to hold a fixed employment position later." These contracts have characteristics that distinguish them from other similar contracts Where, definition, scope and scope of application, and in terms of effects.

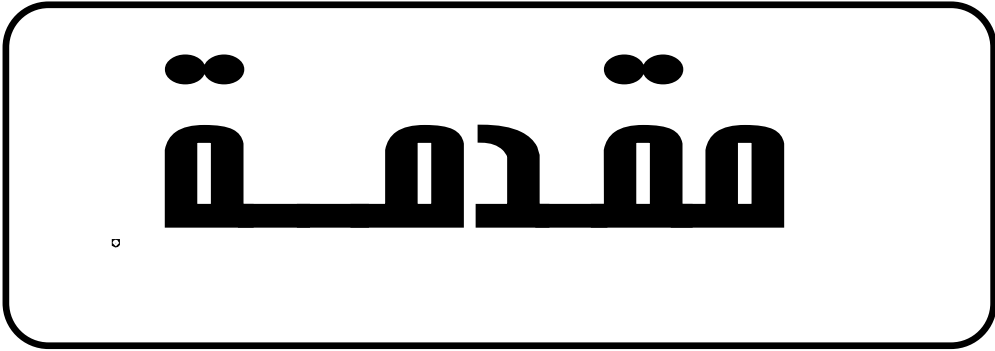
Professional integration contracts are also varied under Decree 08-126, based on a set of criteria such as contracts for certificate holders, professional integration contracts, combination-formation contracts, and subsidized employment contracts. Comparison of the legal status of the beneficiary of the merger contract with the legal status of a public official holding a similar position has two main axes:

- The legal organization of the work relationship, which binds each of them to the body used, specifically in terms of the legal nature of the relationship and the rights and duties that result.

- The legal regulation of the responsibility of both the public official and the beneficiary of the merger contract, in terms of the basis and scope of the liability.

### key words:

Job seekers, professional integration contracts, labor market, body used.



تولي الدول اهتماما كبيرا بقضايا التشغيل باعتباره من أهم مقومات اقتصاد المجتمعات، ولما له من تأثير كبير في سير عجلة التنمية الاقتصادية في البلاد، كما تعتبر مواجهة البطالة من بين أبرز الأولويات التي تضعها الحكومات في أي بلد ضمن مخططاتها.

ويعتبر الشغل مطلباً إنسانياً يسعى إليه الفرد من أجل تحقيق ذاته وحفظ كرامته من خلال تأمين منصب عمل في مقابل مالي، وعلى هذا الأساس كان من الضروري على الدولة مراعاة سياسة اقتصادية رشيدة تحافظ على مكانة الفرد، وبالتالي تحقيق المصلحة العامة التي تعود بالإيجاب على المجتمع ومكانة الدولة الاقتصادية وحتى السياسية.

ولقد انتهجت الجزائر منذ الاستقلال سياسة في التشغيل اتسمت بتوفير مناصب شغل على مستوى المؤسسات العمومية في ظل الاقتصاد الموجه كنتيجة للنظام السياسي القائم آنذاك، الذي أبدى فشلاً أثر على ارتفاع معدلات البطالة من خلال عمليات التسريح الجماعي للعمال وحل المؤسسات العمومية، ولكن مع انتقال الجزائر إلى اقتصاد السوق الذي تخضع سياسة التشغيل فيه لقواعد السوق من خلال العرض والطلب، ويهدف معالجة الاختلال الحاصل في قطاع التشغيل وتقليص مستويات البطالة المرتفعة، اعتمدت الدولة الجزائرية على آليات جديدة وبرامج تنموية تتماشى مع النهج الاقتصادي الجديد.

وتجلى هذا التغيير في فتح مجال الاستثمار الوطني والأجنبي، ودعم المشاريع وتطوير روح المقاولة، وتشجيع إنشاء المؤسسات المتوسطة والصغيرة، وسعيها منها إلى تحسين وعصرية طرق تسيير وتنظيم سوق الشغل، استحدثت مجموعة من الصناديق والهيئات والأجهزة تمثلت في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، وإنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل A NEM، والتي أولتها مهمة تنظيم سوق الشغل والقيام بدور الوساطة بين طالبي العمل والهيئات المستخدمة.

وبغرض ضمان السير الجيد لهذه الهيئات وتأييدها أصدرت الدولة مجموعة من الأحكام التشريعية، تمثلت في جملة من النصوص القانونية والتنظيمية التي تضبط تجسيدها في الميدان، فأنشأت مجموعة من الأجهزة والبرامج الخاصة بترقية التشغيل سواء تلك المسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل، أو المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية، التابعة لوزارة التضامن الوطني ونورد أهم هذه البرامج:

- البرنامج الوطني لعقود التشغيل الأولية الملغى المنصوص عليه في أحكام المرسوم التنفيذي 96-295، والمنظمة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المتضمن جهاز الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات،





الذي صدر تنفيذاً لمراسيم سبقتة تمثل أساساً تشريعياً لهذه البرنامج هو المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب والمحدد للقانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب المعدل والمتمم، وأيضاً المرسوم التنفيذي 08-127 و المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات ثم جاء المرسوم التنفيذي 08-126 المتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني المعدل والمتمم، الذي احتوى على شرائح وفئات شبابية أوسع لم يسبق التطرق لها في مراسيم سابقة، وهو الجهاز الذي سوف نتناوله بالدراسة والتفصيل.

ونظراً لتفعيل سياستها في ميدان التشغيل والتي أعطت الدعم الكامل لأجهزة التشغيل في ظل الرهانات والصعوبات التي يعرفها القطاع والتي ساهمت بشكل فعال في الحد من نسبة البطالة التي قاربت 30 بالمائة في نهاية التسعينات، إلى أن أصبحت في حدود 12 بالمائة بنهاية سنة 2017 حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

انطلاقاً من مجموعة المراسيم والنصوص القانونية التي نظمت عقود الإدماج المهني يمكن إيجاز تعريف اصطلاحاً شامل بأنها "عقود عمل أو توظيف محددة المدة تأخذ شكلاً نموذجياً، يدمج من خلالها الشباب طالبي التشغيل لدى المستخدم العمومي والخاص، لكسب خبرة مهنية تؤهلهم لشغل منصب عمل ثابت لاحقاً" حتى تتمكن من تحديد الطبيعة القانونية لعقود الإدماج المهني، كان من الضروري معرفة مدى تطورها واختلاف أشكالها وخصائصها، وتمييزها عن باقي العقود، وحصر أنواعها ضمن المرسوم التنفيذي 08-126، وكذا تحديد المركز القانوني للمستفيد من عقود الإدماج المهني، ومعرفة المسؤوليات المترتبة على هذا العقد سواء بالنسبة للمستفيد أو الهيئة المستخدمة أو مصالح التشغيل المسيرة للجهاز، مع ذكر حقوق و واجبات كل طرف من أطراف العقد.

### أهمية الموضوع:

تبين لنا الأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع من الناحية النظرية والعملية، باعتباره من المواضيع الهامة والأساسية في القانون الإداري بشكل عام، فالعلاقة التي تربط المستفيد بالهيئة المستخدمة بناء على عقد الإدماج المهني يترتب عليها مجموعة من الآثار والمسؤوليات في ظل السلطات الممنوحة للإدارة من جهة ومصالح التشغيل من جهة أخرى الأمر الذي يخول صلاحيات تكون متداخلة في بعض الأحيان، وهو ما يعطي الخصوصية لهذا النوع من العقود.

نظراً لطبيعة هذه العلاقة وجب تحديد المسؤوليات سواء التأديبية ، المدنية والجنائية للمستفيد من عقد الإدماج المهني ، في مختلف مصادر التشريع ، واستناداً على النصوص القانونية والتنظيمية في هذا الخصوص .

**أسباب اختيار الموضوع:**

إن من الأسباب الرئيسية لاختيار الموضوع يكمن في دوافع ذاتية تتجلى في الميل الشخصي والاهتمام بالموضوع نظراً لخصوصيته وارتباطه بمجال عملنا ، إضافة إلى دوافع موضوعية تتلخص في كون الموضوع من المواضيع التي لم تنل نصيباً وافياً من الدراسة هذا من جهة، ومن جهة أخرى أنه يعتبر موضوع ذو طبيعة عملية يهدف إلى تحديد المركز القانوني للمستفيد والإطار القانوني لعقود الإدماج المهني .

### الهدف من الدراسة

تهدف من خلال هذه الدراسة أساساً إلى تسليط الضوء على هذا النوع من العقود بغية توضيح الطبيعة القانونية وأحكام وشروط انعقاده وتعريف الهيئات المسيرة للجهاز الذي جاءت في إطاره مع الوقوف على أهم التعديلات التي عرفتها ، وكذا تمييزها عن غيرها من العقود المشابهة.

### الدراسات السابقة:

إن موضوع عقود الإدماج المهني في ظل المرسوم التنفيذي 126-08 لم يلق من الاهتمام الكثير، وتناولته بالدراسة أقلام قليلة ، هذا بالمقارنة مع دراسة عقود الإدماج في المراسيم الأخرى ، باستثناء بعض الدراسات الأكاديمية في بعض من جامعات الوطن، وعلى سبيل المثال مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي، قسم الحقوق، من كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيدة، للطالب بوعزة نصيرة، بعنوان النظام القانوني لعقود العمل المدعمة، حيث تناولت نوعاً واحداً من العقود وهو عقد العمل المدعم. ، ومذكرة أخرى لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، من كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان ، للطالب مريم شالي، بعنوان النظام القانوني لعقود الإدماج في التشريع الجزائري، حيث تناولت الدراسة جميع برامج الإدماج بصفة عامة دون التفصيل في عقود الإدماج المهني موضوع الدراسة.

### الصعوبات المعترضة:

للاشارة أثناء دراستنا لهذا الموضوع، تلقينا بعض الصعوبات ترجع بالخصوص إلى قلة المراجع والدراسات المتخصصة، وعليه كان التركيز على النصوص التنظيمية والمراجع العامة المتعلقة بقانون وعلاقات العمل، وقانون الوظيفة العمومية.

## نطاق الدراسة :

تركزت هذه دراسة بشكل مفصل لعقود الإدماج المهني في ظل المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم، و مقارنته بالتشريعات الدولية الجزائرية الصادرة في هذا الإطار بصفة عامة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا.

## الإشكالية:

تثير هذه الدراسة جملة من التساؤلات المتعلقة بالنظام العام لعقود التشغيل، إلا أن الإشكالية الرئيسية التي يثيرها هذا الموضوع تتمحور فيما يلي:

## ما هو النظام القانوني لعقود الإدماج المهني في ظل المرسوم التنفيذي 08-126؟

ويترتب على هذه الإشكالية تساؤلات فرعية تساهم في المعالجة والتحليل ومنها:

- ما هو مفهوم عقود الإدماج المهني؟
- ما هو المركز القانوني للمستفيد من عقود الإدماج المهني؟
- ما هو نطاق المسؤولية للمستفيد من عقود الإدماج المهني؟

## المنهج المتبع:

للإجابة على هذا التساؤلات اتبعنا بعضا من المناهج تمثلت في المنهج الوصفي لما يتضمنه الموضوع من تعريفات وتوضيحات للمفاهيم والنصوص القانونية، والمنهج التحليلي من خلال مناقشة بعض التعاريف والمفاهيم أما المنهج المقارن لتوضيح التباين بين عقود الإدماج المهني ومختلف العقود المشابهة لها الواردة ضمن مجموعة المراسيم المتضمنة لتشريعات.

## الخطة المقترحة:

التزاماً بالمنهج الذي اعتمدناه، فإننا قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين، خصصنا الفصل الأول لطبيعة القانونية لعقود الإدماج المهني و قسمنا الفصل إلى مبحثين فخصصنا المبحث الأول لتحديد مفهوم عقود الإدماج المهني أما المبحث الثاني فتناولنا فيه تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني ومختلف أنواع العقود والشروط المؤهلة.

كما تطرقنا في الفصل الثاني إلى المركز القانوني للمستفيد من عقود الإدماج المهني في مبحثين أولهما من حيث الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومن حيث الحقوق والواجبات وفي المبحث الثاني تناولنا نطاق مسؤولية المستفيد من عقود الإدماج المهني وخلصنا في الأخير إلى خاتمة ضمناها مجموعة من النتائج.

# الفصل الأول

من المتعارف عليه أن إطار دولة القانون إلى يعتبر مبدأ المساواة من المبادئ الأساسية الذي أقرته المواثيق والإعلانات العالمية والإقليمية في إطار دولة القانون وهو ما يخضع له ميدان التشغيل والتوظيف<sup>(1)</sup> وهذا ما كرسه الدستور الجزائري من خلال المادة 51 والمادة 55<sup>(2)</sup> التي تكفل الحق في العمل لكل الجزائريين. وعلى هذا الأساس تم تنظيم مجال العمل والتوظيف بموجب نصوص قانونية مختلفة، حيث نظم مجال العمل من خلال القانون 90-11<sup>(3)</sup> المتعلق بعلاقات العمل، في حين نظم مجال التوظيف العامة من خلال الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبالرغم من هذه التشريعات إلا أنها تكن كافية للحد من ظاهرة البطالة، وعليه فقد انتهجت الجزائر سياسة تشغيل أكثر مرونة تتلاءم و المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية الملحة التي تقتضي توفير مناصب شغل للشباب العاطل عن العمل في ظروف سجلت فيها أعلى مستويات البطالة على الصعيدين العمومي والخاص،<sup>(4)</sup> وتطبيقا لهذه السياسة تم إصدار عقود الإدماج في شكل مراسيم تنفيذية، والتي تجد مصدرها في العديد من النصوص القانونية والتشريعية والتنظيمية كالتالي:

- قوانين المالية لسنتي 1988-1990، لا سيما المادتين 195 و 174 على التوالي.

المرسوم التنفيذي رقم 89-33، المحدد لكيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-49 صندوق المساعدة لتشغيل الشباب المعدل والمتمم.

المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب.

إلى أن جاء المرسوم التنفيذي رقم 98-402 والذي يعد أول مرسوم تنفيذي موجه لتشغيل الشباب، والذي يهدف إلى إدماجهم لدى هيئات مستخدمة بموجب عقود تشغيل، و من ثم تلاه المرسوم التنفيذي 08-126 المتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني المعدل والمتمم، الذي شمل شرائح وفئات شبابية لم يسبق التطرق لها في مراسيم سابقة، وأيضا المرسوم التنفيذي 08-127 و المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، والتي سيتم من خلالها تحديد ماهية ومفهوم هذه العقود عن طريق مباحث ومطالب هذا الفصل.

(1) - فريم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم عام فرع الإدارة والمالية، السنة الجامعية 2003/2004 جامعة الجزائر، ص 09.

(2) - أنظر المادة 51، 05 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لسنة 1996.

(3) - القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.

(4) - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009، ص 262.

## المبحث الأول: مفهوم عقود الإدماج المهني:

يتطلب الإلمام بعقود الإدماج المهني في مفهومها الشامل، تحديد تعريفها ثم تمييزها عن غيرها من العقود المشابهة، ومن ثم بيان أثارها وهو ما سيتم التطرق إليه من خلال المطالب التالية:

## المطلب الأول: تعريف عقود الإدماج:

من خلال المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود الإدماج، نلاحظ أنها لم تتضمن تعريفا صريحا لهذه الأخيرة، وإنما من خلال المواد التي تضمنت أهداف عقد الإدماج، وأطرافه ومدته في كل مرسوم، نستطيع صياغة تعريف مقترح يتفق مع ما ورد في هذه المراسيم التنفيذية، ويحدد أهم خصائص عقود الإدماج.

## الفرع الأول: تعريف عقود الإدماج المهني في إطار المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم:

يمكن تعريف عقود الإدماج المهني من خلال المرسوم التنفيذي 08-126 وضبط المصطلحات الغامضة

لهذا التعريف كالتالي:

من خلال المواد 03، 04، 06، فإن عقود الإدماج المهني في مفهوم هذا المرسوم هي: "عقود نموذجية، محددة المدة تبرم بين المصالح المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد، وتوجه إلى ثلاث فئات من الشباب، بهدف تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط، والتدابير الأخرى الرامية لترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج: تكوين، تشغيل، توظيف".<sup>(1)</sup>

ضبط مصطلحات التعريف:

ورد ضمن المواد سالفة الذكر من المرسوم التنفيذي 08-126 بعض المصطلحات القانونية التي تتطلب

توضيحا أيضا وهي:

عقد نموذجي: أي أنه عقد مكتوب يأخذ شكلية معينة ويتضمن بيانات محددة قانونا تشكل بنود هذا العقد، وتحدد نماذجه من خلال التنظيم.

المصالح المكلفة بالتشغيل: والمتمثلة في كل من الوكالة الولائية للتشغيل والمديرية الولائية للتشغيل،

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المحدد للقواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها

(1) - أنظر المواد: 03، 04، 06، من م. ت. 08-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر عدد 22، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008، المعدل والمتمم.

لمعدل، نجده في المادة الثانية ينصُ على أن تجمع مصالغ التشغيل في الولاية ضمن مديريةية للتشغيل تتشكل من مصالغ مهيكلة في مكاتب<sup>(1)</sup>.

المستخدم: يقصد به حسب المادة الخامسة من نفس المرسوم المؤسسات العمومية والخاصة، والمؤسسات والإدارات العمومية، والتي ينصب لديها المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني. الهيئة المكونة: يقصد بها حسب المادة الخامسة دائما من المرسوم التنفيذي في فقرتها الثانية، إما ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية، ومختلف قطاعات النشاط، وإما الحرفيين المعلمين، والتي ينصب لديها المستفيدون من عقود تكوين<sup>(2)</sup>.

المستفيد: يقصد به الشاب المتعاقد في إطار عقد الإدماج المهني.

برامج التكوين والتشغيل والتوظيف : هي برامج تعنى بتكوين وتشغيل وتوظيف الشباب من خلال أجهزة وهياكل متخصصة، بهدف ترقية التشغيل،

برنامج تكوين: التكوين عموما هو " ما يجري من 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"، أما برنامج التكوين فيقصد به: "البرنامج الذي يتم من خلاله اقتراح وتنفيذ السياسة الوطنية للتكوين المهني<sup>(3)</sup>، من خلال جميع الأعمال والعمليات التكوينية التي تنجزها مختلف هياكل التكوين المهني".

وهذا البرنامج يستهدف تكوين الإطارات والأعوان من خلال تشجيع التكوين في الوسط المهني بالموقع من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين لا سيما في التخصصات والتأهيلات التي تعرف عجزا في سوق العمل.

برنامج تشغيل توظيف: بالرجوع إلى مواد المرسوم التنفيذي رقم 90-143<sup>(4)</sup> المتضمن ترتيبات

الإدماج المهني للشباب والمحدد للقانون الأساسي لمدوب تشغيل الشباب يمكن القول أن برنامج تشغيل هو "

(1) - أنظر المادة 02 من م . ت 02-50، المؤرخ في 21 يناير 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالغ التشغيل بالولاية و عملها، ج ر عدد 06، الصادرة بتاريخ 23 يناير 2002.

(2) - أنظر المادة 05 الفقرة الثانية من م . ت 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

(3) - عبدة عبد العزيز، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، بحث للحصول على شهادة الماجستير في القانون فرع الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 2002، ص71.

(4) - أنظر م . ت 90-143 المؤرخ في 22 مايو 1990 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب و يحدد القانون الأساسي لمدوب تشغيل الشباب، جريدة رسمية عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 مايو 1990.

البرنامج الذي يهدف إلى إحداث مناصب شغل وتكوين وإعدادها وتنفيذها ومساعدة الهيئة المعنية بتشجيع تشغيل الشباب وتطويره عبر ترقية النشاطات".

و نوه إلى أن مفهوم المؤسسات والإدارات العمومية في إطار المراسم التنفيذية المنظمة لعقود الإدماج، يتسع ليشمل بالإضافة إلى ما ورد في المادة الثانية من الأمر 03-06 سالف الذكر، المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري.

من خلال ما سبق يمكننا أن نضع تعريفاً مقترحاً لعقود الإدماج، يجمع بين أهم العناصر المشتركة بين التعريف السابق المستخلص من المراسيم التنفيذية المنظمة لهذه العقود، فنعرفها بأنها: "عقود نموذجية محددة المدة تبرم بين الشاب المستفيد من العقد حسب مستواه التعليمي أو التكويني وبين الهيئة المستخدمة والمصالح المكلفة بتسيير وتنفيذ الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد على مستوى الولاية، بهدف إدماج الشباب طالبي التشغيل في الحياة المهنية والاجتماعية"<sup>(1)</sup>.

#### الفرع الثاني: خصائص عقود الإدماج المهني

من خلال التعريف المقترح لعقود الإدماج المهني يمكن استخلاص أهم ما تتميز من الخصائص نوردها كما يلي:

أولاً: عقود الإدماج المهني هي عقود نموذجية مكتوبة:

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 نجد أنه تضمن مصطلح "عقود نموذجية"، حيث تصاغ في شكل نموذجي محدد، يحتوي على بيانات خاصة تحدد أطراف العقد، والتزاماتهم و حقوقهم والمعلومات الكاملة عن كل طرف، وتحدد هذه النماذج بقرارات وزارية صادرة عن الوزارة المعنية بالجهاز الذي يقوم في إطاره العقد.<sup>(2)</sup>

وبالتالي فإن أي عقد وإن كان مكتوباً، لا يكون وفق الشكل النموذجي المحدد في المراسيم المنظمة، فإنه يعد باطلاً ولا يرتب آثاره كعقد إدماج تجاه كافة الأطراف المتعاقدة.<sup>(3)</sup>

ثانياً: عقود الإدماج المهني عقود محددة المدة:

وهذا ما تضمنته المواد التالية:

- (1) - مريم شلاي، النظام القانوني لعقود الإدماج في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014، ص 16.
- (2) - أنظر المادة 04 من م. ت. 08-126 المعدل والمتمم.
- (3) - مريم شلاي، نفس المرجع، ص 12.



- المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 والتي حددت مدة عقد الإدماج، "بسنة

واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، و سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب

المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة المنصوص عليها

في المادة الخامسة من هذا المرسوم وسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى حرفيين.<sup>(1)</sup>

و بالرجوع للمرسوم 11-105 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 حيث تم تعديل مدة عقد

الإدماج بزيادة، إلا أنه حافظ على خاصية تحديد المدة من خلال بنود العقد كالتالي:

"تحدد مدة عقد الإدماج المهني بسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي وبثلاث سنوات قابلة

للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص"،<sup>(2)</sup>

والعقد محدد المدة يعرف فقها بأنه: "العقد المبرم لمدة معينة أو لإنجاز عمل معين بحيث يتفق منذ انعقاده على

تحديد ميعاد انتهائه، فلا يتوقف انتهائه على إرادة أحد عقايديه وإنما ينتهي تلقائيا بحلول الأجل المتفق عليه".<sup>(3)</sup>

ثالثا: عقود الإدماج متعددة الأطراف:

حيث حدد المشرع الجزائري أطراف العقد بأكثر من طرفين حسب ما تضمنته المراسيم المنظمة لهذه

العقود، وقد تم تحديدهم بثلاثة أطراف في المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم بحسب المادة

الرابعة وهم الإدارة أو مصالح التشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة، والشاب المستفيد من عقد الإدماج المهني

كطرف ثالث.<sup>(4)</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن تعدد أطراف عقد الإدماج لا ينفي عنه صفة عقد العمل أو التوظيف الفردي،

وبهذا فهو يختلف عن عقود العمل الجماعية التي ترد لتطابق الإيرادات بعد النقاش بين ممثلي الإجراء وأصحاب

العمل، ففي العقود الجماعية للعمل لا يتم إذا الاتفاق بين الأفراد ولكن بين مجموعات تمثل كلتا الفئتين،

فيكون دورهما تحديد القواعد العامة التي تنظم علاقات العمل.

وفي الجزائر يلعب التشريع الجماعي دورا هاما في بعض المجالات، ومن بينها مجال ترقية العامل.<sup>(5)</sup>

رابعا: عقود الإدماج المهني ذات طبيعة قانونية متميزة

(1) - أنظر المادة 06 من م . ت 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 06 معدلة بموجب م . ت 11-105.

(3) - همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997، ص 779.

(4) - أنظر المادة 04 من م . ت 08-126 المعدل والمتمم، نفس المرجع.

(5) - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 64.

بسبب تعدد أطراف عقد الإدماج واختلاف 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 وبين قواعد القانون العام (القانون الإداري) إذا تم التعاقد مع هيئة عمومية، هذا لأن المراسيم المنظمة لهذه العقود حين وضعت القواعد العامة لها من حيث أطراف العقد ومدته وآثاره قد أبقيت على المرونة التي تقتضيها الممارسة العملية عند إبرام العقد وتفعيل بنوده وهذا ما عبرت عنه هذه المراسيم باحترام "النظام الداخلي" للهيئة المستخدمة وما يشمل من قوانين ولوائح منظمة لهذه الهيئات المستخدمة.<sup>(1)</sup>

ومن هنا اختلفت الطبيعة القانونية لهذه العقود باختلاف القانون الذي يحكم أطرافها، وهو ما نتج عنه تمايز عقود الإدماج المهني عن بعضها البعض فلا يمكن إطلاق حكم عام، نحدد فيه الطبيعة القانونية لعقود الإدماج، فكل عقد منها هو عقد متميز عن غيره من حيث النظام القانوني الذي يخضع له والقضاء الذي ينظر في منازعاته، بل وقد يختلف النظام القضائي الذي يختص بالنظر في المنازعات المتعلقة بنفس العقد حسب أطراف المنازعة في كل مرة، وهذا إعمالا بالمعيار العضوي المتبنى من طرف المشرع الجزائري لتحديد نطاق الاختصاص بين جهات القضاء الإداري والقضاء العادي حسب قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري،<sup>(2)</sup> أما إذا حددنا السؤال بالنسبة لعقود الإدماج المهني المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة، فإن الطبيعة القانونية لهذا العقد والاختصاص القضائي للنظر في منازعاته يتحددان كما يلي:

### 1 - الطبيعة القانونية لعقود الإدماج المهني المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة:

تندرج عقود الإدماج المهني المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة ضمن عقود القانون العام،<sup>(3)</sup> التي تخضع في نظامها القانوني ومنازعاتها إلى القانون والقضاء الإداري كون أحد أطرافها سلطة عامة، ولأنها تحديدا لا ترد ضمن الاستثناءات التي تخرج عن هذه القاعدة العامة لأنها لا تمتاز بالطابع الصناعي والتجاري، فتبقى خاضعة لأحكام القانون الإداري، وللتحديد أكثر فإن هذا العقد يصنف ضمن عقود التوظيف العام،<sup>(4)</sup> والذي يعرف بأنه "اتفاق بين الإدارة وأحد الأفراد يلتزم بمقتضاه هذا الأخير تحت إشرافها القيام بأبعاد هذه الوظيفة ومقتضياتها ويتقاضى مرتب مقابل ذلك"، فهذا العقد يتصف بالصفة الإدارية ما دامت الهيئة المستخدمة خاضعة لأحكام القانون الإداري.

(1) - أنظر المادة 10 من م. ت. 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 10 من م. ت. 08-126 المعدل والمتمم، نفس المرجع.

(3) - سة أحمد، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، بحث للحصول على شهادة الماجستير في الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، 2005، ص 48.

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

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

## 2 - منازعات عقود الإدماج المهني المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة:

كما أشرنا سابقاً فإن النظام القانوني والقضائي الذي يحكم عقود الإدماج، يختلف باختلاف أطراف العقد، بل وقد يختلف الاختصاص القضائي للفصل في المنازعات المتعلقة بعقود الإدماج المهني لنفس العقد، باختلاف أطراف النزاع في كل مرة.

وفي حالة العقود المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة فإنه لتحديد الجهة المختصة بالفصل في المنازعات المتعلقة بهذه العقود نميز بين الحالات التالية:

- أ - في حال كان أطراف النزاع هم الشاب المستفيد من العقد والإدارة العامة كهيئة مستخدمة: يعقد الاختصاص للفصل في هذا النزاع للقضاء الإداري حسب المعيار العضوي المتبنى من قبل المشرع الجزائري، بموجب المادة 800 من القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية<sup>(1)</sup>
- ب - في حال كان أطراف النزاع هم الشاب المستفيد ومصالح التشغيل الولائية: يعقد الاختصاص للفصل في هذا النزاع للقضاء الإداري حسب المعيار العضوي المتبنى من قبل المشرع الجزائري، كون هذه المصالح، مصالح خارجية للوزارة على مستوى الولاية يعقد الاختصاص للفصل في منازعاتها حسب المادة 800 الفقرة 02 من القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية<sup>(2)</sup>
- ج- في حال كان أطراف النزاع هم الشاب المستفيد والوكالة المكلفة بتسيير الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد:

يعقد الاختصاص للفصل في هذا النزاع للقضاء العادي حسب المراسيم التنظيمية المنظمة لهذه الوكالات، حيث تنص المادتان 29، 30 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المحدد للقانون الأساسي للوكالة الوطنية للتشغيل التي تتولى تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وعليه فإن منازعاتها إلى اختصاص القضاء العادي.<sup>(3)</sup>

(1) - أنظر المادة 800 من القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد 21، مؤرخة في 21 أبريل 2008.

(2) - أنظر المادة 800 الفقرة 02، نفس المرجع.

(3) - أنظر المادتين: 29، 30 من م. ت 06-77، المؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 09، الصادرة بتاريخ 19 فبراير 2006.

**المطلب الثاني: تمييز عقود الإدماج المهني عن غيرها من العقود المشابهة:**

تعتبر عقود الإدماج المهني أحد أنواع عقود العمل ، لأن نظام التعاقد في العمل يعتبر المبدأ العام للتوظيف في القطاع الخاص، ويمثل النظام الاستثنائي للتوظيف في الإدارات العمومية حسب قانون الوظيفة العمومية، لذلك يسفر نظام التعاقد على الكثير من العقود المشابهة لعقد الإدماج، والتي تربط الهيئة المستخدمة بعمالها وموظفيها، في وضعيات تبدو من الناحية العملية متماثلة، لكنها من الناحية القانونية (من ناحية التنظيم القانوني لها) تبدو جد مختلفة ومتمايزة، وهو ما سوف تتناول توضيحه.

**الفرع الأول: تمييز عقد الإدماج المهني عن عقد العمل:**

يظهر الفرق بين عقد الإدماج المهني عن عقد العمل من خلال العناصر التالية:

**أولاً: من حيث التعريف:**

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل<sup>(1)</sup>، وهو بذلك قد سائر المشرع الفرنسي وغالبية التشريعات الحديثة، حيث اكتفى فقط بوضع القواعد القانونية والتنظيمية التي تحكم علاقة العمل وتاركا تعريفه للفقهاء، الذي اتفق أغلبه على أن عقد العمل هو "اتفاق 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 بعين الاعتبار شرط الكتابة وقيامه على إحدى الحالات التي أوردتها المادة 12 من القانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل.<sup>(2)</sup> ولعقد العمل عناصر تميزه عن غيره من العقود المشابهة، وبهذه العناصر يتميز أيضا عن عقد الإدماج المهني وهي:

عنصر العمل، عنصر التبعية، عنصر الأجر، وعنصر الأجر تحديدا ما يميز عقد الإدماج المهني عن عقد العمل، كون أجر الشاب المستفيد من عقد الإدماج المهني يتولى دفعه كاملا أو يساهم فيه جهة أخرى غير المستخدم، في حين يعتبر عنصر الأجر في عقد العمل التزاما عقديا يقع على عاتق المستخدم، الذي يقدمه للعامل مقابل قيامه بالعمل المتفق عليه.<sup>(3)</sup>

(1) - الحمزة جهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة تطبيقية ونظرية، مذكرة التخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، الدفعة الثانية عشر، الجزائر،

2004، ص 09.

(2) - أنظر المادة 12 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق،

(3) - الحمزة جهاد، نفس المرجع، ص 07.

كما يختلف عقد العمل عن عقد الإدماج من حيث الشكل، فالقاعدة العامة في عقد العمل هي عدم خضوعه لأي شروط شكلية، لذا قد يكون مكتوباً أو غير ذلك، وهذا بالنسبة لعلاقة العمل غير المحددة،<sup>(1)</sup> وهو ما لا نراه في عقود الإدماج المهني كونها تأخذ شكلاً نموذجياً، وهي دائماً محددة المدة.

### ثانياً من حيث نطاق التطبيق:

وهو ما حددته المادتين الأولى والثانية من القانون 90-11 حيث نصت على "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين"، في تضمنت المادة الثانية الاستثناء الوارد على هذه المادة حيث نصت على أن "يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة، والولايات والبلديات و مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة"، هذا بالإضافة إلى الاستثناءات الواردة في المادة الرابعة والتي تخص بعض الوظائف والمهن والأسلاك.<sup>(2)</sup>

و بالمقارنة نجد أن مجال تطبيق المرسوم التنفيذي 08-126 أوسع من نطاق تطبيق عقد العمل، حيث يدمج المستفيدون من عقد الإدماج المهني حتى لدى بعض الهيئات المستخدمة، المستثناء من نطاق تطبيق قانون العمل 90-11 حسب المادة، 05 من المرسوم التنفيذي 08-126.

### الفرع الثاني: تمييز عقد الإدماج المهني عن عقد التمهين:

ويمكن التمييز بينهما من خلال المفهوم والآثار:

أولاً: من حيث المفهوم:

التمهين هو "طريقة للتكوين مهنيًا، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل، معترف به يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات، ويتم اكتساب هذا التأهيل من خلال ممارسة عملية متكررة، ومتدرجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة المعنية".<sup>(3)</sup>

(1) - فريدة عبة، إسماعيل مناصرية، "طرق إثبات علاقة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة المنتدى القانوني، دورية تصدر عن قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة بسكرة، عدد 06، أبريل 2006، ص 315.

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

(3) - أنظر المادة 02 من القانون رقم 81-07، المؤرخ في 27 جوان 1981، والمتعلق بالتمهين، المعدل والمتمم.

تم تنظيم عقد التمهين من خلال المواد من 4 إلى 9 من القانون 81-07، المعدل والمتمم، ويعرف عقد التمهين من خلال هذه المواد بأنه "العقد الذي تلتزم بموجبه الهيئة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام، لمتهم يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد، ويتقاضى على ذلك أجرا مسبقا محدد سلفا".<sup>(1)</sup> ويخضع عقد التمهين في تنظيمه إلى أحكام القانون والتنظيم المتعلقين بالتكوين المهني من جهة وإلى النظام الداخلي الذي يخضع له المتهم في الهيئة المستخدمة، بالإضافة إلى الأحكام العامة من القوانين المطبقة على هذه الأخيرة.

ويشابه عقد التمهين عقد الإدماج المهني، كونهما عقدا مكتوبا نموذجيا.<sup>(2)</sup>

### ثانيا: من حيث الآثار:

بالنسبة للحقوق المالية للمتضمن، فإن الدولة تمنحه أجرا مسبقا لمدة تتراوح بين ستة أشهر وإثني عشر شهرا، أو أجرا مسبقا متدرجا مرتبط بالأجر الوطني الأدنى المضمون، وتدفعه المؤسسة المستخدمة إذا تجاوزت المدة المذكورة سابقا، كما يستفيد المتضمن من الامتيازات والتخفيضات المعمول بها في النظام المدرسي حسب المادة 16 من القانون رقم 81-07.<sup>(3)</sup>

أما بالنسبة للواجبات، فتجب على المتضمن الالتزامات المسندة إليه في إطار الأعمال المرتبطة بالتمهين محل العقد، ولا سيما طاعة المستخدم، احترام مواعيد العمل القانونية المحددة لفرع النشاط المعني، وله على المستخدم حق ضمان تمهين تدريجي يسمح له التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد حسب المادة 19.<sup>(4)</sup>

### الفرع الثالث: تمييز عقد الإدماج المهني عن نظام التعاقد المنصوص عليه في الأمر 06-03:

يعتبر نظام التعاقد في نطاق الوظيفة العمومية، بموجب الأمر 06-03 طريقة استثنائية للتوظيف<sup>(5)</sup> إلى جانب المبدأ العام وهو التعيين حيث تجمع هذه الطريقة في التعيين بين الهيئة المستخدمة والعون المتعاقد عن طريق رابطة تعاقدية كما هو الحال في عقد الإدماج المهني، وهذا ما يدفعنا للبحث في تمييز كل منهما عن الأخر، من خلال ما يلي:

### أولاً: النظام القانوني ونطاق التطبيق:

(1) - أنظر المواد: من 04 إلى 09 من القانون 81-07 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 05 من القانون رقم 81-07، نفس المرجع.

(3) - أنظر المادة 16 من القانون رقم 81-07 المعدلة بموجب المادة 04 من القانون 2000-01، نفس المرجع.

(4) - أنظر المادة 19، من القانون رقم 81-07 نفس المرجع.

(5) - أنظر المواد من 19 إلى 21 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

صدر المرسوم الرئاسي رقم 308-07<sup>(1)</sup> الخاص بالأعوان المتعاقدين والمتعلق بالأمر 03-06، من خلال المادة 24 والتي تنص على أنه "تحدد عن طريق التنظيم كليات توظيف الأعوان المتعاقدين المذكورين في المواد من 19 إلى 21 وحقوقهم، وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

وحسب المادة 02 من الأمر 03-06 فإن للمرسوم الرئاسي رقم 308-07 نفس مجال تطبيق الأمر 03-06 المتعلق به، والمحدد حسب المادة 02 كالتالي: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية"، وهذا مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة 03 والفقرة الأخيرة من المادة 02 من هذا الأمر.

وتم تنظيم الجانب الشكلي لعقود الأعوان المتعاقدين من خلال المواد 02، 03، 04 من المرسوم الرئاسي 308-07 حيث:

حسب المادة 02 من المرسوم الرئاسي 308-07 فإنه يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية في إطار أحكام المواد 19، 20، 21 من الأمر 03-06 أن تقوم حسب الحالة وفق الحاجة بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، طبقا للكيفيات المنصوص عليها في هذا المرسوم، ويوظف هؤلاء الأعوان حسب المادة 03 بعقد مكتوب تضمنت نفس المادة أهم بياناته، كما ألزمت هذه المادة أن يحدد العقد أهم الواجبات الخاصة، المرتبطة بمنصب الشغل.<sup>(2)</sup>

#### ثانيا: شروط التأهيل:

بالمقارنة بين شروط التوظيف عن طريق نظام التعاقد حسب المرسوم الرئاسي 308-07، وشروط الاستفادة من عقود الإدماج المهني، نجد أن المرسوم الرئاسي توسع أكثر في شروط التوظيف مقارنة بالمرسوم التنفيذي 06-128، ماعدا شرط السن حيث، حدد للاستفادة من هذه العقود سن أدنى يقدر بـ 18 سنة كأصل عام، كما حدد الحد الأقصى لسن الاستفادة بـ 35 سنة، والذي لم يحدد في المرسوم الرئاسي سالف الذكر.<sup>(3)</sup>

(1) - م . ر . 308-07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

(2) - أنظر المواد: 04، 03، 02، من م ر، رقم 308-07، مرجع سابق.

(3) - مريم شلاي، المرجع السابق، ص 24

ثالثا: من حيث آثار كل عقد:

تتلخص هذه الآثار في مجموع الحقوق والواجبات التي يتضمنها كل عقد كالتالي:

### 1 الحقوق:

والتي يمكن تقسيمها إلى حقوق مالية ويقصد بها الراتب تحديدا وحقوق غير مالية، تتلخص في باقي الحقوق الأخرى ذات الطابع الغير مالي.

#### أ - الحقوق المالية

في الحالتين يحق لكل من العون المتعاقد والمستفيد من عقد الإدماج المهني براتب، ولكن تختلف كيفية تقدير هذا الراتب، والجهة التي تلتزم بدفعه في كل عقد، حيث:

يصنف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد وتدفع رواتبهم حسب الحالة وعلى أساس مستوى تأهيلهم في الشبكة الإستدلالية لمناصب الشغل.

في حين يتم تحديد أجور المستفيدين من عقود الإدماج المهني إما باعتماد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين حسب المرسوم الرئاسي 07-304<sup>(1)</sup>، حسب مستوى التأهيل الشاب المستفيد من عقد الإدماج المهني للصف والرقم الاستدلالي المحدد، وإما يقدر هذا الأجر عن طريق الجداول المحددة للمنح المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي.

#### ب - الحقوق غير المالية:

يمنح العون المتعاقد بموجب عقد التوظيف في إطار المرسوم الرئاسي 07-308 حقوقا تكاد تكون تماثل ما يمنحه الأمر 06-03 من حقوق للموظف العمومي، حيث يثبت له الحق في التكوين والعطل وأيام الراحة، الحقوق السياسية (الحق النقابي، حق الإضراب)، الحق في الحماية الاجتماعية، الحماية من التهديد أو أي اعتداء مهما كانت طبيعته، كم تثبت له ضمانات التأديب، وأيضا يحق له العمل في ظروف عمل كفيلة بحفظ الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية له كعون عمومي متعاقد<sup>(2)</sup>.

في حين لا يثبت للشباب المستفيد من عقد الإدماج المهني إلا الحد الأدنى من هذه الحقوق<sup>(3)</sup>.

(1) - المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر عدد 61،

الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، المعدل والمتمم.

(2) - أنظر م . ر 07-308، نفس المرجع.

(3) - أنظر م . ت 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.



## 2 للواجبات:

تضمنت المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308-07، واجبات العون المتعاقد والتي تتعلق خصوصا، بأداء العمل بإخلاص، المحافظة على أمن وسرية الوثائق، ووسائل الإدارة، واحترام الهيئة السلمية والتحلي بالأخلاق والسلوك الحميد داخل وخارج أوقات العمل، في حين اكتفت المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود الإدماج المهني بالنص على واجب احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، وإنهاء فترة الإدماج طبقا للعقد.

## المطلب الثالث: آثار عقود الإدماج المهني

من المتعارف عليه أن لكل عقد آثار على أطرافه وتتمثل في مجموعة الحقوق و الالتزامات التي يرتبها العقد لكل طرف، تجاه الأطراف الأخرى والتي يمكن تحديدها في ما يلي:

## الفرع الأول: آثار العقد بالنسبة للشباب المستفيد:

من بين أهداف إليه عقود الإدماج المهني بالدرجة الأولى منح مجموعة من الحقوق للشباب العاقل عن العمل، وأولها الحق في منصب شغل مقابل أجر يتوافق و مؤهلاته العلمية والمهنية، بالإضافة إلى حقوق أخرى يتمتع بها بحكم شغله هذا المنصب، كما يلتزم مقابل هذه الحقوق بمجموعة من الواجبات.

## أولا: الحقوق:

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 126-08 نجدتها ترتب للمستفيد من عقد الإدماج المهني الحقوق التالية:

## 1 - الحق في الاستفادة من منصب عمل:

وهو ما تم النص عليه في المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المعدل والمتمم، شرط استيفاء الشروط المحددة بموجب المادة 13 من نفس المرسوم.<sup>(1)</sup>

## 2 - الحق في المقابل المالي:

حيث يتقاضى المستفيد من عقد الإدماج المهني حسب المواد 17، 16، و19 من المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المعدل والمتمم أجرة شهرية تتحدد بالاستناد للراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم.<sup>(2)</sup>

(1) - أنظر المادتين: 05، 13 من م . ت 126-08 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

(2) - أنظر المواد 17، 16، و19 من م . ت 126-08 المعدل والمتمم، نفس المرجع.

## 3 - الحق في التكوين:

المنصوص عليه بموجب المادتين 25، 20 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، وتتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل مساهمة مالية في حدود 60 بالمئة من مصاريف التكوين لفائدة الشاب المستفيد<sup>(1)</sup>.

## 4 - الحق في التأمينات الاجتماعية:

وقد تضمنت هذا الحق المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، وتتم الاستفادة من هذا الحق طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.<sup>(2)</sup>

## ثانيا: الواجبات:

وتتلخص حسب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم فيما يلي:

## 1 - واجب إنهاء مدة الإدماج المحددة في العقد:

وجب أن يكون هذا الواجب أول ما يلتزم به المستفيد من عقد الإدماج المهني وإلا اعتبر هذا الجهاز مجرد منحة للشباب العاطل عن العمل وليست منصب شغل يرتب الالتزام بشغل المنصب الممنوح طول مدة العقد مقابل أجر، ويجد هذا الواجب أساسه في المادة 09 من المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم، كما يستدل عنه من خلال إلزام المستفيد من العقد بالمواظبة على منصب العمل عبر الإرسال الشهري لأوراق الحضور التي يؤشر عليها المستخدم.<sup>(3)</sup>

## 2 - واجب احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة:

يعرف النظام الداخلي بأنه "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية، والأمن والانضباط، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة، والإجراءات المتبعة"<sup>(4)</sup> وفي النظام الجزائري يعتبر النظام الداخلي مصدر من مصادر قانون العمل في القانون، وهذا ما ورد في المادة 10 في الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم على واجب احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

## 3 - واجب الالتزام بعدم الاستفادة بأجهزة تشغيل أخرى مماثلة تقرها الدولة:

(1) - أنظر المادة 20، 25 م . ت 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 18، من نفس المرجع.

(3) - أنظر المادة 09 من نفس المرجع.

(4) - مصطفي قويدري، المرجع السابق، ص 65.

وذلك تجسيدا لمبدأ تكافؤ الفرص ومنعا لأي احتكار في الاستفادة من هذه الأجهزة من طرف فئات دون أخرى، فتضمنت عقود الإدماج المهني هذا الواجب من خلال المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

### الفرع الثاني: آثار العقد بالنسبة للهيئة المستخدمة:

حيث يصطلح على ما ترتبه هذه العقود للهيئة المستخدمة العمومية من حقوق بالسلطات التي تثبت لها في مواجهة المتعاقد معها كونها سلطة عامة ويصطلح على ما يترتب عليها من التزامات بالقيود الواردة على هذه السلطة.

#### أولاً: سلطات الهيئة المستخدمة:

وقد تضمن المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم السلطات التالية.

#### 1 - سلطة إبرام العقد:

تجد هذه السلطة أساسها في المادة 22 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، التي تعطي الحق والحرية في التعاقد للهيئة المستخدمة في حدود تعداد المناصب المالية الممنوحة لها بناء على احتياجاتها لمناصب شغل<sup>(1)</sup>.

#### 2 - سلطة فسخ العقد:

عملا بقاعدة توازي الأشكال والتي بمقتضاها تمنح الهيئة المستخدمة سلطة إبرام العقد وسلطة فسخه أيضا، وهذا ما أورده المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، إلا أنه تم تقييد سلطة الهيئة المستخدمة في فسخ العقد، حسب المادتين 12 و 22 على التوالي من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، بشرط توفر أسباب قانونية وموضوعية تستدعي ذلك تحقيقا للمصلحة العامة، كما ألزمت الهيئة المستخدمة بتسبيب قرار الفسخ وإخطار كلا من المستفيد من عقد الإدماج المهني المعني بالفسخ، والجهات المكلفة بتسيير الجهاز التي تقوم بدورها بإعداد مقرر الفسخ قبل مدة محددة من إصداره<sup>(2)</sup>.

#### 3 - سلطة توقيع الجزاءات:

لم يتضمن المرسوم التنفيذي 08-126 هذه السلطة إلا أنها تثبت للهيئة المستخدمة في إطار علاقة السلطة الرئاسية التي تربط المستفيد من عقد الإدماج المهني كمرؤوس برئيسه الإداري، كما تعتبر سلطة فسخ العقد

(1) - أنظر المادة 22 من م . ت 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادتين 12 و 22 من م . ت 08-126 المعدل والمتمم، نفس المرجع.

المذكورة سلفاً، مظهر من مظاهر سلطة توقيع الجزاءات في أشد صورها، كسلطة معترف بها للهيئة المستخدمة<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: التزامات الهيئة المستخدمة:

وتتمثل في الالتزامات التالية:

#### 1 - واجب تنصيب الشاب في منصب عمل يتوافق مع تكوينه وتأهيله:

فعقود الإدماج المهني تضع المستفيد في وضع المتربص الذي يستفيد من منصب عمل بعد تأهيله العلمي أو تكويني المهني ليكتسب خبرة مهنية ويثبت جدارته واستعداده لشغل منصب دائم لاحقاً بناء على ما يظهره من إمكانيات خلال مدة الإدماج، ولهذا خصت هذه العقود لطالبي التشغيل للمرة الأولى وهذا ما نصت عليه المادة 33 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 08-126<sup>(2)</sup>.

#### 2 - واجب مرافقة وتأطير الشباب المدجنين:

نصت على هذا الواجب المادة 33 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم<sup>(3)</sup>.

#### 3 - واجب تسليم المستفيدين شهادات عمل تثبت مدة الإدماج:

حيث تعتبر مدة الإدماج التي يستفيد منها الشاب أثناء شغله لمنصب عمل، مدة عمل فعلية يستفيد منها الشاب المدمج لاحقاً كخبرة مهنية تساعده أثناء التوظيف أو الترقية، وهذا ما تضمنته المادة 33 الفقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم<sup>(4)</sup>، مع الإشارة من عدم احتساب هذه المدة ضمن المسار المهني في الاستفادة من منحة التقاعد.

#### 4 - واجب الالتزام بتوظيف المستفيد عند انتهاء فترة الإدماج.

وقد أمر هذا المرسوم الهيئات المستخدمة من خلال المادة 33 الفقرة الخامسة، بتوظيف المستفيد عند انتهاء فترة الإدماج عبر إرسال نسخة من عقد العمل والانتساب للضمان الاجتماعي<sup>(5)</sup>، ولكن هذا الأمر لم يرد على وجه الإلزام، وإنما أعطى أولوية للمستفيدين في حالة توفر مناصب مالية.

(1) - مريم شلاي، المرجع السابق، ص 82.

(2) - أنظر المادة 02 من م . ت 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

(3) - أنظر المادة 02، نفس المرجع.

(4) - أنظر المادة 33، نفس المرجع.

(5) - أنظر المادة 33، م . ت 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

### الفرع الثالث: آثار العقد بالنسبة لمصالح التشغيل:

مصالح التشغيل الولائية هي الطرف الثالث في عقد الإدماج المهني ، وهي في المرسوم التنفيذي كل من الوكالة الوطنية للتشغيل والمديرية الولائية للتشغيل، حيث تقوم دور الوساطة بين الشباب طالبي العمل والهيئات المستخدمة، عن طريق جلب عروض العمل وتوجيه طالبي العمل المسجلين لدى الوكالة المحلية للتشغيل. ويمكن أن نوجز حقوق والتزامات هذه الهيئات كطرف في عقود الإدماج المهني كما يلي:

#### أولاً: الحقوق:

تتجلى حقوق مصالح التشغيل كطرف في العقد في شكل سلطات، باعتبارها سلطة عامة، وحسب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم تمثل هذه السلطات في سلطة تقييم ومراقبة و تسيير الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد.

وهو ما نجده في المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، وتملك مصالح التشغيل الحق طلب التدخل على مستوى مواقع العمل بزيارة هذه الهيئات المستخدمة، كما تتلقى مراسلات عن الوضع القانوني للمستفيد من العقد عن طريق إخطارها من قبل الهيئة المستخدمة عن كل ما يتخذ بشأن هؤلاء الشباب من قرارات، و يعتبر أي إخلال من جانب الهيئات المستخدمة في هذه الإجراءات والشكليات، كضوابط قانونية مقررة لفائدة الشاب المستفيد من العقد، يترتب عليه فقدان هذه الأخيرة حقها في الاستفادة من عقود مستقبلًا، وهذا ما أورده المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم<sup>(1)</sup>.

#### ثانياً: الواجبات:

تلتزم هيئات التشغيل بالولاية بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم بما يلي:

1 - واجب تسيير المخصصات المالية الممنوحة للجهاز الذي يقوم في إطاره العقد: وهو التزام يقع على الوكالة الوطنية للتشغيل، التي تلتزم بتسيير التخصيصات المالية الممنوحة للجهاز المساعدة على الإدماج المهني، والذي تسجل النفقات المتعلقة بتمويله بعنوان، ميزانية الوزارة المكلفة بالتشغيل<sup>(2)</sup>.

#### 2 - واجب استقبال الملفات وتسجيل المترشحين طالبي العمل:

وهي عملية تحضيرية تسبق التعاقد يتم على أساسها إعداد قوائم اسمية للمترشحين يتوجه الشباب بموجبها إلى الهيئات المستخدمة والتي تقوم بعملية الانتقاء انتهاء بإدماجهم لديها بعقود، مع مراعاة شروط التأهيل.

(1) - أنظر المادة 12 ، م . ت 08-126 المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 33، م . ت 08-126 المعدل والمتمم، نفس المرجع.

## المبحث الثاني: تسيير الجهاز وأنواع عقود الإدماج المهني:

- كما سبق وأشرنا أن الدولة قد أصدرت مجموعة مختلفة من المراسيم المنظمة لعقود الإدماج تنوعت بتنوع أهدافها والفئات التي تستهدفها وأيضا الهيئات التي تشرف على تسييرها.

وسيتم التطرق لأنواع عقود الإدماج المهني في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني المنظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم.

## المطلب الأول: تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

على غرار الأجهزة المماثلة فإن جهاز المساعدة على الإدماج المهني فقد نصت مواده الواردة ضمن المرسوم التنفيذي 126/08 وعليه سنحاول التعرف على الهيئات المكلفة بتسيير الجهاز وآليات المراقبة والإشراف وسوف نعرض على مجموعة من الشروط القانونية المؤهلة التي تتيح للشباب الاستفادة من أحد العقود الإدماج المهني في إطار الجهاز.

## الفرع الأول: الفرع الثاني: بطاقة تعريفية بالوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المعدل والمتمم، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل<sup>(1)</sup>، يحدد مقرها في مدينة الجزائر العاصمة ويمكن نقله لأي مكان من التراب الوطني بموجب مرسوم تنفيذي يتخذ بناء على قرار الوزير المكلف بالعمل.

حددت مهام الوكالة بموجب المادة الخامسة من المرسوم المنظم لها، والتي تشمل خمسة محاور هي:<sup>(2)</sup>

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وضمان تطورها.

- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.

- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات، والاتفاقيات الدولية في مجال التشريع فيما يخصها.

(1) - أنظر المادة الأولى من م . ت . 06-77، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 05 من م . ت . 06-77، نفس المرجع .

- ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، فيما يخصها<sup>(1)</sup>.

أما عن التسيير، فالوكالة تسيير بمجلس، 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 إلى حدود الولاية.

- وكالات محلية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات.

أحدثت الوزارة تعديلا على الهيكلة الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل وهذا ما جاء به المرسوم التنفيذي

140-19 حيث عدل بموجبه المرسوم التنفيذي رقم 06-77 هيكله الوكالة الوطنية للتشغيل

فأصبحت كالتالي: حسب المادة 26 منه :

- هيكل مركزي: تضم مديريات مركزية ومنتشبية عامة

- هيكل محلية : فروع ولائية للتشغيل، ملاحق محلية للتشغيل يحدد اختصاصها الإقليمي. بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل والتشغيل.<sup>(2)</sup>

والتي عرفت مجموعة من الخدمات المستحدثة مؤخرا كالخدمات عن بعد بواسطة شبكة الانترنت، لطالبي العمل والهيئات المستخدمة، ومن بين مهامها أيضا:

- المشاركة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة و الجماعات المحلية

- الاستقبال، الإعلام، التوجيه و تنصيب طالبي العمل

- ضمان عمليات التكوين و إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة و البلديات المكلفة بنشاطات التنصيب

- وضع منظومة إعلامية تضمن الإطلاع بطريقة دقيقة، منتظمة عن تغيرات سوق الشغل و اليد العاملة.

- كما ذكرنا سابقا فإن الوكالة تتولى تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني المسمى "DAIP" حسب

المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المنظم للجهاز.

(1) - القانون رقم 04-19، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج ر عدد 83، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

(2) - المرسوم التنفيذي رقم 140-19، مؤرخ في 29 إبريل 2019، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 29، الصادرة بتاريخ 05 مايو 2019.

الفرع الثاني: بطاقة تعريفية بمديرية التشغيل للولاية:

تجتمع مصالح التشغيل بالولاية ضمن مديرية التشغيل تتشكل من مصالح مهيكلة في شكل مكاتب حسب المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المنظم لها، تتمثل مهمتها الأساسية حسب المادة الثالثة من نفس المرسوم في العمل على تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته، وبعثه وتضعها حيز التنفيذ، وذلك في مجال<sup>(1)</sup>:

- في مجال ترقية التشغيل.
  - في مجال تنظيم التشغيل.
  - في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة.
- وحسب المادة الخامسة 05، تضم مديرية التشغيل في الولاية من ثلاث إلى خمس مصالح وذلك حسب خصوصيات كل ولاية، وأهمية المهام المنوطة بها، وتتمثل هذه المصالح الخمس في:

- مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني.
- مصلحة تنظيم التشغيل وتسيير سوق العمل.
- مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص.
- مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة.
- مصلحة الإدارة العامة والميزانية<sup>(2)</sup>.

الفرع الثالث: الشروط المؤهلة للاستفادة من برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يوجه الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين المسجلين على مستوى الوكالة حسب المادة الثالثة منه وهم:

- فئة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- فئة الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين أو الذين تابعوا تربصا مهنيا.
- فئة الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

(1) - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 02-50، المؤرخ في 21 يناير 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل بالولاية وعملها، ج ر عدد 06، الصادرة بتاريخ 23 يناير 2002.

(2) - أنظر المادتين: 05، 02 من م . ت 02-50، نفس المرجع.



واشترط في فئات هؤلاء الشباب أن يستوفوا الشروط المنصوص عليها في المادة 13، للاستفادة من عقود

الإدماج المهني المنصوص عليها في إطار الجهاز وتمثل فيما يلي:

- ذوي جنسية جزائرية،

- بالغين من 18 إلى 35 سنة،

- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية،

- حائزين على الشهادات، ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية،

- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.

وحسب المادة 14 من هذا المرسوم "يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي

العمل المبتدئين، شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق

التشغيل".<sup>(1)</sup>

أما المادة 15 فتتص على أنه: "تكون الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل

تقرره الدولة".

حسب المادة 31 من المرسوم سالف الذكر تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل

للولاية، ضمان تسيير الجهاز، وتحدد العلاقات بين الوكالة الوطنية للتشغيل ومديريات التشغيل للولاية في

إطار تنفيذ الجهاز بموجب منشور من الوزير المكلف بالتشغيل.

**المطلب الثاني: أنواع عقود الإدماج المهني حسب جهاز المساعدة على الإدماج المهني:**

يعرف جهاز المساعدة على الإدماج المهني والذي يطلق عليه اختصارا باللغة الفرنسية

" DAIP " (dispositif d'aide à l'insertion professionnelle) والذي جاء موجب

المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم، والذي عرف تعديلات فيما بعد وهي كالتالي والذي شمل

شرائح وفئات كثيرة من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 35 سنة ، أما عن أنواع العقود التي

تضمناها الجهاز فهي أربعة أنواع، الأنواع الثلاثة الأولى هي CID,CIP,CFI وتمثل حسب المادة الرابعة من

المرسوم التنفيذي المنظم لها، العقود المبرمة لإدماج طالبي العمل حسب الفئات المحددة في المادة الثالثة من هذا

المرسوم.

(1) - أنظر المادتين: 13،14 من م . ت 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

أما العقد الرابع فهو عقد " CTA " أو عقد العمل المدعم الذي أنشأ في إطار التدابير المحفزة على التوظيف حسب الفصل الخامس من نفس المرسوم المعدل والمتمم. والذي سوف نتناوله الدراسة في المطلب الثالث.

### الفرع الأول: عقود إدماج حاملي الشهادات CID.

بحسب المادة الثالثة تخص عقود إدماج حاملي الشهادات عقد إدماج حاملي الشهادات، الفئة الأولى من الشباب وهم حاملي شهادات التعليم العالي ( حاملي شهادة الدكتوراه، الماستر، مهندس، ليسانس)، وحاملي شهادات الدراسات التطبيقية الجامعية والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، وحسب المادة الرابعة يسمى العقد " بعقد إدماج حاملي الشهادات"<sup>(1)</sup>

#### أولاً: مدة العقد:

منذ صدور المرسوم 08-126 عرفت مدة عقد إدماج حاملي الشهادات تغيراً، حيث حددت بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وبسنة واحدة قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم لمرة واحدة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل المرسوم التنفيذي 08-126 قبل التعديل، ثم أصبحت بموجب تعديل 11-105 كالتالي:

سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وبثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.<sup>(2)</sup>

#### ثانياً: نظام الأجرة والمنح:

حسب المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المعدلة بالمرسوم التنفيذي رقم 11-

105 فإنه:

يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية تحدد بالإسناد إلى الراتب

الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 07-304 والمحددة كما يأتي:

- 55% للصف 11، الرقم الاستدلالي 498 بالنسبة لحاملي الشهادات التعليم العالي.

(1) - أنظر المادة 04 من م . ت 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 06 من م . ت 08-126 بعد تعديلها بموجب م . ت 11/105، نفس المرجع.

- 50% للصف 10، الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين السامين يحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.  
وبعد التعديل أصبح المستفيدون من عقد إدماج حاملي الشهادات يتقاضون أجرة شهرية يدفع مبلغا كاملا كما يأتي:

15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي و 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين، ويحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: عقود الإدماج المهني CIP

ويوجه هذا النوع من عقود الإدماج المهني "CIP" الفئة الثانية من الشباب وتضم الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية بما فيهم الذين زاولوا الدراسة عن بعد، ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا.

#### أولاً: مدة العقد

تقدر مدة عقد الإدماج المهني بنفس مدة عقد حاملي الشهادات، سواء قبل التعديل طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-126، أو بعد تعديله بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-277، والرسوم التنفيذية رقم 11-105.

#### ثانياً: نظام الأجرة والمنح

نصت المادة 17 من المرسوم 08-126 قبل التعديل على التالي:  
يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية تحدد بالإسناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في أحكام المرسوم الرئاسي 07-304 سالف الذكر، والمحددة كما يأتي:

- 36% للصف 8 الرقم الاستدلالي 879 في الإدارات والجماعات المحلية.

- 47% للصف 8 الرقم الاستدلالي 879 في المؤسسات الاقتصادية العمومية أو الخاصة.

- لتصبح بعد تعديل 11/105، مقدرة بأجرة شهرية يحدد مبلغها بـ 8.000 دج ويدفع

كاملاً<sup>(2)</sup>.

(1) - أنظر المادة 16 من م . ت . 08-126 المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي 08-126، نفس المرجع.

الفرع الثالث: عقود تكوين إدماج CFI:

- حيث تنص عقود 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، إما:

- في الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها على الخصوص قطاعات البناء والأشغال العمومية، والري والفلاحة، والغابات والبيئة والسياحة والثقافة وكذا الجماعات المحلية.

- أو على مستوى المؤسسات الاقتصادية التي تنجز مشاريع ذات منفعة عمومية خاصة تلك المنشأة في إطار الأجهزة العمومية و لا سيما منها تلك المنشأة في إطار الأجهزة العمومية للنشاطات المصغرة<sup>(1)</sup>.

- على مستوى مؤسسات الإنتاج.

- أو لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين.

- تتكفل القطاعات المعنية بالنفقات المرتبطة بالتجهيزات والمعدات والنفقات الأخرى المترتبة عن إنجاز الورشات أو عن تكوين المستفيدين المذكورين أعلاه.

- تحدد النشاطات ذات المنفعة العمومية التي تدخل في إطار تنفيذ عقود تكوين إدماج من طرف الوزير المكلف بالعمل والتشغيل بالاتصال مع القطاعات المعنية<sup>(2)</sup>.

وتجدر الإشارة بأن هذه الفئة تمثل 22% من مجموع العاطلين عن العمل<sup>(3)</sup>.

1 -مدة العقد:

في ظل المرسوم 08-126 قبل التعديل نصت المادة 06 على التالي:

" تحدد مدة عقد الإدماج....، مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه".

سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين لتصبح المادة 06 بعد تعديلها

بموجب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 10-277 تتضمن مدة " ستة أشهر "قابلة للتجديد مرة

(1) - أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 08-126، المعدلة بموجب المادة 02 من م . ت 13-142، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 05 من المرسوم رقم 08-126 المعدلة بموجب المادة 02 من المرسوم رقم 10-277، وبموجب المادة، 02 من المرسوم 142-13، نفس المرجع.

(3) - مريم شلاي، المرجع السابق، ص18.

واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة لدى الحرفيين المعلمين"،<sup>(1)</sup> في حين أصبحت هذه المدة بعد آخر تعديل

للمادة 06 سالفه الذكر بموجب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 13-142 كالتالي:

- ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية، ويمكن تعيين المستفيدين من عقود تكوين- إدماج المنصبين في الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها القطاعات والجماعات المحلية في عدة ورشات في حدود المدة المحددة.

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج.

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

وبعد إنتهاء عقد تكوين- إدماج، يسلم المستخدم للشباب شهادة يحدد نموذجها الوزير المكلف بالعمل والتشغيل تبين النشاط الممارس والتجربة المكتسبة.<sup>(2)</sup>

## 2 - نظام الأجرة والمنح:

حسب آخر تعديل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-142 فإن الشاب المدمج في إطار عقود تكوين- الإدماج يستفيدون من:

منحة شهرية مبلغها 4.000 دج عندما يتابعون تربصا تكوينيا لدى حرفيين معلمين.

أجرة شهرية بمبلغ 12.000 دج، يدفع كاملا من ميزانية الدولة للمستفيدين عندما يتم إدماجهم في إطار إنجاز الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها القطاعات، والجماعات المحلية.<sup>(3)</sup>

### - المطلب الثالث: عقود العمل المدعمة

حسب المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 والمعدلة بموجب المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 10-277 فإن عقود العمل المدعمة "CTA" (contrat de travail aidé) أنشأت في إطار التدابير المحفزة على التوظيف، إذ يترتب على توظيف الشباب المستفيدين من عقود الإدماج المهني لدى

(1) - أنظر المادة 06 من م. ر. 08-126 والمادة 03 من المرسوم رقم 10-277، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 06 من م. ر. 08-126 المعدلة بموجب المادة 03 من المرسوم رقم 10-277، والمادة، 03 من المرسوم 13-142 نفس المرجع.

(3) - أنظر المادة 19 من المرسوم رقم 08-126 المعدلة بموجب المادة 06 من المرسوم 13-142، نفس المرجع.

المؤسسات العمومية والخاصة مساهمة الدولة في الأجور في إطار هذه العقود ، ويمكن أن يكون الشباب طالبوا التشغيل المتدثون، وبطلب من المستخدم موضوع تنصيب في عقد عمل مدعم دون تنصيبهم في عقد الإدماج.<sup>(1)</sup>

وعقد العمل المدعم CTA مثله مثل أي عقد عمل يخضع فيه الطرفين (المستخدم والعامل) إلى قانون العمل 90-11، إلا أن هذا العقد يختلف من ناحية التحفيز والامتيازات المتمثلة في المساهمة المالية في أجر المنصب للمستفيد التي تمنحها الدولة إلى المؤسسات وأصحاب المهن الحرة.

**الفرع الأول: التدابير المحفزة على التوظيف في إطار عقد العمل المدعم CTA:**

أولاً: مساهمة الدولة في أجور الذين تم توظيفهم بصيغة عقد عمل مدعم

و ذلك على النحو التالي:

الجامعيون CID: تساهم الدولة في أجر المنصب بـ 12.000 دج لكل شهر لمدة العقد

المقدرة بـ 03 سنوات غير قابلة للتجديد.

التقنيون السامون CID: تساهم الدولة في أجر المنصب بـ 10.000 دج لكل شهر ومدة

العقد 03 سنوات غير قابلة للتجديد.

سحريجوا التعليم الثانوي، والتكوين المهني CIP: تساهم الدولة في أجر المنصب بـ

8.000 دج لكل شهر ومدة العقد 03 سنوات غير قابلة للتجديد.

توظيف الشباب بدون مستوى ولا تأهيل CFI: يدفع أجر منصب العمل المشغول، يتضمن

مساهمة الدولة، والمقدرة بـ 6.000 دج عندما يتم تنصيبهم في مؤسسات الإنتاج ، ويدفع المستخدم فارق

أجرة المنصب.<sup>(2)</sup>

**ثانياً: تخفيضات في اشتراكات الضمان الاجتماعي:**

إذ تقدر مساهمة المستخدمين في حالة توظيف عمال في إطار عقد العمل المدعم CTA وفقاً

لهذه التخفيضات بـ 3.5% أي بمجموع 12.5% بدل 35% بالنسبة لولايات الجنوب، و 17% بدل

35% بالنسبة لولايات الشمال.

(1) - أنظر المادة 26 من المرسوم رقم 08-126، المعدلة بموجب المادة 06 من المرسوم رقم 10-277، نفس المرجع.

(2) - أنظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

تطبق هذه النسبة على كل صيغ العقود بنفس القدر، سواء كانوا جامعيين أو حريجي التكوين المهني أو بدون مستوى أو تأهيل.<sup>(1)</sup>

### ثالثا: الاستفادة من حصة إضافية للتوظيف في إطار الجهاز:

وهذا ما تضمنته المادة 08 من المرسوم 08-126 المعدل والمتمم حيث نصت على أن المستخدمين الذين سبق لهم أن استفادوا من توظيف شباب بمؤسساتهم في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني في حدود الـ 15% من تعداد العمال، ثم قام هؤلاء المستخدمون بتوظيف مباشر أو عن طريق عقود العمل المدعمة لحوالي 25% على الأقل من هؤلاء الشباب الذين قضوا فترة إدماجهم لديهم، يمكن المستخدم من الاستفادة من حصة أخرى بتوظيف شباب آخرين في إطار الجهاز في حدود 30% من تعداد العمال لديهم.<sup>(2)</sup>

### الفرع الثاني: الشروط المؤهلة للاستفادة من عقود العمل المدعمة CTA

يمكن توظيف في إطار عقود العمل المدعمة الشباب أو الأشخاص:

- الذين استفادوا من جهاز المساعدة على الإدماج بأحد أنواع عقودهم.
- الذين لم يسبق لهم العمل (طالبي العمل المبتدئين) طالبي عمل مبتدئين.
- الذين يتراوح سنهم بين 18-35 سنة ويستثنى من سن 35 سنة، الشباب الذين يعملون في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وعند انتهاء فترة إدماجهم تجاوزوا سن 35 سنة، أين يسمح لهم الاستفادة من عقد CTA بشرط عدم وجود فترة بين نهاية فترة الإدماج وبداية عقد CTA، أو خلال فترة الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني إذ يحول العقد بشكل تلقائي.

### أولاً: كيفية تحديد أجره المنصب المشغول وتسديدها.

تحدد أجره المنصب المشغول وكيفية تسديدها حسب نوع المستخدم أو المؤسسة كالتالي:

بالنسبة للمؤسسات أو المستخدمين الخاضعين إلى شبكة أجور مطبقة بالمؤسسة فإن الأجر يتحدد، بأجر المنصب المشغول ويحتوي هذا الأجر على مساهمة الدولة، وهو ما تم النص عليه في المادة

(1)- أنظر المواد من 05 إلى 12 من القانون رقم 06-21، المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، ج ر عدد 80 الصادرة بتاريخ 11 ديسمبر 2006.

(2) - أنظر المادة 08 من م. ت 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

07 من المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم، بالنسبة للمؤسسات أو المستخدمين للمقاولين وغيرهم وأصحاب المهن الحرة، الذين ليست لديهم شبكة أجور، فإن الأجر يتحدد مقارنة بالأجر الأدنى المنصوص عليه قانونا، والمقدر بـ 18.000 دج، والذي أصبح ساري مفعوله ابتداء من جانفي 2012، وأيضا قيمة هذا الأجر تحتوي على مساهمة الدولة.<sup>(1)</sup>

أما عن كيفية التسديد، فيقوم المستخدم بدفع الأجرة الشهرية للعامل في حسابه البنكي أو البريدي مع تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي مع تحرير كشف الحضور الشهري للعامل، وبعد تسديد هذه المستحقات لمدة ثلاثة أشهر يودع المستخدم الوثائق سالفة الذكر لدى مديرية التشغيل، والتي بدورها تقوم بدفع مساهمة الدولة في أجرة العامل إلى الحساب البنكي أو البريدي للمستخدم إلى غاية انتهاء مدة العقد.<sup>(2)</sup>

**ثانيا: طرق وكيفيات إيداع العروض والملفات والاستفادة من التحفيزات.**

يمكن لأي مستخدم شخصا أو عن طريق ممثل عنه الاتصال بالوكالة المحلية للتشغيل المختصة إقليميا، لمعرفة كيفيات وطرق إيداع العروض والملفات و تنصيب العمال على مستوى مؤسسته، طبقا للإجراءات والكيفيات التي حددها الدولة في أحكام القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الصادر في إطار عملية ترقية ومراقبة التشغيل.<sup>(3)</sup>

حيث يلزم هذا القانون كل مستخدم يرغب في توظيف عامل أو إطار أو غيره، بإيداع عرض عمل حسب احتياجاته لدى الوكالة المحلية للتشغيل المختصة إقليميا.

## 1 -الملف المطلوب للاستفادة من عقد العمل المدعم CTA:

للاستفادة من هذه العقود يقدم ملف سواء بالنسبة للشباب المستفيد أو المستخدم كالتالي:

### أ -الملف المطلوب من المستفيد:

شهادة ميلاد أصلية، وشهادة الحالة المدنية، صورتان شمسيان، نسخة من الشهادة أو المؤهل العلمي أو التكويني أو المستوى الدراسي مصادق عليها، صك بريدي أو شيك بنكي مشطوب، طلب خطي موجه إلى رئيس الوكالة الولائية للتشغيل، وثيقة إثبات الوضعية تجاه الخدمة.

### ب - الملف المطلوب من المستخدم:

- ✓ بطاقة تقنية للمؤسسة (يسحب النموذج من الوكالة).
- ✓ نسخة من السجل التجاري أو وثيقة الاعتماد، ونسخة من بطاقة التعريف الجبائي.
- ✓ نسخة من (RIB) صك بنكي خاص بالمؤسسة.

<sup>(1)</sup>- أنظر المادة 26 من م . ت 08-126 المعدلة بموجب المادة 06 من المرسوم التنفيذي 10-277، المرجع السابق.

<sup>(2)</sup>- مريم شلاي، المرجع السابق، ص25.

<sup>(3)</sup>- أنظر المواد: من 23 إلى 25 من القانون رقم 04-19، مرجع سابق.



خلاصة الفصل الأول:

من خلال ما سبق يمكننا القول أن:

عقود الإدماج المهني هي عقود عمل أو توظيف محددة المدة، تأخذ شكلا نموذجيا محددًا قانونًا، منظمة بموجب المرسوم التنفيذي 08-126 تهدف إلى إدماج الشباب العاطلين عن العمل، حسب مستواهم العلمي أو التأهيلي لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة لشغل مناصب عمل بصفة مؤقتة محددة بمدة العقد مقابل أجر، حتى يكتسب هؤلاء الشباب الخبرة المهنية اللازمة التي تؤهلهم لشغل منصب عمل ثابت لاحقًا، وتتميز هذه العقود بالخصائص التالية:

- بأنها عقود مكتوبة، تصاغ في شكل نموذجي محدد قانونًا.
- تكون دائما محددة المدة.
- تبرم على الأقل بين ثلاث أطراف: الهيئة المستخدمة والشباب المستفيد من العقد، والجهة المسؤولة عن تنفيذ الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد.
- تختلف القواعد القانونية التي تخضع لها هذه العقود، وبالتالي القضاء المختص بالنظر في منازعاتها، بين أحكام القانون الخاص والقانون العام(القانون الإداري)، وذلك حسب الطبيعة القانونية للهيئة المستخدمة الطرف في العقد.

كما تتميز هذه العقود عن غيرها من العقود المشابهة، مثل عقد العمل، و نظام التعاقد في إطار

التوظيف، وعقد التمهين من حيث:

- التعريف، الخصائص، نطاق ومجال التطبيق، وما يتضمنه كل عقد من حقوق وما يترتب من التزامات.
- أما عن أنواع هذه العقود التي تضمنها المرسوم التنفيذي 08-126 فنميز بين عقود حاملي الشهادات بما فيهم الجامعيين والتقنيين السامين، وبين عقود خريجي الثانوية ومراكز التكوين المهني، و أيضا عقود تكوين إدماج التي تستهدف الشباب الذين ليس لديهم مستوى تعليمي أو تأهيل مهني، وأيضا عقود العمل المدعومة. حيث تم تقسيم العقود بالاعتماد على معايير كالمؤهل العلمي أو المستوى التعليمي أو التكويني، أيضا بناء على أساس الهيئة المستخدمة إذا كانت إدارة عمومية أو مؤسسة اقتصادية عامة أو خاصة حيث يؤثر ذلك على المدة العقد وهو معيار بدوره يميز عقد عن آخر ويمنح أولويات في التوظيف بعد انتهاء العقد.
- كما أن طبيعة الأجر والتكفل باشتراكات التأمينات الاجتماعية تعتبر معيارا لتمييز عقد عن آخر، حيث في عقود الإدماج المهني تتكفل الدولة ممثلة في الوكالة الوطنية للتشغيل بالأجر كاملا وكذا التأمينات الاجتماعية وتساهم في الأجر كما الشأن في عقود العمل المدعومة.

# الفصل الثاني

حسب المادة 13 من المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم المنظم لعقود الإدماج المهني فإن الشاب المدمج خلال مدة العقد باعتباره من طالبي التشغيل المبتدئين<sup>(1)</sup> يكون في وضع أشبه بوضع المتربص، باعتبار أن مدة التشغيل الأولى تعد فترة تجريبية تسبق التوظيف، وهذا ما يستشف من النصين التاليين:

- نص المادة 24 من المرسوم التنفيذي 08-126 التي تفيد بأن "الشباب المدمجون في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات خلال فترة الإدماج ويقيمون من طرف الهيئة المستخدمة التي تعين لهم مؤطرا مؤهلا من بين مستخدميها يكلف بمتابعة الشاب حامل الشهادة خلال فترة الإدماج.

- نص المادة 33 "...توظيف المستفيد عند انتهاء فترة الإدماج عبر إرسال نسخة من عقد العمل والانتساب للضمان الاجتماعي"، لمصالح التشغيل بالولاية المسؤولة عن متابعة وتقييم ومراقبة تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني<sup>(2)</sup>.

وحسب المادة 87 من الأمر 06-03، فإن المتربص يخضع إلى نفس الواجبات ويتمتع بنفس الحقوق المكفولة للموظف العمومي، ما عدا الاستثناءات الواردة في نص المادتين 88،89 من هذا الأمر على سبيل الحصر.<sup>(3)</sup>

وعليه يكون من البديهي أن يتمتع المستفيد من عقد الإدماج المهني، بنفس المركز القانوني للموظف العمومي في فترة التربص.

والمركز القانوني محل المقارنة بين المستفيد من عقد الإدماج المهني، والموظف العمومي يتلخص في الوضع القانوني الذي يكون فيه كلا منهما تجاه الهيئة المستخدمة العمومية في إطار علاقة العمل سواء تعلق هذا الوضع بـ:

- التنظيم القانوني لهذه العلاقة، وما نتج عن ذلك من التزامات أو ما تمنحه من حقوق، حسب طبيعتها القانونية.

- أو تعلق بالتنظيم القانوني للمسؤولية المترتبة عن هذه العلاقة وذلك من حيث أساسها القانوني ومداهما، ونوعها وهو ما سنراه خلال مبحثي ومطالب هذا الفصل.

(1) - أنظر المادة 13 من م . ت . 08-126، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 33، نفس المرجع.

(3) - أنظر المادتين: 88، 89 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

## المبحث الأول: المركز القانوني للمستفيد من عقد الإدماج المهني في إطار التنظيم القانوني لعلاقة

### العمل:

تتحور المقارنة في إطار التنظيم القانوني لعلاقة العمل حول ثلاث نقاط أساسية هي:

أولاً: تحديد الطبيعة القانونية لعلاقة الهيئة المستخدمة بالموظف.

ثانياً: الواجبات التي ترتبها هذه العلاقة بالهيئة المستخدمة على عاتق الموظف.

ثالثاً: الحقوق التي تمنح للموظف في إطار علاقة العمل.

### المطلب الأول: من حيث الطبيعة القانونية لعلاقة العمل:

علاقة العمل هي العلاقة التي تربط العامل أو الموظف بالهيئة المستخدمة العمومية، والتي يصطلح على

تسميتها في مجال الوظيفة العامة بالعلاقة القانونية الأساسية، سواء نظمها القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية أو القوانين الأساسية الخاصة، كما الحال في بعض الرتب والأسلاك<sup>(1)</sup>.

وهذه العلاقة تتجلى في مظهرين، فهي إما أن تكون علاقة تنظيمية لائحية كما هو الحال بالنسبة

للموظف العمومي حسب الأمر 06-03، وإما أن تكون علاقة تعاقدية، وهي الحالة التي يكون فيها المستفيد

من عقد الإدماج تجاه الهيئة المستخدمة بصفته عون متعاقد<sup>(2)</sup>.

### الفرع الأول: علاقة تنظيمية لائحية بالنسبة للموظف العمومي:

وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 07 من الأمر 06-03، إذ تفيد أنه "يكون الموظف تجاه الإدارة في

وضعية قانونية أساسية وتنظيمية".

وهذا ما يترتب عليه النتائج التالية التي رتبها الفقه والتشريع والقضاء والمثثلة في:

1 - بمجرد صدور قرار التعيين فإن المترشح للوظيفة العامة يكتسب صفة الموظف العمومي وهذه

الصفة لا ترتبط برضا الموظف المعني، بل ترتبط بقرار التعيين الذي ينشئ المركز القانوني للمترشح ويكسبه

صفة الموظف العمومي، ويستمد منه حقوقه والتزاماته.

وتجدر الإشارة عند هذه النقطة أن المشرع الجزائري من خلال أحكام قانون الوظيفة العمومية قد

اشترط لاكتساب هذه الصفة، تحقق شرط التثبيت بعد التعيين<sup>(3)</sup>.

(1) - أنظر من م.م 4 إلى 9 من الأمر 06-03، بعنوان العلاقة القانونية الأساسية، المرجع السابق.

(2) - مريم شلال، المرجع السابق، ص 11.

(3) - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 30.

2 - إن الإدارة العامة بما لديها من مظاهر السلطة العامة لها حق إدخال التغييرات على وضعية الوظيفة

العامة عن طريق إصدار اللوائح التنظيمية ، دون أن يكون للموظف حق التمسك بما يسمى بالحقوق المكتسبة

وفقا للقانون الذي نُصب في ظله، إلا أن الإدارة عندما تريد إدخال هذه التغييرات وجب أن تراعي الشروط

التالية:

أ - يجب أن يكون هذا التغيير عاما، ويتم بإجراء عام وغير شخصي.

ب - أن يكون هذا التغيير والتبديل بذات الأداة القانونية، أو بأداة قانونية أعلى درجة من الأداة التي

صدر بها القانون القديم.

ج- أن لا يمس هذا التغيير المراكز الذاتية للموظفين إلا بنص صريح في القانون.<sup>(1)</sup>

3 - ترتب العلاقة التنظيمية اللائحية أن يلتزم الموظف العام بعدة التزامات اتجاه الإدارة وأهمها ضمان

حسن سير المرفق العام بانتظام.

4 - ترتب هذه العلاقة على الإدارة العامة (الهيئة المستخدمة) التزام مفاده أن لا يجوز لها أن تتفق مع

الموظف العام على أمور تخالف الأحكام والقوانين واللوائح التي تنظم سير المرافق العامة، وأي اتفاق على

خلاف ذلك يعد باطلا.

5 - يترتب كذلك عن هذه العلاقة ، أن المنازعات التي تنشأ عن الإدارة العامة والموظف العام يفصل فيها

القضاء الإداري في الدول التي تأخذ بنظام ازدواج القضاء كفرنسا والجزائر.<sup>(2)</sup>

6 - يترتب عن العلاقة التنظيمية اللائحية أن المسؤولية التأديبية للموظف العام تقرر وفقا للعلاقة التنظيمية

التي تربط الموظف العام بالإدارة العامة.

7 - يترتب كذلك عن هذه العلاقة تحمل الدولة (الإدارة العامة المستخدمة) المسؤولية عن أعمال الموظف

العام في ذمتها المالية، إذا تم تكييف الخطأ المرتكب من قبل الموظف بأنه خطأ مرفقي .

### الفرع الثاني: علاقة تعاقدية بالنسبة للمستفيد من عقد الإدماج:

حيث يكون الشاب المستفيد من عقد الإدماج المهني الذي نصب لدى مؤسسة أو إدارة عمومية في

وضعية تعاقدية، وهذا ما نصت عليه صراحة المواد التالية:

المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 " يترتب على إدماج فئات طالبي العمل

المذكورين إبرام عقود إدماج بين المستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد..."

(1) - أشرف محمد أنس، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص65.

(2) - أنظر المادة 803 فقرة 04، من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

ونظام التوظيف عن طريق التعاقد هو آلية استثنائية للتوظيف يقرها قانون الوظيفة العمومية، وتم تنظيمها في الفصل الرابع من الأمر 06-03 بعنوان الأنظمة الأخرى للعمل،<sup>(1)</sup> ويتم اللجوء استثناء إلى أسلوب التعاقد في التوظيف في حالات تضمنها المواد من 19 إلى 21 على سبيل الحصر من الأمر 06-03 سالف الذكر، وهي كالتالي:

المادة 19 تنص على أن: "تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد".

المادة 20 تنص: "يمكن اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية:

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.

- تعويض الشغور المؤقت لمناصب الشغل.

من خلال المادتين يمكننا القول أن عقود الإدماج المهني، تندرج ضمن حالات التعاقد المنصوص عليها في المادتين 19، 20 من الأمر 06-03، ويترتب على العلاقة التعاقدية التي تربط المستفيد من عقد الإدماج المهني بالهيئة المستخدمة العمومية النتائج التالية:

- 1 - حسب المادة 22 من الأمر 06-03 الفقرة الثانية، فإنه لا تغل هذه المناصب الممنوحة عن طريق التعاقد الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتب الوظيفة العمومية.<sup>(2)</sup>
- 2 - العقد المبرم بين الهيئة المستخدمة والمستفيد من عقد الإدماج المهني ينشئ لهذا الأخير مركزا قانونيا ذاتيا، خاصا، وذا حجية نسبية تقتصر فقط على أطراف العقد.
- 3 - يمكن للهيئة المستخدمة العمومية بما لها من سلطة عامة ومراعاة لمقتضيات الصالح العام أن تغير في بنود العقد بإيراداتها المنفردة دونما مراعاة لإرادة المتعاقد معها، كما يمكنها إنهاء العلاقة التعاقدية بصفة انفرادية مراعاة لمقتضيات المصلحة العامة أيضا.
- 4 - يندرج نوع العقد ضمن عقود القانون العام التي تخضع في نظامها القانوني ومنازعاتها إلى قانون القضاء الإداري لأن أحد أطرافه سلطة عامة<sup>(3)</sup>.

(1) - أنظر المواد من 19 إلى 25 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 22 الفقرة الثانية من الأمر 06-03، نفس المرجع.

(3) - سنة أحمد، مرجع سابق، ص 48.

## المطلب الثاني: من حيث الواجبات:

إذا أردنا مقارنة الواجبات الوظيفية للموظف العمومي حسب الأمر 06-03، بواجبات المستفيدين من عقود الإدماج المهني حسب المرسوم والتنفيذي 08-126، نجد أن قانون الوظيفة العمومية قد فصل في هذه الواجبات بالنسبة للموظف العمومي وحددها على سبيل الحصر في المواد من 40 إلى 57 من الفصل الثاني بعنوان **واجبات الموظف<sup>(1)</sup>** بينما نص المرسوم التنفيذي 08-126 أنه للمستفيد من عقود الإدماج المهني حصراً على ثلاث واجبات وظيفية متمثلة في:

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

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

- واجبات تتعلق بشغل المنصب الممنوح.

- واجبات تتعلق باحترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة والخضوع له.

## الفرع الأول: الواجبات المتعلقة بشغل المنصب الممنوح:

بناء على المرسوم التنفيذي 08-126 يمكننا القول أن المستفيد من عقد الإدماج المهني يشغل المنصب الممنوح له إذا التزم بالواجبات التالية:

أولاً: واجب الالتزام بأداء الخدمة:

وقد نصت على هذا الواجب المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 حيث أكدت على وجوب "مواظبة المستفيدين من عقود الإدماج المهني على منصب العمل عبر الإرسال الشهري لأوراق الحضور الذي يؤشر عليها المستخدم"، والتي كانت في شكل نموذجي لكل مستفيد على حدة ثم تغييره إلى نموذج يضم كل المستفيدين لدى الهيئة المستخدمة<sup>(2)</sup>.

(1) - أنظر المواد من 40 إلى 57 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 04 من م.ت 08-126، المرجع السابق.

هذا لأن عقود الإدماج المهني لا تمثل منحاً وإعاناتاً لعديمي 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<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: 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. 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 الثالثة<sup>(2)</sup>.

حيث يجب 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 نجح الأساس القانوني لهذا الواجب في المواد التالية:

المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم والتي نصت على أنه "يلتزم الشباب المدججون في إطار الجهاز بإنهاء مدة إدماجهم في العقد المرتبط بها".

القانونية المترتبة عن الإخلال بهذا الالتزام فتتمثل في:

### الفرع الثاني: 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 منصباً مماثل لدى نفس الهيئة المستخدمة إذ يقتضي الأمر الخضوع إلى جميع القوانين واللوائح، التي تحكم تنظيم وسير هذه

(1) - مريم شلال، المرجع السابق، ص. 31.

(2) - أنظر المادة 03 من م. ر. 07-308، مرجع سابق.



الهيئة، وهو ما يجعل الشاب الذي تم إدماجه في مؤسسة أو إدارة عمومية يحتل مركزاً قانونياً مماثلاً تماماً من حيث الواجبات الوظيفية للموظف العمومي<sup>(1)</sup>، والتي يمكن أن نوجزها في مايلي:

واجبات متعلقة بشخص الموظف، وأخرى متعلقة بأعماله.

### أولاً: الواجبات المتعلقة بشخص الموظف:

و مما لا شك فيه أن المتعاقد في إطار عقود الإدماج المهني ملزمًا مثله في ذلك مثل الموظف العمومي بالالتزام بكل ما يكون شخصيته السوية في العمل كموظف نزيه ومنضبط ومثالي، والتي نوجزها في الالتزامات التالية:

#### 1 - واجب الإخلاص والولاء:

- العون المدمج في مؤسسة أو إدارة عمومية في إطار عقود الإدماج المهني، وبصفته عون من أعوان الدولة وبغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربطه بها، يقع على عاتقه التفاني في عمله والإخلاص له، وهو واجب دستوري منصوص عليه ضمن مواد الدستور<sup>(2)</sup> ومنظم بموجب قوانين العمل والتوظيف.

- كما يلتزم الموظف في إطار عقود الإدماج، بواجب الوفاء والولاء لدولته، لذلك كان شرط الجنسية أول الشروط المطلوبة لشغل المناصب في الوظيفة العامة.

#### 2 - واجب عدم جواز الجمع بين وظيفتين في وقت واحد:

وهو ما يصطلح على تسميته بواجب التفرغ للعمل الوظيفي وهو التزام يفرضه مبدأ دوام سير المرفق العام بانتظام وباضطراد، وهو ما يفرض بطبيعة الحال على كل من يعمل في هذا المرفق أن يتفرغ لأداء عمله. ومفهوم التفرغ لا يقتصر على المعنى الضيق الذي يفيد ممارسة المهام الوظيفية في أيامها ومواقيتها 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.<sup>(3)</sup>

#### 3 - 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.

(1) - مريم شلال، مرجع سابق، ص 53.

(2) - أنظر المادتين 61، 62 من الدستور 1996، مرجع سابق.

(3) - محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص 193.

وهذا الواجب يخص جملة المخالفات الإدارية التي يكون محلها مخالفة الأحكام والقواعد القانونية ذات الطابع المالي<sup>(1)</sup> سواء كانت هذه الأموال منقولة أو عقارية، ومن مقتضى هذا الواجب يحظر على المتعاقد في إطار عقود الإدماج المهني ما يلي:

- أ - مخالفة الأحكام الخاصة بنمط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة
  - ب - مخالفة اللوائح والتنظيمات الخاصة بالمنقصات والمزايدات، والمخازن والمشتريات والقواعد المالية.
  - ت - التقاعس عن بذل العناية اللازمة لحفظ حقوق الإدارة والحيلولة دون ضياعها.
- 4 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.

ويمتد واجب الحفاظ على كرامة الوظيفة بالنسبة للموظف مهما كانت صفته وطبيعة علاقته بما إلى خارج نطاق النشاط المهني للموظف، فيطال بذلك حياته الخاصة، هذا لأن 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 لتمنع كل ما يخل بشرف وكرامة الوظيفة العامة.<sup>(2)</sup>

**ثانياً: الواجبات المتعلقة بأعمال الموظف المتعاقد في إطار عقود الإدماج المهني:**

والتي نوجزها في ما يلي:

### **1 - واجب طاعة السلطة السلمية:**

إن كل تنظيم وحب أن يفرغ في قالب تدريجي، أو هرمي توزع فيه السلطة والمسؤولية، على درجات متعددة، تربط ما بين قاعدة التنظيم وقيمتها، وهو ما يسمى بالسلم الإداري وتقتضي ظاهرة التسلسل الإداري أن تأخذ تصرفات الوحدة الإدارية أو الموظف الإداري مكانها في التدرج والتصرفات القانونية في الدولة،<sup>(3)</sup>

(1) - محمد فؤاد عبد الباسط، المرجع السابق، ص194.

(2) - مريم شلاي، المرجع السابق، ص70.

(3) - مازن ليلو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2002، ص202.

## 2 - 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<sup>(1)</sup>. كما يرتب هذا الواجب في حال الإخلال به وحدوث ضرر للغير مسؤولية كلا من الموظف والإدارة معا من الناحية المدنية.

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

### المطلب الثالث: من حيث الحقوق:

يتضح من خلال المرسوم التنفيذي 08-126، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني لما تضمنته من حقوق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وما نص عليه في هذا الجانب، أن الأمر 06-03 قد أفرد بابا كاملا لحقوق الموظف العمومي، بينما نصت عقود الإدماج المهني على الحد الأدنى من هذه الحقوق من خلال المواد التالية:

-المواد من 16 إلى 21، 24 من المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم.<sup>(2)</sup>

والتي اقتصر في نصوصها على الحقوق التالية:

الحق في الراتب، الحق في الحماية الاجتماعية في مجال المرض والأمومة والحوادث المهنية، والحق في التكوين والتأطير.

### الفرع الأول: الحق في الراتب

يعرّف الراتب في مجال الوظيفة العامة على أنه "مبلغ من المال يتقاضاه الموظف من الخزينة العامة، بصفة منتظمة كل فترة محددة تقدر عادة بالشهر مقابل ما يؤديه من خدمات".

(1) - أنظر المادة 48 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

(2) - أنظر المواد من 16 إلى 21 و 24 من المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

ويعتبر الراتب الحق الأول والأساسي لأي عامل أو موظف مهما كانت صفته ، وهو السبب الرئيسي للإلتحاق بالوظائف، حتى أنه يعتبر عند بعض الفقه عناصر تعريف الموظف العام.<sup>(1)</sup>

يتم تنظيم هذا الحق في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني من خلال المواد من 16 إلى 19 من المرسوم التنفيذي 08-126، وقد سمي الراتب الممنوح للمستفيدين من هذا الجهاز بالأجرة أو المنح.<sup>(2)</sup> وأهم ما يمكن ملاحظته بمقارنة هذه المواد، بالمواد المنظمة لمرتب الموظف العام في إطار أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المنصوص عليها في الأمر 06-03 ما يلي:

يتم تقدير الأجرة الممنوحة للمستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات، وعقود الإدماج المهني بنفس الكيفية التي يتحدد بها راتب الموظف العمومي وذلك بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 07-304، والمتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، وهو ما يعطي مصداقية وموضوعية في تقدير قيمة هذه الأجرة، وكذا ثبات وتمائل في قيمتها أينما كان مجال تطبيق هذه العقود سواء كان في القطاع العام أو الخاص.

ونفس الأمر ينطبق على المستفيدين من "عقود تكوين- إدماج" الذين يستفيدون من منحة شهرية قدر مبلغها بـ 4000 دج عندما يكونوا يتابعون تربصا تكوينيا لدى حرفيين معلمين، ويمنحون أجرة منصب العمل الخاضع للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال العمل عندما يتم إدماجهم في إطار إنجاز ورشات الأشغال المختلفة المذكورة في المادة 5 من هذا المرسوم ، وهو أيضا معيار موضوعي يعتمد لتقدير هذه الأجرة.

يتكون أجر المستفيدين من عقود الإدماج المهني فقط من الأجر القاعدي ولا تدخل في تكوينه مثل رواتب الموظفين، المنح والعلاوات المختلفة والتعويضات بينما يخضع مثله مثل رواتب الموظفين إلى الاقتطاعات، وهو وضع غير عادل بالنسبة للمستفيدين من هذه العقود بالمقارنة مع وضع الموظف العمومي، ونظام دفع راتبه.

أيضا ما يلاحظ أن المستفيد من عقد الإدماج حسب المادتين 16، 17 لا يمنح حتى قيمة الأجر القاعدي كاملا، بل مجرد نسبة منه تتراوح بين 50% و 55% للصنفين 10، 11 على التوالي للمستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات، و 36 و 47% للصنف 8 بالنسبة للمستفيدين من عقود إدماج مهني،<sup>(3)</sup>

(1) - ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 257.

(2) - أنظر المواد 16، 17، 19 من م . ت 08-126 المعدل والمتمم، مرجع سابق.

(3) - أنظر المادتين 16، 17 من م . ت 08-126، المعدل والمتمم، نفس المرجع.

وهو ما يجعل أجر الشاب المستفيد من العقد دوماً أقل مما يتقاضاه الموظف العمومي الذي يحوز نفس المستوى التعليمي أو التأهيلي ويشغل به منصباً مماثلاً، لما يشغله المستفيد من عقد الإدماج.

### الفرع الثاني: الحق في التأمينات الاجتماعية:

تهدف التأمينات الاجتماعية إلى حماية الموظف، وتغطية احتياجاته عند تعرضه لمخاطر الحياة، كالمرض أو الإصابة أو البطالة أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة، حتى يكون الموظف أو العامل في مأمن من هذا بضمانات قانونية كفيلة بتوفير الرعاية الكافية وتقديم الخدمات التأهيلية اللازمة عند حاجته إليها، حيث يجد هذا الحق أساسه القانوني في المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، وبحسب المادة نبجدها قد نصت على الحماية الاجتماعية للشباب المستفيد حصراً في مجال، المرض، الأمومة، والحوادث المهنية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولذلك لا مجال لاستفادة أصحاب عقود الإدماج المهني من التأمينات في مجالات أخرى<sup>(1)</sup>.

أما التأمينات الاجتماعية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية، فمنظمة بموجب القانون رقم 83-13، المعدل والمتمم، والمراسيم التنفيذية المتعلقة به رقم 84-28، ورقم 97-424 على التوالي. ويتأسس حق المستفيدين من عقود الإدماج المهني في التأمينات الاجتماعية في نطاق هذا القانون من خلال نص المادة الثالثة و المادة السادسة من أحكام هذا القانون<sup>(2)</sup>.

### أولاً: الحق في التأمين على المرض:

يجد هذا الحق مصدره في قانون التأمينات الاجتماعية من خلال المادة 7 من القانون رقم 83-11، ويغطي التأمين على المرض جميع المخاطر التي تصيب البدن، ويتضمن حق التأمين على المرض تعويضات نقدية، والتي تشمل حسب نص المادة السابعة، التكفل بالمصاريف الخاصة بالعناية الطبية، والوقاية العلاجية، لصالح المؤمن له وذوي حقوقه، وتمنح هذه الآداءات بمناسبة المرض الذي يصيب المؤمن له<sup>(3)</sup>.

### ثانياً: الحق في التأمينات الاجتماعية في مجال الأمومة:

أشار القانون 83-11 في مادته الأولى إلى هدف هذا القانون وهو إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية، وان هذا القانون يغطي عدة مخاطر هي: المرض، الولادة، العجز، الوفاة<sup>(4)</sup>.

### ثالثاً: حق التأمينات الاجتماعية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية:

تعد إصابات العمل من أقدم أنواع التأمينات الاجتماعية وتهدف إلى تغطية المخاطر التي يتعرض لها العامل من جراء حوادث العمل والأمراض المهنية.

(1) - أنظر المواد: 18 من م . ت . 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 3،6 من م . ت . 84-28 مؤرخ في 11 فبراير 1984، المنظم للقانون رقم 83-13، المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث المرض والأمراض المهنية.

(3) - أنظر المادة 07 من القانون رقم 83-11، مرجع سابق.

(4) - أنظر المادة 01 من القانون رقم 83-11، نفس المرجع.

**1 -التأمين على حوادث العمل:**

هذا الحق منظم بموجب القانون رقم 83-13، والمشرع في هذا القانون أخذ بالمفهوم الواسع لإصابة العمل حيث نص على أنها "تعد إصابات العمل كل إصابة مهما كان سببها تقع أثناء العمل أو بسببه، وبأي عنوان كان، وفي زمان العمل، وتعد إصابة عمل، ما لم يثبت العكس، ووجب أن يكون الجرح على علاقة مباشرة بإصابة العمل، كما تعد أيضا إصابة عمل إصابة الطريق عند ذهاب العامل أو عودته من عمله .

**2 -التأمين على المرض المهني:**

تم النص على المرض المهني في إطار أحكام القانون 83-13 في الباب الرابع بعنوان (الأمراض المهنية) والتي عرفتها المادة 63 منه كالتالي "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو بالأصل المهني الخاص"، و تشترط المادة 71 للاستفادة من هذا التأمين، وجوب التصريح بكل مرض مهني يطلب تعويضه بموجب هذا الباب الخاص بالأمراض المهنية في القانون 83-13، لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة أدناها 15 يوما وأقصاها 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض.<sup>(1)</sup>

**الفرع الثالث: الحق في التكوين:**

نصت صراحة على هذا الحق المواد من 20 إلى 25 من الفصل الرابع بعنوان التكوين قصد التكيف لمنصب العمل في مواد المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المعدل والمتمم.

الذي أحاله الجهاز المتعلق بالمساعدة على الإدماج المهني للأحكام العامة طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال، من خلال المادة 21 حين نصت على أن "تنظم عمليات التكوين وتحديد المعارف وتحسين المستوى المذكورة في المادة 20، في هياكل التكوين العمومية أو الخاصة وإما على مستوى المؤسسات العمومية أو الخاصة وإما لدى الحرفيين المعلمين أو لدى الهيئات أو المنظمات المهنية المتوفرة على هياكل تكوين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

وبالرجوع إلى أحكام هذا المرسوم التنفيذي نجد أنه ينص في مادته الأولى أن هذا المرسوم "يحدد الشروط المتعلقة بأعمال التكوين المتخصص التحضيري للالتحاق بالوظائف العمومية وكذا تحسين مستوى الموظفين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية، وتحديد معلوماتهم.<sup>(2)</sup>

(1) - أنظر المادتين: 63، 71 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق.

(2) - أنظر م . ت 96-92، المؤرخ في 03 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم، ج ر عدد 16 الصادرة بتاريخ 06 مارس 1996.

كما أنه من غير المستبعد أن يستفيد أصحاب عقود الإدماج المهني من التكوين المتخصص، وتحسين المستوى، وهذا حسب المادة 21 من نفس المرسوم المنظم لجهاز المساعدة على الإدماج المهني. لكن بالعودة إلى المراسيم التنظيمية المتعلقة ببعض الأسلاك كسلك الإدارة مثلا نجد أنها تنص على التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل المنصب ضمن الشعب المنتمية للسلك<sup>(1)</sup> بالنسبة لمن عين أو تمت ترقيته بصفة موظف عمومي أو متعاقد ضمن القوانين الأساسية، وبالتالي لا يستفيد أصحاب عقود الإدماج المهني من التكوين في إطار أحكام هذه المراسيم وإن كانوا يشغلون منصبا ضمن سلك من أسلاك هذه الأخيرة وهذا ما يتضح من التعليمات الصادرة لتبين كيفية تنظيم عملية التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل منصب ضمن الرتب والأسلاك في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>(2)</sup> ولتنظيم برامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.<sup>(3)</sup>

وهذا أمر منطقي كون المؤسسة المستخدمة التي نصب على مستواها الموظف والذي تلتزم بدفع راتبه هي من تتحمل مصاريف التكوين.

في الأخير نذكر أن هناك بعض الحقوق تثبت لمستفيدين من عقود الإدماج المهني باعتبارهم عمال وموظفين دون حاجة للنص عليها صراحة، إذ تحكمها المبادئ العامة للعمل والتوظيف مثل الحق في العطل وأيام الراحة القانونية التي يستفيد بها هؤلاء بنفس الكيفية المقررة للموظف العمومي عندما يتعلق الأمر بالعطل السنوية وعطل نهاية الأسبوع والعطل المقررة للمناسبات الدينية والوطنية.

وهو ما يؤكد نشاط هذه الفئة للمطالبة بحق وقهم وخاصة في التثبيت بعد نهاية مدة العقد، كما هو منصوص عليه في المرسوم التنفيذي 08-126، وأيضا للمطالبة بعدم التأخير في دفع الرواتب، وهو أمر مألوف إذ غالبا ما تتأخر أجور المستفيدين من عقود الإدماج المهني لعدة أشهر، فيكون الاعتصام السلمي والإضراب هي الوسيلة الناجعة لاسترجاع بعض هذه الحقوق<sup>(4)</sup>.

(1) - أنظر المادة 30 من م . ت . 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالخاص بالموظفين المتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 03 مؤرخة في 20 في 20 يناير 2008.

(2) - التعليم رقم 02 المؤرخة في 3 يناير 2009، التي تحدد كيفية تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض رتب والأسلاك في المؤسسات والإدارات العمومية.

(3) - التعليم رقم 45 المؤرخة في 13 ديسمبر 2008، التي تحدد كيفية تنظيم برامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

(4) - مريم شلال، مرجع سابق، ص 82.

## المبحث الثاني: نطاق مسؤولية المستفيد من عقد الإدماج بالمقارنة مع الموظف العمومي:

انطلاقاً من النصوص القانونية الواردة في المطلب السابق والمحددة لمسؤولية المستفيد من عقد الإدماج المهني يمكننا تحديد مدى هذه المسؤولية ونطاقها سواء كانت تأديبية، مدنية، أو جنائية.

## المطلب الأول: نطاق المسؤولية التأديبية للمستفيد من عقد الإدماج:

مناط المسؤولية التأديبية هو إخلال العامل أو الموظف بأداء مهامه، ومحل المساءلة التأديبية هو الإخلال بالواجب الوظيفي، هكذا تحدد المحكمة الإدارية العليا بمصر، وضع الجريمة التأديبية أو الجرم أو المخالفة التأديبية.<sup>(1)</sup>

## الفرع الأول: مقومات المخالفة التأديبية:

لا يمكن أن توجد جريمة في غياب الركن المادي ولا إقامة الدليل على توافر العلاقة السببية بين مادية الفعل الجرم والناتج التي رتبها هذا الفعل بعيداً عن مرتكبها وتم التعبير عنها في صورة مادية جلية، فليس هناك جريمة، هذا وفقاً لأحكام الدساتير.

فيكون بذلك مناط 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.<sup>(2)</sup> و تعرف 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".<sup>(3)</sup>

لذلك فالمشرع عادة لا يحدد كل صورة من صور الجرائم التأديبية فيكون بذلك كل إخلال بواجبات أو مقتضيات الوظيفة يشكل جريمة تأديبية.<sup>(4)</sup>

وهذا ما نراه من خلال النصوص المؤسسة لمسؤولية المستفيد من عقد الإدماج المهني بموجب المرسوم الرئاسي 07-308 باعتباره عوناً متعاقدًا من خلال نص المادة 59 وتحديداً في عبارة "كل تخل عن

(1) - محمد فؤاد عبد الباسط، المرجع السابق، ص9.

(2) - أنظر المادة 60 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

(3) - محمد محمود راشد، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2010، ص27.

(4) - شيماء عبد الغني عطا الله، مدى إعمال قواعد المسؤولية الجنائية في مجال المسؤولية التأديبية، دار النهضة العربية، مصر، 2002، ص64.



الواجبات التنظيمية والتعاقدية" فيدخل بذلك في نطاق مسؤولية المستفيد من عقد الإدماج المهني كل إخلال بالواجبات الوظيفية والتعاقدية المتعلقة بمنصب العمل المشغول، حتى مع عدم النص عليها صراحة وعلى سبيل التحديد والدقة في المرسوم التنفيذي 08-126.

أما عن نية الفعل الجرم تآديبياً أو الركن المعنوي للجريمة التآديبية والمتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة، عن إرادة آتمة إيجاباً أو سلباً، بالقيام أو الترك، فهو ركن جوهري، وبانعدامه لا يكون هناك محلاً للمساءلة التآديبية.

أما بالنسبة لعنصر الضرر، فإنه وعلى خلاف المسؤولية المدنية والمسؤولية الإدارية، لا يشكل الضرر ركناً من أركان المسؤولية التآديبية.<sup>(1)</sup>

و تخضع المسؤولية التآديبية إلى مبدأ شخصية الجريمة وشخصية العقاب، فالإتهام التآديبي لا يكون إلا شخصياً، أما وسائل الإثبات وإجراءات التحقيق و ضمانات المساءلة إنما تستهدف في المقام الأول، التثبت من قيام الواقعة محل الإتهام في حق المنسوب إليه على وجه التحديد.<sup>(2)</sup>

### الفرع الثاني: إجراءات التآديب وتوقيع الجزاء:

لم ينص المرسوم التنفيذي 08-126 على النظام التآديبي المطبق على المستفيد من عقد الإدماج المهني لدى هيئة مستخدمة عمومية، وبالتالي فإنه يخضع للأحكام العامة التي تنظم مجال التآديب بالنسبة للأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية مع التأكيد دائماً على الوضع التعاقدى الخاص للمستفيد من عقد الإدماج المهني بالمقارنة مع الأعوان المتعاقدون في إطار أحكام المرسوم الرئاسي 07-308، فهو وإن طبقت عليه نفس العقوبات لنفس المخالفات، فإنه لا يحضى بالضمانات المقررة في هذا المجال سواء للعون المتعاقد أو للموظف العمومي.

يمكن للهيئة المستخدمة ممارسة سلطة التآديب على المستفيد من عقد الإدماج المهني في إطار ما تملكه من سلطة تقديرية، أن تلجأ مباشرة إلى فسخ العقد، ولم يلزمها المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، إلا بإجراء وحيد تتخذه قبل ذلك وهو حسب المادة 12 منه "الإخطار الكتابي" 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"<sup>(3)</sup>.

(1) - شيماء عبد الغني عطا الله، المرجع السابق، ص65.

(2) - مريم شلاي. المرجع السابق، ص79.

(3) - أنظر المادة 12 من م . ت 08-126، المرجع السابق.

إذن يمكننا القول من خلال نصوص المواد سالفة 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 المهني، فقط على الإخطار، وليست الاستشارة.<sup>(1)</sup>

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 رؤوسه، وهو نظام تأديبي غير عادل يخرق أهم مبدأ من مبادئ التأديب وهو مبدأ "الحيدة" لأن الرئيس الإداري في هذه الحالة يجمع بين صفتي الخصم والحكم في نفس الوقت، وهذا أمر غير مقبول، فالاختلاف الكبير بين وظيفتي التحقيق وتوقيع الجزاء يفرض أن تسند كل منهما إلى جهة أخرى ضمانا لحيدة هذه السلطات.<sup>(2)</sup>

أما نص المرسوم التنفيذي 126-08 على حالة الفسخ دون غيرها، فمرده إلى أنها أفسى ما يمكن أن يسلط على المستفيد من عقوبات، والتي يترتب عليها فقدان المنصب الوظيفي الذي منح له في إطار هذا الجهاز.

وهي أيضا أشد العقوبات حسب المرسوم الرئاسي 308-07، المتعلق بالأعوان المتعاقدين وهذا حسب ما تضمنته المادة 60 من هذا الأخير حين نصت على العقوبات التأديبية والتي تتدرج حسب درجة جسامه 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 308-07<sup>(3)</sup> اتخاذ قرار فسخ العقد بدون إشعار مسبق وبدون تعويض إذا ارتكب العون المتعاقد

(1) - شيماء عبد الغني عطا الله، المرجع السابق، ص 67.

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

(3) - أنظر المادة 64 من المرسوم الرئاسي 308-07، المرجع السابق.

خطأ جسيماً، إلا بعد مثول العون المعني أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء، كما يثبت لهذا العون الحق حسب المادة 65<sup>(1)</sup> في الاطلاع على ملفه التأديبي ويجوز له الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه.

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.

وفي الأخير نشير إلى أن المرسوم 08-126 المنظم لعقود الإدماج المهني حين لم يكفل للمستفيد من هذه العقود ضمانات تأديبية تحول دون تعسف الهيئة المستخدمة في أعمال سلطة الفسخ، عمدت إلى ترتيب نتيجة جد هامة على تعسف الهيئة المستخدمة في استعمال سلطتها في فسخ العقد، وهي فقدان الهيئة المستخدمة الحق في الاستفادة من عقود هذا الجهاز مرة أخرى إذا كان قرار الفسخ غير مبرر.

وبالمقابل يمكن لمن تعرض إلى فسخ غير مبرر لعقده أن يستفيد من عقد جديد في إطار الجهاز،<sup>(2)</sup> وهذا يعتبر تعويض عيني للمستفيد من عقد الإدماج، الذي تضرر من قرار الفسخ غير المبرر الذي صدر في حقه، وهو ما يعني المتضرر من اللجوء إلى القضاء للطعن في عدم مشروعية القرار، خاصة وأن رقابة القضاء أو الحماية القضائية على التسبب الوجوبي مازالت قاصرة بشكل كبير، قد تجعل الالتزام بالتسبب المنصوص عليه قانوناً خالياً من أي مضمون حقيقي له.

وحسن فعل المشرع المنظم لعقود الإدماج المهني حين نص على هذه المادة، التي تجعل فقدان الهيئة المستخدمة لحقها في الاستفادة مرة أخرى من عقود الجهاز، سبباً كافياً لتوخي الحذر وعدم التعسف في استعمال سلطة الفسخ، حيث تمثل هذه المادة ضمانات قانونية حقيقية للمستفيد من عقد الإدماج، تعوض بعض القصور الموجود في المرسوم التنفيذي 08-126 والناتج عن عدم تنظيمها لمسألة تأديب المستفيد من العقد، ولو بالإحالة إلى قانون أو تنظيم معين كالمرسوم الرئاسي المتعلق بالأعوان المتعاقدين رقم 07-308.

### المطلب الثاني: نطاق المسؤولية المدنية للمستفيد من عقد الإدماج المهني:

المسؤولية المدنية هي عموماً المسؤولية التي يتعرض لها كل شخص عندما يسبب فعله الضرر، ضرراً للغير، وتتضمن كل القوانين المدنية أحكاماً تقر هذا المبدأ وتحدد كيفية تعويض هذه الأضرار.

(1) - أنظر المادة 65 من المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 09 من المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

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

أما عن أساس المسؤولية المدنية في إطار علاقة العمل فتجد مصدرها في نص المادة 136 والتي تنص على أنه "يكون المتبوع مسؤولا 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"<sup>(1)</sup>.

و وردت هذه المادة عامة لتشمل 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.

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 مُحدث الضرر وطبيعة العلاقة التي تربطه بالمرفق الذي يعمل فيه، بل ينظر فقط في وجود هذه الرابطة من عدم وجودها<sup>(2)</sup>.

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

ومعظم التشريعات بهذا الصدد تميز بين وضعين:<sup>(3)</sup>

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

**الفرع الأول: 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 تقيم مسؤولية الموظف

تأديبيا ومدنيا، وحتى جزائيا في بعض الأضرار حسب المادة 29 من قانون مكافحة الفساد سالف الذكر.<sup>(4)</sup>

(1) - أنظر المادة رقم 137 من القانون المدني الجزائري رقم 66-156.

(2) - مريم شلاي، المرجع السابق، ص72.

(3) - مريم شلاي نفس المرجع، ص81.

(4) - أنظر المادة 29 من القانون رقم 06-01، المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

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.<sup>(1)</sup>

### الفرع الثاني: 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 والتشريعية التالية:<sup>(2)</sup>

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 يجرر 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 - إما 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) فتحمله 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.

### أولا: الخطأ الشخصي:

حيث ينسب 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) - أنظر المادة رقم 137 من القانون المدني الجزائري رقم 66-156، المرجع السابق.

(2) - هاشمي خرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص351.

فيكون هذا الخطأ الذي قام به الموظف ونسب له شخصيا، مرتب لمسؤولية الشخصية، أي المسؤولية المدنية عن الأخطاء التي قام بمناسبة أدائه وظيفته ويتحملها هو في ذمته المالية الخاصة بعيدا عن المرفق المنتمي إليه. (1)

### ثانيا: الخطأ المرفقي:

يتقرر هذا الخطأ حماية للموظفين 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 و يعرف الخطأ المرفقي بأنه "الخطأ المقترن بالمرفق، وهو ما يفرض مسؤولية الإدارة فقط، فيحول ذلك دون تدخل القاضي العادي"، فهو يضع إذا معيار اتصال واقتران هذا الخطأ بالمرفق، كمعيار لتمييزه عن الخطأ الشخصي (2).

### المطلب الثالث: نطاق المسؤولية الجنائية للمستفيد من عقد الإدماج المهني :

رأينا من خلال المطلب السابق من هذا الفصل، 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 العمومي.

والمقصود بالمسؤولية الجنائية عموما هي مسؤولية كل مواطن عندما يرتكب مخالفات أو جنح أو جنابة تبرر متابعتة قضائيا، والموظفون يخضعون كسائر المواطنين لهذا النوع من المسؤولية. (3)

إلا أنه بحكم انتساب الموظف للمرفق العام فإن الشروط التي تقيم مسؤوليته الجنائية وتحدد نطاقها،

تختلف حسب الوضعين التاليين:

(1) - هاشمي خري، المرجع السابق، ص 368.

(2) - مريم شلاي، المرجع السابق، ص 91.

(3) - هاشمي خري، نفس المرجع، ص 369.

**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 يثقل مسؤولية هذا الأخير ومنها ما يخففها ويحد من نطاقها.<sup>(1)</sup>

تأسيسا على النص الدستوري في 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.

بوجود قانون الفساد 06-01، 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
- الامتيازات غير المبررة في مجال الصفقات العمومية
- اختلاس الممتلكات من قبل الموظف العمومي أو استعمالها على نحو غير شرعي
- الإعفاء والتخفيض غير القانوني في ضريبة الرسم
- استغلال النفوذ، تلقي الهدايا، عدم الإبلاغ عن الجرائم
- جريمة عدم التصريح، أو التصريح الكاذب بالممتلكات
- الإثراء غير المشروع<sup>(2)</sup>.

إضافة إلى هذه الجرائم التي يدان بها الموظف بصفته موظفا عموميا، هناك أفعال جرمها القانون تقيم مسؤولية هذا الأخير بصفته مواطنا عاديا مخاطبا كغيره بالقانون وهي ما تضمنتها المواد من 40 إلى 47 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالفساد<sup>(3)</sup>.

(1) - هاشمي حربي، المرجع السابق، ص 369.

(2) - أنظر المادة 09 من القانون 06-01، المتعلق بالفساد، المرجع السابق.

(3) - أنظر المواد من 40 إلى 47 من القانون 06-01، نفس المرجع.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال ما سبق يمكننا القول أن:

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

والوجه الثاني يتعلق بالتنظيم القانوني لمسؤولية كلا منهما، حيث تؤسس النصوص القانونية للمسؤولية الكاملة، تأديبياً، ومدنياً، وجنائياً لكل من المستفيد من عقد الإدماج المهني والموظف العمومي إلا أن نطاق هذه المسؤولية يختلف بين الاثنين<sup>(1)</sup>.

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 فيتحدد مداها بالمثل لكل من الموظف العمومي والمستفيد من عقد الإدماج، كون هذه المسؤولية منظمة بموجب أحكام عامة للقانون الجنائي والمدني، لا تميز بين طبيعة العلاقة التي تربط كلا منهما بالهيئة المستخدمة، فيضعهما في مركزا قانونيا مماثلا، على أساس انتساب كلا منهما للمرفق العام، بغض النظر عن طبيعة الرابطة القانونية التي ينتسبون بها إلى هذا المرفق أكان عقداً أو قرار منظم في إطار قانون تنظيمي و لائحي<sup>(2)</sup>.

(1) - مريم شلاي، المرجع السابق، ص 91.

(2) - مريم شلاي، نفس المرجع، ص 92.



هانتقا

من خلال تناولنا لهذا الموضوع بالدراسة عرّفنا عقود الإدماج المهني في ظل المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم ، وتناولنا خصائصها وما يميزها عما شابهها من العقود

حيث تم تنظيم هذه العقود بموجب المرسوم التنفيذي 08-126 ، كتشريع فرعي صادر عن السلطة التنفيذية في حدود سلطتها التنظيمية للتشريع بمراسيم، وقد اعتمد باعتباره آلية قانونية تمتاز بالمرونة و اليسر، يسهل من خلالها التدخل لتحسين هذه العقود بما يتناسب و مستجدات الأوضاع السياسية، والاقتصادية، و الاجتماعية في كل مرة.

و يمكن أن نورد أهم ما خلصنا إليه من نتائج واقتراحات لهذه الدراسة في العناصر التالية:

- بينت هذه الدراسة أن النظام القانوني لعقود الإدماج المهني 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 المهني لا تؤسس لنظام توظيف جديد ، كما لا تندرج أيضا ضمن أنماط التوظيف المعمول بها، مثلة في نمط التعيين والتعاقد، بل هي آلية مستحدثة تضع المستفيد من عقد الإدماج المهني، خلال مدة العقد في منصب عمل مؤقت ليتسنى له اكتساب خبرة مهنية تؤهله، لشغل منصب عمل ثابت لاحقا.

- لا يكتسي المستفيد من عقد الإدماج المهني صفة الموظف العمومي، كما لا يندرج أيضا ضمن فئة الأعران المتعاقدين، بل يجوز صفة أخرى هي صفة "العون العمومي" وهي صفة تميز موظفي الإدارة العامة غير الخاضعين لأحكام قانون الوظيفة العمومية.

- يكيف 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 تنشأ بين الشاب المستفيد والهيئة المستخدمة في هذه الحالة، أما إذا نشأ النزاع بين الشاب المستفيد وإحدى الهيئات المكلفة بتسيير الجهاز فإنه دائما يعقد الاختصاص لجهات القضاء العادي إذا تعلق النزاع بالوكالة الوطنية للتشغيل، ويعقد الاختصاص لجهات القضاء الإداري إذا تعلق النزاع بالمديرية الولائية للتشغيل باعتبارهما مصالح المسيرة للجهاز.

- يحصل المستفيد من عقد الإدماج المهني على مركز قانوني شخصي، ينظمه العقد في إطار أحكام النظام القانوني الذي يحكم الهيئة المستخدمة، فيختلف بذلك عن مركز الموظف العمومي الذي يحتل مركزا قانونيا عاما ينظمه قانون الوظيفة العمومية، وهذا ما يرتب 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 المهني بسبب مركزهم القانوني كمتعاقدين، بالإضافة إلى بعض الحقوق التي لا يستفيد منها إلا الموظف المرسم الذي يشغل منصبا ثابتا و دائما.

فإذا كان الموظف العمومي يسمو بما يتحقق له من مركز لائحي تنظيمي عن المستفيد من عقد الإدماج المهني، فلماذا لا يمثّل المركز القانوني للمستفيد من عقد الإدماج على الأقل مركز العون المتعاقد، الذي تربطه بالهيئة المستخدمة علاقة تعاقدية ويجوز مركزا قانونيا شخصيا تماما كالمستفيد من عقد الإدماج؟.

أيضا يرتب المركز القانوني للمستفيد من عقد الإدماج المهني، اتساع نطاق مسؤوليته هذا الأخير تأديبيا، مدنيا، جنائيا، لتمثيل مسؤولية الموظف العمومي، وفي المقابل لا يمنحه هذا المركز الضمانات القانونية المقررة للموظف العمومي، أو حتى للعون المتعاقد في مجال التأديب، مما يجعلنا نتساءل عن مدى توافق أحكام المرسوم التنفيذي 08-126 مع الأحكام العامة والمبادئ الدستورية التي تحكم مجال التأديب ومسؤولية الموظف؟.

- نظم مجال العمل والتوظيف بموجب قوانين، وأوامر ومراسيم رئاسية، تحوز قوة إلزامية لا يجوزها

المرسوم التنفيذي 08-126 المتضمن عقود الإدماج المهني، وهو ما جعل الهيئات المستخدمة لا تلتزم إلا ببعض ما ورد في هذا المرسوم، 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 المهني واعتبر فعلا مدة الإدماج كفترة تربص تنتهي بتوظيف الشاب المستفيد من العقد إذا كانت فترة إدماجه مجددة، وإلا فما الجدوى من هذا التعاقد إذا كان ينتهي بدل التوظيف بالبطالة مجددا.

وبما أن دفع أجرة المستفيدين من عقود الإدماج المهني يقع على عاتق الجهات الممولة للجهاز، إذ تسجل النفقات المتعلقة بتمويل الجهاز بعنوان ميزانية الوزارة المعنية به وبالتالي وجب أن تنظم عملية التكوين المكفولة

لأصحاب عقود الإدماج المهني بتعليمات صادرة عن الوزارات الوصية، المكلفة بتسيير الجهاز وتمويله وهو ما لا نراه حتى الآن!

ومما يؤخذ على جهاز المساعدة على الإدماج المهني أن هناك فئة كبيرة من الشباب المستفيد من العقود الإدماج لا تزال عقودهم سارية المفعول إلى غاية يومنا هذا، أي تجاوزوا عشر سنوات، ولم ينصبوا في مناصب عمل دائمة، مع قلة المقابل المالي وعدم احتساب مدة العقد ضمن المسار المهني للاستفادة من منحة التقاعد لاحقاً، الأمر الذي يعتبر إجحافاً في حق المتعاقدين.

رغم أن عقود الإدماج المهني في ظل المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم، شملت فئة كبيرة من الشباب، إلا أننا نجد المشرع قد حدد السن القانونية القصوى بـ 35 سنة للاستفادة من الجهاز، وهو بهذا قد استثنى نسبة معتبرة من طالبي العمل، كما هو الحال لشرط طالب شغل مبتدئ أي لم يسبق له الاستفادة من منصب عمل من قبل، وهو أحد الشروط التعجيزية حيث نادراً ما نجد من يتحقق هذا الشرط في المترشحين.

قائمة المصادر

و المراجع

### ■ قائمة المبرادر:

1 - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لسنة 1996.

### ■ قائمة المراجع:

1 المرسوم التنفيذي رقم 19-140، مؤرخ في 29 إبريل 2019، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم

06-77، المؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ج

ر عدد 29، الصادرة بتاريخ 05 مايو 2019.

2 المرسوم التنفيذي رقم 13-142، المؤرخ في 10 أبريل 2013، ج ر عدد 21، الصادرة بتاريخ

23 أبريل 2013، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المؤرخ في 19 أبريل

2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر عدد 22، الصادرة بتاريخ 30 أبريل

2008.

3 المرسوم التنفيذي رقم 11-105، المؤرخ في 06 مارس 2011، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي

رقم 08-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر

عدد 22، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008.

4 المرسوم التنفيذي رقم 10-277، المؤرخ في 04 نوفمبر 2010، ج ر عدد 68، الصادرة بتاريخ

10 نوفمبر 2010، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المؤرخ في 19 أبريل

2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

5 المرسوم الرئاسي رقم 10-315 مؤرخ في 13 ديسمبر 2010، ج ر عدد 76، الصادرة بتاريخ

15 ديسمبر 2010 يعدل ويتمم، المرسوم الرئاسي 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007،

المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر عدد 61، الصادرة بتاريخ 30

سبتمبر 2007.

6 المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على

الإدماج المهني، ج ر عدد 22، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008.

- 7 - القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، مؤرخة في 21 أبريل 2008.
- 8 - المرسوم الرئاسي 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
- 9 - المرسوم الرئاسي 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعدوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
- 10 - القانون رقم 06-21، المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، ج ر عدد 80 الصادرة بتاريخ 11 ديسمبر 2006.
- 11 - القانون رقم 06-01، المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر عدد 14 الصادرة بتاريخ 08 مارس 2006.
- 12 - الأمر 06-03، المؤرخ في 15 يونيو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يونيو 2006.
- 13 - المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 09، الصادرة بتاريخ 19 فبراير 2006.
- 14 - القانون رقم 04-19، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج ر عدد 83 الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.
- 15 - المرسوم التنفيذي رقم 02-50، المؤرخ في 21 يناير 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل بالولاية وعملها، ج ر عدد 06، الصادرة بتاريخ 23 يناير 2002.
- 16 - القانون رقم 2000-01، المؤرخ في 18 يناير 2000، ج ر عدد 03 الصادرة بتاريخ 19 يناير 2000، يعدل ويتمم القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 يونيو 1981، المتعلق بالتمهين، ج ر عدد 26 الصادرة بتاريخ 30 يونيو 1981.

- 17 - المرسوم التنفيذي رقم 98-402، المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، ج ر عدد 91، الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1998.
- 18 - المرسوم التنفيذي رقم 96-92، المؤرخ في 03 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماهم، ج ر عدد 16، الصادرة بتاريخ 06 مارس 1996.
- 19 - القانون رقم 90-34، المؤرخ في 25 ديسمبر 1990، ج ر عدد 56 الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 1990، يعدل ويتمم القانون رقم 81-07، المؤرخ في 27 يونيو 1981، المتعلق بالتمهين، ج ر عدد 26، الصادرة بتاريخ 30 يونيو 1981.
- 20 - المرسوم التنفيذي رقم 90-143، المؤرخ في 22 مايو 1990، المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب ويحدد القانون الأساسي لمدوب تشغيل الشباب، ج ر عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 مايو 1990.
- 21 - القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.
- 22 - القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 09 الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990.
- 23 - القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، بالمرسوم رقم 94-04، المؤرخ في 11 أبريل 1994.
- 24 - القانون رقم 81-07، المؤرخ في 27 جوان 1981، المتعلق بالتمهين، المعدل والمتمم، ج ر عدد 26، الصادرة بتاريخ 30 يونيو 1981.

■ المؤلفات العامة

- 1 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (مبادئ قانون العمل)، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.



- 2 أشرف محمد أنس، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011.
  - 3 سعد شتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008.
  - 4 -شيماء عبد الغني محمد عطا الله، مدى إعمال قواعد المسؤولية الجنائية في مجال المسؤولية التأديبية ، دار النهضة العربية، مصر، 2002.
  - 5 -ساجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008.
  - 6 -حازن ليلو راضي، الطاعة و حدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، مصر 2002.
  - 7 -مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010.
  - 8 محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
  - 9 محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.
  - 10 -محمد محمود راشد، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، مصر 2010.
  - 11 -هاشمي خرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
  - 12 -همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997.
- رسائل ومذكرات التخرج:
- 1 أحمد سنة، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، رسالة تخرج للحصول على شهادة الماجستير في الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، 2005.
  - 2 جيهاد الحمزة، عقد العمل محدد المدة دراسة تطبيقية ونظرية، مذكرة التخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، الدورة الثانية عشر، 2004/2001، الجزائر.

- 3 عز الدين عبدة، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير في القانون العام، فرع الإدارة العامة والمالية، جامعة الجزائر، 2002.
- 4 خيرم فاطمة الزهراء، "الموظف العمومي و مبدأ حياد الإدارة في الجزائر"، رسالة ماجستير قسم عام فرع الإدارة و المالية، جامعة الجزائر، 2004.
- 5 حريرم شلاي، النظام القانوني لعقود الإدماج في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014.

الفهرس

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	قائمة المختصرات
	الملخص
أ - د	مقدمة
<b>الفصل الأول: الطبيعة القانونية لعقود الإدماج المهني</b>	
6	المبحث الأول: مفهوم عقود الإدماج المهني
6	المطلب الأول: تعريف عقود الإدماج المهني
6	الفرع الأول: تعريف عقود الإدماج المهني في إطار المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم.
8	الفرع الثاني: خصائص عقود الإدماج المهني حسب التعريف المقترح
12	المطلب الثاني: تمييز عقود الإدماج المهني عن غير ها من العقود المشابهة
12	الفرع الأول: تمييز عقد الإدماج المهني عن عقد العمل
13	الفرع الثاني: تمييز عقد الإدماج المهني عن عقد التمهين
14	الفرع الثالث: تمييز عقد الإدماج المهني عن نظام التعاقد المنصوص عليه في الأمر 06-03
17	المطلب الثالث: آثار عقود الإدماج المهني
17	الفرع الأول: آثار العقد بالنسبة للشاب المستفيد
19	الفرع الثاني: آثار العقد بالنسبة للهيئة المستخدمة
21	الفرع الثالث: آثار العقد بالنسبة لمصالح التشغيل
22	المبحث الثاني: تسيير الجهاز وأنواع عقود الإدماج المهني
22	المطلب الأول: تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني
22	الفرع الأول بطاقة تعريفية بالوكالة الوطنية للتشغيل ANEM
24	الفرع الثاني: بطاقة تعريفية بمديرية التشغيل للولاية:
25	الفرع الثالث: الشروط المؤهلة للاستفادة من برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني
26	المطلب الثاني: أنواع عقود الإدماج المهني حسب جهاز المساعدة على الإدماج المهني
26	الفرع الأول: عقود إدماج حاملي الشهادات
27	الفرع الثاني: عقود الإدماج المهني
28	الفرع الثالث: : عقود تكوين إدماج

30	المطلب الثالث: عقود العمل المدعمة
30	الفرع الأول: التدابير المحفزة على التوظيف في إطار عقد العمل المدعمة CTA
31	الفرع الثاني: الشروط المؤهلة للاستفادة من عقود العمل المدعمة CTA
الفصل الثاني: المركز القانوني للمستفيد من عقد الإدماج بالمقارنة مع الموظف العمومي	
37	المبحث الأول: المركز القانوني للمستفيد من عقد الإدماج في إطار التنظيم القانوني لعلاقة العمل
37	المطلب الأول: من حيث الطبيعة القانونية لعلاقة العمل
37	الفرع الأول: علاقة تنظيمية لائحية بالنسبة للموظف العمومي
38	الفرع الثاني: علاقة تعاقدية بالنسبة للمستفيد من عقد الإدماج
39	المطلب الثاني: من حيث الواجبات
40	الفرع الأول: الواجبات المتعلقة بشغل المنصب الممنوح.
41	الفرع الثاني: الواجبات المتعلقة باحترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة
44	المطلب الثالث: من حيث الحقوق
44	الفرع الأول: الحق في الراتب
46	الفرع الثاني: الحق في التأمينات الاجتماعية
47	الفرع الثالث: الحق في التكوين
50	المبحث الثاني: نطاق مسؤولية المستفيد من عقد الإدماج بالمقارنة مع الموظف العمومي.
50	المطلب الأول: نطاق المسؤولية التأديبية للمستفيد من عقد الإدماج
50	الفرع الأول: مقومات المخالفة التأديبية
51	الفرع الثاني: إجراءات التأديب وتوقيع الجزاء
53	المطلب الثاني: نطاق المسؤولية المدنية للمستفيد من عقد الإدماج المهني
54	الفرع الأول: مسؤولية الموظف تجاه الدولة "الهيئة المستخدمة"
55	الفرع الثاني: مسؤولية الموظف تجاه الغير
56	المطلب الثاني: نطاق المسؤولية الجنائية للمستفيد من عقد الإدماج
61-59	خاتمة
67-63	قائمة المراجع
	الفهرس.