



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



الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

شعبة: الحقوق

التخصص: قانون إداري

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة المهستير في الحقوق
تخصص: قانون إداري

بعنوان:

علاقة عمل الأعوان المتعاقدين بالإدارة العمومية جامعة العربي التبسي تبسة - نموذجاً -

إشراف الأستاذ

د. عبد الرحمان بريك

من إعداد الطالبين :

• قيصر دربازي

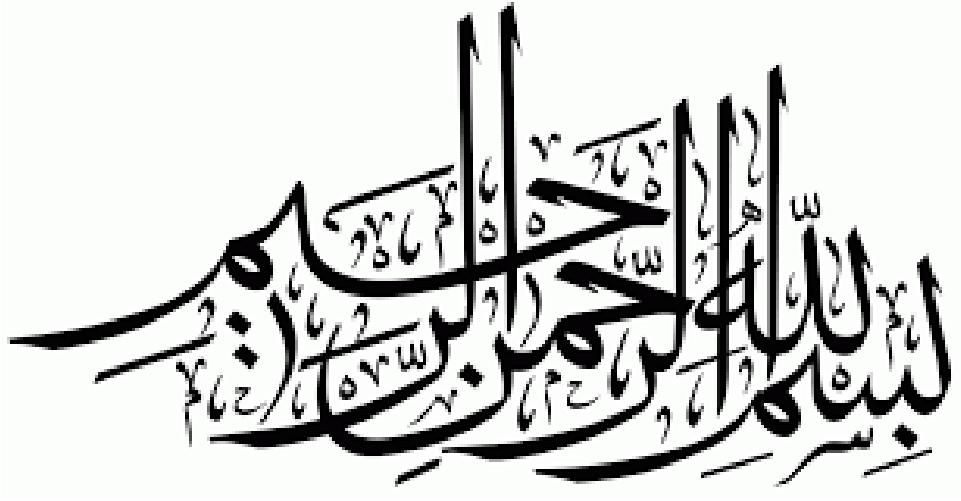
• لياس لوصيف

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

رئيسا	أستاذ محاضر ب (جامعة العربي التبسي تبسة)	د. هاجر شنيخر
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر ب (جامعة العربي التبسي تبسة)	د. عبد الرحمان بريك
مناقشا	أستاذ محاضر ب (جامعة العربي التبسي تبسة)	د. كمال دبيلي

السنة الجامعية: 2021/2020

الكلية لا تتحمل أي مسؤولية
على ما يرد في هذه المذكرة من آراء



إن القوة لا تتأتى ...

إلا عن طريق الحق الذي يحميه القانون

الفقيه: المهاتما غاندي

شكر وعرّفان

شكرا لله الذي يأتي العوض منه كثيرا ...
رب أنرت لنا درب العلم والمعرفة في أداء هذا العمل المتواضع
نسألك النجاح والسداد

وبعدّه نفيض بالامتنان الكبير للمشرف أستاذنا المحترم

الدكتور بريك عبد الرحمان

إلى جل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية
إلى موظفي وإطارات المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين
بجامعة العربي التبسي تبسة
إلى الأستاذة: الدكتورة **لندة مرزوقي** التي أفاضت علينا بجهدّها
نشكر كل من ساعدنا في إعداد هذا العمل

الطالبين قيصر دربازي، لياس لوصيف

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى كل من:
روح الوالدين الكريمين أسأل الله أن يتغمد روحهما الطاهرة
أمي التي لم تنجب شامة ومن خلالها إلى كل أخوتي
زوجتي التي ألزمتني بإعادة الانطلاق نحو مسار العلم والمعرفة لها كل الفضل
أبنائي فلذات كبدي: أحمد براء ... والمدللة ألين ... والصغير أحمد آسر
الصديق الأقرب والكثير الاستفسار عن مساري الدراسي د.علاء الدين بورزق
الصديق والصهر المتألق المهندس محمد جدي

لكل أصدقائي وزملائي في المنتدى
لكل من أحبني وأراد نجاحي ووضع ثقته بي
لكل من سعته ذاكرتي ولم تسعه مذكرتي
لكل من حفظه قلبي ونسأه قلبي

أهديكم ثمرة تعبتي وجهدي ...

الطالب: قيصر دربازي

إهداء

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى كل من:
الوالدين الكريمين حفظهم الله
من بدأت معها حياتي رفيقة دربي وعنوان سعادتي ... زوجتي
من يحملون في عيونهم ذكريات طفولتي وشبابي ... إخوتي ... أهلي ... أصدقائي ... زملائي ...
مفتاح فرحتي ونور عيني صغيرتي ... تسنيم حفظها الله
كل من ساندني بحمل أعباء هذا العمل أصدقائي كل باسمه ...
وأخص بالذكر صديقي وأخي قيصر دربازي الذي كان لي نعم الأخ والصديق
كل من هم في ذاكرتي وليسوا في مذكرتي ...

الطالب: لياس لوصيف

قائمة المختصرات والرموز

1. ط: طبعة
2. د.ط: دون طبعة
3. د.د.ن: دون دار نشر
4. د.ت.ن: دون تاريخ نشر
5. د.ب.ن: دون بلد نشر
6. ص: صفحة
7. ج.ر: الجريدة الرسمية
8. د.م.ج: ديوان المطبوعات الجامعية
9. ق.إ.م.إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية

مقدمة

اختلف الفقه حول تحديد طبيعة علاقة الموظف العام بالإدارة وبالنتيجة علاقته بالدولة، وأصل هذا الانقسام أن تلك الطبيعة القانونية لم تثبت على حال واحد، بل تطورت بتطور الطبيعة القانونية للدولة ذاتها، وفلسفتها السياسية والاقتصادية وكذا الاجتماعية، ومن ثم فإن هناك شبه إجماع ما بين الأنظمة القانونية المتنوعة على ضرورة تحديد طبيعة وحيدة لتلك العلاقة، إذ اختلفت تكييف تلك العلاقة فيما بين الدول، والأكثر من ذلك فقد اختلف التكييف القانوني لها حتى في ذات الدولة الواحدة من فترة زمنية إلى أخرى.

وبما أن الممارسة والتجربة العملية أثبتت بأن تسيير الموارد البشرية يعد من أهم وأصعب تسيير للموارد العمومية، وهذا يبين مدى أهمية دراسة موضوع طبيعة علاقة العمل في الإدارة العمومية وتطبيقاتها في التشريع الجزائري، ويكون نطاق الدراسة محددا في إدارة السلطة التنفيذية طبقا لما ورد في أحكام المادة الثانية من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر.

وتعد آلية طبيعة علاقة العمل لدى المشرع الجزائري جامعة بين العلاقة التنظيمية اللائحية كقاعدة، والعلاقة التعاقدية كإجراء استثنائي طبقا لنص المواد 07، 19 إلى 25 من الأمر 03-06، أما مجالات ووسيلة تنفيذ نوعية علاقة العمل فهي مختلفة بينهما، غير أن أجهزة وأنماط الرقابة الممارسة عليهما فهي واحدة.

إلا أن الأمر الهام الملاحظ يتجلى في أن العلاقة التنظيمية أثرت في العلاقة التعاقدية من حيث تقييد السلطة حماية للعون العمومي المستخدم، وهذا ينتج تقاربا وتعايشا بين زوعي علاقة العمل، الذي يعود بضرورة ضمان استمرارية تسيير المرفق العام وفقا لمبادئه الأساسية.

وبالرجوع إلى أحكام المادة 04 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد بأنه تنص على: "يعتبر موظفا كل عون عيني في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري..."، وبهذا يكون المشرع قد أخذ على عاتقه تعريف الموظف العام، إلا أنه وللأسف يأتي بما يناقض هذا التعريف عند التعرض لفئة من مستخدمي المؤسسات و الإدارات العمومية ألا وهى **الأعوان المتعاقدين**، إذ أن

المادة 20 من نفس الأمر تنص على: "يمكن اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة لموظفين في الحالات الآتية:

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

كما نصت المادة 21 من نفس القانون على: " يمكن بصفة استثنائية، توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و 20 أعلاه في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً."

فالمشروع الجزائري أورد هذه الفئة على سبيل الاستثناء، وأتى بذكرها على سبيل الحصر، إلا أنه في الواقع العملي نجد أن عددهم يزداد من سنة إلى أخرى حتى أصبح للعديد منهم خبرة لسنوات وهم على نفس الحال، فقد حرمتهم المادة 22 من صفت الموظف بنصرها على: "يوظف الأعوان المذكورون في المواد من 19 إلى 21 أعلاه، حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية، عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العامة".

وقد لجأ المشروع الجزائري لآلية التعاقد من أجل المحافظة على سير المرفق العام بانتظام وقصد تطوير هذا المرفق وتحسين الخدمات للمرتفقين، صدور المرسوم الرئاسي 07-308 بتاريخ 29 سبتمبر 2007، مجسداً نص المادة 24 من الأمر 06-03 المتضمن كليات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بسيرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

وعند دراسة مواد المرسوم نجد أن هذه الآلية الحديثة في الوظيفة العمومية على قدر من الأهمية خاصة وأن هذه الفئة لم تلقى القدر الكافي من الدراسة العملية، فأغلب الباحثين يكتفون بالإشارة إليها فقط دون الخوض في طبيعتها والنظام القانوني لها، وهذا ما دفع بنا إلى هذه الدراسة، لهذا ارتأينا وسم المذكرة بالعنوان التالي:

" علاقة عمل الأعوان المتعاقدين بالإدارة العمومية جامعة العربي التبسي تبسة نموذجاً "

01 أهمية الموضوع

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

أ- الأهمية العلمية

في رأي، من الناحية المعرفية تتدرج هذه الدراسة ضمن أهمية الحقول العلمية في ميدان دراسات القانون العام، حيث أن المشرع الجزائري أضاف في نظامه الوظيفي الأخذ بالنظام التعاقدى كإجراء استثنائي يلجأ إليه عند الضرورة، فهذه الازدواجية في علاقة العمل تتميز بتطبيقات العلاقة التنظيمية لمبادئ تسيير المرفق العمومي، بينما العلاقة التعاقدية بعد دستور سنة 1996 فقد تميزت بتوحيد الأنظمة الوظيفية المؤقتة، وهذا تكريسا للنظام التعاقدى الذي تبناه المشرع الجزائري وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 07-308 والمرسوم التنفيذي رقم 86-276، المتعلقان بالأعوان المتعاقدين والمستخدمين الأجانب على التوالي.

ب- الأهمية العملية

تكمن أهمية موضوع هذا البحث الذي يتعلق أساسا بارتباطه بالعاملين المدنيين، الذين يتولون مهام إدارة الدولة في نطاق الإدارة المركزية، الإدارة الإقليمية واللامركزية المرفقية ذات الطابع الإداري، وكذا ذات الطابع العلمي التكنولوجي، المهني والثقافي طبقا لما ورد في أحكام نص المادة الثانية من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. كما يستمد هذا الموضوع أهميته من جدته، إذ أن هلم يتم التعرض له بالدراسة التحليلية الوافية وقد حصره المشرع الجزائري في 07 مواد تمتد من المادة 19 إلى 25 من الأمر رقم 06-03 ومن بعده جاءت النصوص التنظيمية تباعا.

02 دوافع اختيار الموضوع

تعود دوافع اختيار هذا الموضوع إلى مجموعة من الاعتبارات نوضحها في ما يلي:

أ- الدوافع الذاتية

الدافع الرئيسي لهذه الدراسة بفعل أسباب ذاتية ورغبة شخصية للبحث في موضوع من مواضيع الساعة التي تثير جدلا واسعا وهو طبيعة علاقة لمسار مهني يتعلق بفئة من مستخدمي الإدارة العمومية الذي يعد عامل مغري لمواصلة البحث عن خبايا نظام العلاقة القانونية لأعوان الدولة الذي يعد مجاله شاسعا متنوعا تبعا لاختلاف أنماط التوظيف

واختلاف الأوضاع القانونية وتعدد المصادر، كل هذه العوامل توجب أن يتم التعمق في دراسة علاقة العمل للأعوان المتعاقدين للوصول إلى تنوع وثراء الأحكام التي تؤدي إلى المرونة في التطبيقات العملية لمواجهة المستجدات والتحولات المتعاقبة.

ب- الدوافع الموضوعية

إن تغيير النظام الدستوري في الجزائر ودخولها عهدا سياسيا واقتصاديا جديدين أثر مباشرة في النصوص الأساسية والتطبيقية لقانون الوظيفة العمومية وكذا القوانين الأساسية الخاصة، هذه كلها تعد أرضية خصبة للبحث، والدراسة تغري الباحث للوصول إلى نتائج تساهم في حل بعض المعضلات والإشكاليات التنظيمية التي يعاني منها نظام الوظيفة العمومية في الجزائر.

03- الإشكالية وتقسيمات البحث

أ- الإشكالية

إن علاقة العمل القانونية للأعوان المتعاقدين في الإدارة تطبق فيها العلاقة التعاقدية، وتعدد المفاهيم وحدوث الآثار المختلفة وتعدد المجالات والوسائل القانونية وكذا ازدواجية النظام القضائي المطبق المختص بالرقابة، كل هذه الجوانب تثير إشكالية الدراسة التالية:

03-06 إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري من خلال أحكام الأمر رقم
والنصوص التنظيمية الملحقة به، من تحديد طبيعة علاقة عمل للأعوان المتعاقدين
بإدارة العمومية ؟

ويتفرع عن ذلك الأسئلة الفرعية التالية:

- لماذا لجأ المشرع الجزائري استثناءا لآلية التعاقد في مجال الوظيفة العمومية؟
- ماذا يميز عقد العمل كآلية جديدة للتوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية؟
- ما هي التطبيقات العملية في النظام القانوني للأعوان المتعاقدين؟ وفيما يتجلى الفرق بينهم وبين الموظفين العموميين؟

ب- تقسيمات البحث

وتأسيسا على ما تقدم وللإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة إلى فصلين على النحو التالي:

في الفصل الأول سنتطرق للعلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية، وذلك بالتعرف على إطارها القانوني من خلال المبحث الأول، وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى العلاقة التعاقدية بين التشريع والقضاء.

أما في الفصل الثاني سنتناول كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين بجامعة العربي التبسي تبسة من خلال المبحث الأول، والنشاط المهني للأعوان المتعاقدين بالجامعة في المبحث الثاني مع التمييز في كل مرة بينهم وبين الموظفين العموميين.

04 - منهج الدراسة

إن الإجابة على إشكالية البحث تتم من خلال استعمال طرق البحث الجامعة لمناهج الوصف والاستدلال والاستنتاج، علاوة على المنهج المقارن.

وتتم هذه الدراسة في ظل النصوص القانونية الأساسية والتطبيقية، كما تتم في ظل المنهج المقارن بين التشريع الجزائري وبعض التشريعات الأجنبية من ناحية، وكذا المقارنة بين النصوص القديمة والتشريعات الحديثة التي من خلالها يتضح مدى التطور الحاصل في موقف المشرع وكذا العوائق التي اعترضت هذا التشريع خاصة في ظل نقص الاجتهادات الفقهية.

05 - أهداف الدراسة

إن هذه الدراسة تسعى إلى تحقيق أهداف تكوين خريطة عمل ممنهج، ويمكن حصر هذه الأهداف في الجوانب التالية:

- تحديد مجالات و نطاق تطبيق علاقة العمل التعاقدية وفقا للمعيار العضوي والموضوعي.

- التعرف على مدى تطور موقف المشرع الجزائري

- المساهمة في عملية شرح وتفصيل طبيعة علاقة العمل التعاقدية من خلال النصوص الموجبة للتأويل وتسهيلا للتطبيق ومعالجة الإشكاليات.

- حصر النتائج المستخدمة من تطبيق نظام العلاقة التعاقدية المعتمدة قانونا.
- إزالة الغموض الذي يكتنف فئة الأعوان المتعاقدين من خلال تحليل المواد من 19 إلى 25 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- لمهمة النظام القانوني الذي يحكم التعاقد في الوظيفة العمومية من خلال مراجعة جل النصوص التنظيمية التي تناولت التعاقد خاصة منها المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 .

06- الدراسات السابقة

إن هذا الموضوع تناولته دراسات كثيرة في إطار الدراسة المتخصصة المستقلة أو في إطار مواضيع الوظيفة العمومية، نذكر منها:

- بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 03-06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة بن يوسف بن خده الجزائر 1، 2017
- بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، الدورة الثانية، كلية الحقوق بجامعة الجزائر 01، 2016/2015
- هنوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2015/2014
- روبي محمد وسعودي زوهير، النظام التعاقدية وتطبيقاته في نطاق الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2018/2017

إلا أن هذه الدراسات طغى عليها المنهج التاريخي وفقا للمعيار الزمني من حيث تطور علاقة العمل والمراحل التي مر بها قانون الوظيفة العمومية، علاوة على تحديد موقف المشرع في تطبيق نوع علاقة العمل أو الأخذ بفكرة الجمع وفقا للمنهج الوصفي في الغالب.

الفصل الأول

العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية

في نظام الوظيفة العمومية

لقد نصت الدساتير الوضعية على أن الوظيفة العمومية حق للمواطنين على أساس مبدأ التساوي باعتبار الوظيفة إرث وطني، وذلك طبقا لما نصت عليه أحكام المادة 51 من دستور 1996¹ والمادة 63 من التعديل الدستوري لسنة 2016²، والمواد 66، 67 و 68 من التعديل الدستوري لسنة 2020³، ويتم ممارسة هذا الحق في إطار علاقة العمل الوظيفية، قاعدتها العامة الأصلية هي العلاقة التنظيمية، إلا أن المشرع خول للإدارة العمومية المستحدثة حق اللجوء إلى العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية لبناء علاقة العمل في حالة الاحتياج إليها لطبيعة بعض المناصب أو خصوصيتها أو للظرف الزمني المتعلق بإنجاز الشغل، وهذا الأمر تحتاجه بالضرورة الإدارة العمومية.

لذا سيتم دراسة الإطار القانوني للعلاقة التعاقدية (المبحث الأول) والتعرف على العلاقة التعاقدية بين التشريع والقضاء (المبحث الثاني).

1- دستور الجزائر لسنة 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 1996/12/07 ج.ر عدد 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 معدل ومتمم بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 ج.ر عدد 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002 والقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ج.ر عدد 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.

2- دستور الجزائر لسنة 1996، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 2016/03/06 المنشور في ج.ر عدد رقم 14 المؤرخة في 2016/03/07

3- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 2020/12/30، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج ر عدد 82 المؤرخة في 2020/12/30

المبحث الأول

الإطار القانوني للعلاقة التعاقدية

يتم دراسة الإطار القانوني للعلاقة التعاقدية من خلال معرفة خصوصية وآثار العلاقة التعاقدية (المطلب الأول)، وتحديد نطاق ومجالات تطبيق هذه العلاقة (المطلب الثاني)، وتبيان الأداة القانونية لها ورقابتها (المطلب الثالث).

المطلب الأول: خصوصية وآثار العلاقة التعاقدية

إن العلاقة التعاقدية الوظيفية لها معنى خاص تتعلق بالتوظيف والتشغيل، كما أن لهذه العلاقة آثارا قانونية نتولى تبيان هذه الجوانب في الفروع التالية:

الفرع الأول: المعنى الخاص للعلاقة التعاقدية الوظيفية ومميزاتها

إن المعنى الدقيق والخاص للعلاقة التعاقدية هي ذات طابع وظيفي أي لها صلة بعملية التوظيف والتشغيل، وهي العلاقة القانونية التعاقدية للعمل التي تكون بين العون المتعاقد والإدارة المستخدمة.

أولا: المعنى الخاص للعلاقة التعاقدية

لقد تناول الفقه العلاقة التعاقدية عبر عدة تكييفات قانونية انتهت بأن العلاقة التعاقدية هي علاقة وظيفية تخضع للقانون العام¹، وبالتالي فإن عقد الوظيفة عقد إداري يتعلق بتسيير مرفق عمومي وهذا ما استقر عليه الفقه والقضاء والتشريعات المقارنة².

إن دراسة العلاقة التعاقدية تتم في إطار قانون الوظيفة العمومية طبقا للأمر رقم

03-06 ولذا تخرج عن هذه الدراسة علاقة العمل التعاقدية المطبقة في القطاع

الاقتصادي التي تخضع لتشريع العمل طبقا للمادة 03 من قانون 90-11 المؤرخ في 1990/04/21³.

1- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار الجسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 93

2- أنظر حكم مجلس الدولة في قضية " Winckell " بتاريخ 07 أوت 1909، محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، د. دن، طبعة 2007، د.ب.ن، ص 196، 269

3- القانون 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 06 مؤرخة في 1990/02/07

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

ويتم اللجوء إلى العلاقة التعاقدية في نطاق علاقة العمل بصفة استثنائية عند حاجة الإدارة العمومية إلى هذا الأسلوب الذي يكون مكملا للعلاقة التنظيمية اللائحية وسدا لنقائصها.

ثانيا: خصائص العلاقة التعاقدية

ومما سبق يتضح بأن العلاقة التعاقدية الوظيفية تتميز بالخصائص التالية:

- 1 - علاقة عمل في إطار علاقة قانونية تبعية بين الإدارة العمومية والعون المتعاقد.
- 2 - علاقة استثنائية يتم اللجوء إليها عند الضرورة.
- 3 - علاقة مكملة للعلاقة التنظيمية.
- 4 - تتم بعقد إداري

ويمكن القول بأن العلاقة التعاقدية هي علاقة قانونية تبعية، تتم بين طرفي علاقة العمل من أجل القيام بعمل مقابل أجر يتم دفعه وفقا لنظام الأجور المحدد بالقوانين الخاصة بالمتعاقدين¹.

الفرع الثاني: آثار العلاقة التعاقدية

إن إبرام العلاقة التعاقدية الوظيفية ينتج آثارا أو نتائج قانونية نبينها فيما يلي²:

- 1 للعلاقة التعاقدية تخضع لأحكام قانون الوظيفة العمومية ونصوصه التطبيقية الخاصة بالمتعاقدين.
- 2 قواعد العلاقة التعاقدية قواعد آمرة، لا يمكن مخالفتها لأن القانون المنظم للعلاقة يصنف ضمن أحكام القانون العام.
- 3 إن العلاقة التعاقدية قابلة للتعديل والتجديد والإنهاء تحقيقا للمصلحة العامة مع مراعاة قاعدة التوازن بين الحقوق والمصالح.
- 4 تخضع العلاقة التعاقدية الوظيفية إلى رقابة القضاء الإداري، ضمانا لحماية العون المتعاقد وتحديدًا لمسؤولية الإدارة المستخدمة.

1- المادة 45 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر. عدد 61 المؤرخ في 30/09/2007

2- هنوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2014/2015، ص 33

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

5 لا يكتسب العون المتعاقد صفة الموظف العمومي كما لا يتم إدماجه في الوظيفة العمومية طبقا لما ورد في الفقرة 02 من المادة 22 من الأمر 06-03¹.
ويتبين مما سبق بأن المستخدمين الذين يعملون في إطار العلاقة التعاقدية يطلق عليهم الأعوان العموميون المتعاقدون وهذا خلافا لنظام العلاقة التنظيمية الذي يكون فيها العون المستخدم يطلق عليه الموظف العمومي².

المطلب الثاني: مجالات تطبيق العلاقة التعاقدية

إن مجالات تطبيق العلاقة التعاقدية يتعلق أساسا بنطاق العلاقة المحددة في المادة 02 من الأمر 06-03 أي نطاق الإدارة العمومية، أما المجال النوعي محل تطبيق العلاقة التعاقدية فإنه يكمن في المجالين التاليين:
- مجال الأعوان المتعاقدين " النظام التعاقدية".
- مجال المستخدمين الأجانب.

ويتم دراسة هاذين المجالين في الفروع التالية:

الفرع الأول: الأعوان العموميون المتعاقدون

نود من خلال هذا الفرع التعرف على أصناف العلاقة التعاقدية، والطبيعة القانونية لهذا النظام.

أولا: أصناف العلاقة التعاقدية

نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 على أربعة (04) أصناف في النظام التعاقدية يتم حصرها فيما يلي:

1 حالة التوظيف في المناصب ذات الأنشطة المتخصصة.

2 حالة التوظيف في المناصب الدائمة بصفة مؤقتة

1- الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46 المؤرخة في 16/07/2006

2- إن ظاهر نص المادة 30 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46 المؤرخة في 08/06/1966، أن حالة التعيين في وظيفة مؤقتة هي حالة الأعوان المؤقتين وهم الذين لا يكتسبون صفة الموظف العمومي، حيث لم ينص المشرع صراحة على المتعاقدين وهذا خلافا للأمر 06-03 الذي ينص صراحة على فئة المتعاقدين.

3 حالة التكفل بعمل مؤقت.

4 حالة التعاقد للاستشارة الفنية.

من خلال القراءة القانونية فإن هذه الأصناف من الفئة المتعاقدة تتميز بثلاثة خصائص أساسية هي:

- إن هذه الأصناف وردت في أحكام الأمر 06-03 من خلال المواد 19- 25.

- تشترك هذه الأصناف في اشتراط الجنسية الوطنية.

- العلاقة التعاقدية لهذه الفئات تتعلق بتسيير مرفق عمومي.

ويتم الإشارة إلى أن القوانين الوضعية تختلف في تحديد الأصناف المتعاقدة، بحيث نجد دولة الكويت مثلا تفر ثلاث نماذج رئيسية من العقود " العقد الأول"، " العقد الثاني"، " العقد الثالث"¹.

ثانيا: الطبيعة القانونية للنظام التعاقدية

استنادا للمواد من 19 إلى 25 من الأمر 06-03 تم تنظيم التوظيف التعاقدية عن طريق المرسوم الرئاسي 07-308²، الذي تم تبيانه تنظيميا بالقرار الوزاري المؤرخ في 07 أبريل 2008³، المتعلق بكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وتسييرهم ونظام التأديب الخاص بهم، وسيتم دراسة النظام التعاقدية من خلال تناول الأحكام القانونية لأصناف التعاقد بإيجاز فيما يلي:

أ) حالة المناصب ذات الأنشطة المتخصصة

إن هذا النص من العلاقة التعاقدية نص عليه المشرع من خلال أحكام المادة 19 من الأمر 06-03، وهو المتعلق بالمناصب ذات الأنشطة المتخصصة الوارد تحديدها في المادة 08 من المرسوم الرئاسي 07-308 وهي تتعلق بثلاثة أنشطة متخصصة نذكرها:

- نشاط الحفظ

- نشاط الصيانة

1- ماجد راغب الحلو، عقد التوظيف في الكويت، مجلة الحقوق والشريعة، العدد الثالث، السنة الخامسة، سبتمبر

1981، ص 257، 284

2- المادة 45 من المرسوم الرئاسي 07-308، مرجع سابق.

3- قرار مؤرخ في 07 أبريل 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري و كفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان، ج.ر عدد 25 المؤرخة في 18/05/2008، ص 8

-نشاط الخدمات

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

-العمال المهنيون

-أعوان الخدمة

-سائقي السيارات

-رؤساء الحظائر

-أعوان الوقاية

-الحراس

ويتضح من طبيعة شغل قائمة مناصب العمل المطابقة والمذكورة أعلاه، أنها مناصب عمل ذات طبيعة دائمة وبالتالي أنها تتوافق أكثر مع فترة العمل غير محددة المدة، غير أن المشرع الجزائري، نص في أحكام المادة 08 الفقرة 03 من المرسوم الرئاسي 07-308 بأن التوظيف في هذا الصنف يتم بعقود محددة المدة أو غير محددة المدة، تطبيقا للقرار الوزاري المشترك¹ الذي يحدد تعداد المناصب وتصنيفها ومدة العقد بالنسبة لهيئة الإدارة العمومية المعنية بالتوظيف.

إن هذا الأسلوب المرن في عملية التوظيف هو الأمر الجديد في سياسة التوظيف، التي أقرها المشرع الجزائري من أجل حسن سير المرافق العمومية وتكييفها حسب الحاجات والمناصب المالية المسجلة، ونتيجة لما سبق فإن طريقة التوظيف في هذا الصنف تجمع بين طريقتي الانتقاء والاختيار حسب الحالة².

1- مراسلة وزارة الداخلية والجماعات المحلية رقم 3042 المؤرخة في 07/06/2015، المتضمنة كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين بالإدارات تحت الوصاية لوزارة الداخلية والجماعات المحلية،

<http://www.interieur.gov.dz/index.php/ar/> ، يوم 09/06/2020 على الساعة 10:40.

² - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 99

با - حالة التوظيف في المناصب الدائمة بصفة مؤقتة

يتم اللجوء إلى هذا الصنف من العلاقة التعاقدية حسب الحالات الواردة في نص المادة 20 من الأمر 03-06 وهي كما لي:

- 1 - **حالة إجراء مسابقة توظيف** ، وهذه الحالة تتطلب إجراءات قانونية طويلة مما قد يمس بمبدأ السير المنتظم للمرفق العمومي، ولذا يتم اللجوء للتعاقد كإجراء استثنائي.
- 2 **حالة وجود منصب عديم السلك المهني الذي يبين كيفية التوظيف وإجراءاته** ، ولذا يكون بالضرورة إلى حاجة ماسة إلى أسلوب التعاقد كإجراء استثنائي في عملية التوظيف المؤقتة إلى غاية استحداث سلك مهني لهذا المنصب.
- 3 **حالة وجود شغور مؤقت لمنصب دائم** ، فيلجأ إلى التوظيف عن طريق نظام التعاقد لتعويض أو استخلاف¹ الشغور المؤقت، وهذه حالة استثنائية تتم من أجل استمرار الخدمة العمومية لضرورتها. ويتصف هذا الصنف من التعاقد بالطابع المؤقت لفترة العمل ولذلك يكون عقد الوظيفة محدد المدة، وبالتالي فإن طريقة التوظيف تتم من خلال وسيلة الانتقاء، ويستعمل هذا الأسلوب أكثر في قطاع التربية.

تا - حالة التعاقد من أجل التكفل بعمل مؤقت

يتم اللجوء إلى هذا الصنف من النظام التعاقدية بصفة استثنائية من أجل القيام بعمل مؤقت وفقا لعقد محدد المدة ينتهي أجله بانتهاء إنجاز العمل المتفق عليه، طبقا لما ورد في أحكام المادة 21 من الأمر 03-06، وبالتالي تطبق طريقة الانتقاء في عملية التوظيف.

1- إن مصطلح الاستخلاف ورد استعماله في كثير من النصوص القانونية منها نص المادة 27 من قانون العلاقات الفردية رقم 82-06 المؤرخ في 27/02/1982، ج.ر. عدد 09 مؤرخة في 02/03/1982، ويقابل مصطلح الاستخلاف مصطلح التعويض "Pourvoir"، الذي ورد عليه نص المادة 20 الفقرة 04 من الأمر 03-06، كما ورد مصطلح التعويض في نص المادة 04 من المرسوم الرئاسي 07-308، وأعتقد أن مصطلح الاستخلاف أكثر توفيقا في مجال التعاقد لأنه مؤقت.

ثا - حالة التعاقد للاستشارة الفنية

يتم تأسيس هذا الصنف من الأعوان المتعاقدين في مجال وظيفة الاستشارة الفنية طبقا لما جاء في نص المادة 25 من الأمر 06-03.

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

ويتم الإشارة إلى أن هذا الصنف من النظام التعاقدي ليس جديدا بل ورد عليه النص في الأمر 66-133¹، وكذا المرسوم 66-136² في المادة 21 منه.

ثالثا: الأحكام المشتركة لأصناف النظام التعاقدي

توجد عدة أحكام مشتركة لأصناف النظام التعاقدي نبين أهمها في ما يلي:

1- إن علاقة العمل غير محددة المدة تمثل القاعدة العامة³ في النظام التعاقدي، وتتعلق بمناصب عمل ذات طبيعة دائمة، بينما علاقة العمل محددة المدة فهي تمثل الاستثناء، وتكون في الحالات التالية:

- حالة تعويض شغور مؤقت لمنصب عمل.

- حالة انتظار إجراء مسابقة توظيف.

- حالة توظيف في منصب عمل بدون سلك.

1- ديباجة الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في عنوان تنظيم المهن الوظيفية، ج.ر عدد 46 مؤرخة في 08/06/1966.

2- المرسوم رقم 66-136 المؤرخ في 02/06/1966، يتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج.ر عدد 46 مؤرخة في 08/06/1966.

3- أعتبر المشرع الجزائري علاقة العمل غير محددة المدة أنها تمثل القاعدة العامة، وذلك من خلال النصوص القانونية الواردة في المادة 50 من القانون 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر عدد 32 مؤرخة في 08/08/1978، والمادة 07 من القانون 82-06 (مرجع سابق)، وكذا المواد 19، 25 من الأمر 06-03 (مرجع سابق)، والمادة 03 من المرسوم الرئاسي 07-308 (مرجع سابق).

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

- حالة توظيف لإنجاز عمل مؤقت.

إن طرق التوظيف تكون عن طريق الانتقاء في حالة علاقة عمل محدد المدة وعن طريق الاختبار في حالة علاقة عمل غير محددة المدة.

2- لا يستفيد العون المتعاقد بصفة الموظف العمومي ولا يتم إدماجه في الوظيفة العمومية، طبقا لما ورد في أحكام المادة 22 من الأمر 06-03 خلافا للأمر 66-133.
3- إن أجل الالتحاق بمنصب العمل في النظام التعاقدى محدد بفترة 15 يوم، وإلا يفقد منصب العمل، طبقا لنص المادة 19 من القرار الوزاري المؤرخ في 07 أفريل 2008.
4- تحدد المدة التجريبية للعون في النظام التعاقدى بستة (06) أشهر في علاقة العمل غير محددة المدة، ومدة تتراوح بين شهر (01) وشهرين (02) في علاقة العمل محددة المدة، حسب مدة العقد أقل أو أكثر من سنة، وفقا لما نصت عليه المادة 21 من المرسوم الرئاسي 07-308.

5- يتم وجوبا إجراء التحقيق الإداري في مناصب الحراسة وأعاون الوقاية، أما المناصب الأخرى في النظام التعاقدى فإن التحقيق الإداري يرجع للسلطة التقديرية للإدارة المستخدمة، وذلك ما ورد في أحكام المادة 22 من المرسوم الرئاسي 07-308.
6- مناصب العمل ذات النشاطات المتخصصة تخضع لنظام الشبكة الاستدلالية للأجور المنصوص عليها في المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308، أما غيرها من مناصب النظام التعاقدى تخضع للشبكة الاستدلالية للأجور المنصوص عليها بموجب المرسوم الرئاسي 07-304¹.

7- إن الالتزام بعدم ازدواجية العمل أو أداء العمل ليلا أو القيام بالساعات الإضافية، يتم فقط في النظام التعاقدى الخاضع للتوقيت الكامل ومدة العمل القانونية²، طبقا لنص المواد 07، 12 من المرسوم الرئاسي 07-308.

1- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29/09/2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر عدد 61 مؤرخة في 30/09/2007.

2- المرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 09/03/1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 13 مؤرخة في 25/07/1997.

الفرع الثاني: المستخدمون الأجانب

إن توظيف الأجانب تم تنظيمه بموجب أحكام القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11/07/1981¹، وكذا المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11/11/1986²، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315 المؤرخ في 02/10/2004³، علاوة على الاتفاقيات الدولية.

وتجدر الإشارة إلى أن توظيف الأجانب يخضع إلى قانون خاص بهم والمذكور أعلاه، طبقاً لما ورد في نص المادة 76 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، ويتم تحديد نطاق تطبيق توظيف الأجانب ومجالاته، ثم ذكر المبادئ الأساسية المرتبطة بهذا النوع من التوظيف فيما يلي:

أولاً: النطاق ومجالات التوظيف

أ- النطاق

طبقاً لأحكام الفقرة 01 من المادة الأولى للمرسوم رقم 86-276 يتحدد نطاق قانون توظيف المستخدمين الأجانب وفقاً للنطاق التالي:

1- مصالح الدولة كسلطة مركزية

2- الإدارة الإقليمية

3- المؤسسات العمومية

ب- المجالات

يتحدد تطبيق النظام التعاقدى للأجانب كما نصت عليه المادة الأولى من المرسوم رقم 86-276 في الفقرة 02 و 03 منه، في المجالات التالية:

1- القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11/07/1981، المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج.ر. عدد 28 مؤرخة في 14/06/1981.

2- المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11/11/1986، المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج.ر. عدد 46 مؤرخة في 12/11/1986.

3- المرسوم التنفيذي رقم 04-315 المؤرخ في 02/10/2004، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر سنة 1986 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج.ر. عدد 63 مؤرخة في 03/10/2004

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

1 - قطاع التعليم، كمدرسين في المواد العلمية والتقنية في إطار التعليم الثانوي والجامعي.

2 - الوظائف ذات الطابع التقني أو القيام بمهمة التكوين.

ثانيا: المبادئ الأساسية

إن توظيف الأجانب في مصالح وهيئات الدولة، يخضع لعدة مبادئ مستوحاة من المصادر القانونية للدولة، وكذا الاتفاقيات والمبادئ الأخلاقية والإنسانية والأعراف الدولية التي أقرتها الدولة الجزائرية.

ونذكر من أهم هذه المبادئ الأساسية فيما يلي:

- 1 - توظيف الأجانب إجراء استثنائي يلجأ إليه عند الضرورة، وبالتالي لا يمكن التوظيف في هذا الإطار إلا للمستويات العليا¹ ما عدى ما استثناء القانون عند الضرورة المرتبطة بالتمية الوطنية من خلال انجاز مشاريع المخططات القطاعية والمحلية طبقا للمادة 01 من المرسوم 86-276.
- 2 - عقود توظيف الأجانب يتم لفترة مؤقتة ولمدة محددة²، تكون قابلة للتجديد طبقا لأحكام المادة 03 من المرسوم 86-276.
- 3 - يخضع توظيف الأجانب لشرط عدم ازدواجية الوظيفة ما عدى قطاع التكوين والتعليم والبحث العلمي، حيث يمكن أن يتم ترخيص بالعمل الثانوي الإضافي خروجاً عن قاعدة منع الازدواجية طبقا لما ورد في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 04-315³.

1- المستوى العالي للأجانب محدد بتصنيف 14 طبقاً لأحكام المرسوم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن

القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 13 مؤرخة في 24/03/1985

2- إن المدة المحددة لعقد توظيف الأجنبي هي 02 سنة كحد أقصى قابلة للتجديد (المادة 03 من المرسوم التنفيذي 86-276).

3- المرسوم التنفيذي رقم 04-315 المؤرخ في 02/10/2004، مرجع سابق.

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

4 - إن الإدارة المركزية هي المختصة بتسيير عملية توظيف الأجانب طبقا لما ورد في أحكام المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 90-99¹، وهذا في إطار حماية الدولة من التدخل الأجنبي لأي عمل يتعلق بممارسة السياسة أو أي عمل يضر بمصالح الأمة، ولذا فإن هذا المجال يكون عادة من اختصاص السلطة المركزية للدولة وفقا للقوانين الجزائرية وحدها فقط²، ذلك ما نصت عليه المادة 06 من المرسوم 86-276.

5 - يتم توظيف الأجانب في إطار مبدأ المساواة من حيث الشروط المطلوبة وكذا من حيث المقابل المادي، وأيضا في إطار تحقيق التوازن بين حقوق الأطراف والتزاماتهم خاصة الجانب الجبائي³، كل ذلك ورد النص عليه في المواد 04، 08، 19 من المرسوم 86-276.

وتجدر الإشارة إلى أنه توجد أحكام قانونية أخرى تخضع لها عملية توظيف الأجنبي تتعلق خاصة بحالة فسخ العقد وحالة تحويل الأجور إلى الخارج وبعض الإعفاءات من الرسوم الجمركية، بل نص المشرع الجزائري على بعض الأحكام التي لها تأثير اجتماعي وإنساني⁴.

وخلاصة عملية التوظيف الأجنبي أنها تعد توظيف استثنائي يتم لفترة مؤقتة يعقود محددة المدة في مجالات محددة وفقا لمبادئ وشروط محددة قانونا.

1- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج.ر عدد 13 مؤرخة في 28/03/1990.

2- بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، الدفعة الثانية، كلية الحقوق بجامعة الجزائر 01، 2015/2016، ص 98

3- هنونني عمار، مرجع سابق، مرجع سابق، ص 67

4- المادة 21 من المرسوم رقم 86-276، مرجع سابق، تتعلق بتأثير العامل الأجنبي في حالة زواجه من زوج جزائري.

المطلب الثالث: الأداة القانونية للعلاقة القانونية ورقابتها

تتخذ العلاقة التعاقدية من خلال الأدوات القانونية المتمثلة في عقد التوظيف الذي يخضع للرقابة القانونية من قبل الأجهزة المختصة بذلك، ويتم تناول هذه النقاط من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: الأداة القانونية للتعاقد

للتعرف على الأداة القانونية للتعاقد يمكن التعرض إلى ما يلي:

أولاً: التعريف و الخصائص

أ- المعاني الاصطلاحية

يطلق على عقد التوظيف عدة مصطلحات هي: عقد الوظيفة العامة، عقد الاستخدام، عقد التوظيف، العقد الوظيفي، عقد إيجار الخدمة، عقد وكالة¹، عقد القانون العام²، وفقاً للتسمية الفقيه.

التعريف:

وخروجاً عن الجدل الفقهي، فإنه يمكن تحديد التعريف الفقهي لعقد التوظيف طبقاً لرأي الدكتور ماجد راغب الحلو كما يلي: "اتفاق بين الإدارة وأحد الأفراد يتولى بمقتضاه هذا الأخير تحت إشرافها، أمر وظيفة عامة معينة يتحصل منها على عدد من الحقوق أهمها الراتب مقابل التزامه بأعباء هذه الوظيفة و مقتضياتها"³

كما يمكن تحديد المعنى الاصطلاحي الفقهي لعقد الوظيفة كما يلي:

هو أحد العقود الإدارية التي يتم بين الإدارة العمومية و العون المتعاقد، من أجل القيام بعمل وظيفي في إطار العلاقة التبعية مقابل أجر تحدده القوانين الأساسية للنظام التعاقدية.

1- بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 87

2- ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 259

3- ماجد راغب الحلو، نفس المرجع، ص 261

بأ - الخصائص

من خلال هذه المعاني الاصطلاحية الفقهية يستنتج ب أن عقد الوظيفة يتميز بالخصائص التالية¹:

- 1- أن أثر العقد ينحصر أساسا في طرفي العلاقة، وهذا خلافا للعلاقة التنظيمية.
 - 2- أن طبيعة التوقيت للعقد لا تكتسب الولاء للوظيفة خاصة في الأعمال التي لها الطابع المؤقت أو في حالة عدم تحديد العقد، وهذا بخلاف العلاقة التنظيمية.
 - 3- إن العقد الإداري الوظيفي قد يكتسب المتعاقد المشاركة في السلطة العمومية بناء على تفويض أو لطبيعة المنصب الممارس، وهذا استنادا لتحقيق المصلحة العامة التي تبرز امتيازات المرفق العمومي.
 - 4- إنه تصرف قانوني ذو طابع اتفاقي، أي تصرف قانوني تشترك فيه أكثر من إدارة لإصداره، وهذا مخالفة للقرار الإداري باعتباره تصرف انفرادي.
- ويتم الإشارة إلى أن عقد الوظيفة ينتج أثارا قانونية سبق التطرق إليها.

ثانيا : تكيف عقد الوظيفة

لقد تطور عقد الوظيفة من حيث التكيف الفقهي ابتداء بعقد مدني²، وعقد إذعان إلى اعتباره عقد إداري وهذا التكيف استقر عليه الفقه والقضاء والتشريع أخيرا في إطار النظام المقارن³، غير أن بعض الفقهاء منهم الدكتور زهدي يكن يرى ب أن وضع

1- ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 261

2- محمد سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، ط 03، مصر، 1979، ص 269-271

3- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان 2005، ص

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

الموظف عن طريق العقد ليس تعاقديا صرفا وإنما مركزه مختلط¹ أي أن عقد الوظيفة ذو طبيعة مركبة تجمع بين جانبي التعاقدية و اللائحي التنظيمي.

أما في الجزائر فلقد تم تنظيم عقد الوظيفة من طرف المشرع عن طريق ثلاثة نصوص قانونية أساسية هي كالآتي:

- الأمر رقم 06-03 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاسيما المواد 19- 25.
- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتعلق بالأعوان المتعاقدين.
- المرسوم التنفيذي 86-276 المتعلق بالمستخدمين الأجانب.

يتعلق عقد الوظيفة العمومية بتسيير المرفق العمومي علاوة على أنه معد في شكل نماذج وثائقية تم إعدادها من طرف إدارة الوظيفة العمومية، ولذا فإن الفقه القانوني صنف عقد الوظيفة بأنه عقد إداري بحكم القانون، الذي تصنف قواعده ضمن حقول القانون العام، وهذا التصنيف أخذ به بفرنسا²، بعد أن تراجع مجلس الدولة الفرنسي على النظرية العقدية من خلال انتقاد كل من دوجي وجير وهوريو³.

ونشير إلى أن المشرع الجزائري كان صريحا في إطلاق مصطلح العون المتعاقد على كافة أصناف تعاقد الجزائريين، أما الأجانب فقد أطلق عليهم مصطلح المستخدم الأجنبي، وهذا بخلاف بعض الفقه الذي استخدم مصطلح الموظف المتعاقد الذي قد يتطابق مع التعاقد في الأنشطة المتخصصة الواردة في أحكام المادة 19 من الأمر 03/06 لديمومة المنصب و لإمكانية أن يتم العقد لمدة غير محددة.

1- زهدي يكن، القانون الإداري، الكتاب الثاني، منشورات المطبعة العصرية، صيدا، بيروت- لبنان، 1995، ص 331

2- ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 260-261

3- حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ط 2014، مصر، ص 64-65

الفرع الثاني : الرقابة القانونية لعقد الوظيفة

يخضع النظام التعاقدي للرقابة القانونية من طرف الأجهزة المختصة بالرقابة خاصة على عمليات التوظيف كالاتي:

أولاً : رقابة المراقب المالي

طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 92-414 المعدل و المتمم¹ ، فإن رقابة المراقب المالي يتحدد نطاقها في الإدارة العمومية الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية، مع التذكير إلى أن الجديد في هذا النطاق هو أن البلديات أصبحت خاضعة لرقابة المراقب المالي في كل التزاماتها المالية، بما فيها عمليات التوظيف عن طريق التعاقد وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 09-374² المؤرخ في 2009/11/16.

أما من حيث مجالات الرقابة فإنها تتعلق بعقود التوظيف وكل اللاحقة له من قرارات التكيف والتجديد والفسخ، وهذا نتيجة أن عقد التوظيف يعد التزام بنفقة عمومية المتمثلة في المنصب المالي، الذي يضمن الأجرة الشهرية للعون المتعاقد، وهذا الأمر يشمل عقود غير محددة المدة أو عقود محددة المدة، في شكل مشروع عقد أي قبل توقيعه، لأنها من صنف رقابة مسبقة طبقاً لما ورد في أحكام المادة 5 من المرسوم 92-414 المعدل والمتمم بالمرسوم 09-374، وتهدف الرقابة المالية إلى التأكد من صحة عقد الوظيفة ومشروعيتها خاصة من حيث توفير المنصب المالي واختصاص السلطة المختصة بالتوظيف التعاقدي علاوة على التأكد من وجود تأشيرة جهاز التوظيف العمومي بالنسبة لعقود التوظيف للبلدية كحالة استثنائية طبقاً للقرار الوزاري المؤرخ في 04/07/2008.

1- المرسوم التنفيذي رقم 92-414 المؤرخ في: 14/11/1992 المتعلق بالرقابة السابقة للنفقات الملتمزم بها، ج ر عدد 82 مؤرخة في 15/11/1992

2- المرسوم التنفيذي رقم 09-374 المؤرخ في: 16/11/2009 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 92-414 المؤرخ في: 14/11/1992 المتعلق بالرقابة السابقة للنفقات الملتمزم بها، ج ر عدد 67 مؤرخة في 19/11/2009

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

و تنتهي عملية المراقبة المالية، إما بمنح التأشيرة أو الرفض المؤقت أو النهائي وفقا للتشكيلة المطلوبة قانونيا، وهي ضرورة تعليل وتسبيب مذكرة الرفض مع العلم أن الرفض المؤقت قابلا للتصحيح في حالة نقص الوثائق أو بعض البيانات.

وتجدر الإشارة إلى أن فئة المؤقتين وفقا للنظام السابق لم يكونوا خاضعين لرقابة المراقب المالي، أما حاليا فإن هذا الصنف قد الغي وأصبح ضمن النظام التعاقدى الجديد.

لكن يجب أن نشير إلى أن رقابة النظام التعاقدى كان يتعلق بوثيقة كشف الدفع للأجرة الشهرية، لكن الأمر تغير إبتداءا من السنة المالية 2010 إذ أن المشرع حدد أن تتم الرقابة على العقود غير محددة المدة من خلال الكشوفات الأصلية الأولية و التكميلية وهذا بخلاف العقود محددة المدة فهي باقية على رقابة كشف الدفع، ذلك ما ورد في التعليم رقم 04627 المؤرخة في 2010/05/03 الصادرة عن المديرية العامة للميزانية والمديرية العامة للمحاسبة¹.

ثانيا : رقابة جهاز الوظيف العمومي

يتولى جهاز الوظيفة العمومية عن طريق مصالحه الممركزة وكذا مصالحه الخارجية مهمة الرقابة على عملية التوظيف وفقا للنظام التعاقدى في إطار الرقابة اللاحقة طبقا للإصلاح الوظيفي الجديد الذي تم بالمرسوم التنفيذي رقم 95-126².

وتحقيقا لمبدأ المشروعية تتم رقابة جهاز الوظيف العمومي في نطاق الإدارة العمومية طبقا لما ورد في المادة 2 من قانون الوظيفة العمومية "الأمر رقم 06-03".

أما من حيث مجال الرقابة فأنها تتعلق بالعمليات الإجرائية التالية:

1- المديرية العامة للمحاسبة، مدونة مجموعة المناشير والتعليمات بعنوان سنة 2010، إصدارات مديريةية التنظيم والتنفيذ المحاسبى للميزانية، وزارة المالية، 2010، ص 47

2- المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في: 29/04/1995 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 66-145 المؤرخ في: 02/07/1966 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، ج ر عدد 26 مؤرخة في 09/05/1995

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

- إبداء الرأي بالمطابقة على قرار أو مقرر فتح عملية التوظيف، طبقا للمادة 05 من القرار الوزاري المؤرخ في 2008/04/07.
- المصادقة على محاضر الانتقاء أو محاضر إعلان النتائج النهائية للاختبار المهني الذي يتم خلال 08 أيام من تاريخ التوقيع، طبقا لما ورد في المواد 09، 15 من القرار الوزاري المذكور أعلاه .
- التبليغ الوجوبي لنسخة من عقد التوظيف خلال أجل أقصاه 10 أيام من تاريخ التوقيع، المادة 20 من نفس القرار الوزاري.

وكما اشرنا سابقا فان البلدية لاعتبارات خاصة بقيت خاضعة لنظام الرقابة المسبقة وبالتالي فان عقود التوظيف ترسل إلى جهاز التوظيف العمومي في شكل مشروع قبل المصادقة عليه من طرف المراقب المالي وهذا طبقا لما ورد في المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 97-32¹ المؤرخ في 1997/01/11، المعدل للمرسوم 95-126.

1- المرسوم التنفيذي رقم 97-32 المؤرخ في: 1997/01/11، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في: 1995/04/29 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، ج ر عدد 03 مؤرخة في 1997/01/12

المبحث الثاني

العلاقة التعاقدية بين التشريع والقضاء

إن أهمية العلاقة التعاقدية تقتضي دراسة موقف المشرع الجزائري من هذه العلاقة (المطلب الأول)، كما يتم تناول هذه العلاقة التعاقدية وفقا لأحكام وقرارات القضاء (المطلب الثاني)، ثم يتم تبيان وجه التأثير والتعامل بين العلاقة التعاقدية والعلاقة التنظيمية (المطلب الثالث).

المطلب الأول: العلاقة التعاقدية في التشريع الجزائري

لقد تناول المشرع الجزائري العلاقة التعاقدية أولا في مرحلة النظام الأحادي وثانيا في مرحلة التعددية بعد دستور 1989، ويتم تناول هذه الجوانب في الفروع التالية:

الفرع الأول : موقف المشرع خلال فترة النظام الأحادي 62-89

إن العلاقة التعاقدية التي تناولها المشرع خلال فترة النظام الأحادي المقترن بالنظام الاقتصادي الاشتراكي، وذلك من خلال عدة نصوص قانونية نذكر أهمها فيما يلي¹:

- الأمر 66-133 خاصة المواد 03،74، وتطبيق المرسوم 66-136 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بالقواعد المطبقة على الأعوان المتعاقدين و المؤقتين.
- قانون 78-12، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل خاصة المواد: 53،50.
- قانون 82-06، المؤرخ في 1982/02/27، المتعلق بعلاقات العمل الفردية خاصة المواد 07،26،27،34.
- المرسوم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية خاصة المواد: 06 و 143.

ويتضح من خلال هذه النصوص القانونية أن التوظيف المؤقت يضم عدة أصناف من الأعوان العموميين هم كالأتي:

- الأعوان المؤقتين.

¹ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 51

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

- الأعوان الموسميّين.

- الأعوان المستشارين الفنيّين.

وبتحليل فترة النظام الأحادي بالنسبة لعلاقة العمل المؤقتة والمتعاقدية يتبين بأن هذه الفترة تتميز بعدة مواقف وملاحظات نسجلها فيما يلي¹:

- يطغى على عملية التوظيف الطابع المؤقت أكثر من الطابع التعاقدية و بالتالي فان أداة التوظيف كانت أغلبها قرارات أو مقررات إدارية وليس بعقود.
- إن المصدر القانوني الأساسي لفئة المؤقتين تتمثل في المرسوم 66-136 المؤرخ في 1966/06/02.
- النصوص القانونية تتميز بالازدواجية بين الفكر الليبرالي وتطبيق النظام الاشتراكي.
- قابلية إدماج فئة المتعاقدين بحكم النص من خلال عملية الإدماج وهذا طبقا للمرسوم 79-205 وكذا المادة 143 من المرسوم 85-59.

والجدير بالذكر في هذا الإطار هو أن المشرع الجزائري وقع في خلط استعمال المصطلحات القانونية وكذا في تحديد الموقف القانوني الدقيق وهذا من خلال تشريعات قانون 78-12 وكذا قانون 82-06 المتعلق بعلاقة العمل إذ استعمل المشرع مصطلح علاقة العمل غير محددة المدة وهي الأساس وعلاقة العمل محددة المدة كاستثناء وهذا طبقا للمادة 50 من قانون 78-12 وكذا طبقا للمادتين 06،07 من قانون 82-06، وهذا خلافا للأمر 66-133 وكذا المرسوم 85-59 حيث أخذ بتكليف العلاقة القانونية التنظيمية والعلاقة التعاقدية.

¹ - حبانى رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، روية، الجزائر، 2012.

الفرع الثاني : موقف المشرع خلال فترة النظام التعددي بعد دستور 1989

إن تغيير النظام الدستوري في الجزائر الذي تم بدستور 1989 عاد إلى تأثير في موقف المشرع الجزائري الذي تميز تأثره بالفكر الليبرالي المحدد للفكر السياسي والاقتصادي خلافا للنظام السابق، ويتضح موقف المشرع من خلال عدة نصوص قانونية تم إصدارها خلال الفترة نذكرها فيما يلي:

- الأمر 06-03 المواد 19-25.
- المرسوم التنفيذي رقم 04-315 المتعلق بالمستخدمين الأجانب.
- المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بالنظام التعاقدى الجديد.
- القرار الوزاري المؤرخ في 07 أبريل 2008 المتعلق بكيفية تنظيم و توظيف الأعوان المتعاقدين.
- التعليم رقم 10 المؤرخة في 14 جانفي 2008 المتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الأعوان المتعاقدين و دفع رواتبهم.
- التعليم رقم 07/ك.خ.م.ع.و.ع/2009 المؤرخة في 08 فيفري 2009 تتعلق بكيفية استغلال المناصب المالية المخصصة للأعوان المتعاقدين.

ويتبين من خلال هذه النصوص عدة جوانب جديدة تتعلق بالعلاقة التعاقدية يتم استخلاصها وذكرها بإيجاز في النقاط التالية¹:

- توحيد الأنظمة القانونية لعلاقة العمل المؤقتة في منظومة موحدة تدعى النظام التعاقدى.
- تكريس النظام التعاقدى من خلال منع الإدماج في نظام الوظيفة العمومية وبالتالي فإن فئة المتعاقدين لا تكتسب صفة الموظف العمومي وهذا خلافا للنظام السابق.
- تتصف عملية تسيير المستخدمين ذوي الأنشطة المتخصصة بأسلوب مرن وبهامش من حرية التصرف من خلال النظام التعاقدى الذي قد يتم بعقود غير محددة المدة حسب مدى وجود القرار الوزاري المشترك.

¹ - بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 101

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

- إحداهن تخصصات جديدة تم تصنيفها وإدراجها ضمن النظام التعاقدى، وهذا فى إطار تحديث وعصرنة الإدارة و تطوير الموارد البشرية.

إن تقييم موقف المشرع الجزائري خلال هذه الفترة من النظام التعاقدى لا يكون موضوعيا، لأن النظام الجديد مازال حديث النشأة، ولكن هناك مسألتين هامتين نذكرهما فيما يلى¹:

أولاً: نقص نظام التكوين و الرسكلة لفئة المتعاقدين رغم النص الصريح على هذا الجانب فى المادة 15 من المرسوم الرئاسى رقم 07-308، وهذا الأمر يعيق فعالية تكريس النظام التعاقدى الذى جاء به النظام الجديد.

ثانياً: مسألة الالتزام بعدم ازدواجية الوظيفة فى النظام التعاقدى، تقتضى أن فيه مراعاة مستوى الأجر الشهرى وتدنى القدرة الشرائية، وإلا يصبح هذا الالتزام صعب التطبيق بل يعد مجرد نص مخالفته مشروعة وعلنية.

¹ - هونى عمار، مرجع سابق، ص 76

المطلب الثاني: العلاقة التعاقدية وفقا لأحكام وقرارات القضاء الإداري

لقد كانت العلاقة التعاقدية محل تطبيقات قضائية من طرف القضاء الإداري في الجزائر من خلال عدة أنواع من القضايا التي اشتملت على عدة اجتهادات قضائية. إن القضاء الإداري في الجزائر رغم حداثة تضمن عدة مواقف وأحكام قضائية تهدف إلى تحقيق تكريس النظام التعاقدية، في ظل المبادئ القانونية النافذة ونظام الحكم ودستور الدولة¹.

تظهر أغلب المنازعات القضائية الإدارية المتعلقة بالعلاقة التعاقدية إشكالاتها في الجانب الشكلي للعرائض المقدمة، أو في عدم وجود القرار محل النزاع المتعلق بفسخ عقد العمل، كما قد يتعلق بالآجال القانونية لرفع الدعوى الإدارية، وأيضا الأمر يتعلق بالاختصاص القضائي الإداري الذي أثارته كثيرا المنازعات الإدارية خاصة بالنسبة للأعوان المتعاقدين باعتبارهم فاقدين لصفة الموظف العمومي².

ويتم ذكر بعض القضايا التي تناولها القضاء الإداري في إطار العلاقة التعاقدية، على سبيل المثال لا للحصر، فيما يلي:

01 الدعوى الإدارية توجب احترام آجالها القانونية

إن قضية فسخ عقد الوظيفة لمدة غير محددة من طرف الإدارة المستخدمة، تم رفضها شكليا لعدم احترام الآجال القانونية المحددة، وهي أربعة أشهر وفقا للمادة 829 ق.ا.م.ا. رقم 08-09³، حيث أن المدعي اقتصر دعواه على إعادة إدماجه في منصب عمله دون تبيان قرار فسخ العقد، وكذا دون احترام المدة، مع العلم أنه تم عمله يقينيا لكن لم يتحرك إلا بعد مدة 11 شهر، وهنا دعوى إدارية للإلغاء يتعلق بقرار فسخ عقد العمل، ذلك ما تم

¹ - بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، الجزائر، 2009، ص 49

² - المعداوي السيد محمد يوسف، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثامنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988

³ - قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 مؤرخة في 23/04/2008

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

في قضية فسخ عقد العمل غير محدد المدة، من طرف ولاية ورقلة في حكم صدر من المحكمة الإدارية بورقلة بتاريخ 2012/11/30 تحت رقم 00418/12 المؤيد بقرار مجلس الدولة الذي يتضمن حكما برفض الدعوى شكلا لعدم احترام الآجال القانونية لدعوى الإلغاء أي سقطت الدعوى بالتقادم وهذا السبب يعد من النظام العام، يطعن به من طرف الجميع وفي أي مرحلة تكون عليها الدعوى¹.

02 - منازعات العمل للهيئات والإدارات العمومية من اختصاص القضاء الإداري

تجسيدا للنظام القضائي المزدوج المكرس بدستور 96 وأيده دستور 2016 وطبقا للقانون العضوي رقم 01-98 المعدل والمتمم بالقانون العضوي رقم 11-13 وقانون 02-98، فإنه قد تحدث إشكالية عدم الاختصاص القضائي النوعي في القضايا العمالية التي يكون العون المتعاقد مستخدما لدى إحدى الإدارات العمومية، وذلك كما حدث في قضية دريس قويدر ضد مديرية التربية بولاية تسمسليت بتاريخ 2009/05/03².

وبعض الفقه يفسر هذا الإشكال بسوء الترجمة للمادة 07 مكرر من قانون 23-90 المؤرخ في 1990/08/18³.

03 الشخص لا يستفيد من تعويض ضرر تسبب فيه

إن العون المتعاقد الذي يفسخ عقده من طرف الإدارة المستخدمة لا يمكنه المطالبة بالتعويض للضرر الذي أصابه نتيجة فسخ العقد قبل المدة المحددة له، وهذا عندما يثبت بأن فسخ العقد تم نتيجة إخلال المتعاقد بإحدى التزاماته، وهو التصرفات السيئة التي صدرت من طرف العون المتعاقد، وهذا تطبيقا للقاعدة المشهورة إن الشخص لا يستفيد من خطأ ارتكبه، أي أن الضرر تسبب فيه المضرور، ذلك تم في حكم صدر بالمحكمة

¹ - البشير بن موسى، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في الإدارة العمومية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات ماستر أكاديمي تخصص قانون إداري، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016/2015، ص 49

² - حسين بن الشيخ آث ملوينا، الملتقى في قضايا مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومة، الجزائر، د.س.ن، ص 129-136

³ - رحماوي كمال، المرجع السالف الذكر، ص 77، تعقبا على سوء ترجمة أحكام القانون رقم 23-90 المؤرخ في 1990/08/18، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-154 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج ر عدد 36 مؤرخة في 1990/08/22،

الإدارية بنسبة المؤيد بقرار مجلس الدولة بالغرفة الثانية، بتاريخ 2014/04/09، تحت رقم 001205 المتضمن قرار فسخ عقد العمل دون تعويض لعدم التعسف الإداري¹.

04 عدم مشروعية قرار العزل في عطلة سنوية أو مرضية

إن القضاء الإداري تناول بعض القضايا التي تتعلق بعدم المشروعية للقرار المتخذ بشأن الأعوان العموميين، حتى ولو كانوا متعاقدين من ذلك عدم إقرار مشروعية العزل أو الفصل من الوظيفة في حالة العطلة السنوية أو العطلة المرضية، لأن هذا القرار يصبح يتناقض مع أهداف العطلة المقررة قانوناً، هذه الوضعية لا يسمح فيها باتخاذ إجراء تأديبي ضد العون المتعاقد، إلا بعد التحاقه بالعمل، وهذه القاعدة استقر عليها القضاء، بل تعد أحد الضمانات القانونية التأديبية حماية للعون العمومي من تعسف الإدارة المستخدمة، هذا ما اقره قرار مجلس الدولة بالغرفة الثانية بتاريخ 2013/04/20 تحت رقم 009898².

05 المتابعة الجزائية لا تكتسب التعويض عن العمل عند البراءة

لقد استقر الاجتهاد القضائي على أن المتابعة الجزائية للعون العمومي المتعاقد في حالة أثبات البراءة، فإنه يتم إعادة إدماجه في منصب عمله الأصلي، لأن منصب العمل أو الوظيفة يعد حق مكتسب للعون العمومي بناء على عملية التوظيف، لكن لا يستفيد بالتعويض عن فترة التوقف عن العمل، أولاً لأن المؤسسة المستخدمة لم تكن السبب في توقيف العون المتعاقد بل الأمر يرجع إلى سبب خارجي، وثانياً لأن الأجرة هي نفقة عمومية مقابل عمل وهو لم يؤدي العمل فعلياً³، بل من شروط اقتضاء الأجر هو توفر قاعدة تمام الخدمة، وهذا كله يتوفر ولذلك لا تعويض عن الأجر للمدة المتوقف فيها العامل عن العمل ذلك ما ورد في حكم صادر بقرار من مجلس الدولة الغرفة الثانية بتاريخ 2004/06/15 تحت رقم 10847 الذي تضمن حكم بإعادة إدماج عون عمومي

¹ - القضية وردت في نسخة عادية من الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية بولاية تبسة، وتمت دراستها مباشرة من خلال وثيقة الحكم الغير منشورة، الوثيقة تم الاطلاع عليها من مكتب المنازعات بمديرية جامعة العربي التبسي تبسة.

² - حسين بن الشيخ آث ملويا، مرجع سابق، ص 131

³ - البشير بن موسى، مرجع سابق، ص 58

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

في منصب عمله الأصلي بعد حكم نهائي بالبراءة لكن دون تعويض عن أجوره بسبب عدم العمل الذي يمثل قاعدة تمام الخدمة الواردة نصبها بقانون المحاسبة العمومية 90-21¹، كما أن الإدارة لم تتخذ قرار التوقيف، أي عدم وجود خطأ من طرف الإدارة المستخدمة حتى تجبر على دفع التعويض، لأن هذا الأخير مرتبط بإثبات المسؤولية².

ونفس الموضوع حكم به مجلس الدولة بالغرفة الرابعة بتاريخ 2013/05/22 تحت رقم 328، لكن الاختلاف يكمن في أن العون العمومي في هذه القضية هو عون حجز مرسوم تم طرده من طرف الإدارة إثر متابعته وحجزه من طرف القضاء، لكن تم إلغاء القرار بعد براءته الجزائية لكن دون حدوث الموافقة على طلب تسديد أجوره³.

خلاصة الأمر في هذا أن القضاء الإداري في الجزائر سواء المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة فقد طبق العلاقة التعاقدية لرابطة العمل وفقا للنظام التعاقدى الخاضع لقانون الوظيفة العامة ونصوصه التطبيقية خاصة المرسوم الرئاسي 07-308.

¹ - القانون رقم 90-21 المؤرخ في 15/08/1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية، المعدل والمتمم، ج ر عدد 35 مؤرخة في 15/08/1990

² - البشير بن موسى، مرجع سابق، ص ص 59 60

³ - حسين بن الشيخ آث ملويا، مرجع سابق، ص 139

المطلب الثالث: تأثر العلاقة التعاقدية بالعلاقة التنظيمية اللائحية

إن تطور الأنظمة القانونية عاد إلى إحداث ازدواجية في علاقة العمل الوظيفية، وهذا نتيجة أوجه التقارب والتشابه بين نوعي علاقة العمل رغم أوجه الاختلاف بينهما، ويتم دراسة هذه الجوانب في الفروع التالية:

الفرع الأول: الازدواجية في نظام علاقة العمل

لقد أصبح نظام الوظيفة العمومية يعتمد على النظام الازدواجية في رابطة علاقة العمل، إذ اعتمد المشروع أساسا على رابطة العلاقة التنظيمية التي تحقق الاستقرار وتضمن الاستمرارية للخدمة العمومية¹، وكذا حماية حقوق وامتيازات الموظف العمومي، وهذا النظام أخذت به كل التشريعات الخاصة بالتوظيف أسوة بأهم قوانين الأنظمة الدولية، لكن بأسلوب مرن وذلك بحسب طبيعة المنصب وخصوصيته وظروف أداء العمل، الذي قد يتم في ظرف زمني محدد المدة، ولذا في هذا الإطار تم الاعتراف بصفة التوقيت في علاقة العمل أي نظام التعاقد كأسلوب إضافي استثنائي يلجا إليه عند الضرورة لتسيير المرفق العمومي².

يتضح من هذا الأسلوب المرن، أن العلاقة التنظيمية اللائحية رغم طابعها الأساسي فلا تكون كاملة إلا بجانب تطبيق العلاقة التعاقدية، وهذا الأمر تقتضيه رغبة في التطور و النمو الاقتصادي.

لذا أصبح ضرورة الاعتراف لنمط التعايش والتقارب بين نوعي علاقة العمل في قطاع الوظيفة العمومية، من خلال التعاون والتكامل دون تضاد أو تعارض بينهما امتداد وتعامل، وهذا الأسلوب في الجمع بين الأنظمة القانونية الوظيفية يكمن في السير من سهولة اختيار نظام التوظيف الملائم الذي يحقق الخدمة العمومية³.

¹ - مقدم السعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة،

د.م.ج، بن عكنون، الجزائر، 201، ص 57

² - رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 42

³ - ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص 24

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

تؤدي هذه الازدواجية إلى التنوع والتعدد في نوعية المستخدمين العاملين بالإدارة العمومية، كوسيلة لتحقيق التنمية المستدامة، ولذا كان أسلوب التعايش والتقارب في حاجة ماسة إلى كل أنماط التوظيف، أي إلى كل أنواع المستخدمين سواء كانوا موظفين أو متعاقدين، ويكون هذا النظام في صالح الخدمة العمومية لضمان إستمراريتها التي هي عنوانا لاستمرارية الدولة¹.

الفرع الثاني: أوجه المقارنة بين العلاقة التعاقدية و العلاقة التنظيمية.

رغم التعايش والتقارب يبقى الاختلاف مميذا بين العلاقة التنظيمية والعلاقة التعاقدية، ولذا يقتضي معرفة أوجه الاختلاف وكذا أوجه الاتفاق ذلك ما يتم دراسته في ما يلي.

أولا: أوجه الاختلاف.

تختلف علاقة العمل التنظيمية اللائحية عن العلاقة التعاقدية في عدة نقاط يتم ذكرها في الجوانب التالية²:

- علاقة العمل التنظيمية تتعلق بعملية توظيف بصفة دائمة تحقيقا لضمان استمرارية المرفق العمومي، أما علاقة العمل التعاقدية فهي تتعلق بالتوظيف بصفة مؤقتة بغض النظر سواء كان المنصب دائما أو مؤقتا.
- علاقة العمل التنظيمية تمثل القاعدة العامة في عملية التوظيف، بينما علاقة العمل التعاقدية تعد القاعدة الاستثنائية، والتي يلجا إليها عند الضرورة.
- علاقة العمل التنظيمية ترتب مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها طبقا لأساس الخط المرفقي أو بناء على فكرة الجمع بين المسؤولية، خطأ العون المتعاقد في حالة الخطأ الشخصي.

¹ -مقدم السعيد، مرجع سابق، ص 61

² - ديدان مليود وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي

العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، د.س.ن، ص114

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

- العلاقة التنظيمية تؤدي إلى اعتبار العون المستخدم موظفا عموميا، بينما العلاقة التعاقدية لا تكسب العون المتعاقد صفة الموظف العمومي ولا يتم إدماجه في الوظيفة العمومية.
- العلاقة التنظيمية تؤدي إلى الالتزام بالخدمة المدنية، بينما العلاقة التعاقدية لا يتم فيها الالتزام بالخدمة المدنية.
- العلاقة التنظيمية يتم تنفيذها عن طريق القرارات أو المقررات الإدارية، بينما العلاقة التعاقدية فان أداة تنفيذها هي العقود الإدارية.

ثانيا: أوجه الاتفاق .

نتيجة تطور القوانين وتغيرها فان العلاقة التعاقدية تأثرت بالعلاقة التنظيمية، وهذا الأمر يرجع أصله إلى فلسفة التنظيم القانوني للدولة ومنهجها في معالجة الوضعيات القانونية، من خلال التجربة التي اكتسبها المشرع الجزائري نتيجة تغير النظام الدستوري ونظام الحكم خلال المراحل التاريخية التي مرت بها الدولة، مما أدت هذه التطورات إلى تأثير العلاقة التنظيمية في العلاقة التعاقدية وذلك من خلال أوجه الاتفاق التي تظهر في عدة جوانب مشتركة نذكر منها أهمها فيما يلي¹ :

01- إن العلاقة التعاقدية توضع في شكل عقود ضمن إطار نماذج وثائقية معدة مسبقا وفقا للمنشور أو المقررات الإدارية.

02- كل منهما يخضعان للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية باعتباره المصدر القانوني العام لنظام العمل.

03- أن كل من العلاقة التعاقدية والعلاقة التنظيمية يشتركان في الخضوع لأحكام السلطة الرئاسية لأنهما يتسمان بالعلاقة القانونية التبعية.

04- كل منهما يخضعان لأجراء التعديل وتغيير الأوضاع والمراكز القانونية دون الاحتجاج بالحق المكتسب .

05- كل منهما يشتركان في مصدر التصرف القانوني لإحداث الأثر القانوني.

¹ - ديدان مسعود وآخرون، مرجع سابق، ص ص 118-124

الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية

06- كل منهما يخضعان لجهاز الرقابة القانونية من خلال رقابة الوظيف العمومي والمراقب المالي.

إذ يتضح مما سبق أن هناك تقارب وتعايش وتشابه بين العلاقة التنظيمية والعلاقة التعاقدية في وجود قاسم مشترك سواء من حيث الجانب الشكلي أو الموضوعي . وما يؤكد هذا التعايش و التقارب أن بعض الفقه القانوني رجح تكييف عقد الوظيفة بأنه عقد إداري ذو طبيعة مزدوجة حيث يجمع بين الجوانب التنظيمية والتعاقدية¹، وهذا هو التكييف الراجح فقها وذلك خلافا لبعض الفقه الآخر الذي يأخذ بفكرة العقد المولد لمركز نظامي الذي تعرض لانتقادات شديدة طبقا لما أقره الفقيه محمد سليمان الطماوي أن طبيعة العقد يولد التزامات عقدية فقط، وهذا الاتجاه يتفق مع رأي المشرع الجزائري الذي أكد على النظام التعاقدى كاستثناء طبقا للأمر 06-03.

¹ - ذبيح عاشور، مرجع سابق، ص 81

خلاصة الفصل الأول

خلاصة لما سبق فإن العلاقة التعاقدية في نظام الوظيفة العمومية تؤكد على أن النظام التعاقدى يعد إجراء استثنائي يلجأ إليه عند الضرورة كما تم تنظيمه وفقا للتشريع الجديد الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 07-308 تطبيقا للأمر رقم 06-03 من خلال مواد 19-25، ولقد تم تصنيف المتعاقدين إلى أربعة أصناف يشتركون في المساهمة في تسير المرفق العمومي وكذا في اشتراط الجنسية الوطنية.

كما يشتمل النظام التعاقدى على جانب آخر وهو المستخدمين الأجانب، الذين يخضعون إلى نصوص قانونية خاصة طبقا لما ورد في المادة 76 من المرسوم الرئاسي 07-308 المذكور أعلاه، ومن أهم النصوص القانونية التي تنظم عملية التوظيف الأجنبي هو المرسوم رقم 86-276 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315.

والملاحظ عن النظام التعاقدى أنه يختلف عن النظام السابق قبل دستور 89 في كثير من الجوانب، حيث عمل المشرع على توحيد جميع أنماط التوظيف المؤقت وكذا النص على عدم الإدماج في نظام الوظيفة العمومية وهذا عملا على تكريس النظام التعاقدى ليكون أسلوبا متكاملًا لنظام العلاقة التنظيمية، إلا أن الاختلاف بين العلاقة التعاقدية والعلاقة التنظيمية أمر واضح من خلال عدة نقاط، لكن السمة البارزة في هذا الإطار هو وجه التقارب والجمع والتعايش بين نوعي علاقة العمل وذلك لضرورة حاجة تسير المرفق العمومي.

ومما يؤكد على أهمية العلاقة التعاقدية، أن المشرع الجزائري خضع في هذه العلاقة إلى أجهزة الرقابة المختصة بالرقابة المالية وأجهزة التوظيف العمومي، علاوة على خضوعها لرقابة القضاء الإداري لأن تكليف عقد الوظيفة بات عقد أداري، وظهر تطبيق هذا التكيف في أحكام و قرارات المحاكم الإدارية ومجلس الدولة.

الفصل الثاني

الوضع القانوني للعون المتعاقد

بجامعة العربي التبسي تبسة

الفصل الثاني: الوضع القانوني للعون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة

إن الأصل في الوظيفة العمومية قائم على العلاقة القانونية الأساسية التي تتميز بديمومة الوظيفة وتنظيمها اللاتحي¹، إلا أنه واستثناءً أجاز المشرع الجزائري للإدارات والمؤسسات العمومية كما هو الحال بجامعة العربي التبسي تبسة، اللجوء إلى نظام التعاقد كآلية أخرى للعمل في الوظيفة العمومية، هذا الأخير تنتج عن فئة جديدة داخل نفس النظام وهم ما يعرف بفئة الأعوان المتعاقدين.

هؤلاء أشخاص يتم تعيينهم في الوظيفة العمومية دون تثبيتهم في المناصب التي يشغلونها، فتعيينهم يتم وفقا لاتفاق تعاقدى إداري يخضع للقانون العام وإجراءات خاصة ويحق للإدارة إنهاء الرابطة وتمديدتها لما لها من امتيازات الشرطة العامة².

وتجدر الإشارة إلى أن أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 الذي يحدد كفاءات وتوظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلية لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، هو النص التنظيمي الذي ينظم الوضع القانوني للعون المتعاقد بما فيها الأعوان المتعاقدين بجامعة العربي التبسي تبسة، ويتم تحديد تعداد مناصب شغلهم وتصنيفها ومدة العقد الخاصة بهم في نشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات³ بموجب قرار.

وعليه سنتعرض في هذا الفصل إلى كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين بجامعة العربي التبسي تبسة من خلال المبحث الأول، والنشاط المهني للأعوان المتعاقدين بالجامعة في المبحث الثاني مع التمييز في كل مرة بينهم وبين الموظفين العموميين.

1- المادة 07 من الأمر 06-03، مرجع سابق

2- بن فرحات مولاي لحسن، إدارة لكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، جامعة باتنة، 2012، ص 06

3- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 13/06/2019، يعدل ويتمم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02/06/2011 الذي يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد الخاص بالأعوان العاملين في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو

الخدمات بعنوان الجامعات، ج.ر عدد 14 مؤرخة في 08/03/2020، ص 29

المبحث الأول

كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين بجامعة العربي التبسي تبسة

تعتبر جامعة العربي التبسي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، أنشئت بموجب مرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي ووضعت تحت وصايتها، كما يحدد هذا المرسوم مقر الجامعة وعدد الكليات التي تتكون منها واختصاصها.

في إطار مهام المرفق العام للتعليم العالي، تتولى جامعة العربي التبسي تبسة مهام التكوين العالي والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، المهام الأساسية للجامعة هي:

- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد.
 - تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين عن طريق البحث وفي سبيل البحث.
 - المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها.
 - المشاركة في التكوين المتواصل
 - في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، المهام الأساسية للجامعة هي:
 - المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.
 - المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية
 - تميم نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني.
 - المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها.
- وفي إطار موضوع دراستنا يمكن دراسة وضع الأعوان المتعاقدين بالجامعة من خلال هذا المبحث في التعريف بالمؤسسة محل الدراسة (المطلب الأول)، وشروط وطرق اختيار العون المتعاقد بالجامعة (المطلب الثاني) وأنواع العقود التي يبرمها العون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة (المطلب الثالث)

المطلب الأول: التعريف بجماعة العربي التبسي تبسة محل الدراسة

تأسست جامعة العربي التبسي تبسة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-08 الصادر في 04 جانفي 2009¹، وقد جاء الإعلان عن ترقية المؤسسة إلى مصف جامعة، تتويجا للمجهودات الجبارة التي بذلتها الأسرة الجامعية بكل أطيافها على مدار سنوات متواصلة، كانت بدايتها سنة 1985، سنة تأسيس المعاهد الوطنية للتعليم العالي في تخصصات علوم الأرض، الهندسة المدنية والمناجم².

أما المحطة الثانية التي عرفتها مسيرة تطوير المؤسسة فكانت سنة 1992 أين أنشأ المركز الجامعي الشيخ العربي التبسي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-297 الصادر في 27 سبتمبر 1992³، وقد حمل اسم العلامة الكبير وابن مدينة تبسة الشيخ العربي التبسي تيمنا بما يحمله هذا الاسم من دلالات العلم والنضال الفكري البناء.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-272 الصادر في 16 أوت 2006⁴، وفي إطار الهيكلة الجديدة للمراكز الجامعية، تمت هيكلة المؤسسة باعتماد تقسيم جديد للمصالح الإدارية وتوزيع الأقسام والمعاهد، أما المرحلة الحاسمة فكانت يوم 12 أكتوبر 2008، في حفل الافتتاح الرسمي للسنة الجامعية 2009/2008 من جامعة تلمسان أين أعلن رئيس الجمهورية آنذاك ترقية المركز الجامعي تبسة إلى مصف جامعة، وهذا التاريخ يعتبر نقطة تحول هامة من أجل تحقيق الأهداف المسطرة، حيث عرفت جامعة العربي التبسي تغييرات كبرى على مستوى الهيكل التنظيمي والعلمي بما يسمح لها بإبراز كفاءتها العلمية وإمكانياتها المادية التي تتيح لها الفرصة لمنافسة الجامعات الكبرى ورفع مستوى التكوين والتأطير في مختلف التخصصات والفروع الموجودة.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 09-08 مؤرخ في 04/01/2009، المتضمن إنشاء جامعة تبسة، ج ر عدد 02 مؤرخة في 11/01/2009، ص14

² - ديباجة التعريف بالجامعة، تقرير سنوي لمجلس الإدارة بعنوان سنة 2019، الأمانة العامة لجامعة العربي التبسي تبسة، ص 4

³ - مرسوم تنفيذي رقم 92-297 مؤرخ في 07/07/1992، المتضمن إنشاء مركز جامعي في تبسة، ج ر عدد 56 مؤرخة في 22/07/1992.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 06-272 مؤرخ في 16/08/2006، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 92-297 المؤرخ في 07/07/1992 والمتضمن إنشاء مركز جامعي في تبسة، ج ر عدد 52 مؤرخة في 20/08/2006

الفصل الثاني: الوضع القانوني للعون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة

تضمن جامعة العربي التبسي حاليا التكوين والتأطير لحوالي 21623¹ طالب في النظامين الكلاسيكي ول م د وموزعين على ست كليات ومعهدين كما يلي:

- كلية الحقوق والعلوم السياسية
- كلية العلوم والتكنولوجيا
- كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
- كلية الآداب واللغات
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
- معهد المناجم
- معهد التقنيات والنشاطات الرياضية والبدنية

وتطبيقا لمخطط الإصلاحات الجديدة للتعليم والتكوين العالين، اتجهت جامعة العربي التبسي نحو فتح ميادين جديدة في نظام ل م د بإضافة تخصصات جديدة، ما يعطي للطلبة فرص أكبر لاختيار مسارات تكوينهم من بين عروض متعددة ومتنوعة لميادين التكوين، على غرار التحضير لفتح تخصص الطب، العلوم الإسلامية والصحافة.

¹ - مراسلة رقم 2020/1443 مؤرخة في 2020/12/31 تتضمن إحصائيات نيابة مديرية جامعة العربي التبسي. تبسة للتكوين العال في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات خلال الدخول الجامعي 2020-2021، موجهة إلى المدير العام للتعليم والتكوين العالين بوزارة التعليم العال والبعث العلمي، وثيقة غير منشورة

01 - مجالات البحث العلمي

الجدول رقم (01) : مجالات البحث العلمي¹

إثراء معادن، الكتروميكانيك، جيونقني	مناجم	كلية العلوم والتكنولوجيا
طاقويات، بناءات ميكانيكية	الهندسة الميكانيكية	
مراقبة، آلية، الشبكات الكهربائية	الهندسة الكهربائية	
السنة الأولى، السنة الثانية	علوم وتقنيات	
السنة الثانية والثالثة	الهندسة المعمارية	
خرسانة مسلحة، بناءات مدنية، طرقات ومنشآت فنية	الهندسة المدنية	كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة
كيمياء، فيزياء	علوم المادة	
رياضيات، إعلام آلي	رياضيات وإعلام آلي	
هيدروجيولوجيا، مجموعات رسوبية، جيولوجيا المهندس، البيئة الرسوبية	علوم الأرض	
علم الحيوان، علم النبات، ميكروبيولوجيا، علم الأحياء الدقيقة بيوكيمياء، المراقبة الغذائية، علم التسمم، بيولوجيا الجزئية	بيولوجيا	
تهيئة عمرانية	تهيئة عمرانية	كلية الحقوق والعلوم السياسية
القانون العام، القانون الخاص، القانون الجنائي، القانون الإداري، القانون العقاري، أمن وجريمة	الحقوق	
علاقات دولية، دراسات أمنية واستراتيجية	العلوم السياسية	
تحليل الخطاب، التعليمية	الآداب واللغة العربية	كلية الآداب واللغات
تعليمية اللغة	اللغة الإنجليزية	
تعليمية اللغة	اللغة الفرنسية	
علم الاجتماع، تنظيم وعمل، علم اجتماع تربوي، أنثربولوجيا، فلسفة وعلم اجتماع الجريمة.	العلوم الاجتماعية	العلوم الاجتماعية والإنسانية
تاريخ، الإعلام والاتصال، علم المكتبات والمعلومات	العلوم الإنسانية	
اقتصاد دولي، مالية وبنوك، تقنيات كمية	العلوم الاقتصادية	كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير
تسويق، مالية	العلوم التجارية	
تسيير المؤسسات، إدارة المؤسسات الرياضية	علوم التسيير	

¹ - تقرير مجلس الإدارة، الأمانة العامة لجامعة العربي التبسي تبسة، مرجع سابق، ص 06

02 - التأطير والتكوين

يشرف على التأطير البيداغوجي 1859¹ أستاذ دائم موزعين على الرتب:

-رتبة أستاذ 81

-رتبة أستاذ محاضر قسم "أ" 201

-رتبة أستاذ محاضر قسم "ب" 272

-رتبة أستاذ مساعد قسم "أ" 279

-رتبة أستاذ مساعد قسم "ب" 25

-رتبة أستاذ معيد 01

وأكثر من 158² أستاذ مشارك وعدد من الأساتذة ال مؤقتين من مختلف الرتب العلمية، ويسهر على متابعة مساهم التعليم ي 504³ موظف من مختلف الرتب والأصناف موزعين كما يلي:

-التأطير 191 موظف

-التطبيق 115 موظف

-التحكم 137 موظف

-التفويض 61 موظف

1- جدول رقم 06 المعنون بتعداد أساتذة البحث العلمي والأساتذة المساعدين، مخطط تسيير الموارد البشرية بعنوان

سنة 2020، المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين بالجامعة

2- القائمة الإسمية للأساتذة الموقوفة بتاريخ 2020/12/31، مصلحة مستخدمي الأساتذة بالجامعة

3- القائمة الإسمية للمستخدمين الموقوفة بتاريخ 2020/12/31، مصلحة المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعوان

المصالح بالجامعة

الفصل الثاني: الوضع القانوني للعون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة

أما بخصوص الأعوان المتعاقدين جلهم يشغل مناصبهم بعقود غير محددة المدة بالتوقيت الكامل، يقدر عددهم ب 322¹ عون موزعين كآآتي:

الرقم	منصب الشغل	الصف	الرقم الاستدلالي	العدد
01	عامل مهني من المستوى الأول	01	200	136
02	حارس	01	200	80
03	سائق سيارة من المستوى الأول	02	219	05
04	عامل مهني من المستوى الثاني	03	240	07
05	سائق سيارة من المستوى الثاني	03	240	05
06	عامل مهني من المستوى الثالث	05	288	06
07	عون وقاية من المستوى الأول	05	288	67
08	عون وقاية من المستوى الثاني	07	348	16

الجدول رقم (02) : توزيع الأعوان المتعاقدين بجامعة العربي التبسي تبسة²

03 - الهياكل البيداغوجية

يرتبط التحصيل البيداغوجي والعلمي للطلبة بمدى توفر الهياكل القاعدية والبيداغوجية القاعدية ومدى ملائمتها للمتطلبات العلمية لمختلف التخصصات والفروع الموجودة وبهدف ضمان أحسن الظروف، تعكف مصالح الجامعة على تدعيم الهياكل البيداغوجية وتزويدها بأحدث التجهيزات العلمية الحديثة المواكبة للتغيرات الحاصلة في مختلف المجالات العلمية وعن أهم الهياكل القاعدية بالجامعة فهي كالتالي³:

- 1- القائمة الإسمية للمستخدمين الموقوفة بتاريخ 2020/12/31، مرجع سابق.
- 2- جدول رقم 11 المعنون بتعداد الأعوان المتعاقدين، لمخطط تسيير الموارد البشرية لسنة 2020، مرجع سابق، مقارنة مع القائمة الإسمية الموقوفة إلى غاية 2020/12/31 بعد تأشيرة مصالح الرقابة المالية لولاية تبسة.
- 3- تقرير مجلس الإدارة لجامعة العربي التبسي تبسة في دورة ديسمبر 2020، الأمانة العامة للجامعة، مرجع سابق،

03 01- المكتبة المركزية

تبلغ طاقة استيعابها 1000 مقعد بيداغوجي، وقد عرفت هذه الأخيرة تطورا ملحوظا حيث بلغ الرصيد الوثائقي بها إلى 100.000 مرجع بمختلف اللغات وفي كل الفروع والتخصصات الموجودة بالجامعة، كما تنظم المكتبة كل سنة وبصفة دورية معرضا وطنيا للكتاب يتم فيه عرض أحدث الإصدارات العلمية في مختلف الفروع والبيادين، تشرف على عرضها دور نشر وطنية وأجنبية، وهي فرصة تدعم من خلالها المكتبة كل سنة رصيدها الوثائقي باقتناء الكتب حسب حاجة الكليات، إضافة إلى توفر المكتبة على فضاء للانترنت خاص بالطلبة.

03 02- مكتبة المجمع

وتبلغ طاقة استيعابها 1500 مقعد بيداغوجي، تقدم خدماتها لطلبة المجمع الجديد في الفروع التالية : علوم قانونية وإدارية، الآداب واللغات الأجنبية، العلوم الإنسانية والاجتماعية وتتوفر على قاعة خاصة للانترنت للطلبة وتتميز هذه المكتبة بتصميمها المعماري الجميل ما جعلها مكسبا حقيقيا للجامعة.

03 03- مكتبة العلوم الإنسانية والاجتماعية

وهي مكتبة محدثة تم منحها من طرف والي ولاية تبسة لتضاف للرصيد المعرفي للطلبة والجامعة وهي مكتبة مجهزة بأحدث الكتب ذات رسم عمراني ممتاز خصص طابقين منها للطلبة وبقية الطوابق الأخرى خصصت لإدارة الكلية.

03 04- مكتبة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

وهي مكتبة تضم مجموعة ضخمة من الكتب في عدة تخصصات وتضم أيضا بعض الكتب والمراجع الخاصة ببعض التخصصات في علم الاجتماع والعلوم الإنسانية مثل الإحصاء.

04 - المخابر البيداغوجية

تتوفر جامعة العربي التبسي تبسة على 43 مخبر يتوزعون كالتالي:

التخصص	عدد المخابر	التخصص	عدد المخابر
فيزياء	06	هندسة مدنية	05
كيمياء	04	ميكانيك	05
علوم الأرض	07	الكتروميكانيك	05
بيولوجيا	06	مناجم	07

الجدول رقم (03) : مخابر جامعة العربي التبسي تبسة

05 - المقاعد البيداغوجية

طاقة الاستيعاب	العدد	الهيكل
675	01	قاعة المحاضرات (مالك بن نبي)
4026	14	المدرجات
416	25	قاعات الإعلام الآلي
190	11	قاعات الرسم والورشات
662	43	المخابر
2500	04	قاعات القراءة (ممثلة في المكتبات)
5608	180	قاعات الدروس

الجدول رقم (04): توزيع المقاعد البيداغوجية

06 البعث العلمي والتعاون

يعد البعث العلمي أهم المهام المسندة للمؤسسات الجامعية التي تسعى من خلاله إلى التنظير لمناهج البعث والتكوين والتأسيس للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وذلك عبر دعم القدرات العلمية وتكوين الإطارات النوعية وهو ما يضمه عدد كبير من الباحثين في مختلف الاختصاصات يتميزون بالمستوى العلمي العالي ويمشاركهم في الملتقيات الوطنية والدولية وأبحاثهم الأكاديمية الصادرة في مجالات متخصصة، كما تخلق ضرورات البعث فرص كثيرة للتعاون بين مخابر البعث والجامعات سواء على المستوى الوطني أو الدولي، ما يثمن تبادل الأبحاث والخبرات في مختلف مجالات التكوين والإطلاع على أحدث التطورات والنتائج في ميدان العلم، ومخابر البعث العلمي هي خمسة مخابر معتمدة تضم حوالي 73 أستاذ باحث¹.

- 1- Laboratoire des mines
- 2- Laboratoire des matériaux organique et pétrochimie
- 3- Laboratoire des matériaux et sciences des membranes
- 4- Laboratoire d'énergétique et turbomachines
- 5- Laboratoire de physique et théorique

¹ - ديباجة نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والبعث العلمي ، تقرير مجلس الإدارة لجامعة العربي التبسي تبسة المنعقد في ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص 11

المطلب الثاني: شروط وطرق اختيار العون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة
تشتطرت التشريعات الوظيفية توافر عدد من الشروط لتولي الوظائف العامة والتي لا تخلوا في مجملها من مبدأ الجدارة والاستحقاق في تولي الوظائف العامة، وهذا ما جاء به المرسوم الرئاسي رقم 07-308 السالف الذكر، حيث نصت المادة 16 منه على شروط محددة في توظيف العون المتعاقد، وذلك ما ترجم في إعلان التوظيف بجامعة العربي التبسي تبسة المعلن عنه بتاريخ 2020/12/03¹

الفرع الأول: شروط اختيار العون المتعاقد بالجامعة

لاختيار توظيف العون المتعاقد هناك جملة من الشروط المذكورة على سبيل الحصر في أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المادة 16 منه وهي:

- 01 - أن يكون جزائري الجنسية
- 02 - أن يبلغ من العمر 18 سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف
- 03 - أن تتوفر فيه الأهلية البدنية والعقلية ومؤهلات منصب الشغل المطلوب
- 04 - أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية
- 05 - أن يتمتع بالحقوق المدنية وأن يكون على خلق حسن
- 06 - لا تحمل صحيفة سوابقه العدلية ملاحظات تتنافى وممارسة المنصب المراد شغله.

وهذه الشروط يلزم ذكرها في أحكام مقرر فتح مسابقة توظيف خارجية بعنوان سنة 2020 عن طريق الاختبار المهني للالتحاق بالرتب²:

- عامل مهني من المستوى الأول بعقد غير محدد المدة بالتوقيت الكامل
- حارس بعقد غير محدد المدة بالتوقيت الكامل

1- إعلان عن توظيف مؤرخ في 2020/12/03، المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين بجامعة العربي التبسي تبسة، منشور على الصفحة الرسمية للجامعة، http://www.univ-tebessa.dz/index_ar.php

2- إطلعنا على مقرر فتح مسابقة توظيف خارجية بعنوان سنة 2020 عن طريق الاختبار المهني للأعوان المتعاقدين رقم: 26 المؤرخ في 2020/10/17 الممضي من قبل مدير الجامعة، المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين بالجامعة، يوم 2021/01/21

الفرع الثاني: طرق توظيف العون المتعاقد

نصت المادة 17 من المرسوم الرئاسي 07-308 على أنه يجب على كل مترشح لمنصب شغل خاضع إلى نظام التعاقد أن يقدم ملفا إداريا قبل توظيفه، يتكون من: طلب خطي، نسخة مطابقة للأصل للشهادة أو الإجازة أو المستوى الدراسي أو التكوين ونسخة مطابقة للأصل لشهادة إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية، شهادة عمل تثبت الخبرة المهنية المكتسبة في تخصص له صلة مع منصب العمل المراد شغله عند الاقتضاء. صحيفة السوابق العدلية القضائية " وثيقة رقم 03 سارية الصلاحية، شهادة طبية تثبت تأهيل المترشح لشغل منصب العمل المقصود، ويجب على المترشحين بعد التوظيف إتمام ملف التوظيف بالوثائق التالية:

شهادة ميلاد، شهادة عائلية عند الاقتضاء، شهادة الجنسية الجزائرية¹، و 06 صور شمسية.

جاء في أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 من خلال أحكام المادة 18 منه، على أنه يتم توظيف الأعوان حسب الحالة عن طريق²:

أولاً: الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة: من طرف ممثلين 02 مؤهلين عن السلطة الإدارية المختصة وتدون أشغال اللجنة في محضر انتقاء المترشحين المقبولين نهائيا حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية المطلوب شغلها، ويبلغ المحضر للمصادقة عليه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية، حسب الحالة في أجل 08 ثمانية أيام من تاريخ

1- المواد 02 و 04 من المرسوم التنفيذي رقم 20-365 المؤرخ في 08/12/2020، المحدد لشروط الإعفاء من تقديم شهادة الجنسية والسوابق القضائية من الملفات الإدارية، ج ر عدد 74 مؤرخة في: 08/12/2020، لا تشترط تقديم شهادة الجنسية وصحيفة السوابق القضائية في الملفات الإدارية التي تطلبها الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية والجماعات المحلية وكذا المصالح التابعة لها.

2- المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25/04/2012 الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج ر عدد 26 مؤرخة في

الفصل الثاني: الوضع القانوني للعون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة

توقيعه مرفقا بإعلان التوظيف المؤشر عليه والمؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل، والوكالة المحلية للتشغيل المختصة¹،

ثانيا: اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة²:

01- الالتحاق بمنصب عامل مهني

بالنسبة للعامل المهني من المستوى الأول يتمثل في اختبار شفهي مع أعضاء اللجنة يهدف إلى تقديم مهارات المترشح لضمان تنفيذ المهام ذات الصلة مع المناصب المراد شغلها، والعامل المهني من المستوى الثاني والثالث والرابع، إختبار تطبيقي في شكل امتحان يهدف إلى تقييم درجة التحكم المهني للمترشح للمهام ذات الصلة مع التخصص لمدة ساعة واحدة.

02- الالتحاق بمنصب عون الخدمة

أعوان الخدمة من المستوى الأول، الثاني والثالث، إختبار كتابي يتمثل في تحرير مقال يتعلق بموضوع عام لمدة ساعتان.

03- الالتحاق بمنصب سائقي السيارات ورؤساء الحظائر

03-01- الالتحاق بمنصب سائق سيارة من المستوى الأول، الثاني والثالث

إختبار تطبيقي في سياقة سيارات من الصنف المقصود ومعرفة قواعد قانون المرور.

03-02- الالتحاق بمنصب رئيس حظيرة

إختبار كتابي يتمثل في تحرير موضوع عام لمدة ساعتين وإختبار تطبيقي حول صيانة السيارات لمدة ساعة واحدة.

1- المواد من 02 إلى 09 من أحكام القرار المؤرخ في 2008/04/07 الذي يحدد تشكيلة الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين، مرجع سابق

2- التعليم رقم 01 المؤرخة في 2013/02/20 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات

العمومية وكيفية إجرائها، المديرية العامة للتوظيفة العمومية، الموقع الرسمي:

<http://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>

04- الالتحاق بمنصب أعوان الوقاية والحراس

- أ- بالنسبة للحراس اختبار شفهي يتمثل في محادثة مع اللجنة يهدف إلى تقييم كفاءة المترشح لضمان تنفيذ المهام ذات الصلة بالمنصب المراد شغله لمدة 30 دقيقة
- ب- أعوان الوقاية من المستوى الأول والثاني اختبار كتابي يتمثل في تحرير موضوع عام لمدة ساعتين، واختبار شفاهي يتمثل في محادثة تهدف إلى تقييم معارف المترشح في ميدان الوقاية لمدة 30 دقيقة¹.
- ويخضع توظيف الأعوان المتعاقدين إلى إجراء الإعلان، يجب أن يتم إشهار قرار أو مقرر فتح مسابقة توظيف الأعوان المتعاقدين في شكل إعلان توظيف لمدة 20 يوم، على مستوى الوكالة الولائية والوكالة المحلية للتشغيل المختصة ومقررات الإدارة المعنية وفي كل مكان آخر مناسب².
- غير أنه يمكن القيام بالتوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين اعتبارا لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل³.

1- مراسلة رقم 157 مؤرخة في 2018/01/24 تتضمن كفاءات توظيف أعوان الوقاية ، المديرية العامة للتوظيف العمومية، الموقع الرسمي: <http://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>

2- المواد من 07 إلى 12 من القرار المؤرخ في 2008/04/07 الذي يحدد تشكيلة الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين، مرجع سابق

3- المادة 19 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، مرجع سابق

المطلب الثالث: أنواع العقود التي يبرمها العون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة في إطار تطبيق أحكام المواد 19، 20 و 21 من الأمر 06-03، يمكن لجامعة العربي التبسي تبسة كغيرها من المؤسسات والإدارات العمومية، أن تقوم حسب الحالة ووفق احتياجاتها، بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي طبقا للكيفيات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 07-308، وهذا ما سنتطرق له في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: العقد محدد المدة

لقد نص المشرع الجزائري على شكلية العقد محدد المدة¹، ويجب أن يتضمن العقد على تسمية منصب الشغل وطبيعة ومدة عقد العمل وتاريخ بداية السريان والحجم الساعي (توقيت كامل أو جزئي)، والفترة التجريبية عند الاقتضاء وتصنيف منصب الشغل وعناصر الراتب ومكان التعيين، ويوضح العقد زيادة على ذلك الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل.

ولا يجوز أن يتعدى العقد محدد المدة سنة واحدة، ويمكن أن يجدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر².

ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 على أن يوظف الأعوان المتعاقدون بعقود محددة المدة، لشغل منصب مؤقت أو تعويض الشغور المؤقت لمنصب عمل أو في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو للتكفل بعملية تكتسي طابع مؤقت.

للإشارة فإن جامعة العربي التبسي تبسة قامت خلال سنة 2014 بتجديد عقود الأعوان المتعاقدين بعقود محددة المدة وبالتوقيت الجزئي، بعقود جديدة غير محددة المدة وبالتوقيت الكامل وذلك بموجب أحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في

1- مراسلة رقم 28 مؤرخة في 2014/01/23 بخصوص تكييف عقود المتعاقدين إثر صدور القرار الوزاري

المشترك الذي يحدد تعدادهم، المديرية العامة للتوظيف العمومية، الموقع الرسمي:

<http://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>

2- المادتين 3 و 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، مرجع سابق

الفصل الثاني: الوضع القانوني للعون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة

2014/05/04¹، والذي عكفت من خلاله وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على تسوية جميع عقود الأعوان المتعاقدين على مستوى كل المؤسسات تحت الوصاية.

الفرع الثاني: العقد غير محدد المدة

تطبيقاً لأحكام القرار الوزاري المؤرخ في 2014/05/04 السالف الذكر، فإن جامعة العربي التبسي تبسة كيفت عقود كل أعوانها المتعاقدين العاملين في نشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات بعقود غير محددة المدة بالتوقيت الكامل²، والتي نظمها المشرع الجزائري في أحكام المرسوم رقم 07-308 من خلال مجالات التعاقد بالعقد غير محدد المدة حيث يعتبر هذا الأخير عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط أو ضرورة الخدمة، كما حدد مناصب الشغل التي تخص العقود غير محددة المدة في المادة 09 من نفس المرسوم على أنه يتم تشغيلهم عن طريق الاختبار المهني، ونظمهم بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المتضمن القانون الأساسي لهم وهم العمال المهنيين، أعوان الخدمة، سائقي السيارات ورؤساء الحظائر وأعوان الوقاية والحراس³، بالإضافة إلى ذلك فقد حدد المشرع مضمون العقد محدد المدة في أحكام المادة 05 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 وأصدرها في شكل وثيقة رسمية.

1- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2014/05/04، يعدل القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2011/06/02، الذي يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد الخاص بالأعوان العاملين في نشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات بعنوان الجامعات، ج ر عدد 20 المؤرخة في 2015/04/22

2- مراسلة رقم 4798 مؤرخة في 2017/04/20، تتضمن ترخيص لتوظيف أعوان متعاقدين بعقد محدد المدة في إطار تطبيق أحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2014/05/04 المحددة لمناصب العمل لهم والخاصة بجامعة تبسة، صادرة عن مفتشية الوظيفة العمومية لولاية تبسة

3- المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 2008/01/19، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، ج ر عدد 03 مؤرخة في 2008/01/20

المبحث الثاني

النشاط المهني للأعوان المتعاقدين بجامعة العربي التبسي تبسة

إن المسار المهني للعون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة يعتمد أساساً على قدراته في القيام بمهامه في حياته الوظيفية من خلال تقديمه لواجباته المنوط بها داخل الجامعة واستفادته بالحقوق التي ضمنها له القانون، ونظامه التأديبي في حالة إخلاله بواجباته.

وهذا ما سنعالجه في مبحثنا من خلال المطلب الأول الذي سنحدد فيه الحقوق والواجبات للعون المتعاقد بالجامعة ثم تطبيقات النظام التأديبي لهذا العون المتعاقد ونهاية نشاطه في المطلب الثاني، مع التمييز بين النظامين التأديبيين للعون المتعاقد والموظفين العموميين من خلال المطلب الثالث.

المطلب الأول: تحديد الحقوق والواجبات للعون المتعاقد بالجامعة

أوكلت متابعة وإسناد المهام للأعوان المتعاقدين بجامعة العربي التبسي تبسة للمديرية الفرعية للوسائل والصيانة التابعة للأمانة العامة، فهي المديرية التي تتابع وتقيم نشاطاتهم وتوجيههم لمختلف المصالح والكليات¹.

ولأن تعيين الأعوان المتعاقدين بصفة مؤقتة في مناصب شغل معينة، يشغلونها عند الحاجة، ويتمتعون بالمقابل بمجموعة من الحقوق والواجبات مضمونة شرعاً وغير قابلة للتفاوض مستمدة من التشريع، إلا إذا نص التشريع على خلاف ذلك، وهذا ما سنتطرق له في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: ضمانات وحقوق العون المتعاقد بجامعة تبسة

تعكف جامعة العربي التبسي تبسة كغيرها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى، على ضمان حق العون المتعاقد في المنصب الذي يشغله، هذه الضمانات المستمدة من أحكام التشريع المعمول به قد تضمن له مجموعة من الحقوق منها ما يتعلق بمنصب الشغل ومنها ما يتعلق بالمهنة أو المهام المسندة إليه، وهذا ما تطرق له أحكام

¹ - المادة 14 من القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 2004/08/24، يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقه الجامعة ومصالحها المشتركة، ج ر عدد 62 مؤرخة في 2004/09/26

الفصل الثاني: الوضع القانوني للعون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة

المرسوم الرئاسي رقم 07-308 في المواد 13، 15 و 23 منه، حيث تطرق إلى أن العون المتعاقد يتمتع بمجموعة من الحقوق هي¹:

- الحق في الراتب بعد أداء الخدمة
- الحق في الحماية الاجتماعية
- العطل والغيابات المرخص بها وأيام الراحة القانونية
- ممارسة الحق النقابي
- حق ممارسة الإضراب
- حق الحماية المدنية والجزائية
- الحق في ظروف عمل جيدة

زيادة على هذه الحقوق تخصص جامعة العربي التبسي تبسة أعوانها المتعاقدين تزويدهم بألبسة خاصة بالعمال المهنيين ووسائل الوقاية خوفا على سلامتهم².

1- روبي محمد وسعودي زوهير، النظام التعاقدى وتطبيقاته في نطاق الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2018/2017، ص 34

2- الباب 07-21 من ميزانية الجامعة ، يخصص لإقتناء ألبسة ولوازم الوقاية للعمال المهنيين وأعوان الصيانة ، ميزانية التسيير للجامعة بعنوان سنة 2020، المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة لجامعة العربي التبسي تبسة.

الفرع الثاني: التزامات العون المتعاقد بالجامعة

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها العون المتعاقد والتي تحدثنا عنها فيما سبق، فإنه يقع على العون المتعاقد مجموعة من الالتزامات التي تفرضها عليه التشريعات وهي:

- ممارسة نشاطهم بكل إخلاص ودون تحيز
 - التحلي في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم
 - الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصبهم حتى خارج الخدمة
 - تنفيذ تعليمات السلطة السلمية
 - الحفاظ على ممتلكات الإدارة
 - الالتزام بسر المهنة وحماية الوثائق الإدارية وأمنها
 - مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقرها الإدارة¹
- زيادة على ذلك تقر جامعة العربي التبسي تبسة مجموعة من التدابير الخاصة بالمرافق البيداغوجية ومحيطها وملحقاتها وتوابع المخابر بالجامعة بما في ذلك كل أنواع التجهيزات من خلال صيانتها وتنظيفها بصفة مستمرة وأن تتوفر في المخابر شروط الراحة والوقاية الصحية الضرورية لصحة الطلبة، وتؤكد التعليمات أنه يجب أن يستجيب العمال المهنيين وأعوان الوقاية إلى توفير على وجه الخصوص شروط التكعيب والتهوية والتشميس والإضاءة والتدفئة والحماية من كل الأضرار التي يمكن أن تحصل بمناسبة تحضير الأعمال التطبيقية بالمخابر سواء استعمال مواد كيميائية أو أثناء عملية تشغيل الآلات واستعمال المواد الخطيرة وأخذ كل الاحتياطات لتفادي الحرائق والإنفجارات، واستعمال كل الوسائل والمعدات والتجهيزات من أجل توفير السلامة، الأمن والنظافة التي تستوجبها هذه الهياكل².

1- المواد من 04 إلى 06 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991، المتعلق بالقواعد العامة

للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 04 مؤرخة في 23/01/1991

2- تعليمة مؤرخة في: 14/09/2018، تتعلق بتدابير الحماية والوقاية الصحية للطلبة على مستوى هياكل جامعة

العربي التبسي تبسة ، صادرة عن مسؤول الأمن الداخلي للجامعة ، الأمانة العامة للجامعة، إطلعنا عليها يوم

المطلب الثاني: تطبيقات النظام التأديبي للعون المتعاقد بالجامعة ونهاية نشاطه

بعد أن تطرقنا على وجه الخصوص إلى تحديد الحقوق والواجبات للعون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة في المطلب الأول، سنتحدث في مطلبنا هذا عن تطبيقات النظام التأديبي لهذا العون المتعاقد وإذا استدعت الضرورة إلى نهاية نشاطه، ومعاقبته لإخلاله بالواجبات المفروضة عليه من قبل الجامعة أو لخروجه عن مقتضى الواجب في وظيفته، أو ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، ويعد هذا الإجراء مجازاة العون المتعاقد من الناحية الإدارية بسبب إخلاله بالواجبات المنوط بها. وتطبيقاً لمبدأ الالتزام بالسرية المهنية وحماية الوثائق الإدارية وأمنها، تعذر علينا الإطلاع أو معاينة الملفات التأديبية للأعوان المتعاقدين بجامعة العربي التبسي تبسة، وتمت موافقتنا فقط بطبيعة المخالفات التأديبية لهؤلاء الأعوان والعقوبات التأديبية التي تقررت في حقهم، أخذنا حالة تأديبية واحدة نتبعنا مراحلها تتمثل في حالة عون متعاقد يشغل منصب حارس ضمن فريق الأمن الداخلي بأحد الكليات أخل بالواجبات الملزم بها، تعرض للمسائلة التأديبية على جرم تعدد الغيابات ومغادرة منصب عمله دون إذن، سنسقطها على دراستنا من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: المخالفة والعقوبة التأديبية

بناء على تقرير عميد الكلية المؤرخ في 2020/04/26 - تاريخ تحريك الدعوة التأديبية- بخصوص وضعية هذا الحارس يشرح فيه وضعية هذا الأخير وإخلاله بالتزاماته الوظيفية¹، وبما أن المخالفة تستلزم عقوبة تأديبية فإننا سنتطرق لكل منها على حد:

1- مراسلة موجه إلى السيد مدير الجامعة تتضمن تقرير بوضعية حارس ضمن فريق الأمن الداخلي يشرح فيه وقائع تتمثل في جرم الغيابات المتكررة لهذا الحارس ومغادرته مكان عمله أثناء المناوبة الليلية يوم 2020/04/19، وعليه يقترح هذا العميد إحالة هذا الحارس على اللجنة التأديبية، الوثيقة غير منشورة، تم الإطلاع على هذا الملف يوم 2021/03/26 بمصلحة المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح.

أولاً: المخالفة التأديبية

ليس هناك تعريف تشريعي محدد للمخالفة التأديبية كما أنه ليس هناك تعداد حصري للأفعال المكونة للمخالفة التأديبية كما هو الحال بالنسبة للجريمة الجنائية، فالتشريعات الخاصة بالوظيفة العامة تقتصر عادة على بيان واجب الموظف والأعمال المحظورة عليه بصورة عامة ثم تنص على أن كل موظف يخل بهذه الواجبات أو يخرج على مقتضاها أو يتصرف على نحو يخل بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبياً، فالمشرع يوجب على الموظف القيام بالعديد من الواجبات ويحرم عليه ارتكاب العديد من الأعمال، مثل إفشاء الأسرار أو العمل بالتجارة أو استثمار الوظيفة، ولكن لا يستطيع أن يعدد حصراً كل الواجبات أو يحدد حصراً جميع التصرفات التي يحظر على الموظف القيام بها وذلك لصعوبة هذه المسألة من الناحية العلمية¹.

وبما أن هذا الحارس غادر مكان عمله أثناء المناوبة الليلية مما قد يشكل خطراً على المرفق العام، وبعد إطلاع مدير الجامعة على التقرير **كيف** الجرم على أنه خطأ مهني من الدرجة الرابعة متمثل في تخذل عن الواجبات التنظيمية بمناسبة ممارسة النشاط وأنه تسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة كما نصت عليه أحكام المادة 181 من الأمر 06-203²، وقرر إحالة ملف المعني على اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين³، وبهذا تم تحديد طبيعة المخالفة التأديبية طبقاً لأحكام نص المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308.

1- روي محمد وسعودي زوهير، مرجع سابق، ص 39

2- تنص المادة 181 المطعة 03 من الأمر رقم 06-03 صراحة على: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي : التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة"

3- مقرر رقم 73 مؤرخ في 2018/10/23 يتضمن تعيين اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين بجامعة العربي التبسي تبسة، المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين

ثانيا: العقوبة التأديبية

يرى بعض الفقهاء على أنها جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين بحيث يوقع باسم ولمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها وتنفيذا لأهدافها المحددة سلفا، ويرى البعض الآخر أن الجزاء التأديبي هو الذي يصيب الموظف إما في اعتباره أو في مركزه أو في إحدى المزايا المترتبة عليه¹.
أحيل هذا الحارس على اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء بتاريخ 2020/05/15 وتم النظر في وضعيته من قبل اللجنة وأُطلعت على ملفه التأديبي اكتشفت بأن هذا الحارس دائم الغيابات وكم من تقرير ضده بخصوص الغيابات والأعدار الموجهة له بخصوص تخليه عن منصبه وتعدد غياباته.

ومن المعروف أن العقوبة التأديبية تأخذ طبيعة أدبية أو مالية أو مهنية، وتكون عادة محددة على سبيل الحصر استنادا لمبدأ مشروعية العقوبة كأحد المبادئ التي تحكم توقيع العقوبة التأديبية، وتفرض هذه العقوبة من السلطة المختصة بذلك²، وقد نص المرسوم الرئاسي رقم 07-308 على النظام التأديبي للعون المتعاقد في أحكام المادة 60 منه حيث رتبها على أساس درجة جسامة الخطأ والظروف التي تم فيها ارتكابه، وهي كالتالي:

- عقوبة درجة أولى: الإنذار الكتابي أو التوبيخ

- عقوبة درجة ثانية: التوقيف عن العمل من 04 أيام إلى 08 أيام وفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض

ويبلغ العون المعني بقرار العقوبة في أجل لا يتعدى 08 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ولا يمكن اتخاذ قرار فسخ العقد دون إشعار مسبق، أو تعويض في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم، إلا بعد مثول العون المعني أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء³.

1- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسبير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2010، ص 82

2- روبي محمد وسعودي زوهير، مرجع سابق، ص 42

3- المواد من 60 إلى 64 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، مرجع سابق

وذلك ما جرى عليه الحال بالنسبة لهذا الحارس، وتقرر تسليط عقوبة من الدرجة الثانية عليه تتمثل في **فسخ العقد**، وتم تبليغه بقرار اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة واستلم هذا الحرس بنفسه نسخة من ذات القرار.

الفرع الثاني: الإجراءات والضمانات التأديبية للعون المتعاقد بالجامعة

بعد أن تعرفنا على المخالفات والعقوبات التأديبية للعون المتعاقد في الفرع الأول، سنتطرق في هذا الفرع إلى الإجراءات والضمانات التأديبية للعون المتعاقد في مواجهته للعقوبة بحيث تشكل هذه الضمانات والإجراءات العمود الفقري للنظام التأديبي وهي على التوالي:

أولاً: الضمانات التأديبية للعون المتعاقد

وهي عبارة على ثلاثة 03 ضمانات:

01 - مبدأ مشروعية العقوبة

الشائع على مبدأ المشروعية هو أنه لا جريمة ولا عقوبة ولا تدابير أمن بغير قانون، ويعزز هذا تفسير النظام التأديبي بحيث لا يمكن تسليط 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، يعني أنه بتحديد واجبات العون المتعاقد نستخلص الأخطاء التي تعتبر اختراق لها¹. كما هو الحال في وضعية هذا الحارس الذي أدخل بواجباته التنظيمية والتعاقدية أثناء المناوبة الليلية بمغادرته مكان عمله بمناسبة ممارسة نشاطه، يعتبر هذا خطأ مهني يعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية. رغم وجود الضوابط المنصوص عليها قانوناً لتوجيه العمل التأديبي، يبقى المجال واسعاً أمام سلطة الإدارة في تقدير العقوبة المناسبة، الأمر الذي لا يشكل عامل اطمئنان للعون المتعاقد طالما يعلم بصفة دقيقة الواجبات التي يعرض عن الالتزام بها إلى عقوبات.

¹ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 388

02 - احترام حقوق الدفاع

لهذا الضمان الأساسي طابع دولي، كرسته معظم الدساتير والقوانين الأساسية للوظيفة العمومية والإعلانات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان، ومفاده أنه لا يمكن تسليط الجزاء التأديبي بدون تمكين العون المتعاقد المتابع من الدفاع عن حقوقه وبدون أن يتعرف على الأخطاء المنسوبة إليه، وأن توفر له كل شروط رفع التهم الموجهة إليه أو الرد عنها¹، ويشتمل هذا المبدأ حقوق متعددة نذكر منها:

أ- حق الاطلاع على الملف التأديبي

يعتبر هذا الحق من أهم الحقوق المعترف بها قانوناً، فبغض النظر عن ضرورة إبلاغ العون المتعاقد - الحارس - بالأخطاء المنسوبة إليه يحق للعون المتعاقد الذي يتعرض لإجراء تأديبي أن يطالب بالاطلاع على ملفه التأديبي حتى يتعرف على تفاصيل الأخطاء والتهم الموجهة إليه، ويرد عنها ويقدم التوضيحات الكتابية بشأنها.

حيث تنص المادة 167 من الأمر رقم 06-03 على أنه يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوم من تحريك الدعوة التأديبية، كما هو حال الحارس الذي تمكن من الإطلاع على ملفه التأديبي بتاريخ: 2020/04/30 وتعرف على الأخطاء المنسوبة إليه.

التمسنا احترام كلي للإجراءات من قبل المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين بالجامعة تطبيقاً للنص التنظيمي الداعي إلى أن لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ العقد، **الحق في الإطلاع على ملفه التأديبي²**، وتسري أحكام هذه المادة على كل الإجراءات التأديبية بما فيها الإجراءات المتعلقة بالعقوبات المصنفة في الدرجة الأولى، وذلك لأن المبدأ الذي يستند إليه يعد من المبادئ العامة للقانون. كما تثير مسألة تسليم الملف التأديبي عدة إشكالات لتتأقها وواجب السر المهني.

¹ - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 95

² - المادة 65 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، مرجع سابق

ب- حق اختيار من يتولى الدفاع عن حقوقه

عند مثل العون المتعاقد أمام اللجنة التأديبية يحق له أن يستعين بمدافع موكل أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص خارج الإدارة أو سلك المحاماة، شريطة أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية، كما جاء في النص على أنه يجوز للعون المتعاقد الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه¹، فعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إخطاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده وأن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين الدفاع من الإطلاع على الملف التأديبي، وهو ما جرى في وضعية الحارس الذي نحن بصدد دراسة حالته، حيث تم تذكيره من قبل إدارة الجامعة بمراسلة على أنه له الحق في الاستعانة بمن يتولى الدفاع عنه، وهو ما تحقق حيث استعان هذا العون المتعاقد بمحام وقام بالدفاع عنه أمام اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء.

03 - تبرير القرار التأديبي

يسري مبدأ تبرير القرار التأديبي على سائر العقوبات الإدارية سواء منها ما يتخذ بعد استشارة اللجنة المختصة أو ما يتخذ دونها، ذلك أن هذا الضمان لا يمكن اعتباره إجراء شكلي، فهو أساسي بالنسبة للموظف والدفاع عن حقوقه أمام القضاء²، فكونه يتعرف على المبررات الشكلية والموضوعية للعقوبة التي قد يتعرض لها بمجرد اطلاعه على المقرر الوارد بهذا الشأن يمكنه من تقييم الأخطاء المنسوبة إليه والتحقق من الواقع المادي المنسوب لهذه الأخطاء³، حيث نصت المادة 62 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 على أنه تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية، ويجب أن تبرر وتبلغ للمعني بالأمر، كما جاء في مقرر فسخ العقد للحارس المعني بالعقوبة التأديبية المبررات التالية⁴:

1- الفقرة 02 من المادة 65 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المرجع نفسه

2- سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 99

3- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 341، 342

4- مقرر رقم 2020/26 المؤرخ في 2020/05/16 يتضمن فسخ عقد السيد (المعني)، بصفته حارس متعاقد بالتوقيت الكامل بعقد غير محدد المدة ابتداء من تاريخ: 2020/04/30، الملف التأديبي للحارس، المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين بجامعة العربي التبسي تبسة.

- كون المعني له عدة إغذرات بخصوص غياباته المتكررة
 - كون المعني غادر مكان المناوبة ليلا دون مبرر مما يعرض المرفق لخطر السرقة أو الاقحام
 - كون عدم التزام المعني بالمهام المنوط به
 - بناء على الإنذارين الموجهين للمعني من قبل
 - بناء على قرار اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء في جلستها المنعقدة بتاريخ: 2020/05/15 المتضمن فسخ عقد الحارس.
- تبدو أهمية تبرير القرار التأديبي بالنسبة للعون المتعاقد في أن يتحقق من الأسباب التي دعت السلطة التأديبية إلى توقيع الجزاء عليه، فإذا تبين له عدم صحة الاعتبارات القانونية التي أسندت إليه فإنه يحق له الطعن في هذا القرار بالوسائل المقررة قانونا. كما أن التبرير يجعل من السلطة التأديبية رقبيا على نفسها وتتمهل قبل إصدار القرار التأديبي مما يتيح للقضاء في نفس الوقت تجسيد رقابته على مشروعية هذا القرار بفحص ملائمة ومشروعية الأسباب التي دعت إلى اتخاذه.
- كما نصت أحكام المادة 170 من الأمر رقم 06-03 على أنه تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، ويجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة.

ثانيا: الإجراءات التأديبية للعون المتعاقد بجامعة تبسة

سبقت الإشارة إلى مبدأ تسبب القرار التأديبي، وتتجسد آثار هذا المبدأ من خلال الأعمال الإجرائية المرتبطة بممارسة سلطة التأديب، وهي كالتالي:

1 إجراء التحقيق

التحقيق هو مجموعة من الإجراءات التي تباشرها الجهة المنوط بها لأمر التحقيق من خلال الفحص والبحث الموضوعي والمحايد والنزيه لإظهار الحقيقة واستجلائها وفقا للضمانات التي يحددها المشرع¹، ويكون إما على عاتق الإدارة أو على عاتق اللجنة التأديبية أو كليهما، ويجب فتح تحقيق قصد التأكد من حقيقة الوقائع المادية التي قد تبرر

1- روبي محمد وسعودي زوهير، مرجع سابق، ص 47

الفصل الثاني: الوضع القانوني للوعن المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة

الجزء التأديبي، والظروف التي تحيط بهذه الوقائع وارتكاب الأخطاء الناجمة عنها وكذا الأضرار التي قد تكون تسببت فيها،

كما جاء في التحقيق مع الحارس المعني الذي نفى في بداية التحقيق كل التهم المنسوبة إليه غير أن أثناء الجلسة التأديبية تمت مواجهته بإرسالية المصالح الأمنية التي قامت بدورية على المؤسسات لتفقد المناوبة ولم يكن هو موجود في التاريخ والساعة المذكورين أثناء الدورية.

2 إجراءات سير اللجنة التأديبية

بغض النظر عن الطابع الحضوري لهذه الإجراءات فإن اللجنة المختصة تتمتع بسلطات تحري واسعة قد تحملها على فتح تحقيق إضافي قصد توضيح أي عنصر من عناصر الملف التأديبي، وهو ما تجلى في ملف الحارس المعني بالتأديب حيث تحققت اللجنة من توقيت تكليفاته بالمناوبة فيما تم سماع رئيس فرقة الأمن الداخلي في الموضوع لتتعرف على طريقة عمل الفرقة وتوزيع توقيت المناوبة بين الأعوان في الليل والنهار وعددهم وكيفية تكليفهم.

3 المقرر التأديبي

ينبغي أن يحرر في شكل عمل إداري يستند إلى الأسباب القانونية والمادية المبررة للعقوبة والإشارة إلى احترام كل الإجراءات المحيطة بها، ثم يحدد العقوبة المناسبة طبقاً لأحكام التشريع المعمول به، والجدير بالإشارة أن القوانين الأساسية الخاصة لا سيما أحكام الرسوم الرئاسي 07-308، قد حددت مجموعة من العقوبات التي تمكن الإدارة من تقدير العقوبة الأكثر ملائمة مع مدى جسامة الخطأ المرتكب وظروف ارتكابه، كما هو حال الحارس الذي تمت معاقبته بفسخ العقد تبعاً لقرار اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء للأسباب المذكورة سالفاً.

وبصفة عامة تبرير العقوبة يمكن أن يستند في آن واحد إلى شخصية المتهم وأهمية الأخطاء التي يكون قد ارتكبها، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن تتخذ السلطة المختصة عقوبتين لنفس الخطأ إلا في الاستثناءات التي جاء بها التشريع لبعض

الفصل الثاني: الوضع القانوني للعون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة

الموظفين¹، كما أنه يمكن لعلاقة العون المتعاقد أن تنتهي مع الإدارة من خلال انتهاء العقد بسبب الفسخ دون إشعار مسبق أو إنذار كما هو حال الحارس محل الدراسة.

المطلب الثالث: التمييز بين النظامين التأديبيين للعون المتعاقد والموظف العمومي

إذا كان الموظف قد أصبحوا بعد نضال نقابي طويل يتمتعون بضمانات إجرائية وقواعد موضوعية وضعت حداً للتجاوزات الإدارية وكفتهم تعسف المسؤول الذي كان يملك كامل الحرية في تسريح من هم في خدمته متى شاء ولأي سبب كان إلا أن هذا لم يتحقق لأعوان المتعاقدين بعد²، وهذا ما يتجلى من خلال الفروع الآتية التي تميز بين النظام التأديبي للموظف و النظام التأديبي للعون المتعاقد.

الفرع الأول: من حيث المخالفة التأديبية

باستعراض النصوص القانونية التي تحكم التأديب في الوظيفة العمومية، وما اطلعنا عليه من إجراءات تطبيقية ووثائق على مستوى المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين بمديرية جامعة العربي التبسي تبسة، يتبين لنا أن المشرع الجزائري قد جمع بين طريقتي التقني والتصنيف³ في تحديد المخالفات التأديبية فأخذ بالتقني فيما يتعلق بالأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة وهو ما تنص عليه المادتين 180 و 181 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث أورد أفعال على سبيل الحصر إذا أتى عليها الموظف فإنه يكون قد ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة أو الرابعة ويسأل تأديبياً.

وأخذ بفكرة التصنيف في شقه المتعلق بالأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى والثانية وهو ما تضمنته المادتين 178 و 179 من نفس الأمر، ومعنى ذلك أن الإدارة حرة في أن تدرج تحت عنوان الأخطاء من الدرجة الأولى لفظ الأخطاء والمخالفات التي ترى أنها

1- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 343

2- روبي محمد وسعودي زوهير، مرجع سابق، ص 52

3- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية (دراسة نظرية تطبيقية من زاوية: التأصيل، الحقوق والالتزامات المهنية،

النظام التأديبي للموظفين)، ط 1، دار الأمة، الجزائر، 1997

مخلة بالانضباط العام الذي له تأثير على السير الحسن للصالح التي يعمل بها الموظف، كما لها أن تدرج تحت الصرف الثاني لكل سلوك من الموظف صدر سراً وغفلةً منه أو إهمالاً من شأنه إلحاق أذى بالمستخدمين وممتلكات الإدارة¹.

فلما كانت الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة من الخطورة بما كان، أخذ بفكرة التقني التي تعتبر أكثر ضماناً بالنسبة للموظف، وهو ما غير محق بالنسبة للأعوان المتعاقدين إذ لم يعتمد المشرع على تقسيم الأخطاء التأديبية إلى أربعة درجات وإنما أعطى الحرية للإدارة في تصنيف الأخطاء التأديبية، فكل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط يعد خطأً مهنيًا يعرض مرتكبه إلى العقوبة التأديبية².

الفرع الثاني: من حيث العقوبة التأديبية

يحرص المشرع على أن ينص على عقوبات متدرجة بصورة تصاعدية من الأقل شدة وتأثيراً على المركز القانوني للموظف إلى المشددة والأكثر تأثيراً مع مراعاة التناسب بين العقوبة الموقعة والسلوك المنسوب للموظف، وهو ما استدعى تصنيف العقوبات إلى أربعة درجات حتى تكون للإدارة الخيار بين عدة عقوبات (التبهي، الإنذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من يوم 01 إلى ثلاثة 03 أيام، الشطب من قائمة التأهلي، التوقيف عن العمل من أربعة 04 إلى 08 ثمانية أيام، التنزلي من درجة إلى درجتين، النقل الإجمالي، التنزلي إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح)³.

أما فيما يخص الأعوان المتعاقدين فإن هذا التدرج غير متاح والخيرة غير محققة فالانتقال يكون مباشرة من الإنذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من أربعة 04 إلى ثمانية 08 أيام، ومن ثم فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض⁴.

1- بن فرحات مولاي لحسن، مرجع سابق، ص 31

2- المادة 59 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، مرجع سابق

3- المادة 163 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق

4- المادة 60 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، مرجع سابق

الفرع الثالث: من حيث الضمانات الإجرائية

تعتبر الضمانات الإجرائية حائلا دون تعسف الإدارة، وأداة لتحقيق العدالة بالنسبة للعون المتعاقد الذي يعتبر الحلقة الأضعف في الوظيفة العمومية، إذ أنه لم يتمكن من كامل الضمانات وهذا ما تدل عليه الفقرات التالية:

أولا: حق الإطلاع على الملف

تنص المادة 167 من الأمر 06-03 في هذا الصدد على: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"، تسري أحكام هذه المادة على الإجراءات المتعلقة بالعقوبات المصنفة في الدرجة الأولى وذلك لأن المبدأ الذي تستند إليه يعد من المبادئ العامة للقانون التي يطبقها الكل باحتكامها ولو في غياب نص صريح بهذا الشأن¹.

إلا أن الإشكال يثور بالنسبة للأعوان المتعاقدين إذ أن المادة 65 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 تنص صراحة على: "لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده الحق في الإطلاع على ملفه التأديبي"، أي خصت عقوبة فسخ العقد بهذه الضمانة دون غيرها من العقوبات، فهل للعون المتعاقد الذي يصدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يترتب عن الإنذار الكتابي أو التوبيخ أو التوقيف عن العمل من أربعة 04 أيام إلى ثمانية 08 أيام، الحق في الإطلاع على ملفه التأديبي؟²

¹ - هنوني عمار، مرجع سابق، ص 80

² - عمروي حياة، مرجع سابق، ص 87

ثانيا: ميعاد تحريك الدعوة التأديبية

لا يعتبر الخطأ الإداري باقيا ومستمر دون الفصل فيه إلى ما لا نهاية بل القانون حدد للإدارة تحت طائلة سقوط التهمة مدة محددة تخطر فيها الجهة المختصة بالتأديب وهي اللجنة المتساوية الأعضاء و إلا سقطت هذه التهمة وهو ما جاء في نص المادة 166 من الأمر رقم 06-03: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من الشرطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل".

في حين أن الأعوان المتعاقدين لم يمكنوا من هذه الضمانة، فالمواد من 59 إلى 68 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 التي تضمنت النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين لم تتطرق إلى ميعاد تحريك الدعوى التأديبية ولا لميعاد البت فيها.

خلاصة الفصل الثاني

من خلال ما تطرقنا له في هذا الفصل يتضح أن توظيف الأعوان المتعاقدين بجامعة العربي التبسي تبسة يتم بنفس الإجراءات المنصوص عليها قانونا، كما يتضح أيضا أن الأعوان المتعاقدين أي كانت المناصب التي يشغلونها سواء في جامعة العربي التبسي تبسة أو في أي من الهيئات والمؤسسات والإدارات العمومية الأخرى يلتزمون بنفس الواجبات التي يلتزم بها الموظفون العموميون سواء منها الواجبات الوظيفية أو الواجبات المتعلقة بأخلاقيات المهنة وهذا من أجل الحفاظ على هيبة المرفق العام. إلا أنهم يختلفون فيما يخص الحقوق خاصة منها الحقوق المرتبطة بالمسار المهني مثل الحق في الترقية والحق في الانتداب والوضعيات القانونية للموظف العمومي، كما أن النظام التأديبي للعون المتعاقد يختلف عن النظام التأديبي للموظف العمومي خاصة فيما يتعلق بالضمانات التي أقرها المشرع الجزائري للعون المتعاقد.

الخاتمة

تعد رابطة علاقة العمل في الإدارة العمومية من أهم المحاور الأساسية في قانون الوظيفة العمومية، وفي نطاق هذه الدراسة تبين بأن المشرع الجزائري تبنى العلاقة التنظيمية اللائحية كأساس لعلاقة العمل في نظام الوظيفة، وأضاف في هذا الأخير الأخذ بالنظام التعاقدى كإجراء استثنائي يلجأ إليه عند الضرورة.

إن الازدواجية في علاقة العمل تتميز بتطبيقات العلاقة التنظيمية لمبادئ تسيير المرفق العمومي، بينما العلاقة التعاقدية فقد تميزت بتوحيد الأنظمة الوظيفية المؤقتة، وهذا تكريسا للنظام التعاقدى وفقا لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 والمرسوم التنفيذي رقم 86-279 المعدل والمتمم، المتعلقان بالأعوان المتعاقدين والمستخدمين الأجانب على التوالي، وهذا جوهر الإشكالية التي تعرضنا لها بالبحث في موضوعنا هذا من خلال فصلين تناول الأول العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية، أما الثاني فيبحث في الوضع القانوني للعون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة.

إن الاختلاف بين نوعية علاقة العمل لم يعد الإشكال المطروح، بل الأمر الهام هو التقارب والتعايش الذي أصبح السيمة المميزة نتيجة تأثر العلاقة التعاقدية بالعلاقة التنظيمية اللائحية، وتؤكد النتيجة بأن العلاقتين ضروريتان متكاملتان لا يمكن الفصل بينهما، وهذا ما جارت دراسته من خلال الفصل الأول

وبالرجوع إلى الفصل الثاني ومن خلال دراسة حالة الأعوان المتعاقدين بجامعة العربي التبسي تبسة، يتجلى لنا عدم المساواة بين الأعوان المتعاقدين والموظفون العموميون في الحقوق رغم أن كليهما يشغلان نفس المناصب ويلتزمان بنفس الواجبات ويعملان في نفس المؤسسات والإدارات العمومية، وهو ما يعتبر إخلال بمبدأ المساواة في الوظيفة العمومية.

ومن النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة المتواضعة يمكن حصرها في:
- أن العلاقة التعاقدية كإجراء استثنائي تعد مكملة وامتداد للعلاقة التنظيمية وبالتالي تحقق جانب من حرية التصرف لأطراف العلاقة الوظيفية، كما تمكن المرونة في التصرف الإداري لحل الإشكاليات المستجدة.

-تحقق التعايش والتقارب في إطار ازدواجية علاقة العمل، ذلك ما أكدته التشريعات وأحكام وقرارات القضاء

-توحيد جميع الأنظمة الوظيفية المؤقتة في النظام التعاقدية الجديد.

-العلاقة التعاقدية مطبقة ومكرسة في المبادئ الأساسية للمرفق العام.

وعلى ضوء ما توصلنا إليها إليهم من استنتاجات يمكن اقتراح جملة من التوصيات التي تم استلهاها من واقع الدراسة البحثية -جامعة العربي التبسي تبسة نموذجاً-، والتي من المحتمل أن تدفع نحو تطوير الوظيفة العمومية و ترقيةها:

- أن يقتصر تطبيق العلاقة التنظيمية في نمط التوظيف الخارجي على أساس

المنتج التكويني القاعدي للمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص، وذلك تحقيقاً لمبدأ الجدارة والاستحقاق وإتقان الخدمة العمومية، وفي حالة الاحتياج الضروري يلجأ إلى نظام التعاقد.

- أن يتم تطبيق العلاقة التعاقدية من خلال أربعة 04 نماذج رئيسية للتعاقد، عن طريق تعليمة أو قرار يتضمن الأحكام القانونية لكل نموذج توظيف.

-توسيع العلاقة التعاقدية على حساب العلاقة التنظيمية لا سيما في وظائف التنفيذ والتحكم.

-ضرورة إضفاء مرونة أكثر على إجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين وإعطاء حرية أكثر لهيئة المستخدمة للتوظيف في حالة الحاجة، إذ أن المناصب المخصصة للتعاقد تعتبر حساسة في المرافق العمومية وتؤثر على السير الحسن لها بصفة مباشرة.

- ضرورة المساواة بين الأعوان المتعاقدين والموظفين العموميين الذي يشغلون نفس المهام.

- العمل على التكوين المستمر للأعوان المتعاقدين حتى يتحقق لهم تحسني المستوى و دفعهم على تقدي الأفضلى بتجديد معلوماتهم.

- تحسني الظروف المعيشية للأعوان المتعاقدين ومنحهم استقرار أكثر في وظائفهم.

لقد حاولنا من خلال هذا البحث معالجة موضوع الدراسة في حدود الإشكالية المطروحة وحسب المعلومات والمعطيات المتوفرة.

الملاحق

- الملحق الأول -

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة.



03 ديسمبر 2020

تبسة في:

إعلان عن توظيف

تعن إدارة جامعة العربي التبسي تبسة عن فتح توظيف خارجي بعنوان السنة المائية 2020 عن طريق الاختبار المهني للالتحاق بالرتب التالية:

الرتبة	نمط التوظيف	شروط الالتحاق	التخصص المطلوب	عدد المناصب المالية المفتوحة	شروط أخرى
عامل مهني من المستوى الأول (عقد غير محدد المدة بالتوقيت الكامل)	اختبار مهني	المرشحين الذين يثبتون لياقة بدنية تتماشى والنشاط الواجب ممارسته	/	07	
حارس (عقد غير محدد المدة بالتوقيت الكامل)	اختبار مهني	المرشحين الذين يثبتون لياقة بدنية تتماشى والنشاط الواجب ممارسته	/	05	

❖ تكوين الملف:

- طلب خطي يبين فيه المعني المنصب المرشح له، وكذا العنوان و رقم الهاتف.
- نسخة من شهادة إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية.
- مستخرج من صحيفة السوابق القضائية (الوثيقة رقم 03) سارية المفعول.
- شهادة طبية تثبت تأهيل المترشح لشغل منصب العمل المقصود (بالنسبة لمنصب شغل حارس شهادة طبية تحمل ملاحظة القدرة على العمل ليلا ونهارا)
- استمارة معلومات تملأ من طرف المترشح .
- ❖ يجب على المترشحين بعد التوظيف إتمام ملفهم بالوثائق الآتية :

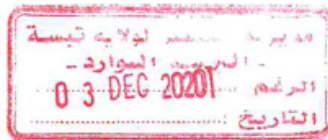
- ✓ شهادة الميلاد
- ✓ شهادة الجنسية الجزائرية نسخة أصلية.
- ✓ (06) صور شمسية.
- ✓ شهادة عائلية عند الاقتضاء.

❖ إيداع ملف الترشيح:

- تودع الملفات لدى المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين بجامعة العربي التبسي تبسة، في أجل أقصاه (20) يوما من تاريخ نشر هذا الإعلان .
- ❖ طرق وكيفية ممارسة حق الطعن بالنسبة للمرشحين الذين يتم رفض ترشيحهم:
- يمكن للمرشح غير المقبول للمشاركة في المسابقة أن يقدم طعنا لدى السيد مدير جامعة تبسة قبل (05) خمسة أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة.

❖ مكان إجراء الاختبار:

- يتم إجراء الاختبار المهني على مستوى مراكز التكوين المهني والتمهين.
- ❖ ملاحظات: * كل ملف ناقص أو يودع بعد الأجل المحدد أعلاه يكون مرفوضا و لا يؤخذ بعين الاعتبار.
- لا تقبل الملفات المرسلة عبر البريد.



- الملحق الثاني -

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المؤسسة أو الإدارة العمومية

عقد عمـل
غير محدد المدة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي

بين :

..... (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)
الممثلة بالسيد..... (بيان اسم الممثل المؤهل ولقبه وصفته)
من جهة،

و :

..... (بيان اسم ولقب العون المتعاقد)
المولو (ة) في.....
الساكن(ة) في.....
من جهة أخرى ؛

- ويمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفايات توظيف الأعران المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسنييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ؛

- ويمقتضى القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008 الذي يحدّد تشكيل الملف الإداري وكفايات تنظيم توظيف الأعران المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان ؛
تم الاتفاق على ما يأتي :

- الملحق الثالث -

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر
تجديد عقد عمل

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

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

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفايات توظيف الأعيان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والفوائد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم،

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

- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

- وبناء على عقد توظيف.....(بيان الاسم واللقب) بصفة.....لمدة محددة ب.....(بيان مدة العقد)، ابتداء من.....،

- وباقتراح من

بقرار

المادة الأولى : يحدد عقد عمل(بيان الاسم واللعب) لشغل منصب..... (بيان تسمية منصب الشغل الذي تم توظيف المعني فيه) لمدة.....(بيان المدة الجديدة للعقد)، ابتداء من.....

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

حرر بـ.....في.....

- الملحق الرابع -

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المؤسسة أو الإدارة العمومية

ق ر ر أو م ق ر ر
عطله غير مدفوعة الراتب

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

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

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

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

- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

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

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

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

- و بناء على موافقة السلطة السلمية،

- و باقتراح من

بقرار

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

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

حرر بـ.....في.....

- الملحق الخامس -

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقتضى
تجديد عطلة غير مدفوعة الراتب

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

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

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

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

- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

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

- و بناءا على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن استفاضة المعني(ة) من عطلة غير مدفوعة الراتب لمدة.....ابتداءا من.....،
- و بناءا على طلب تجديد العطلة غير مدفوعة الراتب المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....
- و بناءا على الوثائق الثبوتية المقدمة من طرف المعني(ة)،
- و بناءا على موافقة السلطة السلمية،
- و بإقتراح من

بقر

- المادة الأولى :** تجدد العطلة غير مدفوعة الراتب الممنوحة ل.....(بيان الاسم واللقب) لمدة.....ابتداءا من.....،
- المادة 2 :** يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ.....في.....

- الملحق السادس -

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقتضى
إعادة إدماج بعد عطلة غير مدفوعة
الراتب

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

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

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم واجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، لاسيما المادة 55 منه،

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

- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمعني)، عند الاقتضاء، و بناء على عقد توظيف.....(بيان الاسم واللقب) بصفة.....لمدة غير محددة، ابتداء من.....

- و بناءا على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن استعادة المعني(ة) من عطلة غير مدفوعة الراتب لمدة.....ابتداءا من.....،
- و بناءا على طلب اعادة الإدماج المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....
- و بإقتراح من

يقرر

- المادة الأولى :** بحال إدماج(بيان الاسم واللقب) في منصب عمله، ابتداءا من.....،
- المادة 2 :** يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ.....في.....

- الملحق السابع -

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر
فسخ عقد عمل

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

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

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

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

- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

- وناحا على عقد توظيف.....(بيان الاسم واللقب) بصفة....لمدة غير محددة/محددة بـ..... (تحديد المدة) ابتداء من.....،

- و بناء على.....(تحديد السبب أو الأسباب الممكنة)،

- وياقتراح من

يقرر

المادة الأولى : يفسخ عقد عمل(بيان الاسم والتلقب)، ابتداء
من.....

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

حرر بـ.....في.....

- الملحق الثامن -

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي تبسة

الأمانة العامة

المديرية الفرعية للمستخدمين و التكوين

الرقم/.....

مقرر

يتضمن الإستفادة من تعويض الخبرة المهنية

إن مدير جامعة العربي التبسي تبسة

- بمقتضى:الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- بمقتضى:المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم
- بمقتضى:المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري لموظفي وأعوان الإدارات المركزية الولايات. البلديات و كذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري
- بمقتضى:المرسوم التنفيذي رقم 12-363 المؤرخ في 08 أكتوبر 2012 يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-09 المؤرخ في 04 جانفي 2009 و المتضمن إنشاء جامعة تبسة المعدل و المتمم
- بمقتضى:المرسوم الرئاسي المؤرخ فيالمتضمن تعيين السيد مديرا لجامعة تبسة
- بمقتضى:المرسوم التنفيذي رقم 06-343 المؤرخ في 27 سبتمبر 2006 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت 2003 يحدد مهام الجامعة و القواعد الخاصة بتنظيمها و سيرها
- طبقا: لأحكام العقد المؤرخ في.....المتضمن عقد عمل السيد بصفة متعاقد في منصب شغل حارس متعاقد إبتداء من 01 جانفي 2008.

يقرر

المادة الأولى: يستفيد السيد من تعويض الخبرة المهنية قدرها 1.40 %

إبتداء من 01 جانفي 2020 بعنوان السنة المالية 2020

المادة الثانية: يكلف كل من السادة الأمين العام و العون المحاسب بجامعة العربي التبسي تبسة بتنفيذ هذا

المقرر كل في حدود إختصاصه و ينشر في سجل القرارات الإدارية

حرر في

مدير الجامعة

- الملحق التاسع -

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي تبسة

الأمانة العامة

المديرية الفرعية للمستخدمين و التكوين

الرقم/.....

مقرر

فسخ عقد عمل

إن مدير جامعة العربي التبسي تبسة

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

- بمقتضى:المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم

- بمقتضى:المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري لموظفي وأعوان الإدارات المركزية الولايات. البلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- بمقتضى:المرسوم التنفيذي رقم 363-12 المؤرخ في 08 أكتوبر 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-09 المؤرخ في 04 جانفي 2009 و المتضمن إنشاء جامعة تبسة المعدل والمتمم.

- بمقتضى:المرسوم الرئاسي المؤرخ فيالمتضمن تعيين السيد مديرا لجامعة تبسة

- بمقتضى:المرسوم التنفيذي رقم 343-06 المؤرخ في 27 سبتمبر 2006 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 279-03 المؤرخ في 23 أوت 2003 يحدد مهام الجامعة و القواعد الخاصة بتنظيمها و سيرها.

- طبقا: لأحكام العقد المؤرخ في.....المتضمن عقد عمل السيد بصفة متعاقد في منصب شغل حارس متعاقد إبتداءا من 01 جانفي 2008

- بناء على محضر اجتماع اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء المنعقدة بتاريخ في جلستها التأديبية

-بناء: على الأعدار الأول رقم المؤرخ في الموجه للمعني.

-بناء: على الأعدار الثاني رقم المؤرخ في الموجه للمعني.

-بناء: على الوصل الأول رقم المؤرخ في

-بناء: على الوصل الثاني رقم المؤرخ في

باقترح من السيد الأمين العام للجامعة

يقرر

المادة الأولى: يفسخ عقد عمل السيد بصفته:
إبتداء من

المادة الثانية: يكلف كل من السادة الأمين العام والعون المحاسب بجامعة العربي التبسي تبسة بتنفيذ هذا المقرر الذي سينشر في نشرية القرارات الإدارية للجامعة.

حرر في

مدير الجامعة

قائمة المصادر والمراجع

I - المصادر

أ- النصوص الأساسية

- 01 - دستور الجزائر لسنة 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/12/1996 ج.ر عدد 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 ج.ر عدد 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002، ومعدل ومتمم بللقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ج.ر عدد 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008، ومعدل ومتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016 المنشور في ج.ر عدد 14 المؤرخة في 07/03/2016.
- 02 - التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30/12/2020، ج.ر عدد 82 المؤرخة في 30/12/2020
- 03 - الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46 المؤرخة في 08/06/1966
- 04 - الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/07/1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، ج.ر عدد 49 مؤرخة في 11/07/1966
- 05 - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر عدد 32 مؤرخة في 08/08/1978.
- 06 - القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11/07/1981، المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج.ر عدد 28 مؤرخة في 14/06/1981.
- 07 - القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بالعلاقات الفردية، ج.ر عدد 09 مؤرخة في 02/03/1982
- 08 - القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 28 مؤرخة في 05/07/1983
- 09 - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 06 مؤرخة في 07/02/1990

- 10 - القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي، ج ر عدد 23 مؤرخة في 06/06/1990
- 11 - القانون رقم 90-21 المؤرخ في 15/08/1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية، المعدل والمتمم، ج ر عدد 35 مؤرخة في 15/08/1990
- 12 - القانون رقم 90-23 المؤرخ في 18/08/1990، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-154 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون الاجراءات المدنية، ج ر عدد 36 مؤرخة في 22/08/1990
- 13 - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46 المؤرخة في 16/07/2006
- 14 - القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 مؤرخة في 23/04/2008

ب- النصوص التنظيمية

- 1 للمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29/09/2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر عدد 61 مؤرخة في 30/09/2007.
- 2 للمرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر عدد 61 المؤرخ في 30/09/2007
- 3 للمرسوم رقم 66-136 المؤرخ في 02/06/1966، يتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج.ر عدد 46 مؤرخة في 08/06/1966.
- 4 للمرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 13 مؤرخة في 24/03/1985

- 5 المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11/11/1986، المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج.ر عدد 46 مؤرخة في 12/11/1986
- 6 المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج.ر عدد 13 مؤرخة في 28/03/1990.
- 7 المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19/01/1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 04 مؤرخة في 23/01/1991
- 8 المرسوم التنفيذي رقم 92-297 مؤرخ في 07/07/1992، المتضمن إنشاء مركز جامعي في تيسة، ج ر عدد 56 مؤرخة في 22/07/1992.
- 9 المرسوم التنفيذي رقم 92-414 المؤرخ في: 14/11/1992 المتعلق بالرقابة السابقة للنفقات الملتزم بها، ج ر عدد 82 مؤرخة في 15/11/1992
- 10 المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في: 29/04/1995 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 66-145 المؤرخ في: 02/07/1966 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، ج ر عدد 26 مؤرخة في 09/05/1995
- 11 المرسوم التنفيذي رقم 97-32 المؤرخ في: 11/01/1997، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في: 29/04/1995 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، ج ر عدد 03 مؤرخة في 12/01/1997
- 12 - المرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 09/03/1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 13 مؤرخة في 25/07/1997

- 13 - المرسوم التنفيذي رقم 04-315 المؤرخ في 2004/10/02، الم عدل والمتمم للمرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 9 ربيع الأول عام 1407 الموافق 11 نوفمبر سنة 1986 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج.ر عدد 63 مؤرخة في 2004/10/03
- 14 - المرسوم التنفيذي رقم 06-272 مؤرخ في 2006/08/16، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 92-297 المؤرخ في 192/07/07 والمتضمن إنشاء مركز جامعي في تبسة، ج ر عدد 52 مؤرخة في 2006/08/20
- 15 - المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 2008/01/19، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، ج ر عدد 03 مؤرخة في 2008/01/20
- 16 - المرسوم التنفيذي رقم 09-08 المؤرخ في 2009/01/04، المتضمن إنشاء جامعة تبسة، ج ر عدد 02 مؤرخة في 2009/01/11
- 17 - المرسوم التنفيذي رقم 09-374 المؤرخ في: 2009/11/16 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 92-414 المؤرخ في: 1992/11/14 المتعلق بالرقابة السابقة للنفقات الملتمزم بها، ج ر عدد 67 مؤرخة في 2009/11/19
- 18 - المرسوم التنفيذي رقم 10-136 المؤرخ في 2010/05/13، الذي يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين، ج.ر عدد 32 المؤرخة في 2010/05/16
- 19 - المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 2012/04/25، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج.ر عدد 26 المؤرخة في 2012/05/03
- 20 - المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 2020/03/21 المتعلق بتدابير الوقاية من فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، ج ر عدد 15 مؤرخة في 2020/03/21

- 21 - المرسوم التنفيذي رقم 20-365 المؤرخ في 08/12/2020، المحدد لشروط الإعفاء من تقديم شهادة الجنسية والسوابق القضائية من الملفات الإدارية، ج ر عدد 74 مؤرخة في: 08/12/2020
- 22 - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 24/08/2004، يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، ج ر عدد 62 مؤرخة في 26/09/2004
- 23 - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 04/05/2014، يعدل القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02/06/2011، الذي يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد الخاص بالأعوان العاملين في نشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات بعنوان الجامعات، ج ر عدد 20 المؤرخة في 22/04/2015
- 24 - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 13/06/2019، يعدل ويتمم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02/06/2011 الذي يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد الخاص بالأعوان العاملين في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات بعنوان الجامعات، ج.ر عدد 14 مؤرخة في 08/03/2020،
- 25 - قرار مؤرخ في 07 أفريل 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري و كفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان، ج.ر عدد 25 المؤرخة في 18/05/2008
- 26 - قرار مؤرخ في 19/07/2008، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكفاءات تعيين أعضائها وسيرها، ج ر عدد 53 مؤرخة في 14/09/2008

ج- التعليمات والمناشير والمراسلات

- 01 - التعليمات رقم 07 المؤرخة في 08/02/2009 المتضمن كفاءات استغلال المناصب المالية المخصصة لأعوان المتعاقدين ، المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموقع الرسمي: <http://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>
- 02 - تعليمات المديرية العامة للمحاسبة رقم 04627 المؤرخة في 03/05/2010، مدونة مجموعة المناشير والتعليمات بعنوان سنة 2010، إصدارات مديرية التنظيم والتنفيذ المحاسبي للميزانية، وزارة المالية، 2010
- 03 - التعليمات رقم 01 المؤرخة في 20/02/2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وكيفية إجرائها ، المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموقع الرسمي: <http://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>
- 04 - تعليمات مؤرخة في: 14/09/2018، المتعلق بتدابير الحماية والوقاية الصحية للطلبة على مستوى هياكل جامعة العربي التبسي تبسة ، صادرة عن مسؤول الأمن الداخلي للجامعة ، الأمانة العامة للجامعة، إطلعنا عليها يوم 21/01/2021
- 05 - منشور رقم 06 المؤرخ في 31/01/2009 المتضمن نموذج من المقرر الخاص باللجنة التأديبية الاستشارية لأعوان المتعاقدين ، المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموقع الرسمي: <http://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>
- 06 - المنشور رقم 17 المؤرخ في 12 جويلية 2009/م ع و ع / المتعلق بتحسين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات و المؤسسات العمومية ، المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموقع الرسمي: <http://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>

- 07 - مراسلة رقم 28 مؤرخة في 2014/01/23 بخصوص تكيف عقود المتعاقدين إثر صدور القرار الوزاري المشترك الذي يحدد تعدادهم ، المديرية العامة للتوظيف العمومية، الموقع الرسمي:
<http://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>
- 08 - مراسلة وزارة الداخلية والجماعات المحلية رقم 3042 المؤرخة في 2015/06/07، المتضمنة كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين بالإدارات تحت الوصاية لوزارة الداخلية والجماعات المحلية ،
<http://www.interieur.gov.dz/index.php/ar/> ، يوم 2020/06/09 على الساعة 10:40
- 09 - مراسلة رقم 2413 مؤرخة في 2017/03/05 متضمنة تكيف عقود التوظيف، المديرية العامة للتوظيف العمومية، الموقع الرسمي:
<http://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>
- 10 - مراسلة رقم 4798 مؤرخة في 2017/04/20 تتضمن ترخيص لتوظيف أعوان متعاقدين بعقد محدد المدة انتظارا لصدور تحيين القرارات الوزارية المشتركة المحددة لمناصب العمل لهم ، الموقع الرسمي:
<http://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>
- 11 - مراسلة رقم 157 مؤرخة في 2018/01/24 تتضمن كفاءات توظيف أعوان الوقاية، المديرية العامة للتوظيف العمومية، الموقع الرسمي:
<http://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>

II - المراجع

أولاً: المؤلفات المتخصصة:

- 01 - جديدي سليم، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2001
- 02 - حباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، روية، الجزائر، 2012
- 03 - حمد محمد حمد الشلmani، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ط 2014، مصر، 2014
- 04 - ديدان مليود وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، دون سنة نشر
- 05 - ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010.
- 06 - رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 07 - سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية (دراسة نظرية تطبيقية من زاوية: التأصيل، الحقوق والالتزامات المهنية، النظام التأديبي للموظفين)، ط 1، دار الأمة، الجزائر، 1997
- 08 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2010
- 09 - سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الوادي، الجزائر، 2011

- 10 - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري -دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة - الطبعة الأولى، دار جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015
- 11 - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ط،
- 12 - المعداوي السيد محمد يوسف، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثامنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988
- 13 - مقدم السعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010
- 14 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة 03، دار هومة، الجزائر، 2013

ثانيا: المؤلفات العامة:

أ- باللغة العربية

- 01 - عشي علاء الدين ، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010
- 02 - عشي علاء الدين، مدخل القانون الإداري -التنظيم الإداري -الجزء الأول، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2009
- 03 - محمد سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، ط 03، مصر، 1979، ص 269-271
- 04 - محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، د.د.ن، د.ب.ن طبعة 2007،

05 - بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، الجزائر، 2009.

06 - حسين بن الشيخ آث ملويا، الملتقى في قضايا مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومة، الجزائر، د.س.ن
با - باللغة الفرنسية

- Essaid Taib. Droit de la publique, Edition Distribution Houma. Alger. 2005

ثالثا: المقالات

01 - أيوب بن منصور الجربوع، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري، مجلة العلوم الإدارية، العدد، الأول الصادر بتاريخ جوان 1994

02 - بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، جامعة بسكرة، العدد التاسع، ماي 2013

03 - ماجد راغب الحلو، عقد التوظيف في الكويت، مجلة الحقوق والشريعة، العدد الثالث، السنة الخامسة، سبتمبر 1981

رابعا: المذكرات:

01 - أطروحات الدكتوراه:

- بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة بن يوسف بن خده الجزائر 1، 2017
- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، سنة 2016

02 - مذكرات الماجستير

- بن فرحات مولاي لحسن، إدارة لكفاءات ودورها في عصنة الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، جامعة باتنة، 2012
- بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، الدورة الثانية، كلية الحقوق بجامعة الجزائر 01، 2016/2015
- هنوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2015/2014

03 - مذكرات الماستر

- البشير بن موسى، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في الإدارة العمومية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات ماستر أكاديمي تخصص قانون إداري، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016/2015
- روبي محمد وسعودي زوهير، النظام التعاقدية وتطبيقاته في نطاق الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2018/2017

خامسا: المواقع الالكترونية

- 01- <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>
- 02- <http://www.concours-fonction-publique.gov.dz/ar/DispoRegle.asp>
- 03- <http://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>
- 04- <https://www.mesrs.dz/>
- 05- <https://www.mouwazaf-dz.info/>

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
43	مجالات البحث العلمي	01
45	توزيع الأعوان المتعاقدين بجامعة العربي التبسي تبسة	02
47	مخابر جامعة العربي التبسي تبسة	03
47	توزيع المقاعد البيداغوجية	04

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
	شكر وعرافان
	الإهداء
	قائمة المختصرات والرموز
2	مقدمة
8	الفصل الأول: العلاقة التعاقدية كقاعدة استثنائية في نظام الوظيفة العمومية
9	المبحث الأول: الإطار القانوني للعلاقة التعاقدية
9	المطلب الأول: خصوصية وآثار العلاقة التعاقدية
9	الفرع الأول: المعنى الخاص للعلاقة التعاقدية الوظيفية ومميزاتها
9	أولاً: المعنى الخاص للعلاقة التعاقدية
10	ثانياً: خصائص العلاقة التعاقدية
10	الفرع الثاني: آثار العلاقة التعاقدية
11	المطلب الثاني: مجالات تطبيق العلاقة التعاقدية
11	الفرع الأول: الأعراف العموميون المتعاقدون
11	أولاً: أصناف العلاقة التعاقدية
12	ثانياً: الطبيعة القانونية للنظام التعاقدية
12	أ - حالة المناصب ذات الأنشطة المتخصصة
14	ب- حالة التوظيف في المناصب الدائمة بصفة مؤقتة
14	ت- حالة التعاقد من أجل التكفل بعمل مؤقت
15	ث- حالة التعاقد للاستشارة الفنية
15	ثالثاً: الأحكام المشتركة لأصناف النظام التعاقدية
17	الفرع الثاني: المستخدمون الأجانب
17	أولاً: النطاق ومجالات التوظيف
17	أ - النطاق
17	ب- المجالات

18	ثانيا: المبادئ الأساسية
20	المطلب الثالث: الأداة القانونية للعلاقة القانونية ورقابتها
20	الفرع الأول: الأداة القانونية للتعاقد
20	أولا: التعريف والخصائص
20	أ - المعاني الاصطلاحية
21	ب- الخصائص
21	ثانيا: تكيف عقد الوظيفة
23	الفرع الثاني: الرقابة القانونية لعقد الوظيفة
23	أولا: رقابة المراقب المالي
24	ثانيا: رقابة جهاز الوظيف العمومي
26	المبحث الثاني: العلاقة التعاقدية بين التشريع والقضاء
26	المطلب الأول: العلاقة التعاقدية في التشريع الجزائري
26	الفرع الأول: موقف المشرع خلال فترة النظام الأحادي 62-89
28	الفرع الثاني: موقف المشرع خلال فترة النظام التعددي بعد دستور 1989
30	المطلب الثاني: العلاقة التعاقدية وفقا لأحكام وقرارات القضاء الإداري
30	01- الدعوى الإدارية توجب احترام أجالها القانونية
31	02- منازعات العمل للهيئات والإدارات العمومية من اختصاص القضاء الإداري
31	03- الشخص لا يستفيد من تعويض ضرر تسبب فيه
32	04- عدم مشروعية قرار العزل في عطلة سنوية أو مرضية
32	05- المتابعة الجزائية لا تكتسب التعويض عن العمل عند البراءة
34	المطلب الثالث: تأثر العلاقة التعاقدية بالعلاقة التنظيمية اللائحية
34	الفرع الأول: الازدواجية في نظام علاقة العمل
35	الفرع الثاني: أوجه المقارنة بين العلاقة التعاقدية و العلاقة التنظيمية
35	أولا: أوجه الاختلاف

36	ثانيا: أوجه الاتفاق
38	خلاصة الفصل الأول
39	الفصل الثاني: الوضع القانوني للعون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة
40	المبحث الأول: كيفية توظيف الأعدان المتعاقدين بجامعة العربي التبسي تبسة
41	المطلب الأول: التعريف بجامعة العربي التبسي تبسة محل الدراسة
43	01 -مجالات البحث العلمي
44	02 -التأطير والتكوين
45	03 -التأطير والتكوين
46	03-01- المكتبة المركزية
46	03-02- مكتبة المجمع
46	03-03- مكتبة العلوم الإنسانية والإجتماعية
46	03-04- مكتبة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
47	04 -المخابر البيداغوجية
47	05- المقاعد البيداغوجية
48	06- البحث العلمي والتعاون
49	المطلب الثاني: شروط وطرق اختيار العون المتعاقد بجامعة العربي التبسي تبسة
49	الفرع الأول: شروط اختيار العون المتعاقد بالجامعة
50	الفرع الثاني: طرق توظيف العون المتعاقد
50	أولا: الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة
51	ثانيا: اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة
51	01 -الالتحاق بمنصب عامل مهني

51	02 +الالتحاق بمنصب عون الخدمة
51	03 +الالتحاق بمنصب سائقي السيارات ورؤساء الحظائر
51	03-01- الالتحاق بمنصب سائق سيارة من المستوى الأول، الثاني والثالث
51	03-02- الالتحاق بمنصب رئيس حظيرة
52	04- الالتحاق بمنصب أعوان الوقاية والحراس
53	المطلب الثالث: أنواع العقود التي يبرمها العون المتعاقد بجامعة العربي التبسي التبسي تبسة
53	الفرع الأول: العقد محدد المدة
54	الفرع الثاني: العقد غير محدد المدة
55	المبحث الثاني: النشاط المهني للأعوان المتعاقدين بجامعة العربي التبسي تبسة
55	المطلب الأول: تحديد الحقوق والواجبات للعون المتعاقد بالجامعة
55	الفرع الأول: ضمانات وحقوق العون المتعاقد بجامعة تبسة
57	الفرع الثاني: التزامات العون المتعاقد بالجامعة
58	المطلب الثاني: تطبيقات النظام التأديبي للعون المتعاقد بالجامعة ونهاية نشاطه
58	الفرع الأول: المخالفة والعقوبة التأديبية
59	أولاً: المخالفة التأديبية
60	ثانياً: العقوبة التأديبية
61	الفرع الثاني: الإجراءات والضمانات التأديبية للعون المتعاقد بالجامعة
61	أولاً: الضمانات التأديبية للعون المتعاقد
61	01 -مبدأ مشروعية العقوبة
62	02 +احترام حقوق الدفاع
62	أ - حق الاطلاع على الملف التأديبي
63	ب- حق اختيار من يتولى الدفاع عن حقوقه

63	03-تبرير القرار التأديبي
64	ثانيا: الإجراءات التأديبية للـعون المتعاقد بجامعة تبسة
64	01-إجراء التحقيق
65	02-إجراءات سير اللجنة التأديبية
65	03-المقرر التأديبي
66	المطلب الثالث: التمييز بين النظامين التأديبيين للـعون المتعاقد والموظف العمومي
66	الفرع الأول: من حيث المخالفة التأديبية
67	الفرع الثاني: من حيث العقوبة التأديبية
68	الفرع الثالث: من حيث الضمانات الإجرائية
68	أولا: حق الإطلاع على الملف
69	ثانيا: ميعاد تحريك الدعوة التأديبية
70	خلاصة الفصل الثاني
71	الخاتمة
74	الملاحق
90	قائمة المصادر والمراجع
101	فهرس الجداول
102	فهرس المحتويات
107	ملخص

ملخص

أقر المشرع الجزائري في علاقة العمل نظام التعاقد في الوظيفة العمومية ، في وظائف كانت ولزمن قريب يختص بها الموظفين العموميين من أجل تحقيق غاية كبيرة وهي استمرارية المرفق العام في أداء وظائفه من خلال المرونة التي تتمتع بها آلية التعاقد عن غيره من إجراءات التوظيف العادية، إذ أن وظائف الحفظ والصيانة والخدمات تعتبر من الوظائف الهامة في شتى المرافق العامة، إلا أن هذا النظام يعاب عليه أمرين اثنين، الأول يتمثل في تقييد إرادة الإدارة، فهذه الأخيرة ليس لها الحرية الكاملة في اختيار الطرف المتعاقد فهناك جملة من الإجراءات التنظيمية التي تحد من إرادتها، وهو ما يفقد النظام القيمة التي وجد من أجلها وهي سرعة التوظيف قصد تغطية شغور المنصب واستمرارية الخدمة.

والعيب الثاني يتجلى في الإخلال بمبدأ المساواة، إذ نجد أن الأعوان المتعاقدين يشغلون نفس المناصب التي يشغلونها الموظفون العموميين، إلا أنهم لا يتمتعون بنفس الحقوق، كالحق في الترقية أو الحق في الاستفادة من الوضعيات القانونية للموظف العمومي كالانتداب والاستيداع، وهو ما يخلق نوعاً من الشرخ داخل الإدارات والهيئات والمؤسسات العمومية، فلا يمكن أن نجد فئتين في نفس المرفق يلتزمان بنفس الالتزامات الوظيفية ويختلفان في الحقوق.

Summary

The Algerian legislature in the employment relationship has approved the system of contracting a public service in jobs that were and for which public officials are close to hold in order to achieve a major objective, namely, the continuity of the public service in the performance of its functions through the flexibility enjoyed by the contractual mechanism for other ordinary recruitment procedures. Preservation, maintenance and services are important functions in various public facilities. However, the system is subject to two issues. The first is to restrict the will of the Administration. The latter is not fully free to choose a contracting party. There are a range of organizational procedures that limit its will. The system is losing the value for which it was found, namely, the speed of recruitment in order to cover the vacancy and continuity of service.

The second flaw is the violation of the principle of equality. Contractors hold the same positions as public officials, but they do not enjoy the same rights, such as the right to promotion or the right to benefit from the legal status of a public official, such as assignment and placement. This creates a sort of confluence within public administrations, bodies and institutions. There can be no two categories in the same annex that comply with the same functional obligations and differ in rights.