

تقلص مبدأ سلطان الإرادة في إطار عقود التمهيّن - دراسة على ضوء أحكام التشريع الجزائري-

## The principle of the power of will is reduced within the framework of the decades of atration Study in light of the provisions of Algerian legislation

بن ميسية نادية<sup>\*1</sup>

تاريخ النشر: 2023/06/01

تاريخ القبول: 2022/09/03

تاريخ الإرسال: 2022/06/30

### ملخص :

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

الكلمات المفتاحية : المتّمهن ، القاصر ، عقد التمهيّن ، المستخدم ، التزامات المستخدم .

### Abstract :

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

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

### Résumé :

La falsification est considérée comme l'un des contrats qui lient les deux parties et que le législateur a organisé ses dispositions avec des règles péremptoires qui ont tendu à restreindre la réalisation du principe de l'autorité de la volonté dans le but de protéger l'apprenti en tant que partie faible dans la relation contractuelle qui le rapproche de l'utilisateur. Les droits de l'employé en tant que partie active dans le succès de la politique de l'État dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Plutôt pour des raisons exigées par sa politique économique, parce que

\*المؤلف المراسل

<sup>1</sup>.nadia benmicia , university of setif 1 , Alger , Laboratory of Economic Marketing Studies and Research, Faculty of Economics, Commerce and Management Sciences, University of Setif 1 , nadia.benmicia@gmail.com

l'encadrement et la formation de l'apprenti jouent des dimensions stratégiques à l'appui du développement économique et du développement social afin de réduire les chances de ce groupe d'âge qui a quitté l'école à un âge précoce vers la perversion et l'exploitation.

**Mots clés :** l'apprenti, le mineur, le contrat d'apprentissage, l'utilisateur, le formel, les obligations de l'utilisateur.

مقدمة :

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

وتهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز مظاهر التقليل من أعمال مبدأ سلطان الإرادة لاسيما بالنسبة للمستخدم والتي كرّستها نصوص قانونية متفاوتة من حيث قوّتها حماية للمتمهن باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة التعاقدية من خلال بحث إشكالية تتمحور أساساً حول ما يلي : هل يمكن اعتبار التوجّه نحو إضفاء الطابع التنظيمي على العلاقات القائمة في إطار عقود التمهيّن هدماً لمبدأ سلطان الإرادة ؟ وكيف يمكن للمشرع ضمان حقوق المستخدم بما لا يتنافى وسياسة الدولة الرّامية إلى دعم وتشجيع قطاع التكوين والتعليم المهنيين ؟

هذه الإشكالية سيتمّ معالجتها تحتلف جوانبها باتباع المنهج الوصفي التحليلي القائم على دراسة وتمحيص النصوص القانونية وتحليلها بغية الوقوف عند تقييم سياسة المشرع بخصوص هذا النمط من العقود الذي عرف أحكاماً استثنائية غير متعارف عليها ضمن العقود الأخرى لاسيما بالنسبة للمستخدم وذلك ضمن مبحثين يُقسّم كل منهما إلى مطالب ونقاط جزئية على النحو الآتي تفصيله :

**المبحث الأول :** فرض المزيد من القيود على المستخدم بخصوص أركان وشروط عقد التمهيّن

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

ولما كان هذا العقد ينصبُّ أساساً على الجهد الإنساني ، فقد أحاطه المشرع بتنظيم صارم بداية من إبرامه إلى غاية انتهائه، وغايته في ذلك تحقيق حماية للمتمهن لاسيما القاصر باعتباره الطرف الضعيف، فقد جاء تشريع التمهين بمنظور جديد مُختلف غايته إحداث التوازن والاستقرار في العلاقات التعاقدية من خلال وجوب النَّظَرِ إلى علاقة التمهين على أنَّها ذات أبعاد رباعية وهي المتمهن، صاحب العمل مؤسسة التكوين المصلحة العليا للمجتمع، وتجسيدا لهذا النهج سار المشرع في سياق تنظيم العلاقة بينهم بقواعد أمرية إلزامية تفاديا لإمكانية إقحام المستخدم شروطا ظالمة للمتمهن لاسيما القاصر الذي لا يكون أمامه سوى قبولها، ويظهر تدخُّل المشرع ابتداءً على مستوى أركان وشروط العقد حسب ما سيتمُّ توضيحه ضمن المطلبين الآتيين :

### المطلب الأوَّل : القيود الواردة على الأهلية القانونية للمتمهَّن

الأهلية القانونية هي صلاحية الشخص لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات والقيام بالأعمال والتصرفات القانونية التي يترتَّب عنها كسب هذه الحقوق أو تحمُّل تلك الالتزامات (محمفوظ لعشب ، 2006 ، ص 99 )، وقد اعتبر المشرع كمال أهلية الشخص الطبيعي ببلوغه سن التاسعة عشر (19) كاملة مُتممِّعا بقواه العقلية ولم يُجبر عليه. فجوهر الأهلية هو السُّنُّ والعقل والتدبير، ولأنَّ بعض الأشخاص قد لا تتوفَّر لهم صلاحية إبرام التصرفات القانونية ما لم يبلغوا سنًا مُعيَّنة تكفلُ لهم النُّضوج بما يُمكنهم من رعاية مصالحهم، لذلك يمنعه المشرع من القيام بكلِّ أو بعض التصرفات ومنطقه في ذلك حماية عديمي الأهلية أو ناقصيها (مرسي بدر جمال، 1980 ، ص 39 )

ولما كان اشتراط سن التاسعة عشر (19) كاملة يُشكِّل في كثير من الحالات حرجا لمن لم يبلغ هذه السن ولا اعتبارات اجتماعية واقتصادية، فقد دَعَم المشرع هذه الأهلية بقواعد خاصَّة واستثنائية ، كان ذلك عن طريق التمهين كنظام مُوجَّه بالدرجة الأولى لاحتواء فئة عالية من المتسرِّبين (Balazs Gabrielle, Farguer Jean , Bière, 1987, p87 ) من مؤسسات التربية والتي يمكنها أن تشكِّل عبئا اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وأمبيا على استقرار البلاد ما لم يتم توجيهها توجيها صحيحا ، لكنَّ هذا التوجيه لا يمكن أن يُبنى بأي حال من الأحوال على حساب قُدرة المتمهن العمرية والصحيَّة ، وسنتعرَّض ضمن هذا المطلب لبحث مسألة وجوب احترام السن القانونية للمتمهن (فرع أوَّل) وكذا المؤهلات الصحية والبدنية له (فرع ثاني) حسب ما سيتمُّ تفصيله .

### الفرع الأوَّل : وجوب احترام السن القانونية للمتمهَّن

جاء تشريع التمهين (القانون 18-10 ، المادتان 6 و 7 ) متشدِّدا في تحديد السن القانونية للالتحاق بالتكوين عن طريق التمهين مُحوِّلا هذا الحق لكل شاب يتراوح سنُّه بين خمسة عشر (15) سنة على الأقل إلى خمس وثلاثين (35) سنة على الأكثر عند تاريخ إمضاء عقد التمهين ، وقد أعفى المشرع في هذا السياق الأشخاص المعوقين جسديا من شرط

الحد الأقصى للسن . والمتمهن حسب مفهوم المشرع هو كل مترشح مُسجَّل في التكوين عن طريق التمهين تمّ تنصيبه في منصب التمهين المخصَّص من قِبَل المستخدم .

وفي الحقيقة فإنَّ تخفيض الحد الأدنى للسن القانونية للالتحاق بالتكوين عن طريق التمهين يستمدُّ أساسه من تشريع العمل الذي حدّد السن القانونية لولوج عالم الشُّغل على النحو الآتي : " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقلَّ العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) سنة إلا في الحالات التي تدخُل في إطار عقود التمهين ... " (القانون 90-11 ، المادة 15) وهو ما كرّسه المؤسس الدستوري أيضا : " العمل حق وواجب ... يُعاقِب القانون على تشغيل الأطفال . " (المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المادة 66 ) فالمشرع من خلال هذه النصوص يكون قد حدّد السن القانونية للالتحاق بالتكوين عن طريق التمهين بخمسة عشر (15) سنة دون حق التزول عنها وذلك من باب حرصه على استكمال القاصر لتعليمه الإلزامي ، على اعتبار أنّ التمهين يلعبُ دورا مُكمِّلا للتعليم وهدفا له، فالتمهين إذا هو استثناء عن الحد الأدنى لتشغيل القُصّر واستغلالهم من طرف المستخدم.

وقد استخدم المشرع في معرض النصِّ مُصطلح الالتحاق قاصدا من ذلك الأهلية القانونية لتلقّي التربية والتكوين وهي سن الخامسة عشر (15) سنة دون حق التزول عنها (عزاوي عبد الرحمن، 1995، ص 365) فالمشرع لا يعترف إذا للمتّمهن القاصر بأهلية كاملة لإبرام العقد، بل هي سن الحصول على الحق في التمهين، وهو ما يُستفاد من اشتراطه تمثيل القاصر عند إبرام العقد بوليّه الشرعي أو وصيّهِ لاعتباره قاصرا مُميّزا ليس له أهلية التعاقد المحدّدة ببلوغ سن الرشد فيتولّى تبعا لذلك وليّه أو وصيّهِ إبرام العقد نيابة عنه (شابة ماجدة مصطفى، 2004 ، ص 50 ) وعموما فإنّ هذه الأحكام الاستثنائية المتعلّقة بالسنِّ لا تخصُّ المتّمهن البالغ سن الرشد، كون المتّمهن القاصر هو المقصود من حماية المشرع بالدرجة الأولى.

### الفرع الثاني : وجوب احترام المؤهلات الصحية والبدنية للمتّمهن

لا تتوقّف أهلية المتّمهن عند بلوغ سن الخامسة عشر (15) سنة كاملة ، بل يتطلّب الأمر حصوله على شهادة طبية تؤكِّد أنّ صحّته ملائمة لتكوينه في المهنة التي اختارها ، والهدف منها هو التأكد من عدم وجود مانع صحي أو بدني أو عقلي يُعيق المترشح عن ممارسة المهنة المختارة (زهرا محمد، 2008، ص 74 / p , Hafnaoui Nasri , 2000 ).(88)

فجرّص المشرع على حماية المتّمهن باعتباره الطرف الضعيف أوجب إخضاعه لفحص ابتدائي يسبقُ التحاقه بوسط التكوين، وهو فحص وقائي مرده ما يمكن أن يشكِّله العمل في سن مبكّرة من آثار صحية سيئة على العامل وهذا المتطلّب

الصّحّي في الحقيقة هو تكريس لما جاء به تشريع الوقاية الصحية والأمن وطب العمل : " يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصّة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية الخاصّة والمتعلّقة باستئناف العمل ويكون المتمهنون موضوع عناية خاصّة. " (القانون 88-01، المادة 17) وقد أكد تشريع التمهن بدوره هذا الشرط اللصيق بشرط الأهلية حينما نصّ على ما يلي : " يخضع كل متمهن قبل تنصيبه في منصب التمهن المقرّر لفحص طبي يثبت أهليته لممارسة المهنة أو التخصص موضوع عقد التمهن. " (القانون 18-10، المادة 53) ويهدف هذا الفحص لبلوغ عدّة أهداف :

- التأكد من سلامة المتمهن من كل مرض خطير قد يؤثر على صحّته أو صحّة العمال وكذا التأكد من أهليته للمنصب المرشّح له بدنيا ونفسيا ؛
- اقتراح تغيير المهنة المقترحة إذا تطلّب الأمر بما يتناسب وفدرات القاصر المتمهن وفيما إذا كانت حالته تستوجب فحصا آخر أو الاستعانة بطبيب مختص ؛
- البحث عن المناصب التي لا يمكن إقحام المتمهن فيها وكذا تلك التي لا تتلاءم مع وضعه الصّحّي أكثر من غيرها دون الإخلال بحقّه في اختيار المهنة التي يرغب فيها ؛

أما الفحص بعد إبرام العقد فيتم إما من طرف طبيب الهيئة المستخدمة أو الطبيب العام المنتدب في القطاع الصّحّي لدى مؤسسة التكوين الذي يُزوّد ببطاقة تقنية حول التخصصات تُبرز الأخطار المتعلّقة بنوعية التجهيزات المستعملة ومدى تأثيرها على سير العمل، ولهذا الطبيب حق استشارة عدّة أطراف مثل مُستشار التوجيه والتقييم المهني المكوّن، العامل النفسي، فيتخذ قراره بناءً على هذه المعطيات على أن تتحمّل الدولة أو المستخدم مصاريف الفحص وليس المتمهن أو ذوي حقوقه.

تُتّوَج عملية الفحص بإصدار بطاقة الفحص الطبي التي تُرفق بعقد التمهن الموجّه لمراكز التكوين المهني وبتربّ على تحلّف الشهادة الطبية عدم المصادقة على العقد من طرف الجهة الوصية - البلدية - فهي بمثابة شهادة أهلية صحية للمتمهن .

بعد انطلاق علاقة العمل يخضع المتمهن للفحص الدوري المنتظم الذي يرافقه إصدار دفتر الفحص الطبي (القانون 18-10، المادة 6) باعتباره وثيقة للمتابعة الطبية للمتمهن طوال فترة تكوينه، يحتوي على كل المعلومات المرتبطة بالفحوصات الطبية الدورية لدى الهيئة المستخدمة. تكمن أهمية هذا الفحص في إعطاء وضع واضح عن المستوى الصّحّي للمتمهن والتأكد من التزام المستخدم بالاشتراطات الصحيّة الخاصّة به. هذا النوع من الفحص مُرتبطُ بعامل الزمن حيث يُعاد كل فترة، وكذا بعامل تغيّر وتبدل الظروف.

## المطلب الثاني : القيود الواردة على شكل عقد التمهيين

يقوم التعاقد كقاعدة عامّة على مبدأ سلطان الإرادة الذي مفاده عدم جواز تدخّل المشرع بفرض أي شكل يكون ركنا في العقد وتتوقّف عليه صحّته، فلا تكون الإرادة حُرّة متى علّقت فعاليتها على أن تُصاغ في قالب شكلي مُعيّن (دسوقي معين ابراهيم، 1981، ص 25) لكن مبدأ الرّضائية الذي كان يتّفق والظروف الاقتصادية والاجتماعية للقرن الماضي أثبت قصوره عن تلبية مُتطلّبات المجتمعات الحديثة، الأمر الذي فرض تزايد فرص التدخّل التشريعي للأشكال التي ينبغي أن تُصاغ فيها الإرادة في بعض الحالات تحت طائلة بطلانها وهي شكلية قاصرة على بعض العقود وليس كلها، فرضها المشرع تحقيقا لأغراض اجتماعية مُحدّدة منها بالدرجة الأولى حماية الطرفين وتسهيل مهنة الإثبات وتمكين الغير من العلم بالعقد (عبد العال محمد حسين، 1999، ص 57) وكذلك عقد التمهيين، فهو من العقود الشّكلية التي قيّد فيها المشرع المستخدم بوجود كتابته (فرع أوّل) وتسجيله (فرع ثاني) والمصادقة عليه (فرع ثالث) حسب ما سيّتمّ توضيحه .

## الفرع الأوّل : كتابة عقد التمهيين

إذا كانت علاقة العمل تنشأ بمجرّد العمل لحساب الغير سواء بعقد مكتوب أو غير مكتوب، فإنّ علاقة التمهيين تتعدّد وجوبا بموجب عقد مكتوب لمُدّة مُحدّدة (القانون 18-10 ، المادتان 6 و 34) حيث تُعدّ الكتابة إحدى الآثار الحماية للمتمهن وبها تُكفل حقوقه (هوارى نذير، 2020 ، ص 544)

يُرم عقد التمهيين بين المتمهن والمستخدم والمؤسسة العمومية للتكوين التي ينتمي إليها المتمهن، وفي الحالة التي يكون فيها المستخدم هو الولي أو الممّثل الشّرعي أو أحد أصول المتمهن، فإنّ عقد التمهيين في هذه الحالة يأخذ شكل التصريح العائلي بالتمهيين الذي يخضع لذات الشّكليات التي يخضع لها عقد التمهيين وكذا بنوده وآثاره (القانون 18-10، المادتان 23 و 34)

أمّا عن شكل الكتابة في عقد التمهيين، فلم يتطلّب المشرع الكتابة الرّسمية بل العرفية فحسب وهي التي تصدر من ذوي الشأن بوصفهم أشخاص عاديين شرط أن تكون موقّعة ممّن هي حُجّة عليه.

فالتوقيع هو الشرط الجوهرى الوحيد المطلوب لصحّة الكتابة العرفية كشكل للتصرّف القانوني حسب ما أكّده التشريع المدني : " يُعتبر العقد العرفي صادرا ممّن كتبه أو وقّعه أو وضع عليه بصمة بأصبعه ما لم ينكر صراحة ما هو منسوب إليه . . . " ( الأمر 58-75، المادة 327)

ولم يُضغ المشرع كتابة عقد التمهيين لأي شكل من الأشكال الواجب مراعاتها في المحرّرات الرّسمية بل اكتفى باشمال المحرّر على عبارات واضحة تُفيد الغرض من العقد (الصيرفي ياسر كامل أحمد، 1992، ص 338) وهو ما يُشكّل تليفا من حدّة تدخّل المشرع و تأثيره على مبدأ سلطان الإرادة .

فقد تكون الدعامة التي يُفرغ فيها عقد التمهيّن ورقية أو إلكترونية في ظل تزايد اللّجوء إلى المعاملات الإلكترونية حيث يكتسي عقد التمهيّن المبرم إلكترونيا نفس القيمة القانونية للعقد الورقي حسب ما يُستفاد من النّص الآتي : " يُعتبر الإثبات في الشّكل الإلكتروني كالإثبات بالكتابة على الورق شرط إمكانية التأكّد من هوية الشخص الذي أصدرها وأن تكون مُعدّة ومحفّوظة في ظروف تضمن سلامتها. " (الأمر 58-75 ، المادة 323 مكرر1)

أمّا توقيع عقد التمهيّن، فيجب أن يكون من المستخدم كإشهاد على تحمّله مسؤولية الالتزام باحترام شروط العقد وما ينتج عنه من آثار، ومن المتهمّن لأخذ رأيه الصّريح بالموافقة على شروط العقد ومجال التمهيّن ومُدّته كونه الطرف المعني بالدرجة الأولى، أمّا الولي الشّرعي فإنّ حضوره مجلس العقد يُعتبر ضروريا لتمثيل المتمهن الذي لم يبلغ سن الرشد في إبرام العقد، فإذا كان المتمهن ناقص الأهلية يُدرك ويُميّز بين التصرفات التي تصدر منه، فإنّ ذلك ليس بالقدر الذي يؤهّله لمعرفة كل الآثار المترتبة عن تصرفاته لذلك حدّد المشرع الضوابط التي من شأنها أن تتماشى مع قدرته القاصرة على معرفة تصرفاته، وهو ما يعني بمفهوم المخالفة حقّه في توقيع العقد بنفسه وبصفة مباشرة وليس عن طريق النيابة ما لم يكن قاصرا واشتراط توقيع الولي الشّرعي على عقد التمهيّن (قدري محمد توفيق، 2017-2018، ص 2-3) مرّدّه اعتبار هذا العقد من العقود الملزمة لجابين والدائرة في نفس الوقت بين النّفع والضّرر، فمثلا قد تكون فيها مصلحة مُحتملة قد تكون فيها أيضا مضرّة مُحتملة والولي هو من يُدرك حجم المضرّة أو المصلحة، لذلك أوقف المشرع التصرف على إجازته عن طريق نظام النيابة الشرعية لمواجهة حالة فقدان الأهلية أو نُقصها سواء كان ذلك مرّدّه عامل السن أو عوامل أخرى . فالولي الشّرعي يقوم بإبرام عقد التمهيّن نيابة عن القاصر، فتحلّ بذلك إرادته محل إرادة القاصر المتمهن حماية له من المستخدم أو ممّا يمكن أن يترتّب عن عقد التمهيّن من آثار.

أمّا عن موضع التوقيع، فهو آخر العقد حتى يكون مُنسجما مع جميع ما جاء فيه من شروط والتزامات ومن الجائز أن يكون التوقيع بالبصمة بدل الإمضاء، كما يجوز أن يكون التوقيع إلكترونيا متى تمّ التأكّد من هوية الموقع (الأمر 58-75 ، المادة 327 )

وبهذا الإلزام يكون المشرع قد اعتبر الكتابة شرطا لصحّة العقد لا شرطا لإثباته، ولم يتكلّم المشرع عن جزاء الإخلال بهذا الشرط، بما يُفيد ضمنا العودة لقواعد التشريع المدني باعتباره الشريعة العامّة التي تعتبر اختلال ركن من أركان العقد سببا لبطلانه، ولا يعني البطلان ضياع حقوق المتمهن في غياب أو تحلّف الكتابة (سودي حاج محمد 2015-2016 ، ص 159 )، بل يُمكنه إثبات ما أدّاه من عمل بكافّة طرق الإثبات كونه واقعة مادية، فيكون له أجرا يُعادِل قيمة ما أدّاه من عمل (Pierre , Dominique , Ollier , 1972 , p , 553) وهو ما أكّده أيضا تشريع العمل : " ...

غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان عقد العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تمّ أداءه. (القانون 90-11 ، المادة 135 )

هذا وتجدر الإشارة إلى أنّ تحرير عقد التمهيّن، يجب أن يكون في عدّة نُسخ تُسلّم لجميع أطرافه، ذلك أنّ تمكين أحد أطراف العقد دون غيره بنسخة عنه من شأنه تمكين الطرف الحائز على النسخة من إخفائها أو إتلافها لتجريد الطرف الآخر من دليل إثبات حقوقه، وإذا كان تشريع التمهيّن قد أوجب تحرير العقد في عدّة نُسخ إلاّ أنّه لم يتطرّق لحالة غياب النسخ، وهو الأمر الذي عاجله تشريع الإجراءات المدنية والإدارية (القانون 08-09، المادة 73) حينما أجاز للقاضي الفاصل بأن يأمر باستخراج نسخة رسمية أو إحضار عقد رسمي أو عرفي أو إحضار أيّ وثيقة محجوزة لدى الغير بناءً على طلب أحد الخصوم ولو لم يكن طرفاً في العقد .

### الفرع الثاني : تسجيل عقد التمهيّن

يُعتبر تسجيل عقد التمهيّن آلية من آليات الرقابة التي تُعدّ قيدياً على حرية التعاقد، ذلك أنّ عقد التمهيّن لا يسري بالكتابة فحسب، بل استوجب المشرع نقل مضمونه إلى الجهات الرسمية المختصة بتطبيق والمساهمة في إنجاح سياسة الدولة في مجال التكوين المهني والتمهيّن، وغياب التسجيل ليس شرطاً لانعقاد العقد، بل هو شرط لبدء سريان آثاره في مواجهة أطرافه والغير، ويتعلّق الأمر بضرورة الحصول على التراخيص المطلوبة من الجهات الإدارية (جيستيان جاك 2000، ص 154) فالتسجيل إذاً هو بمثابة الترخيص الإداري ببدء تنفيذ مضمون العقد حتى نكون بصدد عقد مُراقب .

أمّا عن الهيكل الإداري المخوّل بتسجيل عقد التمهيّن فهي البلدية كجماعة قاعدية حسب ما يُستفاد من النصّ الآتي : " يُصادقُ ويُسجّلُ عقد التمهيّن في بلدية مكان تواجد المؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتمهن وتُسلّم نسخة لكل طرف من الأطراف المتعاقدة . " (القانون 18-10، المادة 23) ويتمّ التسجيل من الناحية العملية في سِجِلٍّ خاصٍّ مُعدّ لها الغرض ، مُرقّمٌ ومُؤشّرٌ عليه من طرف رئيس المجلس الشعبي البلدي.

فالتسجيل هدفه تمكين البلدية كجهة إدارية من رقابة مدى احترام الشروط المتطلّبة في العقد من طرف المستخدم ويتربّب على غياب إجراء التسجيل عدم الاحتجاج بالتصرّف في مواجهة الغير بينما يكون مُنتجاً لآثاره بين أطرافه لكنّه موقوف على استكمال إجراء التسجيل لحماية للطرف المتمهن من تعسّف المستخدم، ذلك أنّه يفترض وبحسب الأصل ألا يبدأ المتهمن أي عمل ما لم يتم تسجيل العقد في البلدية المصادقة عليه، وما يُؤكّد هذا الإلزام التشريعي أنّ المشرع خصّص في نموذج عقد التمهيّن حيزاً خاصّاً بمصادقة البلدية يتعيّن ملؤه حتى لا يترك أي مجال لإمكانية تلأعب المستخدم أو تعسّفه. فمتى أُغفل هذا الجانب الشكلي جاز سلوك الطريق القضائي، وهو ما يجعل المساءلة تطال البلدية كشخص معنوي كونها جهة الرقابة المباشرة على صحّة الجانب الشكلي لعقد التمهيّن.



وما يؤكّد دور هذه الجهة الرقابية في مجال إنجاز سياسة التمهيّن، أنّ المشرع اعتبرها الجماعة القاعدية الأولى التي تسهر(القانون 10-11، المادة 122) في إطار نشاطاتها في مجال التربية والحماية الاجتماعية والرياضة والشباب والثقافة والتسليّة والسياحة على اتّخاذ كافّة الإجراءات قصد تشجيع عمليات التمهيّن واستحداث مناصب الشغل وكذا المساهمة عبر لجائها في ضمان عدم ممارسة أي تمييز بين المترشحين بخصوص فرص التمهيّن تجسيدا للمبدأ الدستوري: "تضمّن الدولة ضمان التساوي في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني". (المرسوم الرئاسي 20-442، المادة 65) فتتولّى تجسيدا لهذا المسعى جمع عروض التكوين لدى المؤسسة المستخدمة من خلال استقبال رغبات المتهتمين وتسلم ترشيحاتهم، فهي بمثابة حلقة الوصل (خالدية مكي، 2010-2011، ص 222-225) بين أطراف عقد التمهيّن في إطار تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المترشحين، كما حوّلتها المشرع صلاحيات في مجال متابعة برامج التمهيّن وبدء تنفيذها على المستوى المحلي وإعلام وتوجيه المترشحين وبرمجة أنشطة التمهيّن.

وتجسيدا لهذه الأدوار (القانون 10-18، المادتان 5 و 12) نص تشريع التمهيّن على إنشاء بنك للمعطيات على مستوى الإدارة المركزية للوزارة المكلفة بالتكوين المهني والتمهيّن، يتمّ إعداد هذه المعطيات على مستوى كل بلدية وكل ولاية وتتضمّن على وجه الخصوص قائمة المستخدمين والحرفيين والقائمة الاسمية لمعلّمي التمهيّن ومؤهلاتهم المهنية. وفضلا عن ذلك وفي إطار تجسيد مسعى التشاركية في إنجاز نظام التمهيّن، تساهم البلدية بالتنسيق مع المؤسسات العمومية للتكوين المهني المتواجدة على إقليمها في ترقية التمهيّن من خلال إعلام الجمهور الواسع لاسيما فئة الشباب بفرص التنصيب في مجال التمهيّن.

### الفرع الثالث: المصادقة على عقد التمهيّن:

المصادقة هي ترخيص للمستخدم ببدء تنفيذ مضمون عقد التمهيّن، وعن الجهة الإدارية المخوّلة بالمصادقة فهي بلدية المكان الذي توجد به مؤسسة التكوين التي ينتمي إليها المتهتم حسب ما أشار إليه تشريع التمهيّن. فالمصادقة تُشكّل سندا قانونيا يُثبت حق المستخدم وأهليته لممارسة نشاط التمهيّن من جهة، ومن جهة أخرى تُحوّل للبلدية رقابة العقد.

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

نخلّص من خلال هذه القيود الشكّلية إلى اعتبار عقد التمهيّن من طائفة العقود النموذجية التي لا تتعدّى سلطة الأطراف فيها ملئ الفراغات التي تسمح بإظهار شخصية المتعاقدين أو محل العقد، بينما يتكفّل العقد بجميع التفاصيل؛

أي شروط العقد وبنوده. فعنصر الرضا في هذه العقود (مسعد هلاي سعد الدين ، 1998 ، ص193 ) يُترجم بالتوقيع عليه الذي يُعدُّ موافقة على مضمونه. فهو دليل لا يجوز نقضه على موافقة المتعاقدين على هذه البنود ولا يستطيع بعد ذلك أن يدّعي علمه أو عدم موافقته عليها، كما لا يهمُّ أن تكون هذه الشروط والبنود قد تمَّ التفاوض بخصوصها فمادام تمَّ التوقيع فالإيجاب والقبول مُتطابقين.

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

### المبحث الثاني : فرض المزيد من القيود على المُستخدم بخصوص مضمون عقد التمهيّن وحالات إنهائه

يتضمّن عقد التمهيّن (القانون 18-10، المادة 22 ) بنوداً تتعلّق لاسيما بالتخصّص، مُدّة التكوين، الفترة التجريبية، حقوق والتزامات الأطراف المتعاقدة، وهذا التحديد من شأنه أن يُحدِّد من حرية المُستخدم لاسيما إذا تعسّف هذا الأخير في استعمال حقّه في إنهاء علاقة التمهيّن بما يُقيم حق التمهيّن في التعويض حسب ما سيتمُّ تفصيله ضمن **المطلبين** الآتيين :

#### المطلب الأوّل : فرض المزيد من القيود على المُستخدم بخصوص مضمون عقد التمهيّن

يتضمّن عقد التمهيّن بنوداً تتعلّق لاسيما بالتخصّص (فرع أوّل) ، وبمُدّة التكوين (فرع ثاني) وبالفترة التجريبية (فرع ثالث) ، وبفرض المزيد من الالتزامات على عاتق المُستخدم (فرع رابع) حسب ما سيتمُّ تفصيله .

#### الفرع الأوّل : القيود المُتعلّقة بالتخصّص (القانون 18-10 ، المادة 39 )

ألزم المشرع المُستخدم عقب استيفاء الشروط الشكّلية وانطلاق عملية التمهيّن باستقبال المتّمهن في مناصب التمهيّن المطابقة للمهن والتخصّصات التي وقع تحديدها مُسبقاً ضمن نموذج العقد، وبالتالي لا يجوز له إقحامه في مناصب أخرى تجاوزاً لعنصر التخصّص الذي يرتبط بالتأكيد بقُدرات المتّمهن والاختيار الذي وقع عليه.

#### الفرع الثاني : القيود المُتعلّقة بمُدّة العقد (القانون 18-10 ، المادة 16 )

إذا كان تشريع العمل قد أجاز إبرام عقد العمل لمُدّة مُحدّدة أو غير مُحدّدة ، فإنّ تشريع التمهيّن قد قيّد العقد بمُدّة مُحدّدة مُقدّرة بين سنة (1) واحدة على الأقل وثلاث (3) سنوات على الأكثر وهي مُدّة كافية لتأهيل المتّمهن من جهة واكتسابه المهارات التي تمكنه من ولوج عالم الشغل ومُناسبة لاكتمال أهلية المتّمهن القاصر من جهة أخرى على أنّ هذه المدة قابلة للتمديد بالنسبة للمتّمهن الرّاسب وبالكيفيات التي سيتمُّ توضيحها لاحقاً.

#### الفرع الثالث : القيود المُتعلّقة بفترة التجربة (القانون 18-10 ، المادة 34 )

ألزم المشرع المستخدم بإخضاع العامل المتمهن لفترة تجرية مُدَّتْها شهر(1) واحد تبدأ من اليوم الأول من التكوين التطبيقي على ألا تتجاوز خمسة عشر(15) يوما ابتداءً من تاريخ إمضاء عقد التمهين من جميع الأطراف المتعاقدة، وتكمن غاية فترة التجربة (شنب محمد لبيب 2010 ، ص 154 ) بالنسبة للمتهمن في التأكد من مدى ملاءمة ظروف العمل له ومدى تناسب الأجر المقدر مع طبيعة العمل، وبالنسبة للمستخدم في مراقبة قدرات العامل ومؤهلاته.

وإذا كانت فترة التجربة ضمن تشريع العمل تخضع لاتفاق الأطراف اللذان يمكنهما تعليق إبرام العقد النهائي على شرط نجاح فترة التجربة مع احتفاظ العامل تحت التجربة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال المثبتون، فإنَّ المستخدم في إطار عقود التمهين يلتزم وجوبا بإخضاع المتمهن لفترة التجربة (القانون 90-11، المواد من 18 إلى 20) وترجع الحكمة من تحديد الحد الأقصى لمُدَّة التجربة لسدِّ باب التحايل على أحكام عقد التمهين (طبيب فايزة 2018 ، ص 384) ذلك أنَّ المستخدم قد يعمدُ إلى إبرام عقد التمهين تحت التجربة حتى يتمكن من إنهاء العقد في أي وقت يشاء دون إخطار المتمهن ولا حتى تعويضه.

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

**أولاً : حالة نجاح فترة التجربة :** متى أثبت المتمهن قدرته وكفاءته على القيام بالعمل المسند إليه ما لم يُبدِ أحدهما رغبته في الإنهاء فإنَّ العلاقة تستمرُّ ويصبحُ العقد باتاً ولمُدَّة مُحدَّدة، لذا يتعيَّن على المستخدم إعلام العامل عقب انتهاء فترة التجربة بإنهاء علاقة العمل أو استمرارها، ويُفسَّر الشكوت في هذه الحالة على أنَّه استمرارٌ للعقد مع حق المتمهن في كافة الحقوق التي يكفلها له تشريع التمهين؛

**ثانياً : حالة فشل فترة التجربة :** فمتى عجز المتمهن عن إثبات قدرته وخبرته المهنية أو رأى العامل أنَّ ظروف العمل وشروطه غير مُناسبة، جاز توقيف علاقة العمل دون تعويض ودون إشعار مُسبق. هذا وتجدر الإشارة إلى أنَّ المشرع (القانون 18-20 ، المادة 30 ) قد أجاز فسخ عقد التمهين خلال فترة التجربة من طرف جانب واحد أو من طرف جانبيين على أن يسقط الحق في التعويض متى مورس حق الفسخ خلال هذه الفترة.

#### الفرع الرابع : القيود المتعلقة بفرض المزيد من الالتزامات على عاتق المُستخدم

يميل تشريع التمهين إلى التركيز في أحكامه على التزامات المستخدم أكثر من تركيزه على التزامات المتمهن، وهو ما يُشكِّلُ وجهاً آخرًا من أوجه تقليص مبدأ سلطان الإرادة تقييداً بالنسبة للمستخدم لحماية للمتمهن، بما يُعزِّزُ من سياسة الدولة الرأمية إلى إحاطة هذا النوع من العقود بالعديد من الضمانات انطلاقاً من سببين :

- يتعلّق الأول بالغاية من التمهين، وهي التكوين والذي يفرض وجود تفاوت بين التزامات الطرفين ذلك أنّ مسؤولية التمهين القاصر لا يُمكن أن ترقى أبداً إلى مستوى مسؤولية صاحب العمل الذي يُتظر منه أن يجعل هذا القاصر عاملاً ماهراً، وهو ما يوحي للوهلة الأولى بأنّ عقد التمهين عقد بالإرادة المنفردة حسب ما يُستفاد من توجّه المشرع: " يُشكّل التمهين عاملاً أساسياً لتكوين المؤرد البشري ... ". " ، " عقد التمهين هو عقد لمدة مُحدّدة يتعلّق بتكوين التمهين ... ". (القانون 10-18، المادتان 2 و 6)

- ويتعلّق الثاني بعدم تعادل التزامات الطرفين، الأمر الذي حمل التشريعات الاجتماعية إلى حماية الطرف الضعيف في العقد.

ورغم تنظيم المشرع لعقد التمهين بموجب قانون خاص ذا طبيعة أمرّة إلاّ أنّه لم يمنع إمكانية إخضاعه لبعض قواعد تشريع العمل التي لا تتعارض طبعاً مع أحكام الأول وهو ما يُستفاد من خلال نصّه على ما يلي: " عقد التمهين شبيه بعقد العمل وتترتب عليه نفس الآثار القانونية " (القانون 10-18، المادتان 2 و 6) وذلك فيما يتعلّق بحقوق والتزامات أطرافه والآثار المترتبة عن العقد من باب حرصه على توفير أكبر قدر من الحماية للمتّمهين الذي يتعلّم أثناء فترة العمل، وبالتالي قد يتعرّض لنفس المخاطر التي يتعرّض لها العمال، وعموماً سيتمّ التعرّض لهذه الالتزامات الخاصّة ضمن تشريع التمهين مع العودة لتشريع العمل فيما لا يوجد فيه نصّ على النّحو الآتي:

#### أولاً: الالتزام بتأمين التعليم التطبيقي - العملي - (القانون 10-18، المادة 39 وما بعدها)

إذا كان الالتزام بتأمين التعليم النظري يقع على عاتق الدولة ممثّلة في مؤسسات التكوين المهني المتواجدة على مستوى كل بلدية: " تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسة للمساعدة على استحداث مناصب الشغل ". (المرسوم الرئاسي 442-20، المادة 66)

فالمؤسس الدستوري وضع على عاتق الدولة مسؤولية تحقيق نماء القاصر التمهين الفكري والتربوي عن طريق التعليم والتكوين والتمهين هو أحد أهم الطرق الموصلة للهدف المنشود، وهو التزام نابع من حرصها على ضمان مستوى مقبول للمتّمهين عند نهاية التكوين وحماية لهم من إهمال ولا مبالاة المستخدمين، فإنّ تجنيد المتعاملين الاقتصاديين (خالدية مكي، 2010-2011، ص 59) يُعدّ الشرط الأساسي لإنجاح نظام التمهين حتى يُصبح الوسيلة المفضّلة لانفتاح جهاز التكوين على عالم الشغل وتنويع فرص التكوين والوسيلة المثلى لتكثيف محتوى التكوين النظري مع تطوّر تقنيات الإنتاج، لذلك فالالتزام بتأمين التكوين العملي التطبيقي يُعتبر من المهام الرئسية المناط تنفيذها بالمستخدم (القانون 10-18، المادة 6) باعتباره كل شخص طبيعي أو معنوي يُمارس نشاطاً مهنياً وكذا كل وحدة أو مؤسسة إنتاج أو تسويق أو تقديم خدمات وطنية أو أجنبية مهما كان حجمها أو قانونها الأساسي وكذا الهيئات والإدارات العمومية.

هذا الأخير-المستخدم مهما كانت صفته - ألزمه المشرع (القانون 18-10 ، المادتان 38 و 39 ) باستقبال وتنصيب المتمهّنين في مناصب التمهيّن المطابقة للمهن والتخصّصات المنصوص عليها في عقود التمهيّن مع احترام برنامج التكوين ، وكذا التصريح باحتياجاته من المتمهّنين قبل فترات التنصيب، وهو ذات الإلزام الذي فرضه تشريع العمل : " يجب على كل مستخدم أن يباشِر أعمالا تتعلّق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال ... كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به أن يُنظّم أعمالا تتعلّق بالتمهيّن لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما." (القانون 90-11 ، المادة 57 ) وهذا الاستقبال هو التزام إجباري على عاتق المستخدم لحماية الفصّر وصغار السنّ وضمان إعدادهم للحياة المهنية والعملية مُستقبلا وذلك تحت طائلة توقيع عقوبات جزائية (عزاوي عبد الرحمن 1995 ، ص 358)

وقد قيّد المشرع المستخدم في هذا الإطار بتحديد عدد المتمهّنين الذين يتعيّن على كل حربي أو مُستخدم استقبالهم ، وذلك حسب التوزيع الآتي : (القانون 18-10 ، المادة 37 )

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

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

إنَّ التعليم التطبيقي أو العملي الذي يرتبط أساسا باكتساب المهارات الضرورية في المهن أثناء العمل ويتمُّ داخل أماكن العمل أو الهياكل التابعة للمؤسسة ، أين يستعمل المستخدم وسائله الخاصة ( Zemouri Kamel , 1993, p22 ) يسبِّهُ التعليم النَّظري والتكنولوجي الذي يتمُّ على مستوى مراكز التكوين المهني والتمهين في شكل دروس تكميلية للجانب العملي هدفه تقديم معارف نظرية ضرورية للمتتمهن لممارسة المهنة أو التخصص موضوع التمهين وتسهيل اكتسابه التأهيل المستهدف عن طريق التعليم العام.

يُقَدِّم هذا التعليم على مستوى المؤسسة العمومية للتكوين المهني ومُلاحقَاتها أو فروعها المتندبة كما يمكن أن يُقَدِّم لدى الهيئة المستخدمة أو هياكل التكوين التابعة للغرف المهنية بالنسبة للمتتمهن للتابعة لمجالات نشاطها وفي كل الحالات يكون حضور الدروس إجباريا حسب الحجم الساعي المُقرَّر في برنامج التكوين وعادة ما تقوم مؤسسات التكوين بتوزيع ساعات الدراسة على فترات مائية لأكثر من يوم في الأسبوع قصد إعطاء المتتمهن وقت فراغ من العمل الروتيني.

فالتمهين ( Ferry Michel , Boubli Bernard , e comparative , droit sociale , 1982 , p , 141-151 . ) من خلال جانبه النَّظري والتطبيقي يجمعُ بين منطقتين، المنطق الخاصُّ بمؤسسة التكوين التي عادة ما تُفضِّلُ إكساب المتتمهن المعارف بالطريق النَّظري، والمنطق الخاصُّ بالمستخدم الذي يُحاولُ تطوير مهاراته في ميدان العمل والإنتاج . وفي مقابل ذلك لا يمكن إغفال دور التمهين ( Simonet Veronique , ubrich Valérie , 2000 , p , 84 ) في تموين المستخدم باليد العاملة المؤهلة التي لا تنجحُ إلاَّ إذا كان اندماج المتتمهين قد تمَّ فعليا في سوق العمل لاسيما وأنَّ نقل المعارف والمهارات يتمُّ مباشرة بين الحرفي أو المستخدم والمتتمهن، بما يُخفِّضُ من مستوى عدم ثقة المستخدم بكفاءة المتتمهن. فهذين التَّمطين من التكوين هما بمثابة ( نذير هواري ، 2020 ، ص 549 ) تكفُّل اجتماعي بآلاف الشباب الذين غادروا النِّظام المدرسي بما يُساهمُ في حمايتهم من مُختلف أشكال الانحراف والاستغلال لاسيما حينما يُجبرون على العمل في أي منصب .

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

وقد يكون هو مُعلِّم التمهين، باعتباره كل مهني مُكلَّف بضمان تكوين تطبيقي وتدرُّجي ومنهجي وكامل للمتتمهن نظرا لمؤهلاته وكفاءاته وقدراته، حيث يلتزم في هذا الإطار بمتابعة التكوين البيداغوجي الذي تضعه الإدارة المكلَّفة بالتكوين المهني، وذلك بمراعاة مُحطَّط التكوين، على أن يستفيد من منحة التأطير بصفته أجييرا لدى تلك الهيئة ويتمُّ إعداد مُحطَّط التكوين بإشراك كلِّ من المستخدم والمؤسسة العمومية للتكوين المهني والهيئات المهتمة بالتمهين عند الاقتضاء، هدفه ضمان

متابعة منتظمة لإجراء التكوين. يتضمن هذا المخطط عدد المتمهين الذين سيتم التكفل بهم التخصصات المفتوحة للمهنيين مستويات التأهيل المهنية المتعلقة بما مناصب التمهين المحددة مسبقا، مدة وبرنامج التكوين التطبيقي جدول سير كفاءات التكوين والتقييم.

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

ولضمان التكوين الجدي للمتضمن، نصّ المشرع (القانون 18-10، المادتان 6 و 19) على ضرورة المراقبة الميدانية للمتضمن من طرف مفتشي التكوين المهني التابعين للإدارة المكلفة بالتكوين والذين يسهرون بالتنسيق مع مفتشي العمل على مدى احترام الالتزامات موضوع عقد التمهين والملاحق المتعلقة به في الوسيط المهني فيما يخص التكوين التطبيقي وفي المؤسسة العمومية للتكوين فيما يخص التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي، وذلك بواسطة دفتر التمهين باعتباره أداة بيداغوجية متابعة وتقييم التكوين المهني للمتضمن في الوسيط المهني والمؤسسة العمومية للتكوين وكذا البطاقة المتداولة باعتبارها وثيقة تربط بين المستخدم والمؤسسة العمومية للتكوين المهني تُملاً من طرف مُعلّم التمهين بطلب من المؤسسة العمومية للتكوين، تُدوّن فيها كل النشاطات اليومية أو الأسبوعية المنجزة من طرف المتضمن.

وفضلا عن رقابة مفتش التكوين المهني، خوّل المشرع لمفتشي العمل (القانون 90-03، المادتان 5 و 6) الذين منحهم صفة الضبطية القضائية الذين يمتد اختصاصهم لأي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متمهنون من كلا الجنسين صلاحيات موسّعة حسب ما سيّضح :

- حق زيارة أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة مدى تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية؛  
- الدخول في أي ساعة من ساعات الليل أو النهار إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحكّمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعيّن عليهم معاينة تطبيقها، أمّا إذا كانت ورشة العمل أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية موجودة في محل ذي استعمال سكني فيقتصر الدخول على ساعات العمل فحسب؛  
- حق الفحص والاطلاع والمراقبة للوثائق وكذا إجراء التحقيقات التي يرونها ضرورية للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية؛

- حق الاستماع لأي شخص بحضور شاهد أو بدونه؛

- حق أخذ عيّنة عن أي مادة سامّة قصد تحليلها أو أي منتج مؤرّع أو مُستعمل؛

- حق الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة بُعية التحقق من مطابقتها واستنتاج خلاصات؛

- تحرير محاضر المخالفات متى تعرّض العمال أو المتمهون لأخطار جسيمة سببها مواقع العمل أو أساليبه القديمة أو الخطيرة شرط إعداد المستخدم باتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من الأخطار المطلوب اتقاؤها؛

- إخطار الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصّان إقليميا عن كل خطر وشيك الوقوع اللذان يلتزمان باتخاذ التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم كل فيما يخصه؛

- إلزام المستخدم بالامتثال في أجل لا يتجاوز ثمانية (8) أيام للخروقات السّافرة للأحكام الآمرة للقوانين والتنظيمات تحت طائلة إحالة الملف للجهة القضائية المختصة التي تبثّ خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ حتّى في حالة تسجيل الطعن بالمعارضة أو الاستئناف.

ويتربّط على مخالفة المستخدم الالتزام بالتمهين من حيث الاستقبال وعدد المتمهين الواجب استقبالهم والتخصّصات المطلوبة ، قيام مسؤوليته الجزائية كوجه آخر من أوجه التقييد وذلك بفرض غرامة مالية تتراوح بين عشرة (10.000) آلاف إلى عشرين (20.000) ألف دينار جزائري، كما يتعرّض المستخدم علاوة على ذلك لشطب اسمه من قائمة المستخدمين لمدة ثلاث (3) سنوات ابتداءً من تاريخ الحكم النهائي مع حرمانه من الامتيازات والتحفيزات الممنوحة بعنوان التمهين، على أن يبقى خلال فترة التمهين ملزما بدفع الرّسم على التمهين (القانون 18-10 ، المادة 70).

#### ثانيا : الالتزام بتمكين المتمهين من إجراء الامتحانات النهائية ومنح شهادة نهاية التكوين

يلتزم المستخدم بتمكين المتمهين من الالتحاق بالامتحانات المنظّمة من طرف المؤسسة العمومية للتكوين التي ينتمي إليها المتمهين سواء تمّ التمهين عن طريق عقد التمهين أو عن طريق التصريح العائلي بالتمهين أين تنتقل المسؤولية للولي أو الممثل الشرعي. ففي حالة نجاحه تُتّوج دورات التكوين المهني عن طريق التمهين بمنح المتمهين شهادة (القانون 18-10 ، المادة 18) تُسلّم من طرف الوزير المكلف بالتكوين المهني عن طريق مندوبيه المفوضين إقليميا.

أمّا في حالة عدم نجاحه، فيستفيد المتمهين الرّاسب من تمديد عقد التمهين بواسطة مُلحق على أن يُمنح المتمهين الرّاسب الذي لا يستفيد من فترة التمديد بمنح شهادة ترُبّص في تخصّص مُعيّن دون أن يُذكر فيها حالة الرّسوب، وقد سكت تشريع التمهين عن هذه المسألة بما يُجِيل لإعمال القواعد المنصوص عليها ضمن تشريع العمل على أساس أنّ المشرع قد ربّط عليه نفس الآثار : " يُسلّم العامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تثبّت تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلها العامل والفترات المناسبة لها ولا يترتّب على عدم تسليم شهادة العمل فقدان حقوق المستخدم أو العامل النَّاشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلّا إذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة. " (القانون 90-11 ، المادة 67).



### ثالثا : الالتزام بدفع أجر للمتمهّن

إذا كان عقد التمهيّن ينصبُّ أساسا على تلقّي تكوين مُعيّن وليس تبادل العمل بأجر، فإنّ المشرع لم يترك مسألة استحقاق المتمهّن لأجر لإرادة المستخدم بل أضفى صفة الإلزامية على دفع أجر للمتمهّن حسب ما يُستفاد من نصّه على ما يلي : " يتقاضى المتمهّن شبه راتب حسب الحالة . " (القانون 18-10 ، المواد 41 ، 55 ، 75) ويتمّ دفع هذا الأجر الشبيه بالراتب على النحو الآتي :

- في حالة تنصيب المتمهّن لدى الحرفيين أو المستخدمين المشغّلين من عامل واحد (1) إلى عشرين (20) عاملا، تدفّع الدولة شبه الراتب خلال الستّة (6) أشهر الأولى للتكوين؛
- في حالة تنصيب المتمهّن لدى المستخدمين أو الحرفيين المشغّلين أكثر من عشرين (20) عاملا يُدفع شبه راتب تدريجي مُرتبط بالأجر الوطني الأدنى المضمون من طرف المستخدم ابتداءً من تاريخ إمضاء عقد التمهيّن من طرف جميع الأطراف المتعاقدة.

فمنح الأجر يُشكّل إحدى وسائل الإقبال على التمهيّن ويُساهم في الدّخل العام من جهة ومن جهة أخرى يسدّد حاجة المتمهّن الشّخصية، وفي سياق تشجيع الدولة لسياسة التمهيّن والإقبال عليه نصّ المشرع على إعفاء المتمهّنين والمستخدمين من اقتطاعات واشتراكات الضمان الاجتماعي مُقابل استفادتهم من نظام الضمان الاجتماعي والعلاوات المرتبطة له. فإعفاء المستخدم يُعدُّ من الطرق البديلة للإجبار عن التمهيّن ؛ أي التحفيز بالإعفاء من اشتراكات الضمان الاجتماعي.

ويترتّب على الإخلال بهذا الالتزام غرامة مالية تتراوح بين عشرين (20.000) ألف إلى خمسين (50.000) ألف دينار جزائري (القانون 18-10 ، المادتان 71-72) كما يتعرّض المستخدم علاوة على ذلك لشطب اسمه من قائمة المستخدمين لمدة ثلاث (3) سنوات ابتداءً من تاريخ الحكم النهائي مع حرمانه من الامتيازات والتحفيزات الممنوحة بعنوان التمهيّن ، على أن يبقى خلال فترة التمهيّن مُلزما بدفع الرسم على التمهيّن .

### رابعا : الالتزام برعاية المُتمهّن وإرشاده والإشراف عليه (القانون 18-10 ، المادتان 71-72)

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

خامسا : الالتزام بتحديد ساعات العمل اليومي والأسبوعي (القانون 18-10 ، المادة 51 / القانون 90-11 المادة 33)

حماية للمتمهن من استغلال المستخدم، أفاد المشرع الأول بالأحكام المطبقة على عمال المؤسسة المستخدمة في مجال أوقات العمل والعطل، مع احتساب الوقت المكرس من قبل المتمهن في التعليم والنشاطات البيداغوجية ضمن وقت العمل .

كما يستفيد من يوم راحة كامل في الأسبوع وكذا أيام العطل الرسمية الوطنية والدينية المدفوعة الأجر ولا يجوز للمستخدم حرمان المتمهن من هذا الحق تحت طائلة توقيع العقوبات المقررة ضمن تشريع العمل(القانون 18-10 ، المادة 143 / القانون 90-11 ، المادة 69)

سدسا : الالتزام بحظر تشغيل المتمهن القاصر في أعمال ليلية وخطيرة (القانون 90-11 ، المادة 28)

لم يتطرق تشريع التمهين لهذه المسألة رغم أهميتها في حماية المتمهن لاسيما القاصر ، وبما أنه رتب نفس آثار عقد التمهين على عقد العمل فإنه يحظر على المستخدم تشغيل المتمهن القاصر ليلا : " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة في أي عمل ليلي ... " ويخضع المستخدم الذي يخالف هذا الالتزام للعقوبات المنصوص عليها ضمن تشريع العمل تطبيقا للإحالة التي أوردتها تشريع التمهين (القانون 18-10 ، المادة 143 / القانون 90-11 ، المادة 69) كما يلتزم المستخدم بعدم تشغيل المتمهن في أشغال خطيرة ومضرة بالصحة تحت طائلة توقيع عقوبة جزائية تتمثل في غرامة مالية تتراوح بين عشرين (20.000) ألف دينار جزائري إلى خمسين (50.000) ألف دينار جزائري مع إمكانية شطب اسمه من قائمة المستخدمين مع حرمانه من الامتيازات والتحفيزات الممنوحة بعنوان التمهين على أن يبقى خلال فترة التمهين ملزما بدفع الرسم على التمهين (القانون 18-10 ، المادتان 71-72 )

المطلب الثاني : فرض المزيد من القيود على المستخدم بخصوص حالات إنهاء عقد التمهين ( القانون 18-10 المواد 6 ، 31 ، 32 ، 33 )

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

الفرع الأول : فرض المزيد من القيود على المستخدم بخصوص إنهاء عقد التمهين بالتراضي أو بالإرادة المنفردة أو بقوة القانون

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

- تخلّي المتهمّن عن التكوين؛
- عدم انضباطه أو احترامه النّظام الدّاخلي للمستخدم؛
- إمضاء عدّة عقود تمهيّن خلال نفس الفترة مع عدّة مستخدمين أو مع أجهزة تكوين أخرى مُماثلة؛
- وفاة المستخدم أو المتهمّن؛
- إفلاس المستخدم أو التوقّف النهائي لنشاطاته؛
- عجز بدني لأحد الطرفين.

#### الفرع الثاني : فرض المزيد من القيود على المُستخدم بخصوص الإنهاء التعسفي لعقد التمهيّن

وفّر المشرع مكتسبا آخر للمتهمّن في حالة الفسخ التعسفي لعقد التمهيّن من طرف المستخدم بأن حوّل للجهة القضائية المختصة - القسم الاجتماعي - إلزام المستخدم بالتعويضات الآتية :

- تعويض قيمة المبالغ التي التزمت بها المؤسسة العمومية للتكوين المهني والمتعلّقة بشبه الرّاتب والتغطية الاجتماعية للمتهمّن واسترجاع مبالغ الإعفاءات الضريبية التي استفاد منها المستخدم في مجال التمهيّن؛
- تعويض كل من المستخدم والمؤسسة العمومية للتكوين المهني عن الأضرار اللاحقة بهما بناءً على طلبهما أو طلب الوّلي الشرعي للمتهمّن القاصر.

فالتعويض عن الفسخ التعسفي، هو وجه آخر من أوجه تدخّل المشرع لحماية المتهمّن من الإنهاء المفاجئ وغير المبرّر لعقد التمهيّن من طرف المستخدم. وهذا التعويض لا يتّم احتسابه على أساس ما كان سينتقاضاه من أجر نهاية العقد، بل يتعدّاه ليكون أكبر من ذلك بسبب ما فوّته المستخدم على المتهمّن من فرصة للحصول على شهادة إنهاء التكوين (خالدية مكي ، 2010-2011 ، ص 306)

وفضلا عن الالتزام القانوني بالتعويض، ألزمه المشرع بالتصديق على فترة التكوين المُتبع بانتظام لدى الهيئة المستخدمة الأولى لنفس التخصص ولنفس المهنة متى أراد المتهمّن إبرام عقد تمهيّن جديد والالتحاق بمستخدم آخر ومفاد الانتظام أن يكون المتهمّن قد التزم بتنفيذ كافّة البنود المتعلّقة بمُدّة العقد المنصرمة على أكمل وجه، وهو ما يخضع لتقدير ورقابة القاضي الذي يُحدّد اللحظة التي تخلّف فيها التوازن بين الأعباء الملقاة على عاتق المتهمّن، وللقاضي الاستئناس في هذه الحالة بدفتر

التمهين كأداة بيداغوجية لمتابعة وتقييم التكوين المهني للمتتمهن في الوسط المهني والمؤسسة العمومية للتكوين المهني، والذي يُملأ بانتظام من طرف مُعلِّم التمهين طيلة فترات التدريب والتكوين.

#### الخاتمة :

نخلص من خلال ما تقدّم إلى القول بأنّ المشرع يسير قُدما نحو التضييق من أعمال مبدأ سلطان الإرادة من خلال التدخّل بقواعد أمرّة لتنظيم العلاقة القائمة في إطار عقود التمهين بين المستخدم والمتتمهن فارضا المزيد من الالتزامات على عاتق الأوّل باعتباره الطرف القوي في هذه العلاقة اللامتوازنة في مواجهة الثاني بوصفه الطرف الضعيف لاسيما القاصر الذي عادة ما يكون مدفوعا للدخول في هذه العلاقة التعاقدية بدوافع تربوية واجتماعية واقتصادية وهو ما جعل هذا العقد يأخذ طابعا خاصًا واستثنائيًا رغم قيّامه على ذات الدعائم التي تقوم عليها مختلف العقود الملزمة لجابين.

وقد تمّ التركيز على التزامات المستخدم دون التطرّق لالتزامات المتتمهن على أساس أنّ التزاماته تبدو أقلّ حِدّة من تلك المفروضة على المستخدم، وعموماً يمكن تسجيل بعض التوصيات التي تبدو ذات أهمية في تأمين الحماية الكافية للمتتمهن في هذا النوع من العقود منها على وجه الخصوص :

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

قائمة المراجع :

أوّلا : باللغة العربية :

1. الأمر 58-75 المعدلة بالمادة 46 من القانون 05-10 المؤرخ في 13 جمادى الأولى 1426 الموافق ل 20 يونيو 2005 يعدل ويتمم الأمر 58/75 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم ، ج.ر عدد 44 ، صادرة بتاريخ 26 يونيو 2005 .
2. بوسحابة لطيفة (ديسمبر 2019) عقد التمهيّن كاستثناء عن الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، الجزائر ، المجلد 4 ، العدد 2 .
3. جيستيان جاك (2000) تكوين العقد ، ترجمة منصور القاضي ، الدار الجامعية للدراسات والنشر ، بيروت ، لبنان .
4. خالدية مكي (2010-2011) الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهيّن ، دكتوراه في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران .
5. دسوقي معين محمد ابراهيم (، 1981) دور الإرادة في العقد ، جامعة أسيوط ، مصر .
6. سودي حاج محمد (2015-2016) التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال - دراسة مقارنة - أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في القانون الخاص كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أو بكر بقايد ، تلمسان ، الجزائر .
7. شنابة ماجدة مصطفى (2004) النيابة القانونية - دراسة مقارنة في القانون المدني وقانون الولاية على المال - دار الفكر الجامعي الإسكندرية ، مصر .
8. شنب محمد لبيب (2010) شرح أحكام قانون العمل ، ط1 ، الكتاب الحائز على جائزة الدولة التشجيعية مكتبة الوفاء ، القاهرة ، مصر .
9. الصيرفي ياسر كامل أحمد (1992) التصرّف القانوني الشكلي في القانون المدني ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، مصر .
10. طبيب فايزة (جانفي 2018) عقد العمل تحت التجربة في التشريع والقضاء الجزائري ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، الجزائر ، العدد 5 .
11. عبد العال محمد حسين (1999) ضوابط الاحتجاج بالمستندات العقدية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر .

12. عزاوي عبد الرحمان (1995) السن القانونية للعمل والحماية القانونية المقررة لصغار السن وفقا لقانون العمل الجزائري ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية ، جامعة الجزائر ، الجزائر .
13. القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج.ر عدد 21 صادرة بتاريخ 23 أبريل 2008 .
14. القانون 10-11 المؤرخ في 20 رجب 1432 الموافق ل 22 يونيو 2011 يتعلق بالبلدية ، ج.ر عدد 37 صادرة بتاريخ 3 يوليو 2011 .
15. القانون 10-18 المؤرخ في 25 رمضان 1439 الموافق ل 10 يونيو 2018 يعدل ويتمم القانون 07/81 يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهيّن ، ج.ر عدد 13 صادرة بتاريخ 13 يونيو 2018 .
16. القانون 07-88 المؤرخ في 7 جمادى الثانية 1408 الموافق ل 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، ج.ر عدد 4 صادرة بتاريخ 27 يناير 1988 .
17. القانون 03-90 رجب 1410 الموافق ل 3 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل ، ج.ر عدد 6 صادرة بتاريخ 11 رجب 1410 .
18. القانون 11-90 المؤرخ في 6 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 يتعلق بعلامات العمل ، ج.ر عدد 17 صادرة بتاريخ أول شوال 1410 .
19. قدرى محمد توفيق (2017-2018) النيابة الشرعية بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري ، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في الحقوق تخصص عقود ومسؤولية كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر .
20. لعشب محفوظ (2006) المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري ، ط3 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
21. محمود زهران (2008) تشريعات الطفولة ، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، مصر .
22. المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 الموافق ل 20 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، ج.ر عدد 82 صادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020 .
23. مرسي بدر جمال (1980) النيابة في التصرفات القانونية - صيغها وأحكامها وتنازع القوانين فيها - دار الفكر العربي القاهرة ، مصر .

24. مسعد هلاي سعد الدين (1998) ولاية التعبير عن العقود وإمضاءها روح القوانين، عدد سنوي، طنطا ، مصر .

25. هوارى نذير (نوفمبر 2020) الإطار القانوني لعقد تمهين القُصَّر في التشريع الجزائري ، مجلة الإحياء، جامعة الحاج لخضر ، باتنة 1 ، الجزائر المجلد 20 ، العدد 27 .

ثانيا : باللغة الأجنبية :

1. Balazs Gabrielle , Jean Bière Farguer , a l'école de l'Enterprise , recherche en sciences sociales , paris , France n 69 , 1987 .
2. Boubli Bernard, les contrats permettant une formation en alternance analyse comparative , droit sociale France , 1982 ,n 2 .
3. Ferry Michel , les formations professionnelles en alternance , droit sociale , France , 1992 , n4 .
4. Hafnaoui Nasri, des observations de la loi 90/11 relative au relations concernant certaines dispositions du travail , institut nationale du travail , n25 , 2000 .
5. Pierre , Dominique , Ollier , droit du travail , libraire Armand colin , paris , 1972 .
6. Simonet Veronique, Valérie ubrich , la formation professionnelle et l'insertion sur la marche ou travail , l'efficacité du contrat d'apprentissage économique et strategique , NSEE ? paris , France , 2000 , p , 84
7. Zemouri Kamel , formations en Enterprise , vers l'harmonisation , révolution africaine , n 987 , Algérie 1983 .