



جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية الحقوق والعلوم السياسية



تخصص قانون عام

قسم الحقوق

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون

النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة في الجزائر

تحت إشراف:

الدكتورة: فاضل إلهام

إعداد الطالبتين:

1/ هفاشي شهرة

2/ عمران خولة

تشكيل لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
01	د/ فارة سماح	8 ماي 1945 قالمة	أستاذ محاضر -أ-	رئيسا
02	د/ فاضل إلهام	8 ماي 1945 قالمة	أستاذ محاضر -أ-	مشرفاً
03	نويري سامية	8 ماي 1945 قالمة	أستاذ محاضر -أ-	عضوا مناقشاً

السنة الجامعية: 2022_2021



شكر و تقدير

أولاً وقبل كل شيء شكري الأكبر لله جمعت قدرته وعمت عزته على
عونه لي في انجاز هذا العمل المتواضع .
و ثانياً أتقدم بجزيل الشكر الى الأستاذة المشرفة فاضل الهام،

تقديرًا لها على المجهودات

التي بذلتها معنا و مساعدتها لنا لانجاز هذا العمل المتواضع.
و ثالثاً أتقدم بجزيل الشكر الى زميلي ابراهيم عوامرية و نبيل

بوساحة على مد يد العون و المساعدة لنا.

و أخيراً نشكر كل من قدم لنا يد العون و المساعدة

سواء من قريب أو من بعيد ولو بالدعاء.

إهداء

الى من قال الرحمن فيها: " وقضى ربك ألا تعبدوا الا اياه و بالوالدين احسانا "
أهدي ثمرة جهدي الى من سهروا الليالي و أحسنوا تربيتي الى من بكت عيونهم من أجل سعادتي
وفرحتي الى من يأملون في ، الى من كان دعاؤها و رضاها سر نجاحي نبع الحنان
أبي حفظها الله.

والى رمز الكفاح في الحياة الى الذي تعب من أجل تربيتي و غرس القيم و الأخلاق في قلبي الى
من أعتز

به أبي العزيز أطال الله في عمره.

الى سويداء قلبي ، الذين لا تحلو الحياة بدونهم جداتي العزيزات و أخي الحبيب خالد
و الى اخوتي الغاليات سعيدة و ايمان و بسمة.

و الى أهلي و أقاربي جميعا.

و الى من ساندتني و ساعدتني و شجعنتني من بداية العمل الى نهايته حبيبتي و زميلتي و أختي
شهرة.

*** عمرانى خولة ***

إهداء

مرت قاطرة البحث بالكثير من العوائق ، ومع ذلك حاولت أن أتخطاها بثبات بفضل من الله و
منه.

الى من دعت لي من كل قلبها وجوارحها العزيزة الغالية أطال الله في عمرها حبيبة قلبي شفاهها
الله

" ماما فطيمة "

الى من أفضلها على نفسي ولما لا فلقد ضحت من أجلي ، ولم تدخر جهدا في سبيل اسعادي
على الدوام

" أمي الحبيبة نادية "

يكفييني أنني ابنة رجل تضح المجالس بطيب ذكره، صاحب الوجه الطيب والأفعال الحسنة
"والدي العزيز صيفي"

الى من كانت سنداً وقوة وتشجيعاً زميلتي وعزيزتي شريكتي في البحث
"خولة عمراني"

الى حبيباتي الأربعة أخواتي العزيزات سعدية، فطيمة، نورة، لويزة.

الى فرحة الأهل الصغار أبناء أختي

" محمد أمين و آية " قررة أعيننا.

الى ابنة عمي الغالية "آية مريم هقاشي" وفقها الله في مشوارها الدراسي.

الى أصدقائي وجميع من وقفوا بجواري و ساعدوني بكل ما يملكون .

وصلت رحلتي الجامعية الى نهايتها بعد تعب ومشقة وها أنا أختتم بحث تخرجي بكل همة

ونشاط

*** هقاشي شهرة ***

مقدمة

مقدمة:

ان النظام القانوني المطبق على عالم الشغل ، في أي دولة ، يتأثر بطبيعة نظامها السياسي و معتقداتها السياسية ، الاقتصادية، الاجتماعية و الثقافية ، لهذا هناك دول وحدت هذا النظام كالدول الاشتراكية تحقيقا للمصلحة العامة ،في حين ارتأت دولا أخرى التمييز بين نوعين من القواعد القانونية احداها تطبق على فئة العمال وأخرى يخضع لها الموظفين العموميين تتمثل في قانون الوظيفة العامة، كالجزائر التي تطبق الازدواجية القانونية و القضائية وهذا انعكس بطبيعة الحال على عالم الشغل.

و لما كانت الوظيفة العامة هي الشريان الحيوي لتحقيق أهداف الدول في شتى مناحي الحياة ، تبرز أهمية الدور الذي تلعبه الادارة العامة كدافع أساسي أول لأي عمل انمائي ، اذ لا تنمية بدون ادارة فعالة و وظيفة عامة مؤهلة، تقع على كاهلها مهام متنوعة ، ولا يتسنى لها النهوض بأعبائها الضخمة الا اذا كان عمالها على درجة عالية من الكفاءة لذلك أولت جل التشريعات أهمية بالغة بكل مستخدمي المرافق العامة.

وقد عرفت المنظومة القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة في الجزائر تطورا منذ الاحتلال الفرنسي الى غاية يومنا هذا، بحيث طبق الاحتلال الفرنسي القانون المتعلق بالوظيفة العامة الصادر في 19_10_1946 وكانت الوظيفة العمومية آنذاك حكرا على المعمرين و كان الجزائريين مقصيين من عملية التوظيف و استمر هذا الوضع الى غاية 1956 أين أصدرت فرنسا بعض النصوص التي تنص على التحاق الجزائريين بالوظيفة العمومية وقد امتد تطبيق هذا الأخير بموجب المرسوم الصادر في 02 أوت 1960 و استمر العمل به الى غاية الحصول على الاستقلال، وفي هذه المرحلة واجهت الحكومة الجزائرية عدة مشاكل و صعوبات خاصة فيما يتعلق بالإصلاح الاداري حيث لم يكن هناك الكثير من الموظفين الا عدد قليل تنقصهم الخبرة و كذا الكفاءة وهذا ما أدى الى العديد من المشاكل منها ظاهرة البيروقراطية وهذا راجع الى صعوبة فهم التنظيم الاستعماري .

مما أدى بالحكومة الى التفكير في البحث عن تنظيم جديد لهذه الوظيفة و من خلال هذا البحث و المناقشة أصدر في 02 جوان 1966 ما يعرف بالأمر 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية واستمر العمل به الى غاية صدور قوانين أخرى خاصة ما يتعلق بعلاقات العمل التي كانت موحدة للوظيفة العمومية و قانون العمل واستمر العمل به الى أن اتجهت الجزائر الى الأخذ بنظام الوظيفة العمومية في 23 مارس 1985 ، وبعده أصدرت عدة مراسيم و أوامر من أجل الإصلاح الاداري لتحسين

نظام الوظيفة العمومية وصولاً إلى الأمر 03_06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومن خلاله نظم التشريع الجزائري هذه الوظيفة منظماً من خلالها طبيعة علاقات من يسمون بالموظفين العموميين بينهم وبين المؤسسات أو الإدارات العمومية، أو غيرهم ممن تعتمد عليهم المؤسسة أو الإدارة العمومية وكذا من أجل الحفاظ على حقوقهم من خلال الحماية القانونية.

فالوظيفة العامة في الجزائر تتميز بالدوام والثبات والاستقرار وهو ما أكدت عليه المادة 4 من الأمر 03_06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، حينما عرفت الموظف على أنه كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة السلم الإداري.¹

غير أن هذا لم يمنع المشرع من إدخال نظاماً جديداً يمكن بموجبه الالتحاق بالوظيفة العامة وهو نظام التعاقد على سبيل الاستثناء والذي تم إقراره في الفصل الرابع من الأمر 03_06 بعنوان: أنظمة قانونية أخرى للعمل، بموجب المواد 19، 20، 21 و 22 منه التي تنص على: "يمكن اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف أعيان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين...". كما نصت المادة 21 على: يمكن بصفة استثنائية، توظيف أعيان متعاقدين...

كما صدر المرسوم الرئاسي 308_07 بتاريخ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعيان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم.²

لقد لجأ المشرع الجزائري لآلية التعاقد من أجل تطوير و مواكبة أهداف الإدارة العمومية، حيث لا يترك مجالاً للمؤسسات و الإدارات العمومية اللجوء لتوظيف أعيان بصفة دائمة في المناصب، وذلك نتيجة للدور الجديد للدولة في إطار التعددية السياسية و الاقتصادية والاجتماعية، وعصرنة المرفق العام وتحسين الخدمات للمرتفقين. ولا يخول المشرع الجزائري لمن يشغل منصب عون متعاقد صفة الموظف العام ولا الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العامة، كما لا يخضعون لأحكام قانون العمل، لأنهم أعيان عموميون مؤقتين توقع الجهة الإدارية عقد توظيفهم.

1- أهمية الموضوع :

¹ الأمر 03_06 مؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

² المرسوم الرئاسي رقم 308_07 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعيان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية العدد 61، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

تشغل دراسة موضوع النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة في الجزائر حيزا مهما جدا ضمن موضوعات نظام التعاقد في الوظيفة العامة، لما له من أهمية بالغة سواء من الناحية العلمية أو العملية.

أ- **من الناحية العلمية:** تتجلى أهمية هذا الموضوع في كون النظام القانوني الذي يخضع له الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة من بين أهم المواضيع التي يتعين البحث فيها و دراسة أحكامها خصوصا من الناحية القانونية على اعتبار أن الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة خاضعين قانونا الى أحكام المرسوم الرئاسي 07-308 ، كما تستدعي احاطتها بضمانات فعالة تترجم مدى حماية العون المتعاقد من التعسف المحتمل للإدارة و ضمان صرامة القانون في مواجهة كل مساس به.

ب- **من الناحية العملية:** تتجلى أهمية الموضوع من الناحية العملية في عاصرته للوظيفة العامة ومواقبته للتطور الدولي الذي يشهده المجال وهو التعاقد في الوظيفة العامة ، كما أن له دور هام جدا في ابراز تحقيق الأهداف التي تسعى لها الدولة لمسايرة التطور الحاصل على المستوى الدولي بخصوص الوظيفة العامة ، و يفرض هذا المستوى للمنظومة القانونية التي تولي اهتماما كبيرا لمسألة النظام التعاقدية، الذي يتطلب من الجهة المختصة مراعاة معطيات دقيقة و اعتبارات متميزة عند تحديد هذا النظام و تنظيمه.

2- أهداف الموضوع:

تهدف هذه الدراسة الى فحص كيفية تناول المشرع لنظام التعاقد في الوظيفة العمومية أي ابراز الجانب التعاقدية للوظيفة العمومية و كيفية تنظيمه، مما يدفعنا الى ابراز موقف المشرع الجزائري من تكييف علاقة الموظف العام بالإدارة أو المؤسسة العمومية و مدى اعتماده على الجانب التعاقدية في الوظيفة العمومية و أسباب عدم الأخذ به كأصل عام و كذلك معاينة مكامن القوة في هذا النظام وتشخيص مواطن القصور فيه، كما أن هذه الدراسة تصبو الى محاولة تقويم النقائص التي لا تتحقق في ظلها مصلحة العون المتعاقد.

3- أسباب اختيار الموضوع:

تكمن دوافع اختيار موضوع النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة في الجزائر لعدة أسباب ذاتية و موضوعية .

أ- الأسباب الذاتية:

ان لاختيار موضوع البحث دوافع شخصية تكمن في الرغبة الذاتية في البحث في الأحكام القانونية التي تضبط نظام التعاقد في الوظيفة العامة في الجزائر، لا سيما الوضعية التي يعاني منها

الأعوان المتعاقدين الذين غالبا هم خريجي الجامعات من صنفنا ، كما لا ننسى تخصصنا الدراسي في القانون العام يعتبر سببا رئيسيا في اختيار موضوع الدراسة.

ب- الأسباب الموضوعية:

أما الدوافع الموضوعية لاختيار موضوع البحث فهي ترجع أساسا الى الرغبة في التعرف على مدى قيام المؤسسات و الادارات العمومية باتباع الاجراءات القانونية المتعلقة بالتوظيف تحت صفة العون المتعاقد ، و كذلك باعتبار أن التوظيف في الادارات العمومية يكتسي أهمية بالغة في الآونة الأخيرة في حياة كل فرد، فضلا عن قلة و ندرة الدراسات و المراجع المتخصصة في الموضوع خاصة في كلية الحقوق التابعة لجامعتنا ، مما يشجع على اضافة لبنة جديدة لرصيد المعرفة في هذا المجال الحيوي من مجالات الوظيفة العمومية.

4-الدراسات السابقة:

موضوع البحث لم يأخذ حقه في الدراسة و التدقيق من طرف الباحثين في مجال الوظيفة العامة ، فمعظم الكتب و الدراسات تهتم بالموظف العام في الوظيفة العامة لا العون المتعاقد في الوظيفة العامة ، و ذلك لندرة المصادر و المراجع في شأن النظام القانوني للعون المتعاقد خاصة الكتب سواء المتخصصة أو العامة ، إلا أنه توجد العديد من الدراسات تنوعت من أطروحات دكتوراه و رسائل ماجستير الى مذكرات ماستر، قد تناولت في بحثها موضوع التعاقد في الوظيفة العامة ، منها من أعطى الموضوع حقه دراسة و تدقيقا على جميع جوانبه في البحث ، و منها من أغفل العديد من العناصر المهمة جدا لدراسة الموضوع.

ومن بين هذه الدراسات التي اطلعنا عليها هناك أطروحات ومذكرات ساهمت مساهمة كبيرة في

اثراء موضوع مذكرتنا المتواضعة ، نذكر منها:

_هنوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص الادارة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي ، 2014_2015 . تقاطعنا نحن وهذه المذكرة من خلال المركز الوظيفي للأعوان المتعاقدين.

_فغول محفوظ، النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية ، رسالة لنيل شهادة ماجستير في اطار مدرسة دكتوراه ، تخصص دولة و مؤسسات عمومية ، كلية الحقوق سعيد حميدين ، جامعة الجزائر 01 _ سنة 2016_2017 . تقاطعنا و هذه المذكرة من خلال طبيعة العلاقة التعاقدية و كذلك شروط توظيف الأعوان المتعاقدين و مركزهم الوظيفي.

_خدوج بلقاسمي، توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، سنة 2018_2019. تقاطعنا و هذه المذكرة من خلال الاطار القانوني للمسار المهني للعون المتعاقد و النظام التأديبي.

_أقوجيل آية الطاهر، سقوان حنان، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الاداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، سنة 2020. تقاطعنا وهذه المذكرة من خلال الاطار القانوني و النظام التأديبي.

_دريس كريمة، النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص الوظيفة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الدكتور طاهر مولاي، سعيدة، سنة 2016_2017. تقاطعنا و هذه المذكرة من خلال النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين.

5- صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي بحث أو دراسة من الصعوبات التي قد يصادفها كل باحث ، و لكن لا بأس أن نذكر بعضا منها و التي تتمثل في ندرة المراجع المتخصصة في هذا الشأن و صعوبة الحصول عليها ،وكذلك عدم وجود الامكانيات المادية اللازم توافرها لأنها ضرورية لجمع المعلومات و البحث عنها، و كذلك صعوبة التحكم في الموضوع الذي عالجه لتطلبه البحث في مصادر متنوعة من النصوص القانونية ، تنظيمية ، نماذج عقود ، مذكرات ، مقالات و غيرها من القانون العام.

6- اشكالية الموضوع:

بعد الاهتمام الواضح من طرف المشرع الجزائري بنظام التعاقد في الوظيفة العامة في الجزائر، فان الاشكالية التي سنعالجها في هذه الدراسة هي:

ما هو النظام القانوني الذي وضعه المشرع الجزائري للتعاقد في مجال الوظيفة العامة؟

و تندرج تحت هذه الاشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

_ كيف يتم تعيين الأعوان المتعاقدين في ظل هذا النظام ؟

_ ما هو الاطار القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة؟

_ هل حقق النظام التعاقدى النتائج المرجوة لكونه من الاصلاحات التي تضمنها الأمر 06_03؟

7-المنهج المتبع:

في اطار دراستنا لموضوع النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة في الجزائر،
اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي ارتأينا أنه الأنسب لدراسة الموضوع محل البحث.

لمعالجة الاشكالية المطروحة ارتأينا تقسيم دراستنا لهذا الموضوع من خلال خطة بحث قوامها

فصلين كما يأتي :

الفصل الأول: المسار المهني للعون المتعاقد في الوظيفة العامة.

الفصل الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية عقده .

الفصل الأول

المسار المهني للعون المتعاقد في
الوظيفة العامة.

الفصل الأول: المسار المهني للعون المتعاقد في الوظيفة العامة.

في إطار تسيير الدولة لمؤسساتها و مرافقها العمومية في سياسة التوظيف تخضع للأحكام العامة للاتحاق بالوظيفة العمومية المنصوص عليها في أحكام الأمر 03_06 كأصل عام، غير أنها في بعض الأحيان و لاعتبارات تخدم ميزانيتها و حاجاتها لخبرة مؤقتة فانها تستعين من خلال الادارة العامة و المؤسسات العمومية ببعض الأشخاص من أجل ادارة مرافقها عن طريق اعتمادها على نظام آخر للاستفادة من خدمات هؤلاء الكفاءات حيث يطلق عليهم وفق المرسوم الرئاسي المنظم للتعاقد رقم 07_308 أسم الأعوان المتعاقدين مع الادارة عن طريق عقد أو ما يعرف بعقود القانون العام ، ولا يتساوون في المركز مع الموظف العام باعتبارهم يشغلون مناصب غير دائمة بالمقابل لهم الحق وفق التشريع المعمول به و التنظيم مقابل التزامات نص عليها القانون، يتم توظيفهم في مناصب شغل تماشيا مع حالات الشغور المؤقت في شكل عقود محددة و غير محددة المدة بتوقيت جزئي أو كامل.

وهذا ما سنتناوله في هذا الفصل الأول تحت عنوان المسار المهني للعون المتعاقد في الوظيفة العامة ،مقسم الى مبحثين نتناول في المبحث الأول مفهوم العون المتعاقد في الوظيفة العامة ، و نتطرق في المبحث الثاني الى حقوق و واجبات العون المتعاقد في الوظيفة العامة.

المبحث الأول: مفهوم العون المتعاقد في الوظيفة العامة:

نظرا للتحويلات التي فرضها المجتمع الحديث ، منها التوسع في مهام الإدارة و اللجوء المكثف لتوظيف المستخدمين لسد الحاجات الضرورية للمرافق العامة ، لجأت الدولة إلى الأشخاص من أجل إدارة مرافقها عن طريق ما يسمى بأسلوب التعاقد و هؤلاء الأشخاص هم الأعوان المتعاقدين .
و من هنا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين المطلب الأول مفهوم العون المتعاقد و المطلب الثاني كيفية التحاق الأعوان المتعاقدين بالوظيفة العامة .

المطلب الأول: الوضعية القانونية للعون المتعاقد في الوظيفة العامة.

إن استحداث المشرع الجزائري لنظام التعاقد خلق مصطلح و شخصية جديدة في النظام الوظيفي مما فتح المجال أمام الفقهاء لتعريف العون المتعاقد و تحديد العلاقة التي تربطه بالإدارة و كذلك أهم أصنافه و هذا ما سوف يتم التطرق له عبر الفروع التالية:

الفرع الأول: تعريف العون المتعاقد و تمييزه عن غيره:

سنتناول من خلال هذا الفرع تعريف العون المتعاقد و تمييزه عن غيره .

أولاً: تعريف العون المتعاقد:

يعرف جانب من الفقه العون المتعاقد بقوله " أنهم الأشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب ، فتعيينهم يتم وفقا لاتفاق تعاقدى إداري يخضع للقانون العام و إجراءات خاصة و يحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديدها لما لها من امتيازات السلطة العامة . " و من جهة أخرى يعرف بأنه: "العون الذي يتم توظيفه في إدارة أو مؤسسة عمومية بموجب عقد مكتوب لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي".¹

و نستنتج من نص المادة 22 من الأمر 06_03 بأنه : " يتم توظيف العون المتعاقد و وفقا لاحتياجات المؤسسة والإدارات العامة عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة ، بالتوقيت

¹ - روبي محمد ، سعودي زهير ، النظام التعاقدى و تطبيقاته في نطاق الوظيفة العمومية في الجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل

شهادة الماستر أكاديمي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة محمد بو ضياف ، المسيلة ، سنة

2017_2018 ص 24 ، 25 .

الكامل أو بالتوقيت الجزئي ، و لا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العامة.¹

ثانيا: تمييز العون المتعاقد عن غيره:

ننتقل الى محاولة تمييز العون المتعاقد عن الموظف العمومي و عن العون المتربص وهذا لازالة اللبس وعدم الخلط بينهم.

1- تمييز العون المتعاقد عن الموظف العمومي:

عرف الأمر 03_06 الموظف العمومي في مادته 4: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في السلم الاداري . الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".²

و مقارنة بالتعريف سابق الذكر للعون المتعاقد نلاحظ وجود اختلافات تتجلى من خلال الآتي:

أ- **من حيث القانون المطبق:** فان العون المتعاقد يخضع لنظام قانوني خاص به³ طبقا لما نصت عليه المادة 24 من الأمر 03-06 وهو المرسوم الرئاسي 308_07 المتعلق بالأعوان المتعاقدين أما الموظف العمومي فهو يخضع للأمر 03_06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

ب- **من حيث التوظيف:** الأمر المشترك بينهما هو أنهما يعملان في نفس الادارة العمومية الا أنهما يختلفان في أساليب التوظيف، حيث أن العون المتعاقد يلتحق بالادارة العمومية بواسطة عقد اداري يكون عقد محدد المدة أو غير محدد المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في احدى النشاطات التي نص عليها المشرع صراحة، أما الموظف فهو يلتحق بوظيفة عمومية دائمة عن طريق قرار التعيين من سلطة ادارية مختصة و يرسم في احدى درجات التسلسل الوظيفي.⁴

وهنا يبرز العنصر الجوهري الذي يميز العون المتعاقد عن الموظف العمومي بتمتع هذا الأخير بالاستقرار الوظيفي عكس العون المتعاقد الذي يكون نشاطه مؤقت ولا يتمتع بالاستقرار الوظيفي أو المهني.

¹ - الأمر 03_06 .

² - المادة 4 من الأمر 03_06 .

³ - المرسوم الرئاسي 308 - 07 .

⁴ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار جسور للنشر، الجزائر، 2015، ص20،.

2- تمييز العون المتعاقد عن العون المتربص:

التربص هو خضوع كل موظف مبتدأ لفترة يتمرن فيها لتسمح للإدارة بمعرفة قدرته على القيام بالمهام المنوطة به ، وهذا ما أكدته المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17_322 المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية: " يعين بصفة متربص كل عون ووظف في رتبة من الرتب الوظيفية العمومية ... ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه بمتابعة تربص اختباري بنجاح".¹ وعليه فالمتربص يشغل وظيفة دائمة بصفة مؤقتة لمدة عام قابلة للتجديد مرة واحدة طبقاً للمادة 17 من المرسوم التنفيذي ، التي يثبت فيها قدرته على شغل هذا المنصب الى أن تقرر الإدارة أهليته لذلك. يظهر الاختلاف بالنسبة للعون المتعاقد و بين المتربص من:

أ- **من حيث القانون المطبق:** فان العون المتعاقد يخضع للمرسوم الرئاسي 07_308 الخاص بهذه الفئة، أما المتربص كرس في الأمر 06_03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، و نظمه المرسوم التنفيذي رقم 17_322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية.²

ب- **من حيث التوظيف:** فان نفس الأمور المشتركة التي تناولناها بين العون و الموظف سابقا هي نفسها بالنسبة للمتربص، لأن هذا الأخير يكسب صفة موظف بعد أن يخضع لفترة تجربة ليثبت أهليته لشغل منصب دائم.³

ويظهر الفرق بينهما أن العون المتعاقد يمر بفترة تجربة هو أيضا الا أنها قصيرة المدة مقارنة بفترة المتربص ، و التي حددها المشرع في المادة 21 من المرسوم الرئاسي 07_308 بستة أشهر بالنسبة لعقد غير محدد المدة و شهرين لعقد مدته سنة أو أكثر و شهر واحد بالنسبة لعقد تتراوح مدته بين ستة أشهر و سنة واحدة، ونلاحظ أن فترة التربص تعتبر ثابتة بالنسبة للفترة التجريبية و يرجع ذلك لمدة ونوع العقد المبرم بين العون المتعاقد و الإدارة المستخدمة.⁴

¹- المرسوم التنفيذي رقم 17_322، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 66 ، الصادرة في 22 نوفمبر 2017.

²- عيادي محمد أيمن، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الإدارات و المؤسسات العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019_2020، ص13.

³- عيادي محمد أيمن، نفس المرجع، ص14.

⁴- المادة 21 من المرسوم الرئاسي 07_308.

و يظهر أيضا أن المتربص سيشغل منصب دائم بعد نجاح فترة التربص الا أن العون المتعاقد سواء نجح فيها أم لا تبقى علاقته بالادارة مؤقتة عكس العون المتربص.¹

الفرع الثاني : طبيعة العلاقة التعاقدية و موقف المشرع منها :

لقد اختلف الفقه و القضاء حول التكييف القانوني لعلاقة العون المتعاقد بالإدارة من خلال اذا كانت علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص أو علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام، ومن خلال هذا الفرع تبيان ذلك:

أولا : علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص :

يعود الفضل في ظهورها إلى الفقه و القضاء الفرنسيين في أواخر القرن 19 و يرى أنصارها بأن هذه العلاقة علاقة تعاقدية قانونية من علاقة القانون الخاص ، و هي تستند إلى كون القانون المدني هو السائد في هذه الفترة و هو الذي كان مسيطر على موضوعات القانون الإداري². و منه ظهرت عدة نظريات أهمها :

1- نظرية عقد الوكالة:

و معنى هذه النظرية هو كون العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة ممثلة في عقد وكالة ، و هذه الأخيرة ممثلة في قبول الموظف منصب العمل مقابل موافقة الطرف الآخر - الإدارة - عن التحاقه بهذه الوظيفة و القيام بالمهام التي أسندت له . غير أن العديد من الفقهاء تصدوا لهذا التكييف بكون أن العقد يشترط لإبرامه إرادتين الإيجاب و القبول ، و هذه الاشتراطات لا وجود لها في علاقة الموظف بالدولة فبمجرد التعيين تترتب آثار لا علاقة لها مطلقا بالتفاوض و لا برضا الموظف أو بقبول التعيين ، فهجرت هذه النظرية و جيء بنظرية العقد المدني³.

2- نظرية العقد المدني :

¹- بن يخلف سميرة ، قدودو وفاء، السر المهني بالنسبة للعون المتعاقد، مذكرة ماستر، قانون عام معمق،معهد العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، بلحاج بوشعيب، عين تموشنت ، 2016_2017، ص 10 .

²- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010 ، ص 77.

³- بن ملوكة حسام ، بوزيدي خليل ، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة مالية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، 2017 - 2018 ص 16 و 17.

تعد هذه النظرية من أقدم النظريات التي يعود تاريخها إلى الفترة التي لم تظهر فيها قواعد القانون الإداري ، و محتوى هذه النظرية وجود عقد مدني بين الموظف و الدولة ، حيث يلتزم الموظف بموجبه بتقديم خدمة ، لقاء قيام الدولة بتنفيذ الأعباء الملقاة على عاتقها ، من تقديم الأجر ، و المستحقات اللازمة لقاء ما يقدمه من خدمة ، و يتم إبرام العقد بمفاوضات بين الموظف و الدولة ، و تهدف هذه المفاوضات إلى تحديد مضمون العقد من حيث موضوعه و شروطه و آثاره و يخضع العقد للمبدأ الشهير - العقد شريعة المتعاقدين ¹.

و قد واجهت هذه النظرية الكثير من الانتقادات :

- أن المتعارف عليه أن العقد المدني يتطلب الإيجاب و القبول و تسبقه المفاوضات و المناقشات بينما الوظيفة العامة لا تعرف هذه المفاوضات بل تحدد سلفاً.²
- إن عقود القانون الخاص تخضع للمبدأ الشهير - العقد شريعة المتعاقدين - الذي بموجبه لا يخضع المتعاقدون إلا لعقدها و أن أي تغيير يكون بموافقة الطرفين ، في حين أنه بوسع الإدارة إدخال أي تعديل دون الرجوع إليه و حقوق معترف بها من الرقابة و التوجيه .³

3_ نظرية عقد الإذعان :

وفقا لهذه النظرية يرتبط الموظف بالدولة بعقد إذعان تكون فيه كافة الشروط متوفرة من أهلية الطرفين و تطابق إرادتهما، و تحديد مسبق للحقوق و الالتزامات المتبادلة بينهما ، و بالرغم من التأثير و الصدى الكبيرين الذي لقيته هذه النظرية لاسيما في الدول الأنجلوساكسونية باعتبارها الأصل العام ، إلا أنها لم تصمد هي الأخرى ا تجاه الانتقادات الموجهة لها من طرف أعدائها من طرف الفقهاء الفرنسيين ، أين تعرضت لانتقادات شديدة منها :⁴

¹- خدوج بلقاسمي ، توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر كلية الحقوق و العلوم

السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018- 2019 ص 22 و 23.

²- روبي محمد ، سعودي زهير ، مرجع سابق ص 28.

³- خدوج بلقاسمي ، مرجع سابق، ص 24.

⁴- فغول محفوظ ، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية ، رسالة لنيل شهادة ماجستير في إطار مدرسة دكتوراه ،

تخصص دولة و مؤسسات عمومية ، كلية الحقوق سعيد حميدين ، جامعة الجزائر 01 سنة 2016- 2017 ص 15.

- إن طبيعة العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة عن عقد الإذعان الذي يتميز بعدة ميزات ، فهو يتعلق بسلع و خدمات مرفقيه تعتبر ضرورية و هذا العقد أوجده ظروف اقتصادية خاصة و هذا لا يتوفر في الوظيفة العامة .

- كذلك أن عقود الإذعان ليست كلها من النظام العام ، إذ لا يترتب على مخالفتها البطلان المطلق . وأخيرا يمكن القول أن نظريات القانون الخاص لا تحقق المصلحة العامة لأن أهداف الوظيفة العامة على اتصال دائم و وثيق بالصالح العام و لا يمكن أن تكون موضوعا للاستغلال و المساومة أو الأضرار بالصالح العام مما يعني انعدام التعاقدية بين الموظف و الحكومة.¹

ثانيا : علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام :

إزاء الانتقادات التي تعرض لها أصحاب الاتجاه الأول ذهب جانب من الفقه و القضاء في فرنسا و مصر بأن العلاقة بين الإدارة و الموظف علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام ، حيث تعطي للإدارة سلطات واسعة قبل التعاقد ،لتحقيق المصلحة العامة و لا تخضع لقاعدة - العقد شريعة المتعاقدين - الأمر الذي يعطي للإدارة سلطة تعديل العقد طبقا لمقتضيات المصلحة العامة ، و يستند أصحاب هذا الرأي إلى المبررات التالية :

-أن التعيين لا يتم من جانب واحد و هي الإدارة بل من جانب الإدارة و الموظف معا ،فصدور قرار يعتبر إيجابا من جهة الإدارة و الموظف معا ، فصدور قرار يعتبر إيجابا من جهة الإدارة و تنفيذ الموظف القرار و تسلمه العمل يعتبر قبولا من جانبه .

الموظف لا يعين في وظيفته إلا بإرادته و اختياره .

-أن تعيين الموظف لا يكون إلا عن طريق المسابقة و هي لا تختلف عن المناقصة في العقود الإدارية ، حيث يهدف كل منها إلى اختيار أفضل و أحسن المتقدمين .

و قد تعرض تكييف العلاقة بين الموظف و الدولة ، و على هذا الأساس للنقد أيضا شأن النقد الموجه لنظرية العقد المدني ، لأنه و إن أخرج علاقة الموظف من نطاق تطبيق أحكام القانون الخاص إلا أنه لم يتحرر نهائيا من الأساس التعاقدية لهذه العلاقة .

ثالثا : موقف المشرع الجزائري :

¹- خدوج بلقاسمي ، مرجع سابق ص 24 - 25.

مما سبق ذكره رأينا أن المشرع الجزائري أخذ بالاتجاه التنظيمي في تحديد علاقة الموظف العمومي بالإدارة المستخدمة¹ - و ذلك طبقا لما جاء في نص المادة 07 من الأمر 06-03 التي نصت على : "يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية " ² و هذا كقاعدة عامة و كأصل عام إلا أنه استثناء من هذه القاعدة فإن هذه الدول المعاصرة و نتيجة لظروف خاصة اجتماعية، سياسية و اقتصادية و تاريخية ، حيث تلجأ أحيانا إلى التوظيف في الوظيفة العمومية عن طريق أسلوب التعاقد مثل فرنسا و يطبق هذا النظام في الوطن العربي أي أسلوب التعاقد³ لا سيما في الحالات المنصوص عليها في المواد 19 -21 فيطبق هذا الأسلوب فيما يلي :

-مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية .

-مناصب الشغل المخصصة للموظفين في الحالات التالية:

انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين .

توظيف أعوان متعاقدين في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.⁴

الفرع الثالث : أنواع الأعوان المتعاقدين :

يوجد ثلاث أنواع أو فئات من الأعوان المتعاقدين و هم كالاتي:

أولاً: بصيغة صريحة نصت المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنهم الأعوان الذين يوظفون في مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العامة .⁵

ثانياً: إضافة إلى الفئة الأولى يمكن اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية:

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين،

- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل .

¹ - روبي محمد ، سعودي زهير ، مرجع سابق ص 31.

² - المادة 7 من الأمر 06-03.

³ - روبي محمد ، سعودي زهير ، مرجع سابق، ص 31.

⁴ - المواد 19 -21 من الأمر 06-03.

⁵ - روبي محمد ، سعودي زهير ، مرجع سابق، ص 26.

ثالثا: تتعلق بالأعوان الذين يتم توظيفهم في إطار المادة 21 في مناصب شغل التي تكتسي طابعا مؤقتا.¹

ولا شك أن هذه الفئة تتطلب نصوصا تطبيقية حتى لا يقع لبس بينها و بين الفئات الأخرى لتوظيف المتعاقدين.²

و قد جاء التأكيد على ذلك في المادة 22 من الأمر 03-06 التي تنص على توظيف هذه الفئات المذكورة حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات و الإدارات العمومية سيتم عن طريق عقود محددة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي كما نصت أيضا أنه لا يعطي الحق الشاغل هذه المناصب اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.³

المطلب الثاني: كيفية التحاق المتعاقدين بالوظيفة العامة:

يعد التوظيف من الأعمال المهمة في النشاط الإداري ، و هو عملية متواصلة في الإدارة ، لا يمكن توقيفها و التي تتم وفق الشروط و الإجراءات المحددة في القانون و هذا ما سوف نقدمه من خلال الفروع التالية :

الفرع الأول : شروط توظيف الأعوان المتعاقدين :

لقد أوجب المشرع مجموعة من الشروط التي نص عليها في المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308 و يأتي التفصيل كآتي:

أولا : شرط الجنسية :

كأصل عام تقتصر الدول المختلفة وظائفها العامة على مواطنيها حرصا على سلامتها و أمنها ما يتطلب الولاء لها من جانب من يشغلون هذه الوظائف⁴ . و بالرجوع للمادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308 فالمشرع اشترط على من يتقدم لشغل هذه الوظائف أن يكون متمتعا بالجنسية الجزائرية و لم يفرق

¹ - المواد 19 ، 21 من الأمر 03-06.

² - وهابي بن رمضان ، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، الجزائر سنة 2010-2011 ، ص44.

³ - المادة 22 من الأمر 03-06.

⁴ - باكرية محمد ، ضوابط الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، سنة 2016-2017 ص 17-18 .

ما إذا كانت أصلية أو مكتسبة ، و لا يختلف الأمر بالنسبة للأعوان المتعاقدين الذين يريدون أن يتقدموا لشغل هذه الوظائف بل اكتفى بقول جزائري الجنسية.¹

ثانيا : شرط السن :

يعتبر شرط السن من الشروط الضرورية لشغل الوظيفة العمومية ، حيث تنص معظم التشريعات الخاصة بالوظيفة على ضرورة أن يكون المرشح بالغا معظم من العمر سنا معينا يمكنه من تحمل تبعات الوظيفة ، و يدرك مسؤولياتها و يميز في تصرفاته بين المصلحة العامة للدولة و المصلحة الخاصة² حيث حددت المادة 16 من المرسوم الرئاسي السن ب 18 على الأقل عند تاريخ التوظيف.³

ثالثا : شرط الأهلية البدنية و العقلية :

يقصد به أن يكون المتعاقد قادر على القيام بأعباء الوظيفة المقدم عليها ، لهذا عليه إثبات لياقته الصحية لتلك الوظيفة ، لهذا نص القانون المتعلق بالوظيفة العامة على هذه الشروط بصفة عامة.⁴ و هذا ما نصت عليه المادة 01 من المرسوم 66-144 المتعلق بشروط اللياقة البدنية على : "لا يعين في وظيفة عمومية من لا يقدم للإدارة:

- شهادة طبية صادرة من طبيب محلف في الطب العام ، تثبت خلو المعني من أي مرض أو عاهة تتعارض مع مقتضيات الوظيفة

- شهادة صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من إصابته بالسل أو شفاؤه النهائي منه".⁵

رابعا : التمتع بالحقوق المدنية و حسن الخلق :

جمع المشرع التمتع بالحقوق المدنية و حسن الخلق في شرط واحد ، و مقتضى ذلك أنه لا يمكن أن يعين الشخص في إحدى الوظائف العامة ما لم يكن متمتعا بحقوقه المدنية متوفر في شأنه حسن السيرة ،

¹ - المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308.

² - خدوج بلقاسمي ، مرجع سابق ، ص 28.

³ - المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308.

⁴ - أفوجيل آية الطاهر ، سقوان حنان ، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ادرار ، سنة 2020، ص 24 .

⁵ - المرسوم 66-144 المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية و بتنظيم اللجان الطبية جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 07-جوان 1966.

و هذا يعني أن لا يكون قد صدر في حقه أحكام جنائية تمس الشرف ، و هذا الشرط يثبت من خلال صحيفة السوابق القضائية ، و هذا يعد شرط من الشروط التي نص عليها المشرع من أجل التوظيف بصفة عون متعاقد ، كما لا يشترط في سوء الخلق أو السيرة أن يكون قد وجه إليه اتهام مشين ، أو صدرت ضده أحكام ماسة و إنما يكفي سوء السيرة أن تقوم ضده الشبهات و لحق بسمعته الشوائب بدون أن يصل الأمر لحد إدانته ، و عليه نلاحظ أن المشرع الجزائري ألزم كل من يود أن يوظف بصفة عون متعاقد إلى مجموعة من الشروط يلزم توافرها دون أن يترك للإدارة سلطة تحديدها حتى لا تخضع للتغيير و التعديل حسب ما يترأى لها.¹

خامسا : شرط الخدمة الوطنية :

نصت المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308-07 فقرة 4 "أن يكون المتعاقد في وضعية قانونية إزاء الخدمة الوطنية.² حيث عرف القانون 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية بأنها " مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني"³

و في هذا السياق صدر قرار عن وزارة الدفاع مؤرخ في 16-09-2014 يحدد وضعيات المواطن اتجاه الخدمة الوطنية.⁴

و منه يقصد بهذا الشرط أن يكون العون المتعاقد شأنه شأن الموظف العام من ناحية أن يكون في موقف واضح من ناحية أدائه واجب الخدمة الوطنية و أن يثبت ذلك للإدارة.⁵

سادسا : ألا تحمل صحيفة سوابقه القضائية ملاحظات تنافى و ممارسة منصب الشغل المطلوب :

و هذا يعني أن لا يكون الشخص قد ارتكب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق أو الآداب العامة.⁶

¹- فغول محفوظ ، مرجع سابق ، ص 54-55.

²- المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308.

³- قانون 14-06 المؤرخ في 09-08-2014 المتعلق بالخدمة الوطنية ج ر عدد 48 صادرة بتاريخ 10-08-2014 .

⁴- المادة 03 من القرار الصادر عن وزارة الدفاع مؤرخ في 16-09-2014 الذي يحدد مختلف وضعيات المواطن اتجاه الخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 56 مؤرخة في 26 سبتمبر 2014.

⁵- فغول محفوظ ، مرجع سابق ، ص 54.

⁶- روبي محمد ، سعودي زهير ، مرجع سابق ، ص 34.

و يلاحظ على هذه الشروط و مقارنتها مع شروط التحاق الموظفين العموميين المنصوص عليها في المادة 75 من الأمر 03-06 نجدها تقريبا متطابقة باستثناء إضافة في المرسوم الرئاسي شرط أن يكون المترشح على خلق حسن ، كما يشترط التنظيم على كل مترشح لمنصب شغل خاضع إلى نظام التعاقد أن يقدم ملفا إداريا قبل توظيفه.¹

الفرع الثاني : إجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين :

يتم إلحاق الأعوان المتعاقدين بالوظيفة العمومية بإتباع الجهة الإدارية المختصة الإجراءات التالية :

أولا : عقد توظيف الأعوان المتعاقدين مع الإدارات العمومية :

يمكن للمؤسسات و الإدارات العمومية في حالات توظيف الأعوان المتعاقدين المنصوص عليها في المواد 19-20-21 من الأمر 03-06، و أن تقوم حسب الحالة و الحاجة بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.²

نصت المادة من المرسوم الرئاسي 07-308 على: " يعتبر عقدا محدد المدة كل عقد مخصص:

- لشغل منصب شغل مؤقت.

- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل .

- في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين.

- للتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا.³

أما بالنسبة للعقود غير محددة المدة نصت عليها المادة 5 من ذات المرسوم و هي كالتالي : " يعتبر عقدا غير محدد المدة كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم ، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة . " كما أنه لا يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مريح في إطار خاص مهما تكن طبيعته.⁴

¹ - جمال قروف ، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر ، مجلة الباحث للدراسات

الأكاديمية ، المجلد 08، العدد 01 ، سنة 2021، ص 71.

² - جمال قروف ، المرجع نفسه، ص 75.

³ - المادة 04 من المرسوم الرئاسي 07-308.

⁴ - المواد 5، 7 من المرسوم الرئاسي 07-308.

و تجدر الإشارة أنه يتم توظيف الأعوان المتعاقدين لمدة محددة أو غير محددة ، بالتوقيت الكامل أو الجزئي بموجب عقد مكتوب طبقا للمادة 03 من المرسوم الرئاسي 07-308 و يوضح العقد زيادة على ذلك الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل.¹

ثانيا : الفترة التجريبية للأعوان المتعاقدين مع الإدارات العامة :

كل عون يتم توظيفه بموجب عقد يخضع إلى فترة تجريبية مدتها تختلف حسب نوعية العقد فإذا كان عقد غير محدد المدة ، تكون ستة أشهر و تكون شهران فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة واحدة ، كما يخضع العون المتعاقد خلال هذه الفترة لنفس الواجبات و يستفيد من نفس الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدون المثبتون.²

ثالثا : تثبيت الأعوان المتعاقدون مع الإدارات العمومية :

بالاستناد للمادة 86 من الأمر 06-03، انه : " الترسيم يتم بموجب اقتراح من السلطة السلمية المؤهلة و بذلك يتوقف على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة ، و يمنح ترسيم العون العمومي في الوظيفة العامة صفة الموظف العام .-6- و بالرجوع للمادة 22 من المرسوم الرئاسي فإن: " العون المتعاقد يثبت إذا كانت الفترة التجريبية مجدية، و في حالة العكس يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.³

و تجدر الإشارة أن الأعوان المتعاقدين المذكورين في المواد 19 إلى 21 من الأمر 06-03 الذين يوظفون حسب الحالة و وفق حاجات المؤسسات و الإدارات العمومية عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة ، بالتوقيت الكامل أو الجزئي ، حيث لا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف ، أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.⁴

الفرع الثالث: حالات توظيف الأعوان المتعاقدين:

صدر المرسوم الرئاسي 07-308 الذي يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لروايتهم و القواعد المتعلقة بتسييره و كذا النظام التأديبي حيث نصت مواد

¹ - جمال قروف ، مرجع سابق ، ص 75.

² - المادة 21 من المرسوم الرئاسي 07-308.

³ - المادة 86 من الأمر 06-03.

⁴ - المادة 22 من المرسوم الرئاسي 07-308.

8،9،10 على حالات التوظيف للأعوان المتعاقدين مع الإدارات العمومية و التي سوف نتناولها في النقاط التالية :

أولاً: حالة توظيف الأعوان المتعاقدين في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات :

تنص المادة 08 من المرسوم الرئاسي 07-308 على مناصب نشاطات الحفظ ، أو الصيانة ، أو الخدمات ، في المؤسسات و الإدارات العمومية كما هو منصوص عليه في المادة 19 من الأمر 06-03 يكون بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة ، حيث لا يجوز أن يتعدى العقد المدة المحددة سنة واحدة على الأكثر ، و يتم تحديد مناصب الشغل ، و تصنيفها ، و مدة العقد ، بالنسبة لكل قطاع على مستوى الإدارة المركزية ، أو المصالح غير المركزية ، أو اللامركزية و المؤسسات العمومية ، بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية و الوزير المعني ، و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، و بهذا أشارت المادة 09 من ذات المرسوم على قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ ، أو الصيانة ، أو الخدمات ، في المؤسسات و الإدارات العمومية و هي : العمال المهنيون ، أعوان الخدمة ، سائقوا السيارات ، و رؤساء الحظائر ، أعوان الوقاية و الحراس .¹

ثانيا : حالة توظيف الأعوان المتعاقدين بصفة استثنائية :

يوظف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد بصفة استثنائية بموجب عقد محدد المدة و التوقيت الكامل كما هو منصوص عليه في المادة 20 من الأمر 06-03 و حسب المادة 12 من المرسوم الرئاسي 07-308 أنه يطلب من الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الذين وظفوا بالتوقيت الكامل للقيام بالعمل ليلا ، أو عمل الساعات الإضافية ، طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما ، و ذلك نظرا إلى طبيعة بعض مناصب الشغل ، أو الخصوصيات المرتبطة بمتطلبات الخدمة.²

ثالثا : حالة توظيف الأعوان المتعاقدين بصفة استثنائية للتكفل بأعمال مؤقتة :

بالرجوع للمادة 11 من المرسوم الرئاسي 07-308 فإن الأعوان الذين يخضعون لنظام التعاقد كما نصت عليهم المادة 21 من الأمر 06-03 يوظفون بصفة استثنائية بموجب عقد محدد المدة في حدود

¹ - المادة 08 و 09 من المرسوم الرئاسي 07-308.

² - المادة 10 و 12 من المرسوم الرئاسي 07-308.

آجال إنجاز العمليات التي تكتسي طابعا مؤقتا ، حيث يعد تعداد مناصب الشغل و مدة العقود بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية ، و الوزير المعني ، و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .¹

المبحث الثاني: حقوق و واجبات العون المتعاقد في الوظيفة العامة:

بعد بداية العلاقة في نظام التعاقد ترتب هذه الأخيرة حقوق المتعاقدين اتجاه الإدارة ، و يتحملون واجبات إزاءها و عليه سنتناول في هذا المبحث حقوق الأعوان المتعاقدين -مطلب أول - و واجباتهم - مطلب ثاني - .

المطلب الأول: حقوق الأعوان المتعاقدين :

ضمانا لحق العون المتعاقد في المنصب الذي يشغله ، فإن المشرع الجزائري قد ضمن له مجموعة من الحقوق ، و هذا ما سنتناوله من خلال الفروع التالية :

الفرع الأول : الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية :

و تتمثل هذه الحقوق في :

أولا : الحق في الراتب بعد أداء الخدمة :

يعتبر الراتب أول و أهم الحقوق لدى المتعاقد مقابل أداء الخدمة محل العقد يتقاضاه شهريا و بصفة دورية ،² و يتم دفع رواتب الأعوان المتعاقدين حسب تصنيفهم و مستوى تأهيلهم و ذلك في إحدى الشبكتين التاليتين:³

- الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المحددة في المادة 45 من المرسوم الرئاسي 07-308 الخاص بالأعوان المتعاقدين.⁴

- الشبكة الاستدلالية المحددة في المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007⁵

¹ - المادة 11 من المرسوم الرئاسي 07-308.

² - أفوجيل آين الطاهر ،سقوان حنان ، مرجع سابق ، ص 30.

³ - بوقابة فرحات ، معمري خالد ، نظام التعاقد في ظل الأمر 06-03 ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق بودواو ، جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس ، سنة 2017-2018 ، ص 36.

⁴ - المادة 45 من المرسوم الرئاسي 07-308.

⁵ - المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية العدد 61 ، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

- بالنسبة للأعوان المتعاقدين الآخرين الذين تم توظيفهم في إطار المادتين 20 و 21 من الأمر 06-03 .

و يشمل راتب الأعوان المتعاقدين الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية ، كما يستفيدون من تعويض الخبرة المهنية و تعويض مقابل المصاريف التي ينفقونها بمناسبة ممارسة نشاطهم ، غير أن احتساب الراتب بالنسبة للأعوان العاملين بالتوقيت الجزئي يكون حسب ساعات العمل المنجزة.¹

ثانيا : الحماية الاجتماعية و التقاعد :

و يقصد بالحماية الاجتماعية مجموعة من الآليات و المؤسسات التي تركز على مبدأ التضامن و التكافل و التي تضمن للأفراد الحماية من الأخطار الاجتماعية المتمثلة أساسا في الأمراض و البطالة و المخاطر التي قد تنجم أثناء العمل و التكفل بالمتعاقدين و ذوي الاحتياجات الخاصة² ، كما نصت المادة 13 من المرسوم الرئاسي 07-308 على أن الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد لهم الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع و التنظيم المعمول به .³

ثالثا : حق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية :

تعتبر الخدمات الاجتماعية مجموعة الأعمال و الإنجازات التي ترمي إلى الإسهام في تحسين معيشة الأعوان المتعاقدين ماديا و معنويا، تكميلا للأجر في شكل خدمات و ذلك حسب المجالات المحددة.⁴

الفرع الثاني: الحقوق المهنية:

و تتمثل في:

أولا : الحق في العطل و الغيابات :

من اهتمامات المشرع الجزائري للأعوان المتعاقدين وضع نظام للعطل و الغيابات ، و أيام الراحة كما هو الحال بالنسبة للموظف العام و هذا بنصه في المادة 46 من المرسوم الرئاسي 07-308 و هذه الحقوق منصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر 06-03 و المتمثلة في الحق في يوم

¹ - بوقابة فرحات ، مرجع سابق ، ص 37.

² - المادة 13 من المرسوم الرئاسي 07-308.

³ - بوقابة فرحات ، مرجع سابق ، ص 38.

⁴ - بن ملوكة حسام ، بوزيدي خليل ، مرجع سابق ، ص 40 ، 41.

كامل أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به ، بالإضافة إلى أيام الراحة و العطل المدفوعة الأجر ، إضافة إلى هذا فلهم الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليها في المادة 194 من نفس الأمر ، بالإضافة إلى عدة حقوق أخرى منصوص عليها في المواد من 47 إلى 58 من المرسوم الرئاسي 308-07 كالحق في الغياب.¹

ثانيا : حق ممارسة الإضراب و الحق النقابي :

من حق العون المتعاقد كذلك ممارسة الإضراب و ممارسة التمثيل النقابي كما هو الحال بالنسبة للموظف العام ، و هذا الحق يهدف إلى حماية جميع حقوقه المشروعة و الدفاع عن مصالحه.²

ثالثا : الحق في الحماية القانونية :

إن الإدارة مسؤولة عن حماية الأعوان المتعاقدين من جميع أنواع التهديدات و الإهانات و الشتم و تحل محلهم في الدفاع عن حقوقهم من أجل جبر الضرر الذي لحق بهم ، و هذا يتسنى لهم القيام بالمهام المسندة إليهم على أكمل وجه ، لأن شعورهم بالأمن و الأمان يجعلهم في راحة تامة مما ينعكس إيجابا على مردودهم الوظيفي.³

رابعا : الحق في ظروف مناسبة :

و يقصد بها ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم و سلامتهم البدنية و المعنوية ، و يمكن أن يشتمل هذا الحق على الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و هي الحماية المقررة و المنظمة بمقتضى قوانين و نصوص تنظيمية عديدة ، الأمر الذي جعل هذا الحق التزاما أساسيا على أصحاب العمل يستوجب ضمانه باعتباره من التزامات النظام العام.⁴

و تجدر الإشارة إلى أن للعون المتعاقد عدة حقوق و إن لم ينص عليها المشرع الجزائري في الفصل الثاني من المرسوم الرئاسي 308-07 تحت عنوان الحقوق و الواجبات ، إذ أنها تستمد مشروعيتها من القوانين الأساسية كالحق في حرية التعبير ، عدم التمييز داخل الوظيفة العمومية بسبب الآراء أو الجنس

¹ - بن ملوكة حسام ، بوزيدي خليل ، مرجع سابق، ص 41.

² - بوقابة فرحات ، مرجع سابق ، ص 40.

³ - هنوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير ،في القانون العام، تخصص الادارة العامة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي ، 2014_2015،ص 55.

⁴ - هنوني عمار، المرجع السابق، ص 55.

أو الأصل أو بسبب أي ظرف من الظروف الشخصية أو الاجتماعية ، إذ أنها حقوق و ضمانات تستمد أولاً من الدستور.¹

المطلب الثاني: واجبات الأعوان المتعاقدين:

القاعدة العامة هي أن كل حق يقابله التزام ، و هنا العلاقة طردية و متلازمة ، بمقابل ما كرسه المرسوم الرئاسي 07-308 من حقوق للأعوان المتعاقدين يتعين عليهم الاضطلاع بواجبات تقع على عاتقهم و لقد أوردها في المادة 14 منه ، و تنقسم في مجملها إلى :

الفرع الأول : واجباتهم اتجاه مناصب الشغل :

و تتمثل في :

أولاً : ممارسة نشاطهم بكل إخلاص و دون تحيز :

إن هذا الواجب من أهم الواجبات الوظيفية ، إذ يتعين على العون المتعاقد أن يقوم شخصياً بالعمل المنوط به ، و عليه أن يلتحق بالمنصب الذي يكون قد تم فيه تعيينه ، و التقيد بساعات الدوام الرسمي ، فإذا كان العقد محدد المدة بالتوقيت الجزئي فإن مدة عمله تقتصر على خمس ساعات يومياً ، و لا يمكن استدعائه للعمل الليلي أو عمل ساعات إضافية ، أما إذا كان العمل بالتوقيت الكامل فإنهم يؤدون مدة العمل القانونية و يمكن استدعائهم للعمل الليلي و الساعات الإضافية طبقاً للتشريع و التنظيم المعمول بهما.²

ثانياً : المحافظة على كرامة المهنة :

في إطار ممارسة العون المتعاقد لمهامه فو مطالب وفق المادة 42 من قانون التوظيف العمومي ، يتجنب كل فعل يتنافى و طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة ، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم ، فالموظف أو العون مطالب أيضاً بالتعامل بأداب و احترام في علاقته مع رؤسائه و مرؤوسيه وفق المادة 52 ق و ع ، كما أنه مطالب في إطار التعامل مع مستعملي المرفق بالتحلي بالباقة و دون المماطلة في تقديم الخدمات.³

ثالثاً : واجب التفرغ للمهام :

¹ - هنونى عمار، المرجع نفسه ، ص 56 .

² - خدوج بلقاسمي ، مرجع سابق ، ص 70.

³ - أفوجيل آية الطاهر ، مرجع سابق ، ص 33.

لا يمكن للأعوان المتعاقدين ممارسة أي نشاط مريح في إطار خاص مهما تكون طبيعته إذا كانوا يؤدون مدة العمل القانونية ، أي الذين يعملون بتوقيت كامل ، و بمفهوم المخالفة يمكن للأعوان الذين يعملون في أوقات العمل المحددة في عقد توظيفهم من طرف إدارتهم المستخدمة ، و أن لا يكون منافيا من حيث أخلاقيات المهنة مع المهام التي يقومون بها.¹

رابعا : واجب المحافظة على السر المهني و الوثائق الإدارية :

كما يتعين على الموظف العام أن يكتفم الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته فيتعين كذلك على العون المتعاقد في إطار أداء خدمته مع عدم إخفاء حدث علم به أو وثيقة أو معلومة يحوزها أو يطلع عليها ، كما يمنع عليه تمكين الغير من الإطلاع عليها إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك كما أوجب عليه المرسوم الرئاسي 07-308 السهر على حماية الوثائق الإدارية و أمنها.²

الفرع الثاني : واجبات الأعوان اتجاه الإدارة :

و تتمثل في :

أولا : تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية :

تعتبر السلطة الرئاسية من أهم الأدوات التي يتمحور حولها النشاط الإداري ، الأمر الذي يجعل من توزيعها بصفة قانونية و ناجعة أحد الاهتمامات التي ينبغي مراعاتها على مختلف مستويات الهرم الإداري وضمانا لاحترام واجب الطاعة بمختلف صوره و مظاهره فإن المشرع عزز السلطة الرئاسية بالسلطة التأديبية التي يمكن من خلالها معاقبة كل عمل أو سلوك مخل بواجبات الوظيفة و أخلاقياتها .

و لأن الأعوان المتعاقدين جزء من هذه الوظيفة فعليهم الانقياد للأوامر الصادرة عن السلطة الرئاسية و العمل على تنفيذها بدقة و أمانة شريطة أن تكون مطابقة للقانون و إلا ترتب عليهم المسؤولية التأديبية .

و تتجلى عمليا مظاهر السلطة الرئاسية للأعوان المتعاقدين في مجالين اثنين:

1- تنظيم و سير المصالح : يقصد بها سلطة الرئيس السلمي في التوجيه و التنسيق التي يمارسها عن طريق التعليمات و الأوامر مكتوبة كانت أو شفوية من أجل السير الحسن للمصالح و تنظيمها ، كمقررات التوجيه داخل المؤسسة الواحدة .

¹ - بوقابة فرحات ، مرجع سابق ، ص 42.

² - فغول محفوظ ، مرجع سابق ، ص 51.

2- السلطة التأديبية : من مظاهر السلطة الرئاسية كونها تقتدرن بسلطة تأديبية تمكنها من السهر على احترام واجبات الوظيفة و أخلاقياتها.¹

ثانيا: مراعاة تدابير النظافة، الأمن التي تقررها الإدارة:

يجب أن تكون محالات و أماكن العمل و محيطها و ملحقاتها و توابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة و أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال ، و يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة و الوقاية الصحية و على وجه الخصوص التكعيب و التهوية و تجديدها و التشميس و الإضاءة و التدفئة و الحماية من كل الأضرار التي يمكن تحصل أثناء ممارسة العمل سواء أثناء التنقل أو تشغيل الآلات أو استعمال المواد الخطيرة و اخذ كل الاحتياطات لتفادي الحرائق و الانفجارات و استعمال كل الوسائل و المعدات و التجهيزات من أجل توفير الأمن و النظافة التي تستوجبها الإدارة.²

ثالثا : الحفاظ على ممتلكات الإدارة :

فإذا كان من واجب الموظف العام الحفاظ على ممتلكات الإدارة فإنه كذلك من واجب العون المتعاقد المحافظة على الوسائل الممنوحة له من أجل أداء النشاط المكلف به ، حيث يتوجب عليه أخذ كل الاحتياطات اللازمة لحفظ الأدوات و الوسائل المسلمة لإنجاز العمل.³

رابعا : القيام بالواجبات التعاقدية :

بالإضافة إلى الواجبات التنظيمية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 07-308 الخاص بالأعوان المتعاقدين يخضع هؤلاء إلى الواجبات التعاقدية التي تفرضها الإدارة و الخاصة بمناصب الشغل الذي يشغلونه و هذا حسب ما تراه الإدارة و يختلف الأمر من منصب لآخر و التي تتمثل في :

- أداء أشغال الصيانة و حفظ العتاد .
- أداء الأشغال لها علاقة بنشاط المصالح.
- عدم مزاوله مهام إدارية على مستوى المكاتب.
- احترام مواقيت العمل.

¹ - هنوني عمار ، مرجع سابق ، ص 57.

² - سعودي زهير ، مرجع سابق ، ص 48.

³ - بن ملوكة حسام ، مرجع سابق ، ص 42.

- الانضباط .
- احترام المسؤول.¹

¹- بوقابة فرحات ، مرجع سابق ،44.

ملخص الفصل الأول:

لقد اعتمد المشرع الجزائري في تنظيمه للوظيفة العمومية بموجب الأمر 06-03 على النظام التعاقدي في الإدارات والمؤسسات العمومية بالرغم من مساوئه، والذي يجعل الوظيفة العمومية غير مستقرة، ولما في ذلك من تأثير على الأداء الإداري، ولكن من جهة أخرى، ولحسن سير المرافق العامة واستمرارها ولو بصفة استثنائية، يتم اللجوء إلى النظام التعاقدي مع الإدارات والمؤسسات العمومية، حيث نظم المرسوم الرئاسي 07-308 التحاق الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدي عبر شروط معينة، وطرق محددة، وإجراءات ينبغي مراعاتها كما أن توظيف الأعوان المتعاقدين مع الإدارات العمومية يكون في حالات أشارت إليها المواد 19، 20، 21 من الأمر 06-03 والمواد 08، 10، 11 من المرسوم الرئاسي 07-308، وهي توظيف الأعوان المتعاقدين في نشاطات الحفظ، أو الصيانة، أو الخدمات، وتوظيف الأعوان المتعاقدين بصفة استثنائية للتكفل بأعمال مؤقتة، فبمجرد اتمام إجراءات التوظيف والتحاق العون المتعاقد بمنصب الشغل، يلزم بأداء المهام الموكلة إليه وتحمل ما يتصل بها من التزامات وأعباء، وفي مقابل ذلك يتمتع بعدد من الحقوق اتجاه الإدارة أو المؤسسة العمومية والتي يكون مصدرها القوانين والتنظيمات بحيث لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، والتي لم يتناولها المشرع في الأمر 06-03، وإنما نظمها في المرسوم الرئاسي 07-308 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

الفصل الثاني

النظام التأديبي للعون المتعاقد
و نهاية عقده

الفصل الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية عقده:

يعتبر موضوع التأديب من أهم و أدق مسائل الوظيفة العامة باعتباره أمر موجود في طبيعة كل نظام اجتماعي، فمضمون التأديب هو رسالة نبيلة، لا تقوم على مجرد العقاب بقدر ما تقوم على الإصلاح ومن خلال هذا، فالتأديب لا يهدف الى الانتقام من العون المتعاقد بعد ارتكابه للخطأ التأديبي و تسليط عليه العقوبة التأديبية ، بل ينحصر غرضه الأساسي في ضمان سير المرفق العام بانتظام و اضطراد .

و اذا كان تحقيق المصلحة العامة يعتمد أساسا على حسن أداء العون المتعاقد لعمله بالدقة و الأمانة فانه توجد هناك مصلحة أخرى و هي مصلحة العون المتعاقد الذي اتخذ من الوظيفة مهنة سواء بعقد محدد المدة أو غير محدد المدة و لو بصفة مؤقتة ، لذلك كان له بالمقابل ضمانات كفيلة تشعره بالطمأنينة في أداء أعماله الوظيفية و تحميه من تعسف الادارة .

كما أن موضوع نهاية عقد توظيف العون المتعاقد لا يقل أهمية عن موضوع التأديب ، لأن نهاية العقد أمر لا بد منه و ذلك لغياب صفة الديمومة ، فيجب على المتعاقد معرفة كل ما يؤدي الى انهاء علاقته التعاقدية مع الادارة فاذا انتهت في ظروف عادية فإنها بقوة القانون كنهاية المدة القانونية المحددة للعقد أو بالتقاعد ... كما تنتهي في ظروف غير عادية و هنا تكون بإرادة أحد الأطراف في العقد كالاستقالة من طرف العون المتعاقد أو التسريح من طرف الادارة المتعاقدة ..

و عليه سيتم تناول النظام التأديبي للعون المتعاقد في المبحث الأول من هذا الفصل و التطرق الى نهاية عقد توظيف العون المتعاقد في المبحث الثاني.

المبحث الأول: النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة

أثناء سير العلاقة التعاقدية للأعوان المتعاقدين قد يترتب عليها ارتكابهم لأخطاء في العمل تؤدي بهم الى اخلالهم بالتزاماتهم المهنية ،التي تؤثر سلبا على حسن سير ذلك المرفق العام مما يستوجب تحميلهم المسؤولية التأديبية من طرف الإدارة المتعاقدة .

و عليه كان لزاما تحديد المسؤولية التأديبية للأعوان المتعاقدين في المطلب الأول و التطرق الى اجراءات المتابعة التأديبية للأعوان المتعاقدين في المطلب الثاني .

المطلب الأول: المسؤولية التأديبية للأعوان المتعاقدين

ستتم دراسة المسؤولية التأديبية للأعوان المتعاقدين وفقا للعناصر التالية :

الفرع الأول: الأخطاء المهنية كأساس للمسؤولية التأديبية

بالرجوع الى نص المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، نجد أن كل تخذل الواجبات التنظيمية أو التعاقدية ، و كل مساس بالانضباط ، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه ، خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه الى عقوبة تأديبية دون المساس ، عند الاقتضاء ، بالمتابعات الجزائية .¹

ما يلاحظ على أن المرسوم الرئاسي 07-308 الخاص بالأعوان المتعاقدين لم يتطرق الى تعريف الخطأ التأديبي وهو نفس الأمر وفقا للأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة . لكن يمكن تعريفه بأنه اخلال بالتزام قانوني ، و يأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع أي يشمل جميع القواعد القانونية أي كان مصدرها ، و السبب في ذلك يرجع الى طبيعة نوع الخطأ نفسه و الذي لا يقبل الحصر و التحديد خلافا للخطأ الجنائي .²

¹ - المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308.

² - حورية أوراك ، الاجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر ، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية ، المركز الجامعي تامنغست ، الجزائر ، 2012 ، ص 141 .

كما يلاحظ أن المرسوم الرئاسي 308-07 لم يحدد درجات الأخطاء المهنية على عكس الأمر 03-06 الذي صنف الأخطاء المهنية للموظفين في أربع درجات من المواد 178 الى 181 ، و في ظل غياب تصنيف للأخطاء المهنية يمكن تصنيفها حسب طبيعتها وفقا لمايلي :

أولا : الاخلال بالواجبات التنظيمية .

تتمثل في اخلال الأعوان المتعاقدين بالواجبات المنصوص عليها في المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308-07 الخاص بالأعوان المتعاقدين و التي تتمثل في :

- 1- ممارسة نشاطاتهم بكل اخلاص و دون تحيز .
- 2- الامتناع عن كل فعل لا يتماشى و طبيعة منصب شغلهم حتى خارج الخدمة.
- 3- التحلي في كل الظروف بسلوك لائق و محترم .
- 4- تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية.
- 5- مراعاة تدابير النظافة و الأمن التي تقررها الادارة .
- 6- عدم افشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم أو يمكنوا الغير من الاطلاع عليها باستثناء ضرورات الخدمة .
- 7- السهر على حماية الوثائق الادارية و أمانتها .
- 8- الحفاظ على ممتلكات الادارة .¹

ثانيا : الاخلال بالواجبات التعاقدية :

تتمثل في اخلال الأعوان المتعاقدين بالواجبات المنصوص عليها في عقد التوظيف و المتعلقة بمنصب الشغل الذي يشغله .²

ثالثا: المساس بالانضباط أو الأخطاء أو المخالفات المهنية.

أي الاخلال بالانضباط العام داخل المؤسسات و الادارات العمومية الذي يؤدي الى المساس بالسير الحسن للمصالح و كذا كل الأخطاء و المخالفات التي لا يمكن حصرها و تحديدها .³

¹ - المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308-07.

² - بوقابة فرحات ، مرجع سابق ، ص 46 .

³ - بوقابة فرحات ، المرجع نفسه، ص 47 .

الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية:

ان جل التشريعات لم يرد فيها تعريفا للعقوبة التأديبية لذا نجد أن الفقه قد استفاض في ذلك ، ومنه تطرق الفقه الاداري الجزائري على رأسه الدكتور عمار عوابدي فعرف العقوبة التأديبية على أنها: "العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب اليه ارتكاب المخالفات

التأديبية طبقا للقواعد و الأحكام القانونية و التنظيمية و الاجرائية المقررة".¹

تتميز العقوبة التأديبية بمجموعة من العناصر الأساسية تتمثل في :

_ وصف العقوبة على أنها جزاء تأديبي حتى نميزها عن العقوبة الجنائية.

_ يجب على العقوبة أن تكون منصوص عليها ضمن مصدر الجزاء التأديبي التي تضمنها القانون على

سبيل الحصر بما لا يجوز للرئيس الاداري أن يتخطاها .

_ وجوب توقيع العقوبة من السلطة المختصة بإصدارها .

_ الجزاء التأديبي يترتب على مخالفة الواجبات الوظيفية .

_ هدف العقوبة الأساسي هو حسن سير المرفق العام.²

ان التأديب وسيلة لضمان السير الحسن و المنتظم للمرافق العمومية و الذي لن يتحقق الا من خلال

أداء الواجبات الوظيفية و كذا التعاقدية ، فعموما يقصد بالعقوبة التأديبية الجزاء الذي توقعه الادارة على

العون المتعاقد في حال ما اذا ارتكب خطأ مهنيا .³

و تتمثل العقوبات التأديبية التي يتعرض لها العون المتعاقد عند ارتكابه أخطاء مهنية في مايلي :

أولا : الانذار الكتابي :

الانذار الكتابي يأخذ شكلا مكتوبا و يعبر عنه حسب الحالة بواسطة قرار أو مقرر لأنه مكتوب

فلا خشية من ظاهرة العنف المعنوي في الانذار الكتابي اذ يشار فيه أنه يوجه انذارا كتابيا للمعني ،⁴ فهو

عقوبة بسيطة تختص بتسليطها السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، وتكون هذه العقوبة بإرسال انذار

¹ - عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 ، ص 336.

² - حمايتي صباح ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة

الماجستير،تخصص تنظيم اداري،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة الوادي، 2013_2014 ، ص 40 .

³ - أم الخير بوقرة ، تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة المفكر ، العدد

التاسع ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، ص 77.

⁴ - وهابي بن رمضان ، مرجع سابق ، ص 63 .

الى العون المتعاقد المخالف يذكر فيه خطأه الذي ارتكبه و يلفت نظره الى وجوب عدم تكراره و تحسين أعماله في المستقبل.¹

فطبيعة هذه العقوبة توحى بأنها لا تستعمل الا لمواجهة الأخطاء اليسيرة.²

ثانيا: التوبيخ :

التوبيخ أشد عقوبة من الانذار الكتابي ، حيث لم يوصف القانون بأنه كتابي الا أن ما استقر عليه العرف أنه يصدر كتابيا .³

ثالثا : التوقيف عن العمل من 4 أيام الى 8 أيام :

هو اجراء تتخذه الادارة ضد العون المتعاقد المخل بالتزاماته ، و ذلك بتوقيفه عن العمل لمدة 4 أيام على الأقل الى 8 أيام على الأكثر ، حيث تخصص هذه الأيام من الراتب الشهري و بالتالي تعد عقوبة خطيرة تؤثر على السيرة المهنية و كذا من الناحية المادية و المعنوية للعون المتعاقد و هذه العقوبة تقضي بأن يأمر العون المتعاقد بأن لا يعمل ولا يأخذ أجرا تأديبا له .⁴

وعليه صنف المشرع الجزائري التوقيف عن العمل من 4 أيام الى 8 أيام ضمن العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد ، حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب .⁵

رابعا : فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض :

هو اجراء خطير يؤدي الى انهاء العلاقة التعاقدية للعون المتعاقد في حال ما اذا ارتكب خطأ مهنيا جسيما ، و يعتبر الخطأ المهني الجسيم ذلك التصرف الذي يقوم به العوم المتعاقد فيلحق ضررا بمصالح المؤسسة العمومية ، أو بممتلكاتها أو ما يخالف به احدى التزاماته المهنية أو يلحق به خسائر و أضرار بالعمال الآخرين ، مما يجعل استمرار العون في العمل أمرا غير مقبول اما لخطورته ، و اما بسبب المحافظة على الانضباط و النظام و الاستقرار في العمل .⁶

¹ - دريس كريمة ، مرجع سابق ، ص 43 .

² - سليمان الطماوي ، القضاء الاداري ، قضاء التأديب الكتاب الثالث ، دار الفكر العربية ، القاهرة ، 1995 ، ص 300 .

³ - وهابي بن رمضان ، مرجع سابق ، ص 64 .

⁴ - وهابي بن رمضان ، المرجع نفسه ، ص 64 .

⁵ - المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07-308 .

⁶ - بوقابة فرحات ، مرجع سابق ، ص 47 .

فلا يمكن للإدارة اتخاذ هذه العقوبة الا بعد مثلث العون المتعاقد أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء.¹

يلاحظ أن المرسوم الرئاسي 308-07 الخاص بالأعوان المتعاقدين ، قد قيد الإدارة في اتخاذ هذه العقوبة بعد مثلث العون المتعاقد أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء على عكس العقوبات الأخرى تتخذ دون هذا الاجراء.²

كما يتم فسخ عقد التوظيف بسبب اهمال المنصب دون اشعار مسبق أو تعويض في حالة غياب العون المتعاقد لمدة 10 أيام متتالية دون مبرر مقبول ، و ذلك بعد اذاره مرتين.³ و الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري في هذه العقوبة أخذ بعين الاعتبار العون المتعاقد و منحه ضمانات فعالة و هامة و ذلك من خلال منح اختصاصات تأديبية الى اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء ، والتي قد توافق على العقوبة المقترحة من طرف سلطة التعيين أو تسلط عقوبة تأديبية أخرى تراها مناسبة.⁴

الفرع الثالث : مبادئ العقوبات التأديبية :

حرص الفقه و القضاء على عرض بعض المبادئ القانونية التي تقوم عليها العقوبة التأديبية بهدف التوفيق بين مصلحة أعوانها المخطئين و مصلحة المرفق العام ، خشية أن فرضها يؤدي للمساس بحقوق الأفراد و حرياتهم ، أي لزم خضوع تحديد تلك العقوبات التي لا يتم فرضها بواسطة سلطة قضائية و انما بواسطة سلطته الادارية للمبادئ العامة ، و نظرا لطبيعة العقوبة التأديبية كان من الواجب التطرق لهذه المبادئ وفقا لما يلي :

أولا : مبدأي الشرعية و التناسب :

1- مبدأ الشرعية : أي تحديد العقوبة التأديبية على سبيل الحصر و ذلك بواسطة نصوص تشريعية أو تنظيمية ، فلا يمكن تسليط عقوبة على الأعوان المتعاقدين لم ينص عليها القانون ، فهو مبدأ مستنبط من قانون العقوبات و هذا حتى يعرف الأعوان المتعاقدين ما ينتظرهم من جزاء في حالة اخلالهم بالتزاماتهم.⁵

¹ - المادة 47 من المرسوم الرئاسي 308-07.

² - بوقابة فرحات ، مرجع سابق، ص 48 .

³ - المادة 68 من المرسوم الرئاسي 308-07.

⁴ - دريس كريمة ، مرجع سابق ، ص 44 .

⁵ - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ،دون ذكر طبعة، دار هومه ، ص95 .

2- مبدأ التناسب : يؤخذ بمبدأ التناسب نظرا لطبيعة النظام التأديبي في عدم تقنين المخالفات و ما يقابها من جزاءات ، لذلك يترك لسلطة التأديب حرية اختيار العقوبة الملائمة من بين ما هو وارد في نص المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07-308 ، فالملائمة هي جوهر نفعية العقاب . و أيضا عبارة ... حسب جسامة الخطأ ...¹

ثانيا : مبدأي المساواة و عدم الرجعية :

1- مبدأ المساواة : ان العقوبات تسري على الجميع دون تفرقة بينهم ، فالخطأ المهني يستحق عقوبة تأديبية بغض النظر عن درجاتهم أو رتبهم أو فئاتهم في الوظيفة العمومية .²

2- مبدأ عدم الرجعية : عدم الرجعية يعني أن النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية لا تكون لها أي أثر على وضعية العوم المتعاقد الادارية ، الا ابتداء من تاريخ قرار الجزاء التأديبي ، بحيث لا ترجعه الى تاريخ ارتكاب المخالفة التأديبية وهذا استنادا الى قوله تعالى : " و ما كنا معذبين حتى نبعث رسولا " .³

و قوله أيضا: " عفا الله عما سلف و من عاد فينتقم الله منه والله عزيز ذو انتقام " .⁴

و استثناءا على هذا المبدأ يسمح بأثر رجعي في جميع الحالات التي تكون فيها مصلحة العون المتعاقد.⁵

ثالثا: مبدأي الشخصية وعدم التعدد :

1- مبدأ الشخصية : ويقصد بها أن يعاقب العون المتعاقد عن الخطأ الذي ارتكبه هو بمفرده ، و تقتصر مسؤوليته التأديبية على اخلاله بواجباته الوظيفية أو التعاقدية التي كلف بها ، و عدم مسؤولية غيره عنها و عدم مسؤوليته عن أخطاء غيره .⁶

2- مبدأ عدم التعدد: يقضي هذا المبدأ أنه لا يجوز معاقبة الأعوان المتعاقدين مرتين على نفس الخطأ التأديبي ، أي لا يمكن معاقبة الخطأ الواحد مرتين ، و يعني أيضا لا يمكن معاقبة العون بعقوبتين في نفس الوقت .⁷

¹ - دريس كريمة ، مرجع سابق ، ص 39 .

² - فاروق خالف ، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية ، رسالة من أجل الحصول على دكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2015-2016 ، ص 135 .

³ - سورة الاسراء ، الآية 15 .

⁴ - سورة المائدة ، الآية 97 .

⁵ - دريس كريمة ، مرجع سابق ، ص 40 .

⁶ - فاروق خالف ، مرجع سابق ، ص 135 .

⁷ - فاروق خالف ، المرجع السابق ، ص 134 .

رابعاً: مبدأ تسبب القرار أو العقاب التأديبي :

يقصد به افصاح السلطة التأديبية عن الأسباب التي جعلتها تتخذ القرار التأديبي ، و يجب أن يكون واضحاً، والا تعرض القرار الى الالغاء أمام القضاء .¹

المطلب الثاني : اجراءات المتابعة التأديبية للعون المتعاقد

تتمثل اجراءات المتابعة التأديبية للأعوان المتعاقدين في الاجراءات المتخذة في حالة الأخطاء الغير جسيمة و الاجراءات المتبعة في حالة الأخطاء الجسيمة ، وهي كما يلي :

الفرع الأول : الاجراءات المتخذة في حالة الأخطاء الغير جسيمة:

تتخذ سلطة التعيين بموجب قرار العقوبات التأديبية المتمثلة في الانذار الكتابي و التوبيخ و التوقيف عن العمل من 4 أيام الى 8 أيام بدون الرجوع الى اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء ، وعليه عند اتخاذها أحد هذه العقوبات يتعين عليها مراعاة ظروف الخطأ ، و مهما يكن من أمر يستوجب عليها تبرير أسباب اتخاذ أحد هذه العقوبات و تبليغها للعون المتعاقد في أجل 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار المتضمن العقوبة التأديبية و الذي يحفظ في ملفه الاداري .²

و تجدر الاشارة الى أن السلطة التي لها صلاحية التعيين لا تستطيع الجمع بين عقوبتين على الخطأ المهني نفسه .

الفرع الثاني : الاجراءات المتبعة في حالة الأخطاء الجسيمة:

تطبيقاً لأحكام المادة 64 من المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بالأعوان المتعاقدين فإنه لا يمكن اتخاذ عقوبة الفسخ دون اشعار مسبق أو تعويض دون مثل العون المتعاقد أمام اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء ، لكون هذه العقوبة أشد عقوبة تسلط على العون المتعاقد و التي قد تؤدي الى انتهاء العلاقة التعاقدية ، و عليه سننتظر الى :

أولاً : تشكيل اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء:

يتعين على كل مؤسسة أو ادارة عمومية التي تخضع للأمر 06-03 انشاء لجنة استشارية متساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين ، و هذه اللجنة تتكون من :

ثلاثة (3) أعضاء دائمين و ثلاثة اضافيين من المتعاقدين يمثلون الأعوان المتعاقدين .

ثلاثة (3) أعضاء دائمين و ثلاثة اضافيين يمثلون الادارة و يكونون من الموظفين .

¹ - بوقابة فرحات ، مرجع سابق ، ص 48 .

² - المواد 60،61،62،63 من المرسوم الرئاسي 07-308.

يعين رئيس اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة الادارية المختصة من بين الأعضاء ممثلي الادارة الدائمين ، بمقرر مدته سنة (1) واحدة ، حيث تجدد كل سنة حتى ولو كانت بالأعضاء نفسها ، و تعد هذه اللجنة نظامها الداخلي و الذي يخضع لمصادقة السلطة التي لها صلاحية التعيين و التي تجتمع بناء على طلب رئيسها كما يتعين على أعضاء اللجنة التقيد بالسر المهني بخصوص الأحداث و الوثائق التي يطلعون عليها ، و كل اخلال بهذا السر المهني لأعضاء اللجنة يشكل خطأ جسيما قد يصل الى اقصائهم عن اللجنة ، و حتى تسليط عليهم عقوبة تأديبية¹. يلاحظ أن السلطة التي لها صلاحية التعيين هي التي تختار أعضاء هذه اللجنة دون ضوابط و قيود، عكس اللجان المتساوية الأعضاء الخاصة بالموظفين و التي يقتصر تعيين ممثلي المستخدمين فيها عن طريق الانتخاب. مما يوحي الى نقص الضمانات القانونية الممنوحة للأعوان المتعاقدين ، مما يفتح بابا للسلطة التي لها صلاحية التعيين لتعيين الأعضاء الذين ينحازون اليها خصوصا لكون عهدها سنة (1) واحدة.²

ثانيا: مباشرة الاجراءات التأديبية:

ان السلطة التي لها صلاحية التعيين يتعين عليها مراعاة الاجراءات المحددة في المرسوم الرئاسي 308-07 الخاص بالأعوان المتعاقدين و التي تتمثل في :

1- توقيف العون المتعاقد عن العمل ، و هذه سلطة تقديرية للإدارة في اتخاذ قرار التوقيف كإجراء تحفظي ، وذلك ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ ، و لكن في حالة ما اذا كان العون المتعاقد محل متابعات جزائية ، والتي لا تسمح له ببقائه في منصبه يتم توقيفه فورا ، ولا يتم تسوية وضعيته الادارية الا بعد أن يصبح الحكم نهائيا ولا يتقاضى العون خلال فترة التوقيف أي راتب ما عدا المنح ذات الطابع العائلي.³

2- اعداد تقرير مفصل حول الأخطاء والتجاوزات التي ارتكبتها العون المتعاقد والتي ترسله الادارة الى اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء .

¹ المواد 1,2,3,4,5,6,7,21 من القرار الصادر عن رئاسة الجمهورية المؤرخ في 19 يونيو سنة 2008 ، يحدد

تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كفيات تعيين أعضائها و سيرها، الجريدة الرسمية العدد 52 ، الصادرة في 14 سبتمبر سنة 2008 .

² بوقابة فرحات ، مرجع سابق ، ص 51.

³ المادة 67 من المرسوم الرئاسي 308-07.

3- تبليغ العون المتعاقد بالأخطاء المنسوبة اليه و الاطلاع على ملفه التأديبي في أجل 7 أيام من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية.¹

4- تبليغ العون المتعاقد بتاريخ مثوله أمام اللجنة عن طريق رسالة موصى عليها مع وصل استلام قبل 15 يوم على الأقل.

كما تجدر الإشارة أن استدعاء العون المتعاقد للمثول أمام اللجنة لا يمكن أن يتجاوز عشرين (20) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.²

ثالثا: الضمانات التأديبية للأعوان المتعاقدين :

للعون المتعاقد ضمانات كفلها له القانون من أجل الدفاع عن نفسه لضمان شرعية و عدالة القرار الصادر عن اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي و التي يحق المطالبة بها قبول المثول كمدان أمام اللجنة و تتمثل في :

1- تبليغ العون المتعاقد بالأخطاء المنسوبة له في الآجال القانونية لضمان حقه في الاطلاع على ملفه التأديبي حتى يكون على علم بكافة الأدلة لضمان دفاع فعال لنفسه .و تجدر الإشارة أن الاطلاع على الملف التأديبي يكون قبل توقيع العقوبة ، و بناء على طلب من العون المتعاقد ، وفي المكان المتواجد فيه الملف من دون تحويله أو تصويره أو نسخه ، و للمحامي حق الاطلاع على الملف التأديبي ، اذا سمح له العون المتابع بذلك .³

2- تبليغ العون المتعاقد بتاريخ مثوله أمام اللجنة الاستشارية التأديبية المتساوية الأعضاء في الآجال القانونية حتى يتسنى له المثول شخصيا الا في حالة القوة القاهرة المبررة فيكلف من يقوم بمقامه في حدود ما يسمح به القانون .

3- حق الدفاع مضمون بحيث أن الأصل في سير المحاكمة التأديبية يقتضي حضور العون المتعاقد شخصيا و ذلك من أجل تقديم ملاحظات كتابية و شفوية أو استحضار شهود كما له الحق بالاستعانة بمدافع مؤهل من اختياره يمكن أن يكون محامي معتمد لدى مجلس القضاء أو موظف له كفاءة تؤهله للدفاع عنه .

¹ - المادتين 14 و 15 من القرار المؤرخ في 19 يونيو 2008.

² - المادتين 13 و 18 من القرار المؤرخ في 19 يونيو 2008.

³ - جمال قروف ، تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقد في الوظيفة العمومية بالجزائر ، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية ، المجلد السادس ، العدد الأول ، السنة 2022 ، ص 1137 .

4- يمكن للمعني تقديم طعن الى السلطة المخول لها التعيين أو الى القضاء الاداري في حالة العقوبات الخطيرة المسلطة من طرف اللجنة.¹

رابعا : صدور القرار التأديبي :

بعد احالة العون المتعاقد على اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء و تحديد تاريخ انعقادها ، تجتمع هذه الأخيرة في حالة اكتمال النصاب في المرة الأولى و في حالة عدم اكتماله تجتمع في اليومين المواليين و ذلك مهما كان العدد وفقا لما جاء في المادة (9) التاسعة من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008 ، الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كيفية تسييرها و تعيين أعضائها.²

وما يلاحظ أن القرار لم يحدد النصاب الواجب حضوره في المرة الأولى، ويتولى كتابة الجلسة عضو ممثل الإدارة، كما تجدر الإشارة الى أنه في حالة غياب العون المتعاقد دون سبب أو مبرر فالدعوى تأخذ مجراها ، أي تجتمع اللجنة ولكن بمفهوم المخالفة، في حالة تقديم العون المتعاقد مبرر مقبول لم ينص على تاريخ انعقاد اللجنة ، وعليه تقوم اللجنة بالاستماع الى العون المتعاقد و تأخذ بعين الاعتبار ملاحظاته الكتابية و الشفهية و الشهود وحتى دفاعه، والاطلاع على التقرير المفصل المقدم من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المتضمن فيه زيادة عن الأخطاء المرتكبة ، العقوبة المقترحة و المتمثلة في فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض، والتي يتعين عليها ابداء رأيها في العقوبة ، و اذا لم يتم الاتفاق على هذه العقوبة يتم اجراء انتخاب يكون سري و في حالة تعادل الأصوات يكون تصويت رئيس اللجنة مرجحا ، حيث تبدي رأيها في أجل خمسة عشر (15) يوم ابتداء من تاريخ اخطارها، ثم تصدر العقوبة التأديبية من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين و تبلغ في أجل (3) أيام.³

كما تجدر الإشارة الى أن الأعوان المتعاقدين لا يمكن لهم الطعن أمام لجنة الطعن الولائية على العقوبة التأديبية المسلطة عليهم مثل الموظفين في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة ، و لكن يمكن لهم تقديم طعن للسلطة التي لها صلاحية التعيين أو التوجه الى القضاء الاداري.⁴

المبحث الثاني: نهاية عقد توظيف الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة:

¹ - أفوجيل آية الطاهر ، مرجع سابق ، ص 58 .

² - المادة 9 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

³ - المواد 8،9،10،11،16،17،19،20،21 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

⁴ - بوقابة فرحات ، مرجع سابق ، ص 53 .

علاقة العمل التي تربط المتعاقد مع الادارة العمومية محكومة بالنهاية لتخلف عنصر الديمومة الذي يشكل أحد الفوارق الجوهرية بين مناصب التعاقد و الوظيفة العامة وقد بين المرسوم الرئاسي 07-308 المنظم لعقد توظيف الأعوان المتعاقدين ، وكذلك محل طرح كفيات نهاية العقد بالنسبة للعون المتعاقد سواء بقوة القانون أو بإرادته أو بدونها و تختلف نهاية عقد التوظيف من استقالة الى الوفاة الى النهاية العادية للعقد الى التقاعد و الفسخ ، وقد أدرجنا كفيات نهاية عقد توظيف الأعوان المتعاقدين من خلال هذا المبحث الى مطلبين ، مطلب أول يتضمن النهاية العادية للعقد و مطلب ثان النهاية الغير عادية للعقد .

المطلب الأول: النهاية العادية لعقد الأعوان المتعاقدين:

نقصد بالنهاية العادية للعقد بالنسبة للعون المتعاقد هو النهاية المنتظرة لأي عقد و التي تنتهي بها أغلبية العقود المبرمة بين المتعاقد و الادارات العمومية و تشكل كل الحالات التالية :

الفرع الأول: نهاية العقد:

انتهاء عقد العون المتعاقد يكون بحالات كنهاية مدته أو نهاية العمل محل العقد أو عودة الموظف المستخلف الى منصب عمله بعد فترة غياب قانونية ، و بالتالي لا مجال لبقاء العون المتعاقد ليشغل نفس المنصب أو يقوم بنفس الأعمال المتعلقة به ، كما تنتهي علاقة العمل المحددة المدة عن الاعلان عن نتائج مسابقة التوظيف أو عند انشاء سلك جديد للموظفين ، حيث يفسخ عقد الشغل محدد المدة للعون المتعاقد بمجرد التوقيع على محضر التصيب للمنصب الجديد الدائم سواء من طرفه في حالة نجاحه في المسابقة أو من طرف مترشح آخر مما يضعه في الحالة الأولى في حالة نظامية بعد ما كان في حالة تعاقدية .¹

كما أنه و استنادا الى المراسلة رقم 17796 المؤرخة في 14 ديسمبر 2015 فان العقود محددة المدة (بالتوقيت الجزئي أو الكامل) نظرا للطابع المؤقت للعقد الذي لا تتجاوز مدته 1 سنة بالنسبة للمتعاقدين الذين تم استدعائهم للخدمة الوطنية .²

¹ - خروج بلقاسمي ، مرجع سابق ، ص 46 .

² - المراسلة رقم 17796 المؤرخة في 14 ديسمبر 2015 ، المتضمنة الرد على الاستفسار عن الاجراء الواجب اتخاذه في حالة استدعاء الأعوان المتعاقدين لأداء الخدمة الوطنية ، موجهة الى المدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي ، باب الواد.

يتم إنهاء عقد التعاقد المحدد المدة بالنسبة للمتعاقدين المستفيدين من عطلة مرضية طويلة المدى طبقا لفحوى المراسلة رقم 10896 المؤرخة في 1 نوفمبر 2013 المتضمنة امكانية استفاضة الأعوان المتعاقدين من العطل المرضية طويلة المدى.¹

يتم انتهاء العقد بالنسبة للمتعاقدين بعقود محددة المدة و الذين تولوا مهام انتخابية دائمة نظرا لعدم أحقية هذه الفئة بالاننداب ما يستوجب فسخ عقودهم ابتداء من تاريخ تنصيبهم في مهامهم الانتخابية طبقا لفحوى المراسلة المؤرخة في 3 ماي 2018 ، حول انداب الأعوان المتعاقدين بعقد محدد المدة لعهدة انتخابية.²

الفرع الثاني: الوفاة:

تعتبر الوفاة قدرا محتوما بالنسبة للعون المتعاقد باعتباره بشرا و تطاله الموت كغيره من البشر ، و تعتبر الوفاة سببا من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بين المتعاقد و الادارة العمومية أيا كان السبب سواء تمت خارج موقع العمل أو أثناء أوقات العمل أو على أثر حادث و غير ذلك من الحالات وقد ورد ذكرها كحالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بموجب المادة 69 من المرسوم الرئاسي 308-07 الخاص بالأعوان المتعاقدين ، الوفاة يثبتها أهل الخبرة بموجب وثيقة رسمية ثم تدون في سجلات الحالة المدنية حسب ما يقره القانون.³

الفرع الثالث: التقاعد:

لقد اعتبر المشرع الجزائري التقاعد حقا من حقوق العون المتعاقد و ذلك بموجب أحكام المرسوم الرئاسي 308-07 ، وبالتالي فبمجرد استفاضة العون من هذا الحق يتم انتهاء عقده بطريقة تلقائية وفق أحكام المادة 69 من المرسوم السالف الذكر بنصها على: " أنه تنتهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل ... التقاعد ".⁴

وحتى يتحقق الشرط لنهاية العقد لا بد من أن يتوفر في المتعاقد الشروط القانونية التي جاء بها القانون 15-16 المتعلق بالتقاعد والذي نص أساسا على:

¹ - المراسلة رقم 10896 المؤرخة في 11 نوفمبر 2013 ، المتضمنة امكانية استفاضة الأعوان المتعاقدين من العطل المرضية طويلة المدى، موجهة الى مدير جامعة عبد الرحمان ميرة ، ولاية بجاية.

² - أقوجيل آية الطاهر، مرجع سابق، ص 40-41 .

³ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 169.

⁴ - المادة 69 من المرسوم الرئاسي 308-07.

_ أن يبلغ الرجل 60 سنة كاملة ، و المرأة 55 سنة كاملة ، اذا طلبت التقاعد في هذا السن مع أحقية المواصلة حسب رغبتها الى غاية 60 سنة .

_قضاء 15 سنة على الأقل من العمل، ويمكن للعامل مواصلة نشاطه بناء على طلبه بعد بلوغه 60 سنة الى غاية 65 سنة.¹

المطلب الثاني: النهاية الغير عادية لعقد الأعوان المتعاقدين:

في اطار العلاقة التعاقدية التي تربط المتعاقد و الادارة و تزامنا مع ممارسة نشاطه يمكن أن يطرأ أمر غير متوقع يؤدي الى نهاية العقد سواء من جانب الادارة بالتسريح أو الفسخ أو من طرف العون المتعاقد بالاستقالة و ذلك خلافا لما هو معتاد بصفة عامة .

الفرع الأول: الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

هي عملية ارادية يثيرها الموظف أو المتعاقد بطلب الاستقالة و تنتهي الخدمة فيها بقرار اداري الصادر بقبول هذا الطلب فالمتعاقد الذي يقدم استقالته يفصح عن ارادته في ترك العمل قبل بلوغ سن الاحالة على التقاعد و لا تنتهي الخدمة فعلا الا بالقرار الصادر من جهة الادارة .²

لهذا نجد المشرع قد استخدم لفظ الاستقالة المقبولة قانونا و حتى تكون سببا لنهاية العقد أردفها المشرع بشروط من خلال المرسوم الرئاسي رقم 07-308 وهي كالتالي:

- 1- للعون المتعاقد الحرية في أي وقت تقديم استقالته شريطة أن يسبقها اشعار مسبق مدته 10 أيام .
- 2- يمنع على العون في هذه الفترة ترك منصبه و ممارسة نشاطه و أداء مهامه بصفة عادية لتجنب أي خلل في عمل الادارة قد يخلفه فراغ المنصب الى غاية صدور القرار بالقبول و لهذا يوضع حد للعقد بين الادارة و العون المتعاقد .

و يلاحظ أن المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بالأعوان المتعاقدين لم ينص على شكل الاستقالة ما اذا كانت تقدم مكتوبة و كذا الى امكانية رفضها و لكن من الناحية العملية تقدم في شكل

¹ راجع القانون 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتم القانون رقم 83_12 المؤرخ في 2 يوليو 1982 ، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.

² محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 1989، ص 208.

طلب مكتوب و يتم قبولها من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ما دامت أنها حق مشروع للأعوان المتعاقدين¹.

الفرع الثاني: فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض:

يتم فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض في الحالات التالية :

_ في حالة ارتكاب العون المتعاقد خطأ جسيماً و تم تقرير هذه العقوبة بعد مثول العون المتعاقد أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء .

_ حالة تغيب العون المتعاقد مدة (10) عشرة أيام متتالية دون تقديم مبرر مقبول .

_ حالة ما اذا كانت الفترة التجريبية غير مجدبة ، أي لم يثبت العون المتعاقد كفاءته المهنية في الادارة التي وظيف فيها².

_ في حالة اذا كان التحقيق الاداري سلبى³.

الفرع الثالث: التسريح:

يتم تسريح الأعوان المتعاقدين بسبب الغاء منصب الشغل بعد اشعار مسبق مدته شهر واحد ، ففي هذه الحال يستفيد العون المتعاقد من تعويض التسريح بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي عن كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة واحدة .

فمثلاً يتم فسخ العقد بالنسبة لمنصب الشغل سائقي السيارات في حالة الغاء رخصة السياقة نتيجة ارتكاب السائق مخالفة جسيمة كقواعد المرور ، و بالتالي يفقد السائق المؤهل المطلوب لممارسة عمله ، حيث يترتب عليه تسريح السائق و لكن في حالة تعليق رخصة السياقة بصفة مؤقتة فانه يترتب عليه تعليق عقد العمل للمدة نفسها ، ولا يتلقى راتباً خلالها ، و يتم اعادة ادماجه بعد انتهاء فترة التعليق مع عرض وضعيته على اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للنظر مسبقاً في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي الى تسليط عقوبة تأديبية .

¹ - بوقابة فرحات ، مرجع سابق ، ص 56 .

² - المواد 21، 64، 68، من المرسوم الرئاسي 07-308.

³ - المادة 22 من القرار الصادر عن رئاسة الجمهورية ، الأمانة العامة للحكومة، المديرية العامة للوظيفة العمومية، مؤرخ في 07 أبريل 2008، المتضمن تشكيل الملف الاداري و كيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا اجراءات الاعلان، الجريدة الرسمية رقم 20، الصادرة في 29 مارس 2009.

بالإضافة الى هذه الحالات يمكن تسريح الأعوان المتعاقدين لأسباب اقتصادية بسبب حذف المنصب أو المناصب نتيجة اعادة تنظيم و هيكله المنظومة الاقتصادية.¹

مهما يكن من أمر و بغض النظر عن الحالة التي تنتهي فيها العلاقة التعاقدية سواء بقوة القانون أو بإرادة أحد الطرفين، تعد الهيئة المستخدمة عند نهاية عقد التوظيف شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ نهاية عقد العمل و كذا منصب أو مناصب الشغل التي تم شغلها و الفترات الموافقة لها. كما أنه من الناحية العملية تتخذ الادارة قرارا أو مقرررا لفسخ عقد العمل بناء على أحد الأسباب الواردة في المادة 69 من المرسوم الرئاسي 07-308 الخاص بالأعوان المتعاقدين.²

¹ - بوقابة فرحات ، مرجع سابق ، ص 57 .

² - بوقابة فرحات ، المرجع نفسه ، ص 57 .

ملخص الفصل الثاني:

لقد تطرقنا في هذا الفصل من المذكرة الى النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة حيث عالجنا فيه المسؤولية التأديبية للأعوان المتعاقدين من خلال تبيان الأخطاء المهنية كأساس للمسؤولية التأديبية و كذلك تصنيف العقوبات التأديبية التي يتعرض لها العون المتعاقد عند اخلاله بواجباته المهنية و ارتكاب أخطاء تأديبية ، و عملنا على اظهار اجراءات المتابعة التأديبية للعون المتعاقد بدءا من تشكيل اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء و كذا مباشرة الاجراءات التأديبية ، وصولا الى صدور القرار التأديبي .

كما تناولنا في هذا الفصل نهاية عقد توظيف الأعوان المتعاقدين من خلال التطرق الى النهاية العادية للعقد و تكون بقوة القانون ، ثم التطرق النهاية الغير عادية لعقد العون المتعاقد و تكون بتدخل أحد الأطراف .

كما أنه في اطار المسار المهني للمتعاقد قد يتصادف بارتكابه الأخطاء المهنية على غرار الموظف العام تخضعه لنظام تأديبي منفرد عن النظام التأديبي للموظف ، تضمن أحكامه و اجراءاته المرسوم الرئاسي 07-308 المنظم لموضوع الأعوان المتعاقدين و نشاطاتهم المهنية و قد تصل الخطورة الى نهاية العقد بين المتعاقد و المؤسسة المستخدمة علاوة على النهاية الغير عادية .

الخاتمة

الخاتمة:

من خلال استعراضنا للنظام القانوني للتوظيف التعاقدى في الجزائر، نرى أن المشرع قد أضيف على الأسلوب التعاقدى الطابع الاستثنائي و المؤقت في كل قوانين التوظيف واننا نعتقد أنه في الظروف الراهنة لا يمكن للإدارة أن تستغني عن هذا المفهوم، خاصة و أننا في بلد يسعى الى الإصلاح و التنمية و التطور الإداري و غيره على كافة الأصعدة، مما يجعل ادارتنا في حاجة متزايدة الى اطرار كفاء أو تخصصات معينة قد تقل في بلادنا و هو بالتالي ما يدفعها الى جلبها من الخارج ، ثم ان عملية التطور ذاتها بوصفها حركة دائمة و مستمرة نحو الأحسن، تخلق وضعاً خاصاً من عدم الاستقرار في مجال الوظيفة العامة عموماً و ميدان التوظيف بالذات ، بعبارة أخرى عمليتي انشاء الوظائف و التوظيف اليها مرتبطان ولو جزئياً بحركة التطورات التي من شأنها خلق وظائف متنوعة ، بعضها دائم و بعضها الآخر مؤقت لا يكون من صالح الإدارة انشاء هياكل وظيفية دائمة لها، و أخيراً ما الذي يمنعنا من اللجوء الى هذا الأسلوب كلما كانت الحاجة اليه ان كانت الدول المتقدمة نفسها كفرنسا و غيرها تأخذ بالنظام المهني للتوظيف العمومي و تستخدم هذا الأسلوب بالرغم من الانتقادات الموجهة اليه بدعوى أنه يخلق وضعاً متناقضاً في نظام التوظيف العمومي.

بعد استعراضنا للموضوع توصلنا الى مجموعة من النتائج وعلى ضوءها نقدم جملة من الاقتراحات.

النتائج:

بناء على ما تم دراسته في هذا البحث يمكن أن نستخلص النتائج التالية:

_ ضعف المركز القانوني للعون المتعاقد مقارنة مع الموظف كونه يفقد لقسط كبير من الأمن و الاستقرار الوظيفي، نتيجة لافتقاره لصفة الموظف و ما يترتب على اكتساب هذه الصفة.

_ غياب تكافؤ الفرص في الولوج للمناصب العمومية، لأن من بين سلبيات نظام التشغيل أو التعاقد أن للإدارة الحق في التعاقد مع من تحتاج اليه من الموظفين قصد انجاز مهام محددة، وغالباً ما يصعب إخضاع هذه المناصب للمسابقات ، حيث الشروط التي تضعها الإدارة لقبول المتعاقدين يمكن أن تفصل على أشخاص معينين.

_ يكون العون المتعاقد بموجب عقد العمل المحدد المدة بالنصوص القانونية الموجودة حالياً أكثر عرضة للتوقيف عن العمل بالإرادة المنفردة للإدارة أو المؤسسة العمومية، قبل حلول أجل العقد أو بعدم تجديده أو

تمديده بمدة مماثلة، مما يجعل العون المتعاقد عند اقتراب انتهاء عقده في حالة نفسية مضطربة و الخوف من انقطاع مصدر الرزق في أي وقت.

_ منح الأعوان المتعاقدين حقوق و ضمانات أقل، من تلك الممنوحة للموظفين، ما يؤدي الى نتائج سلبية على العمل الاداري و شعور هذه الفئة بالتهميش ما دفع الى مطالبتهم بالإدماج.

_ عادة ما يتم التعاقد مع المتعاقد دون استفادته من تكوين متين مسبق فغياب التكوين المسبق للعون المتعاقد قد يؤثر في نجاحه و خدماته المقدمة للمؤسسة.

الاقتراحات:

بناء على النتائج المستخلصة يمكن أن نثري الاقتراحات التالية:

_ ازالة الفوارق بين الموظفين الدائمين و المؤقتين المتعاقدين أو حصرها في أضيق الحدود تحقيقا للصالح العام بخلق نوع من التجانس و الوحدة في التنظيم الوظيفي.

_ تطبيق مبدأ المساواة يخلق نوع من الارتياح يترك أثره على أداء الموظفين و جذب الكفاءات الوظيفية، و يضمن شغل الوظائف الشاغرة بعناصر أفضل من العاملين.

_ تولي الوظائف العامة ليس من الحقوق السياسية بحق الترشح أو الانتخاب فلا داعي للتفرقة بين أجناب المتعاقدين و المواطنين الموظفين الدائمين.

_ زيادة المرتبات مع تزايد سنوات الخبرة و الأقدمية في الوظيفة.

_ اعادة النظر في المرسوم الرئاسي 07_308 المنظم لموضوع الأعوان المتعاقدين.

قائمة الملاحق

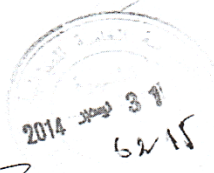
الملحق رقم 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية قالمسة
مديرية الادارة الخلية
مصلحة الموظفـين
مكتب تسيير موظفي الولاية
رقم / م.ك.م / م / م / م / 14

عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الكامل





بين :


ولاية قالمسة
الممثلة بالسيد والي ولاية قالمسة
من جهة ،
والسيد (ة) :

المولودة (ة) : 1970/09/30 بـ قالمسة

السكان (ة) : حسي بارة لخضر عمارة 35 رقم : 02 - قالمسة -
من جهة أخرى ،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعران المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم

- و بمقتضى القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كفاءات تنظيم توظيف الأعران المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان .
تم الاتفاق على ما يأتي :

المادة الأولى : يوظف السيد /  فسي منصب شغل عون وقاية من المستوى الثاني لمدة محددة بـ سنة بالتوقيت الكامل ،

المادة 2 : يعين المعني (ة) لدى مصاخ الولاية

المادة 3 : يصنف المعني (ة) في الصنف 7 الرقم الإستدلالي 348

المادة 4 : يستفيد المعني من العلاوات و التعويضات المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول و هي :

- تعويض الخبرة المهنية : 1.40 %

- علاوة الخطر و الإلزام : 25 %

- علاوة دعم نشاط الإدارة : 10 %

- المنحة الجغرافية التعويضية : 2500.00 دج

- منحة المردودية : 30 %

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

للواجبات المرتبطة بمنصب شغله ، لا سيما :

- حفظ الأمن و حماية الإدارة و الموظفين من أي أخطار أو تهديدات

المادة 6 : يسري مفعول هذا العقد ابتداءا من 2014/12/04

العون المتعاقد : السيد /

قري و صودي عليه

عن الوالي وبمفوض منه
مدير الإدارة المحلية
مدير الإدارة الخلية
منصور بيمارة

31 ديسمبر 2014
حرر بـ

الملحق رقم 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية قالمة

مديرية الادارة المحلية

مصلحة الموظفين

رقم 82 م.م.م

بين:

ولاية قالمة

العمثلة بالسيد:

من جهة

والسيد(ة):

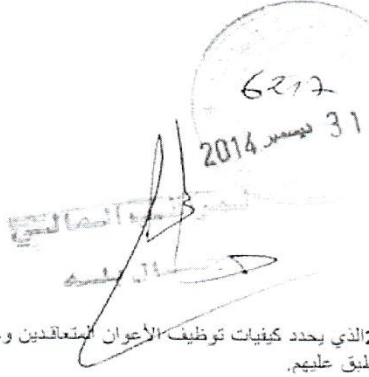
المولود(ة): 1966 /10/11 ب قالمة

الساكن(ة): حي بن شغيب رقم 24. ولاية قالمة

من جهة أخرى

عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الكامل

والى الولاية



- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفايات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

- وبمقتضى القرار المؤرخ في 07 افريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكفايات تنظيم توظيف الاعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان

تم الاتفاق على ما يلي:

المادة الأولى: يوظف السيد: في منصب شغل عون خدمة من المستوى الأول لمدة محددة ب سنة بالتوقيت الكامل.

المادة 02: يعين المعنى(ة) في مكتب الصيانة

المادة 03: تصنف المعنى(ة) في الصنف 01 الرقم الاستدلالي 200

المادة 04: يستفيد المعنى(ة) عند الاقتضاء، من العلاوات و التعويضات المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول، وهي:

- تعويض الخبرة المهنية : 1.40 % لكل سنة

- التعويض الجزافي عن الخدمة : 25%

- علاوة المردودية : 30% لكل ثلاثي كحد اقصى تحسب على أساس النظام المعمول به منذ تاريخ 31 /12/ 2007

- علاوة دعم نشاط الإدارة : 10 %

- المنحة الجزافية التعويضية: 3200.00 دج شهريا

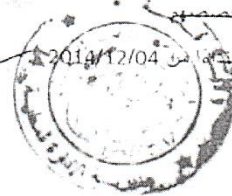
المادة 05: زيادة على الواجبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، يخضع المعنى(ة) للواجبات الخاصة المرتبطة بمنصب شغلها لاسيما

- اشغال الصيانة، النظافة والحفظ الخاصة بالمقرات او العتاد

- تنفيذ المهام الخاصة المرتبطة بتخصصهم

المادة 06: يسري مفعول هذا العقد ابتداء من 2014/12/04

الوالي



حور ب قالمة في 31 ديسمبر 2014

قرئ وصدق عليه

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر:

1_ القرآن الكريم:

_ سورة الاسراء، الآية 15 .

_ سورة المائدة، الآية 97 .

2_ القوانين و الأوامر:

_ الأمر 03_06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون

الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 16 يوليو سنة 2006.

_ قانون رقم 06-14 مؤرخ في 13 شوال عام 1435 الموافق 9 غشت سنة 2014، يتعلق بالخدمة

الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 48، الصادرة في 10 غشت سنة 2014.

_ قانون رقم 15_16 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل و

يتم القانون رقم 83_12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق

بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 78، الصادرة في 31 ديسمبر سنة 2016.

3_ النصوص التنظيمية:

_ مرسوم رقم 66_144 المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية و بتنظيم اللجان

الطبية ، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة في 07 يونيو 1966 .

_ مرسوم رئاسي رقم 07_304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 ،

يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61، مؤرخة في

18 رمضان عام 1428 الموافق 30 سبتمبر سنة 2007.

_ مرسوم رئاسي رقم 07_308 مؤرخ في 17 عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 ، يحدد

كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة

بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية العدد 61، مؤرخة في 18 رمضان عام

1428 الموافق 30 سبتمبر 2007.

قائمة المصادر والمراجع

_ مرسوم تنفيذي رقم 17_322 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 66 ، مؤرخة في 23 صفر عام 1439 الموافق 12 نوفمبر 2017 .

_ القرار الصادر عن رئاسة الجمهورية، الأمانة العامة للحكومة، المديرية العامة للتوظيف العمومية مؤرخ في 30 ربيع الأول 1429 الموافق 07 أبريل 2008 ، يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الاعلان ، الجريدة الرسمية رقم 20، الصادرة في 02 ربيع الثاني 1430 الموافق 29 مارس 2009 .

_ القرار الصادر عن رئاسة الجمهورية مؤرخ في 16 رجب عام 1429 الموافق 19 يونيو سنة 2008 ، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كيفية تعيين أعضائها و سيرها ، الجريدة الرسمية العدد 52 الصادرة في 14 سبتمبر سنة 2008 .

_ القرار الوزاري الصادر عن وزارة الدفاع مؤرخ في 16 سبتمبر 2014 الذي يحدد مختلف وضعيات المواطن اتجاه الخدمة الوطنية ، الجريدة الرسمية العدد 56 الصادرة في 26 سبتمبر 2014 .

4_ المراسلات:

_ المراسلة رقم 10896، المؤرخة في 11 نوفمبر 2013 ، المتضمنة امكانية استفادة الأعوان المتعاقدين من العطل المرضية طويلة المدى، موجهة الى مدير جامعة عبد الرحمان ميرة، ولاية بجاية.

_ المراسلة رقم 17796، المؤرخة في 14 ديسمبر 2015، المتضمنة الرد على الاستفسار عن الاجراء الواجب اتخاذه في حالة استدعاء الأعوان المتعاقدين لأداء الخدمة الوطنية موجهة الى المدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي ، باب الواد.

ثانيا: المراجع:

1_ مؤلفات:

_ الكتب:

_ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، الطبعة الأولى ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010 .

_ سليمان الطماوي ، القضاء الإداري ، قضاء التأديب ، الكتاب الثالث ، دار الفكر العربية ، القاهرة ، 1995.

قائمة المصادر والمراجع

_عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2015.

_عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.

_كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دون ذكر طبعة، دار هومه، سنة 2004.

_محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

2_ الأطروحات و المذكرات الجامعية:

أ_ الأطروحات:

_فاروق خالف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة من أجل الحصول على دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015_2016 .

ب_ المذكرات الجامعية:

_ الماجستير:

_ حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم اداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي، الجزائر، سنة 2013_2014 .

_ فغول محفوظ، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، رسالة لنيل شهادة ماجستير في اطار مدرسة دكتوراه، تخصص دولة و مؤسسات عمومية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 01، سنة 2016_2017.

_ هنوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الادارة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، سنة 2014_2015.

_وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، تخصص ادارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، سنة 2010_2011.

_ الماستر:

قائمة المصادر والمراجع

- _ آقوجيل آية الطاهر، سقوان حنان، النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، سنة 2020.
- _ باكرية محمد ، ضوابط الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، سنة 2016_2017.
- _ بن ملوكة حسام ، بوزيدي خليل ، النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، سنة 2018_2019.
- _ بن يخلف سميرة، قدودو وفاء، السر المهني بالنسبة للعون المتعاقد، مذكرة ماستر، قانون عام معمق، معهد العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير، بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2016_2017.
- _ بوقابة فرحات ، معمري خالد، نظام التعاقد في ظل الأمر 06_03، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق بودواو، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس ، سنة 2017_2018.
- _ خدوج بلقاسمي ، توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، سنة 2018 _ 2019.
- _ دريس كريمة ، النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الدكتور الطاهر مولاي ، سعيدة ، سنة 2016_2017.
- _ روبي محمد ، سعودي زهير ، النظام التعاقدى و تطبيقاته في نطاق الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة، سنة 2017_2018.
- _ عيادي محمد أيمن، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الإدارات و المؤسسات العمومية، مذكرة ماستر ، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019_2020.
- _ **المقالات:**
- _ أم الخير بوقرة، تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة المفكر ، العدد التاسع ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة.
- _ حورية أوراك ، الاجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية ، المركز الجامعي ، تامنغست ، الجزائر ، 2012.

قائمة المصادر والمراجع

_ جمال قروف، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الجزائر، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 08، العدد 01، سنة 2021.

_ جمال قروف ، تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية ، المجلد السادس ، العدد الأول ، السنة 2022.

الفهرس

الفهرس

1	مقدمة:
8	الفصل الأول: المسار المهني للعون المتعاقد في الوظيفة العامة:
9	المبحث الأول: مفهوم العون المتعاقد في الوظيفة العامة:
9	المطلب الأول: الوضعية القانونية للمتعاقد في الوظيفة العامة:
9	الفرع الأول: تعريف العون المتعاقد و تمييزه عن غيره:
12	الفرع الثاني : طبيعة العلاقة التعاقدية و موقف المشرع منها :
15	الفرع الثالث : أنواع الأعوان المتعاقدين :
16	المطلب الثاني: كيفية التحاق المتعاقدين بالوظيفة العامة:
16	الفرع الأول : شروط توظيف الأعوان المتعاقدين :
19	الفرع الثاني : إجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين :
20	الفرع الثالث: حالات توظيف الأعوان المتعاقدين:
22	المبحث الثاني: حقوق و واجبات العون المتعاقد في الوظيفة العامة:
22	المطلب الأول: حقوق الأعوان المتعاقدين :
22	الفرع الأول : الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية :
23	الفرع الثاني: الحقوق المهنية:
25	المطلب الثاني: واجبات الأعوان المتعاقدين:
25	الفرع الأول : واجباتهم اتجاه مناصب الشغل :
26	الفرع الثاني : واجبات الأعوان اتجاه الإدارة :
29	ملخص الفصل الأول:
30	الفصل الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية عقده:
31	المبحث الأول: النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة:

31.....	المطلب الأول: المسؤولية التأديبية للأعوان المتعاقدين:
31.....	الفرع الأول: الأخطاء المهنية كأساس للمسؤولية التأديبية:
33	الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية:
35	الفرع الثالث : مبادئ العقوبات التأديبية :
37	المطلب الثاني : اجراءات المتابعة التأديبية للعون المتعاقد:
37	الفرع الأول : الاجراءات المتخذة في حالة الأخطاء الغير جسيمة:
37	الفرع الثاني : الاجراءات المتبعة في حالة الأخطاء الجسيمة:
40	المبحث الثاني: نهاية عقد توظيف الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة:
41	المطلب الأول: النهاية العادية لعقد الأعوان المتعاقدين:
41	الفرع الأول: نهاية العقد:
42	الفرع الثاني: الوفاة:
42	الفرع الثالث: التقاعد:
43	المطلب الثاني: النهاية الغير عادية لعقد الأعوان المتعاقدين:
43	الفرع الأول: الاستقالة المقبولة بصفة قانونية:
44	الفرع الثاني: فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض:
44	الفرع الثالث: التسريح:
46	ملخص الفصل الثاني:
48	الخاتمة:
50	الملاحق:
52	قائمة المصادر والمراجع:
57	الفهرس:

60.....:الملخص

الملخص:

ان الوظيفة العمومية في ظل النظام الجزائري، خطت خطوات هامة نتيجة للتغيرات و التحولات المؤسساتية و السياسية، الى جانب العولمة و التطورات الحاصلة في كل دولة، والتي أثرت على المنظومة القانونية، ما دفع بالمشرع الى أسلوب التعاقد، من خلال ارساء نظام جديد للتعاقد يتلائم و يتنوع مع مهام الادارة و تطورها.

حيث أخضع بعض المناصب لنظام التعاقد بموجب عقود محددة المدة وأخرى غير محددة المدة، والذي يعد استثناء على المبدأ العام القائم على استمرارية الوظيفة، لاضفاء المرونة اللازمة على نشاطات الادارة و المؤسسات العمومية و للتكيف مع التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفتها الدولة، و تدعيما لقطاع الوظيفة العمومية، بأشكال قانونية أخرى للعمل في حالات معينة و محددة قانونا، لغرض تنفيذ حاجاتها و خدمة المرافق العامة، دون أن يكسب شاغليها صفة الموظف العام.