



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر
تخصص القانون الإداري
بعنوان:

النظام التعاقدى في نطاق الوظيفة العمومية

إشراف الدكتور:
- يحي بدائرية

من إعداد الطالبين:
* فريدة راهم
* توفيق شايب

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
معمر بوخاتم	أستاذ مساعد - أ -	رئيسا
يحي بدائرية	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
طارق قادري	أستاذ محاضر - ب -	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر
تخصص القانون الإداري
بعنوان:

النظام التعاقدى في نطاق الوظيفة العمومية

إشراف الدكتور:
- يحي بدائرية

من إعداد الطالبين:
* فريدة راهم
* توفيق شايب

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
معمر بوخاتم	أستاذ مساعد - أ -	رئيسا
يحي بدائرية	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
طارق قادري	أستاذ محاضر - ب -	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021

الكلية لا تتحمل مسؤولية ما يرد في هذه المذكرة من آراء



شكر وتقدير

لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

ربنا لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك، وعظيم سلطانك ومجدك كل ما أنعمت علينا من نعم لا تحصى، منها توفيقك إيانا لإتمام هذه المذكرة.

نتوجه بالشكر الجزيل والتقدير الخاص إلى

الأستاذ الفاضل د. بدائية يحيى

الذي قام بالإشراف على هذا العمل، والذي لم يبخل علينا بتوجيهاته النيرة والبناءة متمنين له دوام السطر، التميز وكل التوفيق في حياته العلمية والعملية.

كما نتوجه بالشكر والتقدير إلى أساتذتنا الكرام الذين رافقونا في مشوارنا الدراسي وبالأخص أعضاء لجنة المناقشة

والأساتذة الأفاضل – د. قادري والأستاذ بوخاتم –

كما نشكر كل من ساعدنا في إنجاز هذه المذكرة من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة.

والشكر موصول للجميع

الإهداء

الحمد لله على فضله وكثير عطائه الذي وفقني وأمدني بالقوة لتقديم هذا العمل المتواضع والصلاة والسلام على حبيبنا وشفيعنا "محمد صلى الله عليه وسلم" أهدي هذا العمل إلى أحلى كلمة ينطقها لساني، وإلى من وضع الله الجنة تحت أقدامها ... أمي الغالية أطال الله في عمرها.

إلى روح من أفقده في مواجهة الصعاب ولم تمهله الدنيا لأرتوي لجنانه

أبي رحمة الله عليه وأسكنه فسيح جناته

إلى رفيق دربي في هذه الحياة زوجي كمال.

إلى فلذات كبدي ... لميس، هشام، حيدر، والكتكوتة لمي.

إلى أمي الثانية حافظة القرآن فطيمة وزوجها وأبنائها أيمن، هيثم وإيمان.

إلى كل إخوتي وأخواتي الأعزاء أدامهم الله لي.

إلى صديقتي العزيزات صبرين - سمية .

فريدة



الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن
وفي أما بعد:

- الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا
الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى،
مهـداة

إلى الوالدين حفظهما الله وأدامهما نورا لدربي.

- وإلى كل أصدقائي جمال، ابراهيم، دراجي، زبير، وكل من
كانوا برفقتي ومصاحبتي أثناء دراستي في الجامعة.

- وإلى إخوتي وأخواتي مصدر فخري وأبنائهم وبناتهم.

إلى كل هؤلاء أهديهم هذا العمل المتواضع

سائلا الله العلي القدير أن ينفعنا به ويمدنا بتوفيقه.

توفيق

قائمة المختصرات:

م	المادة
ص	الصفحة
ج.ج.ج	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
ط	الطبعة
ج	الجزء
ب.س.ن	بدون سنة نشر.
ب.س.ط	بدون سنة طبع



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	بسملة
	شكر وتقدير
	إهداء
08-01	مقدمة
03	1 - أهمية الموضوع
04	2 - أسباب اختيار الموضوع
05	3 - الإشكالية
05	4 - أهداف الدراسة
06	5 - الدراسات السابقة
07	6 - صعوبات الدراسة
08	7 - المنهج المعتمد في الدراسة
08	8 - التصريح بالخطة
37 - 09	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد
10	تمهيد
11	المبحث الأول: ماهية نظام التعاقد
11	المطلب الأول: مفهوم نظام التعاقد
11	الفرع الأول: التعاقد لغة
12	الفرع الثاني: التعاقد اصطلاحاً
13	الفرع الثالث: التعاقد في التشريع
15	المطلب الثاني: تقييم نظام التعاقد في الوظيفة العامة
16	الفرع الأول: مزايا نظام التعاقد
17	الفرع الثاني: عيوب نظام التعاقد في الوظيفة العامة
18	المبحث الثاني: ماهية العون المتعاقد
18	المطلب الأول: مفهوم العون المتعاقد
18	الفرع الأول: تعريف العون المتعاقد
21	الفرع الثاني: صفات العون المتعاقد
23	الفرع الثالث: حالات التشغيل للأعوان المتعاقدين

فهرس المحتويات

28	الفرع الرابع: التمييز بين الأعوان المتعاقدين
29	المطلب الثاني: التكييف القانوني للعلاقة بين العون المتعاقد والإدارة
29	الفرع الأول: العلاقة التعاقدية
34	الفرع الثاني: العلاقة التنظيمية
36	الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من العلاقة بين العون المتعاقد والإدارة
37	خلاصة الفصل
70 - 38	الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لنظام التعاقد والعون المتعاقد
39	تمهيد
40	المبحث الأول: المسار المهني للعون المتعاقد وإجراءاته
40	المطلب الأول: شروط وإجراءات تشغيل الأعوان المتعاقدين
41	الفرع الأول: شروط التوظيف
43	الفرع الثاني: إجراءات تشغيل الأعوان المتعاقدين.
45	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين
45	الفرع الأول: حقوق الأعوان المتعاقدين
52	الفرع الثاني: واجبات الأعوان المتعاقد
57	المبحث الثاني: النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين ونهاية عقدهم
57	المطلب الأول: النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين.
58	الفرع الأول: العقوبات التأديبية
60	الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية
61	المطلب الثاني: نهاية عقد الأعوان المتعاقدين
62	الفرع الأول: نهاية العقد في الحالة العادية
66	الفرع الثاني: النهاية الغير العادية للعقد
70	خلاصة الفصل
71	خاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق
	الملخص



تعتبر الوظيفة العمومية أحد أساليب تسيير وإدارة شؤون الدولة العامة والشريان الرئيسي لتحقيق أهداف الدولة، وهذا الأسلوب ليس وليد الساعة وإنما هو معروف منذ زمن بعيد، ولكن مع تطور المجتمعات وتقدمها جعل الدولة تبحث عن أنظمة أخرى للتوظيف حتى تحفظ الضغط الكبير على عدد الموظفين والاستجابة السريعة لمتطلبات المرفق العام.

ولذلك نجد أن قطاع التوظيف العمومي قد مر بعد تطورات طالت منظومته التشريعية حيث صدر أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية في 02 جوان 1966، متمثلاً في الأمر 66/133، ثم تلاه المرسوم 85/59، المؤرخ في 23 مارس 1985، وأخيراً صدر الأمر 03/06¹ المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العامل للوظيفة العمومية وهذا الأخير يعتبر آخر تحديث للمنظومة التشريعية الخاصة بالوظيفة العمومية.

إن صدور الأمر الذي جاء بناء على رؤية جديدة للحياة المهنية واستجابة للتغيرات التي شهدتها الإدارات العمومية في نطاق الممارسة الإدارية، منها التوسع في مهام الإدارة، وهذا ما فرض عليها تبني أنظمة قانونية أخرى للعمل، منها الاعتماد على النظام التعاقدى في التوظيف المنصوص عليه في الأمر 03/06 وفي المواد 1، 9، 20، 21 ما أدى بالمشروع إلى إصدار المرسوم الرئاسي 308-07² المؤرخ في 21 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين انطلاقاً من كون نظام التعاقد نظام استثنائي انطلق من خلال تعديلات رسمت حدود

¹ الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427، الموافق لـ 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

لهذا العقد في نظام قانوني يحقق حماية للعامل لان القواعد المنظمة لهذا العقد أصبحت وسيلة معتمدة في الآونة الأخيرة بصفه أساسية خاصة من طرف الخواص كأسلوب جديد في محاربه العوز الاقتصادي ولو بصفة مؤقتة ومدى مساهمة الوسائل التي خص بها المشرع إبرام هذه العقود في توفير الحماية القانونية للعامل المتعاقد من تعسف وانحراف المستخدمين وكذا التطرق إلى الحقوق والواجبات والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطلق عليهم.

1 - أهمية الموضوع:

تكون أهمية هذه الدراسة في كون الموضوع عصري ومواكب للتطورات التي تشهدها الوظيفة العمومية، ومدى تحقيقها للأهداف التي تسعى من خلالها الدولة الجزائرية التي تدعو لعصرنه.

كما أن هذا الموضوع يستمد أهميته من أهمية الوظيفة العمومية التي تمثل وجود الدولة ماديا، حيث تسعى من خلالها الدولة الى تحقيق وتأدية الواجبات الملقاة على عاتقها.

أيضا يمكن القول أن الموضوع يستمد أهميته من خلال كونه احد الأساليب الجديدة في خلق مناصب الشغل في الإدارات والمؤسسات العمومية.

2- أسباب اختيار الموضوع:

أ- أسباب ذاتية:

- الرغبة الشخصية والملحة في معرفه النظام التعاقدى في نطاق الوظيفة العمومية والعراقيل التي تواجه العون المتعاقد في الحصول على كامل حقوقه وبحكم منصب العمل الذي أشغله في إدارة الجمارك والذي سمح لي بمعاينة مشاكل الأعوان المتعاقدين بالمؤسسات والإدارات العمومية.
- الجدل الكثير الذي دار حول هذه الفئة بين النقابات والمديرية العامة للتوظيف العمومي.
- عمل زوجي كمشرف رئيسي للتربية ساعدني في البحث والتوغل أكثر في المعوقات التي كانت أمام فئة الأعوان المتعاقدين.

ب- أسباب موضوعية:

- بحكم أن الموضوع تابع للتخصص الدراسي وهو قانون الإداري.
- جدية هذا الموضوع الذي يتناول القانون الأساسي للوظيفة العمومية من خلال نظره استشرافية للإصلاح في الوظيفة العمومية.

3- الإشكالية:

وعند دراسة مواد المرسوم 07-308 نجد أن هذه الآلية الحديثة في الوظيفة العمومية على قدر من الأهمية خاصة أن هذه الفئة لم تلقى القدر الكافي من الدراسة العميقة وأغلب المؤلفين يكتفون بالإشارة إليها فقط دون الخوض في النظام القانوني لها وهذا ما دفع الى دراسة النظام التعاقدى في نطاق الوظيفة العمومية وما جعلنا أمام الإشكالية الآتية:

- ما هي مبررات المشرع الجزائري في نظام التعاقد في الوظيفة العمومية؟

وتتدرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات أفرعية التالية

* ما مفهوم نظام التعاقد؟

* ما هي طبيعة العلاقة التي تجمع بين الإدارة والمتعاقد؟

* فيما يتجسد المسار المهني والنظام التأديبي للعون المتعاقد؟

4 - أهداف الدراسة:

- التعرف على النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في نطاق الوظيفة العمومية.

- توضيح الفرق بين الأعوان المتعاقدين والموظف العمومي.

- التطرق والإلمام بمختلف القوانين والمراسيم.

5-الدراسات السابقة:

من بين الدراسات السابقة في نفس الموضوع

1 - فغول محفوظ، النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية شهادة ماجستير في القانون كلية الحقوق

في العلوم السياسية، جامعة الجزائر 01 ، 2017، لقد توصل إلى جملة من النتائج أبرزها:

* نظام التعاقد يضمن توفر الكفاءات والإطارات في خدمة المؤسسة مما يضمن خدمات نوعية وسير حسن دون حواجز قانونية.

* لا بد من تصنيف الأخطاء المهنية على غرار الطريقة المعمول بها مع الموظفين، وإعادة النظر في العقوبات التأديبية.

2 - د. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الجسور للنشر والتوزيع -2015 - الطبعة الأولى.

وقد توصل إلى نتيجة جوهرية تتمثل في:

- أن الأعوان المتعاقدين يشغلون نفس المناصب التي يشغلها الموظفين العموميين ألا أنهم لا يتمتعون بنفس الحقوق في الترقية والاستفادة من وضعيات الموظف العمومي كالانتداب والاستيداع وهذا ما يخلق نوعا من الشرخ داخل الإدارة والهيئات والمؤسسات العمومية.

6 - صعوبات الدراسة:

أ - صعوبات شخصية:

من خلال دراستنا للموضوع واجهتنا عدة صعوبات، بحيث من الطبيعي لا يخلو أي بحث علمي منها تجسدت فيما يلي:

- الحجر الصحي الناتج عن ارمه كورونا (Covid-19) الذي ألم بالعالم أجمع مما أدى إلى الغلق التام للمكتبات وكل مؤسسة تعليمية ممكن أن تتوفر على مصادر للمعلومة.

- أزمة تنقل من منطقة إلى أخرى للحصول على المراجع المتخصصة في هذا الشأن بسبب الحجر الصحي.

ب - صعوبات موضوعية:

- قلة المراجع المتخصصة في موضوع النظام التعاقدى وحصره كفصل فقط ضمن الوظيفة العمومية.

- موضوع النظام التعاقدى لم يحظى بالعناية اللازمة في الجزائر إن لم نقل أن الدراسة فيه منعدمة.

- الإلمام بموضوع النظام التعاقدى وجزئياته أمر صعب، لأنه متعدد المجالات في مختلف المؤسسات وهو يتطلب جهدا كبيرا، لانعدام المراجع والدراسات السابقة له.

7 - المنهج المعتمد في الدراسة:

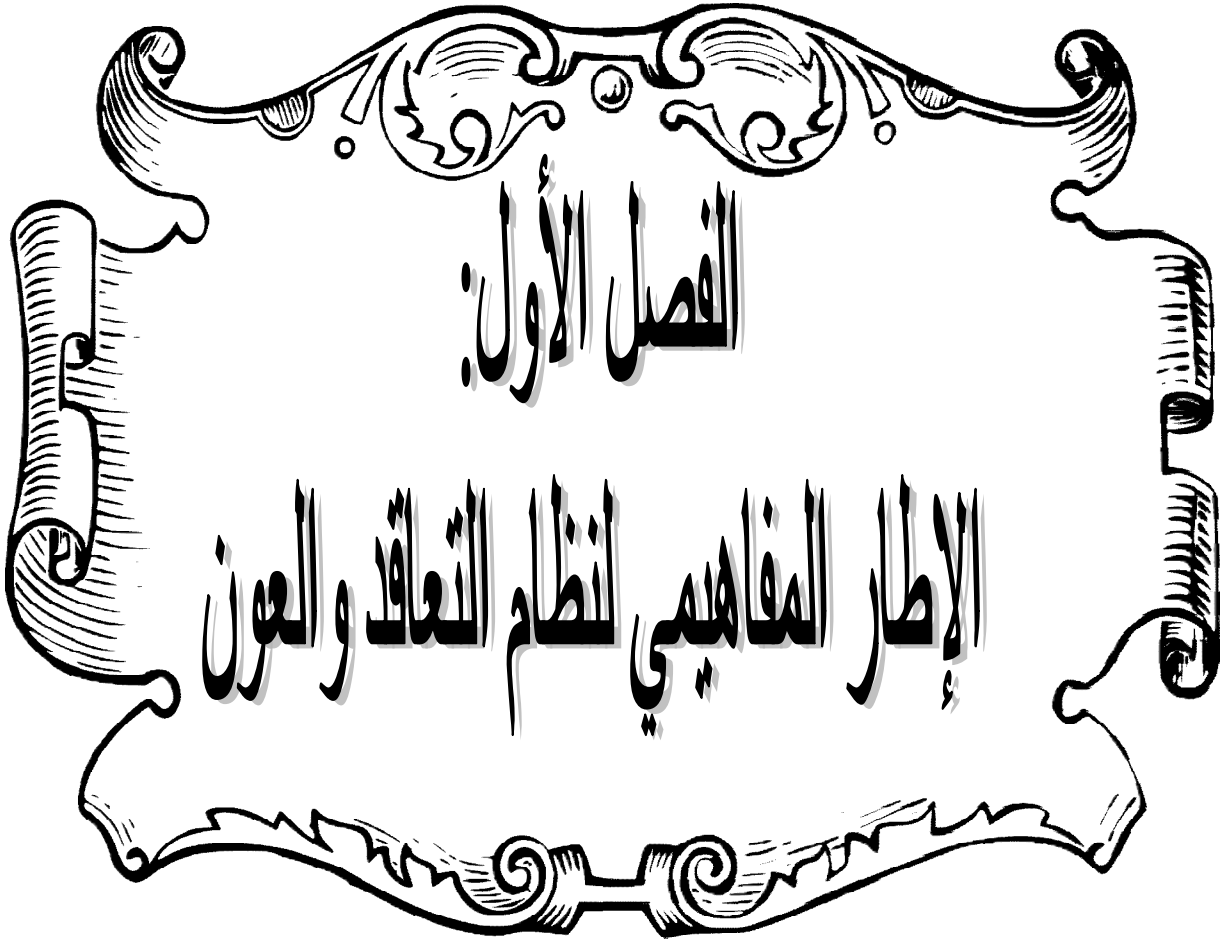
للإجابة على الإشكالية ارتأينا الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج رئيسي من خلال إجراء دراسة وصفية تحليلية للمواد المتضمنة للنظام التعاقد في الأمر 06-03، والمرسوم الرئاسي 07-308 الذي ينظم فئة العون المتعاقد.

8 - التصريح بالخطة:

ولدراسة موضوع نظام التعاقد في الوظيفة العمومية في الجزائر وما يعرضه من إشكالات قسمنا دراستنا إلى فصلين،

في الفصل الأول تطرقنا إلى الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والعون المتعاقد وذلك من خلال مبحثين: حيث تضمن المبحث الأول ماهية نظام التعاقد، والمبحث الثاني ماهية العون المتعاقد.

في حين تناولنا في الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لنظام التعاقد في الوظيفة العامة من خلال مبحثين: حيث تضمن المبحث الأول المسار المهني للمتعاقدين وإجراءاته وفي المبحث الثاني النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين ونهاية عقدهم.



الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والعمون

إن النظام القانوني المطبق على عالم الشغل في اي دولة يتأثر بطبيعة نظامها السياسي ومعتقداتها السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية، لذلك هناك من الدول من وحدت هذا النظام، وهي الدول الإشتراكية سابقا تحقيقا للمصلحة العامة، في حين إرتأت دول أخرى للتمييز بين نوعين من القواعد القانونية إحداهما تطبق على فئة العمال واخرى يخضع لها الموظفين العموميين وهو قانون الوظيفة العامة، كالجائر التي تطبق الإزدواجية القضائية والقانونية، وهذا مس عالم الشغل بطبيعة الحال .

والوظيفة العمومية التي تسعى لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية وترتبط ارتباطا وثيقا بتسيير المرافق العامة ونظرا للظروف الاستثنائية التي تستوجب استمرارية هذا المرفق فإن الإدارات والمؤسسات العمومية قد تلجأ بموجب القانون 03/06 إلى صيغة أخرى للتوظيف تم اعتمادها في الولايات المتحدة الأمريكية وفق ما يعرف بالنظام المفتوح أو نظام التعاقد الوظيفي وما حققه من مزايا عديدة في عالم الشغل. ومن خلال هذا الفصل سنتعرف على هذا النظام والعون المتعاقد الذي هو أساسه ضمن مبحثين.

المبحث الأول: ماهية نظام التعاقد

المبحث الثاني: ماهية العون المتعاقد

المبحث الأول: ماهية نظام التعاقد.

يسود عالم التوظيف العمومي نظامين أساسيين الأول مغلق أو شخصي و هو النظام الفرنسي واللاتيني عامة، والثاني نظام مفتوح أو موضوعي يتمثل في التجربة الأمريكية التي أثبتت مزايا عديدة خاصة في الأنظمة الاقتصادية المتطورة، و من خلال هذا المبحث سيتم التطرق لمفهوم النظام التعاقدي من خلال التعرض لتعريفه ومن ثمة ضرورة تقييم هذا النظام وبيان مزايا وعيوبه.

فلجأ المشرع الجزائري إلى نظام التعاقد في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون

الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، في التوظيف ضمن إطار العلاقة التعاقدية يلجأ إليه لاعتبارات معينة وفق الحالات والكيفيات المنصوص عليها.

المطلب الأول: مفهوم نظام التعاقد

يوجد نظامان أساسيان للوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر، نظام يعتبر الوظيفة العمومية كمصلحة وهو النظام المغلق و نظام يعتبرها كمهنة وهو النظام المفتوح و في هذا الإطار نرى أن المشرع قد ذهب إلى الأخذ بصور النظام المفتوح للوظيفة العمومية كاستثناء.

الفرع الأول: التعاقد لغة:

العقد في لغة: عقد الشيء أي يعقده عقداً، فانعقد وتعقد، يعني شده، فانشد، وهو نقيض الحل، فهو الضمان والعهد وفي الأصل هو للحبل وما نحوه من المحسوسات، ثم أطلق على أنواع

¹ - انظر المواد من 19 إلى 25 من الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

العقود في البيع والمواثيق وغيرهما، وكذلك في العقيدة، ويقصد بها ما يعقد عليه الإنسان قلبه من آراء بتصميم وجزم¹.

الفرع الثاني: التعاقد اصطلاحاً:

العقد اصطلاحاً: فيرتبط بمعناه اللغوي حسب رأي الفقهاء، فهناك تعريفان مشهوران هما:

تعريف خاص: وهو توافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني وذلك بإنشاء التزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه وهو أخص من الاتفاق²، فهو ارتباط إيجاب وقبول بوجه مشروع يثبت أثره في محلّه، فيقصد بالإيجاب والقبول هنا كلّ ما يدل على إرادة المتعاقدين وما يرضيهما بعقد العقد سواء كان ذلك بالقول أو الفعل، أما كونه على وجه مشروع، يقصد به أن يكون ما تم التعاقد عليه بما يأذن به الشرع وأن يكون بما يملكه المتعاقدين، ونستنتج من هذا التعريف تواجد طرفين للعقد، وهما طرف يصدر منه الإيجاب، وطرف آخر يصدر منه القبول، ولا يدخل فيه ما يصدر عن إرادة طرف واحد كالعقود والطلاق³.

التعريف العام: وهو ما تأصل عن المفهوم اللغوي للعقد حسب فقهاء الشريعة الإسلامية القدماء حيث أضافوا وصف العقد على تلك التصرفات التي يتخذها الإنسان عهداً على نفسه ويرتضي الالتزام بها ولو كانت بإرادته المنفردة أو كما يقول الشرعيون تصرفات تتعقد بالإيجاب وحده دون حاجة لقبول يقترن به حيث إنّه ليس مشروطاً بتواجد طرفين في العقد حسب هذا التعريف،

¹ مجد الدين بن محمد الفيروزآبادي، القاموس المحيط، دط، دار الحديث، القاهرة، 2008، ص 1118.

² عبد الرزاق احمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، ط 03، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص 149.

³ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 16.

فيصدق المرء على كل ما التزم به، حتى لو لم يتواجد طرف آخر تؤثر إرادته في العقد، مثل : العتق والطلاق، وما نحوهما وقد هجر هذا التعريف من قبل الفقهاء المعاصرين متأثرين في ذلك بالفقه القانوني المعاصر حيث يقصرون العقد على ما كان بتوافق إرادتين¹.

الفرع الثالث: التعاقد في التشريع:

تمارس الوظيفة العامة حول العالم وفق نمطين متميزين أحدهما يعبر عنه بالنظام المغلق أو النظام الفرنسي والثاني نظام مفتوح أو ما يعرف بالنظام الأمريكي، والوظيفة العمومية في الجزائر على غرار العديد من دول العالم مهنة دائمة تتميز بالدوام والثبات والاستقرار، وهي بالتالي علاقة تنظيمية، وهو ما يعرف بالمفهوم الفرنسي للوظيفة العمومية والتي تعتبر مسارا مهنيا أو حياة مهنية أي أن الموظف لا يرتبط بوظيفة قارة طويلة المسار بل يمكن الاستفادة منه في أي وظيفة أخرى فينتفرغ لذلك ويكرس حياته وقدراته لها ويترتب عن ذلك حقوق وواجبات كما أنه ليس له أن يتفاوض حول كيفية توظيفه ومساره المهني و راتبه وبالتالي يمكن للإدارة التعديل في المراكز القانونية للموظف بإرادتها المنفردة باعتبار أنها تخضع للقانون الإداري²، هذا كأصل عام والذي لم يمنع المشرع الجزائري من إقرار إمكانية الأخذ بنظام التعاقد للوظيفة العمومية من النظام الأمريكي، هذا الأخير الذي يعتبر الوظيفة العامة نظام تشغيل وعلاقة تعاقدية، فالوظيفة العامة وفق هذا النظام هي عبارة عن مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام

¹ عبد الفتاح عبد الباقي، نظرية العقد والإرادة المنفردة، الكتاب الأول، د ط، د د ن، د ب ن، 1984، ص 38.

² ياسين ريوح، "أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها"، مجلة الحقيقة، المجلد 16، العدد 02، 2017، ص 401.

فهو بالتالي يركز على ما تقوم به الإدارة بواسطة الموظفين دون النظر في مراكزهم القانونية¹، وهذا على سبيل الاستثناء دائما، وقد أكد على ذلك المشرع الجزائري من خلال الامر-06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية في الفصل الرابع منه - الباب الأول - حيث نص على أنظمة قانونية أخرى للعمل، إذ أخضع بعض المناصب في المادة 19 منه لنظام التعاقد وهي : نشاطات الحفظ-الصيانة والخدمات-في المؤسسات والإدارات العمومية، وتحدد قائمة هذه المناصب عن طريق التنظيم، واستثناءا يمكن التوظيف في إطار التعاقد أعوان متعاقدين بمناصب مخصصة للموظفين في الحالات التالية:

- ☒ انتظار تنظيم مسابقة توظيف وإنشاء سلك جديد للموظفين
- ☒ لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل .
- ☒ في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابع مؤقت .
- ☒ الاتفاق مع مستشارين لهم تأهيل مطلوب لإنجاز أعمال خبرة، ظرفية، أو دراسة أو استشارة لحساب المؤسسات والادارات العمومية .

وكل هذا يعقود محددة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.

فعقد التوظيف هو اتفاق بين الإدارة أو أحد الأفراد تتوفر فيه شروط التوظيف التعاقدية المنصوص عليها قانونا، يتولى بمقتضاه هذا الأخير تحت اشرافها أمر وظيفة عامة معينة، يسمح القانون بإخضاعها لنظام التعاقد، ويحصل منها على عدد من الحقوق أهمها الراتب

¹ عبد السلام سالمي، "الوظيفة العامة في الجزائر بين النظامين المغلق والمفتوح في ظل الأمر 06-03"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، المجلد 04، العدد 02، 2011، ص 51.

مقابل إلتزامه بأعباء هذه الوظيفة ومقتضياتها لمدة محددة او غير محددة بتوقيت كامل أو بتوقيت جزئي حسب ما يحدده العقد والقانون¹،

ويعتبر عقد التوظيف من العقود الادارية لإحتوائه على شروط إستثنائية غير مألوفة في عقود القانون الخاص، من أهمها سلطات الادارة في تأديب العون المتعاقد والقيود المفروضة عليه، وطريقة دفع المقابل وما قد يستقطع منه لأجل منحة التقاعد بعد انتهاء الخدمة وغيرها من التأمينات الاجتماعية، وهذا العقد لا يخضع لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، ويزود بالادارة تحقيقا للصالح العام سلطت واسعة كالحق في الرقابة والتوجيه².

المطلب الثاني: تقييم نظام التعاقد في الوظيفة العامة

إن نظام الوظيفة العامة المفتوح أو ما يعرف بنظام التعاقد ككل نظام قانوني له مزايا وإيجابيات تجعله في خدمة الإدارة والدولة التي تسعى لتحقيق الصالح العام والقضاء على البطالة والمجتمع الذي يهدف إلى العمل وتأمين حاجياته وبين عيوب لا تنقص من أهدافه بالقدر ما يجب البحث عن حلول لتجاوزها، وهو ما سنتعرض له في هذا المطلب في فرعين مستقلين.

¹ قدودو جميلة، النظام القانوني للتوظيف التعاقد، رسالة دكتورا في القانون العام، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية،

المركز الجامعي، عين تيموشنت، ص2.

² قدودو جميلة، مرجع نفسه، ص4.

الفرع الأول: مزايا نظام التعاقد

حققت التجربة الأمريكية المتمثلة في النظام المفتوح للتوظيف مزايا عديدة يمكن وصفها بأنها مرونة في نظام التوظيف وسد للفراغات والفجوات التي نتجت عن النظام المغلق ويمكن حصرها في النقاط التالية:

✘ يعتبر نظاما موضوعيا إذ يتم ترتيب الوظائف حسب اختصاصاتها ومسؤولياتها وصعوبتها، ويسمح بإعادة النظر المستمرة في تصنيفها وترتيبها¹.

✘ بساطة النظام إذ لا يتطلب ترسانة قانونية من اللوائح والتنظيمات لأجل الترقيات والتأهيلات والتكوينات والمكافآت والمعاشات وغيرها².

✘ يعتبر نظام التعاقد أداة فعالة ذات صلاحية لانخراط الإدارة داخل الأمة، إذ لا يعطيها امتيازات تكون بها أفضل وأعلى درجة من غيرها³.

✘ مرونة هذا النظام وتماشيه مع حاجيات الإدارة كما وكيفا، ملاءمته لمقتضيات الإنتاجية إذ أن الغرض من التوظيف هو سد حاجيات نوعية معينة والتي يوفرها نظام التعاقد بكل بساطة ومرونة بل يقف على حاجات المرفق العام بكل دقة⁴.

✘ الترقيّة مرتبطة بالجدارة والصلاحية فقط وليست حقا مكتسبا.

¹ ياسين ربح، "أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها"، المقال السابق، ص 418.

² عبد السلام سالمى، الوظيفة العامة في الجزائر بين النظامين المغلق والمفتوح في ظل الأمر 06-03، المقال السابق، ص 53.

³ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية المرجع السابق، 22.

⁴ عبد السلام سالمى، المرجع السابق، ص 53.

الفرع الثاني: عيوب نظام التعاقد في الوظيفة العامة

☒ يتسبب هذا النظام في إشغال إدارة الأفراد بعمليات الاختيار المتكررة بسبب دوران العمل

المستمر، كما يضعف ثقة الجمهور بالمؤسسة¹.

☒ ضرورة وجود نظام تعليمي متخصص يعفي الإدارة من ضرورة التكوين المستمر

للموظفين، ووجود قطاع خاص وواسع يمكن العمال من التنقل من مؤسسة لأخرى دون

خطر².

☒ إن هذا النظام مادي يقوم على الصراع والتنافس وعدم الاستقرار وإقامة علاقات على

أساس المصلحة³.

¹ ياسين ربوح، "أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها"، المقال السابق، ص 421.

² هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق، ص 23.

³ ياسين ربوح، المقال السابق، ص 421.

المبحث الثاني: ماهية العون المتعاقد

لم يعرف الأمر 06-03 العون المتعاقد، بل إكتفى فقط بالإشارة إلى مناصب الشغل الخاضعة لنظام التعاقد، والحالات التي تلجأ فيها المؤسسات والإدارات العمومية إلى هذا الأسلوب، وذلك في نص المواد 19-20 و21.

وأمام غياب التعريف القانوني حاول الفقه الإداري تقديم تعريف للعون المتعاقد، وهو ما سيتم التطرق له من خلال هذا المبحث

المطلب الأول: مفهوم العون المتعاقد

بعد أن عرفنا نظام التعاقد أو النظام المفتوح ودواعي اللجوء إليه وأهم مزاياه يجب أن نخرج على أساس هذا النظام ومحركه والمتمثل في العون المتعاقد الذي يعتبر أحد الحلول التي لجأ إليها المشرع لسد الفراغ وتعويض النقائص من أجل استمرارية المرفق العام وتقديم أحسن الخدمات، وعليه كان لزاما على المشرع أن ينظم الأحكام الخاصة به من كيفية توظيفه ومساره المهني وحقوقه وواجباته إلى غاية انتهاء وظيفته وانتهاء الغاية من التعاقد، فالمبدأ العام أنه طالما هناك ضرورة للتعاقد فلن تتأخر الإدارة عن ذلك، وعليه سنتعرض في هذا المطلب إلى تعريف العون المتعاقد وأصنافه.

الفرع الأول: تعريف العون المتعاقد

لم يحدد المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة 03/06 تعريفا للعون المتعاقد على خلاف الأمر مع الموظف العمومي الذي تم تعريفه بموجب المادة 04 منه التي نصت " يعتبر

موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري¹ أما العون المتعاقد فقد اكتفى بذكر أصنافه، كما ان المرسوم 308/07 المتعلق بكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم هو الآخر لم يعط تعريفا للعون المتعاقد مما يستوجب الرجوع للفقهاء في ذلك.

أولاً: التعريف الفقهي للعون المتعاقد

جاء في المرسوم² 308-07 الخاص بالأعوان المتعاقدين في الفصل الأول منه تحت عنوان عقد العمل تبيان لأصناف الأعوان المتعاقدين وطبيعة العقد غير أن التسمية في حد ذاتها يشوبها القصور على اعتبار أن عقد العمل هو مصطلح يستخدم لتبيان العلاقة بين المستخدم الذي هو رب العمل والعامل في إطار قانون علاقات العمل الفردية³، وأنه كان من الأجدر استخدام مصطلح عقد الوظيفة وهو المستخدم في الفقه المقارن⁴.

¹ الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المؤرخ في 15 يوليو 2006، ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

² 308/07 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، ج ر عدد 61 صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

³ علاقة العمل وهي التسمية الحديثة الأكثر استخداما لعقد العمل ومن بين التعاريف الفقهية الأكثر شمولاً واجماعاتاً لدى الفقه هو ما يعرفه على أنه " عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة "

أنظر بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط 02، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 57.

⁴ مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 92.

وقد عرف الفقه العون المتعاقد بأنه " هم الأشخاص الذين تم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب، فتعيينهم يتم وفق اتفاق تعاقدي إداري يخضع للقانون العام وإجراءات خاصة، ويحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديدتها لما لها من امتيازات السلطة العامة¹. كما يعرف كذلك " الذين تلجأ الإدارة العامة مركزيا أو محليا لخبرتهم في تأدية خدمات لا تتوفر لدى موظف الإدارة العمومية أو لسد فراغ تقتضيه الظروف والمصلحة العامة للمرفق العمومي فيعتبر هؤلاء مجرد متعاقدين مؤقتين"².

يعرفه محمد بدران بأنه: "هو الذي تعهد إليه الدولة بأعمال تقتضي توفر مؤهلات وخبرات في شاغليها، أو عندما تنشئ الدولة مرفقا عاما جديدا ولا تعرف مدى نجاحه واستقراره"، كما عرفه صالح دجال تحت عنوان الاعوان الإداريين ب: "الذين تلجأ إليهم الإدارة العامة مركزيا او محليا لخبرتهم في تأدية خدمات لا تتوفر لدى موظف الإدارة العمومية، او لسد فراغ تقتضيه الظروف والمصلحة العامة للمرفق العمومي، فيعتبر هؤلاء مجرد متعاقدين مؤقتين".³

إذن يمكن القول أن العون المتعاقد هو الشخص الذي يعمل بمقتضى عقد في خدمة مرفق عام اداري بصفة مؤقتة.³

ف نجد أن الأعوان المتعاقدين يشغلون نفس المناصب التي يشغلها الموظفون العموميون إلا أنهم لا يتمتعون بنفس الحقوق كالحق في الترقية أو الحق في الإستفادة من وضعيات الموظف

¹ مولاي لحسن بن فرحات، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012/2011، ص 06.

² مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 36.

³ سوداني نور الدين، مقال سابق، ص 991.

العمومي كالانتداب والاستيداع، وهو ما يخلق نوع من الشرح داخل الإدارات والهيئات والمؤسسات العمومية.

الفرع الثاني: صفات العون المتعاقد

يتميز العون المتعاقد بمجموعة من الصفات التي تجعل من مركزه القانوني يختلف عن غيره من الموظفين وهذا بسبب الوظيفة المنوطة به.

أولاً: الانتماء إلى مؤسسة أو إدارة عمومية

لقد حدد قانون الوظيفة العامة بموجب المادة الثانية منه مجال تطبيقه وبالتالي يخضع لأحكامه كل موظف أو عون متعاقد يعمل في أحد الهيئات الإدارية أو المؤسسات العمومية حيث تنص: " المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعة الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات طابع العلمي الثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي التكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي " .

وانطلاقاً من ذلك فالعون المتعاقد يشغل وظيفة في أحد الهيئتين التاليتين:

1 - الإدارات العامة:

الإدارة العامة وعرفها الدكتور عمار عوابدي: " مجموعة العمليات والمبادئ والقواعد والأساليب العملية والفنية والعملية والقانونية التي تجمع شتات الجهود والوسائل المادية والبشرية

والتنظيمية العامة، وتوجهها بواسطة عمليات تخطيط والتنظيم والرقابة لتحقيق الأهداف العامة الرسمية المحدد في السياسة العامة للدولة والمطلوب إنجازها¹.

2 - المؤسسة العمومية

يمكن تعريف المؤسسة العمومية بأنها عبارة عن مرفق عام يدار عن طريق منظمة عامة تتمتع بالشخصية المعنوية فهي شخص معنوي تابع للقانون العام قد خصت موارده لمصلحة المرفق أو مصالح، تبعا لما إذا كانت هذه المصلحة أو المصالح مجموعة سكان الدولة أو سكان مقاطعة معينة، فيطلق على أنها وطنية أو محلية تبعا لنطاق عمل كل منها².

ثانيا: عقد العمل

والعلاقة التي تربط العون المتعاقد بالإدارة أو المؤسسة العمومية المستخدمة هي عبارة عن عقد محدد الشروط وقد سبقت الإشارة إلى كون هذه التسمية غير دقيقة إذ أن مجال عقد العمل هو قانون العمل لا الوظيفة والأصح هو تسمية عقد الوظيفة، فعنصر الرضا غائب هنا وما على العون إما رفضها أو قبولها فهي أقرب إلى عقد الإذعان³.

¹ عمار عوايدي، القانون الإداري، الجزء الأول، النظام الإداري، ط 03، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 11.

² محفوظ لعشب، الوجيز في القانون الاقتصادي النظرية العامة وتطبيقاتها في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 115.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 56.

ثالثاً: مناصب التعاقد محددة بموجب القانون

وهو ما جاءت به المواد 19 - 20 - 21 من الأمر 03/06 والتي تحدد الأعمال التي يتم التعاقد بشأنها إما بصفة عرضية أو اللجوء إليها على سبيل الاستثناء.

رابعاً: عقد محدد أو غير محدد المدة

وهو ما نصت عليه المادة 22 من الأمر 03/06 فالعون المتعاقد يربطه مع الإدارة المستخدمة إما عقد محدد المدة ينتهي بانتهاء المدة المذكورة في العقد أو عقد غير محدد المدة يخضع للفسخ من قبل الإدارة بإرادتها الحرة في أي لحظة، وفي كلا النوعين يكون إما بالتوقيت الجزئي أو الكامل.

الفرع الثالث: حالات التشغيل للأعوان المتعاقدين

إنه وطبقاً لنص المادة 21 من قانون الوظيفة العامة رقم 03-06 ، يمكن وبصفة استثنائية توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و 20 أعلاه، في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً¹.

لتصنيف المادة 22 من ذات القانون: "يوظف الأعوان المذكورون في المواد من 19 إلى 20 أعلاه، حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.

¹ المادة 20 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة السابق ذكره.

ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية¹ وفيما يلي سيتم التطرق للتعاقد بين العون والإدارة وكذا أصناف الأعوان المتعاقدين.

أولاً: التعاقد بين العون والإدارة

إن نظام التعاقد على النحو الذي اعتمده المشرع في القانون الأساسي العام للوظيفة، جاء ليسد كل فراغ قانوني قد يستغله الأعوان الذين وظفوا وفق هذا النظام للمطالبة مستقبلاً بمنحهم صفة الموظف، بدليل أن أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة أكدت بصريح العبارة على أن شغل هذه المناصب لا يخول الحق في اكتساب صفة الموظف، ما عدا بالنسبة للأعوان الذين يتولون مناصب شغل تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات والذين اكتسبوا صفة الموظف قبل نشر الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وأبعد من ذلك فقد منح المشرع دائماً في إطار نظام التعاقد من خلال نص المادة 25 من الأمر 03/06، إمكانية التعاقد في إطار اتفاقي مع مستشارين يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب من أجل إنجاز أعمال ظرفية للخبرة والدراسة أو الاستشارة، وهو إجراء جديد لم يكن معمول به في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها إلى حد الآن في قطاع الوظيفة العمومية.

وقد يكون إدراج نظام التعاقد هذا ضمن أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجديد لسنوات طوال، كونه بقي محل أخذ ورد بين الحكومة والبرلمان والهيئات النقابية

¹ المادة 22 من نفس الأمر.

ومنظمات أرباب العمل، إلا أنه صدر بموجب أمر لرئيس الجمهورية، وهو الأمر الذي تمت الموافقة عليه من قبل البرلمان بمقتضى القانون رقم 12-06 المؤرخ في 14 نوفمبر سنة 2006، ليبقى تقريبا النص القانوني الوحيد الذي عمر أكثر من أربعين سنة¹.

أما عن طبيعة العلاقة التي تربط العون المتعاقد بالإدارة، فرغم أنه يلتحق بالوظيفة بناء على عقد، فإن مركزه القانوني لا يعتبر مركزا تعاقديا خالصا مشابهها لمركز غيره من المتعاقدين في إطار القانون الخاص أو الإداري، حيث يخضع العون المتعاقد للشروط الواردة في العقد والاي تقتصر أساسا على بيان نوع الوظيفة ومقدار الراتب ومدة العقد وغيرها من البيانات الواردة في العقد، ويخضع في نفس الوقت لكافة القواعد القانونية للنظام الوظيفي الذي يحكم الوظيفة المتعاقد عليها، فيما لم يرد بشأنه نص في العقد، وللاإدارة حق تعديل قواعد النظام الوظيفي بما يتضمنه من حقوق وواجبات.²

ثانيا: أصناف الأعوان المتعاقدين

إن التغيير الذي أتى به قانون الوظيفة العامة لسنة 2006، وحسب نظرة الحكومة يدخل في إطار عصرنة الإدارة من خلال سياسة إعادة تأهيل الوظيفة العمومية في الجزائر، ويمكن هذا من خلال إصلاح نظام الوظيفة العمومية التي تتدرج ضمن المسار الشامل لإصلاح هياكل الدولة ومهامها، حيث ظهرت صور الأخذ بالنظام المفتوح في الأمر 03-06 من خلال تبنيه لنظام التعاقد هو بمثابة آلية لإضفاء المرونة على تسيير العنصر البشري.

¹ رشيد حبانى، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، د ط، ص 37.

² المرجع نفسه، ص 38

إن يوضع الأعاون المتعاقدين في إطار تنظيمي محدد في المرسوم 308-07 المؤرخ في سبتمبر والمحدد لكيفية توظيف الأعاون المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، وفي هذا الإطار يوجد ثلاث فئات من الأعاون المتعاقدين وهم :

• الفئة الأولى

الأعاون الذين يوضعون في إطار المادة 19 من الأمر رقم 03-06 في مناصب الشغل التي تخص نشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية.

• الفئة الثانية

هي فئة الأعاون الذين تم توظيفهم في إطار المادة 20 من الأمر 03-06 بصفة استثنائية في مناصب شغل مخصصة للموظفين في حالة انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين، أو لتعويض شغور مؤقت لمنصب عمل.

وحسب المادة 12 من المرسوم الرئاسي 308/07 يمكن لهؤلاء الأعاون الخاضعين لنظام التعاقد الذين وظفوا بالتوقيت الكامل القيام بالعمل ليلا، أو عمل الساعات الإضافية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به، وذلك نظرا لطبيعة بعض مناصب الشغل، أو الخصوصيات المرتبطة بمتطلبات الخدمة¹.

¹ جمال قروف، النظام القانوني للأعاون المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 08، العدد 01، 2021، ص 77.

• الفئة الثالثة

تتعلق بالفئة من الأعوان الذين يتم في توظيفهم في إطار المادة 21 من الأمر رقم 03/06 في منصب شغل يكتسي طابع مؤقت، وجاء التأكيد على ذلك في المادة 22 من ذات الأمر، والتي نصت على أن توظيف هذه الفئات المذكورة سابقا، يكون حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية في شكل عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، سواء بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، والملاحظ أن المرسوم الرئاسي رقم 308/07 والأمر رقم 03/06 نصا على أن التوظيف عن طريق التعاقد لا يخول لهم الإدماج في أحد الرتب الإدارية المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 تنص على أنه تشغل مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية، كما هو منصوص عليه في المادة 19 من الأمر رقم 03/06 والمذكورة أعلاه بعقد محدد أو غير محدد المدة، ولا يحوز أن يتعدى العقد محدد المدة سنة واحدة، ويمكن أن يجدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر .

ويبقى أنه يمكن الجزم في الأخير، أن الدافع الذي جعل المشرع يعتمد نظام التعاقد هو دافع اقتصادي محض، باعتبار أن الأخذ بهذا النظام من شأنه التخفيف من عبء الخزينة العمومية.¹

¹ رشيد حباتي، مرجع سابق، ص 39

الفرع الرابع: التمييز بين الأعوان المتعاقدين

يتساوى العون المتعاقد مع الموظف العمومي في حقوق الوظيفة البحتة (الراتب، العطل، الحماية الاجتماعية، التقاعد)، والحقوق المرتبطة بالمسار المهني وهي الحقوق التي تميز نظام الوظيفة العمومية المغلق، ويتعلق الأمر أساسا في :

أولا: من حيث الحق في الاستقرار

إذ انه وفي النظام المغلق للموظف لا يدخل في الإدارة لشغل منصب معين ولمدة معينة وينخرط في هيئة من الهيئات التابعة للسلم الإداري ويتمكن انطلاقا من هذه الهيئة من شغل مناصب متنوعة عن طريق ترقية منتظمة توفق بين طموحه الشخصي وحاجيات الإدارة، وهذا ما يجعل الموظف في مأمن عن قرارات العزل التي لا تكون نتيجة مخالفة لقواعد المهنة التي يمارسها، ونجد هذا متوفر للموظف العمومي في إطار الأمر رقم 03/06 وهو ما يعرف بالإطار المهني خاصة لدائمي الوظيفة، في حين يحرم المتعاقدين من هذا الحق، إذ أنهم يوظفون في كل وقت بإنهاء العلاقة الوظيفية إما بإنهاء العقد أو فسخه من طرف المؤسسة المستخدمة .

ثانيا: من حيث الحق في التكوين وتحسين المستوى

يعتبر تحسين المستوى أو التكوين كما يتناول غالبية من في المغرب العربي أداة لتنمية المورد البشري ووسيلة أو ضرورة من الضروريات الحتمية لكل فرد يريد أن يحتل مكانة في المؤسسة العمومية، فهو عملية تهدف لنجاح هذه الأخيرة وديمومتها من خلال تنمية مواردها

البشرية فهو يقدم معرفة جديدة وبضيف معلومات متنوعة ويؤثر على الاتجاهات، فهو الأساس الذي يحقق نجاح المتعاقدين بشكل مستمر يتناسب ومستجدات أعمالهم.

المطلب الثاني: التكييف القانوني للعلاقة بين العون المتعاقد والإدارة

لقد ثار خلاف في الفقه والقضاء الإداريين حول تكييف العلاقة التي تربط العون المتعاقد بالإدارة، حيث اتجه البعض إلى تكييف العلاقة بينهما على أنها علاقة خاصة يحكمها القانون الخاص، فهي رابطة تعاقدية خاصة تخضع لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين"، بينما اتجه البعض الآخر إلى تكييف العلاقة على أنها علاقة تنظيمية (لائحية) وأن العون المتعاقد في مركز تنظيمي أو لائحي يقرر له حقوقا وواجبات معينة يتمتع ويقوم بها بمجرد التحاقه بالوظيفة العامة، وكما سبق القول فقد عرف موضوع تكييف العلاقة بين العون المتعاقد والإدارة نقاشا وجدلا واسعا بين فقهاء القانون الإداري، فقسمت طبيعة هذه على أساس العلاقة التعاقدية (فرع أول) وأيضا على أساس العلاقة التنظيمية (فرع ثاني).

الفرع الأول: العلاقة التعاقدية

لقد ساد لروح من الزمن خاصة في القرن التاسع عشر في فرنسا اتجاه يعتبر بأن العلاقة بين العون المتعاقد والإدارة رابطة تعاقدية، حيث كان هذا الرأي في الفقه الفرنسي وكذا القضاء يرى بأن الرابطة أساسها العقد انطلاقا من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين أو ما يعرف

بالقوة الملزمة للعقد، فهي إيجاب من جانب العون المتعاقد وقبول من طرف الإدارة، فمناطق هذه الرابطة إذا هو توافق إرادة كل منهما، وهذا التوافق ينطوي على عقد من عقود القانون المدني¹.

أولاً: عرض مضمون العلاقة التعاقدية

1 - الرابطة بين العون المتعاقد والإدارة عبارة عن عقد وكالة

ومضمون هذه النظرية هو أن العلاقة بين الموظف والإدارة ينطلق من كونها عقد وكالة فالموظف في مركزه القانوني على أساس كونه وكيلًا عن الدولة في تأدية مهامه، غير أنه عيب عليها كونها تفتقد للمنطق القانوني الذي يفترض في عقد الوكالة توافر إرادتين وتطابقهما من أجل إحداث الأثر القانوني وهو ما لا يتوفر في تعيين العون المتعاقد والموظف بصفة عامة والذي بمجرد تعيينه تنشأ آثار ومراكز قانونية لا علاقة لها بالتفاوض ولا بإرادته وقبوله².

2 - الرابطة بين العون المتعاقد والإدارة عبارة عن عقد مدني

وتعتبر من أقدم النظريات التي كيفت العلاقة بين العون المتعاقد والإدارة ومضمونها وجود عقد مدني بين الموظف والدولة ممثلة في الإدارة أو الهيئة المستخدمة حيث يلتزم الموظف بتقديم خدمة مقابل قيام الدولة بتنفيذ الأعباء الملقاة على عاتقها من تقديم الأجر والمستحقات اللازمة لقاء ما يقدمه من خدمة³.

¹ فاروق خلف، "الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف العام بالإدارة"، مجلة العلوم القانونية والإدارية، جامعة الوادي، العدد 2، جانفي، 2011، ص 88.

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 77.

³ علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص 210.

غير أن هذه الفكرة قد هجرت خاصة مع تطور أحكام القانون الإداري ومجلس الدولة الفرنسي لأن أحكام العقد تختلف اختلافا كبيرا عن أحكام القانون الإداري الذي يحكم سير الوظيفة العامة والمسار المهني للموظف أو العون المتعاقد، إذ من المتعارف عليه أن القانون المدني في إنشاء العقود يعتمد على الإرادة المتبادلة للطرفين والتي عادة بل غالبا ما تسبقها مرحلة تمهيدية هي المفاوضات تتوج بعدها بإيجاب يرتبط به قبول لينعقد العقد، أما في مجال الوظيفة العامة فلا مجال للحديث عن المفاوضات.

كما أن العقد في القانون المدني لا يتم تعديله أو نقضه إلا بتوافق الإرادتين اللتين أنشأته إلا في حالات خاصة، أما في مجال الوظيفة فإن الإدارة يمكنها التعديل في المراكز القانونية للموظف وفق ما تقتضيه الضرورة ويضمن استمرارية سير وانتظام المرفق العام.

3 - الرابطة بين العون المتعاقد والإدارة عبارة عن عقد إذعان

يمكن تعريف عقد الإذعان عموما بأنه عقد حدد محتواه التعاقدى كليا أو جزئيا بصيغة مجردة وعامة قبل فترة التعاقد¹، وعليه فميزة عقد الإذعان تتمثل في كون المركز القانوني لأحد الطرفين أقوى من الآخر والذي ما عليه إلا أن يذعن للشروط ويقبلها كما هي، والموظف العام يقبل الوظيفة بشروطها دون مناقشتها فحقوقه وواجباته محددة مسبقا.

¹ علي مصبح صالح الحيصة، سلطة القاضي في تعديل مضمون عقد الإذعان، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 23.

ثانياً: نقد فكرة العلاقة التعاقدية

مع ظهور المبادئ والنظريات التي تقوم عليها مبادئ القانون الإداري (نظرية المرفق العام ونظرية السلطة العامة)، أدى ذلك بالفقه والقضاء إلى العدول عن هذا التكييف للأسباب التالية:

✘ من الناحية الشكلية: فإن العقود تحتاج إلى مناقشات ومفاوضات لتحديد شروطها، ومثل هذه المفاوضات لا وجود لها في تعيين الأعوان المتعاقدين، ذلك أن تعيين العون المتعاقد يتم وينتج آثاره بمجرد صدور قرار التعيين لا قبول الموظف هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن الشروط الشكلية المتطلبة في العقد والمجسدة لإرادة الطرفين و المحددة لمضمون وموضوع العقد إذا كان مدنياً أو وثيقة اشتراطات تضعها الإدارة منفردة ليطلع عليها الطرف الأخر بالنسبة للعقد الإداري غير متوفرة في تعيين العون المتعاقد ولا يخالف هذا القول كون حقوق وواجبات الأطراف محددة بموجب القوانين واللوائح التنظيمية طالماً أنها لم تعرض على العون المتعاقد من أجل إبداء رأيه فيها¹.

✘ من الناحية الموضوعية: أن الرابطة التعاقدية في نطاق القانون الخاص يحكمها مبدأ أساسي وهو مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، أما رابطة العون المتعاقد بالإدارة فلا وجود لهذا

¹ حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، د ط، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص 714.

المبدأ فيها، بحيث تستطيع الإدارة بما لها من سلطات أن تمس بمركز العون المتعاقد وتعديل فيه دون شرط موافقته أو رضاه.¹

إذن فإن منطق الرابطة التعاقدية يؤدي إلى احتمال اختلاف مراكز الأعوان المتعاقدين باختلاف نصوص عقودهم حتى لو كانوا يؤدون عملاً واحداً، الأمر الذي يؤدي إلى عدم المساواة بين الأعوان المتعاقدين وهو ما يضر بالمصالح الخاصة لهم من جهة، وبالصالح العام من جهة أخرى، حيث تتأثر عملية التوظيف بالاعتبارات السياسية والعلاقات الشخصية بما يفتح المجال الواسع للمحسوبية، فهذه النظرية تتجاهل قاعدة أساسية في القانون الإداري مفادها أن العون المتعاقد أو الموظف العام وجد من أجل الوظيفة وليس العكس، فالوظيفة أسبق في وجودها منه ولولاها لما كانت الدولة في حاجة إليه، وهذا يقتضي أن يكون للدولة وحدها ودون توقف على رضا العون المتعاقد أن تضع الأحكام المنظمة للوظيفة العمومية، وأن يكون لها كذلك منفردة تعديل هذه الأحكام في أي وقت إذا اقتضت الحاجة والمصلحة ذلك.²

ومن جانبنا نرى بأن الدرس لنظرية العقد لا يجد الكثير من أحكامه في مجال تعيين العون المتعاقد رغم كونه متعاقداً وعلى سبيل المثال فإن القول بوجود عقد يعني إمكانية الأخذ بعين الاعتبار الظروف الشخصية للمدين وكذا الأخذ بنظرية الاستغلال أو الغبن فوجود عقد يعني إمكانية وجود غبن أو استغلال لأحد الطرفين وهو ما لا يمكن تصوره في هذا الموضوع كما لا نغفل إمكانية تدخل القاضي في تعديل العقد إذا دعت الضرورة الملحة لذلك وهذا لا

¹ صالحى عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيضا، مجلد 2، عدد 1، جوان 2015، ص 127

² نواف كنعان، القانون الإداري (الوظيفة العامة-القرارات الإدارية-العقود الإدارية)، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 40

يتصور في مجال التعاقد في الوظيفة العامة، وهذا ما يجعل هذه العلاقة بمنأى عن الرابطة العقدية.

الفرع الثاني: العلاقة التنظيمية

نظرا لقصور نظرية العقد المدني بمختلف صورته لتفسير العلاقة بين العون المتعاقد والإدارة، اتجه الفقه مستأنسا بموقف القضاء إلى تكييف هذه العلاقة لتتلاءم وتتسجم مع طبيعة المرافق العامة ومقتضيات سيرها، فاعتبر أن العلاقة بين العون المتعاقد والإدارة هي علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام، حيث تقوم هذه العلاقة حسب هذا المنطلق على أساس علاقة عقد يمزج بين الطبيعة العقدية والطبيعة التنظيمية في نفس الوقت، إذ تتداخل هاتان الطبيعتان غير المستقلتين عن بعضهما وتتشابكان لتكوين وضعية مختلطة، تسمى أحيانا عقدا إداريا وأحيانا أخرى تسمى عقدا من عقود الوظيفة العامة أو عقدا من عقود القانون العام¹.

وهذا ما يجعل الإدارة صاحبة سلطة واسعة للتصل من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وفي مواجهة المركز القانوني للموظف العام والعون المتعاقد مما يجعل هذا المركز قابلا للتعديل في إطار ما يسمح به القانون ووفق المستجدات اللازمة².

وترتكز هذه الوضعية على دعامين أساسيين هما:

الأولى: تتمثل في ارتباط العون بالإدارة بموجب علاقة ذات طبيعة عقدية، حيث أن قرار تعيينه لا يختلف عن العقد من حيث الموضوع، فمن جهة تتمتع الإدارة بسلطة مطلقة في إبرام العقود

¹ سوداني نور الدين، "الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مجلد 15، عدد 1، جامعة سكيكدة، 2022، ص 996.

² محفوظ فغول، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 01، 2017، ص 15.

التي تخضع لقواعد القانون العام مثل عقود الأشغال والامتياز، وعليه فلا يوجد ما يمنعها من إبرام عقود مع الأفراد من أجل القيام بهذه الوظيفة، كما يتضمن قرار التعيين حقوق وواجبات الطرفين، فيلتزم الموظف بأداء واجباته كاملة ويحترم أوامر رؤسائه وتلتزم الإدارة في المقابل بتوفير راتبه وضمان حمايته من الإهانة، أما من حيث الشكل فإنه لا يشترط شكل العقد بحيث يعتبر القرار الصادر بالإرادة المنفردة للإدارة عقداً متى كان ناتجاً عن اتفاق بين الأطراف المعنية، كما لا يشترط وجود اتفاق صريح مادام هناك اتفاق ضمني، ويمكن أن يتشكل العقد بناءً عن الإرادة المنفردة لأحد الطرفين شريطة عدم اعتراض الطرف الآخر، ويستمر الطابع التعاقدية بين الإدارة والموظف العام أثناء ممارسته للوظيفة، بحيث يحتفظ الأخير بإمكانية تقديم استقالته وللإدارة أن ترفضها إذا قدرت ضرورة بقاءه في الوظيفة.¹

أما الدعامة الثانية فتعتبر العقد بين الموظف العام والإدارة له خصائص مميزة، حيث تكمن خصوصية هذا العقد في طبيعة التزامات المفترضة من قبل الدولة، فمن جهة يمكن للإدارة أن تقل من المزايا المقدمة للموظف، ومن جهة أخرى يمكنها تكليفه بالتزامات أكثر دون أن يكون له الحق في فسخ العقد، وتبقى الإدارة حرة في إلغاء الوظائف... إذن فتطابق الإرادتين الذي ينشأ بمناسبة قرار التعيين هو مصدر الالتزامات المتبادلة بين الموظف العام والإدارة وهو الذي يسمى عقد الوظيفة العمومية.²

¹ نواف كنعان، المرجع السابق، ص39.

² حميد شاوش، "طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة"، مجلة التواصل، جامعة عنابة، عدد42، جوان، 2015، ص71.

إلا أن هذه النظرية انتقدت هي الأخرى وبين المعارضون لها عدم دقتها من الجانب الموضوعي، باعتبار أن أصحابها قد غالوا كثيرا في اعتبار قرار التعيين عقدا إداريا، وبنوه على أساس تطابق إرادتي الموظف العام والإدارة، فإذا كان تطابق الإرادتين شرطا جوهريا لانعقاد العقد، فإنه لا يكفي لاعتبار التصرف عقدا ما لم ينص صراحة على التزامات الطرفين المتبادلة، فقرار تعيين الموظف لا يتضمن تحديد واجباته ولا ما يتمتع به من حقوق، لأن التزامات الطرفين تحددها مسبقا نصوص تشريعية وتنظيمية، ولا يعتبر قرار التعيين مصدرا لها، مما يستدعي حتما استبعاد صفة العقد عن قرار التعيين نظرا لغياب هذا العنصر الجوهري، كما ينتقد معارضو هذه النظرية قصور جانبها الشكلي بشدة على أساس أن الأساس في العقد الإداري أن يتطلب دائما إجراء شكلي كالتصديق مثلا، وبناء العقد على مجرد اتفاق ضمني بين الأطراف وعدم اشتراط اتفاق صريح بينهم لا يؤدي في الحقيقة إلى أي نتيجة¹.

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من العلاقة بين العون المتعاقد والإدارة

لقد أقر المشرع صراحة على أن الموظف العمومي يخضع للعلاقة التنظيمية بينه وبين الإدارة ومفاد ذلك أنه في مركز تنظيمي يتحدد أساسا بموجب القوانين واللوائح التنظيمية² التي أولها الأمر 03/06 وهذا ما نستنتجه من المادة 02 التي تنص: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية" وعليه فلا مجال لإعمال الإرادة هنا أو مناقشة ما جاء في شروط التوظيف والمسار المهني بصفة عامة.

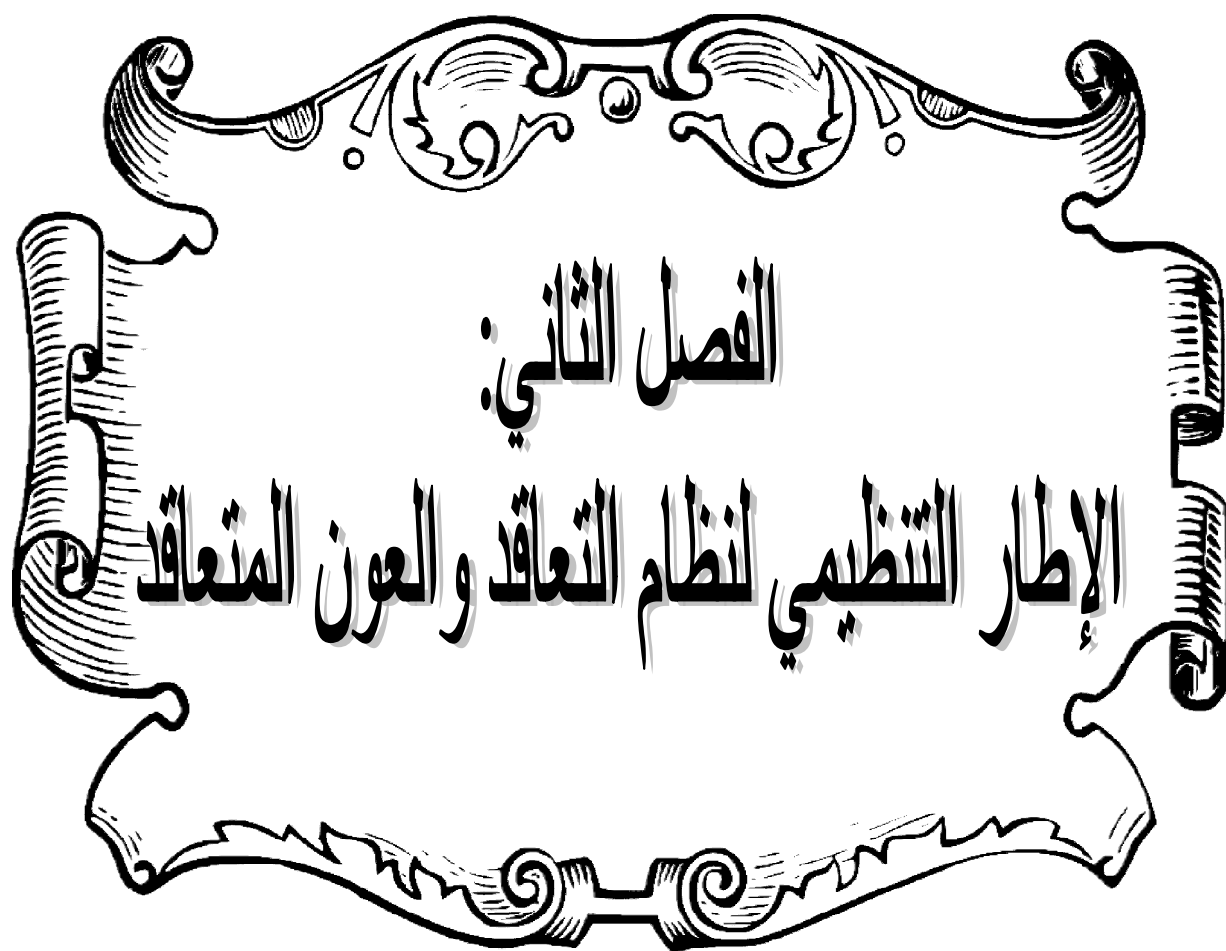
¹ حميد شاوش، المرجع سابق، ص72.

² حسين بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، د ط، دار هومة، الجزائر، 2019، ص73.

ولم يخرج المشرع عن هذا الطرح فيما يخص الأعوان المتعاقدين من خلال ما أشارت إليه المادة 19 من الأمر 03/06 في الفقرة الثانية والماد 24 فيما يخص كفايات التوظيف وحقوق وواجبات الأعوان التي أحالت للتنظيم الذي صدر فعلا بموجب المرسوم 308/07 والذي يعتبر مرجعا تنظيميا في كل ما يخص توظيف العون المتعاقد.

خلاصة الفصل

إن نظام التعاقد كنظام مفتوح في مجال الوظيفة العامة يعبر عن استقلالية الموظف إلى حد بعيد فهو عمل مؤقت متخصص له مميزات محددة بدقة وله أهداف مرجوة لعل أهمها ضمان استمرارية سيرورة المرفق العام، فهو بعث لنفس جديد في المرفق العام والإدارات العامة فالعون المتعاقد لا يعتبر موظفا عاما وإن كان يلتقي معه في العديد من النقاط إلا أن الاختلاف واضح وجلي أهم هذه الاختلافات نظام الترقية الذي يعد فعالا إلى درجة كبيرة في مجال التعاقد، وذلك نظرا للخبرة الكبيرة التي يمتلكها العون المتعاقد في الوظيفة المعهودة إليه، والمشرع الجزائري الذي أخذ بهذا النظام من خلال قانون الوظيفة العامة الأمر 03/06 جعل من علاقة العون المتعاقد والإدارة العامة علاقة تنظيمية محددة مسبقا بموجب اللوائح والأنظمة ولا مجال فيها لإرادة الأطراف وهذا له ما يبرره فلا يكون بذلك المرفق العام تحت خطر الضغط الذي تمليه الحاجة إلى هذا العون وبالتالي سدا لذلك حدد أصنافه وحقوق وواجباته وكل ما يتعلق بمساره المهني.



الفصل الثاني:

الإطار التنظيمي لنظام التعاقد والعون المتعاقد

تستعين الدولة ببعض الأشخاص من أجل إدارة مرفقها 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 تماشيا مع حالات الشغور المؤقت لمنصب العمل للتكفل بأعمال تكتسي الطابع المؤقت في شكل عقود محددة وغير محددة المدة بتوقيت جزئي أو كامل¹.

وهذا ما سنوضحه في هذا الفصل ضمن مبحثين:

المبحث الأول: المسار المهني للعون المتعاقد وإجراءاته.

المبحث الثاني: النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين ونهاية عقودهم.

¹ - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1988، ص51.

المبحث الأول: المسار المهني للعون المتعاقد وإجراءاته.

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 والحقوق والواجبات التي يفرض على العون الالتزام بها¹.

المطلب الأول: شروط وإجراءات تشغيل الأعوان المتعاقدين.

إن الوظيفة العامة لها طبيعة تميزها عن غيرها من الخدمات في المشاريع ذات الطابع الخاص فالوظيفة العامة في مفهومها تعني رسالة وخدمة، و لهذا فإنه لا يمكن أن يفسح المجال أمام أيأ كان أن يكون موظف متعاقد ما لم تتوفر فيه شروط ولكن في حالة تقدم الكثير من المترشحين فكيف يتم اختيار الموظفين من هؤلاء.

فإذا كان المشرع الجزائري أوجب فيمن يريد تولي إحدى الوظائف العامة شروطا، فإنه كذلك أوجب في من يريد أن يوظف بصفة عون متعاقد أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط نص عليها في المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308 و هذه الأخيرة نص عليها في المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308 ، لا يمكن لأي كان أن يوظف بصفة عون متعاقد إذا لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

¹ - بوسطحة سلاف النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2017 - 2018، ص6-16.

الفرع الأول: شروط التعاقد.

أولاً: شروط الجنسية:

إن حق تولي الوظائف العامة في الدولة هو حق عام ويجب أن يكون مقصوراً على المواطنين دون الأجانب ولكن بعض الدول تجيز للأجانب تولي الوظائف العامة في حالات استثنائية¹ ولكن بعض الدول تجيز للأجانب تولي الوظائف العامة تعد استثناء في حالة عدم توفر العنصر الوطني ويتم توظيفهم بصفة مؤقتة² وهذا يعني أنه لم يفرق ما إذا كانت أصلية أو مكتسبة.

ثانياً: شرط السن:

اعتبر المشرع الجزائري شرط السن من الشروط التي يتطلب توفرها في المترشحين في شغل الوظائف العامة وذلك حتى يستطيع الإدارة أن تستفيد منهم لفترة معقولة من الزمن، فلذلك وضع المشرع حد أدنى للسن ولكنه لم يضع حد أقصى وكذلك أوجب المشرع بلوغ سن محددة لكي يوظف المترشح بصفة عون متعاقد وذلك بقوله " ان يبلغ من العمر ثماني عشرة (18) سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف.

ثالثاً: شرط الأهلية البدنية والعقلية:

المقصود بهذا الشرط أن يكون العون المتعاقد القدرة من الناحية الصحية على تحمل أعباء الوظيفة ويجب أن يكون خالي من كافة العيوب فلذلك يجب على من يريد أن يوظف تحت

¹ - محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص58

² - المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308، المذكور سابقاً

صفة العون المتعاقد أن تتوفر فيه الأهلية البدنية والعقلية وكذلك المؤهلات التي يقتضيها الالتحاق بمنصب الشغل المطلوب ، وهذا ما ورد في نص المادة 16 في الفقرة الثالثة من المرسوم الرئاسي 07-308.

رابعا: شرط إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.

يتوجب في هذا الشرط أن يكون العون المتعاقد شأنه شأن الموظف العام من ناحية أن يكون في موقف واضح من ناحية أدائه واجب الخدمة الوطنية وان يثبت للإدارة ذلك بموجب شهادة بحيث لا يشترط في المرشح أن يكون قد أدى الخدمة بالفعل بل يكون في وضعية قانونية واضحة¹.

خامسا: شرط التمتع بالحقوق المدنية والخلق الحسن

جمع المشرع التمتع بالحقوق المدنية وحسن الخلق في شرط واحد ومقتضى ذلك انه لا يمكن أن يعين الشخص في إحدى الوظائف العامة ما لم يكن متمتعا بحقوقه المدنية متوفر في شأنه حسن السيرة ، وهذا يعني انه ألا يكون قد صدر في حقه أحكام جنائية تمس الشر وهذا الشرط يثبت من خلال صحيفة السوابق القضائية، وهذا يعد شرط من الشروط التي نص عليها المشرع من اجل التوظيف بصفة العون المتعاقد، كما لا يشترط في سوء الخلق أو السيرة أن

¹ - العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1983، ص71.

يكون قد وجه إليه اتهام مشين أو صدرت ضده أحكام ماسة وإنما يكفي سوء السيرة أن تقوم ضده الشبهات وتلحق بسمعته الشوائب دون أن يصل الأمر لحد إدانته¹.

وعليه فالمشروع الجزائري اخضع كل من يريد أن يوظف تحت صفة العون المتعاقد إلى مجموعة من الشروط العامة التي لا يجوز الإنقاص منها إلى نفس الشروط التي اوجب توافرها في كل من يريد شغل منصب من مناصب الشغل في الوظائف العامة عن طريق النظام اللائحي الخاص بها أي من يريد اكتساب صفة الموظف العمومي.

الفرع الثاني: إجراءات تشغيل الأعوان المتعاقدين.

إن المادة 18 من المرسوم الرئاسي 07-308² نصت على انه " يتم توظيف الأعوان

المتعاقدين حسب الحالة عن طريق:

☒ الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة.

☒ اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة.

أولاً: العقد المحدد المدة.

لم يعرف المشروع الجزائري عقد العمل بوجه عام سواء كان محدد أو غير محدد المدة وكذلك المشروع الفرنسي لم يعرفه تاركا المجال للفقهاء والذي عرفه بأنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الآخر وتحت

¹ - العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص 69-70.

² - المرسوم الرئاسي 07-308، السالف الذكر.

إشرافه ومقابل عوض"، وأما التعريف الذي اتفق عليه الباحثون وهو اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية... تحت إشرافه وتوجيه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً " فهذا التعريف ينطبق على عقد العمل محدد المدة طالما انه يأخذ بعين الاعتبار مدة العقد، كما أن الفقه يوضح هذا العقد من خلال تحديد حالاته وجردها أما على سبيل الحصر أو على سبيل المثال فهذا العقد يكون في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة ، وحيث يخضع هذا العقد إلى شروط العامة في إبرام العقود وهي شرط الرضا والمحل والسبب والأهلية بالإضافة إلى شروط الخاصة وهي الكتابة ومدة العقد بحيث من خلال المادة 08 من المرسوم الرئاسي 308-07 بأنه لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة ولكن مع إمكانية تجديده مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر.

ثانياً: تعريف العقد غير محدد المدة

نصت المادة 5 من المرسوم الرئاسي 308-07¹ على أن يعتبر عقد غير محدد المدة كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة ، بحيث نفهم من هذا النص أن عقد الشغل غير محدد المدة هو الأصل في عقد الشغل وبمقارنته بعقد الشغل المحدد المدة نستخلص له عدة صور منها انه لم يحدد بمدة ولم يرتبط بإنجاز مشروع معين وكما انه ليس له طابع موسمي وانه اشتغل فيه الشخص لأكثر من سنة.

¹ - المرسوم الرئاسي 308-07، السالف الذكر.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين.

بعد اجتياز الشخص المراحل المقررة له من مرحلة المسابقة إلى غاية صدور القرار بالتعيين من السلطة الإدارية المختصة قانونا يصبح للعون حقوق وواجبات يتحملها على عاتقه وأثر هذه الرابطة الوظيفية ينظمها القانون واللوائح التي تحكم الموظف المتعاقد في إطار التشريع والتنظيم المعمول به في المواد 13-14 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 ، وهذا ما سنوضحه في الفرع الأول والثاني من هذا المطلب.

الفرع الأول: حقوق الأعوان المتعاقدين.

وهذه الحقوق تمثل الجانب الإيجابي بالنسبة للموظف المتعاقد مع الإدارة التي يعمل فيها وضمانا له إزاء قيامه بالخدمة ومن أهمها الحقوق المهنية تتمثل في الحق الراتب والحقوق الاجتماعية كحق التقاعد والضمان الاجتماعي والحق في العطل، وغيرها من الحقوق التي نجردها كالآتي:

أ - الحقوق المادية:

1 - الحق في الراتب.

وهو أول حق وأهم الحقوق لدى المتعاقد مقابل أداء الخدمة محل العقد يتقاضاه شهريا وبصفة دورية وطبقا للمادة 03 من الأمر 07-308¹.

2- حق الحماية الاجتماعية.

يخول للعون أو المتعاقد في إطار العمل حق الحماية من التهديدات أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء من أي طبيعة كانت التي يتعرضون لها أثناء نشاطهم أو بمناسبةها حسب المادة 69 من المرسوم 07-308².

للمتعاقد الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به فهو حق مكفول لحماية العون من الاعتداءات التي قد يتعرض لها أثناء ممارسات المهام المنوط بها وبالتالي تهيئة الظروف الملائمة لضمان الأداء الحسن للمهام من طرف العون والتسيير الرشيد المرفق.

بناء على الأحكام الواردة في التشريع الاجتماعي فإن المتعاقد متى كان عرضة للمرض أثناء مساره الوظيفي استفاد من التغطية الاجتماعية المكفولة من قبل المؤسسة المستخدمة

¹ - المادة 23 من المرسوم الرئاسي 07-308.

² - بوسطحة سلاف، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص13.

والخاصة بالتأمينات الاجتماعية ويدخل كمثال لاستفادة المتعاقد من عطلة الأمومة وكذا ما يخص حوادث العمل...الخ¹.

3 - الحق في العطل والغيبات.

كذلك من اهتمامات المشرع الجزائري للأعوان المتعاقدين وضع نظام للعطل والغيبات وأيام الراحة القانونية كما هو الحال بالنسبة للموظف العام وهذا بنصه في المادة 46 من المرسوم الرئاسي 07-308 بقوله " للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، ولهم الحق ، زيادة على ذلك ، في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليه في المواد من 194 إلى 205 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006.

كما أنه يمنع منعاً باتاً تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها من سنة إلى أخرى ، غير أنه وفيما يخص الأعوان الموظفين بموجب غير محددة المدة يمكن للإدارة أن ترتب العطلة السنوية أو تؤجلها أو تجزئها في حدود أقصاها سنتان إذا اقتضت ضرورات المصلحة ذلك مع الإشارة إلى أن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في غياب خاص مدفوع الأجر كما هو منصوص عليه بموجب المادة 212 من الأمر 06-03 فالغياب الخاص يكون مدفوع الأجر لمدة ثلاثة (03) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية مثل زواج الموظف، ازدياد طفل الموظف، ختان طفل الموظف، زواج أحد فروع الموظف ، وفاة زوج الموظف، وفاة أحد

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، الجسور للنشر والتوزيع، 2015 ص 123.

الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه ، ويمكن أن يستفيدوا زيادة على ذلك شريطة تقديم المبررات المسبقة من رخص الغياب دون فقدان راتبهم:

✘ أثناء مدة انعقاد دورات المجالس التي يمارسون فيها عهدة عمومية انتخابية.

✘ لأداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي طبقاً للتشريع المعمول به.

✘ للمشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع رياضي أو ثقافي.

وتضيف المادة 49 من المرسوم الرئاسي 07-308 إمكانية استفادة الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر، لأسباب الضرورة القصوى المبررة قانوناً، في حدود عشرة (10) أيام في السنة. ويستفيد الأعوان الذين تم توظيفهم بموجب عقد غير محدد المدة والمزاولون المدة القانونية للعمل، من رخص غياب دون فقدان راتبهم لمتابعة الدراسة في حدود حجم ساعي لا يتجاوز أربع (04) ساعات في الأسبوع كما أن للعون المتعاقد الذي تم توظيفه بموجب عقد غير محدد المدة ، الحق في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوماً متتالي لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

وكذلك المرأة التي تم توظيفها بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقاً للتشريع المعمول به. وطبقاً للمادة 13 من المرسوم الرئاسي 07-308 فإن للأم المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (06) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة (06) أشهر الموالية إذ يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار

اليوم حسبما يناسب المعنية كما أنه تعتبر فترة عمل كل من فترة العمل الفعلي، فترة العطلة السنوية وعطلة الأمومة، الراحة القانونية والرخص الاستثنائية.

وقد نصت المواد 55 إلى غاية المادة 58 من المرسوم 07-308 على إمكانية العون المتعاقد الذي تم توظيفه لمدة غير محددة والعامل بالتوقيت بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، بناء على طلبه وبعد سنتين (02) من الخدمة، الاستفاضة من عطلة غير مدفوعة الراتب على إثر تعرض أحد أصول الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات. بحيث تمنح العطلة غير المدفوعة الراتب لمدة لا يمكن أن تتجاوز سنة (01) واحدة وتجدد في حدود أقصاها ثلاثة (03) سنوات، كما أنه بعد انقضاء فترة العطلة غير المدفوعة الراتب يعاد إدماج العون المتعاقد، بناء على طلبه، في منصب شغله الأصلي. ولا يمكن إعادة العون المتعاقد الذي استفاد من عطلة غير مدفوعة الراتب في حالة إلغاء منصب شغل.

ب - الحقوق العنوية:

1 - حق ممارسة الإضراب والحق النقابي.

من حق العون المتعاقد كذلك الحق في ممارسة الإضراب وممارسة حق التمثيل النقابي كما هو الحال بالنسبة للموظف العام وهذا الحق يهد إلى حماية جميع حقوقه المشروعة والدفاع عن مصالحه¹.

¹ - عماري عبد العزيز ، مذكرة ماستر تحت عنوان نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة،

كما أن الحق النقابي هو حق دستوري معتر به لجميع المواطنين طبق لنص المادة 70 من القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن الدستور الجزائري¹. تتمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية:

☒ المشاركة في المفاوضات والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.

☒ المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها.

☒ جمع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل

أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم.

☒ إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في

الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.

☒ جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها

مع المستخدم.

☒ تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

وعلى الصعيد الوطني تتمتع اتحادات العمال بالأجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو

كنفديريالياتهم الأكثر تمثيلا بصلاحيات.

¹ - الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 6 ديسمبر 1991 معدل بـ:

القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002.

القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.

القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

✕ الاستشارة في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية.

✕ والاجتماعية، الاستشارة في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما.

✕ تفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها.

✕ تمثل في مجالس هيئات الضمان الاجتماعي.

✕ تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية وفي اللجنة الوطنية للتحكيم.

كما أن الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع

القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في

جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع¹. إذا هو حق دستوري

يضمنه الدستور في مادته الـ 71، وهو ما أكدته كذلك المادة 36 من الأمر 06-03

المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

فممارسة حق الإضراب يكون في حالة ما إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات

المصالحة والوساطة، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين،

يمارس العمال حق اللجوء إلى الإضراب أما تسوية الإضراب فيجب على طرفي الخلاف

الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا

مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما.

¹ - القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016

المتضمن الدستور الجزائري.

2 - الحق في الحماية القانونية.

إن من حق العون المتعاقد حمايته من أي تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت والتي يتعرض لها أثناء ممارسة مهامه المنوطة به أو بمناسبةها وكذا توفير ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية.

وإن ضمان هذه الحقوق للعون المتعاقد تترتب عنه جملة من النتائج نذكر منها الأداء الحسن للمهام والتسيير الرشيد للمرفق، كما تخفف من العيوب البيروقراطية.

الفرع الثاني: واجبات الأعوان المتعاقدين.

مقابلة للحقوق التي يتمتع بها الأعوان الخاضعين لأسلوب التعاقد فعليهم احترام واجباتهم وهذا ضمن التشريع والتنظيم المعمول بهما وهذه الواجبات نصت عليها المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308 والمتمثلة فيما يلي:

1 - ممارسة النشاط بكل إخلاص ودون تحيز

وهو من أوائل الواجبات والأهم للموظف العام والذي يتفرع عنه العديد من الالتزامات ومنها قيام الموظف بالعمل نفسه، وتقيده بساعات الدوام ولا يغادر إلا بانتهاء الوقت المحدد لذلك وأن يكرس جميع أوقات الدوام الرسمي لوظيفته ولانجاز واجباته فلا ينشغل عنها بأعماله ومصالحه¹.

¹ - المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 2007/09/29 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم.

يعتبر تنفيذ النشاط من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق العون المتعاقد فيجب عليه ممارسة نشاطه بكل إخلاص ودون تحيز، ولكن الاختلاف في هذا الواجب هو من ناحية الصفة الشخصية لتنفيذ العمل ففي العلاقة اللاتحوية للوظيفية العمومية يجب التنفيذ من الموظف بنفسه أما في العلاقة التعاقدية يجوز تنفيذه في بعض الحالات الاستثنائية بحلول شخص آخر محل العون أو بطلب مساعدة الغير بشرط موافقة صاحب العمل¹.

2- تنفيذ تعليمات السلطة الرئاسية.

يعد واجب الطاعة عماد الواجبات الوظيفية وهو الأصل العام لجميع تلك الواجبات التي هي في حقيقتها التزامات بالطاعة ويفرض على الموظف في مجالات عديدة الخضوع لها لأنها تقع على عاتقه. وطاعة الرؤساء تعتبر العمود الفقري في كل نظام إداري وإذا تسرب إلى هذا المبدأ أي خلل فلن يجد في إصلاح الإدارة أي علاج ولهذا فإن علماء الإدارة يبرزون هذا المبدأ وينهون بالنتائج الايجابية والسلبية التي تترتب عليه².

وهذا يعني تنفيذ تعليمات السلطة السليمة أي احترام السلطة الرئاسية وأداء النشاط وفق تعليمات وتوجيهات هذه الأخيرة، و حيث يمنع على عون انجاز أعمالا وفق رغبته أو أن يتلقى توجيهات من أشخاص غير مخولين في سلم التدرج الإداري وعموما فغن الفقه والتشريع المقارن يجمعان على ضرورة تقيد العامل بالأوامر والتوجيهات الموجهة إليه من طرف صاحب العمل ما لم يكن فيها تعريض للخطر أو مخالفة للنظام العام³.

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص80.

² - سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص164.

³ - بشير هدي، مرجع سابق، ص83.

3 - الحفاظ على ممتلكات الإدارة.

جاء في المادة 80 من التعديل الدستوري 2016، يجب على كل مواطن أن يحمي الملكية العامة، ومصالح المجموعة الوطنية ، ويحترم ملكية الغير، يجب على الموظف المحافظة على ممتلكات الدولة والعمل على صيانتها وإبلاغ الرئيس المباشر عن أي تجاوز يقع عليها أو أي إهمال يتعلق باستخدامها. كاختلاس المال العام أو نقص في موجودات المستودع أو استغلال للمصلحة الخاصة أو لأغراض خارجية عن المصلحة، وأن هذه الأفعال هي جرائم عوقب عليها¹.

ومن واجب العون المتعاقد المحافظة على الوسائل الممنوحة له من أجل أداء النشاط المكلف به حيث يتوجب عليه أخذ كل الاحتياطات اللازمة لحفظ الأدوات والوسائل المسلمة إليه لإنجاز العمل.²

4 - المحافظة على السر المهني.

يتحصل المتعاقد على معلومات بحكم وظيفته على معلومات وأسرار تمس أشخاص آخرين، ولعلا بعضها يتعلق بخصوصيته مثلما يحصل المتعاقدين، والذين يتوجب عليه الامتناع عن إفشائها سواء كان ذلك أثناء خدمة المتعاقد أو بعد انتهائها كما يتوجب على الموظف عدم الاحتفاظ على أية وثائق رسمية سرية حصل عليها أو كانت بحوزته أثناء الخدمة.

¹ - محمد علي خليلية، كتاب القانون الإداري ، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2015، عمان الأردن، ص112.

² - بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص81.

ويترتب على إفشاء تلك الأسرار عقوبات جنائية، بالإضافة إلى المسؤولية التأديبية، بالإضافة لذلك أن من حق من ترتب على إفشاء السر ضرر له، أن يطالب بالتعويض الأدبي أو المادي وفق لعناصر المسؤولية التقصيرية ومعنى السرية المفروضة على الم وظف ترجع لسببين:

أولاً: أن تكون المعلومات بطبيعتها سرية.

ثانياً: أن تكون هناك تعليمات صدرت باعتبارها أمور معينة من قبيل الأسرار المحرم الاطلاع عنها¹.

5 - الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصبهم حتى خارج الخدمة.

يجب على الموظف أن يتفرغ من حيث الأصل وبشكل كامل للوظيفة الموكلة إليه حتى يتمكن من القيام بواجباتها ومسؤولياتها على الشكل المطلوب².

ونصت المادة 7 من المرسوم 07-308 على أنه لا يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مريح في إطار خاص مهما تكن طبيعته.

6 - مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة: ماكن العمل ومحيطها وملحقتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات يجب أن تكون نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية وعلى وجه الخصوص التهوية وتجديدها والتشميس والإضاءة والتدفئة والحماية من كل الأضرار التي يمكن أن تحصل أثناء ممارسة العمل سواء أثناء التنقل أو تشغيل الآلات

¹ - لفتة هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت لبنان، 2015 ، ص25.

² - محمد علي الخلايلة، كتاب القانون الإداري ، الكتاب الثاني، مرجع سابق . ص110.

أو استعمال المواد الخطيرة وأخذ كل الاحتياطات لتفادي الحرائق والانفجارات، واستعمال كل الوسائل والمعدات والتجهيزات من أجل توفير الأمن والنظافة التي تستوجبها الإدارة¹.

7 - المعاملة الحسنة والتزام السلوك الحسن: يمكن في هذا الواجب التحلي بسلوك لائق ومحترم مهما كانت الظروف والامتناع والابتعاد عن كل سلوك يتنافى وطبيعة منصب الشغل حتى وان كان هذا خارج الخدمة.

وهنا نلاحظ أن المشرع الجزائري نص على جملة من الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدون كما لم يغفل على عدة واجبات في إطار ممارسة النشاطات الممنوحة إليهم ، و لكن هذه الحقوق والواجبات التي نص عليها في المرسوم الرئاسي 07-308 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم لا تكاد تخلو من أن تكون نفس تلك الحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر 06-03² المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية إلا باستثناء حق اكتساب صفة الموظف أو الحق في الترفيه وهذا في خلال الفقرة الثانية من المادة 22 من نفس الأمر التي تنص " ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية".

¹ - أنظر المواد 4 إلى 6 من القانون رقم 88-07، المؤرخ في 26/01/1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

² - الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مؤرخ في 15 يوليو 2006، (ح ر) العدد 46، لسنة 2006.

المبحث الثاني:النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين ونهاية عقدهم.

لم يكن الموظفون لمدة طويلة يتمتعون بأية ضمانات ضد تعسف الإدارة إذ كان المسؤول يملك كامل الحرية لتسريح من هم في خدمته متى شاء ولأي سبب كان ، وقد انصب التطور الذي عرفته هذه الوضعية بفضل النضال النقابي وتعزيزه خلال القرن الماضي على إرساء ضمانات إجرائية وقواعد موضوعية وضعت حدا للتجاوزات الإدارية وساهمت في بناء نظام تأديبي تبنت مبادئه معظم الدول عبر العالم.

المطلب الأول: النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين.

ويتمثل النظام التأديبي للعون في إنهاء نشاطه إذا استدعت الضرورة لذلك ومعاقبته لإخلاله بالواجبات المفروضة عليه أو لخروجه عن مقتضى الواجب في وظيفته، أو ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، أو هو مجازاة الموظف من الناحية الادارية بسبب إخلاله بواجباته.

وتشكل هذه الضمانات العمود الفقري للنظام التأديبي وهي على التوالي:

☒ مبدأ شرعية العقوبات؛

☒ احترام حقوق الدفاع؛

☒ ضرورة تبرير القرار التأديبي؛

☒ مشاركة ممثلي العمال في ممارسة السلطة التأديبية.

الفرع الأول العقوبات التأديبية:

أ - مبدأ شرعية العقوبات.

إن النظام التأديبي يقوم فقط على مبدأ شرعية العقوبة وبعبارة أخرى لا يمكن إيقاع جزاء تأديبي إلا في الحدود التي يسمح بها القانون أو التنظيم فلا وجود بصفة عامة لمبدأ شرعية الأخطاء فالمعتمد عليه ليس النصوص التي تحدد ماهية الخطأ ولكن النصوص التي تحدد الحقوق والواجبات.

بالمفهوم المعاكس نستطيع القول بأنه من خلال تحديد الواجبات نحدد أو نستخلص الأخطاء التي تعتبر اختراقاً لها.

إلا أنه رغم وجود مثل هذه الضوابط لتوجيه العمل التأديبي فيبقى المجال واسعاً أمام سلطة الإدارة في تقدير العقوبة المناسبة، الأمر الذي لا يشكل اطمئناناً بالنسبة للموظف طالما أنه لا يعلم بصفة دقيقة الواجبات التي قد يعرض عدم الالتزام بها إلى عقوبات ، فرغم المحاولات التشريعية المتعددة قصد الإحاطة بهذه الواجبات وحصرها فإنه سرعان ما تبينت حدودها.

ويكفي الإمعان في عدد من الأحكام القضائية المرتبطة بالنظام التأديبي للتأكد من صعوبة العملية واستحالة الطموح الذي قد يرمي إلى تمديد المبدأ القاضي بأنه " لا عقوبة إلا بنص" إلى مجال الوظيفة العمومية فتعدد الواجبات المهنية واختلافها باختلاف الوظائف الممارسة ومستوى الرتبة التي يحتلها الموظف وطبيعة مسؤوليته تعد حائلاً حقيقياً دون تطبيق قواعد قانون العقوبات في هذا الميدان.

والضامن الأساسي يتلخص إذا في وجود مبدأ شرعية العقوبة والقاضي وحده هو الذي يحدد الخطأ من خلال تعرضه لمختلف القضايا التي ترفع أمامه.

ب - احترام حقوق الدفاع:

لهذا الضمان الأساسي طابع دولي كرسته معظم الدساتير والقوانين الأساسية للوظيفة العمومية وعند انعدام النصوص كما هو الوضع عليه في فرنسا يرتقي إلى مرتبة المبادئ العامة للقانون، ومفاده أنه لا يمكن إيقاع الجزاء التأديبي بدون تمكين المتهم من الدفاع عن حقوقه وبدون أن يعترف على الأخطاء المنسوبة إليه وأن توفر له شروط رفع التهم الموجهة إليه أو الرد عنها. ويشمل هذا المبدأ حقوقاً متعددة نذكر منها:

☒ **حق الإطلاع على الملف:** ويعتبر هذا الحق من أهم الحقوق المعترف بها قانوناً.

☒ **حق اختيار من يتولى الدفاع عن حقوقه:** في حالة مثول الموظف أمام اللجنة التأديبية

يحق للعون أن يستعين بمدافع موكل أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص خارج الإدارة

أو سلك المحاماة شرط أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية كما جاء في نص المادة 65 من

المرسوم الرئاسي 308-07 " على أنه يجوز للعون المتعاقد الاستعانة بمدافع يختاره

بنفسه، فعلى الإدارة الآن تذكره بهذا الحق فور إخطاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده¹.

¹ - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، ط،

2012 ، ص 337، 340.

ج - تبرير القرار التأديبي

يسري مبدأ تبرير المقررات التأديبية على سائر العقوبات الإدارية سواء منها ما يتخذ بعد استشارة اللجنة المختصة أو ما يتخذ بدون استشارة هذه اللجنة - ذلك أن هذا الضمان لا يمكن اعتباره مجرد إجراء شكلي - فهو أساسي بالنسبة للموظف والدفاع عن حقوقه أمام القضاء فكونه يعتر على المبررات الشكلية والموضوعية للعقوبة التي قد يتعرض لها بمجرد إطلاعها على المقرر الوارد بهذا الشأن يمكنه من تقييم الأخطاء المنسوبة إليه والتحقق من حقيقة الوقائع المادية المكونة لهذه الأخطاء¹.

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية.

وهو ما أكدته المادة 62 من المرسوم الرئاسي 07-308 إذ نصت على أن السلطة الإدارية المختصة تصدر العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 من نفس المرسوم الرئاسي يجب أن تبرر وتبلغ إلى المعني بالأمر، وتتجسد آثار هذا المبدأ من خلال كل الأعمال الإجرائية المرتبطة بممارسة الحق التأديبي ونخص بالذكر:

☒ إجراءات التحقيق: وتتضمن سواء على عاتق الإدارة أو على عاتق اللجنة التأديبية أو على عاتق كليهما وجوب فتح تحقيق قصد التأكد من حقيقة الوقائع المادية التي قد تبرر الجزاء التأديبي - والظروف التي تحيط بهذه الوقائع وارتكاب الخطأ أو الأخطاء الناجمة عنها و كذا الأضرار التي تكون قد تسببت فيها.

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، مرجع سابق، ص342.

✘ إجراءات سير اللجنة التأديبية: إن اللجنة المختصة تتمتع بسلطات تحرر واسعة قد تحملها

على فتح تحقيق إضافي قصد توضيح أي عنصر من عناصر الملف التأديبي.

✘ المقرر التأديبي: ينبغي أن يحرر في شكل عمل إداري يستند إلى الأسباب القانونية

والمادية المبررة للعقوبة والإشارة إلى احترام كل الإجراءات المحيطة بهذا ثم يحدد العقوبة

المناسبة طبقاً لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ومن الجدير بالإشارة أن القوانين الأساسية المشار إليها أعلاه بالنسبة للجزائر حددت

مجموعات من العقوبات تمكن الإدارة من تقدير العقوبة الأكثر ملائمة مع مدى جسامة الخطأ

المرتكب وإلى حد كبير مع شخصية المتهم (سنه - تجربته - مستوى المسؤولية المنوطة به -

سوابقه الإدارية - مدى استعداده لتدارك الوضع الذي قد تورط فيه - هل كان محل عقاب

سابق ؟ أعباءه العائلية...).

وبصفة عامة فإن تبرير العقوبة بالإمكان أن يستند في آن واحد إلى شخصية المتهم

وأهمية الأخطاء التي يكون قد ارتكبها - ولا يجوز في أي حال من الأحوال ما(عدا الاستثناءات

الواردة بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين) أن تتخذ السلطة المختصة عقوبتين لنفس الخطأ¹.

المطلب الثاني: نهاية عقد الأعوان المتعاقدين.

إن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لم يشر إلى حالات إنهاء عقد توظيف العون

المتعاقدين بل ترك أسباب إنهاء العقد في إطار الوظيفة العمومية إلى النصوص التنظيمية الأخرى

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، مرجع سابق ،

ومن بينها المرسوم الرئاسي 07-308 حيث تناولت المادة 69 منه الأسباب التي بموجبها تنتهي علاقة العمل المبنية على التعاقد سواء كانت محددة أو غير ذلك وهذه الحالات هي كالتالي:

الفرع الأول: نهاية العقد في الحالة العادية:

أولاً: انتهاء العقد:

وهذه الحالة يمكن ربطها بحالات أخرى كنهاية مدة العقد أو عودة الموظف المستخلف أو الإعلان عن نتائج مسابقة التوظيف وهذه الحالات تعتبر عن نهاية العمل وهذه الأسباب لم يذكرها المشرع في إطار هذا المرسوم بل اكتفى بذكر انتهاء عقد الشغل هذا ما يدل ضمناً على الحالات السابق ذكرها¹.

لقد أشار المشرع في الفقرة الثانية من المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 إلى عدم جواز تعدي العقد المحدد المدة فترة زمنية محددة بسنة واحدة، على أنه يمكن تجديدها مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر. ويحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد بالنسبة لكل عقد على مستوى الإدارة المركزية أو المصالح غير الممركزة أو اللامركزية والمؤسسات العمومية، بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويفهم من ذلك أن انتهاء علاقة العمل المبنية على التعاقد ولاسيما لمدة محددة، تنتهي بعد مرور فترة زمنية من العمل تحدد بسنة واحدة أو سنتين

¹ - طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع،

على الأكثر حسب كل قطاع في إطار الوظيفة العمومية، إلى جانب نهاية علاقة العمل بمجرد نهاية مدة عقد الشغل، يمكن أن تنتهي تلك العلاقة بانتهاء العمل محل عقد الشغل ، كأن ينتهي مثلا العمل الذي له طابع مؤقت.

ولا يختلف الأمر بالنسبة للتشريعات الأخرى، حيث أشارت بعضها إلى إمكانية انتهاء علاقة العمل بانتهاء المدة أو انتهاء العمل محل العقد، استثناءا للمشرع المغربي الذي لم يشر أصلا إلى النظام الخاص بالأعوان المتعاقدين طبقا للظهير الشريف رقم 1.58.008 المؤرخ في

1958/02/24 المتضمن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

لكن بالنسبة للمشرع التونسي، فإنه أشار لأسباب نهاية علاقة العمل للأعوان الوقتيين في الفصل 103 من القانون عدد 112 المؤرخ في 1983/12/12 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، المتمثلة في:

✓ فقدان الجنسية التونسية أو الحقوق المدنية؛

✓ الاستقالة المقبولة بصفة قانونية؛

✓ الإعفاء؛

✓ العزل؛

✓ الإحالة على التقاعد.

ولم يذكر المشرع التونسي أسباب نهاية علاقة العمل للأعوان المتعاقدين، إلا في الفصل 112 حيث ذكر أنه يمكن فسخ العقد قبل نهايته بطلب من أحد الطرفين بشرط التنبيه قبل شهر.

كذلك بالنسبة للتشريع الفرنسي بخصوص الوظيفة العمومية بأنواعها الثلاثة، الدولة والإقليمية والإستشفائية، حيث تنتهي علاقة العمل بحلول أجل العقد إلا في حالة تجديده أو لعرضه عقد شغل آخر، على ألا تتجاوز المدة الإجمالية ست 06 سنوات، وبعدها يجدد العقد إلى عقد غير محدد المدة¹.

ثانياً: التقاعد

بالنسبة للعون المتعاقد أن علاقة تنتهي بإحدى الأسباب السالف ذكرها فكذلك بالنسبة للعون المتعاقد فقد تنتهي بأحد الأسباب الخارجة عن إرادته والمتمثلة في إنهاء العقد والتسريح بالإضافة إلى أسباب من محض إرادته وهي الاستقالة القانونية والتخلي عن منصب عمله بإرادته.

كما يمكن إنهاء عقد الشغل محدد المدة بإحالة العون المتعاقد على التقاعد، وهذا خلافا لقانون علاقات العمل 90-11 الذي أشار في المادة 66 منه بخصوص الحالات المتعلقة بالإنهاء، إمكانية انتهائها في حالة العجز عن العمل.

بالتالي يمكن القول أن عجز العامل المتعاقد في إطار عقد عمل محدد المدة عن العمل لأي سبب كان، يمكن أن يشكل سببا لفسخ عقده قبل حلول الأجل، في حين أنه في إطار الوظيفة العمومية لا يشكل عجز العون المتعاقد عن العمل بعد مرور مدة معينة من أداء مهامه من فسخ عقده المحدد المدة لغياب النص القانوني.

¹ - انظر د. طربيت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، المرجع السابق ، ص 150 - 153.

في هذه الحالة تكون الطريقة الوحيدة لإنهاء علاقة العمل للعون المتعاقد لمدة محددة هي عند حلول أجله، عن طريق عدم التجديد لمرة أخرى لاستحالة التنفيذ من طرف العون المتعاقد¹. وبإمكان الموظف أن يحال على التقاعد لسببين:

✘ إما لأنه استكمل الحد الأقصى من السن الذي لا يمكنه بعده مواصلة مساره

المهني، وتمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي يخضع لها سائر الموظفين؛

✘ وأما بطلب منه أو بقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن إذا توفرت بعض

الشروط التي تضمنها القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983

المتعلق بالتقاعد والنصوص التي عدلته وتممته².

ثالثا: والوفاة:

تنتهي علاقة العمل بالوفاة و المقصود بالوفاة هنا هو وفاة العون المتعاقد و هو ما نصت

عنه المادة 69 الفقرة الأخيرة من المرسوم الرئاسي 07-308 .

والوفاة كسبب لإنهاء علاقة العمل لا تثير إشكالات، فالأمر هنا لا يتعلق بالعون بالطبع

وإنما بذوي الحقوق وما يترتب لهم من حقوق وهذه الحالة للإنتهاء تستوجب التطرق إلى نقطتين

تتعلق الأولى بالوفاة كواقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل، وأما الثانية فهي الوفاة التي تكون

نتيجة مرض أو حادث مهني.

¹ - انظر أمال بن رحال، حماية العامل، عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، berti editions ، طبعة 2010، ص106.

² - القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد (ج.ر. رقم 42).

أ- الوفاة الطبيعية.

إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليست لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها أي التزام في ذمة المؤسسة المستخدمة إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي فيما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد من 47 إلى 51 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ويستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة، غير أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر والعلاوات والمنح والترقية التي يترتب عنها أثر مالي تدخل في التركة ويسوغ للورثة المطالبة بها.

ب - الوفاة نتيجة مرض أو حادث مهني

قد تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، فهنا تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في ريع الوفاة مستمرة لذوي الحقوق، وتدفع لهم منحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو من مرض مهني ولا يمكن هنا الجمع بين منحة الوفاة الناتجة عن حادث العمل ومنحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية¹.

الفرع الثاني: النهاية الغير العادية للعقد.

في إطار العلاقة التعاقدية التي تربط المتعاقد والإدارة وتزامنا مع ممارسة نشاطه يمكن أن يطرأ أمر غير متوقع يؤدي إلى نهاية العقد سواء من جانب المتعاقد بالاستقالة أو من جانب الإدارة بالتسريح أو الفسخ خلافا لما هو معتاد بصفة عامة.

¹ - أمال بن رحال، حماية العامل، عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص 87، 88.

أولاً: الاستقالة المقبولة بصفة قانونية:

هي عملية إدارية يثيرها الموظف أو المتعاقد بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة فيها بقرار إداري الصادر بقبول هذا الطلب فالمتعاقد الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك العمل قبل بلوغ سن الإحالة على التقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلاً إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة¹. لهذا نجد المشرع قد استخدم لفظ الاستقالة المقبولة قانوناً وحتى تكون سبباً لنهاية العقد أرفقها المشرع بشروط من خلال المرسوم رقم 07-308 التي اشترطت ما يلي:

☒ للعون المتعاقد الحرية في أي وقت تقديم استقالته شريطة أن يسبقها إشعار مسبق مدته 10 أيام (عشرة أيام).

☒ يمنع على العون في هذه الفترة ترك منصبه وممارسة نشاطه وأداء مهامه بصفة عادية لتجنب أي خلل في عمل الإدارة قد يخلفه فراغ المنصب إلى غاية صدور القرار بالقبول ولهذا يوضع حد للعقد بين الإدارة والعون المتعاقد².

ثانياً: التسريح مع الإشعار المسبق والتعويض:

هو وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فسخ العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها إلا أن هذا الإجراء لا يفترض أي طابع تأديبي بالضرورة و قد توظفه الإدارة في الحالة الآتية بالنسبة للعون المتعاقد:

¹ - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائرية، ط2، 1989، ص208.

² - المادة 86 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المرجع السابق.

أ - عدم الكفاءة البدنية أو العقلية:

تتحقق هذه الحالة عندما تنقضي فترة الإحالة على الاستيداع الجبري التي قد يحال عليها الموظف إثر إصابته بمرض طويل الأمد أو بحادث بعد ثبوت عدم قدرته على استئناف العمل ففي هذه الحالة تتخذ الإدارة قراراً ينتهي إلى تسريحه بعد استشارة اللجنة الطبية المختصة واللجنة المتساوية الأعضاء.

ولا ينفي هذا الافتراض إذا توافرت الشروط المنصوص عليها قانوناً لإثبات الإعاقة الكلية أو الجزئية لمن أصيب بها حق التمتع بمعاش الإعاقة في إطار تأمينات الضمان الاجتماعي¹.

ثالثاً: فسخ العقد:

إن فسخ العقد دون إشعار مسبق للعون المتعاقد أو تعويضه هو إجراء قانوني في يد الإدارة إذ يعتبر عقوبة تأديبية توقع على هذا الأخير إذا ارتكب خطأ جسيماً. ولأهمية الخطأ المهني الجسيم من الناحية العملية ولخطورته سنتناول مفهومه وحالاته.

أولاً: مفهوم الخطأ الجسيم

حسب التشريع الوظيفي الحالي، الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد نصت المادة 160 منه على أنه: "يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط ، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية

¹ - أنظر هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، مرجع سابق ، ص219.

مهامه، خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية "، فالمشروع الجزائري أعطى تعريفا عاما للخطأ المهني ولم يعرف الخطأ الجسيم.

ولقد تولى الفقه إعطاء تعريفات للخطأ الجسيم وذلك لعدم وجود تعريف قانوني له في التشريع الجزائري أو في القوانين المقارنة، فقد عرفه الدكتور أحمية سليمان بأنه: " ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به ضررا بمصالح رب العمل أو بممتلكاته، أو يخالف إحدى التزاماته المهنية أو يلحق به خسائر وأضرار إما برب العمل أو بالعمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل".

كما عرف بأنه: " ذلك الانحراف الشديد للعامل عن سلوك الرجل العادي والحريص، متعمدا، مخلفا أضرار جسيمة بالمؤسسة و وسائلها".

خلاصة الفصل:

تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى الإطار التنظيمي للتعاقد والعون المتعاقد، ففي المبحث الأول تناولنا شروط وإجراءات تشغيل الأعوان المتعاقدين وهذا من خلال تحديد شروط التعاقد التي حددها المشرع الجزائري وكذا تحديد أهم الإجراءات المتخذة لتشغيل الأعوان المتعاقدين.

أما في المبحث الثاني تناولنا النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين ونهاية عقدهم ، و هذا من خلال إبراز النظام التأديبي المطبق على العون المتعاقد إضافة إلى كيفية إنهاء نشاط هذا الأخير 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 تفرضها طبيعة العمل كالارتباط مع الأجانب مثلا في حالة استحداث منصب جديد يستلزم خبرة متميزة غير متوفرة لدى المواطنين، فيتم الارتباط مع الأجانب مثلا في حالة استحداث منصب جديد يستلزم خبرة متميزة غير متوفرة لدى المواطنين ، فتم الارتباط معهم عن طريق التعاقد، فلا يمكنهم الارتباط مع الإدارة بعلاقة تنظيمية وهذا راجع لكونهم أجانب، أو أن تكون المهام قصيرة المدى أي ذو طابع مؤقت، أو في حالات أخرى كالأستقالة أو الوفاة... الخ



خاتمة

يسمح نظام التعاقد في الوظيفة العامة للإدارة بالاستعانة بمن هي بحاجة إليهم فقط، والقضاء على ظاهرة كثرة الأعوان الخياليين والممارسات الإدارية المتعلقة بتخصيص مناصب مالية نظرية دون شغلها. جعل الوظيفة العامة أكثر مهنية واحترافية بالاعتماد على مقارنة تقديرية لتعداد المستخدمين مع الوظائف والكفاءات، كما يقلل نظام التعاقد من التكاليف المالية، فقد تصرف إدارة ما المالىين من الميزانية أجل إجراء مسابقة توظيف لمنصب إداري أو إثنين يدخلها الالاف ليناله في الاخير موظف الذي يكثرث بالوظيفة وإنما براتبها ليركها في أول فرصة تسمح له بالحصول على مرتب أعلى ولو في القطاع الخاص فيذهب كل ما خسرتة الدولة على المسابقة هباء.

لهذا فنظام التوظيف التعاقدى يشكل حال سريعا وسهلا للنهوض بالقطاع شريطة تحضير الارضية مسبقا لتطبيقه وليس اعتماده بشكل عفوي دون إعلام وتوجيه واقناع أطراف سوق العمل من إدارات وطلبي الشغل بمفهومه ومزاياه مع إرساء قواعد قانونية سليمة مدعمة بالموظف المناسب في المكان المناسب، وغياب كل هذا كان السبب في اعتبار هذا النظام عرقلة أمام الاصلاحات المستوحاة في القطاع مع أن الحقيقة هي التطبيق غير السليم للنظام هو السبب في ظل الإصلاحات الترقيعية المختلفة التي باشرتة الإرادة السياسية للدولة، ولعل ما تشهده مختلف قطاعات الوظيفة العمومية من إضرابات واضرابات في الآونة الاخيرة لخير دليل وأكبر مؤشر على ذلك مع أنه هناك الكثير من الاعوان المتعاقدين اللذين خدموا الوظيفة العامة بتفاني لعدة سنوات دون أي احتجاج إلى غاية صدور الامر 03/06 والمرسوم 308/07 المشار إليهما سابقا وغيرها التي بدلا من أن تساهم في تحقيق سياسة "إعادة تأهيل المرافق العمومية الادارية"زادت من عرقلة تسيير المرفق العام بانتظام إن لم نقل شله نهائيا. وفي الاخير يمكن القول ان العون المتعاقد يفتقد

خاتمة

لقسط كبير من الامن والاستقرار الوظيفي نتيجة احتمال انهاء عقده من جانب الادارة ودون خطأ من جانبه أو تحقيق، كما يمكن للإدارة التخلص من العون المتعاقد بغير الطريق التأديبي بعدم تجديد العقد أو استناد الى الشرط الذي يجيز لكال الطرفين انهاء العقد مع توجيه إنذار للطرف الاخر بمدة معينة، ورغم أن هذا الحق لكال لطرفين الا أنه نادرا ما يتخذ العون المتعاقد بل الادارة غالبا، وهذا يجعل الشرط مشابها أو له نفس اثار شرط أن يكون هذا من حق الادارة وحدها فهي الطرف القوي في عقد التوظيف وبالتالي فان كان اخضاع بعض المناصب لنظام التعاقد يساعد في امتصاص قدر من البطالة ويضمن التداول بعض المناصب لنظام التعاقد يساعد في امتصاص قدر من البطالة ويضمن التداول بعض مناصب الشغل بين طالبي العمل، الا أن الإبقاء على مساوئ هذا النظام المذكور أعلاه يؤدي الى انتشار الفساد، فالمتعاقد يكون أكثر عرضة للضغوط المحتملة من جانب مدرائه، وسيكون أقل قدرة على مقاومة الفساد وعدم التستر عليه، كما يكون دوما مهددا بإلغاء التعاقد أو بعدم تجديده له وسيكون مهموما بمحاولة ارضاء رؤسائه المسؤولين عن قرار تجديد التعاقد، بل وقد يدفع نظام التعاقد بعض ضعفاء النفوس الى المزيد من الفساد والرغبة في تحقيق أكبر قدرة من الاستفادة أثناء مكوثهم في الوظيفة نتيجة شعورهم بأنها أمر مؤقت و أكدت أن نظام التعاقد سيؤثر على مقدار موضوعية وحياد الموظف الحكومي، وعلى علاقته بالسلطة السياسية مشيرة الى أن العالقة التعاقدية بين الموظف والحكومة ستجعل والاء الموظف أكثر نحو من قام بالتعاقد معه وليس نحو الوظيفة مما سيضر بها وبالصالح العام. لكن ان تفادينا العيوب التي ذكرناها سابقا وركزنا على ايجابيات نظام التعاقد في التوظيف كما طبقتة الدول التي تأخذ بالنظام لمفتوح للوظيفة العامة وعلى رأسها الولايات المتحدة

خاتمة

الامريكية فسحق الارتقاء بهذا القطاع الى مصف الدول المتطورة ونساير متطلبات العولمة وطرق الحديثة في تسيير رأس المال البشري على أساس الجدارة والكفاءة والاعادة تأهيل مرافق القطاع وبالتالي تحسين عالقة الادارة بالمواطن.

وفي الجزائر فقد فضلت اعتماد صيغة التعاقد بالنسبة للفئات الدنيا من أعوان الدولة الشاغلين لمناصب تنفيذية كالصيانة والحراسة والسياسة، وذلك وفقا لأحكام المواد من 19 إلى 21 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لعام 2006 السالف الذكر، كما خص هذه الفئة من أعوان الدولة بنص خاص هو المرسوم رقم 07-308 المؤرخ في 30 سبتمبر 2007 والذي تطرقنا لأحكامه فيما سبق.

ومن أبرز وأهم النتائج والاقتراحات التي توصلنا لها من خلال بحثنا:

أولاً: النتائج

1 - أدت سياسة تحديد راتب العون المتعاقد في الوظيف العمومي إلى وجود تباين وفرق شاسع بينه وبين الموظف، ما قد يؤدي إلى تسرب الأعوان المتعاقدين نحو قطاعات أخرى، بسبب شعورهم بعدم المساواة.

2 - رغم محاولة المشرع مواكبة بعض التطورات التي تستدعيها ضرورات العصر وتحتّمها حاجات العون المتعاقد المتغير والمتطورة باستمرار إلا أن مراجعة الاجر الوطني الادنى المضمون لا تسري بوتيرة شبه منتظمة.

خاتمة

3 - نظام التعاقد يقضي على قدر كبير من نسبة البطالة.

4 - لابد من دفع أجور الأعوان المتعاقدين باعتبارهم حاملي شهادات وكفاءات لا يختلفون عن

مستوى الموظفين إلا ما تم التعاقد في إطار المادة 19 من المرسوم 07-208.

ثانيا: الاقتراحات

1 - في إطار إلزام المشرع للإدارة بتسبيب القرار مهما كانت درجة العقوبة المنصوص عنها في

المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07-308 والموقعة على العون المتعاقد، فإننا نوصي بإدراج نص

صريح يحدد الأخطاء المهنية المتعلقة بالعون المتعاقد نظر للنقص الملحوظ في الاطارات

والكفاءات في كافة المجالات والميادين.

2 - ضرورة تحيين نظام التعويضات والعلاوات والمنح بما يتماشى مع النصوص التشريعية

والتنظيمية الجديدة من جهة، وبما يساير تغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تتأثر بها

حياة العون المتعاقد بصورة مباشرة من جهة أخرى.

A decorative border made of black and white line art, featuring intricate scrollwork and floral motifs. The border frames the central text.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا - المصادر

1 - مجد الدين بن محمد الفيروزآبادي، القاموس المحيط، دط، دار الحديث، القاهرة، 2008، ص 1118.

1 - القوانين

1. الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 6 ديسمبر 1991 معدل ب:
2. القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002.
3. القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.
4. القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.
5. القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016 المتضمن الدستور الجزائري.
6. القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد (ج.ر. رقم 42).

2-الأوامر

1. الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المؤرخ في 15 يوليو 2006، ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

قائمة المصادر والمراجع

2. الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مؤرخ في 15 يوليو 2006، (ح ر) العدد 46، لسنة 2006.

3. الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427، الموافق لـ 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3- المراسيم

1. المرسوم الرئاسي 07-308 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، ج ر عدد 61 صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

2. المرسوم الرئاسي 07/308 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

4 - المواد

1. انظر المواد من 19 إلى 25 من الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2. المادة 23 من المرسوم الرئاسي 07-308.

3. المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم.

قائمة المصادر والمراجع

4. أنظر المواد 4 إلى 6 من القانون رقم 88-07، المؤرخ في 1988/01/26، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

ثانيا-المراجع

1-الكتب .

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.

2. انظر أمال بن رحال، حماية العامل، عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، bert editions ، طبعة 2010.

3. أنظر بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط 02، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006

4. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

5. حسين بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، د ط، دار هومة، الجزائر، 2019.

6. حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، د ط، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.

7. ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1988.

8. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، د ط.

قائمة المصادر والمراجع

9. سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ، 2007.
10. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010
11. طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ،الطبعة الثانية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
12. عبد الرزاق احمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، ط 03، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.
13. عبد الفتاح عبد الباقي، نظرية العقد والإرادة المنفردة، الكتاب الأول، د ط، د د ن، د ب ن، 1984.
14. العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1983.
15. علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012.
16. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، الجسور للنشر والتوزيع، 2015.
17. عمار عوابدي، القانون الإداري، الجزء الأول، النظام الإداري، ط 03، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

قائمة المصادر والمراجع

18. فاروق خلف، "الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف العام بالإدارة"، مجلة العلوم القانونية والإدارية، جامعة الوادي، العدد2، جانفي، 2011.
19. لفتة هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت لبنان، 2015 .
20. محفوظ لعشب، الوجيز في القانون الاقتصادي النظرية العامة وتطبيقاتها في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993 .
21. محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
22. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائرية، ط2، 1989.
23. محمد علي خلايلية، كتاب القانون الإداري ، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2015.
24. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة في التشريع الجزائري، ط2.
25. مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
26. نواف كنعان، القانون الإداري (الوظيفة العامة-القرارات الإدارية-العقود الإدارية)، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

قائمة المصادر والمراجع

27. هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، ط، 2012 .

28. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

2-المجلات.

1. جمال قروف، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 08، العدد 01، 2021.

2. حميد شاوش، "طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة"، مجلة التواصل، جامعة عنابة، عدد42، جوان، 2015.

3. سوداني نور الدين، "الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مجلد15، عدد1، جامعة سكيكدة، 2022.

4. صالح عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، مجلد 2، عدد1، جوان 2015.

5. عبد السلام سالم، "الوظيفة العامة في الجزائر بين النظامين المغلق والمفتوح في ظل الأمر 06-03"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، المجلد 04، العدد 02، 2011.

6. ياسين ربوح، "أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها"، مجلة الحقيقة، المجلد 16، العدد 02، 2017.

قائمة المصادر والمراجع

3- الرسائل والمذكرات .

1. بوسطحة سلاف النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2017 - 2018.
2. علي مصبح صالح الحيصة، سلطة القاضي في تعديل مضمون عقد الإذعان، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2011.
3. عماري عبد العزيز ، مذكرة ماستر تحت عنوان نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
4. قدودو جميلة، النظام القانوني للتوظيف التعاقدية، رسالة دكتورا في القانون العام، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية، المركز الجامعي، عين تيموشنت.
5. محفوظ فغول، النظام التعاقدية في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 01، 2017.
6. مولاي لحسن بن فرحات، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011/2012.



قائمة الملاحق

العنوان	الرقم
قرار تعيين عن طريق المسابقة على أساس الشهادة	01
مستخرج من القرار الجماعي رقم: 326 المؤرخ في 2021/12/30 المتعلق بإدماج المستفيدين لرتبة "عون إدارة"	02
قرار تعويض الخبرة المهنية للمتعاقدین	03
مقرر تعيين	04
مقرر توظيف أستاذ متعاقد	05
قرار ترسيم	06
استمارة فردية للتنقيط السنوي للسنة الدراسية 2018-2019	07
مستخرج من جدول الترقية في الدرجات	08

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

تاريخ المراقبة
رقم : 2021:12:30

مديرية تربية ولاية تبسة
مصلحة المتحاربين
الرقم : 2021:

مستخرج من القرار الجماعي رقم : 326 المؤرخ في 2021/12/30 يتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات في رتبة عون إدارة

* إن وزير التربية الوطنية *

- بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في 19 جادى 1427 عام الموافق 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي لعام لتوظيفة العمومية.
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 304/07 المؤرخ في : 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمؤسسات التوظيفين ونظام دفع رواتبهم
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس 1990، المتعلق بساكنة التعيين والسير الإداري بالنسبة للموظفين: أعوان الإدارة المركزية، الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 280/16 المؤرخ في : 02/11/2016 المعدل والنسب للمرسوم التنفيذي رقم : 04/08 المؤرخ في 19/01/2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص لموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 336/19 المؤرخ في : 11 ربيع الثاني 1441 الموافق لـ : 2019/12/08، المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.
- ومنحى العينة الوزارية المشتركة رقم : 25 المؤرخة في : 2019/12/16 المحددة بكثيرات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم : 336/19 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1441 الموافق لـ : 2019/12/08

و الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات

2021:12:01

* باقتراح من السيد :

* بقرار *

المادة الأولى (تبدل)
بصفة مبرهنة ابتداء من 2021:12:30
الصف : 07
في رتبة عون إدارة
سك : أعوان الإدارة
الرقم الاستدلالي 348

* المادة الثانية: يكلف السيد : مدير التربية تنفيذ هذا المستخرج من القرار .

تاريخ في 2021:12:30

مدير التربية

مدير التربية

مدير التربية

قرار تعويض الخبرة المهنية للمتقاعدين

إن وزير التربية الوطنية

بمقتضى الأمر 03.06 المؤرخ في 19 جُماد الثاني عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون

الأساسي العام للتوظيف المهني

بمقتضى المرسوم رقم 304.07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 28 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية

لرتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم

بمقتضى المرسوم رقم 308.07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 والذي يحدد كفايات توظيف

الأعوان المتقاعدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلية لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وبمقتضى النظام التأديبي

المطبق عليهم

بمقتضى التعليم رقم 07 المؤرخ في 29 ديسمبر 2007 المتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم

نظراً لقرار تعويض الخبرة المهنية للسيد

الرقم 2019.02.01

الذي غديت

الرتبة عامل مهني مستوى 02

بإقتراح من السيد مدير التربية

يتمدد

عامل مهني مستوى 02

بصفته

120112

رمز المؤسسة

الأداة الأولى يستفيد السيد (ق)

مكان العمل

240 من تعويض الخبرة

الرقم الاستدلالي

الصفحة 03

2020.12.31

الي

2019.02.01

يعتوان التكررات المفضية في قطاع الإدارة العمومية من

من تعويض الخبرة المهنية والمقدرة حسب النسب الآتية من الأجر الأساسي للمنصب المشغول طبقاً للجدول التالي:

ملاحظات	تاريخ السريان	النسبة	المقدرة	
			من	الي
	2020.02.01	11.20	2020.01.31	2019.02.01

مدة التانية يختلف شكل من السادة رئيس مصلحة المستخدمين ورئيس مصلحة تسيير نفقات المستخدمين بتقدير

هذا القرار ككل في حدود اختصاصه

2021.03.15

حور ريتاس

مدير التربية

مقرر تعيين

إن مدير التربية

- ينصقي الامر رقم 06-03 المؤرخ في: 19 جمادى الثانية عم 1427 الموافق 13 يونيو سنة 2006 واستضمن القانون الأساسي لعام لوطيما العمومية.
- يستنصق المرسوم البرنامي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سببر سنة 2007 الذي يحدد السبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع مرتباتهم.
- ينصقي المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ أول رمضان عام 1410 الموافق لـ 27 مارس سنة 1990 المتعلق بتطبيق تعيين والتسيير الإداري السبة للموظفين وأعضاء الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري
- ينصقي المرسوم التنفيذي رقم 90-174 المؤرخ في 16 ذي القعدة عم 1410 الموافق لـ 09 جوان 1990 الذي يحدد كيفية تطبيق مصلح التربية على مستوى الولاية وسيرها السمن والسمن
- ينصقي المرسوم التنفيذي رقم 08/04:04 المؤرخ في: 19/01/2008، المنصق القانون الأساسي الخاص بالموظفين لتعيين للأسلاك المشتركة في الإدارات والمؤسسات العمومية المعدل والمتمم.
- بناء على القرار الجماعي المتعلق بإدماج المستفيدين من جهازتي المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي لحامسي التجهيزات في رتبة عون إدارة رقم: 326 المؤرخ في: 2021/12/30

بشأن

المادة الأولى: عين السيد (ال) :

المرتبة عون إدارة

مكتب العمل بـمسماة - تيسة -

بمصلحة مؤقتة لمدة 03 سنوات

التاريخ: 2021/12/30

المادة الثانية: يكلف السادة رئيس مصلحة المستخدمين ورئيس مصلحة تسيير خدمات المستخدمين ومدير المؤسسة بتعبئة هذا التقرير

في حدود اختصاصه



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

تبسة هي :

مديرية التربية لولاية تبسة

مصلحة الموظفين

الرقم :/2021

مقرر توظيف أستاذ متعاقد

إن مدير التربية

- بمقتضى الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في : 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق لـ 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية .
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في : 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 99/90 المؤرخ في : أول رمضان عام 1410 الموافق لـ 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارات المركزية في الولايات والهيئات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 174/90 المؤرخ في 16 ذي القعدة 1410 الموافق 09 جوان 1990 الذي يحدد كيفية تنظيم مصاحف التربية على مستوى الولاية وسيرها المعدل والمتمم .
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 240/12 المؤرخ في : 2012/05/29 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم : 315/08 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية .
- بناء على التعلية الوزارية المشتركة رقم :/..... المؤرخة في 04 ماي 2014 التي تحدد كيفية توظيف الأستاذة بصفة متعاقدين .
- نظرا لطلب المعني(ة) المؤرخ في :المتحصل على شهادة: ... اللبس
- المؤرخة في :2021.07.26..... تحت رقم :/.....2021
- نظرا لـ : لعطلة مرضية المتعلق بالسيد(ة) :/..... الأطار :/.....
- بسبب : عطلة مرضية
- بناء على وثيقة الإثبات تجاد الخدمة الوطنية رقم :/..... بتاريخ :/.....

*ياقتراح من السيد : مدير التربية *

*بقر *

- ✓ المادة الأولى : بوظف السيد(ة) : ... / ... بصفة متعاقد (ة) في رتبة : أستاذ(ة) : ... لغة انجليزية.....
- الصفحة : 12.. الرقم الاستدلالي : ... 537.. لتدريس مادة : ... لغة انجليزية...
- الموسسة :/..... العامن :/.....
- ابتداء من :2021.10.05... إلى :2021.11.03.....
- خلفا للسيد(ة) :/.....

- ✓ المادة الثانية : يمكن إلغاء هذا المقرر دون سابق إشعار ودون تعويض .
- ✓ المادة الثالثة : يكلف السادة رئيس مصلحة الموظفين ورئيس مصلحة تسيير نفقات المستخدمين ومدير المؤسسة بتنفيذ هذا المقرر كل في حدود صلاحياته.

مدير التربية

2021/05/05
2021/08

قرار تـرـسـيـم

شأن وزير التربية الوطنية*

• بمقتضى الأمر رقم: 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 والم
القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

• بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 07-304 المؤرخ في: 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007
يحدد الشبكة الاستدلالية لمراتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

• بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 90-99 المؤرخ أول رمضان عام 1410 الموافق لـ: 27 مارس سنة 1990 الم
بسلطة التعيين والسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العم
ذات الطابع الإداري

• بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 90-174 المؤرخ في: 16 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ: 09 جوان 0
الذي يحدد كفاءات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها المعدل والمتمم.

• بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 12/240 المؤرخ في: 29/05/2012 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي
رقم: 08/315 المؤرخ في: 11/10/2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك
الخاصة بالتربية الوطنية

• بموجب القرار رقم: 1356 المؤرخ في: 07/01/2019 المتضمن تعيين السيد(ة):
في رتبة: نائب مقتصد ابتداء من: 02/12/2018

• بناء على محضر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع في لجنة ترسيم بتاريخ: 29/03/2021
* باقتراح من السيد/مدير التربية*

يقرر

* المادة الأولى: ترسيم السيد(ة):
في رتبة: نائب مقتصد الصنف: 10 الرقم الاستدلالي: 453 ابتداء من: 02/12/2019

* المادة الثانية: يكلف السيد: مدير التربية بتنفيذ هذا القرار.

05 مايو 2021

شأن وزير التربية وبتعيين مدير التربية
مدير التربية بالنيابة

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية تبسة

انويآ

استمارة فردية للتقسيط السنوي
للسنة الدراسية: 2019/2018

لقب: الاسم: المولودة:
ريخ الميلاد: 1983/01/01 مكانه: الولاية:
طراز: الصفة:
جدة الترقية الأخيرة: تاريخ مفعولها:
تليفه الحالية: مكان العمل:
نقطة تربوية: تاريخها:
نقطة إدارية: تاريخها:

ملاحظات مدير المؤسسة:
النقطة: 201
في: 2018/07/01
المديست:

امضاء المعفي

ملاحظات السيد مدير التربية:
تتمتة النهائية:
في: 2018/07/01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية تبسة
مصلحة المستخدمين

0 الادارة

مكتب الاداريين وعمال الخدمة
الرقم : 2021

مستخرج من جدول الترقيية في الدرجات

سنة 2020

الخاص برتبة : مقتصد

رقم التعريف الوطني NIN
رقم الحساب البريدي الجاري 00799899001084

اللقب والاسم :

رمز المامن 120112

مكان التعيين :

آخر ترقيية في الدرجة : 00

تاريخ السريان : 2018.01.29

طبيعة حالة الخصم أو الزيادة في الأقدمية (حالة على الاستيداع ، رصيد أقدمية مهنية ، اعتماد أقدمية مهنية

أو أقدمية الجنوب) منحة الامتياز 2 ش
ومقدرة بـ 07 اشهر

مدة الزيادة : سنة : 00 شهر : 00 يوم : 00

مدة الخصم : سنة : 00 شهر : 00 يوم : 00

الرصيد الصافي للأقدمية الى غاية : 2021-01-29 سنة : 03 شهر : 00 يوم : 00

يرقن ويرتب المعنى (ة) بالامر حسب المدة بطيء، كلما يلي :

ملاحظات	الأقدمية المحتفظ بها الى غاية			تاريخ السريان	الرقم الاستدلالي	الدرجة	الرقم الاستدلالي	الصف
	2021-01-29							
	سنة	شهر	يوم					
	00	00	00	2021-01-29	29	01	578	13

حررت في : 2021.07.15

بر التربية

المخلص:

خطت الوظيفة العمومية في ظل النظام الجزائري خطوات هامة نتيجة للتغيرات والتحولات المؤسساتية والسياسية إلى جانب العولمة والتطورات الحاصلة في كل دولة والتي أثرت على المنظومة القانونية، ما دفع بالمشروع الجزائري إلى جانب اعتماده على النظام القانوني للوظيفة العمومية كأصل عام واللجوء إلى أسلوب التعاقد من خلال إرساء نظام جديد للتعاقد يتلائم ويتنوع مع مهام الإدارة وتطويرها.

حيث أخضعت بعض المناصب لنظام التعاقد بموجب عقود عمل محددة المدة وأخرى غير محددة المدة والذي يعد استثناء على المبدأ العام القائم على استمرارية الوظيفة، لإصغاء المرونة اللازمة على نشاطات الإدارة والمؤسسات العمومية وللتكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتتها الدولة، وتدعيم لقطاع الوظيفة العمومية بأشكال قانونية أخرى للعمل في حالات معينة ومحددة قانوناً، لغرض تنفيذ حاجاتها وخدمة للمرافق العامة، دون أن يكسب شاغلها صفة الموظف مع مراعاة وإتباع عدة شروط وحالات.

Abstract

The public service under the Algerian system has taken important steps as a result of the institutional and political changes and transformations along with globalization and developments in each country that have affected the legal system, which prompted the Algerian legislator to rely on the legal system of the public service as a public asset and resort to the contracting method by establishing a system A new contract that fits and diversifies with the administration's tasks and development.

Some positions were subjected to the contracting system under fixed-term and indefinite-term employment contracts, which is an exception to the general principle based on the continuity of the job, to listen to the necessary flexibility on the activities of the administration and public institutions and to be assigned with the economic and social transformations that the state has known, and to support the public service sector with other legal forms To work in specific and legally defined cases, for the purpose of implementing its needs and serving public utilities, without the incumbent earning the status of an employee, taking into account and following several conditions and cases.