



**قانون رقم 10-18 مؤرخ في 25 رمضان عام 1439
الموافق 10 يونيو سنة 2018، يحدد القواعد المطبقة
في مجال التمهين.**

إنّ رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المواد 69 و136 و137 و138 و140-17 و143 و144 منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 81-07 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981 والمتعلق بالتمهين، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 02-17 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1438 الموافق 10 يناير سنة 2017 والمتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

- وبعد رأي مجلس الدولة،

- وبعد مصادقة البرلمان،

يصدر القانون الآتي نصه :

المادة الأولى : يهدف هذا القانون إلى تحديد القواعد المطبقة في مجال التمهين.

الفصل الأول

أحكام عامة

القسم الأول

مبادئ عامة

المادة 2 : يشكل التمهين عاملا أساسيا لتكوين المورد البشري وتطوير الأهداف التربوية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، ويساهم في الإدماج المهني للشباب.

المادة 3 : 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 التأهيلات المعبر عنها من طرف المستخدمين،

- تشجيع المستخدمين على خلق فرص التكوين عن طريق التمهين لتجديد مواردهم البشرية،

- تطوير التكوين عن طريق التمهين في القطاعات ذات الأولوية،

- إعادة الاعتبار للعمل اليدوي والحفاظ على الحرف التقليدية التي تمثل تراثا ثقافيا معتبرا.

المادة 4 : تساهم الغرف الوطنية والجهوية والولاية للتجارة والصناعة والفلاحة والصناعات التقليدية والحرف والصيد والمرافق والهيئات العمومية للتشغيل، وكذا المكلفة بمرافقة المواطنين لإحداث النشاطات، والجماعات المحلية والاتحادات المهنية ومنظمات أرباب العمل والجمعيات المعنية، في إطار هيئات التشاور المنصوص عليها في التنظيم في مجالات كفاءتها في ترقية التمهين، لا سيما بالمشاركة في :

- وبمقتضى الأمر رقم 05-03 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424 الموافق 19 يوليو سنة 2003 والمتعلق بحقوق المؤلف والحقوق المجاورة،

- وبمقتضى الأمر رقم 07-03 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424 الموافق 19 يوليو سنة 2003 والمتعلق ببراءات الاختراع،

- وبمقتضى القانون رقم 19-04 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل،

- وبمقتضى القانون رقم 21-06 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل،

- وبمقتضى القانون رقم 04-08 المؤرخ في 15 محرم عام 1429 الموافق 23 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية،

- وبمقتضى القانون رقم 07-08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 والمتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين،

- وبمقتضى القانون رقم 09-08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية،

- وبمقتضى القانون رقم 10-11 المؤرخ في 20 رجب عام 1432 الموافق 22 يونيو سنة 2011 والمتعلق بالبلدية،

- وبمقتضى القانون رقم 06-12 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012 والمتعلق بالجمعيات،

- وبمقتضى القانون رقم 07-12 المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 الموافق 21 فبراير سنة 2012 والمتعلق بالولاية،

- وبمقتضى القانون رقم 12-12 المؤرخ في 12 صفر عام 1434 الموافق 26 ديسمبر سنة 2012 والمتضمن قانون المالية لسنة 2013،

- وبمقتضى القانون رقم 12-15 المؤرخ في 28 رمضان عام 1436 الموافق 15 يوليو سنة 2015 والمتعلق بحماية الطفل،

- وبمقتضى القانون رقم 18-15 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1437 الموافق 30 ديسمبر سنة 2015 والمتضمن قانون المالية لسنة 2016، لا سيما المادة 90 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 09-16 المؤرخ في 29 شوال عام 1437 الموافق 3 غشت سنة 2016 والمتعلق بترقية الاستثمار،

التصريح العائلي بالتمهين : هو وثيقة تعاقدية تأخذ شكل عقد التمهين، عندما تكون للمتتمهين صلة قرابة بالمستخدم الذي يلتزم بمتابعة التكوين عن طريق التمهين لديه.

المستخدم :

- كل شخص طبيعي أو معنوي يمارس نشاطا حرفيا،

- كل وحدة أو مؤسسة إنتاج أو تسويق أو تقديم خدمات وطنية أو أجنبية مهما كان حجمها وقانونها الأساسي طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما،

- الهيئات والإدارات العمومية .

المتتمهين : هو كل مترشح مسجل في التكوين عن طريق التمهين، تم تنصيبه في منصب التمهين المخصص من قبل المستخدم.

منصب التمهين : هو كل منصب عمل مخصص من طرف المستخدم لضمان تكوين تطبيقي للمتتمهين في المهنة أو التخصص موضوع عقد التمهين.

معلم التمهين : هو مهني مكلف بضمان تكوين تطبيقي وتدرجي ومنهجي وكامل للمتتمهين، نظرا لمؤهلاته وكفاءته وقدراته.

الفترة التجريبية : هي المدة التي تسمح :

- **للمستخدم :** بتقييم وتثمين قدرات المتتمهين لمتابعة التكوين في المهنة أو التخصص موضوع عقد التمهين،

- **للمتتمهين :** بالتأكد من أن التخصص أو المهنة، موضوع عقد التمهين يستجيب فعليا لرغباته وقدراته.

دفتر التمهين : هو أداة بيداغوجية لمتابعة وتقييم التكوين المهني للمتتمهين في الوسط المهني وفي المؤسسة العمومية للتكوين المهني.

البطاقة المتداولة : هي وثيقة ربط بين المستخدم والمؤسسة العمومية للتكوين المهني، تملأ من طرف معلم التمهين، بطلب من المؤسسة العمومية للتكوين المهني وتدون فيها كل النشاطات اليومية أو الأسبوعية المنجزة من طرف المتتمهين.

الدفتر الطبي : هو وثيقة لمتابعة الطبية للمتتمهين طوال تكوينه، يحتوي على كل المعلومات المرتبطة بالفحوصات الطبية الدورية للمتتمهين لدى الهيئة المستخدمة.

- البحث عن مناصب جديدة في التمهين،
- التصريح بمناصب التمهين،
- إعداد وثائق إحصائية حول التمهين،
- تطوير عروض التمهين،
- تحديد المكتسبات الأولية ومدة التمهين،
- تحديد التخصصات التي تكون موضوع التمهين،
- إعداد البرامج البيداغوجية،
- متابعة وتقييم التكوين،
- تكوين معلّم التمهين،
- إجراء تحقيقات حول المال المهني للشباب الذين تم تكوينهم عن طريق التمهين،

- إعداد بطاقيّة المستخدمين والحرفيين الذين هم في نشاط لوضعهم تحت تصرف الإدارة المكلفة بالتكوين المهني،

- ضبط قوائم المهن الأكثر طلبا في سوق الشغل وكذا قائمة المهن النادرة وإرسالها إلى هيئات التكوين.

المادة 5 : تساهم البلدية أيضا بشكل خاص، بالتنسيق مع المؤسسات العمومية للتكوين المهني المتواجدة في إقليمها، في ترقية التمهين من خلال إعلام الجمهور الواسع، لاسيما الشباب منهم، بفرص التنصيب في مجال التمهين المقدمة من قبل المستخدمين.

القسم الثاني

تعاريف

المادة 6 : يقصد في مفهوم هذا القانون، بما يأتي :

التمهين : هو نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي في منصب التمهين يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد و/أو الخدمات.

التناوب في مجال التمهين : هو تنظيم بيداغوجي، يتم بين فترات التكوين التطبيقي المضمونة في الوسط المهني أو مكان العمل، وفترات التكوين النظري والتكنولوجي المضمون من طرف المؤسسة العمومية للتكوين المهني.

وتختلف فترات التناوب حسب المهن و/أو التخصصات ومستويات التأهيل المحددة في التكوين.

عقد التمهين : هو عقد لمدة محدّدة يتعلق بتكوين المتتمهين، يمضي من ثلاثة (3) أطراف : المستخدم والمتتمهين والمؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتتمهين.

عقد التمهين شبيه بعقد العمل وتترتب عليه نفس الآثار القانونية.

الفصل الثاني

مجال تطبيق التمهين

القسم الأول

بيداغوجية التناوب في التمهين

الفرع الأول

الاتحاق بالتمهين والتوجيه وتنصيب المتمهين

المادة 7 : يلتحق بالتكوين عن طريق التمهين كل شاب يتراوح سنه بين خمس عشرة (15) سنة على الأقل وخمس وثلاثين (35) سنة على الأكثر عند تاريخ إمضاء عقد التمهين.

يعفى الأشخاص المعوقون جسدياً من شرط السن الأقصى المحدد أعلاه للاتحاق بالتكوين عن طريق التمهين.

المادة 8 : يتم توجيه المترشحين نحو مناصب التمهين حسب رغباتهم وقدراتهم، وينظم التوجيه بالإشتراك بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والمستخدم حسب الكيفيات المحددة عن طريق التنظيم.

المادة 9 : يتم تنصيب المتمهين لدى الهيئة المستخدمة على الخصوص، حسب المعايير الآتية :

- عدد مناصب التمهين المتوفرة حسب الاختصاص والمحددة حسب الحصص المنصوص عليها في المادة 37 أدناه،

- توفر المهنيين المؤهلين قصد تأطير المتمهين،

- توفر مواد وتجهيزات تسمح بضممان التكوين التطبيقي طبقاً لبرنامج التكوين،

- توفر وسائل مالية بفتح الاعتمادات الضرورية لتكفل المستخدم بنشاطات التمهين ولا سيما منها دفع شبه الراتب للمتمهين،

- مكان العمل الذي يستجيب للمتطلبات في مجال أمن ووقاية المتمهين،

- خصوصية نشاط المستخدم.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 10 : يمكن تخصيص مؤسسات عمومية للتكوين المهني حصرياً لنمط التكوين عن طريق التمهين.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 11 : يمكن المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري التابعة للجيش الوطني الشعبي أن تنصب المتمهين.

تحدد كيفيات التوجيه والانتقاء والتنظيم عن طريق التنظيم.

المادة 12 : ينشأ بنك معطيات على مستوى الإدارة المركزية للوزارة المكلفة بالتكوين المهني.

تعد المعطيات على مستوى كل بلدية وكل ولاية وتتضمن على الخصوص قائمة المستخدمين والحرفيين والقائمة الإسمية لمعلمي التمهين والحرفيين ومؤهلاتهم المهنية.

تحدد كيفيات تنظيم بنك المعطيات وسيره عن طريق التنظيم.

الفرع الثاني

التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي والتكوين التطبيقي في الوسط المهني

المادة 13 : يهدف التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي إلى تقديم معارف نظرية ضرورية للمتمهين لممارسة المهنة أو التخصص موضوع التمهين، وتسهيل اكتسابه التأهيل المستهدف عن طريق التعليم العام.

المادة 14 : يقدم التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي في المؤسسات العمومية للتكوين المهني وملحقاتها أو فروعها المنتدبة.

كما يمكن أن يقدم لدى الهيئة المستخدمة و/أو لدى هيكل التكوين التابعة للغرف المهنية بالنسبة للمهن التابعة لمجالات نشاطاتها.

وفي كل الحالات، يكون حضور المتمهين دروس التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي، إجبارياً حسب الحجم الساعي المقرر في برنامج التكوين.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 15 : يتابع المتمهين التمهين في الوسط المهني الذي تم تنصيبه فيه.

كما يمكنه متابعة تكوين تكميلي في الهياكل التابعة للمؤسسات العمومية للتكوين المهني وملحقاتها أو فروعها المنتدبة.

يلتزم المتمهين بمتابعة التمهين حسب الحجم الساعي المقرر في برامج التكوين.

تحدد كيفيات تنظيم التكوين التطبيقي عن طريق التنظيم.

المادة 16 : تتراوح مدة التكوين عن طريق التمهين بين سنة (1) على الأقل، وثلاث (3) سنوات، على الأكثر.

تحدد قائمة التخصصات و/أو المهن موضوع التمهين، وكذا مدة التكوين حسب مستوى التأهيل المهني، بموجب قرار من الوزير المكلف بالتكوين المهني، بالتشاور مع مختلف قطاعات النشاط والمهنيين المؤهلين.

تحدد النماذج الخاصة بعقد التمهين والملحق التابع له،
عن طريق التنظيم.

المادة 23 : يجب أن يحرر عقد التمهين كتابيا ويمضى
من قبل المستخدم والمتمهين أو الولي الشرعي عندما يكون
المتمهين قاصرا، والمؤسسة العمومية للتكوين المهني التي
ينتمي إليها المتمهين.

يصادق ويسجل عقد التمهين في بلدية مكان تواجد
المؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها
المتمهين، وتسلم نسخة لكل طرف من الأطراف المتعاقدة.

المادة 24 : يخضع المتمهين إلى فترة تجريبية مدتها
شهر واحد (1).

المادة 25 : تبدأ فترة تجريب المتمهين في اليوم الأول
من التكوين التطبيقي، على ألا تتجاوز خمسة عشر (15)
يوما، ابتداء من تاريخ إمضاء عقد التمهين من طرف جميع
الأطراف المتعاقدة.

المادة 26 : تنشأ من قبل المدير الولائي المكلف
بالتكوين والتعليم المهنيين لجنة خاصة للمصالحة
المسبقة لكل الطعون في جميع حالات عدم احترام شروط
تنفيذ عقد التمهين.

تكلف هذه اللجنة بتقدير عناصر النزاع وتسويته وديا.
تشكل هذه اللجنة من :

- ممثل المؤسسة العمومية للتكوين المهني،
 - المفتش المكلف بالتكوين المهني عن طريق
التمهين،
 - المستخدم أو ممثله،
 - المتمهين، أو الولي الشرعي إذا كان المتمهين قاصرا.
- تحدد كفاءات سير هذه اللجنة عن طريق التنظيم.

المادة 27 : في حالة عدم التسوية الودية، يمكن المتمهين
أو وليه الشرعي عندما يكون قاصرا، اللجوء إلى مفتشية
العمل المختصة إقليميا قصد المعاينة والتحقق من مدى
تنفيذ عقد التمهين طبقا للتشريع المعمول به .

المادة 28 : في حالة عدم تسوية النزاع من طرف
مفتشية العمل المختصة إقليميا، يمكن المتمهين أو وليه
الشرعي عندما يكون قاصرا أو المؤسسة العمومية
للتكوين المهني رفع النزاع أمام الجهة القضائية المختصة،
طبقا للإجراءات والآجال المنصوص عليها في التشريع
الساري المفعول.

المادة 17 : يمكن مفتش العمل التابع لمفتشية العمل
المختصة إقليميا، وبعد موافقة الولي الشرعي، الترخيص
للمتمهين القاصر، بالتسجيل في المهن أو التخصصات التي
يكون العمل فيها ليلا.

تحدد قائمة المهن و/أو التخصصات المفتوحة
للمتمهين القاصر حيث يكون العمل فيها ليلا، وكذا كفاءات
وشروط سير التكوين، بموجب قرار مشترك بين الوزير
المكلف بالتكوين المهني والوزير المكلف بالعمل.

الفرع الثالث

المتابعة والمراقبة والتقييم في مجال التمهين

المادة 18 : تتوج دورات التكوين المهني عن طريق
التمهين، بشهادات تسلم من الوزير المكلف بالتكوين
المهني طبقا للتنظيم المعمول به.

تحدد كفاءات تنظيم دورات التكوين المهني عن
طريق التمهين وتقييمها وتوجيهها، عن طريق التنظيم.

المادة 19 : يكلف سلك المفتشين التابع للإدارة المكلفة
بالتكوين المهني بالمراقبة التقنية والبيداغوجية :

- في الوسط المهني بالنسبة للتكوين التطبيقي،
- في المؤسسة العمومية للتكوين المهني بالنسبة
للتكوين النظري والتكنولوجي التكميلي.

تحدد كفاءات تنفيذ المراقبة التقنية والبيداغوجية
عن طريق التنظيم.

المادة 20 : يقوم مفتشو العمل والمفتشون المكلفون
بالتمهين بعمليات مشتركة لمراقبة التمهين والشروع في
تحديد المناصب الجديدة للتمهين لدى المستخدمين.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 21 : يؤسس دفتر للتمهين يسمح بالمتابعة
والتقييم الدوري للتكوين التطبيقي والنظري للمتمهين.
يحدد النموذج الخاص بدفتر التمهين وشروط مسكه،
عن طريق التنظيم.

القسم الثاني

عقد التمهين والتصريح العائلي بالتمهين

الفرع الأول

عقد التمهين

المادة 22 : يتضمن عقد التمهين بنودا تتعلق، لاسيما
بالتخصص ومدة التكوين المهني وحقوق والتزامات
الأطراف المتعاقدة، وكذا الفترة التجريبية للمتمهين.

- فسخ عقد التمهين بقوة القانون، في الحالات 4 و5 و6 و7 المذكورة في المادة 31 أعلاه،

- الفسخ التعسفي لعقد التمهين المنصوص عليه في المادة 32 أعلاه.

تحدد شروط وكيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

الفرع الثاني التصريح العائلي بالتمهين

المادة 34 : في الحالة التي يتم فيها التمهين لدى مستخدم أو حرفي له صفة الولي أو الممثل الشرعي للمتمهين أو من أصوله، يأخذ عقد التمهين المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه، شكل التصريح العائلي بالتمهين، الذي يصادق عليه ويسجل ويفسخ بنفس الشروط المنصوص عليها في عقد التمهين.

وفي هذه الحالة، يتعهد المستخدم على الخصوص، بما يأتي :

- ضمان التكوين التطبيقي للمتمهين،

- السماح له بمتابعة تكوين نظري وتكنولوجي تكميلي،

- السماح له بالتقدم لإجراء الامتحانات المنظمة من طرف المؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتمهين.

يحدد النموذج الخاص بالتصريح العائلي بالتمهين عن طريق التنظيم.

المادة 35 : يسري مفعول عقد التمهين والتصريح العائلي بالتمهين ابتداء من تاريخ إمضائه من قبل جميع الأطراف المتعاقدة.

القسم الثالث الأطراف المتعاقدة

الفرع الأول المستخدم

المادة 36 : يجب على كل مستخدم استقبال المتمهين طبقا للحصص المحددة في المادة 37 أدناه.

المادة 37 : يحدد عدد المتمهين الواجب استقبالهم وتنصيبهم لدى الحرفيين والمستخدمين، كما يأتي :

المادة 29 : يجب على كل مستخدم أن يبلغ كتابيا فسخ العقد إلى المؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتمهين، وإلى المتمهين والولي الشرعي للمتمهين القاصر، وذلك في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوما، ابتداء من تاريخ قرار الفسخ.

المادة 30 : يمكن فسخ عقد التمهين من جانب واحد أو بالتراضي أو بقرار قضائي.

ويمكن فسخ عقد التمهين أثناء الفترة التجريبية، من طرف واحد أو جميع الأطراف بدون تعويض.

المادة 31 : يفسخ عقد التمهين بقوة القانون وبدون إلحاق أي ضرر بالحقوق المكتسبة للطرف الآخر، على الخصوص، في الحالات الآتية :

- تخلي المتمهين عن التكوين،

- عدم انضباط المتمهين أو عدم احترامه للنظام الداخلي للمستخدم،

- إمضاء عدة عقود تمهين خلال نفس مدة التكوين مع عدة مستخدمين أو مع أجهزة تكوين أخرى مماثلة،

- وفاة المتمهين أو المستخدم،

- إفلاس المستخدم،

- التوقف النهائي لنشاطات المستخدم،

- عجز بدني دائم لأحد الطرفين.

المادة 32 : عندما يفسخ عقد التمهين بطريقة تعسفية من طرف المستخدم، تلزم الجهة القضائية المختصة هذا الأخير، بما يأتي :

- تعويض قيمة المبالغ التي التزمت بها المؤسسة العمومية للتكوين المهني والمتعلقة بشبه الراتب والتغطية الاجتماعية للمتمهين واسترجاع مبالغ الإعفاءات الضريبية التي استفاد منها المستخدم في مجال التمهين،

- تعويض كل من المتمهين والمؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتمهين عن الأضرار اللاحقة بهما بناء على طلبهما أو طلب الولي الشرعي للمتمهين القاصر.

المادة 33 : يستفيد المتمهين من التصديق على فترة التكوين المتبع بانتظام لدى الهيئة المستخدمة الأولى لنفس التخصص و/أو لنفس المهنة المتبعة، في إطار عقد تمهين جديد أبرم بتغيير المستخدم، في حالات :

المادة 40 : يلتزم المستخدم بالنسبة للمتمهّن القاصر، على الخصوص، بما يأتي :

- إعلام الولي الشرعي للمتمهّن والمؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتمهّن كتابيا وبكل الوسائل، في الحالات الآتية :

* الغيابات المتكررة،

* عدم احترام المتمهّن للنظام الداخلي للمستخدم،

* كل تصرف صادر عن المتمهّن قد يعرقل السير الحسن للتكوين،

* وقوع حادث للمتمهّن في مكان العمل أو أثناء تنقله.

المادة 41 : يعفى المستخدم من اشتراكات الضمان الاجتماعي الواجب دفعها عن المتمهّنين، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

أولا : معلّم التمهين

المادة 42 : يجب أن يوضع المتمهّن خلال التكوين التطبيقي تحت مسؤولية مهني يدعى "معلّم التمهين".

المادة 43 : يمكن أن يكون معلّم التمهين، حسب الحالة :
- المستخدم نفسه عندما يتعلق الأمر بحرفي أو شخص يعمل لحسابه الخاص،

- أجير لدى مستخدم.

يمكن المعلّم الحرفي أن تكون له صفة معلّم التمهين عند تأطيره للمتمهّنين.

المادة 44 : من أجل ضمان السير الحسن للتكوين التطبيقي، يلزم معلّم التمهين بمتابعة تكوين بيداغوجي تضمنه الإدارة المكلفة بالتكوين المهني.

المادة 45 : يلتزم معلّم التمهين بتكوين المتمهّن طبقا لمخطط التكوين المنصوص عليه في المادة 46 أدناه، ويستفيد بصفته أجيروا لدى الهيئة المستخدمة من منحة التأطير البيداغوجي للمتمهّنين.

تحدد شروط تعيين معلّم التمهين ومهامه وكذا كيفية منح منحة التأطير البيداغوجي للمتمهّنين، عن طريق التنظيم.

ثانيا : مخطط التكوين

المادة 46 : من أجل ضمان متابعة منتظمة لإجراء التكوين، يعد المستخدم والمؤسسة العمومية للتكوين المهني المعنية بصفة مشتركة مخطط التكوين في مجال التمهين وعند الاقتضاء، مع الهيئات المعنية بالتمهين.

- يلزم الحرفيون الذين يعملون لحسابهم الخاص وكذا المستخدمون المشغلون عادة من واحد (1) إلى خمسة (5) عمّال، باستقبال متمهّن واحد (1) على الأقل،

- يلزم المستخدمون المشغلون بصفة اعتيادية من ستة (6) إلى عشرة (10) عمال، باستقبال متمهّنين (2) على الأقل،

- يلزم المستخدمون المشغلون بصفة اعتيادية من أحد عشر (11) إلى عشرين (20) عاملا، باستقبال ثلاثة (3) متمهّنين، على الأقل،

- يلزم المستخدمون المشغلون بصفة اعتيادية من واحد وعشرين (21) إلى أربعين (40) عاملا، باستقبال أربعة (4) متمهّنين، على الأقل،

- يلزم المستخدمون المشغلون ما فوق واحد وأربعين (41) عاملا إلى مائة (100) عاملا، باستقبال خمسة (5) متمهّنين، على الأقل،

- يلزم المستخدمون المشغلون ما فوق مائة (100) عاملا إلى خمسمائة (500) عاملا، باستقبال متمهّن واحد (1) على الأقل، لكل شريحة عشرين (20) عاملا،

- يلزم المستخدمون المشغلون إذا تجاوز عدد عمالهم خمسمائة (500) عاملا، باستقبال المتمهّنين بنسبة 5 % على الأقل من مجموع عدد العمال.

المادة 38 : يلزم المستخدمون والحرفيون بالتصريح باحتياجاتهم من المتمهّنين قبل فترات التنصيب المحددة بموجب قرار من الوزير المكلف بالتكوين المهني.

المادة 39 : يلتزم المستخدم، على الخصوص، بما يأتي :

- استقبال وتنصيب المتمهّنين في مناصب التمهين المطابقة للمهن أو التخصصات المنصوص عليها في عقود التمهين، مع احترام برنامج التكوين،

- ضمان الوقاية والأمن للمتمهّنين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما،

- وضع وسائل الحماية في متناول المتمهّنين وفقا لطبيعة النشاط والأخطار المتعلقة بالمهنة أو التخصص،

- تخصيص معلّم التمهين قصد ضمان التكوين التطبيقي للمتمهّن الذي يتمثل في ضمان تكوين مهني منهجي وتدرجي وكامل في أماكن العمل التي وجه إليها،

- احترام محتوى برنامج التكوين من خلال إنجاز المتمهّن لأعمال أو خدمات مرتبطة بالتأهيل موضوع عقد التمهين.

يكون المستخدم مسؤولا مدنيا عن المتمهّن في أماكن العمل خلال مدة التكوين.

المادة 50: لا يجوز استخدام المتممّين في أشغال خطيرة أو مضرّة بالصحة.

المادة 51: يستفيد المتممّين من الأحكام المطبقة على عمّال الهيئة المستخدمة في مجال أوقات العمل والعطل.

يحسب الوقت المكثّر من قبل المتممّين في التعليم والنشاطات البيداغوجية في وقت العمل.

المادة 52: لكل متمهنة الحق في عطلة الأمومة طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وفي هذه الحالة، يمدّد عقد التمهين الأوّلي لفترة تساوي مدة عطلة الأمومة قصد السماح للمعنية بمواصلة التكوين.

المادة 53: يخضع كل متمهن قبل تنصيبه في منصب التمهين المقرر إلى فحص طبي يثبت أهليته لممارسة المهنة أو التخصص موضوع عقد التمهين.

المادة 54: يؤسس دفتر طبي للمتمهن بالتنسيق بين الوزارات المكلفة بالصحة والعمل والتكوين المهني.

يجب أن يخضع المتمهن لمراقبة طبية طوال مدة تكوينه من قبل طبيب.

المادة 55: يستفيد المتمهن، في إطار التغطية الاجتماعية، من خدمات الضمان الاجتماعي والعلاوات العائلية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 56: يستفيد المتمهن الراسب من تمديد التكوين، لمدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر.

ينجرّ عن تمديد التكوين تمديد العقد بواسطة ملحق.

تكون شروط التعويض فيما يخص شبه الراتب، خلال الفترة الممتدة هي نفسها المطبقة في آخر سداسي للمتمهن والمنصوص عليها في عقد التمهين.

المادة 57: يتقاضى المتممّين شبه راتب، حسب الحالة، كما يأتي:

أ - في حالة تنصيب المتممّين لدى المستخدمين أو الحرفيين المشغلين عادة من عامل واحد (1) إلى عشرين (20) عاملا، تدفع الدولة شبه الراتب خلال الأشهر الستة (6) الأولى من التكوين.

وما يفوق الفترة المذكورة أعلاه، يدفع المستخدم شبه راتب تدريجي مرتبط بالأجر الوطني الأدنى المضمون.

ب - في حالة تنصيب المتممّين لدى المستخدمين المشغلين عادة أكثر من عشرين (20) عاملا، يدفع شبه راتب تدريجي مرتبط بالأجر الوطني الأدنى المضمون، من طرف

المادة 47: يتضمن مخطط التكوين المذكور في المادة 46 أعلاه، على الخصوص، ما يأتي:

- عدد المتمهين الذين سيتم التكفل بهم،
- التخصصات المفتوحة للتمهين ومستويات التأهيل المهنية المتعلقة بها،
- مناصب التمهين المحددة مسبقا،
- مدّة وبرنامج التكوين التطبيقي،
- جدول سير التكوين،
- كيفيات تقييم المتممّين.

الفرع الثاني المتمهن

المادة 48: يلتزم المتممّين في مكان العمل أو في الوسط المهني، على الخصوص، بما يأتي:

- الاطلاع على النظام الداخلي للمستخدم أو الحرفي واحترامه،

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

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

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

- 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.

المادة 49: يلزم المستخدم بإعلام المؤسسة العمومية للتكوين المهني المعنية والولي الشرعي للمتممّين القاصر مسبقا وكتابيا، بكل تنقل للمتممّين.

ويلزم المتمهن بالقيام بتنقلات مرتبطة بالنشاطات المقررة في برنامج التكوين خارج الوسط المهني وفي كل أرجاء التراب الوطني.

يتكفل المستخدم بمصاريف التنقل والتأمين المرتبطة بالتنقلات.

تكون كيفيات التكفل بمصاريف التنقل والتأمين نفسها المطبقة على عمال المستخدم.

- المتمهين،

- معلّمي التمهين والحرفيين،

- المستخدمين،

- المؤسسات العمومية للتكوين المهني.

تحددّ كفاءات ومعايير منح الجوائز التشجيعية وكذا التدابير التحفيزية المذكورة أعلاه، عن طريق التنظيم.

المادة 64 : يستفيد المستخدمون والمكونون المكلفون بتمهين المعوقين جسديا، من تدابير تحفيزية.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 65 : يستفيد المتمهّن من التخفيضات والامتيازات الممنوحة بعنوان النظام المدرسي.

المادة 66 : يستفيد كل مستخدم وقر للمتمهّن عند نهاية التكوين، منصب عمل دائم، من امتيازات منصوص عليها في التشريع والتنظيم.

المادة 67 : يمكن لكل مستخدم وكل حرفي توظيف متمهنيهم مباشرة بعد نهاية التكوين، دون اللجوء المسبق إلى أجهزة التشغيل أو التنصيب الموضوعة من قبل الدولة.

غير أنّه يلزم المستخدم أو الحرفي بما يأتي :

- إعلام جهاز التشغيل المعني أو هيئة التنصيب المعنية بالتوظيف القائم كتابيا وبكل وسائل الإعلام والاتصال،

- إعداد ملفات التوظيف أو تنصيب متمهنيهم وفقا لإجراءات الإدارية المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 68 : يستفيد المتمهّن الذي لم يتم توظيفه من طرف المستخدم عند نهاية تكوينه، من تسهيلات في الإدماج المهني طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وكذا من تدابير المرافقة والإعلام الدائمين من قبل المؤسسة العمومية للتكوين المهني التابع لها.

الفصل الرابع

أحكام جزائية

المادة 69 : يعاقب كل مستخدم خالف الأحكام المرتبطة بعلاقات العمل، طبقا لتشريع العمل.

المادة 70 : يعاقب كل مستخدم بغرامة من 10.000 دج إلى 20.000 دج في حالة ارتكابه إحدى المخالفات المذكورة أدناه :

المستخدم، ابتداء من تاريخ إمضاء عقد التمهين من طرف جميع الأطراف المتعاقدة.

تحددّ كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 58 : يمكن المتمهّن الاستفادة من الإيواء، حسب الحالة، سواء على مستوى هياكل الإيواء التابعة للمستخدم أو على مستوى الإقامات التابعة للمؤسسات العمومية للتكوين المهني المعنية وذلك حسب فترات تطبيق برنامج التكوين.

تحددّ كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 59 : يستفيد المتمهّن خلال فترة عقد التمهين من حقوق المؤلف والحقوق المجاورة وبراءات الاختراع عن الأعمال المنجزة، طبقا للكفاءات المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

المادة 60 : يحق للأشخاص المعوقين جسديا التمهين طبقا لأحكام هذا القانون والتشريع المعمول به.

يتم استقبال الأشخاص المعوقين جسديا بصفة متمهين من طرف المستخدمين الذين تتوفر لديهم مناصب شغل مناسبة لإعاقاتهم.

الفرع الثالث

المؤسسة العمومية للتكوين المهني

المادة 61 : يجب على المؤسسة العمومية للتكوين المهني، في إطار أحكام هذا القانون، السهر على احترام الالتزامات موضوع عقد التمهين والملاحق المتعلقة به أو التصريح العائلي بالتمهين.

ويجب عليها كذلك أن تضمن التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي وتنظيم الامتحانات الدورية والنهائية المتوجة لمختلف دورات التكوين وتسليم الشهادات.

المادة 62 : تلتزم المؤسسة العمومية للتكوين المهني ابتداء من تاريخ إمضاء عقد التمهين، بضمان انخراط المتمهّن في نظام الضمان الاجتماعي، وتدفع الاشتراكات الخاصة به طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثالث

المزايا والتدابير التحفيزية

المادة 63 : تمنح جوائز تشجيعية للأطراف المتميزة في مجال التمهين، كما يأتي :

37 أعلاه، من نسبة تخفيض الضرائب بعنوان رقم أعمالهم طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 74 : يبقى جهاز الرسم على التمهين خاضعا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل السادس

أحكام انتقالية ونهائية

المادة 75 : تبقى عقود التمهين المبرمة قبل تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، سارية المفعول إلى غاية انقضاء مدة التكوين.

المادة 76 : تلغى أحكام القانون رقم 81-07 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981 والمتعلق بالتمهين، المعدل والمتمم.

غير أنّ النصوص التطبيقية للقانون رقم 81-07 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981 والمتعلق بالتمهين، المعدل والمتمم، تبقى سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التطبيقية الجديدة لهذا القانون.

المادة 77 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 25 رمضان عام 1439 الموافق 10 يونيو سنة 2018.

عبد العزيز بوتفليقة

- عدم استقبال المتمهين حسب ما هو منصوص عليه في المادة 36 أعلاه،

- عدم احترام الحصة في تنصيب المتمهين حسب ما هو منصوص عليه في المادة 37 أعلاه،

- الإخلال بأحد الالتزامات المنصوص عليها في المادة 39 أعلاه.

المادة 71 : يعاقب كل مستخدم بغرامة من 20.000 دج إلى 50.000 دج في حالة ارتكابه إحدى المخالفات المذكورة أدناه :

- استخدام المتمهين في أشغال خطيرة أو مضرّة بالصحة حسب ما هو منصوص عليه في المادة 50 أعلاه،

- عدم دفع شبه راتب للمتمهين حسب ما هو منصوص عليه في المادة 57 أعلاه.

المادة 72 : يشطب المستخدم المعني بالمخالفات المذكورة في المادتين 70 و 71 أعلاه من قائمة المستخدمين المنصوص عليها في المادة 12 من هذا القانون لمدة ثلاث (3) سنوات، ابتداء من تاريخ الحكم النهائي، ولا يستفيد من الامتيازات والتحفيزات الممنوحة بعنوان التمهين.

ويبقى المستخدم المعني، خلال هذه الفترة، ملزما بدفع الرسم على التمهين طبقا للمادة 74 أدناه.

الفصل الخامس

أحكام مالية

المادة 73 : يستفيد المستخدمون الذين تجاوزوا عدد المتمهين الواجب استقبالهم والمنصوص عليه في المادة