

عقود الإدماج آلية لإنشاء مناصب الشغل

د. معاشو نبالي فطة

أستاذة محاضرة " أ "

كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو

مقدمة

أدت التحولات السياسية والإقتصادية التي عرفت الجزائر إلى تنازل الدولة عن دورها الإحتكاري في المجال الإقتصادي والحماي في المجال الإجتماعي، فأصبح الجانب الإقتصادي يفرض نفسه عن الجانب الإجتماعي، من خلال خوصصة المؤسسات العمومية الإقتصادية وبالتقليل من أعباءها المالية وتقليص الفائض العمالي الذي كانت تعاني منه⁽¹⁾.

إمتدت سياسة التراجع إلى مجال علاقات العمل ليعاد تنظيمها على أسس تعاقدية تفاوضية، بإعادة توزيع سلطة وضع القواعد القانونية بما يكفل تنوع التنظيم القانوني لعلاقات العمل، تكون أكثر إستجابة لما تفرضه مقتضيات النظام الإقتصادي المتبع.

¹ - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في علاقات العمل وحماية العمال المسرحين للأسباب الإقتصادية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، تيزي وزو، 2008، ص15 وما بعدها.

إن إنسحاب الدولة كطرف في علاقات العمل أدى إلى إرتفاع نسبة البطالة، لكن هذا لم يجعلها تتخلى عن دورها الاجتماعي الحمائي كلية، بل تبقى المحور الأساسي لمحاربة إختلالات إقتصاد السوق ومعالجة ظاهرة البطالة أو التخفيف من حدتها التي تعد عملية معقدة تتطلب مجهودات كبيرة من أجل تنشيط سوق العمل وتوفير فرص العمل وفق آليات جديدة تدخل في إطار سياسة المساعدات العمومية، بوضع برامج ترمي إلى ترقية سوق العمل والشغل بخلق نوع من عقود العمل المؤقتة والمدعمة من الدولة تسمى عقود الإدماج، تختلف عن العقود المؤقتة المعمول بها والتي جاء بها قانون العمل رقم 90-11 في مادته 12.

تتولى تنظيم هذه العقود هيئات خاصة تابعة للدولة تتمثل في الوكالة الوطنية للتشغيل بمختلف هيكلها الجهوية والمحلية التي تسهر على مراقبة تنفيذ هذه البرامج، بإعتبارها من أهم البرامج المطبقة حالياً الموجهة لإدماج الشباب الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة، خاصة بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008⁽¹⁾.

تنصب هذه الدراسة حول بيان كيفية تنظيم المشرع لهذه العقود بإعتبارها آلية لإمتصاص البطالة وإدماج الشباب لإكتساب تجربة في عالم الشغل.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 08-126، مؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر عدد 22، لسنة 2008.

حيث تنفرد هذه العقود بأحكام خاصة سواء في شروط إبرامها (المبحث الأول) أو من حيث الآثار المترتبة عن إبرامها (المبحث الثاني).

المبحث الأول: إبرام عقود الإدماج

إذا كانت القاعدة أن العقد غير محدد المدة هو الأصل في إنشاء علاقات العمل والذي يجسد ديمومتها وإستقرارها وإستمراريتها وأن العقد المحدد المدة هو الإستثناء، الذي يسمح للمستخدم اللجوء إليه عند توفر الضرورة والإستعجال ضمن الحالات المحددة قانوناً، فإن عقد الإدماج يخرج عن هذا الإطار لأنه يدخل ضمن سياسة الدولة الإجتماعية في القضاء على البطالة، لذا تختلف أحكام تنظيمه عن العقود المؤقتة الأخرى، وذلك من حيث ثلاثية أطرافه (المطلب الأول)، أو من حيث الشروط الخاصة لقيامه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ثلاثية أطراف عقد الإدماج

يتميز عقد الإدماج عن عقود العمل كونه ينشأ بين ثلاثة أطراف، إذ لم يعرف قانون العمل هذا النوع من التعاقد إلا في إطار سياسة التفاوض الوطنية التي تتم بين الحكومة والمؤسسات أرباب العمل ونقابات العمال كصيغة للتفاوض حول المسائل التي تعني شروط وظروف العمل، بينما نشوء عقد الإدماج في إطار سياسة المساعدات العمومية يبرم بين كل من الوكالة للتشغيل

من جهة أولى (الفرع الأول)، والمستخدم من جهة ثانية (الفرع الثاني) والمستفيد من الإدماج من جهة ثالثة⁽¹⁾ (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل

تعد الوكالة الوطنية للتشغيل من بين الهياكل التي وضعتها الدولة لتنفيذ برنامج الإدماج والتشغيل، إلى جانب وكالة التنمية الاجتماعية⁽²⁾ والتي تقوم بتنفيذ برامجها بواسطة مديرية التشغيل بالولاية، التي أشئت بموجب المرسوم رقم 50-02 المؤرخ في 22 جانفي 2002 يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية، وهي تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي، وتتكون مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب مهمتها الأساسية تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه ووضعه حيز التنفيذ⁽³⁾.

¹ - قرار مؤرخ في 24 يوليو 2008، يحدد نماذج عقود الإدماج وعقود تكوين تشغيل وعقود عمل الدعم، ج ر عدد 49، لسنة 2008.

² - مرسوم تنفيذي رقم 127-08، مؤرخ في 30 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ج ر عدد 23، لسنة 2008.

أنظر كذلك: ديون عبد القادر سويسسي الهواري، أثر الخصوصية في الجزائر عن وظيفة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة الباحث، العدد الثالث، ورقلة، 2004، ص 103-116.

³ - تقوم كذلك بهذه المهمة المديرية الوطنية لترقية التشغيل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية، وذلك بتنفيذ ثلاث برامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ممولة مباشرة من الدولة وهي:

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259 مؤرخ في 08 سبتمبر 1990⁽¹⁾ وكذا المرسوم التنفيذي رقم 06-77⁽²⁾، تتكون من المديرية العامة و عشر (10) وكالات جهوية وأكثر من 157 وكالة محلية، وتم قبول ما يقرب من 7025 عرض في 1998، و 2912 في 1999⁽³⁾.

* **برامج الشغل المأجور بمبادرة محلية:** وهي بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مواجهة البطالة، موجهة لإدماج الشباب بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة، تتراوح أعمارهم ما بين 19-35 سنة، لإنجاز نشاطات ذات منفعة عامة على مستوى البلديات، إلى جانب برامج النشاطات في إطار الشبكة الإجتماعية، الذي تشرف عليه مديرية النشاط الإجتماعي لحساب وكالة التنمية الإجتماعية التابعة لنفس الوزارة.

* **برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة:** وهو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة وفي وقت سريع موجه للشباب ذوي مؤهلات خاصة في المناطق النائية.

* **برنامج عقود ما قبل التشغيل:** الذي وضع حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم 98-402، مؤرخ في 02 ديسمبر 1998، يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية.

¹ - المعدل والمتمم للأمر رقم 71-42 مؤرخ في 17 جوان 1971، يتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، ج ر عدد 39 لسنة 1990. المنشأ بموجب المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962.

² - مرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 18 فيفري 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 39 لسنة 2006.

³ - ديون عبد القادر سويسي الهواري، مرجع سابق، ص ص 103-116.

تقوم هذه الوكالة بالتوجيه والإعلام الذي يعد أمراً أساسياً لوضع إستراتيجيات وتطبيقها عبر فروعها الموجودة في كل مناطق الوطن، كما تقوم بتنظيم سوق العمل وتسيير العرض والطلب وتوفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية. تعزز دور هذه الوكالة بصدور قانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، بصفتها الهيئة العمومية التي تقوم بتتصيب العمال وتشغيلهم، بإستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين فوض للبلديات أن تقوم بهذا الدور إستثناء في حدود إختصاصاتها الإقليمية⁽¹⁾.

- تعد الوكالة المحلية للتشغيل الخلية الأساسية في هذا التنظيم، إذ تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل وتتولى المهام التالية:
- تلقي العروض وربطها بالطلبات موزعة حسب المهن والقدرات المهنية.
 - إستقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية عن طريق مستشار التشغيل، يقدم لهم المعلومات اللازمة والقروض المتوفرة وكذا مرافقتهم لدى أصحاب العمل.
 - تسجيل العمال المسرحين لأسباب إقتصادية للإستفادة من نظام التأمين عن البطالة.

الفرع الثاني: المستخدم

عمم المشرع إمكانية المشاركة في تنفيذ سياسة وبرامج الإدماج لكل القطاعات الإقتصادية التابعة للقطاع العمومي أو القطاع الخاص وكذا الإدارات العمومية،

¹- محمد قرقب، عرض حول التوجيه والإرشاد المهني في تشغيل الشباب، الندوة الإقليمية لمنظمة العمل العربية عن دور الإرشاد، طرابلس، أيام 11-13 جويلية 2005.

ويمتد إلى أصحاب المهن الحرة وورشات الأشغال كالموتقين والمحضرين والمحامين والأطباء والحرفيين لتكون على إتصال مع وكالة التشغيل للإستفادة من خدماتها بتقديم لها عروض يكون لها هدفين هما: تدعيم المؤسسات وتأطيرها بكفاءات جامعية من جهة، ومن جهة أخرى المساهمة في تنفيذ برامج الإدماج المهني وإمتصاص نسبة البطالة.

الفرع الثالث: المترشح المستفيد من عقود الإدماج

تحدد المادة الثالثة (3) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126⁽¹⁾ السالف الذكر ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين الذين يمكنهم الإستفادة من جهاز الإدماج.

1/ **الفئة الأولى:** الشباب حاملي شهادات التعليم العالي، والتقنيين الساميين، خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني، وحسب الديوان الوطني للإحصائيات بلغ مجموع طلباتهم 166 ألف الذي يمثل نسبة 14% من مجموع طلبات التوظيف.

2/ **الفئة الثانية:** الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية، ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربية مهنية، الذين بلغ مجموع طلباتهم 797 ألف، ما يعادل نسبة 64%.

3/ **الفئة الثالثة:** الشباب بدون تكوين ولا تأهيل، إذ يتوجه الشاب البطال إلى المديرية المعنية بطلب قصد الإستفادة من عقد الإدماج المهني، الذين بلغ مجموع طلباتهم 278 ألف أي ما يعادل 22%.

¹ - أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر.

المطلب الثاني: شروط قيام عقود الإدماج

كباقي العقود يشترط لقيام عقد الإدماج شروط خاصة به منها ما هي شروط شكلية، ومنها ما هي موضوعية، تتمثل في إفراغ العقد في الشكل المحدد في النموذج الخاص به والتأشير عليه من الجهات المعنية وتوقيعه من الأطراف، خلاف ذلك يؤدي إلى عدم قيام العقد، عكس ما هو معمول به في قانون العمل الذي يرتب عن تخلف الشروط الشكلية أو الموضوعية إعادة تكييف العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة بعد تحرير مفتشية العمل لمحضر المخالفة⁽¹⁾ (الفرع الأول)، ثم شرط تحديد مدة العقد بإعتبارها من العقود المحددة مع إمكانية تجديده (الفرع الثاني)، بالإضافة إلى شروط تخص تأهيل المستفيد من عقد الإدماج (الفرع الثالث).

الفرع الأول: شكل عقود الإدماج

تكيف عقود الإدماج على أنها عقوداً نموذجية تأخذ شكلاً خاصاً، حددها المرسوم التنفيذي رقم 08-126 في المادة الرابعة (4)، فذكر 'عدة أشكال تتناسب ومستوى المعينين بالإدماج كما حدد مختلف الأحكام الخاصة بكل نوع من العقود.

¹ - أنظر المواد 12 و 12 مكرر، و 14 من قانون 90-11 السالف الذكر.

وهو ما أكدته قرار المحكمة العليا، القسم الاجتماعي، في الملف رقم 188773 بتاريخ 14 مارس 2000، في القضية بين (م. و. ن) ضد (ع.ع.أ). من الثابت فقها وقضاء أن عقود العمل المبرمة لمدة محددة مخالفة لنص المادة 12 من القانون 90-11 تتحول إلى عقود غير محددة المدة وفقاً لما نصت عليه المادة 14 من نفس القانون.

أولاً: إتخاذ عقد الإدماج إحدى الأشكال النموذجية المحددة قانوناً:

مفاد ذلك هو إنشاء عقد شغل بين المستفيد من الإدماج والمؤسسة أو الإدارة المستخدمة لمدة محددة لا تخضع لإرادة الطرفين في محتواها وشكلها بل للنموذج المحدد قانوناً من خلال القرار الوزاري المؤرخ في 24 يوليو 2008 السالف الذكر، إذ هناك ثلاث (3) طوائف من العقود، عقود إدماج لإشغال منصب عمل، عقود إدماج تكوين - تشغيل، وعقود عمل المدعم.

1- نماذج عقود الإدماج في منصب عمل:

جاء بهذه النماذج القرار المؤرخ في 24 يوليو 2008 السالف الذكر، من خلال الملاحق 1، 2، 3، 4.5، 6 وهي خاصة بالشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين وخرجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

أ/- نماذج عقود إدماج حاملي الشهادات

يتم إبرام مثل هذه العقود مع طالبي العمل لأول مرة من حاملي الشهادات العليا⁽¹⁾ والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، فحدد لها نماذجين:

* نموذج عقد إدماج حاملي الشهادات في القطاع الإقتصادي (الملحق رقم 1) .

¹ - صرح رئيس النقابة الوطنية للممارسين الطبيين السيد إلياس مرابط أن 4000 طبيب من أصل 30 ألف طبيب ممارس أخصائي، يعملون في المستشفيات بصيغة عقود ما قبل التشغيل يتقاضى راتباً شهرياً قدره 10.000 د ج، عن جميلة بلقاسم، جريدة الشروق، العدد 2838، الصادرة بتاريخ الإثنين 10 فيفري 2010.

* نموذج عقد إدماج حاملي الشهادات في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية (الملحق رقم 2).

يلتزم المستخدم من خلال هذه العقود بتعيين المستفيدين لمدة محددة قابلة للتجديد في منصب عمل يتوافق مع تخصص تكوينه، ويستطيع أن يستفيد كذلك من تكوين تكميلي أو تجديد المعارف أو تحسين مستواه ومؤهلاته⁽¹⁾.

ب/- نماذج عقود الإدماج المهني:

من خلال هذه النماذج يمكن أن يبرم المستفيد أحد العقدتين:

* نموذج عقد الإدماج المهني في القطاع الإقتصادي (الملحق رقم 3):

كما في النموذج السابق هذه العقود تسمح للمستفيد أن يشغل منصب عمل لمدة محددة قانوناً قابلة للتجديد، تتوافق ومؤهلاته المهنية بالإضافة إلى تكوين تكميلي ومتابعة لتجديد معارفه وتحسين مستواه قصد تقييمه خلال فترة الإدماج لتكيفه لمنصب العمل.

* نموذج عقد الإدماج المهني في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية (الملحق رقم 4):

من خلال إبرام هذا النموذج يستفيد الشاب المدمج، من تكوين تكميلي وتأطير لتقييمه خلال فترة الإدماج، إذ يتعين على المستفيد قبول عقد عمل مدعم بالمؤسسة المقترح عليه خلال فترة الإدماج وإلا يفقد حقه في الحفاظ على عقد الإدماج.

¹ - أنظر المواد 2، 8، 9 من الملحق رقم (1) من القرار الوزاري السالف الذكر.

ج/- نماذج عقود تكوين - إدماج:

* نموذج عقد تكوين - إدماج لدى الحرفيين المعلمين (الملحق رقم 5):

إن عقد تكوين - إدماج مفاده إجراء تربص تكويني لدى حرفي معلم مدته سنة واحدة غير قابلة للتجديد، يدفع مدير تشغيل الولاية منحة شهرية تقدر بـ 1000 د ج، وبعد إنتهاء التكوين يمكن للمستفيد إحداث شغل لنفسه أو البحث عن منصب عمل، إذ يلتزم الحرفي عند إنتهاء فترة تكوين - إدماج تسليم المستفيد شهادة تكوين أو إدماج تبين مدة التكوين ومنصب العمل المشغول⁽¹⁾.

* نموذج عقد تكوين - إدماج في ورشات الأشغال المختلفة (الملحق رقم 6):

ينصب من خلال هذا العقد المستفيد من عقد التكوين في إطار ورشة لمدة تساوي مدة إنجاز الأشغال، يتقاضى أجرا شهريا يدفع من مدير التشغيل بالولاية، ويلتزم المستخدم بمنح شهادة عمل للمستفيد عند إنتهاء مدة الورشة.

2- نماذج عقود تكوين - تشغيل:

كما سبق الذكر إلى جانب العقود التي تنشأ علاقة عمل بين المستخدم والمستفيد هناك عقود أخرى للإدماج مفادها التكوين من أجل تكييف المستفيد في منصب عمل وتحسين مؤهلاته.

أ/- نماذج عقد تكوين - تشغيل يتعلق بحاملي الشهادات (الملحق رقم 7):

يستفيد حاملي الشهادات من تكوين لدى مؤسسة أو إدارة عمومية من تكوين مدته القصوى ستة (6) أشهر قصد تكييفه لمنصب عمل وتحسين

¹ - أنظر المادة 8 من الملحق رقم (5) من القرار الوزاري السالف الذكر.

مؤهلاته، ويلتزم المستخدم حسب المادة الرابعة (4) من الملحق رقم (7) بتوظيف المستفيد عند إنتهاء التكوين لمدة لا تقل عن سنة واحدة.

ب/- نماذج عقد تكوين - تشغيل يتعلق بالإدماج المهني (الملحق رقم 8):

يستفيد الشباب خرجي التعليم الثانوي، ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا من عقود تكوين - تشغيل تتعلق بالإدماج المهني لمدة قصوى ستة (6) أشهر قصد التكييف لمنصب عمل وتحسين مؤهلاته، حسب المادة الرابعة (4) من الملحق رقم (8) يلتزم المستخدم بتوظيف المستفيد لمدة لا تقل عن سنة واحدة.

3- نماذج عقد عمل المدعم:

تبرم مثل هذه العقود بين المستفيد والمستخدم، يستفيد من خلالها هذا الأخير من مساهمة تدفعها الدولة وهي نسبة من الأجر بالإضافة إلى إمتيازات تشجيعية ذات الطابع الجبائي طبقا للتشريع والتنظيم (الملاحق 9، 10، 11)، ويستفيد كذلك حسب المادة العاشرة (10) من المرسوم التنفيذي رقم 07-386⁽¹⁾ من إعانة تقدر بـ 1000 د ج عن كل طالب عمل تم تشغيله على أساس عقد عمل مبرم لمدة غير محدودة. وتوجد ثلاث أنواع من نماذج عقد عمل المدعم وهي:

¹- مرسوم تنفيذي رقم 07-386، مؤرخ في 5 ديسمبر 2007، يحدد مستوى وكيفية منح الإمتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 06-21، ج ر عدد 77 لسنة 2007.

أ/ نموذج عقد عمل المدعم يتعلق بإدماج حاملي الشهادات (الملحق رقم 9):

يستفيد المستخدم من خلال إبرام هذا العقد من مساهمة الدولة في التمويل لمدة ثلاث (3) سنوات، بالإضافة إلى التدابير التشجيعية ذات الطابع الجبائي.

ب/ نموذج عقد عمل المدعم يتعلق بالإدماج المهني (الملحق رقم 10):

يستفيد المستخدم من خلال إبرام هذا العقد من مساهمة الدولة في التمويل لمدة سنتين بالإضافة إلى التدابير التشجيعية ذات الطابع الجبائي.

ج/ نموذج عقد عمل المدعم في إطار عقد تكوين إدماج:

يستفيد المستخدم من خلال هذا العقد بتمويل من الدولة لمدة سنة واحدة بالإضافة إلى التدابير التشجيعية كما في الحالتين السابقتين، لكن في حالة فسخ العقد تتوقف المساهمة في الأجر⁽¹⁾.

ثانياً: ذكر بيانات العقد

من خلال هذه النماذج يتبين أنه ينبغي مراعاة عند تحرير هذه العقود ذكر مختلف البيانات التي تتعلق بمعلومات خاصة بأطراف العقد، المستخدم والمستفيد من الإدماج كالإسم واللقب، الوظيفة، العنوان، تاريخ الميلاد، رقم البطاقة الشخصية للمستفيد، ثم بيانات تخص مضمون العقد بذكر منصب

¹ - أنظر: المادة الثالثة (3) للملاحق رقم (9)، (10)، (11).

كذلك: قانون رقم 06-21 مؤرخ في 11 ديسمبر 2006، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، ج ر عدد 80، لسنة 2006.

أنظر كذلك: المرسوم التنفيذي رقم 07-386، السالف الذكر، لا سيما المواد 2، 3، 4، 6، 7، 10. إذ تمنح هذه الإمتيازات لمدة ثلاث (3) سنوات كحد أقصى (المادة 11).

العمل، بالإضافة إلى تاريخ ومكان إبرام العقد وتوقيعه من الأطراف الثلاثة لتمنح له القوة الثبوتية.

الفرع الثاني: تحديد مدة عقد الإدماج

تعد هذه العقود مؤقتة تمنح للمستفيد فرصة التأقلم في عالم الشغل والاستفادة بتجربة في مجال تخصصه، مع تمكين المستخدم من إبرام عقد عمل نهائي مع المستفيد في إطار عقود عمل الدعم من الدولة، لذا فتحدد مدة هذه العقود لا تتوقف على إرادة المتعاقدين أطراف عقد الإدماج بل محددة قانوناً من خلال المادة السادسة (6) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 والمعدلة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-105 وهي كما يلي:

1- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الإقتصادي، ثم تم تعديلها لتصبح قابلة للتجديد، لكن دون ذكر عدد المرات⁽¹⁾.

2- سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص، وتم تعديل هذه المدة لتصبح بثلاثة (3) سنوات قابلة للتجديد⁽²⁾.

3- مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة المنصوص عليها في المادة الخامسة (5) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر، التي تبادر

¹ - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 11-105، مؤرخ في 06 مارس 2011، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-126، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر عدد 14، لسنة 2011.

² - راجع المادة 2 من نفس المرسوم التنفيذي.

بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط أو لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين.

4- سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين، وهو ما تضمنته المادة الثانية (2) من المرسوم التنفيذي رقم 11-105 السالف الذكر.

5- ستة (6) أشهر بالنسبة لعقود تكوين - تشغيل، وهي واحدة لمختلف الفئات.

6- سنتين أو ثلاثة في عقود الدعم، إذ يستفيد المستخدم خلالها من الدعم المالي والجباي كما سبق ذكره⁽¹⁾.

الفرع الثالث: شروط تأهيل المستفيد في عقد الإدماج

تضمن المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر، وجوب توفر شروط في المترشح للاستفادة من عقد الإدماج دون أن يمل أي شروط في الأطراف الأخرى بالمقابل، وهذا ما يثبت أن هذا العقد عقدا نموذجيا ليس رضائيا طبقا لما هو معمول به في القانون الخاص، إذ يتوقف على المستخدم قبول المترشح وتقديم له الموافقة، بعد أن يتحصل عليها من وكالة التشغيل إذا ما توافرت الشروط المحددة في المادة 13 من المرسوم التنفيذي، والتي أطلق عليها شروط التأهيل.

يجب على طالبي العمل المبتدئين أن يكونوا:

- ذوي جنسية جزائرية .

¹ - أنظر الملحق رقم 09 و 10 من القرار المؤرخ في 24 يوليو 2008، السالف الذكر.

- بالغين من 18 إلى 35 سنة، يمكن تخفيض السن إلى سن 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين، إذا لم يقبلوا متابعة تكوين في إحدى التخصصات التي تعرف عجز في سوق التشغيل⁽¹⁾.
- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.
- حائزين على الشهادات، مثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.
- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن إبرام عقود الإدماج

يترتب عن إبرام عقود الإدماج بمختلف أشكالها آثار قانونية على ذمة الأطراف المتعاقدة، والتي تشكل مضمون العقد، إذ يتم تحديد منصب الشغل أو التكوين التي يتولاها المستفيد من الإدماج، وكذا المدة التي يستغرقها، وحتما ككل تصرف قانوني يشترط أن يكون له سبب مشروع ومحل ممكن معين يجوز التعامل فيه غير مخالف للنظام العام والآداب العامة.

تطرق المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر إلى تحديد الإلتزامات والأعباء الملقاة على كل طرف من أطراف العقد (المطلب الأول)، ثم بين طرق إنتهاء عقد الإدماج التي تكون إما بإنتهاء المدة، أو بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه المستخدم أم المستفيد (المطلب الثاني).

¹ - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر.

المطلب الأول: إلتزامات أطراف عقد الإدماج

تترتب عن هذا النوع من العقود إلتزامات جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 11-105، تتمثل في الأعباء المالية التي تتحملها الدولة (الفرع الأول)، وإلتزامات تقع على كل من الوكالة الوطنية للتشغيل وأخرى على المستخدم وأخرى على المستفيد (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تحمل الدولة الأعباء المالية لعقد الإدماج

باعتبار أن هذا النوع من العقود تندرج ضمن تدخل الدولة في سياسة التشغيل من خلال وضع جهاز للمساعدة على الإدماج المهني، فهي تتحمل الأعباء المالية المتمثلة في أجور ومنح المستفيدين وكذا التكفل بالحماية الإجتماعية.

أولاً: الأجر والمنح

من خلال المواد 16، 17، 19 من المرسوم التنفيذي رقم 126-08، يستفيد الشباب المدمجون في إطار هذا النوع من العقود إما بأجرة أو بمنحة شهرية طوال مدة العقد.

أ- الأجر:

تقوم الدولة بتحمل دفع الأجور شهرياً ابتداء من تاريخ توقيع العقد والتأشير عليه من مصالح التشغيل، يستفيد بالأجر الفئة الأولى وهم حاملي شهادات التعليم العالي والمعاهد والتقنيين السامين، وتحتسب هذه الأجور حسب كل فئة من الفئات الثلاث المذكورة في المادة الثالثة (3) من المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 11-105، إذ

تحيلنا هذه المادة إلى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، والذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين على النحو التالي:

* 55 % للصنف رقم 11 للرقم الإستدلالي 498 بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي أي 12300 دج، والذي تم رفعه إلى 15000 دج بعد تعديل المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 بموجب المادة الثالثة (3) من المرسوم التنفيذي رقم 11-105 السالف الذكر.

* 50 % للصنف رقم 10 للرقم الإستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين السامين أي 10100 دج.

* يحتفظ بمبلغ الأجر عندما يتم تمديد عقد الإدماج في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية⁽¹⁾.

ب- المنح:

يستفيد من المنح الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين- إدماج والتي تقدر حسب المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 ب:

- منحة شهرية مبلغها 4000 د ج عندما يتابعون تربصا تكوينيا لدى حرفيين معلمين.

وتتحول هذه المنحة إلى أجره منصب إذا ما تم إدماجهم لإنجاز ورشات الأشغال المختلفة، بالإضافة إلى إستفادتهم بالحماية الإجتماعية المقررة قانونا في إطار التأمينات الإجتماعية، ولقد حددت الأجرة بالمرسوم التنفيذي رقم 11-105 بعد تعديل المادة 19 بمبلغ 12000 دج.

¹- أنظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر.

بينما أضيفت فقرة ثالثة للمادة 19 التي تحدد أجر منصب يتضمن مساهمة الدولة بنسبة 53% من مرتب الصنف (3) الرقم الاستدلالي 252 من الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، عندما يتم تنصيبهم في المؤسسات الاقتصادية التي تتجزئ مشاريع ذات المنفعة العمومية ويدفع المستخدم فارق أجر المنصب.

- منحة شهرية قيمتها 3000 دج لتشجيع البحث والتكوين للمستفيدين الذين تمكنوا من تسجيل أنفسهم في تربص تكويني لمدة 6 أشهر في الفروع التي تعرف عجزاً في سوق التشغيل⁽¹⁾.

ثانياً: الحماية الاجتماعية للمستفيدين من عقود الإدماج

إضافة إلى تحمل الدولة لمصارف الأجور التي يستفيد بها المستفيدين من عقود الإدماج لمختلف الأصناف، فإنها تتحمل كذلك بعض الأعباء الاجتماعية المقررة في إطار قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية وهي:

1- الحق في الراحة القانونية والعطل:

كما هي محددة في إطار قانون العمل رقم 90-11 السالف الذكر، والتي يستفيد منها العمال الأجراء، كما هو مقرر في المادة الخامسة (5) وكذا المادة 33 وما بعدها سواء تعلق الأمر بالراحة الأسبوعية أم السنوية، أو الأعياد الوطنية أو الدينية.

2- الحق في أداءات التأمينات الاجتماعية:

وهي من أهم الحقوق التي يتمتع بها المستفيد من عقد الإدماج، من خلال ما تدفعه للدولة من إشتراكات للاستفادة بهذه الحماية، والتي تخص التأمين عن

¹ - الملحقين رقم 7 و 8 من القرار السالف الذكر.

المرض، الأمومة، وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وهي إلتزامات يتحملها عادة المستخدم لدى هيئة الضمان الإجتماعي⁽¹⁾.

3- الحق في التكوين قصد التكيف لمنصب العمل:

يمكن الشباب المدمجين في إطار الجهاز من تكوين تكميلي، إما لتجديد معارفهم أو تحسين مستواهم ومؤهلاتهم بتنظيم عمليات لدى هياكل التكوين لدى هياكل التكوين العمومية أو الخاصة، أو لدى حرفيين ومعلمين، أو المنظمات المهنية المتوفرة على هياكل تكوين طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو بإبرام عقود تكوين تشغيل ممولة في حدود 60 % من الجهاز لمدة أقصاها 6 أشهر، ويبرم هذا العقد وفق نموذج يحدد بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل⁽²⁾.

ثالثاً: تقرير تدابير تشجيعية لمصلحة المستخدم:

بصدور القانون رقم 21-06 والمرسوم التنفيذي رقم 386-07 السالف ذكرهما، تم تقرير تدابير تشجيعية تقدمها الدولة لدعم وترقية التشغيل في القطاع الإقتصادي خاصة، ويمكن أن يمتد تطبيقه إلى القطاعات الأخرى

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 304-07 السالف الذكر.

² - أنظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 126-08 السالف الذكر، وكذلك المادة 7 من الملحق 1، 2، 3، 4 والمادة 6 من الملحق 5، 6، 7، 8 من القرار السالف الذكر.

بإستثناء قطاع المحروقات أو في حالة تشغيل أجنب لا يقيمون بصفة فعلية إعتيادية ودائمة⁽¹⁾. تتمثل هذه التدابير في:

1- تخفيض الحصة المتعلقة بالضمان الإجتماعي عن كل طالب عمل يتم تشغيله أو طالب عمل مبتدئين.

2- الإعفاء من مستحقات الإشتراك الإجمالي للضمان الإجتماعي التي يتحملها عنه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إذا بادر بنشاطات تكوينية لفائدة عماله أو تحسين مستواهم⁽²⁾.

الفرع الثاني: إلتزامات الأطراف الأخرى في عقد الإدماج

بعد إبرام العقد بموافقة الجهات المعنية، يبدأ سريانه وتنفيذه، وتقع على أطرافه بعض الإلتزامات إضافة إلى ما هو معمول به في القواعد العامة كالمادة 106 و 107 ق م ج، ثم طبقا لنص المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر الذي قرر التزامات الأطراف الثلاثة المكونة لعقد الإدماج.

أولا: التزامات الوكالة الوطنية للتشغيل

تلعب الوكالة دور الوسيط بين الأطراف المعنية بعقد الإدماج وتتولى كذلك:

- التنسيق والمراقبة مع مديريات التشغيل لضمان سير الجهاز⁽³⁾.

¹ - معاشو نبالي فطة، مرجع سابق، ص 326.

² - المواد 2، 6، 8 من القانون رقم 06-21 السالف الذكر.

³ - المادة 107 من ق م ج، والمادة 7 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بتنظيم علاقات العمل، ج ر عدد 17، لسنة 1990.

- مراقبة تعيين الشباب المستفيدين من عقد الإدماج في منصب عمل يتوافق مع تكوينه وتأهيله.
- تأطير المستفيدين الشباب حاملي الشهادات خلال فترة الإدماج.
- مواضبة المستفيدين من عقود الإدماج من خلال أوراق الحضور التي يؤشر عليها المستخدم.
- توظيف المستفيد عند إنتهاء مدة العقد وإرسال نسخة للضمان الإجتماعي، وفي حالة عدم التوظيف تسلم له شهادة الإدماج⁽¹⁾.

ثانيا: إلتزامات المستخدم:

يتعين على المستخدم ممارسة السلطات المخولة له قانونا دون تعسف، من خلال سلطة التنظيم والتسيير في إصدار التعليمات والأوامر لتنفيذ العمل المطلوب، وكذا الإلتزام بالأحكام القانونية والنظام الداخلي في ممارسة سلطة التأديب في مواجهة تصرفات الشباب المستفيدين من الإدماج، ويتقيد في تنفيذ هذا العقد بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر.

كما يتعين عليه أن لا يتجاوز عدد المستفيدين من عقود إدماج ذوي الشهادات وعقود الإدماج المهني نسبة 15% من عدد العمال المشتغلين في الهيئة المستخدمة، أما المؤسسات الصغيرة يمكنها أن تستفيد وتدعم عند مرحلة إنطلاقها من عاملين مبتدئين بعقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود إدماج مهني⁽²⁾.

¹ - أنظر المواد 73 و 75 إلى 97 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر.

² - المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر.

ويجب على المستخدم للإستفادة مرة أخرى من عقود الإدماج، تشغيل 25% على الأقل من المستفيدين، أما إذا ساهم بنسبة أكبر من 25% فله تخصيص إضافي في حدود 30% من مجموع تعداد العمال⁽¹⁾.

ثالثاً: إلتزامات المستفيد:

طبقاً للقواعد العامة يتعين على المستفيد بعد حصوله على الموافقة، وتوقيع العقد أن يلتزم بتنفيذ ما إشتمل عليه وبحسن نية إلى غاية إنتهاء المدة المحددة⁽²⁾. وأن يمثل لأوامر المستخدم والإلتزامات المحددة في القوانين الجاري بها العمل خاصة الإلتزام بالنظام الداخلي للهيئة المستخدمة⁽³⁾، كما يلتزم المستفيد بعدم إنهاء فترة الإدماج المذكورة في العقد وإلا يفقد حقه في جهاز المساعدة على الإدماج.

المطلب الثاني: إنتهاء عقود الإدماج

يعد عقد الإدماج بمختلف أصنافه من العقود المؤقتة المحددة، لذا ينتهي بإحدى الحالتين إما بإنهاء المدة أو إنتهاء العمل الذي أبرم لأجله أو بالفسخ من أحد الطرفين (الفرع الأول)، وهو ما يرتب أثارا قانونية لكل حالة من الحالات (الفرع الثاني).

¹ - المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر.

² - المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر.

³ - أنظر المواد 24، 31، 32، 33 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر.

الفرع الأول: حالات إنتهاء عقود الإدماج

ينتهي هذا العقد بصفة عادية بإنتهاء المدة المحددة له، أو بإرادة منفردة من أحد الأطراف عن طريق الفسخ. ويترتب عن هذه الحالات آثار طبقاً للقواعد العامة والمرسوم التنفيذي رقم 126-08 والقرار الوزاري السالف ذكرهما.

أولاً: إنتهاء المدة وحلول الأجل:

ينتهي هذا العقد عادة بإنتهاء المدة المحددة له أو بإتمام العمل المطلوب، لقد تم تحديد هذه المدة بسنة واحدة قابلة للتجديد لعقد إدماج حاملي الشهادات في القطاع الإقتصادي وقابلة للتجديد ثلاث (3) مرات في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير الخاص⁽¹⁾.

أما عقد الإدماج المهني يحدد بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الإقتصادي وقابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، بناء على طلب المستخدم⁽²⁾.

أما عقود التكوين إدماج لدى الحرفيين المعلمين ينتهي بسنة واحدة غير قابلة للتجديد.

¹- أنظر الملحق الأول: نموذج إدماج حاملي الشهادات في مؤسسات إقتصادية.

أنظر الملحق الأول: نموذج إدماج حاملي الشهادات في قطاع المؤسسات السالفة الذكر. كذلك أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 11-105 السالف الذكر.

²- أنظر الملحق الثالث: نموذج إدماج مهني في القطاع الإقتصادي.

أنظر الملحق الرابع: نموذج إدماج مهني في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

بينما ينتهي عقد تكوين إدماج في ورشات الأشغال المختلفة بإنهاء مدة الورشة وإنجاز الأشغال⁽¹⁾.

ثانيا: إنتهاء العقد بالإرادة المنفردة لأحد الطرفين:

حسب المادة 106 من ق.م.ج يجوز تعديل وإنهاء العقد بإتفاق المتعاقدين أو بإرادة أحدهما في الأحوال التي يقررها القانون، وبالرجوع إلى قواعد قانون العمل نجد أن العقود المحددة يمكن أم تنتهي طبقا للقواعد العامة إما بإنهاء المدة أو إتمام العمل المطلوب كما هو في الحالة السابقة، أو بإرادة منفردة من أحد الأطراف كما جاء به المرسوم رقم 126-08 الذي نص على إمكانية فسخ العقد من جانب واحد سواء من جانب صاحب العمل أو من جانب المستفيد.

1- الفسخ من جانب المستخدم:

تؤكد المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 126-08 السالف الذكر على أنه يجوز للمستخدم فسخ العقد من جانبه، لكن بشروط إذ يتعين عليه قبل ذلك: أ- إخطار المستفيد بصفة كتابية ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل، يعبر فيه عن نيته في فسخ العقد خلال سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ الفسخ، أي إعدار المتعاقد الآخر وهو المعمول به في القواعد العامة طبقا للمادة 119 من ق م ج.

ب- تقديم توضيحات وأسباب مبررة لموقفه، كأن يكون بصدد ظروف إقتصادية تؤدي إلى تقليص عدد العمال وإلغاء بعض الوظائف أو المناصب،

¹- أنظر الملحق الخامس: نموذج عقد تكوين- إدماج لدى الحرفيين المعلمين.

أنظر الملحق السادس: نموذج عقد تكوين- إدماج في ورشات الأشغال المختلفة.

فالقانون يسمح له بإلغاء العقود المؤقتة كإجراء تحفظي لتفادي تسريح العمال الدائمين⁽¹⁾، أو أن يرتكب المستفيد خطأ مهنياً أو عدم إمتثاله للنظام الداخلي أو لتعليمات المستخدم.

2- الفسخ من جانب المستفيد:

يحق للمستفيد من عقد الإدماج أن يبادر بالفسخ من جانبه لكن بتقديمه مبررات مقبولة قانونياً، لكل من المستخدم والوكالة الوطنية للتشغيل وهو ما أشارت إليه أحكام المادتين 9، 11 من المرسوم التنفيذي 08-126⁽²⁾، كأن يتحصل المستفيد عن وظيفة بعقد دائم، أو تكون لأسباب أو ظروف صحية قاهرة لا تسمح له بمواصلة العمل كالمرض والعجز...

¹- أنظر المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب إرادية، ج ر عدد 34، لسنة 1994.

²- تنص المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر على أنه: " يلتزم الشباب المدمجون في إطار الجهاز بإنهاء مدة إدماجهم المحددة في العقد المرتبط بها، ولا يمكنهم الاستفادة من عقد جديد إلا في حالة فسخ العقد لأسباب مبررة خارجة عن إرادتهم."

أما المادة منه 11 فتتص على أنه: " لا يمكن للمستفيدين من عقد الإدماج أن يتعرضوا لفسخ العقد دون أسباب مبررة قانوناً."

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن إنتهاء عقود الإدماج

يترتب عن إنتهاء عقد الإدماج آثارا قانونية كأى تصرف قانوني آخر، لكن آثاره تختلف عما هو معمول به في القواعد العامة إذ حددها المرسوم التنفيذي رقم 08-126 حسب الحالات.

أولا: آثار إنتهاء العقد بإنتهاء المدة:

بعد حلول الأجل ينتهي العقد ويزول بقوة القانون، إلا في الأحوال التي يجوز فيها تجديده بإرادة المستخدم، وفي حالة إنتهاء العقد يترتب ما يلي:

- 1- إما أن توظف الهيئة المستخدمة المستفيد عن طريق عقود الدعم لمدة ثلاثة السنوات بالنسبة لعقود الإدماج حاملي الشهادات ولمدة سنتين بالنسبة لعقود الإدماج المهني وإستفادتها من الإمتيازات المقررة في إطار هذا البرنامج.
- 2- وإما أن تلتزم بتسليم شهادة الإدماج للمستفيدين الذين لم يتم توظيفهم مع بيان منصب العمل المشغول ومدة الإدماج ومنح المستفيد شهادة عمل عند إنتهاء الورشة والذي يعتبر من بين الأهداف التي ترمي إليها عقود الإدماج من جهة، ومن جهة أخرى إكتساب المستفيد لتجربة مهنية تسمح له بإيجاد عمل دائم.

ثانيا: آثار فسخ العقد من أحد الطرفين:

طبقا للمادة 2/119 ق م ج يعدّ الفسخ تصرفا قانونيا من جانب واحد في العقود الملزمة للجانبين يترتب آثارا قانونية تتمثل في:

- 1- إنهاء العقد بالنسبة للمستقبل دون أن يكون له أثرا رجعيا.
- 2- توقيف دفع الأجر في مكان المستخدم.

3- فقدان المستخدم الذي يفسخ العقد دون مبرر قانوني حقه في الاستفادة من جهاز المساعدة.

4- عدم جواز للمستفيد مطالبة المستخدم بالتعويض إلا على أساس القواعد العامة بإثبات الضرر الذي لحقه من جراء تعسف المستخدم في إستعمال حق الإنهاء كأن يفسخ عقد ليعين مستفيدا آخر في مكانه.

5- فقدان المستفيد الذي يفسخ العقد دون مبرر قانوني لحقه في الأجر أو المنحة حسب الأحوال، وكذا حقه في إدماج جديد في إطار جهاز المساعدة.

خاتمة

يتضح بعد عرض أهم الأحكام القانونية التي تنظم عقود الإدماج المهني من خلال المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-105 والقرار الوزاري المؤرخ في 24 جويلية 2008، مدى أهمية هذا البرنامج بإعتباره تجسيد لدور الدولة الضامنة لحق الأفراد في العمل، بالتوجيه للحصول على الكفاءة اللازمة لتهيئتهم لمناصب عمل دائمة.

كما أن هذا النمط من سياسة التشغيل هي عامل أساسي للقضاء على البطالة، أو بالأحرى التخفيف من حدتها ولو بصفة مؤقتة خاصة أنها تمنح فرص العمل للأفراد الذين لم يتمكنوا الحصول على منصب عمل دائم منذ سنوات طويلة ولم يدخلوا عالم الشغل.

تتدخل الدولة بصفة مباشرة من خلال البرنامج في تقديم مساعدات للمؤسسات خاصة الصغيرة، والصغيرة والمتوسطة لتطويرها وتأطيرها

بإطارات ذات مستوى علمي عالي، باعتبارها آلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

من خلال دراسة الإطار القانوني لهذا العقد، يمكن تقديم بعض الملاحظات والنقائص:

- تكييف هذا العقد على أنه عقدا نموذجيا ذو طبيعة خاصة يختلف تماما عن العقد المحدد المدة المنصوص عليه في قانون العمل.
- لا تظهر فيه إرادة طرفيه في مناقشة والتفاوض حول مضمونه وشروطه، بل يتم تحديدها قانونا، وهي شروط للتأهيل تعني المستفيد من الإدماج.
- مدة العقد قصيرة غير كافية لإكتساب كفاءة وتجربة مهنية، فليس هناك ما يلزم صاحب العمل من إتمام عقد نهائي بعد إنتهاء مدة الإدماج إلا إذا أراد الإستفادة من عقود الدعم بالتحفيزات المالية والجبائية كما هو مقرر في القانون رقم 21-06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 386-07 المؤرخ في 05 ديسمبر 2007 يحدد مستوى وكيفية منح الإمتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 21-06، وإلا يعود المستفيد إلى مركزه كبطل.
- إن فسخ العقد قبل إنتهاء هذه المدة من جانب صاحب العمل لا يمنح للمستفيد أي حق في طلب التعويض كما هو معمول به في القواعد العامة بل يتعين فقط على صاحب العمل إخطار المصالح المعنية وتبرير موقفه.
- الأجر لا يتناسب مع تكوين المستفيد خاصة حاملي الشهادات الجامعية وخريجي المعاهد لا يصل حتى إلى الحد الأجر الوطني الأدنى المضمون،

وهو ما يتنافى مع مبدأ منظمة العمل الدولية حول العمل اللائق الذي مفاده أن الحق في العمل يعني حصول كل فرد على منصب عمل يتلاءم وشهادته ومستواه العلمي ومؤهلاته المهنية.

- إقتصار دور وكالة التشغيل على مجرد عرض وإقترح على صاحب العمل الطلبات دون أن تلزمه بها.

- إن هذا البرنامج يمكن من تقليص نسبة البطالة لكن بصفة مؤقتة وبنسبة ضئيلة بالمقارنة مع إرتفاع نسبة ذوي الشهادات المتخرجين من الجامعات والمعاهد كل سنة، رغم أن تصريحات وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي التي ألقاها بمناسبة الدورة الثامنة للجنة العمل والشؤون الإجتماعية للإتحاد الإفريقي بياوندي الكامبيرون أيام 11 إلى 15 أفريل 2011، تؤكد أن تطبيق هذا الجهاز إلى غاية 2010 قد سمح بتوظيف ما يزيد عن 550 ألف شاب طالب شغل مبتدئ ثلثهم من حاملي الشهادات، وتم تتصيب ما يقارب 150 ألف شاب في الثلث الأول من سنة 2011.

- يستفيد من هذا الجهاز الشباب الذين لم يسبق لهم العمل، وهو إجحاف في حق العمال الذين يحالون على البطالة لأسباب لا إرادية خاصة أن فترة الحماية من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة قصيرة جدا.

وعليه يجب الرقابة والحرص على الهياكل الخاصة بالإدماج في فتح الفرص للحصول على التأهيل لإبرام العقد أو لتحديدته وتقرير مبدأ المساواة بين المترشحين والسهل على تطبيق المعايير بصفة نزيهة وعقلانية لكي لا يخرج عن الغاية التي تقرر من أجلها.