

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

رقم التسجيل: .....

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

الفرع: الحقوق

التخصص: القانون الإداري



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص القانون الإداري

تحت عنوان

## نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

إعداد الطالبة: اوطيب الهام

قدمت أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
مهدي رضا	أستاذ محاضر "أ"	المسيلة	رئيسا
جلط فواز	أستاذ محاضر "أ"	المسيلة	مشرفا ومقررا
برابح السعيد	أستاذ محاضر "أ"	المسيلة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021.



## تصريح شرفي

### خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله

السيد: أ.و. جليلي. العمام.....الصفة: أستاذ. باحث. باحث دائم:.....  
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم..... 784644.....و الصادرة بتاريخ..... 01.15.1041.26

المسجل بكلية..... العلوم.....قسم..... العلوم.....

و المكلف بإنجاز أعمال بحث (مذكرة تخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)

عنوانها..... دور الامتداد في التوظيفات العصبية

أصرح بشرفي أنني التزم بمراعاة المعايير العلمية و المنهجية و معايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 01.10.10

إمضاء المعني

## شكر و عرفان

قال تعالى: ﴿ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ ﴾ هود الآية: 88

الحمد لله والصلاة والسلام على خير خلقه محمد - صلى الله عليه وسلم

نتقدم باسمى عبارات التقدير وجزيل الشكر إلى أساتذة قسم الحقوق وبالأخص

الاستاذ المشرف " لجلط فواز" لما قدمه لنا من مساعدة في انجاز هذا البحث ولم

يخل علينا بتوجيهاته طوال فترة انجاز هذا البحث



# مقدمة



## مقدمة:

حظيت الوظيفة العمومية بعناية المشرع والفقهاء في مختلف دول العالم، ذلك لأهميتها العددية ومكانتها داخل المجتمع، وطبيعة وكثافة العلاقات التي تنظمها، فهي تمثل رهانا وأداة لا مفر من اللجوء إليها لتحقيق عصرنه الدولة، والجزائر إحدى البلدان التي تعتبر الوظيفة العامة فيها أساس العمل الإداري، حيث تؤدي الإدارة العامة فيها مهمة تقديم الخدمة العمومية، وتنفيذ السياسات العامة للدولة إضافة إلى اعتبارها الممثل الرئيسي لها ومجال فرض سلطتها.

وحتى تضطلع بدورها على أكمل وجه، فهي مطالبة بالتكيف مع مقتضيات العصرنة وكنتيجه للإصلاحات التي عرفتها المنظومة الإدارية أصبح من اللازم على قطاع الوظيفة العمومية التأقلم ومواكبة مقتضيات المرحلة الجديدة بسبب التوسع في نشاط ومهام الإدارة واللجوء المكثف للمستخدمين لسد الاحتياجات الضرورية للمرافق العامة، مما فرض على السلطة اتخاذ اجراءات جديدة واللجوء إلى "أنظمة قانونية أخرى للعمل" وهذا ما جسده الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. كما صدر المرسوم الرئاسي 308/07 الذي يحدد كفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكل لراتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، فالمشرع الجزائري اعتمد أسلوب التعاقد كاستثناء بموجبه يمكن الالتحاق بالوظيفة العمومية، إلا أنه من الناحية العملية نجد فئة الأعوان المتعاقدين تزداد يوماً بعد يوم على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية

### - أهمية الموضوع:

وتتمثل أهمية هذا الموضوع في عصرنته للوظيفة العمومية و مواكبته للتطور، سنحاول التركيز في دراستنا على نظام التعاقد في قطاع الوظيفة العمومية و تحقيقه للأهداف التي تسعى من خلالها الدولة إلى مواكبة ما تدعيه هذه الغاية. و يفرض هذا

المستوى للمنظومة القانونية مواكبة التطور للدول التي تولي اهتماما كبيرا لمسألة النظام التعاقدى، ويتطلب من الجهة المختصة مراعاة معطيات دقيقة واعتبارات متميزة عند تحديد هذا النظام و تنظيمه. كما تستدعي هذه الأهمية من جهة أخرى إحاطتها بضمانات فعالة تترجم مدى حماية العون المتعاقد من التعسف المحتمل للإدارة وضمان صرامة القانون في مواجهة كل مساس به.

#### - أهداف الموضوع:

- توضيح الكيفيات والإجراءات المتبعة في توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية.

- الوصول إلى نتائج من شأنها أن تفيد القارئ فتعطيه انطلاقة محفزة للبحث والتوسع أكثر في مجال توظيف الأعوان المتعاقدين.

بعد الاهتمام الواضح للمشرع بنظام التعاقد في مختلف الانظمة القانونية للوظيفة العامة يطرح التساؤل التالي:

#### - كيف نظم المشرع آلية التعاقد في الوظيفة العمومية؟

وتتدرج تحت هذه الاشكالية الاسئلة الفرعية التالية:

- ما مفهوم نظام التعاقد؟

- ما العلاقة التي تربط العون بالإدارة أو المؤسسة العمومية؟

- فيما يتمثل اجراءات النظام التأديبي للعون المتعاقد؟

#### - أسباب اختيار الموضوع:

من مبررات خوضنا لهذا الموضوع بالتحديد عدة أسباب ذاتية وأخرى موضوعية يمكن

حصرها في النقاط التالية:

أن التخصص الدراسي في القانون العام يعتبر سببا رئيسيا في اختيار موضوع

الدراسة وكذا الرغبة في التعرف على مدى قيام المؤسسات والإدارات العمومية بإتباع

الاجراءات القانونية المتعلقة بالتوظيف تحت صفة العون المتعاقد، كذلك لاعتبار التوظيف في الادارات العمومية يكتسي أهمية بالغة في الاونة الاخيرة في حياة كل فرد، فضلا عن قلة المراجع المتخصصة، مما يشجع على اضافة لبنة جديدة لرصيد المعرفة في هذا المجال الحيوي من مجالات الوظيفة العمومية.

#### - الصعوبات

وخلال دراستنا الموضوع واجهتنا العديد من الصعوبات بحيث من الطبيعي لا يخلوا أي بحث علمي منها تجسدت في:

- الأزمة الصحية التي شهدتها العالم أجمع والتي انجر عنها الغلق التام للمكتبات وكل مؤسسة تعليمية ممكن تتوفر على مصادر للمعلومة.

- ندرة المراجع المتخصصة في هذا الشأن وصعوبة الحصول عليها من منطقة أخرى بسبب أزمة التنقل والحجر الكلي.

#### - المنهج المتبع:

في إطار دراستنا للموضوع المتمثل في نظام التعاقد في الوظيفة العمومية اعتمدنا أساسا على المنهج الوصفي كأصل عام الذي ارتأينا أنه الأنسب لدراسة الموضوع محل الدراسة معتمدين على المنهج التحليلي كذلك في المواطن اللازمة لذلك.

وقصد الإلمام بأبعاد الدراسة وبغية الإجابة على هذا التساؤل فقد اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي فالوصف يظهر في دراسة الإطار المفاهيمي للعون المتعاقد و كذا طبيعة العاقبة العقدية بينه وبين الإدارة وأما التحليلي فيبرز من خلال تحليل النصوص القانونية كلما كان ذلك مفيدا وضروريا، كما استعملنا المنهج المقارن قصد التعرف أكثر على ما هو معمول به في التشريع ، الفقه والقضاء المقارن. ونظرا لتعقيدات الموضوع والإشكالية المطروحة سنعالج هذه الدراسة بتمعن متبعين الخطة الآتية:

الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية يتضمن مبحثين كل مبحث يتجزأ إلى مطالب وفروع وفق ما تقتضيه منهجية البحث وطبيعة الموضوع ،  
المطلب الأول والمعنون ب: مفهوم نظام التعاقد يضم كل من النظام المفتوح للوظيفة العمومية  
والتعاقد كصورة للنظام المفتوح يليه المطلب الثاني تحت عنوان أسباب ومبررات الاخذ بنظام  
التعاقد ، أما المبحث الثاني والمعنون ب مفهوم العون المتعاقد وعلاقته بالإدارة يضم بدوره  
مطلبين الأول: العون المتعاقد شخصية جديدة في نظام الوظيفية العمومية والثاني: طبيعة  
العلاقة التي تربط الإدارة بالعون المتعاقد.

أما الفصل الثاني والذي نتناول فيه أساسيات العمل بنظام التعاقد يشتمل على  
مبحثين الأول كيفية توظيف العون المتعاقد يندرج تحته مطلبين المطلب الأول: شروط  
اختيار العون المتعاقد وطرق توظيفه والمطلب الثاني أهم العقود الجامعة بين الإدارة  
والمتعاقدين.

لنختم بحثنا بخاتمة تحمل مستخلص البحث وما يحمله من استنتاجات.



# الفصل الأول

## مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

المبحث الأول: ماهية نظام التعاقد

المطلب الأول: مفهوم نظام التعاقد

المطلب الثاني: أسباب ومبررات الاخذ بنظام التعاقد وتقسيمه

المبحث الثاني: مفهوم العون المتعاقد وعلاقته بالإدارة

المطلب الأول: العون المتعاقد شخصية جديدة في نظام الوظيفة

العمومية

المطلب الثاني: طبيعة العلاقة التي تربط الادارة بالعون المتعاقد

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

### المبحث الأول: ماهية نظام التعاقد

يختلف الوضع القانوني لعقد العمل بحسب الزاوية التي ينظر بها النظام المعمول به، ففي الجزائر يوجد نظامين قانونيين أساسيين يحكمان عقد العمل محدد المدة. فمن جهة نجد النظام الخاص بعلاقات العمل الذي يخص القطاع العام و القطاع الخاص الاقتصادي منه والخدماتي، و من جهة أخرى يوجد نظام قانوني آخر يتمثل في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي كرس عقود العمل محددة المدة تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل، علما أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ينظم أصلا وأساسا علاقات العمل بين الموظف و الهيئة المستخدمة الممثلة للدولة.

### المطلب الأول: مفهوم نظام التعاقد

#### الفرع الأول: تعريف نظام الوظيفة العمومية المفتوح وخصائصه

#### أولا: تعريف نظام الوظيفة العمومية المفتوح

تعدّ الوظيفة وفق هذا النظام مجموعة من الأعمال المتخصصة يحكمها القانون نفسه الذي يحكم وينظّم الوظيفة الخاصة<sup>1</sup>. ويسمى هذا النظام أيضا بالنظام الموضوعي كونه يقوم على الترتيب الموضوعي للوظائف بغضّ النظر عن شاغلها وظروفه، وهو يصلح لبيئة صناعية متطورة ذات إمكانيات علمية وبشرية عالية المستوى وهو نظام يسود في الولايات المتحدة الأمريكية خصوصا.<sup>2</sup>

#### أ - محاسن نظام الوظيفة العمومية المفتوح

- يمتاز هذا النظام بالبساطة والسهولة، كون الوظيفة في ظلّه ليست معيّنة بوضع أنظمة فرعية للترقية والنقل والتقاعد والإجازات.

<sup>1</sup> - عباسي الحميري، إدارة الخدمة المدنية والوظيفة العامة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان - الأردن، 2015، ص 10-11.

<sup>2</sup> - ياسين ربوح، أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرّع الجزائري منها، مجلة الحقيقة، العدد 42، جامعة أدرار، الجزائر، 2018، ص 418.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

- يتّصف هذا النّظام بالمرونة كونه يتيح للإدارة حرية كاملة في تعيين من تنطبق عليه الشروط والمواصفات لشغل وظيفة معيّنة والاستغناء عنه وقت ما تشاء.

- يتيح هذا النّظام مجالا واسعا للمنافسة بين القطاعين العام والخاص لجذب الموظّفين الأكفّاء، والحصول على العاملين من ذوي المهارات العالية والتّخصّصات المطلوبة، معتمدة في ذلك على المحفّزات المادية والمعنوية.<sup>1</sup>

- تقوم العلاقة بين الموظّف والإدارة على أساس التّعاقد، فيمكن لكل طرف إنهاء العلاقة الوظيفية بكل سهولة مع واجب الإخطار المسبق.

### ب- مساوئ نظام الوظيفة العمومية المفتوح

- لا يوفّر النظام المغلق الاستقرار الوظيفي للموظّف .

- التّعقيد في مجال وصف الوظائف والتّخصّص الدقيق التي تبنى عليها، كما أنّه توجد وظائف يصعب وضع وصف دقيق لها كالتّطبّ والتعليم والأمن.<sup>2</sup>

- يعطي هذا النّظام الأولوية للربح المادّي ولا يأخذ بعين الاعتبار الأهداف الأساسية الأخرى التي تعمل من أجلها الإدارة، والمتمثّلة أساسا في تحقيق الصالح العام.<sup>3</sup>

- إنّ نظام استغلالي فهو يبقي العاملين في حالة قلق مستمرّ وتحت رحمة صاحب المشروع فردا كان أو جماعة.

- إنّ هذا النّظام لا يمكن تطبيقه في جميع المجتمعات، لأنّه يفترض وجود إدارة غنيّة جدّا بالمتخصّصين في حين أن كثيرا من الأعمال التي تقوم بها الإدارة تتطلّب نوعا من التّدريب والخبرة العمليّة لا يمكن الحصول عليها إلا بعد ممارسة الوظيفة لمدّة طويلة.

<sup>1</sup> - عباسي الحميري، إدارة الخدمة المدنية والوظيفة العامة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان - الأردن، 2015، ص 71.

<sup>2</sup> - مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة كلية الحقوق، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2017-2018، ص ص 08.

<sup>3</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 23.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

- هذا النظام لا يولي أهمية للموظف، فالعبرة بالإنتاجية، لذلك تُعفى الإدارة من عمليات التكوين وتحسين مستوى موظفيها، كونه يفترض وجود جامعات ومعاهد ومراكز تكوين بتخصصات دقيقة متنوعة، كما لا تعتبر الترقية حق للموظف إنما تعيين جديد بشروط جديدة مع عدم إلزامية وجود نظام للتقاعد.<sup>1</sup>

### ثانيا: خصائص النظام المفتوح للوظيفة العمومية .

إن الوظيفة العامة في ظل هذا النظام ليست لها صفة الدوام و إستقرار الموظف الذي يعين فيها يرتبط لا يختلف على باقي العمال في ممارسات هذه الوظائف في مختلف فروع قطاعات الشغل حيث انه اذا قررت الإدارة وقف الوظيفة يفقد من خلالها الشخص عمله بمعين يمكننا تحليل هذه العبارة أن الموظف في إطار<sup>2</sup> هذا الإجراء لا ينسب إلى مهنة او سلك وظيفي بصفة دائمة بجولة في حق الإنتقال إلى وظيفة اخرى بمعنى إذا توافرت الشروط التي يجب البحث عنها وتوافرت فإنه يعين الموظف العديد منها ولا يعتبر هذا التعين بمثابة نقل من وظيفة إلى أخرى كما نجد أن سلطة الإدارة في هذا الإطار أن تصرف الموظف من الخدمة دون إعلان الموظف بالتحديد أو الاساءة و التعسف من قبلها كما أنها لا تختلف بطبيعتها ولا بامتيازاتها عن المشاريع الخاصة فهي خاضعة للقانون العام فالمصلحة المستردة للأطراف تعلق في نظام الوظيفة العمومية ذات السنة المفتوحة كما أن هذه الحركة تحدث تأثير ديناميكي والرغبة في التطور المتواصل لهذا قد يقحم رفض إدماج الموظفين في هياكل هرمية دائمة .

فإن ذلك يحث أن لا يؤدي إلحاق الضرر بمصلحة الموظف مما يستوجب أن يسبق ترك الوظيفة أخطار بالجانب المعنوي للفرد.

<sup>1</sup> - ياسين ريوح، أنظمة الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص ص 420-421.

<sup>2</sup> - محمد حسن - على احمد فاروف الحميلي ، المرجع السابق ، ص 12-13

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

كما أنه نظام اسهل لا يتطلب من الإدارة وضع نصوص خاصة بموظفيها التي ترعى منها كل الجوانب المتعلقة لتسيير الموارد البشرية مراعية في ذلك عدم التفرقة و التميز بين كافة العاملين في القطاع العام و الخاصة في القطاع العام و الخاص .كما أن هذا النظام استغلالي يميل نوعا ما الى الماديات و الذي يقوم على الصراع الدائم والمنافسة المستمرة بين مؤسسات كل قطاع لعدم تميز بالثقة المتبدلة بين الموظف والمؤسسة لعدم وجود استقرار وظيفي<sup>1</sup> في العمل دون أن يترك مجال فاسحا للموظف أن يترك وظيفته في قطاع العام و الخاص العكس صحيح مما يخلق تجاذب وظيفي بين هذين القطاعين حيث من خلالها لإدماج و الالتحاق بالحياة الوظيفية و بالتالي نجد أن عالمنا قائما على بذاته يبحث عن المؤهلات العلمية المتخصصة وهذا ما تؤمنه الدولة الرأسمالية واختيار العناصر الممتازة والناجحة في القطاع الخاص وتعطيها بكفاءات نادرة و متنوعة تحقق لها مردود أحسن.

### الفرع الثاني: التعاقد صورة للنظام المفتوح

تبني المشرع الجزائري العلاقة القانونية الأساسية والتنظيمية بين الموظف والإدارة في كل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، بدءا من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذلك القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل، كما كرس المرسوم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي المطبق على الإدارات والمؤسسات العمومية لهذه العلاقة، وتم التأكيد على هذه العلاقة القانونية والتنظيمية في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال المادة 07 التي تنص على أنه، يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية ، أي يخضع الموظف في علاقته مع الإدارة للقوانين الأساسية سواء كان القانون الأساسي العام أو القوانين الأساسية الخاصة وكذلك المراسيم التنظيمية والتطبيقية منها والتي تنظم الوظيفة العمومية، وعليه فالقاعدة العامة تقضي بخضوع علاقة العمل للموظف تجاه الهيئة

<sup>1</sup> - عبد الله - الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر ، دمشق دار الانوار ، الطباعة سنة 1975 ص 50.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

الإدارية أو المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري للقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وتبقى علاقات العمل في القطاعات الأخرى، تخضع للقانون المتعلق بعلاقات العمل.<sup>1</sup>

وفي هذا الإطار فإن المشرع قد ذهب إلى الأخذ بصور من النظام المفتوح للوظيفة العمومية وذلك في نص الأمر 03/06 ، بموجب المواد من 19 إلى 23 أمورا جوهرية في نظام الوظيفة العمومية، لأن من بين الأهداف التي شرع لأجلها هي انفتاحها على أنواع عديدة من طرق التوظيف. في إطار الإصلاحات الإدارية من أجل تحقيقها ميدانيا ، بالإضافة إلى تطوير علاقة العمل في القطاع العمومي وفقا لما تفرضه استقلالية المؤسسات الاقتصادية بالاعتماد على نظام التعاقد.<sup>2</sup>

**المطلب الثاني: أسباب ومبررات الأخذ بنظام التعاقد وتقسيمه**

**الفرع الأول: أسباب ومبررات الأخذ بنظام التعاقد**

**أولا: مبررات اقتصادية وسياسية**

يعد الأخذ بالنظام التعاقد نتيجة تآثر بالوظيفة العمومية المعاصرة الأجنبية بالتطور الحاصل في المجال الاقتصادي والاجتماعي، حيث أصبح المبدأ القائم على ديمومة العلاقة الوظيفية يتراجع لصالح نمط التعاقد في حدود القانون كما يعتبر الفقه أن تواجهه في المؤسسات العمومية هو بمثابة تطور مفهوم الوظيفة العمومية التغيير الحاصل في النظام السياسي والاقتصادي كان لابد أن ينعكس على المنظومة القانونية العلاقات العمل حيث تم الاعتماد تدريجيا على مبدأ سلطان الإرادة بفعل تأثيرات السوق والتطور الحاصل في المجالين العلمي والتكنولوجي اللذين اثر بصفة مباشرة على منظومة الوظيفة العامة زيادة على انعكاسات الدولة الجزائرية اتجاه المنظمات الدولية لاسيما الصندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية على سياسات التشغيل بصفة عامة وذلك بإتباع سياسات اقتصادية تركز على الإصلاحات الهيكلية في اقتصادها

<sup>1</sup> - قانون رقم 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقة العمل ، ج ر عدد 17 الصادرة في 25/04/1990

<sup>2</sup> - بوزيان مكلل ، القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجديد كالية قانونية لإصلاح الإدارة في الجزائر ، مجلة الإدارة ، مجلد 19 العدد 1، مجلة المدرسة الوطنية للإدارة عدد 37، 2009، ص10.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

لعدة أوجه كترشيد النفقات وتحرير الاقتصاد واعتماد آليات السوق ودعم الأطر المؤسسة لاستثمار وإصلاح الإدارة والنظم القانونية المختصة.

### ثانيا: مبررات إدارية لاجئة لنظام التعاقد

أن من أهم أسباب الأخذ بنظام التعاقد هو تكييف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة في إطار نظام التعددية السياسية وللاقتصادية والاجتماعية وكذا عصرنة الدولة وتحديث أساليب تسيير سلطانها ومرافقها العامة مع وضع نظام مبرمج التكوين، وحدد المشرع النشاطات التي تخضع لنظام التعاقد في الفصل الرابع المعنون بالأنظمة القانونية للعمل الأخرى على أن تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارة العمومية إلى نظام التعاقد أي أنه جعل هاته النشاطات كالحفظ والصيانة نشاطات عادية ومادية لا تدخل ضمن أهداف الإدارة العمومية التي لها أهداف أسمى من ذلك لذا عليها التركيز على المهام والنشاطات الرئيسية التي تبدد الإمكانيات المادية والمالية لذا وجب إخضاعها للنظام التعاقد

### أ- حالات لجوء الإدارة للنظام التعاقد<sup>1</sup>

الأصل أن يتم توظيف بعلاقة تنفيذية تنظيمية، باستثناء يمكن أن يكون بالتعاقد وفي هذه الحالة الاستثنائية يكون وفقا لأحد الأنماط الأربعة الآتية.<sup>2</sup>

#### 1. حالة القيام بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات

وذلك طبقا لنص المادة 19 من الأمر رقم 06-03 والتي يلاحظ عليها أن هاته الحالة جديدة في مجال التعاقد، حيث أن القوانين السابقة للوظيفة العمومية كانت تعتبر الأعوان الذين يمارسون هاته المهام موظفين وهذا ما نصت عليه المادة رقم 23.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - روبي محمد، النظام التعاقدى وتطبيقاته في نظافة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون كلية الحقوق محمد بوضياف المسيلة 2017 - 2018، ص13-14.

<sup>2</sup> - فاطمة الزهراء جدو، النظام القانوني الوظيفي، دار بلقيس، الدار البيضاء الجزائر، ص 31.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

حيث يخضعون للمرسوم التنفيذي المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات هي أسلاك في طريق الزوال طبقا للمادة 51 منه.<sup>2</sup>

### - نشاط الحفظ

يعتبر الحفظ في المؤسسات والإدارات العمومية ضمن النشاطات العادية والمتمثلة في الأعمال الخاصة في فئة الأعوان المتعاقدين في مجالات مختلفة من الخدمة والحراسة والوقاية وكذا الأعمال المتعلقة بحظيرة السيارات وكل الأعمال القائمة من طرف العمال المهنيين.

- **نشاط الصيانة:** تتمثل أساسا في قيام الأعوان المتعاقدين بصيانة مختلفة الأجهزة الموجودة والمستعملة من طرف المؤسسات والإدارات العمومية، فهي عكس نشاط الحفظ تخص مجالات محدودة وتمتاز بالتقنية مما يلزم أن يكون العون وخبرة مهنية في التخصص ذو الصلة مع المنصب المطلوبة.

- **نشاط الخدمة؟:** تعد نشاطات الخدمة أوسع نطاقا من نشاطات الحفظ والصيانة بحيث تعتمد المؤسسات والإدارات العمومية أصلا على نشاط الخدمات أو ما يعرف بالمفهوم الواسع بالمهام الخدماتية في إطار النظام المقرر للوظيفة العمومية و يتمثل في الأعمال التقنية التي تساعد الإدارة أو المؤسسة كتدعيمها بالوسائل أو الاحتياجات الضرورية للتسيير.<sup>3</sup>

- توظيف متعاقدين في مناصب مخصصة للموظفين استثنائيا طبقا لأحكام المادة 20 من الأمر رقم 03-06 يكون هذا النمط من توظيف المتعاقدين في إحدى الحالتين:

<sup>1</sup> - المادة 23 من الأمر رقم 03-06 التي تنص على احتفاظ الموظفين الذين يشغلون المناصب المنصوص عليها في المادة 19 عند تاريخ نشر هذا الأمر بصفة موظف.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب.

<sup>3</sup> - بوقابة فرحات نظام التعاقد في ظل الأمر رقم 03-06 ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوقرة بومرداس 2017/2018، ص9.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

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

- تعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل.<sup>1</sup>

### 2- حالة إنشاء سلك جديد للموظفين

إن للمشرع منح حرية أكبر من اللجوء للتعاقد لمدة محددة أو غير محددة وهذا من خلال منحها حق اللجوء إلى أسلوب التعاقد في انتظار إنشاء سلك جديد للموظفين وهذا تطبيقاً لنص المادة 20 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر ولكن المشرع جعل هذه الحالة من ضمن الحالات الخاصة بالعقد المحدد لمدة من خلال النص عليها في المادة 4 من المرسوم رقم 07-308.<sup>2</sup>

(ب) حالة تعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل في هذه الحالة يختلف الأمر بين الموظف العام والعموم المتعاقد الذي يوظف المدة محددة ليحل محله للقيام بأعمال خاصة بنفس المنصب دون تمتعه بحقوقه الخاصة المرتبطة بمنصب الشغل ذاته وتعويض الشغور لا يمنح الحق في اكتساب صفة الموظف العام طالما أن صاحبه يتمتع بإمكانية عودته وتجدر بنا الإشارة إلى إن المشرع لم يحدد أنواع المناصب التي يتم فيها توظيف للأعوان المتعاقدين في حالة الشغور.<sup>3</sup>

### - انجاز أعمال الخبرة والدراسة والاستشارة:

لقد أقر المشرع الجزائري إمكانية انجاز أعمال ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة من طرف مستشارين يتمتعون بمستوى تأهيل مطلوب لحساب المؤسسات والإدارات العمومية وذلك في إطار اتفاقي حيث ترك تحديد كفاءات التطبيق هذا النمط من التوظيف للتنظيم.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - بوقاية فرحات، نظام التعاقد في ظل الأمر 06-03 مرجع سابق ص 9-10.

<sup>2</sup> - فاطمة الزهراء جدو، النظام القانوني للوظيفة العمومية، المرجع السابق ص 32.

<sup>3</sup> - عماري عبد العزيز، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013-2014، ص 55.56

<sup>4</sup> - بوقاية فرحات نظام التعاقد في ظل الأمر رقم 06-03 المرجع السابق، ص 10.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

مما ذكر سلفاً أن الأصل في الوظيفة العمومية أنها تتميز بالديمومة وفق تنظيمها اللائحي إلا أنه يوجد استثناء للتوظيف عن طريق التعاقد من خلال عقود محددة وغير محددة وهي مرتبطة بالأعوان المتعاقدين.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

المبحث الثاني: مفهوم العون المتعاقد وعلاقته بالإدارة

يعتبر عقد التوظيف اتفاق بين الإدارة و أحد الأفراد يتولى بمقتضاه هذا الأخير تحت إشرافها أمر وظيفة عامة معينة يحصل منها على عدد من الحقوق أهمها الراتب،مقابل التزامه بأعباء هذه الوظيفة ومقتضياتها و تتمتع بموجبه بعدد من الحقوق لا مقابل لها في عقود القانون الخاص، لتتمكن عن طريقها من الاضطلاع بمهامها في تشغيل المرافق العامة.

**المطلب الأول: العون المتعاقد شخصية جديدة في نظام الوظيفة العمومية**

**الفرع الأول: تعريف العون المتعاقد**

عرف جانب من الفقه العون المتعاقد بأنه « عامل تعاقدى يرتبط بالإدارة بعقد إجارة يخول له المشرع استثناء حقه الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام وأما البعض الآخر يرى بأن الأشخاص الذين تلجأ إليهم الإدارة بأسلوب التعاقد لا يعتبرون موظفين عموميين و إنما يتم اعتبارهم في مركز متوسط بين الموظف ذي المركز اللائحي وعامل القانون الخاص ذي المركز التعاقدى»<sup>1</sup>.

**الفرع الثاني: تمييز المتعاقدين عن بعضهم**

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

**أولا: من حيث الحق في الاستقرار**

إذ أنه وفي النظام المغلق للموظف لا يدخل في الإدارة لشغل منصب معين ولمدة معينة وينخرط في هيئة من الهيئات التابعة للسلم الإداري ويتمكن انطلاقا من هذه الهيئة من شغل مناصب متنوعة عن طريق ترقية منتظمة توفيق بين طموحه الشخصي وحاجيات

<sup>1</sup> - فغول محفوظ، النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية شهادة ماجستير في القانون، كلية الحقوق في العلوم السياسية، جامعة الجزائر 01، 2017، ص 07 .

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

الإدارة و هذا ما يجعل الموظف في مأمن عن قرارات العزل التي لا تكون نتيجة مخالفة لقواعد المهنة التي يمارسها، ونجد هذا متوفر للموظف العمومي في إطار الأمر رقم 06-03 وهو ما يعرف بالإطار المهني خاصة منها دائمي الوظيفة، في حين يحرم المتعاقدين من هذا الحق إذ أنهم يوظفون في كل وقت بإنهاء العلاقة الوظيفية إما بإنهاء العقد أو فسخه من طرف المؤسسة المستخدمة.<sup>1</sup>

وللاشارة فإن هؤلاء المتعاقدين بوضعيتهم القانونية محل الدراسة لا يحق لهم الاستفادة من الترسيم في المناصب المخصصة للموظفين.

### ثانيا: من حيث الحق في التكوين وتحسين المستوى

يعتبر تحسين المستوى أو التكوين كما يتناول غالب في المغرب العربي أداة تنمية المورد البشري وسيلة أو ضرورة حتمية لكل فرد يريد أن يحتل مكانة في المنظمة فهو عملية تهدف إلى نجاح المنظمة وديمومتها من خلال تنمية مواردها البشرية فهو يقدم معرفة جديدة ويضيف معلومات متنوعة ويعطي مهارات وقدرات ويؤثر على الاتجاهات ويعدل الأفكار ويطور العادات والأساليب كما أن التكوين أثناء الخدمة أو ما يعرف بتحسين المستوى هو الأساس الذي يحقق تنمية المتعاقدين بصفة مستمرة يشكل يتناسب المستجدات أعمالهم والمحيط الذي يعملون فيه والتي لم تكن موجودة عند توظيفهم.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: أصناف الأعوان المتعاقدين

إن التغيير الذي أتى به القانون المتعلق بالوظيفة العمومية لسنة 2006 وحسب نظرة الحكومة يدخل في إطار عصرنة الإدارة من خلال سياسة إعادة تأهيل الوظيفة العمومية في

<sup>1</sup> - هونوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكر لينيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة أم البواقي، 2015، ص 60-61 .

<sup>2</sup> - مهنانة جمال الدين، دور التكوين وتحسين المستوى في تحسين أداء الموظفين، لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة جلفة، الجزائر، 2016، 2017، ص 36.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

الجزائر، ويمكن هذا من خلال إصلاح الوظيفة العمومية التي تتدرج ضمن المسار الشامل لإصلاح هيكل الدولة ومهامها، حيث ظهرت صور الأخذ بالنظام المفتوح في الأمر 06/03 من خلال تبنيه لنظام التعاقد وهو بمثابة آلية الإضفاء المرنة على تسيير العنصر البشري.

وجاء في الفصل الرابع من قانون الوظيفة العامة تحت عنوان الأنظمة "الأنظمة القانونية الأخرى للعمل".<sup>1</sup> والتي تضمنت النقاط التالية:

### أولاً: الإطار القانوني لنظام التعاقد

يخضع الأعوان المتعاقدين في إطار قانوني محدد بموجب الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في المواد من 19 إلى 24.

### ثانياً : الإطار التنظيمي لنظام التعاقد

يخضع الأعوان المتعاقدين إلى إطار تنظيمي محدد في المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في سبتمبر 2007 المحدد لكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم والنظام التأديبي المطبق عليهم وفي هذا الإطار يوجد ثلاثة فئات من الأعوان المتعاقدين وهم:

- **الفئة الأولى:** الأعوان الذين يوضعون في إطار المادة 19 من الأمر رقم 03/06 في مناصب الشغل التي تخص نشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية.

- **الفئة الثانية:** هي فئة الأعوان الذين تم توظيفهم في إطار المادة 20 من الأمر رقم 03-06 بصفة استثنائية في مناصب شغل مخصصة للموظفين في حالة

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

<sup>1</sup> - روبي محمد، النظام التعاقدية وتطبيقاته في نطاق الوظيفة العمومية في الجزائر، المرجع السابق، ص 16.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

- الفئة الثالثة: تتعلق بالفئة من الأعوان الذين يتم توظيفهم في إطار المادة 21 من الأمر رقم 06-03 في منصب شغل تكتسي طابع مؤقت. وجاء التأكيد على ذلك في المادة 22 من الأمر رقم 03/06 التي نصت على أن توظيف هذه الفئات المذكورة سلفا يكون حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية في شكل عقود محددة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي.

الملاحظ إن المرسوم الرئاسي رقم 308/07 والأمر رقم 03/06 نصا على أن التوظيف عن طريق التعاقد لا يخول لهم الإدماج في أحد الرتب الإدارية.

في المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07 تشغل مناصب الشغل المطابقة لنشاطات النشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية كما هو منصوص عليه في المادة 19 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكورة أعلاه بعقد محدد أو غير حدد المدة. لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة. ويمكن أن يجدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: طبيعة العلاقة التي تربط الإدارة بالعون المتعاقد

إن الأداة القانونية لتعيين العون المتعاقد في منصبه هي العقد، وعليه فقد اختلف الفقه والقضاء بشأن التكييف القانوني لعلاقة العون المتعاقد بالإدارة أو المؤسسة العمومية، هل هي علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص أم هي علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام، وموقف المشرع الجزائري من علاقة العون المتعاقد بالإدارة.

### الفرع الأول: علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص

كان القانون المدني يطغى على معظم موضوعات القانون الإداري، ومن ثمة كان من الطبيعي أن تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة على أنها من روابط القانون الخاص، ويعود

<sup>1</sup> - المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07 الصادر بتاريخ 29-09-2007، المحدد الكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

الفضل في ظهورها إلى الفقه والقضاء الفرنسي في أواخر القرن التاسع عشر، وبخصوص هذه العلاقة ظهرت عدة نظريات:<sup>1</sup>

### أولاً: نظرية عقد الوكالة

ومحتوى هذه النظرية أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة مدنية، وبالتحديد "عقد وكالة"، فالموظف يقبل منصب العمل المعين له مقابل موافقة الإدارة على التحاقه بالوظيفة والقيام بالخدمة المحددة له، وأن العمل المكلف به هو عمل قانوني. غير أن العديد من الفقهاء تصدوا لها باعتبار أن العقد يشترط لإبرامه توافق إرادتين، إيجاب وقبول، وإجراء مفاوضات بين طرفي العقد، وهذا كله لا وجود له في علاقة المواطن بالدولة، فبمجرد التعيين في منصب العمل تنتج آثار لا علاقة لها أبداً بالتفاوض ولا برضا الموظف أو قبوله التعيين، لذا فقد هجرت هذه النظرية وجيء بنظرية العقد المدني.<sup>2</sup>

### ثانياً: نظرية العقد المدني

تعد هذه النظرية من أقدم النظريات التي قال به الفقه، حيث يعود تاريخها إلى الفترة التي لم تظهر فيها قواعد القانون الإداري، ومحتوي هذه النظرية وجود عقد مدني بين الموظف والدولة، حيث يلتزم الموظف بموجبه بتقديم خدمة، لقاء قيام الدولة بتنفيذ الأعباء الملقاة على عاتقها، من تقديم الأجر والمستحقات اللازمة لقاء ما يقدمه من خدمة، ويتم إبرام العقد بمفاوضات بين الموظف والدولة، وتهدف هذه المفاوضات إلى تحديد مضمون العقد من حيث موضوعه وشروطه وآثاره ويخضع العقد للمبدأ الشهير "العقد شريعة المتعاقدين".<sup>3</sup> وقد واجهت هذه النظرية الكثير من الانتقادات:

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 77.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 77.

<sup>3</sup> - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 56.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

- لا تبرم عقود القانون الخاص من الناحية الشكلية إلا بعد إلتقاء الإيجاب والقبول في مجلس العقد، في حين لا نعثر في قرار تعيين الموظف على هذه المراحل، فالشروط الخاصة بهذه الرابطة محددة سلفا في القوانين والتنظيمات، التي تحكم العلاقات الوظيفية فلا يد للموظف في إنشائها أو تعديلها ولا حتى مناقشتها.

- إن عقود القانون الخاص تخضع للمبدأ الشهير "العقد شريعة المتعاقدين"، الذي بموجبه لا يخضع المتعاقدون إلا لعقدتهما وأن أي تغيير يكون بموافقة الطرفين، في حين أنه بوسع الإدارة إدخال أي تعديل دون الرجوع إليه، وحقوق معترف بها من الرقابة والتوجيه.<sup>1</sup>

### ثالثا : نظرية عقد الإذعان

وفقا لهذه النظرية يرتبط الموظف بالدولة بعقد إذعان، تكون في كافة الشروط متوفرة من أهلية الطرفين، وتطابق في إرادتهما وتحديد مسبق للحقوق والالتزامات المتبادلة بينهما، وفي هذه الحالة فإن الإرادة، تتمثل فقط في حرية المترشح في الانتساب إلى النظام القانوني للوظيفة العمومية، وبمجرد الانضمام إليه يعد بمثابة قبول من جانبه ، يمكنه من توليه منصب عمل في الوظيفة العمومية، والخضوع عندئذ للأنظمة القانونية التي تحددها الدولة مسبقا، فهي التي تحدد حقوق وواجبات الموظفين وتعديلها إذا ما دعت الضرورة لذلك، وبالرغم من الصدى الذي لاقته هذه النظرية لاسيما في الدول الأنجلوسكسونية، باعتبارها الأصل العام، إلا أنها لم تسلم هي الأخرى من الإنتقادات.

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

<sup>1</sup> - ماجد راغب الطلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص 199.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

كما أن عقود الإذعان لا تعتبر كلها من النظام العام، إذ لا يترتب على مخالفتها البطلان المطلق.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام

إزاء الإنتقادات التي تعرض لها أصحاب الإتجاه الأول ذهب جانب من الفقه والقضاء في فرنسا ومصر بأن العلاقة بين الإدارة والموظف علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام، حيث تعطي للإدارة سلطات واسعة قبل التعاقد، لتحقيق المصلحة العامة ولا تخضع لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" الأمر الذي يعطي للإدارة سلطة تعديل العقد طبقا لمقتضيات المصلحة العامة، ويستند أصحاب هذا الرأي إلى المبررات التالية:

- أن التعيين لا يتم من جانب واحد وهي الإدارة بل من جانب الإدارة والموظف معا، فصدور قرار يعتبر إيجابا من جهة الإدارة وتنفيذ الموظف القرار وتسلمه العمل يعتبر قبولا من جانبه؛

- الموظف لا يعين في وظيفته إلا بإرادته و إختياره ، لا إذا كانت الجهة الإدارية تقوم بوضع شروط لشغل الوظيفة وعلى الموظف أن يقبل كل هذه الشروط أو يرفضها وهذا موجود في سائر العقود الإدارية وأن الإدارة هي التي تتفرد بوضع شروطها؛

- أن تعيين الموظف لا يكون إلا عن طريق المسابقة وهي لا تختلف عن المناقصة في العقود الإدارية حيث يهدف كل منهما إلى اختيار أفضل وأحسن المتقدمين.<sup>2</sup>

وقد تعرض تكييف العلاقة بين الموظف والدولة، على هذا الأساس للنقد أيضا شأن النقد الموجه لنظرية العقد المدني، لأنه وإن أخرج علاقة الموظف من نطاق تطبيق أحكام القانون الخاص إلا أنه لم يتحرر نهائيا من الأساس التعاقدية لهذه العلاقة.<sup>3</sup>

1 - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 81.

2 - محمد ابراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص 54.

3 - علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 57.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من علاقة العون المتعاقد بالإدارة

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

• مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية.

• مناصب الشغل المخصصة للموظفين في الحالات التالية:

• في إنتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.

• لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل.

• توظيف أعوان متعاقدين في إطار التكفل بأعمال تكسي طابعا مؤقتا.<sup>1</sup>

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

وهو ما يعني أن الموظف في مركز تنظيمي، أما العقد الذي يخضع له الأعوان المتعاقدون أيضا تحكمه قوانين و تنظيمات موضوعة مسبقا مثل الحقوق والواجبات المترتبة عن الإلتحاق بمنصب الشغل الذي يسمح القانون بخضوعه لنظام التعاقد وشروط وطريقة

<sup>1</sup> - جميلة قدودو، المرجع السابق، ص ص 149-150.

## الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

ذلك، فهذه المناصب أسبق من المترشح لها، وما عليه إلا إبرام العقد والرضا بنظامها القانوني أولاً.

وبذلك يكون أصل العلاقة بين أعوان الدولة هي علاقة قانونية تنظيمية لائحية، ولكن يجوز للإدارة على سبيل الإستثناء أن تتعاقد مع الأعوان المتعاقدين بموجب عقد يرتبطون به مع الإدارة المستخدمة بعلاقة تعاقدية تنظيمية وهذا ما يترتب عليه أن يكون للإدارة حرية تعديل العقد وتغيير أحكامه حسب الظروف دون أن يكون للعون المتعاقد إرادة في ذلك.<sup>1</sup>

مما يجعلنا نستنتج أن علاقة العون المتعاقد بالإدارة علاقة تعاقدية تنظيمية مختلطة، فالعون المتعاقد رغم أنه يلتحق بالوظيفة بناء على عقد فإن مركزه القانوني لا يعتبر مركزاً تعاقدياً خالصاً مشابهاً بمركز غيره من المتعاقدين في إطار القانون الخاص أو الإداري بل كما قرر مجلس الدولة الفرنسي مركز مركب مختلط.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 20.

<sup>2</sup> - جميلة قدودو، المرجع السابق، ص 152.

# الفصل الثاني:

## اساسيات العمل بنظام التعاقد

المبحث الأول: كيفية توظيف العون المتعاقد

المطلب الأول: شروط اختيار العون المتعاقد وطرق توظيفه

المطلب الثاني: أهم العقود الجامعة بين الادارة والمتعاقد

المبحث الثاني: النشاط المهني للعون المتعاقد

المطلب الأول: تحديد الحقوق والواجبات للعون المتعاقد

المطلب الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد ونهاية نشاطه

### المبحث الأول: كيفية توظيف العون المتعاقد

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

### المطلب الأول: شروط اختيار العون المتعاقد وطرق توظيفه

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

### الفرع الأول : شروط توظيف العون المتعاقد

نص المشرع في المادة 16 من المرسوم الرئاسي 803/07 على شروط أساسية عامة متمثلة في:

#### أولاً: شرط الجنسية

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

وهو أول شرط اشترطه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ينبغي توافره في أي مترشح يريد أن يشغل وظيفة عمومية لدى أي مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة للدولة الجزائرية. كما أن جميع الدول الحديثة تشترط ضمن قوانينها للتوظيف شرط التمتع بالجنسية الوطنية ليوظف لديها. ولعل أهم الأسباب وراء هذا الشرط هو أن الموظف يعمل باسم الدولة ولحسابها وهو يمثل قوتها ويعرف أسرارها وقدرتها، بالتالي هو الأجدر في الحرص على

<sup>1</sup> - شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص 26.

الحفاظ على أمن وسلامة البلاد.<sup>1</sup> ونفس الأمر بالنسبة للعون المتعاقد فالمشرع اشترط في المادة 16 الفقرة 2 (جزائري الجنسية...)،<sup>2</sup> وهذا لأن العون المتعاقد له علاقة مباشرة مع الإدارة وستكون خدماته الفائدة الإدارة.

### ثانيا: شرط السن

يعتبر هذا الشرط من الشروط الضرورية لشغل الوظيفة العامة، حيث تنص معظم التشريعات الخاصة على أن يكون المرشح بالغا من العمر سنا معينة يمكنه تحمل تبعات الوظيفة ويدرك مسؤولياتها، ويميز في تصرفاته بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة.<sup>3</sup> وقد نص المشرع في المادة 78 من الأمر 03/06 الحد الأدنى له بثمانى عشرة سنة كاملة، ما اشترطه أيضا للأعوان المتعاقدين في مرسوم الرئاسي 308/07 المادة 16 فقرة 3: «...أن يبلغ 18 سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف».<sup>4</sup>

ويلاحظ أن هذا السن لا ينسجم مع سن الرشد القانوني المنصوص عليه في القانون المدني بتسع عشرة سنة، طبقا للمادة 40 من القانون المدني: «... وسن الرشد 19 سنة كاملة»<sup>5</sup> مما يجعل تصرفاته الضارة به باطلة وتخضع هذه الأخيرة إلى إجازة الولي، كما يتصادم هذا الأمر مع شرط اثبات الوضعية القانونية للخدمة الوطنية فهذه الأخيرة تشترط حسب المادة 3 من الأمر 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية سن 19 سنة تامة لأدائها مما يترك الأمر غامضا بالنسبة للإدارة والمترشح، وعليه نقترح أن تحدد السن الدنيا للترشح لوظيفة هو 19

1 - عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 202.

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

3 - شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 30.

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

5 - أنظر المادة 40 من الأمر 75/58، المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم. ج ر عدد

78، صادرة في 30 سبتمبر 1975.

سنة حتى يصبح المترشح مؤهلا جزائيا ومدنيا لتحمل مسؤولياته وأيضا لإثبات وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية.<sup>1</sup>

### ثالثا: شرط القدرة البدنية والذهنية

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

أ- الأهلية البدنية: ويقصد بها أن يكون معافي من الناحية الجسمانية وغير مصاب بعجز أو إعاقة تحول دون قيامه بأعباء وظيفته وعليه فيشترط أن يقدم شهادة طبية تثبت أنه خالي من الأمراض أو العاهات التي تنتافى مع ممارسة الوظيفة.<sup>2</sup>

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

### رابعا: شرط إثبات الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية

حيث أن كل مرشح (ذكور) يتوجب عليه توضيح وضعيته تجاه الخدمة الوطنية، ويجب أن تكون وضعيته منتظمة حتى يتمكن من شغل وظيفة عمومية وغير المشرع شرط وجوب أداء الخدمة الوطنية مثل السابق ونص عليها في القانون 06/14 بثلاثة وضعيات كالتأجيل، مؤدى أو معنى، والتي تستظهر عند إعداد عقد التوظيف.<sup>3</sup>

### خامسا: التمتع بالحقوق المدنية وحسن السلوك

ويتلخص هذا الشرط في عدم حرمان المترشح من حقوقه المدنية المنصوص عليها في القانون ويتمثل هذا الحرمان في عقوبة تكميلية تكون في الجنايات والجرح والتي نص عليها

<sup>1</sup> - أنظر المادة 3 من القانون 06/14 المؤرخ في 9 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر رقم 4، الصادرة في 10 أوت 2014.

<sup>2</sup> - شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 34.

<sup>3</sup> - بوقابة فرحات، معمري خالد، نظام التعاقد في ظل الأمر 03/06 مذكرة ماستر: قانون عام، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، سنة 2018/2017، ص 23.

المشرع في قانون العقوبات في المادة 9 مكرر 1: «... العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة».<sup>1</sup>  
كما نصت المادة 16 من نفس المرسوم على أنه يجب أن يتمتع بالأخلاق الحسنة والخصال النبيلة كالنزاهة والأمانة.

**سادسا: ألا تحمل صحيفته سوابق وملاحظات تتنافى وممارسة منصب الشغل المطلوب**

إن هذا الشرط مرتبط جوهرًا بالشرط المتعلق بتمتع المرشح لوظيفة عمومية بحقوقه المدنية بل أكثر من ذلك فهو امتداد لهذا الأخير، ويتعلق الأمر تحديداً بصحيفة السوابق القضائية رقم 3 التي تتضمن بيانات تخص الأحكام النهائية الصادرة من إحدى الجهات القضائية والمتعلقة بالجناية أو الجنحة مشددة تمس النظام العام أو الجرح والمخالفات ولا تثبت في صحيفة السوابق القضائية رقم 3 إلا الأحكام النهائية التي لم يحمها رد الاعتبار والتي لم يشملها وقف التنفيذ.

**الفرع الثاني: شروط وكيفية توظيف العون المتعاقد**

لم يتناول المشرع في المرسوم الرئاسي مرحلة التوظيف أو محتويات الملف إنما صدرت عبر قرار مؤرخ في 2008/04/07 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان،<sup>2</sup> وعلى هذا سنفصل كالتالي:

**أولاً: تشكيل الملف الإداري**

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

<sup>1</sup> - الأمر 144/66، المؤرخ في 1966/06/08، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم. ج ر العدد 49، الصادرة في 1966/06/11

<sup>2</sup> - القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، الجريدة الرسمية العدد 25، الصادرة بتاريخ 18 ماي 2008.

- طلب خطي.
- نسخة مصادق على مطابقتها الأصل الشهادة أو الإجازة أو المستوى الدراسي أو التكويني.
- نسخة مصادق على مطابقتها الأصل شهادة إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية به شهادة عمل تثبت الخبرة المهنية المكتسبة في تخصص له صلة مع منصب العمل المراد شغله، عن الاقتضاء.
- مستخرج من صحيفة السوابق القضائية (الوثيقة رقم 3) سارية الصلاحية.
- شهادة طبية تثبت تأهيل المترشح لشغل منصب العمل المقصود.
- أما بعد التوظيف فيتم المترشح ملفه بالوثائق الآتية:
- شهادة ميلاد.
- شهادة عائلية عند الاقتضاء .
- شهادة الجنسية الجزائرية.
- ست صور شمسية.<sup>1</sup>
- ونصت المادة 3 على أن تسجل هذه الملفات حسب الترتيب التسلسلي للاستقبال في سجل خاص مؤشر عليه ومرقم مفتوح من طرف السلطة الإدارية المعنية.<sup>2</sup>

#### ثانيا: تنظيم توظيف العون المتعاقد

نصت المادة 4 من نفس القرار على طريقتين لتوظيف هؤلاء الأعوان المتعاقدين وهي إما انتقاء بناء على دراسة ملف أو اختبار مهنية<sup>3</sup>، ويفتح هذا التوظيف بناء على قرار أو مقرر

<sup>1</sup> - أنظر المادة 2 من القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، المصدر نفسه.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 3 من القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، مصدر سابق.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 4 من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2007، المصدر نفسه.

من سلطة مختصة على أن تبلغه الى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية في أجل 8 أيام بداية من تاريخ توقيعه، والتي ترد عليه هذه الأخيرة في أجل عشرة أيام. ويتم إشهار القرار أو مقرر فتح توظيف الأعدان المتعاقدين في شكل إعلان يوضع على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل والوكالة المحلية للتشغيل المختصة، ومقرات الإدارة المعنية وفي كل مكان آخر مناسب وهذا لمدة 20 يوما حسب المادة 7 من القرار نفسه<sup>1</sup>، إلا أن المشرع وضع استثناء على ذلك في المادة 19 من المرسوم الرئاسي 308/07 على أنه يمكن القيام بالتوظيف المباشر للأعدان المتعاقدين اعتبارا لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل.<sup>2</sup> كما يجب أن يتضمن القرار أو المقرر فتح التوظيف على ما يلي:

- منصب أو مناصب العمل المراد شغلها.
- طبيعة التوظيف (انتقاء بناء على دراسة الملف أو اختبار مهني).
- عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المالية المقصودة. شروط التأهيل.
- طبيعة ومدة عقل العمل.
- عنوان وأجال وكذا تاريخ الإرسال أو إيداع ملفات الترشح.
- تاريخ ومكان إجراء الاختبار المهني. مكان التعيين.<sup>3</sup>

### ثالثا: حالات توظيف الأعدان المتعاقدين

نصت المادة 18 من المرسوم الرئاسي 308<sup>4</sup>/07 على حالتين لتوظيف الأعدان المتعاقدين وهي الانتقاء والاختبار المهني.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 7. من القرار المؤرخ 07 أبريل 2007، المصدر نفسه.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 19 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 6 من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2007، مصدر سابق.

<sup>4</sup> - أنظر المادة 18 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

**1- بالنسبة للانتقاء :** يتم توظيف الأعوان المتعاقدين عن طريق الانتقاء بناء على دراسة الملف من طرف 2 ممثلين من السلطة الإدارية المختصة وتدون أشغال اللجنة في محضر انتقاء المترشحين المقبولين نهائيا حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المطلوب شغلها. ويبلغ المحضر للمصادقة عليه إلى المصالح المركزية المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل 8 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه مرفقا بإعلان التوظيف المؤشر عليه والمؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل والوكالة المحلية للتشغيل المختصة، حسب ما هو منصوص في المواد 8 و9 في القرار . كما أكدت المادة 18 من المرسوم الرئاسي 308/07 على أن طريقة الانتقاء تكون في العقود محددة المدة.

## 2- بالنسبة للاختبار المهني:

نصت المادة 12 من القرار على 4 اختبارات مهنية للاتحاق بإحدى المناصب الآتية:

### أ- الالتحاق بمنصب عامل مهني:

- عامل مهني مستوى الأول: يقوم باختبار شفهي مدته 30 دقيقة لتقييم مهاراته وضمن تنفيذ المهام ذات صلة بالمنصب.<sup>1</sup>

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

### ب- الالتحاق بمنصب عون الخدمة:

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

### ج- الالتحاق بمنصب سائقي السيارات ورؤساء الحظائر:

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

<sup>1</sup> - أنظر المادة 12 من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2007، مصدر سابق.

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

#### د- الالتحاق بمنصب عون وقاية وحراس

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

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

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

#### رابعاً: الجهة المكلفة بتنظيم المسابقة وإعلان النتائج

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

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

<sup>1</sup> - أنظر المادة 12 من القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، مصدر سابق.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 22 من القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، المصدر نفسه.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 11 من القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، المصدر نفسه.

- ممثل السلطة الإدارية المختصة رئيسا.

- ممثل مركز الامتحان.

- مصحح واحد معين من طرف مركز الامتحان.

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

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

#### خامسا: الفترة التجريبية

نصت المادة 21 من المرسوم الرئاسي 308/07 أنه يخضع كل عون ووظف بعقد الى فترة تجريبية مدتها:

- 6 أشهر فيما يخص العقد محدد المدة

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

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

وله نفس الحقوق والواجبات التي هي عند الأعوان المتعاقدين المثبتين.

وبالمقارنة مع الموظف نجد أن المشرع قد سماها بفترة التربص حددها بمدة عام قابلة للتجديد مرة واحدة حسب ما نصت عليها المادة 85 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية

<sup>1</sup> - أنظر المادة 21 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

<sup>1</sup>2006 ويتمتع المتربص أيضا بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها الموظفين طبقا للمادة 87 من الأمر 03/06 وهنا يمكن القول إن الاختلاف يكمن في مدة فترة التجريبية التي يقضيها العون المتعاقد وفترة التربص بالنسبة للموظف، وهذا راجع لتنوع العقد العمل بالنسبة للعون المتعاقد (عقد محدد المدة وغير محدد المدة) أما الموظف فهو في منصب دائم وأن هذه الفترة تعتبر خدمة فعلية تؤخذ عند احتساب الأقدمية.

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

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

### المطلب الثاني: أهم العقود الجامعة بين الإدارة والمتعاقد

حددت المادة 22 من أمر 03/06<sup>4</sup> على طريقتين لتوظيف الأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية وهي عقود محددة المدة وعقود غير محددة المدة.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 85 من الأمر 03-06، مصدر سابق.

<sup>2</sup> - كمال زمر، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017، ص72.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص212.

<sup>4</sup> - أنظر المادة 20 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

الفرع الأول: عقود محددة المدة

نصت المادة 4 من المرسوم الرئاسي 308/07<sup>1</sup> على أنها تعتبر عقوداً محددة المدة

كل عقد مخصص:

• شغل منصب مؤقت.

• لتعويض شغور مؤقت لمنصب عمل.

في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين. لا للتكفل بعملية تكتسي طابعاً مؤقتاً.

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

**أولاً: حالة شغل منصب مؤقت**

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

ويرى الدكتور سعيد طريبيت أن «هذه الصفة المؤقتة أو المدة الزمنية هي معتمدة من

طرف المشرع لتبرير اعتماد الإدارة أو المؤسسة العمومية على نظام التعاقد»<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - أنظر المادة 4 من المرسوم الرئاسي 308/07 ، مصدر سابق.

<sup>2</sup> - سعيد طريبيت، مرجع سابق، ص 85.

كما نجد تطبيقا آخر لهذه الحالة ذات طابع مؤقت في أعمال ظرفية للخبرة أو للدراسة أو الاستشارة تقام الحساب المؤسسات والإدارات العمومية من طرف خبراء ومستشارين في إطار اتفاقي.

### ثانيا: لتعويض شغور مؤقت لمنصب عمل

وتجدر الإشارة إلى أن حالة الانتداب، عطلة الأمومة، الاستيداع، الخدمة الوطنية، والوضعية خارج الإطار وكلها وضعيات يعاد إدماج فيها الموظف بعد انقضاء مدتها في رتبته الأصلية بقوة القانون<sup>1</sup>، لكن حسب المادة 22 من الأمر 03/06<sup>2</sup> تظهر أن الأمر يختلف بين الموظف صاحب المنصب والعون الذي يوظف لمدة محددة للقيام بأعمال خاصة بنفس المنصب دون تمتعه بالحقوق المرتبطة بمنصب الشغل ذاته وأيضا لا تمنحه الحق في اكتساب المنصب ولا الإدماج فيه.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: العقود غير محددة المدة

نصت المادة 5 من المرسوم الرئاسي 308/07 على « يعتبر عقدا غير محدد المدة كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة»<sup>4</sup>

ونلاحظ من خلال هذه المادة أن العقود محدد المدة تعتبر استثناء والعقود غير محددة المدة هي الأصل وهذا يعود إلى أن هذه العقود غير محددة المدة تتميز بديمومة المنصب خلافا على الأخرى التي تكون في مناصب ذو صفة مؤقتة.

<sup>1</sup> - هونني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية مذكرة ماجستير: قانون الإدارة العامة، قسم الحقوق، جامعة

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

<sup>2</sup> - أنظر المادة 22 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

<sup>3</sup> - سعيد طريبت، مرجع سابق، ص 88.

<sup>4</sup> - أنظر المادة 5 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

ويقصد المشرع بمصطلح (طبيعة النشاطات) هي النشاطات التي أخضعها لنظام التعاقد حسب المادة 19 من الامر 03/06<sup>1</sup> وهي:

✓ نشاطات الحفظ

✓ نشاطات الصيانة.

✓ الخدمات.

وتشتمل هذه القائمة مناصب الشغل التي حددها المشرع في التنظيم (مرسوم الرئاسي 308/07 على ما يأتي:

✓ العمال المهنيون.

✓ أعوان خدمة.

✓ سائقو السيارات ورؤساء الحظائر .

✓ حراس وأعوان وقاية.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 19 من الامر 03/06 ، مصدر سابق.

### المبحث الثاني: النشاط المهني للعون المتعاقد

إن العون المتعاقد شأنه شأن الموظف العام فكون هذا الأخير حلقة وصل بين الإدارة والمجتمع يتمتع بحقوق وعليه واجبات كذلك الحال بالنسبة للعون المتعاقد فله حقوق كما عليه واجبات أيضا.

### المطلب الأول: حقوق وواجبات العون المتعاقد

#### الفرع الأول: حقوق العون المتعاقد

بالرجوع إلى حقوق الموظف العمومي نجد أن المشرع الجزائري نص كذلك على عدة حقوق للعون المتعاقد لا تكاد تخلو أن تكون نفس حقوق الموظف العمومي إلا في بعض الحقوق، والتي سوف نعلق عليها لاحقا فهذه الحقوق نصت عليها المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29-09-2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم بقولها " للأعوان الخاضعين لنظام التعاقد جملة من الحقوق متمثلة فيما يلي:<sup>1</sup>

#### أولا: الحقوق المادية

#### 1- الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد

كذلك هذا الحق نص عليه المشرع الجزائري للعون المتعاقد في نص المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308-07 بقولها " في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، فإن الأعوان الخاضعين غلى نظام التقاعد لهم الحق على الخصوص : الحماية الاجتماعية والتقاعد. "

<sup>1</sup> - عماري عبد العزيز، مذكرة ماستر تحت عنوان نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013/2014، ص 43.

التقاعد منظم بموجب القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ال 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.<sup>1</sup>

ومن الأهداف الأساسية التي يحملها هذا القانون هو تأسيس نظام موحد للتقاعد، فمن أهم المبادئ التي يركز عليها هي توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والامتيازات والتمويل، فهو نظام يقوم على مبدأ التضامن الاجتماعي من خلال المساواة بين العمال من حيث الامتيازات الممنوحة لهم.

والتقاعد هو حق معترف به للعامل متى توفرت فيه الشروط التي يتطلبها القانون، كما يقوم العامل بتقديم طلب التقاعد لتصفية معاشه التقاعدي وفق إجراءات وشكليات محددة.<sup>2</sup>

## 2- الحق في العطل والغيابات

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

كما أنه يمنع منعاً باتاً تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها من سنة إلى أخرى، غير أنه وفيما يخص الأعوان الموظفين بموجب غير محددة المدة يمكن للإدارة أن ترتب العطلة

<sup>1</sup> - وقد عرف القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ( ج.ر. عدد 28 ) عدة تعديلات فهو معدل ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 05-94 المؤرخ في 11/04/1994 ثم الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06/07/1996 ، ثم الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31/05/1997 وكذلك القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22/03/1999

<sup>2</sup> - أمال بن رجال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، berti edition، الجزائر، 2010، ص 88.

السنوية أو تؤجلها أو تجزئها في حدود أقصاها سنتان إذا اقتضت ضرورات المصلحة ذلك. مع الإشارة إلى أن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في غياب خاص مدفوع الأجر كما هو منصوص عليه بموجب المادة 212 من الأمر 06-03 فالغياب الخاص يكون مدفوع الأجر لمدة ثلاثة ( 03 ) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية مثل زواج الموظف ، إزدياد طفل الموظف، ختان طفل الموظف، زواج أحد فروع الموظف، وفاة زوج الموظف، وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه، ويمكن أن يستفيدوا زيادة على ذلك شريطة تقديم المبررات المسبقة من رخص الغياب دون فقدان راتبهم:

- ✓ أثناء مدة انعقاد دورات المجالس التي يمارسون فيها عهدة عمومية إنتخابية .
- ✓ أداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي طبقا للتشريع المعمول به
- ✓ للمشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع رياضي أو ثقافي

وتضيف المادة 49 من المرسوم الرئاسي 07-308 إمكانية إستفادة الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد من رخص إستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر، لأسباب الضرورة القصوى المبررة قانونا، في حدود عشرة (10) أيام في السنة. ويستفيد الأعوان الذين تم توظيفهم بموجب عقد غير محدد المدة والمزاولون المدة القانونية للعمل، من رخص غياب دون فقدان راتبهم لمتابعة الدراسة في حدود حجم ساعي لا يتجاوز أربع (04) ساعات في الأسبوع. كما أن للعون المتعاقد الذي تم توظيفه بموجب عقد غير محدد المدة، الحق في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوما متتالي لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة وكذلك المرأة التي تم توظيفها بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به. وطبقا للمادة 53 من المرسوم الرئاسي 07-308 فإن للأم المرضعة الحق إبتداءا من تاريخ إنتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلا السنة ( 06 ) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال السنة ( 06 ) أشهر الموالية.

إذ يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب المعنية كما أنه تعتبر فترة عمل كل من فترة العمل الفعلي، فترة العطلة السنوية وعطلة الأمومة، الراحة القانونية والرخص الإستثنائية.

وقد نصت المواد 55 و 56 و 57 و 58 من المرسوم 07-308 على إمكانية العون المتعاقد الذي تم توظيفه لمدة غير محددة والعامل بالتوقيت بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، بناء على طلبه وبعد سنتين (02) من الخدمة، الإستفادة من عطلة غير مدفوعة الراتب على إثر تعرض أحد أصول الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير أو التربية طفل يقل عمره عن خمس ( 05 ) سنوات. بحيث تمنح العطلة غير المدفوعة الراتب لمدة لا يمكن أن تتجاوز سنة (01) واحدة وتجدد في حدود أقصاها ثلاثة (03) سنوات، كما أنه بعد إنقضاء فترة العطلة غير المدفوعة الراتب، يعاد إدماج العون المتعاقد، بناء على طلبه، في منصب شغله الأصلي. ولا يمكن إعادة العون المتعاقد الذي إستفاد من عطلة غير مدفوعة الراتب في حالة إلغاء منصب شغل.

### ثانيا: الحقوق المعنوية

#### 1- حق ممارسة الإضراب والحق النقابي

من حق العون المتعاقد كذلك الحق في ممارسة الإضراب وممارسة حق التمثيل النقابي كما هو الحال بالنسبة للموظف العام وهذا الحق يهدف إلى حماية جميع حقوقه المشروعة والدفاع عن مصالحه.<sup>1</sup>

كما أن الحق النقابي هو حق دستوري معترف به لجميع المواطنين طبق لنص المادة 70 من القانون 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن الدستور الجزائرية<sup>2</sup>. تتمتع

<sup>1</sup> - عماري عبد العزيز، مذكرة ماستر تحت عنوان نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص44.

<sup>2</sup> - الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 معدل بـ:

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

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

- التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية
- المشاركة في المفاوضات والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة - المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها.
  - جمع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
  - إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
  - جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم
  - تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.
  - وعلى الصعيد الوطني تتمتع اتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو كنفديريالياتهم الأكثر تمثيلا بصلاحيات.
  - الاستشارة في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، الإستشارة في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما.
  - كما أن الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.<sup>1</sup>

القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016  
<sup>1</sup> - القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016 المتضمن الدستور الجزائري

إذا هو حق دستوري يضمنه الدستور في مادته الى 71، وهو ما أكدته كذلك المادة 36 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

## 2- الحق في الحماية القانونية

إن من حق العون المتعاقد حمايته من أي تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو إعتداء من أي طبيعة كانت والتي يتعرض لها أثناء ممارسة مهامه المنوطة به أو بمناسبةها. وكذا توفير ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية وإن ضمان هذه الحقوق للعون المتعاقد تترتب عنه جملة من النتائج نذكر منها الأداء الحسن للمهام والتسيير الرشيد للمرفق، كما تخفف من العيوب البيروقراطية.

## الفرع الثاني: واجبات العون المتعاقد

مقابلة للحقوق التي يتمتع بها الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد عليهم إحترام واجباتهم وهذا ضمن التشريع والتنظيم المعمول بهما وقد نصت على هذه الواجبات صراحة نص المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308 والمتمثلة فيما يلي:

## أولاً: الواجبات الوظيفية البحتة

### 1- أداء العمل المعين

حيث يعتبر تنفيذ النشاط من أهم الإلتزامات الواقعة على عاتق العون المتعاقد فيجب عليه ممارسة نشاطه بكل إخلاص ودون تحيز، ولكن الإختلاف في هذا الواجب هو من ناحية الصفة الشخصية لتنفيذ العمل ففي العلاقة اللائحية للوظيفة العمومية يجب التنفيذ من الموظف بنفسه أما في العلاقة التعاقدية يجوز تنفيذه في بعض الحالات الإستثنائية بحلول شخص آخر محل العون أو بطلب مساعدة الغير بشرط موافقة صاحب العمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر 2009، ص 80.

## 2- طاعة أوامر السلطة الرئاسية

والمقصود بهذا هو تنفيذ تعليمات السلطة السلمية أي إحترام السلطة الرئاسية وأداء النشاط وفق تعليمات وتوجيهات هذه الأخيرة، وحيث يمنع على العون إنجاز أعمال وفق رغبته أو أن يتلقى توجيهات من أشخاص غير مخولين في سلم التدرج الإداري وعموما فإن الفقه والتشريع المقارن يجمعان على ضرورة تقيد العامل بالأوامر والتوجيهات الموجهة إليه من طرف صاحب العمل ما لم يكن فيها تعريض للخطر أو مخالفة للنظام العام.<sup>1</sup>

## 3- المحافظة على وسائل الإدارة.

فإذا كان من واجب الموظف العام الحفاظ على كل ممتلكات الإدارة فإنه كذلك من واجب العون المتعاقد المحافظة على الوسائل الممنوحة له من أجل أداء النشاط المكلف به حيث يتوجب عليه أخذ كل الإحتياطات اللازمة لحفظ الأدوات والوسائل المسلمة إليه لإنجاز العمل.<sup>2</sup>

## ثانيا: الواجبات المرتبطة بالمسار المهني

### 1- المحافظة على السر المهني والوثائق 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 يجوزها أو يطلع عليها، كما يمنع عليه تمكين الغير من الإطلاع عليها إلا إذا إقتضت الضرورة ذلك كما أوجب عليه الأمر 07-308 السهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - بشير هدي، المرجع نفسه، ص 83.

<sup>2</sup> - المرجع السابق، ص 81.

<sup>3</sup> - عماري عبد العزيز، مذكرة ماستر تحت عنوان نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 46

## 2- واجب المعاملة الحسنة والتزام السلوك الحسن

وهذا الواجب يكمن في التحلي بسلوك لائق ومحترم مهما كانت الظروف والإمتناع والإبتعاد عن كل سلوك يتنافى وطبيعة منصب الشغل حتى وإن كان هذا خارج الخدمة ومن خلال هذا كله نلاحظ أن المشرع الجزائري نص على جملة من الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدون كما لم يغفل على عدة واجبات في إطار ممارسة النشاطات الممنوحة إليهم، ولكن هذه الحقوق والواجبات التي نص عليها في المرسوم الرئاسي 07-308 المحدد الكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم لا تكاد تخلو من أن تكون نفس تلك الحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية إلا بإستثناء حق إكتساب صفة الموظف أو الحق في الترقية وهذا من خلال الفقرة الثانية من المادة 22 من نفس الأمر تنص " ولا شغل هذه المناصب الحق في إكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية <sup>1</sup> .

**المطلب الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد ونهاية نشاطه**

أثناء سير العلاقة التعاقدية للأعوان المتعاقدين قد يترتب عليها اخلالهم بالتزاماتهم المهنية مما يستوجب على الإدارة تحميلهم المسؤولية التأديبية وهذا لضمان حسن سير المرفق العام وفرض احترام الأعوان المتعاقدين لواجباتهم المهنية.

**الفرع الأول: الأخطاء المهنية والجزاء المترتب عنها**

بالعودة إلى النصوص التي تنظم الأخطاء المرتكبة من طرف العون المتعاقد والعقوبات المطبقة نجد المادة 59 من المرسوم الرئاسي 308/07 تنص على ما يلي: « يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة

<sup>1</sup> - عماري عبد العزيز، المرجع نفسه، ص 46 - 47.

يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية»<sup>1</sup>.

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

**أولا: الأخطاء المهنية.**

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

**1- تعريف الخطأ المهني.**

بعد الاطلاع على النصوص القانونية نجد أن المشرع لم يتطرق لأي تعريف قانوني للخطأ المهني سواء بالنسبة للعون المتعاقد في نص المادة 59 من المرسوم الرئاسي 308/07 أو للموظف في نص المادة 160 من الأمر 03/06<sup>2</sup>، بل عند مقارنة المادتين نجد أن المشرع أعطى نفس التعريف باستثناء أنه أضاف للعون المتعاقد عبارة « كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية...» وهذا يرجع للطبيعة التي تربط العون المتعاقد بالإدارة، كما نلاحظ أن المشرع استعمل عبارات عامة ولم يضع تعريفا دقيقا واكتفى بترك التعريفات الفقه والقضاء .

#### أ- التعريف الفقهي للخطأ المهني:

في ظل غياب تعريف تشريعي نجد أنه قد تعددت التعريفات الفقهية للخطأ المهني حيث: عرفها الدكتور سليمان محمد الطماوي هو: « هو كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 59 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 160 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

<sup>3</sup> - سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص42.

وعرفه الأستاذ أما سالون أنها: « فعل أو امتناع عن فعل يكون مخالفا للواجبات التي

تفرضها الوظيفة».<sup>1</sup>

وحسب الدكتور مراد بوطبه فيرى: «أنه كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف تهاونا أو عمدا

يشكل إخلالا بواجباته المهنية»<sup>2</sup>

ومن خلال هذه التعاريف نستنتج:

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

### ب- التعريف القضائي

حاول القضاء الجزائري إعطاء تعريف للخطأ المهني حيث جاء في قرار الغرفة الإدارية

للمجلس الأعلى بتاريخ 1985/12/17: « من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل

تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث

طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس

بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة...»<sup>3</sup>

ويلاحظ أن العبارة المستخدمة في القرار (كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة)

معيار عام في التعريف يشمل الإخلال بالواجبات والمساس بالانضباط وأي تقصير في

ممارسة المهام وعليه فلا يختلف هذا الأخير عما جاء به القانون الأساسي للوظيفة

العمومية.

<sup>1</sup> - محمد لخضر بن عمران، أثر الجزائري وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائري، ط1، دار الجسور، الجزائر، 2018، ص 18.

<sup>2</sup> - بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 561.

<sup>3</sup> - القرار رقم 42568، صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ العامة للأمن الوطني، المجلة القضائية، ع1، 1990، ص215.

وبالرجوع إلى القضاء المصري نجد أنه تناول عديد من أحكامه تعريف الخطأ المهني أو الجريمة التأديبية، حيث قضت المحكمة العليا الإدارية بأنه «من السلم به أن مناط المسؤولية التأديبية هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو إتيانه عملاً من الاعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين واللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يقصر في تأديتها بما تتطلبه من حيطة ودقة وأمانة أو يخل بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة، إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه، أما إذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للموظف ولم يقع منه أي إخلال بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضى واجب فلا يكون ثمة ذنب إداري وبالتالي لا محل للجزاء التأديبي.»<sup>1</sup>

## 2- تحديد الأخطاء المهنية

بعد الاطلاع على المرسوم الرئاسي رقم 308/07 نجد أن المشرع لم يحدد درجات الأخطاء المهنية للعون المتعاقد على عكس الأمر 03/06 الذي صنف درجات الأخطاء 1985/12/17، قضية (ب.م.ش) ضد (المديرية المهنية للموظفين في المادة 177 الى 4 درجات، إلا أنه وبعد الاطلاع على نص المادة 59 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07<sup>2</sup> يمكن تصنيف الأخطاء المهنية حسب طبيعتها كما يلي:

### أ- الإخلال بالواجبات:

إن اعتبار مخالفة العون المتعاقد للواجبات القانونية الأساسية من الأخطاء المهنية كما هو منصوص في المادة أعلاه يعد معياراً موضوعياً يحمي الأعوان المتعاقدين من تعسف

<sup>1</sup> - شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 190.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 59 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

الإدارة، فلا يمكن للسلطة المختصة أن تعاقب العون المتعاقد إلا إذا ارتكب خطأ مهنيا بالتخلي عن واجب من واجباته القانونية. ونصت المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07<sup>1</sup> على الواجبات التي يتوجب على العون المتعاقد احترامها والتي سبق أن فصلنا فيها

في الفصل الأول لذا سنكتفي بتعدادها كالتالي:

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

#### ب-المساس بالانضباط العام أو الأخطاء والمخالفات المهنية:

ويقصد بها كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس السير الحسن للمصالح وتتمثل بعض هذه الأخطاء في التغيب أو التأخر عدم تنفيذ المهام الموكلة للموظف ويلاحظ أن هذا الخطأ واسع ويشمل العديد من المخالفات التي يمكن تكييفها أنها تؤثر على السير الحسن للمصالح.<sup>2</sup> وكذا كل الأخطاء والمخالفات التي لا يمكن حصرها أو تحديدها.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07، المصدر نفسه

<sup>2</sup> - بوطبه مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 570.

ثانيا: العقوبات التأديبية

إن التأديب وسيلة لضمان السير الحسن والمنتظم للمرافق العمومية، والذي لن يتحقق إلا من خلال أداء الواجبات الوظيفية<sup>1</sup>، وأي إخلال بهذه الواجبات تعرضه لعقوبات تأديبية أو جزاءات تأديبية وعليه سنحاول أولاً أن نستعرض تعريف العقوبة التأديبية ثم نفصل في العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 308/07.

1- تعريف العقوبات التأديبية

لم يعرف المرسوم الرئاسي 308/07 العقوبة التأديبية بل اكتفى بتحديدتها في نص المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07.

ولهذا توجب الاستعانة بالتعريفات الفقهية حيث: عرفها الدكتور مجدي إبراهيم مدحت: «ويقصد بالعقوبة التأديبية التي توقع على الموظف الذي يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي أو يخل بكرامة الوظيفة العامة، وبالتالي فيكون الجزاء التأديبي هو جزاء المخالفة التأديبية»<sup>2</sup>.

وعرفتها الدكتورة بوقرة أم الخير: «يقصد بها عموماً الجزاء الذي توقعه الإدارة على الموظف المرتكب للخطأ المهني»<sup>3</sup>.

ويرى الدكتور بوطبه مراد: «أنه إجراء فردي محدد بنص ينال من المزايا والامتيازات الوظيفية تتخذه السلطة التأديبية المختصة ضد الموظف الذي ارتكب خطأ مهنياً، بهدف الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام والمصلحة العامة»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 77.

<sup>2</sup> - شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 227.

<sup>3</sup> - أم خير بوقرة، مرجع سابق، ص 77.

<sup>4</sup> - بوطية مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 602.

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

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

## 2- أنواع العقوبات التأديبية

نص المشرع في المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07<sup>1</sup>.

على: «حتتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد، حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب، فيما يأتي:

- الإنذار الكتابي.
  - التوبيخ.
  - التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى 8 أيام.
  - فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض. ونفصل في هذه العقوبات كما يلي:
- أ- **الإنذار الكتابي:** هو تحذير الموظف المخطئ عن طريق إشعاره كتابيا بالخطأ المهني الذي ارتكبه، وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - أنظر المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

<sup>2</sup> - بوطبه مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 606.

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

ب- التوبيخ: هو لوم الموظف تأديبيا وتأنيبه على ارتكابه الخطأ.<sup>1</sup>

وتكون هذه العقوبة بإخطار مكتوب للعون المتعاقد يوضح فيه الخطأ الذي ارتكبه وبالمقارنة مع الموظف نجد أن تلك العقوبتين السابقتين تعتبر عقوبة من الدرجة الأولى بالنسبة للموظف وهذا حسب ما نصت عليه المادة 163 من الأمر 03/06<sup>2</sup> وهذا النوع من العقوبات يعتبر مجرد جزاءات أدبية ومعنوية ليس لها تأثير كبير على مسار العون المتعاقد وتهدف الى إلزامه بالانضباط داخل عمله.

ج- التوقيف

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

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

كما يخصم من راتبه طيلة الأيام الموقف فيها عن عمله. هـ فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض: وتعتبر هذه العقوبة من أخطر العقوبات وأكثر جسامة والتي فصلنا فيها

<sup>1</sup> - بوطيبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 606.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 163 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

في السابق ضمن حالات نهاية نشاط العون المتعاقد، وقد نص المشرع في المادة 64 من المرسوم الرئاسي أنه: «لا يمكن اتخاذ قرار فسخ العقد بدون اشعار مسبق أو تعويض: في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم، إلا بعد مثلول العون المعني أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء».<sup>1</sup>

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

ونلاحظ أن المشرع لم يقيم بتصنيف العقوبات في درجات بالنسبة للعون المتعاقد مثل ما صنفها في الأمر 03/06 الخاص بالموظفين، حيث اكتفي فقط بذكرها على سبيل الحصر وهذا عملاً بمبدأ شرعية العقوبة حيث لا تستطيع الإدارة إصدار عقوبات غير تلك المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 308/07، عكس الأخطاء المهنية فالمشرع اكتفى بتصنيف هذه الأخطاء في نص المادة 59 من المرسوم الرئاسي ولم يقيم بتقنينها كما قام به بالنسبة للموظفين وهنا تعتبر أن للإدارة السلطة التقديرية في تصنيف هذه الأخطاء المهنية التي يرتكبها الأعوان المتعاقدين معتمدين على معيار نص عليه المشرع في نص المادة 61<sup>2</sup> من المرسوم الرئاسي والمتمثل في درجة جسامة الخطأ المهني وأثاره على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها.

### الفرع الثاني: إجراءات تأديب العون المتعاقد

بناء على ما ذكرناه في المطلب الأول من الأخطاء التي قد يرتكبها العون المتعاقد والعقوبات التي يتعرض لها، توجب الآن تحديد السلطة المختصة في تطبيق العقوبة

<sup>1</sup> - أنظر المادة 64 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 61 من المرسوم الرئاسي 308/07، المصدر نفسه.

والإجراءات التي يمر عليها العون المتعاقد لتأديبية، وبالاطلاع على نص المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07 نجد أن المشرع قد منح الاختصاص التأديبي للسلطة الإدارية التي وظفت العون المتعاقد في المرة الأولى (السلطة الرئاسية<sup>1</sup>) حيث تنص المادة على: «تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه، ويجب أن تبرر وتبلغ الى المعني بالأمر»<sup>2</sup>.

حيث يجب على هذه السلطة عند إصدار هذه العقوبات التأديبية أن تكون مبررة وأن تبلغ للعون المتعاقد، وبالمقابل نجد أن الأمر 03/06 في المادة 162 قد سماها بالسلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>3</sup>، ويقصد بذلك أن تنفرد هذه السلطة بالتوقيع العقوبات على الموظفين<sup>4</sup>. ونلاحظ أن المشرع قد أعطى لهذه السلطة الصلاحية الكاملة لتكليف الأخطاء مع العقوبات المنصوص عليها سابقا لكن بالنظر الى المادة 64 من المرسوم الرئاسي 308/07<sup>5</sup> نجد أن المشرع قيد هذه السلطة في تطبيق عقوبة فسخ العقد بدون اشعار أو تعويض مع العون المتعاقد إلا بعد مثوله أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، وهنا نرى أن المشرع قد قيد السلطة الرئاسية بإنشائه لهذه اللجنة لتستشيرها في العقوبات الجسيمة (الفسخ) وأن تنقيد برأيها. وهذا ما سنفصل فيه في الفرعين التاليين:

<sup>1</sup> - زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيضاء، العدد الأول، 2013، ص 92.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

<sup>3</sup> - راجع المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90، المؤرخ في 1990/03/27، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات طابع الإداري، ج ر العدد 13، الصادرة في 1990/03/28

<sup>4</sup> - عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 289.

<sup>5</sup> - أنظر المادة 64 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق .

أولاً: السلطة الرئاسية

ويقصد بها « هي علاقة قانونية تقوم بين شخصين يدعى الأول الرئيس والثاني المرؤوس، يتمتع بمقتضاها الرئيس بسلطات معنية تجاه المرؤوس»<sup>1</sup>  
ومن بين هذه السلطات سلطة التأديب وهذا لضمان حسن سير النشاط الإداري.  
وطبقا لمواد 60 و 61 و 64 من المرسوم الرئاسي 308/07.

أن للسلطة الرئاسية الحق في توقيع العقوبات التالية على الأعوان المتعاقدين:

الإذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام دون الرجوع الى اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء، أما بالنسبة العقوبة الفسخ بدون اشعار مسبق أو تعويض فقد أقر المشرع وجوب استشارة هذه اللجنة التي سنفصل فيها لاحقا.

إلا أن المادة 68 قد وضعت استثناء أنه يمكن فسخ العقد بدون الرجوع الى اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء في حال غياب العون المتعاقد مدة عشرة أيام متتالية دون مبرر مقبول فيتخذ إجراء الفسخ بسبب اهمال منصب دون تعويض أو اشعار مسبق، ويتوجب على الإدارة قبل القيام بذلك إعداره مرتين.<sup>2</sup>

وبالرجوع إلى السلطة الرئاسية فيجب أن يكون قرارها التأديبي مسببا أو مبررا أي يجب تسبب هذه العقوبات المتخذة ضده، ويقصد بتسبب القرار التأديبي: « ذكر الإدارة في صلبه لمبررات إصداره، بهدف إحاطة المخاطبين به بالدوافع التي لأجلها تم عقابهم»<sup>3</sup>

هذا لكي يكون العون المتعاقد على دراية تامة بالأخطاء التي ارتكبها وتويع على أساسها. ونصت المادة 63<sup>4</sup> من هذا المرسوم بأنه يجب تبليغ هذا القرار التأديبي إلى العون

<sup>1</sup> - بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري مذكرة ماجيستر تخصص: قانون عام، المركز الجامعي مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، سنة 2009/2008، ص8.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 68 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

<sup>3</sup> - بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 594.

<sup>4</sup> - أنظر المادة 63 من المرسوم الرئاسي 308/07، مصدر سابق.

المتعاقد في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري.

وبما أن القرار التأديبي الصادر عن السلطة الرئاسية هو قرار إداري وذلك لتوفره على عناصر القرار الإدارية<sup>1</sup>، منه يجوز أن يكون محلا للطعن الإداري (الإداري) وطعن القضائي أمام القضاء الإداري. حق التقاضي مضمون دستوريا

### ثانيا: اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء

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

وعليه صدر القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008 يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها، ونصت المادة رقم 21 منه على أنه تنشأ هذه اللجنة المختصة إزاء الأعوان المتعاقدين لدى الإدارات المركزية والمصالح الغير ممركرة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجية.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: نهاية النشاط

يتميز عقد العمل محدد المدة في إطار الوظيفة العمومية من حيث أسباب إنتهائه، بمجموعة من القواعد والنصوص التنظيمية التي تجعله ينتهي كبقية عقود العمل للقطاعات

<sup>1</sup> - أنظر المادة 2 من القرار المؤرخ في 2008/07/19، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، ج ر، العدد 52، الصادرة في 14 سبتمبر 2008.

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

الأخرى لأسباب عادية عند نهاية مدته أو لأسباب غير متوقعة قبل نهاية أجله ومنتظر إلى هذه الأسباب فيما يلي:

### أولاً: النهاية بإرادة العون المتعاقد

تنص المادة 69/3 من المرسوم الرئاسي 07-308 السالف الذكر على نوع من أنواع نهاية نشاط العون المتعاقد والمتمثلة في الاستقالة إذ تنص على أن علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد تنتهي بفعل الإستقالة المقبولة بصفة قانونية.

وبهذا يكون القانون قد خول للعون وضع حد لعلاقة عمله غير محددة المدة بإرادته المنفردة عن طريق الاستقالة وجعلها حق له، وأساس ذلك هو مبدأ حرية العمل الذي تقوم عليه هذه العلاقة، بحيث يمكن للعون المتعاقد اللجوء إليها كل ما رأى أنه من الأصلح له طلب فسخ عقد العمل والتحرر من التزاماته الملقاة على عاتقه من جراء ذلك العقد.

### 1- تعريف الاستقالة

إن الاستقالة هي حق من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في مختلف التشريعات بما فيها التشريع الجزائري، إذا فالاستقالة حق معترف به للموظف بما في ذلك العون المتعاقد وتمارس ضمن شروط منصوص عليها مسبقاً. والمشرع الجزائري كعادته لم يقدم تعريفاً قانونياً لها بل اكتفى بالنص على أنها حالة من حالات إنهاء علاقة العمل<sup>1</sup>. وفي غياب ذلك فقد تولي الفقه تعريفها.

### 2- الشروط الشكلية للإستقالة

تتمثل الشروط الشكلية لممارسة الحق في الإستقالة في شرط الكتابة وشرط احترام مهلة الإشعار المسبق.

<sup>1</sup> - المادة 69 من المرسوم الرئاسي 07-308 السالف الذكر .

## أ- شرط الكتابة

الكتابة شرط جوهري من الشروط الشكلية الواجبة لصحة الاستقالة، ويترتب على غياب هذا الشرط بطلانها، وهذا ما يفهم من نص المادة 218 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بنصها: " لا يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية " وهو ما أكدته نص المادة 70 من المرسوم الرئاسي 07-308 السالف الذكر بنصها " يمكن العون المتعاقد من الإستقالة في أي وقت شريطة تقديمه لإشعار مسبق مدته عشرة (10) أيام " .

فالمشرع الجزائري إشتراط أولاً أن تكون مقدمة كتابيا أي لا تكون شفوية، ويمثل ذلك فرصة للعون المتعاقد من أجل مراجعة قراره قبل تقديم الاستقالة، عكس المشرع الفرنسي الذي لا يفرض فيها شكلية معينة، وهذا ما يطرح مشكل عبئ إثبات الاستقالة.<sup>1</sup>

## ب- شرط احترام مهلة الإشعار المسبق

من أهم القيود الواردة على ممارسة الحق في الاستقالة وجوب منح العون المتعاقد للإدارة مهلة فاصلة بين تاريخ إعلان الرغبة في الاستقالة وتاريخ بداية سريانها، وتسمى هذه المهلة بمهلة الإشعار المسبق، وعليه فالعون عند تقديمه لطلب الاستقالة فإن القانون يلزمه بانتظار مدة محددة حتى يعتبر محررا من التزاماته، إذ لا يعتبر العون المتعاقد مستقيلا ولا تعتبر علاقة العمل منتهية بمجرد تقديم الاستقالة وهذا طبقا للمادة 70 من الأمر 07-308 المتعلق بتحديد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين . والغرض من هذا الشرط هو تمكين الإدارة من اتخاذ التدابير اللازمة التي تسمح له بتعويض العامل المستقبل، تحسبا لأي

<sup>1</sup> - راجع أمال بن رجال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، berti editions، طبعة 2010، ص 62.

ضرر قد يمس مصالح المؤسسة نتيجة مغادرة العامل المنصب. وتتمثل المهلة الفاصلة بين تاريخ إعلان الرغبة في الاستقالة وتاريخ بداية سريانها في 10 أيام.

### ج- قبول الاستقالة

لا يترتب أي أثر على طلب الإستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة إن هذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ إستمرارية المرفق العام ومفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبقا للإجراءات المنصوص عليها في حالة ترك المنصب.<sup>1</sup>

### ثانيا: نهاية النشاط بقوة القانون تنص المادة 69/3

من المرسوم الرئاسي 07-308 السالف الذكر على نوع من أنواع نهاية نشاط العون المتعاقد والمتمثلة في الاستقالة إذ تنص على أن علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد تنتهي بفعال:

- إنتهاء العقد،
- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض،
- التسريح مع الإشعار المسبق أو التعويض،
- التقاعد،
- الوفاة

وسنتطرق لكل سبب على حدى كالآتي:

<sup>1</sup> - انظر هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق، ص 218.

## 1- إنتهاء العقد

لم يشر المشرع في إطار الوظيفة العمومية إلى إنتهاء عقد العمل محدد المدة بإنتهاء الفترة الزمنية المحددة في العقد مثلما فعل في قانون علاقات العمل، بل إكتفى بذكر إنتهاء علاقة العمل المبنية على التعاقد بإنتهاء العقد . يمكن ربط هذه الحالة أي إنتهاء العقد بحالات أخرى كنهاية مدته أو العمل محل العقد أو عودة الموظف المستخلف أو الإعلان عن نتائج مسابقة التوظيف، وتعتبر هذه الحالات عن نهاية علاقة العمل محددة المدة بزوال سبب إنشائها، ولهذه الأسباب لم يذكرها المشرع في إطار المرسوم الرئاسي المذكور سابقا واكتفى بذكر إنتهاء عقد الشغل .

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

إلى جانب نهاية علاقة العمل بمجرد نهاية مدة عقد الشغل، يمكن أن تنتهي تلك العلاقة بإنتهاء العمل محل عقد الشغل، كأن ينتهي مثلا العمل الذي له طابع مؤقت، أو عودة الموظف المستخلف إلى منصب عمله بعد فترة غياب قانونية، وبالتالي لا مجال لبقاء العون المتعاقد يشغل نفس المنصب أو يقوم بنفس الأعمال المتعلقة به. كما يمكن أن تنتهي علاقة العمل المحددة المدة عند الإعلان عن نتائج مسابقة توظيف، أو عند إنشاء سلك جديد للموظفين، حيث يفسخ عقد الشغل محدد المدة للعون المتعاقد بمجرد التوقيع على

محضر التنصيب للمنصب الجديد الدائم، سواء من طرفه في حالة نجاحه في المسابقة أو من طرف مترشح آخر.

ففي الحالة الأولى أي عند نجاح العون المتعاقد في مسابقة التوظيف، يفسخ عقده المؤقت لينتقل من الوضعية التعاقدية إلى الوضعية النظامية مع الإدارة المستخدمة. أما في حالة عدم نجاحه في المسابقة، فإنه يترك منصبه المؤقت لوجود منصب دائم بنفس الالتزامات المهنية سيشغله موظف آخر بعد إمضائه على محضر التنصيب، وبالتالي فإن هذه الحالات تدل على نهاية عمل محل عقد الشغل محدد المدة.<sup>1</sup>

## 2- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض

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

### أ- مفهوم الخطأ الجسيم

حسب التشريع الوظيفي الحالي، الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد نصت المادة 160 منه على أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية" فالمشرع الجزائري أعطى تعريفا عاما للخطأ المهني ولم يعرف الخطأ الجسيم.

ولقد تولى الفقه إعطاء تعريفات للخطأ الجسيم وذلك لعدم وجود تعريف قانوني له في التشريع الجزائري أو في القوانين المقارنة، فقد عرفه الدكتور أحمية سليمان بأنه: "ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به ضررا بمصالح رب العمل أو بممتلكاته أو

<sup>1</sup> - طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 150 - 153

الإضرار إما برب العمل أو بالعمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل". كما عرف بأنه : " ذلك الانحراف الشديد للعامل عن سلوك الرجل العادي والحريص، متعمداً، مخلفاً أضراراً جسيمة بالمؤسسة ووسائلها "

### ب- حالات الخطأ المهني الجسيم

كما أن المشرع الجزائري لم يحصر الأخطاء الجسيمة وإنما تركها للسلطة التقديرية للإدارة ونذكر منها على سبيل المثال:

- عدم إمتثال العون المتعاقد لأوامر السلطة السلمية،
- إفشاء السر المهني،
- المشاركة في إضراب غير قانوني،
- قيام العون المتعاقد بأعمال عنف داخل المؤسسة،
- الخطأ العمدي المسبب لأضرار مادية،
- رفض أمر التسخير،
- تناول الكحول والمخدرات داخل أماكن العمل.<sup>1</sup>

وتجدر الإشارة في هذا المقام إلى أنه في حالة ما إذا كانت الفترة التجريبية للعون المتعاقد غير مجدية فإن العقد يفسخ دون إشعار مسبق أو تعويض وهذا طبقاً لنص المادة 22 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المذكور أعلاه.

### ثالثاً: التسريح مع الإشعار المسبق والتعويض

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

<sup>1</sup> - راجع بوزيداوي الخثير، الخطأ المهني الجسيم، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2006، ص 11 - 19

✓ عدم الكفاءة البدنية أو العقلية

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

ولا ينفي هذا الإفتراض إذا توافرت الشروط المنصوص عليها قانونا لإثبات الإعاقة الكلية أو الجزئية لمن أصيب بها حق التمتع بمعاش الإعاقة في إطار تأمينات الضمان الاجتماعي.<sup>1</sup>

أما الطبيعة القانونية للتعويض كانت دائما محل جدل فقهي، فهل هي على سبيل الأجر أم على سبيل التعويض ؟ الرأي الراجح أنها على سبيل التعويض والمحكمة العليا سبق لها أن حسمت الموقف في اجتهاداتها القضائية، فالأجر يكون مقابل عمل فقط كما يختلف هذا التعويض عن قواعد المسؤولية المدنية فيكون التعويض بغض النظر عن خطأ المستخدم أم لا، كما لا يقدر حسب الضرر الذي أصاب العامل بل حسب الأقدمية والأجر.<sup>2</sup>

رابعاً: التقاعد.

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

<sup>1</sup> - راجع هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، مرجع سابق، ص 219

<sup>2</sup> - انظر أمال بن رحال، حماية العامل، المرجع السابق، ص 106.

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

في هذه الحالة تكون الطريقة الوحيدة لإنهاء علاقة العمل للعون المتعاقد لمدة محددة هي عند حلول أجله، عن طريق عدم التجديد لمرة أخرى لاستحالة التنفيذ من طرف العون المتعاقد.<sup>1</sup>

وبإمكان الموظف أن يحال على التقاعد لسببين:

- ✓ إما لأنه إستكمل الحد الأقصى من السن الذي لا يمكنه بعده مواصلة مساره المهني، وتمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي يخضع لها سلئر الموظفين،
- ✓ وإما بطلب منه أو بقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن إذا توفرت بعض الشروط التي تضمنها القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد و النصوص التي عدلته وتممته.<sup>2</sup>

### 1- معاش التقاعد

هو ليس تعويض وإنما معاش أو منحة وتشكل إنتقال من قانون الوظيفة العمومي إلى قانون الضمان الإجتماعي، بحيث يستفيد المنخرطون في نظام التقاعد، متى توافرت فيهم الشروط القانونية، من معاش التقاعد، هذا المعاش الذي يؤول إلى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل أو المتقاعد المتوافي أثناء حياته، كما تقوم الدولة بمراجعة هذا المعاش وتنميته .

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص 158 - 159.

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

ويؤمن هذا الحق كل من الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء.<sup>1</sup>

وقد حددت النصوص السارية المفعول هذا الحد مبدئيا ب 60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء بطلب منهن، ويتضمن هذا الحد عدة إستثناءات ضبطتها أحكام كل من قانون التقاعد والمرسوم التطبيقي له المؤرخ في 09 فبراير 1985 ويتعلق الأمر مثلا:

✓ بإمكانية التخفيض منه لصالح المرأة التي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 09 سنوات على الأقل وهذا بقدر سنة لكل ولد دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية ثلاث سنوات.

✓ لصالح قدماء المجاهدين والأعوان الذين أنهيت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد، إذ لا تسري عليهم قاعدة الحد الأقصى من السن.

✓ الأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة بالصحة.

✓ الأعوان المصابون بعجز كلي أو نهائي عن العمل إذ لا يشترط فيهم بلوغ الحد الأقصى من السن شريطة ألا يقل عدد السنين القابلة للإعتداد بها في نظر قانون التقاعد 15 سنة.

## 2- كيفية الإحالة على التقاعد

تتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحيات التعيين بمجرد توافر الشروط النصوص عليها في هذا المجال ولاسيما بلوغ العون المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانوني وإثباته لأقدمية معينة من الخدمة الفعلية المستوفية لحقوق الاشتراك.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - أمال بن رحال، المرجع السابق، ص 133 و134.

<sup>2</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق، ص. 226 - 224.

خامسا: الوفاة

تنتهي علاقة العمل بالوفاة والمقصود بالوفاة هنا هو وفاة العون المتعاقد وهو ما نصت عنه المادة 69 الفقرة الأخيرة من المرسوم الرئاسي 07-308 السالف الذكر.

1- الوفاة الطبيعية

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

2- الوفاة نتيجة مرض أو حادث مهني

قد تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في القانون رقم 13-83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، فهنا تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في ريع الوفاة مستمرة لذوي الحقوق، وتدفع لهم منحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو عن مرض مهني ولا يمكن هنا الجمع بين منحة الوفاة الناتجة عن حادث العمل ومنحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية.<sup>1</sup>

هذه هي الحالات التي تنتهي بموجبها العلاقة القانونية التي تربط العون المتعاقد بالإدارة فهي كما يمكن استخلاصه من تحليل الصور التي قد تتخذها مقيدة بضرورة التوفيق بين حاجيات الإدارة والظروف الشخصية للعون المتعاقد.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - أمال رجال، حماية العامل، المرجع السابق، ص 87 و 88.

<sup>2</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق، ص 227.



الخاتمة

## الخاتمة

### الخاتمة:

نخلص مما سبق أنم المؤسسات والإدارات تلجا إلى توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية، بمقتضى عقود عمل محددة المدة وأخرى غير محددة المدة، سواء بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، وذلك وفقا لاحتياجات المؤسسات والإدارات العمومية تحقيقا للمرونة في التوظيف، باعتمادها على نظام التعاقد في مناصب مخصصة لنشاطات الحفظ والصيانة، والخدمات، بعد أن كانت ولأمد قريب يشغلها الموظفون، أو لتغطية الشغور المؤقت لبعض الوظائف الدائمة، أو للقيام ببعض النشاطات ذات الطابع المؤقت تدخل في إطار النشاط الثانوي للمرافق العامة أو أعمال ظرفية تتطلب تخصيصا في المهام، لا تتوفر لدى الموظفين، إما لتحسين أداء الإدارات والمؤسسات العمومية، وهذا من خلال استعانة هذه الأخيرة بأشخاص يتمتعون بمؤهلات عالية وخبرات فنية لتقديم الدعم اللازم للعمل الإداري في شكل استشارة أو خبرة.

ما أدى بالمشروع الجزائري إلى إصدار المرسوم الرئاسي 308/07 الذي ينظم هذه الفئة من الأعوان المتعاقدين ولقد تبين لنا من خلال بحثنا هذا عدة نتائج تتمثل فيما يلي:

- ضعف المركز القانوني للعون المتعاقد مقارنة مع الموظف كونه يفتقد لقسط كبير من الأمن والاستقرار الوظيفي نتيجة لافتقاره لصفة الموظف وما يترتب على اكتساب هذه الصفة.

- يكون العون المتعاقد بموجب عقد العمل المحدد المدة بالنصوص القانونية الموجودة حاليا أكثر عرضة للتوقيف عن العمل بالإدارة المنفردة للإدارة أو المؤسسة العمومية قبل حلول أجل العقد أو بعدم تجديده أو تمديده لمدة مماثلة، مما يجعل العون المتعاقد عند اقتراب انتهاء عقده في حالة نفسية مضطربة.

- وجود غموض في الحالات الخاصة بعقود العمل المحدد المدة، مقارنة بعقود العمل غير

## الخاتمة

المحدد المدة، ما يجعل العون المتعاقد في وضعية يقبل بكل نشاط لكي لا يبقى في عالم البطالة.

- منح الأعوان المتعاقدين حقوق وضمانات أقل، من تلك الممنوحة للموظفين، ما يؤدي إلى نتائج سلبية على العمل الإداري وشعور هذه الفئة بالتهميش ما دفع إلى مطالبتهم بالإدماج.

- عدم اهتمام المشرع بعنصر المدة في عقد العمل المحدد المدة، واكتفى بوضع قواعد عامة في تجديده لعقد العمل، ما يجعل الإدارة في وضعية فراغ قانوني، يمكن أن يبقى العون المتعاقد على عقد العمل المحدد المدة لسنوات طويلة.



# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المراجع

### أولاً: النصوص القانونية:

- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 الصادر بتاريخ 29-09-2007
- الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 معدل ب:
- القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002
- القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008
- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016
- قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقة العمل ، ج ر عدد 17 الصادرة في 25/04/1990
- المادة 23 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على احتفاظ الموظفين الذين يشغلون المناصب المنصوص عليها في المادة 19 عند تاريخ نشر هذا الأمر بصفة موظف.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب.
- المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 الصادر بتاريخ 29-09-2007، المحدد الكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم.
- المادة 40 من الأمر 75/58، المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم. ج ر عدد 78، صادرة في 30 سبتمبر 1975.
- المادة 3 من القانون 06/14 المؤرخ في 9 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر رقم 4، الصادرة في 10 أوت 2014.

- الأمر 144/66، المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم. ج ر العدد 49، الصادرة في 11/06/1966
- القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، الجريدة الرسمية العدد 25، الصادرة بتاريخ 18 ماي 2008.
- القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد ( ج.ر. رقم 42).
- القرار رقم 42568، صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ العامة للأمن الوطني، المجلة القضائية، ع1، 1990.
- القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016 المتضمن الدستور الجزائري

#### ثانياً: الكتب:

- عباسي الحميري، إدارة الخدمة المدنية والوظيفة العامة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان-الأردن، 2015.
- ياسين رباح، أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها، مجلة الحقيقة، العدد 42، جامعة أدرار، الجزائر، 2018.
- عباسي الحميري، إدارة الخدمة المدنية والوظيفة العامة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان-الأردن، 2015.
- مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة كلية الحقوق، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2017-2018.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012.

- عبد الله - الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر ، دمشق دار الانوار ، الطباعة سنة 1975.
- بوزيان مكلل ، القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجديد كالية قانونية لإصلاح الإدارة في الجزائر ، مجلة الإدارة ، مجلد 19 العدد 1، مجلة المدرسة الوطنية للإدارة عدد 37، 2009.
- فاطمة الزهراء جدو، النظام القانوني الوظيفي، دار بلقيس، الدار البيضاء الجزائر.دت
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008.
- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2006.
- كمال زمور، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017.
- أمال بن رجال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، bert edition، الجزائر، 2010..
- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2009.
- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
- محمد لخضر بن عمران، أثر الجزائي وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائري، ط1، دار الجسور، الجزائر، 2018.

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

### ثالثا: المذكرات والأطروحات:

- روبي محمد، النظام التعاقدى وتطبيقاته في نظافة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون كلية الحقوق محمد بوضياف المسيلة 2017 - 2018.
- بوقابة فرحات نظام التعاقد في ظل الأمر رقم 06-03، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوقرة بومرداس 2017/2018.
- عماري عبد العزيز، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2013-2014.
- فغول محفوظ، النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية شهادة ماجستير في القانون، كلية الحقوق في العلوم السياسية، جامعة الجزائر 01، 2017.
- هنوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكر لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة أم البواقي، 2015.
- مهناة جمال الدين، دور التكوين وتحسين المستوي في تحسين أداء الموظفين، لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة جلفة، الجزائر، 2016، 2017.
- بوقابة فرحات، معمري خالد، نظام التعاقد في ظل الأمر 06/03 مذكرة ماستر: قانون عام، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، سنة 2017/2018.
- هنوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية مذكرة ماجستير: قانون الإدارة العامة، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم بواقي، الجزائر، سنة 2014/2015.
- عماري عبد العزيز، مذكرة ماستر تحت عنوان نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2013/2014.

- أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري مذكرة ماجستير تخصص: قانون عام، المركز الجامعي مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، سنة 2009/2008.
- بوزيداوي الخثير، الخطأ المهني الجسيم، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2006.



# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

### شكر وعرفان

- 1..... مقدمة:
- 1..... - أهمية الموضوع:
- 2..... - أهداف الموضوع:
- 2..... - أسباب اختيار الموضوع:
- 3..... - الصعوبات .....
- 3..... - المنهج المتبع:

### الفصل الأول: مدخل عام حول نظام التعاقد في الوظيفة العمومية

- 6..... المبحث الأول: ماهية نظام التعاقد.....
- 6..... المطلب الأول: مفهوم نظام التعاقد.....
- 6..... الفرع الأول: تعريف نظام الوظيفة العمومية المفتوح وخصائصه.....
- 6..... أولاً: تعريف نظام الوظيفة العمومية المفتوح.....
- 8..... ثانياً: خصائص النظام المفتوح للوظيفة العمومية .....
- 9..... الفرع الثاني: التعاقد صورة للنظام المفتوح.....
- 10..... المطلب الثاني: أسباب ومبررات الأخذ بنظام التعاقد وتقسيمه.....
- 10..... الفرع الأول: أسباب ومبررات الأخذ بنظام التعاقد.....
- 10..... أولاً: مبررات اقتصادية وسياسية.....
- 11..... ثانياً: مبررات إدارية لاجئة لنظام التعاقد.....

المبحث الثاني: مفهوم العون المتعاقد وعلاقته بالإدارة .....	15
المطلب الأول: العون المتعاقد شخصية جديدة في نظام الوظيفة العمومية ..	15
الفرع الأول: تعريف العون المتعاقد .....	15
الفرع الثاني: تمييز المتعاقدين عن بعضهم .....	15
أولاً: من حيث الحق في الاستقرار .....	15
ثانياً: من حيث الحق في التكوين وتحسين المستوى .....	16
الفرع الثاني: أصناف الأعوان المتعاقدين .....	16
أولاً: الإطار القانوني لنظام التعاقد .....	17
ثانياً : الإطار التنظيمي لنظام التعاقد .....	17
المطلب الثالث: طبيعة العلاقة التي تربط الإدارة بالعون المتعاقد .....	18
الفرع الأول: علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص .....	18
أولاً: نظرية عقد الوكالة .....	19
ثانياً: نظرية العقد المدني .....	19
ثالثاً : نظرية عقد الإذعان .....	20
الفرع الثاني: علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام .....	21
الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من علاقة العون المتعاقد بالإدارة .....	22
<b>الفصل الثاني: أساسيات العمل بنظام التعاقد</b>	
المبحث الأول: كيفية توظيف العون المتعاقد .....	25
المطلب الأول: شروط اختيار العون المتعاقد وطرق توظيفه .....	25

25	الفرع الأول : شروط توظيف العون المتعاقد
25	أولاً: شرط الجنسية
26	ثانياً: شرط السن
27	ثالثاً: شرط القدرة البدنية والذهنية
27	رابعاً: شرط إثبات الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية
27	خامساً: التمتع بالحقوق المدنية وحسن السلوك
	سادساً: ألا تحمل صحيفته سوابق وملاحظات تتنافى وممارسة منصب الشغل المطلوب
28	
28	الفرع الثاني: شروط وكيفية توظيف العون المتعاقد
28	أولاً: تشكيل الملف الإداري
29	ثانياً: تنظيم توظيف العون المتعاقد
30	ثالثاً: حالات توظيف الأعوان المتعاقدين
32	رابعاً: الجهة المكلفة بتنظيم المسابقة وإعلان النتائج
33	خامساً: الفترة التجريبية
34	المطلب الثاني: أهم العقود الجامعة بين الإدارة والمتعاقد
35	الفرع الأول: عقود محددة المدة
35	أولاً: حالة شغل منصب مؤقت
36	ثانياً: لتعويض شغور مؤقت لمنصب عمل
36	الفرع الثاني: العقود غير محددة المدة

38	المبحث الثاني: النشاط المهني للعون المتعاقد
38	المطلب الأول: حقوق وواجبات العون المتعاقد
38	الفرع الأول: حقوق العون المتعاقد
38	أولاً: الحقوق المادية
41	ثانياً: الحقوق المعنوية
43	الفرع الثاني: واجبات العون المتعاقد
43	أولاً: الواجبات الوظيفية البحتة
44	ثانياً: الواجبات المرتبطة بالمسار المهني
45	المطلب الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد ونهاية نشاطه
46	الفرع الأول: الأخطاء المهنية والجزاء المترتب عنها
46	أولاً: الأخطاء المهنية
50	ثانياً: العقوبات التأديبية
54	الفرع الثاني: إجراءات تأديب العون المتعاقد
55	أولاً: السلطة الرئاسية
56	ثانياً: اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء
57	الفرع الثالث: نهاية النشاط
57	أولاً: النهاية بإرادة العون المتعاقد
59	ثانياً: نهاية النشاط بقوة القانون تنص المادة 69/3
63	ثالثاً: التسريح مع الإشعار المسبق والتعويض

64	رابعاً: التقاعد.....
66	خامساً: الوفاة.....
69	الخاتمة:.....
72	قائمة المراجع.....

## ملخص:

إن المتمعن في هذه الدراسة يتضح له أن المشرع أقر نظام التعاقد في الوظيفة العمومية في وظائف كانت و لزمّن قريب يختص بها الموظفين العموميين من أجل تحقيق غاية كبيرة ألا و هي استمرارية المرفق العام في أداء وظائفه من خلال المرونة التي تتمتع بها آلية التعاقد عن غيره من إجراءات التوظيف العادية إذ أن وظائف الحفظ والصيانة والخدمات تعتبر من الوظائف الهامة في شتى المرافق العامة ، إلا أن هذا النظام يعاب عليه أمرين وهما: تقييد إرادة الإدارة : فالإدارة ليس لها الحرية الكاملة في اختيار الطرف المتعاقد فهناك جملة من الإجراءات التنظيمية التي تحد من إرادتها ، وهو ما يفقد النظام القيمة التي وجد من أجلها و هي سرعة التوظيف قصد تغطية شغور المنصب و استمرارية الخدمة. الإخلال بمبدأ المساواة: إذ نجد أن الأعوان المتعاقدين يشغلون نفس المناصب التي يشغلها الموظفين العموميين إلا أنهم لا يتمتعون بنفس الحقوق كالحق في الترقية أو الحق في الاستفادة من وضعيات الموظف العمومي كالانتداب و الاستيداع ، وهو ما يخلق نوع من الشرح داخل الإدارات و الهيئات و المؤسسات العمومية، فلا يمكن أن نجد فئتين في نفس المرفق يلتزمان بنفس الالتزامات و يختلفان في الحقوق. ولهذا فإننا نوصي بإطلاق يد الإدارة في التعاقد مع الأعوان المتعاقدين الذين يشغلون المناصب الخاصة بالحفظ والصيانة و الخدمة مع المساواة بينهم وبين من يشغلون نفس المناصب في الهيئات و المؤسسات و الإدارات العمومية حتى تحقق هذه الآلية الهدف من وجودها.

### Summary:

In this study, it becomes clear to him that the legislator approved the system of contracting in the public office in jobs that were, until recently, specializing in public officials in order to achieve a great goal, which is the continuity of the public utility in performing its functions through the flexibility that the contracting mechanism enjoys from others. Ordinary employment

procedures, as the functions of preservation, maintenance and services are considered among the important functions in various public utilities, but this system is blamed for two things: Restricting the will of the administration: the administration does not have complete freedom to choose the contracting party, as there are a number of organizational procedures that limit its will, This makes the system lose the value for which it was found, which is the speed of recruitment in order to cover the vacancy of the position and the continuity of service.

Violation of the principle of equality: we find that contracted agents occupy the same positions as public officials, but they do not enjoy the same rights, such as the right to promotion or the right to benefit from the positions of the public servant such as assignment and deposition, which creates a kind of rift within public administrations, bodies and institutions. We cannot find two groups in the same facility that abide by the same obligations and differ in rights. Therefore, we recommend that the administration free the hand in contracting with contracting agents who occupy positions related to preservation, maintenance and service, with equality between them and those who occupy the same positions in public bodies, institutions and administrations so that this mechanism achieves the objective of its existence.