

القيود الواردة على الحرية التعاقدية للمستخدم في إطار عقود التمهين - دراسة على ضوء أحكام التشريع الجزائري -

Restrictions on the contractual freedom of the user in the framework of petitions contracts

Study in the light of the provisions of Algerian legislation -

نادية بن ميسية *

جامعة سطيف-1-الجزائر

nadia.benmicia@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/08/08 تاريخ القبول: 2023/02/17 تاريخ النشر: 2023/03/31

ملخص :

يُعتبر التمهين من العقود الملزمة لجانبين والتي نظمَ المشرع أحكامها بقواعد أمرّة اتجهت نحو التضييق من مجال أعمال مبدأ سلطان الإرادة سعياً منه لحماية المتهمّن باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية التي تجمعُه بالمستخدم فتعدّدت بذلك مظاهر الحماية بين مظاهر شكلية وأخرى موضوعية ، ولا يُعدّ ذلك انتقاصاً من حقوق المستخدم كطرف فاعل في إنجاح سياسة الدولة في مجال التكوين المهني والتمهين ، بل لدواعي اقتضتها سياستها الاقتصادية لما يلعبه تأطير وتكوين المتهمّن من أبعاد استراتيجية في دعم عجلة التنمية الاقتصادية وأخرى اجتماعية قصد التقليل من فرص توجّه هذه الفئة العمرية التي غادرت مقاعد الدراسة في سن مُبكرة إلى الانحراف والاستغلال .

الكلمات المفتاحية : متهمّن ، قاصر ، عقد تمهين ، مستخدم ، شكلية ، التزامات المستخدم .

Abstract :

Tampering is considered one of the contracts that are binding on two sides and which the legislator has organized its provisions with peremptory rules that have tended towards restricting the realization of the principle of the authority of the will in an effort to protect the apprentice as the weak party in the contractual relationship that brings him together with the user. The rights of the employee as an active party in the success of the state's policy in the field of vocational training and apprenticeship. Rather for reasons required by its economic policy, because framing and training the apprentice plays strategic dimensions in support of economic development and social development in order to reduce the chances of this age group who left school at an early age towards Perversion and exploitation.

Key words : the apprentice, the minor, the apprenticeship contract, the user, the formal, the user's obligations.

1. مقدمة

تُعَدُّ الحرية التعاقدية من أهم مظاهر الحرية التي يتمنّع بها الأفراد ، والتي مفادها أنّ لكلّ شخص مُطلق الحرية في التعاقد أو الامتناع عن التعاقد . يستند هذا الاعتقاد إلى كون مبدأ سلطان الإرادة لا يسمح بأن تُوجد قاعدة قانونية تُرتّب على الشخص التزاما بأن يتعاقد ، فلا إجبار على التعاقد ، لكن الازدهار الاقتصادي والاجتماعي الذي يشهده العصر الحالي أثبت أن الأفراد ليسوا متساوين وأنّ تصرفاتهم ليست إرادية بل هي محكومة بحاجتهم الحيوية ، الأمر الذي فرض حتمية تدخّل المشرع لإعادة التوازن لهذا العلاقة التعاقدية وحماية الأطراف الضعيفة منها ، ذلك أنّ المصلحة العامة اقتضت تقييد الحرية التعاقدية خروجاً عن مبدأ سلطان الإرادة بفرض التعاقد وجعله التزاما في حالات مُعيّنة . ويُعدُّ عقد التمهيّن أهم نموذج تطبيقي لذلك من خلال إلزام المستخدم بضرورة المشاركة في سياسة التكوين المهني والتمهيّن عن طريق إبرام عقود التمهيّن مع القُصّر الرّاغبين في الحصول على شهادة مهنية تحت طائلة توقيع عقوبات جزائية .

وتهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز مظاهر تقييد الحرية التعاقدية للمستخدم التي كَرّستها نصوص قانونية متفاوتة من حيث قُوَّتُها حماية للمتمهن باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة التعاقدية من خلال بحث إشكالية تتمحور أساسا حول ما يلي : هل يمكن اعتبار التوجّه نحو إضفاء الطابع التنظيمي على علاقات العمل القائمة في إطار عقود التمهيّن هداما لمبدأ سلطان الإرادة ؟ وكيف يمكن للمشرع ضمان حقوق المستخدم بما لا يتنافى وسياسة الدولة الرّامية إلى دعم وتشجيع قطاع التكوين والتعليم المهنيين ؟

هذه الإشكالية سيتمّ معالجة مُختلف جوانبها باتّباع المنهج الوُصفي التحليلي القائم على دراسة وتمحيص النُصوص القانونية وتحليلها بُغية الوقوف عند تقييم سياسة المشرع بخصوص هذا النمط من العقود الذي عرف أحكاما استثنائية غير مُتعارف عليها ضمن العقود الأخرى لاسيما بالنسبة للمستخدم وذلك ضمن مبحثين يُقسّم كل منهما إلى مطالب ونقاط جزئية على النحو الآتي تفصيله :

2. القيود الوَّاردة على الحرية التعاقدية للمستخدم بخصوص أركان وشروط عقد التمهيّن

عقد التمهيّن من العقود الملزمة لجانبين مع تدخّل المشرع لتنظيمه كلّما دعت الظروف إلى ذلك تحقيقا لاستقرار العلاقات التعاقدية ، وهذا الاستقرار مرهون بإقامة التوازن بين العاقدين متى أدّت الظروف الاقتصادية والاجتماعية إلى اختلاله بما لا يهدر مصلحة على حساب الأخرى .

ولما كان هذا العقد ينصبُّ أساسا على الجهد الإنساني ، فقد أحاطه المشرع بتنظيم صارم بداية من إبرامه إلى غاية انتهائه ، وغايته في ذلك تحقيق حماية للمتمهن لاسيما القاصر باعتباره الطرف الضعيف .

فقد جاء تشريع التمهيّن بمنظور جديد مُختلف غايته إحداث التوازن والاستقرار في العلاقات التعاقدية من خلال وجوب النّظر إلى علاقة التمهيّن على أنّها ذات أبعاد رباعية وهي المتمهن ، صاحب العمل ، مؤسسة التكوين ، المصلحة العليا للمجتمع ، وتجسيدها لهذا النهج سار المشرع في سياق تنظيم العلاقة بينهم بقواعد آمرة إلزامية تفاديا لإمكانية إقحام

المستخدم شروطا ظالمة للمتهم لاسيما القاصر الذي لا يكون أمامه سوى قبولها ، ويظهر تدخّل المشرع ابتداءً على مستوى أركان وشروط العقد حسب ما سيبيّن توضيحه ضمن المطلبين الآتيين :

1.2 الأهلية القانونية للمتهم كقيد على الحرية التعاقدية للمستخدم في إطار عقود التمهين

الأهلية القانونية هي صلاحية الشخص لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات والقيام بالأعمال والتصرفات القانونية التي يترتب عنها كسب هذه الحقوق أو تحمّل تلك الالتزامات ⁽¹⁾ ، وقد اعتبر المشرع كمال أهلية الشخص الطبيعي ببلوغه سن التاسعة عشر (19) كاملة مُتمتعاً بقواه العقلية ولم يُحجّر عليه . فجوهر الأهلية هو السنّ والعقل والتدبير ، ولأنّ بعض الأشخاص قد لا تتوفّر لهم صلاحية إبرام التصرفات القانونية ما لم يبلغوا سنّاً مُعيّنة تكفل لهم النضوج بما يُمكنهم من رعاية مصالحهم ، لذلك بمنعهم المشرع من القيام بكلّ أو بعض التصرفات ومنطقه في ذلك حماية عديمي الأهلية أو ناقصيها ⁽²⁾ ولما كان اشتراط سن التاسعة عشر (19) كاملة يُشكّل في كثير من الحالات حرجاً لمن لم يبلغ هذه السن ولاعتبارات اجتماعية واقتصادية ، فقد دَعَم المشرع هذه الأهلية بقواعد خاصّة واستثنائية ، كان ذلك عن طريق التمهين كنظام مُوجّه بالدرجة الأولى لاحتواء فئة عالية من المتسرّبين ⁽³⁾ من مؤسسات التربية والتي يمكنها أن تشكّل عبئاً اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً وأمنياً على استقرار البلاد ما لم يتم توجيهها توجيهاً صحيحاً ، لكنّ هذا التوجيه لا يمكن أن يُبنى بأي حال من الأحوال على حساب قُدرة المتهم العمرية والصحيّة ، وستعرّض ضمن هذا المطلب لبحث مسألة وجوب احترام السن القانونية للمتهم (أولاً) وكذا المؤهلات الصحية والبدنية له (ثانياً) حسب ما سيبيّن تفصيله .

1.1.2 وجوب احترام السن القانونية للمتهم

جاء تشريع التمهين ⁽⁴⁾ متشدّداً في تحديد السن القانونية للالتحاق بالتكوين عن طريق التمهين مُحوّلاً هذا الحق لكل شاب يتراوح سنّه بين خمسة عشر (15) سنة على الأقل إلى خمس وثلاثين (35) سنة على الأكثر عند تاريخ إمضاء عقد التمهين ، وقد أعفى المشرع في هذا السياق الأشخاص المعوّقين جسدياً من شرط الحد الأقصى للسن . والمتهم حسب مفهوم المشرع هو كل مترشح مُسجّل في التكوين عن طريق التمهين تمّ تنصيبه في منصب التمهين المخصّص من قبل المستخدم .

وفي الحقيقة فإنّ تخفيض الحد الأدنى للسن القانونية للالتحاق بالتكوين عن طريق التمهين يستمدّ أساسه من تشريع العمل الذي حدّد السن القانونية لولوج عالم الشغل على النحو الآتي : " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقلّ

¹ . لعشب محفوظ ، المبادئ العامّة للقانون المدني الجزائري ، ط 3 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006 ، ص ، 99 .

² . مرسي بدر جمال ، النيابة في التصرفات القانونية - صيغها وأحكامها وتنازع القوانين فيها - دار الفكر العربي ، القاهرة مصر ، 1980 ، ص ، 39 .

³ . Balazs Gabrielle, Farguer Jean Bière , a l'école de l'Enterprise , recherche en sciences sociales , paris , France n 69 , 1987 , p , 87 .

⁴ . المادتان 6 فقرة 6 و 7 من القانون 10-18 المؤرخ في 25 رمضان 1439 الموافق ل 10 يونيو 2018 يعدل ويتمم القانون 07-81 يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (ج.ر.) عدد 13 صادرة بتاريخ 13 يونيو 2018 ، ص ، 10 .

العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهير ... " (1) وهو ما كرّسه المؤسس الدستوري أيضا : " العمل حق وواجب ... يُعاقب القانون على تشغيل الأطفال . " (2) فالمشرع من خلال هذه النصوص يكون قد حدّد السن القانونية للالتحاق بالتكوين عن طريق التمهير بخمسة عشر (15) سنة دون حق النّزول عنها وذلك من باب حرصه على استكمال القاصر لتعليمه الإلزامي ، على اعتبار أنّ التمهير يلعب دورا مُكمّلا للتعليم وهدفه له ، فالتمهير إذا هو استثناء عن الحد الأدنى لتشغيل القُصّر واستغلالهم من طرف المستخدم .

وقد استخدم المشرع في معرض النصّ مُصطلح الالتحاق قاصدا من ذلك الأهلية القانونية لتلقّي التربية والتكوين وهي سن الخامسة عشر (15) سنة دون حق النّزول عنها (3) فالمشرع لا يعترف إذا للمتمهن القاصر بأهلية كاملة لإبرام العقد ، بل هي سن الحصول على الحق في التمهير ، وهو ما يُستفاد من اشتراطه تمثيل القاصر عند إبرام العقد بوليّه الشرعي أو وصيّيه لاعتباره قاصرا مُميّزا ليس له أهلية التعاقد المحدّدة ببلوغ سن الرشد ، فيتولّى تبعا لذلك وليّه أو وصيّيه إبرام العقد نيابة عنه . (4)

وعموما فإنّ هذه الأحكام الاستثنائية المتعلّقة بالسّن لا تخصّ المتمهن البالغ سن الرشد ، كون المتمهن القاصر هو المقصود من حماية المشرع بالدرجة الأولى .

2.1.2 وجوب احترام المؤهلات الصحية والبدنية للمتمهن

لا تتوقّف أهلية المتمهن عند بلوغ سن الخامسة عشر (15) سنة كاملة ، بل يتطلّب الأمر حصوله على شهادة طبية تؤكّد أنّ صحّته ملائمة لتكوينه في المهنة التي اختارها ، والهدف منها هو التأكّد من عدم وجود مانع صحي أو بدني أو عقلي يُعيق المترشح عن ممارسة المهنة المختارة . (5)

فحرّض المشرع على حماية المتمهن باعتباره الطرف الضعيف أوجب إخضاعه لفحص ابتدائي يسبق التحاقه بوسط التكوين ، وهو فحص وقائي مرّده ما يمكن أن يشكّله العمل في سن مبكّرة من آثار صحية سيئة على العامل ، وهذا المتطلّب الصحي في الحقيقة هو تكريس لما جاء به تشريع الوقاية الصحية والأمن وطب العمل : " يخضع وجوبا كل عامل

1 . المادة 15 من القانون 90-11 المؤرخ في 6 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 يتعلق بعلامات العمل ، ج.ر عدد 17 صادرة بتاريخ أول شوال 1410 ، ص ، 564 .

2 . المادة 66 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأول 1442 الموافق لـ 20 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، ج.ر عدد 82 صادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020 ، ص ، 17 .

3 . عزاوي عبد الرحمان ، السّن القانونية للعمل والحماية القانونية المقرّرة لصغار السّن وفقا لقانون العمل الجزائري ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية ، جامعة الجزائر ، الجزائر ، 1995 ، ص ، 365 .

4 . شنابة ماجدة مصطفى ، النيابة القانونية - دراسة مقارنة في القانون المدني وقانون الولاية على المال - دار الفكر الجامعي الإسكندرية مصر ، 2004 ، ص ، 50 .

5 . زهران محمود، تشريعات الطفولة ، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، مصر ، 2008 ، ص ، 74 / des , Hafnaoui Nasri , observations de la loi 90/11 relative au relations concernant certaines dispositions du travail institut nationale du travail , n25 , 2000 , p , 88 .

أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية الخاصة والمتعلقة باستئناف العمل ويكون المتمهون موضوع عناية خاصة . " (1) وقد أكد تشريع التمهين بدوره هذا الشرط اللصيق بشرط الأهلية حينما نصَّ على ما يلي :

" يخضع كل متمهن قبل تنصيبه في منصب التمهين المقرر لفحص طبي يثبت أهليته لممارسة المهنة أو التخصص موضوع عقد التمهين . " (2) ويهدف هذا الفحص لبلوغ عدّة أهداف :

- التأكد من سلامة المتمهن من كل مرض خطير قد يؤثر على صحته أو صحة العمال وكذا التأكد من أهليته للمنصب المرشح له بدنيا ونفسيا ؛
 - اقتراح تغيير المهنة المقترحة إذا تطلّب الأمر بما يتناسب وفدرات القاصر المتمهن وفيما إذا كانت حالته تستوجب فحصا آخر أو الاستعانة بطبيب مختص ؛
 - البحث عن المناصب التي لا يمكن إقحام المتمهن فيها وكذا تلك التي لا تتلاءم مع وضعه الصحي أكثر من غيرها دون الإخلال بحقه في اختيار المهنة التي يرغب فيها ؛
- أما الفحص بعد إبرام العقد فيتم إما من طرف طبيب الهيئة المستخدمة أو الطبيب العام المنتدب في القطاع الصحي لدى مؤسسة التكوين الذي يُزوّد بطاقة تقنية حول التخصصات تُبرز الأخطار المتعلقة بنوعية التجهيزات المستعملة ومدى تأثيرها على سير العمل ، ولهذا الطبيب حق استشارة عدّة أطراف مثل مُستشار التوجيه والتقييم المهني المكوّن ، العامل النفسي ، فيتخذ قراره بناءً على هذه المعطيات على أن تتحمّل الدولة أو المستخدم مصاريف الفحص وليس المتمهن أو ذوي حقوقه .

تتوّج عملية الفحص بإصدار بطاقة الفحص الطبي التي تُرفق بعقد التمهين الموجّه لمراكز التكوين المهني ويترتب على تخلّف الشهادة الطبية عدم المصادقة على العقد من طرف الجهة الوصية - البلدية - فهي بمثابة شهادة أهلية صحية للمتمهن .

بعد انطلاق علاقة العمل يخضع المتمهن للفحص الدوري المنتظم الذي يرافقه إصدار دفتر الفحص الطبي " (3) باعتباره وثيقة للمتابعة الطبية للمتمهن طوال فترة تكوينه ، يحتوي على كل المعلومات المرتبطة بالفحوصات الطبية الدورية لدى الهيئة المستخدمة . تكمن أهمية هذا الفحص في إعطاء وضع واضح عن المستوى الصحي للمتمهن والتأكد من التزام المستخدم بالاشتراطات الصحية الخاصة به . هذا النوع من الفحص مُرتبطُ بعامل الزمن حيث يُعاد كل فترة ، وكذا بعامل تغيير وتبدل الظروف .

¹ . المادة 17 من القانون 88- المؤرخ في 7 جمادى الثانية 1408 الموافق لـ 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، ج.ر عدد 4 صادرة بتاريخ 27 يناير 1988 ، ص ، 120 .

² . المادة 53 من القانون 18-10 ، المصدر السابق ، ص ، 14 .

³ . المادة 6 فقرة 12 من القانون 18-10 ، المصدر السابق ، ص ، 9 .

2.2 الشكالية كقيد على الحرية التعاقدية للمستخدم في إطار عقود التمهيّن

يقوم التعاقد كقاعدة عامّة على مبدأ سلطان الإرادة الذي مفاده عدم جواز تدخّل المشرع بفرض أي شكل يكون ركنا في العقد وتتوقّف عليه صحّته ، فلا تكون الإرادة حُرّة متى علّقت فعاليتها على أن تُصاغ في قالب شكلي مُعيّن⁽¹⁾ لكن مبدأ الرّضاية الذي كان يتّفق والظروف الاقتصادية والاجتماعية للقرن الماضي أثبت قصوره عن تلبية مُتطلّبات المجتمعات الحديثة ، الأمر الذي فرض ترايّد فرص التدخّل التشريعي للأشكال التي ينبغي أن تُصاغ فيها الإرادة في بعض الحالات تحت طائلة بطلانها وهي شكلية قاصرة على بعض العقود وليس كلها ، فرضها المشرع تحقيقا لأغراض اجتماعية مُحدّدة منها بالدرجة الأولى حماية الطرفين وتسهيل مُهمّة الإثبات وتمكين الغير من العلم بالعقد⁽²⁾ وكذلك عقد التمهيّن فهو من العقود الشكالية التي قيّد فيها المشرع المستخدم بوجوب كتابته وتسجيله والمصادقة عليه حسب ما سيّتمّ توضيحه .

1.2.2 كتابة عقد التمهيّن

إذا كانت علاقة العمل تنشأ بمجرّد العمل لحساب الغير سواء بعقد مكتوب أو غير مكتوب ، فإنّ علاقة التمهيّن تنعقد وجوبا بموجب عقد مكتوب لمُدّة مُحدّدة⁽³⁾ حيث تُعدّ الكتابة إحدى الآثار الحمائية للمتمهن وبها تُكفل حقوقه⁽⁴⁾ يُبرم عقد التمهيّن بين المتمهن والمستخدم والمؤسسة العمومية للتكوين التي ينتمي إليها المتمهن وفي الحالة التي يكون فيها المستخدم هو الولي أو الممّثل الشّرعي أو أحد أصول المتمهن ، فإنّ عقد التمهيّن في هذه الحالة يأخذ شكل التصريح العائلي بالتمهيّن الذي يخضع لذات الشكليات التي يخضع لها عقد التمهيّن وكذا بنوده وآثاره⁽⁵⁾ . أمّا عن شكل الكتابة في عقد التمهيّن ، فلم يتطلّب المشرع الكتابة الرّسمية بل العرفية فحسب وهي التي تصدر من ذوي الشأن بوصفهم أشخاص عاديين شرط أن تكون مُوقّعة ممّن هي حُجّة عليه . فالتوقيع هو الشرط الجوهرى الوحيد المطلوب لصحّة الكتابة العرفية كشكل للتصرّف القانوني حسب ما أكّده التشريع المدني : " يُعتبر العقد العرفي صادرا ممّن كتبه أو وقّعه أو وضع عليه بصمة بأصبعه ما لم ينكر صراحة ما هو منسوب إليه ... " (6)

ولم يُخضع المشرع كتابة عقد التمهيّن لأي شكل من الأشكال الواجب مراعاتها في المحرّرات الرّسمية بل اكتفى باشتمال المحرّر على عبارات واضحة تُفيد الغرض من العقد⁽¹⁾ وهو ما يُشكّل تلطيفا من حدّة تدخّل المشرع و تأثيره على مبدأ سلطان الإرادة .

1 . دسوقي معين محمد ابراهيم ، دور الإرادة في العقد ، جامعة أسيوط ، مصر ، 1981 ، ص ، 25 .

2 . عبد العال محمد حسين ، ضوابط الاحتجاج بالمُستندات العقدية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1999 ، ص ، 57 .

3 . المادتان 6 فقرة 3 و 34 من القانون 18-10 ، المصدر السابق ، ص ، 10 ، 12 .

4 . هواوي نذير ، الإطار القانوني لعقد تمهيّن القُصّر في التشريع الجزائري ، مجلة الإحياء ، المجلد 20 ، العدد 27 ، نوفمبر 2020 ، ص ، 544 .

5 . المادتان 23 و 34 من القانون 18-10 ، المصدر السابق ، ص ، 11-12 .

6 . المادة 327 من الأمر 75-58 المعدلة بالمادة 46 من القانون 05-10 المؤرخ في 13 جمادى الأولى 1426 الموافق لـ 20 يونيو 2005 يعدل ويتمم الأمر 75-58 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم ، ج.ر عدد 44 ، صادرة بتاريخ 26 يونيو 2005 ، ص ، 24 .

فقد تكون الدعامة التي يُفرغ فيها عقد التمهين ورقية أو إلكترونية في ظل تزايد اللجوء إلى المعاملات الإلكترونية ، حيث يكتسي عقد التمهين المبرم إلكترونيا نفس القيمة القانونية للعقد الورقي حسب ما يُستفاد من النص الآتي : " يُعتبر الإثبات في الشكل الإلكتروني كإثبات بالكتابة على الورق شرط إمكانية التأكد من هوية الشخص الذي أصدرها وأن تكون مُعدّة ومحفوطة في ظروف تضمن سلامتها . " (2)

أمّا توقيع عقد التمهين ، فيجب أن يكون من المستخدم كإشهاد على تحمُّله مسؤولية الالتزام باحترام شروط العقد وما ينتج عنه من آثار ، ومن المتهمن لأخذ رأيه الصريح بالموافقة على شروط العقد ومجال التمهين ومُدَّته كونه الطرف المعني بالدرجة الأولى ، أمّا الولي الشرعي فإنَّ حضوره مجلس العقد يُعتبر ضروريا لتمثيل المتهمن الذي لم يبلغ سن الرشد في إبرام العقد ، فإذا كان المتهمن ناقص الأهلية يُدرِك ويُمَيِّز بين التصرفات التي تصدر منه ، فإنَّ ذلك ليس بالقدر الذي يؤهِّله لمعرفة كل الآثار المترتبة عن تصرفاته ، لذلك حدّد المشرع الضوابط التي من شأنها أن تتماشى مع قدرته القاصرة على معرفة تصرفاته ، وهو ما يعني بمفهوم المخالفة حقّه في توقيع العقد بنفسه وبصفة مباشرة وليس عن طريق النيابة ما لم يكن قاصرا . واشتراط توقيع الولي الشرعي على عقد التمهين (3) مرده اعتبار هذا العقد من العقود الملزمة لجابين والدائرة في نفس الوقت بين النفع والضّرر، فمثلا قد تكون فيها مصلحة مُحتملة قد تكون فيها أيضا مضرّة مُحتملة، والولي هو من يُدرِك حجم المضرّة أو المصلحة ، لذلك أوقف المشرع التصرف على إجازته عن طريق نظام النيابة الشرعية لمواجهة حالة فقدان الأهلية أو نقصها سواء كان ذلك مرده عامل السن أو عوامل أخرى . فالولي الشرعي يقوم بإبرام عقد التمهين نيابة عن القاصر، فتحلُّ بذلك إرادته محل إرادة القاصر المتهمن حماية له من المستخدم أو ممّا يمكن أن يترتّب عن عقد التمهين من آثار .

أمّا عن موضع التوقيع ، فهو آخر العقد حتى يكون مُنسجما مع جميع ما جاء فيه من شروط والتزامات ومن الجائز أن يكون التوقيع بالبصمة بدل الإمضاء ، كما يجوز أن يكون التوقيع إلكترونيا متى تمَّ التأكد من هوية الموقع (4) وبهذا الإلزام يكون المشرع قد اعتبر الكتابة شرطا لصحة العقد لا شرطا لإثباته ، ولم يتكلّم المشرع عن جزاء الإخلال بهذا الشرط ، بما يُفيد ضمنا العودة لقواعد التشريع المدني باعتباره الشريعة العامة التي تعتبر اختلال ركن من أركان

1 . الصيرفي ياسر كامل أحمد ، التصرف القانوني الشكلي في القانون المدني ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة مصر ، 1992 ص 338 .

2 . المادة 323 مكرر 1 الأمر 58-75 المعدلة بالمادة 46 من القانون 10/05 ، المصدر السابق ، ص ، 24 .

3 . قدرى محمد توفيق ، النيابة الشرعية بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري ، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في الحقوق تخصص عقود ومسؤولية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2017-2018 ص ، ص ، 2-3 / بوسحابة لطيفة ، عقد التمهين كاستثناء عن الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل ، مجلة قانون العمل والتشغيل جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، الجزائر ، المجلد 4 ، العدد 2 ، ديسمبر 2019 ، ص ، ص 444-667 .

4 . المادة 327 الأمر 58-75 المعدلة بالمادة 46 من القانون 10-05 ، المصدر السابق ، ص ، 24 .

العقد سببا لبطلانه ، ولا يعني البطلان ضياع حقوق المتمهين في غياب أو تخلف الكتابة ⁽¹⁾ ، بل يمكنه إثبات ما أدّاه من عمل بكافّة طرق الإثبات كونه واقعة مادية فيكون له أجراً يُعادل قيمة ما أدّاه من عمل ⁽²⁾ وهو ما أكّده أيضا تشريع العمل : " ... غير أنّه لا يمكن أن يؤدي بطلان عقد العمل إلى ضياع الأجر المستحقّ عن عمل تمّ أدّؤه . " ⁽³⁾

هذا وتجدر الإشارة إلى أنّ تحرير عقد التمهين ، يجب أن يكون في عدّة نُسخ تُسلّم لجميع أطرافه ، ذلك أنّ تمكين أحد أطراف العقد دون غيره بنسخة عنه من شأنه تمكين الطرف الحائز على النسخة من إخفائها أو إتلافها لتجريد الطرف الآخر من دليل إثبات حقوقه ، وإذا كان تشريع التمهين قد أوجب تحرير العقد في عدّة نُسخ إلا أنّه لم يتطرّق لحالة غياب النسخ ، وهو الأمر الذي عاجله تشريع الإجراءات المدنية والإدارية ⁽⁴⁾ حينما أجاز للقاضي الفاصل بأن يأمر باستخراج نسخة رسمية أو إحضار عقد رسمي أو عرقي أو إحضار أيّ وثيقة محجوزة لدى الغير بناءً على طلب أحد الخصوم ولو لم يكن طرفا في العقد .

2.2.2 تسجيل عقد التمهين

يُعتبر تسجيل عقد التمهين آلية من آليات الرقابة التي تُعدّ قيدا على حرية التعاقد ذلك أنّ عقد التمهين لا يسري بالكتابة فحسب ، بل استوجب المشرع نقل مضمونه إلى الجهات الرسمية المختصة بتطبيق والمساهمة في إنجاح سياسة الدولة في مجال التكوين المهني والتمهين وغياب التسجيل ليس شرطا لانعقاد العقد ، بل هو شرط لبدء سريان آثاره في مواجهة أطرافه والغير ، ويتعلّق الأمر بضرورة الحصول على التراخيص المطلوبة من الجهات الإدارية . ⁽⁵⁾ فالتسجيل إذاً هو بمثابة الترخيص الإداري ببدء تنفيذ مضمون العقد حتى نكون بصدد عقد مُراقب .

أمّا عن الهيكل الإداري المخوّل بتسجيل عقد التمهين فهي البلدية كجماعة قاعدية حسب ما يُستفاد من النصّ الآتي : " يُصادقُ ويُسجّلُ عقد التمهين في بلدية مكان تواجد المؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتمهين وتُسلّم نسخة لكل طرف من الأطراف المتعاقدة . " ⁽⁶⁾ ويتمّ التسجيل من الناحية العملية في سجلّ خاصّ مُعدّ لها الغرض مُرقّم ومُؤشّر عليه من طرف رئيس المجلس الشعبي البلدي .

فالتسجيل هدفه تمكين البلدية كجهة إدارية من رقابة مدى احترام الشروط المتطلّبة في العقد من طرف المستخدم ، ويترتّب على غياب إجراء التسجيل عدم الاحتجاج بالتصرّف في مواجهة الغير بينما يكون مُنتجا لآثاره بين أطرافه لكنّه

¹ . سودي حاج محمد ، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال - دراسة مقارنة - أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في القانون الخاص ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أو بكر بقايد ، تلمسان ، الجزائر ، 2015-2016 ، ص ، 159 .

² . Pierre , Dominique , Ollier , **droit du travail** , librairie Armand colin , paris , 1972 , p , 553 .

³ . المادة 135 من القانون 90-11 ، المصدر السابق ، ص ، 574 .

⁴ . المادة 73 من القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق لـ 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج.ر عدد 21 صادرة بتاريخ 23 أبريل 2008 ، ص ، 10 .

⁵ . جيستيان جاك ، تكوين العقد ، ترجمة منصور القاضي ، الدار الجامعية للدراسات والنشر ، بيروت ، لبنان ، 2000 ، ص ، 154 .

⁶ . المادة 23 من القانون 18-10 ، المصدر السابق ، ص ، 11 .

موقوف على استكمال إجراء التسجيل حماية للطرف المتهم من تعسف المستخدم ، ذلك أنه يفترض وبحسب الأصل ألا يبدأ المتهم أي عمل ما لم يتم تسجيل العقد في البلدية المصادقة عليه ، وما يؤكّد هذا الإلزام التشريعي أنّ المشرع خصّص في نموذج عقد التمهين حيّزاً خاصاً بمصادقة البلدية يتعيّن ملؤه حتى لا يترك أي مجال لإمكانية تلاعب المستخدم أو تعسّفه فمتى أغفل هذا الجانب الشكلي جاز سلوك الطريق القضائي ، وهو ما يجعل المساءلة تطال البلدية كشخص معنوي كونها جهة الرقابة المباشرة على صحّة الجانب الشكلي لعقد التمهين .

وما يؤكّد دور هذه الجهة الرقابية في مجال إنجاح سياسة التمهين ، أنّ المشرع اعتبرها الجماعة القاعدية الأولى التي تسهر⁽¹⁾ في إطار نشاطاتها في مجال التربية والحماية الاجتماعية والرياضة والشباب والثقافة والتسليّة والسياحة على اتخاذ كافّة الإجراءات قصد تشجيع عمليات التمهين واستحداث مناصب الشغل وكذا المساهمة عبر لجانها في ضمان عدم ممارسة أي تمييز بين المترشحين بخصوص فرص التمهين تجسيدا للمبدأ الدستوري : " تضمّن الدولة ضمان التساوي في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني . " (2) فتتولّى تجسيدا لهذا المسعى جمع عروض التكوين لدى المؤسسة المستخدمة من خلال استقبال رغبات المتهمين وتسلم ترشيحاتهم ، فهي بمثابة حلقة الوصل⁽³⁾ بين أطراف عقد التمهين في إطار تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المترشحين ، كما خوّلها المشرع صلاحيات في مجال متابعة برامج التمهين وبدء تنفيذها على المستوى المحلي وإعلام وتوجيه المترشحين وبرمجة أنشطة التمهين .

وتجسيدا لهذه الأدوار⁽⁴⁾ نص تشريع التمهين على إنشاء بنك للمعطيات على مستوى الإدارة المركزية للوزارة المكلفة بالتكوين المهني والتمهين ، يتمّ إعداد هذه المعطيات على مستوى كل بلدية وكل ولاية وتتضمّن على وجه الخصوص قائمة المستخدمين والحرفيين والقائمة الاسمية لمعلّمي التمهين ومؤهلاتهم المهنية .

وفضلا عن ذلك وفي إطار تجسيد مسعى التشاؤكية في إنجاح نظام التمهين ، تساهم البلدية بالتنسيق مع المؤسسات العمومية للتكوين المهني المتواجدة على إقليمها في ترقية التمهين من خلال إعلام الجمهور الواسع لاسيما فئة الشباب بفرص التنصيب في مجال التمهين .

3.2.2. المصادقة على عقد التمهين

المصادقة هي ترخيص للمستخدم ببدء تنفيذ مضمون عقد التمهين ، وعن الجهة الإدارية المخوّلة بالمصادقة فهي بلدية المكان الذي توجد به مؤسسة التكوين التي ينتمي إليها المتهم حسب ما أشار إليه تشريع التمهين ، فالمصادقة

¹ . المادة 122 من القانون 10-11 المؤرخ في 20 رجب 1432 الموافق لـ 22 يونيو 2011 يتعلق بالبلدية ، ج.ر عدد 37 صادرة بتاريخ 3 يوليو 2011 ، ص ، 18 .

² . المادة 65 من المرسوم الرئاسي 20-242 ، المصدر السابق ، ص ، 16 .

³ . خالدية مكي ، الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين ، دكتوراه في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران ، 2010-2011 ، ص ، ص ، 222-225 .

⁴ . المادتان 5 و 12 من القانون 10-18 ، المصدر السابق ، ص ، ص ، 9-10 .

تُشكّل سندا قانونيا يُثبت حق المستخدم وأهليته لممارسة نشاط التمهين من جهة ، ومن جهة أخرى تُحوّل للبلدية رقابة العقد .

وبالرجوع لنموذج عقد التمهين ، يُلاحظ أنّ المشرع قد خصّص حيّزا خاصا بالبلدية يشمل اسمها واسم الولاية ورقم تسجيل العقد وتاريخ المصادقة الذي يُعدّ أساسا قانونيا لبدء سريان عقد التمهين في مواجهة أطرافه والغير . فالمصادقة هي اعتراف بقانونية عقد التمهين وإذن بتنفيذ مضمونه ، فيعتبر تاريخ المصادقة هو نفسه تاريخ إبرام العقد .

نخلص من خلال هذه القيود الشكلية إلى اعتبار عقد التمهين من طائفة العقود النموذجية التي لا تتعدّى سلطة الأطراف فيها ملئ الفراغات التي تسمح بإظهار شخصية المتعاقدين أو محل العقد ، بينما يتكفل العقد بجميع التفاصيل أي شروط العقد وبنوده . فعنصر الرضا في هذه العقود⁽¹⁾ يُترجم بالتوقيع عليه الذي يُعدّ موافقة على مضمونه . فهو دليل لا يجوز نقضه على موافقة المتعاقدين على هذه البنود ولا يستطيع بعد ذلك أن يدّعي علمه أو عدم موافقته عليها ، كما لا يهّم أن تكون هذه الشروط والبنود قد تمّ التفاوض بخصوصها فمادام تمّ التوقيع فالإيجاب والقبول مُتطابقين .

فانتشار العقود النموذجية يُعدّ تقليصا لمبدأ سلطان الإرادة ، ذلك أنّ المتعاقدان لا يقومان بصياغة بنود العقد بل يمنحان هذا الحق لغيرهما لما يتحلّى به من خبرة علمية أو عملية أو قانونية أو لتخصّصه المهني الدقيق .

3. القيود الواردة على الحرية التعاقدية للمستخدم بخصوص مضمون عقد التمهين وحالات إنتهائه

يتضمّن عقد التمهين⁽²⁾ بنودا تتعلّق لاسيما بالتخصّص ، مُدّة التكوين ، الفترة التجريبية ، حقوق والتزامات الأطراف المتعاقدة ، وهذا التحديد من شأنه أن يُحدّد من حرية المستخدم لاسيما إذا تعسّف هذا الأخير في استعمال حقّه في إنهاء علاقة التمهين بما يُقيم حق المتمهن في التعويض حسب ما سيتمّ تفصيله ضمن المطلبين الآتيين :

1.3 القيود الواردة على الحرية التعاقدية للمستخدم بخصوص مضمون عقد التمهين

يتضمّن عقد التمهين بنودا تتعلّق لاسيما بالتخصّص ومُدّة التكوين وبالفترة التجريبية ، وبفرض المزيد من الالتزامات على عاتق المستخدم حسب ما سيتمّ تفصيله .

1.1.3 القيود المتعلّقة بالتخصّص :⁽³⁾

ألزم المشرع المستخدم عقب استيفاء الشروط الشكلية وانطلاق عملية التمهين باستقبال المتمهن في مناصب التمهين المطابقة للمهن والتخصّصات التي وقع تحديدها مُسبقا ضمن نموذج العقد ، وبالتالي لا يجوز له إقحامه في مناصب أخرى تجاوزا لعنصر التخصّص الذي يرتبط بالتأكيد بقدرات المتمهن والاختيار الذي وقع عليه .

2.1.3 القيود المتعلّقة بمُدّة العقد⁽⁴⁾

¹ . مسعد هلالى سعد الدين ، ولاية التعبير عن العقود وإمضاءها روح القوانين، عدد سنوي، طنطا ، مصر، 1998 ، ص ، 193

² . المادة 22 من القانون 18-10 ، المصدر السابق ، ص ، 11 .

³ . المادة 39 ، المصدر نفسه ، ص ، 13 .

⁴ . المادة 16 من القانون 18-10 ، المصدر السابق ، ص ، 10 .

إذا كان تشريع العمل قد أجاز إبرام عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة ، فإن تشريع التمهين قد قيّد العقد بمدة محددة مقدّرة بين سنة (1) واحدة على الأقل وثلاث (3) سنوات على الأكثر وهي مدة كافية لتأهيل المتمهن من جهة واكتسابه المهارات التي تمكنه من ولوج العالم الشغل ومُناسبة لاكتمال أهلية المتمهن القاصر من جهة أخرى ، على أن هذه المدة قابلة للتמיד بالنسبة للمتمهن الرّاسب وبالكيفيات التي سيتمّ توضيحها لاحقاً .

3.1.3 القيود المتعلّقة بفترة التجربة (1)

ألزم المشرع المستخدم بإخضاع العامل المتمهن لفترة تجربة مدّتها شهر (1) واحد تبدأ من اليوم الأوّل من التكوين التطبيقي على ألاّ تتجاوز خمسة عشر (15) يوماً ابتداءً من تاريخ إمضاء عقد التمهين من جميع الأطراف المتعاقدة وتكمن غاية فترة التجربة (2) بالنسبة للمتمهن في التأكّد من مدى ملائمة ظروف العمل له ومدى تناسب الأجر المقدّر مع طبيعة العمل ، وبالنسبة للمستخدم في مراقبة قدرات العامل ومؤهلاته .

وإذا كانت فترة التجربة ضمن تشريع العمل تخضع لاتفاق الأطراف اللذان يمكنهما تعليق إبرام العقد النهائي على شرط نجاح فترة التجربة مع احتفاظ العامل تحت التجربة بنفس الحقوق التي يتمتّع بها العمال المثبتون ، فإنّ المستخدم في إطار عقود التمهين يلتزم وجوباً بإخضاع المتمهن لفترة التجربة (3) .

وترجع الحكمة من تحديد الحد الأقصى للمدة التجربة لسبب باب التحايل على أحكام عقد التمهين (4) ذلك أنّ المستخدم قد يعمد إلى إبرام عقد التمهين تحت التجربة حتى يتمكن من إنهاء العقد في أي وقت يشاء دون إخطار المتمهن ولا حتى تعويضه .

وقد سكت المشرع عن مآل عقد التمهين عقب انتهاء فترة التجربة ، وهو ما يُحيل لتطبيق قواعد تشريع العمل التي ميّز المشرع بخصوصها بين حالتين :

أ. حالة نجاح فترة التجربة : متى أثبت المتمهن قدرته وكفاءته على القيام بالعمل المسند إليه ما لم يُبد أحداهما رغبته في الإنهاء فإنّ العلاقة تستمرّ ويصبح العقد باتاً ولمدة محددة ، لذا يتعيّن على المستخدم إعلام العامل عقب انتهاء فترة التجربة بإنهاء علاقة العمل أو استمرارها ، ويُفسّر السكوت في هذه الحالة بمثابة استمرار للعقد مع حق المتمهن في كافّة الحقوق التي يكفلها له تشريع التمهين ؛

ب. حالة فشل فترة التجربة : فمتى عجز المتمهن عن إثبات قدرته وخبرته المهنية أو رأى العامل أنّ ظروف العمل وشروطه غير مُناسبة ، جاز توقيف علاقة العمل دون تعويض ودون إشعار مُسبق . هذا وتجدد الإشارة إلى أنّ المشرع (1) قد أجاز

¹ . المادة 34 من القانون 18-10 ، المصدر السابق ، ص ، 11 .

² . شنب محمد لبيب ، شرح أحكام قانون العمل ، الكتاب الحائز على جائزة الدولة التشجيعية ، ط1 ، مكتبة الوفاء ، القاهرة ، مصر 2010 ، ص ، 154 .

³ . المواد من 18 إلى 20 من القانون 90-11 ، المصدر السابق ، ص ، 564-565 .

⁴ . طبيب فايزة ، عقد العمل تحت التجربة في التشريع والقضاء الجزائري ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم الجزائر ، العدد 5 ، جانفي 2018 ، ص ، 384 .

فسخ عقد التمهين خلال فترة التجربة من طرف جانب واحد أو من طرف جانبيين على أن يسقط الحق في التعويض متى مؤرس حق الفسخ خلال هذه الفترة .

4.1.3 القيود المتعلقة بفرض المزيد من الالتزامات على عاتق المستخدم

يميل تشريع التمهين إلى التركيز في أحكامه على التزامات المستخدم أكثر من تركيزه على التزامات المتهين ، وهو ما يُشكّل وجهاً آخر من أوجه تقييد الحرية التعاقدية للطرف الأول حماية للطرف الثاني ، بما يُعزّز من سياسة الدولة الرامية إلى إحاطة هذا النوع من العقود بالعديد من الضمانات انطلاقاً من سببين :

- يتعلّق الأول بالغاية من التمهين ، وهي التكوين والذي يفرض وجود تفاوت بين التزامات الطرفين ذلك أنّ مسؤولية المتهين القاصر لا يُمكن أن ترقى أبداً إلى مستوى مسؤولية صاحب العمل الذي يُتّظر منه أن يجعل هذا القاصر عاملاً ماهراً ، وهو ما يوحى للوهلة الأولى بأنّ عقد التمهين عقد بالإرادة المفردة حسب ما يُستفاد من توجّه المشرع : " يُشكّل التمهين عاملاً أساسياً لتكوين المؤرد البشري ... " ، " عقد التمهين هو عقد لمدة محدّدة يتعلّق بتكوين المتهين ... " (2)
- ويتعلّق الثاني بعدم تعادل التزامات الطرفين ، الأمر الذي حمل التشريعات الاجتماعية إلى حماية الطرف الضعيف في العقد .

ورغم تنظيم المشرع لعقد التمهين بموجب قانون خاص ذا طبيعة أمرة إلّا أنّه لم يمنع إمكانية إخضاعه لبعض قواعد تشريع العمل التي لا تتعارض طبعاً مع أحكام الأوّل وهو ما يُستفاد من خلال نصّه على ما يلي : " عقد التمهين شبيه بعقد العمل وتترتب عليه نفس الآثار القانونية " (3) وذلك فيما يتعلّق بحقوق والتزامات أطرافه والآثار المترتبة عن العقد من باب حرصه على توفير أكبر قدر من الحماية للمتهين الذي يتعلّم أثناء فترة العمل ، وبالتالي قد يتعرّض لنفس المخاطر التي يتعرّض لها العمال ، وعموماً سيتمّ التعرّض لهذه الالتزامات الخاصة ضمن تشريع التمهين مع العودة لتشريع العمل فيما لا يُوجد فيه نصٌّ على النّحو الآتي :

أ. الالتزام بتأمين التعليم التطبيقي - العملي - (4)

إذا كان الالتزام بتأمين التعليم النظري يقع على عاتق الدولة ممثلة في مؤسسات التكوين المهني المتواجدة على مستوى كل بلدية: " تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسة للمساعدة على استحداث مناصب الشغل . " (5) فالمؤسس الدستوري وضع على عاتق الدولة مسؤولية تحقيق نماء القاصر المتهين الفكري والتربوي عن طريق التعليم والتكوين ، والتمهين هو أحد أهم الطرق الموصلة للهدف المنشود ، وهو التزام نابع من حرصها على ضمان مستوى مقبول للمتهين عند نهاية التكوين وحماية لهم من إهمال ولا مبالاة المستخدمين ، فإنّ تجنيد المتعاملين الاقتصاديين (6) يُعدّ الشرط

1 . المادة 30 من القانون 18-10 ، المصدر السابق ، ص ، 12 .

2 . المادتان 2 و 6 فقرة 3 ، من القانون 18-10 ، ص ، 9 .

3 . المادة 6 فقرة 2 المصدر نفسه ، الصفحة نفسها .

4 . المواد 39 وما بعدها ، المصدر نفسه ، ص ، 13 .

5 . المادة 66 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 ، المصدر السابق ، ص ، 17 .

6 . خالدية مكي ، المرجع السابق ، ص ، 59 .

الأساسي لإنجاح نظام التمهين حتى يُصبح الوسيلة المفضلة لانفتاح جهاز التكوين على عالم الشغل وتنويع فرص التكوين والوسيلة المثلى لتكثيف محتوى التكوين النظري مع تطوّر تقنيات الإنتاج ، لذلك فالالتزام بتأمين التكوين العملي التطبيقي يُعتبر من المهام الرئيسية المناط تنفيذها بالمستخدم⁽¹⁾ باعتباره كل شخص طبيعي أو معنوي يُمارس نشاطا مهنيا وكذا كل وحدة أو مؤسسة إنتاج أو تسويق أو تقديم خدمات وطنية أو أجنبية مهما كان حجمها أو قانونها الأساسي وكذا الهيئات والإدارات العمومية .

هذا الأخير-المستخدم مهما كانت صفته - ألزمه المشرع⁽²⁾ باستقبال وتنصيب المتمهين في مناصب التمهين المطابقة للمهن والتخصصات المنصوص عليها في عقود التمهين مع احترام برنامج التكوين ، وكذا التصريح باحتياجاته من المتمهين قبل فترات التنصيب ، وهو ذات الإلزام الذي فرضه تشريع العمل : " يجب على كل مستخدم أن يُباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال ... كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به أن يُظَمّ أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما ."⁽³⁾ وهذا الاستقبال هو التزام إجباري على عاتق المستخدم لحماية القُصّر وصغار السن وضمان إعدادهم للحياة المهنية والعملية مُستقبلا وذلك تحت طائلة توقيع عقوبات جزائية .⁽⁴⁾

وقد قيّد المشرع المستخدم في هذا الإطار بتحديد عدد المتمهين الذين يتعيّن على كل حرفي أو مُستخدم استقباليهم ، وذلك حسب التوزيع الآتي :⁽⁵⁾

- الحرفيون الذين يشتغلون لحسابهم الخاص والمستخدمون الذين يشتغلون من واحد (1) إلى خمس (5) عمال يلتزمون باستقبال متمهين واحد (1) على الأقل ؛
- المستخدمون المشغولون بصفة اعتيادية من ستة (6) إلى عشرة (10) عمال يلتزمون باستقبال متمهين (2) اثنين على الأقل ؛
- المستخدمون المشغولون بصفة اعتيادية من إحدى عشرة (11) إلى عشرين (20) عاملا يلتزمون باستقبال ثلاثة (3) متمهين على الأقل ؛
- المستخدمون المشغولون بصفة اعتيادية من واحد وعشرين (21) إلى أربعين (40) عاملا يلتزمون باستقبال أربعة (4) متمهين على الأقل ؛
- المستخدمون المشغولون بصفة اعتيادية من واحد وأربعين (41) إلى مائة (100) عاملا يلتزمون باستقبال خمسة (5) متمهين على الأقل ؛
- المستخدمون المشغولون بصفة اعتيادية ما بين مائة (100) إلى خمس مائة (500) عاملا يلتزمون باستقبال متمهين واحد (1) على الأقل لكل شريحة من عشرين (20) عاملا ؛

¹ . المادة 6 فقرة 5 من القانون 18-10 ، المصدر السابق ، ص ، 9 .

² . المادتان 38 و 39 ، المصدر نفسه ، ص ، 13 .

³ . المادة 57 من القانون 90-11 ، المصدر السابق ، ص ، 567 .

⁴ . عزاوي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص ، 358 .

⁵ . المادة 37 من القانون 18-10 ، المصدر السابق ، ص ، 12-13 .

- إذا تجاوز عدد العمال المشغولون خمس مائة (500) عامل ، يلتزم المستخدم باستقبال نسبة خمسة بالمائة (5 %) على الأقل من مجموع العمال .

إنَّ التعليم التطبيقي أو العملي الذي يرتبط أساسا باكتساب المهارات الضرورية في المهنة أثناء العمل ويتمُّ داخل أماكن العمل أو الهياكل التابعة للمؤسسة ، أين يستعمل المستخدم وسائله الخاصة⁽¹⁾ يسبقه التعليم النظري والتكنولوجي الذي يتمُّ على مستوى مراكز التكوين المهني والتمهين في شكل دروس تكميلية للجانب العملي هدفه تقديم معارف نظرية ضرورية للمتمهين لممارسة المهنة أو التخصص موضوع التمهين وتسهيل اكتسابه التأهيل المستهدف عن طريق التعليم العام . يُقدِّم هذا التعليم على مستوى المؤسسة العمومية للتكوين المهني ومُلاحقًا أو فروعها المتنوعة كما يمكن أن يُقدِّم لدى الهيئة المستخدمة أو هياكل التكوين التابعة للغرف المهنية بالنسبة للمهنة التابعة لمجالات نشاطها ، وفي كل الحالات يكون حضور الدروس إجباريا حسب الحجم الساعي المقرَّر في برنامج التكوين وعادة ما تقوم مؤسسات التكوين بتوزيع ساعات الدراسة على فترات مسائية لأكثر من يوم في الأسبوع قصد إعطاء المتمهين وقت فراغ من العمل الروتيني .

فالتمهين⁽²⁾ من خلال جانبه النظري والتطبيقي يجمع بين منطقتين ، المنطق الخاص بمؤسسة التكوين التي عادة ما تُفضِّل إكساب المتمهين المعارف بالطريق النظري ، والمنطق الخاص بالمستخدم الذي يُحاول تطوير مهاراته في ميدان العمل والإنتاج . وفي مقابل ذلك لا يمكن إغفال دور التمهين⁽³⁾ في تمكين المستخدم باليد العاملة المؤهلة التي لا تنجح إلَّا إذا كان اندماج المتمهين قد تمَّ فعليا في سوق العمل لاسيما وأنَّ نقل المعارف والمهارات يتمُّ مباشرة بين الحرفي أو المستخدم والمتمهين ، بما يُخفِّض من مستوى عدم ثقة المستخدم بكفاءة المتمهين . فهذه التَّمطين من التكوين هما بمثابة⁽⁴⁾ تكفُّل اجتماعي بآلاف الشباب الذين غادروا النظام المدرسي بما يُساهم في حمايتهم من مُختلف أشكال الانحراف والاستغلال لاسيما حينما يُجبرون على العمل في أي منصب .

إنَّ المشرف على التكوين التطبيقي قد يكون هو المستخدم نفسه بأن يكون هو معلم التمهين متى كان حرفيا أو يعمل لحساب نفسه ، أو أجيرا لدى المستخدم ، وقد يكون هو الولي أو الممثل الشرعي في الحالة التي يتم التمهين فيها وفقا لشكل التصريح العائلي بالتمهين .

¹ . Zemouri Kamel , **formations en Entreprise , vers l harmonisation** , révolution africaine , n 987 , Algérie , 1983 p , 22 .

² . Ferry Michel , **les formations professionnelles en alternance** , droit sociale , France , 1992 n4 , p , p , 391-398 / Boubli Bernard , **les contrats permettant une formation en alternance malyse comparative** , droit sociale France , 1982 , n 2 , p , p , 141-151 .

³ . Simonet Veronique , ubrich Valérie , **la formation professionnelle et l insertion sur la marche ou travail** , l efficacité du contrat d apprentissage économique et strateistique , NSEE ? paris , France , 2000 , p , 84 .

⁴ . هواري نذير ، المرجع السابق ، ص ، 549 .

وقد يكون هو مُعلِّم التمهين ، باعتباره كل مهني مُكلَّف بضمان تكوين تطبيقي وتدرُّجي ومنهجي وكامل للمتمهين نظرا لمؤهلاته وكفاءاته وقدراته ، حيث يلتزم في هذا الإطار بمتابعة التكوين البيداغوجي الذي تضعه الإدارة المُكلَّفة بالتكوين المهني ، وذلك بمراعاة مُخطَّط التكوين ، على أن يستفيد من منحة التأطير بصفته أجيرا لدى تلك الهيئة ، ويتم إعداد مُخطَّط التكوين بإشراك كلٍّ من المستخدم والمؤسسة العمومية للتكوين المهني والهيئات المهتمة بالتمهين عند الاقتضاء ، هدفه ضمان متابعة مُنتظمة لإجراء التكوين . يتضمَّن هذا المُخطَّط عدد المتمهين الذين سيتمُّ التكلُّل بهم ، التخصُّصات المفتوحة للمهنيين مستويات التأهيل المهنية المُتعلِّقة بها مناصب التمهين المُحدَّدة مُسبقا ، مُدَّة وبرنامج التكوين التطبيقي جدول سير كفايات التكوين والتقييم .

وأيا كان المشرف على عملية التكوين التطبيقي ، فقد ألزهمه المشرع بالإخلاص وبذل العناية اللائمة لاستزادة المعرفة والتكوين وكشف خبايا العمل وأسراره .

ولضمان التكوين الجدي للمتمهين ، نصَّ المشرع ⁽¹⁾ على ضرورة المراقبة الميدانية للمتمهين من طرف مفتشي التكوين المهني التابعين للإدارة المُكلَّفة بالتكوين والذين يسهرون بالتنسيق مع مفتشي العمل على مدى احترام الالتزامات موضوع عقد التمهين والملاحق المُتعلِّقة به في الوُسْط المهني فيما يُخصُّ التكوين التطبيقي وفي المؤسسة العمومية للتكوين فيما يُخصُّ التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي ، وذلك بواسطة دفتر التمهين باعتباره أداة بيداغوجية لمتابعة وتقييم التكوين المهني للمتمهين في الوُسْط المهني والمؤسسة العمومية للتكوين وكذا البطاقة المُتداوَلة باعتبارها وثيقة تربط بين المستخدم والمؤسسة العمومية للتكوين المهني ، ثَمَّلاً من طرف مُعلِّم التمهين بطلبٍ من المؤسسة العمومية للتكوين ، تُدَوِّن فيها كل النشاطات اليومية أو الأسبوعية المنجزة من طرف المتمهين .

وفضلا عن رقابة مُفتش التكوين المهني ، خَوَّل المشرع لمفتشي العمل ⁽²⁾ الذين منحهم صفة الضبطية القضائية الذين يمتدُّ اختصاصهم لأي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متمهون من كلا الجنسين صلاحيات مُوسَّعة حسب ما سيُتَّضح:

- حق زيارة أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مُراقبة مدى تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية ؛
- الدُّخول في أي ساعة من ساعات اللَّيْلِ أو النَّهَار إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحكمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعيَّن عليهم مُعانة تطبيقها ، أمَّا إذا كانت ورشة العمل أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية موجودة في محل ذي استعمال سكني فيقتصر الدخول على ساعات العمل فحسب ؛
- حق الفحص والاطلاع والمراقبة للوثائق وكذا إجراء التحقيقات التي يرونها ضرورية للتحقُّق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية ؛

- حق الاستماع لأي شخص بحضور شاهد أو بدونه ؛

¹ . المادتان 6 فقرة 12 و 19 من القانون 10-18 ، المصدر السابق ، ص ، ص ، 9 ، 11 .

² . المادتان 5 و 6 من القانون 03-90 رجب 1410 الموافق ل 3 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل ، ج.ر عدد 6 صادرة بتاريخ 11 رجب 1410 ، ص ، ص ، 238 - 239 .

- حق أخذ عيّنة عن أي مادة سامة قصد تحليلها أو أي منتج مُوزَّع أو مُستعمل ؛
- حق الإطلاع على أي دفتر أو سجلّ أو وثيقة بُغية التحقق من مطابقتها واستنتاج خلاصات ؛
- تحرير محاضر المخالفات متى تعرّض العمال أو المتهمنون لأخطار جسيمة سببتهم مواقع العمل أو أساليبه القديمة أو الخطيرة شرط إعدار المستخدم باتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من الأخطار المطلوب اتقاؤها ؛
- إخطار الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصّان إقليميا عن كل خطر وشيك الوقوع اللذان يلتزمان باتخاذ التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم كل فيما يخصّه ؛
- إلزام المستخدم بالامتثال في أجل لا يتجاوز ثمانية (8) أيام للخروقات السافرة للأحكام الآمرة للقوانين والتنظيمات تحت طائلة إحالة الملف للجهة القضائية المختصة التي تُبثّ خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ حتّى في حالة تسجيل الطعن بالمعارضة أو الاستئناف .

ويترتّب على مخالفة المستخدم بالالتزام بالتمهين من حيث الاستقبال وعدد المتهمنين الواجب استقبالهم والتخصّصات المطلوبة ، قيام مسؤوليته الجزائية كوجه آخر من أوجه التقييد وذلك بفرض غرامة مالية تتراوح بين عشرة (10.000) آلاف إلى عشرين (20.000) ألف دينار جزائري ، كما يتعرّض المستخدم علاوة على ذلك لشطب اسمه من قائمة المستخدمين المدة ثلاث (3) سنوات ابتداءً من تاريخ الحكم النهائي مع حرمانه من الامتيازات والتحفيزات الممنوحة بعنوان التمهين ، على أن يبقى خلال فترة التمهين ملزما بدفع الرّسم على التمهين .⁽¹⁾

ب. الالتزام بتمكين المتهمن من إجراء الامتحانات النهائية ومنح شهادة نهاية التكوين

يلتزم المستخدم بتمكين المتهمن من الالتحاق بالامتحانات المنظّمة من طرف المؤسسة العمومية للتكوين التي ينتمي إليها المتهمن سواء تمّ التمهين عن طريق عقد التمهين أو عن طريق التصريح العائلي بالتمهين أين تنتقل المسؤولية للولي أو الممثّل الشرعي . ففي حالة نجاحه تُنوّج دورات التكوين المهني عن طريق التمهين بمنح المتهمن شهادة⁽²⁾ تُسلّم من طرف الوزير المكلف بالتكوين المهني عن طريق مندوبيه المفوضين إقليميا .

أمّا في حالة عدم نجاحه ، فيستفيد المتهمن الرّاسب من تمديد عقد التمهين بواسطة مُلحق على أن يُمنح المتهمن الرّاسب الذي لا يستفيد من فترة التمديد بمنح شهادة ترصّص في تخصّص مُعيّن دون أن يُذكر فيها حالة الرّسوب ، وقد سكت تشريع التمهين عن هذه المسألة بما يُحيل لإعمال القواعد المنصوص عليها ضمن تشريع العمل على أساس أنّ المشرع قد ربّط عليه نفس الآثار : " يُسلّم العامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تثبّت تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلها العامل والفترات المناسبة لها ولا يترتّب على عدم تسليم شهادة العمل فقدان حقوق المستخدم أو العامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلّا إذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة ."⁽³⁾

¹ . المادة 70 من القانون 10-18 ، المصدر السابق ، ص ، 15-16 .

² . المادة 18 من القانون 10-18 ، المصدر السابق ، ص ، 11 .

³ . المادة 67 من القانون 11-90 ، المصدر السابق ، ص ، 568 .

ج . الالتزام بدفع أجر للمتمهن

إذا كان عقد التمهين ينصبُّ أساساً على تلقّي تكوين مُعيّن وليس تبادل العمل بأجر، فإنَّ المشرع لم يترك مسألة استحقاق المتمهن لأجر لإرادة المستخدم بل أضفى صفة الإلزامية على دفع أجر للمتمهن حسب ما يُستفاد من نصّه على ما يلي : " يتقاضى المتمهن شبه راتب حسب الحالة . " ⁽¹⁾ ويتمُّ دفع هذا الأجر الشبيه بالراتب على النحو الآتي :

- في حالة تنصيب المتمهن لدى الحرفيين أو المستخدمين المشغّلين من عامل واحد (1) إلى عشرين (20) عاملاً ، تدفّع الدولة شبه الراتب خلال السِتّة (6) أشهر الأولى للتكوين .

- في حالة تنصيب المتمهن لدى المستخدمين أو الحرفيين المشغّلين أكثر من عشرين (20) عاملاً يُدفع شبه راتب تدريجي مُرتبط بالأجر الوطني الأدنى المضمون من طرف المستخدم ابتداءً من تاريخ إمضاء عقد التمهين من طرف جميع الأطراف المتعاقدة .

فمنحُ الأجر يُشكّل إحدى وسائل الإقبال على التمهين ويُساهم في الدّخل العام من جهة ومن جهة أخرى يسدُّ حاجة المتمهن الشّخصية ، وفي سياق تشجيع الدولة لسياسة التمهين والإقبال عليه نصَّ المشرع على إعفاء المتمهين والمستخدمين من اقتطاعات واشتراكات الضمان الاجتماعي مُقابل استفادتهم من نظام الضمان الاجتماعي والعلاوات المرتبطة له . فإعفاء المستخدم يُعدُّ من الطرق البديلة للإجبار عن التمهين أي التحفيز بالإعفاء من اشتراكات الضمان الاجتماعي .

ويترتّب على الإخلال بهذا الالتزام غرامة مالية تتراوح بين عشرين (20.000) ألف إلى خمسين (50.000) ألف دينار جزائري. ⁽²⁾ كما يتعرّض المستخدم علاوة على ذلك لشطب اسمه من قائمة المستخدمين لمدة ثلاث (3) سنوات ابتداءً من تاريخ الحكم النهائي مع حرمانه من الامتيازات والتحفيزات الممنوحة بعنوان التمهين ، على أن يبقى خلال فترة التمهين مُلزماً بدفع الرسم على التمهين .

د . الالتزام برعاية المُتمهن وإرشاده والإشراف عليه ⁽³⁾

يُعدُّ هذا الالتزام بمثابة تقنين للالتزام الأخلاقي لرب العمل ، حيث ألزمه المشرع أن يُعامله كأب صالح : " ... يكون المستخدم مسؤولاً مدنياً عن المتمهن في أماكن العمل خلال مُدّة التكوين . " كما يلتزم بإخطار والده أو وليّه الشرعي وكذا المؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتمهن كتابياً وبكُلِّ الوسائل عن الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها والانحرافات الأخلاقية والغيابات المتكررة وبعدم احترام النظام الداخلي وبكُلِّ تصرّف بدر منه يمكن أن يُعرقّل السّير الحسن للتكوين وبكُلِّ الحوادث التي تقع في مكان العمل أو أثناء تنقّله .

هـ . الالتزام بتحديد ساعات العمل اليومي والأسبوعي ⁽⁴⁾

حماية للمتمهن من استغلال المستخدم ، أفاد المشرع الأوّل بالأحكام المطبّقة على عمّال المؤسسة المستخدمة في مجال أوقات العمل والعطل ، مع احتساب الوقت المُكرّس من قِبَل المتمهن في التعليم والنشاطات البيداغوجية ضمن وقت العمل .

¹ . المواد 41 و 55 و 75 من القانون 10-18 ، المصدر السابق ، ص ، 13 - 15 .

² . المادتان 71 و 72 من القانون 10-18 ، المصدر السابق ، ص ، 16 .

³ . المادتان 39 و 40 من القانون 10-18 ، المصدر السابق ، ص ، 13 .

⁴ . المادتان 51 ، المصدر نفسه ، ص ، 14 و 33 من القانون 11-90 ، المصدر السابق ، ص ، 565 .

كما يستفيد من يوم راحة كامل في الأسبوع وكذا أيام العطل الرسمية الوطنية والدينية المدفوعة الأجر ولا يجوز للمستخدم حرمان المتمهين من هذا الحق تحت طائلة توقيع العقوبات المقررة ضمن تشريع العمل.⁽¹⁾

و. الالتزام بحظر تشغيل المتمهين القاصر في أعمال ليلية وخطيرة⁽²⁾

لم يتطرق تشريع التمهين لهذه المسألة رغم أهميتها في حماية المتمهين لاسيما القاصر ، وبما أنه رتب نفس آثار عقد التمهين على عقد العمل فإنه يُحظر على المستخدم تشغيل المتمهين القاصر ليلا : " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسعة عشر (19) سنة في أي عمل ليلي ... " . ويخضع المستخدم الذي يُخالِف هذا الالتزام للعقوبات المنصوص عليها ضمن تشريع العمل تطبيقا للإحالة التي أوردها تشريع التمهين .⁽³⁾ كما يلتزم المستخدم بعدم تشغيل المتمهين في أشغال خطيرة ومضرة بالصحة تحت طائلة توقيع عقوبة جزائية تتمثل في غرامة مالية تتراوح بين عشرين (20.000) ألف دينار جزائري إلى خمسين (50.000) ألف دينار جزائري مع إمكانية شطب اسمه من قائمة المستخدمين مع حرمانه من الامتيازات والتحفيزات الممنوحة بعنوان التمهين على أن يبقى خلال فترة التمهين ملزما بدفع الرسم على التمهين .⁽⁴⁾

2.3 القيود الواردة على الحرية التعاقدية للمستخدم بخصوص إنهاء عقد التمهين⁽⁵⁾

إذا كان المشرع قد ترك لأطراف عقد التمهين حرية إنهاء العقد سواء بالتراضي أو بالإرادة المنفردة كما حدّد الحالات التي يُفسخ فيها العقد بقوة القانون على سبيل الحصر ، إلا أنه قيّد المستخدم في حالة الفسخ التعسفي لعقد التمهين ببعض الضوابط حماية للطرف الضعيف حسب ما سيتمّ تفصيله .

1.2.3 القيود الواردة على الحرية التعاقدية للمستخدم بخصوص إنهاء عقد التمهين بالتراضي أو بالإرادة المنفردة أو بقوة القانون

ترك المشرع لأطراف عقد التمهين حرية إنهاء العقد سواء بالتراضي أو بالإرادة المنفردة ، كما حدّد الحالات التي يُفسخ فيها العقد بقوة القانون على سبيل الحصر لأسباب بعضها مُتعلّق بالمتمهين وبعضها الآخر مُرتبط بالمستخدم وهي على النحو الآتي :

- تحلّي المتمهين عن التكوين ؛
- عدم انضباطه أو احترامه للنظام الداخلي للمستخدم ؛
- إمضاء عدّة عقود تمهين خلال نفس الفترة مع عدّة مستخدمين أو مع أجهزة تكوين أخرى مُماثلة ؛
- وفاة المستخدم أو المتمهين ؛
- إفلاس المستخدم أو التوقّف النهائي لنشاطاته ؛

1 . المادة 143 ، المصدر نفسه ، الصفحة نفسها ، و المادة 69 من 18-10 ، المصدر السابق ، ص ، 15

2 . المادة 28 من القانون 90-11 ، المصدر السابق ، ص ، 565 .

3 . المادة 143 ، المصدر نفسه ، ص ، 575 ، المادة 69 من 18-10 ، المصدر السابق ، ص ، 15 .

4 . المادتان 71 و 72 من القانون 18-10 ، المصدر السابق ، ص ، 16 .

5 . المواد 6 فقرة 10 ، 31 و 32 و 33 ، المصدر نفسه ، ص ، 12 .

- عجز بدني لأحد الطرفين .

2.2.3 القيود الواردة على الحرية التعاقدية للمستخدم بخصوص الإنهاء التعسفي لعقد التمهين

وَقَرَّ المشرع مُكتسبا آخر للمتمهن في حالة الفسخ التعسفي لعقد التمهين من طرف المستخدم بأن خَوَّل للجهة القضائية المختصة - القسم الاجتماعي - إلزام المستخدم بالتعويضات الآتية :

- تعويض قيمة المبالغ التي التزمت بها المؤسسة العمومية للتكوين المهني والمتعلقة بشبه الراتب والتغطية الاجتماعية للمتمهن واسترجاع مبالغ الإعفاءات الضريبية التي استفاد منها المستخدم في مجال التمهين ؛
- تعويض كل من المستخدم والمؤسسة العمومية للتكوين المهني عن الأضرار اللاحقة بهما بناءً على طلبهما أو طلب الولي الشرعي للمتمهن القاصر .

فالتعويض عن الفسخ التعسفي ، هو وجه آخر من أوجه تدخُّل المشرع لحماية المتمهن من الإنهاء المفاجئ وغير المبرَّر لعقد التمهين من طرف المستخدم . وهذا التعويض لا يَنُمُّ احتسابه على أساس ما كان سيتقاضاه من أجر نهاية العقد ، بل يتعدَّاه ليكون أكبر من ذلك بسبب ما فوَّته المستخدم على المتمهن من فرصة للحصول على شهادة إنهاء التكوين . (1)

وفضلا عن الالتزام القانوني بالتعويض ، ألزمه المشرع بالتصديق على فترة التكوين المُتَّبَع بانتظام لدى الهيئة المستخدمة الأولى لنفس التخصص ولنفس المهنة متى أراد المتمهن إبرام عقد تمهين جديد والالتحاق بمستخدم آخر، ومفاد الانتظام أن يكون المتمهن قد التزم بتنفيذ كافة البنود المتعلقة بمُدَّة العقد المنصرمة على أكمل وجه ، وهو ما يخضع لتقدير ورقابة القاضي الذي يُحدِّد اللَّحْظَةَ التي تخَلَّف فيها التوازن بين الأعباء الملقاة على عاتق المتمهن ، وللقاضي الاستئناس في هذه الحالة بدفتر التمهين كأداة بيداغوجية لمُتَابَعَة وتقييم التكوين المهني للمتمهن في الوسط المهني والمؤسسة العمومية للتكوين المهني ، والذي يُمَلَأ بانتظام من طرف مُعَلِّم التمهين طيلة فترات التدريب والتكوين .

4. الخاتمة

نُخَلِّص من خلال ما تقدَّم إلى القول بأنَّ المشرع قد جانب الصواب حينما تدخَّل بقواعد آمرة لتنظيم علاقة العمل القائمة في إطار عقود التمهين بفرض المزيد من الالتزامات على عاتق المستخدم باعتباره الطرف القوي في هذه العلاقة اللامتوازنة في مواجهة المتمهن بوصفه الطرف الضعيف لاسيما القاصر الذي عادة ما يكون مدفوعا للدخول في هذه العلاقة التعاقدية بدوافع تربوية واجتماعية واقتصادية وهو ما جعل هذا العقد يأخذ طابعا خاصا واستثنائيا رغم قِيَّامه على ذات الدعائم التي تقوم عليها مُختلف العقود الملزمة لجابين .

وقد تمَّ التركيز على التزامات المستخدم دون التطرُّق لالتزامات المتمهن على أساس أنَّ التزاماته تبدو أقلَّ حِدَّة من تلك المفروضة على المستخدم ، وعموما يمكن تسجيل بعض الاقتراحات التي تبدو ذات أهمية في تأمين الحماية الكافية للمتمهن في هذا النوع من العقود منها على وجه الخصوص :

¹ . خالدية مكي ، المرجع السابق ، ص ، 306 .

- استحداث آليات جديدة لتحفيز المتسربين من النظام المدرسي لهذا النمط من التكوين الذي بدأ يشهد عزوفاً من قبلهم وهو ما ساهم في تزايد أرقام الانحراف والإجرام ؛ بفتح قنوات الإعلام والتواصل مع المخاطبين بأحكام تشريع التمهيّن للتعريف بأهدافه وأبعاده التنموية والتربوية والتكوينية ؛
- ضرورة تحيين تقنيّن التمهيّن من وقت لآخر لاسيما من خلال الإسراع في سن النصوص التنظيمية لهذا التشريع والتي تأخّر صدورهما بما فرض حتمية تطبيق النصوص التنظيمية القديمة والتي لا تتلاءم بأي حال من الأحوال من المستجدات الاقتصادية والاجتماعية الرّاهنة ؛
- التوسّع في تأطير بعض المسائل ذات الأهمية القصوى للتمهيّن مثل حالات الفسخ التعسفي التي تكلم عنها المشرع باقتضاب بما يحيل لتطبيق القواعد العامّة وهي القواعد التي لا تتلاءم مع طبيعة وخصوصية هذا العقد .
- التقليل من الإحالة لقواعد تشريع العمل لاسيما بالنسبة للمسائل التي لا يمكن أن تتساوى فيها منزلة العامل مع منزلة المتهنّ خاصة القاصر ، من ذلك مثلاً الإحالة بخصوص حظر الأشغال الليلية والخطيرة والمضرة بالصحة رغم أهمية أفراد هذه المسألة بقواعد خاصّة شأنها شأن إلزامية الكتابة والأجر .

قائمة المراجع :

1. الكتب

1. جيستيان جاك ، تكوين العقد ، ترجمة منصور القاضي ، الدار الجامعية للدراسات والنشر ، بيروت ، لبنان 2000 .
2. دسوقي معين محمد ابراهيم ، دور الإرادة في العقد ، جامعة أسيوط ، مصر ، 1981 .
3. شناعة ماجدة مصطفى ، النيابة القانونية - دراسة مقارنة في القانون المدني وقانون الولاية على المال - دار الفكر الجامعي الإسكندرية ، مصر ، 2004 .
4. شنب محمد لبيب ، شرح أحكام قانون العمل ، ط1 ، الكتاب الحائز على جائزة الدولة التشجيعية مكتبة الوفاء ، القاهرة مصر ، 2010 .
5. عبد العال محمد حسين ، ضوابط الاحتجاج بالمستندات العقدية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر 1999 .
6. لعشب محفوظ ، المبادئ العامّة للقانون المدني الجزائري ، ط3 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2006 .
7. محمود زهران ، تشريعات الطفولة ، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، مصر ، 2008 .
8. مرسي بدر جمال ، النيابة في التصرفات القانونية - صيغها وأحكامها وتنازع القوانين فيها - دار الفكر العربي ، القاهرة مصر ، 1980 .
9. مسعد هلاي سعد الدين ، ولاية التعبير عن العقود وإمضاءها روح القوانين، عدد سنوي، طنطا ، مصر ، 1998 .
2. البحوث الجامعية
1. الصيرفي ياسر كامل أحمد ، التصرف القانوني الشكلي في القانون المدني ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة مصر ، 1992 .

2. خالدية مكّي ، الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين ، دكتوراه في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران ، 2010-2011 .
 3. قدرّي محمد توفيق ، النيابة الشرعية بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري ، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في الحقوق تخصّص عقود ومسؤولية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر 2017-2018 .
 4. سودي حاج محمد ، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال - دراسة مقارنة - أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في القانون الخاص ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أو بكر بقايد ، تلمسان ، الجزائر ، 2015-2016 .
- ### 3. المقالات
1. بوسحابة لطيفة ، عقد التمهين كاستثناء عن الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل ، مجلة قانون العمل والتشغيل جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، الجزائر ، المجلد 4 ، العدد 2 ، ديسمبر 2019 .
 2. عزاوي عبد الرحمان ، السّن القانونية للعمل والحماية القانونية المُقرّرة لصغار السّن وفقا لقانون العمل الجزائري ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية ، جامعة الجزائر ، الجزائر ، 1995 .
 3. طيب فايزة ، عقد العمل تحت التجربة في التشريع والقضاء الجزائري ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، الجزائر ، العدد 5 جانفي 2018 .
 4. هواري نذير ، الإطار القانوني لعقد تمهين القُصّر في التشريع الجزائري ، مجلة الإحياء ، المجلد 20 ، العدد 27 نوفمبر 2010 .
- ### 4. النصوص القانونية :
1. الأمر 58-75 المعدلة بالمادة 46 من القانون 05-10 المؤرخ في 13 جمادى الأولى 1426 الموافق لـ 20 يونيو 2005 يعدل ويتمم الأمر 58/75 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم ، ج.ر عدد 44 ، صادرة بتاريخ 26 يونيو 2005 .
 2. القانون 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية 1408 الموافق لـ 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ج.ر عدد 4 صادرة بتاريخ 27 يناير 1988 .
 3. القانون 90-03 رجب 1410 الموافق لـ 3 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل ، ج.ر عدد 6 صادرة بتاريخ 11 رجب 1410 .
 4. القانون 90-11 المؤرخ في 6 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 يتعلق بعلامات العمل ، ج.ر عدد 17 صادرة بتاريخ أول شوال 1410 .
 5. القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق لـ 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج.ر عدد 21 صادرة بتاريخ 23 أبريل 2008 .
 6. القانون 11-10 المؤرخ في 20 رجب 1432 الموافق لـ 22 يونيو 2011 يتعلق بالبلدية ، ج.ر عدد 37 صادرة بتاريخ 3 يوليو 2011 .

7. القانون 18-10 المؤرخ في 25 رمضان 1439 الموافق ل 10 يونيو 2018 يعدل ويتمم القانون 81/07

يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين ، ج.ر عدد 13 صادرة بتاريخ 13 يونيو 2018 .

8. المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأول 1442 الموافق ل 20 ديسمبر 2020 يتعلق

بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية

الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، ج.ر عدد 82 صادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020 .

5. خامسا : باللغة الأجنبية

1. Zemouri Kamel , **formations en Entreprise , vers l harmonisation révolution africaine** , n 987 , Algérie 1983 .

2. Ferry Michel , **les formations professionnelles en alternance** , droit sociale , France , 1992 , n4 .

3. Boubli Bernard, **les contrats permettant une formation en alternance malyse comparative** , droit sociale France , 1982 ,n 2 .

4. Simonet Veronique, Valérie ubrich , **la formation professionnelle et l insertion sur la marche ou travail** , l efficacité du contrat d apprentissage économique et strategique , NSEE ? paris , France , 2000 , p , 84

5. Balazs Gabrielle , Jean Bière Farguer , a l'école de l Entreprise , recherche en sciences sociales , paris , France , n 69 , 1987 .

6. Pierre , Dominique , Ollier , **droit du travail** , libraire Armand colin , paris , 1972 .

Hafnaoui Nasri, **des observations de la loi 90/11 relative au relations concernant certaines dispositions du travail** , institut nationale du travail , n25 , 2000 .