



نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص: قانون عام معمق

إشراف الأستاذة:

• د. ملوك نوال

إعداد الطلبة

• دعاس خولة

• شنيبي رنيا

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الهيئة المستخدمة	الصفة
نويري محمد الأمين	أستاذ محاضر ب	جامعة الشاذلي بن جديد	رئيسا
ملوك نوال	أستاذ محاضر ب	جامعة الشاذلي بن جديد	مشرفا ومقررا
هماش لمين	أستاذ محاضر أ	جامعة الشاذلي بن جديد	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Minister de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENJEDID

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتطرفة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة) : خويلد

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 110010931015390009

الصادرة بتاريخ: 21/01/2024

عن دائرة: حيلولة

المسجل بقسم : الحقوق

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ:

إمضاء المعني

إمضاء المعني

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى:

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۚ وَإِذَا قِيلَ
نَشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴾

المجادلة 11

صدق الله العظيم

شكر و عرفان

استهل فاتحة شكري لله عز و جل و قبل كل شيء على النعمة التي انعمني أيها و الذي اعطاني القدرة لاتمام هذا العمل المتواضع مصدقا لقول الله تعالى (وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ) إبراهيم الآية 07

كما أتقدم بالشكر الجزيل للاستاذة المشرفة الفاضلة (د. ملوك نوال)

على مجهوداتها وتوجيهاتها القيمة لنا طيلة فترة البحث.

نتقدم بالشكر الى كافة أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية الطارف الذين تلقينا منهم المعرفة والعلم والاخلاق، الحمد لله الذي هدانا لهذا ومكنا لنهدي لولا ان هادنا الله.

اسأل الله تعالى ان نزيلنا منزلة حسنة في الدنيا والأخيرة، وان يعلي مراتبنا ويهدينا الى التي هي أحسن فهو العلي القدر

إهداء

إهداء

اللهم لك الحمد قبل ان ترضي اذلك الحمد اذا رضيت الحمد لله بعد الرضا، لانكوفقتنى على إتمام هذا العمل و تحقيق حلمي ...

اهدى هذا النجاح

الى من قال الله تعالى فيهما

وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا

الى الوالدين الكريمين اسأل الله عز و جل ان يحفضهما و يطيل في عمريهما الى من زين

اسمي بأجمل الألقاب من دعمني بلا حدو وأعطاني بلا مقابل، الى من علمني ان الدنيا كفاح وسلاحها العلم

الى من كان يدفعني قيما نحو الامام لنيل المبتغى، الى ذاك الرجل الذي بذل زهرة شبابه لنحي...

الى ابي الغالي ﴿مسعود﴾

الى من جعل الجنة تحت اقدامها ، التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء و الحنان الى التي صبرت على كل شيء التي رعتني و التي كانت سندي في الشدائد و كانت دعواتها لي بالتوفيق تتبعني خطوة خطوة نبع الحنان امي الغالية

﴿نوال﴾

الى ضلعي الثابت و امان ايامي الى من شددت عضدي بهم فكانوا لي ينابيع ارتوي منها الى قرة عيني

اخي و اختي ﴿بدر الدين و راما﴾

اهدي ثمرة جهدي الى نفسي ولعانلتي الكريمة

الى من ساعدني في كتابة وإخراج هذه المذكرة

﴿خريسي عبد الباسط﴾

الى من ساعدوني في توفير المصادر و المراجع :

امينة و حسام

خولة

إِهْدَاء

بسم الله الرحمن الرحيم

رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي
بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ " [النمل: 19]

إلى من علّمتني معنى الحب والحنان، إلى من غرست في قلبي بذور الإيمان، أمي الحبيبة، أهديك
ثمرة جهدي وتعب سنين دراستي.

يا من تعبتي وسهرتي الليالي *** لك مني أسمى آيات التهاني إلى التي أكرمها الله بأن جعل
الجنة تحت قدميها *** أمي العزيزة، أسأل الله أن يبارك في عمرك ويحفظك لنا

إلى أخي العزيز، يا من كان دعمه لي سندًا وعونًا، أشكرك من أعماق قلبي وأسأل الله أن يجازيك
خير الجزاء - عبد القادر-

إلى أختي الحبيبة، يا من كانت لي نورًا في دربي وشعاع أمل، لك مني أطيب الأمنيات وأصدق
الدعوات - مريم-

"ما أجمل أن تُهدى الكلمة الطيبة والحب الصادق إلى من أحببناهم في الله"

لكم مني جميعًا أطيب التحيات والدعوات، راجيًا من الله أن يظلنا بظله يوم لا ظل إلا ظله، وأن
يجمعنا في جنات النعيم.

رانيا



قائمة المختصرات:

المختصر	المعنى
ص	صفحة
ج	جريدة
ر	رسمية
ع	عدد
الج	الجزائية

الصفحة	الجدول
66	الجدول رقم 01: يوضح تشكيلة هذه اللجنة فإن المادة الثانية

المقدمة

مقدمة:

مرت الجزائر بعد الاستقلال بمرحلة الإصلاح السياسي والاجتماعي والاقتصادي وهذا للوقوف بالدولة الجزائرية والنهوض بها من كل الجوانب والسعي وراء تحقيق اكتفاء ذاتي داخلي والسير نحو الأمام في كل المجالات سواء كانت داخلية أو خارجية ومواكبة التطور الحاصل في العالم آن ذاك

ومن أهم القطاعات التي سبقت الدولة الجزائرية إلى المضي بها قدما هو قطاع الوظيفة العامة و كان ذلك على الصعيد السياسي والمتمثل في الانتقال من عهد الحزب الواحد إلى التعددية المكفولة دستوريا. ونتيجة لهذا كله أصبح من اللازم على قطاع الوظيفة العامة التأقلم ومواكبة مقتضيات المرحلة الجديدة وأن تحمل في طياتها ما تسعى الدولة لتحقيقه والوصول إليه، والانتقال من المرحلة التي كانت فيها الوظيفة العمومية تابعة للسلطة السياسية وادارتها، إلى إدارة ذات فعالية قادرة على كفالة حقوق الموظف وتقديم خدمة عمومية أكثر فعالية مبرزة الوجه العصري للدولة.

وفي إطار هذا الانفتاح وجدت الدولة الجزائرية نفسها أمام نظامين للوظيفة العمومية، نظام مغلق يتسم بدوام الوظيفة التي يتفرغ لها الموظف ويكرس لها حياته، ويكون خلالها في وضعية قانونية تنظيمية اتجاه الإدارة العمومية، وبوجود قانون أساسي يحكم الوظيفة تتحد فيه مراكز الموظفين وحقوقهم وواجباتهم، ونظام آخر هو النظام المفتوح الذي يتميز بعرضية الوظيفة (ليست دائمة)، ويكون الموظف في علاقة تعاقدية مع الإدارة العمومية.

وقد أخذ المشرع الجزائري في مختلف قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة بالنظام المغلق كأصل عام، والذي اعتمدته الدولة أساسا قصد المحافظة على توازن و استمرار الخدمة العمومية و مواكبة التحولات الاقتصادية والاجتماعية، وبغية لإضفاء المرونة اللازمة على عمل الإدارة وحتى تتكيف مع محيطها، ثم الاستعانة ببعض مظاهر نظام الوظيفة العمومية المفتوح كاللجوء إلى التعاقد في حالات معينة ومحددة قانونا.

وحتى تضطلع بدورها على أكمل وجه فهي مطالبة بالتكيف مع مقتضيات العصرنة وكنتيجة للإصلاحات التي عرفتها المنظومة الإدارية أصبح من اللازم على قطاع الوظيفة العمومية التأقلم ومواكبة مقتضيات المرحلة الجديدة بسبب التوسع في نشاط و مهام الإدارة واللجوء المكثف للمستخدمين لسد الاحتياجات الضرورية للمرافق العامة.

وقد تجسد ذلك باتخاذ إجراءات جديدة واللجوء إلى أنظمة قانونية أخرى للعمل وذلك من خلال ما تضمنه الأمر 03.06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة¹ أين تم الاعتماد على النظام التعاقدى في التوظيف ومن خلاله اعتبر هذا النظام نظاما قانونيا آخر بموجبه يمكن الالتحاق بالوظيفة العمومية إلى جانب نظام الوظيفة المغلق كاستثناء عن الأصل القائم ، إذ يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية القيام بإجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي لما صدر المرسوم الرئاسي 07 - 308 المؤرخ في 21/09/2007 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لراتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم² الذي خلق نوعا من التوازن بين كلا من الادارة و العون المتعاقد طيلة فترة العلاقة الوظيفية.

ومن هذا المنطلق أصبح اللجوء إلى نظام التعاقد بمختلف أشكاله أكثر شيوعا وانتشار وذلك تحت مظلة تفشي البطالة و ازدياد الطلب على العمل، فالمرشح الجزائري اعتمد أسلوب التعاقد كإستثناء بموجبه يمكن الالتحاق بالوظيفة العمومية إلا أنه من الناحية العملية نجد فئة الأعوان المتعاقدين تزداد يوما بعد يوم على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية.

¹ أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ج.ر.ع 46 ، المعدل و المتمم بمقتضى القانون رقم 22-22 المؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 18-12-2022

² المرسوم الرئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 المتعلق بتحديد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر ع 61.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الدراسة كونه يعالج فئة معينة ولدراسة نظامهم القانوني والتعرف على بداية ونهاية مساهمهم المهني، وما يتميز به هذا النظام على غيره من الانظمة وكونها تعالج موضوعا جديدا ولم ينل جانبا ملحوظا من الدراسة، والمناقشة وأيضا من اجل معرفة النظام القانوني الخاص للأعوان المتعاقدين والتعديلات التي طرأت على هذا النظام نظرا للضجة الإعلامية التي اثارها خلال السنوات الماضية بسبب احتجاجات هذه الفئة التابعة لنظام التعاقد من الأوضاع غير المستقرة الواقعين فيها.

أسباب إختيار الموضوع:

من المتعارف عليه أن لكل عمل دوافع وأسباب كامنة وراء اختياره فمنها ما هو ذاتي ومنها ما هو موضوعي.

الأسباب الذاتية:

إن التخصص الدراسي في القانون العام المعمق كان هو السبب الرئيسي في إختيار موضوع الدراسة إضافة الى المعاناة التي يعيشها الأعوان المتعاقدين الذين غالبا ما يكونوا من خريجي الجامعات من صنفنا

الأسباب الموضوعية:

هو الحاجة لتوضيح وابرار النظام التعاقدي في الوظيفة وتفصيله في شكل رسالة علمية تعطي فكرة متكاملة عنه، وكذا الرغبة في التعرف على مدى قيام المؤسسات والإدارات العمومية باتباع الإجراءات القانونية المتعلقة بالتوظيف تحت صفة العون المتعاقد كذلك لاعتبار التوظيف في الإدارات العمومية يكتسي أهمية بالغة في الآونة الاخيرة في حياة كل فرد.

أهداف الموضوع:

أما الهدف من دراسة هذا الموضوع وهو ابراز أهمية النظام التعاقدى في مجال الوظيفة العامة، وبيان مكانته على المستوى الوظيفي، وذلك للإلمام بالقوانين والمراسيم المنظمة للأعوان المتعاقدين والتعرف على مدى تطور موقف المشرع الجزائري منها.

الاشكالية

كيف يتجسد نظام التعاقد في ظل الامر 06-03؟ وماهي المكانة التي تحتلها كطريقة من طرق التوظيف في المؤسسات الإدارات العمومية؟
وتتفرع منها الإشكاليات الفرعية التالية:

- ما هي أسس التي يقوم عليها النظام التعاقدى؟
- هل سيؤثر هذا النظام في تسير المرافق العمومية الخدمائية؟
- كيف نظم المشرع الجزائري المسار المهني للعون المتعاقد؟
- هل يتمتع العون المتعاقد بضمانات خلال مساره المهني؟ وماهي الاجراءات التأديبية والضمانات التي يتمتع بها خلال تأديبه؟

المنهج المتبع:

وللإجابة على الاشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية ارتأينا أن نعتمد في دراستنا على المنهج الوصفي كأصل عام والمنهج التحليلي وذلك من خلال إجراء دراسة تحليلية للمواد المكرسة للنظام التعاقدى في مختلف التشريعات الجزائرية.

و لمعالجة هذا الموضوع انتهجنا خطة بحث متكونة من فصلين حيث تم التطرق في الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية والذي قسمناه بوره إلى مبحثين في المبحث الاول ماهية نظام التعاقد وفي المبحث الثاني الإطار العام للعون المتعاقد وتطرقنا في الفصل الثاني إلى الأعوان الخاضعون إلى النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالمسار المهني للأعوان المتعاقدين (المبحث الأول

(، والنظام التأديبي للعون المتعاقد ونهاية مساره المهني (المبحث الثاني) وفي كل من الفصلين كل مبحث يتجزأ إلى ثلاثة مطالبه وكل مطلب يتفرع حسب ما يتطلبه الموضوع.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد في

الوظيفة العمومية.

أقر المشرع النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية في وظائف كانت ولزمن قريب يختص بها الموظفين العموميين من أجل تحقيق غاية كبيرة ألا وهي استمرارية المرفق العام في أداء وظائفه من خلال المرونة التي تتمتع بها آلية التعاقد، حيث يجوز لمؤسسات الإدارات العمومية أن تقوم حسب الحالة ووفق الحاجات، بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، طبقا للكيفيات المنصوص عليها في التنظيم، ومن خلال هذه الدراسة ارتأينا أن ننطرق في هذا الفصل إلى الإطار المفاهيمي لنظام التعاقدي في الوظيفة العمومية حيث قسمناه إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول: ماهية نظام التعاقد وفي المبحث الثاني: الإطار العام للعون المتعاقد وتمييزه عن الموظف العمومي، كما فصلنا كل مبحث إلى ثلاث مطالب.

المبحث الأول: ماهية النظام التعاقدي

لقد جاء الفصل الرابع من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03، ليظهر نية المشرع الصريحة في الأخذ بأحكام نظام التعاقد في الوظيفة العمومية وذلك في المواد من 19 إلى 24 منه، ثم أتبعه بالمرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 19 سبتمبر 2007 الذي يحدد أسس سير العلاقة الوظيفية بين الأعوان والإدارة المستخدمة.

ومن بين أهم النقاط التي سنتطرق لها في هذا المبحث هي مفهوم نظام التعاقد (المطلب الأول)، ومن ثم دوافع وحالات اللجوء لنظام التعاقد (المطلب الثاني)، وتناولنا أنواع العقود التي تلجأ لها الإدارة للتوظيف بنظام التعاقد (المطلب الثالث).

المطلب الأول: مفهوم نظام التعاقد

في عالمنا المعاصر يوجد نظامان أساسيان للوظيفة العمومية بحيث أن النظام المغلق يرى أن الوظيفة العمومية مهنة والنظام المفتوح ينظر لها على أنها خدمة، وفي هذا الإطار آخذ المشرع بالنظام المغلق كأصل وآخذ النظام المفتوح كاستثناء، ونص عليه من خلال الباب الرابع من الأمر 06-03¹ تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل، وهذا ما سيتم توضيحه من خلال الفرعين الآتيين: تعريف نظام التعاقد (الفرع الأول) ومن ثم مميزات نظام التعاقد (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف نظام التعاقد:

نظام الوظيفة العامة المفتوح هو ذلك النظام الذي تكون العلاقة فيه بين الموظف والإدارة علاقة تعاقدية، يتم تعيين الموظف للقيام بمهام محددة، الملاحظ في ظل هذا النظام بأن الموظف بإمكانه أن يتفاوض حول الراتب الذي يتلقاه، ويقوم المفهوم الأمريكي للوظيفة العامة على أنها مجرد عمل مؤقت وهذا ما ينتج عنه عدم قيام علاقة دائمة بين لموظف والوظيفة، كما لا يرتبط مصير الموظف بالسلطة

¹ الامر رقم 06 03، المرجع السابق،

العامة ووظائفها وإنما يرتبط مصيره بالعمل الذي يشغله منه بدء تعيينه في هذه الوظيفة بالذات¹، فبعد أن كانت الإدارة تسير مرافقها العامة بقرارات إدارية تنبثق عنها علاقة تنظيمية تصنفي على المعين صفة الموظف بعد ترسيمه طبق المادة الرابعة (04) من القانون 03-06، إلا أنها تلجأ إلى أسلوب التعاقد، وهو حسب المشرع الجزائري علاقة وظيفية تلجأ بها الإدارة تتمثل في توظيف أعوان مذكورين في المواد 19، 20، 21 الأمر 03-06 حسب الحالة ووفق حاجة المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل والجزئي².

الفرع الثاني: مميزات نظام التعاقد

إن أهم ما يميز النظام التعاقدي وجود عقد مكتوب بين الإدارة المتعاقدة والعون المتعاقد وهذا العقد يوضح غالبا النقاط التالية:

- تسمية منصب العمل أو الشغل طبيعة ومدة عقد العمل، تاريخ بداية سريان العقد، الحجم الساعي، مكان التعيين، تصنيف منصب الشغل وعناصر الراتب، الفترة التجريبية عند الإقتضاء، الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل، اختلاف العقد الذي يربط العون المتعاقد بالمؤسسات والإدارات العمومية عن العقد الذي يربط العامل بالمستخدم في القانون العمل وأهم هذه الاختلافات عامل الزمن حيث أن النظام التعاقدي يقوم على عامل مهم وهو عامل الوقت الذي يعتبر بمثابة ركيزة أساسية في غالبية العقود عكس الموظف الذي تربطه بإدارة رابطة تنظيمية قانونية لائحية³

¹ سالمى عبد السلام، الوظيفة العامة في الجزائر بين النظامين المغلق والمفتوح، مجلة الدراسات القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، ص 52.

² أقوجيل أية الطاهر، سقوان حنان، نظام التعاقدي في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020، ص 6

³ بن زايرز كريات، عطي الله أحمد، النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة طاهري محمد بشار، 2022/2023، ص 8.

إن الوظيفة العامة في ظل هذا النظام ليست لها صفة الدوام واستقرار الموظف الذي يعين فيها يرتبط لا يختلف على باقي العمال في ممارسات هذه الوظائف في مختلف فروع قطاعات الشغل.

كما أنه نظام أسهل لا يتطلب من الإدارة وضع نصوص خاصة بموظفيها التي ترعى منها كل الجوانب.¹ إن علاقة الموظف بالإدارة تكون علاقة تعاقدية، لا يتمتع فيها بالإميازات التي تمنح للموظفين في ظل العلاقة القانونية التنظيمية الموجودة في النظام المغلق.

للإدارة المستخدمة والموظف الحق في إنهاء العلاقة التعاقدية متى رأى كل منهما ذلك مع الإلتزام بإحترام مدة الاخطار لكيلا يتعطل سير المرفق العام.²

المطلب الثاني: دوافع وحالات اللجوء لنظام التعاقد:

يعتبر التعاقد بمثابة حل وضعه المشرع الجزائري بالنسبة للإدارة حتى تتمكن من توفير الأيدي العاملة في المناصب الشاغرة التي بالإمكان التوظيف فيها عن طريق التعاقد، ولكن المشرع لم يعطي للإدارة الحرية التامة من حيث التوظيف متى تشاء وإنما وضع شروطا لذلك تنظم حالات اللجوء إلى التعاقد وهذا ما سنتناوله في الفرع الأول: دوافع الأخذ بنظام التعاقد، وحالات اللجوء إلى التعاقد في الفرع الثاني.

الفرع الأول: دوافع الأخذ بنظام التعاقد:

أولا: التعاقد لتطوير ومواكبة الإدارة العمومية:

إن المشرع الجزائري في تحديده للنشاطات التي تخضع لنظام التعاقد من خلال نص المادة 19 من الامر 03-06 تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد.

¹ مهدي رضا، لجلط فواز، برامج السعي، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021، 2022، ص 8.

² ياسين ربوح، أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مجلة الحقيقة، ع42، 2018، ص 409.

يكون قد أخذ بمقياس النشاط الذي يؤديه هؤلاء الأعوان داخل الإدارة أي أن تحديد نشاطات الحفظ أو الخدمات أو الصيانة جعلها نشاطات عادية ومادية لا تدخل ضمن أهداف الإدارة العمومية التي يقع على عاتقها تحقيق الخدمة العمومية واشباع حاجات المواطنين، ولتحديث الإدارة يجب عليها التركيز على المهام والنشاطات الرئيسية التي يجب القيام بها والتي وضعت من أجلها.¹

وعلى الإدارة ترك النشاطات الأخرى والتخفيف من أعبائها التي من شأنها أن تبدد طاقتها وتهدر امكانياتها وأن تتولى ما يعود من نشاطات أساسية فقط. ولما كان الموظف العام هو الشخص الذي يقوم بهذه النشاطات الأساسية يجب على الإدارة أن تعزز دوره وتحفز على القيام بها على أكمل وجه. ولتحقيق كل هذا يجب على الإدارة أن تفرض في ذات الوقت مكانة هامة لنظام التشغيل من خلال نظام عمل التعاقد مجدد ومتلائم مع مهام الإدارة الجديدة، وهو تخصيص النشاطات التي لا تدخل في صميم اختصاصها مثل الحفظ أو الخدمات أو الصيانة لنظام التعاقد، لأن هذه النشاطات نجدها أساسية فعلا في جميع الإدارات العامة وحتى في الإدارات الخاصة ولكن لا تدخل في مهامها الأساسية. فنجد مثلا في الهيئات والوزارات عمال النظافة والحجاب وسائقي السيارات وهم يقومون بأعمال مادية لكن لا يساهمون في تقديم الخدمات المباشرة التي يقدمها الموظف العام الذي يعمل معه في نفس الوقت.²

ثانيا: التعاقد لأسباب إقتصادية

إن الأخذ بنظام التعاقد في مجال الوظيفة العمومية هو انعكاس للواقع السياسي والإقتصادي للبلاد، حيث تم الاعتماد تدريجيا على مبدأ سلطان الإدارة بفعل تأثيرات اقتصاد السوق والتطور الحاصل في المجالين العلمي والتكنولوجي.

¹ بن ملوكة حسام، بوزيدي خليل ، المرجع السابق، ص 25
² بن زايرزكرياء، عطي الله أحمد، المرجع السابق، ص 12.

وفي هذا الإطار فإن الموظفون العموميون المتعاقدون يمتازون بالتقنية العالية والتكلفة غير الباهضة، وذلك بالمقارنة مع الأعوان الذين يتم توظيفهم عن طريق المسابقة، وبالتالي كلفة الأعوان المتعاقدين من أهم الأسباب التي تدفع الإدارة إلى توظيفهم¹.

الفرع الثاني: حالات اللجوء إلى النظام التعاقدي من طرف الإدارة

سنتطرق في هذا الفرع إلى حالات اللجوء إلى النظام التعاقدي وذلك في أربعة حالات:

أولاً: حالة المناصب ذات الأنشطة المتخصصة

لقد نص المشرع الجزائري من خلال أحكام المادة 19 من الأمر 06-03 السابق ذكره على بالمناصب ذات الأنشطة المتخصصة الوارد تحديدها في المادة 08 من المرسوم الرئاسي 07-308 في الفقرة الأولى التي تنص على " تشغل مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الخدمات أو الصيانة في المؤسسات والإدارات العمومية كما هو منصوص عليه في المادة 19 من الأمر رقم 06-03، محدد أو غير محدد المدة².

وطبقاً للمادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 فإن قائمة المناصب المطابقة للنشاطات المتخصصة محددة في مناصب العمل التالية:

- العمال المهنيون.
- أعوان الخدمة.
- سائقي السيارات.
- رؤساء الحظائر.
- أعوان الوقاية.

¹الصادق القمري، المرجع السابق، ص 38

²المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 ، المصدر السابق

- الحراس¹

ويتضح من طبيعة شغل قائمة مناصب العمل المطابقة والمذكورة أعلاه، أنها مناصب ذات طبيعة دائمة وبالتالي أنها تتوافق أكثر مع فترة العمل غير محددة المدة، غير أن المشرع الجزائري نص في أحكام المادة 08 الفقرة 03 من المرسوم الرئاسي 308-07²

"يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد بالنسبة لكل قطاع على مستوى الإدارة المركزية أو المصالح غير الممركزة أو اللامركزية والمؤسسات العمومية بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية³

إن هذا الأسلوب المرن في عملية التوظيف هو الأمر الجديد في سياسة التوظيف، التي أقرها المشرع الجزائري من أجل حسن سير المرافق العمومية وتكييفها حسب الحاجات والمناصب المالية المسجلة. ونتيجة لما سبق فإن طريقة التوظيف في هذا الصنف تجمع بين طريقي الإنتقاء والإختيار حسب الحالة⁴.

¹قيصر درباني، لباس لوصيف، علاقة عمل الأعوان المتعاقدين بالإدارة العمومية، جامعة العربي تبسي، نموذجاً، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تبسة، 2020-2021، ص 13.

²مرجع نفسه، ص 13.

³المادة 08 من المرسوم الرئاسي 308-07، المصدر السابق.

⁴قيصر درباني، لباس لوصيف، المرجع للسابق، ص 13.

ثانيا: حالة التوظيف في المناصب الدائمة بصفة مؤقتة

يتم اللجوء إلى هذا الصنف من العلاقة التعاقدية حسب الحالات الواردة في نص المادة 20 من الأمر 03-06 التي تنص على: " يمكن اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين

في الحالات الآتية: في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين، لتعويض الشغل المؤقت لمنصب شغل¹

أ - حالة انتظار إجراء مسابقة توظيف:

إن الإدارة العمومية تضطر أحيانا إلى توظيف أعوان متعاقدين في انتظار إجراء مسابقة التوظيف لتمكينها من تعويض العجز الموجود في المناصب الإدارية غير تلك المنصوص عليها في المادة 01 من القانون 03-06²

ب - حالة إنشاء سلك جديد للموظفين:

منح المشرع للإدارة حق اللجوء إلى التعاقد في انتظار إنشاء سلك جديد للموظفين، وبالتالي منح حرية أكثر للإدارة من أجل اللجوء إلى التعاقد لمدة محددة أو غير محددة، وهذا ما تم النص عليه في المادة 4 من المرسوم الرئاسي 07-308³

ولذا يكون بالضرورة إلى حاجة ماسة إلى أسلوب التعاقد كإجراء استثنائي في عملية التوظيف المؤقتة إلى غاية استحداث سلك مهني لهذا المنصب⁴

¹ المادة 20 من الأمر 03-06. مصدر سابق

² بن زائركرياء، عطى الله أحمد، المرجع السابق، ص 12.

³ بن ملوكة حسام، بوزيدي خليل، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017-2018، ص 28.

⁴ قيصر درباني، لياس لوصيف، المرجع السابق، ص 14.

ث - حالة وجود شغور مؤقت لمنصب دائم:

يلجأ إلى التوظيف عن طريق نظام التعاقد لتعويض أو استخلاف الشغور المؤقت، وهذه الحالة استثنائية تتم من أجل استمرار الخدمة العمومية لضرورتها، ويتصف هذا الصنف من التعاقد بالطابع المؤقت لفترة العمل ولذلك يكون عقد الوظيفة محدد المدة، وبالتالي فإن طريقة التوظيف تتم من خلال وسيلة الإنتقاء، ويستعمل هذا الأسلوب أكثر في قطاع التربية¹

ثالثا: حالة التعاقد من أجل التكفل بعمل مؤقت

يتم اللجوء إلى هذا الصنف من النظام التعاقدي بصفة استثنائية من أجل القيام بعمل مؤقت وفق لعقد محدد المدة ينتهي أجله بإنهاء إنجاز العمل المتفق عليه، طبقا لما ورد في أحكام المادة 21 من الأمر 03-06 وبالتالي تطبق طريقة الإنتقاء في عملية التوظيف².

كما لم يحدد المشرع أنواع المناصب التي يتم فيها توظيف الأعوان المتعاقدين في حالة شغورها، بل للمؤسسة أو الإدارات العمومية حرية تعويض الشغور المؤقت مع التبرير واثبات حالة الضرورة وتحدد الإشارة هنا أن المناصب التي كانت سابقا قبل صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 تعتبر مناصب دائمة وأصحابها بمثابة موظفين مرسمين، أصبحت بداية من سنة 2008 مخصصة لفئة الأعوان المتعاقدين فقط ونخص بالذكر المناصب الخاصة بأسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب³.

¹ انظر الملحق رقم 01

² بن ملوكة حسام، بوزيدي خليل، المرجع السابق، ص 29.

³ بن زاير زكرياء، عطي الله أحمد، المرجع السابق، ص 12.

رابعاً: حالة التعاقد للإستشارة الفنية

يتم تأسيس هذا الصنف من الأعوان المتعاقدين في مجال وظيفة الاستشارة الفنية طبقاً لما جاء في نص المادة 25 من الأمر 03-06 " يمكن أن ينجز أعمالاً ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة لحساب المؤسسات والإدارات العمومية في إطار اتفاقي مستشارون يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم¹.

ويتم تطبيق هذا الصنف من النظام التعاقدي في مجالات الاختصاصات الفنية المتعلقة بالخبرة، الدراسات، والاستشارات الفنية، عن طريق الاتفاقية وفق للشروط المطلوبة ولذا يتم التوظيف في هذا النطاق كما يحدده التنظيم، وهذا أدى إلى عدم خضوع هذا الصنف إلى المرسوم الرئاسي 308-07 حيث لم ينص عليه بصفة صريحة بل ينتظر من المشرع أن يتم تنظيم هذا التصنيف في نص لائحي جديد طبقاً لما أشارت إليه المادة 25 الفقرة 02 من الأمر 03-06 المذكورة أعلاه².

المطلب الثالث: أنواع العقود التي تلجأ إليها الإدارة للتوظيف بنظام التعاقد:

يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية في إطار المواد 19 و 20 و 21 من الأمر 03-06 حسب الحالة وفق الحاجات، بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي طبقاً للكفاءات المنصوص عليها في هذا الأمر.

وهذا ما سنتطرق له في الفرعين الآتيين: العقد محدد المدة (الفرع الأول) والعقد غير محدد المدة (الفرع الثاني).

¹قيصر درباني، لياس لوصيف، المرجع السابق، ص 15.

الفرع الأول: العقد محدد المدة:

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل بوجه عام سواء كان محدد أو غير محدد المدة وكذلك المشرع الفرنسي لم يعرفه تاركا المجال للفقه والذي عرفه بأنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بانجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الآخر وتحت اشرافه ومقابل عوض."

وأما التعريف الذي اتفق عليه الباحثون هو: " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بانجاز أعمال مادية.... تحت اشرافه وتوجيه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا".

نص المشرع في المادة 4 من المرسوم الرئاسي 308-07 على " يعتبر عقدا محدد المدة كل عقد مخصص:

- تشغل منصب شغل مؤقت.
- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.
- في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين.
- للتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا¹

وهذا العقد هو من العقود التي أوجدها المشرع الجزائري لمجابهة الظروف الاستثنائية والتي لا تدخل في نشاطها العادي، ولم يخص عقد العمل محدد المدة بتعريف من خلال قانون علاقات العمل، بل اكتفى المشرع بتقديم الحالات التي يتم فيها انعقاد عقد العمل محدد المدة وشروطه.²

ولا يجوز أن يتعدى العقد المحدد سنة واحدة، ويمكن أن يجدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر ويكون ذلك بصفة استثنائية في إطار توظيف أعوان متعاقدين للتكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا³

¹ المادة 4 من المرسوم الرئاسي 308-07. المصدر السابق

² بن زابزكرياء، عطي الله أحمد، المرجع السابق، ص 13.

³ المرجع نفسه، ص 13.

الفرع الثاني: عقد غير محدد المدة:

نصت المادة 5 من المرسوم الرئاسي 07-308 على أن يعتبر عقد غير محدد المدة كل موجه إلى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر طبيعة النشاطات أو ضروريات الخدمة، بحيث تفهم من هذا النص أن عقد غير محدد المدة هو الأصل في عقد الشغل ومقارنته بعقد الشغل المحدد المدة نستخلص له عدة صور منها لم يحدد ولم يرتبط بإنجاز مشروع معين وكما أنه ليس له طابع موسمي وأنه استغل فيه الشخص لأكثر من سنة¹

بالإضافة إلى كل ما سبق حددت المادة 03 من المرسوم الرئاسي السابق ذكره مضمون عقود التشغيل بنوعيتها فنصت على أنه يوظف الأعوان المنصوص عليهم في المادة 02 من المرسوم الرئاسي 07-308 بموجب عقد مكتوب ويجب أن يوضح العقد تسمية منصب الشغل وطبيعة ومدة عقد العمل مع ذكر تاريخ بداية السريان والحجم الساعي وما إذا كان توقيت كامل أو جزئي ومدة الفترة التجريبية عند الإقتضاء مع تصنيف منصب الشغل وعناصر الراتب وذكر مكان التعيين والتطرق إلى الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل.²

¹ بن ملوكة حسام، بوزيدي خليل، المرجع السابق، ص 38.

² بن زاير زكرياء، عطوي الله أحمد، المرجع السابق، ص 14

المبحث الثاني: الإطار العام للعون المتعاقد

إن الأصل في الوظيفة العمومية أنها تتميز بالديمومة وفق تنظيمها اللائحي إلا أنه يوجد إستثناء للتوظيف عن طريق التعاقد من خلال عقود محددة المدة وعقود غير محددة المدة وهي مرتبطة بالأعوان المتعاقدين.

وعلى هذا الأساس قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب فقد خصصنا المطلب الأول لتعريف العون المتعاقد وتميزه عن الموظف العمومي اما عن المطلب الثاني فتناولنا فيه تكيف علاقة العون المتعاقد بالإدارة وإستعراضا في المطلب الثالث موقف المشرع الجزائري من علاقة العون بالإدارة.

المطلب الأول: تعريف العون المتعاقد وتميزه عن الموظف العمومي

يعد العون المتعاقد الذي يتم توظيفه في إدارة أو مؤسسة عمومية بموجب عقد مكتوب محدد المدة أو غير محدد المدة أما الموظف العمومي هو عبارة عن شخص يعين من قبل السلطة العامة تحت إسم الموظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تدبره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى، وسنعالج من خلال هذا المطلب فرعين تعريف العون المتعاقد كفرع أول وتميز العون المتعاقد عن الموظف العمومي كفرع ثاني.

الفرع الأول: تعريف العون المتعاقد

- حاول الفقهاء تقديم تعريف للعون المتعاقد نستعرض بعضا منها كالتالي: "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 مؤقتين¹

- الأشخاص الذين يعملون بمقتضى عقد في خدمة مرفق عام إداري بصفته مؤقتة.

¹قيصر درباني، لياس لوصيف، مرجع سابق، ص 15. مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019-2020، ص 08.

- في تعريفه للعون المتعاقد بأنه: " هو الموظف المتعاقد بأنه عامل عاق تعاقد يربط بالإدارة بعقد إجارة يخول له المشرع إستثناء صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام.

- حيث عرف العون المتعاقد من قبل الدكتور "أحمية سليمان" بأنه اتفاق يلزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص يسمى صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا¹

- وما نستنتجه أن جانب من الفقه عرف العون المتعاقد بأنه: " عامل تعاقد يربط بالإدارة بعقد إجارة يخول له المشرع إستثناء صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام، أما البعض الآخر يرى أن الأشخاص الذي تلجأ إليهم الإدارة بأسلوب التعاقد لا يعتبرون موظفين عموميين وإنما يتم إعتبارهم في مركز متوسط بين الموظف ذي المركز اللائحي وعامل القانون الخاص ذي المركز التعاقد²

الفرع الثاني: تمييز العون المتعاقد عن الموظف العمومي

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى تميز العون المتعاقد عن الموظف العمومي من خلال إستقراء أقوال الفقهاء والنصوص التشريعية.

أولا: التمييز الفقهي

عرف الفقه الموظف العام بأنه: شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص القانون العام فقد وضع الفقيه معايير تمييز الموظف العام عن غيره وهي:

- ديمومة الوظيفة أو الخدمة العامة.
- أن يعين ويرسم من قبل السلطة المختصة.

¹ المرجع السابق، ص 09.

² أوطيس الهام، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2021-2022، ص 15.

يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها القانون العام الوظيفي سوى الذين لهم صفة الموظف ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا نتيجة تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً¹

- بالنسبة للعون المتعاقد فقد عرف بأنه: "الأشخاص الذين تم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب فتعينهم يتم وفقاً لإتفاق تعاقدية إداري يخضع للقانون العام وإجراءات خاصة ويحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديد لها من إمتيازات السلطة العامة مقارنة بين الموظف العام والعون المتعاقد فقها نستنتج جملة من الخصائص والمميزات أهمها:

- الأعوان المتعاقدين لا يخول لهم الحق في إكتساب صفة الموظف أو الترسيم أو الإدماج أو في أي رتبة من رتب الوظيفة العمومية كونهم يشغلون وظائف مؤقتة².

بالتالي لا يستفيد من صفة الموظف ولا يطبق عليه مدلول تعريف الموظف العمومي ولا يمكنهم الإستفادة من ضمانات الممنوحة للموظفين وهذا ما يخلق اللامساواة بين هذه الفئات وفئة الموظفين على عكس الموظف في وظيفة دائمة وبعد مرور بفترة التجربة التي تسمى بالتكوين يطلق عليه صفة الموظف المتمرن حسب المادة 02 من المرسوم الرئاسي 66-133 يلزم المترشحون الذي يعينون لشغل وظيفة دائمة قبل ترسيمهم بالقيام بتمرين تكويني تكون لهم أثناء صفة الموظف المتمرن³.

- فالموظف العام هو الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية فيكون حينئذ في وضعية قانونية تنظيمية تجاه المؤسسة المعين بها مستنداً للقرار الصادر عنها وفقاً للشروط المحددة.

¹ بن ويس الطيب، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في ظل المرسوم 07-308، مذكرة نهائية لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021-2022، ص 06.

² بوسطجة سلاف، جفالي نور المهدي، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري، مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق، جامعة 8 ماي 1945، 2017-2018، ص 09.

³ أمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق 2 يونيو 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ملغى)

وهذا لا يمكن إضفاءه على العون المتعاقد، خاصة لعدم توفر الشروط لإكتساب صفة الموظف فلا يوجد عنصر التثبيت في السلم الرئاسي وعنصر الديمومة.

فيما يتعلق بمدة التعيين حسب المادة 22 من الأمر 06-03 يوظف الأعوان بعقود محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي وهي عقود محدودة وقابلة للتجديد.

ما يستنتج منها أن مركزهم هنا غير دائم يمكن الإستغناء عنهم عند نهاية فترة التعاقد أو تحديد العقد بحسب الحاجيات ومسايرة مع تطور المرفق العام هذا ما يمكن الإدارة من إنهاء عقده ودون خطأ أو التخلي عنه بغير الطريق التأديبي بعدم تجديد العقد¹

ثانيا: التمييز التشريعي

عرف المشرع الجزائري الموظف العمومي في المادة 4 من الأمر 06-03 يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته²

في حين أنه عدد الحالات التي يمكن فيها للإدارات العمومية اللجوء إلى نظام التعاقد دون إعطاء تعريف للعون المتعاقد سواء حسن شغله لمناصب شغل تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات أو بصفة استثنائية لشغل مناصب شغل مخصصة للموظفين أو للتكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.

حيث ظهر الفرق بينهم في الإستقرار الوظيفي الناتج أساسا على مبدأ ديمومة الوظيفة العامة وهو ما يستوجب كما بين الترسيم في الدرجة الوظيفية المعنية حتى يمكن فيما بعد أن نطلق على الشخص وصف الموظف العام بينما العون المتعاقد تربطه بالإدارة عقد محدد المدة ولا يتمتع بالإستقرار الوظيفي والمهني³

¹ المرجع السابق، ص 10.

² بن ويس الطيب، المرجع السابق، ص 04.

³ بن ويس الطيب، المرجع نفسه، ص 05.

كما يختلف العون المتعاقد عن الموظف في طرق الإلتحاق بمنصب الشغل أو الوظيفة يختلفان في الإجراءات التشغيلية حيث يتم توظيف العون المتعاقد بناء على عقد عمل توقعه الأطراف المتعاقدة أو الموظف يتم تعيينه بقرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين زيادة على ذلك يخضع كل منهما لنظام تأديبي يتماشى مع طبيعة العلاقة وخصوصيات كل نظام¹

يمكن اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب الشغل مخصصة للموظفين في حالات معينة:

- انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.
- تعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

يوظف الأعوان المذكورين في المواد 19 و 20 حسب الحالة ووفقا لحاجات المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي.

ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة الوظيفة العمومية.

نستنتج أنه يوظف الأعوان المتعاقدين كاستثناء وفي حالات معينة بالتالي أداء وظيفة مؤقتة ويخضعون كما تضمنه بنود نصوص العقد المبرم بينهم وبين الإدارة ووضعيتهم الإدارية لا تخضع لمقتضيات قانون الوظيفة العمومية فالمشرع أخضع العلاقة للتعاقد فقط ومبدأ شريعة عقد التوظيف فهم يشغلون مناصب لا تتمتع بصفة الديمومة والاستمرارية مقارنة بالموظف العام²

- فالموظف العام يكون في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية تختلف على وضعية العون المتعاقد الذي يعين مؤقتا والموظف العام منذ دخوله في سلك الوظيفة العمومية يعين في أحد الرتب.

¹ بن ويس الطيب، المرجع نفسه، ص 06.

² بوسطجة سلاف، جفالي نور المهدي، المرجع السابق، ص 08.

وبالرغم من نقاط الاختلاف بين كل من الموظف العام والعون المتعاقد إلا أنهم يتمتعون بحقوق ويلتزمون بواجبات متشابهة وقرينة جدا من حقوق وواجبات الموظفين العامين للإدارة يكفلها لهم القانون¹

المطلب الثاني: تكييف علاقة العون المتعاقد بالإدارة

ترتبط العون المتعاقد علاقة وطيدة بالإدارة يسهر على تنظيمها المشرع الجزائري، فقد أثارت قضية التكييف القانوني الواجب منحه للعون المتعاقد جدة فقها كبيرا في فرنسا أواخر القرن 19 استمر طويلا فهناك اختلاف بين الفقه والقضاء وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذا المطلب هناك من يرى بأنها رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص كفرع أول وهناك من يرى بأنها علاقة تعاقدية من عقود القانون العام كفرع ثاني.

الفرع الأول: العلاقة التعاقدية في نطاق القانون الخاص

علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص يعود الفضل في ظهورها إلى الفقه والقضاء الفرنسيين في أواخر القرن 19 ويرى أنصار هذه النظرية بأن العلاقة التي تربط العون المتعاقد بالإدارة علاقة تعاقدية قانونية يدعمها القانون الخاص نستند في مبرراتها إلى كون القانون المدني هو السائد في هذه الفترة وكان مسيطرا على موضوعات القانون الإداري بخصوص هذه العلاقة ظهرت عدة نظريات عقد الوكالة أولا ونظرية العقد المدني ثانيا ونظرية عقد الإذاعات ثالثا.

أولا: نظرية عقد الوكالة:

ومعناه كون العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة متمثلة في عقد وكالة وهذه الأخيرة متمثلة في قبول الموظف منصب العمل مقابل موافقة الطرف الآخر (الإدارة) عن التحاقها بهذه الوظيفة والقيام بالمهام التي استندت إليه²

¹ المرجع نفسه، ص 09.

² بن ملوكة حسام، بوزيدي خليل، المرجع السابق، ص 16.

غير أن العديد من الفقهاء تصدوا لهذا التكييف بكون أن العقد يشترط لإبرامه إرادتين الإيجاب والقبول وهذه الاشتراطات لا وجود لها في علاقة الموظف بالدولة فبمجرد التعيين تترتب آثار لا علاقة لها مطلقا بالتفاوض ولا برضا الموظف أو بقبول التعيين هجرت هذه النظرية وجاء بنظرية العقد المدني¹

ثانيا: نظرية العقد المدني:

تعد هذه النظرية من أقدم النظريات التي قيلت بعدد تكييف علاقة الموظف بالإدارة ذلك قبل أن تتبلور نظرية القانون الإداري ومفادها أن هناك تقابل في الإرادة ينتج عنه علاقة وظيفية بين كل من الموظف والإدارة تقوم على الأساس عقد إيجار أشخاص contract de louage إذا كان عملهم ماديا أو على أساس عقد خدمات contrat de service إذا كان الموظف يؤدي خدمات معينة لصالح الإدارة التي يعمل بها، كما هو الحال في القطاع الخاص كأطر أول وإذا سلمنا بهذه النظرية فإن جملة من النتائج تترتب عليها:

- اعتبار قرار التعيين بمثابة عقد يربط الموظف بالإدارة.
 - اعتبار التزام كل طرف بما ورد في عقد هما سبب لالتزام كليهما.
 - وجود الموظف في مركز شخصي ذاتي مستمد من العقد الذي أبرمه مع الإدارة²
- إستندت هذه النظرية إلى أن الموظف يلتحق بالإدارة بناء رغبته وإدارته وينجم عن هذا حقوق وواجبات تحكيمها قاعدة العقد شريعة المتعاقدين قد واجهت هذه النظرية العديد من الانتقادات منها:
- أن من المتعارف عليه أن العقد المدني يتطلب الإيجاب والقبول وتسبقة المفاوضات والمناقشات بينما الوظيفة العامة لا تعرف هذه المفاوضات بل تحدد سلفا.

¹ المرجع نفسه، ص 17.

² محمد قنّدة، رمضان زيان، النظام القانوني للتعاقد في القطاع العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة غرداية، 2022، ص 21.

- كذلك أن العقود القانون الخاص تخضع إلى مبدأ الشهير العقد شريعة المتعاقدين وهذا ما يؤدي إلى حرمان الإدارة من إدخال تغييرات عن الوظيفة العامة وهو مخالف للواقع كون أن الإدارة تغير وضعية الوظيفة العامة كلما إقتضت الضرورة ذلك¹

ثالثا: عقد الإذعان

وفقا لهذه النظرية يرتبط الموظف بالدولة بعقد الإذعان تكون في كافة الشروط متوفرة من أهلية الطرفين وتطابق في إرادتهما وتحديد مسبق للحقوق والالتزامات المتبادلة بينهما وفي هذه الحالة فإن الإرادة تمثل فقط في حرية المترشح في الإنتساب إلى النظام القانوني للوظيفة العمومية وبمجرد الإنضمام إليه يعد بمثابة قبول من جانبه يمكنه من توليه منصب عمل في الوظيفة العمومية والخضوع عندئذ الى الأنظمة القانونية التي تحددها الدولة مسبقا فهي التي تحدد حقوق وواجبات الموظفين وتعديلها.

إذا دعت الضرورة لذلك بالرغم من الصدى الذي لاقته هذه النظرية لاسيما في الدول الأنجلوسكسوسية بإعتبارها الأصل العام إلا أنها لم تسلم هي الأخرى من الإنتقادات.

إن أغلبية الفقه ينكر صفة العقد على نظرية عقد الإذعان التي تعتبر بمثابة قانون أو نظام يرتب مركز قانونية أو نظامية على إعتبار أن الوظائف العمومية لا تعتبر خدمة بشروط متساوية لكل الأفراد المترشحين وإنما هي مراكز قانونية وتنظيمية تضع على عائق شاغليها حقوق وواجبات قانونية.²

إلا أن عقد الإذعان يكون أحد أطرافه قوي يفرض ويملي شروطه على الطرف الآخر وعلى هذا الأخير إلى القبول.

لكن هذه النظرية بدورها تعرضت للإنتقاد كون عقد الإذعان يميل أكثر إلى القانون أو التنظيم منه إلى العقد إضافة إلا أن عقد الإذعان يتميز بخصائص منها تعلقه بسلع وخدمات بإعتبار الوظيفة العامة ليست خدمة أو سلعة.

¹ بن ملوكة حسام، بوزيدي خليل، المرجع السابق، ص 17.

² أوطيب إلهام، المرجع السابق، ص 20.

حيث كان من أبرز الرافضين للنظرية العقدية الفقيهان " هوريو " و " دوجي " واستند " هوريو " في رأيه إلى أن عملية تعيين الموظف تتضمن مقومات لا تتوفر في كلا النظريتين لا من عناصره الشكلية ولا من حيث الموضوع¹

فالوظائف العمومية لا تعتبر خدمة تمنح بشروط متساوية لكل الأفراد المترشحين وإنما هي مراكز قانونية وتنظيمية تضع على عائق شاغليها حقوق وواجبات تسيروهم كما تسيير المرافق التي يمارسون مهامهم على مستواها وأن عقود الإذعان ليست كلها من النظام العام إذا لا يترتب على مخالفتها البطلان المطلق.

وأخيرا يمكن القول أن النظريات القانون الخاص لا تحقق المصلحة العامة لأن أهداف الوظيفة العامة على اتصال دائم ووثيق بالصالح العام ولا يمكن أن تكون موضوعا للإستغلال والمساومة والإضرار بالمصلحة العامة، مما يعني إنعدام العلاقة التعاقدية بين الموظف و الحكومة.²

الفرع الثاني: العلاقة التعاقدية في نطاق القانون العام

يذهب أنصار هذه النظرية إلى إضفاء المرونة على النظريات التعاقدية إذا للإدارة حق تعديل النصوص التعاقدية بإرادتهما المنفردة وذلك لمواكبة حاجات المجتمع المختلفة لمبدأ إستمرارية المرفق العام. يرى دعاة هذه النظرية أن عقد الوظيفة العمومية تتميز بخصائص حيث أن طرفي العقد ليس متعاقدين أي عدم المساواة فالإدارة وحدها تحدد دفتر العقد لتحقيق الصالح العام وبغرض ديمومة وسيرورة المرافق العمومية.

وهذا الإعتبار أن العقد الإداري تكون الدولة أحد أطرافه يتميز عن العقد المدني إلا أن هذه النظرية من تسلم من النقد فمن بينهما:

¹ حادة أجلي، صوراى أيت عيسى، النظام القانوني للتعيين في الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2015-2016، ص 29.

² بن زايرزكرياء، عطى الله أحمد، المرجع السابق، ص 19.

- عدم وجود محل محدد للعلاقة الوظيفية¹
- راجت هذه النظرية عن تأثير النظريات الألمانية ومؤداها أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة عقدية من عقود القانون العام قابلة للتعديل من طرف الدولة وإستنادا إلى ذلك يكون للإدارة الحق في التنقل من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين باعتبار أن الدولة تتمتع بسلطات واسعة في مواجهة المتعاقد معها.

إن المركز القانوني بالموظف مهما كان تصنيفه المهني فهو يخضع للقوانين والأنظمة السارية المفعول بدء بكميات انتقائية وتعيينه وتسيير مساره المهني ولذلك فإن هذه المراكز يمكن أن تدخل عليها تعديلات في أي وقت في إطار ما يسمح به القانون ففكرة تكيف علاقة الموظف بالإدارة لقيت صدى كبير من قبل مجلس الدولة الفرنسي وكثيرا ما أثرت بصدد التعرض لمدى مشروعية إضراب أعوان الدولة فقد ظل الفقه في فرنسا متمسكا لوقت طويل برفضه لأعوان الدولة الحق في ممارسة الإضراب مستندا في ذلك لفكرة ضرورة إحترام مبدأ إستمرارية المرفق العام ومبدأ التسلسل الهرمي²

المطلب الثالث: موقف المشرع الجزائري من علاقة العون بالإدارة:

إلى جانب الأصل العام في الوظيفة القائم على ديمومة الوظيفة، تم الاعتماد على مبدأ سلطان الإرادة في الوظيفة العامة، بفعل التحولات الجديدة التي فرضها المجتمع منها التوسع في مهام الإدارية واللجوء إلى التوظيف المكثف للمستخدمين لسد الإحتياجات الضرورية للمرافق العمومية، مما فرض على السلطة اتخاذ إجراءات جديدة وولوج باب أنظمة قانونية أخرى للعمل والاعتماد على النظام التعاقدي في التوظيف، فيطبق هذا الأسلوب في الحالات المنصوص عليها في المواد من 19 إلى 21 من الامر 03-06

¹أحلي حادة، صواري أيت عيسى، المرجع السابق، ص 29.

²قندة محمد، زيان رمضان، المرجع السابق، ص 24.

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

وهو ما يعني أن الموظف في مركز تنظيمي، أما العقد الذي يخضع له الأعوان المتعاقدين أيضا تحكمه قوانين وتنظيمات موضوعه مسبقا مثل الحقوق والواجبات المترتبة عن الالتحاق بمنصب الشغل الذي يسمح القانون بخضوعه لنظام التعاقد¹

فشروط وطريقة ذلك في هذه المناصب أسبق من المترشح لها وما عليه إبرام العقد والرضا بنظامها القانوني أولا.

بذلك يكون أصل العلاقة بين أعوان الدولة هي علاقة قانونية تنظيمية وهذا ما يترتب عليه أن يكون للإدارة حرية تعديل العقد وتغيير أحكامه حسب الظروف دون أن يكون للعون المتعاقد إرادة في ذلك. يجعلنا نستنتج أن علاقة العون المتعاقد بالإدارة علاقة تعاقدية تنظيمية مختلفة فالعون المتعاقد رغم أنه يلتحق بالوظيفة بناء على عقد فإن مركزه القانوني لا يعتبر مركزا تعاقديا خالصا مشابها بمركز غيره من المتعاقدين في إطار القانون الخاص أو الإداري بل كما قرر مجلس الدولة الفرنسي مركز مركب مختلط²

الفرع الأول: موقف التشريع الجزائري من علاقة العون بالإدارة

مسألة التعاقد الواردة بالأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الفصل الرابع تحت عنوان أنظمة قانونية أخرى للعمل فالمرجع الجزائري هنا يستعمل مصطلح العمل بدل مصطلح الوظيفة وذهب إلى أبعد من ذلك حيث يستعمل مصطلح نشاطات في المادة 19 من الأمر رقم 03-06 فرمما لأن المشرع يرى أن المهام الموكلة للفئة المذكورة في المادة 19 لا ترقى إلى مستوى

¹أوطيب إلهام، المرجع السابق، ص 22.

²أوطيب إلهام، المرجع السابق، ص 23

مفهوم العمل لخصوصياته البشرية وبهذا يكون قد أصاب في عدم الخلط بين المصطلحات وإحترام الاختلاف بين النظام القانوني الذي يحكم بين الإدارة والموظف حسب المادة 07 من الأمر نفسه وبين النظام القانوني الذي يحكم المتعاقدين في المادة 19 منه.

فعلاقة الموظف بالدولة علاقة تنظيمية لائحية تحكمها القوانين الأساسية والنصوص التنظيمية وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 07 من الأمر نفسه ، والتي تنص على يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية¹

وهذا هو الأصل بينما العلاقة بين العون المتعاقد والإدارة هي علاقة عقدية إستثنائية وبما أن الإدارة طرف بالعقد فهذا يجعل منه عقد إذعان وبهذا يكون أقرب إلى العلاقة التنظيمية.

ومنه نرى أن المشرع قد أضفى على الأسلوب التعاقدي الطابع الإستثنائي والمؤقت خاصة وأنا بلد يسعى إلى الإصلاح والتنمية والتطور الإداري وغيره إلى عامة الأصعدة²

¹ بن زايد زكرياء، عطفي الله أحمد، المرجع السابق، ص 20.

² المرجع نفسه، ص 21.

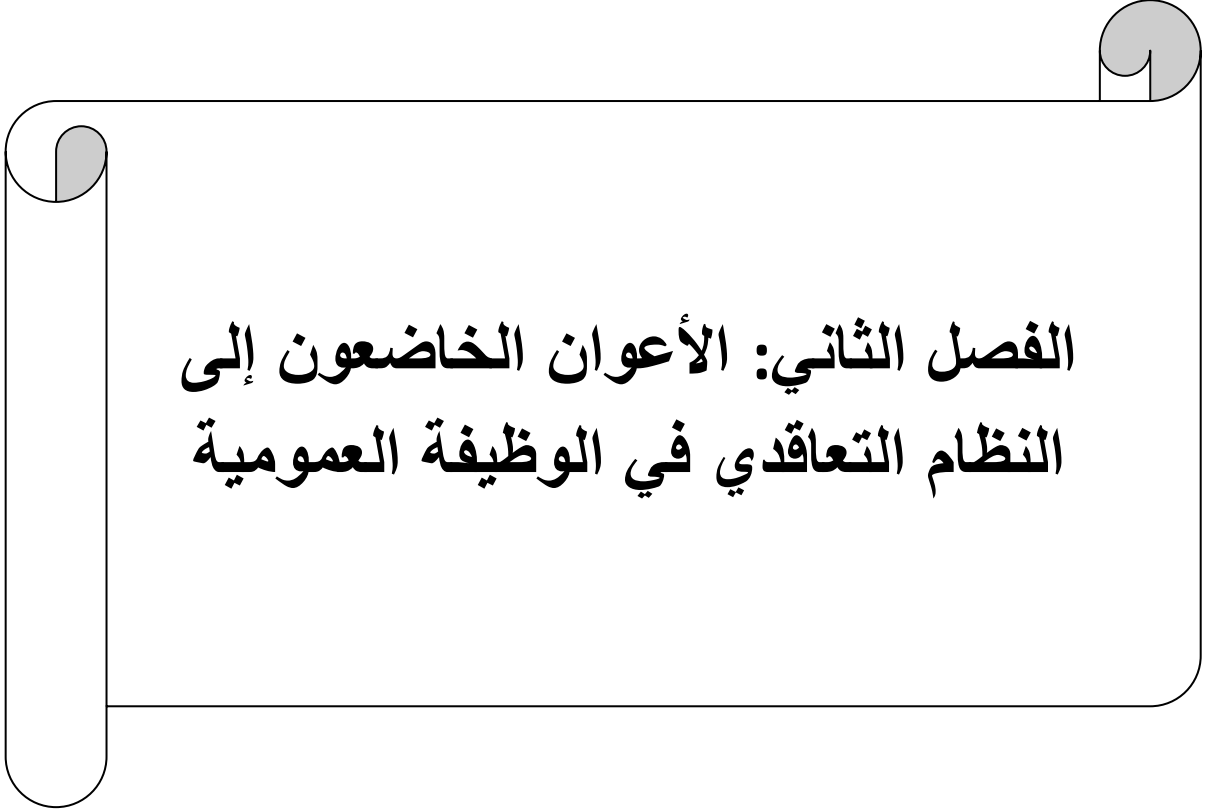
الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من صفة العون المتعاقد

ذكرت المادة 22 من الأمر 06-03 في فقرتها الثانية على عدم إمكانيات اضماء صفة الموظف على العون المتعاقد في المؤسسات والإدارات العمومية، فنصت على مايلي: يخول شغل هذه المناصب الحق في إكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومي وبالتالي لم تترك هذه المادة مجال للإجتهد.

لكن ما يلفت الإنتباه أن المشرع أضاف صفة أخرى على العامل المتعاقد في إطار الوظيفة العمومية بمنحة صفة العون المتعاقد عوض العامل بإعتبار المؤسسات والإدارات العمومية هيئات غير إقتصادية، وبالتالي منح المشرع المتعاقد 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. أما بالنسبة للموظفين الذين كانوا يشغلون المناصب المخصصة لنظام التعاقد إلى غاية صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية سنة 2006 فقد نص عليه المشرع بالمادة 23 من الأمر 06-03 على أنه: يحتفظ الموظفون الذي يشغلون المناصب المنصوص عليها في المادة 19 أعلاه عند تاريخ نشر هذا الأمر بصفة موظف.

خلاصة

يتضح لنا من خلال دراسة التأطير القانوني لنظام التعاقد في الوظيفة العمومية أن المشرع قد اضمح على الاسلوب التعاقدى الطابع الاستثنائى والمؤقت فى كل قوانين التوظيف إلا أن هذا الفصل يتمحور حول الموظف والعون المتعاقد وعلاقتهم بالإدارة فمن خلال هذا الفصل يمكن استخلاص جملة من النتائج فى أن المتعاقد شأنه شأن الموظف العام من جانب أنه يعد بمثابة الأداة فى يد الإدارة العامة أو المؤسسة العمومية.

A decorative scroll frame with a light gray background and a black border. The frame has a vertical scroll on the left side and a horizontal scroll on the top right side.

الفصل الثاني: الأعوان الخاضعون إلى النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية

الفصل الثاني: الأعوان الخاضعون إلى النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية

تستعين الدولة ببعض الأشخاص من أجل إدارة مرافقها عن طريق أسلوب التعاقد حيث يطلق عليهم وفق المرسوم الرئاسي المنظم للتعاقد رقم 07-308 اسم الأعوان المتعاقدين ولا يتساوون في المركز مع الموظف العام باعتبارهم يشغلون مناصب غير دائمة بالمقابل لهم الحق وفق التشريع المعمول به والتنظيم مقابل التزامات نص عليها القانون.

يتم توظيفهم في مناصب شغل تماشياً مع حادث الشغور المؤقت لمنصب العمل للتكفل بأعمال تكتسي الطابع المؤقت في شكل عقود محددة وغير محددة المدة بتوقيت جزئي أو عامل.

سنتناول في هذا الفصل الأعوان الخاضعون إلى النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية من خلال التطرق إلى المسار المهني للأعوان المتعاقدين في مبحث أول والنظام التأديبي للعون المتعاقد ونهاية مساره المهني في مبحث ثاني.

المبحث الأول: المسار المهني للأعوان المتعاقدين:

إن العلاقة التي تربط الإدارة والعون علاقة تعاقدية وهي علاقة تبنى على شروط ينجم عنها حقوق وواجبات نص عليها الأمر رقم 06-03 المنظم للوظيفة العامة والمرسوم الرئاسي رقم 07-308 الذي يوضح طريقة وشروط التوظيف وهذا ما سوف ندرسه في المطلب الأول وطرق توظيف الأعوان المتعاقدون مع الإدارة في المطلب الثاني وأخيرا كمطلب ثالث حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدون.

المطلب الأول: شروط التوظيف

يعد التوظيف من الأعمال التيسيرية المهمة في تفعيل النشاط الإداري وهو عملية متواصلة في الإدارة يمكن توقيفها والتي تتم وفق شروط محددة في القانون وهذا ما سنعالجه في هذا المطلب شروط التوظيف.

الفرع الأول: التمتع بالجنسية الجزائرية

تعد الجنسية رابطة قانونية وسياسية بين الفرد والدولة التي ينتمي إليها وقد أقرت أغلب التشريعات الوظيفية وجوب تمتع المرشح للوظيفة بجنسية الدولة.

كما أن المشرع الجزائري لم يفرق بالنسبة للجنسية المطلوبة في شغل هذه الوظائف بين الجنسية الأصلية والمكتسبة وفقا لما هو مقرر في قانون الجنسية كما يقضي هذا المبدأ بعدم توظيف الاجانب إلا عند الضرورة وبمقتضى مؤقنة تتضمن شروطا خاصة فضلا عن أن المواطنين أولى من غيرهم في الاستفادة من مزايا الوظيفة العامة وهم الاقدر على التعامل مع الناس، كما ان المواطنين هم من يطمأن الدولة ويحفظ أسرارها¹

¹ بوقابة فرحات، معمري خالد، نظام التعاقد في ظل الاسرة 06-03، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص قانون عام ، كلية الحقوق ، بودواو، جامعة أحمد بوقرة بومرداس 2017-2018 ص 22.

الفرع الثاني: السن:

لقد نصت المادة 178¹ من القانون الاساسي للوظيفة العمومية على أن السن للالتحاق بالوظيفة العمومية هو 18 سنة كاملة.

لان تحديد السن يمكن الموظف من تحمل عبئ الوظيفة ويدرك مسؤوليتها ويميز بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة

ويهدف المشروع من وراء تحديد حدا أدنى للتوظيف في الوظيفة العمومية إلى حماية القصر من الاستغلال وضمان حقهم في التمدرس حتى سن 18 سنة، هذا من جهة ومن جهة أخرى يهدف إلى تحقيق حد أدنى من الادراك والنضج العقلي الازم لتحمل أعباء العمل الوظيفي غير أن تحديد السن الاقصى يبقى يطرح التساؤلات في ظل تحديد سن التقاعد².

الفرع الثالث: الأهلية البدنية والعقلية:

يقصد به أن يكون المتعاقد قادر على القيام لأعباء الوظيفة المقدم عليها بهذا أثبت لياقته الصحية لتلك الوظيفة لهذا نص القانون المتعلق بالوظيفة العامة على هذه الشروط بصفة عامة بالعودة إلى المنظومة القانونية³.

نص المشروع في الفقرة 403⁴ أن تتوفر في الأهلية البدنية و العقلية لشغل منصب عون متعاقد.

أ) **الأهلية البدنية:** يقصد به أن يكون معافى من الناحية الجسمانية غير 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.

¹أقحيل أية الطاهر، سقوان حنان، مربع السابق ص24.

²بن ويس الطيب، المرجع السابق ص 34.

³ أقحيل أية الطاهر، سقوان حنان، المربع السابق، ص24.

⁴مادة 03 من قانون 06/24 المؤرخ في 19 أوت 2014 متعلق بالخدمة الوطنية ج.ر.رقم 04 الصادرة في 10 أوت 2014

ب) الأهلية الذهنية: تعني أن يكون في كامل قواه العقلية وغير مصاب بجنون وقادر على أداء مهامه.¹

الفرع الرابع: الوضعية القانونية ايزاء الخدمة الوطنية:

يقصد بهذا الشرط أن يكون العون المتعاقد شأنه شأن الموظف العام من ناحية أن يكون في موقف واضح من ناحية أدائه واجب الخدمة الوطنية وأن يثبت للإدارة ذلك بموجب شهادة بحيث لا يشترط في المرشح أن يكون قد أدى الخدمة بالفعل به يكون في وضعية قانونية واضحة².

الفرع الخامس: التمتع بالحقوق المدنية والسلوك الحسن:

جمع المشرع التمتع بالحقوق المدنية و حسن الخلق في شرط واحد و مقتضى ذلك أنه لا يمكن أن يعين الشخص في إحدى الوظائف العامة ما لم يكن متمتع بحقوقه المدنية متوفرة في شأنه حسن السيرة ، وهذا يعني أنه لا يكون قد صدر في حقه أحكام جنائية تمس الشرف ، و هذا الشرط يثبت من خلال صحيفة السوابق القضائية و يعد هذا الشرط من الشروط التي نص عليها المشرع من أجل التوظيف بصفة عون متعاقد كما يشترط في سوء الخلق أو السيرة ، أن يكون قد وجه له اتهام أو صدرت ضده أحكام ماسة و انما يكفي سوء السيرة أن تقوم ضده الشبهات أو الحق بسمعته الشوائب دون ان يصل الامر لحد ذاته³.

¹ أو طيب الهام، المرجع السابق، ص 27

² بن ملوكة حسام، بوزيدي خليل، المرجع السابق، ص 36.

³ أقوجيل أسية الطاهر، سقوان حنان، المرجع السابق، ص 25

الفرع السادس: خلو صحيفة السوابق العدلية من ملاحظات تتنافى وممارسة منصب الشغل المطلوب

إن هذا الشرط مرتبط جوهرًا بالشرط المتعلق، بتمتع المترشح للوظيفة عمومية بحقوقه المدنية بل أكثر من ذلك فهو امتداد لهذا الأخير ويتعلق الأمر تحديدًا بصحيفة السوابق القضائية رقم 03 التي تتضمن بيانات تخص الأحكام النهائية الصادرة من إحدى الجهات القضائية¹.

والمعلقة بالجناية أو الجنحة مشددة تمس النظام العام أو الجرح والمخالفات ولا تثبت في صحيفة السوابق القضائية رقم 03 إلى الأحكام النهائية التي لم يمنحها رد الاعتبار والتي لم يشملها وقف التنفيذ²

المطلب الثاني: كيفية التوظيف

يتم توظيف العون المتعاقد عن طريق مراحل عديدة أولها:

الفرع الأول: تشكيل الملف الإداري

حسب المادة 02³ فيتعين علة كل مرشح لمنصب العمل خاضع لنظام التعاقد أن يقدم مسبقًا ملفًا إداريًا يشمل على الوثائق الآتية:

- طلب خطي
- نسخة مصادق على مطابقتها الأصل، الشهادة أو الإجازة أو المستوى الدراسي أو التكوين
- نسخة مصادق على مطابقتها الأصل، شهادة إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية به
- شهادة عمل تثبت الخبرة المهنية المكتسبة في تخصص له صلة مع منصب العمل المراد شغله عن الاقتضاء.

¹ عيادي محمد أمين، المرجع السابق، ص 22

² المرجع نفسه، ص 23

³ المادة 02 من القرار المؤرخ في 2008/04/07 يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدون وكذا إجراءات إعلان الجريدة الرسمية، العدد 25 الصادرة بتاريخ 2008/05/18

- مستخرج من صحيفة السوابق القضائية (الوثيقة رقم 03) سارية الصلاحية
- شهادة طبية تثبت تأهيل المترشح لشغل منصب العمل المقصود أما بعد التوظيف عندهم
- المترشح ملفه بالوثائق التالية:
- شهادة ميلاد
- شهادة عائلية عند الاقتضاء
- شهادة الجنسية الجزائرية
- ستة صور شمسية

نصت المادة 03 على أن تسجل هذه الملفات حسب الترتيب التسلسلي بالاستقبال في سجل خاص مؤشر عليه ومرقم مفتوح من طرف السلطة الادارية المعنية.¹

الفرع الثاني: تنظيم توظيف الأعوان المتعاقد

نصت المادة 4 من القرار المؤرخ في 2008/04/07 على طريقتين لتوظيف هؤلاء الأعوان المتعاقدين وهي إما انتقاء بناء على دراسة ملف أو إختبار مهني ويفتح هذا التوظيف بناء على قرار أو مقرر من سلطة مختصة على أن تتبعه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية في أجل 8 أيام بداية من تاريخ توقيعه والتي ترد عليه هذه الأخيرة في أجل عشرة أيام.

ويتم اشهار القرار أو مقرر فتح توظيف الأعوان المتعاقدين في شكل إعلان يوضح على مستوى الوكالة الرئيسية للتشغيل والوكالة المحلية للتشغيل المختصة ومقرات الادارة المعنية وفي كل مكان آخر مناسب وهذه المدة 20 يوم حسب المادة 07 من القرار نفسه إلا أن المشرع وضع استثناء على ذلك في المادة 19 من المرسوم الرئاسي 308/07 على أنه يمكن القيام بالتوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين إعتباراً لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل، كما يجب أن يتضمن القرار أو المقرر فتح التوظيف على ما يلي:

¹أوطيب الهام، المرجع السابق ص 29

- منصب أو مناصب العمل المراد شغلها
- طبيعة التوظيف (انتقاء بناء على دراسة الملف أو الاختبار المهني)
- عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المالية المقصودة
- شروط التأهيل
- طبيعة ومدة عقد العمل
- عنوان وأجال وكذا تاريخ الارسال أو ايداع ملفات الترشح
- تاريخ ومكان إجراء الإختبار المهني
- مكان التعيين¹

الفرع الثالث: الجهة المكلفة بتنظيم المسابقة وإعلان النتائج

نصت المادة 11 من القرار المؤرخ في 2008/04/07 أن عملية تنظيم المسابقات تسند إلى مراكز التكوين المهني والتمهين كما تتكفل الولاية المعنية بإجراء اختبارات مهنية لتوظيف في منصب سائق سيارة

ويعتبر الناجحون نهائيا في المسابقة كل من تحصل على معدل عام سنوي 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 كالآتي²:

- ممثل السلطة الادارية المختصة رئيسا
- ممثل مركز الامتحان

¹ عيادي محمد أيمن، المرجع السابق، ص 24

² أوطيب الهام، المرجع السابق ص 32

- مصصح واحد معين من طرف مركز الامتحان

تدون أشغال هذه اللجنة في محضر اعلان النتائج النهائية ويبلغ هذا المحضر إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية للمصادقة عليه في أجل 8 أيام ويكون مرفقا بإعلان التوظيف مؤشر عليه ومؤرخ قانونا من طرف الوكالة الرئيسية للتشغيل والمحلية للتشغيل المختصة حسب المادة 15 من القرار المؤرخ في 2008/04/07

الفرع الرابع: الفترة التجريبية:

نصت المادة: 22 من المرسوم الرئاسي 308/07 أنه يخضع كل عون وظف بعقد إلى فترة تجريبية مدتها:

- ستة أشهر فيما يخص العقد محدد المدة

- شهران فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة واحدة أو تفوقها

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

- وله نفس الحقوق والواجبات التي هي عند الأعوان المتعاقدين المثبتين وبالمقارنة مع الموظف نجد ان المشرع قد سماها بفترة التربص حددها بمدة عام قابلة للتجديد مرة واحدة حسب ما نصت عليه المادة 85 من الامر 03/06 المؤرخ في 2006 /07/15 ويتمتع المتربص أيضا بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها الموظفين طبقا للمادة 87 من نفس الأمر.

هنا يمكن القول أن الاختلاف يكمن في مدة فترة التجريبية التي يقضيها العون المتعاقد و فترة التربص بالنسبة للموظف، هذا راجع لتنوع العقد العمل بالنسبة للعون المتعاقد¹

بعد انتهاء من الفترة التجريبية التي قام بها المتعاقد يتم تقييم المعنى بالأمر من طرف المسؤول المباشر ترسل بطاقة التقييم إلى مديرية الموارد البشرية لتثبيت أو عدم تثبيت المعنى وهذا حسب التقييم و في

¹ عباي محمد أيمن المرجع السابق ص 27

حالة كان التقييم ايجابى يتم اعداد مقرر تثبيت للمعني بالأمر الذي يعرض على المراقب المالى للتأشيرة ثم يمضي و يرقم في السجل القرارات و المقررات المخصص لذلك و تسلم نسخة إلى المعني و إلى المصالح المعنية بذلك و في حالة التجربة غير المرضية يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض علما أن التثبيت لا يعني الترسيم ، فالترسيم كما بيناه في السابق أنه يخص فقط الاعوان المتربصين ، و أن الترسيم يكون في الوظائف الدائمة عكس العون المتقاعد وفقا لأحكام المواد 19 إلى 25 من قانون الوظيفة العمومية لا يخول لهم الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الادماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية و ذلك اعتبارا لطابعها الاستثنائي¹.

المطلب الثالث: طرق توظيف الأعوان المتعاقدون مع الإدارة:

يتم توظيف الأعوان المتعاقدين حسب الحالة عن طريق: الانتقاء بناء على دراسة الملف بالنسبة لمناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة.

أو عن طريق اختبار مهني بالنسبة لمناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة

الفرع الأول: الانتقاء بناء على دراسة الملف:

يتم التوظيف في نطاق هذا الأسلوب بموجب قرار أو مقرر يتضمن فتح مسابقة وفق المناصب المالية المتوفرة سواء كانت شاغرة أو محررة مع ضرورة ادراج هذه العملية ضمن المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية²

وتبلغ نسخة من القرار أو المقرر في أجل 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة التي يجب عليها ابداء رأي المطابقة لأجل لا يتجاوز 10 ايام

- ويجب أن يتضمن القرار أو المقرر بالخصوص على العناصر التالية:

¹ عيادي محمد أيمن المرجع السابق ص 27

² بن ويس الطيب، المرجع السابق ص 37

- منصب أو مناصب العمل المراد شغلها.
 - طبيعة التوظيف (انتقاء بناء على دراسة ملف أو اختبار مهني)
 - عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المقصودة
 - شروط التأهيل المطلوبة
 - طبيعة ومدة عقد العمل
 - عنوان واجال وكذا تاريخ نهاية ارسال أو ايداع ملفات الترشح
 - مكان التعيين
- ويجب ان يتم اشهار قرار فتح التوظيف في شكل اعلان لمدة 20 يوم على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل المتخصصة، ومقررات الادارة المعنية وفي كل مكان آخر مناسب
- تعهد عملية الانتقاء إلى الممثلين الماهلين عن السلطة الادارية المختصة وتدون أشغالها محضر يبلغ المحضر إلى المصالح المعنية للوظيفة العمومية لأجل 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيع مرفقا بإعلان توظيف المؤشر عليه من قبل الوكالة المحلية للتشغيل¹

الفرع الثاني: الاختبار المهني:

- إن التوظيف الأعوان المتعاقدين لفترة غير محددة المدة يتم عن طريق اختيار المهني لمؤسسات وبالتالي تكون صلاحيات المستخدم محدودة جدا في اختيار المرشحين للتعاقد لمدة غير محددة بموجب تبرير العقد بطبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة
- لقد نصت المادة رقم 16 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 على أن يتم توظيف الأعوان المتعاقدين لفترة غير محددة عن طريق الامتحان المهني²

¹ بن ويس الطبيب المرجع السابق ص 38

² أقوجيل أسية الطاهر ، سقوان حنان ، المرجع السابق ، ص 28

وأسندت المادة 10 من القرار المؤرخ 2008/04/07 الصادر عن مديرية العامة للوظيفة العامة هذه الاختبارات إلى مراكز التكوين المهني والتمهين، كما اسندت إلى ممتحنين رخصة السياقة المعنيين من طرف مديرية النقل للولاية المعنية لإجراء الاختبارات المعنية للتوظيف في مناصب سائقي السيارات وتخضع الاختبارات إلى نفس الاجراءات السابقة من مقرر فتح التوظيف عن طريق الاختبار المهني وسجل تقييد ملفات المرشحين هذه الاخيرة نراسلها إلى مؤسسات التكوين المهني التي تبرم معها اتفاق على أساس أنها مركز امتحان.

تدون أشغال اللجنة في محضر اعلان النتائج النهائية للاختبار المهني، يبلغ لمصالح الوظيفة العمومية في أجل 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه مرفقا بإعلان مؤشر عليه من طرف الوكالة الولائية للتشغيل¹

الطلب الرابع: حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين

من البديهي أن يكون للعون المتعاقد حقوق وذلك ما أقر به المشرع كما يجب أن تكون عليه واجبات ولأجل ذلك سنتناول من خلال هذا المطلب حقوق العون المتعاقد كفرع أول وواجبات العون المتعاقد كفرع ثاني.

الفرع الأول: حقوق الأعوان المتعاقدين:

بمجرد تعيين العون المتعاقد يكتسب مجموعة من الحقوق مقابل التزامات تقع على عاتقه، فحقوق العون المتعاقد تتمثل في:

1. الحق في الراتب:

الراتب هو حق مكفول للعون المتعاقد والموظف وهو مكفول بنفس المادة 32 من الأمر 06-203² حيث نصت على أن للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب حيث يشمل راتب الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد ما يلي:

¹أقوجيل أسية الطاهر، سقوان حنان، المرجع السابق، ص 29

²المادة 32 من الأمر 06-03 المصدر السابق

- الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق يصف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة.

- إن الراتب الذي يتقاضاه الموظف أو العون الذي يتقاضاه العامل بكل عناصره هو الوسيلة التي تعبر عن الجهد الذي يقوم به ويكون بعد أداء الخدمة في نهاية كل شهر ويقدر بالاستناد إلى الرتبة أو الدرجة حسب الأرقام الاستدلالية لكل صنف بالإضافة إلى العلاوات والمنح المنصوص عليها قانوناً¹

2. الحق في العطل والغيابات:

اهتم المشرع بتنظيم حق الموظف في العطل والتغيب فوضع نظام مواد قانونية تشرح ذلك كما هو الحال في المادة 46 من المرسوم الرئاسي 308-07 التي تنص " للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد 191 إلى 193 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه"².

والمتمثلة في الحق يوم كامل اسبوعياً طبقاً للتشريع المعمول به بالإضافة إلى أيام الراحة والعطل المدفوعة إضافة إلى هذا فلهم الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر³

3. الحق في الاضراب والحق النقابي:

من حق العون المتعاقد كذلك الحق في ممارسة الاضراب وممارسة حق التمثيل النقابي كما هو الحال بالنسبة للموظف العام وهذا الحق يهدف إلى حماية جميع حقوقه المشروعة والدفاع عن مصالحه⁴

كما أن الحق النقابي هو حق دستوري معترف به لجمع المواطنين طبقاً لنص المادة 70 من القانون 16-01 المؤرخ في 06/03/2016 المتضمن الدستور الجزائرية⁵

¹ بوسطحة سلاف، جفالي نور المهدي، المرجع السابق، ص 12

² مادة 46 المرسوم الرئاسي 308 07، المصدر السابق.

³ قدة محمد، زيان رمضان، المرجع السابق، ص 46

⁴ قانون رقم 23-08 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، جريدة رسمية عدد 42 سنة 2023

⁵ أوطيب الهام، المرجع السابق، ص 41

- تتمتع التنظيمات النقابية المتمثلة للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية:
- المشاركة في المفاوضات والاتفاقيات داخل المؤسسة المستخدمة المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها
- جمع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج اوقات العمل، أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها كما أن الحق في الاضراب معترف به وتمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق ويجعل حدود لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والامن او في جميع الخدمات أو الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع¹.

4. الحماية الاجتماعية والتقاعد:

يخول للعون او المتعاقد في إطار العمل حق الحماية من التهديدات والاهانة أو الشتم أو القذف او الاعتداء أي طبيعة كانت التي يتعرضون لها أثناء نشاطهم او؟؟؟؟؟ حسب المادة 23 من المرسوم 07-

308

للمعاقدين الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار المشروع المعمول به، فهو حق مكفول لحماية العون من الالهانة التي يتعرض لها أثناء ممارسة المهام بها وبالتالي تهيئة الظروف الملائمة لضمان الاداء الحسن للمهام من طرف العون والتسيير الرشيد المرفق.

فمتعاقد متى كان عرضة للمرض اثناء مساره المهني استفادة من التغطية الاجتماعية المكفولة من قبل المؤسسة المستخدمة والخاصة بالتأمينات الاجتماعية

¹أوطيب الهام، المرجع السابق، ص 42

فنفس الشيء بالنسبة للتقاعد المضمون في حالة استوفى النصوص المنصوص عليها في القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/يوليو/1983 بالتعاقد المعدل والمتمم¹

الفرع الثاني: واجبات الأعوان المتعاقدون:

القاعدة العامة هي أن كل حق يقابله التزام فعلاقته هنا طردية ومتلازمة مقابل ما كرسه المرسوم الرئاسي 07-308 من حقوق للأعوان المتعاقدين، يتعين عليهم واجبات تقع على عاتقهم تتمثل في:

1. أداء العمل بإخلاص:

يتعين على كل عون متعاقد أن يلتحق بمنصب الشغل الذي عين فيه ويقوم بتنفيذ المهام المكلف بها في إطار اختصاصه فلكل عون متعاقد اختصاصات محددة اما بالقوانين و الأنظمة او عقد العمل، وهذا الاختصاص شخصي يقوم به العون المتعاقد شخصيا كما يجب عليه أن يقوم بمهامه بإخلاص و أمانة و يبذل قصار جهده في القيام بعمله

كما يلتزم بمواعيد العمل المحددة له في إطار منصب شغله ويخصص كل نشاطه للمهام التي اسندت اليه وترجع مدة العمل إلى طبيعة العقد فإن كل عقد محدد بالمدة بالتوقيت الجزئي فإن مدة عمله تقتصر على 05 ساعات في اليوم ولا يمكن استدعائهم للعمل الليلي أو الساعات الإضافية أما إذا كان العمل بالتوقيت الكامل فانهم يؤدون مدة العمل يمكن استدعائهم للعمل الليلي أو الساعات الإضافية²

2. الطاعة:

المقصود بالطاعة هو تنفيذ تعليمات السلطة السلمية أي احترام السلطة الرئاسية وأداء نشاط وفق تعليمات وتوجيهات هذه الأخيرة وحيث يمنع على العون انجاز أعمال وفق رغبته أو أن يلتقي توجيهات من اشخاص غير مخولين في سلم التدرج الاداري وعموما فإن الفقه والتشريع المقرن يجمعان على ضرورة

¹قعدة محمد، زيان رمضان، المرجع السابق ، ص 46

²عمار هنوني ، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية ، مذكرة نيل شهادة ماستر في القانون العام ، تخصص قانون الادارة العامة ، كلية الحقوق ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي 2014/2015.ص56

تقيد العامل بالأوامر والتوجيهات الموجهة إليه من طرف صاحب العمل ما لم يكن فيها تعريض مخطر أو مخالفة نظام العام¹

3. المحافظة على السر المهني:

يتحصل المتعاقد بحكم وظيفته على معلومات و اسرار تمس أشخاص آخرين و لعل بعضها يتعلق بخصوصيته مثلما يحصل المتعاقدين و الذين يوجب عليه الامتناع عن افشائها سواء كان ذلك أثناء خدمة المتعاقد أو بعد انتهائها كما يتوجب على الموظف عدم الاحتفاظ على اية وثائق رسمية سرية حصل عليها أو كانت بحوزته أثناء الخدمة و يترتب على افشاء تلك الاسرار عقوبات جنائية بالإضافة على المسؤولية التأديبية بالإضافة لذلك أن من حق من ترتب على افشاء السر ضرر له أن يطالب بالتعويض الأدائي و المادي وفق لعناصر المسؤولية التقصيرية ومعنا السرية المفروضة ترجع لسبيين :

أولاً: أن تكون المعلومات بطبيعتها السرية

ثانياً: أن تكون هناك تعليمات صدرت باعتبارها أمور معنية من قبل الاسرار المحرم الاطلاع عنها²

4. المحافظة على وسائل وممتلكات الادارة:

تملك كل ادارة عمومية أو مؤسسة مجموعة منقولات كأجهزة الحاسوب والمكاتب والكراسي وأجهزة أخرى تكون فى خدمة الادارة وبغرض القيام بنشاطها فإن كل من واجب الموظف العام الحفاظ على كل ممتلكات الادارة فإنه كذلك من واجب العون المتعاقد المحافظة على الوسائل الممنوحة له من أجل أداء النشاط المكلف به بحيث يتوجب عليه أخذ كل الاحتياطات اللازمة لحفظ الادوات والوسائل المسلمة إليه لإنجاز العمل وكذا عليهم صيانة المواد واستخدام الادوات بشكل رشيد وسليم³.

¹أوطيهاهم ، المرجع السابق، ص44

² قنّدة محمد، زيان رمضان، المرجع السابق ص 48

³ بن زاير زكريا، عطى الله أحمد، المرجع السابق ص 39

5. امتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصبه:

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

هذا حسب ما نصت عليه المادة 07 من المرسوم الرئاسي يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مربح في إطار خاص مهما تكن طبيعته.

وهنا نستنتج أن هذا المنع يخص الاعوان الذين يعملون بتوقيت الكلي، أما الذين يعملون بالتوقيت الجزئي فضمنيا لم يمنعهم المشرع من ذلك ¹

6. واجب تنفيذ التعليمات والاوامر:

من خلال نص المادة 24 من المرسوم 07-308 يجب على العون تنفيذ تعليمات الهيئة العلمية في مقابل الموظف الذي ألزم بها كذلك حيث يجب على كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري. ²

مسؤول عن المهام الموكلة اليه ولا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤسه ³

¹ عيادي محمد أيمن، المرجع السابق، ص 42

² بوسطحة سلاف، جفالي نور المهدي، المرجع السابق، ص 15

³ المرجع نفسه، ص 16

المبحث الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد ونهاية مساره المهني:

يخضع الأعوان المتعاقدين إلى نظام تأديبي خاص بهم لا يختلف كثيرا في مدلوله عن النظام التأديبي المطبق على الموظفين العموميين، لأن النظام التأديبي جزء لا يتجزأ من النظام الوظيفي ككل، والذي يهدف إلى ضمان سير المرفق العام بانتظام واصطراطد وعلى أحسن وأكمل وجه وبالعودة إلى النصوص التي تنظم الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف العون المتعاقد نجد المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308 الذي يحدد النظام التأديبي المطبق على الأعوان المتعاقدين، تنص على مايلي: " يشكل كل تحل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالإنضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس، عند الإقتضاء المتابعات الجزائية.¹

وسوف تقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، نتطرق في المطلب الأول منه إلى النظام التأديبي للعون المتعاقد، وفي المطلب الثاني إلى الإجراءات والضمانات التأديبية للعون المتعاقد وفي المطلب الثالث إلى نهاية مساره المهني.

المطلب الأول: النظام التأديبي للعون المتعاقد:

ويمثل النظم التأديبي للعون في إنهاء نشاطه إذا استدعت الضرورة لذلك ومعاقبته لإخلاله بالواجبات المفروضة عليه ولخروجه عن مقتضى الواجب في وظيفته، أو ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة أو هو مجازاة الموظف من الناحية الإدارية بسبب إخلاله بواجباته² وستتطرق في هذا المطلب إلى فرعين: الفرع الأول الأخطاء المهنية وفي القطاع الثاني: العقوبات التأديبية.

¹ المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308، المصدر السابق.

² فريدة راهم، توفيق شايب، النظام التعاقدى في نطاق الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، دون سنة، ص 69.

الفرع الأول: الأخطاء المهنية

إن التقصير الحاصل من العون المتعاقد فى أداء المهام المناطة به يؤدى إلى مسأله وتأديبه وتوقيع الجزاء عليه، كل ذلك وفق ضمانات ومن بين هذه الضمانات الحرص على وضع تعريف يحدد معنى الخطأ المهني¹

أولاً: التعريف الفقهي

لقد تعددت التعريفات الفقهية للخطأ المهني حيث:

عرفها الدكتور سليمان محمد الطماوي هو " هو كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه." ويرى الدكتور شريف حلمي خاطر: " هي عبارة عن كل سلوك مشين يقترفه العامل أثناء العمل أو خارجه سواء كان هنا السلوك إيجابيا أو سلبيا وسواء ارتكب عن عمد أو غير عمد طالما كان من شأنه الفروج على مقتضى الواجب الوظيفي."

وعرفه الأستاذ أما سالون أنها: " فعل أو امتناع عن فعل يكون مخالفا للواجبات التي تفرضها الوظيفة²

ثانياً: التعريف القضائي

حاول القضاء الجزائري إعطاء تعريف للخطأ المهني حيث جاء فى قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 17/12/1985: " من المقرر قانونيا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب فى ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتهي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة³

¹الصديق القمري، المرجع السابق ، ص 62.

²عيادي محمد أيمن، المرجع السابق ذكره، ص 51.

³أوطيب الهام، نظام التعاقد فى الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021/2022، ص 47.

وبالرجوع إلى الفضاء المصري نجد أنه تناول عديد من أحكامه تعريف الخطأ المهني أو الجريمة التأديبية، حيث قضت المحكمة العليا الإدارية بأنه: "من المسلم به أن مناط المسؤولية التأديبية هو اخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابيا أو سلبا أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه قبل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين واللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون

1

ثالثا: التعريف التشريعي

تناول المشرع الجزائري الأخطاء المهنية في الأمر 06-03 في الفصل الثالث تحت عنوان: "الأخطاء التأديبية" حيث أورد تصنيف لهذه الأخطاء في المادة 177، وقسمها إلى أربعة أقسام وهي أخطاء من الدرجة الأولى ومن الدرجة الثانية والثالثة والرابعة وفي المواد من 178-181 و العقوبات التأديبية المقررة لكل درجة في المادة 59 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 حيث جاء نصها "يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالإنضباط، أو خطأ² أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهني ويعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية³

وجدير بالإشارة، أن المشرع لم يدمج بين العقوبة التأديبية والجزائية بل فصل بينهما وانطلاقا من هذه التفرقة تبرز نتيجة هامة.

ففي قانون العقوبات لا يمكن متابعة سوى المخالفات الموصوفة المحددة بنصوص دقيقة وواضحة، أما في المجال التأديبي، فإن فكرة الخطأ متروك تقديرها لمن يتمتع بالسلطة الرئاسية تحت رقابة القاضي الإداري، وذلك أن التأديب نظام عقابي قائم بذاته فهو يقترب من العقاب الجزائي⁴.

¹ عيادي محمد أمين، المرجع السابق ذكره، ص 52.

² الصديق القمري، المرجع السابق، ص 64

³ المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308، المصدر السابق.

⁴ الصديق القمري، المرجع السابق، ص 64.

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية

إن التأديب وسيلة لضمان السير الحسن والمنتظم للمرافق العمومية، والذي لن يتحقق إلا من خلال أداء الواجبات الوظيفية، 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 308-07¹

أولاً: تعريف العقوبات التأديبية

لم يتطرق المشرع الجزائري كغيره من المشرعين إلى تعريف العقوبة التأديبية وترك ذلك للفقهاء الذي حاول تحديد مفهومها على غرار الدكتور عوابدي عمار الذي عرفها على أنها:

"العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقاً للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة"²

كما يقصد بالعقوبة التأديبية لأنها العقوبة التي توقع على الموظف الذي يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي أو يخل بكرامة الوظيفة العامة، وبالتالي فيكون الجزاء التأديبي هو جزاء المخالفة التأديبية.

كما تعرف بأنها عموماً الجزاء الذي توقعه الإدارة على الموظف المرتكب للخطأ المهني.³

نصت المادة 61 من المرسوم الرئاسي 308-07 على أنه: "تحدد العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين حسب درجة جسامة الخطأ والظروف التي تم فيها ارتكابه ومسؤولية العون المهني وآثار الخطأ على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها"⁴

¹أوطيب الهام، المرجع السابق، ص 51.

²بن وسي الطيب، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في ظل المرسوم الرئاسي رقم 308-07، مذكرة نهائية لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغام، 2021/2022، ص 53.

³عيايدي محمد أمين، المرجع السابق، ص 54.

⁴المادة 61 من المرسوم الرئاسي 308-07.

وبالرجوع للفقہ قد عرف العقوبة التأديبية بأنها: " الاستخدام الفعال والمنظم لعنصر الاجبار بواسطة السلطة العامة " كما هي " جزاء يمس العون في مركزه الوظيفي ". وهي بذلك: " جزاء يوقع على العون الذي ثبتت مسؤوليته على خطأ تأديبي "، بالإضافة إلى أنها " ذلك الاجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية ¹

ثانيا: خصائص العقوبة التأديبية

من خصائص العقوبة التأديبية المطبقة على العون المتعاقد مع الإدارة:

1. أن العقوبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 308-07 واردة على سبيل الحصر، فالسلطة الإدارية المختصة تسلط العقوبات المنصوص عليها في المادة 60 من نفس المرسوم على الأعوان المتعاقدين.
2. أن لها طبيعة إدارية لكونها صادرة عن جهة إدارية مختصة.
3. أن العقوبة التأديبية الموقعة على الأعوان المتعاقدين مقترنة بوجود خطأ تأديبي ثابت وليس محتمل أو مقترض.
4. أن العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين تتحدد حسب درجة جسامة الخطأ، والظروف التي تم فيها ارتكابه ومسؤولية العون المهني، وآثار الخطأ على سير المصلحة، والضرر الذي لحق بها.
5. ينبغي أن تكون مسببة، وتبلغ للعون المتعاقد، وهذا ما نصت عليه المادة 62 من نفس المرسوم الرئاسي.

¹ جمال قروف، تأديب الأعوان الخاضعون للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية في الجزائر، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الأول، السنة 2022، ص 35-39.

6. أن عقوبة فسخ العقد لا يمكن اتخاذها بدون إشعار مسبق أو تعويض إلا في حالة ارتكاب العون المتعاقد لخطأ مهني جسيم، وبعد إطلاعه على ملفه، والدفاع عن نفسه أمام اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء¹

ثالثا: أنواع العقوبات التأديبية:

نص المشرع الجزائي في المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07-308 على: " تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد، حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب، فيما يأتي:

- الانذار الكتابي.

- التوبيخ.

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى 8 أيام.

- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض²

يختلف تصنيف العقوبات التأديبية المطبقة على الموظف العمومي العادي المذكور في نص المادة 163 من الأمر 06-03 عن التصنيف المطبق على الأعوان المتعاقدين المنصوص عليه في المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07-308 المذكور أعلاه³

"ونشير هنا إلى أن العقوبة الرابعة - فسخ العقد - تعد من أخطر أنواع العقوبات التأديبية، تقابلها في النظام التأديبي الأول عقوبة التسريح التي لا تتم إلا وفق إجراءات محددة في المادة 165 من الأمر 06-03، ونظرا لخطورتها ألزمت المادة 64 من المرسوم الرئاسي 07-308 الإدارة من تمكين العون

¹ جمال قروف، المرجع السابق، ص 1 40.

² المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07-308.

³ بن ملوكة حسام، بوزيدي خليل، المرجع السابق، ص 51.

المتعاقد من المثل أمام لجنة إستشارية متساوية الأعضاء، ومن حقه الاطلاع على ملفه الإداري التأديبي وأيضا الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه حسب نص المادة 65 من المرسوم الرئاسي السابق¹

المطلب الثاني: الإجراءات والضمانات التأديبية للعون المتعاقد

بناء على ما ذكرناه في المطلب الأول من الأخطاء التي قد يرتكبها العون المتعاقد والعقوبات التي يتعرض لها، توجب الآن تحديد الإجراءات التي يمر بها العون المتعاقد لتأديبه (الفرع الأول) والضمانات التأديبية له (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الإجراءات التأديبية للعون المتعاقد

أولا يجب إجراء التحقيق وهو مجموعة الإجراءات التي تباشرها الجهة المنوط بها لأمر التحقيق من خلال الفحص والبحث الموضوعي والمحايد والنزيه لإستبانة الحقيقة واستجلائها وفقا لضمانات التي يحددها المشرع، ويكون إما على عاتق الإدارة أو على عاتق اللجنة التأديبية أو كليهما، ويجب فتح التحقيق قصد التأكد من حقيقة الوقائع المادية التي قد تبرر الجزاء التأديبي²

بالإطلاع على نص المادة 62 من المرسوم الرئاسي 07-308 نجد أن المشرع الجزائري قد منح الاختصاص التأديبي للسلطة الإدارية التي وظفت العون المتعاقد في المرة الأولى (السلطة الرئاسية)³ حيث تنص المادة على:

"تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه ويجب أن تبرر وتبلغ إلى المعني بالأمر⁴

¹ بورنة احسن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هوم، دون طبعة، بوزريعة، الجزائر، 2019، ص 258.

² روي محمد، سعودي زهير، النظام التأديبي وتطبيقاته في نطاق الوظيفة العمومية في الجزائر، مرجع سابق، ص 42.

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

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

أولاً: السلطة الرئاسية

ويقصد بها " هي علاقة قانونية تقوم بين شخصين يدعى الأول الرئيس والثاني المرؤوس "، ومن بين هذه السلطات سلطة التأديب وهذا لضمان حسب سير النشاط الإداري، وطبقا لمواد 60 و 61 و 64 من المرسوم الرئاسي 308-07 أن السلطة الرئاسية الحق في توقيع العقوبات التالية على الأعوان المتعاقدين: الإنذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى 8 أيام دون الرجوع إلى اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء. أما بالنسبة لعقوبة الفسخ بدون إشعار مسبق أو تعويض فقد أقر المشرع وجوب استشارة هذه اللجنة التي سنفصل فيها لاحقا¹

إلا أن المادة 68 قد وضعت استثناء أنه يمكن فسخ العقد بدون الرجوع إلى اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء في حال غياب العون المتعاقد مدة عشرة أيام متتالية دون مبرر مقبول فيتخذ إجراء الفسخ بسبب إهمال منصب دون تعويض أو إشعار مسبق، ويتوجب على الإدارة قبل القيام بذلك إعداره مرتين²

وبالرجوع إلى السلطة الرئاسية فيجب أن يكون قرارها التأديبي مسببا أو مبررا أي يجب تسبيب هذه العقوبات المتخذة ضده، ويقصد بتسبيب القرار التأديبي: " ذكر الإدارة في صلبه لمبررات إصداره بهدف إحاطة المخاطبين به بالدوافع التي لأجلها تم عقابهم³

هذا لكي يكون العون المتعاقد على دراية تامة بالأخطاء التي ارتكبها وتوبع على أساسها، ونصت المادة 63 من هذا المرسوم الرئاسي 308-07 بأنه يجب تبليغ هذا القرار التأديبي إلى العون المتعاقد في آجال لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري⁴

¹ بدوية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، المركز الجامعي مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 2008-2009، ص 8.

² أنظر المادة 68 من المرسوم الرئاسي 308-07، المصدر سابق.

³ أوطيب الهام، المرجع السابق، ص 55.

⁴ أنظر المادة 63 من المرسوم الرئاسي 308-07، المصدر السابق.

وبما أن القرار التأديبي الصادر عن السلطة الرئاسية هو قرار إداري وذلك لتوفره على عناصر القرار الإدارية، منه يجوز أن يكون محلاً للطعن الإداري والطعن القضائي أمام القضاء الإداري، حق التقاضي مضمون دستورياً¹

ثانياً: اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء

لا يختلف النظام التأديبي المطبق على الأعوان المتعاقدين عن النظام التأديبي الذي سبق لنا دراسته خاصة في شقه المتعلق بارتكاب العون المتعاقد لأخطاء مهنية جسيمة والتي يشترط المرسوم الرئاسي 308-07 عدم تطبيق هذه العقوبات إلا بعد مثول العون المتعاقد المعني أمام لجنة تأديبية إستشارية متساوية الأعضاء والتي يجب إنشاؤها في كل مرفق عمومي²

وفي هذا الإطار تنص المادة 66 من المرسوم الرئاسي 308-07: " تحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء وكيفيات تعيين أعضائها، بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية³ وعليه صدر القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008 يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء وكيفيات تعيين أعضائها وسيورها، ونصت المادة رقم 21 منه على أنه: " تنشأ هذه اللجنة المختصة بإزاء الأعوان المتعاقدين لدى الإدارات المركزية والمصالح الغير ممرضة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي⁴

¹أوطيب الهام، المرجع السابق، ص 56.

²بلورنة احسن، المرجع السابق، ص 258.

³أنظر المادة 66 من المرسوم الرئاسي 308-07، المرجع السابق.

⁴أنظر المادة 2 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء، ج.ر، العدد 52 الصادرة في 14 سبتمبر 2008.

أما عن تشكيلة هذه اللجنة فإن المادة الثانية من نفس القرار تحدد تشكيلتها حسب الجدول الآتي:

1

ممثل الادارة		ممثلو الاعوان المتعاقدين	
الأعضاء الدائمون	الأعضاء الاضافيون	الأعضاء الدائمون	الأعضاء الاضافيون

وتقوم الإدارة المعنية بتعيين رئيس اللجنة وممثليها الأساسيين والإضافيين أما ممثلي الأعوان المتعاقدين سواء أكانوا أساسيين أم إضافيين فيتم إنتخابهم من قبل زملائهم في الإدارة المعنية لعهد مدتها سنة واحدة، يبدأ احتساب سريانها ابتداء من تاريخ امضاء مقرر إنشائها²

أما عن رئاسة اللجنة فيترأسها ممثل الإدارة المعنية والذي عادة ما يكون مدير الإدارة والوسائل، أو مدير الموظفين حسب التسمية³

نلاحظ أن المشرع لم يوفر الحماية الكافية للعون المتعاقد أثناء تأديبه أمام اللجنة التأديبية حيث نجد في القرار المؤرخ 19/7/2008 أنه قد أجاز إلى سلطة الإدارة 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 عنها⁴.

¹ بلورنة احسن، المرجع السابق، ص 259.

² المادة الرابعة من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008 من المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لتشكيل الملف الإداري وبكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان.

³ بلورنة احسن، المرجع السابق، ص 259.

⁴ عباي محمد أمين، المرجع السابق، ص 61.

الفرع الثاني: الضمانات التأديبية للعون المتعاقد

للعون المتعاقد ضمانات كفلها له القانون من أجل الدفاع عن نفسه لضمان شرعية وعدالة القرار الصادر عن اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي والتي يحق المطالبة بها قبل مثول المدان أمام اللجنة¹

فقد منح المشرع الجزائري للعون المتعاقد ضمانات تأديبية قبل صدور قرار التأديبي ويعد صدوره من طرف السلطة المختصة وذلك ما سيتم التطرق إليه :

أولاً: الضمانات التأديبية السابقة للقرار الإداري

تعد ضمانات إخطار المعني بالأمر ضمانات أساسية فلا يجوز توقيع الجزاء إلا بعد استدعاء المتهم تأديبياً وتكليفه بالحضور وإخطاره بها هو منسوب إليه من ضمانات تأديبية، ليكون اعلامه بخطاب موصى عليه بعلم الوصول أي كتابيا²

ونصت المادة 15 من القرار الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء بقولها: " يحق لكل عون متعاقد تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في آجال سبعة أيام ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية³

إذن ليس من العدل أن يقاد العون المتعاقد إلى المسألة أو المحاكمة التأديبية دون أن يكون على علم تام بما هو منسوب إليه من تهم وأدلة لهذه التهم، فيعد عدم إخطار الإدارة للعون المخالف بالتهم المنسوبة إليه واصدارها للقرار التأديبي ضده بعد ذلك، هو قرار قابل للإبطال نظرا لعدم احترامها لأهم إجراء

¹قعدة محمد، زيان رمضان، المرجع السابق، ص 52.

²بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 84.

³المادة 15 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008، المصدر السابق.

جوهري فينتج عن ذلك إما عقوبة بغير حق وإما عموم الفوضى في المجلس مما يؤدي إلى عدم فعاليتها

1

1. اطلاع العون المتعاقد على ملفه التأديبي:

يعتبر حق العون في الاطلاع على الملف التأديبي، حقا أساسيا حيث تنص المادة 167 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية " على أنه يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كافة ملفه التأديبي في آجال 15 يوم ابتداء من تاريخ الدعوة العمومية.

ويعتبر الحق في الاطلاع على الملف التأديبي في نظر الفقه، بمثابة ترجمة تشريعية للمبدأ العام لإحترام حقوق الدفاع الذي بموجبه لا يجوز للإدارة أن تتخذ أي قرار فردي خطير دون الاستماع مسبق للشخص الذي يمكن لهذا القرار أن يلحق به الأذى في مصالحه المادية والمعنوية²

2. حق العون المتعاقد في الدفاع:

حق الدفاع حق معترف به دستوريا، ومفاده أنه لا يمكن إيقاع الجزاء التأديبي بدون تمكين العون من الدفاع عن حقوقه أو بدون أن يتعرف على الأخطاء المنسوبة إليه وأن تتوفر له شروط دفع التهم الموجهة إليه أو البرد عنها، ويعتبر حق الدفاع أساس مبدأ المواجهة فهو يحمي العون المتعاقد كونه الطرف الضعيف في مواجهة سلطة التأديب³

يمكن للعون المتعاقد أن يقدم ملاحظات كتابية أو شفوية ويعين شهود إلى اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، ويمكنه الاستعانة، بمدافع مؤهل من اختياره⁴

¹ سعيداني سلوى، ضمانات الموظف العام أمام العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محمد أولجاح، البويرة، 2016، ص 37.

² عيادي محمد أمين، مرجع سابق، ص 68.

³ بن زائركرياء، عطي الله أحمد، مرجع سابق، ص 54.

⁴ سعيداني سلوى، مرجع سابق، ص 38.

وهذا ما أكدت عليه المادة 65 من المرسوم الرئاسي 308-07 في فقرتها الثانية بنصها على أنه يجوز لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي أن يستعين بمدافع يختاره هو¹

ثانيا: الضمانات التأديبية اللاحقة للقرار الإداري

1. تسبب القرار الإداري التأديبي:

من الضمانات المهمة التي تعاصر توقيع الجزاء تسبب القرار الصادر بتوقيع الجزاء، فالتسبب هو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تستند إليها السلطة التأديبية لتوقيع العقوبة التأديبية، إذ من المستقر أن لكل قرار إداري سببه المشروع الذي يدفع الإدارة إلى اتخاذ القرار، ومن ثم فإن السلطة التأديبية بذكر السبب وهو شرط يتعلق بشكل القرار التأديبي يفيد التأكد من مشروعية أو عدم مشروعية السبب الذي قام عليه هذا القرار²

ونص المشرع على هذا العنصر في المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308-07: تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه، ويجب أن تبرر وتبلغ إلى المعني بالأمر³

2. التظلم الإداري:

التظلم الإداري هو توجه صاحب المصلحة بتقديم التماس إلى الجهة الإدارية التي أصدرت قرار يعتقد صاحب المصلحة أنه غير شرعي أو مجحف بحقه، ويطلب منها فيه الرجوع عن قرارها، وهو يعد أحد الضمانات التي كفلها المشرع للتخلص من الجزاء الموقع من السلطة التأديبية ومن أهم وسائل تحريك الرقابة الإدارية التي تمارسها على نفسها⁴

¹ المادة 65 من المرسوم الرئاسي 308-07، مرجع سابق.

² عيادي محمد أمين، مرجع سابق، ص 67.

³ المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308-07، مرجع سابق.

⁴ بن زائركرياء، عطوي الله أحمد، مرجع سابق، ص 53.

كما يتيح التظلم للإدارة فرصة لتصحيح أفعالها مجنبا إياها الوقوف أمام القضاء ولصحة التظلم الإداري يجب توفر شروط لرفعه وهي كالآتي:

-يرفع التظلم ضد كل القرارات القانونية والإدارية ولا بد أن تتوفر لدى المتظلم صفة أو مصلحة مقرر له قانونيا بحيث من غير المعقول أن يرفع شخص تظلم ليس له مصلحة ولا صفة، كما يمكن للمتظلم التمثيل بمحامي أو وكيل عنه لرفع تضرع، ويجب أن يرفع أمام الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أمام الجهة المختصة¹

ويجب احترام الآجال المخصصة لرفع التظلم وهي 4 أشهر وذلك حسب المادة 830 قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 ويثبت تاريخ ايداع التظلم أمام الجهة الإدارية لكل الوسائل المكتوبة²

3. 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 طبقا لقواعد الاختصاص النوعي³

وبالتالي يلجأ الأعوان المتعاقدين للقضاء الإداري بشأن الطعن ضد قرارات العقوبات التأديبية الصادرة في مواجهتهم، وطلب التعويض إن كان هناك أساس لذلك، على اعتبار أن عقود توظيفهم هي من عقود القانون العام، فتطبق عليها قواعد القانون الإداري⁴.

¹المادة 824 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج ر للجمهورية الجزائرية ع 21 المؤرخ في 23 أبريل سنة 2008، المعدل والمتمم بمقتضى القانون رقم 23-12 المؤرخ في 20 مارس 2023.

²سعيداني سلوى، المرجع السابق، ص 49-50.

³عيايدي محمد أمين، المرجع السابق، ص 71.

⁴بن زائركرياء، عطي الله أحمد، سابق، ص 55.

المطلب الثالث: نهاية مساره المهني

علاقة العمل التي تربط المتعاقد مع الإدارة المستخدمة محكومة بالنهاية لتختلف عنصر الديمومة الذي يشكل أحد الفوارق الجوهرية بين مناصب التعاقد والوظيفة العامة وقد بين المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المنظم للموضوع محل الطرح كيفيات نهاية العقد بالنسبة للعون المتعاقد سواء بإرادته أو بدونها وتختلف طرق النهاية من استقالة إلى الوفاة إلى النهاية العادية للعقد إلى التعاقد والفسخ وقد أدرجنا كيفيات نهاية النشاط من خلال هذا المطلب إلى فرعين فرع أول يتضمن النهاية العادية للعقد، والفرع الثاني النهاية الغير عادية للعقد.

الفرع الأول: النهاية العادية لعقد الأعوان المتعاقدين

عادة ما تكون نهاية العقد لأسباب خارجة عن نطاق تدخل أطراف العقد، فقد تكون لأسباب متوقعة، كإنهاء العقد بانتهاء المدة المقررة له أو التقاعد، وقد تكون غير متوقعة كالوفاة.

أولاً: انتهاء العقد.

لم يشر المشرع في إطار الوظيفة العمومية إلى انتهاء عقد العمل محددة المدة بإنهاء الفترة الزمنية المحددة في العقد مثلما فعل في قانون علاقات العمل بل التقى بذكر انتهاء علاقة العمل المبنية على التعاقد بإنهاء العقد، يمكن ربط هذه الحالة، أي انتهاء العقد بحالات أخرى كنهاية مدته أو العمل محل العقد أو عودة الموظف المستخلف إلى منصب عمله بعد فترة غياب قانونية¹

وبالتالي لا مجال لبقاء العون المتعاقد يشغل نفس المنصب أو يقوم بنفس الأعمال المتعلقة به، كما يمكن أن تنتهي علاقة العمل المحددة المدة عن الاعلان عن نتائج مسابقة التوظيف أو عند انشاء سلك جديد للموظفين، حيث يفسخ عقد الشغل محددة المدة للعون المتعاقد بمجرد التوقيع على محضر التنصيب

¹ بن ويس الطيب، المرجع السابق، ص 70-71.

للمنصب الجديد الدائم سواء من طرفه في حالة نجاحه في المسابقة أو من طرف مترشح آخر مما يضعه في الحالة الأولى في حالة نظامية بعد ما كان في حالة تعاقدية¹

ثانيا: التقاعد

تتم الاحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحيات التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال ولاسيما، بلوغ العون المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانوني وإتباته لأقدمية معينة من الخدمة الفعلية المستوفية لحقوق الاشتراك²

ثالثا: الوفاة

تعتبر الوفاة قدرا محتوما بالنسبة للموظف العام بإعتباره بشرا وتطاله الموت كغيره من البشر، وتعتبر الوفاة سببا من أسباب انهاء العلاقة الوظيفية بين المتعاقد والإدارة المستخدمة أيا كان السبب سواء تمت خارج موقع العمل أو أثناء أوقات العمل أو على إثر حادث وغير ذلك من الحالات وقد ورد ذكرها كحالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بموجب المادة 69 من المرسوم الرئاسي 07-308، الوفاة يثبتها أهل الخبرة بموجب وثيقة رسمية ثم تدون في سجلات الحالة المدنية حسب ما يقره القانون³

الفرع الثاني: النهاية الغير عادية للعقد:

سنتطرق في هذا الفرع إلى نهاية الغير عادية للعقد وتتمثل في الإستقالة أي بإرادة العون المتعاقد، فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض (فسخ) والتسريح مع الاشعار المسبق والتعويض.

¹ قنّدة محمد، زيان رمضان، المرجع السابق، ص 53.

² فريدة راهم، توفيق شايب، المرجع السابق، ص 77.

³ أوطيب الهام، المرجع السابق، ص 66.

أولاً: الإستقالة:

هي عملية إرادية يثيرها الموظف أو المتعاقد يطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة فيها بقرار إداري الصادر بقبول هذا الطلب فالمتعاقد الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك العمل قبل بلوغ سن الاحالة على التقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلاً إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة، لهذا نجد المشرع قد استخدم لفظ الإستقالة المقبولة قانون وحتى تكون سبباً لنهاية العقد أوردتها المشرع بشروط من خلال المرسوم الرئاسي رقم 308-07 التي اشترطت: للعون المتعاقد الحرية في أي وقت تقديم استقالته شريطة أن يسبقها إشعار مسبق مدته 10 أيام¹

ثانياً: فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض:

يعتبر فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض من أشد العقوبات التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين، وعند ارتكابه هذا الخطأ الجسيم فإن العقوبة ستكون فسخ العقد الذي يربطه بالمرفق العام بقوة القانون من طرف السلطة المتعاقدة المختصة، وطبقاً لنص المادة 64 من المرسوم الرئاسي المذكور، فإنه لا يمكن السلطة المختصة إصدار قرار الفسخ إلا بعد مثول العون المتعاقد المعني أمام الجهة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، والذي يتعين عليها لتبليغ العون المعني بقرار العقوبة التأديبية في مدة لا تتجاوز ثمانية 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار، مع إلزامية حفظ القرار التأديبي في الملف الإداري المعني²

¹قندة محمد، زيان رمضان، المرجع سابق، ص 55.

²بلورنة احسن، المرجع السابق، ص 261.

ثالثا: التسريح مع الاشعار المسبق والتعويض

وهي صلاحية انهاء العقد بإرادة المؤسسة المستخدمة تتم في إطار القانون لضمان حق الطرف الآخر وعدم تعسف الإدارة ولهذا ربطها المشرع بإجراءات محددة من خلال المادة 71 من المرسوم الرئاسي 07-308 وجاء فيها بأنه يتعين على الإدارة تقديم إشعار مسبق مدته شهر واحد¹

"وتجدر الإشارة إلى أن المادة 72 من المرسوم السابق ألزمت الهيئة المستخدمة بمنح العون المتعاقد المنتهي نشاطه شهادة عمل توضع فيها تاريخ التوظيف، وتاريخ نهاية علاقة العمل وأيضا منصب أو مناصب الشغل التي شغلها والفترات الموافقة لها²

في حالة التسريح يجب أن يستفيد العون المتعاقد من تعويض بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الإجتماعي من كل سنة نشاط في حدود اقصاها سنة³

الملاحظ أن التسريح بالنسبة للعون المتعاقد يختلف عن التسريح بالنسبة للموظف بحيث تسريح الموظف يعتبر عقوبة تأديبية خالصة دون تعويض عكس الحال بالنسبة للعون⁴

¹قندة محمد، زيان رمضان، مرجع سابق، ص 56.

²بلورنة احسن، المرجع السابق، ص 262.

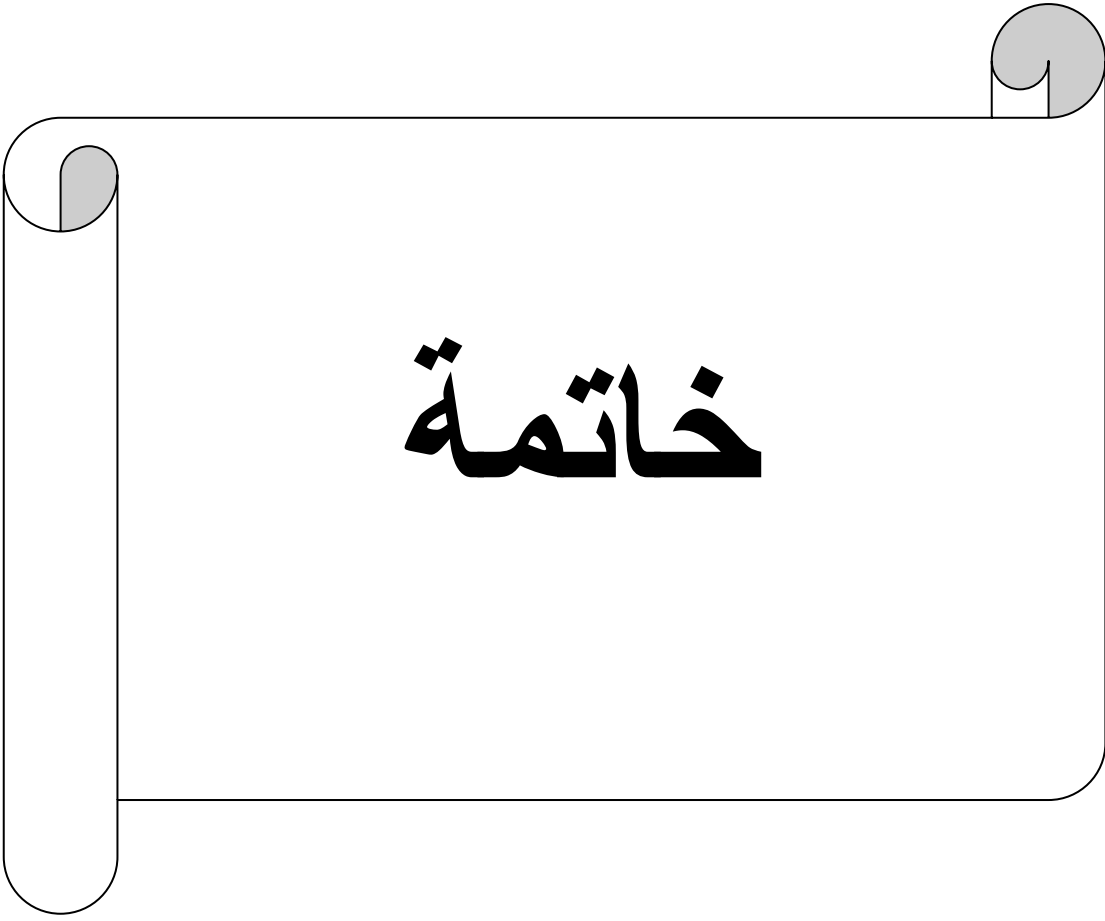
³أوطيب الهام، المرجع السابق، ص 67.

⁴قندة محمد، زيان رمضان، المرجع السابق، ص 56.

خلاصة:

تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى الأعوان الخاضعون إلى النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية ففي المبحث الأول تناولنا المسار المهني -للأعوان المتعاقدين وهذا من خلال تحديد شروط التوظيف التي حددها المشرع الجزائري وكذا تحديد أهم الإجراءات المتخذة لتشغيل الاعوان المتعاقدين، وتناولنا ايضا الحقوق والواجبات الأعوان المتعاقدون

أما في المبحث الثاني فتناولنا النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين ونهاية عقدهم، وهذا من خلال إبراز النظام التأديبي المطبق على العون المتعاقد إضافة إلى كيفية إنهاء نشاطه، ومن خلال هذا الفصل نستخلص أن الإدارة لا تلجأ في التوظيف إلى أسلوب التعاقد كقاعدة عامة فهذا لا يكون إلا إذا ظهرت الحاجة الماسة لذلك وما تفرضه طبيعة العمل.



خاتمة

خاتمة:

تتميز الوظيفة العمومية في الجزائر بالدوام والثبات والاستقرار، أي أن هذه المهمة الدائمة هي علاقة تنظيمية بمفهوم النظام المغلق وهذا كأصل عام إلا أن المشرع لم يتوقف عند هذا الحد حيث أنه أقر بإمكانية الأخذ بالنظام التعاقد أي الأخذ بالنظام المفتوح وجلك على سبيل الإستثناء.

فهذا النظام اعتبره المشرع كحل سهل وصريح من خلال إخضاع بعض المناصب لنظام التعاقد بموجب عقود عمل محددة المدة وأخرى غير محددة المدة.

نتائج الدراسة

من خلال دراستنا للنظام التعاقدي توصلنا لمجموعة من النتائج أهمها:

- نظام التعاقد يضمن توفر الكفاءات والإطارات في خدمة المؤسسة مما يضمن تقديم خدمات نوعية وبدون حواجز قانونية.

- أن غياب التكوين المسبق للعون المتعاقد قد يؤثر في نجاحه و في مستوى خدماته المقدمة للمؤسسة.

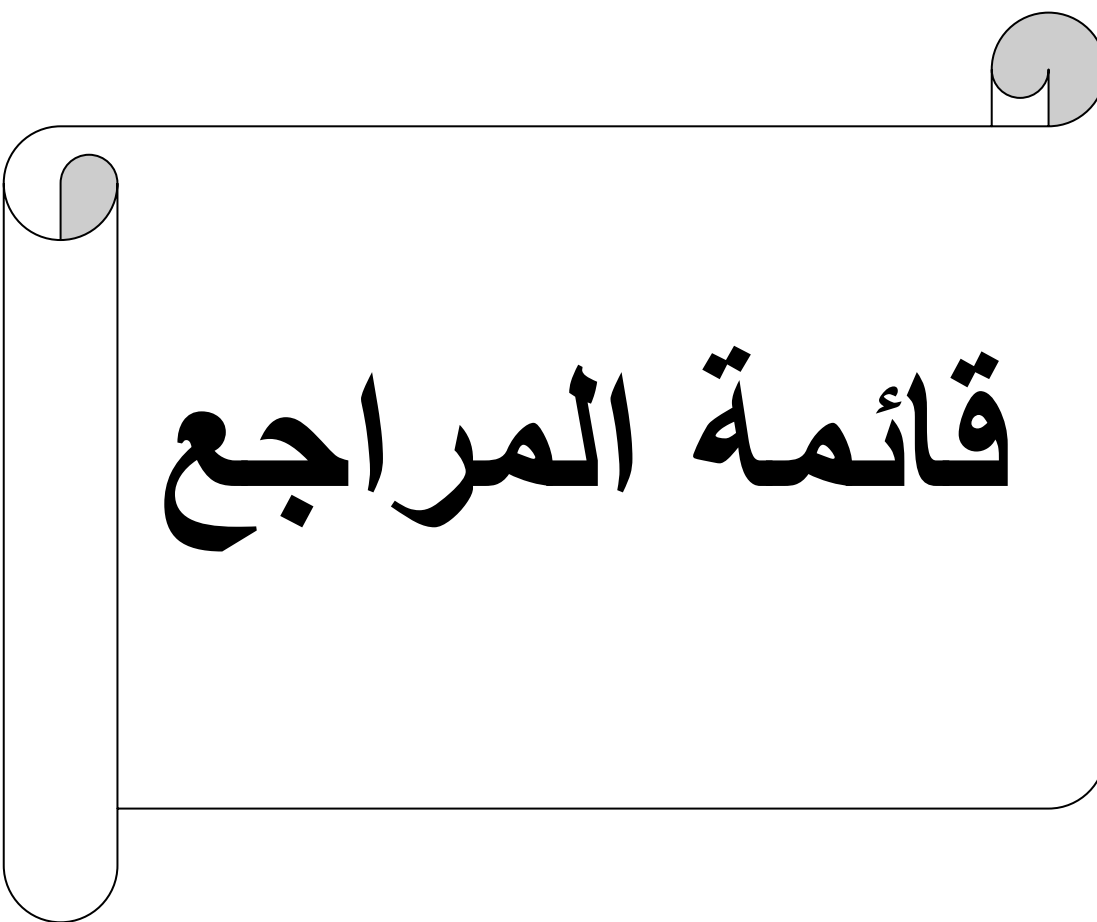
- أن تبني المشرع للنظام التعاقدي أو الإعتماد عليه لتلبية حاجيات المؤسسات العمومية في مختلف القطاعات بخبرات وكفاءات إيجابية قد تخفف العبئ المالي على الإدارة المستخدمة وتحفظ السير الحسن لها.

- إن صفة السلطة العامة التي تكتسبها الإدارة في مواجهة العون المتعاقد بخصوص العقد تمكنها من تعديل بنوده وانهاؤه بإرادتها المنفردة خصوصا في ظل الضمانات الهشة التي يوفرها القانون للمتعاقد خلافا للموظف العام.

الاقتراحات والتوصيات:

على ضوء ما توصلنا إليه من نتائج يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات:

- ضرورة حماية العون المتعاقد من تعسف الهيئة المستخدمة في العقد.
- ضرورة التحسين من الراتب الذي يتقاضاه المتعاقد وذلك مع تزايد سنوات الخبرة والأقدمية في مقابل ما يقدمه من خدمة لأنه سوف ينعكس بالإيجاب على عمله في الوظيفة.
- ضرورة تصنيف الأخطاء المهنية التأديبية على غرار الطريقة المعمول بها مع الموظفين الدائمين.
- لا بد من إعادة النظر في المرسوم الرئاسي 308-07 وذلك لشموله على سلطة تقديرية واسعة للإدارة بالنسبة لعملية التوظيف ونهاية نشاط العون وكذلك النظام التأديبي.
- ضرورة دفع أجور الأعوان المتعاقدين بإعتبارهم حاملين لشهادات ولا يختلفون عن مستوى الموظفون الدائمون.



قائمة المراجع

أولاً: النصوص القانونية:

- أمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق 2 يونيو 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ملغى)
- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفي العمومية، ج.ر.ع 46 ، المعدل و المتمم بمقتضى القانون رقم 22-22 المؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 18-12-2022، ج ر ع 85
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج ر للجمهورية الجزائرية ع 21 المؤرخ في 23 أبريل سنة 2008، المعدل والمتمم بمقتضى القانون رقم 22-13 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022، ج ر ع 48
- قانون رقم 23-08 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، جريدة رسمية عدد 42 سنة 2023.
- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 المتعلق بتحديد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر ع 61.
- القرار المؤرخ في 07-04-2008 يحدد تشكيل الملف الإداري و كفايات تنظيم توظيف الاعوان المتعاقدين وكذا اجراءات الإعلان الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 18-05-2008 ع 25

ثانياً: الكتب:

- بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هوم، دون طبعة، بوزريعة، الجزائر، 2019.

ثالثاً: المقالات العلمية

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

- جمال قروف، تأديب الأعوان الخاضعون للنظام التعاقد في الوظيفة العمومية في الجزائر، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الأول، السنة 2022.
- زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، العدد الأول، 2013.
- ياسين ربوح، أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها، مجلة الحقيقة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، ع42 ، 2018

رابعاً: الرسائل والمذكرات الجامعية:

- أقوجيل أية الطاهر، سقوان حنان، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020.
- أوطيب الهام، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021/2022.
- أوطيس الهام، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2021-2022
- بدوية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، المركز الجامعي مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 2008-2009.
- بن زايرزكرياء، عطي الله أحمد، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة طاهري محمد بشار، 2022/2023.
- بن ملوكة حسام، بوزيدي خليل، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017-2018.
- بن وسي الطيب، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في ظل المرسوم الرئاسي رقم 07-308، مذكرة نهائية لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021/2022.

- بن ويبس الطيب، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في ظل المرسوم 07-308، مذكرة نهائية لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021-2022.
- بوسطجة سلاف، جفالي نور المهدي، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري، مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق، جامعة 8 ماي 1945، 2017-2018.
- بوقابة فرحات، معمري خالد، نظام التعاقد في ظل الامر 06-03، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص قانون عام ، كلية الحقوق ، بودواو، جامعة أحمد بوقرة بومرداس 2017-2018 .
- حادة أجبلي، صوراى أيت عيسى، النظام القانوني للتعيين في الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2015-2016.
- سعيداني سلوى، ضمانات الموظف العام أمام العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محمد أولجاح، البويرة، 2016.
- عمار هنوني ، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية ، مذكرة نيل شهادة ماستر في القانون العام ، تخصص قانون الادارة العامة ، كلية الحقوق ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي 2014/2015.
- فريدة راهم، توفيق شايب، النظام التعاقد في نطاق الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، دون سنة.
- قيصر درباني، لياس لوصيف، علاقة عمل الأعوان المتعاقدين بالإدارة العمومية، جامعة العربي تبسي، نموذجا، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تبسة، 2020-2021،
- قيصر درباني، لياس لوصيف، مرجع سابق، ص 15. مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019-2020.
- محمد قنّدة، رمضان زيان، النظام القانوني للتعاقد في القطاع العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة غرداية، 2022.

●مهدي رضا، لجلط فواز، برامج السعي، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021، 2022.

الملخص:

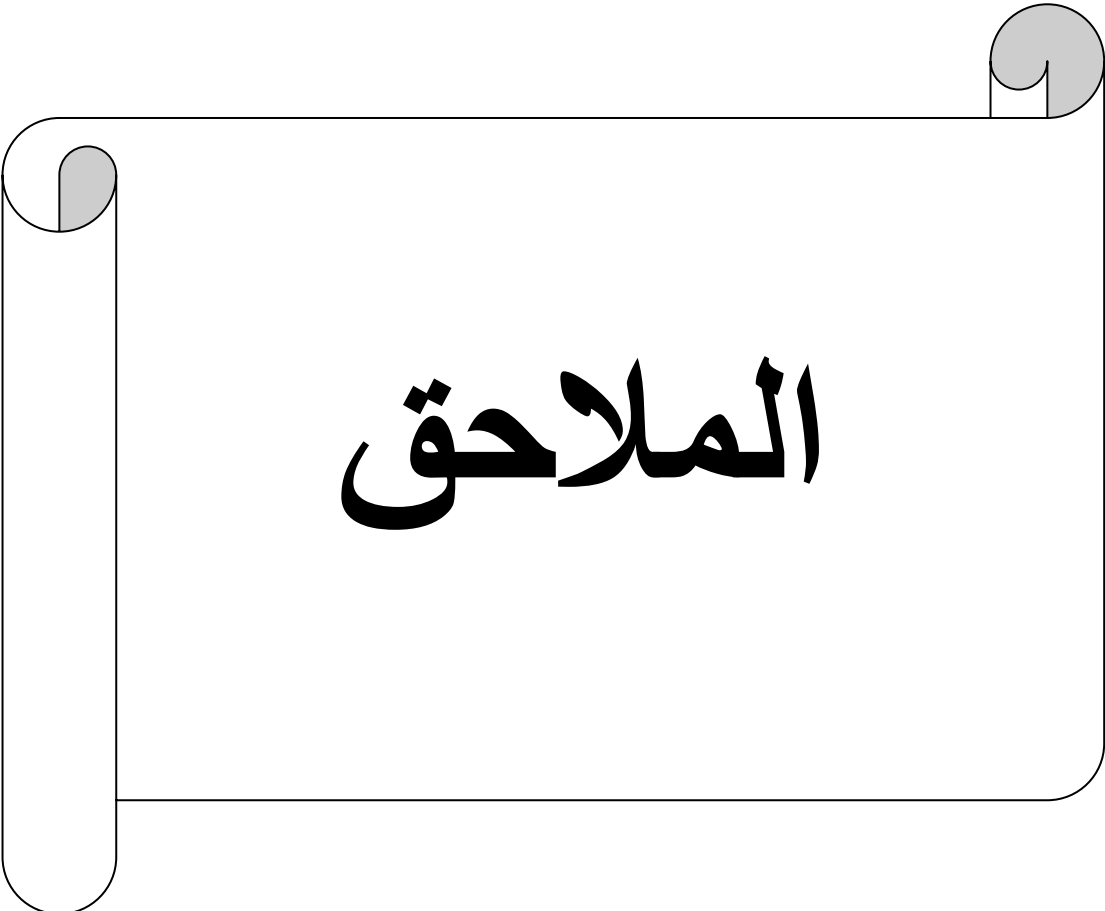
أقدمت الوظيفة العمومية في الجزائر على خطوات هامة نتيجة لتحولات والتغيرات السياسية الى جانب التطور في العالم، هو الذي ادى الى تأثير كبير على المنظومة القانونية ودفع بالمشروع الجزائري بالنص من خلال الفصل الرابع من الامر 06 03 القانون الاساسي للوظيفة العمومية، على نظام التقاعد تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل وأصدر مرسوم الرئاسي 07 308 الذي يحدد كفاءات توظيف الاعوان المتقاعدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة برائتهم والقواعد المتعلقة بتسييره وكذلك النظام التأديبي المطابق له .

فقط اعتبر المشروع هذا النظام كحل سهل وسريع من خلال اخضاع بعض المناصب لنظام التقاعد بموجب عقود عمل محددة المدة وأخرى غير محدده المدة كاستثناء على المبدأ العام القائم على ديمومة واستقرار الوظيفة العمومية بهدف اصفاء المرونة اللازمة على نشاطات الإدارات والمؤسسات العمومية وضمان استمرارية المرافق العامة بانتظام.

Summary:

The civil service in Algeria has undertaken significant steps as a result of political transformations and changes, along with global development. This has had a substantial impact on the legal system and prompted the Algerian legislator to address it through Chapter Four of Ordinance 06-03, the Basic Law of the Civil Service, concerning the retirement system under the title "Other Legal Systems of Work." Additionally, Presidential Decree 07-308 was issued, which specifies the methods for employing retired personnel, their rights and duties, the elements constituting their salary, the management rules, and the corresponding disciplinary system.

The legislator considered this system as an easy and quick solution by subjecting certain positions to the retirement system through fixed-term and indefinite-term employment contracts. This serves as an exception to the general principle of permanence and stability of the civil service, aiming to provide the necessary flexibility for the activities of public administrations and institutions and to ensure the regular continuity of public services.



الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية عنابة - مديرية التربية

مصلحة الموظفين / مكتب التعليم الثانوي

رقم 445 / 2021

مقرر عقد محدد المدة على منصب شاغر

إن مديرية التربية لولاية عنابة

- ✓ بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
✓ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27-03-1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
✓ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-315 بتاريخ 11-10-2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.
✓ بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 17-01-1995 المتضمن تفويض سلطة التعيين و التسيير الإداري إلى مفتش أكاديمية الجزائر و مديري التربية في الولايات
✓ بناءا على التعليمات الوزارية المشتركة رقم: 9 المؤرخة في: 19-07-2005 المحددة لكيفيات توظيف المستخدمين الأستاذة بصفة متعاقدين
✓ نظرا للشغور المؤقت لمنصب : تخصص: بسبب:
✓ نظرا لشهادة المسلمة من طرف :

يقرر **

✓ المادة الأولى: يوظف السيد (ة) :

- في إطار الاختلاف لمدة شهر قابل للتجديد تلقائيا لممارسة وظيفة استاذ التعليم الثانوي بالمؤسسة
تخصص : فلسفة في منصب استاذ التعليم ثانوي ابتداء من تاريخ الشروع الفعلي في العمل
الصف : 13 الرقم الاستدلالي 578 ابتداء من تاريخ الشروع الفعلي في العمل
✓ المادة الثانية: يتقاضى المعنى (ة) ، علاوة على المنح و العلاوات المرتبطة بمنصبه طبقا للتشريع المالي النافذ أجرة على أساس الصف : 13 الرقم الاستدلالي 578 ابتداء من تاريخ الشروع الفعلي في العمل.
✓ المادة الثالثة: يلتزم المعنى (ة) باحترام النظام الداخلي للمؤسسة و بأخلاقيات المهنة التربوية
✓ المادة الرابعة: يلغى هذا الاختلاف دون إشعار مسبق و بدون تعويض في حالة تعيين موظف مؤهل ، أو في حالة عدم الكفاءة أو الإخلال بالإنضباط و النظام العام بقطع النظر عن المدة التي شغلها
✓ المادة الخامسة: يسري مفعول هذا المقرر ابتداء من تنصيب المعنى .
✓ المادة السادسة: يكلف السادة/ رئيس مصلحة الموظفين ومدير سة المعنية والمسير المالي بتنفيذ هذا المقرر كل في مجال اختصاصه

حرر بعنابة 20-09-2021

مدير التربية
عنابة

الصفحة	فهرس المواضيع
—	بسملة
—	اية قرآنية
—	شكر و عرفان
—	إهداء
—	قائمة المختصرات
—	فهرس المحتويات
7	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد في الوظيفة العمومية:
9	المبحث الأول: ماهية النظام التعاقدي
9	المطلب الأول: مفهوم نظام التعاقد
9	الفرع الأول: تعريف نظام التعاقد:
10	الفرع الثاني: مميزات نظام التعاقد
11	المطلب الثاني: دوافع وحالات اللجوء لنظام التعاقد:
11	الفرع الأول: دوافع الأخذ بنظام التعاقد:
11	أولاً: التعاقد لتطوير ومواكبة الإدارة العمومية:
12	ثانياً: التعاقد لأسباب إقتصادية
13	الفرع الثاني: حالات اللجوء إلى النظام التعاقدي من طرف الإدارة
13	أولاً: حالة المناصب ذات الأنشطة المتخصصة
15	ثانياً: حالة التوظيف في المناصب الدائمة بصفة مؤقتة
16	ثالثاً: حالة التعاقد من أجل التكفل بعمل مؤقت
17	رابعاً: حالة التعاقد للإستشارة الفنية
17	المطلب الثالث: أنواع العقود التي تلجأ إليها الإدارة للتوظيف بنظام التعاقد:
18	الفرع الأول: العقد محدد المدة:

19	الفرع الثاني: عقد غير محدد المدة:
20	المبحث الثاني: الإطار العام للعون المتعاقد
20	المطلب الأول: تعريف العون المتعاقد وتميزه عن الموظف العمومي
20	الفرع الأول: تعريف العون المتعاقد
21	الفرع الثاني: تمييز العون المتعاقد عن الموظف العمومي
21	أولا: التمييز الفقهي
23	ثانيا: التمييز التشريعي
25	المطلب الثاني: تكييف علاقة العون المتعاقد بالإدارة
25	الفرع الأول: العلاقة التعاقدية في نطاق القانون الخاص
25	أولا: نظرية عقد الوكالة:
26	ثانيا: نظرية العقد المدني:
27	ثالثا: عقد الإذعان
28	الفرع الثاني: العلاقة التعاقدية في نطاق القانون العام
29	المطلب الثالث: موقف المشرع الجزائري من علاقة العون بالإدارة:
30	الفرع الأول: موقف التشريع الجزائري من علاقة العون بالإدارة
32	الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من صفة العون المتعاقد
33	خلاصة
34	الفصل الثاني: الأعوان الخاضعون إلى النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية
36	المبحث الأول: المسار المهني للأعوان المتعاقدين:
36	المطلب الأول: شروط التوظيف
36	الفرع الأول: التمتع بالجنسية الجزائرية
37	الفرع الثاني: السن:

37	الفرع الثالث: الأهلية البدنية والعقلية:
38	الفرع الرابع: الوضعية القانونية ايزاء الخدمة الوطنية:
38	الفرع الخامس: التمتع بالحقوق المدنية والسلوك الحسن:
39	الفرع السادس: خلو صحيفة السوابق العدلية من ملاحظات تتنافى وممارسة منصب الشغل المطلوب
39	المطلب الثاني: كيفية التوظيف
39	الفرع الأول: تشكيل الملف الاداري
40	الفرع الثاني: تنظيم توظيف العون المتعاقد
41	الفرع الثالث: الجهة المكلفة بتنظيم المسابقة وإعلان النتائج
42	المطلب الثالث: طرق توظيف الأعوان المتعاقدون مع الإدارة:
43	الفرع الأول: الانتقاء بناء على دراسة الملف:
43	الفرع الثاني: الاختبار المهني:
44	الطلب الرابع: حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين
45	الفرع الأول: حقوق الأعوان المتعاقدين:
45	الفرع الثاني: واجبات الأعوان المتعاقدون:
48	المبحث الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد ونهاية مساره المهني:
51	المطلب الأول: النظام التأديبي للعون المتعاقد:
51	الفرع الأول: الأخطاء المهنية
52	أولا: التعريف الفقهي
52	ثانيا: التعريف القضائي
52	ثالثا: التعريف التشريعي
53	الفرع الثاني: العقوبات التأديبية
54	أولا: تعريف العقوبات التأديبية

54	ثانيا: خصائص العقوبة التأديبية
55	ثالثا: أنواع العقوبات التأديبية:
56	المطلب الثاني: الإجراءات والضمانات التأديبية للعون المتعاقد
57	الفرع الأول: الإجراءات التأديبية للعون المتعاقد
57	أولا: السلطة الرئاسية
58	ثانيا: اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء
59	الفرع الثاني: الضمانات التأديبية للعون المتعاقد
61	أولا: الضمانات التأديبية السابقة للقرار الإداري
61	ثانيا: الضمانات التأديبية اللاحقة للقرار الإداري
63	المطلب الثالث: نهاية مساره المهني
65	الفرع الأول: النهاية العادية لعقد الأعوان المتعاقدين
65	أولا: انتهاء العقد.
65	ثانيا: التقاعد
66	ثالثا: الوفاة
66	الفرع الثاني: النهاية الغير عادية للعقد:
66	أولا: الإستقالة:
67	ثانيا: فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض:
67	ثالثا: التسريح مع الاشعار المسبق والتعويض
68	خلاصة:
70	خاتمة
73	قائمة المراجع
78	الملخص
79	Summary

