

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون الإداري

رقم:

إعداد الطالب:

عيادي محمد أيمن

يوم:

النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الإدارات والمؤسسات
العمومية

لجنة المناقشة:

رئيسا	الجامعة محمد خيضر بسكرة	دكتور	العضو 1 دحموش فايزة
مشرفا	الجامعة محمد خيضر بسكرة	أ محاضر	العضو 2 بودوح ماجدة شهيناز
مناقشا	الجامعة محمد خيضر بسكرة	دكتور	العضو 3 أفوجل نبيلة

السنة الجامعية : 2019 - 2020

إهداء

أهدي هذا العمل الدؤوب الى أمي وأبي العزيزين أطال الله في عمرهما فهما

سندي الأول لكل ناجحي وتميزي.

إلى أخي وأخواتي وعائمتي الذين دعموني طيلة حياتي.

إلى زملائي وزميلاتي في الدراسة وأخص بالذكر ضياء وأحمد وزكريا وجبير

وإكرام ورفيدة وإيناس وربيعة الذين شاطروني سنوات الدراسة.

الى أصدقائي المقربون ورفاق دربي أحمد جودي ومحمد غريبي وضياء جديدي

الى أختي الدكتورة رفيدة سلسبيل

إلى رفاقي وعائمتي الثانية في جمعية بسكرة تقرأ

﴿شكر و عرفان﴾

بعد الحمد لله الذي لا يحمد عن خير سواه فإنه كما يقول النبي صلى الله عليه

وسلم {من لم يشكر الناس لا يشكر الله} أتقدم بوافر الاحترام والشكر الى الدكتورة

الفاضلة بودوح ماجدة شاهيناز على قبول الإشراف على هذا العمل والتي لم تبخل

على بتوجيهاتها والنصائح البناءة متمنيا لك التوفيق والسداد

مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية أسلوب من أساليب التسيير والإدارة لشؤون الدولة العامة، وهذا الأسلوب ليس وليد اليوم وإنما هو معروف منذ زمن بعيد ولكن مع تطور المجتمعات وتقدمها جعل الدولة تبحث عن أنظمة أخرى للتوظيف حتى تخفض الضغط الكبير على عدد الموظفين وللإستجابة السريعة لمتطلبات المرفق العام.

ولذلك نجد ان قطاع التوظيف العمومي قد مر بعدة تطورات طالت منظومته التشريعية حيث صدر أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية في 02 جوان 1966 متمثلا في الامر 133/66، ثم تلاه المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، وأخيرا صدر الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهذا الأخير يعتبر آخر تحديث للمنظومة التشريعية الخاصة بالوظيفة العمومية.

إن صدور الأمر 03-06، والذي جاء بناء على رؤية جديدة للحياة المهنية، واستجابة للتحولات التي شهدتها الإدارات العمومية في نطاق الممارسة الإدارية، منها التوسع في مهام الإدارة، وهذا ما فرض عليها تبني أنظمة قانونية أخرى للعمل، منها الاعتماد على النظام التعاقدى في التوظيف المنصوص عليه في الأمر 03-06 في المواد 19، 20، 21؛ ما أدى بالمشرع الى اصدار المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 21 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكل لراتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

طرح الإشكالية الأساسية :

من خلال العرض الذي قدمناه حول النظام التعاقدى الذي كرسه الأمر 03/06 والمرسوم الرئاسي 308/07 الذي ينظم فئة الأعوان المتعاقدين، يمكن أن نطرح الإشكالية الآتية: هل وفق المشرع في استحداث آلية التعاقد لشغل مناصب العمل في الإدارات والمؤسسات العمومية.؟

- وتتفرع على الإشكالية تساؤلات فرعية وهي:
- لماذا خرج المشرع عن القاعدة الأساسية وهي التوظيف ووضع التعاقد كآلية تجعل العون المتعاقد والموظف ينتميان الى نفس الإدارات والمؤسسات العمومية؟
 - لماذا أحال المشرع العون المتعاقد الى الأمر 03/06 في بعض المواد واكتفى بسكوت في بعض الاخر؟
 - ماهي مناصب الشغل التي يوظف فيها العون المتعاقد دون الموظفين العموميين؟
 - هل يتمتع العون المتعاقد بضمانات كافية خلال فترة تأديبيه؟

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الدراسة كونها تعالج موضوعا جديدا ولم ينل جانبا ملحوظا من الدراسة والمناقشة، وأيضا من أجل معرفة النظام القانوني الخاص بالأعوان المتعاقدين والتعديلات التي طرأت على هذا النظام نظرا للضجة الإعلامية التي أثارها خلال السنوات الماضية بسبب احتجاجات هذه الفئة التابعة لنظام التعاقد من الأوضاع غير المستقرة الواقعين فيها.

أسباب اختيار الموضوع:

توجد العديد من الأسباب التي جعلتنا نبحث ونتعمق في هذا الموضوع منها شخصية ومنها موضوعية نذكر منها :

الأسباب ذاتية :

- بحكم التخصص الدراسي وهو القانون الإداري.
- الميول الشخصي لمقياس الوظيفة العمومية وتأثري به طيلة سنوات الدراسة
- الرغبة الشخصية في التعمق والبحث في هذا المجال.

الأسباب الموضوعية :

- حدثة الموضوع وقلة البحوث والدراسات حول مضمون هذا النظام.

-أصبح هذا النظام معمولاً به بصفة واسعة وكبيرة في المؤسسات والإدارات العمومية.

أهداف الدراسة:

-الإلمام بالقوانين والمراسيم المنظمة لأعوان المتعاقدين.

-التعرف على نظامهم القانوني وتوضيح الفرق بينهم وبين الموظف العمومي.

الصعوبات التي اعترضت الباحث:

-قلة المراجع حول موضوع البحث بسبب غياب الدراسات من طرف الأساتذة الجزائريين.

-صعوبة التنقل وغلق المكتبات ودور المطالعة نظراً للأوضاع الصحية التي تمر بها البلاد.

المنهج المتبع:

للإجابة على الإشكالية والأسئلة الفرعية ارتأينا أن نعتمد المنهج الوصفي التحليلي كمنهج رئيسي من خلال إجراء دراسة تحليلية للمواد المكرسة للنظام التعاقدية في الأمر 03/06 والمرسوم الرئاسي 308/07 الذي ينظم فئة العون المتعاقد وأيضاً التطرق الى المراسيم والتنظيمات الأخرى المطبقة لهذه المواد.

وللإجابة على الإشكالية قسمنا خطة البحث كالتالي :

المبحث التمهيدي: مفهوم العون المتعاقد.

الفصل الأول: تنظيم المسار المهني للعون المتعاقد.

-المبحث الأول: تنظيم المسار المهني قبل التوظيف.

-المبحث الثاني: تنظيم المسار المهني بعد التوظيف.

الفصل الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد.

-المبحث الأول: المتابعة التأديبية للعون المتعاقد.

- المبحث الثاني: الضمانات التأديبية المقررة للعون المتعاقد.

المبحث التمهيدي

مفهوم العون المتعاقد

عرفت الوظيفة العمومية تغيرات مست نظامها القانوني، لمواكبة التطورات التي شهدتها الإدارة والمرفق العام بدءاً من الأمر 133/66¹ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الملغى وصولاً إلى الأمر 03/06² المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعمول به حالياً الذي جاء حاملاً في طياته مجموعة من الإصلاحات مست جميع جوانب الوظيفة العمومية، نذكر منها استحداث أسلوب آخر لشغل المناصب اعتبره المشرع أن اللجوء إليه استثناء عن الأصل وهو التوظيف عن طريق التعاقد، والذي أدرجه في الفصل الرابع من الأمر 03/06 تحت عنوان "الأنظمة القانونية الأخرى للعمل" وبالنظر من الوهلة الأولى نرى أن المشرع استعمل مصطلح الأنظمة بصيغة الجمع مما يوحي عن وجود عدة أنظمة للتوظيف، ولكن بعد الاطلاع على المواد 19، 20، 21، 22 من الفصل الرابع من هذا الأمر نجد أن المشرع كرس نظاماً واحداً وهو نظام التعاقد.

وتتمثل الحالات التي تخضع لنظام التعاقد في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات، كما يمكن اللجوء بصفة استثنائية إلى التوظيف في مناصب مخصصة للموظفين أو في إطار أعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً.

وتسمى هذه الفئة بالأعوان المتعاقدين ونظمهم المشرع في المرسوم الرئاسي 308/07³ الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، وللتعمق أكثر في الموضوع قسمنا

¹ الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966.

² الأمر 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر رقم 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

³ المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29/09/2007، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر 61 الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

هذا المبحث الى التعريف بالعون المتعاقد (المطلب الأول) وتمييزه عن بعض الفئات الأخرى وعلاقته بالإدارة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف العون المتعاقد

لم يتعرض المشرع الجزائري لتعريف العون المتعاقد وهذا يرجع الى أن التعريف ليس من اختصاص المشرع، واكتفى فقط بذكر مناصب الشغل الخاضعة لهذا النظام في الأمر 03/06، كذلك يلاحظ غياب التعريف ضمن المرسوم الرئاسي 308/07 المتعلق بكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، مما جعلنا نلجأ الى البحث عن التعريفات التي جاء بها الفقه بخصوص هذه الفئة، وبعد اطلعنا عن المرسوم السابق نلاحظ أن عنوان الفصل الأول من المرسوم الرئاسي 308/07 الذي ينظم هذه الفئة جاء تحت تسمية "عقد العمل" وهذا ما أثار جدلا بين التعريفات الفقهية واختلاف توجهاتها، بحيث يرى الدكتور بوطبه مراد: " أن هذا مصطلح غير دقيق ويستعمل للتعبير عن عقد مبرم بين العامل والمستخدم في إطار قانون علاقات العمل، وكان الأجدر استعمال مصطلح **عقد التوظيف** "، وبرر ذلك بأن مصطلح عقد التوظيف هو مستعمل في الفقه والقضاء المقارنين، وأنه ناتج عن العلاقة التعاقدية بين العون المتعاقد والإدارة، ويظهر ذلك في أن الإدارة هي من تبرم العقد مع أحد الأشخاص ليوظف ضمن أحد مناصب الشغل التي حددها المشرع وبصفة مؤقتة وهذا ما يميزه عن الموظف الذي يتولى مهام وظيفة عمومية دائمة¹ والعامل الذي يعمل في القطاع العمومي الخاص.

وبما أن المشرع لم يعرف العون المتعاقد سنتطرق لما جاء به الفقه:

الفرع الأول: التعريف الفقهي للعون المتعاقد

حاول الفقهاء تقديم تعريف للعون المتعاقد نستعرض بعضا منها كالتالي:

فعرفه الأستاذ دجال صالح هم: <<الذين تلجأ إليهم الإدارة العامة مركزيا أو محليا لخبرتهم في تأدية خدمات لا تتوفر لدى موظف الإدارة العمومية أو لسد فراغ تقتضيه الظروف والمصلحة العامة للمرفق العمومي، فيعتبر هؤلاء مجرد متعاقدين مؤقتين.>>²

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 92.

² بوطبة مراد، المرجع نفسه، ص36.

ويرى أيضا الدكتور بوطبة مراد في محاولة لتعريفهم بأنهم: <<الأشخاص اللذين يعملون بمقتضى عقد في خدمة مرفق عام إداري بصفته مؤقتة.>>¹

كما عرفها الباحث بن فرحات مولاي: <<الأشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب، فتعيينهم يتم وفقا لاتفاق تعاقدى إداري يخضع للقانون العام وإجراءات خاصة، ويحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديد لها ما لها من امتيازات السلطة العامة.>>²

وعرفه الدكتور محمد إبراهيم الدسوقي: <<هو الموظف المتعاقد بأنه عامل عام تعاقدى يرتبط بالإدارة بعقد إجازة يخول له المشرع استثناء صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام.>>³

وفي الأخير قام الدكتور أحمية سليمان بتعريفها على أنها: <<اتفاق يلزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر، يسمى صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا.>>⁴

وباستقراء العديد من الآراء الفقهية التي حاولت إعطاء تعريف للعون المتعاقد وبناء على النصوص القانونية التي تنص وتنظم هذه الفئة، يمكن أن نقترح التعريف التالي: <<هم الأعوان المؤهلين الذين يوظفون في القطاع الإداري العمومي على أساس نظام التعاقد للاتحاق بأحد مناصب الشغل التي نص عليها المشرع صراحة، تكون بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة.>>

من خلال التعاريف المقدمة مسبقا تظهر مميزات العون المتعاقد التي سنشرحها لاحقا في أنه:

- ✓ ينتمي الى جهة مستخدمة وهي الإدارة العمومية.
- ✓ تربطه بالإدارة عقد سماه المشرع بعقد العمل.
- ✓ يشغل ضمن مناصب شغل حددها المشرع على سبيل الحصر.
- ✓ يرتبط بالإدارة بعقد يكون إما عقد محدد المدة أو غير محدد المدة.

¹ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 37.

² بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر رسالة ماجستير: قانون الإداري وإدارة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حاج لخضر، باتنة، 2012/2011، ص 6.

³ محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص 49.

⁴ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 63.

الفرع الثاني: مميزات العون المتعاقد

بعد استخلاصنا لمميزات العون المتعاقد بناء على التعاريف السابقة نفضلها أكثر في هذا الفرع:

أولاً: ينتمي الى المؤسسات والإدارات العمومية

طبقاً للمادة 2 من المرسوم الرئاسي 308/07¹ فيمكن توظيف الأعوان المتعاقدين من قبل المؤسسات والإدارات العمومية في إطار المواد 19 و 20 و 21 من الأمر 03/06، ويقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية حسب ما جاءت به المادة 2 فقرة الثانية من الأمر 03/06:

"... المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير مركززة التابعة لها والجماعة الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات طابع العلمي الثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات طابع العلمي التكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي".²

بعد تحديد مجال المؤسسات والإدارات العمومية نتطرق الى تعريف هذين المصطلحين:

- **المؤسسات العمومية:** طبقاً لما جاءت به المادة 2 من الأمر السابق فالمرشح يقصد بالمؤسسات العمومية الإدارية وليست الاقتصادية، وعرفها الأستاذ ناصر لباد: " بأنها المؤسسات التي تمارس نشاطاً ذا طبيعة إدارية محضة، وتتخذها الدولة والمجموعات الإقليمية المحلية كوسيلة لإدارة مرافقها العمومية الإدارية، وتتمتع بالشخصية المعنوية وتخضع في أنشطتها للقانون العمومي".³

- **الإدارات العمومية:** أو الإدارة العامة وعرفها الدكتور عمار عوابدي: " مجموعة العمليات والمبادئ والقواعد والأساليب العملية والفنية والعملية والقانونية التي تجمع شتات الجهود والوسائل المادية والبشرية والتنظيمية العامة، وتوجهها بواسطة عمليات تخطيط والتنظيم والرقابة لتحقيق الأهداف العامة الرسمية المحدد في السياسة العامة للدولة والمطلوب إنجازها".⁴

¹ أنظر المادة 2 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² أنظر المادة 2 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

³ ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية، سلسلة القانون، سطيف، 2007، ص 217.

⁴ عمار عوابدي، القانون الإداري الجزء الأول: النظام الإداري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 11.

ثانيا: ترتبط مع الإدارة بعقد عمل

جاء هذا المصطلح في الفصل الأول من المرسوم الرئاسي 308/07 ووضحنا سابقا أنه مصطلح غير دقيق ويخص العلاقة التي تربط العامل والمستخدم أو صاحب العمل، لأن من الشروط الأساسية في صحة عقد العمل هو الرضا بين الطرفين والذي يغيب عند العون المتعاقد خلال تعاقد مع الإدارة، فليس له دورا في تحضير عقد العمل ما عليه إما قبولها أو رفضها كما هي، إذا فلا يمكننا اعتبار هذا عقد عمل إنما يمكن وصفه بعقد إذعان.¹

ثالثا: يشغل ضمن مناصب حددها المشرع

نص المشرع في مادة 19 من الأمر 03/06 على مناصب الشغل التي يوظف فيها الأعوان المتعاقدون والتي تتمثل في نشاطات الحفظ والصيانة والخدمات، كما تطرقت المادة 20 و21 أنه يمكن اللجوء الى توظيف بصفة استثنائية في مناصب شغل مخصصة للموظفين وفي إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا، ونفصل أكثر لاحقا.²

رابعا: يرتبط بالإدارة بعقد يكون إما عقد محدد المدة أو غير محدد المدة

يرتبط العون المتعاقد بالإدارة العمومية بنوعين من العقود هي عقود محددة المدة أو عقود غير محددة المدة سواء بتوقيت جزئي أو كامل طبقا لما نصت عليه المادة 22 من الأمر السابق، ويظهر جليا لنا أن المشرع اعتمد نفس طريقة التعاقد بالنسبة للعمال وصاحب العمل، وعليه يمكن القول إن استعمال المشرع لمصطلح عقد العمل هو محاولة منه في دمج بعض القواعد الخاصة بقانون العمل ضمن القانون الخاص بالوظيفة العمومية، وهذا ما سنوضحه في العناوين القادمة.

المطلب الثاني: تمييز العون المتعاقد عن بعض الفئات الأخرى وعلاقته بالإدارة

بناء على التعاريف السابقة استقر رأي الفقه أن الأعوان المتعاقدين ليسوا موظفون عموميين، وبخصوص مركزهم القانوني فبعد اطلاق على الأمر 03/06 والمرسوم الرئاسي رقم 308/07 يظهر جليا أن المشرع لم يعرض مركزهم القانوني على عكس الموظفين العموميين فنص بشكل

¹أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 56.

² أنظر المواد 19 و20 و21 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

صريح في المادة 7 من الأمر رقم 103/06¹ بأنهم في مركز قانوني تنظيمي أو لائحي تحدده وتحكمه القوانين واللوائح وبالذات قوانين الموظفين أي هذا الأخير بعد صدور قرار تعيينهم فهو مطالباً باحترام أحكام النظام القانوني الذي يخضع له بجميع ما ورد فيه ولا دخل لإرادته في وضع وإيجاد هذا النظام أو التعديل فيه².

وحتى نحدد الطبيعة القانونية للعون المتعاقد توجب أولاً تمييزه عن بعض الفئات الأخرى التي تشتغل في المؤسسات والإدارة العمومية ونبين العلاقة التي تربطه بالإدارة.

الفرع الأول: تمييز العون المتعاقد عن بعض الفئات الأخرى

ننتقل إلى محاولة تمييز العون المتعاقد عن الموظف العمومي وعن العون المتربص والعامل الأجير وهذا لإزالة اللبس وعدم الخلط بينهم.

أولاً: تمييز العون المتعاقد عن الموظف العمومي

عرف الأمر 03/06 الموظف العمومي في المادة 4: «يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.»³

ومقارنة بالتعريف سابق الذكر للعون المتعاقد نلاحظ وجود فروق تتجلى من خلال الآتي:

أ- **من حيث القانون المطبق:** فإن العون المتعاقد يخضع لنظام قانوني خاص به⁴ طبقاً لما نصت عليه المادة 24 من الأمر 03/06 وهو المرسوم الرئاسي 308/07 المتعلق بالأعوان المتعاقدين أما الموظف العمومي فهو يخضع للأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

ب- **من حيث التوظيف:** الأمر المشترك بينهما هو أنهما يعملان في نفس الإدارة العمومية إلا أنهما يختلفان في أساليب التوظيف، حيث أن العون المتعاقد يلتحق بالإدارة العمومية بواسطة

¹ بوظبة مراد، مرجع سابق، ص 90.

² عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، الطبعة الأولى، مطبعة مزوار، الوادي، 2011، ص ص 48-49.

³ أنظر المادة 4 من الأمر 03-06، مصدر سابق.

⁴ المرسوم الرئاسي رقم 308-07، مصدر سابق.

عقد إداري¹ يكون عقد محدد المدة أو غير محدد المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في إحدى النشاطات التي نص عليها المشرع صراحة؛ أما الموظف فهو يلتحق بوظيفة عمومية دائمة عن طريق قرار التعيين من سلطة إدارية مختصة² ويرسم³ في إحدى درجات التسلسل الوظيفي. وهنا يبرز العنصر الجوهري الذي يميز العون المتعاقد عن الموظف العمومي بتمتع هذا الأخير بالاستقرار الوظيفي عكس العون المتعاقد الذي يكون نشاطه مؤقت ولا يتمتع بالاستقرار الوظيفي أو المهني.

ثانيا: تمييز العون المتعاقد عن العون المتربص

التربص هو خضوع كل موظف مبتدأ لفترة يتمرن فيها لتسمح للإدارة بمعرفة قدرته على القيام بالمهام المنوطة به⁴، وهذا ما أكدته المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية: <>يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتبة من الرتب الوظيفية العمومية.... ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه بمتابعة تربص اختباري بنجاح.<<⁵

وعليه فالمتربص يشغل وظيفة دائمة بصفة مؤقتة لمدة عام قابلة للتجديد مرة واحدة طبقا للمادة 17 من المرسوم التنفيذي، التي يثبت فيها قدرته على شغل هذا المنصب الى أن تقرر الإدارة أهليته لذلك.

يظهر الاختلاف بالنسبة للعون المتعاقد وبين المتربص من:

أ- من حيث القانون المطبق: فإن العون المتعاقد يخضع للمرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بهذه الفئة، أما المتربص كرس في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية،

¹ بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، السنة الجامعية 2017-2018، ص 21.

² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، دار الجسور، الجزائر، 2015، ص20.

³ الترسيم هو إجراء القصد منه تثبيت عون في درجة معينة أو في رتبته، أنظر المادة 4 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

⁴ فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، ص94

⁵ المرسوم تنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 12 الصادرة في 22 نوفمبر 2017.

ونظمه المرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

ب- **من حيث التوظيف:** فإن نفس الأمور المشتركة التي تناولناها بين العون والموظف سابقا هي نفسها بالنسبة للمتربص، لأن هذا الأخير يكتسب صفة موظف بعد أن يخضع لفترة تجربة ليثبت أهليته لشغل منصب دائم.

ويظهر الفرق بينهما أن العون المتعاقد يمر بفترة تجربة هو أيضا إلا انها قصيرة المدة مقارنة بفترة المتربص، والتي حددها المشرع في المادة 21 من المرسوم الرئاسي 1308/07¹ بستة أشهر بالنسبة لعقد غير محدد المدة وشهرين لعقد مدته سنة أو أكثر وشهر واحد بالنسبة لعقد تتراوح مدته بين ستة أشهر وسنة واحدة، ونلاحظ أن فترة التربص تعتبر ثابتة بالنسبة للفترة التجريبية ويرجع ذلك لمدة ونوع العقد المبرم بين العون المتعاقد والإدارة المستخدمة.

ويظهر أيضا أن المتربص سيشغل منصب دائم بعد نجاح فترة التربص إلا أن العون المتعاقد سواء نجح فيها أم لا تبقى علاقته بالإدارة مؤقتة عكس العون المتربص.²

ثالثا: تمييز العون المتعاقد عن العامل الأجير

بعد تمييز العون المتعاقد عما يشابهه في مجال توظيفه ننقل الى تمييزه عن الفئة التي هي خارج مجال توظيفه لكن لهما العديد من الخصائص المشتركة وهو العامل الأجير.

وهذا الأخير عرفته المادة 2 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل كما يلي: العمال الأجراء هم <<الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى المستخدم.>>³

ويتضح جليا أن هذا التعريف أعطى مدلول واسع للعمال الأجراء، ليشمل العمال التابعين للقطاع العام أو الخاص، لكن ستنمحوح دراستنا حول العمال العموميين باعتبارهم مستخدمين

¹ أنظر المادة 21 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² بن يلف سميعة، قودود وفاء، السر المهني بالنسبة للعون المتعاقد مذكرة ماستر: قانون عام معمق، قسم الحقوق، معهد العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، بلحاج بوشعيب، عين تيموشنت، سنة 2016/2017، ص10.

³ القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، جريدة الرسمية رقم 17، صادرة في 25 ابريل 1990.

الدولة،¹ وما يلفت الانتباه أن المشرع أضفى صفة أخرى على العامل المتعاقد في إطار الوظيفة العمومية بمنحه صفة العون المتعاقد عوض عامل باعتبار المؤسسات و الإدارات العمومية هيئات غير اقتصادية، وبالتالي منح المشرع للمتعاقد صفة العون لإثبات أنه في موقع وظيفي داخل هيئة عمومية تابعة للدولة وظف بموجب عقد توظيف وفق إجراءات تنظيمية وأن إرادته التعاقدية مقيدة بأحكام تنظيمية مسبقة.²

من هنا نتطرق للفرق بين العون المتعاقد والعامل الأجير:

أ- من حيث القانون المطبق: يخضع العون المتعاقد للمرسوم الرئاسي 308/07 المتعلق بتنظيمهم، غير أن العامل الأجير يخضع للقانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وأيضا كافة النصوص القانونية التي تحكم علاقات العمل كقانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب³، والقانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁴.

ب- من حيث التوظيف: يشترك العون المتعاقد والعامل الأجير في عدم تمتعهما بالاستقرار الوظيفي بحيث يكون ارتباطهما بالجهة المستخدمة بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة، عكس الموظف الذي يتمتع بالدوام والاستقرار في الوظيفة التي يعين فيها.

ويكمن جوهر الاختلاف في أن مجال توظيف العون المتعاقد هو قطاع الوظيفة العمومية أي المؤسسات والإدارات العمومية وتكون علاقته بهذه الهيئة المستخدمة في إطار تعاقدية وتنظيمية، بينما العامل الأجير يكون في قطاع المؤسسات الاقتصادية وتحدد حقوقه والتزاماته وفقا لقانون العمل والاتفاقيات الجماعية للعمل⁵.

¹ بوطبه مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص34.

² طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، ط2، دار هوم، الجزائر، 2013، ص63.

³ القانون رقم 02/90، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد6، الصادر في 7 فبراير 1990.

⁴ القانون رقم 04/90، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد6، الصادر في 7 فبراير 1990.

⁵ طربيت سعيد، مرجع سابق، ص64.

الفرع الثاني: علاقة العون المتعاقد بالإدارة العمومية

أشرنا سابق أن المشرع لم يحدد تعريفا للعون المتعاقد تاركا الأمر للفقهاء، كما قمنا بتمييزه عن عدد من المستخدمين المنتمين الى قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي. ومنه ارتأينا الى توضيح العلاقة التي تربط الأعوان المتعاقدين بالإدارة العمومية نظرا لأهميتها في تحديد المركز القانوني الخاص بهم والذي تركه المشرع غامضا ضمن القوانين الأساسية والتنظيمية المنظمة لهم.

لقد أثارت قضية التكييف القانوني الواجب منحه للعون المتعاقد جدلا فقهيًا كبيرا في فرنسا أواخر القرن 19، استمر طويلا بين من رأى أنه تربطه رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص، وبين من رأى بأنها علاقة تعاقدية من عقود القانون العام¹.

ولهذا سنحاول عرض كل رأي وما طرحه من نظريات:

أولا: علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص

ظهرت هذه النظرية وقت سيادة القانون المدني على موضوعات القانون الإداري، فاعتبر العون في وضعية تعاقدية مع الإدارة، ووصفت بأنها عقد وكالة، ثم عقد إيجار ثم عقد غير مسمى.

ومعناها أن تقوم العلاقة بين الطرفين على أساس عقد وكالة إذا كانت التزامات العون المتعاقد هي قيام بعمل قانوني، بينما تقوم على أساس عقد عمل أو عقد إجارة خدمات إذا كانت التزاماته هي قيام بعمل مادي، بحيث تظهر الدولة كأى رب عمل في علاقة تعاقدية مع الأفراد، وتخضع للقواعد القانونية العادية المقررة لهذه العقود².

ترتب على هذه النظرية ما يلي:

- قرار التعيين هو عقد يربط العون بالدولة.
- التزام أحد الطرفين بما ورد في العقد سبب التزام الثاني.

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص76.

² حميد شاوش، طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، عدد 42، جوان 2015، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار، ص70.

- العون في مركز ذاتي شخصي يستمد أحكامه من العقد المبرم مع رب العمل.
- خضوع العقد لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين".

غير أن هذه النظرية لم تنجح وذلك للأسباب التالية:

أ- **من الناحية الشكلية:** تبرم عقود القانون الخاص من الناحية الشكلية للعقد، إلا بعد التقاء الإيجاب بالقبول في مجلس العقد وبعد إجراء مفاوضات ومناقشات لتحديد الالتزامات والحقوق المتبادلة بين الطرفين؛ في حين لا نعثر في قرار تعيين العون على هذه المراحل، فالشروط الخاصة بهذه الرابطة محددة سلفاً في القوانين والتنظيمات التي تحكم مثل هذه العلاقات الوظيفية دون أن يكون للعون يد في أنشائها أو تعديلها أو حتى في مناقشتها، وبالتالي لا يمكن للعون وفق قرار التعيين أن يحتج بالعقد لاختفاء الشروط الشكلية فيه.

ب- **من الناحية الموضوعية:** قاعدة العقد شريعة المتعاقدين التي تخضع لها عقود القانون الخاص تقتض ضرورة موافقة الطرفين على أي تعديل يراد إدخاله على العقد، لكن الإدارة يمكنها تعديل الأحكام بما يخدم المرفق العام بإرادة منفردة وهنا فالعون ليس في مركز متساو مع الإدارة فهي تعمل على تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.¹

ثانياً: علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام

راجت هذه النظرية تحت تأثير النظريات الألمانية، ومؤداها أن العلاقة التي تربط العون بالإدارة هي علاقة تعاقدية من عقود القانون العام، بحيث يكون للدولة حق للتدخل من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين لاعتبار أن للدولة سلطات واسعة تخولها ذلك.

وقد أثارت فكرة تكييف علاقة العون بالإدارة صدى كبير من قبل مجلس الدولة الفرنسي وكثيراً ما أثرت بصدد التعرض لمدى مشروعية إضراب أعوان الدولة.

فقد ظل الفقه في فرنسا متمسكاً لوقت طويل برفضه لأعوان الدولة الحق في ممارسة الإضراب، مستنداً على فكرة ضرورة احترام مبدأ استمرارية المرفق العام ومبدأ التسلسل الهرمي وذلك حتى

¹ بن يلف سميعة، قدودو وفاء، مرجع سابق، ص ص 13-14.

صدر قانون 21 مارس 1884 الذي كرس حق ممارسة الإضراب للعمال الأجراء في القطاع الخاص.¹

وفي قرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ 13 جانفي 1922 بخصوص قضية النقابة الوطنية لأعوان الضرائب غير المباشرة، المعروفة بقضية: *boisson et autres* دعم الأستاذ موريس هوريو الموقف الفقهي الراض لمنح الموظفين حق ممارسة الإضراب لأن الإضراب في نظره تصرف مضر بمبدأ حسن سير المرافق العمومية بانتظام وإطراد وسبب كاف لشل استمرارياتها ومصدر اضرار بالحيوية اللازمة للمجتمع، كما أن السماح بممارسة الإضراب يثير صراعات الطبقات في صلب نظام التسلسل الإداري.

وفي نفس السياق يذهب الأستاذ *jéze gaston* إلى القول بأن الإضراب والمرفق العام فكرتان متناقضتان:

فالإضراب هو فعل المرتبط بالسير المرفق العام، بمعنى استجابة احتياجات النفع العام للمصالح الخاصة للأفراد.²

من خلال هذه النظريات فيمكن القول أن علاقة العون بالإدارة العمومية هي علاقة تعاقدية تنظيمية مركبة وهذا بناء ما رجحه القضاء الفرنسي، حيث أن العون المتعاقد مرتبط بعقد أي علاقته هي علاقة تعاقدية إلا أن ارتباطه مع الإدارة يجعل علاقته تنظيمية أقرب منه إلى العقد.

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 81.

² سعيد مقدم، المرجع نفسه، ص 82.

الفصل الأول

تنظيم المسار المهني للعون المتعاقد

يحدد المرسوم الرئاسي 308/07 الحقوق والواجبات وكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين والعناصر المشكلة لرواتبهم وكذا النظام التأديبي لهم، وانطلاقاً من هذا المرسوم سنفصل في كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين عن طريق التعاقد والذي يعتبر استثناء عن القاعدة العامة في الوظيفة العمومية والمتمثل في التوظيف عن طريق المسابقة، ويوظف العون المتعاقد بنوعين من العقود مع الإدارة والتي حددها المشرع بعقود محددة المدة وعقود غير محددة المدة، كما سنتطرق إلى الحقوق والواجبات التي يكتسبها بعد تعاقد.

وفي الأخير نوضح أيضاً الحالات التي ينقضي بها العقد وتنتهي نشاط العون المتعاقد مع الإدارة العمومية.

وعليه سنتناول في الفصل الأول مبحثين التاليين: المبحث الأول (تنظيم المسار المهني قبل التوظيف) والذي سيتضمن كيفيات التوظيف للعون المتعاقد وفي المبحث الثاني (تنظيم المسار المهني بعد التوظيف) ويعني الحقوق والواجبات التي يكتسبها العون المتعاقد وطرق نهاية نشاطه مع الإدارة.

المبحث الأول

تنظيم المسار المهني قبل التوظيف

قبل أن يلتحق العون المتعاقد بمنصب العمل يتوجب عليه المرور بعدة مراحل أهمها مرحلة تسمى مرحلة التوظيف التي تعتبر من الأعمال التسييرية للإدارة، المهمة في تفعيل النشاط الإداري وتتم وفق شروط محددة في القانون، سيتضمنه هذا المبحث، بحيث سنتطرق في المطلب الأول الى إجراءات توظيف العون المتعاقد، وفي المطلب الثاني الى طرق توظيف العون المتعاقد.

المطلب الأول: إجراءات توظيف العون المتعاقد

سنوضح هنا الشروط الواجب توافرها لترشح لمنصب عون متعاقد، والإجراءات المتبعة ليلتحق بهذا المنصب.

الفرع الأول: شروط توظيف العون المتعاقد

نص المشرع في المادة 16 من المرسوم الرئاسي 308/07 على شروط أساسية عامة متمثلة في:

أولاً: شرط الجنسية

الجنسية هي رابطة قانونية وسياسية بين الفرد والدولة توجب عليه الولاء لها وتوجب عليها حمايته.¹

وهو أول شرط اشترطه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ينبغي توافره في أي مترشح يريد أن يشغل وظيفة عمومية لدى أي مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة للدولة الجزائرية. كما أن جميع الدول الحديثة تشترط ضمن قوانينها للتوظيف شرط التمتع بالجنسية الوطنية ليوظف لديها. ولعل أهم الأسباب وراء هذا الشرط هو أن الموظف يعمل باسم الدولة ولحسابها وهو يمثل قوتها ويعرف أسرارها وقدرتها، بالتالي هو الأجدر في الحرص على الحفاظ على أمن وسلامة البلاد.² ونفس الأمر بالنسبة للعون المتعاقد فالمشرع اشترط في المادة 16 فقرة 2: (أن يكون

¹ شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص 26

² عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 202.

جزائري الجنسية...¹، وهذا لأن العون المتعاقد له علاقة مباشرة مع الإدارة وستكون خدماته لفائدة الإدارة.

ثانيا: شرط السن

يعتبر هذا الشرط من الشروط الضرورية لشغل الوظيفة العامة، حيث تنص معظم التشريعات الخاصة على أن يكون المرشح بالغا من العمر سنا معينة يمكنه تحمل تبعات الوظيفة ويدرك مسؤولياتها، ويميز في تصرفاته بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة². وقد نص المشرع في المادة 78 من الأمر 03/06 الحد الأدنى له بثمانية عشرة سنة كاملة، ما اشترطه أيضا للأعوان المتعاقدين في مرسوم الرئاسي 308/07 المادة 16 فقرة 3: <<... أن يبلغ 18 سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف.>>³

ويلاحظ أن هذا السن لا ينسجم مع سن الرشد القانوني المنصوص عليه في القانون المدني بتسع عشرة سنة، طبقا للمادة 40 من القانون المدني: <<... وسن الرشد 19 سنة كاملة>>⁴ مما يجعل تصرفاته الضارة به باطلة وتخضع هذه الأخيرة الى إجازة الولي، كما يتصادم هذا الأمر مع شرط اثبات الوضعية القانونية للخدمة الوطنية فهذه الأخيرة تشترط حسب المادة 3 من الأمر 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية⁵ سن 19 سنة تامة لأدائها مما يترك الأمر غامضا بالنسبة للإدارة والمترشح، وعليه نقترح أن تحدد السن الدنيا للترشح لوظيفة هو 19 سنة حتى يصبح المترشح مؤهلا جزائيا ومدنيا لتحمل مسؤولياته وأيضا لإثبات وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية.

ثالثا: شرط القدرة البدنية والذهنية

نص المشرع في الفقرة 3 أن تتوفر فيه الأهلية البدنية والعقلية لشغل منصب عون متعاقد.

¹ أنظر المادة 16 من المرسوم 308/07، مصدر سابق.

² شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 30.

³ أنظر المادة 16 من المرسوم 308/07، مصدر سابق.

⁴ أنظر المادة 40 من الأمر 58/75، المؤرخ في 1975/09/26، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم. ج ر عدد 78، صادرة في 30 سبتمبر 1975.

⁵ أنظر المادة 3 من القانون 06/14 المؤرخ في 9 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر رقم 4، الصادرة في 10 أوت 2014.

أ- الأهلية البدنية: ويقصد بها أن يكون معافى من الناحية الجسمانية وغير مصاب بعجز أو إعاقة تحول دون قيامه بأعباء وظيفته وعليه فيشترط أن يقدم شهادة طبية تثبت أنه خالي من الأمراض أو العاهات التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة.¹

ب- الأهلية الذهنية: وتعني أن يكون في كامل قواه العقلية وغير مصاب بجنون وقادر على أداء مهامه.

رابعاً: شرط إثبات الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية

حيث أن كل مرشح (ذكور) يتوجب عليه توضيح وضعيته تجاه الخدمة الوطنية، ويجب أن تكون وضعيته منتظمة حتى يتمكن من شغل وظيفة عمومية وغير المشرع شرط وجوب أداء الخدمة الوطنية مثل السابق ونص عليها في القانون 06/14 بثلاثة وضعيات كالتأجيل، مؤدى أو معفى، والتي تستظهر عند إعداد عقد التوظيف.²

خامساً: التمتع بالحقوق المدنية وحسن السلوك

ويتلخص هذا الشرط في عدم حرمان المترشح من حقوقه المدنية المنصوص عليها في القانون ويتمثل هذا الحرمان في عقوبة تكميلية تكون في الجنايات والجرح والتي نص عليها المشرع في قانون العقوبات في المادة 9 مكرر 1: >>... العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة.<<³.

كما نصت المادة 16 من نفس المرسوم على أنه يجب أن يتمتع بالأخلاق الحسنة والخصال النبيلة كالنزاهة والأمانة.

سادساً: ألا تحمل صحيفته سوابق وملاحظات تتنافى وممارسة منصب الشغل المطلوب

إن هذا الشرط مرتبط جوهرًا بالشرط المتعلق بتمتع المرشح لوظيفة عمومية بحقوقه المدنية بل أكثر من ذلك فهو امتداد لهذا الأخير، ويتعلق الأمر تحديداً بصحيفة السوابق القضائية رقم 3 التي تتضمن بيانات تخص الأحكام النهائية الصادرة من إحدى الجهات القضائية والمتعلقة

¹ شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 34.

² بوقاية فرحات، معمري خالد، نظام التعاقد في ظل الأمر 03/06 مذكرة ماستر: قانون عام، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، سنة 2017/2018، ص 23.

³ الأمر 144/66، المؤرخ في 8/06/1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم. ج ر العدد 49، الصادرة في 1966/06/11.

بالجناية أو الجنحة مشددة تمس النظام العام أو الجرح والمخالفات ولا تثبت في صحيفة السوابق القضائية رقم 3 إلا الأحكام النهائية التي لم يحمها رد الاعتبار والتي لم يشملها وقف التنفيذ.

الفرع الثاني: كيفية توظيف العون المتعاقد

لم يتناول المشرع في المرسوم الرئاسي مرحلة التوظيف أو محتويات الملف إنما صدرت عبر قرار مؤرخ في 2008/04/07 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان¹، وعلى هذا سنفصل كالآتي:

أولاً: تشكيل الملف الإداري

حسب المادة رقم 2 فيتعين على كل مترشح لمنصب العمل خاضع لنظام التعاقد أن يقدم مسبقاً ملفاً إدارياً يشتمل على وثائق الآتية:

- ✓ طلب خطي.
- ✓ نسخة مصادق على مطابقتها الأصل الشهادة أو الإجازة أو المستوى الدراسي أو التكويني.
- ✓ نسخة مصادق على مطابقتها الأصل شهادة إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية
- ✓ شهادة عمل تثبت الخبرة المهنية المكتسبة في تخصص له صلة مع منصب العمل المراد شغله، عن الاقتضاء.
- ✓ مستخرج من صحيفة السوابق القضائية (الوثيقة رقم 3) سارية الصلاحية.
- ✓ شهادة طبية تثبت تأهيل المترشح لشغل منصب العمل المقصود.
- أما بعد التوظيف فيتم المترشح ملفه بالوثائق الآتية:
- ✓ شهادة ميلاد.
- ✓ شهادة عائلية عند الاقتضاء.
- ✓ شهادة الجنسية الجزائرية.
- ✓ ست صور شمسية.²

¹ القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، الجريدة الرسمية العدد 25، الصادرة بتاريخ 18 ماي 2008.

² أنظر المادة 2 من القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، المصدر نفسه.

ونصت المادة 3 على أن تسجل هذه الملفات حسب الترتيب التسلسلي للاستقبال في سجل خاص مؤشر عليه ومرقم مفتوح من طرف السلطة الإدارية المعنية.¹

ثانياً: تنظيم توظيف العون المتعاقد

نصت المادة 4 من نفس القرار على طريقتين لتوظيف هؤلاء الأعوان المتعاقدين وهي إما انتقاء بناء على دراسة ملف أو اختبار مهني²، ويفتح هذا التوظيف بناء على قرار أو مقرر من سلطة مختصة على أن تبلغه الى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية في أجل 8 أيام بداية من تاريخ توقيعه، والتي ترد عليه هذه الأخيرة في أجل عشرة أيام.

ويتم إشهار القرار أو مقرر فتح توظيف الأعوان المتعاقدين في شكل إعلان يوضع على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل والوكالة المحلية للتشغيل المختصة، ومقرات الإدارة المعنية وفي كل مكان آخر مناسب وهذا لمدة 20 يوماً حسب المادة 7 من القرار نفسه³، إلا أن المشرع وضع استثناء على ذلك في المادة 19 من المرسوم الرئاسي 308/07 على أنه يمكن القيام بالتوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين اعتباراً لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل.⁴ كما يجب أن يتضمن القرار أو المقرر فتح التوظيف على ما يلي:

- ✓ منصب أو مناصب العمل المراد شغلها.
- ✓ طبيعة التوظيف (انتقاء بناء على دراسة الملف أو اختبار مهني).
- ✓ عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المالية المقصودة.
- ✓ شروط التأهيل.
- ✓ طبيعة ومدة عقل العمل.
- ✓ عنوان وأجال وكذا تاريخ الإرسال أو إيداع ملفات الترشيح.
- ✓ تاريخ ومكان إجراء الاختبار المهني.
- ✓ مكان التعيين.⁵

¹ أنظر المادة 3 من القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، مصدر سابق.

² انظر المادة 4 من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2007، المصدر نفسه.

³ أنظر المادة 7. من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2007، المصدر نفسه.

⁴ أنظر المادة 19 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

⁵ أنظر المادة 6 من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2007، مصدر سابق.

ثالثاً: حالات توظيف الأعوان المتعاقدين

نصت المادة 18 من المرسوم الرئاسي 308/07¹ على حالتين لتوظيف الأعوان المتعاقدين وهي الانتقاء والاختبار المهني.

1- بالنسبة للانتقاء: يتم توظيف الأعوان المتعاقدين عن طريق الانتقاء بناء على دراسة الملف من طرف 2 ممثلين من السلطة الإدارية المختصة وتدوّن أشغال اللجنة في محضر انتقاء المترشحين المقبولين نهائياً حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المطلوب شغلها. ويبلغ المحضر للمصادقة عليه إلى المصالح المركزية المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل 8 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه مرفقاً بإعلان التوظيف المؤشر عليه والمؤرخ قانوناً من طرف الوكالة الولائية للتشغيل والوكالة المحلية للتشغيل المختصة، حسب ما هو منصوص في المواد 8 و9 في القرار.

كما أكدت المادة 18 من المرسوم الرئاسي 308/07 على أن طريقة الانتقاء تكون في العقود محددة المدة.

2- بالنسبة للاختبار المهني: نصت المادة 12 من القرار على 4 اختبارات مهنية للالتحاق بإحدى المناصب الأتية:

أ- الالتحاق بمنصب عامل مهني:

- **عامل مهني مستوى الأول:** يقوم باختبار شفهي مدته 30 دقيقة لتقييم مهاراته وضمن تنفيذ المهام ذات صلة بالمنصب.²

- **عامل مهني مستوى الثاني والثالث والرابع:** يجري اختبار تطبيقي لمدة ساعة لتقييم التحكم المهني وضمن تنفيذ المهام ذات صلة بالمنصب.

ب- الالتحاق بمنصب عون الخدمة:

- **عون الخدمة من المستوى الأول والثاني والثالث:** يخضع لاختبار كتابي متمثل في تحرير مقال خلال ساعتين.

¹أنظر المادة 18 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² أنظر المادة 12 من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2007، مصدر سابق.

ت- الالتحاق بمنصب سائقي السيارات ورؤساء الحظائر:

- سائق سيارة من المستوى الأول والثاني والثالث: يخضع لاختبار تطبيقي في سياقة من الصنف المطلوب ومعرفته بالقانون المرور.

- رئيس حظيرة: يخضع لاختبارين هما اختبار كتابي حول موضوع عام خلال مدة ساعتين واختبار شفهي لتقييم معارف المترشح في ميدان الوقاية في مدة نصف ساعة.

ث- الالتحاق بمنصب عون وقاية وحراس

- الحراس: يخضع لاختبار شفهي في مدة نصف ساعة مع اللجنة لتقييم كفاءته وضمان تنفيذ مهام المنوطة بالمنصب.

- أعوان الوقاية من صنف الأول والثاني: يجري اختبار كتابي في مدة ساعتين يتناول موضوع عام وأيضا اختبار شفهي يهدف الى تقييم معارف المترشح في ميدان الوقاية خلال 30 دقيقة.¹

ونصت المادة 22 على أن تخضع هذه الفئة من الأعوان الى تحقيق إداري بعد توظيفهم وذلك نظرا لحساسية هذه المناصب وأيضا لضمان خلو أي عون متعاقد من أي سلوك أو سوابق تنتافي مع هذا المنصب، وأي تحقيق سلبي يؤدي مباشرة لفسخ هذا العقد. وللإدارة السلطة التقديرية لفتح تحقيق الى مناصب أخرى إذا توجب ذلك.²

رابعا: الجهة المكلفة بتنظيم المسابقة وإعلان النتائج

نصت المادة 11 من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008 أن عملية تنظيم المسابقات تسند الى مراكز التكوين المهني والتمهين، كما تتكفل الولاية المعنية بإجراء اختبارات مهنية لتوظيف في منصب سائق سيارة.³

ويعتبر الناجحون نهائيا في المسابقة كل من تحصل على معدل عام يساوي أو يفوق 20/10، وتعد قوائم المترشحين الناجحين نهائيا من طرف لجنة مجتمعة في هيئة مداولات التي نصت عليها المادة 14 من القرار هي كآتي:

- ممثل السلطة الإدارية المختصة رئيسا.

¹ أنظر المادة 12 من القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، مصدر سابق.

² أنظر المادة 22 من القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، المصدر نفسه.

³ أنظر المادة 11 من القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، المصدر نفسه.

- ممثل مركز الامتحان.

- مصحح واحد معين من طرف مركز الامتحان.

وتدون أشغال هذه اللجنة في محضر إعلان النتائج النهائية ويبلغ هذا المحضر الى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية للمصادقة عليه في أجل 8 أيام، ويكون مرفقا بإعلان التوظيف مؤشر عليه ومؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل والمحلية للتشغيل المختصة حسب المادة 15 من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008.

وتضبط القائمة الاحتياطية من طرف اللجنتين المذكورتين سابقا حسب درجة الاستحقاق لتعويض الناجحين الذين لم يلتحقوا بمناصبهم بعد تبليغهم كتابيا في أجل 15 يوما من تاريخ التبليغ، وترسل نسخة من عقد العمل الى المصالح المختصة في أجل 10 أيام بداية من التوقيع عليه؛ وهذا حسب المواد 16،19،20 من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008.

خامسا: الفترة التجريبية

نصت المادة 21 من المرسوم الرئاسي 308/07 أنه يخضع كل عون وظف بعقد الى فترة

تجريبية مدتها:

- 6 أشهر فيما يخص العقد محدد المدة

- شهران فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة واحدة أو تفوقه.

- شهر واحد فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته بين ستة أشهر وسنة واحدة.¹

وله نفس الحقوق والواجبات التي هي عند الأعوان المتعاقدين المثبتين.

وبالمقارنة مع الموظف نجد أن المشرع قد سماها بفترة التربص حددها بمدة عام قابلة للتجديد مرة واحدة حسب ما نصت عليها المادة 85 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006² ويتمتع المتربص أيضا بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها الموظفين طبقا للمادة 87 من الأمر 03/06.

وهنا يمكن القول إن الاختلاف يكمن في مدة فترة التجريبية التي يقضيها العون المتعاقد وفترة التربص بالنسبة للموظف، وهذا راجع لتنوع العقد العمل بالنسبة للعون المتعاقد (عقد محدد المدة

¹ أنظر المادة 21 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² أنظر المادة 85 من الأمر 03-06، مصدر سابق.

وغير محدد المدة) أما الموظف فهو في منصب دائم وأن هذه الفترة تعتبر خدمة فعلية تؤخذ عند احتساب الأقدمية.

بعد انتهاء من الفترة التجريبية التي قام بها المتعاقد، يتم تقييم المعني بالأمر من طرف المسؤول المباشر، ترسل بطاقة التقييم الى مديرية الموارد البشرية لتثبيت أو عدم تثبيت المعني، وهذا حسب التقييم وفي حالة كان التقييم إيجابي يتم إعداد مقرر تثبيت¹ للمعني بالأمر الذي يعرض على المراقب المالي للتأشيرة، ثم يمضي ويرقم في السجل القرارات والمقررات المخصص لذلك، وتسلم نسخة الى المعني والى المصالح المعنية بذلك وفي حالة التجربة غير المرضية يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.²

علما أن التثبيت لا يعني الترسيم فترسيم كما بيناه في السابق انه يخص فقط الأعوان المترشحين وأن الترسيم يكون في الوظائف الدائمة عكس العون المتعاقد وفقا لأحكام المواد 19 إلى 25 من قانون الوظيفة العمومية لا يخول لهم الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من الرتب الوظيفة العمومية، وذلك اعتبارا لطابعها الاستثنائي.³

المطلب الثاني: طرق توظيف العون المتعاقد

حددت المادة 22 من أمر 03/06⁴ على طريقتين لتوظيف الأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية وهي عقود محددة المدة وعقود غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي، والتي سنقوم بشرحها كالاتي:

الفرع الأول: عقود محددة المدة

نصت المادة 4 من المرسوم الرئاسي 308/07⁵ على أنها تعتبر عقودا محددة المدة كل عقد مخصص:

✓ لشغل منصب مؤقت.

✓ لتعويض شغور مؤقت لمنصب عمل.

¹ نموذج عن مقرر تثبيت، أنظر الملحق رقم 1.

² كمال زمور، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017، ص72.

³ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص212.

⁴ أنظر المادة 20 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

⁵ أنظر المادة 4 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

✓ في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين.

✓ للتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا.

على أنه يتم توظيف الأعوان المتعاقدين بعقود محددة المدة مدته سنة قابلة للتجديد مرة واحدة، وحسب المادة 20 من أمر 03/06 يعتبر المشرع هذه الحالات أنه يمكن اللجوء إليها بصفة استثنائية لتوظيف الأعوان المتعاقدين في مناصب مخصصة للموظفين ونفصل أكثر هذه الحالات كالآتي:

أولاً: حالة شغل منصب مؤقت

نص المشرع أنه يمكن بصفة استثنائية توظيف الأعوان المتعاقدين في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا، ويمكن القول أن المشرع أتى بهذه الحالة لتوضيح أن العقد المحدد المدة قد يكون نشاطه منفصل عن النشاط العادي للإدارة أو يتعلق بارتفاع حجم نشاط الإدارة خلال فترة يتطلب من الإدارة اللجوء لتوظيف الأعوان خلال هذه المدة.

ويرى الدكتور سعيد طربيت أن >>هذه الصفة المؤقتة أو المدة الزمنية هي معتمدة من طرف المشرع لتبرير اعتماد الإدارة أو المؤسسة العمومية على نظام التعاقد<<¹ كما نجد تطبيقا آخر لهذه الحالة ذات طابع مؤقت في أعمال ظرفية للخبرة أو للدراسة أو الاستشارة تقام لحساب المؤسسات والإدارات العمومية من طرف خبراء ومستشارين في إطار اتفاقي.

ثانياً: لتعويض شغور مؤقت لمنصب عمل

وتجدر الإشارة إلى أن حالة الانتداب، عطلة الأمومة، الاستيداع، الخدمة الوطنية، والوضعية خارج الإطار وكلها وضعيات يعاد إدماج فيها الموظف بعد انقضاء مدتها في رتبته الأصلية بقوة القانون،² لكن حسب المادة 22 من الأمر 03/06³ تظهر أن الأمر يختلف بين الموظف صاحب المنصب والعون الذي يوظف لمدة محددة للقيام بأعمال خاصة بنفس المنصب دون تمتعه

¹ سعيد طربيت، مرجع سابق، ص 85.

² هنوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية مذكرة ماجستير: قانون الإدارة العامة، قسم الحقوق، جامعة

العربي بن مهيدي، أم بواقي، الجزائر، سنة 2014/2015، ص 31.

³ أنظر المادة 22 من الامر 03/06، مصدر سابق.

بالحقوق المرتبطة بمنصب الشغل ذاته وأيضا لا تمنحه الحق في اكتساب المنصب ولا الإدماج فيه.¹

ثالثا: في انتظار تنظيم مسابقة توظيف

تعتبر المسابقات أحد الطرق التي تعتمد عليها المؤسسات والإدارات العمومية لتوظيف حسب احتياجاتها المطلوبة ووفقا لمخطط سنوي لتسيير الموارد البشرية، لكن قد تضطر أحيانا الى توظيف أعوان متعاقدين في هذه المناصب الشاغرة بسبب طول إجراءات التوظيف عن طريق المسابقات وعليه نصت عليه المادة 20 من المرسوم الرئاسي 308/07 على أنه يمكن اللجوء الى هذه الحالة الاستثنائية للتوظيف، وأيضا لضمان عدم حدوث أي عجز أو عرقلة في المرفق العام.

رابعا: في انتظار انشاء سلك جديد للموظفين

فإن الإدارة تخرج في هذه الحالة عن مخططها السنوي للموارد البشرية الذي لا يحتوي على المناصب المتوفرة سواء المالية أو الحقيقية أو الشاغرة ويؤدي هذا الوضع حتما الى امتداد عقد التشغيل للأعوان المتعاقدين لفترة زمنية أطول من تلك المقررة عند الانتظار لتنظيم المسابقة، ومثال ذلك ما لجأت اليه المؤسسات الاستشفائية بعد صدور القوانين الأساسية الجديدة لشبه الطبيين وأعوان التخدير والقابلات والإنعاش حيث تم توظيفهم بموجب عقود عمل محددة المدة في انتظار استكمال التكوين التكميلي والإدماج في السلك الجديد.²

الفرع الثاني: العقود غير محددة المدة

نصت المادة 5 من المرسوم الرئاسي 308/07 على << يعتبر عقدا غير محدد المدة كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة >>³ ونلاحظ من خلال هذه المادة أن العقود محدد المدة تعتبر استثناءً والعقود غير محددة المدة هي الأصل وهذا يعود الى أن هذه العقود غير محددة المدة تتميز بديمومة المنصب خلافا على الأخرى التي تكون في مناصب ذو صفة مؤقتة.

¹ سعيد طربيت، مرجع سابق، ص 88.

² هنوني عمار، مرجع سابق، ص 30.

³ أنظر المادة 5 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

ويقصد المشرع بمصطلح (طبيعة النشاطات) هي النشاطات التي أخضعها لنظام التعاقد حسب المادة 19 من الامر 03/06¹ وهي:

✓ نشاطات الحفظ.

✓ نشاطات الصيانة.

✓ الخدمات.

وتشتمل هذه القائمة مناصب الشغل التي حددها المشرع في التنظيم (مرسوم الرئاسي 308/07)

على ما يأتي:

✓ العمال المهنيون.

✓ أعوان خدمة.

✓ سائقو السيارات ورؤساء الحظائر.

✓ حراس وأعوان وقاية.

المبحث الثاني

تنظيم المسار المهني بعد التوظيف

بعد تطرقنا في المبحث الأول الى الإجراءات والشروط الشكلية والموضوعية التي يمر بها المترشح لمنصب عون متعاقد حتى يكتسب هذه الصفة بداية من تشكيل الملف الإداري الى المناصب التي تؤهله ليوظف فيها، نتناول في هذا المبحث الآثار المترتبة عن تكوين هذه الرابطة التعاقدية بين العون المتعاقد والإدارة العمومية، ثم نفصل في الحالات التي تنهي هذه علاقة التعاقدية.

من خلال هذا قسمنا المبحث الى مطلبين التاليين:

- المطلب الأول: الالتزامات المتبادلة بين العون المتعاقد والإدارة.

- المطلب الثاني: انقضاء العقد بين العون المتعاقد والإدارة.

¹ أنظر المادة 19 من الامر 03/06، مصدر سابق.

المطلب الأول: الالتزامات المتبادلة بين العون المتعاقد والإدارة

يكتسب العون المتعاقد بعد توظيفه في منصب العمل مجموعة من الحقوق والواجبات مثله مثل أي موظف والتي حددها المشرع في المرسوم الرئاسي 308/07 لكن هذه الأخيرة يختلف بعضها عما سنه المشرع للموظف وهذا ما سنبينه في الفروع القادمة.

الفرع الأول: حقوق العون المتعاقد

طبقا لأحكام المادة 13¹ من المرسوم الرئاسي 308/07 يتمتع العون المتعاقد بمجموعة من الحقوق ومتمثلة فيما يلي:

أولاً: الحق في الراتب

يقصد به حسب تعريف الدكتور عمار بوضياف هو >> المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة.<<² أي مقابل للعمل المكلف به³، ويعتبر الأجر عنصرا هاما ورئيسيا بالنسبة للعون المتعاقد وهو السبب الأول لالتحاق العون المتعاقد بمنصبه وتكريس كل وقته في الوظيفة مقابل هذا الراتب حتى يواجهه به تكاليف المعيشة وعليه فالدولة تسهر على تحسين من رواتب هؤلاء الأعوان للرفع من قدرتهم المعيشية وضمان فعاليتهم في أداء العمل.

وخصه المشرع في الفصل الخامس من المرسوم الرئاسي المذكور أعلاه تحت عنوان "الراتب". ومنه نفصل في الشبكات الاستدلالية التي يعتمدها المشرع لدفع رواتب الأعوان المتعاقدين كالتالي:
أ- الشبكات الاستدلالية:

نص المشرع في المادة 23⁴ من هذا المرسوم أن دفع رواتب الأعوان المتعاقدين يكون حسب الحالة وعلى أساس مستوى تأهيلهم، في إحدى الشبكتين الاتيتين:

¹ أنظر المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 121.

³ حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، ط2، الدار الجماهيرية، ليبيا، ص128.

⁴ أنظر المادة 23 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

1. الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل: وتخص المناصب التي نص عليها المشرع في المادتين 19 و20 من الأمر 03/06¹ والمرتبطة بنشاطات حفظ أو الصيانة أو الخدمات، وقد حدد هذه الشبكة الاستدلالية في الجدول الآتي:

الأرقام الاستدلالية	الأصناف	مناصب الشغل
200	1	- عامل مهني من المستوى الأول - عون الخدمة من المستوى الأول - حارس
219	2	- سائق السيارة من المستوى الأول
240	3	- عامل مهني من المستوى الثاني - سائق سيارة من المستوى الثاني - عون خدمة 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 أنظر المادة 19 و20 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

2. الشبكة الاستدلالية للمرتبات: نص عليها في المرسوم الرئاسي 304/07 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، وخص بها الأعدان المتعاقدين الذين يوظفون في إطار المادتين 20 و 21 من الأمر 103/06¹ وتتعلق بانتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو تعويض شغور مؤقت أو في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً.

ب- مكونات الراتب:

- نصت المادة 24 من المرسوم 308/07² على أنه يتكون الراتب من 3 عناصر التالية:
- 1- **الراتب الأساسي:** الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي الموافق لتصنيف منصب شغل في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة في المادة 08 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 304/07³ المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 والمحددة ب 45 دج.
 - 2- **تعويض الخبرة المهنية:** التي تحتسب بنسبة 1.40 بالمائة من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية و 70 عن كل سنة بالنسبة للممارسة في قطاعات النشاط الأخرى في حدود أقصاها 60 بالمائة من الراتب الأساسي.
 - 3- **علاوة أو تعويض عند الاقتضاء:** فحسب المرسوم التنفيذي رقم 136/10 المتعلق بالنظام التعويضي للأعدان المتعاقدين⁴ الذي ينص في المادة 2 بأن الذين يشتغلون في مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ والصيانة والخدمات حسب الحالة يستفيدون من علاوات وتعويضات المتمثلة في:
 - **علاوة المردودية:** نصت عليها المادة 3 من نفس المرسوم وتكون من 0 الى 30 بالمائة من الراتب الرئيسي للمنصب وتصرف كل 3 أشهر.
 - **تعويض الضرر:** حسب المادة 4 من المرسوم التنفيذي 136/10 يصرف بالنسبة للذين يشتغلون منصب عامل مهني وحددها بنسبة 25 بالمائة من الراتب الرئيسي.

¹ أنظر المادتين 20 و 21 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

² أنظر المادة 24 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

³ أنظر المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر العدد 8، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 136/10، المؤرخ في 13 ماي 2010، يؤسس النظام التعويضي للأعدان المتعاقدين، ج ر العدد 6، الصادرة في 16 ماي 2010.

- **التعويض الجزافي:** نصت المادة 5 من المرسوم التنفيذي 136/10 أنه يصرف تعويض جزافي بنسبة 25 بالمائة من الراتب الأساسي شهريا لأعوان الخدمة والحراس ورؤساء الحظائر وسائقي السيارات.

- **تعويض الخطر والإلزام:** وخاصة بأعوان الوقاية من المستوى الأول والثاني بنسبة 25 بالمائة من الراتب الأساسي للمنصب المشغول والمنصوص عليها في المادة 6 من المرسوم السابق.

- **تعويض دعم نشاطات الإدارة:** وسنه المشرع كتعويض جديد سنة 2013 عبر مرسوم التنفيذي رقم 190/13¹ المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 136/10 والذي نص على أن يصرف هذا التعويض بنسبة 10 بالمائة من الراتب الأساسي لمنصب المشغول.

ويستفيد الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في إطار المادة 20 من المرسوم الرئاسي 308/07 على علاوات وتعويضات متمثلة في: علاوة المردودية، تعويض الخدمات الإدارية المشتركة، الخدمات التقنية المشتركة، تعويض دعم نشاطات الإدارة والمنحة الجزافية.

بالنسبة للأعوان المتعاقدين في إطار المادة 21 فيستفيدون من نظام تعويضي يحدد بموجب قرار منصوص عليه في المادة 11 من المرسوم الرئاسي 308/07.

ثانيا: الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد

كرس المشرع للعون المتعاقد الحق في الحماية الاجتماعية والحق في التقاعد وهذا عبر القانون رقم 11/83² المتعلق بالتأمينات الاجتماعية حيث نصت المادة 2 منه على المخاطر التي تغطيها هذه التأمينات والمتمثلة في:

أ- **التأمين على المرض:** تغطي التأمينات الاجتماعية بعض المصاريف الناجمة عن خطر المرض الذي قد يصيب العون المتعاقد ويعيقه عن مباشرة مهامه الوظيفية بصفة عادية³، بحيث يخول للمؤمن له الاستفادة من نوعين من الأداءات منها العينية المتعلقة بالتكفل بمصاريف العناية

¹ المرسوم التنفيذي رقم 190/13، المؤرخ في 9 ماي 2013، يتم المرسوم التنفيذي 136/10 الذي يؤسس النظام

التعويضي للأعوان المتعاقدين، ج ر العدد 21، الصادرة في 15 ماي 2015.

² القانون رقم 11/83، المؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية المعدل والمتمم، ج ر

العدد 28، الصادرة في 05 جويلية 1983.

³ عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 127.

الطبية والوقائية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه والأداءات النقدية في منح التعويض اليومي للعون المتعاقد الذي يضطر الى التوقف مؤقتا عن عمله بسبب المرض.¹

ب- **التأمين على الولادة:** هو نوع من التأمينات الذي يهدف لضمان تمتع المرأة العاملة في فترة الحمل بظروف جيدة وحسنة، والحفاظ على صحتها وصحة مولودها وهذا عبر تمتعها بأداءات عينية ونقدية نص عليها المشرع في المادة 23 من القانون 11/83² وهي أداءات عينية متمثلة في كفالة مصاريف الحمل وتبعاته وأداءات نقدية متمثلة في دفع تعويض اليومي للمرأة التي بسبب الحمل تضطر الى انقطاع عن العمل.

ت- **التأمين عن العجز:** العجز هو الحالة التي تصيب الانسان في جسده فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل.³

ويستهدف تأمين على العجز منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز الى الانقطاع عن عمله، ويحدد معاش العجز بناءً على نسبة العجز نتيجة مرض مهني أو حادث تعرض له.

ث- **التأمين على الوفاة:** يستفيد من منحة الوفاة الأشخاص الذين هم تحت كفالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته والذين توافرت فيهم شروط استحقاق معاش الوفاة وحددهم المشرع في نص المادة 67 من قانون 11/83 هم:

- ✓ الزوج المؤمن عليه أو صاحب المعاش.
- ✓ أبناء المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفولين.
- ✓ أصول المؤمن عليه أو أصول زوجه.⁴

كما يتمتع العون المتعاقد بالحق في التقاعد ويستفيد منه بعد استغراق مرحلة تسديد الاشتراكات لدى الصندوق الوطني للتقاعد ووصوله السن القانونية لذلك.⁵

¹ سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومه، الجزائر، 2019، ص 233.

² أنظر المادة 23 من القانون رقم 11/83، مصدر سابق.

³ سعيد طربيت، مرجع سابق، ص 239.

⁴ أنظر المادة 67 من القانون رقم 11/83، مصدر سابق.

⁵ سعيد طربيت، مرجع سابق، ص 272.

ثالثا: الحق في العطل والغيبات المرخص لها وأيام الراحة القانونية

ويعتبر هذا الحق حقا دستوريا نصت عليه المادة 69 من دستور 2016 وسنه المشرع في الفصل السادس من المرسوم الرئاسي 308/07 في مجموعة من المواد التي تحدد مدة العطل والشروط المسموحة للغياب سنبرزها فيما يلي:

أ- **العطل والراحة القانونية:** يقصد بها انقطاع الموظف أو العون المتعاقد عن العمل مؤقتا لسبب من الأسباب التي قررها القانون مع استمراره في التمتع بحقوقه والحفاظ على وضعه القانوني.¹

كرس المشرع أيام الراحة القانونية والعطل والغيبات الخاصة بالأعوان المتعاقدين في الفصل السادس من المرسوم الرئاسي 308/07، وطبقا للمادة 46 نلاحظ أن المشرع قد أحال إلى تطبيق نفس النصوص الخاصة بالموظف على العون المتعاقد وتضمنت هذه المادة أن: <<للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر 03/06.....>>، ولهم الحق زيادة على ذلك في عطلة سنوية مدفوعة الاجر كما هو منصوص عليه في المواد من 194 إلى 205 من الأمر رقم 03/06....>>. عليه فإن للأعوان المتعاقدين الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في الأمر 03/06 وأيضا الحق في العطلة السنوية ونص استثناء على مجموعة عطل خاصة لا يستفيد منها كل الأعوان المتعاقدين والتي سنفصل فيها فيما يلي:

1- **العطل العامة:** ويستفيد منها كل الأعوان المتعاقدين وهي العطلة السنوية والعطلة الأسبوعية.

✓ **العطلة السنوية:** نص المشرع في المادة 46 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 على أنه يتمتع العون المتعاقد بعطلة سنوية مدفوعة الأجر والمنصوص عليها في المواد 194 الى 205 من الأمر 03/06،² حيث نصت هذه الأخيرة على أنه يمنع تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها الى السنة الأخرى لكن إذا اقتضت ضرورات المصلحة ذلك فيمكن لأعوان المتعاقدين بعقد غير محدد المدة حسب المادة 47 من المرسوم الرئاسي 308/07 يمكن للإدارة أن ترتب للعون المتعاقد العطلة السنوية أو تؤجلها أو تجزئها في حدود سنتان ولا يمكن تبديلها براتب.

¹ بوظبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 339.

² راجع المواد من 194 الى 205 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

✓ **العطلة الأسبوعية:** نصت المادة 46 من المرسوم الرئاسي على أن للعون المتعاقد الحق في أيام راحة مدفوعة الأجر، وخصها في المواد 191 الى 193 من الأمر 03/06 التي تنظم العطل الخاصة بالموظف وتضمنت أن للعون المتعاقد الحق في يوم راحة أسبوعي ويمكنه العمل خلال يوم الراحة ان اقتضت الضرورة في مقابل له الحق في راحة تعويضية بنفس المدة.

2- **العطل الخاصة:** يقصد بها العطل التي لا يستفيد منها كل الأعوان المتعاقدين وتتمثل في:

✓ **عطلة الأمومة:** حسب المادة 52 من المرسوم الرئاسي 308/07¹ تستفيد المرأة الحامل التي تم توظيفها سواء بعقد محدد المدة أو غير محدد المدة من عطلة أمومة مدتها 98 يوماً، ولأم المرضعة الحق في غياب لمدة ساعتين في اليوم لمدة سنة خلال ستة أشهر الأولى بعد عطلة الأمومة ولمدة ساعة واحدة في اليوم لمدة ستة أشهر الموالية، وحسب المادة 53 من المرسوم الرئاسي 308/07 يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسب ما يناسبها.

وهنا أعطى المشرع الحق للمرأة في عطلة الأمومة الموظفة بعقد محدد المدة ولم يقتصرها فقط على عقد غير محدد المدة مثل بعض الحقوق الأخرى كعطلة الحج.

✓ **عطلة الحج:** تخص هذه العطلة الأعوان المتعاقدين بعقد غير محدد المدة حيث يستفيدون من عطلة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوماً لأداء مناسك الحج أو العمرة، طبقاً لما نصت عليه المادة 51 من المرسوم السابق.

ب- **الغيابات القانونية:** يرخص للعون المتعاقد الغياب في الحالات التالية:

- غياب خاص مدفوع الأجر مدته 3 أيام في احدى مناسبات العائلية المنصوص عليها في المادة 212 من الأمر 03/06.²

- يمكن أن يستفيدوا حسب المادة 48 من المرسوم الرئاسي 308/07 من رخص غياب للمشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع ثقافي أو رياضي وأيضاً لأداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي وفي الأخير أثناء مدة انعقاد دورات المجالس التي يمارسون فيها عهدة عمومية انتخابية.³

- رخص غياب لمتابعة الدراسة في حدود الحجم الساعي لا يتجاوز 4 ساعات في الأسبوع.

¹ أنظر المادة 52 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² أنظر المادة 212 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

³ أنظر المادة 48 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

- يمكن أن يستفيد من رخص غياب استثنائية غير مدفوعة الأجر في حدود عشرة أيام لأسباب الضرورة القصوى.

رابعاً: الحق في الخدمات الاجتماعية

نصت عليه المادة 34 من الأمر 03/06¹ وهو حق مكفول دستوريا في المادة 69 من دستور 2016²، وتتمثل هذه الخدمات في جميع الأعمال التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة الموظفين والأعوان المتعاقدين ماديا ومعنويا وهي: المساعدات الاجتماعية، الخدمات الصحية ودور الأمومة ورياض الأطفال، الرياضة الجماهيرية والأنشطة الثقافية والتسليية، تعاونيات الاستهلاك. وكل هذه الخدمات الا أن الواقع يشهد عجزا كبيرا في تسييرها مما قد يحرم العديد من الأعوان المتعاقدين والموظفين من الاستفادة منها.³

خامساً: الحق النقابي وممارسة الاضراب

كرس دستور 2016 ممارسة الحق النقابي في المادة 70 منه: << الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين >>، وانطلاقا من هذه المادة اعترف بتأسيس التنظيمات النقابية ونظم ذلك في القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي⁴ وحدد عدة آليات لممارسة الحق النقابي نذكرها باختصار:

- مبدأ المشاركة في هيئات الوظيفة العمومية.
- مبدأ التفاوض.
- اللجوء الى الإضراب.
- توفير الوسائل المادية والوقت لممارسة الحق النقابي.

ان الحق في الاضراب يشكل أحد أهم وسائل ممارسة الحق النقابي للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للموظفين ويعتبر أحد وسائل الضغط على السلطات العمومية لتلبية مطالب

¹ أنظر المادة 34 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

² أنظر المادة 69 من القانون رقم 01_16 المؤرخ في 16 جمادى 1437 الموافق لـ 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر العدد 14، الصادرة في 7 مارس 2016.

³ بوظبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 346.

⁴ القانون رقم 14/90، المؤرخ في 2 جويلية 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 23، الصادرة في 5 جويلية 1990.

الأعوان المتعاقدين أو الموظفين، ويملك الحق في الاضراب قيمة دستورية وقانونية فعلى صعيد النصوص الدستورية لم يعترف دستور 1963 ودستور 1976 بحق الإضراب في قطاع الوظيف العمومي حتى سنة 1989، وبعد الأحداث السياسية التي شهدتها الدولة اعترف بهذا الحق في دستور 1989 وكان في القطاع الاقتصادي أو الوظيف العمومي على حد سواء. وتؤكد تكريسه في دستور 1996 اذ نص عليه في المادة 71 منه.

إذا كان للعون المتعاقد الحق في الإضراب فإنه يتم ضمن مجموعة من القيود نذكرها:

- ضمان الحد الأدنى من الخدمة.
- التقييد بالأوامر الصادرة بالتسخير.
- ضمان حرية العمل وعدم التعرض للأعوان المتعاقدين ومنعهم من الالتحاق بمناصب عملهم.
- بالرغم من الاعتراف بالحق في الاضراب الا أن هذه القيود تجعله ليس مطلقا وهذا راجع لاعتبارات أمنية وخصوصية بعض المرافق العامة التي تتطلب دوام العمل فيها دون توقف.¹

سادسا: الحق في الحماية وظروف العمل الملائمة

نصت المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308/07 على تمتع العون المتعاقد بالحق في الحماية مثله مثل أي موظف، وتحمي الدولة الموظف طبقا للمادة 30 من الأمر 03/06 مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء مهما كانت طبيعته و تكون هذه الحماية أثناء ممارسة مهامه أو بمناسبة² عبر تدعيم المشرع لهذه الحماية بمواد من قانون العقوبات تجرم هذه الأفعال المذكورة حيث نص في المادة 144 من الأمر رقم 156/66 من قانون العقوبات³ أنه يعاقب كل من يهين موظفا بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو بتسليم أي شيء إليه أو الكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة قصد المساس بشرفه أو باعتباره أو بالاحترام الواجب لسلطته.

كما له الحق في العمل في ظروف حسنة التي تكفل بحماية كرامتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية ويمكن أن يشتمل هذا الحق على الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وهي الحماية المنظمة

¹ بوظبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 356.

² بوظبة مراد، المرجع نفسه، ص 379.

³ أنظر المادة 144 من الأمر 144/66، مصدر سابق.

والمقررة بمقتضى قوانين ونصوص تنظيمية عديدة، الأمر الذي جعل هذا الحق التزاما على أصحاب العمل باعتباره من التزامات النظام العام.¹

رغم كل هذه الحقوق التي يتمتع بها العون المتعاقد إلا أنها تبقى مجرد حقوق محضة مقارنة بالموظف الذي يتمتع بحقوق أكثر من هذه والمتمثلة في الحق في الترقية والحق في الاستقرار والحق في التكوين وتحسين المستوى، ويعود ذلك في أن الأعوان المتعاقدين لا يتمتعون بوظيفة دائمة انما بعقود محددة وغير محددة بحيث مهددون في أي وقت بإنهاء هذه العلاقة التعاقدية أو أيضا محرمون من تولي مناصب العليا.

الفرع الثاني: واجبات العون المتعاقد

إذا كان من حق العون المتعاقد الاستفادة من الحقوق التي أشرنا إليها في الفرع الأول فبطبيعة الحال يترتب عليه بالمقابل مجموعة من الواجبات يجب عليه احترامها والالتزام بها وإلا تترتب عليه جزاءات سنتطرق إليها في الفصل الثاني.

ولقد تطرق المشرع الى هذه الواجبات في أحكام المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07² والمتمثلة في:

أولا: ممارسة نشاطهم بكل اخلاص وبدون تحيز

يجب على العون المتعاقد أن يؤدي مهامه بكل اخلاص وأمانة وأن يبذل في ذلك عناية الرجل الحريص فيتصرف وفق القانون وما يمله عليه ضميره المهني،³ كما يجب عليه الالتزام بتوقيت عمله طبقا لما ينص عقد توظيفه سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بتوقيت كامل أو جزئي المقدر بـ 5 ساعات في اليوم⁴ كما يجب أن يتجرد من كل الأهواء والمصالح الشخصية وأن ينجز عمله وفقا لمبادئ المساواة والحياد والشفافية.

ويرجع هذا الى أنه يعتبر أحد أهم المبادئ التي حملها دستور 1996 في مادة 23 أنه أعلن حياد الإدارة وعدم تحيزها.⁵

¹ هونوني عمار، مرجع سابق، ص 55.

² أنظر المادة 14، المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

³ بوطبه مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 385.

⁴ أنظر المادة 6 المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

⁵ المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في 1996/12/7، يتعلق بإصدار تعديل الدستور، ج ر رقم 76، الصادرة في

1996 12/8.

ثانيا: الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة شغلهم حتى خارج الخدمة

يقصد بها أن يلتزم العون المتعاقد بأداء مهامه المنوطة به فلا يمارس نشاطا مربحا قد يؤثر على سير مهامه سواء أثناء أوقات العمل أو خارجها.

وهذا حسب ما نصت عليه المادة 7 من المرسوم الرئاسي <> لا يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مربح في إطار خاص مهما تكن طبيعته<<

وهنا نستنتج أن هذا المنع يخص الأعوان الذين يعملون بتوقيت الكلي أما الذين يعملون بتوقيت الجزئي فضمنيا لم يمنعهم المشرع من ذلك.

ثالثا: التحلي في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم

يتعين على العون المتعاقد أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقا للعرف العام وأن يسلك في تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب، ويعتبر هذا الواجب أنه مفروض على العون والموظف ولا يحتاج في تقريره أصلا الى نص خاص الا أن المشرع نظرا لأهميته أورده صراحة ضمن المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07 لأن هذا الواجب مرتبط أصلا بالعمل، فاذا كانت شروط التوظيف تنص على حسن السمعة وعلى حسن الخلق فان هذا الأصل يتعين بقاءه خلال العمل.¹

رابعا: تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية

يعتبر واجب الطاعة من أهم الواجبات الملقاة على عاتق العون المتعاقد لأن طاعة الرؤساء هي التي تحقق وحدة الجهاز الإداري كما أن طاعة الرؤساء تلزم المرؤوس بتنفيذ أوامر رؤسائه وتلزمه باحترام رؤسائه بالقدر الذي يجب أن يسود بين الرئيس والمرؤوس.

ويقع على عاتق المرؤوس تنفيذ أوامر رؤسائه المتعلقة بالعمل سواء كانت أوامر عامة كالمنشورات أوامر فردية ولكن تنفيذ أوامر الرئيس لا تعني تجريد العون المتعاقد من شخصيته بل يجوز مراجعة رئيسه طالما يلتزم بحدود الادب والياقة.²

¹ حسين حمودة المهداوي، مرجع سابق، ص 192.

² شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 182.

خامسا: تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة

تعتبر مسألة الحماية والامن والوقاية من أخطار وحوادث العمل والامراض المهنية، من أهم المسائل والقضايا التي أولتها التشريعات الحديثة أهمية كبيرة منذ مدى طويلة، حيث سنت عدة أحكام منظمة لبعض تدابير الوقائية والحماية الصحية التي تصدر عن محيط العمل أو أدواته والتي تحدث ضررا الى العون المتعاقد وبهذا يكون ملزما بالامتثال الى هذه التدابير التي تقررها الإدارة،¹ ونذكر مثلا من الواقع حيث بعد تفشي جائحة الفيروس التاجي (الكورونا) في الجزائر اتخذت الإدارة الجزائرية تدابير وقائية وأمنية تتمثل في تقليل عدد من المستخدمين بإحالة فئات معينة من الموظفين والأعوان الى عطلة إستثنائية وأيضا قيام بتدابير الحماية والنظافة داخل المرافق العمومية بسن مراسيم تنفيذية تقتضي إجبارية استعمال الأقنعة الواقية وتعقيم هذه المرافق.

سادسا: عدم إفشاء السر المهني والوثائق الإدارية

إن المهام المعهودة للعون المتعاقد تتيح له الاطلاع على أمور وأسرار لم يكن في استطاعته أن يطلع عليها لولا منصب عمله، ولهذا نص المشرع صراحة في الفقرة 6 من المادة 14 مرسوم الرئاسي 308/07 <<عدم افشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم أو يمكنوا الغير من الاطلاع عليها، باستثناء ضرورات الخدمة>>²، ولا يعفى العون المتعاقد من هذا الالتزام الا في حالات يجيز فيها القانون صراحة أو في حال موافقة السلطة السلمية المؤهلة بحيث يبقى هذا الالتزام قائما ولو فسخ العقد بين العون المتعاقد والإدارة ويترتب عن مخالفتها تعرضه للمسؤولية التأديبية أو المدنية أو الجنائية حسب جسامة الخطأ إذ ما شكل هذا الإفشاء جريمة بنص قانون العقوبات.³

كما يتعين عليهم السهر على الحفاظ على الوثائق الإدارية نظرا لأهميتها ويحظر عليه إتلافها أو تحويلها وإن ثبتت فيه ذلك يعرضه الى المتابعة الجزائية والمسؤولية التأديبية.

¹أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(الجزء 2)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص134.

² أنظر المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

³ عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 188.

سابعاً: الحفاظ على ممتلكات الإدارة

أي يتوجب على العون المتعاقد الحرص على ممتلكات الإدارة أثناء أداء مهامه وتدخل ضمن ممتلكات الإدارة المباني والوسائل المادية كالأثاث والمكاتب وأجهزة الإعلام الألي وسيارات المصلحة التي تسخرها المؤسسة وغيرها.

ويقع هذا الواجب على عاتق كل الموظفين والأعوان المتعاقدين في الإدارة على حد سواء ووضع المشرع جزاءات تأديبية وجنائية التي يتعرض لها العون المتعاقد في حال ارتكب أي عمل تخريبي لها.

نلاحظ في هذه الواجبات أن العون المتعاقد يخضع لنفس التزامات الموظف بالرغم من الفوارق الموجودة في الحقوق، لكن حتى في بعض الواجبات تظهر بعض الاختلافات مثل المادة 7 من الامر 308/07 لم يرخص للعون المتعاقد أن يمارس أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته غير أن بالمقابل رخص للموظفين في المادة 43 من الامر 03/06 بممارسة مهام التكوين أو التعليم كنشاط ثانوي.

المطلب الثاني: انقضاء العقد بين العون المتعاقد والإدارة

بعد كل المراحل التي يمر عليها العون المتعاقد بداية من الترشح الى أن يوظف ويثبت في منصب الشغل ويستفيد من كل الحقوق ويطبق ما عليه من التزامات إلا أنه قد يصل الى مرحلة أين ينتهي نشاطه وتتقضي العلاقة التعاقدية بينه وبين الإدارة سواء كانت بإرادة العون المتعاقد أو بقوة القانون، وهذا ما نص عليه المشرع في الفصل الثامن من المرسوم الرئاسي 308/07 تحت عنوان "نهاية النشاط" حيث تنص أحكام المادة 69: >> **تنتهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل: - انتهاء العقد.**

- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.

- فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض.

- التسريح مع الإشعار المسبق أو تعويض.

- التقاعد.

- الوفاة. <<1

وهنا نرى أن المشرع لم يذكر سببين لنهاية نشاط العون المتعاقد هما فقدان الجنسية وفقدان الحقوق المدنية بالمقابل نجد أنه ذكرها في المادة 216 من الأمر 03/06² ضمن أسباب فقدان صفة الموظف، مما طرح اشكال كبيرا إذا كان هذين السببين لا ينهيان نشاط العون المتعاقد فلما وضعهما كأحد الشروط الضرورية لترشح لهذا المنصب حيث يجب أن تكون هذه الأخيرة من الأسباب التي تنهي بها علاقة العمل بين العون المتعاقد والإدارة.

لتفصيل أكثر في طرق نهاية نشاط العون المتعاقد التي نص عليها المشرع في المادة 69 من المرسوم الرئاسي 308/07 ارتأينا الى تقسيم هذه طرق نهاية العقد بإرادة العون المتعاقد وطرق نهاية العقد بقوة القانون.

الفرع الأول: طرق نهاية العقد بإرادة العون المتعاقد

حسب ما نصت عليه أحكام المادة 69 من المرسوم الرئاسي 308/07³ فيمكن للعون المتعاقد أن ينهي علاقته بالإدارة العمومية بإرادته الشخصية وانطلاقا من مبدأ حرية العمل الذي تقوم عليه هذه العلاقة، بحيث يمكن للعون المتعاقد كلما قدر أن ذلك أصلح له أن يطلب الاستقالة والتحرر من الالتزامات الملقاة عليه.⁴

إذن نص المشرع على طريقة واحدة لإنهاء علاقة العون المتعاقد مع الإدارة بإرادته المنفردة هي الاستقالة عرفها الدكتور يوسف حلمي: <<هي رغبة العون المتعاقد في إنهاء خدمته قبل بلوغ سن المقرر لترك الخدمة مع المقدرة الصحية على الاستمرار فيها.>>⁵

أي يحق للعون المتعاقد أن يطلب الاستقالة سواء كان متعاقد بعقد محدد المدة أو غير محدد المدة حسب ما نصت عليه المادة 70 من المرسوم الرئاسي، لكن المشرع فرض قيود يجب توافرها لتقبل الإدارة هذه الاستقالة وهي كالتالي:

¹ أنظر المادة 69 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² أنظر المادة 216 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

³ أنظر المادة 69 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

⁴ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 336.

⁵ شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 289.

- توفر شرط الكتابة: نص المشرع في المادة 70 من المرسوم الرئاسي 308/07 على شرط الكتابة بقوله: " تقديم إشعار مسبق " وهذا لإثبات تقديم الاستقالة في حالة نكران ذلك وأيضا لإعلام الإدارة برغبته الصريحة في إنهاء علاقته بها.

- احترام مدة الإشعار المسبق: نصت المادة 70 من المرسوم الرئاسي 308/07 على أنه لا يمكن للعون المتعاقد مغادرة منصبه بعد تقديم طلب استقالته الا بعد 10 أيام من تقديمه لإشعار مسبق ويجب عليه خلال هذه المدة ألا يغادر منصبه وأن يقوم بمهامه بصفة طبيعية الى أن تبت الإدارة في الأمر، وفي حالة مغادرة منصبه لمدة 10 أيام بدون إشعار مسبق وبدون مبرر يعاقب على أساس اهمال منصب ويفسخ العقد بينه وبين الإدارة بدون تعويض.

الفرع الثاني: نهاية النشاط بقوة القانون

تنتهي العلاقة التعاقدية بقوة القانون في الحالات التالية:

أولاً: انتهاء مدة العقد

لم يشر المشرع الى نوع العقود التي ترد فيها هذه الحالة لكن يمكننا القول أنها ترد في العقود محددة المدة لأن فيها يحدد تاريخ نهاية العقد عكس العقود غير المحددة التي تعتبر عقوداً مفتوحة المدة.

ويرى في هذا الأمر أيضا الدكتور سعيد طربيت >> أنه يمكن ربط هذه الحالة أي انتهاء العقد بحالات أخرى كنهاية مدته أو العمل أو عودة الموظف المستخلف أو الإعلان عن نتائج مسابقة التوظيف، وتعتبر هذه الحالات عن نهاية علاقة العمل محددة المدة بزوال سبب انشائها¹.

ثانياً: فسخ العقد بدون إشعار مسبق وتعويض

تعتبر هذه الحالة من العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 308/07 حيث يتعرض العون المتعاقد لهذه العقوبة في حالة ارتكابه لخطأ فادح طبقاً للمادة 60 من المرسوم الرئاسي² والتي تنص على أنه يتعرض العون المتعاقد لعقوبات تأديبية حسب جسامة الخطأ المرتكب والمتمثلة في:

- الإنذار الكتابي.

¹ سعيد طربيت، مرجع سابق، ص 150-151.

² أنظر المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

- التوبيخ.

- توقيف عن العمل من 4 أيام الى 8 أيام.

- فسخ العقد بدون إشعار أو تعويض

وبالنظر الى المادة¹68 من نفس المرسوم يمكن أن يتعرض لنفس العقوبة في حال غيابه عن العمل لمدة 10 أيام بدون مبرر مقبول حيث تتخذ السلطات المختصة إجراء فسخ عقد العمل بسبب إهمال منصب بعد إذاره مرتين.

ثالثا: التسريح مع إشعار مسبق أو تعويض

يختلف هذا التسريح عن الحالة فسخ العقد بدون تعويض أو إذار كون هذا الأخير يعتبر عقوبة مسلطة على العون المتعاقد أما التسريح فيكون في حالة إلغاء منصب شغل لأسباب اقتصادية طبقا لما جاءت به المادة 71 من المرسوم الرئاسي ويتوجب على الإدارة قبل تسريح العون المتعاقد ارسال إشعار مدته شهر واحد ويستفيد العون من تعويض بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي عن كل سنة نشاط في حدود سنة واحدة، عكس الفسخ الذي يعتبر عقوبة تأديبية بسبب خطأ جسيم.

مقارنة بالموظف فنجد أن أسباب التسريح تتعدد عكس العون المتعاقد التي تقتصر على إلغاء منصب الشغل، فالموظف طبقا للمادة 216 من الامر 03/06 يسرح من وظيفته في حالة:

- عدم الكفاءة المهنية.

- عدم اللياقة الصحية.

- إلغاء الوظيفة.

- فقدان الجنسية.

رابعا: التقاعد

يعتبر بلوغ سن التقاعد هو السبب الطبيعي لإنهاء الخدمة أو النشاط للموظف أو العون المتعاقد،² مالم تنتهي بالحالات المذكورة أعلاه ويعتبر التقاعد من الحقوق التي يتمتع بها العون

¹ أنظر المادة 68 المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² حسين حمودة المهداوي، مرجع سابق، ص 475.

المتعاقد وهذا حسب ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308/07 كما قد تلجأ الإدارة لإحالة العون المتعاقد الى التقاعد بإرادتها.

ويجب أن تستوفي الشروط اللازمة لإحالة الى التقاعد والتي نص عليها المشرع في القانون رقم 12/83¹ المتعلق بالتقاعد لا سيما في المادة 6 أن للعامل الحق في الاستقادة من معاش التقاعد عند بلوغ سن الستين سنة والمرأة العاملة سن 55، وشرط قضاء مدة 15 سنة على أقل في العمل.

ونسنتج هنا أنه يمكن للعون المتعاقد أن يستفيد من التقاعد أو يحال على التقاعد بتوفر شرطين هما:

- **بلوغ السن القانونية:** اشترط المشرع على العون المتعاقد بلوغ سن 60 سنة على الأقل بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة وقضاء 15 سنة في العمل على الأقل. كما تستفيد العاملة من تخفيض اذا تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 9 سنوات على الأقل، حيث تحتسب سنة لكل ولد دون أن تتجاوز تخفيض 3 سنوات.

- **التقاعد على أساس مدة العمل:** يحال العون المتعاقد الى التقاعد بغض النظر عن شرط السن الذي حدده القانون 12/83 في حالة استوفى مدة العمل الفعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على التقاعد بغض النظر عن السن القانوني المحدد.²

خامسا: الوفاة

تنتهي علاقة العمل بالوفاة والمقصود هنا هو وفاة العون المتعاقد طبقا لما نص عليه المادة 69 في فقرتها الأخيرة من المرسوم الرئاسي 308/07، حيث تعتبر من الأسباب القانونية التي تؤدي الى إنهاء هذه العلاقة التعاقدية ولا تترتب هذه الوفاة أي التزامات للإدارة المعنية، إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي المتمثلة في منحة وفاة.

¹ القانون رقم 15/16، المؤرخ 2016/12/31، المعدل والمتمم لقانون 12/83، المتعلق بالتقاعد، ج ر العدد 78، الصادرة في 2016/12/31.

² بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 629.

الفصل الثاني

النظام التأديبي للعون المتعاقد

يعد النظام التأديبي من أهم وأدق المسائل في الوظيفة العمومية ونظام الأعوان المتعاقدين على حد سواء كونه يحافظ على السير المنتظم للمرافق العامة ومحاسبة الموظفين والأعوان المتعاقدين في حال إخلالهم بواجباتهم وهذا وفق لإجراءات القانونية المتخذة من طرف السلطة الإدارية المختصة.

وبالإطلاع على المرسوم الرئاسي 308/07 نجد أن المشرع نص على النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في الفصل السابع، والذي تضمن الأخطاء المهنية والجزاء المترتبة عليها وأيضا تطرق الى الجهة المسؤولة عن تأديب العون المتعاقد والضمانات التي يتمتع بها خلال تأديبه.

وعليه قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين:

-المبحث الأول: المتابعة التأديبية للعون المتعاقد

-المبحث الثاني: الإجراءات التأديبية المقررة للعون المتعاقد

المبحث الأول

المتابعة التأديبية للعون المتعاقد

أثناء سير العلاقة التعاقدية للأعوان المتعاقدين قد يترتب عليها اخلالهم بالتزاماتهم المهنية مما يستوجب على الإدارة تحميلهم المسؤولية التأديبية وهذا لضمان حسن سير المرفق العام وفرض احترام الأعوان المتعاقدين لواجباتهم المهنية، ولمعالجة هذا المبحث قمنا بتقسيمه الى مطلبين هما: الأخطاء المهنية والجزاء المترتب عنها (المطلب الأول) وفي (المطلب الثاني) الإجراءات التأديبية للعون المتعاقد.

المطلب الأول: الأخطاء المهنية والجزاء المترتب عنها

بالعودة الى النصوص التي تنظم الأخطاء المرتكبة من طرف العون المتعاقد والعقوبات المطبقة نجد المادة 59 من المرسوم الرئاسي 308/07 تنص على ما يلي: << يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية>>¹.

من خلال المادة 54 يتبين أن المشرع قد أشار إلى الأخطاء المهنية التي قد يرتكبها العون والتي تعرضه إلى العقوبات التأديبية وهذا ما سنفصل فيه في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: الأخطاء المهنية

قبل التطرق الى تحديد الأخطاء المهنية التي تترتب عنها عقوبات تأديبية في حال قيام العون المتعاقد بها، توجب علينا أولاً وضع مفهوم لهذه الأخطاء المهنية.

أولاً: تعريف الخطأ المهني

بعد الاطلاع على النصوص القانونية نجد أن المشرع لم يتطرق لأي تعريف قانوني للخطأ المهني سواء بالنسبة للعون المتعاقد في نص المادة 59 من المرسوم الرئاسي 308/07 أو للموظف في نص المادة 160 من الأمر 03/06²، بل عند مقارنة المادتين نجد أن المشرع

¹ أنظر المادة 59 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² أنظر المادة 160 من الامر 03/06، مصدر سابق.

أعطى نفس التعريف باستثناء أنه أضاف للعون المتعاقد عبارة >> كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية...<< وهذا يرجع للطبيعة التي تربط العون المتعاقد بالإدارة، كما نلاحظ أن المشرع استعمل عبارات عامة ولم يضع تعريفا دقيقا واكتفى بترك التعريفات للفقهاء والقضاء.

أ- **التعريف الفقهي للخطأ المهني:** في ظل غياب تعريف تشريعي نجد أنه قد تعددت التعريفات الفقهية للخطأ المهني حيث:

عرفها الدكتور سليمان محمد الطماوي هو: >> هو كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه<<¹.

ويرى الدكتور شريف حلمي خاطر: >> هي عبارة عن كل سلوك مشين يقترفه العامل أثناء العمل أو خارجه وسواء كان هذا السلوك إيجابيا أو سلبيا وسواء ارتكب عن عمد أو غير عمد طالما كان من شأنه الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي.<<²

وعرفه الأستاذ أما سالون أنها: >>فعل أو امتناع عن فعل يكون مخالفا للواجبات التي تفرضها الوظيفة.<<³

وحسب الدكتور مراد بوطبه فيرى: >>أنه كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف تهاونا أو عمدا يشكل إخلالا بواجباته المهنية.<<⁴

ومن خلال هذه التعاريف نستنتج:

- يعتبر كل إخلال بالواجبات المهنية خطأ مهنيا.
- يكون هذا الإخلال بقيام بفعل مخالف أو الامتناع عن القيام بفعل واجب.
- ويعود سبب الإخلال العون بالواجبات المهنية إما بسبب التقصير أو التهاون أو التعمد.

¹ سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص42.

² شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 190.

³ محمد لخضر بن عمران، أثر الجزائي وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائري، ط1، دار الجسور، الجزائر، 2018، ص 18.

⁴ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 561.

ب- التعريف القضائي

حاول القضاء الجزائري إعطاء تعريف للخطأ المهني حيث جاء في قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 1985/12/17: <>من المقرر قانوناً أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة...>>¹

ويلاحظ أن العبارة المستخدمة في القرار (كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة) معيار عام في التعريف يشمل الإخلال بالواجبات والمساس بالانضباط وأي تقصير في ممارسة المهام وعليه فلا يختلف هذا الأخير عما جاء به القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وبالرجوع الى القضاء المصري نجد أنه تناول عديد من أحكامه تعريف الخطأ المهني أو الجريمة التأديبية، حيث قضت المحكمة العليا الإدارية بأنه <> من السلم به أن مناط المسؤولية التأديبية هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو إتيانه عملاً من الاعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين واللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يقصر في تأديتها بما تتطلبه من حيطة ودقة وأمانة أو يخل بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة، إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه، أما إذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للموظف ولم يقع منه أي إخلال بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضى واجب فلا يكون ثمة ذنب إداري وبالتالي لا محل للجزاء التأديبي.>>²

ثانياً: تحديد الأخطاء المهنية

بعد الاطلاع على المرسوم الرئاسي رقم 308/07 نجد أن المشرع لم يحدد درجات الأخطاء المهنية للعون المتعاقد على عكس الأمر 03/06 الذي صنف درجات الأخطاء

¹ القرار رقم 42568، صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 1985/12/17، قضية (ب.م.ش) ضد (المديرية العامة للأمن الوطني)، المجلة القضائية، ع1، 1990، ص215.

² شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 190.

المهنية للموظفين في المادة 177 الى 4 درجات، إلا أنه وبعد الاطلاع على نص المادة 59 من المرسوم الرئاسي رقم 1308/07¹ يمكن تصنيف الأخطاء المهنية حسب طبيعتها كما يلي:

أ- **الإخلال بالواجبات:** إن اعتبار مخالفة العون المتعاقد للواجبات القانونية الأساسية من الأخطاء المهنية كما هو منصوص في المادة أعلاه يعد معياراً موضوعياً يحمي الأعوان المتعاقدين من تعسف الإدارة، فلا يمكن للسلطة المختصة أن تعاقب العون المتعاقد إلا إذا ارتكب خطأ مهنياً بالتخلي عن واجب من واجباته القانونية.

ونصت المادة 14 من المرسوم الرئاسي 1308/07² على الواجبات التي يتوجب على العون المتعاقد احترامها والتي سبق أن فصلنا فيها في الفصل الأول لذا سنكتفي بتعدادها كالتالي:

- ممارسة نشاطهم بكل إخلاص دون تحيز.
 - الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم حتى خارج الخدمة.
 - التحلي في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم.
 - تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية.
 - مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقرها الإدارة.
 - عدم الإفشاء بالسر المهني.
 - السهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها.
 - الحفاظ على ممتلكات الإدارة.
- كما تتمثل الواجبات التعاقدية المنصوص عليها في عقد العمل والمتعلقة بمنصب الشغل الذي يشغله.

ب- **المساس بالانضباط العام أو الأخطاء والمخالفات المهنية:** ويقصد بها كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس السير الحسن للمصالح وتتمثل بعض هذه الأخطاء في التغيب أو التأخر عدم تنفيذ المهام الموكلة للموظف ويلاحظ أن هذا الخطأ واسع ويشمل العديد من المخالفات التي

¹ أنظر المادة 59 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² أنظر المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07، المصدر نفسه.

يمكن تكيفها أنها تؤثر على السير الحسن للمصالح.¹ وكذا كل الأخطاء والمخالفات التي لا يمكن حصرها أو تحديدها.

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية

إن التأديب وسيلة لضمان السير الحسن والمنتظم للمرافق العمومية، والذي لن يتحقق إلا من خلال أداء الواجبات الوظيفية²، وأي إخلال بهذه الواجبات تعرضه لعقوبات تأديبية أو جزاءات تأديبية وعليه سنحاول أولاً أن نستعرض تعريف العقوبة التأديبية ثم نفصل في العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 308/07.

أولاً: تعريف العقوبات التأديبية

لم يعرف المرسوم الرئاسي 308/07 العقوبة التأديبية بل اكتفى بتحديدتها في نص المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07 ولهذا توجب الاستعانة بالتعريفات الفقهية حيث:

عرفها الدكتور مجدي إبراهيم مدحت: >> ويقصد بالعقوبة التأديبية التي توقع على الموظف الذي يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي أو يخل بكرامة الوظيفة العامة، وبالتالي فيكون الجزاء التأديبي هو جزاء المخالفة التأديبية.<<³

وعرفتها الدكتورة بوقرة أم الخير: >> يقصد بها عموماً الجزاء الذي توقعه الإدارة على الموظف المرتكب للخطأ المهني.<<⁴

ويرى الدكتور بوطبه مراد: >> أنه إجراء فردي محدد بنص ينال من المزايا والامتيازات الوظيفية، تتخذها السلطة التأديبية المختصة ضد الموظف الذي ارتكب خطأ مهنياً، بهدف الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام والمصلحة العامة.<<⁵

¹ بوطبه مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 570.

² أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 77.

³ شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 227.

⁴ أم خير بوقرة، مرجع سابق، ص 77.

⁵ بوطبه مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 602.

وحسب الدكتور عمار عوابدي يرى بأنها: <<هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطة التأديبية المختصة على العامل المنسوب اليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة.>>¹

ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص بعض خصائص العقوبة التأديبية والتي نذكرها كالتالي:

- العقوبة التأديبية هي جزاء فردي تطبق فقط على العون المتعاقد المخطئ.
- العقوبة التأديبية تتخذها السلطة المختصة في ذلك.
- العقوبة التأديبية يجب أن تكون ضمن ما نص عليه القانون.
- العقوبة التأديبية تمس بالحقوق والمنصب القانوني للعون المتعاقد.
- العقوبات التأديبية هدفها الحفاظ على المرفق العام ومصالح الإدارة.
- من خلال هذه الاستنتاجات توجب الانتقال الى تحديد هذه العقوبات.

ثانيا: أنواع العقوبات التأديبية

نص المشرع في المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07² على: <<تمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد، حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب، فيما يأتي:

- الإنذار الكتابي.

- التوبيخ.

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام الى 8 أيام.

- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

ونفصل في هذه العقوبات كما يلي:

أ- الإنذار الكتابي: هو تحذير الموظف المخطئ عن طريق إشعاره كتابيا بالخطأ المهني الذي

ارتكبه، وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي.³

¹ عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، ط1، دار هومه، الجزائر، 1998، ص 336.

² أنظر المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

³ بوطبه مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 606.

يعتبر عقوبة معنوية تمس بأخلاق وأدب العون المتعاقد، حيث يأخذ طابع انضباطي ويتضمن نوعاً من تحذير العون المتعاقد الى عدم العودة لارتكاب هذا الخطأ، يستعمل هذا الإنذار في الأخطاء البسيطة التي يرتكبها العون المتعاقد.

ب-التوبيخ: هو لوم الموظف تأديبياً وتأنيبه على ارتكابه الخطأ.¹

وتكون هذه العقوبة بإخطار مكتوب للعون المتعاقد يوضح فيه الخطأ الذي ارتكبه وبالمقارنة مع الموظف نجد أن تلك العقوبتين السابقتين تعتبر عقوبة من الدرجة الأولى بالنسبة للموظف وهذا حسب ما نصت عليه المادة 163 من الأمر 03/06² وهذا النوع من العقوبات يعتبر مجرد جزاءات أدبية ومعنوية ليس لها تأثير كبير على مسار العون المتعاقد وتهدف الى إلزامه بالانضباط داخل عمله.

ج-التوقيف عن العمل من 4 أيام حتى 8 أيام: وتعني منع العون المتعاقد من ممارسة نشاطه في هذه المدة المذكورة، وبالمقابل في النظام التأديبي للموظف تكيف هذه العقوبة على أنها من الدرجة الثالثة طبقاً للمادة 163 وتتمثل في توقيف عن العمل من 4 أيام الى 8 أيام، تنزيل من درجة الى درجتين، والنقل الإجباري.

والملاحظ أيضاً أن هذا الجزاء لا يحتاج الى مثول العون المتعاقد أما اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء بالرغم من أنها تعتبر عقوبة تساوي الدرجة 3 بالنسبة للموظف، ما يجعل العون المتعاقد معرض الى التعسف وهذا يعود الى عدم تحديد الأخطاء المهنية وترك السلطة التقديرية للإدارة في تقدير ذلك.

كما يخصم من راتبه طيلة الأيام الموقف فيها عن عمله.

هـ-فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض: وتعتبر هذه العقوبة من أخطر العقوبات وأكثر جسامة والتي فصلنا فيها في السابق ضمن حالات نهاية نشاط العون المتعاقد، وقد نص المشرع في المادة 64 من المرسوم الرئاسي أنه: >>لا يمكن اتخاذ قرار فسخ العقد بدون إشعار مسبق أو تعويض: في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم، إلا بعد مثول العون المعني أمام لجنة تأديبية

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 606.

² أنظر المادة 163 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

استشارية متساوية الأعضاء.¹ وهنا يمكن القول أن العون المتعاقد يتمتع بالضمانات الفعالة والهامة سنتناولها في المطلب الثاني من خلال منح هذه اللجنة الاختصاص لاتخاذ العقوبة وذلك بالنظر للعقوبة السابقة فنجد أن العون المتعاقد لا يتمتع بنفس الضمانات والحماية المقدمة للموظف تجاه الإدارة.

ونلاحظ أن المشرع لم يقيم بتصنيف العقوبات في درجات بالنسبة للعون المتعاقد مثل ما صنفها في الأمر 03/06 الخاص بالموظفين، حيث اكتفى فقط بذكرها على سبيل الحصر وهذا عملاً بمبدأ شرعية العقوبة حيث لا تستطيع الإدارة إصدار عقوبات غير تلك المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 308/07، عكس الأخطاء المهنية فالمشرع اكتفى بتصنيف هذه الأخطاء في نص المادة 59 من المرسوم الرئاسي ولم يقيم بتقنينها كما قام به بالنسبة للموظفين وهنا تعتبر أن للإدارة السلطة التقديرية في تصنيف هذه الأخطاء المهنية التي يرتكبها الأعوان المتعاقدين معتمدين على معيار نص عليه المشرع في نص المادة 61² من المرسوم الرئاسي والمتمثل في درجة جسامه الخطأ المهني وأثاره على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها.

المطلب الثاني: إجراءات تأديب العون المتعاقد

بناء على ما ذكرناه في المطلب الأول من الأخطاء التي قد يرتكبها العون المتعاقد والعقوبات التي يتعرض لها، توجب الآن تحديد السلطة المختصة في تطبيق العقوبة والإجراءات التي يمر عليها العون المتعاقد لتأديبه، وبالاطلاع على نص المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07 نجد أن المشرع قد منح الاختصاص التأديبي للسلطة الإدارية التي وظفت العون المتعاقد في المرة الأولى (السلطة الرئاسية³) حيث تنص المادة على: <<تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه، ويجب أن تبرر وتبلغ الى المعني بالأمر>>⁴

¹ أنظر المادة 64 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² أنظر المادة 61 من المرسوم الرئاسي 308/07، المصدر نفسه.

³ زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيضاء، العدد الأول، 2013، ص 92.

⁴ أنظر المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

حيث يجب على هذه السلطة عند إصدار هذه العقوبات التأديبية أن تكون مبررة وأن تبلغ للعون المتعاقد، وبالمقابل نجد أن الأمر 03/06 في المادة 162 قد سماها بالسلطة التي لها صلاحية التعيين¹، ويقصد بذلك أن تتفرد هذه السلطة بالتوقيع العقوبات على الموظفين². ونلاحظ أن المشرع قد أعطى لهذه السلطة الصلاحية الكاملة لتكييف الأخطاء مع العقوبات المنصوص عليها سابقا لكن بالنظر الى المادة 64 من المرسوم الرئاسي 308/07³ نجد أن المشرع قيد هذه السلطة في تطبيق عقوبة فسخ العقد بدون اشعار أو تعويض مع العون المتعاقد إلا بعد مثوله أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، وهنا نرى أن المشرع قد قيد السلطة الرئاسية بإنشائه لهذه اللجنة لتستشيرها في العقوبات الجسيمة (الفسخ) وأن تنقيد برأيها. وهذا ما سنفصل فيه في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: السلطة الرئاسية

ويقصد بها >> هي علاقة قانونية تقوم بين شخصين يدعى الأول الرئيس والثاني المرؤوس، يتمتع بمقتضاها الرئيس بسلطات معنية تجاه المرؤوس...<<⁴ ومن بين هذه السلطات سلطة التأديب وهذا لضمان حسن سير النشاط الإداري.

وطبقا لمواد 60 و61 و64 من المرسوم الرئاسي 308/07 أن للسلطة الرئاسية الحق في توقيع العقوبات التالية على الأعوان المتعاقدين: الإنذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من 4 أيام الى 8 أيام دون الرجوع الى اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء، أما بالنسبة لعقوبة الفسخ بدون اشعار مسبق أو تعويض فقد أقر المشرع وجوب استشارة هذه اللجنة التي سنفصل فيها لاحقا.

إلا أن المادة 68 قد وضعت استثناء أنه يمكن فسخ العقد بدون الرجوع الى اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء في حال غياب العون المتعاقد مدة عشرة أيام متتالية دون مبرر

¹ راجع المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90، المؤرخ في 27/03/1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات طابع الإداري، ج ر العدد 13، الصادرة في 28/03/1990.

² عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 289.

³ أنظر المادة 64 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

⁴ بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري مذكرة ماجيستر تخصص: قانون عام، المركز الجامعي مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، سنة 2008/2009، ص 8.

مقبول فيتخذ إجراء الفسخ بسبب اهمال منصب دون تعويض أو اشعار مسبق، ويتوجب على الإدارة قبل القيام بذلك إعداره مرتين.¹

وبالرجوع الى السلطة الرئاسية فيجب أن يكون قرارها التأديبي مسببا أو مبررا أي يجب تسبب هذه العقوبات المتخذة ضده، ويقصد بتسبب القرار التأديبي: <<ذكر الإدارة في صلبه لمبررات إصداره، بهدف إحاطة المخاطبين به بالدوافع التي لأجلها تم عقابهم.>>² هذا لكي يكون العون المتعاقد على دراية تامة بالأخطاء التي ارتكبها وتوبع على أساسها.

ونصت المادة 63³ من هذا المرسوم بأنه يجب تبليغ هذا القرار التأديبي⁴ الى العون المتعاقد في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري.

وبما أن القرار التأديبي الصادر عن السلطة الرئاسية هو قرارا إداريا وذلك لتوفره على عناصر القرار الإداري⁵، منه يجوز أن يكون محلا للطعن الإداري (الإداري) وطعن القضائي أمام القضاء الإداري. حق التقاضي مضمون دستوريا

الفرع الثاني: اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء

نصت المادة 66 من المرسوم الرئاسي 308/07 على: <<تحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء وكيفيات تعيين أعضائها، بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.>>

وعليه صدر القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008 يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها، ونصت المادة رقم 21 منه على أنه تنشأ هذه اللجنة المختصة إزاء الأعوان المتعاقدين لدى الإدارات المركزية والمصالح الغير ممركة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي.⁶

¹ أنظر المادة 68 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 594.

³ أنظر المادة 63 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

⁴ قرار التأديبي صادر عن سلطة الإدارية معنية، أنظر الملحق رقم 2.

⁵ راجع أكثر، ناصر لباد، مرجع سابق، ص 258.

⁶ أنظر المادة 2 من القرار المؤرخ في 2008/07/19، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، ج ر،

العدد 52، الصادرة في 14 سبتمبر 2008.

أولاً: تشكيلة أعضاء اللجنة

نصت المادة 03 من القرار المؤرخ في 2008/07/19¹ بأن اللجنة تشمل عدد متساوي من أعضاء الإدارة والأعوان المتعاقدين والتي تتمثل في:

3- أعضاء من ممثلي الإدارة دائمين ونفس العدد من الأعضاء إضافيين.

3- أعضاء من ممثلي الأعوان متعاقدين ونفس العدد من الأعوان إضافيين.

ويترأسها رئيس معين من قبل السلطة الإدارية المستقلة ويكون صوته مرجحاً في حال تساوي الأصوات، كما أن العضو الإضافي لا يشارك في الاجتماع ويقتصر دوره فقط على تعويض غياب عضو دائم.

ويعين الأعضاء أيضاً من نفس الجهة الإدارية لمدة عام قابلة لتجديد، وتجتمع بناء على استدعاء من رئيسها. وتعد هذه اللجنة نظامها الداخلي ويصادق عليه من طرف السلطة المختصة.

ثانياً: سير عمل اللجنة

تجتمع اللجنة بناء على استدعاء من رئيسها كما هو منصوص سابقاً ويتولى كتابة محضر الجلسة² عضو من الإدارة، وإذ لم يكتمل النصاب في أول اجتماع تؤجل بعد يومين وتجتمع دون مراعاة لعدد الأعضاء الحاضرين.

تستدعي³ اللجنة العون المتعاقد ليمثل أماماً في أجل لا يتعدى 20 يوماً من تاريخ معاينة الخطأ⁴، ويمكن توقيفه تحفظياً⁵ في انتظار مثوله عن طريق مقرر صادر من السلطة الإدارية المختصة كما يتعين عليه المثل شخصياً وفي حالة غيابه بدون مبرر مقبول فإن الدعوى التأديبية تأخذ مجراها، وهذا بعد إبلاغه برسالة موصى عليها مع وصل استلام قبل 15 يوم على الأقل.

وتعد السلطة الإدارية المختصة تقرير مفصلاً وترسله الى اللجنة التي يجب أن تبدي رأيها في العقوبة المقترحة بعد سماع العون المتعاقد.

¹ أنظر المادة 03 من القرار الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، مصدر سابق.

² نموذج عن محضر اللجنة التأديبية، أنظر الملحق رقم 3.

³ نموذج عن استدعاء للمثل أمام مجلس تأديبي، أنظر الملحق رقم 4.

⁴ نموذج عن تقرير معاينة خطأ مهني، أنظر الملحق رقم 5.

⁵ نموذج عن مقرر توقيف تحفظي، أنظر الملحق رقم 6.

وحسب المادة 15 من القرار يحق للعون المتعاقد الذي ارتكب خطأ تأديبي أن يطلع على كامل ملفه في أجل 7 أيام من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية ويستطيع خلالها أن يقدم ملاحظات كتابية أو شفهية أو يعين شهودا كما نصت المادة 18 من القرار أنه يمكن الاستعانة بمدافع مؤهل من اختياره.

ويبلغ العون المتعاقد مقرر العقوبة¹ المتخذ ضده في أجل 3 أيام من المثول.²

ثالثا: واجبات اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء

طبقا للمادة 21 من القرار السابق³ فيخضع أعضاء اللجنة التأديبية لواجب السر المهني فيما يخص كل الاحداث والوثائق التي اطلعوا عليها بهذه الصفة، وكل إخلال بالالتزام يشكل خطأ جسيما ويمكن أن يترتب عليها الإقصاء من اللجنة دون المساس بالعقوبات التي يمكن أن يتعرضوا لها.

نلاحظ أن المشرع لم يوفر الحماية الكافية للعون المتعاقد أثناء تأديبيه أمام اللجنة التأديبية حيث نجد في القرار المؤرخ 2008/07/19 أنه قد انحاز الى السلطة الإدارية المختصة بإعطائها الحق في تعيين هذه اللجنة دون جهة أخرى كما أن التمثيل المتساوي للأعضاء اللجنة وتعيين الرئيس من الإدارة ليكون صوته المرجح هو دلالة على انحياز الإدارة واعتبار العون المتعاقد هو الحلقة الأضعف، ففي حالة تساوي الأصوات فصوت الرئيس يكون مرجح للإدارة بصفة ممثلا عنها.

زيادة على ذلك فهي لا تملك سلطة التعقيب على القرار التأديبي مثل الموظف العمومي بخصوص العقوبات التي تنفرد بها السلطة الرئاسية.

غير أن هذه النصوص التنظيمية لم تحدد في حال عدم اجتماع اللجنة في الفترة المحددة، فنطرح تساؤل الاتي هل يسترجع العون المتعاقد كامل حقوقه وراتبه؟ مثلما هو مطبق على الموظف.

¹ نموذج مقرر العقوبة صادر عن اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء، أنظر الملحق رقم 7.

² أنظر من المادة 4 الى المادة 20 من القرار يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، مصدر سابق.

³ أنظر المادة 21 من القرار المؤرخ في 2008/07/19، مصدر سابق.

المبحث الثاني

الضمانات التأديبية المقررة للعون المتعاقد

نظرا لما رأيناه سابقا من العقوبات التأديبية التي تقع على العون المتعاقد نظير ارتكابه لخطأ مهني مما قد يجعل علاقته المهنية بالإدارة في حالة حرجة قد تؤدي الى فسخ العقد وإنهاء نشاطه، وعليه كرس المشرع في المرسوم 308/07 مجموعة من الضمانات التأديبية للعون المتعاقد تواكب مراحل الدعوى التأديبية قبل وأثناء تأديبه بهدف حمايته من وقوعه في تعسف الإدارة، لتفصيل أكثر اعتمدنا تقسيم المبحث الى الضمانات التأديبية السابقة للقرار التأديبي (المطلب الأول) والضمانات التأديبية المسايرة للقرار التأديبي (المطلب الثاني) وفي الأخير الضمانات التأديبية اللاحقة للقرار التأديبي (المطلب الثالث).

المطلب الأول: الضمانات التأديبية السابقة للقرار الإداري

نص المشرع في المرسوم الرئاسي 308/07 والقرار المؤرخ في 2008/07/19 على ضمانات للعون المتعاقد قبل الإجراء التأديبي والتي نذكرها كالتالي: مواجهة العون المتعاقد بالتهم المنسوبة إليه، حق في اطلاعه على الملف التأديبي.

الفرع الأول: مواجهة العون المتعاقد بالتهم المنسوبة إليه

ويقصد به تبليغ العون بالخطأ المهني، وقد نصت المادة 15 من القرار السابق: <تحقق للعون المتعاقد الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه..>¹ وتتحمل سلطة التأديب إبلاغ العون المتعاقد بالأخطاء المنسوبة إليه مع تمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي² حسب ما جاء في نفس المادة <...وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 07 أيام من تحريك الدعوى التأديبية> وإن ادراج هذا المبدأ يعد قاعدة ذهبية لضمان حقوق الأعوان

¹ أنظر المادة 15 من القرار الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، مصدر سابق.

² أم الخير بوقرة، مرجع سابق، ص 84.

المتعاقدين والموظفين على حد سواء، فلا يجوز توقيع الجزاء إلا بعد استدعائه وإعلامه فيحاط علما بمختلف الأدلة التي تشير الى ارتكابه المخالفة وأيضا لتمكين العون المتعاقد من إعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظره¹، كما يبلغ العون المتعاقد بتاريخ مثوله أما اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء برسالة موصى عليها مع وصل الاستلام قبل 15 يوما وهذا حسب ما نصت عليه المادة 18 من القرار السابق: << يبلغ العون المتعاقد بتاريخ مثوله أما اللجنة برسالة موصى عليها مع وصل استلام قبل 15 يوم على الأقل >>² ويكون المثل أمام اللجنة التأديبية إلا في حال ارتكاب العون المتعاقد لخطأ جسيم يقابله عقوبة فسخ العقد. ويعد عدم إخطار العون المتعاقد بالتهم المنسوبة اليه وإصدار الإدارة لقرارها التأديبي ضده قرار قابل للإبطال³ نظرا لعدم احترامها لإجراء الجوهري وهو التبليغ بالرغم من أن المشرع لم ينص على ذلك

ونصت المادة 20 من القرار على: << يتعين على السلطة الإدارية المختصة تبليغ العون المخطئ بمقرر العقوبة المتخذة ضده في الثلاثة أيام التي تلي مثوله أمام اللّجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء >> وتعني أنه يبلغ العون المتعاقد بالعقوبة الموقعة عليه في أجل 3 أيام من مثوله أمام اللجنة.

ونلاحظ هنا ان المشرع لم ينص ماذا يترتب في حال عدم احترام الإدارة لأجال الممنوحة لها سواء في حالة تبليغ الأخطاء أو تبليغ العقوبة مما يضعف هذه الضمانة ويفتح المجال للإدارة لتعسف في حق العون المتعاقد.

الفرع الثاني: الحق في الاطلاع على الملف التأديبي

نصت المادة 15 من القرار سابق <<... وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 07 أيام من تحريك الدعوى التأديبية >> وهو مبدأ عام تلتزم به الإدارة، بحيث يجب تمكين العون المعني من الاطلاع على ملفه التأديبي والوثائق الملحقة به والتي لها علاقة بقضيته ليعلم أسباب

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 586.

² أنظر المادة 18 من القرار يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، مصدر سابق.

³ زايد محمد، مرجع سابق، ص 98.

متابعته بوضوح حتى يتمكن من تقديم بياناته وشهوده التي تثبت براءته مما نسب إليه، ونص أيضا أنه يحق له ذلك في أجل 7 أيام من تحريك الدعوى وبالمقارنة مع الموظف نجد أن المشرع قد أعطى مدة أطول للموظف وتقدر بـ 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية وهذا حسب ما نصت عليه المادة 167 من الأمر 03/06.

ويتضمن الملف التأديبي مجموعة من الوثائق التالية:

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للعون المعني.

- بطاقة معلومات خاصة بالعون وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء.¹

- تقرير السلطة المختصة مرفقا بالعقوبة المقترحة.²

وتضمن هذه الإجراءات وغيرها شفافية أكثر في معالجة ملفات الأعوان المتعاقدين المتابعين تأديبيا.

المطلب الثاني: الضمانات التأديبية المعاصرة للقرار التأديبي

بعد ما تطرقنا للضمانات التي تسبق القرار التأديبي التي يتمتع بها العون المتعاقد ننتقل الآن الى الضمانات المعاصرة للقرار التأديبي والمتمثلة في ضمانات حق الدفاع، ضمانات تسبب القرار التأديبي.

الفرع الأول: الحق في الدفاع

وهو حق مؤكد في جميع المحاكمات ليشكل بذلك حق مكفول لجميع المواطنين بواسطة نصوص المعاهدات والقوانين على اختلاف درجة قوتها معاهدات دولية، دساتير، موثيق، قوانين، نصوص تنظيمية وقرارات.. الخ.³ وبالنسبة للجزائري فيشكل حق دفاع ضمانات قانونية دستورية نصت عليها المادة 39 من الدستور 2016 على حق الدفاع الفردي عن الحقوق الأساسية

¹ نموذج عن بطاقة المعلومات التأديبية، أنظر الملحق رقم 8.

² لمنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85-59

المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

³ عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 292.

للإنسان والحريات الفردية والجماعية مضمون ونصت أيضا المادة 169 من الدستور المذكور أن حق الدفاع معترف به، أما بالنسبة للقوانين والمراسيم فنجد أن المادة 65 من المرسوم الرئاسي 308/07 في الفقرة الثانية: <<... كما يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه.>>¹ وتتجلى أهمية حق الدفاع بالنسبة للعون المتعاقد في اعتباره أساس مبدأ المواجهة ورد على كل التهم المنسوبة إليه بكل حرية، وعليه حدد المشرع في مرسوم الرئاسي المذكور أعلاه والقرار المؤرخ في 2008/07/19 على وسائل تضمن للعون هذا الحق:

- نصت المادتين 17 و18 من القرار السابق على حق العون المتعاقد لمثوله شخصا أما اللجنة بعد تبليغه برسالة موصى عليها من طرف الجهة الإدارية المختصة قبل 15 يوما من المثول وفي حالة تعذر حضوره يقدم مبررا مقبولا لذلك.

- نصت المادة 16 من القرار أنه يحق للعون المتعاقد تقديم توضيحات كتابية وشفوية للجنة التأديبية.

- كما يحق له أن يحضر شهودا لإثبات ما يدعيه من بطلان التهم المنسوبة إليه.

- كما يحق للعون المتعاقد أن يحظر محام أو موظف متمكنا لمساعدته في تقديم أدلته والمرافعة عنه أثناء انعقاد المجلس التأديبي وهذا حسب المادة 65 من المرسوم السابق.²

الفرع الثاني: تسبب القرار التأديبي

ويقصد بالتسبب ضرورة الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي استند عليها القرار الإداري،³ ويعرف التسبب أيضا بالأسباب التي يقوم عليها الجزاء حتى لا يترك الباب مفتوحا لأقاول حول السبب الذي قام عليه الجزاء لهذا يعد التسبب من أهم الضمانات المستوجبة في تأديب الأعوان المتعاقدين حيث أن التسبب يبعث بروح الاطمئنان لدى العون المتهم بأن الإدارة قد اتبعت الأدلة الصحيحة والوقائع الثابتة التي استوجبت توقيع الجزاء عليه.⁴

¹ أنظر المادة 65 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 591.

³ هنونى عمار، مرجع سابق، ص 74.

⁴ عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 294.

وهذا ما نصت عليه المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07: << تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه، ويجب أن تبرر وتبلغ الى المعني بالأمر.¹>> وهنا استعمل المشرع مصطلح التبرير عوض التسبيب والأصح هو التسبيب ويذهب رأي في الفقه أنه يشترط في التسبيب أن يكون جليا وفي عبارات صحيحة وواضحة ومفهومة غير عامة وغامضة ويجب أن تذكر الأسباب في صلبه،²

ويعتبر عدم تسبيب القرار الإداري قرارا قابلا للإبطال بسبب عيب في ركن الشكل المنصوص عليه قانونا والذي يعتبر أحد ركائز القرارات الإدارية، وهذا بالرغم من أن المشرع لم ينص على ذلك في المرسوم الرئاسي إلا أنه يعتبر من بديهيات القانون الإداري.

المطلب الثالث: الضمانات التأديبية اللاحقة للقرار التأديبي

لم ينص المشرع صراحة في المرسوم الرئاسي 308/07 على الضمانات التي يتمتع بها العون المتعاقد بعد صدور القرار التأديبي وتبليغه به والمتمثلة في إجراءات خاصة المتعلقة بالتسوية الودية بين الإدارة والعون المتعاقد والطعن القضائي، مما يحيل العون المتعاقد الى تطبيق القواعد العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بداية بالتسوية الودية المتمثلة في التظلم الإداري والصلح القضائي، أو باللجوء الى الطعن القضائي أمام القضاء الإداري استنادا الى قاعدة كل قرار إداري قابل للطعن القضائي ماعدا القرارات السيادية التي نص عليها المشرع صراحة، وعليه تعتبر هذه الإجراءات من بديهيات القانون الإداري، واللجوء إلى هذه الطرق للتسوية الودية أو القضائية جاء تطبيقا للمعيار العضوي الذي كرسه المشرع في المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

للتعمق أكثر نفصل في الفرعين التاليين:

- الفرع الأول: التسوية الودية بين الإدارة والعون المتعاقد.

- الفرع الثاني: الطعن القضائي.

¹ أنظر المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² حمودة حسين المهداوي، مرجع سابق، ص 405.

الفرع الأول: التسوية الودية بين الإدارة والعون المتعاقد

أقر المشرع في القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية طرقاً بديلة من شأنها تسوية النزاعات بطرق ودية دون الحاجة إلى الطعن القضائي التي تعرف بطول مدة إجراءات الدعوى مما قد تسبب ضرراً للعون المتعاقد، وتتمثل طرق التسوية الودية في المنازعات الإدارية في التظلم الجوازي والصلح القضائي.

أولاً: التظلم الإداري

تنص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على: <<يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه.>>¹ وحدد المشرع الأجل بأربعة أشهر من تاريخ التبليغ طبقاً للمادة 829. كما يعد التظلم حسب المادة 830 جوازي ويمكن للعون المتعاقد اللجوء إلى القضاء الإداري دون إلزامه بهذا الشرط.

وعليه نتطرق إلى تعريف التظلم الإداري وتحديد الجهات المعنية بالتظلم.

أ- **تعريف التظلم الإداري:** لم يتطرق المشرع الجزائري لتعريف التظلم الإداري وترك الأمر للفقهاء، حيث عرفه الدكتور عبد الغاني بسيوني: <<يقصد بالتظلم الإداري أن يقدم صاحب الشأن الذي صدر القرار في مواجهته التماساً إلى الإدارة بإعادة النظر في قرارها الذي أحدث إضراراً بمركزه القانوني، لكي تقوم بتعديله أو سحبه.>>²

كما عرفه الأستاذ أحمد محيو بأنه: <<وسيلة لحل المنازعات الإدارية ودياً، أي بين الإدارة والمخاطبين بأعمالها دون تدخل القضاء في ذلك.>>³

¹ أنظر المادة 830 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر رقم 21، الصادرة في 23 أبريل 2008.

² موسى نورة، الطعن الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية: دراسة مقارنة، مجلة الدراسات القانونية، العدد 10، سنة 2010، جامعة العربي التبسي، ص 138.

³ مرية عقون، محمد بركات، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 1، سنة 2017، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، ص 391.

بناء على ما تضمنه قانون الإجراءات المدنية والإدارية والأمر 03/06 فيمكن للعون المتعاقد أن يقدم تظلماً أمام السلطة الولائية والتي سنفصل فيها كما يلي:

ب- **الجهات المسؤولة عن التظلم الإداري:** يقدم العون المتعاقد تظلماً ولأئياً أمام الجهة مصدرة القرار طبقاً لما نصت عليه المادة 1830¹ من قانون الإجراءات الإدارية والمدنية على جواز العون المتعاقد المعاقب أن يتقدم بتظلم أمام السلطة التي أصدرت القرار التأديبي يطلب منها إعادة النظر فيه، ويكون في أجل يقدر بأربعة أشهر من تاريخ تبليغه بهذا القرار.

ويعد سكوت الإدارة عن الرد على التظلم خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض يستفيد من خلاله العون المتعاقد حق اللجوء إلى تقديم طعن قضائي في أجل شهرين بعد انتهاء المدة المذكورة أعلاه.

أما في حالة رد السلطة الإدارية خلال أجل الممنوحة لها فيبدأ سريان أجل شهرين بداية من تاريخ صدور القرار بالرفض، ويتوجب على العون المتعاقد أن يثبت ايداعه للتظلم بكل وسائل الكتابة وتكون هذه الأخيرة مرفقة في العريضة.

والمقارنة بين العون المتعاقد والموظف العمومي فيشتركان هذين الأخيرين في أن المشرع لم ينص صراحة في المرسوم الرئاسي 308/07 والأمر 03/06 على حق التظلم الإداري أمام السلطة الولائية وعليه يمكن للموظف العمومي التظلم في العقوبة من الدرجة الأولى والثانية طبقاً للمادة 830، من خلال تطبيق القواعد العامة التي تضمنها قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

لكن بالرجوع إلى الفصل الثالث من الأمر 03/06 فإن المشرع قد ميز الموظف العمومي عن العون المتعاقد عبر إنشاءه لهيئة إدارية خاصة تدعى لجنة الطعن تختص في النظر في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة الموقعة على الموظف والتي نص عليها المشرع في المادة 175 من الأمر 03/06: >يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقضاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ

¹ أنظر المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والجزائية، مصدر سابق.

القرار.¹، ويترتب على تقديم التظلم أمام لجنة الطعن توقيف تنفيذ القرار التأديبي ويتوجب على اللجنة إصدار قرارها في أجل 3 أشهر من تاريخ التظلم.

غير أنه لا يتسنى للعون المتعاقد أن يتقدم بتظلم أمام هذه اللجنة عكس ما تطرقنا إليه بالنسبة للتظلم الولائي وذلك عائد لعدة اعتبارات نذكر منها:

- أن المشرع لم يصنف العقوبات الخاصة بالعون المتعاقد والمنصوص عليها في المادة 60² من المرسوم الرئاسي 308/07، عكس الموظف العمومي فقد صنفت العقوبات الموقعة عليه الى 4 درجات طبقا للمادة 163³ من الأمر 03/06 وعليه اشترط المشرع أن تكون العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة حتى يرفع تظلما أمام اللجنة.

- لم يحل المشرع الى تطبيق المادة 175 من الأمر 03/06 على العون المتعاقد كما أحالنا سابقا في المادتين 46 و48 من المرسوم الرئاسي 308/07 لهذا لا يحق للعون المتعاقد أن يتظلم الى لجنة الطعن ويبقى مقتصرة فقط على الموظف.

- طبقا للمادة 22 من الأمر 03/06⁴ فإن العون المتعاقد لا يتمتع بصفة الموظف العمومي لهذا لا يمكن تطبيق مواد الأمر 03/06 عليه إلا ما نص عليه المشرع بصريح العبارة.

ثانيا: الصلح القضائي

نص المشرع على إجراء الصلح في المنازعات الإدارية في المادة 970 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 حيث: >> يجوز للجهات القضائية الإدارية إجراء الصلح في مادة القضاء الكامل.⁵ من خلال هذه المادة ينفرد القضاء الإداري بإجراء الصلح بين العون المتعاقد والإدارة العمومية وخصها في القضاء الكامل ومنه نقسم هذه الجزئية الى تعريف الصلح القضائي وإجراءات تطبيق الصلح القضائي.

¹ أنظر المادة 175 من الامر 03/06، مصدر سابق.

² أنظر المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

³ أنظر المادة 163 من الامر 03/06، مصدر سابق.

⁴ أنظر المادة 22 من الامر 03/06، المصدر نفسه.

⁵ أنظر المادة 970 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مصدر سابق.

أ-تعريف الصلح القضائي: لم يعرف المشرع الصلح في قانون الإجراءات المدنية والإدارية واكتفى في المادة 970 بتحديد الجهة المسؤولة ونوع الدعاوى التي تتم فيها، وعليه حاول بعض الفقهاء العرب إعطاء تعريف للصلح القضائي فعرفها الدكتور محمود زنتي بأن: >> الصلح اتفاق حول حق متنازع فيه بين شخصين بمقتضاه يتنازل أحدهما عن ادعائه مقابل تنازل الآخر عن ادعائه أو مقابل أداء شيء ما.<<¹

كما عرفه الدكتور أحسن بوسقيعة أنه: >> يمكن تعريف الصلح بوجه عام بأنه تسوية لنزاع ما بطريقة ودية.<<²

ومنه يمكننا أن نستخلص أن الصلح يتم بناء على تراضي الطرفين هما العون المتعاقد والإدارة العمومية وباقتراح من طرف الجهات القضائية الإدارية التي تختص في النظر في القضاء الكامل ولتعمق أكثر ننتقل الى إجراءات تطبيق الصلح القضائي.

ب-إجراءات تطبيق الصلح القضائي: طبقا للمادة 970 فقد أجاز المشرع للجهات الإدارية القضائية إجراء الصلح في أي مرحلة تكون عليها الخصومة حسب ما نصت عليه المادة 971 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويتم هذا الصلح اما بسعي من الخصوم أو بمبادرة من رئيس تشكيلة الحكم بعد موافقة الخصوم، ويركز القاضي عند قيام بعملية الصلح المنصوص عليها في لمادتين 970 و972 على ما تضمنته المادة 158 من الدستور 2016: >> أساس القضاء مبادئ الشرعية والمساواة، الكل سواسية أمام القضاء...<<³ وقد يؤدي القاضي في هذا الصدد دور القاضي الذي تتمثل مهمته في البت وفقا للقانون، ويؤدي أيضا وظيفة المصالحح بحيث يسمح له أن يستعمل كل الطرق الملائمة لحل الخلافات المطروحة للمصالحة.

في حال ما تم الاتفاق بين العون المتعاقد والإدارة على الصلح يقوم رئيس تشكيلة الحكم طبقا للمادة 973 بتحرير محضرا يبين فيه ما تم الاتفاق عليه ويوقع عليه القاضي والخصوم وأمين

¹ بوسعيدية أمال، التسوية الودية للنزاعات الإدارية مذكرة ماجستير: تخصص دولة ومؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، سنة 2016/2017، ص89.

² أحسن بوسقيعة، المصالحة في المواد الجزائي بوجه عام والمادة الجمركية بوجه خاص، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، ط1، 2001، ص24.

³ أنظر المادة 158 من دستور 2016، مصدر سابق.

الضبط ويودع لدى أمانة ضبط الجهة القضائية، ويأمر بتسوية النزاع وغلق الملف ويعتبر هذا القرار القضائي غير قابل للطعن فيه.

نصت المادة 974 على: >> لا يجوز للجهة القضائية الإدارية أن تبشر الصلح إلا في النزاعات التي تدخل في اختصاصها.¹ << وهنا نص المشرع على عدم تجاوز الاختصاص بالنسبة للجهات القضائية الإدارية في حالة مباشرتها للصلح، وللتفصيل أكثر في اختصاص هذه الجهات الإدارية والتي من الملاحظ أنها جاءت بصيغة عامة في نص المادة 970 "الجهات القضائية الإدارية" ولم تحدد إذا كانت هذه الجهات هي المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة.

طبقاً للمادة 800 و801² من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن المحاكم الإدارية تعتبر هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية وتختص في دعاوى القضاء الكامل التي تعتبر المجال المحدد لتطبيق إجراء الصلح القضائي.

أما بالنسبة للمجلس الدولة فحسب المواد 901 و902 و903 فيعتبر غير مختصاً نوعياً في الفصل في دعاوى القضاء الكامل كأول درجة إلا ما استثنى بنص، لكنه يمكنه النظر في الاستئناف والنقض، وعليه يمكن القول أن الجهات القضائية المعنية بإجراءات محاولات الصلح هي المحاكم الإدارية ومجلس الدولة بعد أن نصت عليها المادة 970 بصورة عامة.

الفرع الثاني: الطعن القضائي

يعتبر الطعن القضائي من أهم الضمانات التي يلجأ إليها العون المتعاقد أو الموظف على حد سواء لإنصاف نفسه، في حال فشل التسوية الودية مع الإدارة، ويقتصر هذا الطعن على دعوى الإلغاء ودعوى التعويض ويرفع هذا الطعن أمام الهيئات القضائية الإدارية المتمثلة في مجلس الدولة أو المحاكم الإدارية طبقاً لقواعد الاختصاص النوعي التي سبق التكلم فيها، وعليه

قسمنا هذا الفرع إلى: -أولاً: الطعن بالإلغاء

-ثانياً: دعوى التعويض

¹ أنظر المادة 974 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مصدر سابق.

² أنظر المادتين 800 و801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المصدر نفسه.

أولاً: الطعن بالإلغاء

مكن قانون الإجراءات المدنية والإدارية العون المتعاقد من استعماله حق الطعن بالإلغاء في القرارات الإدارية الصادرة ضده في ظل غياب نص قانوني صريح ضمن المرسوم الرئاسي 308/07، وللتعمق أكثر في دعوى الإلغاء نتطرق الى تعريف دعوى الإلغاء.

أ-تعريف دعوى الإلغاء: لم يضع المشرع تعريفا لدعوى الإلغاء بالرغم من أهميتها تاركا الأمر للفقهاء ليجتهد فيه، وعليه عرفها الدكتور محمد بعلي الصغير بأنها: >> الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية (الغرف الإدارية أو مجلس الدولة) التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيتها لما يشوب أركانها من عيوب.<<¹

كما عرفها الدكتور عمار بوضياف بأنها: >> دعوى قضائية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار اداري غير مشروع طبقا لإجراءات خاصة ومحددة قانونا.<<² إذا يمكن للعون المتعاقد أن يرفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة بهدف إلغاء قرار إداري غير مشروع صدر ضده، وفقا لإجراءات خاصة نتناولها فيما يلي.

ب-إجراءات رفع دعوى الإلغاء: يجب على العون المتعاقد أن يرفع دعوى الإلغاء ضد القرار الإداري الصادر ضده في شكل عريضة مرفقة بهذا القرار المطعون فيه حسب ما نصت عليه المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: >> يجب أن يرفق مع العريضة الرامية الى إلغاء أو تفسير أو تقدير مشروعية قرار إداري تحت طائلة عدم قبول، القرار المطعون فيه مالم يوجد مانع مبرر.<<³ كما نصت أيضا على أنه في حال ثبت هذا المانع والذي يعود الى امتناع الإدارة من تسليم القرار الى العون المتعاقد يأمرها القاضي بتقديمه في أول جلسة.

ويطعن العون المتعاقد بالإلغاء في القرار أمام الجهتين الأتيتين:

¹ محمد بعلي الصغير، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص31.

² عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية قسم الثاني الجوانب التطبيقية للمنازعات الإدارية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص10.

³ أنظر المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مصدر سابق.

1- المحكمة الإدارية: تفصل المحكمة الإدارية في دعاوى الإلغاء المرفوعة ضد القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية اللامركزية طبقاً لنص المادة 1801¹ من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهذا بناء على قاعدة الاختصاص النوعي في إجراءات رفع الدعوى أمام الجهات القضائية الإدارية أما فيما يخص الاختصاص الإقليمي فالقاعدة العامة يؤول الاختصاص إلى الجهة التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه طبقاً للمادة 37 من القانون نفسه. ويطعن العون المتعاقد في القرار أمام المحكمة الإدارية في أجل 4 أشهر تسري من تاريخ تبليغ الشخصي للقرار طبقاً للمادة 829، كما يستفيد العون المتعاقد من شهرين من تاريخ تبليغ القرار لرفع دعواه في حال تقديمه تظلماً للجهة مصدرة القرار ولم ترد عليه في أجل شهرين، أما في حالة رد الإدارة فيسري من تاريخ تبليغ الرد حسب ما هو منصوص عليه في المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

2- مجلس الدولة: طبقاً للمادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن مجلس الدولة يفصل ابتدائياً ونهائياً في دعوى الإلغاء في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، أما بخصوص ميعاد الدعوى فقد نصت المادة 907 على: >>... تطبق الأحكام المتعلقة بالأجال المنصوص عليها في المواد من 829 إلى 832 أعلاه.<<² وعليه فقد أحالنا المشرع إلى تطبيق نفس المواد المطبقة على المحكمة الإدارية.

ج- أسباب الطعن في القرار الإداري: نتطرق في هذه الجزئية إلى جملة من الأسباب التي يستند إليها العون المتعاقد لطعن في القرار الصادر ضده وهي كالتالي:

1- عيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي: يمكن للعون المتعاقد أن يطلب من القضاء الإداري إلغاء القرار التأديبي في حال رأى أنه صدر عن سلطة غير مؤهلة لذلك ولم ينص عليها المشرع صراحة.

2- عيب الشكل والإجراءات في القرار التأديبي: وهو عدم احترام السلطة التأديبية للقواعد الشكلية والإجرائية التي يتعين مراعاتها في صدور القرار نذكر على سبيل المثال مخالفة السلطة الإدارية

¹ أنظر المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مصدر سابق.

² أنظر المادة 907 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المصدر نفسه.

المختصة للمادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07¹ الذي ينص على وجوب تبرير القرار التأديبي وتبليغه للعون المتعاقد.

3- عيب المحل: وهو مخالفة الإدارة لقاعدة قانونية أو تفسيرها بطريقة خاطئة أو عدم تطبيقها بشكل صحيح على الواقع.

4- عيب الانحراف في استعمال السلطة: وهو انحراف السلطة التأديبية عن غاية تحقيق المصلحة العامة وتعسف في اتخاذ القرار التأديبي نذكر على سبيل المثال في حالة اتخاذ السلطة الإدارية المختصة لقرار فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض ضد العون المتعاقد طبقاً للمادة 68 من المرسوم الرئاسي 308/07² دون أن تحترم المدة القانونية المحددة بعشرة أيام بدون مبرر مقبول بعد اعذاره مرتين.

5- عيب السبب في القرار التأديبي: وهو انعدام الواقعة المادية أو القانونية التي تدفع السلطة المختصة لاتخاذ القرار وهنا يمكن القول إن السلطة الإدارية المختصة قد أعطى لها المشرع السلطة التقديرية لتكييف الخطأ المهني والعقوبة الموقعة ضد العون المتعاقد دون إدراجها عكس الموظف العمومي الذي أدرج الأخطاء المهنية وتكييفها بالعقوبات المترتبة عنها.³ ومنتقل الى تفصيل في دعوى أخرى يلجأ الى العون المتعاقد في حال صدور قرار يسبب له ضرر مادي.

ثانياً: دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض من أهم دعاوى القضاء الكامل التي يتمتع فيها القاضي بسلطات كبيرة تهدف الى مطالبة بالتعويض وجبر الاضرار المترتبة عن أعمال الإدارة، والتي تختص بها المحاكم الإدارية حصرياً طبقاً للمادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: >> تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في:

¹ أنظر المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

² أنظر المادة 68 من المرسوم الرئاسي 308/07، المصدر نفسه.

³ راجع عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 31 الى ص 40.

- دعاوى القضاء الكامل.<<¹

وعليه يحق للعون المتعاقد أن يرفع دعوى التعويض يطالب فيها تعويض على الأضرار المترتبة عن الأعمال الإدارية المادية والقانونية، ولتفصيل أكثر في دعوى التعويض نقسم هذه الجزئية الى:

أ- تعريف دعوى التعويض

ب- شروط قبول دعوى تعويض

ج-أساس المسؤولية الإدارية

أ- **تعريف دعوى التعويض:** سعى الفقهاء الى تعريف دعوى التعويض في ضل غياب تعريف المشرع، فقام الدكتور عمار بوضياف بتعريفها على أنها: << دعوى من خلالها يطلب صاحب الشأن من الجهة القضائية المختصة القضاء له بمبلغ من المال تلتزم الإدارة ما أو هيئة بدفعه نتيجة ضرر أصابه.>>²

كما عرفها الدكتور محمد الصغير بعلي: << هي المطالبة بالتعويض وجبر الأضرار المترتبة عن الاعمال الإدارية المادية والقانونية.>>³

كما تتمتع دعوى التعويض بمجموعة خصائص يمكن ذكرها كالتالي:

1-دعوى التعويض هي دعوى قضائية: حيث تعتبر دعوى قضائية من نوع خاص، ويظهر ذلك من خلال أنها تتحرك وترفع وتقبل ويفصل فيها في نطاق الشكليات والإجراءات القضائية المقررة قانونا.

2-دعوى التعويض دعوى ذاتية: تعتبر دعوى التعويض من الدعاوى الذاتية الشخصية وذلك لأنها تنعقد على أساس حق ومركز قانوني شخصي ذاتي أي تهدف الى تحقيق منفعة شخصية.

¹ أنظر المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مصدر سابق.

² عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 107.

³ محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص198.

3- دعوى التعويض من القضاء الكامل: يعود ذلك لصلاحيات القاضي الواسعة وكاملة في دعوى التعويض والتي تتمثل في سلطة البحث والكشف وسلطة تقدير الضرر ونسبة التعويض.¹

ب- شروط قبول دعوى التعويض: لكي ترفع وتقبل دعوى التعويض أمام جهات القضائية المختصة لابد من تحقيق الشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمتمثلة في:

1- شرط وجود القرار الإداري المسبق: من شروط قبول دعوى التعويض وجود قرار إداري مسبق صادر عن الجهة الإدارية المختصة ضد العون المتعاقد المتضرر، وهذا طبقاً لما نصت عليه المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: >> يجب أن يرفق مع العريضة الرامية الى إلغاء أو تفسير مدى مشروعة القرار الإداري تحت طائلة عدم القبول، القرار الإداري المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر.<<².

من المعلوم أيضاً أن الإدارة العامة لدى قيامها بمهامها الإدارية تلجأ الى القيام بالعديد من الأعمال الإدارية ترد أساساً الى أعمال مادية وأعمال قانونية والتي سنفصل فيها كالتالي:

1/أ- الأعمال المادية: هي تلك الأعمال التي تقوم بها الإدارة إما بصفة إرادية تنفيذاً لعمل تشريعي (قانون) أو عمل إداري (قرار أو عقد) أو تلك التي تصدر عنها بصفة غير إرادية (أعمال تقع فيها الإدارة نتيجة خطأ أو إهمال).

1/ب- الأعمال القانونية: وهي الأعمال القانونية التي تتجه وتصح الإدارة عن إرادتها ونيتها في ترتيب أثر قانوني سواء بإنشاء مركز قانوني جديد تماماً أو تعديل مركز قانوني قائم أو الغاء مركز قانوني قائم.³

فالقرار مطلوب إذا كان الضرر ناتج عن قرار إداري، أما الأعمال المادية فتقبل الدعوى دون شرط إرفاق العريضة بقرار إداري.

¹ نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير مشروعة مذكرة ماجستير: قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص 17.

² أنظر المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مصدر سابق.

³ محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص ص 199-200.

2- شرط الميعاد: تقدر مدة رفع دعوى أمام الجهة القضائية المختصة ب 4 أشهر من تاريخ تبليغ الشخصي طبقا للمادة 829، أي نفس مدة التي يتمتع بها رافع دعوى الإلغاء. لكن إذا كانت الدعوى مبنية على أساس عمل مادي فهي غير مقيدة بمواعيد نظرا لطبيعة الدعوى الشخصية الذاتية وترفع من أجل حماية الحقوق الخاصة، وهذه الحقوق تتقدم طبقا لقواعد التقادم العامة وبالتالي يبقى الحق في رفع دعوى التعويض قائما ما دامت فترة التقادم قائمة ولم تنقض.

3- شرط المتعلق بالعريضة: حتى تقبل العريضة توجب أن ترفع وفقا ما جاءت به المادة 815 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث يجب أن تكون مكتوبة وموقعة من طرف محام وأن تتضمن البيانات المنصوص عليها في مادة 15 من نفس القانون.

ج- أساس المسؤولية الإدارية: تتعلق المسؤولية الإدارية بالأعمال والأنشطة التي تقوم بها المرافق والإدارات العامة، وقد يترتب عن هذه الأعمال أحيانا ضررا للغير مما يدفع المتضرر بالمطالبة الإدارة بتعويضه، لكن قبل ذلك توجب تحديد على أي أساس قامت هذه المسؤولية الإدارية، هل قامت على أساس المخاطر أم على أساس الخطأ؟

وللإجابة على تساؤل ننتعمق أكثر في الجزئيتين التاليتين:

1- المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ: القاعدة العامة أنه لا تقوم المسؤولية الإدارية بدون وجود خطأ، لذلك توجب تحديد صور الأخطاء التي تقوم عليها المسؤولية الإدارية والتي سنبينها فيما يلي:

1/أ- الخطأ الشخصي: وهو أن يتحمل العون المتعاقد شخصا المسؤولية عن جبر الضرر الذي تسبب فيه بعد إخلاله بالواجبات والالتزامات القانونية.

1/ب- الخطأ المرفقي: وهو أن تتحمل الإدارة العامة المسؤولية عن ارتكاب الخطأ بغض النظر عن مرتكبه، ويتمثل هذا الخطأ في سوء أداء خدمة أو عدم أدائها أو تأخير في أدائها. سواء أكان الخطأ شخصي أو مرفقي، يجوز للعون المتعاقد رفع دعواه ضد الإدارة أمام القضاء الإداري للمطالبة بجبر الضرر، في حين يمكن للإدارة الرجوع على موظفيها لتسديد ما دفعته عوضا عنهم إذا كانت المسؤولية على أساس الخطأ الشخصي.

2-المسؤولية على أساس المخاطر: تناولنا سابقا أن الأصل في قيام المسؤولية الإدارية هو وجود خطأ مرفقي، إلا أنه تقوم في حالات محدودة تلك المسؤولية دون إثبات الخطأ المرفقي ويكتفي المتضرر بإثبات الضرر والعلاقة السببية بين نشاط الإدارة والضرر الذي أصابه، ولتفصيل أكثر نذكر الحالات التي تقوم عليها فكرة المخاطر والخصائص التي تتمتع بها كالتالي:

أ/2-مجالات تطبيق نظرية المخاطر: تتمثل أهم تطبيقات المخاطر في العديد من المجالات والحالات التي كرسها القضاء الإداري الفرنسي، والمتمثلة في:

-الأشغال العمومية: وهي الأعمال المتعلقة بأعمال العقارية العمومية من حيث إنشائها أو ترميمها أو صيانتها.¹

-المشاركون بالمرفق العام: وتتمثل في المخاطر المهنية بحيث يستفيد الأعوان المتعاقدين من تعويض عن المخاطر المهنية وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 4 من المرسوم التنفيذي 136/10.²

-الأنشطة والأشياء الخطيرة: وهي الأضرار الناجمة عن الإنشاءات الخطرة مثل محطات الكهرباء ، ويمكن أن يستفيد العون المتعاقد تعويض الخطر والإلزام طبقا للمادة 6 من المرسوم التنفيذي 136/10.

-المساس بمبدأ المساواة أمام الأعباء العامة: وهي تصرفات إدارية مشروعة تصدر من تنظيمات ولوائح عامة من شأنها أن تلحق ضررا بالغا وجسيما لشخص معين، أي عدم تحمل المتضرر لوحده آثار النشاط الإداري مادامت العامة والجمهور يستفيدون منه.

¹ محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص206.

² أنظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي 136/10، مصدر سابق.

الختامة

إن اعتماد الدولة لنظام التعاقد جاء على أساس حلا سريعا وسهلا للنهوض بقطاع الوظيفة العمومية عبر إرساء قواعد قانونية تدعم العون المتعاقد بضمان بيئة عمل متوازنة تتمثل في تحقيق فعالية الإدارة أي تحقيق الصالح العام وحماية العون المتعاقد وهذا من خلال سن المشرع للمرسوم الرئاسي 308/07 الذي يحدد كفاءات وتوظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، وجاء تطبيقا لأحكام المواد 19 إلى 24 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وهذا ما تضمنه موضوع دراستنا بعنوان: "النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية"، الذي تم عرض فيه الى مفهوم العون المتعاقد وتطرق الى الجانب التنظيمي لهذه الفئة من خلال توضيح إجراءات توظيفهم والحقوق والواجبات التي نصها المشرع لهم، وفي الأخير تطرقنا أيضا الى النظام التأديبي الخاص بالعون المتعاقد.

وعليه ومن خلال دراستنا المتعلقة بالنظام القانوني للأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية المكرس ضمن الأمر 03/06 ومنظم بالمرسوم الرئاسي 308/07 يمكننا أن نطرح جملة من النتائج وبناء عليها نقدم بعض الاقتراحات محاولين أن نجيب على الإشكالية المطروحة.

النتائج:

- محاولة المشرع لمزج بين النظام النموذجي للعمال والقانون الأساسي للوظيفة العمومية في تسيير العون المتعاقد ويظهر ذلك جليا في طريقة التوظيف وأيضا في الحقوق والواجبات.
- عدم الاستقرار الوظيفي للعون المتعاقد بسبب عقود توظيفه، مما يتركه في حالة تخوف من انتهاء عقده أو فسخه وهذا يؤدي الى تدني كفاءته المهنية ما يعود بالسلب على الإدارة.
- عدم التمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظف بالرغم من خضوعهما الى نفس الواجبات.

- إعطاء الإدارة السلطة التقديرية في تكييف جسامة الخطأ وعدم تحديدها وربطها مع العقوبات خلاف ما قام به مع الموظف، قد يفتح باب تعسف الإدارة تجاه العون المتعاقد.

- منح السلطة الإدارية المختصة الحق في تعيين أعضاء اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء يجعل العون المتعاقد يفقد ثقته في هذه اللجنة خاصة أن الصوت المرجح للرئيس (عضو من الإدارة).

- عدم تحديد النصاب القانوني من الأعضاء في الاجتماع الثاني للجنة التأديبية المتساوية الأعضاء مما يشكل تعسف واضح في حق العون المتعاقد المخطئ.

- ارتفاع عدد الأعوان المتعاقدين في القطاع الإداري العمومي مقارنة بالموظفين بالرغم من اعتبار توظيفهم حالة استثنائية، مما يتطلب من المشرع إعادة نظر في منظومتهم القانونية.

من خلال هذه النتائج ارتأينا أن نطرح بعض الاقتراحات

الاقتراحات:

-إعادة النظر في المرسوم الرئاسي 308/07 وتدارك النقائص والفراغات القانونية التي تقع الإدارة فيها.

-رد الاعتبار للأعوان المتعاقدين من خلال منح حقوق متساوية مع الموظف و سن حقوق خاصة بطبيعة عمله.

-منح ضمانات للأعوان المتعاقدين بعقود محدد المدة في حالة انتهاء عقودهم ولم تجدد بإعطائهم الأولوية في إعادة توظيفهم في حالة فتح مناصب شغل جديدة.

-إعادة النظر في النظام التأديبي وإدراج الأخطاء والعقوبات وربطها بدرجات بدل إعطاء السلطة التقديرية للإدارة في تقدير جسامة الخطأ.

- إعادة النظر في القرار الذي ينظم اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء ورفع يد السلطة الإدارية المختصة في تعيين العون المتعاقد منه.

-منح اللجنة التأديبية الحق في مراقبات وتعقيب على القرارات التأديبية الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة ضد العون المتعاقد.

- رد الاعتبار للـعون المتعاقد من خلال إعادة النظر في الضمانات التأديبية الممنوحة له من حيث الإقرار صراحة بحقه في الطعن القضائي والإداري في القرار التأديبي ضمن المرسوم المنظم لهذه الفئة.

قائمة الملاحق:

الملحق 01:

نموذج من مقرر تثبيت عون متعاقد
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المؤسسة أو الإدارة العمومية
مقرر تثبيت عون متعاقد

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

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم؛
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري:
- وبموجب عقد عمل غير محدد المدة رقم...المؤرخ في.....المتضمن توظيف (بيان الاسم واللقب) بصفة.....ابتداء من.....:
- وبناءً على إستمارة نهاية فترة تجريبية المتضمنة الموافقة على تثبيت (بيان الاسم واللقب):
- وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى: يثبت (بيان الاسم واللقب) بصفة؛ الصنف.....؛ الرقم الاستدلالي.....؛ ابتداء من.....؛

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

حرر ب..... في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة المعنية

الملحق رقم 02

مقرر

إن

- بمقتضى الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07- 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 / 308 المؤرخ في 29 / 09 / 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ،
- وبناء على عقد العمل و / أو قرار أو مقرر تجديد عقد العمل رقم المؤرخ في المتضمن تعيين و / أو تجديد عقد عمل (بيان الاسم واللقب) في منصب شغل بعقد محدد و / أو غير محدد المدة ابتداء من
- وبناء على التقرير رقم المؤرخ في المتضمن
- وبناء على طلب التوضيحات الكتابية المؤرخ في الموجه للمعني بالأمر ،
- وبعد الاطلاع على الرد الكتابي للمعني بالأمر ،
- ونظرا لكون الخطأ المهني المرتكب من طرف المعني بالأمر يعتبر خطأ مهنيا يتمثل في
- وباقتراح من السيد

يقرر

- المادة الأولى : تسلط على السيد (ة) (بيان الاسم واللقب) منصب شغل عقوبة تأديبية تحفظ في ملفه الإداري تتمثل في (بيان العقوبة المتخذة) بسبب ارتكابه خطأ مهنيا يتمثل في
- وهو (بيان الخطأ المهني) ابتداء من
- المادة 2 : يكلف (بيان السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا المقرر.

حرر بـ في

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة المعنية

الملحق رقم 07

محضر اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين المجتمعة
في شكل مجلس تأديبي

في عام الفين وفي اليوم من شهر ، انعقد بمقر (تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية) اجتماع اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين في شكل مجلس تأديبي الذي يخص المتابعة التأديبية للسيد (ة) متعاقد في منصب شغل ، وذلك بعد إخطارها من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين بموجب التقرير رقم المؤرخ في

جدول الأعمال:

-دراسة ملف المتابعة التأديبية التي تعرض لها السيد (ة) بسبب الخطأ المهني / المتابعة الجزائية

حضر الأعضاء الآتية أسماؤهم:

ممثلى الأعوان المتعاقدين			ممثلى الإدارة		
الاسم واللقب	الصفة	التبرير في حالة الاستخلاف	الاسم واللقب	الصفة	التبرير في حالة الاستخلاف
				دائم / مستخلف	

إن اللجنة ومن خلال الدراسة على ضوء الأحكام القانونية والتنظيمية تم التطرق إلى النقاط التالية:

أولا : من حيث الشكل.

غير سارية المفعول	سارية المفعول	1-التأكد من سريان عهدة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين
غير مكتمل	مكتمل	2-التأكد من استكمال النصاب القانوني للجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين
غير محترمة	محترمة	3-التأكد من احترام آجال إخطار المجلس التأديبي (20 يوما من معاينة الخطأ)
غير محترمة	محترمة	4-التأكد من احترام آجال سقوط المتابعة التأديبية
لم يتم التبليغ	تم التبليغ	5-التأكد من تبليغ العون المعني بالأخطاء المنسوبة إليه
غير محترمة	محترمة	6-التأكد من احترام شكليات وآجال الاستدعاء للممثل أمام المجلس التأديبي

الملحق رقم 3 تابع:

ثانيا : من حيث الموضوع.

	عدم السماع		تم السماع	1-التأكد من انه قد تم سماع العون المعني أو من ينوب عنه
	عدم تقديم		تقديم	2-التأكد من انه قد تم تقديم ملاحظات كتابية من قبل العون المعني
	عدم الدراسة		الدراسة	3-دراسة تكييف وملائمة الأفعال المرتكبة من طرف العون المعني
	عدم الدراسة		الدراسة	4-دراسة تكييف وملائمة العقوبة المقترحة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين
	عدم تقييم الحالة		تقييم الحالة	5-إجراء تقييم شامل للمتابعة التأديبية
	عدم طلب فتح تحقيق		طلب فتح تحقيق	6-دراسة جدوى طلب فتح تحقيق إداري من عدمه
	عدم وجود خطأ مهني		وجود خطأ مهني	7-دراسة وجود أو عدم وجود خطأ مهني يستوجب المتابعة التأديبية في حالة المتابعة الجزائية

إن اللجنة وبعد:

1-التأكد من استيفاء المتابعة التأديبية لكافة الشروط الشكلية لاسيما منها المتعلقة بسريان عهدها واستكمال نصابها القانونية ، احترام الأجال لاسيما آجال الإخطار وسقوط المتابعة التأديبية وتبليغ العون بالأخطاء المنسوبة إليه ، احترام ضمانة الاستدعاء القانوني من حيث الأجال والكيفيات.

2-التأكد من استيفاء المتابعة التأديبية لكافة الشروط الموضوعية لاسيما من حيث سماع العون المعني وتقديم ملاحظاته ودراسة تكييف وملائمة كل من الخطأ المهني والعقوبة المقترحة.

3-الاطلاع على اقتراح تكييف الخطأ والعقوبة الصادرتين عن السلطة التي لها صلاحية التعيين بشأن المعني.

تصادق بإجماع أعضائها وبعد التداول في شكل مجلس تأديبي مغلق على القرار التأديبي الآتي نصه:

أولا : بالنسبة للخطأ المهني.

❖ ثبوت ارتكاب السيد (ة) متعاقد في منصب شغل خطأ مهني ، والمتمثل في (ذكر الخطأ المهني) حيث انه ونظرا لثبوت الأفعال المرتكبة من طرفه فان هذا الخطأ يشكل احد الأخطاء المهنية المنصوص عليها بموجب المادة من المرسوم الرئاسي رقم 308 / 07 المؤرخ في 29 / 09 / 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

ثانيا : بالنسبة للعقوبة.

❖ تسلط على المعني بالأمر عقوبة تأديبية ، تطابق الخطأ المهني المرتكب من طرفه والمتمثلة في عقوبة (ذكر العقوبة المسلطة) التي حددتها المادة من المرسوم الرئاسي رقم 308 / 07 المؤرخ في 29 / 09 / 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم سالف الذكر.

حرر هذا المحضر لإثبات ما ذكر أعلاه

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة المعنية

الملحق رقم 06

استدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

السيد (ة) :

منصب الشغل :

العنوان :

يشرفني أن انهي إلى علمكم بأن اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين ستعقد
جلستها التأديبية للنظر في ملفكم التأديبي يوم الموافق ل على الساعة بمقر
(تحديد المكان بدقة)، وعليه فانتم مدعوون للمثول أمام المجلس التأديبي في التاريخ والمكان
المشار إليهما أعلاه.

في هذا الإطار، اذكركم بأنه وطبقا لأحكام المواد 15، 16 و 17 من القرار المؤرخ في 19 / 07 / 2008 الذي يحدد
تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفية تعيين أعضائها وسيرها، فإنه :

يتعين عليكم المثول شخصيا أمام المجلس التأديبي إلا إذا حالت القوة القاهرة دون ذلك . كما انه يمكنكم وفي حالة
الغياب تقديم مبرر مقبول وتمثيلكم من طرف مدافع.

كما يمكنكم الاستعانة بمدافع أو موظف تختارونه بأنفسكم، وتقديم مذكرة دفاكم التي تتضمن تقديم تقديم
ملاحظات كتابية أو أن تستحضر شهودا.

وفي جميع الأحوال، في حالة عدم حضوركم على الرغم من استدعائكم بطريقة قانونية أو في حالة رفض تبرير
غيابكم فإن المتابعة التأديبية سوف تستمر.

حرر ب في

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة المعنية

الملحق رقم 01

تقرير حول معاينة خطأ مهني

في عام الفين وفي اليوم من شهر ، أجريت عملية التقييم للخطأ المهني المرتكب من طرف السيد (ة) متعاقد في منصب شغل على مستوى مديرية فرعية / مصلحة / مكتب ، من طرف السيد (ة) : رتبة (المسؤول المباشر للموظف المعني)

وفي هذا الإطار سيتم التطرق إلى النقاط الآتية :

- 1- معاينة الخطأ : تمت معاينة الخطأ المهني المرتكب من طرف المعني بالأمر بموجب الشكوى الكتابية أو الشفوية و / أو الملاحظة المقدمة من طرف السيد (ة)
- 2- الأفعال المكونة للخطأ المهني هي :
- 3- ظروف وقوع الخطأ المهني هي :
- 4- تحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوع الخطأ المهني :
- 5- مختلف التقييمات التي يمكن إجرائها على الحالة هي :

خلاصة التقرير .

نظرا لكون الأفعال المشار إليها أعلاه والمكونة للخطأ المهني المرتكب من طرف السيد (ة) تعتبر أفعالا نصت عليها المادة من المرسوم الرئاسي رقم 07 / 308 المؤرخ في 29 / 09 / 2007 الذي يحدد كفاءات وتوظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم التي تنص على انه " فان اقتراح تكييف الخطأ المهني والعقوبة يكون كالآتي:

تكييف الخطأ المهني على انه خطأ مهني ، ويتمثل في :

تكييف العقوبة على أن تكون ، ويتمثل في :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة المعنية

الملحق رقم 10

مقرر توقيف تحفظي

إن

- بمقتضى الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07- 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 / 07 / 308 المؤرخ في 29 / 09 / 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ،
- وبناءا على عقد العمل و / أو مقرر تجديد عقد العمل رقم المؤرخ في المتضمن تعيين أو تجديد عقد عمل (بيان الاسم واللقب) في منصب شغلابتداء من
- وبناءا على التقرير رقم المؤرخ في
- ونظرا لكون الخطأ المهني المرتكب من طرف المعني بالأمر يعتبر خطأ مهنيا يتمثل في.....،
- وبناءا على الإخطار رقم المؤرخ في الصادر عن (تحديد الجهة القضائية) المتضمن
- وباقتراح من السيد

يقرر

- المادة الأولى يوقف السيد (ة) (بيان الاسم واللقب) منصب شغل عن ممارسة مهامه (1) بسبب ارتكابه (1) خطأ مهنيا قد يترتب عنه فسخ عقد العمل دون إشعار مسبق أو تعويض و / أو بسبب تعرضه لمتابعة جزائية ، ابتداء من
- المادة 2 : يتقاضى المعني (ة) بالأمر خلال مدة التوقيف التي لا يمكن أن تتجاوز عشرون (20) يوما ابتداء من تاريخ التوقيف ، مجمل المنح ذات الطابع العائلي.
- يتقاضى المعني (ة) بالأمر خلال مدة التوقيف بسبب المتابعة الجزائية ، مجمل المنح ذات الطابع العائلي.
- المادة 03 : يكلف السيد (ة) (بيان اسم الموظف المعني) وكذا (بيان السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا المقرر.

حرر ب في

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة المعنية

الملحق رقم 08

مقرر

إن

- بمقتضى الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07- 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 / 07 / 308 المؤرخ في 29 / 09 / 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ،
- وبناء على عقد العمل و / أو قرار أو مقرر تجديد عقد العمل رقم المؤرخ في المتضمن تعيين أو تجديد عقد عمل (بيان الاسم واللقب) في منصب شغل ابتداء من
- وبناء على التقرير رقم المؤرخ في
- وبناء على المحضر المؤرخ في المتضمن اجتماع اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين المجتمعة في شكل مجلس تأديبي بخصوص وضعية المعني بالأمر ،
- ونظرا لكون الخطأ المهني المرتكب من طرف المعني بالأمر يعتبر خطأ مهنيا ، يتمثل في
- وباقتراح من السيد

يقرر

- المادة الأولى : تسلط على السيد (ة) (بيان الاسم واللقب) عون متعاقد فيمنصب شغلعقوبة تأديبية وهي (بيان العقوبة المتخذة) بسبب ارتكابه خطأ مهنيا وهو (بيان الخطأ المهني) ابتداء من تاريخ (ذكر تاريخ محضر اللجنة المتساوية الأعضاء)
- المادة 2 : يكلف (بيان السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا المقرر.

حرر ب في

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة المعنية

الملحق رقم 04

بطاقة معلومات حول متابعة تأديبية بسبب خطأ مهني / متابعة جزائية

1-الوضعية المهنية والاجتماعية للمون المتعاقد:

الاسم واللقب :

المنصب المشغول :

تاريخ الميلاد :

الشهادات :

العنوان :

تاريخ أول توظيف :

2-الحياة المهنية:

الاقدمية العامة			فترة النشاط		المؤسسة أو الإدارة العمومية	منصب الشغل
اليوم	الشهر	السنة	إلى	من		
						المجموع

النقاط المتحصل عليها وتقييمات ثلاث سنوات الأخيرة

التقييمات	النقاط	السنوات
		1
		2

3-السوابق التأديبية :

4-ملخص الأفعال المنسوبة للمعني :

5-العقوبة المقترحة :

إمضاء السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

النصوص التشريعية

الدستور:

1- المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في 1996/12/7، يتعلق بإصدار تعديل الدستور، ج ر رقم 76، الصادرة في 1996/12/8.

2- القانون رقم 01_16 المؤرخ في 16 جمادى 1437 الموافق لـ 6 مارس 2016، المتضمن **التعديل الدستوري**، الجريدة الرسمية العدد 14، المؤرخة في 7 مارس 2016.

القوانين:

1- القانون رقم 11/83، المؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية المعدل والمتمم، ج ر العدد 28، الصادرة في 05 جويلية 1983.

2- القانون رقم 04/90، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد 6، الصادر في 7 فبراير 1990.

3- القانون رقم 02/90، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد 6، الصادر في 7 فبراير 1990.

4- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، جريدة الرسمية رقم 17.

5- القانون رقم 14/90، المؤرخ في 2 جويلية 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 23، الصادرة في 5 جويلية 1990.

6- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر رقم 21، الصادرة في 23 أبريل 2008.

7- القانون 06/14 المؤرخ في 09/08/2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، جريدة الرسمية رقم 4، الصادرة في 10 أوت 2014.

8- القانون رقم 15/16، المؤرخ 31/12/2016، المعدل والمتمم لقانون 12/83، المتعلق بالتقاعد، ج ر العدد 78، الصادرة في 31/12/2016.

الأوامر:

1- الأمر 144/66، المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 49، الصادرة في 11/06/1966.

2- الأمر 58/75، المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم. جريدة رسمية عدد 78، صادرة في 30 سبتمبر 1975.

3- الأمر 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

المراسيم:

المراسيم الرئاسية:

1- المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29/09/2007، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية العدد 61 الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

2- المرسوم الرئاسي رقم 07/304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر العدد 8، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

المراسيم التنفيذية

1- المرسوم التنفيذي رقم 99/90، المؤرخ في 27/03/1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات طابع الإداري، ج ر العدد 13.

2- المرسوم التنفيذي رقم 136/10، المؤرخ في 13 ماي 2010، يؤسس بالنظام التعويضي للأعوان المتعاقدين، ج ر العدد6، الصادرة في 16 ماي 2010.

3- المرسوم التنفيذي رقم 190/13، المؤرخ في 9 ماي 2013، يتم المرسوم التنفيذي 136/10 الذي يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين، ج ر العدد 21، الصادرة في 15 ماي 2015.

4- المرسوم تنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 12 الصادرة في 22 نوفمبر 2017.

القرارات:

القرارات التنفيذية

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

2- القرار المؤرخ في 19/07/2008، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، ج ر، العدد 52، الصادرة في 14 سبتمبر 2008.

القرارات القضائية

1- القرار رقم 42568، صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 17/12/1985، قضية (ب.م.ش) ضد (المديرية العامة للأمن الوطني)، المجلة القضائية، ع1، 1990.

التعليمات:

1- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

ثانيا: قائمة المراجع

الكتب:

- 1- أحسن بوسقيعة، المصالحة في المواد الجزائري بوجه عام والمادة الجمركية بوجه خاص، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، ط1، 2001.
- 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(الجزء 2)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 3- _____، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 4_ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 92.
- 5_ حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية، ليبيا.
- 6- سعيد طربيت، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومه، الجزائر، 2013.
- 7- _____، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومه، الجزائر، 2019.
- 8_ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، جزائر، 2010.
- 9- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 1995.
- 10- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، الطبعة الأولى، مطبعة مزوار، الوادي، 2011.
- 11- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار الجسور، الجزائر، 2015.

- 12_ ———، المرجع في المنازعات الإدارية قسم الثاني الجوانب التطبيقية للمنازعات الإدارية، ط1، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 13- عمار عوابدي، القانون الإداري الجزء الأول: النظام الإداري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص11.
- 14- ———، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، الطبعة الأولى، دار هوم، الجزائر، 1998.
- 15- فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للتوظيف العمومية، دار بلقيس، الجزائر.
- 16- كمال زمر، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017،
- 17- محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر، 2006.
- 18- محمد بعلي الصغير، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 19- ———، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 20- محمد لخضر بن عمران، أثر الجزائي وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار الجسر، الجزائر، 2018.
- 21_ ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية، سلسلة القانون، سطيف، 2007.
- 22- يوسف شريف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2006.

رسائل الماجستير ومذكرات الماستر:

رسائل الماجستير:

- 1- بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر(رسالة ماجستير: قانون الإداري و إدارة العامة) ، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، حاج لخضر، باتنة، 2012/2011.
- 2-بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري (مذكرة ماجستير تخصص: قانون عام)، المركز الجامعي مولاي الطاهر، سعيدة، سنة 2009/2008.
- 3_بوسعدية أمال، التسوية الودية للنزاعات الإدارية مذكرة ماجستير: تخصص دولة ومؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، سنة 2017/2016.
- 4_هنوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية (مذكرة ماجستير: قانون الإدارة العامة)، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهدي، أم بواقي، سنة 2015/2014.
- 5- نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير مشروعة مذكرة ماجستير: قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2010.

مذكرات الماستر:

- 1-بن يخلف سميرة، قدودو وفاء، السر المهني بالنسبة للعون المتعاقد (مذكرة ماستر: قانون عام معمق)، قسم الحقوق، معهد العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، بلحاج بوشعيب، عين تيموشنت، سنة 2017/2016.
- 2- بوقابة فرحات، معمري خالد، نظام التعاقد في ظل الأمر 03/06(مذكرة ماستر: قانون عام)، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، سنة 2018/2017.

المجلات:

- 1- أم الخير بوقرة، (تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، مجلة المفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

- 2- حميد شاوش، (طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة)، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، عدد 42، جوان 2015، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار.
- 3- زايد محمد، (المسؤولية التأديبية للموظف العام)، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيضاء، العدد الأول، 2013.
- 4- موسى نورة، (الطعن الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية: دراسة مقارنة)، مجلة الدراسات القانونية، العدد 10، سنة 2010، جامعة العربي التبسي.
- 5- مريم عقون، محمد بركات، (تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية)، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 1، سنة 2017، جامعة محمد بوضياف، مسيلة.

المطبوعات

- 1- بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، السنة الجامعية 2017-2018.

الفهرس

إهداء

شكر وعرهان

مقدمة

أ-ج

7 المبحث التمهيدي: مفهوم العون المتعاقد

8 المطلب الأول: تعريف العون المتعاقد

8 الفرع الأول: التعريف الفقهي للعون المتعاقد

10 الفرع الثاني: مميزات العون المتعاقد

10 أولا: ينتمي الى المؤسسات والإدارات العمومية

11 ثانيا: ترتبط مع الإدارة بعقد عمل

11 ثالثا: يشغل ضمن مناصب حددها المشرع

11 رابعا: يرتبط بالإدارة بعقد يكون إما عقد محدد المدة أو غير محدد المدة

11 المطلب الثاني: تمييز العون المتعاقد عن بعض الفئات الأخرى وعلاقته بالإدارة

12 الفرع الأول: تمييز العون المتعاقد عن بعض الفئات الأخرى

12 أولا: تمييز العون المتعاقد عن الموظف العمومي

13 ثانيا: تمييز العون المتعاقد عن العون المتربص

14 ثالثا: تمييز العون المتعاقد عن العامل الأجير

16 الفرع الثاني: علاقة العون المتعاقد بالإدارة العمومية

16 أولا: علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص

17 ثانيا: علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام

19 الفصل الأول: تنظيم المسار المهني للعون المتعاقد

20 المبحث الأول: تنظيم المسار المهني قبل التوظيف

20 المطلب الأول: إجراءات توظيف العون المتعاقد

الفرع الأول: شروط توظيف العون المتعاقد

20

أولاً: شرط الجنسية

20

ثانياً: شرط السن

21

ثالثاً: شرط القدرة البدنية والذهنية

21

رابعاً: شرط إثبات الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية

22

خامساً: التمتع بالحقوق المدنية وحسن السلوك

22

سادساً: ألا تحمل صحيفته سوابق وملاحظات تنتافي وممارسة منصب الشغل المطلوب

22

الفرع الثاني: كيفية توظيف العون المتعاقد

23

أولاً: تشكيل الملف الإداري

23

ثانياً: تنظيم توظيف العون المتعاقد

24

ثالثاً: حالات توظيف الأعوان المتعاقدين

25

رابعاً: الجهة المكلفة بتنظيم المسابقة وإعلان النتائج

26

خامساً: الفترة التجريبية

27

28

المطلب الثاني: طرق توظيف العون المتعاقد

الفرع الأول: عقود محددة المدة

28

أولاً: حالة شغل منصب مؤقت

29

ثانياً: لتعويض شغور مؤقت لمنصب عمل

29

ثالثاً: في انتظار تنظيم مسابقة توظيف

30

رابعاً: في انتظار انشاء سلك جديد للموظفين

30

الفرع الثاني: العقود غير محددة المدة

30

31

المبحث الثاني: تنظيم المسار المهني بعد التوظيف

32

المطلب الأول: الالتزامات المتبادلة بين العون المتعاقد والإدارة

الفرع الأول: حقوق العون المتعاقد

32

أولاً: الحق في الراتب

32

ثانياً: الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد

35

ثالثاً: الحق في العطل والغيابات المرخص لها وأيام الراحة القانونية

37

رابعاً: الحق في الخدمات الاجتماعية

39

خامساً: الحق النقابي وممارسة الاضراب

39

سادساً: الحق في الحماية وظروف العمل الملائمة

40

الفرع الثاني: واجبات العون المتعاقد

41

أولاً: ممارسة نشاطهم بكل إخلاص وبدون تحيز

41

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

42

ثالثاً: التحلي في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم

42

رابعاً: تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية

42

خامساً: تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة

43

سادساً: عدم إفشاء السر المهني والوثائق الإدارية

43

سابعاً: الحفاظ على ممتلكات الإدارة

44

المطلب الثاني: انقضاء العقد بين العون المتعاقد والإدارة

44

الفرع الأول: طرق نهاية العقد بإرادة العون المتعاقد

45

الفرع الثاني: نهاية النشاط بقوة القانون

46

أولاً: انتهاء مدة العقد

46

ثانياً: فسخ العقد بدون إشعار مسبق وتعويض

46

ثالثاً: التسريح مع إشعار مسبق أو تعويض

47

رابعاً: التقاعد

47

خامساً: الوفاة

48

الفصل الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد

49

المبحث الأول: المتابعة التأديبية للعون المتعاقد

50

المطلب الأول: الأخطاء المهنية والجزاء المترتب عنها

50

الفرع الأول: الأخطاء المهنية

50

أولاً: تعريف الخطأ المهني

50

ثانياً: تحديد الأخطاء المهنية

52

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية

54

أولاً: تعريف العقوبات التأديبية

54

ثانياً: أنواع العقوبات التأديبية

55

المطلب الثاني: إجراءات تأديب العون المتعاقد

57

الفرع الأول: السلطة الرئاسية

58

الفرع الثاني: اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء

59

60	أولاً: تشكيلة أعضاء اللجنة
60	ثانياً: سير عمل اللجنة
61	ثالثاً: واجبات اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء

62 المطلب الأول: الضمانات التأديبية السابقة للقرار الإداري

62	الفرع الأول: مواجهة العون المتعاقد بالتهم المنسوبة إليه
63	الفرع الثاني: الحق في الاطلاع على الملف التأديبي

64 المطلب الثاني: الضمانات التأديبية المعاصرة للقرار التأديبي

64	الفرع الأول: الحق في الدفاع
65	الفرع الثاني: تسبب القرار التأديبي

66 المطلب الثالث: الضمانات التأديبية اللاحقة للقرار التأديبي

67	الفرع الأول: التسوية الودية بين الإدارة والعون المتعاقد
----	---

67	أولاً: التظلم الإداري
69	ثانياً: الصلح القضائي

71	الفرع الثاني: الطعن القضائي
----	-----------------------------

72	أولاً: الطعن بالإلغاء
74	ثانياً: دعوى التعويض

79 الخاتمة

86 قائمة الملاحق:

95 قائمة المصادر والمراجع

102 الفهرس

الملخص:

تتميز الوظيفة العمومية في الجزائر بالدوام والثبات والاستقرار مما يعني أن هذه المهنة الدائمة هي علاقة تنظيمية بمفهوم النظام المغلق وهذا كأصل عام إلا أن المشرع لم يتوقف عند هذا الحد أقر إمكانية أخذ بالنظام التعاقد أي أخذ بالنظام المفتوح الذي يعتبر الوظيفة العامة علاقة تعاقدية وهذا على سبيل الاستثناء دائما.

وعليه فإن تبني الدولة للنظام التعاقد ضمن الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المواد 19 و 20 و 21، هو قفزة نوعية لجأ اليها المشرع الجزائري لأسباب اقتصادية بالدرجة الأولى وهذا بهدف تكيف مع الدور الجديد للدولة في إطار النظام العالمي الساري وكذا لمحاولة تسيير المرافق العامة لمواكبة التطورات والتحولات لتحسين أدائها.

Abstract :

The government has a strong and stable public function in Algeria, which means that the permanent profession is a regulatory relationship with the closed system concept. This is a general asset, but the legislature has not stopped at this point accepting the possibility of contracting the system, i.e. taking the open system, which considers the public function a contractual relationship Always.

The adoption of the contract system by the State under Ordinance No. 06/03 containing the Basic Law on Public Service in articles 19, 20 and 21; The Algerian legislature has resorted to a qualitative leap for mainly economic reasons, with the aim of adapting to the new role of the state within the framework of the current international system and to trying to operate public utilities to cope with developments and changes to improve their performance.