

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

الحقوق
قانون عام
قانون إداري
رقم:

إعداد الطالبة
خدوج بلقاسمي
يوم:

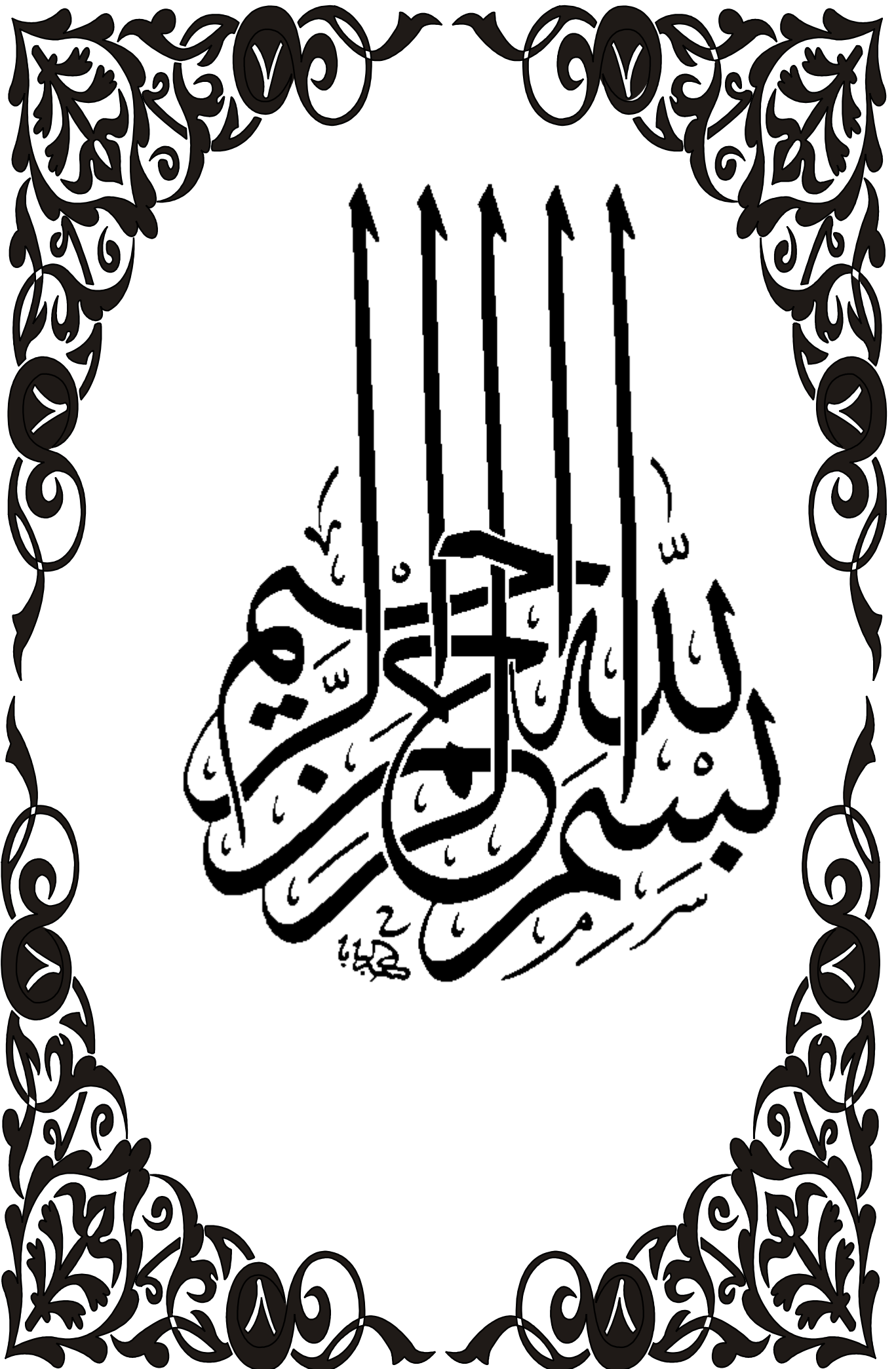
توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ.د.	دحموش فايزة
مشرفا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ.د.	بوقرة أم الخير
مناقشا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ.د.	يعيش تمام شوقي

السنة الجامعية : 2018 - 2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر و عرفان

نشكر الله عز وجل الذي بفضله ونعمته أتممنا هذا العمل و الذي يسر لنا درب العلم و أناره

كما أتقدم بالشكر إلى أستاذتي بوقرة أم الخير التي شرفتني بتأطير هذا العمل و التي لم

تبخل عليا بنصائحها و توجيهاتها الهادفة فكانت بذلك المؤطرة الفاضلة التي بعثت فيا روح

الإكتشاف والبحث فلها مني كل الإمتنان

كما أتوجه بالشكر إلى الأساتذة أعضاء اللجنة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة

إلى كل من مد يد العون لي من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة

إهداء

إلى من كان دعاؤها و رضاها سر نجاحي نبع الحنان أُمي حفظها الله

إلى رمز الكفاح في الحياة، إلى الذي تعب من أجل تربيّتي وغرس القيم و الأخلاق في قلبي إلى

من أعتز به وأفخر به أبي العزيز أطال الله في عمره

إلى من قاسموني عطف وحنان أبي و أُمي

إخوتي الأحباء نسيمّة، فاطمة الزهراء، يحيى، أمال، محمد

إلى أبناء أختي نجم الدين وآدم

إلى كل زملائي و زميلات الدراسة

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة نجاحي

مقدمة

مقدمة

من المسلم به أن السلطة التنفيذية تعد الجهة المسؤولة عن تنفيذ السياسة العامة للدولة، والنهوض بالمهام والواجبات الملقاة على عاتقها في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية كافة، وهي إذ تقوم بمهامها هذه فإنها تستعين بوسائل متعددة، أجزها الفقه القانوني بوسيلتين أولهما المال العام وثانيهما الموظف، تعتمد عليهما الإدارة في ممارسة سلطاتها العامة في تنظيم وتسيير المرافق العامة بانتظام واضطراد، كونهما أداة الإدارة وسيفها الفعال في تحقيق غاياتها و أهدافها التي تصبو إلى بلوغها.

وتبعا لإتساع نشاط الدولة، فلم يعد يقتصر دورها على الحفاظ على مهامها التقليدية المتمثلة في الحفاظ على الأمن الداخلي، وحل النزاعات بين الأفراد، والحفاظ على حدودها، والقيام ببعض الأشغال العامة، بل أصبح دورها إيجابيا، إذ تشعبت وظائفها وازدادت مجالات تدخلها في سائر شؤون الوطن، ما أدى بالضرورة إلى الاهتمام بتنظيم الجهاز الإداري وإصلاحه وتتميته سعيا لتطوير المجتمع و تحقيق آماله في الكفاية والعدل ، ولا يتحقق هذا إلا في وجود أداة تجسد هذا الهدف بإمّتياز تتمثل في وظيفة عمومية تتناسب والمهام الموكّل لها.

لذلك فقد حظيت الوظيفة العمومية بعناية المشرع والفقهاء في مختلف دول العالم، ذلك لأهميتها العددية ومكانتها داخل المجتمع، وطبيعة وكثافة العلاقات التي تنظمها، فهي تمثل رهانا وأداة لا مفر من اللجوء إليها لتحقيق عصرة الدولة، والجزائر إحدى البلدان التي تعتبر الوظيفة العامة فيها أساس العمل الإداري، حيث تؤدي الإدارة العامة فيها مهمة تقديم الخدمة العمومية، وتنفيذ السياسات العامة للدولة إضافة إلى اعتبارها الممثل الرئيسي لها ومجال فرض سلطتها.

وحتى تضطلع بدورها على أكمل وجه، فهي مطالبة بالتكيف مع مقتضيات العصرية وكنتيجة للإصلاحات التي عرفتھا المنظومة الإدارية أصبح من اللازم على قطاع الوظيفة العمومية التأقلم ومواكبة مقتضيات المرحلة الجديدة بسبب التوسع في نشاط ومهام الإدارة واللجوء المكثف للمستخدمين لسد الإحتياجات الضرورية للمرافق العامة، مما فرض على السلطة إتخاذ إجراءات جديدة واللجوء إلى " أنظمة قانونية أخرى للعمل" وهذا ما جسده الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مواد 19، 20، 21، 22 وتم

الإعتماد على النظام التعاقدى في التوظيف، ومن خلاله أعتبر هذا النظام نظاما قانونيا آخر بموجبه يمكن الإلتحاق بالوظيفة العمومية، إلى جانب المسار المهني الذي يخضع له الموظفين كإستثناء عن الأصل القائم على ديمومة واستقرار الوظيفة، إذ يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية القيام بإجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي.

كما صدر المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 21 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكل لراتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، فالمشرع الجزائري اعتمد أسلوب التعاقد كإستثناء بموجبه يمكن الإلتحاق بالوظيفة العمومية، إلا أنه من الناحية العملية نجد فئة الأعوان المتعاقدين تزداد يوما بعد يوم على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية .

أهمية الموضوع:

إن أهمية الدراسة تظهر في كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بفئة الأعوان المتعاقدين والتركيز على أسلوب التعاقد في قطاع الوظيفة العمومية كنمط جديد للعمل نتيجة لإتساع النشاط الإداري للدولة، ما أدى إلى الإعتماد على هذا الأسلوب في التوظيف تحقيقا للأهداف التي تسعى الدولة إليها وهي عصرنة الوظيفة العمومية بما يجسد التوجه العام للدولة.

أسباب اختيار الموضوع:

من المبررات التي جعلتنا نختار هذا الموضوع بالتحديد من بين باقي المواضيع نذكر منها:

أسباب ذاتية تتجلى أساسا في :

- الميول الشخصي لمقياس الوظيفة العمومية بإعتبارها مادة قانونية علمية وحيوية مرنة و متغيرة حسب الظروف.
- بحكم منصب العمل الذي أشغله كمتصرفة بالمعهد التقني لتنمية الزراعة الصحراوية الذي سمح لي بالإطلاع على هذه الفئة.

- الرغبة الشخصية في معرفة النظام القانوني للأعوان المتعاقدين ومدى اختلافه عن ذلك المطبق على الموظفين العاملين بالمؤسسات والإدارات العمومية.

أسباب موضوعية تتمثل في:

- الأهمية البالغة لهذا الموضوع و الذي مازال يشغل رجال القانون و الإدارة و استأثر بإهتمام المختصين.

- تسليط الضوء على الأسباب و الشروط التي تدفع بالإدارات و المؤسسات العمومية لتوظيف الأعوان المتعاقدين.

- البحث في نظام جديد بالنسبة للوظيفة العمومية.

- قلة الدراسات المعالجة لهذا الموضوع .

- الرغبة في التعرف على مدى إتباع الإجراءات القانونية المتعلقة بالتوظيف تحت عنوان التعاقد من قبل المؤسسات والإدارات العمومية.

أهداف الدراسة:

- توضيح الكيفيات والإجراءات المتبعة في توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية.

- الوصول إلى نتائج من شأنها أن تفيد القارئ فتعطيه انطلاقة محفزة للبحث والتوسع أكثر في مجال توظيف الأعوان المتعاقدين.

طرح الإشكالية:

يتضح من خلال ما سبق أهمية دراسة توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية ومن هنا يمكننا طرح الإشكالية التالية:

كيف نظم المشرع الجزائري استخدام فئة الأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات

العمومية؟

المنهج المتبع:

إرتأينا للإجابة على هذا الإشكال القانوني، إتباع المنهج التحليلي كمنهج رئيسي من خلال إجراء دراسة تحليلية للمواد المتضمنة النص على النظام التعاقدني في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمراسم والتنظيمات المطبقة له، واعتمدنا على المنهج الوصفي نظرا لأن الموضوع له جانب فقهي خاصة فيما يتعلق ببعض المعلومات والتعاريف الفقهية ووجهات النظر.

وللإجابة على الإشكالية المطروحة وفق المنهج المتبع سنتناول هذه الدراسة من خلال فصلين، نخصص الفصل الأول لدراسة عقد العمل كآلية للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية حيث نقسم إلى مبحثين، المبحث الأول ماهية عقد العمل، والمبحث الثاني معنون بمسار عقد العمل.

أما الفصل الثاني فجااء تحت عنوان النظام القانوني للأعوان المتعاقدين، نقسمه هو الآخر إلى مبحثين، المبحث الأول سنتناول فيه حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين، والمبحث الثاني نتطرق فيه إلى النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين.

الفصل الأول

عقد العمل كآلية للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية

الفصل الأول: عقد العمل كآلية للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية

شهدت المنظومة التشريعية في الجزائر بداية من التسعينات، تطورا كبيرا في مختلف المجالات، تماشيا والتطورات العالمية على نطاق واسع، كما تطورت المنظومة القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية ولو بعد مرور أكثر من خمسة عشر 15 سنة، من صدور قانون العمل، في مجال التعاقد على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، بحيث صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في 15 جويلية 2006⁽¹⁾، الذي أشار إلى نظام التعاقد كاستثناء للأصل القائم على ديمومة العلاقة الوظيفية، ويختلف الوضع القانوني لعقد العمل بحسب الزاوية التي ينظر بها، حيث يوجد نظامين قانونيين أساسيين يحكمان عقد العمل، فمن جهة نجد النظام القانوني الخاص بعلاقات العمل الذي يخص القطاع العام والقطاع الخاص الاقتصادي منه والخدماتي، ومن جهة أخرى نظام قانوني آخر يتمثل في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهو محور هذه الدراسة.

ومن هنا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين ففي المبحث الأول سوف نتناول ماهية عقد العمل في قانون الوظيفة العمومية، أما المبحث الثاني فقد خصصناه لمسار عقد العمل في الوظيفة العمومية.

(1) الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، "المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد رقم 46، الصادرة بتاريخ 15 جويلية 2006.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل في قانون الوظيفة العمومية

يعد التوظيف من أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية، فالالتحاق بالوظيفة العمومية يتم عن طريق التوظيف بمختلف صورته المنصوص عليها في المادة 80 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لكن قد تلجأ الإدارة إلى أعوان توظيفهم بموجب عقد عمل لتتمكن من الإضطلاع بمهامها تحقيقاً للصالح العام، ويعتبر عقد العمل من أهم العقود الإدارية لذا سوف نتناول مفهوم عقد العمل في قطاع الوظيفة العمومية (المطلب الأول)، وطرفا عقد العمل (المطلب الثاني)، وطبيعة علاقة العون المتعاقد بالإدارة وموقف المشرع الجزائري منها (المطلب الثالث).

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل

لقد اعتمد المشرع الجزائري في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر سنة 2006، على نمط جديد للعمل والمتمثل في أسلوب التعاقد في المؤسسات والإدارات العمومية، والذي نص عليه في الفصل الرابع تحت عنوان " الأنظمة القانونية الأخرى للعمل".

فتم الإعتماد على النظام التعاقدي في التوظيف المنصوص عليه في المواد 19، 20، 21، 22 من الأمر 03/06، لذا سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف عقد العمل في قانون الوظيفة العمومية (الفرع الأول)، وعناصر عقد العمل (الفرع الثاني)، وفئات التعاقد في الوظيفة العمومية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

يخضع عقد العمل عند إبرامه إلى شروط شكلية وأخرى موضوعية، يجب على طرفي العقد احترامها، شأنها في ذلك شأن سائر العقود باعتبارها من التصرفات القانونية، وذلك تكريسا لمبدأ سيادة سلطان الإرادة والحرية في التعاقد، خاصة إذا علمنا وأن عقد العمل بصفة عامة ظل خاضعا لمدة طويلة من حيث تنظيمه وتحديد أحكامه إلى القانون المدني، وأن المشرع الجزائري لم يقدم أي تعريف لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة لكونه يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقات العمل⁽¹⁾.

حيث عرف العقد حسب القواعد العامة المنصوص عليها في التقنين المدني، وذلك وفقا لما جاء في نص المادة 54 من القانون المدني الجزائري والتي جاءت بالنص على أنه:

« **العقد إتفاق يلتزم بموجب شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما** »⁽²⁾.

فإلى جانب التنظيم المحكم للوظيفة العمومية الذي ينظم أصلا وأساسا علاقات العمل بين الموظف والهيئة المستخدمة نجد المشرع قد نص على مسألة التعاقد الواردة بالأمر 03/06 في الفصل الرابع منه تحت عنوان " أنظمة أخرى للعمل " من خلال إعطاء صورة شاملة لعقد العمل والذي يعتبر استثناء عن القاعدة العامة المتعلقة بديمومة الوظيفة، ويعود السبب في ذلك أن التحولات المؤسسية والسياسية إلى جانب العولمة والتطورات الحاصلة أدت إلى تجاوز الحدود التي تفصل تقليديا بين النظام القائم على ديمومة الوظيفة ونظام التعاقد⁽³⁾.

(1) ياسين بن صاري ، عقد العمل محدد المدة (دراسة نظرية تطبيقية مقارنة)، دار هومة، الجزائر، 2004، ص15.

(2) الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 78 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975.

(3) ياسين ربوح، « أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها»، مجلة الحقيقة، العدد 42، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر ، ص 425 .

ويرى أحمد محيو أن الإدارة تستعمل عادة موظفين حددت وضعيتهم بقانون أساسي للوظيفة العمومية، ولكن يمكنها أن تستخدم أعوانا توظفهم عن طريق التعاقد الذي يخضع للقانون الإداري، لهذا فإن المتعاقدين مع الإدارة الجزائرية هم أعوان عامون، لا يخضعون لأحكام القانون المدني ولا لقانون العمل بل أعوان عموميون مؤقتون لأن عقدهم مؤقت يوقع من الجهة الإدارية المختصة، بينما يرى الأستاذ رميلي: « **وضعية المتعاقدين القانونية مؤقتة، وإن كانت قريبة من الوضعية التنظيمية للموظفين العموميين، لأن العقد الذي يربط العون المتعاقد بالإدارة يتضمن نظاما قانونيا محددًا وموحداً بالنسبة لكافة الأعوان...»**.

إذن عقد التوظيف في الجزائر عقد إداري يختلف عن عقد العمل والعقد المدني وقد أخذت الوظيفة العامة الفرنسية أيضا بهذا النمط من التوظيف أي التوظيف التعاقدية⁽¹⁾.

ومما سبق يمكننا تعريف عقد العمل على أنه: « **إتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه لمدة محدد أو غير محددة مقابل أجر معين مع الإتفاق على بدايته ونهايته في تاريخ معين و إنتهائه بمجرد الإنتهاء من هذا العمل متى كان محدد المدة** ».

ويكون التوظيف في مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية⁽²⁾ عن طريق التعاقد وفي هذه الحالة هو القاعدة الأساسية وليس إستثناء على الأصل العام، إذ أنه بغية عقلنة تعداد مستخدمي الوظيفة العمومية أخضع المشرع الجزائري التوظيف في مناصب الشغل السابقة الذكر لنظام التعاقد كأصل عام⁽³⁾.

⁽¹⁾ جميلة قدودو، « نظام التعاقد أحد متطلبات عصرنة الوظيفة العامة أم أحد أسباب فشل مسارات الإصلاح في القطاع»، مجلة العلوم القانونية والإدارية، العدد 11، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي الياقوب، سيدي بلعباس، الجزائر، 2015، ص ص 145-146.

⁽²⁾ أنظر المادة 19 من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر.

⁽³⁾ ياسين ربوح، المرجع السابق، ص 428.

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

تطبيقا لأحكام المواد 19 إلى 24 من الأمر رقم 06-03 والذي وضعت التأصيل لنظام التعاقد، صدر المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم⁽¹⁾

فقد نصت المادة 03 من المرسوم الرئاسي 308/07 على: « يوظف الأعوان المنصوص عليهم في المادة 02 بموجب عقد مكتوب

يجب أن يوضح العقد، على الخصوص مايلي:

✓ تسمية منصب الشغل،

✓ طبيعة ومدة عقد العمل،

✓ تاريخ بداية السريان،

✓ الحجم الساعي (توقيت كامل أو جزئي)،

✓ الفترة التجريبية، عند الإقتضاء،⁽²⁾

✓ تصنيف منصب الشغل وعناصر الراتب،

✓ مكان التعيين،

ويوضح العقد، زيادة على ذلك الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب

الشغل».⁽³⁾

(1) المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة لتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

(2) مع إرجاء التفصيل فيها إلى المبحث الثاني بعنوان "مسار عقد العمل في قطاع الوظيفة العمومية" من الفصل الأول بعنوان "عقد العمل كآلية للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية"

(3) أنظر المادة رقم 3 من المرسوم الرئاسي 308/07، السابق الذكر.

وعليه فإنه يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية أن تقوم حسب الحالة ووفق الحاجات بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي بعقود مكتوبة، على أن تتوفر على ما يلي:

أولاً: تسمية منصب الشغل

وهي ما يعادل الرتبة بالنسبة للموظفين العموميين ويجب أن تشمل قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية على مايلي:

- ✓ العمال المهنيون،
- ✓ أعوان الخدمة،
- ✓ سائقو السيارات، ورؤساء الحظائر،
- ✓ أعوان الوقاية والحراس⁽¹⁾،

ثانياً: طبيعة ومدة عقد العمل

تعتبر المدة الزمنية الفاصل الأول بين مختلف عقود العمل، سواء تعلق الأمر بالقطاع الإقتصادي العام أو الخاص أو على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، وهنا نميز بين نوعين من عقود العمل تحرر وفق نماذج معتمدة لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، عقود عمل لمدة غير محددة وهذا هو الأصل ، لكن استثناء لذلك يمكن أن تتم علاقة العمل بين العون المتعاقد والمؤسسة أو الإدارة العمومية لفترة زمنية محددة ومدونة في عقد العمل، فكل الحقوق والإلتزامات التعاقدية للطرفين ناتجة عن عقد لمدة زمنية محددة يبدأ سريانها من تاريخ إمضاء العقد⁽²⁾، و خلافا لعقد العمل المحدد المدة والذي يتم تحديد مدته في الوثيقة المحددة، فإن العقد غير المحدد المدة لا يتم تحديد مدته.

(1) أنظر المادة 9 من المرسوم الرئاسي 308/07، السابق الذكر.

(2) عمار هنوني، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2014-2015، ص16.

ثالثا: تصنيف منصب الشغل وعناصر الراتب

لقد أشار المشرع إلى عنصر الراتب في الفصل الخامس من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين وقد حددت رواتب الأعوان المتعاقدين لمناصب الشغل المتعلقة بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية في المادة 45 من المرسوم الرئاسي 308/07 حسب مستوى التأهيل المطلوب طبقا للشبكة الإستدلالية.

وحسب الفقرة الثانية من المادة 23 من المرسوم الرئاسي 308/07 وبالنسبة لمناصب الشغل الخاصة بالأعوان المتعاقدين المشار إليهم في المادتين 20 و 21 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المخصصة للموظفين سواء في إنتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل، فإن رواتبهم تحدد على أساس الشبكة الإستدلالية المنصوص عليها في المرسوم رقم 308/07 والتي تنظم كل المجموعات والأصناف لكل المناصب الإدارية في إطار الوظيفة العمومية⁽¹⁾.

رابعا: عنصر التبعية

كل عقد عمل يجعل العامل أو العون المتعاقد خاضعا لسلطة المستخدم الرئاسية ولرقابته وتحت سلطته وإشرافه وهذا يعني أن العامل أو العون المتعاقد يجب أن يكون مطيعا للمستخدم بموجب عقد العمل الذي يخول له إصدار الأوامر اللازمة وفي إطار النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة⁽²⁾.

الفرع الثالث: فئات التعاقد في الوظيفة العمومية

بعد أن دخل نمط التعاقد في قانون الوظيفة العمومية، أصبح يتسع ليشمل عقد العمل فئات أخرى من المستخدمين طبقا لنصوص قانونية محددة تجعل علاقة العمل مؤقتة، باعتبار أن التطور في المنظومة القانونية للوظيفة العمومية يشمل كل ماله علاقة بالخدمة العمومية والتي تمتد إلى مؤسسات الدولة بمختلف أنواعها.

(1) سعيد طربيت، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، دار هومة ، الجزائر، 2012، ص 208.

(2) عمار هونوي، المرجع السابق، ص 18.

أولاً: الأعوان المتعاقدون الأجانب

لقد أجاز المشرع للمؤسسات والإدارات العمومية اللجوء إلى توظيف مستخدمين متعاقدين أجانب في مجال التدريس على المستوى الثانوي والجامعي والمجال التقني أو التكويني على مستوى المراكز المهنية، وهذا ما قد أشارت إليه المادة 01 من المرسوم 276/86 المؤرخ في 11-11-1986 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المعدل والمتمم⁽¹⁾ على " يمكن لمصالح الدولة والجهات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية أن توظف مستخدمين متعاقدين أجانب حسب الشروط التي يحددها هذا المرسوم، مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11-07-1981⁽²⁾ يمكن أن يوظف في هذا الإطار:

✓ مدرسو المواد العلمية والتقنية في التعليم الثانوي والعالى.

✓ مستخدمون يمارسون وظائف ذات طابع تقني أو معينون للقيام بمهام تكوينية".

وتجدر الإشارة إلى صدور المرسوم التنفيذي رقم 294/01 المؤرخ في 01-10-2001 يحدد شروط توظيف الأساتذة المشاركين والأساتذة المدعويين وعملهم في مؤسسات التعليم والتكوين العالين، حيث يمكن لمؤسسات التعليم والتكوين العالين أن توظف عن طريق عقد أساتذة يسمون أساتذة مشاركين من بين إطارات مختلف قطاعات النشاط الوطني لتقديم تدريس وتكوين متخصصين كما يمكن لمؤسسات التعليم والتكوين العالين أن توظف أساتذة مدعويين من جنسية جزائرية أو أجنبية مقيمين أو غير مقيمين من بين أساتذة التعليم والتكوين العالين ومستخدمي البحث لتقديم تدريس خلال فترة محدودة زمنياً⁽³⁾.

(1) المرسوم 276 /86 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1986.

(2) القانون 10/81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 14 جويلية 1981.

(3) المرسوم التنفيذي رقم 294/01 المؤرخ في 01 أكتوبر 2001 يحدد شروط توظيف الأساتذة المشاركين و الأساتذة المدعويين و عملهم في مؤسسات التعليم و التكوين العالين ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 57، الصادرة بتاريخ 03 أكتوبر 2001 .

ثانيا: عقود الإدماج المهني لحاملي شهادات التعليم العالي

عالج المشرع هذا النوع من العقود المؤقتة والخاصة بالشباب، هي عقود الإدماج المهني لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 402/98 الذي تم إلغاؤه بموجب المرسوم التنفيذي 126/08 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني⁽¹⁾، وبعد صدور القانون الأساسي للوظيفة العامة 03/06 جاء المرسوم رقم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني⁽²⁾، الذي ينص على تشجيع الإدماج المهني لشباب طالبي العمل المبتدئين وتشجيع كافة الأنشطة المتعلقة بترقية تشغيلهم وخصصت لثلاثة فئات:

- ✓ الفئة الأولى: عقد إدماج لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- ✓ الفئة الثانية: عقد إدماج مهني للشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا.
- ✓ الفئة الثالثة: خصصت للشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

وهناك من القانونيين من لا يعتبر هذه العقود المبرمة في إطار تشغيل الشباب أو في إطار الإدماج المهني عقود عمل بمفهومه الواسع بالنظر إلى الطبيعة القانونية للعقد المبرم واختلاف الحقوق رغم بقاء الإلتزامات نفسها⁽³⁾.

(1) المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 المتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 91 ، الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1998.

(2) المرسوم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد22، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008.

(3) جميلة قدود ، المرجع السابق، ص 156.

المطلب الثاني: طرفا عقد العمل

قد تلجأ الإدارة العامة في مجالات محددة ولأسباب تقنية ومالية إلى الاستعانة بأعوان متعاقدين وهذا بغرض تلبية الحاجة العامة والقيام بسائر الأعباء المنوطة بها، رغم أن الأصل في مجال التوظيف في نطاق الوظيفة العامة هو مبدأ الدائمة للحفاظ على استقرار الوظيفة ويتم توظيف هؤلاء الأعوان بموجب عقد عمل لذا سوف نتطرق في هذا المطلب إلى العون المتعاقد وتمييزه عن الموظف (الفرع الأول) و المؤسسة أو الإدارة العمومية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: العون المتعاقد وتمييزه عن الموظف

إن استحداث المشرع الجزائري لنظام التعاقد في الوظيفة العمومية، خلق مصطلح وشخصية جديدة في النظام الوظيفي إلى جانب الموظف وهو العون المتعاقد، ما فتح المجال أمام فقهاء القانون لتعريفه، ويعد تعريف العون المتعاقد من الموضوعات الشائكة بحيث لا يمكن وضع تعريف محدد وموحد لإختلاف الأنظمة الإدارية من دولة إلى أخرى.

أولاً: تعريف العون المتعاقد

عرف جانب من الفقه العون المتعاقد بأنه: « عامل عام تعاقدى يرتبط بالإدارة بعقد إجازة، يخول له المشرع استثناء صفة الموظف نظراً لمركزه في المرفق العام » وأما البعض الآخر يرى « بأن الأشخاص الذين تلجئ إليهم الإدارة بأسلوب التعاقد لا يعتبرون موظفين عموميين وإنما يعتبرون عمالاً يرتبطون معهم بعقود إجازة»⁽¹⁾.

كما عرف أيضاً بأنه « هو العون الذي تم توظيفه في إدارة أو مؤسسة عمومية، بموجب عقد مكتوب لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي »⁽²⁾.

كما يعرف الأعوان المتعاقدون بوجه عام بأنهم «الأشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب، فتعيينهم يتم وفقاً لإتفاق تعاقدى إداري يخضع للقانون العام

(1) محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة، مصر، 2006، ص 49.

(2) وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010-2011، ص 42.

وإجراءات خاصة ويحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديدها لما لها من امتيازات السلطة العامة»⁽¹⁾.

وقد استقر رأي الفقه على أن العاملين المتعاقدين ليسوا موظفين عموميين إنما يعتبرون في مركز متوسط بين الموظف ذي المركز اللائحي وعامل القانون الخاص ذي المركز التعاقدى، وهذا ما استقر عليه مجلس الدولة الفرنسي حيث اعتبر أن مركز المتعاقد مع الإدارة مزدوج و اعتبر أن النزاع الذي ينشأ على مخالفة نصوص العقد نزاع مدني يختص به القضاء المدني في حين يكون النزاع المترتب عن مخالفة القوانين واللوائح، نزاع يختص به القضاء الإداري⁽²⁾، وبذلك يستقر لدينا وجود عقد إداري، يختلف عن القرار الإداري شكلا ومضمونا، ذلك أن عقد العمل يقتضي لإبرامه وجود طرفين هما الإدارة أو المؤسسة العمومية ممثلة في المسؤول المخول هذه الصفة من جهة، والعون المتعاقد من جهة أخرى ، وإذا كان القرار يندرج في إطار نظام المسار المهني، فإن العقد يبرم في ظل نظام التعاقد⁽³⁾.

فالعون المتعاقد ليس موظفا وهذا حسب نص المادة 22 الفقرة 02 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية «... ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في إدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية».

ثانيا: تمييز العون المتعاقد عن الموظف

1. إفتقار العون المتعاقد للتمتع بصفة الموظف

تعتبر هذه الحالة عادية بالنظر إلى النظام التعاقدى المعتمد عليه كاستثناء للنظام المعمول به في الوظيفة العمومية ، فلا يمكن إضفاء صفة الموظف على العون المتعاقد في المؤسسات والإدارات العمومية وهذا طبقا لنص المادة 04 من الأمر 03-06 « يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري» فحتى يكتسب الشخص صفة الموظف لابد أن تتوفر فيه العناصر الآتية:

(1) مولاي لحسن بن فرحات، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص

قانون إداري و إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011-2012 ، ص6.

(2) محمد ابراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص50.

(3) وهابي بن رمضان، المرجع السابق، ص42.

أ- التعيين

ويتم بقرار إداري إنفرادي من قبل السلطة المختصة المخولة قانونا سلطة التعيين وذلك طبقا لأحكام التشريعية والتنظيمية المسيرة للوظيفة العمومية⁽¹⁾.

ب- الخدمة في مرفق عام

أي شغل وظيفة عمومية في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية التي تسري عليها أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ت- ديمومة الوظيفة

ويقصد بها أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة ولا تكون استعانتها به عارضة وانطلاقا من هذه الميزة أو العنصر لا يمكن اعتبار الأعوان المؤقتين أو الأعوان المتعاقدين من قبيل الموظفين بانتقاء عنصر الديمومة بالنسبة إليهم ولأن استعانة الإدارة العمومية بهم كان على سبيل التأقيت والتعاقد.

وإذا كان العون المتعاقد مع إدارة أو العون المؤقت يشتبهان مع وضعية الموظف في كون لكل منهما أجر شهري وعطلة سنوية وغيرها من الحقوق، غير أن الإختلاف بين الموظف والعون المتعاقد يظل بالأساس ينحصر في عنصر الدائمة وهو ما يفرض أن يكون الموظف مرسما في أحد درجات التسلسل الإداري الأمر الذي لا ينطبق بالنسبة للعون المتعاقد⁽²⁾.

د- الترسيم:

وهو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت العون المتريص في رتبته وهو ما نصت عليه المادة 83 من الأمر 03/06 وهذا يعني أن العون المتريص لا يكسب صفة الموظف إلا بعد ترسيمه باستثناء بعض الرتب التي يمكن ترسيم شاغليها مباشرة دون إخضاعهم لفترة تريص

(1) رشيد رحباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة الأحكام، الأمر 03/06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، 2012، ص 16.

(2) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 24.

نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للإلتحاق بهذه الرتب، شريطة أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على ذلك⁽¹⁾.

ومما تقدم يتضح عدم توافر هذه الشروط في العون المتعاقد، مما يفيد عدم اعتباره موظفا خاصة و أن المادة 22 جردته من صفة الموظف صراحة.

2. عدم إدماج العون المتعاقد

كما أشرنا سابقا فقد نصت المادة 22 من الأمر 03-06 لعدم إدماج الأعوان المتعاقدين في أي رتبة من رتب الوظيفة العمومية

3. غياب ترقية العون المتعاقد

يقصد بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتمييزه عن أقرانه فتتحقق له مزايا مادية ومعنوية من الوصول إلى المناصب العليا و الحصول على درجة مالية أكبر واختصاصات أكثر أهمية، فللموظف الحق في ثلاث أنواع من الترقية:

- ✓ الترقية من درجة إلى درجة أخرى من سلم الأجور.
- ✓ الترقية من رتبة إلى أخرى ضمن نفس السلك.
- ✓ الترقية الداخلية من سلك إلى سلك الذي يعلوه.

وهذا ما نصت عليه المواد من 106 إلى 111 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وهذا ما ليس متاحا للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية، فقد يمضي العون المتعاقد سنوات الخدمة كلها في نفس منصب الشغل مع مراعاة تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1.40% من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية⁽²⁾.

(1) رشيد حباني، المرجع السابق، ص16.

(2) عمار هنوني، المرجع السابق، ص62.

4. الوضعيات القانونية

لا يمكن للأعوان المتعاقدين أن يستفيدوا من الوضعيات القانونية التي يتمتع بها الموظف في ظل الأمر 03/06 الإنتداب، الوضع خارج الإطار، الإستيداع، إلا أنه وإستثناء يمكن للأعوان المتعاقدين الذين وظفوا بعقود عمل غير محددة المدة، سواء بالتوقيت الكامل أو الجزئي بناء على طلبهم وبعد سنتين 02 من الخدمة الإستفادة من "عطلة غير مدفوعة الراتب" على إثر تعرض أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات، ولا يمكن أن تتجاوز سنة (01) وتجدد في حد أقصاه ثلاث سنوات، بعد إنقضاء فترة العطلة غير مدفوعة الراتب، يعاد إدماج العون المتعاقد بناء على طلبه في منصب شغله الأصلي إلا في حال إلغاء منصب الشغل فلا يمكن إدماجه⁽¹⁾.

5. تسريح العون المتعاقد بسبب إلغاء منصب الشغل

لا يتمتع العون المتعاقد مثل الموظف بأدنى الضمانات وخاصة إمكانية تسريحه بسبب إلغاء منصب الشغل، وذلك بعد شرط واحد وهو إشعار العون المتعاقد مسبقا وفي مدة شهر واحد بقرار تسريحه، في هذه الحالة يستفيد العون المسرح من تعويض يحسب على أساس آخر راتب تقاضاه يكون خالصا من إشتراكات الضمان الاجتماعي ويضاعف هذا الراتب ويحسب على كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة واحدة، أي يستفيد على الأقل من إثني عشر (12) راتب شهري كتعويض عن التسريح بسبب إلغاء المنصب الذي كان يشغله⁽²⁾.

الفرع الثاني: المؤسسة أو الإدارة العمومية

خلافًا لما تعلق بقانون العمل 11/90 المتعلق بعلاقات العمل⁽³⁾، والذي ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، فإن المستخدم في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

(1) مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2016-2017، ص 130.

(2) المرجع نفسه، ص 132.

(3) القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.

يعتبر شخصا معنويا من القانون العام، ورجوعا إلى المادة 02 من الأمر 03/06 يمكن أن يبين المقصود بالمؤسسات والإدارات العمومية، كما هو مبين أدناه:

أولا: الإدارات المركزية في الدولة

الإدارات المركزية وهي مجموع الأجهزة والإدارات التي تتشكل منها السلطة التنفيذية، والتي تعد أساس المركزية الإدارية في المجال الإداري، ويقصد بها توحيد النشاط الإداري جميعا وحصرا، في يد الهيئات الإدارية الموجودة في العاصمة السياسية للدولة، وتتمثل أساسا في مصالح رئاسة الجمهورية، مصالح الوزارة الأولى، الوزارات، الهيئات الوطنية الإستشارية المساعدة للسلطة التنفيذية، كالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والمجلس الأعلى للأمن، إلى جانب ذلك توجد على المستوى المركزي سلطات جديدة سميت بالسلطات الإدارية المستقلة كالمجلس الأعلى للإعلام ومجلس النقد والقرض⁽¹⁾.

ثانيا: المصالح غير الممركزة التابعة للدولة

هي إدارات عمومية تابعة للوزارات على مستوى كل ولاية أو عدة ولايات، حيث تمثل كل وزارة بإدارة عمومية تسمى المديرية، وتتعدد في الوزارة من وزارة إلى أخرى، ما عدا بعض الوزارات، كوزارة الدفاع ووزارة الخارجية، وتضطلع المديرية في حدود اختصاصاتها بأعمال التنشيط والرقابة لتجسد وتطبق الأهداف المرسومة من طرف الهيئات السياسية التنفيذية لأنها تمثل أجهزة عدم التركيز، ولأنها لا تتمتع بالشخصية المعنوية، فهي تابعة مباشرة للدولة⁽²⁾.

ثالثا: الجماعات الإقليمية

الجماعات الإقليمية وهي البلدية والولاية واللتان تشكلان الإدارة المحلية، فالبلدية هي الجماعة الإقليمية الأساسية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتتوافر على هيئة

(1) مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017، ص48.

(2) عمار عوابدي، القانون الإداري، الجزء الأول، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص237.

مداولة المجلس الشعبي البلدي وهيئة تنفيذية متمثلة في رئيس المجلس الشعبي البلدي والأمين العام للبلدية تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي⁽¹⁾.

والولاية فهي جماعة عمومية إقليمية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتتشكل من هيئة المجلس الشعبي الولائي وهيئة تنفيذية متمثلة في الوالي⁽²⁾.

ويحكم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المستخدمين المنتمين للجماعات الإقليمية وفقا للتفصيل الوارد في قانونهم الأساسي⁽³⁾.

رابعاً: المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري

تعتبر المؤسسات العمومية منظمات عامة أو مشروعات عامة أو مرافق عامة، تتمتع بالشخصية المعنوية العامة والاستقلال المالي والإداري مع ارتباطها بالسلطات الإدارية المركزية بعلاقة التبعية والرقابة الوصائية، وهي الصورة الثانية من أنواع اللامركزية الإدارية⁽⁴⁾، فالدولة هي التي تنشأها، وإليها تعود ملكيتها وتخصص لتحقيق أهداف عامة تتمثل في تقديم خدمات عامة لإشباع الحاجات المادية العامة والمعنوية وتحقيق أهداف التنمية الوطنية، وليس هدفها تحقيق الربح⁽⁵⁾.

خامساً: المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني

وهي عبارة عن مصالح أو مرافق عامة تتمتع بالشخصية المعنوية العامة والاستقلال المالي والإداري، وتخصص في القيام بأعمال وتحقيق أهداف محددة ذات طبيعة علمية، ثقافية، مهنية من أمثلة المؤسسات العامة العلمية الثقافية المجمع الجزائري للغة العربية⁽⁶⁾.

(1) عمار بوضياف، التنظيم الإداري في الجزائر بين النظرية والتطبيق، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 193.

(2) المرجع نفسه، ص 144.

(3) مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 49.

(4) عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 303.

(5) سعيد طربيت، المرجع السابق، ص 207.

(6) عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 318.

سادسا: المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي

وهي أشخاص معنوية عمومية، تمارس نشاط علمي أو تكنولوجي مثل مراكز البحث وبموجب المادة 03 من الأمر 03/06 قد تستثني فئة الباحثين الدائمين وفئة أساتذة التعليم العالي المنتمين إلى هذه المؤسسات من الخضوع لجميع أحكام الأمر 03/06، إذ يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية⁽¹⁾.

سابعا: كل مؤسسة يمكن أن يخضع مستخدميها للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

وهذا وفقا للفقرة الأولى من نص المادة 02 من الأمر 03/06 فهي تجعل نطاق التطبيق بالنسبة للموظفين الذين يخضعون لجميع أحكام هذا الأخير، غير محددة على سبيل الحصر، إذ يمكن مستقبلا أن تنشأ مؤسسات عمومية غير مذكورة في هذا النص والتي يمكن أن يخضع مستخدميها لهذا الأمر وبهذا فهي محددة على سبيل المثال.

المطلب الثالث: طبيعة علاقة العون المتعاقد بالإدارة وموقف المشرع الجزائري منها

إن الأداة القانونية لتعيين العون المتعاقد في منصبه هي العقد، وعليه فقد اختلف الفقه والقضاء بشأن التكييف القانوني لعلاقة العون المتعاقد بالإدارة أو المؤسسة العمومية، هل هي علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص (الفرع الأول) أم هي علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام، (الفرع الثاني)، وموقف المشرع الجزائري من علاقة العون المتعاقد بالإدارة (الفرع الثالث).

الفرع الأول: علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص

كان القانون المدني يطغى على معظم موضوعات القانون الإداري، ومن ثمة كان من الطبيعي أن تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة على أنها من روابط القانون الخاص، ويعود الفضل في ظهورها إلى الفقه والقضاء الفرنسي في أواخر القرن التاسع عشر، وبخصوص هذه العلاقة ظهرت عدة نظريات⁽²⁾:

(1) أنظر المادة 03 من الأمر 03/06، السابق الذكر .

(2) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص77.

أولاً: نظرية عقد الوكالة

ومحتوى هذه النظرية أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة مدنية، وبالتحديد "عقد وكالة"، فالموظف يقبل منصب العمل المعين له مقابل موافقة الإدارة على التحاقه بالوظيفة والقيام بالخدمة المحددة له، وأن العمل المكلف به هو عمل قانوني.

غير أن العديد من الفقهاء تصدوا لها باعتبار أن العقد يشترط لإبرامه توافق إرادتين، إيجاب وقبول، وإجراء مفاوضات بين طرفي العقد، وهذا كله لا وجود له في علاقة المواطن بالدولة، فبمجرد التعيين في منصب العمل تنتج آثار لا علاقة لها أبداً بالتفاوض ولا برضا الموظف أو قبوله التعيين، لذا فقد هجرت هذه النظرية وجيء بنظرية العقد المدني⁽¹⁾.

ثانياً: نظرية العقد المدني

تعد هذه النظرية من أقدم النظريات التي قال به الفقه، حيث يعود تاريخها إلى الفترة التي لم تظهر فيها قواعد القانون الإداري، ومحتوى هذه النظرية وجود عقد مدني بين الموظف والدولة، حيث يلتزم الموظف بموجبه بتقديم خدمة، لقاء قيام الدولة بتنفيذ الأعباء الملقاة على عاتقها، من تقديم الأجر والمستحقات اللازمة لقاء ما يقدمه من خدمة، ويتم إبرام العقد بمفاوضات بين الموظف والدولة، وتهدف هذه المفاوضات إلى تحديد مضمون العقد من حيث موضوعه وشروطه وآثاره ويخضع العقد للمبدأ الشهير "العقد شريعة المتعاقدين"⁽²⁾.

وقد واجهت هذه النظرية الكثير من الانتقادات:

✓ لا تبرم عقود القانون الخاص من الناحية الشكلية إلا بعد إنقضاء الإيجاب و القبول في مجلس العقد، في حين لا نعثر في قرار تعيين الموظف على هذه المراحل، فالشروط الخاصة بهذه الرابطة محددة سلفاً في القوانين والتنظيمات، التي تحكم العلاقات الوظيفية فلا يد للموظف في إنشائها أو تعديلها ولا حتى مناقشتها.

(1) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 77.

(2) علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 56.

✓ إن عقود القانون الخاص تخضع للمبدأ الشهير "العقد شريعة المتعاقدين"، الذي بموجبه لا يخضع المتعاقدون إلا لعقدتهما وأن أي تغيير يكون بموافقة الطرفين، في حين أنه بوسع الإدارة إدخال أي تعديل دون الرجوع إليه، وحقوق معترف بها من الرقابة والتوجيه⁽¹⁾.

ثالثاً: نظرية عقد الإذعان

وفقاً لهذه النظرية يرتبط الموظف بالدولة بعقد إذعان، تكون في كافة الشروط متوفرة من أهلية الطرفين، وتطابق في إرادتهما وتحديد مسبق للحقوق والالتزامات المتبادلة بينهما، وفي هذه الحالة فإن الإرادة، تتمثل فقط في حرية المترشح في الانتساب إلى النظام القانوني للوظيفة العمومية، وبمجرد الانضمام إليه يعد بمثابة قبول من جانبه، يمكنه من توليه منصب عمل في الوظيفة العمومية، والخضوع عندئذ للأنظمة القانونية التي تحددها الدولة مسبقاً، فهي التي تحدد حقوق وواجبات الموظفين وتعديلها إذا ما دعت الضرورة لذلك، وبالرغم من الصدى الذي لاقتته هذه النظرية لاسيما في الدول الأنجلوسكسونية، باعتبارها الأصل العام، إلا أنها لم تسلم هي الأخرى من الإنتقادات.

إن أغلبية الفقه ينكر صفة العقد على نظرية عقد الإذعان، التي تعتبر بمثابة قانون أو نظام يرتب مراكز قانونية أو نظامية على اعتبار أن الوظائف العمومية لا تعتبر خدمة تمنح بشروط متساوية لكل الأفراد المترشحين وإنما هي مراكز قانونية وتنظيمية تضع على عاتق شاغليها حقوق وواجبات قانونية.

كما أن عقود الإذعان لا تعتبر كلها من النظام العام، إذ لا يترتب على مخالفتها البطلان المطلق⁽²⁾.

الفرع الثاني: علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام

إزاء الإنتقادات التي تعرض لها أصحاب الإتجاه الأول ذهب جانب من الفقه والقضاء في فرنسا ومصر بأن العلاقة بين الإدارة والموظف علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام، حيث تعطي للإدارة سلطات واسعة قبل المتعاقد، لتحقيق المصلحة العامة ولا تخضع لقاعدة "العقد

(1) ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص199.

(2) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص81.

شريعة المتعاقدين" الأمر الذي يعطي للإدارة سلطة تعديل العقد طبقا لمقتضيات المصلحة العامة، ويستند أصحاب هذا الرأي إلى المبررات التالية:

- ✓ أن التعيين لا يتم من جانب واحد وهي الإدارة بل من جانب الإدارة والموظف معا، فصدور قرار يعتبر إيجابا من جهة الإدارة وتنفيذ الموظف القرار وتسلمه العمل يعتبر قبولا من جانبه،
- ✓ الموظف لا يعين في وظيفته إلا بإرادته و إختياره ،
- ✓ إذا كانت الجهة الإدارية تقوم بوضع شروط لشغل الوظيفة وعلى الموظف أن يقبل كل هذه الشروط أو يرفضها وهذا موجود في سائر العقود الإدارية وأن الإدارة هي التي تنفرد بوضع شروطها،
- ✓ أن تعيين الموظف لا يكون إلا عن طريق المسابقة وهي لا تختلف عن المناقصة في العقود الإدارية حيث يهدف كل منهما إلى اختيار أفضل وأحسن المتقدمين⁽¹⁾.

وقد تعرض تكييف العلاقة بين الموظف والدولة، على هذا الأساس للنقد أيضا شأن النقد الموجه لنظرية العقد المدني، لأنه وإن أخرج علاقة الموظف من نطاق تطبيق أحكام القانون الخاص إلا أنه لم يتحرر نهائيا من الأساس التعاقدية لهذه العلاقة⁽²⁾.

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من علاقة العون المتعاقد بالإدارة

إلى جانب الأصل العام في الوظيفة القائم على ديمومة الوظيفة، تم الاعتماد على مبدأ سلطان الإرادة في الوظيفة العامة، بفعل التحولات الجديدة التي فرضها المجتمع منها التوسع في مهام الإدارية واللجوء إلى التوظيف المكثف للمستخدمين لسد الاحتياجات الضرورية للمرافق العمومية، مما فرض على السلطة اتخاذ إجراءات جديدة وولوج باب أنظمة قانونية أخرى للعمل والإعتماد على النظام التعاقدية في التوظيف، فيطبق هذا الأسلوب في الحالات المنصوص عليها في المواد 19 إلى 21.

✓ مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية.

(1) محمد ابراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص54.

(2) علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص57.

✓ مناصب الشغل المخصصة للموظفين في الحالات التالية:

- في إنتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.
- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل.
- توظيف أعوان متعاقدين في إطار التكفل بأعمال تكسي طابعا مؤقتا⁽¹⁾.

فالأعوان المتعاقدون في الجزائر يوظفون بعقود وضعت قواعدها وأحكامها من قبل الدولة مسبقا، كما أنه يترتب عليهم ما يقع على الموظفين من الحقوق والواجبات، بالرغم من الإختلاف في بعض الحقوق إختلافا بسيطا في التفاصيل لا الأصل، فالموظف يخضع لأحكام الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من واجبات ممتدة مباشرة من نصوص القوانين واللوائح المنظمة لها.

وهو ما يعني أن الموظف في مركز تنظيمي، أما العقد الذي يخضع له الأعوان المتعاقدون أيضا تحكمه قوانين وتنظيمات موضوعة مسبقا مثل الحقوق والواجبات المترتبة عن الإلتحاق بمنصب الشغل الذي يسمح القانون بخضوعه لنظام التعاقد وشروط وطريقة ذلك، فهذه المناصب أسبق من المترشح لها، وما عليه إلا إبرام العقد والرضا بنظامها القانوني أولا.

وبذلك يكون أصل العلاقة بين أعوان الدولة هي علاقة قانونية تنظيمية لائحية، ولكن يجوز للإدارة على سبيل الإستثناء أن تتعاقد مع الأعوان المتعاقدين بموجب عقد يرتبطون به مع الإدارة المستخدمة بعلاقة تعاقدية تنظيمية وهذا ما يترتب عليه أن يكون للإدارة حرية تعديل العقد وتغيير أحكامه حسب الظروف دون أن يكون للعون المتعاقد إرادة في ذلك⁽²⁾.

مما يجعلنا نستنتج أن علاقة العون المتعاقد بالإدارة علاقة تعاقدية تنظيمية مختلطة، فالعون المتعاقد رغم أنه يلتحق بالوظيفة بناء على عقد فإن مركزه القانوني لا يعتبر مركزا تعاقديا خالصا مشابها بمركز غيره من المتعاقدين في إطار القانون الخاص أو الإداري بل كما قرر مجلس الدولة الفرنسي مركز مركب مختلط⁽³⁾.

(1) جميلة قدودو، المرجع السابق، ص ص 149-150.

(2) شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 20.

(3) جميلة قدودو، المرجع السابق، ص 152.

المبحث الثاني: مسار عقد العمل في قطاع الوظيفة العمومية

تستعين الإدارة بأساليب معينة لاختيار موظفيها وتتراوح درجة حرية الإدارة في هذا الاختيار بين التقدير والتقييد، أي أن هناك عدة إعتبارات الأمر الذي يصعب معه وضع قاعدة عامة يمكن بمقتضاها اختيار أصلح العاملين للوظيفة العمومية كذلك الأمر بالنسبة للأعوان المتعاقدين فقبل أن يبدأ عقد العمل بالسريان بغض النظر عن أسلوب التوظيف التعاقدى لابد أن تتوفر شروط للتوظيف بصفة عون متعاقد والتي تضمنها المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 والذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، فيبدأ عقد العمل بالسريان لذا سوف نتناول في هذا المبحث مسار عقد العمل في قطاع الوظيفة العمومية بدءا من عملية توظيف الأعوان المتعاقدين (المطلب الأول) وأساليب التوظيف التعاقدى (المطلب الثاني) وإنقضاء خدمة العون المتعاقد (المطلب الثالث).

المطلب الأول عملية توظيف الأعوان المتعاقدين

يعتبر التعيين في الوظيفة العمومية الخطوة الأولى التي يبدأ بها الموظف حياته الوظيفية وتمر عملية التعيين بمراحل متتالية، يلزم تتبع أحكامها الموضوعية وإجراءاتها المختلفة، لذلك يولي المشرع الجزائري الأحكام الخاصة بشروط التوظيف وإجراءاته أهمية كبيرة، كذلك الأمر بالنسبة للأعوان المتعاقدين، إذ لا يمكن لأي كان أن يوظف بصفة عون متعاقد ما لم تتوفر فيه شروط لذا سوف نتناول في هذا المطلب شروط التوظيف (الفرع الأول) ومحتويات ملف التوظيف (الفرع الثاني) ثم إجراءات التوظيف (الفرع الثالث).

الفرع الأول: شروط التوظيف

لقد أوجب المشرع الجزائري مجموعة من الشروط نص عليها في المادة 16 من المرسوم

الرئاسي 308/07 يأتي التفصيل فيها على التوالي:

أولاً: شرط الجنسية

تعتبر الوظيفة العمومية في حد ذاتها خدمة عامة لتحقيق مصلحة الوطن والمواطنين، ومن ثمة فإن الترشح لوظيفة عمومية يتوقف على مدى إرتباط المترشح بالدولة، ويخضع بصفة كاملة لقوانينها وتشريعاتها، ومن المعلوم أن الدولة تقتصر وظائفها العمومية في الغالب على مواطنيها تطبيقاً لمبدأ السيادة الوطنية المعترف به دولياً و حرصاً على أمن الدولة، نظراً لما تنطوي عليه الوظيفة العمومية من أسرار ومعلومات تتعلق بالدولة⁽¹⁾، ولهذا فإن المشرع الجزائري إشتراط على من يتقدم لشغل أحد الوظائف العمومية أن يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية ولم يفرق ما إذا كانت أصلية أو مكتسبة ولا يختلف الأمر بالنسبة للأعوان المتعاقدين حيث اشتراط الجنسية الجزائرية⁽²⁾.

ثانياً: شرط السن

يعتبر شرط السن من الشروط الضرورية لشغل الوظيفة العمومية، حيث تنص معظم التشريعات الخاصة بالوظيفة العامة على ضرورة أن يكون المرشح بالغا من العمر سناً معيناً يمكنه من تحمل تبعات الوظيفة وبدرك مسؤولياتها و يميز في تصرفاته بين المصلحة العامة للدولة والمصلحة الخاصة.

وباعتبار الموظف نائباً عن الدولة في مباشرة وظائفها فمن حق الأصيل أن يحدد الشروط الواجب توافرها في حق هذا النائب ومنها شرط السن فهو شرط بديهي ومنطقي⁽³⁾.

(1) سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة)، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2009-2010، ص 69.

(2) أنظر المادة 16 من المرسوم 308/07، السابق الذكر.

(3) شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 30.

فقد اشترط المشرع الجزائري فيمن يوظف بصفة عون متعاقد أن يبلغ من العمر ثماني

عشر (18) سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف⁽¹⁾.

ثالثا: شرط الأهلية البدنية والعقلية

يعتبر ثبوت الأهلية البدنية والعقلية شرط أساسي للتعيين في الوظائف العامة في مختلف التشريعات، وتعني اللياقة الصحية أن يكون المرشح للوظيفة العامة صحيح الجسم إلى الحد الذي يمكنه من القيام بأعباء وظيفته بصورة منتظمة، وأن يكون سليما من الأمراض والعاهات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بمهامه.

ويبرر هذا الشرط ضرورة التثبت إبتداء من قدرة الموظف صحيا على القيام بأعباء الوظيفة باقتدار، إذ لا يقبل أن يبدأ حياته الوظيفية بإجازات مرضية⁽²⁾، كذلك هذا الشرط بالنسبة للعون المتعاقد إذ يجب أن تتوفر فيه الأهلية البدنية والعقلية وكذا المؤهلات المطلوبة التي يقتضيها الإلتحاق بمنصب الشغل المطلوب وهذا ما جاء في نص المادة 16 في الفقرة الثالثة من المرسوم الرئاسي 308/07.

رابعا: شرط إثبات الوضعية إتجاه الخدمة الوطنية

لقد نصت المادة 75 من الأمر 03/06 على أن يكون المترشح لوظيفة عمومية في وضعية قانونية إتجاه الخدمة الوطنية ، وهذا ما كرسته تعليمة رئيس الحكومة المؤرخة في 06 ماي 2008 والمتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية⁽³⁾، بقولها "غير أنه يجب على كل طالب للعمل أو لوثيقة إدارية من الشباب البالغين سن العشرين (20) فأكثر، أن يثبت وضعيته القانونية إزاء الخدمة الوطنية " بموجب شهادة تستظهر تحديدا:

(1) أنظر المادة من المرسوم 308/07 ، السابق الذكر .

(2) نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص51.

(3) تعليمة رئيس الحكومة رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008، المعدلة للتعليمية رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 والمتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية، بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية.

- ✓ إن كان مستفيدا من التأجيل أو مؤجل التجنيد.
- ✓ أو مستثنيا.
- ✓ أو معفى⁽¹⁾.

كما أكد الوزير الأول من خلال تعليمة حديثة⁽²⁾ في هذا المجال، على أنه يجب أن يوضع حد لهذه الممارسة، وأن لا يشترط إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية إلا في الوقت الذي يتم فيه إعداد عقد التوظيف أو مقرر التعيين، أي عند النجاح النهائي للمترشح مما يسمح بتشجيع الشباب و مساعدتهم في جهودهم على الاندماج في عالم الشغل.

خامسا: شرط التمتع بالحقوق المدنية والخلق الحسن

جمع المشرع التمتع بالحقوق المدنية وحسن الخلق في شرط واحد، ومقتضى ذلك أنه لا يمكن أن يعين الشخص في إحدى الوظائف العامة ما لم يكن متمتعا بحقوقه المدنية متوفر في شأنه حسن السيرة، وهذا يعني أنه لا يكون قد صدر في حقه أحكام جنائية تمس الشرف، وهذا الشرط يثبت من خلال صحيفة السوابق القضائية، وهذا بعد شرط من الشروط التي نص عليها المشرع من أجل التوظيف بصفة عون متعاقد، كما لا يشترط في سوء الخلق أو السيرة أن يكون قد وجه إليه إتهام مشين أو صدرت ضده أحكام ماسة وإنما يكفي سوء السيرة أن تقوم ضده الشبهات ولحق بسمعته الشوائب دون أن يصل الأمر لحد إدانته⁽³⁾.

وعليه نلاحظ أن المشرع الجزائري ألزم كل من يود أن يوظف بصفة عون متعاقد إلى مجموعة من الشروط يلزم توافرها دون أن يترك للإدارة سلطة تحديدها حتى لا تخضع للتغيير والتعديل حسبما يترأى لها.

(1) القانون رقم 06/14 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 48، الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014 .

(2) تعليمة الوزير الأول رقم 333 المؤرخة في 10 نوفمبر 2013 والمتعلقة بكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والإختبارات المهنية.

(3) محفوظ فغول، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير ، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، كلية الحقوق سعد حمدين، جامعة الجزائر، الجزائر، 2016-2017، ص ص 54-55.

الفرع الثاني: محتويات ملف التوظيف

يجب على كل مرشح بمنصب شغل خاضع إلى نظام التعاقد أن يقدم ملفا إداريا قبل توظيفه وهذا حسب ما نصت عليه المادة 17 من المرسوم الرئاسي 308/07⁽¹⁾.

وتطبيقا لأحكام المادة 20 من المرسوم الرئاسي 308/07 صدر قرار مؤرخ في 7 أبريل 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعران المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان⁽²⁾.

وحسب نص المادة 02 من القرار الصادر في 07 أبريل 2008 فإن الملف الإداري يشتمل على الوثائق الآتية:

- ✓ طلب خطي،
- ✓ نسخة مصادق على مطابقتها لأصل الشهادة أو الإجازة أو المستوى الدراسي و/أو التكوين،
- ✓ نسخة مصادق على مطابقتها لأصل شهادة إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية،
- ✓ شهادة عمل تثبت الخبرة المهنية المكتسبة في تخصص له صلة مع منصب العمل المراد شغله عند الإقتضاء،
- ✓ مستخرج من صحيفة السوابق القضائية (الوثيقة رقم 3) سارية الصلاحية،
- ✓ شهادة طبية تثبت تأهيل المترشح لشغل منصب العمل المقصود،
- كما يجب على المترشحين بعد التوظيف إتمام ملفهم بالوثائق التالية:
- ✓ شهادة الميلاد،
- ✓ شهادة عائلية عند الإقتضاء،
- ✓ شهادة الجنسية الجزائرية،
- ✓ ست صور شمسية⁽³⁾،

(1) أنظر المادة 17 من المرسوم الرئاسي 308/07، السابق الذكر.

(2) القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008 يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعران المتعاقدين وكذا الإجراءات الإعلان، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 25، الصادرة بتاريخ 18 ماي 2008.

(3) أنظر المادة 02 من نفس القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، السابق الذكر.

وتسجل ملفات الترشيح حسب الترتيب التسلسلي للاستقبال في سجل خاص مؤشر عليه ومرقم مفتوح من طرف السلطة الإدارية المعنية⁽¹⁾.

الفرع الثالث: إجراءات التوظيف

يفرض مبدأ الجدارة إخضاع المرشحين للوظيفة العمومية، إلى مجموعة من الإجراءات للتأكد من قدراتهم وإختيار أفضلهم، وهو ما يعني أن الالتحاق بمناصب الأعوان المتعاقدين من حيث الأصل، لا يتم بشكل مباشر، بل عبر إجراءات طويلة، ورجوعا إلى القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008 والذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان نجده قد حدد ورسم جملة من الإجراءات تلزم الإدارة بالمشول إليها.

أولا: قرار فتح التوظيف

يتم توظيف الأعوان المتعاقدين عن طريق الإنتقاء أي بناء على دراسة الملف أو اختبار مهني ويفتح التوظيف بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ويجب أن يوضح في مقرر فتح التوظيف التعاقدى على الخصوص ما يأتي:

- ✓ منصب أما مناصب العمل المراد شغلها،
- ✓ طبيعة التوظيف (إنتقاء بناء على دراسة الملف أو إختبار مهني)،
- ✓ عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المقصودة،
- ✓ شروط التأهيل المطلوبة،
- ✓ طبيعة ومدة عقد العمل،
- ✓ عنوان وأجال وكذا تاريخ نهاية إرسال أو إيداع ملفات الترشيح ،
- ✓ تاريخ ومكان إجراء الاختبار المهني،
- ✓ مكان التعيين،

وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 06 من القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، يجب أن يتم إشهار قرار أو مقرر فتح توظيف الأعوان المتعاقدين، في شكل إعلان التوظيف لمدة عشرين

(1) أنظر المادة 03 من نفس القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، السابق الذكر .

(20) يوما على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل والوكالة المحلية للتشغيل المختصة ومقررات الإدارة المعنية، وفي كل مكان آخر مناسب حسب نص المادة 07 من نفس القرار غير أنه يمكن القيام بالتوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين اعتبارا لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل وهذا لما جاء في نص المادة 19 الفقرة الثانية من المرسوم الرئاسي 308/07 وهذا كاستثناء⁽¹⁾، وفي غير هذه الحالة يخضع توظيف الأعوان المتعاقدين إلى الإعلان ويحدد تاريخ انجاز عمليات التوظيف كما هي محددة بموجب أحكام القرار الموافق لـ 7 أفريل 2008 بـ 45 يوما ابتداء من تاريخ أول إعلان للتوظيف وهذا ما تؤكدته المادة من هذا القرار 17⁽²⁾.

ثانيا: كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين

1. التوظيف بالانتقاء

يتم توظيف الأعوان المتعاقدين لفترة محددة المدة كما هو منصوص عليه في المادة 18 الفقرة 01 من المرسوم الرئاسي 308/07 عن طريق الانتقاء بناء على دراسة الملف من طرف ممثلين (2) مؤهلين عن السلطة الإدارية المختصة وتدوّن أشغال اللجنة المذكورة في محضر إنتقاء المترشحين المقبولين نهائيا حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المطلوب شغلها.

يبلغ المحضر للمصادقة عليه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية ، حسب الحالة في أجل ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه مرفقا بإعلان التوظيف المؤشر عليه والمؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل والوكالة المحلية للتشغيل المختصة⁽³⁾.

(1) أنظر المادة 17 من المرسوم الرئاسي 308/07، السابق الذكر .

(2) أنظر المادة 17 من القرار المؤرخ في 7 أفريل 2008، السابق الذكر .

(3) أنظر المادة 9 من نفس القرار .

2. التوظيف عن طريق الإختبار المهني

يتم توظيف الأعوان المتعاقدين لفترة غير محددة المدة عن طريق الاختبار المهني وتتضمن الإختبارات المهنية حسب المنصب المقصود جملة من الاختبارات نبينها فيما يلي :

(1) بالنسبة للإلتحاق بمنصب عامل مهني:

أ- عامل مهني من المستوى الأول:

✓ اختبار شفهي يتمثل في محادثة مع لجنة تهدف إلى تقديم مهارات المترشح لضمان تنفيذ المهام ذات الصلة مع المنصب المراد شغله المدة : 30 دقيقة.

ب- عامل مهني من المستوى الثاني والثالث والرابع:

✓ اختبار تطبيقي في شكل امتحان يهدف إلى تقييم درجة التحكم المهني للمترشح لضمان تنفيذ المهام ذات الصلة مع التخصص المدة: ساعة واحدة.

(2) بالنسبة للإلتحاق بمنصب عون الخدمة:

أ- عون الخدمة من المستوى الأول والثاني والثالث:

✓ اختبار كتابي يتمثل في تحرير مقال يتعلق بموضوع عام المدة : ساعتان.

(3) بالنسبة للإلتحاق بمنصب سائقي السيارات ورؤساء الحظائر:

أ- سائق سيارة من المستوى الأول والثاني والثالث:

✓ اختبار تطبيقي في سياقة سيارة من الصنف المقصود ومعرفة قواعد قانون المرور.

ب- رئيس حظيرة:

✓ اختبار كتابي يتمثل في تحرير موضوع عام المدة : ساعتان.

✓ اختبار تطبيقي حول صيانة السيارة المدة : ساعة واحدة.

(4) بالنسبة للإلتحاق بمنصب عون الوقاية والحراس:

أ- الحراس:

✓ اختبار شفهي يتمثل في محادثة مع لجنة تهدف إلى تقييم كفاءات المترشح لضمان تنفيذ

المهام ذات الصلة مع المنصب المراد شغله المدة : 30 دقيقة.

ب- أعوان الوقاية من المستوى الأول والثاني:

✓ اختبار كتابي يتمثل في تحرير موضوع عام المدة : ساعتان.

✓ اختبار شفهي يتمثل في محادثة تهدف إلى تقييم معارف المترشح في ميدان الوقاية المدة : 30 دقيقة⁽¹⁾.

ثالثا: الجهة المسند لها إجراء المسابقة

يسند التوظيف إلى مراكز التكوين المهني والتمهين فيما يخص تنظيم الاختبارات المهنية للتوظيف في المناصب الآتية: العمال المهنيون، أعوان الخدمة، رؤساء الحظائر، أعوان الوقاية والحراسة، ويسند إلى ممتحني رخصة السياقة المعنيين من طرف مدير النقل للولاية المعنية إجراء الإختبارات المهنية للتوظيف في مناصب سائقي السيارات حسب المادة 11 من القرار المؤرخ في 7 أفريل 2008 و المادة 09 من المرسوم الرئاسي 308/07.

رابعا: إعلان النتائج

تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في الإختبار المهني من طرف لجنة مجتمعة في هيئة لجنة مداولات مشكلة مما يأتي:

✓ ممثلا لسلطة الادارية المختصة-رئيسا.

✓ ممثل مركز.

✓ مصحح واحد للاختبارات معين من طرف رئيس مركز الامتحان تدون أشغال اللجنة في محضر إعلان النتائج النهائية للاختبار المهني يبلغ المحضر قصد المصادقة عليه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة في أجل 8 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه مرفقا بإعلان التوظيف المؤشر عليه والمؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل والوكالة المحلية للتشغيل المختصة حسب المادة 15 من القرار المؤرخ في 7 أفريل 2008 وعلى اللجان أن تضبط قائمة احتياطية حسب درجة الاستحقاق وهي اللجان المنصوص عليها

(1) أنظر المادة 12 من القرار المؤرخ في 7 أفريل 2008، السابق الذكر .

في المادتين 08 و 14 من القرار لتعويض المترشحين المنتقنين أو الناجحين الذين لم يلتحقوا بمناصبهم عند الإقتضاء حسب المادة 16 من القرار⁽¹⁾.

1 - يقتضي القانون على كل مترشح ناجح نهائيا، ولم يلتحق بمنصب عمله في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ تبليغه كتابيا بنجاحه يفقد حق التوظيف ويتم تعويضه بالمترشح الموجود في القائمة الاحتياطية حسب الترتيب (المادة 19 من القرار).

2 - يتم توقيع العقد وتبلغ نسخة من عقد العمل كما هي محددة في القانون حسب المادة 3 من المرسوم 308/07 في أجل 10 أيام ابتداء من تاريخ التوقيع عليه إلى المصالح المختصة للوظيفة العمومية (المادة 20 من القرار).

3 - يخضع المترشحون الناجحون أي المنتقون نهائيا بناء على دراسة الملف أو الناجحين في الاختبار المهني إلى فترة تجريبية⁽²⁾، وهذا ما نصت عليه المادة 21 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 « يخضع كل عون يوظف بموجب عقد إلى فترة تجريبية مدتها:

✓ ستة أشهر فيما يخص العقد الغير محدد المدة.

✓ شهران فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة واحدة أو تفوقها.

✓ شهر واحد فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته بين ستة أشهر وسنة واحدة».

ويخضع العون المتعاقد خلال الفترة التجريبية لنفس الواجبات ويستفيد من نفس الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدون المثبتون كما أن المشرع نص على تثبيت العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية مجدية ويفسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض في الحالة العكسية⁽³⁾.

أما الأعوان المتعاقدون الذين وظفوا في مناصب حراس وأعوان الوقاية فإنهم يخضعون إلى تحقيق إداري بعد توظيفهم ويؤدي كل تحقيق سلبي إلى فسخ عقد العمل ، ويمكن أن يمتد

(1) جميلة قودو، المرجع السابق، ص160.

(2) المرجع نفسه، ص161.

(3) أنظر المادة 21 من المرسوم الرئاسي 308/07، السابق الذكر.

هذا التحقيق إلى مناصب أخرى خاضعة لنظام التعاقد إذا ارتأت الإدارة المستخدمة ضرورة ذلك حسب المادة 22 من القرار⁽¹⁾.

المطلب الثاني: أساليب التوظيف التعاقدية

يمكن للإدارات والمؤسسات العمومية في إطار المواد 19 و 20 و 21 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن تقوم حسب الحالة ووفقا لحاجاتها بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي⁽²⁾ كأسلوبين للتوظيف التعاقدية لذا سوف نتطرق إلى حالات اللجوء إلى عقد العمل المحدد المدة (الفرع الأول) وحالات اللجوء إلى عقد العمل غير المحدد المدة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حالات اللجوء إلى عقد العمل المحدد المدة

إن المشرع الجزائري لم يحدد الحالات الخاصة بعقد العمل المحدد المدة في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بل أشار إلى الحالات التي تخص عقد العمل بصفة عامة سواء كانت لمدة محددة أو غير محددة، كما اشترط الكتابة في كلا العاقدين، وتحدد مدة العقد بسنة واحدة، كما لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة ويمكن أن يجدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر.

كما يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد بالنسبة لكل قطاع على مستوى الإدارة المركزية أو المصالح غير المركزية أو اللامركزية والمؤسسات العمومية بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁽³⁾.

وبالرجوع إلى الأمر 03/06 نجد أنه يمكن اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية:

- ✓ في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.
- ✓ لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

(1) جميلة قودود، المرجع السابق، ص 161.

(2) أنظر الملحق رقم 1 و 2 ، ص ص 100-103.

(3) أنظر المادة 08 من المرسوم الرئاسي 308/07 ، السابق الذكر.

ويمكن بصفة إستثنائية توظيف أعوان متعاقدين في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.

وقد نص المشرع في المادة 04 من المرسوم الرئاسي 308/07 على « يعتبر عقد محدد المدة كل عقد مخصص .

لشغل منصب شغل مؤقت.

لتعريض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين.

للتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا»⁽¹⁾.

يأتي التفصيل في هذه الحالات على التوالي :

أولا : حالة إنتظار تنظيم مسابقة

يتم الالتحاق بالوظيفة العمومية عن طريق مسابقات التوظيف التي تنظم على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لكنها قد تضطر أحيانا إلى تشغيل الأعوان المتعاقدين في إنتظار إجراء مسابقة التوظيف لتمكينها من تعويض العجز الموجود في المناصب الإدارية، غير تلك المنصوص عليها في المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمتعلقة بنشاطات الحفظ والصيانة والخدمات، حيث أن الإعتماد على نص المادة 20، يؤدي إلى التوسيع في النشاطات المتعلقة بعقود العمل المحددة المدة، واعتماد على الأعوان المتعاقدين في أداء وظائف أصلا من مهام الموظفين المرسمين، وتمديد فترة العقد المحدد المدة، في هذه الحالة يمكن أن يتحقق في وضعيتين، فالحالة الأولى تتمثل في إجراء مسابقة التوظيف ميدانيا، والتي عادة ما تحاط بمشاكل وأهمها عدم إحترام المدة القانونية، وتتمثل الحالة الثانية في فشل حصول المترشحين على المناصب الإدارية وهذا ما يؤدي إلى إمكانية تمديد مدة عقد التشغيل للأعوان المتعاقدين⁽²⁾.

(1) أنظر المادة 04 من المرسوم الرئاسي 308/07 ، السابق الذكر.

(2) سعيد طريبيت، المرجع السابق، ص ص 79-80.

ثانيا : حالة الأعمال ذات الطابع المؤقت

بالرجوع إلى نص المادة 19 والمادة 20 من الأمر 03/06 نجد أن المشرع الجزائري أضاف صفة التعاقد على هذه النشاطات والحالات الإستثنائية، لينتقل بعد ذلك لتوسيع المجال للتعاقد، مضيفا حالة أخرى تكتسي طابعا مؤقتا مهما كان نوعها، وهذا حسب ما ورد في نص المادة 21 من هذا الأمر و الصفة المؤقتة للأعمال أو المدة الزمنية هي المعتمدة من طرف المشرع لتبرير إعتقاد الإدارة أو المؤسسة العمومية على نظام التعاقد، مع العلم أنه لم يحدد الأعمال التي تشكل طابعا مؤقتا لتبرير التعاقد لمدة محددة، ما يترك للمؤسسة أو الإدارة العمومية حرية تكييف تلك الأعمال، كما أشير إليه بعبارة "حسب الحالة" في نص المادة 22 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (1).

ثالثا: حالة تعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل

قبل تناول حالة الشغور المؤقت لمنصب شغل تجدر الإشارة إلى تحديد الحالات التي يكون فيها صاحب المنصب في وضعية الخدمة حيث حددتها المواد من 128-132 من الأمر 03/06 (2)، وتعتبر حالة الخدمة هي وضعية الموظف صاحب منصب الشغل الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، ويبقى يحتفظ بوضعية القائم بالخدمة رغم غيابه مؤقتا (3)، سواء مع حق الإحتفاظ بالأجر أو من عدمه، ففي حالة الإحتفاظ بالأجر يجوز إعتبار منصبه شاغرا، وأما إذا لم يحتفظ بالأجر تكون علاقة العمل موقوفة مؤقتا بإنتفاء عنصري العمل والأجر، هنا يجوز للإدارة أن توظف عونا متعاقدا لتعويض الشغور المؤقت أي للقيام بالأعمال الخاصة بالمنصب الشاغر وليس لتولي المنصب ذاته، رغم أنه يفترض في إطار الوظيفة العمومية أن صاحب المنصب هو القائم بالأعمال المتعلقة به، حيث أن الأمر مختلف بين الموظف صاحب المنصب والعون المتعاقد الذي يوظف لمدة محددة للقيام بأعمال خاصة بنفس المنصب دون تمتعه بالحقوق الخاصة أو المرتبطة بمنصب الشغل نفسه وما تؤكد الفترة الثانية من المادة 22 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

(1) سعيد طريبت، المرجع السابق، ص84.

(2) أنظر المواد 128-129-130 من الأمر 03-06، السابق الذكر.

(3) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 278.

« ... لا يخول شغل هذه المناصب الحق في إكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية»، طالما أن صاحبه يحتفظ به مع إمكانية عودته لشغله بعد زوال السبب الذي برر غيابه، وللمؤسسة أو الإدارة العمومية حرية تعويض الشغور المؤقت مع التبرير وإثبات حالة الضرورة لأن المشرع لم يحدد أنواع المناصب التي يتم فيها توظيف الأعوان المتعاقدين في حالة شغورها.

وتجدر الإشارة هنا، أن المناصب التي كانت سابقا قبل صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 تعتبر مناصب دائمة وأصحابها بمثابة موظفين مرسمين، أصبحت بداية من سنة 2008 مخصصة لفئة الأعوان المتعاقدين فقط ونخص بالذكر المناصب الخاصة بأسلاك العمال والمهنيين وسائقي السيارات والحجاب⁽¹⁾، حيث نصت المادة 51 منه على « توضع أسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب المسيرة بأحكام هذا المرسوم في طريق الزوال»⁽²⁾.

وبالتالي فإن تلك المناصب سوف تسير مستقبلا وفق الأحكام الخاصة بالأعوان المتعاقدين، بإستثناء تلك المناصب التي كانت قبل سنة 2008 ، حيث أن أصحابها مرسمين فطبقا للمرسوم التنفيذي 05/08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، فإن طبيعة علاقة العمل الخاصة بتلك الفئات من العمال تنتقل من الطبيعية التنظيمية إلى الطبيعية التعاقدية، وكل ما تنتجه من ضياع للحقوق دون الإلتزامات التي تبقى ثابتة⁽³⁾.

رابعا : حالة إنشاء سلك جديد للموظفين:

إذا كانت الإدارة تنظم مسابقات التوظيف وفق الإجراءات المدرجة في المخطط السنوي للموارد البشرية من خلال المناصب المالية المتوفرة والمناصب الشاغرة، فإنه عندما يتعلق الأمر

(1) مهدي رضا، المرجع السابق، ص110.

(2) المرسوم التنفيذي 05/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات و الحجاب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03 الصادرة بتاريخ 20 جانفي 2008.

(3) سعيد طريبت، المرجع السابق، ص89.

بإنشاء سلك جديد للموظفين، لا يحق للإدارة اللجوء للتوظيف في حالة غياب المناصب المالية وعدم وجود سلك للموظفين المراد التوظيف فيه⁽¹⁾.

فإرادة الإدارة هنا تختلف عن مخططها السنوي للموارد البشرية الذي لا يحتوي سوى على المناصب المتوفرة، سواء المشغولة أو الشاغرة وفق المناصب المالية المعنية ويؤدي هذا الوضع حتما إلى إمتداد عقد التشغيل للأعوان المتعاقدين لفترة زمنية أطول من تلك المقررة عند إنتظار إجراء مسابقة التوظيف.

ونظرا لعدم تحديد المدة الزمنية التي يتم فيها إنشاء سلك جديد للموظفين على حساب الإجراءات التنظيمية المعروفة يمكن أن يأخذ عقد العمل الخاص بالأعوان المتعاقدين طبيعة العقد المحدد المدة أو غير المحدد المدة⁽²⁾.

الفرع الثاني: حالات عقد العمل غير المحدد المدة

لقد نصت المادة 5 من المرسوم الرئاسي 308/07 على أنه « يعتبر عقد غير محدد المدة كل عقد موجه إلى شغل منصب دائم عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات وضرورة الخدمة ».

نلاحظ من خلال إستقراءنا لهذا النص أن عقد العمل غير المحدد المدة يختلف عن عقد العمل المحدد المدة، حيث أن المشرع لم يعدد لنا الحالات التي نلجأ فيها إلى عقد العمل غير محدد المدة مثلما فعل في عقد العمل المحدد المدة، كما أنه لم يربطه بمدة محددة أو بعمل معين أو بإنجاز مشروع محدد.

والملاحظ أن المشرع فيما يخص تلك النشاطات التي أخضعها لنظام التعاقد وهي نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية وهذا حسبما ورد في نص المادة 19 من الأمر 03/06 فهو لم يحدد طبيعة العقد فيما إذا كان محدد المدة أو غير محدد المدة وبالتالي يجوز التعاقد بكلا الأسلوبين.

(1) مهدي رضا، المرجع السابق، ص 107.

(2) محفوظ فغول، المرجع السابق، ص 61.

أولاً: نشاطات الحفظ

يعتبر نشاط الحفظ في المؤسسات والإدارات العمومية ضمن النشاطات اليومية والعادية والمتمثلة في الأعمال الخاصة بفئة الأعوان المتعاقدين في مجالات مختلفة، حيث تنص المادة 09 من المرسوم الرئاسي 308-07 على « تشمل قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية على ما يلي:

العمال المهنيون.

أعوان الخدمة.

سائقو السيارات ورؤساء الحظائر.

أعوان الوقاية والحراس «⁽¹⁾.

حيث ذكر المشرع مناصب الشغل التي تخص مجال الحفظ والصيانة والخدمات في آن واحد وترك المجال للتنظيم قصد تعيين الأعوان المتعاقدين في كل نشاط خاص.

كما أن المشرع الجزائري من خلال المرسوم الرئاسي 308/07 لم يحدد شكل عقد التوظيف في تلك النشاطات حيث إعتبرها سببا لإبرام عقد عمل لمدة محددة أو لمدة غير محددة.

ثانياً: نشاطات الصيانة

تعتبر الصيانة ضمن النشاطات التي وردت في نص المادة 19 من الأمر 03/06 والمادة 09 من المرسوم الرئاسي 308/07، حيث يوظف صاحبها عن طريق التعاقد في إطار المناصب المالية المفتوحة، علما أن المؤسسات والإدارات العمومية تعتمد على نظام التسيير الإداري والمالي الخاص بالهيئات التابعة للوظيفة العمومية، وبالتالي يفترض تخصيص مناصب مالية للأعوان المتعاقدين المكلفين بأشغال الصيانة لمختلف الأجهزة الموجودة والمستعملة، وقد يرتبط هذا النشاط بنشاط آخر وهو الإصلاح حيث أنهما وجهين لعملة واحدة عكس ما ذكر بخصوص نشاط الحفظ، فالصيانة تخص مجالات محدودة على مستوى المؤسسات والإدارات

(1) أنظر المادة 09 من المرسوم الرئاسي 308/07، السابق الذكر.

العمومية إسناد المهام إلى الأعوان التقنيين من بين العمال المهنيين وأعوان الخدمة سواء لمدة محددة أو لمدة غير محددة، حسب متطلبات العمل أو حسب خصوصيات المصالح على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، كما يشترط في العون المتعاقد في مجال الصيانة مستوى تكوينيا وخبرة مهنية في تخصص ذو صلة مع منصب العمل المطلوب شغله عند الإقتضاء⁽¹⁾.

ثالثا: نشاطات الخدمة

يعد نشاط الخدمات أوسع وأشمل بكثير ليشمل نشاط الحفظ والصيانة معا ، ويمكن كذلك اللجوء إلى نظام التعاقد لمدة محددة أو لمدة غير محددة، ويشمل نشاط الخدمات بالمفهوم الواسع كل ما له علاقة بين المؤسسات أو الإدارات العمومية مع الزبون وهو المواطن، بينما يشمل نشاط الخدمات بالمفهوم الضيق كل ما له علاقة بالتسيير الإداري كفرع مكمل له، كالأعمال التقنية التي تساعد المرفق العام أو الإدارة العمومية على تدعيمها بالوسائل للإحتياجات الضرورية في التسيير.

وما يلفت الإنتباه بخصوص إعتقاد المشرع على نظام التعاقد في حالة نشاط الخدمات هو نص المادة 19 الفقرة 02، حيث تحدد قائمة مناصب الشغل المتعلقة بمجال الخدمات إلى جانب الحفظ والصيانة عن طريق التنظيم ما يبرر الإعتقاد على نظام التعاقد ليشمل مناصب جديدة مستقبلا⁽²⁾.

المطلب الثالث: إنقضاء خدمة العون المتعاقد

إذا كانت الوظيفة العمومية تتصف بأنها دائمة بحسب الأصل وهذا طبقا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلا أنها ليست أبدية ومن ثم يجوز إنهاء الخدمة وفقا للأسباب الواردة في القانون، كذلك الأمر بالنسبة للأعوان المتعاقدين حيث نص المشرع في المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 27/09/2007 في الفصل الثامن بعنوان "نهاية النشاط" المادة 69 على أنه « تنتهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل:

(1) سعيد طريبيت، المرجع السابق، ص ص 70-71.

(2) أنظر المادة 19 من الأمر 03/06، السابق الذكر .

إنهاء العقد،

الإستقالة المقبولة بصفة قانونية،

فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض،

التسريح مع الإشعار المسبق أو التعويض،

التقاعد،

الوفاء «.

فبعد العمل في إطار الوظيفة العمومية يتميز من حيث أسباب إنتهائه بمجموعة من القواعد والنصوص التنظيمية التي تجعله ينتهي كبقية عقود العمل للقطاعات الأخرى لأسباب عادية عند نهاية مدته أو لأسباب غير متوقعة قبل نهاية أجله، لذا سوف نتناول إنقضاء خدمة العون المتعاقد بالإرادة المنفردة "الإستقالة" من جهة (الفرع الأول)، وإنقضاء الخدمة بقوة القانون من جهة أخرى (الفرع الثاني).

الفرع الأول: إنقضاء خدمة العون المتعاقد بالإرادة المنفردة "الإستقالة"

لقد خول القانون للعون المتعاقد وضع حد لعلاقة العمل غير المحدد المدة بإرادته المنفردة عن طريق الإستقالة وأساس ذلك هو مبدأ حرية العمل الذي تقوم عليه هذه العلاقة التعاقدية بحيث يمكن أن يلجئ العون المتعاقد إلى الإستقالة لوضع حد لهذه العلاقة.

أولاً: تعريف الإستقالة

الإستقالة هي إنهاء خدمة الموظف أو العون المتعاقد بناء على طلبه لاتخاذها، موقفاً معيناً يعتبره القانون بمثابة طلب إستقالة، فالإستقالة حق له يقابله حقه في العمل، إذ ليس من العدل أن يجبر العون المتعاقد رغم عنه على الإستمرار في عمل يرغب عنه، غير أن الإستقالة يمكن أن تؤثر في المرافق العامة وتخل بمبدأ دوام سيرها بانتظام واضطرار خاصة إذا حدثت في وقت غير مناسب⁽¹⁾، لذا لا يجوز له أن ينهي العون المتعاقد علاقته بالإدارة بإرادته المنفردة،

(1) ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص306.

بل كل ما له، هو أن يبدي رغبته في ذلك للإدارة مع استمراره في أداء واجباته إلى أن تقرر الإدارة قبولها⁽¹⁾.

من خلال هذا التعريف نستنتج أن للاستقالة شروط:

ثانيا : شروط الإستقالة

تتمثل شروط الإستقالة في شرطي الكتابة و شرط إحترام مهلة الإشعار المسبق

1- شرط الكتابة

تعتبر الكتابة في الإستقالة شرطا جوهريا من الشروط الشكلية لصحة الإستقالة وإلا عدت باطلا وهذا ما نصت عليه المادة 218 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام الوظيفة العمومية « لا يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه بإرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية» وهو ما أكدته أيضا نص المادة 70 من المرسوم الرئاسي 07-308 « يمكن العون المتعاقد من الإستقالة في أي وقت شريطة تقديمه لإشعار مسبق مدته عشرة أيام».

فالمشرع الجزائري اشترط أن تكون كتابية، أي لا تكون شفوية وهذا يعتبر فرصة للعون المتعاقد من أجل مراجعة قراره قبل تقديم الإستقالة، عكس المشرع الفرنسي الذي لا يفرض فيها شكلية معينة، وهذا ما يطرح مشكل عبئ إثبات الإستقالة.

2 - شرط إحترام مهلة الإشعار المسبق

يعتبر من أهم القيود الواردة على ممارسة حق الإستقالة، فلا بد أن يمنح العون المتعاقد الإدارة مهلة فاصلة بين تاريخ إعلان الرغبة في الإستقالة وتاريخ بداية سريانها، فهذه المهلة هي التي تسمى الإشعار المسبق وعليه فالعون ليس بمجرد تقديمه لطلب الإستقالة يعتبر مستقبلا وتعتبر علاقة العمل منتهية، وهذا طبقا للمادة 70 من المرسوم 308/07 والغرض من هذا

(1) سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 2007، ص 752.

تمكين الإدارة من إتخاذ التدابير اللازمة التي تسمح له بتعويض العامل المستقيل، تحسبا لأي ضرر قد يصيب المؤسسة أو الإدارة نتيجة شغور منصب العمل وتكون مدة المهلة 10 أيام⁽¹⁾.

ثالثا: قبول الإستقالة

لا يترتب أي أثر على طلب الإستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة، إن هذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام، ومفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي، طبقا للإجراءات المنصوص عليها في حالة ترك المنصب⁽²⁾.

الفرع الثاني: إنقضاء خدمة العون المتعاقد بقوة القانون

وقد نصت عليه المادة 69 من المرسوم الرئاسي 308/07 السالفة الذكر إلى جانب الإستقالة، إنتهاء العقد، فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض، التسريح مع الإشعار المسبق والتعويض، التقاعد، الوفاة، وسنتطرق إلى كل سبب على حدى.

أولا: إنتهاء العقد

لم يشر المشرع في إطار الوظيفة العمومية، إلى إنتهاء عقد العمل محدد المدة بإنتهاء الفترة الزمنية المحددة في العقد مثلما فعل في قانون علاقات العمل، بل إكتفى بذكر إنتهاء علاقة العمل المبنية على التعاقد بإنهاء العقد.

يمكن ربط هذه الحالة أي إنتهاء العقد بحالات أخرى كنهاية مدته أو العمل محل العقد أو عودة الموظف المستخلف إلى منصب عمله بعد فترة غياب قانونية، وبالتالي لا مجال لبقاء العون المتعاقد يشغل نفس المنصب أو يقوم بنفس الأعمال المتعلقة به، كما يمكن أن تنتهي علاقة العمل المحددة المدة، عند الإعلان عن نتائج مسابقة توظيف، أو عند إنشاء سلك جديد للموظفين، حيث يفسخ عقد الشغل محدد المدة للعون المتعاقد بمجرد التوقيع على محضر

(1) المادة 70 من نفس المرسوم الرئاسي 308-07.

(2) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 218.

التصيب للمنصب الجديد الدائم سواء من طرفه في حالة نجاحه في المسابقة أو من طرف مترشح آخر (1).

ففي الحالة الأولى أي عند نجاح العون المتعاقد في مسابقة التوظيف يفسخ عقده المؤقت لينتقل من الوضعية التعاقدية إلى الوضعية النظامية مع الإدارات المستخدمة.

أما في حالة عدم نجاحه في المسابقة فإنه يترك منصبه المؤقت لوجود منصب دائم بنفس الإلتزامات المهنية سيشغله موظف آخر بعد إمضائه على محضر التصيب، وبالتالي فإن هذه الحالات تدل على نهاية عمل محل عقد الشغل محدد المدة.

وتعتبر هذه الحالات عن نهاية علاقة العمل محدد المدة بزوال سبب إنشائها، ولهذه الأسباب لم يذكرها المشرع في إطار المرسوم الرئاسي المذكور سابقا واكتفى بذكر إنتهاء عقد الشغل، ما يدل ضمنا على الحالات السابق ذكرها.

ولقد أشار المشرع في الفقرة 02 من المادة 08 من المرسوم الرئاسي 308/07 إلى عدم جواز تعدي العقد المحدد المدة سنة واحد ويمكن أن تجدد مرة واحدة (2).

ثانيا: فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض

يعتبر فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض عقوبة تأديبية توقع على العون المتعاقد في حالة ارتكابه لخطأ جسيم.

وتصنف الأخطاء المهنية في أغلب القوانين والنظم المقارنة إلى درجتين من حيث جسامتها وأهميتها، أخطاء خفيفة أو بسيطة لا تؤدي رغم تفاوتها إلى الفصل من العمل، وأخطاء أكثر خطورة قد تصل عقوبتها أحيانا إلى الفصل من العمل، إما بعد إخطار مسبق وتعويض أو بدونها.

(1) سعيد طربيت، المرجع السابق، ص 151.

(2) الفقرة الثانية من المادة 08 من المرسوم الرئاسي 308/07 « لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة ويمكن أن يجدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر».

أما بالنسبة لتعريف الخطأ الجسيم، فإن هناك صعوبة كبيرة لتحديد طبيعة ومقومات هذا الخطأ وبالتالي التوصل من خلالها إلى وضع تعريف شامل له، فإنه يمكن تعريف الخطأ الجسيم بأنه « ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرار بمصالح صاحب العمل، أو بممتلكاته أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية أو يلحق به خسائر وأضرار، إما لصاحب العمل وإما للعمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته، وإما بسبب المحافظة على النظام والإستقرار في مكان العمل »⁽¹⁾.

وتجدر الإشارة أنه طبقا لنص المادة 22 من المرسوم 308/07 فإنه يمكن أن يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض في حالة ما إذا كانت الفترة التجريبية غير مجدية.

ثالثا: التسريح مع الإشعار المسبق والتعويض

هو وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فصح العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها إلا أن هذا الإجراء لا يفترض أي طابع تأديبي بالضرورة وقد توظفه الإدارة في حالة عدم اللياقة الصحية والكفاءة العقلية للعون المتعاقد، فتنتهي خدمته ، ويبدو أن هذا السبب منطقي طالما كانت اللياقة الصحية شرطا من شروط التعيين في الوظيفة وشرط من شروط البقاء فيها، هذا وتختلف الشروط الصحية المقررة للعاملين باختلاف الوظائف والأعمال التي يقومون بها، والجهة التي تقرر صلاحية شاغل الوظيفة للبقاء فيها أو عدم صلاحيته هي اللجنة الطبية المختصة فهي التي تقرر عدم لياقة الشخص لأداء واجباته الوظيفية⁽²⁾.

أما إذا كان العون مريضا بأحد الأمراض المزمنة التي يرجى شفاؤه منها يمنح إجازة مرضية إستشفائية بمرتب كامل إلى أن يشفى، أو تستقر حالته، ثم العودة إلى مباشرة الأعمال الوظيفية، فإن لم يشفى وكان عدم شفاؤه من شأنه عدم التمكن من أداء واجبات الوظيفة تقرر إنهاء خدماته بعد ذلك وفقا لأحكام قانون الضمان⁽³⁾.

(1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري "علاقة العمل الفردية"، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص ص 352، 354.

(2) محفوظ فغول، المرجع السابق، ص 94.

(3) حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ليبيا، 2001، ص 489.

رابعاً: التقاعد

يعتبر التقاعد النهائية الطبيعية للعلاقة الوظيفية التي تربط العون المتعاقد بالإدارة المستخدمة، أي أنه نهاية المسار المهني للعون المتعاقد⁽¹⁾ والذي يبتدئ من يوم تنصيبه في منصب الشغل لغاية يوم خروجه على التقاعد أو المعاش، والتقاعد وسيلة من أجل تشجيع الإدارة وإعطائها نفساً جديداً بالنظر لكون الموظفين المحالين على التقاعد غالباً من يكون سنهم في حدود الستين وبصدور قرار الإحالة على التقاعد تقطع الحقوق المالية المرتبطة بالعلاقة بالوظيفة، لتحل محلها حقوق مالية أخرى وهي المعاش ولا يستحقها العون إلا بعد صدور هذا القرار⁽²⁾، ولم يعرف المشرع الجزائري التقاعد في القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المعدل و المتمم بمقتضى القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016⁽³⁾، وإنما حدد شروطه، إذ نصت المادة 02 منه على مايلي تعدل وتمم المادة أحكام المادة 6 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 وتحرر كمايلي: « تتوقف وجوباً إستفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على إستيفاء الشرطين الآتيين:

بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها، إبتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل».

(1) أنواع التقاعد:

✓ التقاعد عند بلوغ 60 سنة:

في هذه الحالة لا بد أن يستوفي الأجير شرطين بلوغه سن الستين سنة وإستيفائه على الأقل 15 سنة من العمل وما يقابلها من إشتراك في الضمان الإجتماعي.

(1) حسين حمودة المهدي، المرجع السابق، ص 498.

(2) بوشيبة الطاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الإداري، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016-2017، ص 281.

(3) القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل و المتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

بالنسبة للمرأة العاملة فيمكنها بناء على طلبها أن تستفيد من التقاعد عند بلوغها خمسة وخمسين سنة وكذا تخفيض للسن بقدر سنة واحدة عن كل طفل ربه على الأقل مده 09 سنوات في حدود 03 أطفال.

✓ التقاعد دون شرط السن:

يستفيد الأجير بناء على طلبه من معاش تقاعد كامل دون شرط السن، في حالة استيفائه 32 سنة من العمل على الأقل، وما يقابلها من إشتراك في الضمان الإجتماعي⁽¹⁾.

(2) كيفيات حساب مبلغ معاش التقاعد:

يتم حساب مبلغ المعاش التقاعد على أساس ثلاثة عناصر:

✓ الأجر المرجعي: وهو الأجر الخاضع لإشتراك الضمان الإجتماعي، وما يعادل الأجر الذي على أساسه يتم احتساب المعاش، إما الأجر الشهري المتوسط لخمس سنوات الأخيرة التي تسبق الإحالة على التقاعد، أو إذا كان أكثر نفعاً، الأجر الشهري المتوسط المحدد على أساس الخمس (5) سنوات التي تلقى خلالها العامل المعني أعلى أجر خلال مسيرته المهنية.
✓ نسبة إعتماذ سنوات التأمين 2.5%.
✓ مدة التأمين.

ويعادل المبلغ الأدنى للمعاش 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، الذي تمت إعادة النظر فيه ليرتفع بنسبة 25 % إعتباراً من أول جانفي 2010، منتقلاً بذلك من 12.000 دينار إلى 15.000 دج ديناراً شهرياً ، أما المبلغ الأقصى للمعاش فلا ينبغي أن يفوق 15 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽²⁾.

خامساً: الوفاة

قد تنتهي خدمة العون المتعاقد قبل بلوغ سن التقاعد بالموت، والموت قدر مكتوب على كل إنسان والعمر محدد بميقات معلوم عند الله تعالى⁽³⁾، وهي من الأسباب القانونية لإنهاء

(1) رشيد حباني، المرجع السابق، ص ص 80-81.

(2) المرجع نفسه، ص ص 81-82.

(3) ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 319.

علاقة العمل وهو ما نصت عليه المادة 69 الفقرة الأخيرة من المرسوم 308/07 ولا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزامات للإدارة المعنية إلا ما تقرره قوانين الضمان الإجتماعي المتمثلة في منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد 47 إلى 51 من القانون رقم 11/83، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية⁽¹⁾، التي يستفيدوا منها ذوي الحقوق وتبقى حقوق العون المتعاقد قبل الوفاة كحقه في الأجر والعلاوات داخلية في التركة وللورثة المطالبة بها.

وقد تنتج الوفاة إثر حادث مهني وفقا للقانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية⁽²⁾، فتبقى الحقوق المادية لذوي الحقوق وتدفع لهم منحة الوفاة الناتجة عن حادث العمل أو المرض المهني.

(1) القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتضمن التأمينات الإجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 05، الصادرة بتاريخ 03 جويلية 1983 .

(2) القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 05، الصادرة بتاريخ 03 جويلية 1983.

الفصل الثاني

النظام القانوني للأعوان المتعاقدين

الفصل الثاني: النظام القانوني للأعوان المتعاقدين

بمجرد إتمام إجراءات التوظيف وإلتحاق العون المتعاقد بمنصب الشغل، واستكمال سلسلة من الإجراءات الرقابية الخاصة، أهمها خضوع عمليات التوظيف لرقابة المشروعية التي تمارسها مصالح المراقبة المالية ومصالح مفتشية الوظيفة العمومية.

فالعون المتعاقد، يلزم بأداء المهام الموكلة إليه وتحمل ما يتصل بها من التزامات وأعباء، وفي مقابل ذلك يتمتع بعدد من الحقوق إتجاه الإدارة أو المؤسسة العمومية والتي مصدرها القوانين والتنظيمات لا العقد أو الإتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسة بحيث لا يجوز الإتفاق على مخالفتها، والتي لم يتناولها المشرع في الأمر 03/06، وإنما نظمها في المرسوم الرئاسي 308/07 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

لذا سوف نتناول في هذا الفصل النظام القانوني الذي يخضع له الأعوان المتعاقدين من خلال الحقوق والواجبات (المبحث الأول) والنظام التأديبي للأعوان المتعاقدين (المبحث الثاني).

المبحث الأول: حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين

يترتب على انعقاد العلاقة التعاقدية بين الهيئة المستخدمة والاعوان المتعاقدين، جملة من الحقوق والواجبات إتحاء الإدارة أو المؤسسة العمومية، والتي تناولها المرسوم 308/07 في الفصل الثاني منه، إضافة إلى قوانين أخرى نصت هي الأخرى على جملة من الحقوق، لذا سنناول حقوق الأعوان المتعاقدين (المطلب الأول) وواجباتهم (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حقوق الأعوان المتعاقدين

يلتزم الأعوان المتعاقدين بواجبات عدة لهذا كان من الطبيعي أن تقدر لهم بعض الحقوق التي تعينهم على القيام بتلك الواجبات، وقد كفل المشرع جملة من الحقوق التي أقرتها المادة 13 من المرسوم 308/07⁽¹⁾، ويمكن تصنيف هذه الحقوق إلى حقوق مادية (الفرع الأول) وحقوق معنوية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحقوق المادية

يتمتع العون المتعاقد بالعديد من الحقوق والضمانات المالية مقابل الخدمة التي يؤديها والأعمال التي يقوم بها، وتخضع هذه الحقوق لقواعد وأسس قانونية وإجرائية نبينها فيما يلي:
أولاً: الحق في الراتب وملحقاته

إن أول حق مقرر للعون المتعاقد مقابل آدائه الخدمة هو الراتب، ويقصد به المبلغ المالي الذي يتقاضاه العون المتعاقد شهريا نظرا لقيامه بمهامه وعمله، ويدخل في معنى الراتب كافة المزايا الأخرى الملحقة به، فهو من أهم الحقوق لأنه السبب الرئيسي لإلتحاقه بالوظيفة العمومية⁽²⁾، وقد نص المشرع على الراتب في الفصل الخامس من المرسوم الرئاسي المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم ويشتمل الراتب على:

(1) أنظر المادة 13 من المرسوم 308/07، السابق الذكر .

(2) محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 170.

- راتب رئيسي
 - تعويضات تكافئ بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة
 - علاوات تكافئ المردودية والآداء⁽¹⁾.
- ويصنف الأعوان المتعاقدين طبقاً لأحكام المادة 23 من المرسوم الرئاسي 308/07 إلى نوعين من الشبكة الاستدلالية حسب نوع مناصب الشغل، وقد حددت رواتبهم المطابقة لمناصب الشغل المتعلقة بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية في المادة 45 من المرسوم الرئاسي 308/07 حسب مستوى التأهيل المطلوب طبقاً للشبكة الاستدلالية الآتية:

الأرقام الاستدلالية	الأصناف	مناصب الشغل
200	1	- عامل مهني من المستوى الأول - عون الخدمة من المستوى الأول - حارس
219	2	- سائق سيارة من المستوى الأول
240	3	- عامل مهني من المستوى الثاني - سائق سيارة من المستوى الثاني - عون الخدمة من المستوى الثاني
263	4	- سائق سيارة من المستوى الثالث - ورئيس حظيرة
288	5	- عامل مهني من المستوى الثالث - عون الخدمة من المستوى الثالث - عون الوقاية من المستوى الأول
315	6	- عامل مهني من المستوى الرابع
348	7	- عون الوقاية من المستوى الثاني

(1) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 261.

وحسب الفقرة الثانية من المادة 23 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07، وبالنسبة لمناصب الشغل الخاصة بالأعوان المتعاقدين المشار إليهم في المادتين 20 و 21 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المخصصة للموظفين، سواء في انتظار تنظيم مسابقة توظيف، أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل، فإن رواتبهم تحدد على أساس الشبكة الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم والتي تنظم كل المجموعات والأصناف لكل المناصب الإدارية في إطار الوظيفة العمومية حيث تعتبر الشبكة الاستدلالية المشار إليها في الجدول السابق جزءا منها⁽¹⁾.

وإلى جانب تحديد راتب الأعوان المتعاقدين على أساس الشبكة الاستدلالية المنصوص عليها عن طريق التنظيم، أشار المشرع إلى العناصر المكونة لراتب الأعوان كما يلي:

1- الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 308/07 ، بالنسبة لعقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة.

2- تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1.40% من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية و بنسبة 0.70% عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاط الأخرى في حدود أقصاها 60 % من الراتب الأساسي بالنسبة لعقد العمل غير المحدد المدة⁽²⁾.

كما يستفيد الأعوان المتعاقدين من تعويضات مقابل المصاريف التي ينفقونها بمناسبة ممارسه نشاطهم وكذا المنح ذات الطابع العائلي ، كما يحتسب الراتب بنسبة ساعات العمل

⁽¹⁾ المرسوم الرئاسي 304/07 في 07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

⁽²⁾ سعيد طربيت، المرجع السابق، ص 211.

المنجزة، إذا كان العون المتعاقد يمارس عملا بالتوقيت الجزئي، وإذا كانت مدة العقد تشمل على جزء من الشهر، يدفع راتب هذه الفترة بالتناسب مع عدد أيام العمل⁽¹⁾، إضافة إلى هذا فإن مرتب العون المتعاقد لا يمكن أن يبقى ثابت بعد تعيينه في منصبه نظرا لتزايد أعباءه الشخصية والعائلية مع التقدم في العمر، لذلك فإن مرتبات الأعوان المتعاقدين تزداد باستمرار⁽²⁾، فقد نص المرسوم التنفيذي رقم 10-136 المؤرخ في 13 ماي 2010، الذي يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين المتمم بالمرسوم رقم 190/13 المؤرخ في 09 ماي 2013، حيث ميز بين ثلاث حالات⁽³⁾.

1. الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في إطار المادة 19 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 وهي المناصب المتعلقة بنشاط الحفظ أو الصيانة أو الخدمات فيستقيمون من العلاوات والتعويضات الآتية:

أ- علاوة المردودية والتي تحسب وفق نسبة متغيرة من 0 إلى 30% من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول وتصرف كل ثلاثة (3) أشهر للأعوان المتعاقدين، ويخضع صرف علاوة المردودية للتقريب وفق كفاءات تحدد بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

ب- تعويض الضرر ويصرف شهريا للأعوان المتعاقدين الذي يشغلون منصب عامل مهني بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول.

ت- التعويض الجزافي عن الخدمة شهريا للأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب أعوان الخدمة وسائقي السيارات ورؤساء الحظائر والحراس بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول.

(1) أنظر المادة 25 من المرسوم الرئاسي 308/07، المصدر السابق، ص 20.

(2) محمد عبد الوهاب رفعت، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر 2009، ص 406.

(3) المرسوم التنفيذي 10 / 136 المؤرخ في 13 ماي 2010، الذي يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 16 ماي 2010.

ث- تعويض الخطر والإلزام شهريا للأعوان المتعاقدين الذين يشغلون منصب عون الوقاية من المستوى الأول وعون الوقاية من المستوى الثاني بنسبه 25 % من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول.

ج- تعويض دعم نشاطات الإدارة شهريا بنسبة 10% من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول للأعوان المتعاقدين⁽¹⁾.

2. الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في إطار المادة 20 من الأمر 03/06، وهم الأعوان الذين يشغلون مناصب مخصصة للموظفين في إنتظار تنظيم مسابقة توظيف، أو إنشاء سلك جديد للموظفين، أو لتعويض الشغور المؤقت، فقد نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 136/10 على أنهم يستفيدون من كل أو جزء من النظام التعويضي المرتبط بالرتبة الموافقة للمنصب الذي يشغلونه، وأحالت إلى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 جويلية 2013 إلى العلاوات والتعويضات الممنوحة للأعوان المتعاقدين الموظفين في مناصب الشغل المطابقة لرتب الموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية وهي: علاوة المردودية، تعويض الخدمات الإدارية المشتركة، تعويض الخدمات التقنية المشتركة، تعويض دعم نشاطات الإدارة والمنحة الجزافية التعويضية⁽²⁾.

3. الأعوان المتعاقدين في إطار المادة 21 من الأمر 03/06، وهم الأعوان الذين وظفوا في إطار التكفل بأعمال تكسي طابعا مؤقتا فيستفيدون من نظام تعويضي يحدد بموجب القرار المنصوص عليه في المادة 11 من المرسوم الرئاسي 308/07، مناصب الشغل ومدة العقود بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعنى والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁽³⁾.

(1) أنظر المواد 2، 3، 4، 5، 6 و 6 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 136/10 المعدل والمتمم، السابق الذكر.

(2) عمار هنوني، المرجع السابق، ص 45.

(3) أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 308/07، المصدر السابق، ص 19.

ومن خلال مختلف النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية ولاسيما بمقارنتها مع النصوص الموجودة قبل صدور القانون الأساسي الجديد للوظيفة العمومية يلاحظ استحداث مناصب الشغل على أساس التعاقد بالنسبة للمناصب التالية:

- منصب عون خدمة متعاقد (مستوى 1، 2، 3).
- منصب عون وقاية (كان متعاقد تحت تسميه عون الوقاية والأمن).
- منصب حارس (كان مؤقتا ثم أصبح متعاقدا).

وما يلاحظ كذلك، هو تغيير تسمية الصنف بالمستوى، حيث تعلق بمنصب العمال المهنيين الذين كانوا مرسمين مرتبطين بالصنف قبل صدور القانون الجديد للوظيفة العمومية أصبحوا متعاقدين مرتبطين بالمستوى، كما أن مناصب الشغل المتعلقة بالسائقين أصبحوا متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، بعدما كانوا مرسمين قبل سنة 2006 باستثناء الذين تم توظيفهم قبل هذا التاريخ⁽¹⁾.

ثانيا: الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد

لقد نصت المادة 13 من المرسوم 308/07 على أن الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد لهم الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما. لذا فإن الانخراط في مؤسسات الضمان الاجتماعي والتعاضديات عملية إجبارية لجميع الموظفين والعمال في كل القطاعات، فهو نظام يشمل بالحماية كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني، مهما كانت جنسيتهم ومهما كانت طبيعة عملهم يدوي أو فكري، ومهما كانت مدة علاقة عملهم دائمة أو مؤقتة ومهما كان القطاع الذين يعملون به عام أو خاص، وتشمل تغطية التأمينات الاجتماعية؛ مجموعة من الحالات والأوضاع والتي قد يتواجد بها العون

(1) سعيد طريبيت، المرجع السابق، ص212.

المتعاقدين والذي كرسها القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁽¹⁾.

حيث يضمن صندوق الضمان الاجتماعي للعون المتعاقدين وبصورة عامة لكل أجير ولذوي حقوقه، عددا من الخدمات كالتأمين على المرض، الأمومة، العجز، الوفاة، حوادث العمل، والأمراض المهنية والتقاعد مقابل اقتطاع شهري إجباري على الراتب أو الأجر وتتمثل هذه الحالات في:

- التعويض عن المرض العادي وبعض الأمراض الخطيرة بناء على علاقة المرضى بالوظيفة (علاقة مباشرة أو غير مباشرة) ومدة المرض.
- معاش الإعاقة يحدد مبلغه بناء على نسبة الإعاقة التي أصيب بها نتيجة تعرضه لحدث عمل أو مرض مهني.
- المنح العائلية على الأولاد الذين هم على عاتقه حتى بلوغ الحد الأقصى لسن التمدرس القانوني 21 سنة بالنسبة للطلبة الجامعيين .
- استرجاع المصاريف التي يكون قد دفعها العون المتعاقدين إثر مرض أصابه أو أصاب زوجته أو احد أولاده في حدود 100% منها بفضل النظام التعاضدي الذي ما إنفك ينتشر على مستوى مختلف القطاعات .
- تستفيد الموظفة من إجازة أمومة مدفوعة الأجر بمناسبة انجابها كيف ما كان عدد أولادها⁽²⁾، كما أن للعون المتعاقدين الحق في التقاعد والذي هو جزء لا يتجزء من التأمين الاجتماعي متى توافرت شروط الأقدمية والسن حيث يمكن أن يستفيد من معاش قد يبلغ مستواه 80% من الأجر على أساس معدل السنوات الخمسة الأخيرة من العمل.

(1) القانون رقم 11/83، السابق الذكر .

(2) أنظر المواد 4،5،6،7 من القانون رقم 11/83، السابق الذكر .

- تدفع منحة ومعاش لذوى الحقوق عند وفاة العون المتعاقد⁽¹⁾.

ثالثا: الحق في العطل والغيابات المرخص بها وأيام الراحة القانونية

كل عون متعاقد لابد له من الراحة من عناء العمل لتجديد نشاطه، كما أن ظروفه الصحية والاجتماعية قد تضطره لطلب العطلة، كما أن المصلحة العامة تقتضي في كثير من الأحيان منح الموظف فترة من الراحة ليعود بعدها نشيطا وكفاء لممارسة عمله فهي تمثل توازنا حقيقيا مقصودا به صالح العمل وأداؤه على الوجه الأكمل⁽²⁾.

فالعطلة حق دستوري تضمنته المواثيق الدولية وإعلان حقوق الإنسان، ومختلف دساتير العالم، وهذا ما أقره المشرع الجزائري سواء في الأمر 03/06 أو بالنسبة للأعوان المتعاقدين حيث كرسه في الفصل السادس من المرسوم الرئاسي 308/07 تحت عنوان أيام الراحة القانونية والعطل والغيابات.

1. العطلة السنوية:

نصت المادة 46 الفقرة 02 «... ولهم الحق زيادة على ذلك، في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليه في المواد من 194 إلى 205 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمذكور أعلاه»، فالمشرع أخضع الأعوان المتعاقدين لنفس نظام العطلة السنوية الخاصة بالموظفين العموميين⁽³⁾، فالعون المتعاقد الحق في العطلة السنوية بمعدل شهر مدفوعة الأجر عن كل سنة قام العون المتعاقد خلالها بالخدمة فعلا وتحسب مدة السنة من تاريخ الخدمة الفعلية، حيث تحتسب ابتداء من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى 30 جوان من سنة العطلة وهذا طبقا لنص المادة 196 من الأمر 03/06⁽⁴⁾.

(1) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 293.

(2) علاء الدين عيش، مدخل إلى القانون الإداري، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 72.

(3) أنظر المواد من 194 إلى 205 من الأمر 03/06، السابق الذكر.

(4) أنظر المادة 196 من الأمر 03/06، السابق الذكر.

وتحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر بمعدل يومين ونصف لكل شهر وحسب المرسوم التنفيذي رقم 320/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2007، الذي يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وفي الخارج في بعض المناطق الجغرافية فقد نصت المادة 03 منه على إستفادة الأعوان المتعاقدين الذين يعملون بإحدى الولايات النعامة والبيض والجلفة وبسكرة من عطلة إضافية قدرها (10) أيام كاملة زيادة عن العطلة السنوية القانونية للراحة⁽¹⁾.

ويمكن إستدعاء العون المتعاقد من عطلته السنوية لضرورة المصلحة ، كما لا يمكن للإدارة إنهاء علاقة العمل أو إيقافها خلال هذه الفترة ، ويمنع تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها من سنة إلى أخرى غير أنه يمكن للإدارة فيما يخص الأعوان المتعاقدين بموجب عقد غير المحدد المدة إذا اقتضت ضرورات المصلحة ذلك أن ترتب العطلة السنوية أو تؤجلها وتجزئها في حدود أقصاها سنتان(2)، طبقا لنص المادة 47 من المرسوم 308/07⁽²⁾.

2. أيام الراحة القانونية:

لقد نصت المادة 46 من المرسوم 308/07 أن « للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمذكور أعلاه ».

فللعون المتعاقد الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك، كما له الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر، المحددة في قانون 278/63 المؤرخ

⁽¹⁾ المرسوم التنفيذي رقم 320/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017. يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وفي خارج في بعض المناطق الجغرافية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

⁽²⁾ أنظر المادة 47 من المرسوم 308/07، السابق الذكر.

في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم والتي تنقسم بين الأعياد الوطنية والدينية، إلا أنه ولضرورة المصلحة يمكن أن يعمل العون المتعاقد في يوم الراحة القانونية مع احتفاظه بالحق في راحة تعويضية بنفس مدة العمل⁽¹⁾.

3. الغيابات القانونية:

وهي تلك الغيابات العارضة أو الطارئة والتي ينقطع فيها العون المتعاقد عن عمله لأسباب تملئها عليه الضرورات وتكون بموجب ترخيص بالغياب مدفوع الأجر كما هو منصوص عليه بموجب المادة 212 من الأمر 03/06 لمدة ثلاثة (3) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية زواج الموظف، ازدياد طفل الموظف، وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه ويمكن أن يستفيدوا زيادة على ذلك شريطة تقديم المبررات المسبقة من رخص الغياب دون فقدان راتبهم:

- ✓ أثناء مدة انعقاد دورات المجالس التي يمارسون فيها عهدة عمومية انتخابية.
- ✓ لأداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي طبقا للتشريع المعمول به.
- ✓ للمشاركة في تظاهرة دولية ذات الطابع رياضي أو ثقافي⁽²⁾.
- ✓ لمتابعة الدراسة في حدود حجم ساعي لا يتجاوز أربعة (4) ساعات في الأسبوع بالنسبة للأعوان الذين تم توظيفهم بموجب عقد غير المحدد المدة والمزاولين للمدة القوانين للعمل (التوقيت الكامل)⁽³⁾.
- ✓ للأم المرضعة الحق إبتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة أشهر (6) الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال

(1) علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 72.

(2) أنظر المادة 48 من المرسوم الرئاسي 308/07 السابق الذكر.

(3) أنظر المادة 50 من المرسوم الرئاسي 308/07 السابق الذكر.

الستة 6 أشهر الموالية ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسب ما يناسب المعنية⁽¹⁾.

وتضيف المادة 49 من المرسوم 308/07 إمكانية إستفادة الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد من رخص إستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر، لأسباب الضرورة القصوى المبررة قانونا في حدود عشرة (10) أيام في السنة.

4. العطل الخاصة:

يمكن للعون المتعاقد الذي تم توظيفه بموجب عقد غير المحدد المدة، الحق في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوما (30) متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة، كما يمكن للعون المتعاقد الذي تم توظيفه لمدة غير محددة والعامل بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، بناء على طلبه بعد سنتين (2) من الخدمة، الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الراتب⁽²⁾ على إثر تعرض احد الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير أو لتربية الطفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات.

تمنح العطلة غير المدفوعة الراتب لمدة لا يمكن أن تتجاوز سنة واحدة⁽¹⁾ وتجدد في حدود أقصاها ثلاث (3) سنوات⁽³⁾، بعد إنقضاء فترة العطلة غير مدفوعة الراتب يعاد إدماج العون المتعاقد بناء على طلبه في منصب شغله الأصلي⁽⁴⁾ إلا في حالة إلغاء منصب الشغل وهذا ما تضمنته المواد 51، 55، 56، 57، 58 من المرسوم الرئاسي 308/07.

- ونصت المادة 54 من ذات المرسوم على « تعتبر فترة عمل:

- فترة العمل الفعلي،

- فترة العطلة السنوية وعطلة الأمومة،

(1) أنظر المادة 53 من نفس المرسوم .

(2) أنظر الملحق رقم 3، ص104.

(3) أنظر الملحق رقم 4، ص105.

(4) أنظر الملحق رقم 5، ص106.

- الراحات القانونية والرخص الاستثنائية للغيابات المنصوص عليها في المادتين 48 و 49 أعلاه.»

رابعاً: الحق في الخدمات الاجتماعية

يجد هذا الحق أساسه القانوني في المادة 34 من الأمر 03/06⁽¹⁾ وهو الآخر تحكمه نصوص خاصة، ويشرف على تسيير الشؤون الاجتماعية على مستوى الإدارات العمومية والمؤسسات، لجنة خاصة تنشأ خصيصاً لهذا الغرض لضمان تسيير خدمات إجتماعية لصالح الموظفين ككل، ومن أمثلة ذلك تنظيم مخيمات صيفية لأبناء الموظفين والأعوان المتعاقدين، أو تأجير شقق في فترة الصيف، أو تقديم مبالغ لاقتناء أجهزة حاسب آلي، أو أجهزة كهربومنزلية، أو تنظيم زيارة البقاع المقدسة بعنوان عمرة أو تقديم مساعدات بمناسبة أعياد دينية أو دخول مدرسي، ويحتل هذا الحق مكانة خاصة لدى الأعوان المتعاقدين لأنه يساهم في تحسين ظروفهم الاجتماعية⁽²⁾.

الفرع الثاني: الحقوق المعنوية

إن تفرغ العون المتعاقد لمباشرة عمله ومهامه تتقرر له بعض الحقوق، إلا أن هذه الحقوق قد تتعارض مع مقتضيات المرفق العام، الأمر الذي يستدعي تدخل المشرع لفرض بعض القيود والتدابير حماية للصالح العام وضمان استمرارية المرفق العام وهذه الحقوق تنظمها مختلف القوانين التي تحكم الوظيفة العمومية.

(1) أنظر المادة 34 من الأمر 03/06.

(2) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 125.

أولاً: الحق النقابي

لاشك أن تقرير الحق النقابي للعمال والموظفين العموميين أحد الضمانات الأساسية لحمايتهم، من سوء تعسف الإدارة في إستعمال سلطتها، حيث أن النقابة تمثل العمال وتدافع عن مصالحهم، فهي عبارة عن منظمة تتكون بطريقه حرة من جماعة من العمال تمارس نشاطا معينا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيلهم وترقية أحوالهم والتعبير عن آرائهم على الصعيد المهني الوطني⁽¹⁾.

وقد أصبح الحق النقابي كغيره من الحقوق السياسية والمدنية للمواطن في مختلف التشريعات والدساتير المقارنة، وذلك بفضل تضحيات ونضال العمال طوال مده زمنية معتبرة وقد كرس المشرع الجزائري في أحكام المادة 70 ضمن الفصل الرابع من التعديل الدستوري لسنة 2016 المعنون بالحقوق والحريات والتي جاء فيها « الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين⁽²⁾، إذ يعد من بين الحقوق الدستورية الهامة وإحدى الضمانات الأساسية الممنوحة للمواطنين بصفه عامة وللأجراء بصفة خاصة وذلك قصد حمايته من تعسف الإدارة.

ونصت المادة 2 من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990 المعدل والمتمم بالأمر رقم 12/69 المؤرخ في 10 جوان 1996 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي « يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرد الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا المنظمات النقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية»⁽³⁾.

(1) محمد إبراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص 197.

(2) القانون رقم 01/16 المؤرخ في 6 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 7 مارس 2016 .

(3) القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، الصادرة بتاريخ 02 جوان 1990.

- ✓ المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.
- ✓ المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها.
- ✓ جمع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل واستثنائيا أثناء أوقات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- ✓ إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- ✓ جمع الإشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
- ✓ تشجيع عمليات التكوين⁽¹⁾.

ثانيا: الحق في الإضراب

يعتبر الإضراب نتاج رد فعل عن خلاف جوهري في نزاع جماعي طرفيه المستخدمين أو ممثليهم في التنظيمات النقابية من جهة، والسلطات المخولة أحقية تمثيل المؤسسات والإدارات العمومية، ومن أجل تنظيم وتأطير كفاءات ممارسة حق الإضراب⁽²⁾.

صدرت مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية أبرزها القانون رقم 02/90 والمؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، وتؤكد المادة 24 من القانون 02/90 المعدل والمتمم والمشار إليه أعلاه على أنه «لا يمكن اللجوء إلى الإضراب في حالة ما إذا إستمر الخلاف بعد إستنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون»، وهي الحالة التي يجد فيها حق الإضراب الحماية

(1) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 320.

(2) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 125.

القانونية اللازمة كما ورد في منطوق أحكام المادة 32 من ذات القانون وإنطلاقاً من شرعية الإضراب، أكدت أحكام القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم على أنه « لا يمكن تسليط أي عقوبة عن العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني » (1).

ومن جملة الشروط القانونية التي وضعها المشرع لمباشرة الإضراب، ثمة شرطين أساسيين يتعلقان بنمط الاقتراع وبضرورة توفر النصاب القانوني للموافقة على اللجوء إلى الإضراب. ولم يتوقف المشرع عند هذا الحد من الشروط إذ أدرج شرطا آخر، لا يقل أهمية عن سابقه يتمثل في إدراج ما يسمى الإشعار المسبق بالإضراب، والذي لا يمكن أن تقل مدته عن 8 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم، ولا يمكن أيضا إغفال الشرط المرتبط بضرورة توفير الحد الأدنى من الخدمة في المؤسسات التي يمكن أن يضر إنقطاع نشاطاتها التام، استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس قطاعات الاقتصاد الحيوية، أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن (2).

ثالثا: الحق في الحماية القانونية

لقد نصت المادة 07/13 من المرسوم الرئاسي 308/07 على أن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق في الحماية من التهديد أو الإهانة أو شتم أو القذف أو الاعتداء من أي طبيعة كانت التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبةها.

فالإدارة مكلفة بحماية الموظفين، من جميع أنواع التهديدات والإهانات والشتم والقذف والتهجم الذي يتعرضون له أثناء ممارسة مهامهم، و إصلاح الضرر الذي ينجم عن ذلك عند اللزوم.

(1) رشيد حباني، المرجع السابق، ص 99-100.

(2) المرجع نفسه، ص 100.

ففي هذه الحالات تحل الإدارة محل المعتدى عليه في الحقوق لكي تتمكن من إرجاع المبالغ المدفوعة للعون المتعاقد من مرتكبي فعل التهديد والتهجم، ولها زيادة عن ذلك ولنفس الغرض حق إقامة الدعوى المباشرة التي تمارسها حسب الحاجة عن طريق المطالبة بالحق المدني أمام القضاء الجنائي، مما يعني أن الجهة الإدارية تقوم مقام العون المتعاقد الذي تم الإعتداء عليه.

وتطالب له بكل حقوقه ومن ثم فإنها توفر عليه مشقة وعناء اللجوء إلى المحاكم، وما على العون المتعاقد إبلاغ رئيسه بالاعتداء الذي وقع عليه لمزاولة الإجراءات القانونية، بالإضافة لذلك فإن قانون العقوبات الجزائي تضمن نصوص خاصة بحماية الموظفين من أفعال الإعتداء الواقع عليهم أثناء ممارسة مهامهم⁽¹⁾.

رابعا: الحق في ظروف العمل الملائمة

ويقصد بها ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية⁽²⁾، حيث تعتبر مسألة الحماية والأمن والوقاية من الأخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية، من أهم المسائل والقضايا التي أولتها التشريعات العمالية الحديثة أهمية كبيرة منذ مده طويلة، حيث خصصت لها حيزا كبيرا في تشريعات العمل و قوانين الضمان الاجتماعي والصحة، وغيرها من التشريعات الاجتماعية الأخرى، وهي كلها تضع عبء التزاماتها على صاحب العمل وبالتالي تجعل منها إحدى أهم محاور الحقوق الاجتماعية والأمنية، التي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات بغض النظر عن طبيعة أو مدة علاقات العمل، إلى جانب بعض

(1) محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 191.

(2) عمار هنوني، المرجع السابق، ص 55.

الإلتزامات التي تتكفل بها بعض الأجهزة والهيكل الخارجية عن المؤسسات المستخدمة مثل هياكل لمساعدته والرقابة (1).

والجدير بالذكر أن هنالك حقوق أخرى مكفولة للعون المتعاقد، وان لم يرد النص عليها في الفصل الثاني المتضمن حقوق والواجبات من المرسوم الرئاسي 308/07 فهي ليست على سبيل الحصر.

المطلب الثاني: واجبات الأعوان المتعاقدين

تعتبر الوظيفة العامة مسؤولية وأمانة أخلاقية لمن يكلفون بمهامها قبل أن تكون حقا وإمتيازاً لهم، فهي خدمة وطنية تحكمها وتوجه مسيرتها مصادر القيم المختلفة، فإذا كان من حق العون المتعاقد، أن يحصل على مختلف الحقوق السابق الإشارة إليها فإن القاعدة الأصولية تقضي بأن كل حق يقابله واجب وهذه الواجبات تستهدف أداء العمل على الوجه الذي يتطلبه القانون، وبالإمكان التمييز بين نوعيين من الواجبات الوظيفية البحتة (الفرع الأول) والواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الواجبات الوظيفية البحتة

وهي تلك الواجبات المتعلقة بأداء العمل وهو الواجب الرئيسي المفروض على العون المتعاقد.

أولاً: ممارسة نشاطهم بكل إخلاص ودون تحيز

إن هذا الواجب من أهم الواجبات الوظيفية، إذ يتعين على العون المتعاقد أن يقوم شخصياً بالعمل المنوط به، وعليه أن يلتحق بالمنصب الذي يكون قد تم فيه تعيينه، والتقيّد بساعات الدوام الرسمي؛ فإذا كان العقد محدد المدة بالتوقيت الجزئي فإن مدة عمله تقتصر

(1) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 134.

على خمس ساعات (5) يوميا⁽¹⁾، ولا يمكن استدعائه للعمل الليلي أو عمل ساعات إضافية، أما إذا كان عقد العمل بالتوقيت الكامل فإنهم يؤدون مدة العمل القانونية ويمكن استدعائهم للعمل الليلي والساعات الإضافية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما⁽²⁾.

كما يقتضى هذا الواجب أن يؤدى العون المتعاقد عمله بإخلاص وأمانة وبتجريد من الأهواء والمصالح الشخصية والعائلية وأن يكون أميناً في تعامله مع رؤسائه فلا يخفي عليهم ما قد يواجهه من مشاكل تتصل بالعمل وتقتضى المصلحة العامة أن يحاطوا بها علماً، وإن يكون أميناً أيضاً في تعامله مع زملائه، فكثير من الأعمال ما يتوقف انجازه على قيام الموظفين الآخرين بواجبهم⁽³⁾.

ثانياً: الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم خارج الخدمة

أي أنه يجب على العون المتعاقد أن يتفرغ للمهام المنوطة به تفرغاً كاملاً، حتى يتمكن من القيام بها على أكمل وجه، ولقد أوجب المشرع على شاغل الوظيفة العمومية عدم ممارسة أية وظيفة أخرى إلى جانب ممارسته ووظائف الأصلية، فقد نص المشرع في المادة 07 من المرسوم 308-07 «لا يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مريح في إطار خاص مهما تكن طبيعته».

فقد منع المشرع الأعوان المتعاقدين الذين يشغلون عقود عمل بالتوقيت الكامل من ممارسة النشاطات المربحة خارج الخدمة، بمعنى أن الأعوان الذين يشغلون عقود عمل بالتوقيت الجزئي يمكنهم ممارسة هذه الأنشطة، والغرض من ذلك هو حماية شاغل المنصب

(1) أنظر المادة 06 من المرسوم الرئاسي 308/07، السابق الذكر.

(2) أنظر المادة 12 نفس المرسوم الرئاسي 308/07، السابق الذكر.

(3) نواف كنعان، المرجع السابق، ص 146.

من التبعية الوظيفية التي قد تفرض عليهم بمناسبة ممارسته لوظيفة معينة، وإبعاده عن دائرة المخاطر التي قد تلحق به جراء ممارسته للتجارة كمقاضاته أو شهر إفلاسه (1).

ومراعاة لمصالح المرافق العامة التي تقتضي المحافظة على استقلال العون في عمله ومنع قيام أية رابطة بينه وبين الأفراد يمكن أن تؤثر على استقلاله في القيام بأعباء مهنته نتيجة زيادة العبئ عليه بقيامه بعملين في وقت واحد (2).

ثالثا: تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية

إن هذا الواجب هو الذي يمثل الجزء الذي يضمن للسلطة الرئاسية فاعليتها و نفاذها سواء ظهرت هذه السلطة في صورة رقابة رئاسية أم في صورة إصدار أوامر تنظيمية لازمة لحسن سير العمل، فالرئيس الإداري هو المسؤول أولا وأخيرا على سير العمل في الوحدة التي يرأسها فالطاعة تحقق وحدة الجهاز الإداري الذي يقوم على أساس التدرج الهرمي، والذي يفترض في قمته وجود رئيس مباشر أعلى (3) وتقتضى طاعة الرؤساء من المرؤوسين إلى جانب تنفيذ ما يصدرونه إليهم من أوامر وقرارات، فيستحق المرؤوس الجزاء إذا ثبت أنه أخل بواجب هذا الاحترام (4)، لذا فإن المشرع عزز السلطة الرئاسية بالسلطة التأديبية التي تمكن من معاقبة كل عمل أو سلوك مخل بواجبات الوظيفة وبأخلاقياتها.

لذلك فالعون المتعاقد يتعين عليه إحترام رئيسه في جميع المناسبات شريطة أن لا يجرده هذا الاحترام من شخصيته، فلا يجوز الامتناع دون عذر مقبول عن تنفيذ أوامره (5).

(1) علاء الدين عيشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 69.

(2) محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 201.

(3) محمد عبد الوهاب رفعت، المرجع السابق، ص 478.

(4) حسين حمودة المهدي، المرجع السابق، ص 188.

(5) كمال رحاوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 71.

الفرع الثاني: الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة

تفرض على العون المتعاقد بسبب منصبه العديد من القيود، التي تقتضي منه أن يكون نموذجاً في سلوكياته سواء أثناء أدائه لعمله أو خارجه وتتمثل هذه الواجبات في :

أولاً: الالتزام بالسلوك اللائق والمحترم

يجب على العون المتعاقد أن يحافظ على كرامة الوظيفة العامة طبقاً للعرف العام، وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب والمتفق مع صفته، بما تفرضه هذه الصفة من نزاهة موضوعية وحيادية⁽¹⁾، وتأكيداً لذلك فقد نصت المادة 14 من المرسوم 308/07 أنه « يجب على العون المتعاقد أن يتحلى في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم وهو الالتزام الذي يشمل السلوك العام الذي ينبغي الالتزام بالتحلي به أثناء الخدمة وخارجها»، فالأعوان المتعاقدون مطالبون بالتقيد أثناء الخدمة بالاستقامة الكاملة تجاه المواطنين، ومستعملي المرفق العام وتجاه زملائهم ومرؤوسيهم السلميين، وتجنب كي فعل يتنافى وطبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة وعليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم، ومطالب أيضاً بالتعامل بأداب واحترام في علاقاته.

وعليه فهو ملزم بالامتناع عن كل الأعمال التي تضعه موضع الشبهات، حفاظاً على كرامة الوظيفة وهيبة الدولة فالحياة الخاصة هي التزام عملي للأعوان العموميين⁽²⁾.

ثانياً: مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة

تتضمن مختلف التشريعات الاجتماعية و العمالية، في مختلف أنظمة العالم، مجموعة من الأحكام المنظمة لبعض التدابير الوقائية والأمنية وحماية الصحة من مختلف المخاطر التي

(1) شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 174.

(2) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 330.

يمكن أن تنتج إما عن محيط العمل أو أدواته، كالحوادث والحرائق، وإما ناتجة عن بعض الإفرازات التي تنتج على بعض المواد أو الأدوات المهنية المستعملة في الإنتاج كالغازات السامة أو الروائح، أو ما شابه ذلك من الأشياء التي تؤدي إلى الإصابة ببعض الأمراض المهنية، حيث تطبق هذه الأحكام بصفة عامة على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقة عملهم، وبغض النظر عن القطاع الذي يشتغلون به، سواء كان القطاع العام أو الخاص أو حتى الذين يعملون لحسابهم الخاص⁽¹⁾.

وهذا ما نصت عليه الفقرة الخامسة من المادة 14، فالأعوان المتعاقدين ملتزمون بالتقيد بتدابير النظافة والأمن التي تقرها الإدارة حماية لهم.

ثالثا: المحافظة على السر المهني والوثائق الإدارية

بمناسبة أداء الأعوان المتعاقدين لمهامهم، فيطلعون على أمور وأسرار ما كان لهم من المتيسر لهم الاطلاع عليها لولا منصبهم ولهذا يجرم القانون عليهم أن يفضوا بمعلومات أو إيضاحات عن المسائل التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها، أو بمقتضى تعليمات خاصة ويضل الالتزام بالكتمان قائما ولو بعد انفصالهم عن عملهم⁽²⁾.

وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الفترة السادسة (06) من المادة 14 من المرسوم 308/07 « يتعين على الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم، أو يمكنوا الغير من الاطلاع عليها، باستثناء ضرورات الخدمة»، وأساس هذا الإلتزام حماية المصلحة العامة ومصلحة الأفراد، ولغرض حماية المصلحة العامة في هذا المجال، يقتضي من الأعوان المتعاقدين المحافظة على أسرار المهنة أو الوظيفة وعدم إذاعتها أو نشرها، مع الحرص على

(1) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص135.

(2) سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص704.

الملفات والوثائق التي تحتوى هذه الأسرار وعدم تسليمها إلى أي شخص إلا إذا كان شخصا مسؤولاً⁽¹⁾، كما أن مخالفة سر المهنة يشكل مخالفة خطيرة جدا سواء ارتكبوها أثناء عملهم أو بعد خروجهم من الخدمة، لأن الوقائع والمعلومات التي تصل إلى علمهم بسبب وظيفتهم تعتبر أسراراً بطبيعتها، أو بإرادة ورغبة الرؤساء، وخروجهم من الخدمة لا يغير صفة هذه الأسرار، وهذا الواجب من الواجبات النادرة التي لا يقتصر الإلتزام بها على الفترة التي سبقت تحديدها وهي من بدء التعيين إلى ترك الخدمة بل يلاحق العامل بعد أن يفقد صفته كعامل⁽²⁾ وأحيانا يكون مطالب بضرورة الإفشاء بها وهذا أيضا تحقيقا للمصلحة العامة⁽³⁾.

رابعاً: المحافظة على ممتلكات الإدارة

حيث أن الوسائل العامة هي ملك لجميع الموظفين وهي موجودة من أجل خدمة المصلحة العامة وأداء مهام الإدارة العمومية، لذا يجب المحافظة عليها وعدم إهدارها أو تبذيرها أو استغلالها في خدمة المصلحة الخاصة⁽⁴⁾، وقد نصت المادة 80 من التعديل الدستوري 2016 « يجب على كل مواطن أن يحمي الملكية العامة ومصالح المجموعة الوطنية ويحترم ملكية الغير ».

لذا فإن هذا الواجب يقتضي من العون المتعاقد المحافظة على مصالح الدولة وممتلكاتها وأموالها وصيانتها من أي اعتداء عليها أيا كانت صورته، بالاستيلاء أو الاستغلال أو سوء الاستخدام، وترتبط على ذلك يحظر عليه التفريط بأي حق من حقوق الدولة أو الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع أي حق حقوق المالية للدولة⁽⁵⁾.

(1) محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 197.

(2) على جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004، ص 171.

(3) سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 62.

(4) المرجع نفسه، ص 62.

(5) نواف كنعان، المرجع السابق، ص 153.

المبحث الثاني: النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين

باعتبار العون المتعاقد أحد أهم عناصر الموارد البشرية التي تعتمد عليه الدولة في تحقيق أهدافها المرجوة، فقد حاول المشرع وضع نظام قانوني لحماية وتأمين العون المتعاقد، لمساعدته على القيام بمهامه، وإذا أخل بواجب من واجبات وظيفته، وارتكب فعلا عمدا، أو إهمالا مخالفا لهذه الواجبات يجب أن يعاقب أو يجازي تأديبيا وهذا ضمانا لحسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد.

كما أن ذلك يعتبر ردع خاص له حتى لا يخطئ مرة أخرى، وردع عام لغيره حتى يمتنعوا من ارتكاب المخالفات، لأجل ذلك فقد حرص المشرع على توفير مجموعة من الضمانات التي تحمي العون في جميع مراحل العملية التأديبية، بهدف تقادي شبهة التعسف وإساءة السلطة أو تجاوزها، من جانب سلطة التأديب، وعليه سنتناول في هذا المبحث تعريف الأخطاء المهنية (المطلب الأول) و مفهوم العقوبة التأديبية (المطلب الثاني) والضمانات التأديبية الممنوحة للعون المتعاقد (المطلب الثالث).

المطلب الأول: تعريف الأخطاء المهنية

لا يضع المشرع في العادة تعريفا محددًا للأخطاء المهنية أو كما يطلق عليها البعض أحيانا اسم الجرائم التأديبية أو الأخطاء التأديبية أو المخالفات التأديبية⁽¹⁾، ولا يورد الأفعال المكونة لها على سبيل الحصر كما هو الشأن في الجريمة الجنائية، بحيث لا يمكن أن يعاقب الفرد إلا إذا ارتكب عملا جرمه القانون صراحة، إذ لا جريمة إلا بنص، فإن هذا ليس الشأن في الأخطاء المهنية، إذ لا يمكن حصرها مقدما، لذا سنتناول في هذا المطلب التعريف الفقهي

(1) تجدر الإشارة إلى أن الأخطاء المهنية يطلق عليها البعض اسم الجرائم التأديبية أو الأخطاء التأديبية.

للخطأ المهني (الفرع الأول) ثم التعريف القضائي للخطأ المهني (الفرع الثاني) والتعريف التشريعي للخطأ المهني (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التعريف التشريعي للخطأ المهني

إن وضع التعريفات هو عمل فقهي بحت، وفي الأساس يتجنب المشرع وضع تعريفات لذا يصعب وضع تعريف محدد للخطأ المهني، ونجد أن المشرع المصري لم يضع في القوانين الخاصة بالتوظيف تعريفا محددًا للجريمة التأديبية، إنما نص على أهم الواجبات الوظيفية واعتبرت كل خروج عليها يشكل جريمة تأديبية⁽¹⁾.

وقد نص المشرع المصري في المادة 78 من القانون 47 لسنة 1978 على أن «كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر من شأنه الإحلال بكرامة الوظيفة يجازي تأديبياً»⁽²⁾.

في حين نص المشرع الجزائري في التشريع الوظيفي الحالي 03/06 في نص المادة 160 منه على أنه «يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه خطأ مهنيًا يعرض مرتكبيه لعقوبة تأديبية...»⁽³⁾.

وقد نص المشرع الجزائري على النظام التأديبي الخاص بالأعوان المتعاقدين في الفصل السابع من المرسوم الرئاسي 308/07 في المادة 59 منه «يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد

(1) على جمعة محارب، المرجع السابق، ص 235.

(2) المرجع نفسه، ص 235.

(3) المادة 160 من الأمر 03/06، السابق الذكر.

أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبيه إلى عقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية»⁽¹⁾.

نلاحظ أن المشرع لم يعرف الخطأ تعريفا دقيقا، ولكنه استعمل عبارات متعددة، للدلالة على الخطأ المهني، تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية والمس بالانضباط، ذلك لأنه من الصعب جدا بل يستحيل حصر الجرائم التأديبية، التي تقع من العون المتعاقد على سبيل الحصر والتحديد، نظرا لإتساع نطاق واجباته، لذلك فإن الأخذ بمبدأ شرعية الجرائم الذي هو المبدأ العام في قانون العقوبات أمر مستحيل، فالمشرع يقوم بتحديد الواجبات المفروضة على الموظف عموما، ثم ينص على أن الخروج عليها أو مخالفتها، يمثل جريمة تأديبية تتطلب الجزاء⁽²⁾.

لذا نستنتج أن العون المتعاقد إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه ممارسة يتعرض لعقوبة تأديبية.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري في المرسوم 308/07 لم يصنف الأخطاء المهنية مثلما فعل مع الموظف في نص المادة 177 من الأمر 03/06⁽³⁾.

الفرع الثاني : التعريف الفقهي للخطأ المهني

لقد حاول الفقه وضع تعريف للجريمة التأديبية نظرا لقصور الجانب التشريعي وكذا في أحكام القضاء الإداري، حيث وضع الفقه الإطار الذي يتم من خلاله إصدار القرار التأديبي نتيجة لإتيانه أفعال اعتبرها أخطاء مهنية، وعليه سنستعرض جملة من التعريفات، لقد عرف

(1) أنظر المادة 59 من المرسوم الرئاسي 308/07، السابق الذكر.

(2) محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع السابق، ص 487.

(3) أنظر المادة 177 من الأمر 03/06 ، السابق الذكر.

الأستاذ André de laubadere الجريمة التأديبية « بأنها كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه لجزاء تأديبي »، أما الأستاذ أحمد رزق رياض فعرفه على أنه « كل فعل أو مسلك من جانب العامل راجع إلى إرادته إيجاباً أو سلباً يتحقق له إخلاله بواجباته وظيفية يعد ذنباً يسوغ مؤاخذة العامل عليه » (1).

كما ذكر الدكتور نواف كنعان على أنه: « يقصد بالمخالفات التأديبية الأعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية إيجاباً أو سلباً » (2).

ويرى البعض الآخر من الفقهاء أن الخطأ التأديبي هو « كل تصرف يصدر من العامل أثناء أداء وظيفته أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة »، ويظهر من هذا التعريف أن الخطأ التأديبي يتضمن ثلاث عناصر :

- أحد العاملين ينسب إليه الخطأ
- تصرف يرتكب أثناء أداء الوظيفة وخارجها ويؤثر في نشاط المرفق.
- إرادة آثمة.

وهذا رأي لا يقدم لنا معنى الخطأ، إذ ينفي ما هي الأعمال التي تلحق ضرراً بنشاط المرفق وينهى عنها القانون، وإذا كان هناك نصوص قانونية تعين بعض الأعمال، فإن الكثرة الغالبة منها لم ترد فيها نص، فيكون علينا أن نرسم لها ضوابط تعينها وهذا ما لا نلتمسه ونجده في هذا الرأي (3).

(1) صباح حماتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، الجزائر، 2013-2014، ص13.

(2) نواف كنعان، المرجع السابق، 166.

(3) أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات شالة، الجزائر، 2010، ص56.

وقد عرفه الدكتور سليمان الطماوي أنها « كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافى واجبات منصبه »⁽¹⁾، أو هو « كل تقصير من الموظف العمومي في واجباته الوظيفية المفروضة بموجب القوانين واللوائح »⁽²⁾.

الفرع الثالث: التعريف القضائي للخطأ المهني

عرف القضاء الخطأ المهني في الكثير من أحكامه ومن ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها: « سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو اتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كان ذلك منوطا به وأن يؤديها بدقة وأمانة إنما يرتكب ذنبا يسوغ تأديبه »⁽³⁾.

وعلى هذا الأساس، لا تقتصر مسؤولية الموظف عما يرتكبه من أعمال في مباشرته لوظيفته الرسمية بل إنه قد يسأل كذلك تأديبيا عما يصدر منه خارج نطاق عمله بوصفه فردا من الناس فهو مطالب على الدوام بالحرص على اعتبار الوظيفة التي ينتمي إليها حتى ولو كان بعيدا عن نطاق أعمالها⁽⁴⁾، وفي حكم صادر لنفس المحكمة في 11 فبراير 1961 عرفته بأنه « الذنب التأديبي يختلف عن الجريمة الجنائية في أنه لا يخضع لقاعدة لا جريمة بغير نص وإنما يجوز لمن يملك قانونا سلطة التأديب أن يرى في أي عمل إيجابي أو سلبي يقع من الموظف عند ممارسته أعمال وظيفية، ذنبا تأديبيا، إذا كان ذلك لا يتفق وواجبات الوظيفة،

(1) علاء الدين عشي، مدخل القانون إداري، الجزء الأول، المرجع السابق، ص 237.

(2) Essaid taib, **Droit de la fonction puplique**, édition- houma, Alger, 2003, p323.

(3) سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 711.

(4) المرجع نفسه، ص 712.

ومن ثم فلا يمكن حصر الذنوب التأديبية مقدما على خلاف ما يجري في مجال الجرائم الجنائية وقانون العقوبات (1).

أما القضاء الجزائري، فقد تعرض للخطأ المهني من خلال قرار مجلس الدولة الصادر من الغرفة الثانية بتاريخ 09-04-2001 « إذا كان الخطأ يمكن تكيفه بالخطأ الشخصي لارتكاب أثناء قيام بنشاطات خاصة، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياء والتحفظ » (2).

المطلب الثاني : مفهوم العقوبة التأديبية

العقوبات التأديبية هي: الجزاءات التي توقع على مرتكبي الجرائم التأديبية من الأعوان المتعاقدين، وعلى عكس الأخطاء المهنية للأعوان المتعاقدين والتي ليست على سبيل الحصر فإن العقوبات التأديبية لا بد أن تكون محددة على سبيل الحصر في القانون ويجب أن تتناسب مع المخالفة أو الخطأ المهني المرتكب من حيث الجسامة، لكي لا يشوبها مبالغة لذا سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف العقوبة التأديبية (الفرع الأول)، والعقوبات المقررة عند إخلال العون المتعاقد بالالتزامات (الفرع الثاني)، وسلطة توقيع الجزاء (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف العقوبة

يعرف الأستاذ Delpérée العقوبة التأديبية بأنها « ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية » (3).

(1) شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص198.

(2) محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، دكتوراه في

العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2006-2007، ص11.

(3) كمال رحلاوي، المرجع السابق، ص88.

ويعرف الأستاذ محمد ماجد ياقوت العقوبة التأديبية بأنها « بصفة عامة هو جزاء ذو نوعية خاصة الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي تتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية وهي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام»⁽¹⁾، ويعرفها رأي فقهي آخر «العقوبة المطبقة على الموظف المذنب لارتكابه خطأ»، ويذهب هذا الرأي إلى القول بخصوصية العقوبة التأديبية لكونها تتسم بالطابع القمعي وتتميز بالنظر إلى ما ترتبه من نتائج على الوضعية المهنية فهي تؤثر على المسار المهني للموظف، وذلك بحرمانه من بعض الإمتيازات، أو بحرمانه من الوظيفة نفسها على خلاف العقوبة الجنائية، فالعقوبة التأديبية لا تمس بحرية الموظف»⁽²⁾.

في حين عرفها الفقه الجزائري وعلى رأسهم الأستاذ عمار عوابدي بأنها « هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية»، طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة⁽³⁾.

رغم الاختلاف في تعريف العقوبة التأديبية التي يتضمنها القرار التأديبي إلا أنها لا تخرج عن العناصر التالية:

- ✓ وصف العقوبة على أنها جزاء تأديبي حتى نميزها عن العقوبة الجنائية.
- ✓ يجب أن تكون العقوبة، منصوص عليها ضمن مصدر الجزاء التأديبي المذكور في القانون وعلى سبيل الحصر ولا يجوز للرئيس الإداري أن يخرج عنه.
- ✓ وجوب توقيع العقوبة من السلطة المختصة بإصدارها.
- ✓ الجزاء لا يوقع إلا على الموظف العام فهي شخصية.

(1) صباح حمايتي ، المرجع السابق، ص39.

(2) أم الخير بوقرة ، " تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، العدد 09، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2013، ص77.

(3) صباح حمايتي ، المرجع السابق، ص40.

- ✓ الجزاء التأديبي ينتج عن مخالفة الواجبات الوظيفية.
- ✓ هدف العقوبة الأساسي حسن سير المرفق العام⁽¹⁾.

الفرع الثاني : العقوبات المقررة عند الإخلال بالتزامات العون المتعاقد

على العكس مما سبق، فإن العقوبات التأديبية محددة على سبيل الحصر، ولا يمكن للسلطة التأديبية أن تختار العقوبة التي تريد توقيعها إلا من بين العقوبات المحددة في القانون، وقد يكون هذا العقاب معنوياً أو مادياً وقد يؤثر على مصالح العون وقد نص المشرع على العقوبات التأديبية في نص المادة 60 من المرسوم 308/07 ولقد رتبها تبعاً لخطورتها ابتداءً من العقوبات المخففة إلى العقوبات المشددة، بحسب طبيعة الخطأ المهني المرتكب، وترك سلطة تقرير توقيع العقاب على العون المرتكب للخطأ إلى السلطة الإدارية المختصة⁽²⁾ وتتمثل العقوبات التي قد يتعرض لها العون المتعاقد حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب فيما يلي:

- ✓ الإنذار الكتابي،
- ✓ التوبيخ،
- ✓ التوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (8) أيام،
- ✓ فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض⁽³⁾.

أولاً: الإنذار الكتابي

هو عقوبة أدبية تحمل معنى التنبيه واللوم معاً، وليس لها أثر مالي والإنذار هو أخف العقوبات التأديبية ولذا فهو يتناسب مع المخالفات اليسيرة وتنص بعض القوانين على عدم جواز توقيع عقوبة الإنذار على الموظف إلا مرة واحدة⁽⁴⁾.

(1) صباح حماتي، المرجع السابق، ص 41.

(2) كمال رحلاوي، المرجع السابق ص 89.

(3) المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07، السابق الذكر .

(4) ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 289.

وغالبا ما يتضمن القرار التأديبي الصادر بالإنذار، تحذير للموظف بأنه سيعاقب بعقوبة أشد في حالة العودة إلى ارتكاب مثل ما صدر عنه من قبل، وذلك بقصد حث العون المخالف على انتهاج السلوك القويم⁽¹⁾، ويتم الاحتفاظ به في الملف الإداري للمعني .

ثانيا: التوبيخ

هو عقوبة تأديبية أدبية وتكون بتوجيه إداري صادر من السلطة الرئاسية والذي يتضمن تذكيرا للعون بواجباته الوظيفية عند قيامه بعمل أو تصرف يستوجب التذكير، فهو نوع من الإجراءات الردعية توقع على فاعل الخطأ ويمكن أن تكون علنية⁽²⁾.

ثالثا: التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام

التوقيف عن العمل هو منع العون المتعاقد عن ممارسة مهامه جبرا عنه بصفة مؤقتة وكما عرفته المحكمة العليا المصرية بأنه "إسقاط ولاية الوظيفة فلا يتولى خلاله سلطة، ولا يباشر لوظيفته عملا...."⁽³⁾ وترتبط على ذلك ينحصر أثر الوقف في منع العون المتعاقد من ممارسة أعباء منصبه خلال مدة الإيقاف، مع حرمانه من بعض مرتبه، على أن يعود إلى عمله عقب انقضاء مدة الوقف مباشرة، وعليه فإن منصب الموقوف لا تشغل عن طريق التعيين خلال مدة الإيقاف ولكن يجوز أن يعهد بعمل العون الموقوف مؤقتا إلى عون آخر عن طريق الندب إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك⁽⁴⁾.

(1) نواف كنعان، المرجع السابق، ص 178.

(2) المرجع نفسه، ص 176.

(3) على جمعة محارب، المرجع السابق، ص 438.

(4) سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 718.

رابعاً: فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض

تعتبر عقوبة فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض من أخطر وأقصى العقوبات التي يتعرض لها العون المتعاقد بالنظر لآثارها المادية والمعنوية، ولم يحصر المشرع الجزائري الأخطاء الجسيمة وإنما تركها للسلطة التقديرية للإدارة ونذكر منها على سبيل المثال:

- عدم إمتثال العون المتعاقد لأوامر السلطة السلمية،
- إفشاء السر المهني،
- المشاركة في إضراب غير قانوني،
- قيام العون المتعاقد بأعمال عنف داخل المؤسسة،
- الخطأ العمدي المسبب لأضرار مادية،
- رفض أمر التسخير،
- تناول المخدرات أو الكحول داخل أماكن العمل⁽¹⁾،

إلا أنه على الإدارة أن تأخذ بعين الاعتبار مدى جسامه الخطأ والظروف التي أدت إلى ارتكابه ومسؤولية العون المعنى والنتائج المترتبة على سير المصلحة، والضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام⁽²⁾، وأن تحترم الإجراءات المنصوص عليها قانوناً لاسيما المثل أمام اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء، فالسلطة المختصة بالتعيين لا تملك سوى إقتراح العقوبة في هذه الحالة مع إستشارة اللجنة والتقيد برأيها.

الفرع الثالث : السلطة المختصة بتأديب العون المتعاقد

وهي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانوناً على الأعوان المتعاقدين الذين تثبت مسؤوليتهم عن الجرائم التأديبية، ويحكم هذه السلطة مبدأ المشروعية، فلا

(1) محفوظ فغول، المرجع السابق، ص 94.

(2) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 223.

أحد يملك توقيع العقوبات، إلا الجهة التي عينها المشرع، ولا يجوز لهذه السلطة أن تفوض ايا من اختصاصاتها، أو أن يحل محلها شخص آخر إلا في الحدود التي رسمها القانون.

أولاً: السلطة الرئاسية

حيث توكل مهمة التأديب إلى السلطة الرئاسية وحدها فهي التي لها الحق في توقيع العقاب على العاملين أيا كان نوع هذا العقاب، ويقوم هذا النظام أساسا على أن السلطة الرئاسية باعتبارها الجهة المسؤولة عن حسن سير وانتظام العمل داخل المرفق الموكل إليها إدارته وعن تحقيق الأهداف الخاصة به فإنه من الطبيعي أن يعترف لهذه السلطة باختصاصات تمكنها من مباشرة تلك المسؤولية، ومن بين هذه الاختصاصات، الاختصاص بتأديب العاملين في هذا المرفق وهذا تطبيقا للمبدأ المعروف حيث توجد المسؤولية يجب أن تكون هناك سلطة وإلا استحال القيام بهذا الدور (1).

فالتأديب مظهر من مظاهر السلطة الرئاسية، لذا يقع على عاتق الرئيس الإداري وحده مهمة تحديد الأفعال التي تخل بالواجبات الوظيفية واختيار العقوبة الملائمة لكل فعل من هذه الأفعال.

وعليه فإن المشرع قد منح سلطة التأديب إلى السلطة الرئاسية طبقا لنص المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07 بقولها « تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه ويجب أن تبرر وتبلغ إلى المعني بالأمر » (2).

ويصدر القرار التأديبي مسببا أي ذكر المبررات في محتوى القرار الذي أصدرته الإدارة بمعاقبة العون المتعاقد وهذا طبقا لنص المادة 63 من ذات المرسوم بقولها: « يبلغ العون

(1) محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015-2016، ص 87.

(2) المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07، السابق الذكر.

المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري»⁽¹⁾، وذلك لتمكين العون المذنب بأسباب القرار، كما أنه للسلطة الإدارية المختصة إجراء فسخ عقد العمل إذا تغيب العون المتعاقد مدة 10 أيام متتالية دون مبرر مقبول، وهذا بسبب إهمال المنصب دون إشعار مسبق أو تعويض بعد إذاره مرتين، هذا طبقاً لنص المادة 68 من نفس المرسوم⁽²⁾.

ويعتبر القرار التأديبي قرار إداري باعتباره صادراً عن الجهة الإدارية ومشتماً عن عناصر القرار الإداري.

ثانياً: اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء

إلى جانب الهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانوناً حق توقيع العقوبة التأديبية على العون المتعاقد المذنب، إلا أنه لم يترك ممارسة هذا الحق للسلطة الرئاسية وحدها وإنما جعل هيئة أخرى تشاركها في ممارسته وذلك حسب أهمية العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها عليه⁽³⁾.

1- تشكيلة اللجنة:

إستيناد إلى المواد 64، 65، 66 من المرسوم 308/07 صدر القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008 يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها، إذ تنشأ لجنة تأديبية إستشارية متساوية الأعضاء مختصة إزاء الأعوان المتعاقدين لدى الإدارات المركزية والمصالح غير الممركزة التابعة لها، والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي طبقاً لنص المادة

(1) أنظر المادة 63 من المرسوم الرئاسي 308/07 السابق الذكر.

(2) أنظر المادة 68 من المرسوم الرئاسي 308/07، السابق الذكر.

(3) TAIBSAID, op.cit.p 357

02 من القرار المشار إليه سابقاً⁽¹⁾، وتشمل اللجنة على عدد متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الأعوان المتعاقدين وبهذه الصفة تتشكل اللجنة من:

- ثلاثة (3) أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الإدارة وعدد مساو من الأعضاء الإضافيين،
- ثلاثة (3) أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الأعوان المتعاقدين وعدد مساو من الأعضاء الإضافيين.

- يعين رئيس اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة الإدارية المختصة من بين الأعضاء ممثلي الإدارة الدائمين⁽²⁾.

ولا يشارك العضو الإضافي في اجتماع اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء إلا إذا كان يخلف عضوا دائما⁽³⁾.

ويعين الأعضاء بمقرر من السلطة الإدارية المختصة لعهدتها لمدة سنة (01) واحدة، كما يمكن للعضو الذي انتهت عهده أن يعين لعهدتها جديدة، وتعمل هذه اللجنة وفقا لنظامها الداخلي، الذي يكون محل مصادقة من قبل السلطة الإدارية المختصة طبقا لنص المادة 7 من القرار المذكور⁽⁴⁾.

2- سير اللجنة:

ترأس السلطة الإدارية اللجنة التأديبية الاستشارية وتجتمع بناء على استدعاء من رئيسها ويتولى كتابة اللجنة عضو يمثل الإدارة في اللجنة، ويحرر محضر بعد كل جلسة وفقا للمادة

(1) أنظر المادة 2 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية، الأعضاء الأعوان المتعاقدين وكيفية تعيين أعضائها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 2008.

(2) أنظر المادة 3 من نفس القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

(3) أنظر المادة 4 من نفس القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

(4) أنظر المادتان 5،7 من نفس القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

08 من القرار، وفي حالة عدم إكمال النصاب القانوني في أول اجتماع للجنة فإنها تجتمع مرة ثانية في اليومين المواليين وذلك مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين حسب نص المادة 9 من القرار.

تبدي اللجنة رأياً بأغلبية الحاضرين، وفي حالة عدم توافق الأعضاء في المسألة المعروضة يلجؤون، إلى الانتخاب الذي يكون بالاقتراع السري، ويشارك فيه جميع الأعضاء وفي حالة ما إذا تعادلت الأصوات فإن صوت الرئيس هو الذي يرجح، وتبدي اللجنة رأياً في العقوبة المقترحة بعد سماع العون المخطئ، وذلك بناء على تقرير مفصل من السلطة الإدارية المختصة في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها⁽¹⁾.

وفي إنتظار مثل العون المخطئ أمام اللجنة، يمكن إتخاذ التوقيف كإجراء تحفظي عن طريق مقرر من طرف السلطة الإدارية المختصة ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ⁽²⁾.

وفي حالة ما إذا قام العون المتعاقد بخطأ مهني جسيم أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطاته يمكن أن يترتب عليه فسخ العقد تطبيقاً لأحكام المادة 64 من المرسوم الرئاسي 308/07 دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعة الجزائية، فإن السلطة الإدارية المختصة تستدعي العون المتعاقد ليمثل أمام اللجنة خلال فترة لا يمكن أن تتجاوز عشرين (20) يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ وتعد السلطة الإدارية المختصة تقريراً مفصلاً ترسله إلى اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء.

ويكون مثل العون المتعاقد أمام اللجنة شخصياً إلا في حالة القوة القاهرة المبررة طبقاً لنص المادة 17 من القرار⁽³⁾، وهذا بعد تبليغه بتاريخ مثوله أمام اللجنة برسالة موصى عليها

(1) أنظر المواد 8، 9، 10، 11، من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008، السابق الذكر.

(2) أنظر المادة 12 من نفس القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

(3) أنظر المادة 13-17-18-19 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008، السابق الذكر.

مع وصل استلام قبل خمسة عشر 15 يوما على الأقل وفي حالة غيابه دون مبرر مقبول قانونا فإن الدعوى التأديبية تأخذ مجراها⁽¹⁾.

ويبلغ العون المخطئ من طرف السلطة الإدارية المختصة بمقرر العقوبة المتخذة ضده في الثلاثة (3) أيام التي تلي مثوله أمام اللجنة ويخضع أعضاء اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء لواجب السر المهني، فيما يخص كل الأحداث والوثائق التي اطلعوا عليها بهذه الصفة.

كل إخلال بهذا الإلتزام يشكل خطأ جسيما ويمكن أن يترتب عليه إقصاؤهم من اللجنة، دون المساس بالعقوبات التأديبية، التي يمكن أن يتعرضوا لها طبقا للتنظيم المعمول به وفقا للمادة 21 من القرار.

المطلب الثالث: الضمانات التأديبية الممنوحة للعون المتعاقد

إن النظام التأديبي الخاص بالأعوان المتعاقدين يتضمن إجراءات تنتهي بتوقيع جزاء أو عقوبة تأديبية على العون المتعاقد، نتيجة ارتكابه جريمة تأديبية أي مخالفة للواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وهو يستهدف بهذا العقاب سيادة النظام داخل المرفق العام، ولكن العون المتعاقد يحتاج إلى ضمانات في النظام التأديبي تكفل حمايته ضد احتمالات التعسف والتكيل به عن غير حق وعدل، لذلك كله كان لا بد أن يتضمن النظام التأديبي ضمانات قوية لحماية الأعوان المتعاقدين، لذا سنتناول في هذا المطلب الضمانات الممنوحة للأعوان المتعاقدين وهي إخطار العون المتعاقد (الفرع الأول) إطلاع العون المتعاقد على ملفه التأديبي (الفرع الثاني) إحترام حق الدفاع (الفرع الثالث).

(1) المادة 20 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

الفرع الأول: إخطار العون المتعاقد

تعد إحاطة العون المتعاقد بالتهمة المنسوبة إليه من المفترضات الأساسية لحق الدفاع إذا يتعين إحاطته علماً بسائر الإجراءات المتخذة ضده والإدعاءات المستندة إليه وبما يدعمها من أدلة كي يتسنى له، الرد عليها مع منحه مدة كافية لإعداد دفاعه وذلك لأن بعض أوجه الدفاع تتطلب إعداداً دقيقاً، والمهلة التي تمنح للعون المتهم من الأمور التقديرية للمحقق⁽¹⁾.

فإخطار العون المتعاقد يعد ضماناً أساسية فلا يصح توقيع العقاب إلا بعد التحقيق معه وذلك بعد استدعائه وإخطاره بالمخالفات التأديبية المنسوبة إليه مع منحه مدة لتحضير دفاعه وقد نصت المادة 15 من القرار الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء على: « يحق لكل عون متعاقد تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل سبعة 7 أيام ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية »⁽²⁾ ويبلغ العون المعنى بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري وهذا وفق لنص المادة 63 من المرسوم 308/07⁽³⁾.

وقد نشأ هذا المبدأ الهام في فرنسا سنة 1905، حيث إعتترف المشرع صراحة للموظف بحقه في الإطلاع على الملف التأديبي، كلما عزمت الإدارة على نقله أو تأديبه أو المساس بحقوقه، وقد عمم مجلس الدولة الفرنسي هذا المبدأ وجعله يطبق كلما أرادت الإدارة معاقبة أي عامل ومهما كان القطاع الذي ينتمي إليه⁽⁴⁾ وقد تبني المشرع هذا المبدأ وتناوله في عدة

(1) محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 173.

(2) المادة 15 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008، السابق الذكر.

(3) المادة 63 من المرسوم الرئاسي 308 /07، السابق الذكر .

(4) كمال رحلاوي، المرجع السابق، ص 147.

نصوص تشريعية وتنظيمية، وإخطار الأعوان المتعاقدين بما هو منسوب إليه يمكن من إعطاء أجل كافي له لإعداد دفاعه وتقديم ملاحظاته.

الفرع الثاني: إطلاع الأعوان المتعاقدين على ملفه التأديبي

باعتبار أن حق إطلاع الأعوان المتعاقدين المتهم على ملفه التأديبي إجراء جوهري من إجراءات مبدأ المواجهة بحيث لا يكفي تبليغ الأعوان بالتهم، المنسوبة إليه، وذلك حتى يتمكن من تحضير دفاعه لدفع هذه التهم.

وتقرر هذا الحق بنص القانون فقد نص المشرع الفرنسي في القانون الصادر في 22-1904 على « جميع الموظفين المدنيين والعسكريين وكافة المستخدمين والعاملين في مختلف الإدارات العامة لهم الحق في الإطلاع شخصياً وبصفة سرية على قائمة التقارير والأوراق المشار إليها، وكافة المستندات المكونة لملفاتهم قبل أن يصبحوا محلاً للجزاء التأديبي»⁽¹⁾.

ويعتبر هذا الحق من أقدم الضمانات المنصوص عليها في التشريع الفرنسي، ويعنى إحاطة الموظف علماً، بجميع الأوراق التحقيقية التي تستخدم كأساس لمحاكمته تأديبياً، والتي تكون مرتبطة بها وهذه الضمانة تتعلق بالنظام العام وأن أية مخالفة لذلك سوف تؤدي إلى بطلان إجراء الذي يتم إتخاذه⁽²⁾، وللعون المتعاقدين الحق في الإطلاع على ملفه الخاص ولا يجوز للجهة الإدارية أن ترفض طلبه في هذا الشأن ويجب أن يكون الإطلاع غير منقوص

(1) نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن،

2007، ص 204.

(2) علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 327.

يشمل جميع الأوراق الموجودة بالملف وأن يمنح وقتا كافيا للإطلاع وذلك حتى يتمكن من تقديم دفاعه⁽¹⁾.

وهذا ما انتهجه المشرع الجزائري للعون المتعاقد حق الاطلاع على ملفه التأديبي في المادة 65 من المرسوم الرئاسي 308/07 التي نصت على « لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده الحق في الإطلاع على ملفه التأديبي » ونصت كذلك المادة 15 من القرار المتضمن تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها « يحق لكل عون متعاقد تعرض لإجراء تأديبي أي يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل سبعة (7) أيام ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية ».

وعليه فإن إطلاع العون المتعاقد على ملفه التأديبي يعتبر ضمانا وحق جوهرى لكي يكون على إطلاع بالأفعال المنسوبة إليه.

الفرع الثالث: إحترام حق الدفاع

يشكل حق الدفاع ضمانا قانونية ذات طابع دستوري وتشريعي في آن واحد حيث نصت المادة 39 من التعديل الدستوري لسنة 2016 « على أن الدفاع الفردي عن الحقوق الأساسية للإنسان والحريات الفردية والجماعية مضمون »، وتتجلى أهمية حق الدفاع في إعتبره أساس مبدأ المواجهة ويمكن العون المتعاقد في رد التهم المنسوبة إليه بكل حرية بوسائل معترف بها قانونا فهو حماية له كونه الطرف الضعيف في مواجهة السلطة التأديبية⁽²⁾.

ويعتبر هذا الحق من أهم ضمانات التحقيق وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في نص المادة 18 الفقرة الثانية « يمكن الاستعانة بمدافع مؤهل من اختياره »⁽³⁾، وهناك ضمانات

(1) محمد إبراهيم الدسوقي علي ، المرجع السابق، ص306.

(2) مراد بوطبة، المرجع السابق، ص363.

(3) المادة 18، من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008، السابق الذكر.

أخرى إضافة إلى الضمانات السابقة تتمثل في تسبب وتبرير القرار التأديبي المتخذ من طرف اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء⁽¹⁾، كما يمكن للعون المتعاقد المخطئ أن يقدم إلى اللجنة التأديبية الاستثمارية المتساوية الأعضاء ملاحظات كتابية وشفهية ويعين شهودا⁽²⁾. وتكمن أهمية كفالة حق الدفاع في الإجراءات التأديبية السابقة على المحاكمة تعود لأن تلك الإجراءات يغلب عليها الطابع الإداري وهيمنة الإدارة على تلك الإجراءات وهو ما يفتح الباب واسعا لاحتمالات التعسف و إساءة استعمال السلطة.

وعلى هذا النحو تبدو الحاجة ملحة إلى كفالة حقوق الدفاع في تلك الإجراءات على اعتبار أن تلك الإجراءات هامة جدا في تقرير مسار الدعوى التأديبية، وترك العون المتعاقد دون غطاء دفاعي في تلك المرحلة بحجة تمكينه من الدفاع في المراحل النهائية، قد يتسبب بالإضرار به على ائعتبار أن مرحلة المحاكمة قد تكون بعيدة واستمرار الإجراءات التأديبية وما تشكله من عبء نفسي على العون قد يسبب له مضاعفات سيئة في مركزه⁽³⁾.

وبناء على ما تقدم لا يمكن إتخاذ قرار إداري يكتسي الصبغة التأديبية بدون مراعاة جميع هذه الضمانات المقررة للعون المتعاقد.

(1) أنظر المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07، السابق الذكر.

(2) أنظر المادة 16 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008. السابق الذكر.

(3) سعد الشنوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007، ص94.

الختامة

الخاتمة

إن الأصل في نظام الوظيفة العمومية في الجزائر، يعتبر حياة مهنية أو مسار مهني، أي أنها مهنة يتفرغ لها الموظف ويكرس حياته لها، وهو ما يمنح الموظف الإستقرار والطمأنينة على حياته المهنية، ويكون في وضعية قانونية تنظيمية إتجاه الإدارة، حيث يقوم على استمرارية ودائمة الوظيفة، ولأن الوظيفة العامة تجسد مظهرا من مظاهر سلطة الدولة، وحتى تقوم بمهامها كما يجب، فهي مطالبة بالتكيف مع مقتضيات التسيير المعاصر للموارد البشرية كما ونوعا، والتي تبين حاجة الجهاز الإداري للدولة لأعوان عموميين لضمان استمرارية المرافق العامة، ذلك لما تقدمه من خدمات للمرتفقين وخدمة للصالح العام.

وإنه من الأهمية البالغة استمرارية هذه المرافق وسيرها بطريقة منتظمة، ما دفع بالمشرع الجزائري إلى الأخذ بنظام التعاقد كنظام آخر للعمل، والذي يدخل في سياق الإصلاح الإداري، من جهة المساهمة في ترسيخ التدبير بالأهداف والنتائج، بتحديد دقيق للأهداف المرجوة والمهام المنوطة بمؤشرات واضحة، ومن جهة أخرى تمكين الإدارة من سد العجز الحاصل في مواردها البشرية، نتيجة للتوسع في مهام الإدارة واللجوء إلى التوظيف المكثف لسد الاحتياجات الضرورية للمرافق العامة، وبالتالي توفير فرص شغل جديدة للحد من البطالة التي تهدد السلم الاجتماعي.

حيث يتم اللجوء إلى توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية، بمقتضى عقود عمل محددة المدة وأخرى غير محددة المدة، سواء بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، وذلك وفقا لاحتياجات المؤسسات والإدارات العمومية تحقيقا للمرونة في التوظيف، بإعتمادها على نظام التعاقد في مناصب مخصصة لنشاطات الحفظ والصيانة، والخدمات، بعد أن كانت ولأمد قريب يشغلها الموظفون، أو لتغطية الشغور المؤقت لبعض الوظائف الدائمة، أو للقيام ببعض النشاطات ذات الطابع المؤقت تدخل في إطار النشاط الثانوي للمرافق العامة أو أعمال ظرفية تتطلب تخصيصا في المهام، لا تتوفر لدى الموظفين، إما لتحسين أداء الإدارات

والمؤسسات العمومية، وهذا من خلال استعانة هذه الأخيرة بأشخاص يتمتعون بمؤهلات عالية وخبرات فنية لتقديم الدعم اللازم للعمل الإداري في شكل استشارة أو دراسة أو خبرة،

ما أدى بالمشروع الجزائري إلى إصدار المرسوم الرئاسي 308/07 الذي ينظم هذه الفئة من الأعوان المتعاقدين وفقا لأحكام المواد من 19 إلى 21 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي وضعت التأصيل لنظام التعاقد ولقد تبين لنا من خلال بحثنا هذا عدة نتائج تتمثل في:

- ضعف المركز القانوني للعون المتعاقد مقارنة مع الموظف كونه يفتقد لقسط كبير من الأمن و الإستقرار الوظيفي نتيجة لافتقاره لصفة الموظف وما يترتب على اكتساب هذه الصفة.
- يكون العون المتعاقد بموجب عقد العمل المحدد المدة بالنصوص القانونية الموجودة حاليا أكثر عرضة للتوقيف عن العمل بالإرادة المنفردة للإدارة أو المؤسسة العمومية قبل حلول أجل العقد أو بعدم تجديده أو تمديده لمدة مماثلة، مما يجعل العون المتعاقد عند اقتراب انتهاء عقده في حالة نفسية مضطربة والخوف من انقطاع مصدر الرزق في أي وقت.
- وجود غموض في الحالات الخاصة بعقود العمل المحدد المدة، مقارنة بعقود العمل غير المحدد المدة، ما يجعل العون المتعاقد في وضعية يقبل بكل نشاط لكي لا يبقى في عالم البطالة.
- منح الأعوان المتعاقدين حقوق و ضمانات أقل، من تلك الممنوحة للموظفين، ما يؤدي إلى نتائج سلبية على العمل الإداري وشعور هذه الفئة بالتهميش ما دفع إلى مطالبتهم بالإدماج.
- عدم اهتمام المشرع بعنصر المدة في عقد العمل المحدد المدة، واكتفى بوضع قواعد عامة في تجديده لعقد العمل، ما يجعل الإدارة في وضعية فراغ قانوني، يمكن أن يبقى العون المتعاقد على عقد العمل المحدد المدة لسنوات طويلة.

- عدم ضبط المشرع للأخطاء المهنية، وعدم النص عليها مثلما فعل مع الأخطاء المهنية بالنسبة للموظف، ما يجعل العون المتعاقد تحت رحمة الإدارة، في تكييفها للأخطاء وهذا ما قد يجعله أكثر عرضة للتسريح.
 - الاعتماد على عقود العمل المحددة المدة، تجعل العون المتعاقد عرضة للبطالة في أي وقت، ويكون مستقبلة في الضمان الاجتماعي والتقاعد مرهونا ومرتبيا بعدد العقود المبرمة مع الإدارات والمؤسسات العمومية.
 - إعطاء سلطة تقديرية للإدارة أو المؤسسة العمومية في التعاقد، قد تكون له آثار سلبية على الوظيفة العمومية وحقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين باستعمال هذه السلطة لأغراض بعيدة عن المصلحة العامة.
- وضمن هذا البحث رأينا أن نثري هذا العمل المتواضع ببعض الاقتراحات:
- إعادة النظر في المرسوم الرئاسي 308/07، ولاسيما إدراج مواد أخرى تنظم عقد العمل المحدد المدة بأكثر دقة ووضوح لتفادي سوء الفهم و التطبيق.
 - صدور نصوص تنظيمية خاصة بمناصب الشغل لمدة محدد، عوضا للعقود محددة المدة، لكي لا تتعارض مع مبدأ ديمومة العلاقة الوظيفية على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية.
 - ضرورة مراجعة الفصل السابع من المرسوم الرئاسي 308/07 والمتعلق بالنظام التأديبي من خلال تمكين العون المتعاقد من التظلم الرئاسي.
 - إدراج نص صريح لمحاولة تصنيف الأخطاء المهنية المتعلقة بالأعوان المتعاقدين لضمان عدم تعسف الإدارة في تصنيفها للأخطاء المهنية.
 - إعادة النظر في تصنيف المناصب الخاصة بالأعوان المتعاقدين، وتحيينها لتساير الظروف الاقتصادية والاجتماعية، والتحسين من نظام التعويضات والعلاوات والراتب.
 - التخفيف من شروط وإجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين، وجعلها أكثر مرونة، لتتماشى مع الغرض المطلوب الذي وضعت من أجله.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

لؤسسة أو الإدارة العمومية

مجمع التوظيف
مجمع التوظيف الكامل بأثر التوقيف الجزئي

بين :

..... (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)

المختلة بالسيد..... (بيان اسم الممثل للتوظيف ولقبه وسنته)

من جهة،

و :

..... (بيان اسم ولقب العون المتقاعد)

المولود (ة) في

السكان (ة) في

من جهة أخرى ؟

تمتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفية توظيف الأعران المتقاعدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ؛
تمتضى القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكميات تنظيم توظيف الأعران المتقاعدين وكذا إجراءات الإعلان ؛

الاتفاق على ما يأتي :

المادة الأولى: يوظف..... (بيان الاسم واللقب) في منصب شغل..... لمدة محددة بس..... بالتوقيت الكامل (أو بالتوقيت الجزئي)،
حسب الحالة

المادة 2 : يعين المعني(ة) في.....(بيان المصلحة المعين فيها)

المادة 3 : يصنف المعني(ة) في الصنف.....الرقم الاستدلالي.....

المادة 4 : يستفيد المعني(ة) عند الاقتضاء، من العلاوات و التعويضات المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول، وهي:

- تعويض الخبرة المهنية.....(بيان مبلغ تعويض الخبرة المهنية)،
- علاوات وتعويضات أخرى.....(بيان طبيعتها).

المادة 5 : زيادة على الواجبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 و المذكور

أعلاه، يخضع المعني(ة) للواجبات الخاصة المرتبطة بمنصب شغله، لاسيما:

-
-
-

المادة 6 : يسري مفعول هذا العقد ابتداء من.....

السلطة الإدارية المؤهلة

إسم ولقب العون المتعاقد

قرئ وصادق عليه

حرر بـ.....في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مؤسسة أو الإدارة العمومية

مؤقتاً
غير صحت المدة بالترقية الكامل أو بالترقية الجزئية

بين :

..... (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)

المثلة بالسيد..... (بيان اسم المتل المؤهل و لقبه وصفته)

من جهة،

و :

..... (بيان اسم و لقب العون المتعاقد)

المولود (ة) في.....

السكان (ة) في.....

من جهة أخرى ؛

تمتعتنى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ؛
وتمتعتنى القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كيمييات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان ؛

تم الاتفاق على ما يأتي :

المادة الأولى: يوظف..... (بيان الاسم واللقب) في منصب شغل..... لمدة غير محددة بالترقية الكامل (أو بالترقية الجزئية)، حسب الحالة

المساعدة 2 : يعين المعني(ة) في..... (بيان المصلحة المعين فيها)

المادة 3 : يصف المعني(ة) في الصنف.....الرقم الاستدلالي.....

المادة 4 : يستفيد المعني(ة) عند الاقتضاء، من العلاوات و التعويضات المنصوص عاينها في التنظيم الساري المفعول، وهي:

- تعويض الخبرة المهنية..... (بيان مبلغ تعويض الخبرة المهنية)،
- علاوات وتعويضات أخرى..... (بيان طبيعتها).

المادة 5 : زيادة على الواجبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 و المذكور

أعلاه، يخضع المعني(ة) للواجبات الخاصة المرتبطة بمتنصب شغلته، لاسيما:

-
-
-

المادة 6 : يسري مفعول هذا العقد ابتداء من.....

السلطة الإدارية المؤهلة

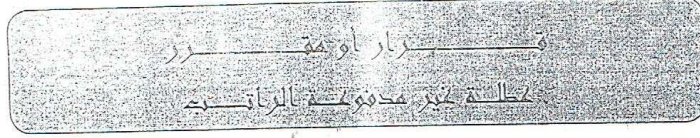
إسم ولقب العرن المتعاقد

قري وصادق عليه

حرر بـ.....في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية



إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كليات توظيف الأعدوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والفوائد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، لاسيما المادة 55 منه،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعدوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تعميد مرامح النص التنظيمي المنطبق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والفناني والمهني)، عند الاقتضاء،

و بناء على عقد توظيف.....(بيان الاسم واللقب) بصفة.....لمدة غير محددة، ابتداء من.....،

و بناء على طلب عطلة غير مدفوعة الراتب، المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....،

و بناء على الوثائق الثبوتية المقدمة من طرف المعني(ة)،

و بناء على موافقة السلطة السلمية،

و باقتراح من.....

يقـــــر

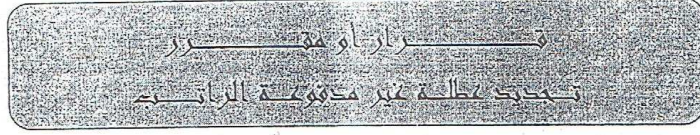
المادة الأولى : يستفيد.....(بيان الاسم واللقب) من عطلة غير مدفوعة الراتب من أجل.....(بيان السبب) لمدة.....ابتداء من.....

المادة 2 : يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بــــ.....في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة أو الإدارة العمومية



إن..... (ذكر السلطة المحولة صلاحية التعيين)

بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات وتوظيف الأعران المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، لاسيما المادة 55 منه،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بمسألة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

و بمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إنشاء..... (تعديد مراع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والفني والمهني)، عند الاقتضاء،

و بناء على عقد توظيف..... (بيان الاسم واللقب) بصفة..... لمدة غير محددة، ابتداء من.....،

و بناء على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن استفاضة المعني(ة) من عطلة غير مدفوعة الراتب لمدة..... ابتداء من.....،

و بناء على طلب تجديد العطلة غير مدفوعة الراتب المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....،

و بناء على الوثائق الثبوتية المقدمة من طرف المعني(ة)،

و بناء على موافقة السلطة السلمية،

و بإقتراح من.....

يقرر:

المادة الأولى : تجدد العطلة غير مدفوعة الراتب الممنوحة ل..... (بيان الاسم واللقب) لمدة..... ابتداء من.....،

المادة 2 : يكلف..... (السلطة الإدارية المحولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب..... في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

لؤسسة أو الإدارة العمومية

مقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- إن..... (ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)
- مقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- و مقتضى المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كميّيات توظيف الأعران المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لراتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، لاسيما المادة 55 منه،
- و مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعران الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- و مقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،
- و بناء على عقد توظيف..... (بيان الاسم واللقب) بصفة..... لمدة غير محددة، ابتداء من.....
- و بناء على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن استفاة المعين(ة) من عطلة غير مدفوعة الراتب لمدة..... ابتداء من.....،
- و بناء على طلب إعادة الإدماج المقدم من طرف المعين(ة) بتاريخ.....
- و باقتراح من.....

يقـــــر

المادة الأولى : يعاد إدماج..... (بيان الاسم واللقب) في منصب عمله، ابتداء من.....،

المادة 2 : يكلف..... (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـــــة..... في.....

قائمة المصادر
والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

النصوص التشريعية

I. الدستور:

1- القانون رقم 01/16 المؤرخ في 6 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 7 مارس 2016 .

II. القوانين:

1- القانون 10/81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 14 جويلية 1981.

2- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتضمن التأمينات الإجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 05، الصادرة بتاريخ 03 جويلية 1983 .

3- القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 05، الصادرة بتاريخ 03 جويلية 1983

4- القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990

5- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، الصادرة بتاريخ 02 جوان 1990.

6- القانون رقم 06/14 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014 .

7- القانون رقم 15/16 المؤرخ 31 ديسمبر 2016، المعدل و المتم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 31

ديسمبر 2016 .

III - الأوامر :

1- الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 "المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم"، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 78 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975 .

2- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، "المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد رقم 46، الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006.

IV- المراسيم :

1- المرسوم 276/86 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1986.

2- المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 المتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خرجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 91 ، الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1998 .

3- المرسوم التنفيذي رقم 294/01 المؤرخ في 01 أكتوبر 2001 يحدد شروط توظيف الأساتذة المشاركين والأساتذة المدعوين وعملهم في مؤسسات التعليم و التكوين العالين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 57 ، الصادرة بتاريخ 03 أكتوبر 2001 .

4- المرسوم الرئاسي 304/07 في 07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007 .

5 - المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد كفيات توظيف الأعدان وحقوقهم وواجباتهم العاصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة برواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التاديبى المطبق عليهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007 .

6 - المرسوم التنفيذي 05/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03 الصادرة بتاريخ 20 جانفي 2008 .

7 - المرسوم 126/08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد22، الصادرة بتاريخ 30 أفريل 2008.

8 - المرسوم التنفيذي 10 / 136 المؤرخ في 13 ماي 2010، الذي يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 16 ماي 2010.

9 - المرسوم التنفيذي رقم 320/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017. يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وفي خارج في بعض المناطق الجغرافية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

V-القرارات :

1-القرار المؤرخ في 7 أفريل 2008 يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا الإجراءات الإعلان، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 25، الصادرة بتاريخ 18 ماي 2008 .

2-القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية، الأعضاء الأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 2008.

VI-التعليمات:

1 - تعليمة رئيس الحكومة رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008 ، المعدلة للتعليمة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 والمتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية ، بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية .

2 - تعليمة الوزير الأول رقم 333 المؤرخة في 10 نوفمبر 2013 والمتعلقة بكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والإختبارات المهنية.

ثانيا: قائمة المراجع

أ-الكتب

- 1- بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات شالة، الجزائر، 2010،
- 2- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 .
- 3- _____، التنظيم الإداري في الجزائر بين النظرية والتطبيق، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص193.
- 4- بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة (دراسة نظرية تطبيقية مقارنة)، دار هومة ، الجزائر، 2004.
- 5- حباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية (دراسة تحليلية مقارنة الأحكام)، الأمر 03/06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح ، الجزائر، 2012.
- 6- الحلو ماجد راغب ، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008.
- 7- خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة ، الجزائر، 2010.
- 8- الدسوقي علي محمد إبراهيم ، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة، مصر، 2006.
- 9- رحلاوي كمال ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة ، الجزائر، 2004.
- 10- رفعت محمد عبد الوهاب ، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر 2009.
- 11- سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري "علاقة العمل الفردية" ، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 12- الشتيوي سعد، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007.
- 13- الطماوي سليمان ، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، مصر، 2007.
- 14- طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، دار هومة ، الجزائر، 2012.
- 15- عشي علاء الدين، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 16- عوابدي عمار، القانون الإداري، الجزء الأول، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.
- 17- قاسم محمد أنس، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

18 - محارب على جمعة ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004.

19 - مقدم سعيد ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

20 - المهديوي حسين حمودة ، شرح أحكام الوظيفة العامة، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ليبيا، 2001.

21- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

22- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.

II- الأطروحات والرسائل:

أطروحات الدكتوراه

1- الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015-2016.

2- بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017.

3- بن عمران محمد الأخضر، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، دكتوراه في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2006-2007.

4- مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2016-2017.

رسائل الماجستير

1- بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص قانون إداري و إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011-2012.

2- بوشيبة الطاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الإداري، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016-2017.

- 3- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة)، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2009-2010.
- 4- حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، الجزائر، 2013-2014.
- 5- فغول محفوظ، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، كلية الحقوق سعد حمدين، جامعة الجزائر، الجزائر، 2016-2017.
- 6- هنوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2014-2015.
- 7- وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010-2011.

III-المجلات:

- 1- بوقرة أم الخير، « تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية»، مجلة المفكر، العدد 09، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013.
- 2- ريوح ياسين، « أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها»، مجلة الحقيقة، العدد 42، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- 3- قدودو جميلة، « نظام التعاقد أحد متطلبات عصرنة الوظيفة العامة أم أحد أسباب فشل مسارات الإصلاح في القطاع»، مجلة العلوم القانونية والإدارية، العدد 11، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، 2015.

IV- المراجع باللغة الأجنبية:

- (1) Essaid taib, **Droit de la fonction publique**, édition- houma, Alger, 2003.

الفهرس

فهرس المحتوى

الصفحة	الموضوع
	البسمة
	الشكر
	الإهداء
أ- د	مقدمة
5	الفصل الأول: عقد العمل كآلية للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية
7	المبحث الأول: ماهية عقد العمل
7	المطلب الأول: مفهوم عقد العمل
8	الفرع الأول: تعريف عقد العمل
10	الفرع الثاني: عناصر عقد العمل
12	الفرع الثالث: فئات التعاقد في الوظيفة العمومية
15	المطلب الثاني: طرفا عقد العمل
15	الفرع الأول: العون المتعاقد
19	الفرع الثاني: المؤسسة أو الإدارة العمومية
22	المطلب الثالث: طبيعة علاقة العون المتعاقد بالإدارة و موقف المشرع الجزائري منها
22	الفرع الأول :علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص
24	الفرع الثاني : علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام
25	الفرع الثالث : موقف المشرع الجزائري من علاقة العون المتعاقد بالإدارة
27	المبحث الثاني: مسار عقد العمل
27	المطلب الأول: عملية توظيف الأعوان المتعاقدين
28	الفرع الأول : شروط التوظيف
31	الفرع الثاني: محتويات ملف التوظيف

32	الفرع الثالث: إجراءات التوظيف
37	المطلب الثاني: أساليب التوظيف التعاقدية
37	الفرع الأول : حالات اللجوء إلى عقد العمل المحدد المدة
41	الفرع الثاني: حالات اللجوء إلى عقد العمل الغير محدد المدة
43	المطلب الثالث: إنقضاء خدمة العون المتعاقد
44	الفرع الأول: إنقضاء الخدمة بإرادة العون المتعاقد " الإستقالة "
46	الفرع الثاني : إنقضاء خدمة العون المتعاقد بقوة القانون
52	الفصل الثاني: النظام القانوني للأعوان المتعاقدين
54	المبحث الأول: حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين
54	المطلب الأول: حقوق الأعوان المتعاقدين
54	الفرع الأول: الحقوق المادية
65	الفرع الثاني: الحقوق المعنوية
70	المطلب الثاني: واجبات الأعوان المتعاقدين
70	الفرع الأول : الواجبات الوظيفية البحتة
73	الفرع الثاني: الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة
76	المبحث الثاني: النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين
76	المطلب الأول: تعريف الأخطاء المهنية
77	الفرع الأول : التعريف التشريعي للخطأ المهني
78	الفرع الثاني: التعريف الفقهي للخطأ المهني
80	الفرع الثالث : التعريف القضائي للخطأ المهني
81	المطلب الثاني: مفهوم العقوبة التأديبية
81	الفرع الأول : تعريف العقوبة
83	الفرع الثاني: العقوبات المقررة عند إخلال بالتزامات العون المتعاقد
85	الفرع الثالث: السلطة المختصة بتأديب العون المتعاقد

90	المطلب الثالث: الضمانات التأديبية الممنوحة للعون المتعاقد
91	الفرع الأول: إخطار العون المتعاقد
92	الفرع الثاني: إطلاع العون المتعاقد على ملفه التأديبي
93	الفرع الثالث: إحترام حق الدفاع
95	الخاتمة
99	الملاحق
107	قائمة المصادر والمراجع
114	الفهرس

المخلص

إن الوظيفة العمومية في ظل النظام الجزائري، خطت خطوات هامة نتيجة للتغيرات والتحويلات المؤسساتية والسياسية، إلى جانب العولمة والتطورات الحاصلة في كل دولة، والتي أثرت على المنظومة القانونية، ما دفع بالمشرع الجزائري إلى جانب اعتماده على النظام القانوني للوظيفة العمومية كأصل عام، اللجوء إلى أسلوب التعاقد، من خلال إرساء نظام جديد للتعاقد يتلائم و يتنوع مع مهام الإدارة وتطورها.

حيث أخضع بعض المناصب لنظام التعاقد بموجب عقود عمل محددة المدة وأخرى غير محددة المدة، والذي يعد استثناء على المبدأ العام القائم على استمرارية الوظيفة، لإضفاء المرونة اللازمة على نشاطات الإدارة والمؤسسات العمومية وللتكيف مع التحويلات الإقتصادية والإجتماعية التي عرفتھا الدولة، وتدعيما لقطاع الوظيفة العمومية، بأشكال قانونية أخرى للعمل في حالات معينة ومحددة قانونا، لغرض تنفيذ حاجاتها وخدمة للمرافق العامة، دون أن يكسب شاغليها صفة الموظف.