بوقبرين عابد طالب دكتوراه

كلية الحقوق والعلوم السياسية /جامعة وهران 02 محمد بن احمد

عضو بمخبر القانون الاجتماعي

الطبيعة القانونية للأجر في عقد الإدماج المهني

ملخص:

لقد أنشأت عدت أجهزة للتشغيل في الجزائر بغرض القضاء على ظاهرة البطالة، ولعلّ من أهمها جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب، الذي أحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08- 126، حيث يهدف هذا الجهاز لتشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وكذا تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية لترقية تشغيل الشباب.

هذا ويشهد عالمنا المعاصر تطورًا سريعًا ومستمرًا في مختلف ميادين الحياة انعكس بوضوح على الأجر، هذا العنصر الحساس الذي لم يعد ينظر إليه نظرة اقتصادية بحتة، كما أنّ تحديده لم يعد متروكًا لآلية السوق، ولهذا يتدخل المشرع اليوم في عملية تحديد الأجور ليضمن للعامل أحد أهم حقوقه، ويحاول في نفس الوقت تقليل الأعباء الملقاة على عاتق الدولة والهيئة المستخدمة، حيث يسعى المشرع جاهدًا لإيجاد الآليات اللازمة لتحقيق التوازن بين المصلحة الاقتصادية والمصلحة الاجتماعية عند تحديده للأجور، خاصة بالنّسبة لهذه الفئة الخاصة من الشباب المقبلين الجدد على سوق العمل، والمستفيدين من عقود الإدماج المحررة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني "DAIP".

كلمات مفتاحية: البطالة، الأجر، عقود الإدماج المهني، عقد العمل المدعم.

Résumé :

Algérie a mis en place des dispositifs promis pour le travail en afin d'éliminer le phénomène du chômage, et peut-être le plus important dispositif d'assistance sur l'intégration professionnelle des jeunes, qui est la dernière par décret exécutif n ° 08-126, où ce dispositif est destiné à promouvoir l'intégration professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi novices, ainsi que pour encourager toutes les formes d'activité et d'autres mesures visant à promouvoir l'emploi des jeunes.

Notre monde nouveau connue un développement moderne rapide et continu dans divers domaines de la vie, et cela a été clairement reflété sur

le salaire, la vue a cet élément sensible est plus considérée comme une vue purement économique, et ça détermination n'est plus laissé au mécanisme du marché, c'est pour cela que le législateur intervient aujourd'hui dans le processus de détermination des salaires pour assurer le droit le plus important des travailleurs, et en même temps à essayer de minimiser le fardeau de l'État et les couts des employeurs, c'est pour cela que le législateur fait le nécessaire pour sélectionné des mécanismes salariaux qui parvienne à un équilibre entre l'intérêt économique et intérêt social. Spécialement pour cette catégorie particulière de jeunes qui viennent sur le marché du travail, et les bénéficiaires des contrats d'insertion mise dans le cadre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle "DAIP"

Mots-clés:

Le chômage, les salaires, les contrats d'insertion professionnelle, contrat de travail aidé.

مقدمة:

بغرض القضاء على ظاهرة البطالة، وإدماج مختلف فئات البطالين في سوق العمل، فقد أنشأت عدت أجهزة للتشغيل في الجزائر، من خلال نشاط منظم للشخص العاطل عن العمل، يكسبه وضعًا اجتماعيًا وماليًا مقبولًا تحت مظلة أجهزت وبرامج متنوعة. ففي سنة 1998 تم وضع برنامج جديد لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية والذين سيدخلون سوق الشغل لأول مرة، وأطلق عليه أنذلك ببرنامج "**عقود ما قبل التشغيل**" "CPE"، حيث وضع هذا الأخير حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-402[1] المؤرخ في 02 ديسمبر1998، وكان يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج أصحاب الشهادات العلمية في سوق الشغل من خلال منحهم فرصة بموجب هذا النوع من العقود في اكتساب تجربة تساعدهم على الدخول النهائي لدى أصحاب العمل على اختلاف أنواعهم سواء كانوا هيئات أو مؤسسات عمومية أو خاصة، ولقد حقق هذا البرنامج نجاحا معتبرا مثلما يظهر من خلال النتائج العملية التي تم التوصل إليها، ففي سنة 2004 لوحدها استفاد أكثر من 60.000 شاب من عقود ما قبل التشغيل[2].

إلا أنّ المشرع الجزائري سرعان ما قام بإلغاء برنامج عقود ما قبل التّشغيل ليضع مكانه "**برنامج المساعدة على الإدماج المهني**" "**DAIP**" بصريح نص المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126[3]، المحدد للإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني، والذي جاء لتحفيز الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، ولتشجيع كافة أشكال النّشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل العاطلين، لاسيما عبر برامج تكوين، تشغيل، وتوظيف مختلفة[4].

---

[1] – مرسوم تنفيذي رقم 98-402، مؤرخ في 02 ديسمبر 1998، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، جريدة رسمية عدد 91 لسنة 1998.

[2] – غالم عبد الله، وحمزة فيشوش، **إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور)**، ملتقى دولي **حول**: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، **يومي 15-16 نوفمبر 2011**، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، ص: 06.

[3] – المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، جريدة رسمية عدد 22 لسنة 2008.

[4] – انظر المادة 01، و02 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، جريدة رسمية لسنة 2008 العدد 22.

نظرًا لما يشهده عالمنا المعاصر من تطور مستمر في مختلف ميادين الحياة وفق نسق متسارع، فقد انعكس هذا التطور بصورة واضحة ومباشرة على الأجر الذي لم يعد ينظر إليه نظرة اقتصادية بحتة، كما أن تحديده لم يعد متروكًا لآلية السوق الاقتصادية، ولهذا يتدخل المشرع اليوم في عملية تحديد الأجور ليضمن للعامل أحد أبرز حقوقه من جهة، ويحاول في نفس الوقت التقليل قدر الإمكان من أهم الأعباء الملقاة على عاتق الدولة والهيئة المستخدمة من جهة ثانية، وبالتالي فالمشرع يسعى جاهدًا بطريقة أو بأخرى لإيجاد الميكانيزمات اللازمة لتحقيق التوازن بين المصلحة الاقتصادية والمصلحة الاجتماعية عند تحديده للأجور.

إذن سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية التطرق لمسألة الأجر الذي يتقاضاه الشباب المستفيدون من عقود الإدماج المحررة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، لذلك سنصيغ الإشكالية على النحو التالي:

ما هي الطّبيعة القانونية للأجور الممنوحة للشباب المستفيد من عقود الإدماج المحررة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني "DAIP"؟

للإجابة عن هذه الإشكالية سنحاول أن نقسم موضوع بحثنا إلى نقطتين أساسيتين نتطرق في النقطة الأولى إلى الطبيعة القانونية للأجر بالنسبة لعقود الإدماج المهني "CID, CIP, CFI"، ونتناول في النقطة الثانية الطبيعة القانونية للأجر فيما يتعلق بعقد العمل المدعم "CTA ".

أولاً: الطبيعة القانونية للأجر بالنسبة لعقود الإدماج المهني "CID, CIP, CFI"

من خلال استقرائنا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 نلاحظ بأن المشرع الجزائري قد وجه هذا الجهاز خصيصًا إلى ثلاث (03) فئات من طالبي العمل المبتدئين، فئة أولى تخص الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، ويتخذ عقد الإدماج في هذه الحالة شكل "عقد إدماج حاملي الشهادات" "CID". أمّا الفئة الثانية فتخص الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصًا تمهينيًا، حيث يتخذ عقد إدماجهم شكل "عقد إدماج مهني" "CIP". أما الفئة الثالثة والأخيرة فتخص الشباب بدون تكوين ولا تأهيل، وهنا يتخذ عقد الإدماج شكل "عقد تكوين- إدماج" "CFI"[5].

إذ يترتب على إدماج هذه الفئات الثلاث إبرام عقود إدماج ثلاثية الأطراف تجمع كل من المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل – وهي الجهة المسؤولة عن دفع الأجرة أو المنحة للشباب المستفيد – من جهة، والمستخدم أو الهيئة المكونة – وهو الطرف المستفيد من العمل المؤدى من قبل الشباب المدمج في إطار هذا الجهاز– من جهة ثانية، وأخيرًا الشاب المستفيد – وهو الطرف المؤدي للعمل الفكري أو العضلي لصالح المستخدم – من جهة ثالثة.

أ/ قيمة الأجر:

لقد اعتمد المشرع الجزائري في البداية عند تحديده للأجرة الشهرية للشباب المستفيد من "عقود إدماج حاملي الشهادات" "CID" وكذا أولئك المستفيدون من"عقود الإدماج المهني" "CIP"، على نسب مئوية بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 07- 304 الخاص بالموظفين[6]، ثم تراجع عن تلك النسب وحدد الأجرة بمبالغ ثابتة بالنّسبة لكل فئة من الفئات الثلاث المستفيدة من عقود الإدماج.

1/ بالنّسبة للمستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات "CID":

لقد حددت أحكام المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 الأجرة الشهرية التي يتقاضاها المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات"CID" بـ 55% للصنف 11 الرقم الاستدلالي 498 بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي.

---

[5] – انظر المادة 03، و04 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 السالف الذكر.

[6] – مرسوم رئاسي رقم 07- 304 مؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية لسنة 2007 العدد 61.

فإذا كان الشاب متحصل على شهادة ليسانس سواءً نظام كلاسيكي أو نظام "LMD" أو متحصل على شهادة الدراسات العليا "DES"، ويستفيد من عقد إدماج محرر في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني "DAIP" فإنه يتقاضى اثنا عشرة ألف وثلاثة مائة وخمسة وعشرون دينار جزائري وخمسون سنتيم (12.325.50 دج)، ما يعني أنّه يتقاضى تقريبًا نصف الراتب الأساسي الذي يتقاضاه موظف له نفس الشهادة، والمقدر بإثنان وعشرون ألف وأربعة مائة وعشرة دينار جزائري(22.410.00 دج)(الراتب الأساسي = الرقم الاستدلالي الأدنى × قيمة النقطة الاستدلالية)[7].

ثم تراجع المشرع عن هذه النسب وحدد الأجرة الشهرية التي يتقاضاها حاملوا شهادات التعليم العالي المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات "CID"، بمبلغ خمسة عشر ألف دينار (15.000.00 دج) يدفع كاملاً.[8]

أما بالنسبة للتقنيون السامون المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات "CID" فقد كان المشرع في ظل أحكام المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 يمنحهم أجرة شهرية تحدد بـ 50% للصنف 10 الرقم الاستدلالي 453.

أي أن الشاب المتحصل على شهادة تقني سامي أو شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، أو شهادة البكالوريا زائد 36 شهرًا من التكوين، والمستفيد من عقد إدماج محرر في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني "DAIP" يتقاضى عشرة آلاف ومائة واثنان وتسعون دينار جزائري وخمسون سنتيم (10.192.50 دج)، فهذا يعني أنه يتقاضى نصف الراتب الأساسي الذي يتقاضاه موظف له نفس الشهادة، والمقدر بعشرون ألف وثلاثة مائة وخمسة وثمانون دينار جزائري(20.385.00 دج).

ثم تراجع المشرع هنا أيضًا عن هذه النسبة وحدد الأجرة الشهرية التي يتقاضاها التقنيون السامون المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات"CID"، بمبلغ عشرة آلاف دينار(10.000.00 دج) يدفع كاملاً.[9]

هذا ويحتفظ هؤلاء الشباب بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية[10].

2/ بالنسبة للمستفيدون من عقود الإدماج المهني "CIP":

لقد كان المستفيدون من عقود الإدماج المهني "CIP" يتقاضون أجرة شهرية تحدد كما يلي:

36% للصنف 08 الرقم الاستدلالي 379 في الإدارات والجماعات المحلية.

47% للصنف 08 الرقم الاستدلالي 379 في المؤسسات الاقتصادية العمومية أو الخاصة[11].

بمعنى أجرة شهرية قدرها ستة آلاف ومائة وتسعة وثلاثون دينار وثمانون سنتيم (6.139.80 دج) بالنسبة للمستفيدون في الإدارات والجماعات المحلية، وأجرة شهرية قدرها ثمانية آلاف وخمسة عشر دينار وخمسة وثمانون سنتيم (8.015.85 دج) بالنسبة للمستفيدون في المؤسسات الاقتصادية العمومية أو الخاصة.

هنا أيضًا تراجع المشرع فيما بعد عن هذه النسب المئوية، ومكن كل المستفيدين من عقود الإدماج المهني "CIP" من أجرة شهرية حدد مبلغها بثمانية آلاف دينار(8.000.00 دج) وتدفع كاملةً[12].

3/ بالنّسبة للمستفيدون من عقود تكوين– إدماج "CFI":

إن الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين– إدماج يستفيدون مما يأتي:

منحة شهرية مبلغها 4.000.00 دج عندما يتابعون تربصًا تكوينيًا لدى حرفيين معلمين.

---

[7] – راجع في ذلك المواد 02، 03، 05، و08 مرسوم رئاسي رقم 07- 304 السالف الذكر.

[8] – انظر المادة 03 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 11- 105 المؤرخ في 06 مارس سنة 2011 المعدلة والمتممة لأحكام المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر.

[9] – انظر المادة 03 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 11- 105 السالفة الذكر.

[10] – انظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 السالف الذكر.

[11] – انظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 السالف الذكر.

[12] – انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 11- 105 السالف الذكر.

أجرة شهرية بمبلغ 12.000.00 دج تدفع كاملة من ميزانية الدولة للمستفيدين عندما يتم إدماجهم في إطار إنجاز الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها القطاعات والجماعات المحلية.

أجر منصب العمل المشغول يتضمن مساهمة الدولة يحدد مبلغها بنسبة 53% من مرتب الصنف 03 الرقم الاستدلالي 252 من الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين عندما يتم تنصيبهم في المؤسسات الاقتصادية التي تنجز مشاريع ذات المنفعة العمومية ويدفع المستخدم فارق أجر المنصب.[13]

ب/ طبيعة الأجر:

ما يمكننا ملاحظته هنا أن عقد الإدماج المهنى عقد ثلاثى الأطراف، وهو ذو طبيعة خاصة لا يمكن أن يرقى لأن يكون عقد عمل وفقًا لأحكام القانون رقم 90-11[14] نظرًا لانعدام أركانه وخاصة منها التبعية والأجر، وهذا ما أكده قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 2007/01/10 تحت رقم 349789[15].

وعليه فإن الأجر الذي يتقاضاه المستفيدون من عقود الإدماج المهنى يأخذ شكل مقابل "rémunération" أو منحة "bourse"، وهو عبارة عن مبلغ نقدي ثابت ومحدد المقدار بالنسبة لكل فئة من الفئات الثلاث السالفة الذكر. حيث يدفعه مدير التشغيل للولاية في الوقت المحدد إلى الحساب البريدي الجاري للمستفيد على أساس أوراق الحضور التى يؤشر عليها ويرسلها المستخدم في اليوم العشرون (20) من الشهر الجاري كحد أقصى إلى الوكالة الولائية للوكالة الوطنية للتشغيل والتي ترسلها بدورها إلى مديرية التشغيل للولاية[16].

لذا يمكننا القول أن المشرع الجزائري عند تحديده لهذا النوع من الأجور، فقد اعتمد معيار "المدة الزمنية" الذي يقوم على أساس دفع الأجر مقابل مدة زمنية معينة يكون المستفيد من عقد الإدماج قد عمل خلالها لدى المستخدم، ولقد حدد المشرع هذه الوحدة الزمنية التي يحسب على أساسها الأجر بالشهر، فيحصل الشاب المستفيد من عقد الإدماج أجره على أساس المدة الزمنية التي اشتغلها داخل الهيئة المستخدمة بغض النظر عن قيمة وكمية النتائج التي حققها خلال هذه الفترة (سواء أنتج القليل أو الكثير)، وعلى هذا الأساس فزيادة إنتاجية المستفيد أو نقصانها تعود بالنفع أو بالضرر على المستخدم لوحده.

في هذا السياق يمكننا القول بأن أغلب المستفيدون يفضلون نظام الأجر بالمدة، باعتباره يحقق لهم استقرارا في مداخيلهم، كما يبعدهم عن ضغط المنافسة والسرعة في العمل لزيادة الإنتاج، وأخيرا يسهل عملية حساب الأجر ما يساعد على تفادي اللجوء لعمليات حسابية معقدة. لكن على العموم يعاب على نظام الأجر بالمدة أنه يدفع العمال إلى التكاسل والتباطؤ ما يجعل غالبية أرباب العمل يفضلون أنظمة دفع الأجور بحسب الإنتاج.

رغم أنّ برنامج الإدماج المهني للشباب وجد بغرض الأخذ بيد البطال، وإقحامه في عالم الشغل لأول مرة، ومنحه فرصة للحصول على خبرة مهنية تساعده في الولوج لسوق العمل مثلما سبق الإشارة إليه سابقًا، إلا أن تحديد أجور الشباب المستفيد من عقود الإدماج بهذه الكيفية يطرح إشكالاً آخر من الناحية العملية يتجلى في الشعور بنوع من التفرقة وعدم المساواة بين هؤلاء

---

[13] – انظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المعدلة والمتممة بموجب أحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 11- 105 المؤرخ في 06 مارس سنة 2011، جريدة رسمية لسنة 2011 العدد 14.

– مرتب الصنف 03 الرقم الاستدلالي 252 من الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين يساوي إحدى عشر ألف وثلاث مائة وأربعون (252×45 دج = 11.340 دج)، 53% من هذا المرتب تساوي ستة آلاف وعشر دينار جزائري (6.010 دج).

[14] – القانون رقم 90- 11 مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990.

[15] – جمال سايس، **الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية (قرارات المحكمة العليا، مسرد ألفبائي للكلمات الدالة)**، منشورات كليك، الطبعة الأولى 2013، الجزء الثاني، ص: 1009.

[16] – انظر المادة 04 من الملحق الأول من القرار المؤرخ في 24 يوليو سنة 2008 يحدد نماذج عقود الإدماج وعقود تكوين- تشغيل وعقود العمل المدعم، جريدة رسمية لسنة 2008 العدد 49.

الشباب ونظرائهم ممن يملكون نفس مستواهم ولكنهم يوظفون بصفة نهائية، كما أن التسوية بين الكفاءات المتفاوتة، سيؤدي لا محالة بالمستفيد إلى التراخي في أداء واجبه، ليتساوى مع زملائه الأقل كفاءة.

ثانياً: الطبيعة القانونية للأجر بالنّسبة لعقد العمل المدعم "CTA":

لقد تناول المشرع الجزائري عقد العمل المدعم من خلال أحكام المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 حيث يتم تحرير هذا النوع من العقود عندما يتم توظيف الشباب المستفيد من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية والخاصة، لذا يمكننا أن نعتبر عقد العمل المدعم "CTA" كتطور أو تقدم لعقد الإدماج المهني، رغم أن المشرع أجاز للشباب طالب الشغل المبتدأ أن يكون موضوع تنصيب في عقد العمل المدعم دون تنصيبه في عقد الإدماج، وربط ذلك بشرط وهو أن يكون بطلب من المستخدم تشجيعًا لهذا الأخير على إدماج أكبر عدد ممكن من اليد العاملة[17].

كما يتميز هذا النوع من العقود بمساهمة خاصة من طرف الدولة في الأجور كتحفيز للمستخدمين على تشغيل الشباب والأخذ بأيديهم.

أ/ قيمة الأجر:

لقد كانت مساهمة الدولة في ظل نص القديم للمادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 تدفع لمدة ثلاث سنوات(3) بالنّسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات، وسنتين (2) بالنّسبة لعقود الإدماج المهني وسنة واحدة بالنّسبة لعقود تكوين- إدماج، كما كانت تحسب هذه المساهمة استنادًا إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 07- 304.

فبالنّسبة لحاملي شهادات التعليم العالي كانت تحسب مساهمة الدولة استناداً إلى الصنف 11 الرقم الاستدلالي 498، وكانت تأخذ نسبة 55% في السنة الأولى، و45% في السنة الثانية، و35% في السنة الثالثة. أما بالنسبة للتقنيون السامون فكانت مساهمة الدولة تحسب استناداً إلى الصنف 10 الرقم الاستدلالي 453، وكانت تأخذ نسبة 50% في السنة الأولى، 40% في السنة الثانية، و30% في السنة الثالثة.

أما بالنسبة لعقود الإدماج المهني فقد كانت مساهمة الدولة تحسب استناداً إلى الصنف 08 الرقم الاستدلالي 379، وكانت تأخذ نسبة 47% في السنة الأولى، و35% في السنة الثانية. أمّا فيما يخص عقود تكوين- إدماج فقد حددت مساهمة الدولة بنسبة 53% للصنف 3 الرقم الاستدلالي 252.

لكن المشرع الجزائري سرعان ما وسع في المدة الزمنية المتعلقة بمساهمة الدولة في أجور الشباب المستفيد من عقد العمل المدعم، حيث أصبحت هذه المساهمة تدفع لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني. كما تراجع عن النّسب السالفة الذكر فيما يخص هاتين الفئتين من عقود الإدماج.

فبالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي تقدر مساهمة الدولة باثني عشرة ألف دينار(12.000.00 دج) شهريًا، أما بالنسبة للتقنيين السامين فتقدر مساهمة الدولة بعشرة آلاف دينار(10.000.00 دج) شهريًا، وأخيرًا وفيما يخص عقود الإدماج المهني فتقدر مساهمة الدولة بثمانية آلاف دينار (8.000.00 دج) شهريًا.[18]

وأبقى المشرع على نسبة 53% للصنف 3 الرقم الاستدلالي 252 فيما يتعلق بمساهمة الدولة في الأجور الخاصة بعقود تكوين- إدماج.

---

[17] – انظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المعدلة والمتممة بموجب أحكام المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 10- 277 المؤرخ في 04 نوفمبر سنة 2010، جريدة رسمية لسنة 2010 العدد 86.

[18] – انظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المعدلة والمتممة بموجب أحكام المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 11- 105 السالف الذكر.

ب/ طبيعة الأجر:

على غرار عقد الإدماج المهني فإن عقد العمل المدعم هو الآخر عقد ثلاثي الأطراف ذو طبيعة خاصة لا يمكن أن يرقى لأن يكون عقد عمل وفقًا لأحكام القانون رقم 90-11 نظرًا لانعدام أركانه وخاصة منها التبعية والأجر.

وعليه فإن الأجر الذي يتقاضاه الشاب المستفيد من عقد العمل المدعم يتكون من جزأين أحدهما يدفعه رب العمل أو الهيئة المستخدمة، أما الجزء الثاني فيمثل مساهمة الدولة في الأجر في هذا النوع من العقود مثلما سبق الإشارة إليه.

فإذا حاولنا دراسة آثار العلاقة المتبادلة بين الأطراف الثلاثة المكونين لعقد العمل المدعم، وتطرقنا مثلا في البداية إلى العلاقة التي تجمع بين الشاب المستفيد والهيئة المستخدمة، يمكننا القول أن الشاب المستفيد من عقد العمل المدعم يجند قوته ووقته لصالح الهيئة المستخدمة مقابل أن تمنحه هذه الأخيرة جزءًا من الأجر، وخبرة مهنية مقبولة تساعده بطريقة أو بأخرى في الدخول إلى عالم الشغل.

أما إذا تكلمنا عن العلاقة بين الشاب المستفيد والإدارة المكلفة بالتشغيل، فنلاحظ أن الشاب عندما يفوز بفرصة إبرام عقد عمل مدعم فهو يساهم بشكل مباشر في التقليص من حدة البطالة، وفي المقابل يستفيد من مساهمة الدولة في جزء من الأجر الذي يتقاضاه مثلما حددت ذلك أحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المعدلة والمتممة.

أما إذا تحدثنا على العلاقة بين الهيئة المستخدمة والإدارة المكلفة بالتشغيل فنلاحظ أن الهيئة المستخدمة عندما تتكفل بدفع جزء من أجر الشاب المستفيد من هذا النوع من العقود فهي تقلل قدر الإمكان من التكاليف والأعباء الملقات على عاتقها –ولو بشكل مؤقت– باعتبار الأجور تشكل جزءًا معتبرًا من هذه التكاليف، وفي المقابل تستفيد الإدارة المكلفة بالتشغيل من خلق منصب عمل جديد لدى الهيئة المستخدمة.

الخاتمة:

ما يمكننا قوله في الأخير أن عقود الإدماج المهني على اختلاف أنواعها، وكذا عقد العمل المدعم هي عقود ذات طبيعة خاصة، هذا ما يجعل الأجور المتعلقة بها تكتسي هي الأخرى طبيعة خاصة فهي تختلف عن الأجور الواردة في تشريع العمل. ولعل السبب الرئيسي في إضفاء هذه الخصوصية يعود إلى نية المشرع في التقليل قدر الإمكان من حدة البطالة، من خلال منحه للدولة ممثلة في الإدارة المكلفة بالتشغيل سلطة وصلاحية الأخذ بيد الشباب العاطلين عن العمل، وإقحامهم بصورة تدريجية في سوق العمل من خلال جملة المساعدات والمساهمات التي توفرها سواء بالنسبة للشباب المستفيد من هذا النوع من العقود في صيغه المختلفة أو بالنسبة للهيئة المستخدمة.

هذا ويلاحظ أيضًا أن المشرع الجزائري عندما أوجد جهاز الإدماج المهني من خلال أحكام المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 فقد أغفل فئة مهمة من الشباب البطال ألا وهي فئة المعوقين –التي يعتبرها تشريع العمل فئة خاصة من العمال–، ولم يوجد لها أحكاماً خاصة بها، وهو الأمر الذي نأمل من المشرع الجزائري تداركه في النصوص القانونية المقبلة.

في الأخير نتساءل هل وفق المشرع الجزائري عندما أوجد هذا النوع من العقود للحد من أزمة البطالة؟ ونقول أن الأيام المقبلة بما تحمله من نتائج عملية ستجيب لا محالة عن هذا التساؤل.

قائمة المراجع:

الكتب والمؤلفات:

– جمال سايس، الإجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية(قرارات المحكمة العليا، مسرد ألفبائي للكلمات الدالة)، منشورات كليك، الطبعة الأولى 2013، الجزء الثاني.

مقالات ودراسات:

- غالم عبد الله، وحمزة فيشوش، **إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور)**، ملتقى دولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، **يومي 15-16 نوفمبر 2011**، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة.

النصوص القانونية:

1- قانون 90- 11 مؤرخ في 26 رمضان1410 الموافق لـ 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990.

2- مرسوم رئاسي رقم 07- 304 مؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية عدد 61 لسنة 2007.

3- مرسوم تنفيذي رقم 98-402، مؤرخ في 02 ديسمبر 1998، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، جريدة رسمية عدد 91 لسنة 1998.

[4]- المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، جريدة رسمية لسنة 2008 العدد 22.

[5]- المرسوم التنفيذي رقم 10- 277 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1431 الموافق لـ 04 نوفمبر سنة 2010، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، جريدة رسمية لسنة 2010 العدد 86.

[6]- المرسوم التنفيذي رقم 11- 105 المؤرخ في 06 مارس سنة 2011 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، جريدة رسمية لسنة 2011 العدد 14.

[7]- قرار وزاري مؤرخ في 20 رجب عام 1429 الموافق لـ 24 يوليو سنة 2008 يحدد نماذج عقود الإدماج وعقود تكوين- تشغيل وعقود العمل المدعم، جريدة رسمية لسنة 2008 العدد 49.

قائمة المختصرات:

1- DAIP: Le Dispositif d'Aide a l'Insertion Professionnelle.
2- CPE: Le Dispositif de Contra Pré-Emploi.
3- CID: Le Contrat d'Insertion des Diplômés.
4- CIP: Le Contrat d'Insertion Professionnel.
5- CFI: Le Contrat de Formation et d'Insertion.
6- CTA: Le Contrat de Travail Aidée.