

النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في قانون الوظيفة العامة 03-06

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري
تخصص قانون عام

تحت إشراف :
الأستاذة : سعيدة العايبي

من إعداد الطالبتين :
*بالمهدي شادلية
*بالحمو اسماء

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الجامعة	الصفة
الدكتور: إلياس جوادي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي-	رئيسا
الاستاذة :سعيدة العايبي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي-	مشرفا
الاستاذة : وردة بلجاني	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي-	مناقشا

كلمة شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم و المعرفة و أعاننا على أداء هذا الواجب

و وفقنا للإنجاز هذه المذكرة.

كما نتقدم بالشكر و التقدير إلى الأستاذة المشرفة سعيدة العايبي على

المجهودات التي بذلتها معنا طيلة إنجاز هذا العمل والتي لم تبخل علينا بنصائحها

و توجيهاتها الهادفة فكانت بذلك نعم الأستاذة الفاضلة التي بعثت فينا روح

الإكتشاف و البحث فلها منا كل الإمتنان و التقدير و الإحترام.

كما أتوجه بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا بقبول و بذل الوقت و

الجهد في قراءة هذا البحث و مناقشته و تقويمه.

و في الأخير نتقدم بالشكر إلى كل من ساهم في تقديم يد العون لإنجاز هذا

البحث من قريب أو بعيد.

شاذلية

أسماء

الإهداء

"وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحسانا"

أهدي ثمرة هذا الجهد إلى أعز ما عندي الوالدين الكريمين حفظهما
الله و أمد في عمرهما.

إلى كل إخوتي الأعزاء و إلى كل العائلة الكبيرة

إلى كل الأصدقاء في الدراسة و في العمل

والى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل.

شاذلية

أسماء

قائمة المختصرات

ج ر : جريدة رسمية

ج ر ع : جريدة رسمية العدد

ج ر ج ج : جريدة رسمية جمهورية جزائرية.

ص : صفحة.

ص, ص : من صفحة إلى صفحة.

د ط : دون رقم الطبعة

مقدمة

مقدمة

إن الفكرة الأساسية للوظيفة العمومية في الجزائر هي عبارة عن رسالة عامة ، يقوم بها الموظف طيلة حياته المهنية ، و هي تتميز بالدوام والاستقرار و تخضع لقانون مستقل بقواعده عن القانون الخاص، وهو القانون العام للوظيفة العمومية.

والجزائر تبنت نفس النظام المطبق في فرنسا، وذلك بكونها كانت مستعمرة فرنسية و ورثت عنها النظام المغلق و أمدت العمل به بموجب القانون رقم 157/62 الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1962 و هو يتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية على الجزائريين عدا ما يمس بالحريات العامة و المناقض للسيادة الوطنية.¹

و نظرا للتحويلات التي فرضها المجتمع الحديث منها التوسع في المهام الإدارية و اللجوء المكثف لتوظيف المستخدمين لسد الحاجات الضرورية للمرافق العامة فقد عملت الجزائر على تحديث هذا النظام وتكثيفه بما يتمشى مع الأهداف المسطرة من قبل المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية . و لكنها في كل مرة كانت تحافظ على نفس المبادئ الأساسية للنظام المغلق، و الذي يتميز بطابع الديمومة و الاستقرار. وقد كان أثره واضحا على مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية بناء بصدور الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966² المؤثر بأحكام الأمر الفرنسي لسنة 1959، إلى غاية صدور الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.³ الذي كرس اتجاه الحكومة في الأخذ بشيء من النظام المفتوح المبني على أساس تعاقدية، حيث عبر عنه في الفصل الرابع من الباب الأول بعنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل ، وخصص له المواد من 19، 20، 21، 22 الذي ثم الإعتماد على النظام التعاقدية في التوظيف. الذي من خلاله اعتبر هذا النظام نظاما قانونيا

¹ - القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 يتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية الا ما يتعارض منها بالسيادة الوطنية ، ج ر عدد 02 لسنة 1963.

² - الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر العدد 46 صادرة بتاريخ 1966/06/08.

³ - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر العدد 46 صادر بتاريخ 2006/07/16.

آخر بموجبه يمكن الإلتحاق بالوظيفة العمومية، إلى جانب المسار المهني الذي يخضع له الموظفين. كاستثناء عن الأصل القائم على ديمومة و استقرار الوظيفة، إذا يمكن للمؤسسات و الإدارات العمومية القيام بإجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.

وقد حدد الأمر 03/06 مناصب الشغل التي تخضع لنظام التعاقد¹، بصفة لا تترك مجالاً للمؤسسات و الإدارات العمومية للرجوع إلى توظيف الأعوان بصفة دائمة، و أكد أن شغل هذه المناصب لا يحق لهم اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.

ومنه صدر المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم وكذا القواعد المتعلقة بتسييرهم و النظام التأديبي المطبق عليهم.² مجسد لنص المادة 24 من الأمر 03/06 الذي خلق نوع من التوازن بين كل من الإدارة و العون المتعاقد طيلة فترة العلاقة الوظيفية، ابتداء من تحديد شروط تولي الوظائف العامة و كذا طرق الاختيار، وصولاً لفك العلاقة الوظيفية سواء بالطرق الإرادية والارادية.

إن هذا المرسوم فرض جملة من الحقوق و بالمقابل جملة الوجبات التي تقع على عاتق العون المتعاقد بمجرد توليه للوظيفة وحدد العقاب أو جزاء التقصير و الإمتناع عن القيام بالمهام المسندة إليه.

ومن هنا نستنتج أن العون المتعاقد شأنه شأن الموظف يخضع إلى أحكام قانونية وتنظيمية يستند إليها في التوظيف.

¹ - رشيد حباتي، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص36.

² - مرسوم رئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتضمن توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم ، ج ر، العدد 61، المؤرخة في 2007/09/30.

أهمية الموضوع :

وتكمن أهمية الموضوع في كونه أسلوب جديد لشغل مناصب العمل في المؤسسات والإدارات العمومية والذي يزداد العمل به من سنة إلى أخرى، و المشرع لم يتعرض بالدراسة التحليلية الوافية فقد حصره في 07 مواد من المادة 19 إلى 25 في الأمر 03/06 و بعدها جاءت النصوص التنظيمية التابعة لها.

أسباب اختياري للموضوع :

وتعود أسباب اختياري للموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية
الأسباب الذاتية: الرغبة في معرفة النظام القانوني للأعوان المتعاقدين بحكم عملي كمتصرف إداري في البلدية مع وجود هذه الفئة من الأعوان التي تعاني من عدة مشاكل مع الإدارة من حيث الحقوق و الواجبات .

الأسباب الموضوعية : قلة الدراسات في هذا الموضوع، رغم انه في بالغ الأهمية ، وجدية هذا الموضوع الذي تناوله القانون الأساسي من خلال نظرة إستشرافية لإصلاح الوظيفة العامة.

الهدف من الدراسة :

والهدف من هذه الدراسة هي الإلمام بكل النصوص القانونية و التنظيمية لكل الأعوان المتعاقدين وتحليلها. و كذا تمييز الأعوان المتعاقدين عن الموظفين من حيث الحقوق و الواجبات .

الإشكالية:

و من خلال أهمية الموضوع تبرز لنا الإشكالية التالية : **ما هو الإطار القانوني المحدد لأسس وقواعد نظام التعاقد في ظل قانون الوظيفة العامة ؟**

و تتفرع من هذه الإشكالية عدة تساؤلات منها :

- ما هي مميزات الأعوان المتعاقدين عن الموظفين؟

- ما هي الأعمال التي تكتسي نظام تعاقدية؟

- كيف يتم تعيين الأعوان المتعاقدين؟

- ما هي العقوبات التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين؟

المنهج المتبع :

للإجابة على هذه الإشكالية فقد اعتمدنا على **المنهج التحليلي** وذلك من خلال تحليل مواد ونصوص قانونية، باعتباره موضوعا يعتمد بصفة خاصة على المواد القانونية. و **المنهج الوصفي** و يتجلى ذلك في التعارف الضرورية و أقوال الفقهاء و وجهة نظرهم و العلاقة التعاقدية بين العون المتعاقد و الإدارة.

صعوبات البحث:

و من أهم الصعوبات التي واجهتنا هي الاختصار في المعلومات فجل المراجع تناولت الموضوع بمعلومات غير عميقة و متشابهة مختصرة واهتمت بالموظفين بصفة عامة، لذلك فقد اعتمدنا في الموضوع على مختلف النصوص القانونية و التنظيمية التي عرفت الوظيفة العمومية و على بعض المذكرات .

تقسيم الخطة :

من أجل الإجابة على هذه الإشكالية المطروحة تناولنا الموضوع في فصلين :

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة ، قمنا بتقسيمه

إلى مبحثين المبحث الأول مفهوم الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة يتناول مطلبين

المطلب الأول تعريف الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة و المطلب الثاني التعيين في إطار

التعاقد في الوظيفة العامة، المبحث الثاني كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين في الوظيفة

العامة، يتناول المطلب الأول شروط التوظيف و الإجراءات و المطلب الثاني يتناول حقوق و

واجبات الأعوان المتعاقدين.

الفصل الثاني : النظام التأديبي للعون المتعاقد ونهاية نشاطه يتناول مبحثين المبحث

الأول الأخطاء المهنية و يتناول مطلبين المطلب الأول مفهوم الأخطاء المهنية، المطلب الثاني

السلطة المختصة لتوقيع العقوبات و المبحث الثاني نهاية نشاط العون المتعاقد و يتناول

مطلبين المطلب الأول الحالات الإرادية لانتهااء علاقة العمل ، المطلب الثاني الحالات

اللاإرادية لانتهااء علاقة العمل.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للأعوان

المتعاقدين في الوظيفة العامة

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة

جاء في الفصل الرابع من الباب الأول من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06 عنوان الأنظمة القانونية الأخرى التي أشارت إلى أنظمة قانونية أخرى للعمل، يختلف عن نظام الوظيفة العمومية . وهو نظام التعاقد في المؤسسات و الإدارات العمومية ، حيث خضع نشاطات الحفظ ، الصيانة ، الخدمات و الأعمال ذات الطابع المؤقت و الأعمال ذات الطابع الإستثنائي إلى نظام التعاقد عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة بتوقيت كامل أو التوقيت الجزئي كما أكدت على أن هذه الفئة ليس لها الحق في اكتساب صفة الموظف أو الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.

وسنتعرض من خلال هذا الفصل إلى مفهوم الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة المبحث الأول حيث نتطرق إلى تعريف الأعوان المتعاقدين و طبيعة العلاقة بينه و الإدارة، و التعيين في إطار التعاقد في الوظيفة العامة. وفي المبحث الثاني كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين الذي من خلال نتعرف إلى شروط التوظيف و الإجراءات و الحقوق و الواجبات.

المبحث الأول : مفهوم الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة

الأعوان المتعاقدين هم الموظفين الذين تلجأ إليهم الإدارة من أجل الأعمال التي تكتسي طابع مؤقت حسب المواد 19,20,21,22 من الأمر 03/06 في الفصل الرابع من الباب الأول بعنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل. ويتم توظيفهم عن طريق عقود تكون محددة المدة أو غير محددة المدة و بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، حيث يخضع العون المتعاقد إلى النصوص المبرمة في العقد، و للإدارة حق تعديل أو إلغائه حسب الحاجة، و المرسوم الرئاسي 308/07 نظم هذه الفئة من الأعوان من حيث حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم.

المطلب الأول : تعريف الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة:

لم يعرف الأمر رقم 03/06 و كذا المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المنظم لهذه الفئة الأعوان المتعاقدين، بل تركه للفقهوقد اختلف الفقه في تعريف موحد و جامع نظرا لاختلاف الأنظمة. و لتشابه القريب بين الأعوان المتعاقدين و بين الموظفين العاملين في الإدارة من حيث الحقوق و الواجبات، وسنتطرق إلى تعريف الأعوان المتعاقدين على أساس التمييز بينه وبين الموظف فقهيا و تشريعيا في الفرع الأول، ثم طبيعة العلاقة القانونية بين العون المتعاقد و الإدارة في الفرع الثاني.

الفرع الأول : التمييز الفقهوي و التشريعي بين العون المتعاقد و الموظف العام:

من خلال الأمر 03/06 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و النظام التنظيمي 308/07¹ الخاص بالأعوان المتعاقدين، سنستخلص التمييز التشريعي و الفقهي بين الأعوان المتعاقدين والموظف العمومي.

¹ مرسوم رئاسي رقم 308/07، مرجع سابق.

1 - التمييز بين الموظف و العون المتعاقد تشريعيا:

المشروع نظم نظام التعاقد في المواد من 19 إلى 25 من الأمر رقم 03/06 من قانون الوظيفة العمومية، حيث أشار إلى ثلاث فئات أو أنواع من الأعوان المتعاقدين:

النوع الأول: وهم الأعوان الذين يوظفون في مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات، في المؤسسات العمومية و الإدارات العمومية.¹

النوع الثاني : وهي فئة الأعوان الذين يتم توظيفهم بصفة استثنائية في مناصب شغل مخصصة للموظفين في حالتها انتظار تنظيم مسابقة توظيف، أو انشاء سلك جديد للموظفين أو لتعويض الشغور المؤقت لمناصب العمل.²

النوع الثالث : فتتعلق بالأعوان الذين يتم توظيفهم في مناصب شغل التي تكتسي طابعا مؤقتا.³

كما جاء في المادة 22 من الأمر 03/06 أن هذه الأنواع توظف حسب الحالة و وفق حاجات المؤسسات و الإدارات العمومية ويكون عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بتوقيات الكامل أو بالتوقيات الجزئي. ولا يخول لهم الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومي.⁴ غير انه نص في المادة 23 من نفس الأمر أن الموظفين الذين اشتغلوا حسب النوع الأول يحتفظون بصفة موظف عند تاريخ نشر هذا الأمر،⁵ و ذلك من أجل المحافظة على المركز القانوني المكتسبة قبل صدور القانون.

¹ المادة 19 من الامر 03/06، مرجع سابق.

² -المادة 20 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

³ -المادة 21 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

⁴ -المادة 22 من الأمر 03/06مرجع سابق.

⁵ المادة 23 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

وقد ترك القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مسألة كيفية تحديد توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة لتسييرهم و النظام التأديبي المطبق عليهم من خلال المرسوم الرئاسي 308/07.¹

ومنه نستنتج انه يوظف الأعوان المتعاقدين كاستثناء و في حالات معينة، و بالتالي أداء وظيفة مؤقتة عارضة و يخضعون لما تتضمنه بنود نصوص العقد المبرم بينهم و بين الإدارة و وضعيتهم الإدارية لا تخضع لمقتضيات قانون الوظيفة العمومية، فالمشرع اخضع علاقة التعاقد فقط ومبدأ شريعة عقد التوظيف، فهم يشغلون مناصب لا تتمتع بصفة الديمومة و الاستمرارية وليس لهم الحق في التمتع بصفة الموظف و الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية، مع غياب الترقية .

مقارنة مع الموظف العام الذي نص عليه القانون 03/06 من خلال المادة 04 حيث عرف "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري".² و انطلاقا من هذا التعريف يمكن استخلاص أربع معايير اعتمد عليها المشرع لإضفاء صفة الموظف كتالي:

التعيين : ويتم بقرار إداري إنفرادي من قبل السلطة المختصة المخولة قانونا سلطة التعيين.

الخدمة في مرفق عام: أي شغل وظيفة عمومية في إحدى المؤسسات و الإدارات العمومية التي يسري عليها أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ديمومة الوظيفة : الإشتراط على إن تكون الوظيفة دائمة، أي استمرارية خدمة المرفق العام و ديمومته، فالعبرة ليست بالمدة التي يقضيها الموظف في منصب عمله، بل بديمومة هذه الوظيفة و بغض النظر عن من يتولاها، فهناك مدونة لمناصب العمل تحدد مختلف الأسلاك و

¹ -المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

² -المادة 04 من الأمر 03/06 مرجع سابق.

الرتب، و الوظائف تبقى ثابتة و دائمة دوام المرفق العام و استمراريته وعلى سبيل المثال فإن منتحل وظيفة ما التي تعد فعلا مجرما يعاقب عليه قانون العقوبات، أو شغل وظيفة استثنائية ظرفية لتعويض الشغور المؤقت لمنصب عمل لم يتم تأسيسه بعد، حالتان لا تخولان منح صفة الموظف لتتافيهما مع شرط ديمومة الوظيفة.¹

الترسيم : هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت العون المتربص في رتبته وهو ما نصت عليه المادة 83 من الأمر 03/06 ، و هذا يعني أن العون المتربص لا يكتسب صفة الموظف إلا بعد ترسيمه باستثناء بعض الرتب التي يمكن ترسيم شاغليها مباشرة دون إخضاعهم لفترة تربص نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للإلتحاق بهذه الرتب، شريطة أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على ذلك.

فالموظف العام يكون في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية تختلف على وضعية العون المتعاقد الذي يعين مؤقتا، و من دخوله في سلك الوظيفة العمومية يعين في احدى الرتب و له حق في الترقية خلال حياته المهنية.

2 - التمييز بين الموظف و العون المتعاقد فقها:

عرف جانب من الفقهاء أن الأعوان المتعاقدين " وهم الأشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المنصب فتعينهم يتم وفقا لاتفاق تعاقدى إداري يخضع للقانون العام و إجراءات خاصة، و يحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديدها لما لها من امتيازات السلطة العامة ".²

¹ - رشيد حبانى ، مرجع سابق ، ص 17.

² - مولاي لحسن بن فرحات، إدارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/2011، ص 06.

كما عرف العون المتعاقد "هو الذي تم توظيفه في إدارة أو مؤسسة عمومية بموجب عقد مكتوب لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي".¹

وبالنسبة للموظف العام فقد عرف بأنه "شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام".² ففي هذا التعريف الفقهي اكتفى فقط بتحديد الأشخاص الذين يطبق عليهم القانون الوظيفي واستعمل عدة مصطلحات للتعبير عن فكرة الموظف العمومي.³

مقارنة بين العون المتعاقد و الموظف العام فقهما نستنتج أن الأعوان المتعاقدين لا يخول لهم الحق في اكتساب صفة الموظف، أو الترسيع أو الإدماج في أي رتبة من رتب الوظيفة العمومية مع غياب الترقية و لا يمكن أن يستفيد من الوضعيات القانونية التي يتمتع بها الموظف الإنتداب، الوضع خارج الإطار، الإستيداع.

فالموظف العام يثبت في منصب عمله بعد انتهاء مدة التربص، فيكون حينئذ في وضعية قانونية تنظيمية تجاه المؤسسة المعين بها، و هذا ما لا يمكن إضفائه على العون المتعاقد خاصة لعدم توفر شروط اكتساب صفة الموظف، فلا وجود لعنصر التثبيت في السلم الإداري وعنصر الديمومة. فتعيينه يتم بعقد محدد المدة أو غير محدد المدة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي. وهذه العقود محدودة و قابلة للتجديد ومرئوها القانوني غير دائم يمكن الإستغناء عنها عند نهاية فترة التعاقد، أو تجديد العقد بحسب الحاجات و مسايرة مع تطور المرفق العام.

¹ -دهاني بن رمضان، التفسير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011، ص 42.

² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط 01، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص 22.

³ احمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي و القانون الجزائري، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، قسم الشريعة و القانون، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، 2016/2017، ص 20.

الفرع الثاني : طبيعة علاقة العون المتعاقد مع الإدارة في التشريع الجزائري:

العون المتعاقد يلتحق بالوظيفة عن طريق عقد التوظيف، وعليه فقد اختلف الفقه و القضاة بشأن طبيعة العلاقة بين العون المتعاقد و الإدارة، فمنهم من يرى أنها ذات طابع تعاقدى في إطار القانون الخاص ومنهم من يرى أنها ذات طابع تنظيمي .

المشرع أخذ بالإتجاه التنظيمي في تحديد علاقة الموظف العمومي بالإدارة حسب المادة 07 من الأمر 03/06 التي تنص "أن يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية " و بالتالي أخذ بهذا الإتجاه شأنه شأن المشرع الفرنسي. ومن خلال تحليل الفصل الرابع من الباب الأول بعنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل من الأمر 03/06 نستنتج ما يلي :

علوة أنظمة قانونية أخرى جاءت بصيغة الجمع و توجي إلى وجود انفصال بين النظام المبني على التعاقد و النظام المبني على ديمومة الوظيفة. وتوجي أيضا إلى احتمال وجود عدة أنظمة قانونية للعمل موازية مع علاقة التوظيف و الترسيم في المناصب، أي بمفهوم آخر تترك للمشرع تنظيم أنواع أخرى من علاقات العمل دون تحديد شكلها، مختصرا في إعطاء نمطين لعقد العمل وهو المحدد المدة و الغير محدد المدة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي. وقد يرجع إلى نية المشرع في إصدار قوانين أو نصوص أخرى مستقبلا لتنظيم علاقات عمل أخرى داخل إطار منظومة الوظيفة العمومية .

استعمل مصطلح العمل بذل مصطلح الوظيفة المستعملة في بقية المواد. ثم ذهب إلى أبعد من ذلك باستعمال مصطلح النشاطات في المادة 19 من نفس الأمر،¹ وذلك ربما يرى أن

¹ المادة 19 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

المهام الموكلة لهذه الفئة لا ترقى إلى مستوى مفهوم العمل لخصوصيته البشرية.¹ وبهذا يكون المشرع قد أصاب إلى عدم الخلط بين المصطلحات.

الصيغة التي جاء بها المشرع في المادة 19 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية جاءت بشكل غير دقيق وغير شامل للحالات التي تبرر اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة، فهي تشير إلى النشاطات التي تبرر نظام التعاقد مثل نشاطات الخدمات في المؤسسات العمومية، مع العلم أن كل الهيئات التابعة للوظيفة العمومية تعتبر هيئات خدمات، فعبارة خدمات تجعل من مبدأ التعاقد في الوظيفة العمومية يتوسع أكثر فأكثر، بعد أن كان استثناء، و بالتالي فالمشرع أراد توسيع نطاق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، لكن في شكل تنظيمي.

المشرع قد أكد في المادة 22 من الأمر 03/06 الذي نص صراحة على عدم إمكانية اكتساب الأعوان المتعاقدين في إطار المواد 20,19,21 من نفس الأمر صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية و بالتالي لم تترك هذه المادة مجالا للإجتهاد. وهذا ما يوحي بأنهم ليسوا في المركز الذي يوجد فيه الموظف وهو المركز التنظيمي . المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين نص في المادة الثالثة منه أن توظيف الأعوان المتعاقدين يكون بموجب عقد مكتوب، ويمكن أن يتضمن زيادة عن المعلومات الأساسية الواجبات الخاصة المرتبطة بمنصب الشغل، كما تضيف المادة 59 من نفس المرسوم أن مخالفة الواجبات التنظيمية و التعاقدية يعد خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لجزاء تأديبي، وعليه هناك نوعان من الأحكام التي تحكم الأعوان المتعاقدين.

¹ - محفوظ فغولي، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، رسالة مقدمة لنيل ماجستير، تخصص، دولة و مؤسسات عمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2016/2017، ص 20.

-أحكام تعاقدية وذلك من خلال الشروط الواردة في العقد المبرم معه والتي ينص عليها العقد المبرم بين الإدارة و العون المتعاقد و تقتصر أساسا على بيان نوع الوظيفة و مقدار الراتب و مدة العقد.

-أحكام تنظيمية وذلك من خلال القواعد التنظيمية للنظام الوظيفي الذي يحكم الوظيفة المتعاقدة معها فيما لم يرد بشأنه نص في العقد، و للإدارة تعديل قواعد النظام الوظيفي بما يتضمن الحقوق و الواجبات، وليس للعون المتعاقد أن يعترض مادام لا يمس شروط العقد.

ومنه نستنتج أن الأعوان المتعاقدين في الجزائر يوظفون بعقود وضعت قواعدها و أحكامها من قبل الدولة مسبقا، كما انه يترتب عليهم ما يقع على الموظفين من الحقوق و الواجبات، بالرغم من الاختلاف في بعض الحقوق اختلاف بسيط ، وهو ما يدل على انه في مركز تنظيمي . أما العقد الذي يخضع له الأعوان المتعاقدين تحكمه قوانين وتنظيمات موضوعة مسبقا مثل الحقوق و الواجبات المرتبطة عن الإلتحاق بمنصب الشغل الذي يسمح القانون بخضوعه لنظام التعاقد وشروط و طريقة ذلك.¹

ومنه يمكن القول أن الأعوان المتعاقدين في مركز قانوني مركب أو مختلط.² إلا أنهم أقرب إلى المركز التنظيمي، وهذا لكون الإدارة طرفا في العقد فهذا يجعله عقد إداري تتمتع فيه الإدارة بسلطات مستمدة من امتيازات السلطة العامة.

المطلب الثاني: التعيين في إطار التعاقد في الوظيفة العامة

لدراسة التعيين في إطار التعاقد في الوظيفة العامة يقتضي دراسة عقد العمل المبرم بين الإدارة و العون المتعاقد ومجال تطبيق العلاقة التعاقدية في الوظيفة العمومية.

¹ -خدوج بلقاسمي، توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018/2019، ص26.

² -جميلة قودو، النظام القانوني للتوظيف التعاقدية -دراسة مقارنة- ملخص ابتكاري لرسالة دكتوراه في القانون العام ، تخصص وظيفة عامة، قسم الحقوق، جامعة عين تموشنت، ص 03.

الفرع الأول: عقد العمل في الوظيفة العامة

يعتبر عقد العمل بصفة عامة خاضع لمدة طويلة من حيث تنظيمه و تحديد أحكامه إلى القانون المدني، و المشرع الجزائري لم يقدم تعريف لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة لكونه يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل.¹ و عقد التوظيف هو اتفاق بين الإدارة وأحد الأفراد تتوفر فيه شروط التوظيف التعاقدى المنصوص عليه قانونا يتولى بمقتضاه هذا الأخير تحت إشرافه أمر وظيفة عامة معينة يسمح القانون إخضاعها لنظام التعاقد.

وعقد التوظيف عقد إداري لكونه يبرمه الشخص الإداري العام بقصد تسير المرفق العام، و يختلف هذا العقد عن عقد العمل والعقد المدني فهو يتضمن شروط استثنائية غير مألوفة في عقود القانون الخاص، والمرسوم الرئاسي 308/07 تضمن تحديدا واضحا لعقد العمل الذي ينتج عن العلاقة التعاقدية بين العون و الإدارة، حيث نصت المادة 02 من نفس المرسوم الرئاسي على إمكانية توظيف أعوان متعاقدين من طرف المؤسسات و الإدارات العمومية من خلال المواد 19، 20، 21 من الأمر 03/06 حسب الحالة و الحاجات و ذلك لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو الجزئي طبقا للكيفيات المنصوص عليها في هذا المرسوم، و أوضحت المادة 03 من نفس المرسوم على أن الأعوان المتعاقدين المنصوص عليهم في المادة 02 يوظفون بعقد مكتوب و يجب أن يتوفر على عناصر معينة:²

1- تسمية منصب الشغل : وهي تماثل الرتبة عند الموظفين العموميين، وبالنسبة للأعوان يقصد بها مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية وهم أربعة فئات على الشكل الآتي: العمال المهنيون، أعوان الخدمة، سائقو السيارات و رؤساء الحظائر، أعوان الوقاية و الحراس.

¹ ياسين بن صاري، عقد العمل محدد المدة (دراسة نظرية تطبيقية مقارنة)، دار هومة، الجزائر، 2004، ص15.

² المادة 03 من المرسوم الرئاسي 308/07 ، مرجع سابق.

2- طبيعة ومدة العقد: نص المشرع في الأمر 03/06 في المادة 22 على انه يوظف الأعوان المذكورين في المواد 19 إلى 21 عن طريق عقود محددة المدة أو غير محدد المدة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي حسب حاجة المؤسسات والإدارات العمومية.

أ- عقود العمل المحددة المدة : حدد عقد العمل المحددة المدة كل عقد مخصص لشغل مناصب مؤقتة، لتعويض الشغور المؤقت لمنصب العمل، في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين ، للتكفل بعملية تكتسي طابع مؤقت.¹ كما أن المادة 10 من المرسوم الرئاسي 308/07 تنص أن المادة 20 من الامر 03/06 توظف بصفة استثنائية بموجب عقد محدد المدة و بالتوقيت الكامل، و المادة 11 من نفس المرسوم الرئاسي نصت أن نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 21 من الأمر 03/06 يوظف بعقد محدد المدة في أجال إنجاز العمليات التي تكتسي طابع مؤقت. ويتم تحديد تعداد المناصب المالية عن طريق قرار وزاري مشترك بين وزير المالية و الوزير المعني و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.² و لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة، و يمكن أن يتجدد مرة واحدة حسب الإشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر.

ب- عقد العمل الغير محدد المدة : إن الأصل في العقود تكون غير محددة المدة،³ ضمانا لاستقرار الوظيفي و حسب المادة 05 من المرسوم الرئاسي 308/07 يتم إبرام العقود الغير محددة المدة في شغل المناصب الدائمة و عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط أو ضرورة الخدمة. وقد صدرت العديد من القرارات الوزارية المشتركة من أجل تغيير طبيعة العقود الخاصة بالأعوان ذات العقود المحددة المدة للمطالبة بتغيير عقودهم إلى عقود غير محددة المدة و تطبيقا لأحكام المادة 08 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالمتعاقدين حيث خضعت جميع المتعاقدين في إطار المادة 19 من الأمر 03/06 إلى توظيفهم عن طريق عقود غير

¹ المادة 04 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

² المادة 10 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

³ عمار هنوني،الظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي -ام البواقي-2014/2015،ص 16.

محددة. ولا يمكن حصرها لكونها تتطلب الحفاظ على اليد العاملة لعدم الإستغناء عنها، و هناك من تم تعديلها حيث صدر القرار الوزاري المشترك المتعلق بمصالح الوزير الأول.¹ كما أرسلت برقية من المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري إلى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية عبر كامل التراب الوطني أعطت الضوء الأخضر بغرض إدماج العمال المتعاقدين على مستوى البلديات.² و هذا من المنتظر أن يمس هذا الإجراء آلاف الأعوان المتعاقدين العاملين بالتوقيت الجزئي، والذين قضوا سنوات طويلة في العمل بهذا النظام.

3- تاريخ بداية السريان: وهو التاريخ المحدد لبداية سريان العمل، وإذا كان عقد محدد المدة يجب أن يوضح في العقد تاريخ بداية عقد و تاريخ نهاية العقد، أما بالنسبة لعقد غير محدد المدة يوضح تاريخ بداية العقد فقط.

4- الحجم الساعي : وهنا يجب تحديد عدد ساعات العمل في اليوم، توقيت جزئي أي لمدة خمس ساعات أو توقيت كامل لمدة ثمانية ساعات ، حسب حاجة المؤسسات و الإدارات العمومية و يمكن أن يطلب من الأعوان المتعاقدين بالتوقيت الكامل حسب طبيعة بعض مناصب الشغل القيام بالعمل ليلا أو عمل الساعات الإضافية طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.³

5- فترة التجربة عند الاقتضاء : يخضع كل عون يوظف بموجب عقد الى فترة تجريبية مدتها :⁴

* - ستة أشهر (6) لكل عقد غير محدد المدة .

* - شهرين (2) لكل عقد تساوى مدته سنة واحد أو تفوقه.

¹ - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 مارس 2009، يحدد مناصب الشغل و تصنيفها ومدة العقد الخاص بالأعوان العاملين في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات بمصالح الوزير الأول، ج ر ع 20.

² - البرقية رقم 3261 المؤرخة في 24/11/2019، المتعلقة بتكثيف عقود الأعوان المتعاقدين في البلديات من عقود محددة المدة إلى عقود غير محددة المدة .

³ المادة 12 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

⁴ المادة 21 من المرسوم الرئاسي 308/07 مرجع سابق.

*- شهر واحد(1) لكل عقد تتراوح مدته بين ستة (6) أشهر وسنة (1) واحدة

ويخضع العون المتعاقدون خلال فترة التجربة لنفس الواجبات و يستفيد من نفس الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدين المثبتون. و يثبت العون إذا كانت الفترة مجدية وفي حالة العكس يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.¹

الملاحظة أن المشرع الجزائري استعمل هنا عبارة "يثبت" وهي عبارة تستعمل للموظفين العامين، وكان الأجدر استعمال عبارة أخرى تكون ملائمة أكثر وتقيد المعنى الذي أراده المشرع، وهذا دليل على أن المشرع الجزائري لا يزال متأثرا بالأنظمة المطبقة على الموظفين العامين عند معالجة المسائل المتعلقة بالأعوان المتعاقدين.

6- تصنيف منصب الشغل و عنصر الراتب : وهنا يصنف منصب الشغل حسب المستوي، ويدفع رواتبهم حسب الحالات وعلى أساس الشبكة الإستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 308/07 و التي تنظم كل المجموعات و الأصناف لكل المناصب الإدارية في إطار الوظيفة العامة.

7- مكان التعيين : يحدد مكان العمل المخصص للعون، ويحق للإدارة تغيير المكان العمل حسب الحاجة.

و يوضح العقد زيادة على ذلك الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل.

الفرع الثاني : مجال تطبيق العلاقة التعاقدية في الوظيفة العامة :

لقد حدد الأمر 03/06 حالات لجوء الإدارة إلى نظام التعاقد و التي تتمثل في ما يلي:

¹ المادة 22 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

أولا - التعاقد للقيام بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات:

نصت المادة 19 من الأمر 03/06 انه "تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية إلى نظام التعاقد. تحدد قائمة مناصب الشغل المنصوص عليها في هذه المادة عن طريق التنظيم." وهنا يلاحظ أن هذه الحالة جديدة في مجال التعاقد ، لأن القوانين السابقة الذكر في الوظيفة العمومية كانت تعتبر الأعوان الذين يمارسون هذه النشاطات موظفين، حيث نصت المادة 23 من نفس الأمر

03/06 على يحتفظ الموظفين الذين يشتغلون المناصب المنصوص عليها في المادة 19 عند تاريخ نشر هذا الأمر بصفة موظف.¹ حيث يخضعون للمرسوم التنفيذي رقم 05/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين و سائقي السيارات

و الحجاب وهم أسلاك في طريق الزوال طبقا للمادة 51 منه.² و طريقة توظيف في هذه النشاطات تجمع بين طريقتي الإنتقاء و الإختيار حسب الحالة، وتتمثل هذه النشاطات في :

1-نشاطات الحفظ : يعتبر نشاطات الحفظ في المؤسسات و الإدارات العمومية ضمن

النشاطات اليومية و العادية و المتمثلة في الأعمال الخاصة في فئة الأعوان المتعاقدين في مجالات مختلفة، منها الخدمة و الحراسة و الوقاية و الأعمال المتعلقة بحظيرة السيارات وكل الأعمال القائمة من طرف فئة العمال المهنيين. و المشرع لم يحدد النشاطات الخاصة بالحفظ

فقط بل ذكر أن مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ و الصيانة و الخدمات في آن واحد تشمل العمال المهنيين، أعوان الخدمة، سائقو السيارات و رؤساء الحظائر، أعوان الوقاية و الحرس.³ و لم يحدد شكل عقد التوظيف في تلك النشاطات حيث اعتبرها سببا لإبرام عقود

¹ المادة 23 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

² المادة 51 من المرسوم التنفيذي رقم 05/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات و الحجاب، ج ر ع 03.

³ المادة 09 من المرسوم الرئاسي 308/07 ، مرجع سابق.

تشغيل لمدة محدد المدة أو غير محدد المدة.¹ و ترك مجال تنظيم هذه الفئة إلى الإدارة من أجل التعيين حسب الاختصاص و احتياجات الإدارة.

2-نشاطات الصيانة : ويتمثل نشاطها أساسا في قيام الأعوان المتعاقدين بصيانة مختلف الأجهزة الموجودة و المستعملة من طرف المؤسسات و الإدارات العمومية فالصيانة عكس نشاط الحفظ فهي تخص نشاطات محدودة، ويسند المهام إلى الأعوان المهنيين و أعوان الخدمة و يشترط في مجال الصيانة مستوى تكوينيا وخبرة مهنية في تخصص ذو صلة مع منصب العمل المطلوب شغله عند الاقتضاء .

3-نشاطات الخدمات : تعد نشاطات الخدمات أوسع نطاق من نشاطات الحفظ و الصيانة و يشمل نشاطها بالمفهوم الواسع كل ماله علاقة بين المؤسسات أو الإدارات العمومية مع الزبون و هو المواطن. فهي تعد بموجب القانون مؤسسات خدمانية غير منتجة و غير اقتصادية، حيث يشمل نشاطها الأساسي في تقديم الخدمات للجمهور، وتشمل بالمفهوم الضيق كل ما له علاقة بالتسيير الإداري كفرع مكمل له، كالأعمال التقنية التي تساعد المرفق العام أو الإدارة العمومية على تدعيمها بالوسائل للإحتياجات الضرورية في التسيير.

ثانيا -توظيف متعاقدين في مناصب مخصصة أصلا للموظفين استثنائيا:

نصت المادة 20 من الأمر 03/06 بتوظيف الأعوان المتعاقدين في مناصب الشغل المخصصة للموظفين بصفة استثنائية في الحالات التالية :

1-في انتظار تنظيم مسابقة توظيف: إن لجوء الإدارة إلى توظيف أعوان متعاقدين في انتظار إجراء المسابقة راجع إلى طول إجراءات تنظيم المسابقة لكونها تتطلب مناصب مالية وإجراءات في أوقات معينة. مما قد يمس بمبدأ السير المنتظم للمرفق العمومي، ولذا يتم اللجوء إلى التعاقد كإجراء استثنائي.

¹ المادة 08 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

2- إنشاء سلك جديد للموظفين : وهذا لعدم وجود أو تحديد الأسلاك التي تتحكم المؤسسات أو الإدارات العمومية القائمة أو المستحدثة.

3-تعويض الشغور المؤقت لمنصب العمل: فيلجأ توظيف الأعوان المتعاقدين لتعويض أو استخلاف الشغور المؤقت، وهذا راجع لوضعيات الموظفين، كان يحال الموظف على الاستيداع¹ أو الخدمة الوطنية أو العطلة المرضية الطويلة المدى أو الوضع في حالة الأمومة وغيرها.²

ثالثا-توظيف متعاقدين للتكفل بأعمال مؤقتة :

حسب المادة 21 من الأمر 03/06 يمكن توظيف الأعوان المتعاقدين للقيام بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا، فالتوظيف يتعلق هنا بسد حاجة من حاجيات الإدارة العمومية تتميز بالطابع المؤقت ولا تدخل ضمن نشاطه الرئيسي المنتظم .

رابعا: أنجاز أعمال الخبرة و الدراسة و الإستشارة :

يمكن أن تتجزأ أعمالا ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الإستشارة و يكون في إطار اتفاقي مستشارون يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب. ³ ولقد أدرج القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية صيغة إنجاز أعمال الخبرة و الدراسة و الأستشارة في أحكام عامة، وترك تحديد كفاءات تطبيق هذا النظام للتنظيم. إلا انه يمكننا أن نسجل استعمال النص لعبارة إطار اتفاقي تتجزأ من خلاله تلك الأعمال فنلمس هناك رغبة في الابتعاد عن عبارة نظام التعاقد بالرغم من الصعوبة النظرية لتمييز الإطار الاتفاقي عن التعاقد.⁴

¹ المادة 145 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

² المادة 204 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

³ المادة 25 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

⁴ دهاني بن رمضان، مرجع سبق، ص50.

ويعد مجال النشاط الخاص بالمستشارين محدود جدا بالمقارنة مع النشاطات الأخرى المشار إليها سابقا، حيث تشمل نشاطات العمال المستشارين، الخبرة و الدراسة و الإستشارة لحساب المؤسسات و الإدارات العمومية و تخص هذه الأعمال الظرفية المجال الفكري و الذهني عكس الأعمال المؤقتة الأخرى التي تشمل إلى جانب الجهد الفكري الأعمال اليدوية بمختلف أنواعها.

المبحث الثاني : كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة

يعتبر التعيين في الوظائف العامة الخطوة الأولى التي يبدأ بها المترشح في حياته الوظيفية، و تمر عملية التعيين بمراحل متوالية يلتزم تتبع أحكامها و إجراءاتها المختلفة، ولذلك ولى المشرع أهمية خاصة لأحكام التعيين، فحدد الشروط العامة الواجب توافرها لمن يريد الالتحاق بالوظيفة العامة.

المطلب الأول : شروط التوظيف و الإجراءات:

مثملا وضع المشرع شروط التوظيف للموظف فالعون المتعاقد خصه بشروط و إجراءات معينة، لذلك سنتناول شروط التوظيف الفرع الأول و الإجراءات الفرع الثاني.

الفرع الأول : شروط التوظيف:

أوجب المشرع الجزائري مجموعة من الشروط لا يمكن لأي كان أن يوظف بصفة عون متعاقد إذا لم تتوفر فيه الشروط التالية¹:

¹ المادة 16 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

أولا - الجنسية الجزائرية:

اشتراط المشرع لتولى العون المتعاقد الوظيفة أن يكون جزائري الجنسية و لم يفرق بين ما إذا كانت أصلية أو مكتسبة، شكله شكل الموظف وذلك باعتبار إن الوظيفة العمومية خدمة عامة، لتحقيق مصلحة الوطن و للمواطنين، ومن ثمة فان الترشح لوظيفة عمومية يتوقف على مدى ارتباط المترشح بالدولة، و يخضع بصفة كاملة لقوانينها وتشريعاتها وذلك حرصا على امن الدولة لما تتطلبه من أسرار و معلومات تتعلق بالدولة.

بالنسبة لتوظيف الأجانب في مجال الوظيفة العامة المرسوم الرئاسي 308/07 لم يتطرق إلى توظيف الأجانب بل أشار فقط في المادة 76 منه على أن المستخدمين الأجانب الذين وظفوا في إطار تعاقدى خاضعين للتنظيم المطبق عليهم.¹ ذلك لان توظيفهم من اختصاصات السلطة المركزية،² و يعتبر المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 1986/11/11³ الإطار التنظيمي الذي يحدد توظيف المستخدمين الأجانب في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث في هذا الصدد أعدت المديرية العامة للوظيفة العمومية عدة نصوص في هذا المجال أخرى المنشور رقم 606 المؤرخ في 2002/12/11 المتعلقة بشروط توظيف المستخدمين الأجانب في المؤسسات و الإدارات العمومية و الذي اشترطت في حالة توظيف المستخدمين الأجانب في أي مؤسسة أو إدارة عمومية، أن يرسل ملف الترشح إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية قصد إخضاعه إلى لجنة خاصة بالتوظيف.

¹ المادة 76 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

² المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90، المؤرخ في 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين و التسيير، الإداري، بالنسبة للموظفين والأعوان الإدارية المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر ع 13.

³ المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 1986/11/11 المتعلق بتوظيف الأجانب في مصالح في مصالح الدولة ، الجماعات المحلية، الهيئات و المؤسسات العمومية، ج ر ع 46.

ثانيا - شرط السن :

يعتبر شرط السن من الشروط الأساسية التي يتطلب توفرها في المرشحين في شغل الوظائف العامة، وذلك حتى تستطيع الإدارة أن تستفيد منهم لفترة معقولة من الزمن، فلذلك وضع المشرع حد أدنى للسن و لكنه لم يضع حد أقصى وقد حدد يجب أن يبلغ من العمر 18 سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف.

ثالثا - شرط الأهلية البدنية و العقلية :

يجب على العون المتعاقد أن يكون لديه قدرة بدنية و عقلية و مؤهلات تتلاءم مع الوظيفة التي أوكلت له، فهناك وظائف تتطلب مؤهلات لاختصاص معينة. و بمفهوم أخرى يؤكد على عدم إمكانية تعيين في وظيفة من لا يقدم للإدارة¹ :

-شهادة طبية صادرة من طبيب محلف من الطب العام تثبت خلو المعني من أي مرض، بما فيها الأمراض العقلية أو العاهات التي لا تتلاءم وشغل الوظيفة.

-شهادة طبية صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترش ح من إصابته بالسل أو شفائه النهائي منه.

رابعا - إثبات الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية :

نص المشرع في كل شرط من شروط التوظيف أن يوضح الموظف وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، وثمة ثلاث وضعيات: مؤديا للخدمة أو معفى لأي سبب من الأسباب أو مؤجلا، وعليه فإن المترشح للإلتحاق بوظيفة عمومية لا يعدو أن يكون مطالبا إلا بتقديم وثيقة تبوئية عن تواجده في إحدى الوضعيات الثلاثة.²

¹ رشيد حباتي، مرجع سابق، ص50.

² التعلية رقم 333 المؤرخة في 10 نوفمبر 2013، المتعلقة بإثبات الخدمة الوطنية، الصادرة عن الوزير الأول.

خامسا - التمتع بالحقوق المدنية و الخلق الحسن :

الحقوق المدنية هي مجموعة الحقوق التي يتمتع بها الفرد مثل حق التملك و العمل و التنقل والحياة وتكوين أسرة و العيش وحرية التعبير و الإنتخاب، والتمتع بالخلق الحسن تعني السيرة الحسنه أي أن لا يكون قد صدر في حقه أحكام جنائية تمس الشرف أو وجهها له اتهام مشين. و للتأكد من مدى تمتع المترشح لوظيفة بحقوق المدنية يشترط على هذا الأخير تقديم صحيفة السوابق القضائية المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة قصد التأكد من عدم حرمان المعني بالأمر من هذه الحقوق بمقتضى حكم قضائي.

سادسا - **خلو صحيفة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافى مع ممارسة منصب الشغل المطلوب:** هذا الشرط مرتبط جوهريا بالشرط المتعلق بتمتع المترشح لوظيفة بحقوق المدنية بل أكثر من ذلك فهو امتداد لهذا الأخير، فالمشرع من هذا الشرط أراد التأكيد على أن الإشارة إلى الإدانات المقيدة في السوابق القضائية لا يمكن أن تشكل بأية صفة مانعا لتوظيف، إلا إذا تعلق الأمر بوظائف تتنافى ممارستها مع المخالفة المرتكبة من قبل المترشح كان يكون على سبيل المثال مترشح محكوم عليه نهائيا بتهمة الإختلاس أو السرقة لشغل وظيفة مرتبطة بتسيير الأموال العمومية.

الفرع الثاني : إجراءات التوظيف:

يفتح مجال التوظيف بناء على قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، يكون في شكل إعلان يتضمن النقاط التالية : عدد مناصب العمل المراد شغلها، طبيعة التوظيف، عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المقصودة، شروط التأهيل المطلوب، طبيعة و مدة عقد العمل، عنوان وأجال و كذا تاريخ إرسال أو إيداع ملفات الترشح، تاريخ و مكان إجراء الإختبار المهني، مكان التعيين. وينشر الإعلان لمدة 20 يوما على مستوى مقر الإدارة و كذا على مستوى جهات أخرى .

1- ملف التوظيف

أوجب المرسوم الرئاسي 308/07 على كل متشح لمنصب شغل خاضع إلى نظام التعاقد أن يقدم ملفا إداريا قبل توظيفه.¹ وتطبيقا لأحكام المادة 20 من المرسوم 308/07 صدر قرار مؤرخ في 07 افريل 2008 يحدد تشكيلة الملف الإداري و كيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان. وحسب نص المادة 02 من نفس القرار² فليق الملف الإداري يتكون من: طلب خطي ونسخة من الشهادة أو الإجازة أو المستوى الدراسي أو التكوين، نسخة من شهادة إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية، شهادة عمل تثبت الخبرة المهنية المكتسبة في تخصص له صلة مع منصب العمل المراد شغله عند الإقتضاء، مستخرج من صحيفة السوابق القضائية سارية الصلاحية، شهادة طبية تثبت تأهل المترشح لشغل منصب العمل المقصود. يودع الملف إلى المكتب المختص باستقبال الملفات عن طريق البريد برسالة موصي عليها أو شخصيا، و يتم تسجيلها بتسلسل زمني في سجل خاص مؤشر عليه و مرقم مفتوح من طرف السلطة الإدارية المعنية.³ و في حالة التوظيف يجب إتمام ملفه بالوثائق التالية: شهادة الميلاد، شهادة عائلية عند الإقتضاء، شهادة الجنسية الجزائرية، ستة (6) صور شمسية .

2- طرق اختيار المترشحين للمناصب المقترحة: يتم اختيار المترشحين عن طريق:

1- **التوظيف المباشر :** يمكن القيام بالتوظيف المباشر اعتبار لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض المناصب الشغل و هذا كاستثناء دون إعلان عن فتح التوظيف.⁴

2- **التوظيف بالانتقاء :** يتم توظيف المترشحين عن طريق الإنتقاء على أساس دراسة الملف المقدم من طرف المترشح ويكون في حالة عقود العمل المحدد المدة. ويتم الدراسة من طرف

¹ المادة 17 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

² المادة 02 من القرار مؤرخ في 07 افريل ، 2008 يحدد تشكيلة الملف الإداري و كيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان.

³ المادة 03 من القرار مؤرخ في 07 افريل ، 2008 مرجع سابق.

⁴ المادة 19 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

ممثلين (2) مؤهلين عن السلطة الإدارية المختصة،¹ وتدّون أشغال اللجنة في محضر انتقاء المترشحين المقبولين نهائياً حسب درجة الإستحقاق وفي حدود المناصب المالية المطلوبة. يبلغ المحضر للمصادقة عليه إلى المصالح المركزية أو المحلية للتوظيف العمومي، حسب الحالة في أجال ثمانية أيام (8) ابتداء من تاريخ توقيعه مرفقاً بإعلان التوظيف المؤشر عليه قانوناً من طرف الوكالة الولائية للتشغيل و الوكالة المحلية للتشغيل المختصة.²

3-التوظيف عن طريق الاختبار المهني : يتم توظيف المترشحين عن طريق الاختبار المهني في مناصب شغل غير محددة المدة و يسند إلى مراكز التكوين المهني و التمهين تنظيم الإختبارات المهنية للتوظيف في المناصب المحددة في المادة 09 من المرسوم الرئاسي 308/07، و تتضمن الإختبارات المهنية حسب المناصب المقصود للإختبارات الآتية³:

1-الإلتحاق بمناصب عامل مهني : و ينقسم العمال المهنيين إلى أربعة مستويات⁴:

-عامل مهني من المستوى الأول : يتم توظيفهم عن طريق اختبار شفهي يتمثل في محادثة مع لجنة تهدف إلى تقييم مهارات المترشح لضمان تنفيذ المهام ذات الصلة مع المنصب المراد شغله لمدة 30 دقيقة.

-عامل مهني من المستوى الثاني و الثالث و الرابع : اختبار تطبيقي في شكل امتحان يهدف إلى تقييم درجة التحكم المهني للمترشح لضمان تنفيذ المهام ذات الصلة مع التخصص لمدة ساعة واحدة.

¹ المادة 08 من القرار مؤرخ في 07 افريل ، 2008 ، مرجع سابق.

² المادة 09 من القرار مؤرخ في 07 افريل ، 2008 ، مرجع سابق.

³ المادة 12 من القرار مؤرخ في 07 افريل ، 2008 ، مرجع سابق.

⁴ المادة 28 من المرسوم الرئاسي، 308/07، مرجع سابق.

2-الإلتحاق بمنصب عون الخدمة : و تنقسم إلى ثلاث مستويات¹:

-المستوى الأول و الثاني و الثالث يتم توظيفهم على أساس اختبار كتابي يتمثل في تحرير مقال يتعلق بموضوع عام لمدة ساعتان.

3-الإلتحاق بمنصب سائقي السيارات ورؤساء الحظائر: وينقسم إلى ثلاث مستويات²:

سائق السيارة من المستوى الأول و الثاني و الثالث : يتم توظيفهم على أساس اختبار تطبيقي في سياقة سيارة من الصنف المقصود و معرفة قواعد قانون المرور.

رئيس حظيرة : يوظف على أساس اختبار كتابي يتمثل في تحرير موضوع عام لمدة ساعتان، و اختبار تطبيقي حول صيانة السيارة لمدة ساعة واحدة.

4-الإلتحاق بمنصب أعوان الوقاية والحرس : تنقسم إلى ثلاث مستويات³.

-الحراس : يتم توظيفهم على أساس اختبار شفهي يتمثل في محادثة مع لجنة تهدف إلى تقييم كفاءات المترشح لضمان تنفيذ المهام ذات الصلة مع المنصب المراد شغله لمدة 30 دقيقة.

-أعوان الوقاية من المستوى الأول و الثاني : يتم توظيفهم على أساس اختبار كتابي يتمثل في تحرير موضوع عام لمدة ساعتان، و اختبار شفهي يتمثل في محادثة تهدف إلى تقييم معارف المترشح في ميدان الوقاية لمدة 30 دقيقة.

3-إعداد قوائم الناجحين :

تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في الإختبار المهني من طرف لجنة مجتمعة في هيئة لجنة مداولات مشكلة من:
*ممثل السلطة الإدارية المختصة رئيسا.

¹ المادة 32 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

² المادة 37 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

³ المادة 41 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

*ممثل مركز الامتحان.

*مصحح (1) للاختبارات معين من طرف رئيس مركز الإمتحان.¹

ويعتبر ناجحين نهائيا في الإختبار المهني المترشحين الذين تحصلوا على معدل عام يساوي أو يفوق 20/10 و في حدود المناصب المالية المطلوبة شغلها.² تدول أشغال اللجنة في محضر إعلان النتائج النهائية للإختبار المهني و يبلغ المحضر إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية للمصادقة عليه في آجال 8 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه مرفق بإعلان التوظيف المؤشر عليه و المؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل و الوكالة المحلية للتشغيل المختصة.³ كما تضبط اللجنة السابقة الذكر قائمة احتياطية حسب درجة الإستحقاق، لتعويض المترشحين الناجحين في حالة لم يلتحقوا بمناصبهم عند الإقتضاء.

وفي حالة لم يلتحق المترشح الناجح بمنصبه لمدة 15 يوم ابتداء من تاريخ تبليغه كتابيا بنجاحه يفقد حق التوظيف، ويتم تعويضه بالمترشح الإحتياطي حسب الترتيب.⁴ يتم إمضاء العقود من طرف المترشحين الناجحين و الذي يرسل إلى مصادر الرقابة المالية للتأشير عليه⁵ أو مصالح التوظيف العمومي إن كانت المسابقة منظمة من طرف البلديات لكونها تخضع للرقابة السابقة للوظيفة العمومية فيما يخص التأشير و بعد التأشير عليه حسب الحالة يتم إمضاءه من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويرقم و يسجل في سجل القرارات الإدارية للإدارة ثم يبلغ لمصالح الوظيفة العمومية في حدود عشرة أيام من تاريخ إمضاءه.⁶ وفي الأخير يعين المترشحين الناجحين بصفة أعوان متعاقدين، و يمارسون المهام الموكلة إليهم بمقتضى العقد المبرم بينهم و بين الإدارة.

¹ المادة 14 من القرار مؤرخ في 07 افريل ، 2008 ، مرجع سابق.

² المادة 13 من القرار مؤرخ في 07 افريل ، 2008 ، مرجع سابق.

³ المادة 15 من القرار مؤرخ في 07 افريل ، 2008 ، مرجع سابق.

⁴ المادة 19 من القرار مؤرخ في 07 افريل ، 2008 ، مرجع سابق.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 414/92 المؤرخ في 14 نوفمبر 1992، يتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها، ج ر ع 26.

⁶ المادة 20 من القرار المؤرخ في 07 افريل 2008، مرجع سابق.

المطلب الثاني : حقوق و واجبات الأعوان المتعاقدين

بعد تعيين العون المتعاقد في منصبه يكتسب مجموع من الحقوق وفي المقابل مجموعة من الواجبات سنتناول في الفرع الأول حقوق الأعوان المتعاقدين و الفرع الثاني واجبات الأعوان المتعاقدين.

الفرع الأول : حقوق الأعوان المتعاقدين :

نظم المشرع في المرسوم الرئاسي 308/07 مجموعة من الحقوق،¹ يتمتع بها العون المتعاقد منذ تعيينه تتمثل في ما يلي:

1-راتب بعد الخدمة : الحق في الراتب هو المبلغ الذي يتقاضاه العون المتعاقد شهريا وبصفة دورية مقابل أدائه الخدمة. ويتم دفع رواتب الأعوان المتعاقدين حسب تصنيفهم و مستوى تأهيلهم و ذلك في إحدى الشبكتين.² ويشمل راتب الأعوان المتعاقدين الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الإستدلالي القاعدي المطبق لصنف منصب الشغل في قيمة النقطة الإستدلالية، كما يستفيد من تعويض الخبرة المهنية و تعويض مقابل المصاريف التي ينفقونها بمناسبة نشاطهم غير إن احتساب الراتب بالنسبة للأعوان العاملين بالتوقيت الجزئي يكون حسب ساعات العمل المنجزة.³

2-الحماية الاجتماعية : ينتفع الأعوان و أسرهم بجميع الأعمال التي تساهم في تحسين و تطوير معيشتهم ماديا ومعنويا عن طريق تكملة لأجر العمل أو الراتب. و تقدم في شكل خدمات صحية و مساعدات اجتماعية و أنشطة ثقافية و ترفيهية، و يضمن صندوق الضمان الإجتماعي للعون و بصورة عامة لكل أجير و لذوي الحقوق عدد من الخدمات كالتأمين على المرض، الأمومة، العجز، الوفاة، حوادث العمل و الأمراض .

¹ المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

² المادة 23 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

³ انظر المواد 25,26,27 من المرسوم الرئاسي 308/07 مرجع سابق.

3-التقاعد : وهو حق معترف به للعامل متى توفر فيه الشروط التي يتطلبها القانون، كما يقوم العامل بتقديم طلب التقاعد لتصفية معاشه التقاعدي¹ وفق إجراءات وشكليات محددة.

4-العطل و الغيابات المرخص بها و أيام الراحة القانونية : نظم المشرع نظام العطل و الغيابات المرخص بها وأيام الراحة القانونية للأعوان المتعاقدين،² كما هو الحال بنسبة للموظفين و وضع لهم نظام خاص. فالأعوان المتعاقدين الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر 03/06.³ وله الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليه في المواد من 194 إلى 205 من نفس الأمر.⁴ و يمنع تأجيل العطلة السنوية أو جزاء منها من سنة إلى أخرى، غير انه يمكن للإدارة فيما يخص الأعوان الموظفين بموجب عقود غير محدد المدة إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك. إن ترتب العطلة السنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود أقصاه سنتان.⁵ مع الإشارة إلى إن لهم الحق في غياب خاص مدفوع الأجر لمدة 3 أيام كاملة، كما هو منصوص عليه بموجب المادة 212 من الأمر 03/06.⁶ ويمكن إن يستفيدوا زيادة على ذلك شريط تقديم المبررات المسبقة من رخص الغياب دون فقدان راتبهم:

-أثناء مدة انعقاد دورات المجلس التي يمارسون فيها عهدة عمومية انتخابية.

-لأداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي طبقا للتشريع المعمول به.

- للمشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع رياضي أو ثقافي.

وتضيف المادة 49 من المرسوم الرئاسي 308/07 إمكانية استفادة الأعوان المتعاقدين من رخص استثنائية لمدة 10 أيام غير مدفوعة الأجر للأسباب الضرورية القصوى المبررة قانونا

¹ محفوظ فغول، مرجع سابق، ص 47.

² المادة 46 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

³ انظر من المادة 191 إلى 193 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

⁴ انظر من المادة 194 إلى 205 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

⁵ المادة 47 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

⁶ المادة 212 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

خلال سنة. و الأعوان المتعاقدين بعقد غير محدد المدة و المزاولون المدة القانونية للعمل من رخص غياب دون فقدان راتبهم لمتابعة الدراسة في حدود حجم ساعي لا يتجاوز أربع ساعات في الأسبوع. ولهم الحق في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوما متتالية لآداء مناسك الحج في البقاع المقدسة وهنا لم يذكر إذا كان الأعوان يؤدون العمل بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي. و المرأة التي تم توظيفها بموجب عقد محدد المدة أو غير محدد المدة الحق في عطلة أمومة خلال فترة الحمل و الولادة. و الأم المرضعة الحق بعد انتهاء عطلة الأمومة مباشرة من الغياب لمدة ساعتين كل يوم مدفوعة الأجر لمدة ستة أشهر الأول وساعة واحدة مدفوعة الأجر لمدة ستة أشهر الموالية ، يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسب ما يناسب المعنية.¹

ويستفيد الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم لمدة غير محددة المدة و بالتوقيت الكامل أو الجزئي بناء على طلبهم وبعد سنتين من الخدمة من عطلة غير مدفوعة الأجر على اثر تعرض أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات. وتمنح العطلة الغير مدفوعة الأجر لمدة لا يمكن أن تتجاوز سنة واحدة و تتجدد في حدود أقصاه ثلاث سنوات. وبعد انقضاء العطلة الغير مدفوعة الراتب يعاد إدماج العون المتعاقد بناء على طلبه إلى منصب شغله ، وفي حالة إلغاء منصب شغله لا يمكن إعادة إدماجه.²

5-الإستفادة من الخدمات الإجتماعية : الأعوان المتعاقدين لهم الحق في الخدمات الإجتماعية تقدم على شكل خدمات صحية و مساعدات اجتماعية و أنشطة ترفيهيه و ثقافية.

6-ممارسة الحق النقابي : من حق الأعوان المتعاقدين ممارسة الحق النقابي حسب المادة

13 من المرسوم الرئاسي 308/07 فالحق النقابي محمي دستوريا إذ لا يجوز التمييز بين

¹ المادة 53 المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

² المادة 58 المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

الأعوان المتعاقدين و الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم. و لا يترتب على هذا الإنتماء أي تأثير على الحياة المهنية بشرط مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في القانون ساري المفعول.

7-الحق في الحماية القانونية : العون المتعاقد له الحق من حمايته من تهديد أو إهانته أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت قد يتعرض لها أثناء ممارسة وظيفته المنوطة بها وكذا توفير ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامته وصحته وسلامته البدنية و المعنوية . ويجب ضمان تعويض الضرر الذي يلحق به .

8-ممارسة حق الإضراب : حق العون المتعاقد من ممارسة الإضراب كما هو بالنسبة للموظف وهو يهدف إلى حماية جميع حقوق المشروعة و الدفاع عن مصالحه .

9-حق العون المتعاقد في التكوين : يستفيد الأعوان المتعاقدين من عملية تحسين المستوى أو تجديد المعارف التي تبادر بها الإدارة.¹ و الغاية الأساسية من التكوين هي محاولة استكشاف القدرات والمهارات التي يمتلكها كل عون متعاقد، والسعي إلى تطويرها بما يستجيب لمقتضيات العمل الإداري العصري، ولحاجيات الأعوان العموميين ورغبتهم في هذا المجال.

الفرع الثاني : واجبات الأعوان المتعاقدين:

لقد حددت أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية واجبات الأعوان المتعاقدين مثل الموظفين ونصت المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07 واجباتهم كتالي² :

1-ممارسة نشاطهم بكل إخلاص ودون تحيز: يعد من بين أهم الواجبات القانونية الملقاة على عاتق العون المتعاقد، ويقتضي ضرورة تنفيذ العون المتعاقد المهام المرتبطة بمنصب عمله بكل أمانة و إخلاص ودون تحيز مما يقتضي منهم احترام مواقيت العمل للمحافظة على استمرارية

¹ المادة 15 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

² المادة 14 المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

المرفق العام، و يبتعد عن كل تمييز فيما يخص الدين أو الجنس أو العرق أو الميول السياسي و النقابي و الثقافي أو الإجتماعي ¹.

2-الإمتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم حتى خارج الخدمة : إذا كان المشرع يتطلب عند التعيين توفر شرط حسن السمعة و الخلق، فقد نصت المادة 16 من المرسوم الرئاسي 308/07 لا يمكن لأي كان أن يوظف بصفة عون متعاقد إذا لم تتوفر فيه الشروط الآتية : أن يتمتع بالحقوق المدنية ، أن يكون على خلق حسن، و لا تحمل صحيفة السوابق القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة منصب الشغل المطلوب، و يتطلب أن يستمر هذا الشرط ملازماً للعون المتعاقد طول مدة خدمته، فلا يجب أن تكون له شبهات تتعلق بسمعته، و أن يكون موضع ثقة بالشعب.

3-التخلي في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم : مهما كانت الظروف وجب التخلي بسلوك لائق و محترم و الإبتعاد عن كل سلوك يتنافى وطبيعة منصب الشغل حتى وإن كان هذا خارج الخدمة.²

4-تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية : أي احترام السلطة الرئاسية وآداء النشاط وفق تعليمات و توجيهات هذه الأخيرة حيث يمنع على العون إنجاز أعمال وفق رغبته أو يتلقى توجيهات من أشخاص غير مخولين في سلم التدرج الإداري. وعموما فإن الفقه و التشريع المقارن يجمعان على ضرورة تقيد العامل بالأوامر و التوجيهات الموجهة إليه من طرف صاحب العمل ما لم يكن فيها تعريض للخطر.

¹ سميرة بن يخلف، وفاء قدود، السر المهني بالنسبة للعون المتعاقدين، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون معمم، قسم الحقوق، معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير المعهد الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2017/2016، ص 19.
² محفوظ فغول ، مرجع سابق، ص52.

5-مراعاة تدابير النظافة و الأمن التي تقررها الإدارة: تنص المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07 على واجب مراعاة تدابير النظافة و الأمن التي تقررها الإدارة، وهذا لما لها من فائدة على العون المتعاقد نفسه أولا و الإدارة ثانيا و المنتفعين من المرفق أيضا أي للمصلحة العامة.

6-السهر على حماية الوثائق الإدارية : كما اوجب الموظف المحافظة على الوثائق الإدارية اوجب عليه أن أي إخفاء أو تحويل أو إتلاف للملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية يعرض صاحبها إلى عقوبة تأديبية .

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

8-واجب الإلتزام بالسر المهني في الوظيفة: جنح المشرع الجزائي إلى اعتبار إفشاء الأسرار المهنية أو الأسرار المصنفة كذلك في التنظيم أو محاولة إفشائها، وكذلك تهريب وثائق الخدمة و المعلومات و التسيير أو معلومات ذات طابع مهني أو إخفاؤها جريمة تأديبية من الدرجة الثالثة.¹ ذلك لأن العون المتعاقد بحكم وظيفته يطلع على كثير من الأسرار التي تخص المواطنين أو الموظفين أو الإدارة التي يعمل بها و لذلك تنص مختلف تشريعات العالم على المحافظة على السر المهني. وتجدر الإشارة إلى أن العون المتعاقد لا يلتزم بالمحافظة على السر المهني في حالات محددة مثل :

-إحاطة النيابة العامة بالجنايات والجنح التي ترتكب طبقا لنص المادة 32 من قانون الإجراءات الجزائية.

-يجب الا يشكل واجب المحافظة على السر المهني عائقا أمام تحقيق العدالة .

¹ سميرة بن يخلف، قدود وفاء، مرجع سابق، ص36

يجوز للإدارة الإدلاء بمعلومات تخص موظف يتبعها لصالح إدارة أخرى عملاً بمبدأ وحدة الإدارة .

خلاصة الفصل الأول

من خلال ما تطرقنا له في هذا الفصل الأول الإطار المفاهيمي للأعوان المتعاقدين يتضح لنا أن هناك فرق بين الأعوان المتعاقدين و الموظفين من حيث الإستمرارية و الديمومة فالأعوان المتعاقدين يوظفون بصفة استثنائية مؤقتة، عن طريق عقد إداري مركب ذو طابع تنظيمي و تعاقدية محددة المدة أو غير محددة المدة و بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، و يلتزمون بنفس الواجبات التي يلتزم بها الموظفين العموميين، إلا أن ليس لهم الحق باكتساب صفة الموظف أو الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية، عكس الموظف الذي له صفة الديمومة و ذو طابع تنظيمي، فالأعوان المتعاقدين يوظف حسب الحالة و وفق حاجات المؤسسة .

الفصل الثاني

النظام التأديبي للعون المتعاقد
ونهاية نشاطه

الفصل الثاني : النظام التأديبي للعون المتعاقد ونهاية نشاطه

يكتسب العون المتعاقد بمجرد توظيفه مركز قانوني، حيث أوجب عليه مجموعة من الواجبات و الحقوق المشار إليها سابقا. وفي حالة تخلي العون المتعاقد لواجباته التعاقدية، أو القيام بمخالفة أو المساس بالإنضباط يتسبب في خطأ مهني يؤدي إلى عقوبة تأديبية تكون حسب جسامة الخطأ المترتب، وقد تؤدي إلى فسخ العقد، ونهاية نشاطه مع الإدارة ، أي بمعنى انتهاء مهامه و أعماله مع الإدارة، وتوقف جل حقوقه المهنية.

وليس كل الأخطاء المهنية تؤدي إلى عقوبة إنهاء العلاقة التعاقدية، فالعقوبات التأديبية التي يتعرض لها العون المتعاقد حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب،¹ فقد نصت المادة 69 من المرسوم الرئاسي 308/07 الأسباب التي تؤدي إلى نهاية نشاط العون المتعاقد لذلك سنتناول في هذا الفصل إلى النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في المبحث الأول و نهاية نشاطه في المبحث الثاني.

¹ المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

المبحث الأول : الأخطاء المهنية :

إذا كانت الحقوق التي منحت للعون المتعاقد هدفها أن يشعر بالإطمئنان أثناء ممارسته لمهامه ومن جهة، وتكون حافزا إليه في أدائه بكل إخلاص و تفاني من جهة أخرى، فإنه بالمقابل يقتضي الحال وضع نظام تأديبي خاص لتحديد مختلف الأخطاء المهنية و كذا العقوبات المناسبة .

ولقد ادرجت الأنظمة الوظيفية المتعاقبة على أسلوب واحد في تحديد المخالفة التأديبية، وذلك بوصفها بأوصاف عامة دون تحديد الأفعال المؤثمة، وكان من شأن ذلك استحالة وضع جزاء محدد لهذه الأفعال الغير المحددة، ومن ثمة فقد خلت الأنظمة من ربط كل فعل بجزاء محدد سلفا إلا في حالة النص الصريح، وفي المقابل لقد حرص المشرع على تحديد السلطة المختصة لتوقيع العقوبات التأديبية لما في ذلك من ضمانات هامة للعون المتعاقد .

المطلب الأول : مفهوم الأخطاء المهنية

إن إخلال الموظف بواجباته الوظيفية، أو تقصيره لواجباته المفروضة بموجب القوانين و اللوائح يعدو خطأ مهنيا. وإن ارتكاب أي خطأ من قبل العون المتعاقد يستوجب بالضرورة توقيع العقوبة التأديبية الملائمة مع مدى جسامة الخطأ المرتكب من قبل العون المتعاقد، لذلك سنتطرق في الفرع الأول إلى تعريف الأخطاء المهنية و الفرع الثاني العقوبة التأديبية.

الفرع الأول : تعريف الأخطاء المهنية :

يطلق على الأخطاء المهنية اسم الجرائم التأديبية أو الأخطاء التأديبية أو المخالفات التأديبية. وقد تنازعت الآراء الفقهية في محاولة تحديد معنى الخطأ المهني حتى تهتدي به السلطة التأديبية من جهة، ويكون سند للقاضي يساعده في تكييف الفعل الذي ارتكبه الموظف. و قد وردت عدة تعاريف بشأنه مستخلصة من واقع الواجبات الملقاة على عاتق الموظف أثناء أو بمناسبة ممارسته لوظيفته مع اعترافهم بصعوبة التحديد.

التعريف الفقه: عرف الدكتور إسماعيل زكي " الأفعال التي تستوجب المخالفة التأديبية هي كل تقصير في أداء الواجب أو إخلال لحسن السلوك و الآداب من شأنه أن يترتب عليه امتحان المهنة والخطأ و الخروج عن التزامات سلبية مفروضة على الموظفين"¹

¹ عبد العزيز عماري، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية،مذكرة لنيل شهادة ماستر،شعبة حقوق،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح،ورقلة، 2014/2013،ص 33.

أما الدكتور سليمان الطماوي عرفها " الجريمة التأديبية هي كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل وبنافي واجبات منصبه".¹

التعريف القضائي: مجلس الدولة في مصر قدم عدة تعاريف بشأنه وهي أساسا تدور حول معنى واحد "وهو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية أو القيام بعمل محرم، فإذا خالف الواجبات التي تنص عليها القوانين العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القوانين فإنه بذلك قد ارتكب ذنبا إداريا فيسوغ معاقبته تأديبيا".²

التعريف التشريعي : المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا محددا للأخطاء المهنية، نظرا لطبيعته الخاصة والتي لا يمكن حصره لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة في حد ذاتها، لكنه اعطى مفهوما واسعا نظرا لكثرة الأخطاء المهنية وتنوعها، فالمرسوم الرئاسي 308/07 نص في المادة 59 على ما يلي "يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية وكل مساس بالإنضباط أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية".³ ونلاحظ هنا لم يعرف المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين ونفس الأمر في الأمر 03/06 الخطأ المهني، لكنه عرف بإخلال بالالتزام قانوني، و يأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع أي يشمل جميع القواعد القانونية أي كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا القواعد الخلقية،⁴ و حتى العقد، و السبب في ذلك يرجع إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه والذي لا يقبل الحصر و التحديد خلافا للخطأ الجنائي.⁵

كما يلاحظ أن المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين لم يحدد درجة الأخطاء المهنية عكس الأمر 03/06 الذي صنف الأخطاء المهنية للموظفين إلى أربع درجات حسب المواد 178 إلى 181. وفي ظل تصنيف للأخطاء المهنية يمكننا تصنيفها حسب طبيعتها كما يلي:⁶

¹ نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، ط 2، دار الفكر العربي، مصر، 2002، ص 32.

² - عبد العزيز عماري، مرجع سابق، ص 33.

³ المادة 59 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

⁴ فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010، ص111.

⁵ حورية اوراك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المركز الجامعي تامنغست،

الجزائر، 2012، ص 141.

⁶ فرحات بوقابة، معمري خالد، نظام التعاقد في ظل الأمر 03/06، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في قانون، تخصص قانون عام، قسم القانون العام، كلية الحقوق بوردواو، جامعة احمد بوقرة بومرداس، 2018، 2017، ص46.

1 - الإخلال بالواجبات التنظيمية :

تمثل في إخلال الأعوان المتعاقدين بالواجبات المنصوص عليه في المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين و التي تتمثل في :

- 1 ممارسة نشاطهم بكل إخلاص و دون تحيز.
- 2 الإمتناع عن كل فعل لا يتماشى و طبيعة منصب شغلهم حتى خارج الخدمة.
- 3 التخلي عن كل الظروف بسلوك لائق و محترم.
- 4 تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية.
- 5 مراعاة تدابير النظافة و الأمن التي تقررها الإدارة.
- 6-عدم إنشاء أي حدث علموا بها أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم، أو يمكن للغير من الإطلاع عليها باستثناء ضروريات الخدمة.
- 7 المسهر على حماية الوثائق الإدارية وآمنتها.
- 8 الحفاظ على ممتلكات الإدارة.

2- الإخلال بالواجبات التعاقدية :

وتتمثل في إخلال الأعوان المتعاقدين بالواجبات المنصوص عليها في عقد التوظيف و المتعلقة بمنصب الشغل الذي يشغله.

3- المساس بالإنضباط أو الأخطاء أو المخالفات المهنية :

وتعني الإخلال بالانضباط العام داخل المؤسسات و الإدارات العمومية الذي يؤدي إلى المساس بالسير الحسن للمصالح، و كذا كل الأخطاء و المخالفات التي لا يمكن حصرها و تحديدها.

2- أركان الخطأ الوظيفي :

يرى الفقهاء أن العناصر الأساسية المكونة للجريمة التأديبية يمكن حصرها في الموظف الذي ارتكب الخطأ و الفعل الايجابي أو السلبي الصادر عن الموظف و نية الموظف عند صدور الفعل.¹

1 -الركن المادي: يتمثل في الفعل الذي ارتكبه الموظف و الذي يخالف به واجباته، غير أن كل فعل يرتكبه الموظف لا يعد ذنبا إداريا،² حيث يتعلق هذا الركن بماديات الجريمة أو الخطأ و مظهرها الخارجي، ولا خلاف في عدم قيام إي جريمة تأديبية دون توفر هذا الركن في شكل ايجابي، كما لو كان بشكل اعتداء على رئيس العمل أو بشكل سلبي كالإمتناع عن تنفيذ أمر رئاسي واجب الطاعة.

2-الركن المعنوي : وهي الإرادة الاثمة أو غير المشروعة للموظف في اقتراف الفعل المكون للركن المادي للجريمة او هو القصد في تحقيق النتيجة المترتبة على التصرف، فإذا انعدمت إرادة الموظف أثناء ارتكاب المخالفة فلا تقام المسؤولية التأديبية .

ويجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد جمع بين عنصر الإرادة و الدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة التأديبية، لأنه فرض على الإدارة أن تأخذ في الحسبان عند تقديرها الخطأ نية الموظف والدوافع التي أدت إلى اقتراف الذنب الإداري وهذا ما يمنح للموظف ضمانات أكثر فاعلية.³

3-الركن الشرعي : ويتمثل في النص القانوني الذي يجرم الفعل و يحدد له العقوبة و ذلك استنادا للمبدأ الجنائي لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، فهذا لا ينطبق كثيرا في مجال التأديبي وذلك بعدم وجود حصر كامل للمخالفات التأديبية، بل أن الموظف يخضع للمساءلة التأديبية و

¹ - صباح حماني، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013/2014، ص37.

² - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص28.

³ كمال رحماوي ، مرجع سابق، ص31.

توقيع الجزاء عليه، إذا ما ثبت ضده فعل إيجابي أو سلبي، يشكل إخلالا بواجباته الوظيفية أو مخالفة القواعد القانونية المنظمة لسير العمل.

الفرع الثاني : العقوبة التأديبية :

إن أي إخلال بالواجبات الوظيفية يحمل العون المتعاقد محل مسائل تأديبية قد تصل عقوبته إلى فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض ، مما يجعل الأمر خطير على مركز العون المتعاقد، فالهدف الذي ترمي إليه العقوبة التأديبية تختلف تماما من الغرض الذي يسعى لتحقيقه الجزاء في القانون الجنائي، غير هذا الاختلاف في الهدف لا يمنع العقوبة التأديبية من أن تتأثر بالعقوبة الجنائية، وبذلك اختلفت التعاريف الفقهية للعقوبة التأديبية و طبيعتها فمنهم من يقول أنها جزاء، ومنهم من يقول أنها إجراء قانوني.

1-تعريف العقوبات التأديبية : لم تعالج جل التشريعات الوظيفية تعريف العقوبات التأديبية،

لدى عالجها الفقه منها الأستاذ محمد ماجد ياقوت عرفها " هو جزاء ذو نوعية خاصة الذي يلحق بالعون المتعاقد دون غيره من أفراد المجتمع فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية.¹ كما عرفها عمار عوابدي "هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد و الأحكام القانونية و التنظيمية و الإجرائية المقررة".²

أما التشريع الجزائري فلم يعرف العقوبات التأديبية بل قام بالنص عليها في المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07 " تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب، فيما يلي : الإنذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

¹ - محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفة التأديبية، الطبعة 1، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 386.

² عمار عوابدي، مبدأ التدرج فكرة السلطة الرئيسية، الطبعة 1 دار هومة، الجزائر، 1998، ص 336.

ومن خلال التعريفات السابقة الذكر نستنتج أن العقوبات التأديبية لا تخرج من العناصر الأساسية التالية :

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

-يجب أن تكون العقوبة منصوص عليها وهذا ما تضمنت المادة 60 السالفة الذكر .

-الحق في توقيع العقوبات يكون من السلطة المختصة بإصدارها.

-العقوبات التأديبية لا توقع إلا على العون المتعاقد.

-توقيع العقوبة التأديبية يكون بسبب مخالفة الواجبات الوظيفية للعون المتعاقد.

-الهدف من العقوبة التأديبية هو حسن سير المرفق العام .

وبالتالي يمكن تعريف العقوبة التأديبية على أنها : "الجزاء التأديبية و التي يجوز

للسلطة التأديبية المختصة توقيعها على العون المتعاقد عند ثبوت إخلاله بواجباته الوظيفية عملا على حسن سير المرفق العام في المنظمات الإدارية المختلفة، أو هو الجزاء الذي يصيب العون المتعاقد في مركزه الوظيفي، سواء بإنقاص زواياه المادية أو المعنوية أو بإنهاء خدمته مؤقتا أو نهائيا.¹

2- إجراءات العقوبات التأديبية :

نصت المادة 61 من المرسوم الرئاسي 308/07 أن تحديد العقوبات التأديبية على

الأعوان المتعاقدين على حساب درجة جسامة الخطأ المرتكب من العون المتعاقد، و وفق

الظروف التي تم فيها ارتكابه، وهنا يجب مراعاة التحقق من ارتكاب الخطأ من قبل العون

المتعاقد و تحديد حيثياتها وهذا ليس بالأمر المطلق، إذ أن توفر مجموعة من العوامل من

¹ كريمة دريس، النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون الوظيفة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، 2016/2017، ص 36.

شأنها أن تؤثر في تحديد الأخطاء المهنية المنسوبة للعون المتعاقد. و الإدارة ليست حرة في تقدير أهمية الخطأ و إنما هي مقيدة بعدة عوامل هي ظروف ارتكاب الخطأ، درجة خطورة الخطأ و الضرر الناجم عنه، سلوك العون المتعاقد. و السلطة المختصة بإصدار قرار العقوبة مجبورة على تبرير القرار و تبليغه للمعني في أجل لا يتعدى ثمانية أيام وهذا وفقا لأحكام المادتين 62 و 63 من نفس المرسوم الرئاسي السالف الذكر، كما لا يمكن اتخاذ القرار فيما يخص فسخ عقد دون الإشعار المسبق للمعني أو التعويض إلا بعد مثوله أمام اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء بحيث يحدد تشكيلها بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و هذا ما نصت عليه المادة 66 من نفس المرسوم . و يحق للعون المتعاقد الإطلاع على ملفه التأديبي في حالة صدور إجراء تأديبي في حقه، و يمكنه الإستعانة بمدافع يختاره بنفسه و هذا ما أكدت عليه المادة 65.¹ و في حالة ما يكون العون المتعاقد محل متابعة جزائية يوقف فوراً ولا يسمح ببقائه في منصبه ولا تسوى وضعيته إلا بعد أن يصدر الحكم النهائي، ولا يتقاضى أي راتب مدة توقيفه ما عدا المنح ذات الطابع العائلي.² و يفسخ عقد العون المتعاقد دون إشعار مسبق أو تعويض، في حالة تغيبه مدة 10 أيام متتالية دون مبرر مقبول بسبب الإهمال للمنصب ، و يكون هذا الإجراء بعدا اعذراه مرتين.³ وهنا نلاحظ الاختلاف بين الموظف والعون المتعاقد في حالة إجراءات التوقيف فالموظف يتقاضى نصف راتبه ويمكنه الاطلاع على ملفه في حالة تحريك الدعوة للقيام بالإجراءات اللازمة كإحضار الشهود مثلاً. عكس العون المتعاقد الذي يتوقف راتبه عدا المنح ذات الطابع عائلي، ويطلع على ملفه في حالة إصدار القرار التأديبي.

¹ المادة 65 من المرسوم الرئاسي 308/07 مرجع سابق.

² المادة 67 من المرسوم الرئاسي 308/07 مرجع سابق.

³ المادة 68 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

3- الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية

تعتبر العقوبة وسيلة من الوسائل الإدارية التي تستخدمها السلطة المختصة لردع مرتكبي المخالفات التأديبية فهي تتميز بالصفة المهنية بمعنى أنها لا تمس المخلفات إلا في مصلحة الوظيفة وهذا لارتباطه الوثيق بالمهام المسندة إلى العون المتعاقد و الواجبات الملقاة على كاهله حيث لا يعرف القانون التأديبي نفس العقوبات المستعملة في القانون الجنائي كالحبس و الإعدام.¹ كذلك الحال في ما يخص قانون العقوبات ، فهو يجهل تمام العقوبات التي يستعملها القانون التأديبي كالتوبيخ أو الإنذار.

على الرغم انه يوجب تقارب بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجنائية على اعتبار أن كلاهما تستعملان وسيلة واحدة أي تحقيق هدفهما في منع العون المتعاقد من العودة مرة أخرى إلى ارتكاب المخالفات،² بالإضافة إلى اتفاقهما في جوهر المسؤولية ما بين العقوبتين و هي الضرر الواقع. إلا أن أوجه العقوبتين تضلان مختلفتين، فنجد ناحية أساسها المسؤولية فأساس المسؤولية الجنائية إخلال بواجب قانوني يكفله قانون العقوبات بنص خاص أما المسؤولية التأديبية فأساسها الخطأ الوظيفي أي إخلال بواجبات الوظيفية إيجاباً أو سلباً .³ أما من ناحية العقوبة الجنائية محددة في حديها الأقصى و الأدنى لكل جريمة و الأمر خلاف ذلك بالنسبة للعقوبات التأديبية التي لا تعرف هذه الحدود.

إضافة إلى أن العقوبة التأديبية نجد مضمونها الحرمان من ميزة من المزايا الوظيفية خلافا للعقوبة الجنائية التي مضمونها غرامة مالية أو سالبة للحرية ، أما من ناحية الشكل الذي تصدر فيه العقوبة فإنها تصدر من خلال حكم قضائي ، أما العقوبة التأديبية فتقرر السلطة الإدارية المختصة عن طريق قرار إداري باستثناء بعض التشريعات التي تخضع إلى المحاكم التأديبية.

¹ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 87.

² بلال امين زين الدين، التأديب الإداري، دار الفاسر العربي الإسكندرية، مصر، 2010، ص 338.

³ سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، د ط، الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، مصر، 2011، ص 65.

المطلب الثاني: السلطة المختصة لتوقيع العقوبات :

وهي الجهة أو الشخص الذي يخول له القانون صلاحية ممارسة وظيفة التأديب من خلال توقيع الجزاء التأديبي على من يثبت مسؤوليته في ارتكاب الخطأ. فلا احد يمكن له توقيع العقوبات التأديبية إلا الجهة التي عينها المشرع ، ولا يجوز لهذه السلطة أن تفرض أيا من اختصاصاتها أو يحل محلها أي شخص إلا في الحدود التي رسمها القانون.

وتختلف الجهة التي لها حق التأديب والفصل التأديبي من تشريع لآخر باختلاف الأنظمة، وبما أن الجزائر تتبنى النظام الرئاسي فقد خولت صلاحية توقيع جزاء العون المذنب للسلطة الرئاسية إلا أنها مقيدة في ذلك بما حدده القانون.¹ وأحال البعض منها إلى ما يسمى المجالس التأديبية وهي هيئة استشارية تستشير السلطة الرئاسية في العقوبات الجسيمة وتنفذ برأيها.² وقد حددها القانون أن مهما كانت الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي فقد ألزمها القانون بالتقيد بالمبادئ التي تحكمه.³ قصد الابتعاد عن كل تعسف منها لسلطتها و الذي من شأنها الإضرار بالعون المتعاقد وذلك في ظل الرقابة القضائية وسنتناول في هذا المطلب السلطة الرئاسية و اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الأول :السلطة الرئاسية التأديبية:

تختص السلطة الرئاسية في توقيع الجزاء التأديبي على العون المقترف للخطأ وذلك خلال إخلاله بالواجبات المرتبطة بالوظيفة، وعليه فقد منح المشرع السلطة الرئاسية سلطة التأديب محاولا تجسيد مبدأ فاعلية العمل الإداري ، طبقا لنص المادة 62 من الأمر الرئاسي 308/07 بقولها " تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه، و يجب أن تبرر و تبلغ إلى المعني بالأمر.⁴ و كقاعدة عامة فقد منح المشرع الجزائري

¹ سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 52.

² كمال حمراوي، مرجع سابق، ص 37.

³ تتمثل المبادئ في : مبدأ الشرعية، مبدأ المساواة، مبدأ عدم التعدد، مبدأ الشخصية، مبدأ التناسب.

⁴ المادة 62 من المرسوم الرئاسي، مرجع سابق.

في مجال التأديب للسلطة الرئاسية الصلاحية في تسليط العقوبة التأديبية على العون المذنب فبذلك لها صلاحية تحريك الدعوة و إصدار القرار التأديبي.¹ ويصدر القرار التأديبي مع تسببه و هذا طبقا للأمر الرئاسي 308/07 في المادة 63 التي تنص "يبلغ العون المعني بالقرار المتضمن للعقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذها للقرار ، و يحفظ في ملفه الإداري.² و التسبب هو ذكر الإدارة في صلب القرار التأديبي مبررات إصداره بهدف إحاطة المخاطبين بها، أي الأعوان المتعاقدين المذنبين بالدوافع التي لأجلها ثم عقابهم، فهو قيام الإدارة ببيان مبررات إصدار القرار التأديبي. فيجب أن يكون التسبب مباشر و معاصر لصدور القرار التأديبي وان يصدر في صلب القرار وان تكون النتيجة المتوصل إليها من طرف سلطة التأديب والأسباب التي بنيا عليها القرار التأديبي .وهذا التسبب هو بيان واقعة مستوجبة للجزاء ذلك أنه يسمح للعون المذنب من معرفة أسباب القرار بمجرد قراءته فعلى سلطة التأديب أن تستند بذلك إلى صياغة في تكييفها للمخالفة التأديبية.

كما تملك سلطة توقيع عقوبة فسخ عقد العمل بسبب إهمال المنصب دون إشعار مسبق او تعويض في حالة إذا تغيب العون المتعاقد مدة عشر (10) أيام دون مبرر مقبول وهذا ما نصت عليه المادة 68 من الأمر الرئاسي 308/07 بقولها "إذا تغيب العون المتعاقد مدة عشرة أيام متتالية دون مبرر مقبول تتخذ السلطة الإدارية المختصة إجراء فسخ عقد العمل بسبب إهمال المنصب دون إشعار مسبق أو تعويض، بعد أعذاره مرتين. ويعتبر القرار التأديبي الصادر عن الجهة الإدارية المختصة بالتأديب قرار إداريا وذلك لاجتماعه على عنصر القرار الإداري.

¹ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 105.

² المادة 63 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

الفرع الثاني : اللجنة التأديبية استشارية متساوية الأعضاء

لقد أنشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية هيئات على كل مستوى سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية وقد أطلق عليها اللجنة الاستشارية متساوية الأعضاء.

1-تشكيلة اللجنة :

حدد القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008 ، و الذي صدر استنادا إلى المواد 64 ، 65 ، 66 ، من المرسوم الرئاسي 308/07 ، إذ تنشأ هذه اللجنة لدى الإدارة المركزية و المصالح غير المركزية التابعة لها، و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي حسب المادة 02 من القرار المشار إليه سابقا.¹ وهي تشمل عدد متساوي من الممثلين حيث تتشكل اللجنة من ثلاثة أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الإدارة وعدد مساوي من الأعضاء الإضافيين، و ثلاثة أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الأعران المتعاقدين وعدد مساوي من الأعضاء الإضافيين، ويعين رئيس اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة الإدارية المختصة من بين الأعضاء ممثلي الإدارة الدائمين.² وتشكل خاصية التمثيل المتساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الأعران المتعاقدين ضمانا هامة لحماية حقوق الأعران غير أن وضع هذه اللجان تحت رئاسة السلطة الإدارية الموضوعة على مستواها قد ينقص من فعالية خاصية التمثيل المتساوي الأعضاء و انه في حالة تساوي الأصوات يرجع صوت الرئيس كقاعدة عامة، وهذا من شأنه ترجيح المسائلة لجهة الإدارة على حساب العون المتعاقد ، وتكون هذه اللجنة حسب المادة 03 من القرار من ثلاث (03) أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين سواء من ممثلي الإدارة أو من ممثلي الأعران المتعاقدين، مع الإشارة إلى أن

¹ المادة 02 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008 ، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعران المتعاقدين وكيفية تعيين أعضائها وسيرها، ج ر ج ع 5 ، الصادر في سبتمبر 2008، الموافق ل 14 رمضان 1429.

² المادة 30 من نفس القرار المذكور أعلاه.

الأعضاء الإضافيين لا يشتركون في الإجتماع إلا إذا خلفوا أعضاء دائمين متغيبين .¹ و يعين الأعضاء بمقرر من السلطة الإدارية المختصة لعهد مدتها سنة واحدة ، ويمكن أن تجدد العضوية للعضو الذي انتهت عهده حسب المادة 5 من القرار .² و تعمل اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء وفقا لنظامها الداخلي الذي يكون محل مصادقة من قبل السلطة الإدارية المختصة.³

2- سيرها :

تعد هذه اللجنة نظام داخلي ويخضع لمصادقة السلطة الإدارية المختصة وتجتمع اللجنة بناء على استدعاء رئيسها، ويتولى كتابة اللجنة عضو يمثل الإدارة و محرر محضر بعد كل جلسة.⁴ و في حالة عدم اكتمال النصاب القانوني في أول اجتماع للجنة فإنها تجتمع للمرة الثانية في اليومين المواليين و ذلك مهما يكن عدد الحاضرين .⁵ تبدي اللجنة رأيها بأغلبية الحاضرين وفي حالة عدم توافق الأعضاء في المسألة يلجئون إلى الانتخاب الذي يكون بالإقتراع السري، ويجب أن يشارك فيه كل الأعضاء و وفي حالة تعادل الأصوات يرجع صوت الرئيس.⁶

بعد اجتماع اللجنة تستمع للعون المخطئ، أي تمكنه من حق الدفاع عن نفسه بعدها تبدي رأيها في العقوبة المقترحة بناء على تقرير مفصل من السلطة الإدارية المختصة في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ إخطاره، وهذا ما نصت عليه المادة 11 من نفس القرار، ويمكن قبول مثل العون المخطئ أمام اللجنة لسماع أقواله و اتخاذ التوقيف كإجراء تحفظي بناء على مقرر من طرف السلطة الإدارية المختصة ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.⁷

¹ المادة 04 من نفس القرار السابق الذكر.

² المادة 05 من نفس القرار السابق الذكر.

³ المادة 07 من نفس القرار السابق الذكر.

⁴ المادة 08 من نفس القرار السابق الذكر.

⁵ المادة 09 من نفس القرار السابق الذكر.

⁶ المادة 10 من نفس القرار السابق الذكر.

⁷ المادة 12 من نفس القرار، السالف الذكر.

إذا كان الخطأ المرتكب من قبل العون المتعاقد يشكل خطأ مهني جسيم ارتكب أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطها، يمكن أن تترتب عقوبة فسخ العقد حسب المادة 64 من المرسوم الرئاسي 308/07 دون المساس بالمتابعة الجزائية عند الاقتضاء، خلال فترة لا يمكن أن تتجاوز 20 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ وهذا بعد أن تعد السلطة الإدارية المختصة تقرير مفصلاً لذلك وترسله إلى اللجنة التأديبية،¹ وعلى العون المتعاقد المتهم الممثل شخصياً أمام اللجنة إلا في حالة القوة القاهرة المبررة، وهذا بعد تبليغ بتاريخ الممثل أمام اللجنة برسالة موصى عليها مع وصل الإستلام قبل 15 يوماً على الأقل.² وإذا تغيب دون مبرر مقبول و رغم التبليغ الصحيح فإن الدعوى التأديبية تأخذ مجراها.³ يبلغ العون المتعاقد المخطئ بقرار العقوبة المتخذة في ثلاثة أيام التالية لمثوله أمام اللجنة التأديبية الإستشارية متساوية الأعضاء، وعلى أعضاء اللجنة التخلي بواجب المحافظة على السر المهني، حول كل ما يتعلق بالقضية من أحداث ووثائق اطلعوا عليها بحكم صفتهم كأعضاء في اللجنة و كل إخلال بهذا الإلتزام يشكل خطأ جسيم قد يترتب عليه الإقصاء من اللجنة و تسليط عقوبة تأديبية طبقاً للتنظيم المعمول به.⁴

المبحث الثاني : نهاية نشاط العون المتعاقد

ويقصد بنهاية نشاط العون المتعاقد نهاية العلاقة الوظيفية و من ثم انتهاء أعمال العون المتعاقد بحيث تتوقف جل حقوقه التي كانت له، ويتحرر من كل التزاماته التي كانت على عاتقه، وقد تناول المرسوم الرئاسي 308/07 حالات انتهاء علاقة العمل،⁵ سوى كان محدد المدة أو غير محدد المدة، و يمكن تقسيم نهاية نشاط العون المتعاقد إلى نوعين حالات إرادية

¹ المادة 14 من نفس القرار.

² المواد 18، من نفس القرار.

³ المادة 19، من القرار السالف الذكر.

⁴ المادة 20,21 من نفس القرار.

⁵ المادة 69 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

ترتد إلى إرادة طرفي العلاقة (المتعاقد و الإدارة) أو حالات لا إرادية تعود إلى أسباب خارجة عن إرادة الطرفين.

المطلب الأول : الحالات الإرادية لانتهاء عقد العمل :

نظرا للطبيعة التعاقدية لعلاقة العمل، ونظرا لأنها تقوم على عقد تبادلي ملزم للجانبين، فإن انحلالها يمكن أن يعود لإرادة الطرفين العقد أو الإرادة المنفردة لأحدهما.

الفرع الأول: الإستقالة

إن الإستقالة هي حق من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في مختلف التشريعات بما فيها التشريع الجزائري، إذا فالإستقالة حق معترف بها للموظف بما في ذلك العون المتعاقد و تمارس ضمن شروط منصوص عليها مسبقا.

تعريف الإستقالة : تعرف الإستقالة بأنها تعبير مكتوب عن إرادة الموظف في ترك الخدمة و دون ضغط أو إكراه و يجب لا تكون معلقة على شرط .¹ كما تعرف استقالة الموظف العام بأنها رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغه السن القانونية لسبب من الأسباب و التي تصبح نافذة المفعول بقبول جهة الإدارة لها.²

و المشرع الجزائري لم يقدم تعريف قانونيا لها بل اكتفى بالنص على أنها حالة من حالات إنهاء علاقة العمل.³ و منه فالإستقالة هي عملية قانونية ناتجة عن تفاعل إرادة الموظف بالترك النهائي للوظيفة وإرادة الإدارة في الموافقة على طلب الإستقالة.

الشروط الشكلية للإستقالة : المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين لم ينص على شكل الإستقالة، لكن من الناحية العلمية تقدم على شكل مكتوب أي تعتبر شرط من

¹ محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005، ص453.

² سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري ، دار الفكر العربي، مصر، 1979، ص 154.

³ المادة 69 من المرسوم الرئاسي مرجع سابق.

الشروط الشكلية لممارسة الحق في الإستقالة و بالإضافة إلى شرط احترام مهلة الإشعار المسبق.

أولاً- شرط الكتابة :

الكتابة شرط جوهري من الشروط الشكلية الواجبة لصحة الإستقالة ، و يترتب عل غياب هذا الشرط بطلانها، وهذا ما نصت عليه المادة 218 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "لا يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية " وقد نص المرسوم الرئاسي 308/07 في المادة 70 " يمكن العون المتعاقد من الإستقالة في إي وقت شريطة تقديمه الإشعار مسبق مدته 10 أيام".

فالمشرع الجزائري اشترط أولاً أن تكون مقدمة كتابيا أي لا تكون شفوية، ويمثل ذلك فرصة للعون من أجل مراجعة قراره قبل تقديم الإستقالة و عكس المشرع الفرنسي الذي لا يفرض فيها شكلية معينة ، وهذا ما يطرح مشكل عبئ إثبات الإستقالة.¹

ثانيا: شروط احترام مهلة الإشعار المسبق:

من أهم القيود الواردة على ممارسة الحق في الإستقالة وجوب منح العون المتعاقد للإدارة مهلة فاصلة بتاريخ إعلان الرغبة في الإستقالة و تاريخ بداية سريانها ، و تسمى هذه المهلة بمهلة الإشعار المسبق ، وعليه فالعون عند تقديمه لطلب الإستقالة فإن القانون يلزمه بالانتظار مدة محددة حتى يعتبر محرر من التزاماته، إذ لا يعتبر العون المتعاقد مستقيلا أو علاقة العمل منتهية بمجرد تقديم الإستقالة .² والغرض من هذا الشرط هو تمكين الإدارة من اتخاذ التدابير اللازمة التي تسمح له بتعويض العامل المستقيل ، تحسبا لأي ضرر قد يمس مصالح المؤسسة نتيجة مغادرة العامل لمنصبه. وتتمثل مدة المهلة 10 أيام من تاريخ وضع الإستقالة.

¹ فغولي محفوظ، مرجع سابق، ص 90.

² المادة 70 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

الفرع الثاني :فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض والتسريح مع الإشعار المسبق والتعويض:

1-فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض :إن فسخ العقد دون إشعار مسبق للعون المتعاقد أو تعويض هو إجراء قانوني في يد الإدارة إذ يعتبر عقوبة تأديبية توقع على هذا الأخير إذا ارتكب خطأ جسيم . ولأهمية الخطأ المهني الجسيم من الناحية العملية و لخطورته سنتناول مفهومه وحالاته.

مفهوم الخطأ الجسيم : حسب التشريع الوظيفي الحالي من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد نصت المادة 160 منه على انه " 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.

-حالات الخطأ المهني الجسيم : كما أن المشرع الجزائري لم يحصر الأخطاء الجسيمة وإنما تركها للسلطة التقديرية للإدارة و نذكر منها على سبيل المثال :

-عدم امتثال العون المتعاقد لأوامر السلطة السلمية.

-إفشاء السر المهني.

-المشاركة في إضراب غير قانوني.

-قيام العون المتعاقد بأعمال عنف داخل المؤسسة.

-الخطأ العمدى الذي يسبب أضرار مادية .

-تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

في حالة إذا ما كان التحقيق الإداري سلبى.¹

وتجدر الإشارة في حالة انه إذا كانت الفترة التجريبية للعون المتعاقد غير مجدية، فإن العقد يفسخ دون إشعار مسبق أو تعويض.²

2-التسريح مع الإشعار المسبق و التعويض : هو وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد قطع العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها إلا أن هذا الإجراء لا يفترض أي طابع تأديبي بالضرورة. و يتم التسريح بعدا إشعار مسبق مدته شهر واحد، ففي هذه الحالة يستفيد العون المتعاقد من تعويض التسريح بمبلغ مالي يساوي آخر راتب شهري خالص من شركات الضمان الاجتماعي عن كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة واحدة.³

و تجدر الإشارة إلى أن التسريح يختلف عن الفسخ لكون التسريح يتم بإشعار مسبق زائد التعويض على عكس فسخ العقد الذي يتم دون إشعار مسبق أو تعويض، كما أنه يختلف عن التسريح المطبق على الموظفين لكونه يتمثل في عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة.⁴

المطلب الثاني : الحالات اللاإرادية لانتهاء علاقة العمل:

وهي تلك الحالات التي يكفلها القانون وسببها خارج عن إرادة طرفي العقد ويمكن ردها إلى عامل أساسي هو القوة القاهرة و تكون كما يلي:

الفرع الأول : الوفاة و التقاعد

أولا : الوفاة:

تنتهي علاقة العمل بالوفاة و المقصود بالوفاة هنا هو وفاة العون المتعاقد وهو ما نصت عليه المادة 69 الفقرة الأخيرة من المرسوم الرئاسي 308/07 السالف الذكر. و على العموم

¹ المادة 22 من القرار المؤرخ في 07 افرى 2008، مرجع سابق.

² المادة 22 من المرسوم 308/07، مرجع سابق.

³ المادة 71 من المرسوم الرئاسي 308/07 مرجع سابق.

⁴ المادة 163 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

فإن الوفاة كسبب لإنهاء علاقة العمل لا تثير إشكالات، فالأمر هنا لا يتعلق بالعون المتعاقد بالطبع وإنما بذوي الحقوق و ما يترتب لهم من حقوق، وهذه الحالة للإنهاء تستوجب التطرق إلى نقطتين الأولى بالوفاة كواقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل، و أما الثانية فهي الوفاة التي تكون نتيجة مرض أو حادث مهني.

1- الوفاة الطبيعية : إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها أي إلزام في ذمة المؤسسة المستخدمة إلا ما تقرره قوانين الضمان الإجتماعي فيما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد من المواد 47 إلى 51 من قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية و يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة، غير أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوق في الأجر و العلاوات و المنح التي يترتب عنها أثر مالي ، تدخل في التركة و يسوغ الورثة المطالبة بها.¹

2- الوفاة نتيجة مرض أو حادث مهني : قد تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو الأمراض المهنية، كما هي محددة في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، فهنا تبقى آثار علاقة العمل المادية المتعلقة في الوفاة مستمرة لذوي الحقوق و تدفع لهم منحة الوفاة الناتجة عن الحادث عمل أو عن مرض مهني و لا يمكن هنا الجمع بين منحة الوفاة الناتجة على حادث العمل ومنحة الوفاة على أساس التأمينات الإجتماعية.

ثانيا :التقاعد :

كما يمكن إنهاء عقد العمل محدد المدة بإحالة العون المتعاقد إلى التقاعد، وهذا خلافا لقانون علاقات العمل 11/90 الذي أشار في المادة 66 منه بخصوص الحالات المتعلقة بالإنهاء إمكانية انتهائها في حالة العجز عن العمل، وبالتالي يمكن القول أن عجز العامل المتعاقد في إطار عقد العمل محدد المدة عن العمل لأي سبب كان يمكن أن يشكل سببا لفسخ عقده قبل حلول الآجال، في حين أنه في إطار الوظيفة العمومية لا يشكل عجز العون المتعاقد

¹ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2002، ص 401.

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، و بإمكان الموظف إن يحال على التقاعد لسببين.¹

-إما لأنه استكمل الحد الأقصى من السن الذي لا يمكنه بعده مواصلة مساره المهني، و تمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي خضع لها سائر الموظفين.

-وإما بطلب منه أو بقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن.

معاش التقاعد : هو ليس تعويض وإنما معاش أو منحة و تشكل انتقال من قانون الوظيفة العمومية إلى قانون الضمان الاجتماعي، بحيث يستفيد المنخرطون في نظام تقاعد متى توفرت فيهم الشروط القانونية، من معاش التقاعد، وهذا المعاش الذي يؤول إلى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل أو المتعاقد المتوفى أثناء حياته، كما تقوم الدولة بمراجعة هذا المعاش و تتميته. و يؤمن هذا الحق كل من الصندوق الوطني للتقاعد و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.

كيفية الإحالة على التقاعد :

تتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحيات التعيين بمجرد توفر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال ولاسيما بلوغ العون المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانوني وإثباته للأقدمية معينة من الخدمة الفعلية المستوفية لحقوق الإشتراك.

¹ محمود ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014/2015، ص09.

الفرع الثاني : انتهاء العقد

لم يشر المشرع في إطار الوظيفة العمومية إلى انتهاء عقد العمل محدد المدة بانتهاء الفترة الزمنية المحددة في العقد مثلما فعل في قانون علاقات العمل بل اكتفى بذكر انتهاء علاقة العمل المبنية على التعاقد بانتهاء العقد، يمكن ربط هذه الحالة أي انتهاء العقد بحالات أخرى، كنهاية مدة العمل محل العقد أو انتهاء العمل كطابع مؤقت، أو عودة الموظف المستخلف إلى منصب عمله بعد فترة غياب قانونية، و بالتالي لا مجال لبقاء 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 توقيع على محضر التنصيب للمنصب الجديد الدائم ، سوى من طرفه في حالة نجاحه في المسابقة أو من طرف مترشح آخر. وفي الحالة الأولى إي 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 ليشغله موظف أخرى بعدا إمضائه على محضر التنصيب، و بالتالي تعبر هذه الحالات عن نهاية علاقة العمل محددة المدة بزوال سبب إنشائها.¹ ولهذه الأسباب لم يذكرها المشرع في إطار المرسوم الرئاسي المذكور سابقا واكتفى بذكر انتهاء.

المشرع في الفقرة الثانية من المادة 08 من المرسوم الرئاسي 308/07 أشار إلى عدم جواز تعدي العقد المحدد المدة فترة زمنية محددة بسنة واحدة، علما انه يمكن تجديدها مرة واحدة حسب الإشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر، ويحدد تعدد مناصب الشغل وتصنفها ومدة العقد بنسبة لكل عقد على مستوى الإدارة المركزية أو المصالح غير الممركزة أو الأامركزية و المؤسسات العمومية، بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية و الوزير المعني و

¹ 1 عمار عنوني، مرجع سابق، ص 35.

السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، و يفهم من ذلك إن انتهاء علاقة العمل المبنية على التعاون و لاسيما لمدة محددة ، تنتهي بعد مرور فترة زمنية من العمل تحدد بسنة واحدة أو سنتين على الأكثر حسب كل قطاع في إطار الوظيفة العمومية.

خلاصة الفصل الثاني

من خلال ما تطرقنا له في هذا الفصل الثاني النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين ونهاية النشاط أن النظام التأديبي جزء لا يتجزأ من الوظيفة العامة وهو يقاس على أساس حجم الضرر، ولذلك فمن الأهمية إحاطته و ضبطه قانوناً بما يتلائم، و يحقق التوازن بين فعالية الإدارة في أداء السير الحسن للمرافق العامة و بين حماية العون المتعاقد تأديبياً على أساس أنه المنقذ للسياسة و توجيهات الدولة، ومنحه الضمانات الكافية لمواجهة ما قد يصدر من تعسف من قبل الإدارة الموظفة و المتحكمة في كل أمور التأديب .وتختلف نهاية العون المتعاقد في كل الحالات فقد تكون بإرادة العون أو بإرادة الإدارة أو بقوة القانون.

خاتمة :

من خلال ما توصلنا إليه في هذا الموضوع أن نظام التعاقد نظام استثنائي وجديد في الوظيفة العامة فالمرشح بعد ما أخذ بديمومة الوظيفة العامة تراجع في بعض الوظائف باستخدام نظام التعاقد عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة و بالتوقيت الجزئي أو التوقيت الكامل ، و ذلك من أجل إضفاء المرونة اللازمة على نشاط الإدارة و للتكيف مع محيطها، وتمكينها من تحسين أدائها من خلال اللجوء إلى خدمات أشخاص طبيعيين أو معنويين مؤهلين للقيام ببعض المهام الظرفية في مجال الإستشارة أو الدراسات أو الخبرة.

فالمرشح أولى اهتماما بالغ لفئة الأعوان المتعاقدين في ظل الأمر 03/06 ، وكذا المرسوم 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين. ومن خلال دراستنا لهذا البحث توصلنا إلى جملة من النتائج منها:

-تواجد الأعوان المتعاقدين في جميع المؤسسات و الإدارات العمومية، ولاسيما في التعاقد في إطار المادة 19 من الأمر 03/06 نظرا للأعمال الموكلة إليهم الغير محددة ، فنشاط الحفظ أو الصيانة أو الخدمات تقتضي وجودها في كل الإدارات و المؤسسات العامة و تصنيفهم إلى ادني رتب الأجر.

-المسابقات في مجال التعاقد أكثر من مسابقات التوظيف الدائم كما أن عدد المناصب المقترحة في مجال التعاقد أكثر من التوظيف الدائم، وهذا راجع إلى المناصب المالية المقترحة.

-خضوع الأعوان المتعاقدين للواجبات نفسها مع الموظفين رغم أنهم لا يستفيدون من نفس الحقوق، و عقد العمل على أساس توقيت جزئي إلا أنهم يعملون بالتوقيت الكامل من أجل المصلحة العامة و سير المرفق العام.

-العون المتعاقد يفتقد لقسط كبير من الأمن و الإستقرار الوظيفي نتيجة احتمال إنهاء عقده من جانب الإدارة و دون خطأ من جانبه أو تحقيق، كما يمكن للإدارة التخلص من العون المتعاقد بغير الطريق التأديبي بعدم تجديد العقد أو استنادا إلى الشرط الذي يجيز لكلا الطرفين إنهاء العقد .

-أن نظام التعاقد لا يمكن الإستغناء عليه لكونه مكمل للوظائف الدائمة، و هذا بالرغم من كونه طريقة استثنائية للتوظيف. فهو يعتبر عاملا مهما و جوهريا يمتص القدر المستطاع من البطالة، وضمان تداول مناصب الشغل بين طالب العمل، و تشجيع الشباب على استخدام مؤهلات و ذكائهم للنهوض بالمؤسسات و الإدارات العمومية.

وعلى ضوء ما توصلنا إليه من استنتاجات يمكن اقتراح جملة من التوصيات التي يتم استلهاها من واقع الدراسة البحثية، والتي من المحتمل أن تدفع نحو تطوير الوظيفة العمومية و ترقيتها:

-إزالة الفوارق بين الموظفين الدائمين و الأعوان المتعاقدين من ناحية الحقوق و الواجبات، و ذلك من خلال زيادة راتب الأعوان المتعاقدين على حساب سنوات الخبرة و الأقدمية .

-إعادة النظر في المرسوم الرئاسي 308/07 ذلك لما فيه من نقائص و ثغرات، فيما يخص التوسع في تصنيف الأخطاء المهنية، ودرجة العقوبة و لإضفاء صفة الشفافية و منع التلاعب و الإستغلال.

-ضرورة إضفاء مرونة أكثر على إجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين و إعطاء حرية أكثر للهيئة المستخدمة للتوظيف في حالة الحاجة إذا كان المنصب المتخصص للتعاقد يعتبر حساسا في المرفق العمومية و يؤثر على السير الحسن لها بصفة مباشرة.

-إعادة النظر في كيفية إنهاء العلاقة التعاقدية من طرف الإدارة، وذلك بتقيدها بإجراءات قانونية واضحة لا تفتح لها مجال في التعسف في إنهاء العلاقة التعاقدية.

-إعادة تصنيف الأخطاء المهنية و إعادة النظر في العقوبات التأديبية و تفعيل دور اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء فيها.

-إعادة النظر في تصنيف المناصب الخاصة بالأعوان المتعاقدين، و تحيينها لتساير الظروف الإقتصادية و الإجتماعية ، و التحسين من نظام التعويضات و العلاوات و الراتب.

ومنه رغم محاولة المشرع مواكبة بعض التطورات التي تستدعيها ضروريات العصر و تحتمها حاجات العون المتعاقد المتغيرة و المتطورة باستمرار إلا انه يجب جعل رقابة لكل المؤسسات

و الإدارات العمومية من أجل تطبيق النظام القانوني عادل مع مشاركة الأعوان المتعاقدين في كل ما يحصهم من استشارات ومتطلباتهم و اقتراحات، مع التأكيد على إعادة النظر في الأمر 03/06 وخاصة المادة 22 الفقرة الثانية "ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية " فالعون المتعاقد الذي يكون لديه خبرة و أقدمية قد يفقد عمله في أي وقت، ويستخلف مكانه موظف آخر دائم دون خبرة، او قد لا يفقد عمله لكن الموظف الجديد يكون لديه امتيازات أكبر منه، و حتى في حالة دخوله المسابقات الداخلية يجب عليه الإستقالة في منصبه تم الترشح للمسابقة ، ولذلك نقترح في حالة وجود الخبرة و الأقدمية للعون المتعاقد قد يتم منحه صفة الموظف وله حق في الامتيازات مثل الموظف.

قائمة المصادر

و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

أول :النصوص القانونية و التنظيمية:

1 - القوانين :

- 1- القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 يتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض منها بالسيادة الوطنية ، ج ر عدد 02 لسنة 1963.
- 2 - القانون رقم 10/81 ، الموافق 11 جويلية 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج ر ، العدد 28 ، الصادر في 1981/07/14.

2 - الأوامر:

- 1- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر العدد 46 صادرة بتاريخ 1966/06/08.
- 2- الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15 /07/ 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر العدد 46 صادر بتاريخ 2006/07/16.

3 - المراسيم :

- 1- المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 1986/11/11 المتعلق بتوظيف الأجانب في مصالح في مصالح الدولة ، الجماعات المحلية، الهيئات و المؤسسات العمومية، ج ر ع 46.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 99/90، المؤرخ في 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين و التسيير، الإداري، بالنسبة للموظفين والأعوان الإدارية المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر ع 13.
- 3- مرسوم رئسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتضمن توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم ، ج ر، العدد 61، المؤرخة في 2007/09/30.

قائمة المصادر و المراجع

4-المرسوم التنفيذي رقم 05/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات و الحجاب، ج ر ع 03، الصادرة بتاريخ 2008/01/20.

4 - القرارات :

- 1-القرار مؤرخ في 07 افريل ، 2008 يحدد تشكيلة الملف الإداري و كفايات تنظيم و توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان.
- 2- القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008 ، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كفايات تعيين أعضائها وسيرها، ج ر ج ج ع 5 ، الصادر في سبتمبر 2008، الموافق ل 14 رمضان 1429.
- 3- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 مارس 2009، يحدد مناصب الشغل و تصنيفها ومدة العقد الخاص بالأعوان العاملين في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات بمصالح الوزير الأول، ج ر ع 20.

5 - التعليمات :

- 1- التعليمات رقم 333 المؤرخة في 10 نوفمبر 2013، المتعلقة بإثبات الخدمة الوطنية، الصادرة عن الوزير الأول.

البقيات :

- البرقية رقم 3261 المؤرخة في 24 /11/2019، المتعلقة بتكثيف عقود الأعوان المتعاقدين في البلديات من عقود محددة المدة الى عقود غير محددة المدة .

ثانيا : المؤلفات العامة و المتخصصة:

1-المؤلفات العامة :

- 1- عمار عوابدي، مبدأ التدرج فكرة السلطة الرئيسية، الطبعة 1، دار هومة ،الجزائر،1998.

قائمة المصادر و المراجع

2-المؤلفات المتخصصة :

- 1-بلال امين زين الدين، التأديب الإداري، دار الفكر العربي الإسكندرية، مصر، 2010.
- 2- ياسين بن صاري، عقد العمل محدد المدة(دراسة نظرية تطبيقية مقارنة)، دار هومة، الجزائر، 2004.
- 3-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2006.
- 4- محمد ماجد ياقوث، التحقيق في المخالفة التأديب، الطبعة 1، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002.
- 5- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005.
- 6-نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، ط 2، دار الفكر العربي، مصر، 2002.
- 7- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2002.
- 8 -سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري ، دار الفكر العربي، مصر، 1979.
- 9 -سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، د ط، الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، مصر، 2011.
- 10 -سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 11 -عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط 01، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015 .

قائمة المصادر و المراجع

12-رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.

ثالثا : الأطروحات و المذكرات

1 : رسائل الدكتوراه

-جميلة قدودو، النظام القانوني للتوظيف التعاقدية -دراسة مقارنة- ملخص ابتكاري لرسالة دكتوراه في القانون العام ، تخصص وظيفة عامة، قسم الحقوق، جامعة عين تموشنت .
2 -فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010.

2 : رسائل الماجستير:

- 1- مولاي لحسن بن فرحات ، إدارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/2011.
- 2 -دهابي بن رمضان، التفسير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائرية ، مذكرة لنيل ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2011/2010.
- 3- احمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي و القانون الجزائري، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، قسم الشريعة و القانون، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، 2017/2016.
- 4- محفوظ فغولي، النظام التعاقدية في الوظيفة العمومية، رسالة مقدمة لنيل ماجستير، تخصص، دولة و مؤسسات عمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2018/2016.

قائمة المصادر و المراجع

5- عمار هنوني، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، 2015/2014.

6-صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014/2013.

3: رسائل الماستر:

1-كريمة دريس، النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، 2017/2016.

2- محمود ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015/2014.

3- سميرة بن يخلف، وفاء قدودو، السر المهني بالنسبة للعون المتعاقد، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير المعهد الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2017/2016.

4 -عبد العزيز عماري، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، شعبة حقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014/2013.

5-فرحات بوقابة، معمري خالد، نظام التعاقد في ظل الأمر 03/06، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، قسم القانون العام، كلية الحقوق بودواو، جامعة احمد بوقرة بومرداس، 2018/2017.

5 -خدوج بلقاسمي، توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019/2018.

قائمة المصادر و المراجع

رابعاً : المجالات القضائية :

¹ حورية اوراك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المركز الجامعي تامنغست، الجزائر، 2012.

الفهم الرس

فهرس المحتويات

الإهداء :

التشكرات :

قائمة المختصرات :

مقدمة :

12	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للأعوان المتعاقدين.....
13	المبحث الأول : مفهوم الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة.....
13	المطلب الأول : تعريف الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة.....
13	الفرع الأول : التمييز الفقهي و التشريعي بين العون المتعاقد و الموظف العام.....
18	الفرع الثاني: طبيعة علاقة العون المتعاقد مع الإدارة في التشريع الجزائري.....
20	المطلب الثاني :التعيين في إطار التعاقد في الوظيفة العامة.....
21	الفرع الأول : عقد العمل في الوظيفة العامة.....
24	الفرع الثاني : مجال تطبيق العلاقة التعاقدية في الوظيفة العامة.....
28	المبحث الثاني : كيفية وتوظيف الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة.....
28	المطلب الأول :شروط التوظيف و الإجراءات.....
28	الفرع الأول : شروط التوظيف.....
31	الفرع الثاني : إجراءات التوظيف.....

36	المطلب الثاني : حقوق و واجبات الأعوان المتعاقدين.....
36	الفرع الأول: حقوق الأعوان المتعاقدين
39	الفرع الثاني : واجبات الأعوان المتعاقدين.....
43	خلاصة الفصل الأول.....
45	الفصل الثاني : النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية نشاطه.....
46	المبحث الأول : الأخطاء المهنية.....
46	المطلب الأول : مفهوم الأخطاء المهنية.....
46	الفرع الأول : تعريف الأخطاء المهنية.....
50	الفرع الثاني : العقوبات التأديبية.....
54	المطلب الثاني : السلطة المختصة لتوقيع العقوبات.....
54	الفرع الأول : السلطة الرئاسية التأديبية.....
56	الفرع الثاني : اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء.....
58	المبحث الثاني : نهاية نشاط العون المتعاقد.....
59	المطلب الأول : الحالات الإرادية لانتهاء علاقة العمل.....
59	الفرع الأول : الاستقالة.....
	الفرع الثاني : فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض والتسريح مع الإشعار المسبق
61	والتعويض
62	المطلب الثاني : الحالات اللاإرادية لانتهاء علاقة العمل.....

62	الفرع الأول :الوفاة و التقاعد.....
65	الفرع الثاني : انتهاء العقد.....
57	خلاصة الفصل الثاني.....
68	خاتمة.....
72	قائمة المصادر و المراجع.....
79	الفهرس.....