

عقد التمهين كاستثناء عن الأهلية القانونية للاتحاق بالعمل

The apprenticeship contract as an exception to the legal capacity to work

د/ بوسحابة لطيفة

أستاذ محاضر قسم "ب" كلية الحقوق والعلوم السياسية - تيارت - الجزائر

مخبر الدراسات القانونية

Latifa111983@outlook.fr

تاريخ النشر: 2019/12/25

تاريخ القبول: 2019/11/18

تاريخ الاستلام: 2019/ 09/12

الملخص:

إن اقتحام الطفل لعالم الشغل في سن مبكرة نتيجة ظروف معينة يشكل خطرا كبيرا وتهديدا حقيقيا لحقه في التعليم، وهو ما لم يغفل عنه المشرع الجزائري حين اقرن الالتحاق بهذا العالم بسن 16 سنة فما فوق بل أكثر من ذلك فقد كرس من خلال القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل جواز مباشرة أعمال تتعلق بالتمهين لتمكين القصر من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية لممارسة مهنة معينة، وهو الأمر الذي اعتبرته المادة 15 من نفس القانون الاستثناء الوحيد عن السن الأدنى للتوظيف.

الكلمات المفتاحية: التمهين، القصر، العمل، الأهلية.

Abstract:

Child labour represents a serious danger for children's rights in education. In this respect, the Algerian legislators have not overlooked this issue and decided that the suitable age to embark in labour should be 16 years old or more. Moreover, the Algerian legislators put in action Act 11-90, which is about labour relations. In this case, minors have the right to a job when they have an internship in which they acquire theoretical and practical skills in a given field. This fact is considered by Article 15 of the same Act, which states that it is the only exception for the minimum age of work.

Keywords: apprenticeship; aptitude; labour; minor.

مقدمة:

تعتبر قضية تشغيل القصر قضية شائكة أسالت الكثير من الحبر على مر العصور و الأزمنة ، وهو الأمر الذي ارق بال الدول والمنظمات الدولية التي لم تقف مكبله الأيدي أمام هاته المعضلة الإنسانية ، فقد ابدأ العديد من أعضاء المجتمع الدولي اهتمامهم بها خصوصا منظمة العمل الدولية¹ ، وذلك حين كرست العديد من القواعد القانونية التي تهدف للحيلولة دون قمع واضطهاد وسلب هاته الفئة حقها في الحياة عن طريق ولوجها إلى عالم الشغل.

وكانت أول إرادة دولية للحفاظ على فئة العمال الأطفال هي ميلاد اتفاقية حقوق الطفل سنة 1989 والتي كرست حماية حقيقية لها ليس هذا فقط بل ألزمت الدول والحكومات والأنظمة بتجسيدها وتكريسها عبر دساتيرها² ، كما وقد حثت العديد من الاتفاقيات على وجوب تفعيل قوانين وقواعد تحمي الطفل من مخاطر العمل مبكرا لما لها من عواقب تنتهك سلامة الطفل النفسية بل وحتى البدنية ، وحتى استغلالهم في أعمال منافية لأخلاقيات المجتمع .

وبما ان طفل اليوم هو رجل الغد، لا يمكننا أن نتركه دون إعداد أو تاطير ، والتعليم هو أهم أداة لبناء هذا الطفل وهي بالفعل السياسة التي انتهجها المشرع الجزائري على غرار غيره من المشرعين حيث أولى عناية خاصة بهاته الفئة وذلك عن طريق دسترة هاته الحماية وتفعيلها على جميع الأصعدة ، خصوصا ما تعلق بالجوانب التربوية والتعليمية وحتى المهنية .

¹ - لقد كان تأسيس منظمة العمل الدولية في عام 1919 بعد انتهاء الحرب العالمية الاولى وقيام مؤتمر السلام في 1919-1-25 بتشكيل لجنة تتكون من 15 عضو لدراسة مسالة التشريع الدولي اثر المطالب التي تقدم بها العمال ، وقد تم عقد اول مؤتمر للعمل الدولي في واشنطن خلال الفترة من 29 - 10 الى 29 - 11 - 1919 حيث تم انتخاب اول مجلس ادارة لمكتب العمل الدولي عام 1922 وتعيين مدير عام لمكتب العمل الدولي ، وعقب الحرب العالمية الثانية التي فرضت معطيات جديدة تم ادخال بعض التعديلات على دستور المنظمة خلال الفترة من 1919 الى 1972 دون تغيير في جوهر فلسفة ومضمون المنظمة وهيكلتها الاساسية ، ويشار الى ان عدد الدول الاعضاء في المنظمة ازداد من 39 دولة عام 1919 الى 150 دولة في منتصف عام 1989 ثم الى 174 دولة عام 2004 . ينظر هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، دراسة مقارنة ، الطبعة الاولى ، دار الحامد للنشر ، عمان 2008 ، ص 49.

² - اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 ، حيث صادقت الجزائر عليها بموجب المرسوم الرئاسي 92- 461 المؤرخ في 19 - 12 - 1992 ، الجريدة الرسمية رقم 91 المؤرخة في 23 - 12 - 1992.

فالتمهين أو ما يعرف بإعادة التأهيل لهؤلاء الأطفال المتسربين من المؤسسات التربوية والذين خصهم القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل من خلال المادة 15 منه وذلك بجواز اقتحامهم عالم الشغل بالرغم من ان القانون لا يجيز في أي حال من الاحوال ان يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة من خلال ابرامهم عقود تدخل في اطار عقود التمهين ، حيث لا يسمح للقاصر بالعمل قبل بلوغه هذه السن إلا اذا كان هدفه من دخول سوق العمل هو الحصول على تكوين عن طريق التمهين، فهذا الاخير يعتبر أفضل طريقة لإعادة تأهيلهم واندماجهم من جديد في المجتمع وكذا عالم الشغل ، وهو من أهم أوجه التعليم لارتباطه بعالم التشغيل وهو في معناه مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى إعداد الشباب للعمل سواء كعمال أجراء أو مستقلين ، كما يتعلق في ذات الوقت بالإعداد للمهن عمليا ونظريا وهو يضم الإجراءات التي توقف القوة العاملة لمسايرة التغيرات التي تحدث في الاقتصاد والمجتمع الوطني أو الدولي.

و لان مؤسسات التمهين تستقطب هؤلاء الشباب الذين تتراوح اعمارهم ما بين 15 سنة الى غاية 35 سنة ، ولان حيز دراستنا يشمل هؤلاء الاطفال القصر الذين لا يتمتعون بأهلية اداء كاملة ، وجب الاشارة الى ان المشرع مكن العامل القاصر من ابرام عقود العمل على شرط الترخيص المسبق من قبل الولي وفقا لأحكام المادة 15 من القانون 90-11، وبما ان الطفل لا يملك الاهلية لإبرام هذا النوع من العقود على اعتبار انه عقد غير متكافئ ، وجب على المشرع احاطته بحماية قانونية من خلال مرافقة الولي له في جميع مراحل ابرام هذا العقد .

فالتمهين أداة لإنتاج الكفاءات التي تعتبر عامل أساسي في التنمية في ظل الوضعية الاقتصادية الحالية التي تطغى عليها المنافسة العالمية ويعود البقاء فيها للأكثر كفاءة¹ ، فنص المادة 2 من القانون 18-10 واضح بخصوص هاته المسألة فهي ترى أن " التمهين يشكل عاملا أساسيا لتكوين المورد البشري وتطوير الأهداف التربوية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع ويساهم في الإدماج المهني للشباب"².

¹ مكي خالدية ، الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران ، 2010-2011، ص1.

² قانون رقم 18-10 المؤرخ في 25 رمضان عام 1439 الموافق ل 10 يونيو سنة 2018 ، المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين . الجريدة الرسمية رقم 35.

وتستشف أهمية موضوعنا في كونه شديد الارتباط بسوق العمل فإذا أرادت الدول السائرة في طريقها إلى النمو كحال دولة الجزائر امتصاص نسبة البطالة المرتفعة في شريحة القصر، عليها بتبني استراتيجية واضحة المعالم، وذلك من خلال خلق توازن بين متطلبات النشاط الاقتصادي هذا من جهة ومن جهة أخرى النشاط الاجتماعي، لأننا نرى اليوم آلاف الشباب يحمل شهادات قد لا يحتاجها سوق العمل.

فالتمهين يستقطب آلاف المتسربين من المدارس وهذا أمر جد مهم فلا يمكن إقحام هؤلاء في سوق العمل فهو يحميهم من كل أشكال الاستغلال، ومن كل ما سبق فإن المشرع اخذ على عاتقه مسؤولية حماية الفاصر عن طريق تدخله لتنظيم عقد التمهين بموجب القانون 18-10 المتعلق بالتمهين والقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل من خلال نص المادة 15 وذلك بهدف تحقيق الاستقرار و التوازن بين أطراف العقد وحماية الحلقة الأضعف في العقد ألا وهي الطفل .

والمشكلة البحثية التي تحاول هاته الدراسة تقصيتها وتناولها بالتحليل والمناقشة هي كالاتي :

هل يعتبر الاستثناء الوارد في نص المادة 15 من القانون 90-11 آلية استحدثها المشرع لحماية مصلحة العمال القصر ؟

وهو السؤال الذي حاولنا الإجابة عليه من خلال خطة ممنهجة مكونة من مبحثين، فقد تناولنا في المبحث الأول عقود التمهين وذلك من خلال مطلبين تناولنا في المطلب الأول تعريف عقد التمهين أما في المطلب الثاني أهميه هذا العقد، أما في المبحث الثاني الأهلية في عقود التمهين وذلك من خلال التعرض لأهلية العامل في المطلب الأول ثم أهلية الاتحاق بالتمهين في المطلب الثاني.

المبحث الأول : عقود التمهين

من المسلم به أن أية جهود للاستثمار أو التنمية لا يمكن أن تثمر أو تحقق أهدافها دون إعطاء أولوية للبناء الإنساني، لان إعداد الطاقات البشرية وتأهيلها بما يحقق مستوى من الأداء والتنفيذ يتناسب مع طموحات خطة التنمية الوطنية، ويتم ذلك من خلال منظومة تعليمية خاصة تنقسم إلى قسمين :

-تعليم نظري أو ما يعرف بالتعليم العام الإلزامي الذي يمتد إلى غاية 16 سنة .

-تعليم عملي يعرف بالتكوين المهني يأتي دوره بعد هذه السن من اجل تدريب الطلبة الملتحقين على اكتساب مهن وحرف مختلفة ، ويجري العمل بين النظامين التعليميين بطريقة متوازنة بحيث يتلقف

نظام التكوين كل المتخلفين أو المتسربين من نظام التعليم العام ابتداء من سن 15 سنة¹ ، وينفذ هذا الالتزام في صورة عقد منظم من طرف المشرع يبرم بين الممتحن والمؤسسة المستخدمة يسمى بعقد التمهين² الذي اعتبرته المادة 15 من قانون علاقات العمل الاستثناء الوحيد عن السن الأدنى للتوظيف³.

المطلب الأول: تعريف عقد التمهين

إن كلمة التمهين أو التلمذة وهي تعني التعليم مشتقة من الكلمة الفرنسية *apprentissage* أو *apprend* أما المعنى المحدد لكلمة التمهين فهو يتضمن التعليم والتكوين للفرد على أية مهنة أو حرفة بغرض.

أو اكتساب المهارات العملية الخاصة بها في وسط العمل حتى يصبح ماهرا فيها، وإن يكتسب المعارف النظرية اللازمة لأداء عمله كفرد منتج ، ويتم تنفيذ التمهين وفقا للطرق التربوية وتبعا لخطة موضوعة لتعليم مهنة معينة داخل مركز التكوين والمؤسسة وينظمه عقد مكتوب بين الممتحن وولي أمره ، وبين الهيئة المستخدمة التي سيتم تكوينه فيها وتشرف على تنفيذه جهة حكومية ممثلة في مراكز التكوين والتعليم المهنيين وبالتالي ينحصر جوهر هذا المفهوم في انه مصطلح يطلق على نظام متكامل البرنامج مضمونا وأمد زمنيا⁴.

للتمهين تسميات كثيرة فيعرف في مصر بالتدرج المهني، ويعرف في لبنان بالتدريب المهني⁵ وبالرجوع إلى القانون الجزائري نجد نص المادة 6 فقرة 1 من القانون رقم 18-10 المؤرخ في 10 يونيو سنة 2018 المتعلق بالتمهين بأنه " نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط المهني ، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي في

¹-حاج سودي محمد ، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال " دراسة مقارنة" ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2015 - 2016، ص 148.

²- تنص المادة 6 فقرة 3 من القانون 18-10 على أن " عقد التمهين هو عقد لمدة محددة يتعلق بتكوين الممتحن يمضى من ثلاثة أطراف المستخدم والممتحن والمؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها الممتحن ، عقد التمهين شبيه بعقد العمل وتترتب عليه نفس الآثار القانونية "

³- مكي خالدية ، المرجع السابق ، ص 21.

⁴ - همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، مصر ، 2003 ، ص 64.

⁵- عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، 2005 ، ص 171.

منصب التمهين، يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد و/أو الخدمات".

ويعرفه عادل حسن بقوله " التدريب بمعناه الواسع عبارة عن عملية تعلم و تعليم ، تمكن الفرد من عمل معين ومنتقن له و متكيفا معه ، وللتدريب المهني عدة مدلولات تتقارب في المعنى بوجه عام فهو يعبر عنه أحيانا بالإعداد المهني أو التكوين المهني أو التدريب الإعدادي ، أو التعليم الفني ، ويتم التدريب المهني على حرفة واحدة يصل فيها مستوى المتدرب إلى درجة مقبولة من المهارة والخبرة ويتيح للمتدرب الكشف عن ميوله وقدراته من جهة ، وعلى اختيار المهنة التي يريدتها ويميل إليها أكثر من غيرها من جهة أخرى"¹.

ويعرفه عبد السلام ذيب انه " عقد عمل من نوع خاص يلتزم بموجبه صاحب العمل بإعطاء تكوين منهجي وتام للمتمهين مقابل التزام هذا الأخير بالعمل لديه طيلة مدة العقد ويتقاضى على ذلك أجرا " ².

كما وقد أشارت إليه منظمة العمل الدولية من خلال التوصية رقم 60 المتعلقة بالتلمذة الصناعية على انه " ... كل نظام يتعهد بموجبه صاحب عمل بمقتضى عقد باستخدام حدث ، وتعليمه بنفسه او بالواسطة مهنة معينة وفق خطة مقررة ، وفي غضون مدة تحدد سلفا يكون الحدث فيها ملزما بالعمل في خدمة صاحب العمل ".

أما منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة " اليونسكو " وهي منظمة تهتم بالتربية ونشر العلوم كحق من حقوق الإنسان فقد عرفت على انه " جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى المعارف العامة دراسة التكنولوجيات والعلوم المتصلة بها ، واكتساب المهارات العملية ، والمعارف والمواقف والمدارك المتصلة بالممارسات المهنية في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية "³.

¹ - بلقاسم سلاطنية ، سسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري، قسنطينة العدد10 ، 1998،ص 36.

² - ذيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية ، دار القصبه للنشر ، الجزائر، 2003 ، ص 36.

³ -حاج سودي محمد ، المرجع السابق ، ص 150.

كما وقد نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 26 في قوله يجب أن يكون التعليم التقني والمهني متاحا للعموم ، وترى اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أن التعليم التقني والمهني يشكلان جزءا لا يتجزأ من التعليم على جميع المستويات كما يشكل جزءا من الحق في العمل المنصوص عليه في المادة 6 فقرة 2 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

ومن هذه التعريفات يتضح لنا أن التمهين هو عبارة عن إجراء هام لاحتضان و تأطير الشباب الذين تخلفوا عن مقاعد الدراسة بسبب سنهم أو رسوبهم، وذلك بإعادة تأهيلهم وإكسابهم لمعارف جديدة ، ويتم ذلك عن طريق عقد بين الممتحن وصاحب العمل أو المستخدم تحت إشراف ورقابة مركز التكوين المهني¹.

وعلى هذا الأساس فإن التمهين وفق المفهوم الحديث يقوم على خمسة مبادئ هي كالآتي²:

- الإيمان بان التعليم والتكوين خلال السنوات الأولى من حياة الفرد هو الأساس لضمان نجاحه وتقدمه في المراحل التالية.
- التمهين لا يتضمن فقط تعليم الفرد للمهارات الفنية الخاصة بالمهنة ولكن تتضمن أيضا تعليمه المعارف النظرية المرتبطة بهذه المهارات .
- برامج التكوين والتعليم الخاص بالتمهين لا بد من أن تتكامل تماما بحيث يصبح مفهوم نظام التمهين والغرض منه واضحا و محددًا .
- التمهين يعني تلك المرحلة التي يتم فيها تكوين الفرد وإعداده قبل التحاقه بالعمل في مرحلة الإنتاج الفعلية .
- الجهة المسؤولة عن نظام التمهين تقوم بواجب اجتماعي كبير من حيث إعداد مجموعة من صغار السن يمثلون قطاعا كبيرا من القوى العاملة في المجتمع وهم الذين يقعون في أوج الفئات التي تصيبها البطالة .

¹- مكي خالدية ، المرجع السابق ، ص 24.

²- حاج سودي محمد ، المرجع نفسه ، ص - ص 151 - 152.

المطلب الثاني : أهمية التمهين

لقد عرفت الجزائر اللجوء إلى هذا النمط منذ الاستقلال من خلال الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وأعدت تنظيمه سنة 1981 بموجب القانون رقم 81-07 المتعلق بالتمهين ثم الغي هذا القانون ليصدر القانون رقم 18-10 الصادر سنة 2018 والذي رأى فيه المشرع تصورا لرؤى جديدة أراد من خلالها إعطاء منظور آخر لهذه المؤسسة ويتجسد ذلك بالفعل من خلال نص المادة 3 من القانون رقم 18-10¹. ويعتبر التمهين إجراء هاما لاحتضان و تاطير الشباب خريجي النظام الدراسي ، الذين رفضتهم الأقسام الدراسية بسبب سنهم ورسوبهم وهم عادة الشباب الذين ليس لهم أي تكوين أو كفاءة مهنية تسمح لهم بالاندماج في الحياة العملية من خلال الحصول على منصب عمل في إحدى المؤسسات المستخدمة ، وقد أولى المشرع اهتماما خاصا بهذا القطاع كونه يوفر الحماية للشباب وصغار السن من شبح الانحراف بسبب الفراغ وعدم امتهان حرفة أو البطالة .

حيث تظهر أهمية التمهين في أنه²:

أ- يتطلب مستوى معين فهو يجتذب الشباب لاسيما الذين تتدنى نتائجهم المدرسية ، ويصبح التمهين على هذا النحو أسلوبا له الأولوية في تكوين القصر الذين لا يحصلون بشكل جيد على مستوى أكاديمي عال لهذا كثيرا من برامج التكوين المهني لمثل هؤلاء قد تم تحديدها حسب هذا المفهوم .

ب- التمهين يسمح باكتساب جيد للمعارف والمهارات النوعية في المؤسسة وفي المهنة التي سيتم التوجه إليها والربط بين المعارف والمهارات التطبيقية يطور الحوار والاتصال لدى الشخص ، لان الممتهن يعيش مع العمال داخل المؤسسات كل ظروف العمل فهنا التكوين يتم داخل أماكن العمل .

¹- تنص المادة 3 من القانون 18-10 "تعمل الدولة على ترقية التمهين وتتخذ كل التدابير التي تهدف على

الخصوص إلى : - رفع القدرات الوطنية للتكوين المهني لضمان تكوين يد عاملة مؤهلة . - تكييف عروض التكوين عن طريق التمهين مع تطور التكنولوجيات والاحتياجات في التاهيلات المعبر عنها من طرف المستخدمين . - تشجيع المستخدمين على خلق فرص التكوين عن طريق التمهين لتجديد مواردهم البشرية ...".

²- مكي خالدية ، المرجع السابق ، ص ص 30-33.

ج- يتواءم مع احتياجات أرباب العمل لأنه يمددهم باليد العاملة الضرورية كما يتأقلم مع حجم التوظيف في المؤسسة فهذه الأخيرة تقوم بالتكوين تبعاً لاحتياجاتها ، فالتكوين هذا من خلال ميوله المزدوجة " اجتماعية واقتصادية " مرتبط بالقطاع المنتج من خلال علاقة تبعية بل انعكاسية ، وهو أن تكون للمؤسسة ما تريده كما وكيفا كما يكون للمتهن على إحدى المهن المطلوبة فعلا لسوق العمل وبهذا يضمن الخريجون إقبال الشركات عليهم فالتمهين بهذا المفهوم ممول لليد العاملة المؤهلة التي لا تنجح إلا إذا كان اندماج المتهنين قد تم فعلا في سوق العمل. د- التمهين يجعل الفرد يتحكم في مهنته ويضمن حظوظ مرتفعة له للاندماج في سوق العمل ، ففي ألمانيا البلد الأصلي لهذا النمط من التكوين نسبة البطالة ضعيفة بين المتهنين بالمقارنة مع الدول الأوروبية الأخرى كفرنسا .

ج- التمهين يسهل نقل المعارف والمهارات مباشرة من الحرفي او صاحب العمل إلى المتهن ، مما يمكن من حفظ مستوى عدم ثقة المستخدم في كفاءة المتهنين .

و- يقوي الروابط بين الدراسة والتكوين وعالم العمل .

ي- إن خبرة العمل الحقيقية في بيئة العمل تزود المتهنين بفهم أفضل لمهارات البحث عن عمل ومتطلباته .

ك- نظرا لأهمية التمهين تبذل الدول الأوروبية والأسبوية ودول أمريكا اللاتينية جهودا كبيرة لإدخال التمهين في كل القطاعات وتطوير أنظمتها الموجودة من خلال إجراء دراسات مقارنة بين أنظمتها والنظام الألماني كفرنسا والسويد وبريطانيا ، فالدارسون كلهم يجمعون على ان خروج الدول النامية من حالتها المتدنية لن يكون إلا وفق تبني استراتيجية تنموي وسياسية واقتصادية واضحة مع ضرورة ارفاقها بإستراتيجية تعليمية تشمل التعليم بمعناه الاوسع على نحو يحقق التوافق بين متطلبات الاوجه المختلفة للنشاط الاقتصادي والاجتماعي¹.

¹ - حاج سودي محمد ، المرجع السابق ، ص ص 152 - 153.

المبحث الثاني : الأهلية في عقود التمهيّن

من خلال ما سبق يتبين لنا أن عقد التمهيّن هو عقد تكوين أو تعليم شخص أصول مهنة أو حرفة أو صناعة معينة ، وهذا ما يميزه عن عقد العمل الذي يقوم على العمل الذي يقدمه العامل لحساب صاحب العمل من جهة والأجر الذي يتقاضاه العامل من جهة أخرى، فالغاية الأساسية لعقد العمل هي مبادلة العمل بالأجر ، ويخضع عقد التمهيّن من حيث أحكامه إلى قواعد قانون العمل لا تتعارض مع طبيعته حسب نص المادة 6 فقرة 3 والتي ترى " أن عقد التمهيّن شبيه بعقد العمل وتترتب عليه نفس الآثار القانونية ."

وكذا القوانين الأساسية الخاصة والاتفاقيات الجماعية المطبقة على علاقات العمل في مجال النشاط المهني ويرجع ذلك إلى توافر عقد التمهيّن على عنصر التبعية الذي تخضع له كل العلاقات التي تتضمنها إلى قانون العمل و يأتي في مقدمة أحكام قانون العمل التي تطبق على عقد التمهيّن قواعد تنظيم العمل المتعلقة بالأطفال كالأحكام المتعلقة بتحديد السن الأدنى للتوظيف¹.

وتعد الأهلية عنصرا مهما في التعاقد لذلك يجب أن تتوافر في طرفي العقد الأهلية المطلوبة قانونا ، إذ تنص المادة 78 من القانون المدني على أن " كل شخص أهل للتعاقد ما لم يطرأ على أهليته عارض يجعله ناقص الأهلية أو فاقدها بحكم القانون " ، كما تنص المادة 79 من نفس القانون بأنه تسري على القصر المحجور عليهم وغيرهم من عديمي الأهلية أو ناقصيها قواعد الأهلية المنصوص عليها في قانون الأسرة " ، ونظرا للطابع الخاص بهذا العقد الذي يتسم بعدم التوازن في المراكز القانونية للطرفين فان شروط الأهلية تختلف من صاحب العمل إلى العامل².

المطلب الأول : أهلية العامل

تنص المادة 2 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بأنه " كل شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يسمى المستخدم " ، والأهلية المطلوب توافرها هي 19 سنة عند إبرامه للعقد وهذا طبقا لنص المادة 40 من القانون المدني والتي تنص ان " كل شخص بلغ سن الرشد متمتعا بقواه العقلية ولم يحجر عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية وسن الرشد تسعة عشر سنة كاملة" والأهلية هي صلاحية الشخص لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات والقيام بالأعمال والتصرفات القانونية التي يترتب عنها كسب هذه الحقوق

¹ - حاج سودي محمد ، المرجع نفسه ، ص - ص 156 - 157.

² - فاطمة الزهراء بلهور ، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص كلية الحقوق، جامعة الجزائر ، 2016 - 2017 ، ص 22

او تحمل الالتزامات¹ ، كما تم تعريفها ايضا بأنها صلاحية الشخص لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات وقدرته على مباشرة الاعمال القانونية بنفسه التي تكسبه حقا او تحمله التزاما².
وقد اعتبر المشرع الجزائري كمال اهلية الشخص الطبيعي ببلوغه 19 سنة وكان بكامل قواه العقلية ولم يحجر عليه ومنه تترتب عليه كل الاثار الناتجة عن الاهلية ، والاهلية في جوهرها مسألة سن وعقل وتدبير فبعض الافراد لا تتوافر لديهم الصلاحية للمعاملات إلا اذا بلغوا سنا معينة تكفل لهم من النضوج ما يمكنهم من رعاية مصالحهم ، لذا نجد المشرع لما يمنع بعض الافراد من القيام بالتصرفات القانونية كلها او بعضها حسب الاحوال فان ذلك ينبعث غالبا من الرغبة في حماية هؤلاء الافراد من عديمي الاهلية او ناقصيها³.

ولا ريب فيه انه لا خلاف بين فقهاء الشريعة والقانون حول اعتبار الاهلية نوعان اهلية وجوب و *capacité de jouissance* وأهلية اداء *capacité d'exercice* وتعتبر اهلية الوجوب بأنها صلاحية الشخص لان تثبت له حقوق وان تتقرر في ذمته التزامات ، وهي القابلية لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات والواقع ان اهلية الوجوب تختلط بالشخصية بل اهلية الشخص منظورا اليه من الناحية القانونية وتثبت له من وقت ميلاده الى وقت موته لذلك فهي وفق هذا المعنى تسير مع الشخصية القانونية للإنسان وجودا وعدما او كمالا و نقصانا ، ومن هنا فهي صلاحية الشخص من الوجهة القانونية لتلقي الحقوق وتحمل الالتزامات وهي تمثل الاهلية القانونية في وجهها السلبي الذي يقتصر على تلقي الحقوق وتحمل الالتزامات دون تدخل ارادي من الشخص ولكنها لا تشمل وجهها الايجابي المتمثل في المساهمة ايجابيا في انشاء هذه الحقوق والالتزامات⁴.

¹ - محفوظ لعشب ، المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006 ، ص 99.

² - السيد محمد السيد عمران ، الاسس العامة في القانون ، منشورات الحلبي للحقوق ، لبنان ، 2002 ، ص 141.

³ - جمال مرسي بدر ، النيابة في التصرفات القانونية ، طبيعتها وأحكامها وتنازع القوانين فيها ، دار الفكر العربي ، 1980 ، ص 39 .

⁴ - حاج سودي محمد ، المرجع السابق ، ص 134.

والمقصود في دراستنا هاته هي اهلية الاداء وليس اهلية الوجوب وهي " صلاحية الشخص للقيام بالتصرفات القانونية أي صلاحيته لاستعمال حقوقه بعد ان تثبت له ، وقد عرفها البعض فقال " هي صلاحية الشخص لان يباشر التصرفات القانونية التي تكسبه حقا او تحمله التزاما بينما نظر اليها البعض الاخر على انها صلاحية الشخص للالتزام بمقتضى تصرفاته الارادية او صلاحيته لاستعمال الحقوق وأداء الالتزامات ، وأهلية الاداء مرادفة للمسؤولية وأساس ثبوتها التمييز والإدراك وهي تنقسم الى اهلية اداء ناقصة وهي التي تمتد من 16 سنة الى 19 سنة ، اما اهلية الاداء الكاملة فتكون ببلوغ الشخص 19 سنة ¹ .

ولما كان اشتراط سن الرشد يؤدي إلى حرج شديد لمن لم يبلغ هذه السن وليس له مصدر رزق ، فقد أدت الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية إلى تدعيم أهلية العامل بأحكام خاصة ، حيث مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العمل على شرط الترخيص المسبق من قبل الولي الشرعي متى بلغ 16 سنة وفقا لأحكام المادة 15 فقرة 1 من القانون 90-11 والتي تنص على انه " لا يجوز توظيف القصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي " وتقابلها المادة 44 من القانون المدني " ... لا يخضع فاقد الأهلية ... بحسب الأحوال لأحكام الولاية أو الوصاية أو القوامة ضمن الشروط وفقا للقواعد المقررة في القانون " ² .

حيث أن منع التشغيل لمن لم يبلغ السن القانوني هو من أولويات المسائل التي حظيت باهتمام كبير، وأصبحت مبدأ نصت عليه قوانين العمل في مختلف الدول ، كما بذل المجتمع الدولي جهودا كبيرة لمواجهة ظاهرة عمالة الأطفال وذلك عن طريق تنظيم عمل الطفل، ويشكل اعتماد حد ادني لسن تشغيل الأحداث أهمية بالغة ، من حيث حمايتهم من المخاطر المختلفة سواء تعلق الأمر بإتمام التعليم الإلزامي أو من حيث نموهم الجسدي والنفسي .

ومنظمة العمل الدولية هي إحدى المنظمات التي عملت منذ إنشائها سنة 1919 على تحديد السن الأدنى لقبول الطفل في مجال العمل، وذلك بسبب الوضع السيئ الذي كان يعايشه الأطفال في مجال العمل آنذاك ولذلك أصدرت الاتفاقية رقم 5 لسنة 1919 المتعلقة بتحديد السن الأدنى للعمل في القطاع الصناعي و التي تعتبر أول ميثاق دولي ينظم سن العمل ويحدده كحد ادني والتي منعت

¹ - حاج سودي محمد ، المرجع السابق ، ص-ص 134 - 135.

² - فاطمة الزهراء بلهور ، المرجع نفسه ، ص-ص 23 - 24.

تشغيل الأطفال الأقل من 14 سنة في المؤسسات والوحدات الصناعية العامة والخاصة باستثناء الوحدات العائلية التي يشتغل فيها أفراد العائلة الواحدة فقط¹.

كما أننا نجد تباينا حول موقف الدول العربية من تحديد السن الأدنى للتشغيل² فقد حددته كل من مصر وسوريا والمغرب والسودان باثني عشر سنة ، بينما السعودية والأردن وسلطنة عمان ولبنان فقد حددته بثلاث عشر سنة وكل من الكويت والبحرين وموريتانيا بأربعة عشر سنة ، إلا أن تونس قد ميزت بين نوعين من القطاعات هما القطاع الفلاحي والأعمال الخفيفة وغير الصناعية بثلاثة عشر سنة أما في القطاع الصناعي ب 15 سنة. أما موقف العراق وليبيا والصومال وقطر ب 15 سنة ، واليمن كان موقفها من موقف الجزائر أي أن تحديد السن الأدنى للتشغيل هو 16 سنة.

المطلب الثاني: أهلية القاصر لإبرام عقد التمهين

طبقا لنص المادة 15 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة ، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين فلا يسمح للقاصر بالعمل قبل بلوغه هذه السن إلا إذا كان هدفه من دخول سوق العمل هو الحصول على تكوين عن طريق التمهين ، فهذا هو الاستثناء الوحيد الذي يقبل به المشرع حتى يتفرغ القاصر للدراسة فلا يجد ما يلهيه عنها ، وتنص المادة 6 فقرة 5 على " ان المستخدم هو كل شخص طبيعي او معنوي يمارس نشاطا حرفيا ، وهو كل وحدة او مؤسسة انتاج او تسويق او تقديم خدمات وطنية او اجنبية مهما كان حجمها وقانونها الاساسي طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ، وهو الهيئات والإدارات العمومية" .

وتماشيا مع هذا النص جاء نص المادة 7 من القانون 18-10 المتعلق بالتمهين يحدد سن القبول في التمهين بـ 15 عاما على الأقل و 35 عاما على الأكثر عند إمضاء عقد التمهين، وهو بهذه يحقق نفس الغايات التي يحققها تحديد السن الأدنى للعمل من خلال منع القصر عن التخلي عن الدراسة الإلزامية خاصة، ثم توفير فرص تكوين لهم تبعدهم عن الدخول في سوق العمل وعن

¹ - تنص المادة 2 من الاتفاقية على " انه لا يجوز استخدام او تشغيل الاحداث دون سن الرابعة عشرة في أي منشأة

صناعية عامة او خاصة او في أي من فروعها باستثناء المنشآت التي لا يعمل بها إلا افراد من نفس الاسرة " -

² - سليمان حميدة ، تعسف المستخدم في اطار ممارسة سلطاته ، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه ، الطور الثالث (ل ، م ، د) ، في القانون ، تخصص قانون اجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، تاريخ المناقشة 03-11-2016 ، ص 33.

الاستغلال في سن مبكر ، لكن مع ذلك يبقى سن الدخول إلى التمهيّن استثناء عن الحد الأدنى لسن العمل¹.

وسن 15 سنة يدل على تخفيض السن الأدنى للتشغيل من 16 سنة إلى 15 سنة ، فلا يسمح للطفل بالعمل قبل بلوغه هذه السن إلا إذا كان هدفه من دخول سوق العمل هو الحصول على تكوين عن طريق التمهيّن فبرجعنا إلى نص المادة 16 من القانون 18-10نجدها تشير إلى أن مدة التمهيّن تتراوح ما بين سنة على الأقل وثلاثة سنوات على الأكثر ، وقد استلزم المشرع توافر مجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية لتخفيض السن الأدنى وذلك لضمان صحة عقد التمهيّن من جهة ولتحقيق حماية كافية للقاصر من جهة أخرى :

أولاً- شرط كتابة العقد

إذا كانت علاقة العمل قد تنشأ بمجرد العمل لحساب الغير سواء بعقد مكتوب أو غير مكتوب ، فإن المشرع الجزائري أراد في عقد التمهيّن أن يحيط القاصر بحماية أولية فاشتراط أن يكون العقد مكتوباً مثلما نصت عليه المادة 23 من القانون رقم 18-10²، والكتابة وجوبية لانعقاد العقد وصحته وهذا ما يجعل عقد التمهيّن في القانون الجزائري من العقود الشكلية، في حين اعتبر المشرع المصري أن الكتابة في اتفاق التدرج هي ليست شرطاً من شروط الصحة أو الانعقاد وإنما هي للإثبات فقط قياساً على عقد العمل الفردي الوارد في نفس النص التشريعي ، مما يعني بطلان عقد التمهيّن في التشريع الجزائري في حالة تخلف شرط الكتابة.

وهو ما قد يجعل البعض يعتقد بداية أن جعل الكتابة شرطاً لانعقاد قد يؤدي إلى الإضرار بالمتهم بدل حمايته غير أن هذا الاعتقاد غير صحيح ، لأن تخلف الكتابة في هذه الحالة وان أدى إلى بطلان العقد فإنه لا يؤدي إلى إضاعة حقوقه ، فيكون له الحق في اجر يعدل قيمة العمل الذي أداه وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 135 من القانون 90-11 في الفقرة 2 " غير انه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه"³.

ووفقاً لنص المادة السابق فإنه يصادق ويسجل عقد التمهيّن في بلدية مكان تواجد المؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها الممتهم وتسلم نسخة لكل طرف من الأطراف المتعاقدة .

¹ - مكي خالدية ، المرجع السابق ، ص - ص 84 - 85.

² - تنص المادة 23 من قانون التمهيّن على أنه " يجب أن يحرر عقد التمهيّن كتابياً ، ويمضى من قبل المستخدم والممتهم أو الولي الشرعي عندما يكون الممتهم قاصراً...".

³ - حاج سودي محمد ، المرجع السابق ، ص ص 158 - 159.

ثانيا- الإمضاء في العقد

رغم اشتراط المشرع الكتابة في عقد التمهين إلا انه لم يشترط الكتابة الرسمية وإنما يكفي أن يكون العقد ممضي من قبل كل من المستخدم والمتمهن القاصر وولييه الشرعي ، فإمضاء المستخدم يعتبر ضروريا لتحمله مسؤولية الالتزام باحترام شروط العقد وما ينتج من آثار ، أما القاصر المتمهن فاخذ راية الصريح بالموافقة على شروط العقد ومجال التمهين ومدته يعتبر ضروريا وإفراغ ذلك في شكل قانوني بإمضائه للعقد لأنه هو الطرف المعني بالدرجة الأولى ، أما إمضاء الولي الشرعي فان حضوره مجلس العقد يعتبر ضروريا لتمثيل المتمهن في إبرام العقد ، وهذه الشروط لاتتعلق إلا بالمتمهن الذي لم يبلغ سن الرشد¹.

وعلى اعتبار أن المتمهن ناقص الأهلية ، فانه شخص يدرك ويميز بين التصرفات التي تصدر منه ، ولكن ليس بالقدر الذي يؤهله لمعرفة كل الآثار التي تترتب على تصرفه لذلك فان القانون قد حدد الضوابط التي من شأنها أن تتماشى مع قدرته القاصرة على معرفة آثار التصرفات ليحميه من تصرفاته الضارة ، ولما كان عقد التمهين من العقود الملزمة لجانبين فهو من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر ، فيها مصلحة محتملة كما فيها مضرة محتملة والولي هو من يدرك المصلحة والمضرة، فيتوقف التصرف على إجازته، ولا تكون هناك أية مضرة طالما أن التصرف موقوف على الإجازة بل إن فيه اختيار، كما أن الإجازة لا تحصل إلا إذا كانت هناك مصلحة فالإجازة دفع للمضرة وعليه فان عقد التمهين سوف يكون موقوفا على إجازة الولي أو الوصي بهدف حماية الأشخاص الذين قدر القانون عدم كفاية إرادتهم وقدراتهم العقلية².

فعقود التمهين من العقود الملزمة لجانبين والولي هو الوحيد الذي يدرك مضرة او نفع هذا العقد ، وعليه فلن تكون هناك اية مضرة طالما ان هذا العقد يتوقف على اجازته والقصد من ذلك هو حماية الاشخاص الذين قدر لهم القانون عدم كفاية ارادتهم وقدراتهم العقلية على اجراء التصرفات القانونية ، فمن خلال استقراء المادتين 5 و 11 من القانون 81- 07 والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1981 المتعلق بتسجيل عقود التمهين نجد ان القانون استبعد عقد التمهين من نطاق النيابة القانونية المطلقة وفي نفس الوقت لم يعطي حرية للقاصر لإبرامه بنفسه ، بمعنى ان النائب القانوني لا

¹- حاج سودي محمد ، المرجع نفسه ، ص 161.

²- مكي خالدية ، المرجع السابق ص 121- 122.

يستطيع ابرام العقد وحده ، لكن مع هذا لا يقصد باستبعاد النيابة انفراد القاصر بالتعاقد وإنما ان تحل المشاركة محل النيابة¹ ، وبذلك يكون المشرع قد ترك حرية للمتهن في اختيار طبيعة العمل التي تتناسب وقدراته البدنية والعقلية وفق ما تقتضيه الاتفاقيات الدولية بناء على اجازة الولي او موافقة الولي أي ان القاصر يبرم عقد التمهين بأمر من الولي وذلك لان القدرة العقلية لم تكتمل لديه فهو لا يستطيع مراعاة مصالحه لذا يبرم عقد التمهين بأمر من وليه الشرعي او بناء على ترشيده ومادون ذلك يعتبره المشرع باطلا .

ولقد وضع المشرع الجزائري من خلال نص المادة 40 من القانون المدني قاعدة عامة مفادها ان كل من بلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية غير محجور عليه صار كامل الاهلية للممارسة حقوقه المدنية وقد حدد سن الرشد ب 19 سنة كاملة وبهذا يكون المشرع قد اشترط لاعتبار الشخص كامل الاهلية ان يبلغ سن الرشد مع ضرورة ان تكون قواه العقلية مكتملة وان لا يكون محجوراً عليه ، وفي المادتين 42 و43 من نفس القانون ايضا حدد المشرع متى لا يكون كامل الاهلية ومتى يعتبر محجوراً عليه وصنفهم الى قسمين فاقدوا الاهلية وهم من لم يبلغ سن التمييز المحددة ب ثلاثة عشر سنة والمجنون والمعتوه ، وناقصوا الاهلية وهم من بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد ومن بلغ سن الرشد وأصيب بالسفه او الغفلة وفي المادة 44 بين المشرع الجزائري الاحكام التي يخضع لها هؤلاء حيث جاء " يخضع فاقدوا الاهلية وناقصوها بحسب الاحوال لإحكام الولاية او الوصاية او القوامة ضمن الشروط ووفقا للقواعد المقررة في القانون " وقد اكد المشرع الجزائري هذه القاعدة العامة وما يخضع له فاقدوا وناقصوا من احكام في المادتين 78 و79 من القانون المدني حيث جاء في المادة 78 من القانون المدني " ان كل شخص اهل للتعاقد مالم يطرى على اهليته عارض يجعله ناقص الاهلية او فاقدتها بحكم القانون " بينما في المادة 79 تسري على القصر المحجور عليهم وعلى غيرهم من عديمي الاهلية او ناقصيها قواعد الاهلية المنصوص عليها في قانون الاسرة².

وحين النظر الى احكام قانون الاسرة الجزائري نجد القواعد التي اشارت اليها المادتان 44 و79 من القانون المدني مذكورة في الكتاب الثاني منه تحت النيابة الشرعية ، حيث اخضعت الاشخاص الذين نصت عليهم المواد 42 و43 و79 من القانون المدني ووفق ماورد في المادة 44 من القانون

¹ - مكي خالدية ، المرجع نفسه ، ص-ص 121 - 125.

² - محمد توفيق قدرى ، النيابة الشرعية بين الفقه الاسلامي والقانون الجزائري ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه

في الحقوق ، تخصص عقود ومسؤولية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2017-

المدني لنظام النيابة الشرعية وذلك في المواد من 87 الى 125 من قانون الاسرة التي اضاف فيها المشرع اشخاصا اخرين يخضعون لنظام النيابة الشرعية وهما الغائب والمقصود ومن خلال النصوص السابقة نجد ان المشرع وضع نظام النيابة الشرعية لمواجهة فقدان الشخص لأهليته او نقصها، سواء كان ذلك مرده الى عامل السن بالنسبة للقاصر او القدرات العقلية والملكات الذهنية وهي عوارض الاهلية المتمثلة في الجنون والعتة والسفه والغفلة او بحكم القانون كما في حالة الحجر القانوني اضافة لغياب الشخص او فقده والنيابة الشرعية هي وجود شخص يسمى النائب الشرعي يقوم بانشاء التصرفات القانونية نيابة عن القاصر او المحجور عليه او الغائب او المفقود حيث تحل محل ارادة النائب الشرعي محل ارادة الشخص الخاضع للنيابة الشرعية في كافة شؤونه الشخصية والمالية وفي التصرفات القانونية اللازمة في حفظ نفس المنوب عنه وماله وقد جاء نظام النيابة من اجل حماية فئة من الاشخاص العاجزين عن القيام بشؤونهم الشخصية والمالية بسبب صغر السن او عارض اصاب اهليتهم فأعدمها او انقصها او صاروا في حالة لا يستطيعون فيها انجاز تصرفاتهم¹.

وانطلاقا مما سبق فالنيابة الشرعية مؤداها وجود شخص ينوب عن القاصر في كافة شؤونه الشخصية والمالية وهو الامر الذي يتطابق مع محتوى المادة 23 من القانون 18-10 والتي انطوت هي الاخرى على ان عقد التمهين يبرمه الولي بعدما كان يستشار فيه الممتن ويعتد برأيه وهذا طبعا بعد موافقة الولي إلا انه في ظل التعديل الجديد اصبح الولي يبرمه دون اللجوء حتى الى الاسترشاد برأيه شأنه شأن النيابة الشرعية في القانون المدني وهذا على اعتبار ان الممتن يملك اهلية اداء ناقصة لا تمكنه من التمييز بين النفع والضرر وعلى اعتبار ان الولي ادري بمصلحة الابن القاصر كون انه لا يزال في المرحلة التعليمية ، ونحن نثني على هذا الاختيار الموفق للمشرع اذ انه اعطى جرعة زائدة لهذا القطاع الذي كان يعاني من التهميش وكذا محورية دور الولي في ابرام هاته العقود.

ثالثا - إخضاع المترشح للتمهين لفحص طبي

من مقتضيات عقد التمهين إخضاع المترشح لفحص طبي يثبت من خلاله قابلية الممتن للتكوين في هذه المهنة من الناحية الصحية، وعدم وجود أي مانع بدني أو صحي أو عقلي يعيق المترشح لممارسة المهنة المختارة ويعتبر هذا الإجراء إلزاميا ، ويقوم به الطبيب استجابة لداعي قانوني ، ولا نعتقد أن المشرع أيا كان يوفر للقاصر حماية اقل من تلك التي يوفرها للبالغ وعليه لم

¹ - محمد توفيق قذري ، المرجع السابق ، ص ص 2 - 3 .

يفرق المشرع بين العامل القاصر والممتن وخصهم بأحكام متشابهة ، وقد أشارت إلى ذلك الفحص الطبي المادة 53 من القانون رقم 18-10 بنصها على وجوب إخضاع المترشح للتمهيّن لفحص طبي مسبق، كما وانه في إطار الوقاية للقاصر الممتن تتم متابعة حالته الصحية بانتظام من خلال دفتر طبي¹، وهو بالفعل ما أكدته المادة 54 من نفس القانون " يؤسس دفتر طبي للمتن بالتنسيق بين الوزارات المكلفة بالصحة والعمل والتكوين المهني ، يجب أن يخضع الممتن لمراقبة طبية طوال مدة تكوينه من قبل طبيب " .

رابعا - محتوى العقد

يتضمن عقد التمهيّن تكوينا نظري وتطبيقي للمتن ، ويكون التكوين لدى صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة ولأجل لهاته الغاية فقد حدد المشرع مجموعة من الالتزامات على عاتق كل من الممتن القاصر والمستخدم .

1- التزامات المستخدم

- لقد نص المشرع على مجموعة من الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم اتجاه الممتنين بصفة عامة و التي وردت من خلال القانون 18-10 وهي كالاتي² :
- استقبال وتنصيب الممتنين في مناصب التمهيّن المطابقة للمهن أو التخصصات المنصوص عليها في عقود التمهيّن مع احترام برنامج التكوين.
 - ضمان الوقاية والأمن للممتنين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
 - وضع وسائل الحماية في متناول الممتنين وفقا لطبيعة النشاط والأخطار المتعلقة بالمهنة أو التخصص .
 - تخصيص معلم التمهيّن قصد ضمان التكوين التطبيقي للمتن الذي يتمثل في ضمان تكوين مهني منهجي وتدرجي كامل في أماكن العمل التي وجه إليها .
 - احترام محتوى برنامج التكوين من خلال انجاز الممتن لأعمال او خدمات مرتبطة بالتأهيل موضوع عقد التمهيّن.
 - يكون المستخدم مسؤولا مدنيا عن الممتن في أماكن العمل.

¹- حاج سودي ، المرجع السابق ، ص 161.

²- المادة 39 من القانون 18-10.

أما فيما تعلق بالتزاماته اتجاه الممتهن القاصر على الخصوص فقد أوردها في نفس القانون وهي كالآتي¹:

- إعلام الولي الشرعي للمتهن والمؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها الممتهن كتابيا وبكل الوسائل في الحالات الآتية :

أ- الغيابات المتكررة .

ب- عدم احترام الممتهن للنظام الداخلي للمستخدم .

ج- كل تصرف صادر من الممتهن قد يعرقل السير الحسن للتكوين .

د- وقوع حادث للمتهن في مكان العمل أو أثناء تنقله .

- كما تنص المادة 49 من نفس القانون " يلتزم المستخدم بإعلام المؤسسة العمومية للتكوين المهني والولي الشرعي للمتهن القاصر مسبقا وكتابيا بكل تنقل للمتهن "، ان القانون رقم 10-18 قد اعطى حماية اكثر فاعلية للمتهن القاصر وذلك بتعزيز الدور الملقى على عاتق المستخدم من خلال ضرورة اعلام الولي الشرعي بكل ما يصدر عن الممتهن القاصر ، ليس هذا فقط بل اكثر من ذلك يجب على المستخدم ان يقوم بإعلام اوليائه بكل تنقل له ويكون ذلك كتابيا ، الامر الذي يدل على ان المشرع يدرك جيدا ضرورة احاطة هذا الاخير بحماية خاصة حتى لا نجعله عرضة للاستغلال .

- 2- التزامات الممتهن:

يلتزم الممتهن في مكان العمل أو في الوسط المهني على الخصوص بما يأتي²:

- الاطلاع على النظام الداخلي للمستخدم أو الحرفي واحترامه .

- متابعة التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي المضمون من قبل المؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها الممتهن.

- أداء المهام المسندة إليه في إطار النشاطات المرتبطة بالتمهين موضوع عقد التمهين .

- تعويض الوقت الذي لم يستغل بسبب المرض أو غياب باستثناء أوقات الراحة القانونية للعمل وأيام العطل مدفوعة الأجر.

¹ - المادة 40 من القانون 10-18.

² - المادة 48 من القانون 10-18.

- إعلام المستخدم التابع له والمؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها بكل وسائل الإعلام والاتصال عن غيابه في حالة مرضه أو حادث .

- التقدم لامتحانات التقييم المقررة في برنامج التكوين ، ان القانون الجديد هو قانون في مجمله يحتوي على قواعد حددت بدقة مهام كل من المستخدم وكذا الممتحن والذي اصبحت تقع على عاتقه مجموعة من الالتزامات التي لا يمكن بأي حال من الاحوال التنصل عنها.

الخاتمة

بدء اهتمام الجزائر بالتكوين يظهر جليا مع بداية السبعينات تزامنا مع الأعداد الهائلة من القصر الذين تسربوا من المدارس، فكانت النتيجة حتمية ملحة لاستقبالهم وإيجاد وسيلة للتكفل بهم وخلق نظام مهمته تبنينهم وفق برنامج يقوم بإعدادهم و تأهيلهم لتلقي وظائف تناسب تكوينهم .

وقد أدرك المشرع أهمية هذا النمط من التكوين من خلال إصدار القانون 81-07 المتعلق بالتمهين والذي كان هدفه إعداد هؤلاء القصر وحماية آلاف المتسربين من المدارس من الاستغلال المباشر وذلك عن طريق إدماجهم في المؤسسات المتخصصة، ليقوم بعدها المشرع بتبني إستراتيجية أخرى لهذا القطاع من خلال القانون 18-10 والذي تجلت أهم ملامحه في حماية أكثر للعامل القاصر خصوصا ما تعلق بالتصريح العائلي بالتمهين والمنصوص عليه في نفس القانون وفقا لنص المادة 34 من القانون 18-10" في الحالة التي يتم فيها التمهين لدى مستخدم أو حرفي له صفة الولي أو الممثل الشرعي للمتهن أو من أصوله يأخذ عقد التمهين المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه شكل التصريح العائلي بالتمهين الذي يصادق عليه ويفسخ بنفس الشروط المنصوص عليها في عقد التمهين ...".

حيث انه لم يتوقف هنا بل أن اخذ المشرع على عاتقه الترخيص بوضع استثناء من المادة 15 من القانون 90-11 بتخفيض الحد الأدنى لسن التشغيل بهدف التمهين هو إجراء جد مهم وجوهري لتوجيه هاته الفئة وعدم الزج بها إلى الشارع، إلا أن هذا النوع من التكوين يضع المشرع أمام صعوبات من بينها قلة الهياكل وعدم استيعابها للإعداد الهائلة المتسربة من المدارس. بالإضافة إلى غياب التنسيق بين سوق العمل وطبيعة التخصصات المطروحة على مستوى مراكز التكوين.

ولهذا وبالرغم من أن التعديل الذي أتى به المشرع هو تصور ايجابي لبناء حقيقي للعامل القاصر من خلال تكييفه لعروض التكوين عن طريق التمهين مع ما يشهده العالم من تطور متسارع للتكنولوجيات والاحتياجات إلا أن هذه الرؤية الجديدة مازال يشوبها نقائص أهمها :

- إجراء الفحوصات الطبية يجب أن تكون أولاً أي قبل التسجيل أو إبرام العقد لكي لانحرم القاصر حقه في حال كانت نتيجة الفحص سلبية.

- ضرورة حصول القاصر على تكوين يتماشى وطبيعته البدنية والنفسية وقدرته التعليمية .

- ضرورة إشراك القاصر في توجيهه وميوله للتخصص الذي يرغب مع عدم اهمال دور الولي في توجيهه .

- ضرورة تفعيل الحقيقي لدور المؤسسات الاقتصادية من اجل ضمان تكوين أكثر فعالية .

- إلا انه لا تزال هناك نظرة سلبية لما يسمى بالتمهين و مؤسساته ، حيث أن معظم من يلتحق بهذا القطاع هم من لم يستطيعوا الاستمرار في التعليم ومواصلته ، وبالرغم من الجهود المبذولة على مستوى هذا القطاع من تسخير إمكانيات بشرية ومادية هائلة إلا أن الدولة مازالت مطالبة ببذل المزيد من المجهودات للنهوض بهذا القطاع.

قائمة المراجع:

المؤلفات:

- همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، مصر ، 2003.
- عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل حمدان ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، 2005 .
- ذيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي ، دار القصة للنشر ، الجزائر 2003 .
- هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، دراسة مقارنة ، الطبعة الاولى ، دار الحامد للنشر ، عمان 2008 .
- محفوظ لعشب ، المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006 .

- السيد محمد السيد عمران ، الاسس العامة في القانون ، منشورات الحلبي للحقوق ، لبنان ، 2002.
- جمال مرسي بدر ، النيابة في التصرفات القانونية ، طبيعتها وأحكامها وتنازع القوانين فيها ، دار الفكر العربي ، 1980.
- الأطروحات
- حاج سودي محمد ، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال " دراسة مقارنة " ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2015 - 2016.
- سليمان حميدة ، تعسف المستخدم في اطار ممارسة سلطاته ، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه ، الطور الثالث (ل ، م ، د) في القانون ، تخصص قانون اجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو تاريخ المناقشة: 03-11-2016 .
- مكي خالدية ، الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران ، 2010-2011.
- محمد توفيق قدرى ، النيابة الشرعية بين الفقه الاسلامي والقانون الجزائري ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق ، تخصص عقود ومسؤولية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2017-2018.
- **المذكرات الجامعية.**
- فاطمة الزهراء بلهور ، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص كلية الحقوق، جامعة الجزائر ، 2016-2017 .
- **المقالات**
- بلقاسم سلاطنية ، سسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري قسنطينة العدد 10 ، 1998.
- **النصوص القانونية**
- قانون رقم 18-10 المؤرخ في 25 رمضان عام 1439 الموافق ل 10 يونيو سنة 2018 المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين .

- الاتفاقيات الدولية

- اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989، صادقت الجزائر عليها بموجب المرسوم الرئاسي 92-461 المؤرخ في 19 - 12 - 1992 ، الجريدة الرسمية رقم 91 المؤرخة في 23 - 12 - 1992.
- الاتفاقية رقم 5 لسنة 1919 المتعلقة بتحديد السن الأدنى للعمل في القطاع الصناعي .