

الإطار القانوني لعقد تمهين القصر في التشريع الجزائري

Legal framework for the contract of apprenticeship of minors In Algerian Legislation

أ/ ندير هواري

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة البليدة 2
nadirostad@hotmail.com

تاريخ الإرسال: 2020/01/13 تاريخ القبول: 2020/10/03

الملخص:

في الأحوال العادية يكون طرفا عقد العمل إثنان العامل والهيئة المستخدمة، غير أن الطرف الأول لهذا العقد يتغير باختلاف أهليته للتعاقد، فإن كان العامل ذا أهلية كاملة ومتى بلغ سن الرشد القانوني المحدد بتسعة عشر سنة كاملة غالبا ما لا يطرح أي إشكال، على عكس ما إذا كان المستخدم غير راشد، حيث تطلب القانون حدا أدنى لسن التشغيل وفقا لما بينته أحكام المادة: 15 من القانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 1990/04/21 المتضمن قانون علاقات العمل الفردية الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 لسنة 1991، إذ تنص: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للاستخدام عن ستة عشر سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولا يجوز للقاصر العمل إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي"، وبالتالي خصوصية عقد تشغيل القاصر تقتضي ألا يقل سنه عن ستة عشر سنة وأن يكون العمل برخصة من وليه الشرعي، كل هذا حماية للعامل القاصر.

لكن المشرع الجزائري خرج عن شرط السن المتطلب كسنة عشر سنة كحد أدنى متى تعلق الأمر بعقد التمهين مراعاة لما سيكتسبه المتمهن القاصر من خبرات خاصة وأن ولوجه لعالم التمهين يكون بعد تعثر في مساره الدراسي.

لأجل ذلك اعتبر عقد التمهين الخاص بالقاصر ذا أهمية كبرى، ذلك أنه لصيق بالطفل غير المتمدرس غالبا، ويلجا إليه الكثير من صغار السن قصد تعلم حرفة تكفل له عيشا كريما، حيث يطرح التنظيم القانوني لمثل هذا العقد العديد من الإشكالات القانونية الجديرة بالدراسة، لعل أهم جزئية فيه ما يتعلق بالتزامات القاصر المتمهن خاصة وأن هذا الطرف في عقد التمهين ليس راشدا وفي مقابل ذلك تقع عليه التزامات، بالإضافة إلى التساؤلات القانونية والتي يكون محلا لها الجانب المالي لعقد التمهين، والذي يعد محفزا للقاصر المتمهن، كما أن لعقد التمهين شروطا ونتائج

تتربت عليه، وباعتباره عقداً قبل كل شيء ففيه نهاية لهذا العقد إذ لا يعقل أن يبقى ساري المفعول لمدة غير محددة.

لذلك سنحاول التطرق من خلال هذا البحث لتعريف عقد التمهيّن الذي يربط القاصر بالهيئة المشرفة على التمهيّن قصد توضيحه، ثم إبراز أهمية التمهيّن كنمط تكوين يلجأ إليه الأولياء، ثم أنتقل إلى مظاهر رعاية هذا العقد للأطفال المتمهيّن ببيان الأهلية المتطلّبة للمتمهيّن وشروط عقد التمهيّن ثم آثاره القانونية فنهاية عقد التمهيّن أو إنهاءه.

الكلمات المفتاحية: عقد؛ التمهيّن؛ القاصر.

Abstract

In normal circumstances, the parties to the employment contract have two workers and the employing organization, but the first party to this contract changes according to its eligibility to contract, if the worker is fully qualified and whenever the legal age of majority set at nineteen years is complete, often no problem arises, unlike Whether the employee is not an adult, as the law requires a minimum age for employment in accordance with the provisions of Article 15 of Law No: 90/11 dated: 04/21/1990, which includes the Law on Individual Labor Relations issued in the Official Gazette of the Algerian Republic, No.: 17 for the year 1991, as it states: "In no case can the minimum age of employment be less than sixteen years except in cases that fall within the framework of the training contracts that are prepared in accordance with the legislation and regulation in force, and a minor may only work based on A license from his legal guardian. "Thus, the privacy of a minor's employment contract requires that he be at least sixteen years old and have a license from his legal guardian, all of this to protect the minor worker.

However, the Algerian legislator has deviated from the minimum age requirement of sixteen years as a minimum, when it comes to holding the apprenticeship, taking into account the special experiences that the minor apprentice will acquire with special experiences, and that the face of the apprenticeship world will be after faltering in its academic course.

For this reason, the apprenticeship contract for minors was considered of great importance, because it is close to the often uneducated child, and many young people turn to it in order to learn a profession that guarantees him a decent life, as the legal regulation of

الإطار القانوني لعقد تمهين القصر في التشريع الجزائري

such a contract poses many legal problems worth studying, perhaps the most important Partially, it is related to the obligations of the apprentice minor, especially since this party to the apprenticeship contract is not an adult, and in return for that, there are obligations, in addition to the legal questions that have the financial aspect of the apprentice contract, which is a catalyst for the apprentice minor, and that the apprentice contract has conditions And the results spilled over him, and as a contract first of all, there is an end to this contract, as it does not make sense to remain in effect for an indefinite period.

Therefore, we will try to address through this research to define the contract of apprenticeship that links the minor to the supervising authority for apprenticeship in order to clarify it, then highlight the importance of apprenticeship as a form of training to which parents resort, then turn to the aspects of caring for this contract for children who are professors by explaining the eligibility requirements of the apprentice and the terms of the apprentice contract and its legal implications The end or termination of the contract.

key words: The contract; Apprenticeship; The minor.

مقدمة:

تنظيم المشرع الجزائري للعقود كقاعدة عامة نجده في القانون المدني كعقد البيع والإيجار، غير أنه خرج عن هذه القاعدة بخصوص عقد العمل الذي بين العديد من أحكامه في قانون خاص هو قانون علاقات العمل وفقا للقانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 1990/04/21 المتضمن قانون علاقات العمل الفردية، وأولى عناية خاصة بنوع آخر من العقود بدليل أنه نظمه بموجب قانون خاص، إنه عقد التمهين الذي عالجه القانون رقم: 07/81 المؤرخ في: 1981/07/26 المتعلق بالتمهين.

مما لا شك فيه أن لكل عقد إطارا قانونيا منظما له، وهو ما ينطبق على عقد التمهين كونه عقدا يربط بين المتمهن والهيئة المشرفة على التمهين أو التدريب، والذي ينقسم لنوعين: عقه تدريب البالغين لسن الرشد أي لتسعة عشر سنة كاملة، وعقد التمهين الذي يستفيد منه القصر.

إن عقد التمهين عموما وعقد تدريب القصر تشرف عليه الدولة كونه يتم في مراكز التكوين المهني والتمهين التابعة كمؤسسات للدولة، ولاعتبار تدريب

القصر واقعا معاشا لحرص الأولياء على إدماج أبنائهم في مساره خاصة عند تعثرهم في مشوارهم الدراسي، فإن هذا الموضوع يكتسي أهمية من الناحية القانونية مؤداها بحث الالتزامات التي يتعين التطرق إليها والتي تقع على عاتقي طرفي عقد التمهين القاصر المتمهن من جهة والهيئة التي تشرف على عقد التدريب والتي تكون المتمهن غير البالغ لسن الرشد من دون مقابل لكنها في نفس الوقت تستفيد من خدماته، والتي لا يجب في أي حال من الأحوال أن تحيد عن التكوين كأن يقوم المتمهن القاصر بأعمال ينتفع بها المكون له شخصيا مثل اقتناء المتمهن لمشتريات المشرف على تدريبه.

غير أن التساؤلات المثارة لا تتعلق بالالتزامات التي تقع على طرفي عقد تمهين القصر، بل تتعداها إلى النصوص القانونية المنظمة للتمهين وعلى المقابل المالي المقدم للقاصر المتمهن من أجل تحفيزه على التكوين وحالات عدم احترام شروط عقد التمهين كل هذا يشكل الإطار القانوني لعقد تمهين القصر، وهو ما يجعلنا نطرح التساؤل الآتي: هل نظم المشرع الجزائري عقد التمهين بشكل دقيق؟، أم أن فيه إشكالات قانونية يتعين معها أن يعدل قانون التمهين تماشيا مع مصلحة القاصر المتمهن؟

الفرع الأول: ماهية عقد التمهين

إن اعتماد التمهين يعد مسألة إيجابية من حيث كونه يستهدف إيجاد تاطير وتنظيم قانوني لإكساب القاصر الذي لم يستطع مواصلة دراسته تكويننا أوليا مهنيا أو حرفيا أو تقنيا يؤمن له كسب العيش، وبه يستطيع أن يواجه مرحلة الانتقال من مرحلة الصبا والمراهقة إلى سن الرشد والحياة العملية بخطى ثابتة، هذا التمهين في حد ذاته منظم قانونا بموجب عقد التمهين باعتباره الإطار القانوني الذي ينظمه.

أولا: الأهمية الاجتماعية لعقد التمهين

التمهين طريقة للتكوين بقصد إكساب المتمهن تأهيلا مهنيا أوليا قبل العمل يسمح له بممارسة مهنة بمختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج السلع والخدمات¹، لذلك يكتسي التمهين أهمية في اعتباره إجراء هاما لاحتضان وتاطير القصر الذين لم يتابعوا تدرجهم الدراسي، بسبب كبر سنهم أو

الإطار القانوني لعقد تمهين القصر في التشريع الجزائري

رسوبهم، فلم تعد لهم مقاعد نظامية لمواصلة الدراسة، وكثيرون من يتوقفون عن الدراسة قبل إنهاء مرحلة التعليم الأساسي، ويكون أولئك عادة صغارا في السن ليس لديهم أي تكوين أو كفاءة مهنية تسمح لهم بالاندماج في الحياة العملية، وأول مظاهر ذلك شغل منصب عمل في إحدى المؤسسات المستخدمة².

إن اهتمام المشرع العمالي الجزائري بين بإيجاد إطار قانوني من شأنه توفير الحماية لصغار السن من الانحراف بسبب الفراغ والبطالة وعدم امتهان حرفة، وذلك بتعبئة كل المؤسسات والمنشآت الإنتاجية والخدماتية في المجتمع لتساهم في رعاية وحماية صغار السن إذ تتسم هذه المرحلة العمرية بكونها أخطر مرحلة من مراحل الطفولة على الإطلاق وهي المراهقة³، إذ يشعر فيها بأنه قادر على ترك التقصير وعدم التمييز وقلة الإدراك إلى غير رجعة، من غير أن يعي على الغالب معنى الاعتماد على الذات في كسب الرزق الدائم والمستقل عن طريق العمل على الخصوص أو أي نشاط آخر، الأمر الذي يتطلب إحاطته بضمانات قانونية وتنظيمية لحمايته من التعرض للاستغلال في علاقة عمل محتملة ترهقه بدنيا، وتحول دون إتمام تربيته أخلاقيا وعلميا ومهنيا، ذلك تحت ضغط الحاجة الاقتصادية والاجتماعية والبطالة التي يعاني منها المجتمع⁴.

ومن جملة التدابير القاضية بحماية القصر المتمهين ما نص عليه قانون التمهين الصادر عام 1981، حيث حددت المادة: 09 منه نسبة مشاركة كل مستخدم حرفيا كان أو مؤسسة عامة أو خاصة في استيعاب الشباب والقصر، ليتم استقبال عدد معين من المتهين يتناسب مع عدد العمال العاديين الذين يتم استخدامهم⁵.

ثانيا: تعريف عقد التمهين

عقد التمهين أو عقد التدرج كما عرفه الدكتور علي حسن عوض هو العقد الذي يعمل بمقتضاه شخص لحساب صاحب عمل وتحت إشرافه بأجر مخفض أو بدون أجر، مقابل قيام صاحب العمل بتعليمه أصول المهنة وتمرينه عليها⁶، لتجدر الملاحظة إلى اهتمام معظم التشريعات العمالية بعقد التمهين أو

التدرج، بما فيها قانون العمل الجزائري، بأن نص على أن التمهين هو ذلك العقد الذي يقصد به تكوين القاصر مهنيًا⁷.

كما عرفه قانون التمهين في المادة: 10 منه كالآتي: "عقد التمهين هو العقد الذي تلزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام لمتمهن، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد، ويتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا"، أما قانون العمل المصري فقد عرف العامل المتدرج في المادة: 11 منه بأنه: "كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو صناعة"، ليعرف قانون العمل اللبناني العامل المتدرب بكونه: "كل أجير لا يزال في طور الإعداد ولم يكتسب بعد من حرفته خبرة الأجير الأصيل"⁸.

ويعرف كذلك عقد التدريب بأنه: "العقد الذي يلتزم بالعمل بموجبه في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية بتأمين التدريب المهني الكامل إلى شخص آخر أتم الثانية عشرة سنة من عمره على الأقل، لقاء تعهد هذا الأخير بالعمل لحساب العمل ضمن شروط متفق عليها.

مما يلاحظ حول ما تقدم من تعاريف للتمهين أو التدريب المهني أو الصناعي أو التدرج أنها تتفق حول هدفه الأساسي والذي يميزه عن عقد العمل العادي في كون خصوصيته تكمن في أن العامل إذ يقوم بالعمل، فإنه لا يستهدفه لذاته كنتيجة أو غاية نهائية، بل مجرد وسيلة للوصول إلى التمرين أو التعلم والتدرب على مهنة معينة كهدف نهائي⁹.

بالرغم من كون العامل ملزما بموجب عقد التمهين بالقيام بالعمل المتفق عليه شأنه في ذلك شأن عقد العمل العادي وفقا للشروط المتفق عليها وتحت إشراف صاحب العمل مقابل عوض، فإن مقابل العمل في عقد التمهين لا يكون هو الأجر مثلما هو عليه الحال في عقد العمل، بل يتلقى عوضا آخر هو تعلم الحرفة، فيكون بدون أجر غالبا أو يكون أجرا خاصا أو مخفضا¹⁰.

الإطار القانوني لعقد تمهين القصر في التشريع الجزائري

الفرع الثاني: رعاية عقد التمهين للقصر

على الرغم من خلو عقد تمهين القصر من الأجر المتوفر في عقد العمل غالبا، إلا أن حماية هذه الفئة مقررة يضاف لها تمكينهم من التمرن والتدريب على العمل من خلال عقد التمهين لضمان استخدامهم لاحقا، حيث تتجلى هذه الرعاية قبل نشأة العقد وتتواصل إلى غاية إنتهائه أو انتهائه.

أولاً: الأهلية وشروط التعاقد

تعتبر الأهلية ركيزة أساسية لإبرام عقد التمهين مضافا إليها مجموعة من الأحكام العامة المنظمة له مع وجوب الكتابة كشرط أساسي له.

1- أهلية التعاقد: تشمل أهلية القاصر المتمهين وكذلك أهلية الهيئة

المستخدمة، ولكلا الأهلين تفصيل معين:

أ- أهلية المتمهين : من خلال قراءة المادة: 01 من قانون التمهين نستخلص أن عقد التمهين عقد من عقود المعاوضة لذلك يجب أن يتوفر في من يبرمه على أهلية أداء كاملة أو ناقصة، بيد أن استقراء نصوص مواد قانون التمهين يفيد أنها وسعت في أهلية الأداء لدى ناقص الأهلية لتمكينه من إبرام عقد التمهين المنطوي على منافع عديدة للقاصر المتمهين¹¹، كاستثناء عن أهلية العمل الكاملة والتي هي في ذاتها الأهلية المعروفة في القانون المدني والتي تكون ببلوغ سن التاسعة عشرة سنة، فقد رخص قانون علاقات العمل الجزائري للقاصر أن يدخل في علاقة تعاقدية مع صاحب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أو مؤسسة عامة أو خاصة، لتجسد هذه العلاقة عقد التمهين الذي سبق تعريفه، وهو ما يستنتج من المادة: 15 من قانون علاقات العمل، فبعد أن حظرت تشغيل من يقل عمره عن سن السادسة عشرة وهو سن التمييز والعمر الأدنى المتطلب للولوج في عالم الشغل¹².

نصت نفس المادة على استثناء من هذه القاعدة بأن جاء فيها: "إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

بمقارنة نص المادة: 15 من قانون علاقات العمل لعام 1990 مع القانون المدني في مادته: 42 التي جاء فيها: "لا يكون أهلا لمباشرة حقوقه المدنية من

كان فاقد التمييز لصغر السن، ويعتبر غير مميز من لم يبلغ سن الثالثة عشر من العمر، والمادة: 82 من قانون الأسرة فتنص على أنه من لم يبلغ سن التمييز طبقاً للمادة: 42 من القانون المدني تعتبر تصرفاته باطلة".

لذلك يبدو أن هذه النصوص تجعل من عقد التمهين عقداً باطلاً لكونه واقعاً من غير مميز، ونص المادة: 83 من قانون الأسرة صريح يجعل تصرفات المميز باطلة إذا كانت ضارة به، وقابلة للإبطال إذا كانت تدور ما بين النفع والضرر، فمن باب أولى بالنسبة لغير المميز أي دون السادسة عشرة من عمره أن تقع هي كذلك باطلة.

لكن الدراسة المتأنية لروح النص والأهداف التي وجد من أجلها عقد التمهين وهي التربية والتكوين وتعليم الحرفة، مع الكيفية التي يتم بها إبرامه ناهيك عن وجوب توقيع الولي الشرعي إلى جانب توقيع القاصر، هذه الدراسة تجعل من المستساغ القول بأن عديم التمييز قد أجبر، بمعنى أصلح شأنه شأن الضرر الذي يتم جبره بالتعويض، وأكمل النقص في أهليته ليصل مستواها إلى مستوى الأهلية الناقصة التي يعتد بها في بعض من التصرفات القانونية في القانون المدني، وهي أهلية القاصر المميز التي تؤهله لإبراء التصرفات القانونية وبخاصة العقود طبقاً لأحكام الأهلية والنظرية العامة للالتزامات والعقود الواردة في القانون المدني¹³.

أما قبل قانون علاقات العمل لسنة 1990، نظم قانون التمهين لسنة 1981 أهلية إبرام عقد التمهين بموجب المادة: 12 التي جاء فيها: "لا يسمح بقبول أي متمهن تقل سنه عن الخمسة عشرة سنة وتزيد عن الثمانية عشرة سنة عند تاريخ إمضاء عقد التمهين"، لاجل ذلك فهذا النص يجعل أهلية إبرام العقد تبدأ من سن الخامسة عشرة سنة إلى سن الثامنة عشرة سنة، في حين أن المادة: 15 من قانون علاقات العمل لم تبيّن بالتحديد ما هو الحد الأدنى للسن ما دون السادسة عشرة سنة المستثناة من النص، بل أحالت ذلك إلى نصوص أخرى ومنها بطبيعة الحال قانون التمهين.

غير أن المادة: 12 من قانون التمهين المحددة للسن التي يسمح بموجبها إبرام عقد التمهين ورد عليها تعديل سنة 1990¹⁴، فصيغت كما يلي: "لا يجوز

الإطار القانوني لعقد تمهين القصر في التشريع الجزائري

قبول أي مترشح إذا لم يبلغ خمسة عشر عاما على الأقل وخمسة وعشرين سنة على الأكثر عند تاريخ إمضاء عقد التمهين".

ليفهم من عبارة قبول المترشح أن الأمر لا يعني أهلية التعاقد في عقد التمهين على أساس أنه عقد معاوضة بالمعنى الدقيق في مفهوم القانون المدني، وإنما يتعلق بالتربية والتكوين المهني المتخصص الذي يتلقاه المتمهن عديم التمييز في سن الخامسة عشرة من عمره أو المميز أو الراشد إلى سن الخامسة والعشرين سنة وهي مرحلة الشباب ما بعد بلوغ سن الرشد أي التاسعة عشرة سنة¹⁵ وهذا كله في إطار سياسة القصد من ورائها رعاية الشباب¹⁶.

ب- أهلية صاحب العمل: ورد بيان أهلية المستخدم المكلف باستقبال المتمهين في مؤسسته في أحكام المادة: 07 من قانون التمهين، ويتعلق الحال بكل شخص طبيعي أو اعتباري يمارس نشاطا حرفيا وكل وحدة أو مؤسسة مهما كان حجمها أو طبيعتها القانونية، وقد نظمت أهليته كذلك المادة: 13 من قانون التمهين، بحيث جاء فيها: "لا يجوز لأي مستخدم التكفل بتمهين ما لم يكن راشدا أو مؤهلا"، وهو ما يؤكد اشتراط أهلية الأداء الكاملة أصلا في المستخدم، أو على الأقل أن يكون مرشدا طبقا للقواعد العامة في القانون المدني¹⁷.

يجدر بالذكر أن قانون التمهين حدد سن الرشد في سياق نص المادة: 13 منه على سبيل الوجوب بورود عبارة لا يجوز مما يجعلها قاعدة أمر لا يمكن الاتفاق على مخالفتها فهي من النظام العام، وهو سند من خلاله تتأكد حماية المشرع العمالي الجزائري للقاصر المتمهن بأن يكون خاضعا للتدريب تحت إشراف صاحب عمل راشد.

نشير بخصوص أهلية المستخدم المتكفل بالمتمهين أنها تنطوي في عقد التمهين على حماية أخلاقية للمتمهين، إذ تنص المادة: 13 في فقرتها: 02 من قانون التمهين على الآتي: "لا يجوز إسناد مهمة التمهين للأشخاص الذين حكم عليهم لارتكاب جنائية أو جنحة لإخلالهم بالأداب العامة، الذين سبق أن حكم عليهم بأكثر من ثلاثة أشهر سجنا لارتكابهم جريمة سرقة وابتزاز أموال أو خيانة الأمانة أو لمخالفة التشريع المعمول به في مجال التحايل على القانون"¹⁸.

كما تظهر الأهمية التربوية لعقد التمهين في تكوين القاصر تربويا وأخلاقيا وعلميا ومهنيا، وتتجلى أشكال الحماية المقررة لصغير السن وهو يستعد لدخول الحياة العملية وعالم الشغل رغم حداثة سنه.

2- تنظيم عقد التمهين: يخضع عقد التمهين لمجموعة من القواعد أو لإطار قانوني منظم له، شأنه شأن بقية العقود الأخرى، وهو ما يشمل الأحكام العامة التي تميز هذا العقد وضرورة الكتابة كشكل مميز له.

أ- الأحكام العامة لعقد التمهين: تنظيم عقد التمهين من قبل المشرع الجزائري لا يحول دون أن يؤخذ عليه أن هذا التنظيم كان غير دقيق وناقص تباعا لما احتواه قانون التمهين لعام 1981، إذ تضمن المبادئ الأساسية والمسائل الهامة، تاركا المسائل التفصيلية للسلطة التنفيذية وعلى رأسها وزارة التكوين والتعليم المهني وللقوانين الأساسية الخاصة والنموذجية لكل قطاع أو مؤسسة، وكذلك الاتفاقيات الجماعية المطبقة على علاقات العمل في مجال النشاط المهني بناء على أحكام المادة: 10 من قانون التمهين، يضاف إلى ذلك اللجنة المشاركة بالمؤسسات المستخدمة الوارد ذكرها في المادة: 90 الفقرة: 04 من قانون علاقات العمل لعام 1990، لاسيما إعطاء رأيها في مخططات التكوين الخاصة بالتمهين مع وضع نماذج لعقود التمهين.

تضمن قانون التمهين الأهداف المتوخاة من عقد التدريب المهني ومن جملة إكساب المتمهن التأهيل المهني الأولي للعمل وتعداد القطاعات التي يصب فيها هذا التكوين، زيادة على كونه مستقطبا للتلاميذ الراسبين في دروسهم، ومن خلاله يمكن توزيع المتمهين على الجهات المخول لها استقبال المتدربين مهنيا ضمن المؤسسات العامة والخاصة والحرفيين الذين يعملون لحسابهم الخاص¹⁹.

ب- شرط الكتابة: لا غنى عن الكتابة كونها أحد الآثار الحمائية للقاصر المتمهن، إذ تكفل بها حقوقه²⁰، الكتابة التي تعتبر شرطا واردا في المادة: 11 من قانون التمهين الجزائري بنصها الآتي: "يكون عقد التمهين مكتوبا وموقعا من قبل المستخدم والمتمهن وولييه الشرعي، ويسجل من طرف المجلس

الإطار القانوني لعقد تمهين القصر في التشريع الجزائري

الشعبي البلدي لمكان ممارسة التمهين والذي يرسله بدوره للمصادقة عليه في أقرب مؤسسة معتمدة للتكوين المهني²¹.

يعفى عقد التمهين من جميع حقوق الطابع والتسجيل. إن النص على شرط الكتابة في عقد التمهين تم الأخذ به في تشريعات عمالية عربية أخرى، منها قانون العمل المصري حيث جاءت المادة: 12 منه كما يلي: "يجب أن يكون عقد عمل التدرج بالكتابة، وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة والأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم، على أن لا يقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها". ليرتبط شرط الكتابة المتطلب في عقد التمهين بتساؤل مهم وإن كان يعده البعض بديهياً، حول ما إذا كانت الكتابة شرطاً لانعقاد عقد التمهين أو مجرد شرط لإثباته؟

إذ اتجه جانب من الفقه في مصر وهو الغالب إلى أن للكتابة دوراً في الإثبات يقرره المشرع على عاتق الهيئة المستخدمة كأحدى الضمانات المقررة لحماية القاصر المتدرب أو المتمهن، وهو الحكم الذي يتفق مع قاعدة الإثبات المقررة بالنسبة لعقد العمل الخاضع لقانون العمل، بحيث تتجلى هذه الحماية من خلال وقوع عبئ الإثبات على صاحب العمل في كونه قيماً على إرادة صاحب العمل الذي لا يجوز له إقامة الدليل على وجود العقد إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها²².

وعلى نقيض ذلك يذهب رأي فقهي آخر في مصر إلى أن القانون يتطلب الكتابة لانعقاد عقد التدرج وإثباته في آن واحد، مستندين على نص المادة: 12 من قانون العمل المصري الذي لا يتطلب كتابة عقد التمهين بل تجاوزه إلى وجوب أن يتضمن العقد بيانات محددة تشمل مدة تعلم المهنة ومراحلها والأجر الذي يتقاضاه القاصر المتمهن في كل مرحلة من مراحل التدرج المهني²³.

هذه البيانات هي نفسها التي نص عليها قانون التمهين الجزائري في المادة: 04 منه²⁴ والتي حددت فترة التمهين بمدة زمنية تتراوح بين السنة والثلاث سنوات من التكوين وهما الحدان الأدنى والأقصى، مع توضيحها

الأمر بالنسبة للأجر المدفوع للمتمهن وكيفية دفعه من قبل كل من المؤسسة المستخدمة والدولة وفقا للمادة: 16 من قانون التمهين. وفي ذلك كله حماية إضافية للعامل القاصر المتمهن وضمان لاستقراره النفسي بحصوله على دخل مالي يساعده على مواجهة ولو جزء يسير من متطلبات الحياة²⁵.

تعد الكتابة في عقد التمهين شرط انعقاد وصحة ووسيلة للإثبات في الوقت ذاته، كل هذا تأسيسا على المادة: 11 من قانون التمهين التي جاءت واضحة بشأن وجوب أن يكون عقد التمهين مكتوبا لذلك تم اشتراط توقيع ثلاثة أطراف في العقد وهم كل من المستخدم والمتمهن ووليئه الشرعي، مع شرط تسجيل العقد بشكل رسمي لدى الإدارة المكلفة بالتكوين المهني دون إغفال المصادقة عليه أمام مصالح البلدية، ليتبين حرص المشرع الجزائري على إضفاء طابع الرسمية على عقد التمهين بغية ضمان المراكز القانونية للمتعاقدين وعلى وجه الخصوص القاصر المتمهن، لينتج على ما ذكر أن تخلف الكتابة يؤدي إلى بطلان عقد التمهين، غير أنه يبقى للعامل المتمهن الحق في الحصول على أجر يعادل قدر العمل الذي أداه لحساب صاحب العمل ولصالحه وإن كان في إطار التدريب المهني²⁶.

ثانيا: آثار عقد التمهين

يندرج عقد التمهين ضمن عقود المعاوضة التي تعتبر ملزمة لجانبيين²⁷، فيلتزم المتمهن بالعمل لدى المؤسسة المستخدمة ولحسابها طيلة مدة العقد نظير تكوين مهني متخصص يكون الغرض الأساسي من ورائه اكتساب حرفة معينة، فالاستفادة من أجر يحدد مسبقا.

إن الآثار المترتبة على عقد التمهين تنقسم إلى مجموعة من الالتزامات يقع بعضها على صاحب العمل والأخرى على المتمهن، وهو ما سأوضحه على النحو الآتي:

1- التزامات صاحب العمل: هي تلك الواجبات التي يتعهد بها صاحب العمل كشخص طبيعي أو الهيئة المستخدمة والتي تشكل في السياق نفسه حقوقا

الإطار القانوني لعقد تمهين القصر في التشريع الجزائري

للمتمهين، وتختلف بل تتميز هذه الالتزامات حسب تميز طرفي علاقة التمهين والتكوين بحد ذاته.

فبالإضافة إلى الالتزامات التي يفرضها عقد العمل الفردي والاتفاقيات الجماعية وقانون العمل في علاقة العمل التي يوطرها عقد العمل الفردي مع العمال العاديين وحتى القصر منهم، يفرض عقد التمهين في ذمة المستخدم التزامات من نوع خاص²⁸، يمكن إيجازها فيما يلي:

أ- **ضمان تكوين منهجي للمتمهين:** من أهم الأهداف التي يسعى لتحقيقها عقد التمهين ضمان تكوين المتمهين وفقا للمنهج المقرر²⁹، كما أن استقبال متمهين أو أكثر من قبل المستخدم مسألة إجبارية لحماية صغار السن والقصر³⁰، لضمان إعدادهم للحياة المهنية والعملية مستقبلا بناء على أحكام المادة: 07 من قانون التمهين، وهو الذي لا يتأتى إلا إذا أدى صاحب العمل التزامه بتكوين المتمهين تكويننا تاما. لترتب المادة: 36 جزاء على كل مخالف لأحكام هذا القانون برفض استقبال المتمهين بعقوبة مالية تتراوح بين 1500 و3000 دينار جزائري على كل مخالفة ثابتة في ذمة المؤسسة المستخدمة، غير أن تطبيق هذا النص على إطلاقه في أرض الواقع مسألة أدبية أكثر منها قانونية، خاصة وأن الغرامة المقررة غير رادعة لمخالفة أحكام المادة: 07 من قانون التمهين.

ب- **واجب الرقابة على أخلاق المتدرب القاصر:** لا نجاعة للتكوين ما لم يصاحبه السهر على حسن أخلاق صغير السن المتدرب خلال الفترة التي يتكون فيها، فمهمة المستخدم مهمة تربوية وأخلاقية علاوة على كونها مهمة تعليم حرفة ما للعامل المستقبلي، فممارسة المهنة أو الحرفة يجب أن يرافقها سلوك يجلب الزبائن والعملاء وهو ما لا يتصور حدوثه في غياب من يوجه ويقوم سلوك وأخلاق المتمهين القاصر خلال فترة تدريبه بما يعود بالنفع عليه مستقبلا حين ولوج العمل.

لكن على الولي الشرعي للمتمهين أن يتعاون مع صاحب العمل، بأن يحرص على حسن سلوك ابنه المتمهين وحضوره باستمرار للدروس النظرية والتطبيقية التي تشكل الموضوع البيداغوجي لعقد التمهين نفسه، وفي المقابل يخطر رب العمل ولي القاصر المتدرب بحالات غيابه المتكررة وعن كل ما

يتعرض له صغير السن من أمر يستلزم تدخله فيه كالحادث الذي يتعرض له المتمهن طبقاً للمادة: 19 الفقرة: 02 من قانون التمهين.

ج- الالتزام بالبرامج الدراسية للتمهين: عقد التمهين كالمسار الدراسي له مقرر يشمل برامج نظرية وتطبيقية، إلى جانب مختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة والتخصصات المطلوب التكوين فيها، وهو ما يتم خلال مدة التدريب المهني، تحت إشراف الإدارة المكلفة بالتكوين المهني أو التمهين، وبمساعدة أساتذة التكوين دون إغفال الدور الأساسي للهيئة المستخدمة³¹.

د- عدم استخدام المتدرب في غير الحرفة المراد التكوين فيها: قد يحيد صاحب العمل في أحيان كثيرة عن الإطار المخصص للتكوين، فيستخدم القاصر المتمهن في أشغال أو أعمال لا علاقة لها على الإطلاق بالمهنة أو الحرفة محل التكوين بموجب عقد التمهين، وكذلك الأشغال الخطيرة التي لا يطبقها صغير السن المتمهن، فإن حدث هذا اعتبر استغلالاً للمتمهن من قبل صاحب الهيئة المستخدمة، هذا الالتزام يجد مصدره في روح المادة: 15 من قانون علاقات العمل التي تمنع تشغيل العامل القاصر بموجب عقد عمل حقيقي في أشغال شاقة ومرهقة³².

حماية المشرع للمتمهين تفيد حرص الجزائر المتنامي على ضرورة تأمين الرعاية الضرورية لصحة المتمهن من شتى أشكال الاستغلال اقتصادياً كان أو اجتماعياً، والذي يمكن أن يتجسد في تكليف المتدرب بما لا علاقة له بالتدريب³³.

هـ دفع الأجر: الأجر ليس الهدف من إجراء إبرام عقد التمهين، ولا العوض الذي يسعى المتمهن لقبضه لقاء العمل الذي يؤديه بمناسبة تدريبه لدى صاحب العمل أو الحرفي أو المؤسسة المستخدمة³⁴، لكن تبقى للأجر ضرورة وحاجة، ويعتبر المستخدم ملزماً بدفع أجر مسبق للمتمهن حددته المادة: 16 من قانون التمهين³⁵ يضاف لها الإعفاء من الضريبة المستحقة على أجر المتمهن، وتكفل الدولة دفع الاشتراكات الواجبة على المتمهن والمتعلقة بالضمان الاجتماعي، كالتأمين عن حوادث العمل طبقاً للمادة: 20 من قانون

الإطار القانوني لعقد تمهين القصر في التشريع الجزائري

التمهين في الفقرة 02 منها، وفي هذه الإجراءات تحفيز للمتمهين بما يتم توفيره من مردود مادي مقبول.

و- **المتابعة الطبية:** لا غنى للمتمهين عن الاستفادة من الفحوص الطبية الدورية ومن طب العمل ضمانا للوقاية الصحية، حتى أنه من المفروض أن يمنح المتمهون دفاتر صحية تسمح بمتابعة حالتهم الصحية وهو ما بينته وبوضوح المادة: 30 من قانون التمهين، وفيه سعي من المشرع الجزائري لحماية القاصر المتمهين والعامل على حد سواء، وتماشيا مع الجهود الدولية المتوخاة من خلال ملاءمة التشريع الاجتماعي الوطني مع المواثيق الدولية المختلفة، كالاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الطفل والإجراءات الفورية للقضاء عليها المعتمدة خلال المؤتمر الدولي للعمل سنة 1999 والتي صادقت عليها الجزائر سنة 2000³⁶.

ي- **منح شهادة الكفاءة المهنية:** للمتمهين الحق في الاستفادة من شهادة الكفاءة المهنية، حين انتهاء فترة التدريب والتكوين، تسلمها الإدارة المكلفة بالتكوين المهني، ممثلة في مراكز التكوين المهني في الجزائر، حيث تعد شهادة الكفاءة المهنية وثيقة رسمية وشهادة علمية معترف بها تمكن المتمهين من ولوج عالم الشغل للحصول على عمل يضمن به رزقه، وبه يعيل نفسه وأسرته.

الهدف من إعطاء المتدرب حاليا عامل المستقبل كفاءة مهنية أولية معترف بها تمكنه من ممارسة حرفة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، ليتم اكتساب هذه الكفاءة عن طريق تكوين ميداني بمكان العمل وتعليم نظري وتقني ذي صلة مباشرة بممارسة مهنة أو تخصص ما، يتوج بشهادة مهنية رسمية معترف بها، إن مسار التدريب المهني يعتبر تكفلا اجتماعيا لآلاف الشباب الذين يغادرون النظام الدراسي سنويا، مما يساهم في حمايتهم من الانحراف والاستغلال الجسماني حينما يجبرون على العمل في أي منصب. وغالبا ما تكون أعمال تتطلب جهدا بدنيا معتبرا قد لا يقدر عليه العامل الراشد، فكيف الحال لو كان قاصرا، دون نسيان الدور الذي تلعبه الإدارة المكلفة بالتكوين المهني والتمهين حين تنفيذ عقد التمهين خاصة الدور الرقابي الذي تلعبه³⁷.

2- التزامات المتمهن: في مقابل الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل والتي تشكل حقوقا للقاصر المتدرب في الوقت نفسه، تقع على هذا الأخير عدة التزامات تجاه المستخدم الذي يشرف على تكوين صغير السن مع تدريبه مهنيا، وهي نتيجة طبيعية لكون عقد التمهين عقد معاوضة وإن كان من نوع خاص، فهو يفرض التزامات متبادلة على طرفيه صاحب العمل والقاصر المتمهن، بحيث يمكن إيجاز الالتزامات التي يتحملها المتمهن صغير السن كالآتي:

أ- العمل لحساب المستخدم: طبقا للمادة: 10 من قانون التمهين يلتزم المتدرب في مقابل تلقي التكوين المتخصص بالعمل لدى المستخدم ولحسابه الخاص طيلة مدة عقد التمهين التي تتراوح بين السنة والثلاث سنوات³⁸، بقيام المتدرب بالواجبات والمهام المسندة إليه والمرتبطة بالتخصص أو منصب العمل أو الحرفة التي يتم التدريب عليها، والتي تشكل موضوعا لعقد التمهين وفقا للمادة: 18 الفقرة: 01 من قانون التمهين، مع مساعدة المستخدم في العمل بما يتناسب وقدرات المتمهن الجسمية والذهنية، بعناية تامة ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضبطه المستخدم، ولغاية تعلم الحرفة³⁹.

ب- الالتزام بإتباع أوامر صاحب العمل: على العامل المتدرب أن يأتزم بأوامر صاحب العمل، وأن ينفذ التعليمات التي تصدرها له السلطة السلمية والمتصلة بعمله⁴⁰، حيث يندرج واجب الالتزام بالطاعة ضمن مقتضيات التكوين المهني التي تعتبران غاية أساسية لعقد التمهين، وكذلك ضمن واجبات العامل العادي في عقد العمل الذي سيتحول إليه المتدرب مستقبلا، وفي هذا الإطار كذلك واجب احترام توقيت العمل مع المواظبة على الدروس المقررة للتمهين.

ج- الامتناع عن إبرام عقد تمهين مواز: لا يستطيع المتمهن أن يبرم عقد تمهين جديد مع مستخدم ثان قبل إتمام تنفيذ التزاماته وواجباته تجاه المستخدم الأول، وهي ما يترتب على عقد التمهين المبرم أولا وإلا عد هذا العقد باطلا⁴¹.

د- الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل: من بين واجبات المتمهن عدم إفشاء الأسرار المرتبطة بالصناعة أو الحرفة التي يتدرب عليها أو المعلومات

الإطار القانوني لعقد تمهين القصر في التشريع الجزائري

المهنية المتعلقة بالتقنيات وأساليب الصنع وطرق التنظيم والإدارة والتسويق، وأن لا يكشف عن مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة أيا كان نوعها، لأن المساس بذلك يترتب أضرارا بالمؤسسة وصاحبها خاصة إن كان لحساب هيئة مستخدمة أو مؤسسة منافسة⁴².

ثالثا: نهاية عقد التمهين

لغالب العقود المبرمة أجل أو مدة قانونية معينة، بعد انتهائها ينتهي العقد، كما قد ينص القانون على حالات متى توفرت في أحد المتعاقدين أو كليهما جعلت نهاية للعقد، وهو ما ينطبق على عقد التمهين الذي إما أن يخضع للإنتهاء أو الإنتهاء:

1- إنهاء عقد التمهين: ويقصد به فسخ العقد، ذلك ما بينه قانون التمهين بموجب المادة: 24 منه التي نصت على ما يلي: "يمكن فسخ عقد التمهين من جانب واحد أو بالتراضي أو بحكم قضائي، ويمكن إلغاء العقد من أحد الطرفين دون تعويض خلال الشهرين الأولين من التمهين".

غير أن الملاحظ على هذا النص عموميته وعدم تمييزه بين الإلغاء والإنتهاء بقوة القانون والفسخ بسبب إخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته العقدية. إن عمومية نص المادة: 24 من قانون التمهين وغموضها لا تخدم المتمهين كونها في غير صالحه، فالإنهاء بقوة القانون يكون في حالات محددة وبنص صريح، والفسخ يعتبر جزاء للإخلال بما يترتب عن العقد من التزامات تجاه طرفي العقد، ناهيك عن كون إجحاف أو تعسف المستخدم في حق المتدرب لا يفيد حتما لجوء القاصر المتمهين إلى القضاء.

كذلك فالعلاقة التي تربط بين المتدرب والمشراف على التمهين تجعل لعقد التمهين خصوصية معينة، يضاف لها حاجة المتمهين إلى التكوين والأجر الذي يكون بمثابة المانع الأدبي لمرافعة المستخدم إضافة إلى مصاريف للتقاضي والتي تعتبر عبئا على المستفيد من التمهين خاصة لعدم بلوغه سن الرشد.

لذلك فقانون العمل الجزائري أكثر دقة من حيث بيان الحالات التي يمكن التمسك بها لفسخ عقد التمهين، حيث يجيز الفسخ خلال فترة التجربة ومدتها

شهر يبدأ من تاريخ توقيع العقد، على أن يكون هذا الفسخ مقررا لأي من الطرفين دون التعويض، ما لم يكن هناك اتفاق جماعي أو اتفاقية عمل جماعية. إنهاء عقد التمهين بطلب من أحد طرفي العقد أو بإرادتهما معا، متى لم يف أحدهما ببند العقد، أو ثبتت سوء سيرة العامل المتدرب، أو تعسف صاحب العمل، أو تعرض رب العمل أو المتمهن لعقوبة الحبس لمدة تتجاوز الشهر، أو في حالة نقل الهيئة المستخدمة لنشاطها إلى بلدية غير تلك التي كان يمارس فيها نشاطه عند توقيع العقد، على أن لا يقل التعويض المستحق للمتمهن بأي حال من الأحوال عن أجره شهر واحد.

بالنتيجة لما سبق توجب تعديل نص المادة: 24 من قانون التمهين، بأن تبين وبوضوح المدة التي يمكن اللجوء فيها لفسخ عقد التدريب والحالات المنهية لعقد التدريب المهني بشكل واضح ودقيق، خاصة وأن التطبيقات العملية للتمهين أفرزت ثغرات وهفوات وفراغات قانونية، هذه النقائص التي من شأنها الإضرار بأحد أو طرفي العقد، وخصوصا القاصر المتدرب، ففي هذا التعديل توفير حماية أكبر لصغير السن المتمهن من كل تعسف أو إجحاف في حقوقه. وفي المقابل نجد تشريعات عمالية عربية أكثر حرصا ودقة في تنظيم عقد التمهين، من ذلك على سبيل المثال ما نصت عليه المادة: 14 من قانون العمل المصري بأنه: "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد المتدرج إذا ثبت لديه عدم أهليته واستعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة".

كما ورد في نفس النص أن للمتمهن أن ينهي العقد، بشرط إخطار الطرف الآخر قبل ثلاثة أيام على الأقل، فيلاحظ بذلك وجود قيد من الناحيتين الشكلية والموضوعية لضمان فسخ قانوني لعقد التمهين، وبالاخص تقييد رب العمل بثبوت عدم أهلية المتدرب لتعلم المهنة بصورة حسنة، وإذا ادعى العامل المتمهن عكس ذلك وقع عبئ الإثبات عليه، ليستفاد أن صاحب العمل يسأل عن الإنهاء المسبق لعقد التمهين أو التدريب إذا كان لسبب آخر غير عدم الصلاحية لتعلم المهنة.

2- انتهاء عقد التمهين: الشيء الإيجابي أن انتهاء عقد التمهين ورد في حالات محددة وعلى سبيل الحصر تم تعدادها بموجب المادة: 23 من قانون

الإطار القانوني لعقد تمهين القصر في التشريع الجزائري

التمهين والتي تنص على أنه: " يلغى عقد التمهين وجوبا دون إلحاق أي ضرر بالامتيازات المكتسبة للطرف الآخر في الحالات التالية:

- وفاة المستخدم أو المتمهين.
- إعلان إفلاس المستخدم.
- توقف نهائي لنشاط المؤسسة المستخدمة لأسباب قاهرة.
- عجز دائم لأحد الطرفين.
- تعرض المستخدم لإحدى العقوبتين المنصوص عليهما في المادة: 13 من قانون التمهين متى ارتكبت جناية أو جنحة أو إخلالهم بالآداب العامة، وفي جميع الحالات عند انتهاء المدة المتفق عليها في عقد التمهين، أو إذا ما تم صدور حكم قضائي يقضي بإنهاء عقد التمهين.

خاتمة:

إن نص المادة: 23 من قانون التمهين لم يبين كيفية حماية الحقوق المكتسبة من عقد التمهين، وخاصة بالنسبة للمتمهين القاصر، لأنه الطرف الضعيف المحتاج للحماية أكثر من الضياع، بعد أن بدا له بصيص الأمل يلوح في الأفق للتأهب لدخول الحياة العملية، ومثل ذلك عقد تمهين انقضت فيه فترة سنة اكتسب فيه المتدرب مهارات لممارسة حرفة أو مهنة ما وأدى بموجبه أعمالا لفائدة رب العمل ثم توفي المستخدم قبيل انتهاء فترة التدريب بشهر واحد، فما هو مصير الإحدى عشر شهرا التي قضاها المتمهين القاصر في التدريب؟، والتي لم يبق منها إلا القليل، دون أن يتحصل على شهادة تكوينية متخصصة لاستكمال تكوينه؟ وهي الإشكالات التي لم تورد له المادة: 23 من قانون التمهين حلا، ما يوجب تعديلها.

وتبعا لذلك أختتم بحثي الحال بالنتائج الآتية:

- 1- تجلي الآثار الحمائية لعقد التمهين الذي أقره المشرع الجزائري، وجعل الكتابة شرط انعقاد وصحة وإثبات في نفس الوقت، يفضي تخلفها إلى بطلان العقد.

2- قائم هو حق المتمهن القاصر في حصوله على أجر يعادل الجهد المبذول من قبله لفائدة وحساب الهيئة المستخدمة ولو كان بموجب عقد التمهين أو التدريب المهني.

كما اختم بحثي هذا بالاقتراحات الأربعة الآتية:

1- استحسان تعديل نص المادة: 24 من قانون التمهين بتحديد المدة والحالات التي يمكن اللجوء فيها لفسخ عقد التدريب أو إنهائه بشكل واضح ودقيق، فتنكس حماية أكبر للمتدرب صغير السن من كل تعسف أو إجحاف في حقوقه، لاسيما إن فسخ صاحب العمل العقد من دون مبرر جدي.

2- تحديد المادة: 23 من قانون التمهين للحالات التي بموجبها ينتهي عقد التمهين ويلغى، إلا أن نفس النص لم يبين الكيفية التي يتم بها حماية الحقوق المكتسبة من عقد التمهين، وخاصة حقوق القاصر المتمهن الذي يقارب على إنهاء التدريب دون أن يتحصل على شهادة الكفاءة المهنية بسبب إلغاء العقد من أجل وفاة المستخدم أو إحدى الحالات التي تضمنتها المادة: 23، وهو ما يستوجب مراجعتها خاصة وأن جلها أسباب لا علاقة للمتمهن بها وترتبط بصاحب العمل.

3- إذا كان القانون رقم: 34/90 المعدل والمتمم للقانون رقم: 07/81 المتضمن قانون التمهين قد حدد سنا قصوى لإبرام عقد التمهين وفقا للمادة: 12 منه محددة بخمس وعشرين سنة فإنني أرى أن يتم الرفع من هذه السن ذلك أن البطالة تطال الكثيرين ممن فاقوا هذه السن، وتكون لديهم الرغبة في تعلم مهنة أو حرفة تكفل له العمل لاحقا، ما يتوجب إذن تعديل نص المادة: 12 برفع السن القصوى للتمكن من الالتحاق بالتمهين كأن تكون سن 30 مثلا.

4- استحسان إدماج قانون التمهين ضمن قانون علاقات العمل لكون عقد التمهين أقرب لعقد العمل.

الهوامش:

- ¹ - يجد التعريف القانوني للتمهين مصدره في المادة: 01 من القانون رقم: 07/81 المتعلق بالتمهين، المؤرخ في: 1981/07/26، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد رقم: 26، لعام 1981.
- ² - إن الأهمية الاجتماعية لعقد التمهين لا تخفى على أحد، ومنها حماية القاصر المتمهن وهو ما أشارت إليه الأستاذة علاق نوال بالآثار الحمائية في مداخلتها المعنونة بحماية العامل القاصر المتمهن في القانون الجزائري (دراسة مقارنة) اليوم الدراسي حول تشغيل القصر المنظم من قبل مخبر حقوق الطفل، فريق الطفل في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011/11/29.
- ³ - من بين الإيجابيات التي تسجل لاعتماد مبدأ وسياسة التكوين المهني جعل الجهات المستقبلية لهؤلاء الشباب المقبلين على التمهين موزعة بين الحرفيين الذين يعملون لحسابهم الخاص والمؤسسات العامة والخاصة.
- ⁴ - عزاوي عبد الرحمن، السن القانونية للعمل وحماية صغار السن وفقا لقانون العمل الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد: 02، سنة 1995، 1995/06/01، ص 371.
- ⁵ - يستقبل الحرفيون الخواص والمؤسسات المشغلة التي تضم عمالا يتراوح عددهم من عامل واحد إلى 5 عمال، يستقبلون متمهنا واحدا على الأقل.
- المؤسسات المستخدمة لعمال عددهم من 6 إلى 20 عاملا، تستقبل متمهين على الأقل.
- المؤسسات المشغلة من 21 إلى 40 عاملا، تستقبل 4 متمهين على الأقل.
- وعلى المؤسسات المشغلة من 41 إلى 100 عامل، استقبال 5 متمهين على الأقل.
- والمؤسسات المستخدمة التي يتراوح عدد عمالها ما بين 100 و1000 عامل، عليها أن تستقبل متمهنا واحدا لكل مجموعة متكونة من 20 عاملا.
- وتلتزم المؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها 1000 عامل باستقبال عدد من المتمهين يقدر بنسبة 03 بالمئة من مجموع عدد عمالها.
- ⁶ - علي حسن عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الثقافة للنشر و الطباعة، 1975، ص 112.
- ⁷ - ورد هذا التعريف لعقد التمهين في المادة: 45 من قانون العمل الجزائري الصادر 1975، في الجريدة الرسمية رقم: 39 لعام 1975.
- ⁸ - القانون رقم: 07/81 المتضمن قانون التمهين السالف ذكره. يخضع عقد التمهين كذلك لأحكام الاتفاقيات الجماعية المطبقة على علاقات العمل. أنظر كذلك القانون رقم: 12 المتضمن قانون العمل المصري المؤرخ سنة: 2003.

- ⁹ - عزاوي عبد الرحمن، السن القانونية للعمل و حماية صغار السن وفقا لقانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 368.
- ¹⁰ - حمدي عبد الرحمن و محمد يحي مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، مصر، 1978، ص 133.
- ¹¹ - عزاوي عبد الرحمن، السن القانونية للعمل و حماية صغار السن وفقا لقانون العمل الجزائري المرجع السابق، ص 367. أنظر كذلك علاق نوال، حماية العامل القاصر الممتن في القانون الجزائري (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 1.
- ¹² - علاق نوال، حماية العامل القاصر الممتن في القانون الجزائري (دراسة مقارنة)، اليوم الدراسي حول تشغيل القصر المنظم من قبل مخبر حقوق الطفل، فريق الطفل في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2011/11/29، المرجع السابق، ص 1.
- ¹³ - عزاوي عبد الرحمن، السن القانونية للعمل و حماية صغار السن وفقا لقانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 366.
- ¹⁴ - القانون رقم: 34/90 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المعدل و المتمم لقانون التمهين، الجريدة الرسمية رقم: 56 لعام 1990.
- ¹⁵ - عزاوي عبد الرحمن، السن القانونية للعمل و حماية صغار السن وفقا لقانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 365.
- ¹⁶ - إذا كان القانون رقم: 34/90 المعدل و المتمم للقانون رقم: 07/81 المتضمن قانون التمهين قد حدد سنا قصوى لإبرام عقد التمهين وفقا للمادة: 12 منه محددة بخمس و عشرين سنة فإني أرى أن يتم الرفع من هذه السن ذلك أن البطالة تطال الكثيرين ممن فاقوا هذه السن، و تكون لديهم الرغبة في تعلم مهنة أو حرفة تكفل له العمل لاحقا، ما يتوجب إذن تعديل نص المادة: 12 برفع السن القصوى للتمكين من الالتحاق بالتمهين كأن تكون سن 30 مثلا.
- ¹⁷ - يمكن أن يتم إدراج الأهلية المقررة لمباشرة النشاطات و الأعمال التجارية المنصوص عليها في المادتين: 05 و 06 من القانون التجاري الجزائري.
- ¹⁸ - المادة 13 في فقرتها 02 من قانون التمهين المعدل و المتمم بموجب القانون رقم: 34/90 المؤرخ في: 25 ديسمبر 1990. الأصح أن يتم استبدال مصطلح السجن الوارد في الفقرة: 02 من المادة: 13 من قانون التمهين المتمم و المعدل بالحبس الذي يتناسب مع العقوبة المقررة في النص وهي الأدل على العقوبة المقررة للجنحة.

- ¹⁹- عزاوي عبد الرحمن، السن القانونية للعمل و حماية صغار السن وفقا لقانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 364.
- ²⁰- علاق نوال، حماية العامل القاصر المتمهن في القانون الجزائري، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 1.
- ²¹- من الناحية العملية يتجسد شرط الكتابة في عقد التمهين من خلال نموذج معد مسبقا يتضمن بيانات عن المتمهن وصاحب الهيئة المستخدمة، لتتم المصادقة على هذا العقد أمام مصالح البلدية محل إقامة المتمهن وهذا هو التسجيل الذي أشارت إليه المادة: 11 والذي يتم من طرف المجلس الشعبي البلدي.
- ²²- تحديد الحق في الأجر على الرغم من بطلان عقد التمهين مؤسس على نص المادة: 10 من قانون التمهين.
- ²³- يصنف عقد التمهين ضمن عقود المعاوضة تأسيسا على المادة: 10 الفقرة 01 من قانون التمهين.
- ²⁴- عزاوي عبد الرحمن، السن القانونية للعمل و حماية صغار السن وفقا لقانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 359.
- ²⁵- واجب التكوين المهني وقع التنصيص عليه في أكثر من مادة بموجب قانون التمهين الجزائري، منها نصوص المواد: 01 و 02 و 10 و أكدته المادة: 19 في الفقرة: 01 منها بإيرادها للآتي: "يجب على المؤسسة المستخدمة السهر على تحقيق تمهين تدريجي يسمح باكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد".
- ²⁶- يعد ضمان التكوين المهني التام للمتدربين هدفا من وراء عقد التمهين، يتعلم من خلاله المتدرب مهنة أو حرفة يمارسها مستقبلا تكون له مصدر رزق على الرغم من صغر سنه، و في ذلك حماية له من شبح البطالة و الجنوح.
- ²⁷- أنظر أحكام المواد: 02 و 03 و 04 في فقرتها: 02 من قانون التمهين.
- ²⁸- من المفروض إيجاد مفتشين يتجسد عملهم في تكريس رقابة دورية وفجائية على أصحاب الهيئات المستخدمة الذين يستقبلون المتمهين القصر، فيما إذا كانت الأعمال الموكلة لهم ترتبط بالحرفة أو المهنة المراد تدريبهم عليها أو أنها أعمال لا علاقة لها بالمهنة المتدرب عليها، لتتبعها جزاءات معينة.
- ²⁹- مكي خالدية، الحماية الصحية للعامل القاصر، اليوم الدراسي حول تشغيل القصر، المنظم من قبل مخبر حقوق الطفل، فريق الطفل في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011/11/29، ص 1.

- ³⁰- عزاوي عبد الرحمن، السن القانونية للعمل وحماية صغار السن وفقا لقانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 358 وما تليها. أنظر كذلك أحكام المادتين: 06 و 27 في الفقرة 01 من قانون التمهين.
- ³¹- المادة: 04 من قانون التمهين هي المحددة للفترة التي يتطلبها عقد التمهين.
- ³²- حمدي عبد الرحمن و محمد يحي مطر، المرجع السابق، ص 133.
- ³³- الأساس القانوني المبرر للالتزام بإتباع أوامر صاحب العمل من قبل المتمهن هو نص المادة: 10 في فقرتها: 02 من قانون التمهين، والتي تحيلنا على المادة: 07 من قانون علاقات العمل.
- ³⁴- المادة: 26 من قانون التمهين. في السياق ذاته يقر قانون علاقات العمل بناء على المادة: 07 منه في الفقرة: 07 وجوب امتناع العامل عن العمل لدى أو مع مؤسسة أو شركة منافسة للمؤسسة المستخدمة ما لم يكن هناك اتفاق مسبق
- ³⁵- أحكام المادة: 07 في بندها: 08 من قانون علاقات العمل الجزائري.
- ³⁶- عزاوي عبد الرحمن، السن القانونية للعمل وحماية صغار السن وفقا لقانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 356.
- ³⁷- يمكن استقراء حماية القاصر المتمهن حين فسخ العقد خلال الفترة التجريبية التي تدوم شهرا واحدا من خلال عدم قيام المتدرب بأعمال وخدمات لفائدة الهيئة المستخدمة، أما إذا طالبت الفترة ثم يتم بعدها فسخ عقد التمهين فيكون إجحافا لحق المتمهن في التكوين ومضيعة لوقته.
- ³⁸- المصادقة على عقد التمهين تتم أمام مصالح البلدية لذلك من المنطقي إدراج حالة تغيير البلدية التي يمارس فيها صاحب العمل نشاطه وهي ذات البلدية التي صادقت على عقد التمهين إلى بلدية أخرى ضمن الحالات التي بموجبها يفسخ العقد.
- ³⁹- يلاحظ أن منح تعويض مستحق يعادل أجر شهر واحد تباعا لكونها نفس مدة التدريب التي يجوز خلالها فسخ العقد.
- ⁴⁰- حمدي عبد الرحمن و محمد يحي مطر، المرجع السابق، ص 136 وما بعدها
- ⁴¹- العقوبة المقررة بموجب المادة: 13 الفقرة: 02 من قانون التمهين تشمل الأشخاص الذين حكم عليهم بأكثر من ثلاثة أشهر حبسا لارتكابهم جريمة سرقة واختلاس الأموال أو خيانة الأمانة أو مخالفة التشريع المعمول به في مجال التحايل على القانون.
- ⁴²- عزاوي عبد الرحمن، السن القانونية للعمل وحماية صغار السن وفقا لقانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 354.