

## جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

# النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في ظل المرسوم الرئاسي 308-07

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ :

- حيدرة محمد

الشعبة: حقوق

من إعداد الطالب :

بن ويس الطيب

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً

فرقاق معمر

الأستاذ(ة)

مشرفاً مقرر

حيدرة محمد

الأستاذ(ة)

مناقشاً

محمد كريم نورالدين

الأستاذ(ة)

السنة الجامعية: 2020:2021

نوقشت يوم: 2021/07/15

# الإهداء

أهدي ثمرة جهدي ونجاحي إلى من بالحب غمروني و بجميل السجايا أدبوني  
إلى من كانت ابتسامتي تزيل شقاهم و سعادتي ترسم الابتسامة على شفاهم  
والداي الكريمين بارك الله لهما في عمرهما، و أدام عليهما تمام الصحة و العافية  
وإلى إخواني و أخواتي حفظهم الله و جمع شملهم.  
إلى كل واحد من عائلتي صغيراً أو كبيراً، أصدقائي وزملائي في العمل والدراسة  
وإلى جميع من درّسوني من الأساتذة.  
إلى زوجتي الغالية التي كانت عوناً و ذراعاً لي راجياً من المولى أن يحفظها  
و يرعاهما من كل سوء و بلاء.  
كما لا أنسى ولدي حفظهما الله، و بلّغهما العلم النافع في الدنيا و الآخرة.  
إلى زملائي في الدفعة من قسم القانون العام و القائمين على المجموعة عبر وسائل  
التواصل الاجتماعي.

# كلمة شكر و تقدير

الحمد لله وحده و الصلاة و السلام على من لا نبي بعده و بعد...

فإني أشكر الله تعالى على فضله، حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل، و سهّل عليّ سبل العلم بفضله ومنه وكرمه، فله الحمد أولاً و آخراً.

و أتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى من كان له قدم السبق في ركب العلم و التعليم. إلى أستاذي الفاضل المشرف على هذا العمل المتواضع، لطالما كان قدوتي خُلُقاً وعلماً و تواضعاً، فأشكره على النصائح و التوجيهات التي قدمها لي، و على تكبده عناء الإشراف.

كما أتوجه بالشكر إلى كل من ساهم معنا، سواء من قريب أو بعيد ولو بكلمة بسيطة أو توجيهات أو دعاء، كما لا يفوتني أن أتوجه بالشكر الجزيل للدكتور سواكر عبد الحكيم، رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان سابقاً، متمنياً الشفاء لوالده الكريم، أطال الله في عمره.

# قائمة المختصرات

م . ر : مرسوم رئاسي.

م . ت : مرسوم تنفيذي.

ص : صفحة.

د م ج : ديوان المطبوعات الجامعية.

ج ر ع : جريدة رسمية عدد.

ط : طبعة.

د ط : بدون طبعة.

مقدمة

تنتهج كل دولة نظاما إداريا قائما بذاته و بمؤسساته وفق معايير و معالم تفرضها الأوضاع و الظروف التي كانت سابقة لها ، ويتغير هذا النظام بتغير تلك الأوضاع والظروف ، مراعيًا في ذلك المصالح العامة للأفراد و سياسة الدولة في حد ذاتها ، وهي بذلك تضع سلطاتها الإدارية و مؤسساتها العمومية رهن تلك الأهداف.

ومن المسلم به هو خضوع تلك السلطات الإدارية للقانون، أي احترام مبدأ المشروعية و مبدأ سيادة القانون، ذلك أن السلطة الإدارية في الدولة المعاصرة تقوم بأنشطة هامة قصد تحقيق المصلحة العامة، و تتجلى أساسا في إدارة المرافق العمومية التي تهدف إلى إشباع الحاجات العامة من جهة، و إلى المحافظة على النظام العام بكافة عناصره من جهة أخرى. و الإدارة في الجزائر كغيرها من الدول، تلجأ في تسييرها للمرافق العامة إلى الأفراد في إطار لائحي تنظيمي حدده القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، هذا النظام احتل مكانة هامة في النشاط الإداري ، وذلك بفعل سياسة الدولة التدخلية في مجال الوظيفة الإدارية التي تجسدها من خلال قيامها بمجموعة من الأعمال الإدارية الرامية لإشباع الحاجات الجماعية ، حيث أوكلت ذلك لفئة القائمين بهذا النشاط و هم الموظفين العموميين.

ونظرا للتحويلات التي شهدتها المجتمع الحديث و ازدياد حاجاته، كان لزاما على الإدارة أن تواكب ذلك بأن توسع من مهامها التي تتطلب بالضرورة اللجوء المكثف لتوظيفالمستخدمين لسد هذه الحاجات، كما أن بعض الحاجات لا تتطلب ولا تتوجب في طبعها الانتظار بحكم طابعها الظرفي أو المستعجل. هذا ما جعل المشرع يبحث عن آليات جديدة تتوافق مع خصوصيات الإدارة و تتلائم مع نظام الوظيفة العمومية و تكون مكملة له، هذا ما تجسد في الأمر 03-06 في المواد 19-20-21 ، تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل.<sup>1</sup>

1- الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، ج ر ع 46،

الصادرة في 16 جويلية 2006 .

ليتم بعد ذلك تحديد آليات توظيف هذه الفئة من الأعوان و حقوقهم و واجباتهم و رواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، بموجب المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007.<sup>1</sup>

### الإشكال :

انطلاقا مما سبق و بعد الاهتمام الذي حضي به نظام التعاقد، من خلال جعله كآلية من آليات التوظيف و خصه بقانون ينظمه، ما هو الإطار القانوني و التنظيمي للأعوان المتعاقدين في مجال الوظيفة العمومية على ضوء المرسوم الرئاسي 07-308؟ .

### أهمية الموضوع:

تكمن في إبراز دور هذا النظام في تطوير و عصرنة الوظيفة العمومية و تحقيق الأهداف التي تسعى إليها الدولة من وراء ذلك ، و تبيان المركز القانوني للعون المتعاقد و مدى نجاعة هذا النظام وآثاره بالنسبة للإدارة و العون المتعاقد .

### أسباب الدراسة:

- التخصص بحكم وظيفتي كمتصرف بمكتب تسيير الموارد البشرية في مؤسسة عمومية.
- محاولة التطرق إلى الجانب التطبيقي والعملية في بعض جوانب هذا الموضوع و الإجابة على بعض الإشكالات التي لم يعالجها القانون صراحة .
- التعمق في بعض الجوانب التي تم التطرق إليها في دراسات سابقة بشيء من التحليل.

### الصعوبات:

---

1-المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 ، يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر ع 61، صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007م الموافق لـ 18 رمضان 1428 هـ .

بطبيعة الحال لا يخلو أي بحث من البحوث من الصعوبات و العوائق ، و أهمها :

- قلة المراجع، خاصة الكتب بسبب حداثة هذا الموضوع.
- الظروف الصحية التي تشهدها البلاد، جراء وباء كوفيد 19 .
- ضيق الوقت في ظل ضرورة التوفيق بين الوظيفة و الدراسة خاصة في ظل عدم توفر وسائل النقل.

### المنهج المتبع:

نعتمد في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي في استقراءنا للنصوص القانونية و التعاريف و أقوال الفقهاء و الكتاب .

كما نعتمد على المنهج التحليلي في تحليلنا للنصوص القانونية على ضوء الخبرة الميدانية من جهة، و تعليقات مصالح الوظيفة العمومية على المسائل المتعلقة بالموضوع من جهة أخرى.

### الخطة المعتمدة:

الفصل الاول : الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

المبحث الأول : الأحكام القانونية التنظيمية للعون التعاقد

المبحث الثاني : تسيير و تنظيم العلاقة التعاقدية

الفصل الثاني : النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

المبحث الأول : القواعد الموضوعية لتأديب العون المتعاقد

المبحث الثاني : نهاية العلاقة التعاقدية



الفصل الأول

الإطار القانوني

و التنظيمي

لنظام التعاقد

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

### الفصل الاول : الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد.

إن تقلد الوظائف العامة هو حق مكفول على قدم المساواة و تكافؤ الفرص بين الاشخاص ، وفقا لشروط محددة على مر الدساتير التي عرفتها الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية الدستور الاخير الصادر في سنة 2020 ، حيث نصت المادة 67 من هذا الأخير " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة ، باستثناء المهام و الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الأمن الوطنيين .

يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم".<sup>1</sup>

ويتم ممارسة هذا الحق وفق الشروط الموضوعية و العلاقة الوظيفية التنظيمية التي حددها القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03، حيث خول المشرع الجزائري للإدارة العمومية حق اللجوء إلى نظام التعاقد إلى جانب نظام الوظيفة العامة لمسايرة تطور المرفق العام، وسد احتياجاته الضرورية، وضمان سيره بانتظام وإطراد.

فالدولة تستعين ببعض الأشخاص من أجل إدارة مرافقها عن طريق ما يسمى بأسلوب

التعاقد ، حيث يطلق على هؤلاء الأشخاص إسم الأعوان المتعاقدين، ولا يتساوون في نفس المركز مع الموظف العام لعدم توفر بعض الشروط اللازمة ، كونهم يشغلون مناصب لا تتمتع بصفة الديمومة في المرافق العامة ، بالمقابل يتمتعون في إطار التشريع المعمول به و التنظيم بحقوق مقابل التزامات نص عليها القانون الخاص بالأعوان المتعاقدين .<sup>2</sup>

---

1- المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المتضمن دستور 2020، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020 م الموافق لـ 15 جمادى الأولى عام 1442 هـ ج ر ع 82.

2-بوسطة سلاف/ جفالي نور الهدى، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، تخصص منازعات إدارية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، 2017-

## **الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد**

هذا وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى معرفة العلاقة التنظيمية للعون المتعاقد وما يميزه عن غيره في قطاع الوظيفة ، و الآثار المترتبة عن هذه العلاقة ، حيث ارتأينا إلى تقسيمه إلى  
مبحثين :

### **المبحث الأول : الأحكام القانونية التنظيمية للعون المتعاقد**

#### **المبحث الثاني : تسيير و تنظيم العلاقة التعاقدية**

ونعالج المبحث الأول في مطلبين: الأول نخصه لمدلول العون المتعاقد و الثاني  
للآثار المترتبة على العلاقة التعاقدية .

### **المبحث الأول : الأحكام القانونية التنظيمية للعون المتعاقد**

لنظام التعاقد أحكام تنظيمية، حيث يتولى الشخص المتوفر فيه شروط التوظيف  
التعاقدية المنصوص عليها قانونا شغل الوظيفة ، ويترتب على هذه العلاقة التزامات تعاقدية  
،ذلك أن هذه العلاقة الناشئة بين العون المتعاقد و الإدارة لم تنشأ بمحض الصدفة أو بمجرد  
اجتهاد فكري أو فقهي ، و إنما ارتكزت على مبادئ و أسس أعطتها قوتها القانونية و استمدتها  
من وقائع ما لبثت أو تطورت بعامل الزمن و التوسع الفكري و إيديولوجي ، وجسدها المشرع  
في الفصل الرابع من الباب الأول من الأمر 06-03 السالف الذكر تحت عنوان الأنظمة  
القانونية الأخرى للعمل<sup>1</sup>، و جاء التفصيل فيها عن طريق التنظيم من خلال م . ر 07-308  
المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 .

1- المواد 19،20 و 21 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق ، ص 5 .

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

إلا أن شغل هذه المناصب لا يخول لصاحبها الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية<sup>1</sup>، غير أن القانون لا يمنع في من تتوفر فيهم شروط الالتحاق بالوظائف العامة المشاركة في المسابقات الخارجية شريطة تقديمهم استقالتهم من منصب الشغل الذي يشغلونه في حالة نجاحهم .

### المطلب الأول : مدلول العون المتعاقد

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف العون المتعاقد وتحديد مفهومه ، كما عرّف الموظف في الأمر 06-03<sup>2</sup>، وإنما ترك ذلك للفقهاء ، ولم يتفق هذا الأخير على تعريف ثابت وموحد، ويرجع ذلك إلى اختلاف الأنظمة الإدارية من دولة إلى أخرى .

### الفرع الأول : تعريف العون المتعاقد

حين اكتفى المشرع بتحديد الحالات التي يمكن اللجوء فيها إلى نظام التعاقد كقاعدة عامة في مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية ، وبصفة استثنائية في مناصب الشغل المخصصة للموظفين أو في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا .

عرّفه جانب من الفقهاء على أنه " عامل تعاقدى يرتبط بالإدارة بعقد إجارة، يخول له المشرع استثناء صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام " . أما البعض الآخر يرى بأنه الاشخاص الذين تلجأ إليهم الإدارة بأسلوب التعاقد لا يعتبرون موظفين عموميين وإنما يتم اعتبارهم في مركز متوسط بين الموظف ذي المركز اللائحي التنظيمي و عامل القانون الخاص ذي المركز التعاقدى " <sup>3</sup>.

1- المادة 22 من الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 5.

2- المادة 04 من الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 4.

3- فغول محفوظ، النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجزائر 01 ، 2017، ص 15.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

ويعرفه البعض بأنه الاشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب ، فتعيينهم يتم وفق لاتفاق تعاقدى إداري يخضع للقانون العام ، و إجراءات خاصة ويحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديدها لما لها من امتيازات السلطة العامة.<sup>1</sup>

ويرد تعريف آخر للعون المتعاقد بأنه " العون الذي يتم توظيفه في إدارة أو مؤسسة عمومية بموجب عقد مكتوب لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي<sup>2</sup>. وما يلاحظ على هذا التعريف أنه جاء استنتاجا للنصوص القانونية التي نظمت نظام التعاقد.

الفرع الثاني: تمييز العون المتعاقد عن الموظف

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى التمييز بين العون المتعاقد و الموظف من خلال استقراء النصوص التشريعية و أقوال الفقهاء.

أولا - التمييز التشريعي :

عرّف المشرع الجزائري الموظف العمومي في المادة 04 من الأمر 06-03 السالف الذكر بالقول : " يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري .

الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته " .

---

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

2-دهاني رمضان ، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل ماجستير ، قسم الحقوق ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011، ص42.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

في حين أنه عدّد الحالات التي يمكن فيها للإدارات العمومية اللجوء إلى نظام التعاقد دون إعطاء تعريف للعون المتعاقد سواء حين شغله لمناصب شغل تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات<sup>1</sup>، أو بصفة استثنائية لشغل مناصب شغل مخصصة للموظفين ، أو للتكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.<sup>2</sup>

غير أنه أفرد قائلا في الفقرة الثانية من المادة 22 من ذات الأمر: " لا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية "

من هنا نستنتج أن الفرق بينهما يكمن في الاستقرار الوظيفي ، حيث يقول الدكتور عمار بوضياف: ((...أن الموظف العام يتمتع بالاستقرار الوظيفي الناتج أساسا على مبدأ ديمومة الوظيفة العامة . وهو ما يستوجب كما بيّنا الترسيم في الدرجة الوظيفية المعنية حتى يمكن فيما بعد أن نطلق على الشخص وصف الموظف العام بينما العون المتعاقد تربطه بالإدارة عقد محدد المدة ، ولا يتمتع بالاستقرار الوظيفي و المهني)).<sup>3</sup>

وينتج عن هذا الاستقرار أن الموظف لا يدخل في الإدارة لشغل منصب معين ولمدة معينة ، وإنما يمكنه تقلد عدة وظائف أو رتب عن طريق الترقية ، توفق بين طموحه الشخصي و حاجيات الإدارة<sup>4</sup> . وهذا ما لا نجده في نظام التعاقد ، حيث يتميز هذا الأخير بثبات منصب

1-المادة 19 من الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 5.

2-المادة 19 من الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 5.

3- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط 1، جسور للنشر و التوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015، ص 26.

4-أقوجيل آية طاهر/سقوان حنان، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020، ص 15.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

الشغل وعدم الاستقرار في نفس الوقت ، حيث تنتهي العلاقة التعاقدية بإنهاء العقد أو فسخه من طرف الإدارة المستخدمة .

أما من الناحية العملية و التطبيقية يختلف العون المتعاقد عن الموظف في طرق الالتحاق بمنصب الشغل او الوظيفة ، وهذا ما سوف نعالجه في آليات التوظيف ، كما يختلفان في الإجراءات الشكالية ، حيث يتم توظيف العون المتعاقد بناء على عقد عمل توقعه الأطراف المتعاقدة، أما الموظف يتم تعيينه بقرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين. زيادة على ذلك يخضع كل منهما لنظام تأديبي خاص يتماشى مع طبيعة العلاقة وخصوصيات كل نظام.

ثانيا- التمييز الفقهي :

عرّف الفقه الموظف العام بأنه: " شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام". ولقد وضع الفقه عدة معايير تميز الموظف العام عن غيره وهي:

1-ديمومة الوظيفة أو الخدمة العامة .

2-أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام .

3-أن يعين ويرسم من قبل السلطة المختصة.<sup>1</sup>

ويقول ميسوم صبيح : " يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام الوظيفي سوى الذين لهم صفة الموظف ، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا نتيجة تعيينهم في مناصب دائمة و ثبتوا فيها نهائيا" .<sup>2</sup>

ومن خلال التعريفات الفقهية للعون المتعاقد التي أوردناها سابقا ، ومقارنة هذا الأخير مع الموظف نستنتج أن الأعوان المتعاقدون لا يخول لهم الحق في اكتساب صفة الموظف ، أو

1- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 23،22،24 .

2 -Missoumsbih,la fonction publique ,hachette paris ,1968,P13 .

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

الترسيم أو الإدماج كونهم يشغلون وظائف مؤقتة، سواء بعقود محددة المدة أو غير محددة المدة ، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، ذلك أن الإدارة العمومية تتمتع بامتيازات السلطة العامة ولها الحق في إنهاء علاقة العمل وفق مقتضيات المصلحة العامة و بضوابط تضيي الشرعية على قراراتها و أعمالها الإدارية، و بالتالي لا يستفيد من الضمانات التي يمنحها القانون الأساسي للوظيفة العمومية للموظف.

الفرع الثالث : تمييز العون المتعاقد عن العامل

يختلف العون المتعاقد الذي يشغل منصب شغل في المؤسسات و الإدارات العمومية عن العامل في النقط التالية :

أولا - من حيث الإطار القانوني :

يخضع العامل في تنظيم علاقته بالهيئة المستخدمة للقانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل، حيث نصت المادة 02 منه " يعتبر عمالا أجرا في مفهوم القانون كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي ، أو معنوي ، عمومي أو خاص يدعى المستخدم ".<sup>1</sup> فالعامل يختلف عن العون المتعاقد، فهو يعمل لحساب شخص آخر هو المستخدم ، ويمكن أن يكون من الخواص.<sup>2</sup>

بينما يحدد الأمر 06-03 إطار العلاقة التعاقدية بين العون المتعاقد و الإدارة العمومية، و يفصلها م. ر 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 و القرارات المتعلقة به.

ثانيا- من حيث إنعقاد علاقة العمل :

تتميز علاقة العمل في ظل قانون العمل بأنها تتم وفق إرادة الطرفين في ظل مبدأ حرية التعاقد النسبي، و ذلك بواسطة عقد يبرم بين العامل و صاحب العمل بغض النظر عن

1- المادة 02 من القانون 90-11 ، المتعلق بعلاقات العمل ، المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، معدل و متمم بالقانون

91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر ع 68 ، الصادر في 25 ديسمبر 1991 .

2-بوسطحة سلاف/ جفالي نورالهدى، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 10.



## **الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد**

الجانب الشكلي ، في حين أن عقد العمل في الإدارات العمومية تحدده القوانين الخاصة بالمتعاقدين و قواعده أمره ، لا يمكن مخالفتها أو الاتفاق على مخالفتها لأن القانون المنظم للعلاقة يصنف ضمن القانون العام ، وهذه العلاقة قابلة للتعديل و التجديد و الإنهاء تحقيقا للمصلحة العامة مع مراعاة قاعدة التوازن بين الحقوق و المصالح.<sup>1</sup>

ويتجسد ذلك من خلال آليات التوظيف التي تتم إما عن طريق الانتقاء بناء على دراسة ملف ، فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة ، أو عن طريق اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة.<sup>2</sup>

**ثالثا - من حيث كيفية تحديد الأجر :**

يخضع تحديد الأجر بالنسبة للعامل للمفاوضات و الاتفاقيات الجماعية ، بينما يحدد أجر الأعوان المتعاقدين مسبقا وفق القوانين و اللوائح التنظيمية ، فلا يد للمتعاقد في تحديدها أو تعديلها، وتدفع رواتبهم حسب مستويات التأهيل المنصوص عليها في المادة 45 من م . ر 07-308 بالنسبة للأعوان الذين يتم توظيفهم في إطار المادتين 19 و 20 من الأمر 06-03 أو حسب الشبكات الاستدلالية للمرتبات المحددة بموجب م . ر 07-304 فيما يخص الأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم في إطار المادتين 20 و 21 من الأمر 06-03.<sup>3</sup>

**رابعا - من حيث الاختصاص القضائي :**

تخضع المنازعات العمالية للقانون العادي ويفصل فيها القاضي العادي أمام قسم الشؤون الاجتماعية بالمحاكم العادية حسب نص المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 08-09 ، بينما القضايا المتعلقة بالأعوان المتعاقدين و التي تكون الإدارة طرفا فيها فهي تخضع لاختصاص القاضي الإداري عملا بالمعيار العضوي .

1- غضبان محمد ، علاقة أعوان الدولة بالإدارة العمومية في ظل الأمر 06-03، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2018-2019، ص 49 .

2- المادة 18 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المرجع السابق، ص 19.

3- المادة 23 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المرجع السابق، ص 20.

المطلب الثاني : الآثار المترتبة على العلاقة التعاقدية

من الطبيعي أن يترتب على العلاقة التعاقدية التزامات متبادلة بين أطراف العقد، ذلك أن العقود تحدث آثارها و تكون ملزمة لأطرافها، و تتمثل هذه الآثار في حقوق و واجبات.

ولما كان توظيف الأعوان المتعاقدين في الإدارات العمومية يخضع لإجراءات خاصة تختلف عن ما هو معمول به في القانون الخاص ، حيث يتم تعيينهم وفقا لاتفاق تعاقدى إداري يخضع للقانون العام ، وبحق للإدارة إنهاء العلاقة التعاقدية و تمديدها لما لها من امتيازات السلطة العامة<sup>1</sup>. كان لزاما على المشرع أن يحدد وفق القوانين و اللوائح و التنظيمات هذه الحقوق و الواجبات.

ولم يتعرض الأمر 06-03 لحقوق و واجبات هذه الفئة، و إنما ترك الأمر للنصوص التنظيمية التي تجلت في م. ر 07-308 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم<sup>2</sup>.

و سنتطرق لبيان هذه الحقوق و الواجبات و بعض الأحكام الخاصة للعلاقة التعاقدية في الفروع الثلاث التالية:

الفرع الأول: حقوق العون المتعاقد

1- بن فرحات مولاي لحسن، المرجع السابق، ص 06.

2- هونوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي، ص 40.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

تأميناً لفاعلية الوظيفة العمومية وتوفير الاطمئنان لدى الأعوان المتعاقدين حدد المشرع جملة من الحقوق تتمتع بها هذه الفئة ، منها ما هو مرتبط بمنصب الشغل ومنها ما هو مرتبط بالمهنة<sup>1</sup>، وهي لا تكاد تختلف عن الحقوق المكفولة للموظف العمومي .

أولاً - الحقوق المرتبطة بمنصب الشغل :

تتمثل في الحاقفيا لراتب بعد أداء الخدمة، الحاقفيا لعطو لالغيا بابا تا لمرخصبها وأيا مالراحة القانونية والحاقفيا لحد مائة لالاجتماعية والتقاعد .

1- الحاقفيا لراتب بعد أداء الخدمة .

نصت المادة 66 من دستور 2020 على أن >> العمل حق و واجب. كل عمل يقابله أجر...<<<sup>2</sup>، فالراتب هو إذا انعكاس لأداء واجب يتمثل في العمل ، و يقصد به مبلغ مالي يتقاضاه العون شهريا في مقابل تفرغه و انقطاعه لخدمة الإدارة العمومية. و يشمل راتب الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد على العناصر التالية :

أ- الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية ، و تقدر بـ45 دج طبقا للمادة 08 من م . ر رقم 07-304.<sup>3</sup>

ب- تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1,4% من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات و الإدارات العمومية و نسبة 0,70 % عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاط الأخرى، في حدود أقصاها 60 % من الراتب الأساسي .

1- هنونى عمار، نفس المرجع ، ص 41.

2- المادة 66 من الأمر 20-442، المتضمن دستور 2020، المرجع السابق، ص 17.

3- المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المرجع السابق، ص 11.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

ت- العلاوات و التعويضات، حيث يستفيد الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في إطار المادة 19 من الأمر 03-06 ( نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات ) من التعويضات التالية<sup>1</sup>:

- علاوة المرودية بنسبة 30 % من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول و تصرف كل ثلاثة (3) أشهر ، ويخضع صرفها للتقسيط وفق كفيات تحدد بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .
- تعويض الضرر و يصرف شهريا بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول بالنسبة للأعوان الذين يشغلون منصب عامل مهني.
- التعويض الجزافي عن الخدمة و يصرف شهريا بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول بالنسبة للأعوان الذين يشغلون منصباً أعوان الخدمة، و سائقي السيارات و رؤساء الحظائر و الحراس .
- تعويض الخطر و الإلزام و يصرف شهريا بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول بالنسبة للأعوان الذين يشغلون منصب عون الوقاية.
- تعويض دعم نشاطات الإدارة و يصرف شهريا بنسبة 10 % من الراتب الرئيسي لجميع الأعوان المتعاقدين<sup>2</sup>.
- المنحة الجزافية التعويضية و تصرف شهريا بمبالغ ثابتة حسب تصنيف العون المتعاقد، و تم استحداثها سنة 2008، بموجب م. ترقم 08-70 المعدل، بموجب م. ترقم 15-176<sup>1</sup>.

1- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 10-136، يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين، ج ر ع 32، صادرة بتاريخ 16 مايو 2010 م الموافق لـ 02 جمادى الثانية عام 1431، ص 06.

2- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 13-190 يتم المرسوم التنفيذي رقم 10-136، الذي يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين، ج ر ع 26، صادرة بتاريخ 15 مايو 2013 م الموافق لـ 05 رجب عام 1434، ص 21.

بينما يستفيد الأعدوان المتعاقدون الذين تمت توظيفهم في إطار المادة 20 من الأمر 06-03، وهما الذين يشغلون مناصب مخصصة للموظفين في انتظار تنظيم مسابقة توظيفاً وانشاءً سلكاً جديداً للموظفين ولتعويض ضغور مؤقت، من كل أجزء من النظام التعويضي المرتبط بالرتبة الموافقة للمنصب الذي يشغلونه، وتمثل هذا العلاوة التعويضية 30 %، تعويضات الخدمات الإدارية المشتركة، تعويضات الخدمات التقنية المشتركة، تعويضات عمال النشاطات الإدارية<sup>2</sup>، والمنحة الجزافية التعويضية.

ويستفيد الأعدوان المتعاقدون الذين تمت توظيفهم في إطار المادة 21 من نفس الأمر من نظام تعويضي يحدد ه قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني بالسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

ث- المنح العائلية وهي منح تتعلق بالوضعية العائلية للموظفين و العمال و تضاف مباشرة إلى المبلغ الصافي، فهي لا تخضع للاقتطاعات وتتم وفق شروط حسب نوع كل منحة ، ذلك أن المنح العائلية أنواع وهي : - منحة الوضع العائلي ISF ، وتعطي شهرياً للموظف المتزوج و ليس له أولاد و تفقد إذا تم الطلاق أو بزيادة مولود، قيمتها 5,50 دج .

---

1- المرسوم التنفيذي رقم 15-176 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 08-70، الذي يؤسس المنحة الجزافية التعويضية لفائدة بعض الموظفين و الأعدوان العموميين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر ع 11 ، صادرة بتاريخ 19 رمضان عام 1436 الموافق لـ 06 يوليو 2015، ص 17.

2- المرسوم التنفيذي رقم 10-134 يؤسس النظام التعويضي للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر ع 32 صادرة في 28 جمادى الأولى عام 1431 الموافق لـ 13 ماي 2010، ص 04.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

- المنحة العائلية الإضافية ، حيث يمنح لكل موظف مبلغ 11,25 دج عن

كل طفل يتجاوز 10 سنوات ، في حدود ثلاثة 3 أطفال.<sup>1</sup>

- منحة الأجر الوحيد، قيمتها 800

دج يستفيد منها الموظف والعاملا الذي لا تعمل زوجته ولهما طفل علنا لأقل وكذا الموظفة التي تعمل وزوجها لا يعملو

لها طفل علنا لأقل، إضافة إلى المرأة المطلقة أو الأرملة التي لها أولاد وأسندت لها حضانة الأولاد.<sup>2</sup>

- منحة المتمدرس أو علاوة الدراسة ، تمنح بمبلغ 3000 دج عن كل طفل متمدرس.<sup>3</sup>

ج- تعويضات مقابل المصاريف التي ينفقونها بمناسبة ممارسة نشاطهم .

ويحتسب الراتب بنسبة ساعات العمل المنجزة، إذا كان العون يمارس عمله بالتوقيت

الجزئي (خمس ساعات في اليوم) ، و تكون شهريا 5×5 (أيام الاسبوع) ×52 (أسبوع في السنة) قسمة عدد أشهر السنة فتساوي 108,33 ساعة .

2- الحقيقياً بالراحة القانونية والعطول والغيابات.

تعتبر العطل و الغيابات المرخص بها و أيام الراحة القانونية من الوضعيات القانونية

المحددة تحديدا دقيقا في القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية، وتخول للعون المتعاقد أن يدع

1- المرسوم التنفيذي رقم 65-75، يتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية، ج ر ع 26 مؤرخة في 21 ذي القعدة الموافق لـ 23 مارس 1965، ص 295.

2- المرسوم التنفيذي رقم 07-292، يعدل المرسوم 65-75، يتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية، ج ر ع 62، صادرة في 14 رمضان عام 1428 الموافق لـ 26 سبتمبر 2007، ص 14.

3- المرسوم التنفيذي رقم 19-239، يحدد مبلغ علاوة الدراسة، ج ر ع 53 صادرة في 04 محرم عام 1441 الموافق لـ 04 سبتمبر 2019، ص 5.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

العمل مع بقاء العلاقة القانونية التعاقدية قائمة بينه وبين المؤسسة أو الإدارة العمومية<sup>1</sup>، و كرس  
المشرع ذلك في الفصل السادس من م . ر 07-308 .

### أ- أيام الراحة القانونية.

للعون المتعاقد الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به ، غير أنه

يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل<sup>2</sup>، إذ اقتضت ضرورة المصلحة  
ذلك. وللعون المتعاقد الذي عمل يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة.

كما له الحق في أيام الراحة و العطل المدفوعة الأجر المحددة في القانون رقم 63-278  
المؤرخ في 1963/07/26 وتتمثل في الأعياد الدينية و الوطنية.<sup>3</sup>

### ب- العطل.

الأصل العام أن يكرس العون المتعاقد وقته للقيام بأعباء الوظيفة و لا يجوز له أن  
ينقطع عنها إلا للأسباب التي يقررها القانون، و توافق عليه السلطة المختصة ومنها العطل.<sup>4</sup>  
وللعون المتعاقد مثله مثل الموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر ، وتمنح على أساس  
العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30  
يونيو من سنة العطلة، وكل فترة تساوي أربعة و عشرين يوما (24) أو أربعة أسابيع عمل تعادل  
شهر وتحتسب على أساس يومين ونصف في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز 30 يوم

1-هنوني عمار ، المرجع السابق، ص 46.

2-المادة 191 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص17.

3-هنوني عمار ، المرجع السابق، ص 48.

4-باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، حقوق، تخصص إدارة و

مالية، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة زيان عاشور، الجلفة ، 2016-2017، ص 44.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

، أما حديثي العهد بالتوظيف تحتسب مدة العطلة بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة، وكل فترة عمل تتعدى 15 يوم تكون معادلة لشهر.

ويمكن استدعاء العون المتواجد في عطلة لمباشرة نشاطاته للضرورة الملحة للمصلحة، ولا يجوز إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية، وتوقف إثر وقوع مرض أو حادث.<sup>1</sup>

ويمنع تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها من سنة لأخرى، غير أنه لضرورة المصلحة يمكن ترتيبها أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود أقصاها سنتين بالنسبة للأعوان الموظفين بموجب عقود غير محددة المدة.

زيادة على ذلك يستفيد العون المتعاقد من :

- عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة (30) ثلاثين يوما متتالية لأداء مناسك الحج، وتخص الأعوان الموظفين بموجب عقود غير محددة المدة.

- عطلة الأمومة بالنسبة للمرأة العاملة وتقدر ب(98) ثمانية و تسعين يوم، و تستفيد من التغيب ساعتين مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة الأشهر الأولى و ساعة واحدة خلال الستة الأشهر الموالية، و يمكن توزيعها حسب ما يناسب المعنية.

- عطلة غير مدفوعة الراتب للعون المتعاقد الموظف بموجب عقد غير محدد المدة، بناء على طلبه و بعد سنتين من الخدمة، إثر تعرض أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات، وتمنح لمدة لا تتجاوز سنة (1) واحدة و تجدد في حدود أقصاها ثلاث (3) سنوات.<sup>2</sup>

ج- الغيابات.

1- أنظر المواد 194 إلى 201 من الأمر 06-03، نفس المرجع، ص 17 و 18.

2- أنظر المواد 55،53،52،51،47و56 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 ، المرجع السابق ، ص 22 و 23.



## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

وهي تلك التي ينقطع فيها العون المتعاقد عن عمله لأسباب تمليها عليه الضرورة و تكون بموجب ترخيص بالغياب، في حالات معينة دون فقدان الراتب، ومع فقدانه في حالات أخرى.

تتمثل الغيابات المرخص بها دون فقدان الراتب في<sup>1</sup>:

- غياب خاص مدفوع الأجر لمدة (3) ثلاثة أيام، إثر زواج العون المتعاقد أو ازدياد أو ختان طفل له، زواج أحد فروع العون أو وفاة زوجه أو وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.

- المشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة عمومية انتخابية.

- لأداء مهمة التمثيل النقابي طبقا للتشريع المعمول به.

- المشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع رياضي أو ثقافي.

- لمتابعة الدراسة في حدود حجم ساعي لا يتجاوز الأربع (4) ساعات في الأسبوع.

إضافة للغيابات المرخص بها للعون المتعاقد دون فقدان الراتب، يمكن للمعني أن يستفيد من رخص استثنائية للغيابات غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة قانونا، في حدود (10) عشرة أيام في السنة.<sup>2</sup>

3-الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد .

1-أنظر المواد 48 و 50 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المرجع السابق، ص 22.

2- المادة 49 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، نفس المرجع، ص 22.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

نصت المادة 13 من م.ر 07-308 السالف الذكر على أن الأعوان الخاضعين لنظام

التعاقد لهم الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد، ويقصد بالحماية الاجتماعية مجموعة الآليات و المؤسسات التي تركز على مبدأ التضامن و التكافل و التي تضمن للأفراد الحماية من الأخطار الاجتماعية مثل الأمراض و البطالة و المخاطر التي قد تنجم عن العمل و التكفل بالمتقاعدين وذوي الاحتياجات الخاصة.<sup>1</sup>

ولقد كرس القانون 83-11

المتعلق بالتأمينات الاجتماعية هذا الحق من خلال النظر في المخاطر التي تغطيها وتشمل الأمراض بنوعها القصير والطوي لالمدى، الولادة، العجز والوفاة، والتيموجبها لتتزم هيئات الضمان الاجتماعية بالتعويض للمستفيد عن المبالغ التي يتكبها بسبب المرض والتوقف عن العمل.

ويثبت المرض بموجب شهادة طبية تمنحه توفقا عن العمل، مبررة طبيا من طرف الطبيب المستشار للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، و رفضها لعدم تبرير التوقف عن العمل يجعل من غياب المعني أنه غير مبرر و يعرضه لإجراءات تأديبية<sup>2</sup>، و يفسخ عقد العمل بسبب إهمال المنصب دون إشعار مسبق أو تعويض بعد إذاره مرتين، إذا تجاوزت مدة الغياب (10) عشرة أيام.

ويستفيد العون المتعاقد من العطل المرضية الطويلة المدى و العجز، بعد موافقة مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية. غير أنه بالنسبة للعون المتعاقد بعقد غير محدد المدة في حالة العطل المرضية الطويلة المدى، يتم تعليق عقده خلال هذه الفترة، و يعاد إدماجه في منصب شغله بعد انقضاء الفترة ولو كان زائدا عن العدد. أما العون المتعاقد بعقد محدد المدة فينتهي العقد بانتهاء مدة العقد.<sup>3</sup>

1-هنوني عمار ، المرجع السابق، ص 49.

2-المراسلة رقم 9916، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، بتاريخ 2012/12/16.

3-المراسلة رقم 10896، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، بتاريخ 2013/11/11.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التقاعد

ويعتبر الحق في التقاعد جزءاً لا يتجزأ من التأمين الاجتماعي بشرط أن يتوفر على الأقدمية و السن القانوني المسموح به ، واعتبر المشرع الجزائري التقاعد حقاً من حقوق الموظف و العامل المعترف به خاصة بصدور القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المعدل و المتمم و المتعلق بقانون التقاعد<sup>1</sup>، وسوف نتطرق إلى ذلك بشيء من التفصيل فيما بعد.

ثانيا - الحقوق المرتبطة بالوظيفة أو المهنة :

يستفيد الأعوان المتقاعدون وغيرهم من الموظفين بصفة عامة من جميع الحقوق والحريات التي تتركسها كل من الدساتير و اعلان حقوق الإنسان والقوانين الصالحا للمواطنين إلا أنها بالإمكان أنتتعارض هذه الحقوق والحريات مع مقتضيات سير المرفق العام بانتظام، الأمر الذي يستد عيتد خلا مشرع ببعض التدابير والقيود لحماية الطرفين المرفق العام والصالحا للعامة من جهة و العام لبالوظيفة العمومية من جهة أخرى.

وتناولت المادة 13 من م . ر 07-308 السالف الذكر هذه الحقوق و تتمثل في ممارسة الحق النقابي، الإضراب، الحق في الحماية و الحق في ظروف عمل حسنة.

1- الحق النقابي:

تعتبر المنظمات النقابية ظاهرة اجتماعية وتنظيمية جاءت كرد فعل عفويون تلقائي منظر فالعمال للتخلص من الأوضا والمزربة التي آلت إليها حالتها المهنية والمادية والاجتماعية، كوسيلة للدفاع عن مصالحهم بصفة جماعية. عد أنعجزوا عن الدفاع عنها بصفة فردية، نتيجة المراكز غير المتكافئة بينهم وبين أصحاب العمل، الأمر الذي جعل للجوء إلى هذه التنظيمات تقضية حتمية.<sup>2</sup>

ويعتبر إقرار المجتمع الدولي و الوطني الحق النقابي من أهم الضمانات القانونية التي تخول للعمال و أصحاب العمل تأسيس منظمات نقابية بكل حرية و دون إذن مسبق من

1- القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد، ج ر ع 28 صادرة في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983 .

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريعات الجزائرية، د ط، د م ج، الجزائر 2002، ص 193.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

السلطات المختصة من أجل الدفاع عن مصالح أعضائها و منتسبيها المادية و المعنوية ، ويرتكز مفهوم الحق النقابي على محورين رئيسيين وهما الحرية النقابية و ممارسة الحق النقابي.<sup>1</sup>

وقد عرّفه الأستاذ إسماعيل محمد أحمد بأنه : "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها و ترقية أحوالهم"<sup>2</sup>، والمقصود به هو حق كل موظف أو عامل تتوفر فيه الشروط القانونية أن يؤسس نقابة ، كما له الحق في الانضمام أو الامتناع عن الانضمام إليها، وهذا ما أكدت عليه المادة 28 من الأمر 06-03 بالقول : "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف" . و جاء تفصيل هذا الحق في القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون 90-30.<sup>3</sup>

وقد نصت المادة 02 منه على : " يحق للعمال بالأجراء من

جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

بشرط أن تكون هذه التنظيمات مستقلة عن أي

هيئة سياسية أو لا ترتبط بها هيكلية أو عضوية إلا منحيتها تسميتها وهدفها ولا منحيتها سيرها ."

وتتجلى أهداف ممارسة هذا الحق في الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال

و ضمان تحسين ظروف العمل و توفير مناصب الشغل و الأجرة والمنح العائلية و الحق في

1- شكور جلتية مجيب الرحمان وبرايم رايح، ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريعات الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص تسيير مؤسسات، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2016-2017 ، صأ.

2- إسماعيل محمد أحمد، القانون النقابي، دار النشر و التوزيع، القاهرة، مصر 1993، ص 06 .

3- القانون 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج ر ع 23 ، مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 2 يونيو 1990.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

العطل المدفوعة الأجر و تحقيق حاجات العامل الاجتماعية، إضافة إلى تحقيق التوازن بين العمال و أرباب العمل.

### 2- الحق في الإضراب:

للعونا المتعاقد الحق في ممارسة الإضراب وممارسة حق التمثيل للنقابة كما هو الحال بالنسبة للموظف العام وهذا الحق يهدف إلى الحماية لجميع حقوقها المشروعة والدفاع عن مصالحه.

والإضراب هو التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن الخلافات المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، و التي لم تسوى بالطرق الودية و المحددة قانونا.

و رغما عن اعتبار حق الإضراب وسيلة من الوسائل المدعمة للنشاط النقابي فإن التعامل معه يختلف من بلد لآخر. فالفتح الذي عرفته الحركة النقابية في معظم الوظائف العمومية لم يحظ بهذا الحق. ذلك أن التفكير في استعمال هذه الوسيلة يتعارض في نظر السلطات العمومية مع كل ما يبدأ المرتبطة بالتبعية الرئاسية والاستمرارية الضرورية للمرافق العامة واستمرارية الدولة، فهو بالتالي أداة استثنائية بالنسبة للموظفين<sup>1</sup>. حيث نصت المادة 36 من الأمر 03-06 سالف الذكر على أن " يمارس الموظف الحق في الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول به". وينظم هذا الحق القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها، وممارسة حق الإضراب.

ويعود الاهتمام بهذا الحق إلى ما قد ينجم عنه

منعواقب وخيمة تعود بالسوء على المنتفعين من خدمات المرفق العام، حيث

سعى المشرع إلى ضبط ممارسة حق الإضراب بقيد إجراءات تحول دون التعسف في استعماله، كما أنه ولأسباب موضوعية يمكن للمشرع أن يمنع هذا الحق في قطاعات معينة<sup>2</sup>.

1- قواعد يهياز حفيظة، الوظيفة العمومية و ضوابطها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018، ص 76.  
2- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط 3، جسور لمنشر و التوزيع، الجزائر، 2007، ص 340.

### 3- الحق في الحماية:

من بين الضمانات التي كفلها المشرع للعون المتعاقد على غرار الموظف هو حلول الدولة محل العون المتعاقد للدفاع عنه، وحمايته من كل تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبةها. ذلك أن هذا الاعتداء كما كان شكله فإنما يوجه في الحقيقة إلى الدولة التي يمثلها ويعمل باسمها ولحسابها.<sup>1</sup>

### 4- الحق في ظروف عمل حسنة:

تقتضي سيرورة المرفق العام بانتظام و إطراد، أن يؤدي الموظف و العون المتعاقد عمله في ظروف ملائمة، تضمن كرامته و صحته و سلامته البدنية و المعنوية، و تكون له حافز للتعبير عن أفكاره و بالتالي الرفع من مردوديته في العمل.

ويمكن أن يشتمل هذا الحق على الوقاية الصحية و الأمن و طبا العمل و هي الحماية المقررة و المنظمة بمقتضى قوانين و نصوص تنظيمية عديدة، الأمر الذي يجعل هذا الحق التزاماً أساسياً على أصحاب العمل يستوجب ضمانها باعتبارها من التزمات النظام العام خاصة. ت 91-05 المؤرخ في 19/01/1991  
المتعلق بقواعد العامة للحماية التي تنطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل.<sup>2</sup>  
الفرع الثاني: واجبات العون المتعاقد

بمقابل الحقوق التي أقرها المشرع للعون المتعاقد الذي يمارس مهامه في المؤسسات و الإدارات العمومية و التي لا تكاد تختلف عن ماهي عليه بالنسبة للموظف، يتعين عليها احترام

1- هنونى عمار ، المرجع السابق، ص 54.

2- هنونى عمار ، نفس المرجع ، ص 55.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

الواجبات الموكلة إليه، وهذا ضمن التشريع و التنظيم المعمول بهما، وهذه الواجبات نصت عليها المادة 14 من م . ر 07-308.<sup>1</sup>

أولا - الواجبات الوظيفية.

وهي الواجبات التي تترتب عن العلاقة التعاقدية، وتتمثل في:

1- ممارسة النشاط بكل إخلاص ودون تحيز.

يتعين على كل عون متعاقد أن يلتحق بمنصب عمله في الأوقات المحددة قانونا وفق التشريع المعمول به، وأن يقوم بالمهام المنوطة به في نطاق اختصاصاته المحددة بموجب عقد العمل، كما يجب عليه القيام بعمله بكل إخلاص و أمانة ببذل قصارى جهده، خلال المدة القانونية المقررة لعمله.

2 - تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية.

إنمنا جليضا نفعالية السلطة الرئاسية فإننا للتشريعات الوظيفية أو جبت طاعة المرؤوس لرئيسه وبالتالى فهو مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة لهم من طرف رئيسه، ولا يمكن للعون المتعاقد رفض تعليمات السلطة الرئاسية فى إطار تأدية المهام دون مبرر مقبول.<sup>2</sup>

ولأننا لأعوانا المتعاقدين جزء من هذا الوظيفة فما عليهم

إلا الانقياد للأوامر الصادرة عن السلطة الرئاسية والعمل على تنفيذها بصدق وأمانة شريطة أن تكون متفقة للقانون والالتزامات الوظيفية والمسئولية التأديبية، غير أنه يجب التمييز بين الأوامر المشروعة الواجبة الطاعة و الأوامر غير المشروعة التي تنطبق عليها نظرية الموظف الفعلي.

1- المادة 14، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 19.

2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط 2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2009، ص 83.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

ثانيا - الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة.

وهي الواجبات التي لها علاقة بالمهام المنوطة بالعمول المتعاقد ، سواء أثناء ممارستها أو بمناسبةها و تتجلى في :

### 1 - المحافظة على كرامة الوظيفة.

إن الوظيفة تفرز علينا العون المتعاقد مراعاة كرامتها وهيبته فإيا عمالها هو تصرفات هوحت بعد انتهاء العمل في حياتها الخاصة في

المجتمع وبالتالي لا يسلك مسلك يهدر كرامة وظيفته وهذا من خلال التحلي في كلال الظروف وسلوكه كالتقو محترم.<sup>1</sup>

فلا يجوز للموظف أن يتصرف في تناقض مع كرامته وظيفته ويتعارض مع صفته كموظف عام

لأنه يمثل الشخص المعنوي العام، وهذا الالتزام يفرض علينا الموظف ليس فقط داخل نطاق العمل مكانا العمل بل ينصر فالنظر  
ارجنطاق العمل، أي في أوقات العمل الرسمية وغير

الرسمية، فلا يجوز لها أن يتبع عملاً وفعلنا في لاداب العامة والاخلاق العامة أو يضع نفسه

في موضع الريبة والشبهات، لأن تنفيذ كتعارض مع كرامته ونزاهة الوظيفة العامة وفقدان الجمهور للثقة الواجب توفرها.  
دبالموظف العام.<sup>2</sup>

### 2 - مراعاة تدابير النظافة والأمن.

ويقصد بهما مجموعا لأحكام المنظمة لتدابير الوقاية والأمن، وحماية الصحة من مختلف المخاطر التي يمكن  
أن تنتج إما عن محيط العمل أو أدواتها كالحوادث الحرائق، واما الناتجة عن بعض الإفرازات التي تنتج عن بعض المواد أو الأ  
دوات المهنية المستعملة، حيث تطبق هذه الأحكام بصفة عامة على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة علاقة عملهم  
وبغض النظر عن القطار الذي يعملون فيه، سواء أكان قطار عام أو قطار خاص، بل وحتنا لعمال الذين يعملون لحسابهم  
الخاص.<sup>3</sup>

1- دريس كريمة، النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الوظيفة العمومية، كلية

الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016-2017، ص9.

2- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، صفحة 174.

3- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص127.



## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

وبهذا يكوننا لأعوانا المتعاقدون فيالوظيفة العموميةمد عوينوملز مينبالامتثال لنتدابير النظافةوالأمنوالث

ينقررها الإدارة فيإطار تطبيقالقانون 88-07 المؤرخفي

1988/01/26 المتعلقةبالوقايةالصحيةوالأمنوطبالعملوهذا مانصتعليه صراحة

الفقرة السادسة منالمادة 14. <sup>1</sup>

3- المحافظة على السر المهني.

يطلعالكثير منالمتعاقدينبحكم عملهم علأسرار الناس، حيثيفرضهذالواجب علنا المتعاقدينعدم إفشاءأيم

علوماتأوبياناتعالمسائلالتيطلعونعليها، ما عدا ماتقتضيه ضرورة المصلحة العامة، كما أوجبعليهم.

ر 07-308، السهر علحماية الوثائقالإداريةوأمنها. <sup>2</sup>

4- حماية الوثائق الإدارية و الممتلكات.

يمنع على العون المتعاقد أنيكشفمحتوايوثيقةبحوزتها وأيحدثأوخبير علم

بها وأطلععليهم بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ماتقتضيه ضرورة المصلحة، ولايتحرر

الموظفمنواجبالسر المهنيالابتريصمكتوب منالسلطة السلمية المؤهلة كما ألزمالمشرعنخلالالمادة 49

منالأمر 06-03 الموظفعلالسهر علحماية الوثائقالإداريةوعلمأمنها. <sup>3</sup>

الفرع الثالث: الفرق بين العون المتعاقد و الموظف في الحقوق و الواجبات.

من خلال دراستنا لحقوق و واجبات العون المتعاقد، نرى أنها لا تكاد تختلف عن تلك

الحقوق و الواجبات المكفولة للموظف بموجب الأمر 06-03 السالف الذكر، غير أنه هناك

اختلاف بسيط من حيث الاستقرار، التكوين، الترقيية و الأوسمة الشرفية و المكافآت، الوضعيات

القانونية، كما أنه هناك اختلاف من حيث الواجبات، لاسيما ممارسة النشاط المريح.

1- هنوني عمار، المرجع السابق، ص 59.

2- محمديوسفالمعداوي، دراسة فيالوظيفة العامة فيالنظامالمقارنة فيالتشريعالجزائري، ط 2، د م ج، الجزائر، 1989، ص 82.

3- باكرية محمد، المرجع السابق، ص 48.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

ولعلى ما يبرر ذلك، هو طبيعة النظام التعاقدى في حد ذاته، الذي يفتقد لعنصر الديمومة كما هو الحال عليه بالنسبة للموظف.

أولا - من حيث الحقوق.

1- الاستقرار.

في النظام المغلق، الموظف لا يدخل

إلى الإدارة لتلشغل مناصب معينة ولمدة معينة ولكن ليخترط فيه هيئة من الهيئات التابعة للسلما الإداري، وليتمكن انطلاقا من هذه الهيئة من شغل مناصب متنوعة عن طريق ترقية منتظمة،  
توقفيين مطامحها الشخصية وحاجياتا لإدارة، وهذا ما يجعل للموظف فيما منعقرارات العزلاتيلا تكون نتيجة مخالفة لقواعد المهنة التي مارسها، ونجد هذا متوفر للموظف العمومي في إطار الأمر 06-03 وهو ما يعرف بالمسار المهني.<sup>1</sup>

في حين أن العون المتعاقد، لا يتوفر على حق الاستقرار المطلق، بسبب طريقة التوظيف القائمة على عقود تكون محددة المدة أو غير محددة المدة، فهو عرضة بذلك لانتهاء العلاقة الوظيفية، بسبب انتهاء المدة أو فسخ عقد العمل، أو إلغاء منصب الشغل.

إن نظام العمل بالعقود المحددة المدتيؤثر علنا لاستقرار

النفسيو المهنيوالاجتماعي للعمال وهذا نتيجة مجموعة من الخصائص أهمها هشاشة العلاقة الوظيفية.<sup>2</sup> هذا ما دفع بأغلب القطاعات الوزارية إلى التخلي عن هذا الأسلوب، و تكييف عقودهم إلى عقود غير محددة المدة، أمام مطالب هذه الشريحة من العمال و النقابات التمثيلية.<sup>3</sup>

2- التكوين.

1- هاشميخرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجاريا لأجنبية، ط 3، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 14 .

2- جعدي سارة سهيلة، نظام العمل بالعقود المحددة المدة في المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع، جامعة البويرة، 2012-2013، ص 145.

3- أنظر على سبيل المثال: المراسلة رقم 10149 المؤرخة في 20 نوفمبر 2019، الصادرة عن وزارة الداخلية و الجماعات المحلية و التهيئة العمرانية.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

تنص المادة 104 من الأمر 06-03 على: " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى صفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف و ترقيته المهنية، و تأهيله لمهام جديدة". في حين تنص المادة 15 من م. ر. 07-308 على: " يمكن أن يستفيد الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد من عمليات تحسين المستوى أو تجديد المعارف التي تبادر بها الإدارة". وهنا يظهر جليا أن الإدارة ملزمة بتنظيم دورات تكوين الموظفين بصفة دائمة، في حين أنها غير ملزمة بذلك بالنسبة للأعوان

المتعاقدين، وقد تجرأ بغير ذلك فيكون الأعوان المتعاقدين لا يتمتعون بالحقوق الترقية.<sup>1</sup>

3- الترقية و الأوسمة الشرفية و المكافآت.

بينما يخضع الموظف لكل أنواع الترقية المنصوص عليها في الفصل السادس من الأمر

06-03، يمضي الأعوان المتعاقدين سنوات الخدمة كلها في نفس المنصب بالشغل، و

ينقاض تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1,4% من الراتب الأساسية كل سنة من النشاط في المؤسسات و

الإدارات العمومية، التي تعتبر مجحفة في حقه.

كما يمكن للموظف أن يستفيد من الأوسمة الشرفية و المكافآت نظير عمل شجاع أو

مجهودات استثنائية ساهمت في تحسين أداء المصلحة<sup>2</sup>. وهذا ما لا يتوفر للعون المتعاقد.

4- الوضعيات القانونية.

يستفيد الموظف من الوضعيات القانونية المنصوص عليها في الباب السادس من الأمر

06-03، و المتمثلة في وضعية القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار، الإحالة على

الاستيداع و الخدمة الوطنية، و التي جاء تفصيلها و تحديدها بموجب المرسوم التنفيذي رقم

20-373، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.<sup>3</sup>

1- هونوني عمار ، المرجع السابق ، ص 63 .

2- أنظر المواد 112 و 113 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 11.

3- مرسوم تنفيذي رقم 20-373، مؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق لـ 12 ديسمبر 2020، متعلق بالوضعيات

القانونية الأساسية للموظف، ج ر ع 77، صادرة بتاريخ 20 ديسمبر 2020 .

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

أما العون المتعاقد، فلم ينص القانون صراحة على إمكانية استناده من هذه الوضعيات، غير أنه

يمكن للأعوان المتعاقدين الذين يوظفون بعقود عمل غير محددة المدد أو بالتوقيت الكامل أو الجزئي بناء على طلبهم وبعد سن تين من الخدمة الاستفاد من عطلة غير مدفوعة الراتب على إثر تعرض أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحدث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات

لا يمكن أن تتجاوز سنة واحدة وتجدد في حد أقصاه ثلاث سنوات<sup>1</sup>. تشبه هذه الحالة إحدى حالات وضعية الإحالة على الاستيداع المقررة للموظف.

ومن الناحية العملية، رفضت مصالح الوظيفة العمومية وضعية الانتداب بالنسبة للأعوان المتعاقدين، غير أنها أبدت موافقتها الاستثنائية على تعليق عقد عمل المعنيين خلال هذه الفترة بالنسبة للذين يشغلون مناصب شغل بعقود غير محددة المدة<sup>2</sup> وعلى خلاف ذلك أبدت المديرية العامة للميزانية على موافقتها الاستثنائية على تسوية وضعية المعنيين وفق الاجراءات المعمول بها (ديمومة - انتداب)<sup>3</sup>.

ويكون العون المتعاقد في وضعية الخدمة خلال ممارسة مهامه فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لمنصب شغله، حيث تعتبر فترات العمل:

- فترة العمل الفعلي.
- فترة العطلة السنوية و عطلة الأمومة.
- الراحة القانونية و الرخص الاستثنائية للغيابات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 308-07 السالف الذكر<sup>4</sup>.

أما بالنسبة لوضعية الخدمة الوطنية، فإنهم يمكن إحالة الأعوان المتعاقدين العاملين بعقود غير محددة المدة و إعادة إدماجهم بعد إنهاء الخدمة، ولو كانوا زائدين على العدد في نفس منصب الشغل أو في

1- المادة 55 من المرسوم الرئاسي 308-07، المرجع السابق، ص 23.

2- المراسلة رقم 5936 المؤرخة في 22/05/2013، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري.

3- المراسلة رقم 4248 المؤرخة في 04/09/2014، الصادرة عن المديرية العامة للميزانية، الجزائر.

4- المادة 55 من المرسوم الرئاسي 308-07، نفس المرجع، ص 23.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

منصب مماثل. غير أنه بالنسبة للعقود محددة المدة، ونظرا للطابع المؤقت للعقد و لطبيعة النشاطات المقابلة له، و التي لا تتحمل التأجيل، فإن مدة العقد تنتهي في الوقت المحدد لها ولا يمكن تجديدها و إعادة إدماج العون المعني.<sup>1</sup>

ثانيا - من حيث الواجبات.

الملاحظ أن أعراف المتعاقدين من خلال م. ر 07 - 308 تقع عليهم نفس الالتزامات التي تقع على الموظف سواء الواجبات الوظيفية أو الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة وهذا الهما يبرر وهو الحفاظ على المصلحة العامة وسير المرفق العام بانتظاما لأنها قد لا تتناسب مع الحقوق التي تمتعون بها مقارنة مع الموظف العمومي، ويرجع ذلك للطابع الوظيفي الذي يتميز به عقد التوظيف، والمهام المسندة إليهم حسب طبيعة منصب الشغل.

وحتنا نهي بعض الواجبات من اختصاص الموظف فحصلت من هذا الالتزام في ذلك

معاً أعراف المتعاقدين نقتصد هنا واجبا لا لتصاقب الوظيفة فالمادة 43 من الأمر 06-03

تتصلى " : يخصص الموظفون كل نشاطاتهم المهنية للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاطهم برفقيا طارعا صمهما كان نوعه.

غير أن هرخص للموظفين ممارسة مهام التكوين والتعلم والبحث كنشاط ثانوي... " فقد نصت المادة 44

: "بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه، يمكن

للموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين

الطبيين المتخصصين ممارسة نشاطهم برفقيا طارعا صمهم... " في حين أن المادة 07

من م. ر 07-308 تتصلى: "لا يجوز للأعراف المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل

القانونية ممارسة أي نشاط برفقيا طارعا صمهم، مهمات كن طبيعته". غير أنه يجوز للأعراف المتعاقدين

العاملين بالتوقيت الجزئي، ممارسة نشاط مريح، شريطة أن يكون خارج أوقات العمل المحددة

في عقد توظيفهم من طرف إدارتهم المستخدمة، وأن لا يكون منافيا لأخلاقيات المهنة.<sup>1</sup>

1- أنظر المراسلة رقم 17796 المؤرخة في 14 ديسمبر 2015، المتعلقة بإعادة إدماج المتعاقدين بعد أداء الخدمة الوطنية، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

المبحث الثاني: تسيير و تنظيم العلاقة التعاقدية

تستعمل الإدارة عادة موظفين حددت وضعيتهم بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، لكن يمكنها أن تستخدم أماناتوظفهم عن طريق التعاقد الذي يخضع للقانون الإداري، ويستتجمن ذلك أمانات التعاقدين مع الإدارة هم أمانات عمومية لا يخضعون لأحكام القانون المدني، وللقانون العمل بلهم أمانات عمومية مؤقتة، لأن عقدهم مؤقت وقمنا الجهة الإدارية المختصة، وفق آليات محددة .

المطلب الأول: الإطار القانوني لعقد العمل

بغية توضيح الإطار القانوني لعقد عمل الأمانات المتعاقدين، سوف نتطرق إلى المرجعية القانونية لعقد العمل (الفرع الأول)، ثم الطبيعة القانونية له (الفرع الثاني)، ثم شكل عقد العمل (الفرع الثالث).

الفرع الأول : المرجعية القانونية لعقد العمل.

ينظم العلاقة التعاقدية كإطار قانوني في قطاع الوظيفة العمومية الفصل الرابع من الباب الأول من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 السالف الذكر، و يحددها و يفصلها تنظيميا م . ر 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كليات توظيف الأمانات المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم، و القواعد المتعلقة بتسييرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

وتكون العلاقة التعاقدية أساسية في الوظيفة العمومية، في حالة التوظيف في مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات، وهي قاعدة و ليس استثناء، حيث أنه وبغية عقلنة تعداد مستخدمي المؤسسات و الإدارات العمومية وفقا لمسعى إعادة تمركز الوظيفة العمومية حول مهامها المتصلة أساسا بالمرفق العام و السلطة العمومية، أخضع المشرع الجزائري التوظيف في مناصب الشغل السالفة الذكر لنظام التعاقد كأصل عام . وبصفة

1- أنظر المراسل رقم 9901 المؤرخة في 15 جويلية 2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

استثنائية في مناصب شغل مخصصة للموظفين في حالات انتظار تنظيم مسابقات توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين، أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل، وتكون كذلك استثنائية في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا، حيث انه ونظرا لعدم ديمومة الأعمال المؤداة واتصافها بالطابع المؤقت و الاستثنائي، فإن المشرع رأى أنه من الأنسب التوظيف فيها بصفة متعاقد وذلك نظرا للمرونة التي يمنحها نظام التعاقد في استكمال عمليات التوظيف و تسيير مثل هذه النشاطات و الأعمال.<sup>1</sup>

الفرع الثاني : الطبيعة القانونية لعقد العمل.

يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، أن تقوم بتوظيف الأعدان المتعاقدين بحدود المدد المحددة في الحال المتحددة لذلك، إما بالتوقيت الكامل خلا للمدة القانونية للعمل كما هو بالنسبة للموظفين، أو بالتوقيت الجزئي بالنسبة للأعدان الذين يتم توظيفهم بالتوقيت الجزئي لمدة خمس (5) ساعات في اليوم. ويعتبر عقداً محدد المدة كل عقد عمل مخصص لشغل منصب شغل مؤقت، أو تعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل، أو في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين، أو من أجل التكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا.<sup>2</sup>

كما يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، أن تلجأ إلى عقود غير محددة المدة، وهذه العقود موجهة لشغل مناصب دائمة عندما تبرر طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة.<sup>3</sup>

ويتما للجوء إلى العلاقة التعاقدية في نطاق علاقة العمل بصفة استثنائية عند حاجة الإدارة العمومية إلى هذا لأسلوبا الذي يكون مكمل للعلاقة التنظيمية اللائحية وسد النقصانها. وبالتالي يتضح لنا أن العلاقة التعاقدية تتميز بالخصائص التالية:

1- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مطويات حول الوظيفة العمومية، العدد رقم 02 جانفي 2021، مفتشية الوظيفة العمومية إليزي، الجزائر.

2- المادة 04 من المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 18.

3- المادة 05 من المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 18.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

1- أثر العقد ينحصر أساسا في طرفي العلاقة، وهذا خلافا للعلاقة التنظيمية.

2- الطابع

الوقتيللعقد لا يكسب بالولاء للوظيفة خاصة في الأعمال التي لها طابع مؤقتة وفي حالة عدم تجديد العقد، هذا خلافا للعلاقة التنظيمية.

3-

العقد الإداري بالوظيفة لا يكسب بالمتعاقد المشاركة في السلطة العمومية بناء على تعويض، وأول طبيعة المنصب بالمارس، وهذا استنادا لتحقيق المصلحة العامة التي تبرز امتيازات المرفق العمومي.

4-

أنه تصرف قانوني ذو طابع اتفاقي، أي تصرف قانوني يشتر كفيها أكثر من إدارة لإصداره، وهذا مخالفا لقرار الإداري باعتبارها تصرفا فراديا.<sup>1</sup>

الفرع الثالث : شكل عقد العمل

يتحدد شكل العقد وفق أحكام المنشور رقم 17 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 2009/07/12، تلتزم به جميع المؤسسات الإدارية العمومية شكلا و مضمونا، و يوظف العون المتعاقد، سواء بالتوقيت الجزئي أو التوقيت الكامل ، بموجب عقد محدد المدة أو غير محدد المدة حسب المادة 03 من المرسوم الرئاسي 07-308 السالف الذكر، بموجب عقد مكتوب يوضح فيه النقاط التالية:

- تسمية منصب الشغل.
- طبيعة ومدة عقد العمل.
- تاريخ بداية السريان.
- الحجم الساعي (توقيت كامل أو جزئي).

1- بوسطة سلاف/ جفالي نور الهدى، المرجع السابق، ص 31.



## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

- الفترة التجريبية عند الاقتضاء.
  - تصنيف منصب الشغل و عناصر الراتب.
  - مكان التعيين.
  - الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل.
- وتتم عملية التوظيف وفق آليات قانونية محددة، هذا ما سوف نتطرق له في المطلب الثاني.

المطلب الثاني : المسار المهني للعون المتعاقد.

منذ أن أسس الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، نظام التعاقد في مواد

20، 19 و 21 تسارعت المراسيم والقرارات التنفيذية التي تنظم هذا المجال لا سيما

فنتيتس عملياً ما أخرجت حثيثاً مسار التعاقد، من اختيار العون المتعاقد إلى غاية نهاية هذا العقد بالطرق العادية أو غير

عادية، إذ أن العون المتعاقد لا يمكنه أبداً أن يخول له شغل هذا المنصب الحقيقي كما تبين من نص المادة 17.

ولأن المؤسسة والإدارة العمومية ليس لها كامل الحرية في اختيار العون المتعاقد كما نلزمنا عليها التقيد بما

أملاها عليها القانون، من شروط و آليات وضوابط.

الفرع الأول: شروط التوظيف.

في

إطار الضوابط السابقة لالتحاق بالوظيفة العمومية، تطلب المشرع الجزاء بجملة من الشروط التي لا بد من تلبيتها

اللائحة الحاقياً لالتحاق بالوظيفة العمومية، وهذا ضمناً لتحقيق مبدأ المساواة وتكريس المعيار الكفاءة دون

أن يترك للإدارة سلطة تحديد ما، حيث لا تكون حكراً علناً لإدارة حسب ما يتراءى لها وفي إطار نفس المبدأ الذي قد تدخل المشرع

حدد ضوابط شغل الوظيفة وأعتبرها أنها ضوابط عامة تسري على الجميع بدون تمييز بسبب الجنس أو الأصل واللغة .

استناداً إلى المبدأ الدستوري الذي نص على أنه: "يتساو جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة باستثناء

المهام و الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الأمن الوطنيين.<sup>1</sup>

1- المادة 76 من الأمر 20-442، المتضمن دستور 2020، المرجع السابق، ص 17.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

ولقد حدد القانون الأساسي للوظيفة العمومية الشروط الواجب توافرها في أي شخص

للالتحاق بوظيفة عمومية وفق مؤهلاته التي تتطلبها تلك الوظيفة، ولم يحدد م. ر 07-308 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، عن تلك الشروط.<sup>1</sup>

وسوف نتطرق لهذه الشروط بشيء من التفصيل:

### أولاً- التمتع بالجنسية الجزائرية:

#### الجنسية

هي العلاقة الرابطة السياسية والقانونية التي تقوم بيننا والشخص والدولة التي ينتمي إليها وهو صفة الفرد تنفيذ انتسابها لدولة معينة وتتطلب التشريعات في مجال الدولة أن ينتمي لجنسيتها من قبلها لوظائفها العامة، كونها الموظف يمثل سلطة الدولة وسيادتها في مختلف إداراتها ومؤسساتها العمومية.<sup>2</sup>

غير أن ذلك لا يمنع الدولة من تشغيل و توظيف الأجانب في المؤسسات العمومية، وذلك لعدة اعتبارات تقتضيها المصلحة العامة للدولة.<sup>3</sup>

إن هذا الشرط تم الإعفاء منه بموجب م ت رقم 20-365 ، حيث لا يشترط تقديم شهادة الجنسية في الملفات الإدارية التي تطلبها الإدارات و المؤسسات و الهيئات العمومية، عند تقديم نسخة من بطاقة التعريف الوطنية أو جواز السفر، إلا إذا تعلق الأمر بتكوين ملف يستلزم تحريات يقتضيها الأمن أو النظام العموميان أو عندما تكون نسخة بطاقة التعريف الوطنية أو جواز السفر غير مقروءة أو متلفة.<sup>1</sup>

1- المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 19.

2- يسرى بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة

الجزائر 01، كلية الحقوق، 2015-2016، ص33.

3-أنظر الأمر رقم 86-276، المؤرخ في 11/11/1986، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية، ج ر ع 46، صادرة بتاريخ 12/11/1986.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التقاعد

ثانيا - السن .

لقد نصت المادة 78 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أن السن الدنيا للاتحاق بوظيفة عمومية هو

18

سنة كاملة، لأن تحديد السن يمكن الموظف من تحمل تبعات الوظيفة وتوידر كمسؤوليتها، ويميز بينا المصلحة العامة والمصلحة الخاصة.

ويهدف المشرع من وراء تحديد حد أدنى للتوظيف في الوظيفة العمومية إلى الحماية القصوى من الاستغلال، وضمان حقهم في التمدرس حتى سن 18 سنة هذا من جهة، ومن جهة أخرى بهدف التحقيق قد أدن من إدراك وانضج العقل اللازم لتحمل أعباء العمل الوظيفي<sup>2</sup>، غير أن عدم تحديد السن الأقصى يبقى يطرح التساؤلات في ظل تحديد سن التقاعد.

ثالثا - الأهلية البدنية و العقلية.

اشترط المشرع في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن يكون المترشح للوظيفة

العمومية لديها القدرة على القيام

بأعبائها أو تثبت لها اللياقة الصحية لمباشرة وممارسة الوظيفة العمومية المطلوب يشغلها .

و يتم إثبات القدرة البدنية والذهنية المطلوبة لممارسة وظيفة عمومية معينة عن طريق تقديم شهادة طبية مسد

لمة من طبيب عام ممارس ومحلف، تؤكد بأنها المعني

سليم، وغير مصاب بأمراض أو عاهة تتنافى وممارسة مهامها الجانبية شهادة طبية من طبيب الأمراض الصدرية

تثبت خلو المترشح من مرض السلا أو شفاءهم منه.<sup>3</sup>

1- أنظر المادة 02 و 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-365، يحدد شروط الإعفاء من تقديم شهادة الجنسية و صحيفة

السوابق العدلية في الملفات الإدارية، ج ر ع 74، بتاريخ 22 ربيع الثاني عام 1442 هـ الموافق لـ 08 ديسمبر 2020، ص

18.

2- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة

"بومرداس"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2009-2010، ص 72.

3- الأمر رقم 66-144، المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بشرط اللياقة البدنية للاتحاق بالوظائف العمومية و تنظيم

اللجان الطبية، ج ر ع 46، صادرة بتاريخ 08/06/1966.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

غير أن المشرع ألزم المؤسسات و الإدارات العمومية ضرورة تخصيص مناصب شغل للأشخاص المعوقين في حدود 1% على الأقل من المناصب المالية، ومناصب الشغل المفتوحة في مسابقات التوظيف، ويجب على الأشخاص المعوقين أن يستوفوا شروط الالتحاق بمناصب العمل كما هي محددة في التنظيم المعمول به، وأن يقدموا مقر الاعتراف بصفة العامل المعوق المسلم من طرف اللجنة الولائية الخاصة و التوجيه المهني.<sup>1</sup>

رابعاً- الوضعية القانونية إزاء الخدمة الوطنية.

ويقصد بهذا الشرط أن يكون الشخص المراد غنياً لالتحاق بالوظيفة العامة في موقف واضح تجاه الخدمة الوطنية، بحيث يقدم لإدارة المعنية وثيقة تثبتية من الجهات العسكرية توضح تواجده في أحد بالوضعيات القانونية الثلاثة تجاه الخدمة الوطنية ( أداء الخدمة

الوطنية، الإعفاء من التجنيد، تأجيل التجنيد) ، و يستفيد الأعوان المتعاقدون بعقد غير محدد المدة من هذه الوضعية دون سواهم، عملاً بأحكام المراسلة 17796 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية السالفة الذكر.

كما أن هذا الشرط مكفولاً دستورياً، قبل أن يكون واجباً قانونياً، حيث نصت المادة 79 من الدستور " يجب على كل مواطن أن يحمي و يصون استقلال البلاد و سيادتها و سلامة ترابها الوطني و وحدة شعبها و جميع رموز الدولة". و أوردت المادة 80 من نفس الدستور بالنص : " على كل مواطن أن يؤدي بإخلاص واجباته تجاه المجموعة الوطنية.

التزام المواطن إزاء الوطن و إجبارية المشاركة في الدفاع عنه، واجبان مقدسان دائماً...".<sup>2</sup>

خامساً- التمتع بالحقوق المدنية و السلوك الحسن.

1- قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 8 صفر عام 1441 هـ الموافق لـ 7 أكتوبر 2019، يحدد كيفية توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات و الإدارات العمومية و الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة، ج ر ع 02، صادرة بتاريخ 19 جمادى الأولى عام 1441 هـ الموافق لـ 15 جانفي سنة 2020 م.

2- المادتين 79 و 80 من الأمر 20-442 المتضمن دستور 2020، المرجع السابق، ص 18 و 19 .

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

ويسري هذا الشرط على كافة الوظائف العمومية وكافة أعوان الدولة عموماً، وحتيكونا لفر دموطن اصالحا ي جباً نيتقاد أيتصرفيتنا فمع هذا الشرط، وهذا متيكونم حثقة للقيام بأعباء الشغل. و لأن الإدارة العمومية ملزمة بالقيام بالخدمة العمومية على أحسن وجه، ووفق الآليات القانونية، كان لزاما عليها اختيار أحسن العناصر من حيث السلوك و المهارة، و التجاوب مع متطلبات الوظيفة و الظروف المحيطة بها، فلا تكفي الشهادات و المستوى التعليمي لوحدها، فالقدرة على التواصل و فهم الحالات، المقرونة بحب المبادرة و التطلع إلى الأفضل، لا تكتسب بالترج عبر مستويات التعليم، هذا ما لمسناه في الحياة العملية.

سادسا- خلو صحيفة السوابق العدلية من ملاحظات تتنافى وممارسة منصب الشغل المطلوب. اشترط المرشع أيضاً خلو شهادة السوابق القضائية من أي ملاحظة تنمى شأنها أنتتعارض معاً لالتحاق بالمنصب بممارسة مهامه، وهذا يعنياً أن لا يكون قد صدر في حقها أحكام جنائية، أو تقومضدها الشبهات وتلحق بسمعة الشوائب وبدو نأنيصلاً لأمر لحد إيدانته<sup>1</sup>. هذا ما أكدت عليه المادة 16 من م . ر 07-308 السالف الذكر. ويتعين على كل مترشح لمنصب عمل خاضع لنظام التعاقد، الذي تتوفر فيه الشروط السابقة، أن يقدم طلبه إلى الهيئة المستخدمة مرفقا بملف يتضمن الوثائق التالية<sup>2</sup>:

- نسخة من الشهادة أو الإجازة أو المستوى الدراسي أو التكويني.
- نسخة من شهادة إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية.
- شهادة عمل تثبت الخبرة المهنية المكتسبة في تخصص له صلة مع منصب العمل المراد شغله عند الاقتضاء.

1- عماري عبد العزيز، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، رسالة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة قاصدي مبراح، ورقلة، 2013-2014، ص 53.

2- المادة 02 من القرار المؤرخ في 30 ربيع الأول عام 1429 هـ الموافق لـ 7 أبريل سنة 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري و كفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان، ج ر ع 25، صادرة بتاريخ 2008/05/18، ص 08.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

- شهادة طبية تثبت تأهيل المترشح لشغل منصب العمل المقصود.

تُرسل الملفات إلى مقر المؤسسة العمومية المنظمة لعملية التوظيف، ليتم تسجيلها حسب الترتيب التسلسلي للاستقبال، في سجل خاص مؤشر عليه و مرقم من طرف المؤسسة المعنية.

ويتعين على المترشحين الناجحين، إتمام ملفاتهم بالوثائق التالية:

- شهادة ميلاد.
- شهادة عائلية عند الاقتضاء.
- ست 06 صور شمسية.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطني أو جواز السفر الوطني.<sup>1</sup>

الفرع الثاني: آليات التوظيف.

يمكن للمؤسسات و الإدارات العمومية أن تنظم مسابقات لتوظيف الأعوان المتعاقدين، حسب الحالة عن طريق: الانتقاء بناء على دراسة الملف بالنسبة لمناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة.

أو عن طريق الاختبار المهني بالنسبة لمناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة.

أولاً- الانتقاء بناء على دراسة الملف.

يتم التوظيف في نطاق هذا الأسلوب بموجب قرار أو مقرر يتضمن فتح المسابقة وفق المناصب المالية المتوفرة، سواء كانت شاغرة أو محررة ، مع ضرورة إدراج هذه العملية ضمن المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

---

1-لتحل محل شهادة الجنسية، طبقاً للمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 20-365، المؤرخ في 22 ربيع الثاني عام 1442 الموافق لـ 08 ديسمبر 2020، المتضمن تحديد شروط الإعفاء من تقديم شهادة الجنسية و صحيفة السوابق العدلية في الملفات الإدارية، ج ر ع 74 صادرة بتاريخ 08 ديسمبر 2020 .

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

وتبلغ نسخة من القرار أو المقرر في أجل 08 ثمانية أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية، حسب الحالة، و التي يجب عليها إبداء رأي المطابقة في أجل لا يتجاوز عشرة (10) أيام .

ويجب أن يتضمن القرار أو المقرر بالخصوص على العناصر التالية<sup>1</sup>:

- منصب أو مناصب العمل المراد شغلها.
- طبيعة التوظيف (انتقاء بناء على دراسة ملف أو اختبار مهني).
- عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المقصودة.
- شروط التأهيل المطلوبة.
- طبيعة ومدة عقد العمل.
- عنوان و آجال وكذا تاريخ نهاية إرسال أو إيداع ملفات الترشح.
- مكان التعيين.

و يجب أن يتم إشهار قرار فتح التوظيف في شكل إعلان لمدة عشرين (20) يوم على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل المختصة و مقرات الإدارة المعنية وفي كل مكان آخر مناسب.

وتعهد عملية الانتقاء إلى ممثلين مؤهلين عن السلطة الإدارية المختصة، و تدون أشغالها محضر القبول النهائي حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المطلوب شغلها.

يبلغ المحضر إلى المصالح المعنية للوظيفة العمومية في أجل ثمانية (08) أيام، ابتداء من تاريخ توقيعه، مرفقا بإعلان التوظيف المؤشر عليه من قبل الوكالة المحلية للتشغيل.<sup>2</sup>

---

1-أنظر المادتين 5 و6 من القرار الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان، المرجع السابق، ص 01 .

2-أنظر المواد 7،8، و9 من القرار الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، المرجع السابق، ص 02 .

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

بعد موافقة مصالح الوظيفة العمومية على الإجراءات السالفة الذكر، يتم تحرير عقد العمل وإيداعه لدى نفس المصالح للتأشير عليه، ثم إلى مصالح الرقابة المالية، بعدها يتم توقيع العقد من قبل الأطراف المتعاقدة، ويتم تحرير محضر تنصيب المعني في منصب عمله ليباشر مهامه.

### ثانيا- الاختبار المهني.

تُتبع في هذا الأسلوب نفس الإجراءات المعمول بها في الأسلوب السابق، من حيث قرار فتح المسابقة و الآجال و الإشهار، غير أنه زيادة على العناصر التي يتضمنها قرار أو مقرر فتح المسابقة، يجب أن يتضمن تاريخ و مكان إجراء الاختبار المهني.

ولقد نصت المادة 18 من م. ر 07-308، على أنه يتم توظيف الأعوان المتعاقدين عن طريق الاختبار المهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة، وتساعد عملية تنظيم هذه الامتحانات إلى مراكز التكوين المهني و التمهين، أما بالنسبة لمناصب سائقي السيارات فتساعد عملية إجراء الامتحانات إلى ممتحن رخصة السياقة المعنيين من طرف مديرية النقل للولاية المعنية.<sup>1</sup>

وتختلف الاختبارات المهنية حسب منصب العمل، طبقاً للمادة 12 من م. ر 07-308 السالف الذكر، و تكون كما يلي:

#### 1- الالتحاق بمنصب عامل مهني.

- بالنسبة لعامل مهني من المستوى الأول، اختبار شفهي يتمثل في محادثة مع لجنة تهدف إلى تقييم مهارات المترشح، مدتها 30 دقيقة.

- بالنسبة لعامل مهني من المستوى الثاني و الثالث، اختبار تطبيقي في شكل امتحان يهدف إلى تقييم درجة التحكم المهني للمترشح، مدته ساعة واحدة.

1- أنظر المادة 11، من القرار الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، المرجع السابق، ص 02.



## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

### 2-الالتحاقبمنصبوعون خدمة.

- بالنسبةلعون خدمة من المستوى الثاني و الثالث، اختبار كتابي يتمثل في تحرير مقال يتعلق بموضوع عام، مدته ساعتان

### 3-الالتحاقبمنصبسائقي السيارات و رؤساء الحضاير.

- بالنسبة لسائقي السيارات من المستوى الأول و الثاني و الثالث، اختبار تطبيقي في سياقة سيارة من الصنف المقصود و معرفة قواعد قانون المرور.

- بالنسبة لرئيس حظيرة، اختبار كتابي يتمثل في تحرير موضوع عام، المدة ساعتان و اختبار تطبيقي حول صيانة سيارة، المدة ساعة واحدة.

### 4-الالتحاقبمنصبوعون الوقاية و الحراس.

- بالنسبة للحراس، اختبار شفهي يتمثل في محادثة مع لجنة تهدف إلى تقييم مهارات المترشح، مدتها 30 دقيقة.

- بالنسبة لأعوان الوقاية من المستوى الأول و الثاني، اختبار كتابياختبار كتابي يتمثل في تحرير موضوع عام، المدة ساعتان و اختبار شفهي يتمثل في محادثة مع لجنة تهدف إلى تقييم مهارات المترشح، مدتها 30 دقيقة.

و يعتبر ناجحين نهائيا في الاختبار المهني المترشحون الذين تحصلوا على معدل عام يساوي أو يفوق 20/10 وفي حدود المناصب المالية المطلوب شغلها. تحدد قائمة الناجحين من طرف لجنة مجتمعة في هيئة لجنة مداولة يترأسها ممثل السلطة الإدارية المختصة، ممثل عن مركز الامتحان و مصحح للاختبارات يعينه مدير مركز الامتحان.

تدون أشغال اللجنة في محضر، ليتم تبليغه إلى مصالح الوظيفة العمومية المختصة في أجل ثمانية(8) أيام كما في الطريقة الأولى للتوظيف، و تضبط اللجنتان قائمة احتياطية حسب

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

درجة الاستحقاق لتعويض المترشحين المنتقن أو الناجحين الذين لم يلتحقوا بمناصبهم في أجل خمسة عشر (15) يوم من تاريخ تبليغهم كتابيا بنجاحهم.<sup>1</sup>

و الملاحظ أن المشرع تدارك الخطأ الوارد في الماد 22 من الأمر 06-03 التي تنص على إمكانية توظيف الأعوان المتعاقدين المنصوص عليهم في المادة 20 و 21 بعقود غير محددة المدة، من خلال م. ر 07-308، حيث نصت المادة الرابعة (04) منه: "يعتبر عقدا محدد المدة كل عقد مخصص لشغل منصب شغل مؤقت أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل أو في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين، أو للتكفل تكتسي طابعا مؤقتا.

فمن الناحية المنطقية، لا يمكن إسناد عملية إجراء التوظيف في مناصب مخصصة أصلا للموظفين لمراكز التكوين المهني و التمهين، خاصة التي تنتمي للأسلاك المصنفة ضمن المجموعتين أ و ب المنصوص عليها في المادة 08 من الأمر 06-03. إلا أن هذا الإشكال يطرح من جديد، في ظل لجوء الكثير من القطاعات الوزارية إلى تكييف عقود الأعوان المتعاقدين الذين يمارسون مهامهم بعقود محددة المدة إلى عقود غير محددة المدة.<sup>2</sup>

وعلى العموم تحدد مدة إنجاز عملية توظيف الأعوان المتعاقدين في كل الأحوال ب خمسة و أربعين (45) يوم، ابتداء من تاريخ أول إعلان للتوظيف.<sup>3</sup>

الفرع الثالث: حالات و مستويات مناصب الشغل و تصنيفها.

نص المشرع الجزائري على أربعة أصناف من النظام التعاقدية، حصرها فيما يلي:

1- حالة التوظيف في المناصب ذات الأنشطة المتخصصة.

2- حالة التوظيف في المناصب الدائمة بصفة مؤقتة.

---

1- أنظر المواد 15، 16 و 19 من القرار الذي حدد تشكيل الملقا لإدارة بوكيفيا لتنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، المرجع السابق، ص 03 .

2- أنظر على سبيل المثال، التعليم رقم 10497، الصادرة عن وزارة الداخلية و الجماعات المحلية، بتاريخ 20/11/2019.

3- أنظر المادة 17 من القرار الذي حدد تشكيل الملقا لإدارة بوكيفيا لتنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، نفس المرجع، ص 03 .

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

3- حالة التكفل بعمل مؤقت.

4- حالة التعاقد للاستشارة الفنية.

أولاً- حالة المناصب ذات الأنشطة المتخصصة.

إن هذا الصنف من العلاقة التعاقدية نص عليها المشرع في المادة 19 من الأمر 03-06 وهو

المتعلق بالمناصب ذات الأنشطة المتخصصة الواردة تحديدها في المادة 08 من م. ر

07-308 وهي تتعلق بثلاث أنشطة متخصصة وهي: نشاط الحفظ، نشاط الصيانة، و نشاط

الخدمات، وطبقاً للمادة 09 من نفس المرسوم

فإن قائمة المناصب المطابقة للنشاطات المتخصصة محددة في مناصب العمال التالية :

العمال المهنيون، أعوان الخدمة، سائقو السيارات ورؤساء الحظائر، أعوان الوقاية والحراس.

تنقسم هذه المناصب إلى مستويات حسب مستوى التأهيل المطلوب نبينها كما يلي:

الرقم الاستدلالي	الصنف	مستوى التأهيل	مناصب الشغل
200	01	- لياقة بدنية تتماشى و النشاط الممارس	- عامل مهني من المستوى الاول.
		- السنة السادسة من التعليم الاساسي	- عون خدمة من المستوى الاول.
		- لياقة بدنية تتماشى و النشاط الممارس	- حارس.
219	02	- رخصة سيطرة من الصنف (ب)	- سائق السيارة من المستوى الاول.
240	03	- شهادة التكوين المهني المتخصص	- عامل مهني من المستوى الثاني.
		- السنة التاسعة من التعليم الاساسي أو شهادة التكوين المهني المتخصص	- عون خدمة من المستوى الثاني.
		- رخصة سيطرة (الوزن الثقيل أو النقل العمومي)	- سائق سيارة من المستوى الثاني.
263	04	- رخصة سيطرة + شهادة التعليم الأساسي أو التعليم المتوسط + خبرة خمس (5) سنوات بصفة سائق سيارة	- سائق سيارة من المستوى الثالث و رئيس حظيرة.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

288	05	- شهادة الكفاءة المهنية أو شهادة التكوين المهني المتخصص و خبرة (5) سنوات في نفس التخصص.	- عامل مهني من المستوى الثالث.
		- السنة الأولى من التعليم الثانوي أو شهادة الكفاءة المهنية أو شهادة التكوين المهني المتخصص + خبرة (5) سنوات في نفس التخصص.	- عون خدمة من المستوى الثالث.
		- السنة الأولى من التعليم الثانوي و تكوين في الميدان أو خبرة مهنية بسنة واحدة في منصب عون الوقاية.	- عون الوقاية من المستوى الاول.
315	06	- شهادة التحكم المهني أو شهادة الكفاءة المهنية و خبرة خمس سنوات(5) في نفس التخصص.	- عامل مهني من المستوى الرابع.
348	07	- السنة الثالثة ثانوي و تكوين في الميدان أو خبرة سنتان على الأقل في منصب شغل عون الوقاية.	- عون الوقاية من المستوى الثاني.

ويتضمن طبيعة شغل مناصب العمال المطابقة والمذكورة أعلاه، أنها مناصب عملاً تطبيعية دائمة وبالتالي نها تتوافق أكثر مع فترة العمل غير محددة المدة، غير أن المشرع الجزائري ينص في المادة 08 الفقرة الثالثة أن التوظيف في هذا الصنف يتم بمعدود محددة المدة أو غير محددة المدة تطبيقاً للقرار الوزاري المشترك الذي حدد تعداد المناصب وتصنيفها ومدة العقد بالنسبة لهيئة الإدارة العمومية المعنية بالتوظيف.<sup>1</sup>

إن هذا الأسلوب المرنف لعملية التوظيف هو الأمر الجديد في سياسة التوظيف، التي أقرها المشرع من أجل حسن تسيير المرافق العمومية وتكييفها حسب الحاجات والمناصب المالية المسجلة، ونتيجة لما سبق فإن طريقة التوظيف في هذا الصنف تجمع بين طريقتين لا تنتقاهما الاختيار حسب الحالة. ثانياً - حالة التوظيف في المناصب الدائمة بصفة مؤقتة.

يتم اللجوء إلى هذا الصنف من العلاقة التعاقدية حسب الحالات التالية:

1- غضبان محمد، علاقة أعوان الدولة بالإدارة العمومية في ظل الامر 06-03، المرجع السابق، ص 52.

## الفصل الأول.....الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد

1 حالة انتظار إجراء مسابقة التوظيف، وهذا حاله تتطلب إجراء اتفاقية طويلة مما قد يمس مبدأ السير المنتظماً مرفقاً العمومي، ولذا يتم اللجوء إلى التعاقد كإجراء استثنائي.

2- حالة وجود منصب عديم السلك المهني الذي يبين كيفية التوظيف إجراءاته، ولذا يكون بالضرورة بحاجة ماسة إلى أسلوب التعاقد كإجراء استثنائي في عملية التوظيف المؤقتة لغاية إنشاء سلك مهني في هذا الم نصب.

3- حالة وجود شعور مؤقت لمنصب دائم فيلجأ إلى التوظيف عن طريق النظام التعاقدية لتعويضاً واستخفافاً للشعور المؤقت، وهذا حاله استثنائية تتممناً لاستمرار الخدمة العمومية لضرورتها للمجتمع.

يتصف هذا الصنف من التعاقد بالطابع المؤقت لفترة العمل وذلك لكون عقد الوظيفة محدد المدّة وبالآلية طريقة التوظيف تتممناً لوسيلة الانتقال، ويستعمل هذا الأسلوب أكثر في قطاع التعليم.

### ثالثاً - حالة التعاقد من أجل تكفل بعمل مؤقت :

يتم اللجوء إلى هذا الصنف من النظام التعاقدية بصفة استثنائية من أجل إلقاء عمل مؤقت وفقاً للعقد محدد المدّة نتهيمناً جاهباً انتهاء إنجاز العمل المتفعل عليه، وبالتالي تطبق طريقة الانتقال في عملية التوظيف.

### رابعاً - حالة التعاقد للاستشارة الفنية :

يتم تأسيس هذا الصنف من الأعمال التعاقدية في مجال الوظيفة الاستشارة الفنية، ويتم تطبيق هذا الصنف من النظام التعاقدية في مجالات الاختصاصات الفنية المتعلقة بالخبرة، والدراسات والاستشارات الفنية، عن طريق اتفاقية توفيقاً للشروط المطلوبة، ولذا يتم التوظيف في هذا المجال طبقاً لما يحددها التنظيم، وهذا أدباً لعدم خضوع هذا الصنف إلى المرسوم

308-07 حيث لم ينص عليه بصفة صريحة بل ينظر من المشرع أن يتم تنظيم هذا

التصنيفين صلاً تحيد طبقاً لما أشارت إليها المادة 25 الفقرة 02 من الأمر 06-03.



## الفصل الثاني

النظام التأديبي للعون  
المتعاقدين و نهاية العلاقة  
التعاقدية

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

الفصل الثاني : النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية.

إن عقود توظيف الأعدان المتعاقدين في المؤسسات و الإدارات العمومية، كغيرها من العقود يترتب عنها حقوق و التزامات متبادلة، ولو أن تحديدها و وضعها سابق لإبرام العقد، فهذه الآثار المترتبة على العقد تحدها القوانين و اللوائح و التنظيمات ولا تخضع لإرادة الطرفين.

فإذا كانت الحقوق التي يمنحت للعون

المتعاقدين، الهدف من ورائها هو أن يشعروا بالأطمئنان أثناء ممارستهم مهامهم من جهة و تكون دافزاً لهيئاتها بكلا خلاصو تفانهم من جهة أخرى، فإنها مقابل مقتضيات الحال الوضع عدتتضمن ردع العون المتعاقد حال الخروج عن مقتضيات واجباته، إما إلهما لأو مساسا بكرامة الوظيفة، بحيث يكون الثواب والعقاب وجهان لعملة واحدة تستخدمهما الإدارة لرد فعل العون لأداء عملهم بكلا خلاص، إلا أنه يحاط بجملة من الضمانات تحميهم من تعسف الإدارة خاصة إذا كان هذا العقاب خطيرا فسخ عقد العون المتعاقد.

ولما كان العون المتعاقد في غالب الأحيان عرضة لفسخ عقده من جانب واحد من طرف إدارته المستخدمة، فهذا لا يعني أن الفسخ هو الوسيلة الوحيدة لنهاية عقدة، وعليه سوف نتطرق بشيء من التفصيل للقواعد الموضوعية لتأديب العون المتعاقد (المبحث الأول)، كما نخصص (المبحث الثاني) لآليات نهاية العلاقة التعاقدية.

المبحث الأول: القواعد الموضوعية لتأديب العون المتعاقد.

تقوم المرافقة الإدارية على علاقة بيننا لأفراد و الهيئة الإدارية، وتلك العلاقة قوامها سلوك الفرد، و باعتبار العون المتعاقد هو أحد عناصر المواد البشرية التي تعتمد عليها الدولة في تحقيق أهدافها، التي لم تعد تقتصر على الحفاظ على أمننا الداخلي وحل المنازعات بيننا لأفراد و الدفاع عن حدود الدولة و العلاقات الخارجية و القيام ببعوضا لأشغال العامة، و إن ماتعداها بالضمان سير المرافقة العامة بتنا نظاما واضطراد من خلال فرض العقاب على العون المتعاقد و عليه فإننا بإخلاقنا العون المتعاقد يؤدي بنا لاضطرارنا بفسير هذا المرافقة العامة، فكان لابد من وضع نظام تأديبي خاص بالأعدان المتعاقدين لتحديد مختلف أخطاء المهني و كذا العقوبات المناسبة لها.



## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

ولقد درجتا لأنظمة الوظيفة المتعاقبة علنا أسلوب واحد في تحديد المخالفة التأديبية وذلك بوصفها بأوصاف عامة دون تحديد الأفعال المؤثمة، وكان منشأ ذلك استحالة وضع جزاء محدد لها لأفعال غير المحددة، ومن ثم فقد خلتا لأنظمة من ربط كل فعل بجزاء محدد سلفاً لإفحالة النص الصريح<sup>1</sup>، وفي المقابل فقد حرص المشرع التأديبي على تدهيد السلطة المختصة لتوقيع العقوبة التأديبية لما في ذلك من ضمانات هامة للعون المتعاقد، علنا إنها إذا كانت سلطة توقيعالجزاء ممنوحة للسلطة الرئاسية فإنها مقيدة بتوقيع العقوبات المنصوص عليها قانوناً.<sup>2</sup>

وعل هذا الأساس سوف نتطرق للأخطاء المهنية و العقوبات التأديبية (المطلب الأول)، و الإجراءات و الضمانات التأديبية (المطلب الثاني).

المطلب الأول : الأخطاء المهنية و العقوبات التأديبية.

عادة ما يقع الأعوان المتعاقدون في بعض الأخطاء التي قد تبدر منهم عن حسن أو سوء نية، الأمر الذي يجعل منهم محل متابعة تأديبية من طرف المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمون إليها.

الفرع الأول: الأخطاء المهنية.

لا يوجد في المجال

التأديبي تحديد قانوني للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية، فكل خطأ مرتكب من قبل العون المتعاقد يعرضه لعقوبة، وقد ورد تأغلب التشريعات الخالية من تحديد الأخطاء المهنية عل سبيل الحصر كما هو الحال بالنسبة للموظفين، بل تركت السلطة التقديرية للسلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين، وفقاً لمبدأ الملائمة كما فعل المشرع الجزائري.

أولاً - تعريف الخطأ المهني.

لقد اختلفت النظم القانونية فيما بينها اختلافاً كبيراً في معالجة المخالفات التأديبية التي يرتكبها أعوانها أثناء ممارستهم لوظائفهم وذلك بالنظر إلى السياسة التشريعية التي تتبناها كل دولة<sup>3</sup>، ومعظم تشريعات الدول جاء اتخاذ

1- محمود الطنطاوي، الدعوى التأديبية، ط 2، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2001، ص 561 .

2- محمود الطنطاوي، نفس المرجع، ص 563 .

3- عمار بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 5 .

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

الاية من تعريف محدد لها، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى طبيعة المخالفة التأديبية من أنها لم تُحصر وتُحدد على خلاف الجريمة الجنائية، واكتفينا بالنص على بعض الواجبات، لذلك تولد الفقه والقضاء والتشريع مهمة تعريف الخطأ المهني عموماً.<sup>1</sup>

### 1 - التعريف التشريعي.

عرّفها المشرع الجزائري من خلال المادة 59 من م. ر 07-308 سالف الذكر بالقول: "يشكل كل تخلف عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية وكلمة سبباً لانضباط، أو خطأ أو مخالفة تتركبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيًا، ويعرض مرتكبها لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

ونلاحظ أن المشرع استعمل عدة مصطلحات

متشابهة للدلالة على الخطأ المهني، وعليه يظهر أن المشرع استعمل نفس التعريف بالنسبة للموظف غير أنه تجدر الإشارة إلى أنها بالنسبة للعون المتعاقد أضف عبارة " كل تخلف عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية"...<sup>2</sup>، كما أنه لم يذكر أو يصنف الأخطاء المهنية، كما هو الحال بالنسبة للموظف.

أما المشرع المصري فنصت المادة 78 من القانون رقم 47 لسنة 1978 على أن "

كل عامل يخرج علمه مقتضياً بالواجب عما لوظيفتها ويظهر منشأها لإخلال بكرامة الوظيفة يجوز تأديبها".<sup>3</sup>

أما المشرع الفرنسي، فقد حدد معناه الخطأ التأديبي في المادة 29 من القانون رقم 83-

634 المؤرخ في 13/07/1983، المتعلق بحقوق والتزامات الموظفين، حيث جاء فيها:

1- دريس كريمة ، المرجع السابق، ص 18.

2- أنظر المادة 160، من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 14.

3- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ط 1، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع مصر، 2004، ص 235.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

"أنأخطأيصدرعناالموظفاتثاءاوبمناسبةأدائهمليعرضهللعقوباتتأديبيةدونتحيزأومحابة،وإذااستدعياً  
مريكونعرضةللعقوباتالواردةفقانونالعقوبات".<sup>1</sup>

نلاحظ أنهذهالنصوصالقانونيةلمتعطيتعريفادقيقاًللخطأالمهنيلاستعملت  
عباراتعامهلتتركهمةالتعريفبالفقهوالقضاء.

### 2-التعريف الفقهي.

حاولجمعمنالفقهاءتعريفالخطأالمهنييرغمصعوبةتحديدهوذلكحتى تهتدي به

السلطة التأديبية في تكييفها لفعال المرتكب من قبل العون المتعاقد، وجاءت هذه التعاريف

مستخلصة من واقع الواجبات الملقاة على عاتق العون المتعاقد أثناء تأدية مهامها وبمناسبتها.

فقد عرفها الدكتور "عمار عوابدي" ما يرتكبها العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته

الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة العامة، عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ فإدائها مهامها وواجباتها الوظيفية أو  
لخروجها عن مقتضيات الوظيفة العامة".<sup>2</sup>

وعرفها الأستاذ "عمار بوضياف" بأنه:

إخلال بالتزام قانوني، ويأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أي كان مصدرها تشريعاً أو  
نحة، يشمل أيضاً القواعد الخلقية".<sup>3</sup>

وعرفها الدكتور "جودتا الملب بأنه:" إخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً ."

1-تم الإشارة إليه من طرف فرحات كهيبة و مالك سامية، المسؤولية التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة  
لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون التنمية الاجتماعية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،  
2017، ص 14.

2- عمار عوابدي، مبدأ التدرج فكرة السلطة الرئاسية، ط 1، دار هومة، الجزائر، 1998، ص 331 و 332.

3- عمار بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 17.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

ويقول الدكتور " عبد الفتاح حسن بأن الخطأ المهني: "

هو تصرف يصدر من العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه علنا لوج

ها لأكملو ذلك إذا ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة" <sup>1</sup>.

كما عرّفها الدكتور محسن حسين حمزة بالقول: "بأنه ليس فقط كتصرف مخالف

لواجبات الوظيفة ولكنه يشمل أيضاً كفعلاً وتصرف يتم خارجاً لوظيفة ويكون نشأتها التعارض مع حسن واجبات الوظيفة

" <sup>2</sup>.

3- التعريف القضائي.

إن النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين يقوم على مبادئ، لا يمكن أن تحيد عنها الإدارة

أثناء معالجتها للمسائل التأديبية للموظفين، و تتمثل هذه المبادئ في:

- مبدأ الشرعية، فلا يمكن في كل حال من الأحوال تسليط عقوبة دون خطأ مهني.
- مبدأ الملائمة أو تقدير العقوبة، بمعنى أن تكون العقوبة تتلاءم مع جسامة الخطأ و الظروف التي ارتكب فيها و مسؤولية العون المعني و آثار الخطأ على سير المصلحة و الضرر الذي لحق بها أو بمستعملي المرفق العام.
- مبدأ وحدة الجزاء و العقوبة، وهو أن يتم تسليط عقوبة واحدة على الخطأ المهني الواحد.
- مبدأ اتخاذ العقوبة التأديبية من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين وحدها دون غيرها. <sup>3</sup>

1- تمت الإشارة إليها من طرف دسعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 66-133، د ط، د م ج، الجزائر، 1991، ص 52.

2- محسن حمزة، القانون التأديبي للموظف العام وقابقتها القضائية، دراسة تحليلية مقارنة، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2008، ص 39.

3- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، إصدارات مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان، 2019، ص 5.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

فالقضاء الإداري عند معالجته للقضايا التي تخص المجال التأديبي، ينظر إلى مدى تكييف الإدارة للعقوبة المتخذة و توافقها مع هذه المبادئ، وهو الأمر الذي أقره مجلس الدولة من خلال تأييده قرار الغرفة الإدارية لمجلس قضاء تيزي وزو، القاضي إلى إلغاء مقرر عقوبة التوبيخ، الذي تم اتخاذه ضد موظف بسبب رفضه تسليم مفاتيح الشقة التي شغلها بصفة قانونية، واعتبر بأن تسليط العقوبة كان بطريقة تعسفية و غير شرعية.<sup>1</sup>

### و استقرار القضاء الإداري

الجزائر يعلن أن الخطأ المهني، هو إخلال الموظف بواجباتها الوظيفية إيجاباً أو سلباً، وما تقتضيه هذا الواجب من أداء تزاملاً و ساء عوطاً عتھمبا لإضافة إلبا المحافظة على كرامة الوظيفة، و اجتناباً لسلوك معيبين طوبعاً إخلالاً بكرامة الوظيفة

وهذا لا التزاماً تتهدف إلبا التحليل و اجبا التحفظ، حتخار جالوظيفة و الامتتا عنك، عمل و سلوك و تعليق اعتبار متعارضاً معوظائفهم.<sup>2</sup>

و عليه يتبين أن كل ما للتشريعي و الفقهو القضاء اتخذوا منه جوا حد في تعريف الخطأ

المهني باعتبارها إخلالاً بالواجبات الوظيفية، غير أن القضاء ساهم إلى حد كبير في حسم عدة نزاعات و أبان عن نقص في التكوين لدى القائمين على إصدار القرارات في الإدارات العمومية، كما ساهم في التطبيق السليم لقوانين الوظيفة العمومية، و تفسي بعض النصوص القانونية التي كان يكتنفها الغموض.<sup>3</sup>

1- قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة، ملف رقم 10502 بتاريخ 20/01/2004، منشور مجلس الدولة، ع5، 2004، ص 175.

2- قرار مجلس الدولة الجزائري، الصادر في 09 أبريل 2001 في القضية رقم 001122، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، سنة 2002، ص 67 و 68.

3- بوكراع عبد السلام و بوجمعة نذير، منازعات الوظيفة العمومية و خصوصياتها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، بشار، 2019-2020، ص 61.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

وعليه يمكن القول أن الأخطاء المهنية لم يتم حصرها كما هو بالنسبة للموظف، وإنما

تركها للسلطة التقديرية للإدارة المعنية بتسليط العقوبة، غير أن هذه السلطة تخضع لرقابة

القضاء وفق المبادئ التي ذكرناها سابقا، كضمان لحقوق العون المتعاقد.

ثانيا - تحديد الأخطاء المهنية.

استقراء النصوص المادة 59

السالفة الذكر، يمكننا القول أن الأخطاء المهنية تتحدد من خلال الإخلال بالواجبات التنظيمية والتعاقدية<sup>1</sup>، كما أنها تتحد

د بموجب السلطة التقديرية للإدارة المعنية.

1- الواجبات التنظيمية و التعاقدية.

العون المتعاقد شأنه شأن الموظف بحيث إذا صدر منها أي إخلال بالواجبات المهنية أو أي مساس صارخا بالانضباط

، أو ارتكاب خطأ خلال ممارسة مهامها وبمناسبة هذا الممارسة يتعرض للعقوبة التأديبية.

أ- الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة.

و تتمثل الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة في ممارسة النشاط بإخلاص ودون تحيز، وهو واجب الطاعة أي؛

تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية، أيضا مراعاة تدابير الأمن والنظافة التي تقرها الإدارة، مع المحافظة على الوثائق الإدارية

تو ممتلكات الإدارة قوامها.

ب- الواجبات المتعلقة بأداء الوظيفة.

و تتمثل في الامتناع عن كل ما لا يتماشى وطبيعة منصبه بالشغل حتى خارج الخدمة، و

التحليفا لظروف وسلوكه لائق ومحترم، وكذا المحافظة على السر المهني.

2- السلطة التقديرية في تحديد الأخطاء.

منح المشرع سلطة تقديرية للإدارة في تكييف الخطأ المهني و تحديد العقوبة المقررة

لذلك، غير أنها مقيدة بعوامل حددتها المادة 61 من م.ر 07-308، حيث جاء فيها: "تحدد

العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين حسب درجة جسامة الخطأ و الظروف التي

1- أنظر المادة 14، من م.ر 07-308، المرجع السابق، ص 03.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

تم فيها ارتكابه و مسؤولية العون المعني و آثار الخطأ على سير المصلحة و الضرر الذي لحق بها".

ونفهم من نص المادة السالفة الذكر، أنه حتى هذه العوامل تخضع للسلطة التقديرية للإدارة المعنية، تكيفها حسب فهمها و منظورها للوقائع و الظروف و الملابسات. لذلك و حفاظا على حقوق الأعوان و مكتسباتهم، أجاز لهم عملا بالمبادئ التي يقوم عليها النظام التأديبي، الطعن في الاحكام و القرارات المتخذة ضدهم أمام القضاء الإداري.

الفرع الثاني : العقوبات التأديبية.

أولا-تعريف العقوبة التأديبية.

لم يتطرق المشرع الجزائري كغيره من المشرعين إلى تعريف العقوبة التأديبية، وترك ذلك للفقهاء الذي حاول تحديد مفهومها، على غرار الدكتور عوابدي عمار الذي عرفها على أنها:

"

العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة علما للعامل المنسوب إليها ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة".<sup>1</sup>

أما الأستاذ محمد ماجديا فقد عرف العقوبة التأديبية بأنها: " جزء

ذو نوعية خاصة الذي يلحق بالعون المتعاقد و غيرهم من أفراد

المجتمع فيؤدي بالحرمان منهم لبعض أو كلالمزاي الوظيفية التي يتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية".<sup>2</sup>

يستنتج من خلال التعريفات السابقة الذكر أن العقوبة التأديبية لا تخرجنا عن العناصر الأساسية التالية:

- وصف العقوبة علانها جزاء تأديبي يميزها عن العقوبة الجنائية .

1- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، ط 1، دار هومة، الجزائر، 1998، ص 336 .

2- محمد ماجديا، عقوبات، التحقيق في المخالفة التأديبية، ط 1، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 386 .

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

- يجب أن تكون العقوبة منصوص عليها وهذا ما تضمنتها المادة 60 من م. ر 07-

308 ولا بد أن تكون على سبيل الحصر بما لا يجوز للرئيس الإداري أن يبتخطها.

- الحقيقتو قيعا لعقوبة يكون من السلطة المختصة بإصدارها.

- العقوبة 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 و على ضوء العناصر السالفة الذكر يمكن تعريف العقوبة التأديبية على أنها الجزاءات التأديبية والتي يجوز

للسلطة التأديبية المختصة توقيعها على العون المتعاقد عند ثبوتها خلالها لواجباتها الوظيفية عملا على حسن سير المرفق

فقال عمال المنظمات الإدارية المختلفة، أو هو الجزاء الذي يصيب

العون المتعاقد في مركزها الوظيفي، سواء أبا نقصا زواياها المادية أو المعنوية أو بإنهاء خدمتها مؤقتا أو نهائيا.<sup>1</sup>

ثانيا - أنواع العقوبات التأديبية.

حرصا على التدرج في العقوبات التأديبية، حيث تتنوع بين عقوبات معنوية وأخرى مادية تتعلق بالجانبا المالي

أو بالعلاقة الوظيفية، رغم أنهم

يصنف العقوبات التأديبية كما فعل معال موظفينا العموميين الأربعة درجات وإنما اكتفب بذكر العقوبات التي قد يتعرض لها الأ

عون المتعاقدين، إذ تنص المادة 60 من م. ر -308

07 على: "تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون

المتعاقد، حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب فيما يلي:

- الإنذار الكتابي.

- التوبيخ.

- التوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية 08 أيام.

- فسخ العقد دون إشعار مسبقاً وتعويض."

1- دريس كريمة، المرجع السابق، ص 36.



## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

والملاحظ أن المشرع الجزائري قام بتحديد العقوبات التأديبية، ابتداءً بالعقوبات المخففة و فوق وتيرة

تصاعدية

أنها هابالعقوبات المشددة بحسبالمخالفات التأديبية المرتكبة، قاصدا منورا ذلك أكثر كسلطة تقرير توقيع العقوبة علنا لعونا المخالف للسلطة الإدارية المختصة.

الفرع الثالث : مقارنة الأخطاء و العقوبات التأديبية بين العون المتعاقد و الموظف.

بعدها تطرقنا إلى الأخطاء المهنية و عرّجنا على العقوبات التأديبية للعون المتعاقد، و بمقارنتها مع النصوص التي تحكمها بالنسبة للموظف، يمكن القول أنه هناك اختلاف من حيث تصنيف الأخطاء و العقوبات التأديبية، إضافة إلى الضمانات الممنوحة.  
أولا- من حيث تصنيف الأخطاء المهنية.

باستعراض النصوص القانونية التي تحكم التأديب في الوظيفة العمومية يتبين لنا أن المشرع الجزائري قد جمع بين طريقتي التقنين والتصنيف في تحديد المخالفات التأديبية فأخذ بالتقنين فيما يتعلق بالأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة وهو ما تنص عليها المادتين 180 و 181 من الأمر 06 03 سالف الذكر حيث ورد أفعال العسبب للحصر إذ أتعلبها الموظف فإنهيكونقد ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة أو الرابعة ويسأل تأديبيا.

وأخذ بفكرة التصنيف في شقها المتعلق بالأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى والثانية وهو ما تضمنتها المادتين

178 و 179

من نفس الأمر ومع ذلك أن الإدارة حرة في أن تدرج تحت عنوان الأخطاء من الدرجة الأولى وللكلا لأخطاء و المخالفات التي تترأذ هامخلة بالانضباط العام الذي لها تأثير علنا السير الحسن للمصالح التي يعمل بها الموظف، كما لها أن تدرج تحت الصند

فالتأنيك لسلو كمنال موظف صدر سهوا و غفلة منها أو هما لا منشأه

إلحاقا ذبا لمستخدمينو ممتلكاتا لإدارة.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

غير أنه يمكن للأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية أن تتدرج لتصبح أخطاء من الدرجة الثالثة أو الرابعة، تستوجب عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، كالغيابات المتكررة التي تصبح سلوكا مميزا، رغم الإنذارات الشفوية و الكتابية، فهي تعد بمثابة خطأ من الدرجة الثالثة يتمثل في رفض تنفيذ المهام، وإذا تكرر الأمر بعد ذلك يعتبر تحديا للإدارة و فعلا ضارا بمصلحتها ، يجعل منه خطأ من الدرجة الرابعة يستوجب عقوبة من نفس الدرجة.<sup>1</sup>

هذا بالنسبة للموظف، وعلى خلاف

ذلك لم يعتمد المشرع على تقسيم الأخطاء التأديبية إلى أربعة درجات وإنما أعطى الحرية للإدارة في تصنيف الأخطاء التأديبية فكانت تلحقنا الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكلمة سببا لانضباط يعد خطأ مهنيًا يعرض مرتكبها للعقوبة التأديبية.<sup>2</sup>

ثانيا - من حيث العقوبات التأديبية.

على خلاف الأخطاء المهنية، أورد المشرع الجزائري العقوبات التأديبية المقررة ضد الأعوان المتعاقدين حيال ارتكابهم مخالفة أو سلوك يخل بالواجبات التنظيمية أو التعاقدية، على سبيل الحصر مثلما فعل مع الموظف، فلا يمكن للإدارة تسليط عقوبة على العون خارج إطار عقوبة الإنذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام أو فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض .

غير أن المشرع بالنسبة

للموظفين صعدت عقوباتهم بدرجة بصورة تصاعديّة من الأقل شدة وتأثيرا على المركز القانوني للموظف إلى المشددة والأكثر تأثيرا مع مراعاة التناسب بين العقوبة الموقعة والسلوك المنسوب للموظف، وهو ما استند عند تصنيف العقوبات إلى أربعة درجات تحت كونها لإدارة الخيري بين عدة عقوبات ( التوبيخ، الإنذار الكتابي، التوقيف عن العمل من يوم

1-أنظر المراسلة رقم 893 المؤرخة في 13/10/2015، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري، المتعلقة بوسائل إثبات الإغذار في حالة إهمال المنصب.

2-أنظر المادة 60 من م.ر. 07-308، المرجع السابق، ص 7.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

واحد (1) إلى (3) ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل، التوقيف على العمل لمدة أربعة (4) إلى (8) ثمانية أيام، التنزيل من رتبة الدرجتين، النقل الإجباري، التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح.<sup>1</sup>

أما فيما يخص أحوال المتعاقدين فإن

هذا التدرج غير متاح والخبرة غير محققة فالانتقال يكون مباشراً من إندثار الكتابي، التوبيخ، التوقيف على العمل لمدة أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام، ومن ثم فسخ العقد دون إشعار مسبقاً وتعويض.

ثالثاً - من حيث الضمانات.

تعتبر الضمانات لاجرائية حائلاً دون تعسفا لإدارة أو أداءه لتحقيق العدالة بالنسبة للعون

المتعاقد الذي يعتبر الحلقة الأضعف في الوظيفة العمومية، إذ أنه لم يمكنه من كامل

الضمانات وذلك يرجع للطابع الوقتي للعقد الذي يربطه بالإدارة. على خلاف الموظف الذي يحظى بضمانات جمة، سواء من حيث الاطلاع على الملف التأديبي، أو حقوق الدفاع أو التكافل الاجتماعي و غيرها، هذا ما سوف نعرض عليه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني : الإجراءات و الضمانات التأديبية.

يخضع تأديب العون المتعاقد لنظام قانوني يغيره من الفئات لأخرى بتبرز فعالية التأديب أكثر بالنظر بالمصدر إلى سلطة التأديبية والمتمثلة في العلاقة التبعية التي يخضع لها العون المتعاقد، هذا الخضوع يضبطها المشرف على النظام التأديبي، وإذا تمخرق العون المتعاقد لأي التزام من التزامات المقررة له يتعرض لسلطة التأديبية من خلال السلطة المختصة بالتأديب، والتي تتجسد من خلال سلطة التعيين واللجان التأديبية.

و

توقع العقوبات كجزاء على العون المخالف للقوانين، والقيام بالمشروع بتبويبها على سبيل الحصر لا على سبيل المثال، والتي صنفها الدرجات متفاوتة فيما بينها حسب درجة خطورة الفعل المرتكب من حيث الشدة، غير أن ذلك يمر وفق

1-هنوني عمار، المرجع السابق، ص 79.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

إجراءات و مراحل يتعين على الإدارة المعنية احترامها، وهذا ما يبرز الضمانات التي أقرها  
المشرع للعون المتابع تأديبيا.

ويأتي تفصيل هذا البحث من خلال التطرق إلى اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء  
و الضمانات و الاجراءات التأديبية.

الفرع الأول : اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء.

لتطبيق العقوبة التأديبية عل العون المتعاقد و جبالمرور باجراء اتشكليه محددة قانونا ل ضمان شرعية القرار  
لتأديبو ذلك بداية من اللجنة التأديبية المخول لها صلاحية التأديب بغاية صدور القرار التأديبي.

غير أن العقوبة الوحيدة التي تستوجب أخذ رأي اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية

الأعضاء، هي عقوبة فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض، وذلك عملا بالمادة 64 من  
م.ر 07-308 سالف الذكر، وهذا ما كان محل تأكيد من المديرية العامة للوظيفة العمومية  
و الاصلاح الإداري، في ردها على إحدى الاستفسارات.<sup>1</sup>

أولا- تشكيلة اللجنة.

تطبيقا لأحكام المواد 64، 65، و 66 من م.ر 07-308 صدر القرار المؤرخ 19 يوليو

2008، والذي حدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين

وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها،

إذ تنشأ هذا اللجنة لدى الإدارة المركزية والمصالح غير المركزية التابعة لها، والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية

ية ذات الطابع العلمي والثقافي المهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي، وهي تشمل عددا متساويا ويمثليا لإدارة

و ممثليا لأعوان المتعاقدين، ويترأسها السلطة الموضوعة علم مستواها وتشكل خاصية التمثيل المتساوي بين ممثلي

يا لإدارة و ممثليا لأعوان المتعاقدين ضمانا هامة لحماية الأعوان، غير أن وضع هذا اللجنة تحت رئاسة السلطة الإدار

ية الموضوعة علم مستواها قد ينقص من فعالية خاصية التمثيل المتساوي للأعضاء لأنها في حالة تساوي الأصوات يرج

حصول الرئيس كقاعدة عامة، وهذا منشأ نهج ترجيح المسألة لجهة الإدارة على حساب العون المتعاقد، وتكون لهذا الج

نة حسب المادة 03 من القرار من 3 أعضاء دائمين و 3

1- أنظر المراسلة رقم 366 المؤرخة في 09/04/2019، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الإداري.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

أعضاء إضافيين سوا من ممثلي إدارة أو من ممثلي أعاون المتعاقدين، مع إشارة إلأننا لأعضاء إضافيين لايشا  
ركونفيا لاجتماعا إذا خلفوا أعضاء دائمين متغيبين.<sup>1</sup>

ويعين لأعضاء بمقرر من السلطة الإدارية المختصة لعهد تمدها سنة واحدة،

ويمكن تجديد العضوية للعضو الذي انتهت عهده، وتعمل اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء وفقا لظ  
امها الداخلي ويكون محم صادقة من قبل السلطة الإدارية المختصة.

والملاحظ أن السلطة الإدارية المختصة هي التي تتأسس الاجتماعات و تعين أعضاء اللجنة  
سواء الدائمين أو الإضافيين، عكس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للموظفين التي يتم فيها  
انتخاب ممثلي العمال مما يضمن الشفافية في اتخاذ القرارات.  
ثانيا - سير اللجنة.

تجتمع اللجنة بناء على استدعا يرئسها، ويتولى كتابة اللجنة عضو يمثل الإدارة قو يحضر محضر بعد كل

سنة، حسب المادة 06

مناقرة. في حالة عدم اكتمال النصاب القانوني أو لاجتماع اللجنة، فإنها تجتمع للمرة الثانية في اليومين المواليين، و  
لكمها يمكن عدد الحاضرين، وفقا للمادة 9 مناقرة.

تتخذ أو تبدي اللجنة رأيها بأغلبية الحاضرين، وفي حالة عدم توافق الأعضاء في المسألة المعروضة يلجؤون

إلى الانتخاب الذي يكون بالاقتراع السري، ويجب أن يشار كفيه كلالاً لأعضاء وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس  
حسب المادة 10 مناقرة.

ويجب على اللجنة أن تبدي رأيها في العقوبة المقترحة، بعد سماع العون المخطئ في

أجل خمسة عشر (15) يوم، ابتداء من تاريخ اخطارها، وذلك بناء على تقرير مفصل من

السلطة الإدارية المختصة، وفي حالة الخطأ المهني الجسيم الذي يترتب عليه فسخ العقد، تعد

1- أنظر المواد من 02 إلى 05 مناقرة المؤرخ في 16 رجب عام 1429 الموافق 19 يوليو سنة 2008

، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية، الاستشارية المتساوية الأعضاء لأعاون المتعاقدين وكيفية تعيين أعضائها وسيرها، ج ر ع 52،

الصادر في 14 سبتمبر 2008، الموافق 14 رمضان 1429 هـ، ص 2.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

السلطة الإدارية المختصة تقريراً مفصلاً، ترسله إلى اللجنة، و تستدعي المعني ليمثل أمامها خلال مدة لا تتجاوز عشرين (20) يوم من تاريخ معاينة الخطأ، برسالة موسى عليها مع وصل استلام قبل خمسة عشر (15) يوم على الأقل، و يتعين عليه المثل شخصياً إلا في حالة القوة القاهرة المبررة، وفي حالة غيابه دون مبرر مقبول قانوناً، فإن الدعوى التأديبية تستمر.<sup>1</sup>

وعلى أعضاء اللجنة التحليلية واجب المحافظة على السرا المهني، حول كل ما يتعلق بالقضية من أحداث وثائق اطعوا عليها بحكم صفتهم كأعضاء في اللجنة، وكإخلال بهذا الالتزام يشكل خطأ جسيماً قد يترتب عليها لإقصاء عن اللجنة وتسليط عقوبات تأديبية طبقاً للتنظيم المعمول به.<sup>2</sup>

الفرع الثاني: الضمانات التأديبية .

من خلال تحليل النصوص القانونية المختلفة، يمكن أن نعدد الضمانات المقرر للعون المتعاقد فيما يلي:

### أولاً- حق الاخطار.

ويتمثل في تبليغ المعني بالأخطاء المنسوبة إليه، وإمكانية اطلاعه على ملفه التأديبي، هذا من جهة ومن جهة أخرى وجوب المثل بصفة شخصية أمام المجلس التأديبي إلا في حالة القوة القاهرة التي تحول دون ذلك.<sup>3</sup> فلا يمكن إيقاع الجزاء التأديبي دون تمكين المعني من الدفاع عن حقوقه وبدون أن يتعرف على الأخطاء المنسوبة إليه وأنتوفر له شروط وطرفا التهمة الموجهة إليها والرد عنها.

### ثانياً- الإطلاع على الملف.

1- أنظر المواد من 06 إلى 19 من القرار المؤرخ في 19 يوليو سنة 2008، المرجع السابق، ص 2 و 3.

2- أنظر المادة 21 من القرار المؤرخ في 19 يوليو سنة 2008، المرجع السابق، ص 3.

3- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص 6.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

إنقوا عد العدة التستوجبا حاطة العونا المتعاقد بجملة الأخطاء المنسوبة إليهم وتمكينهما لاطلاع علملف

هالتأديبيحتيتيتمكنمن تقديمدفا عهحسبوجهتةنظر هوذلك

قبلاقيامبأجراءعناجراءءاتالتحقيقالإداري<sup>1</sup>،وقد نصتالمادة 65 منم.ر 07 -308 على:

لكلعونمتعاقدصدر فيحقهاجراءءتأديبيمكنا أنيتز تبعليهفسخعه،الحقفيالاطلاععلملفهالتأديبي".

وتسربأحكامهذالمادة علىعقوبةالفسخفقطدونغيرهامناللعقوباترغمانالمبدأ هوالحقفيالاطلاعبعض

النظر عنددرجةالعقوبة.

ثالثا - الحقفياختياردفاعه.

لايكفيللعونالمتعاقدالاطلاععلماللفالتأديبيحتينقولأنه

تماحترامحقوقالدفاعإذلابدمنتمكينهمبإداءأوجهدفاعهتجاهها،فلهاالحقفيأنيستعينبمدافيعختارهبنفسه

،أو موظف آخر له خبرة، كما يمكن له تقديم ملاحظاته كتابة أو شفاهة أو أن يستحضر

شهود<sup>2</sup>.

فعلمالإدارةأنتذكرهذالحقوقراخطارهبفتحا لإجراءءاتالتأديبيةضدهوانتخذكاللتدابيرالضروريةلتمكين

الدفاع منالاطلاععلماللفالتأديبي.

رابعا - تسبببالقرارالتأديبي.

ويقصدبالتسبببالإفصاحعنالعناصرالقانونيةوالواقعيةالتياستندلهاالقرارالإداريسواءكانالإفصاحوا

جباقانوناأوبناءعلماللزماقضائياأوجاءتلقائيا منالإدارة.

ويسر بمبدأ تبريرالقرارالتأديبية علىسائرالعقوباتالإداريةسواءمنهامايتخذبعد

استشارةاللجنةالمختصة أومايتخذبدوناستشارةهذالمجبة،وهذا مانصتعليهاالمادة 62 منم.ر :

"07 -308تصدرالسلطةالإداريةالمختصةالعقوباتالتأديبيةالمنصوصعليها فيالمادة 60

أعلاه،ويجبأنتبرروتبلاغالمعنيبالأمر".

1-هنوني عمار، المرجع السابق، ص 74.

2-أنظرالمادة16 و 18منالقرارالمؤرخفي 19 يوليوسنة 2008، المرجع السابق، ص2.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

و يتجسد ذلكم خلال إجراء التحقيق و

البحثنا لأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجمعها من أجل تحديد الوقائع المبلغ عنها واثبات حقيقتها، وبيانها إذا كانت تشكل

مخالفة تأديبية ومعرفة مرتكبها وإقامة الدليل على ارتكابها وسلامة موقفه.<sup>1</sup>

و يتعين على السلطة الإدارية المختصة أن تبلغ مقرر العقوبة الذي

ينبغي أن يحرر في شكل عمل إداري يستند إلى الأسباب القانونية والمادية المبررة للعقوبة التأديبية والإشارة إلى احترام كل

الاجراءات المحيطة بها.<sup>2</sup>

خامسا - ضمان السرية و الميعاد.

فالسرية أن يكون اجتماع المجلس التأديبي في جلسات مغلقة، و أن تكون قراراتها مبررة

قانونا، أما الميعاد فيقصد به

تحريك الدعوى التأديبية وبتنفيذها إذ لا يمكن أن يعتبر الخطأ الإداري باقيا ومستمرادونا لفصل فيها لئلا ينهاية،

إلا أن المشرع لم يجعل من هذا الميعاد سببا لسقوط التهمة كما فعل فيما يخص الموظفين.<sup>3</sup>

سادسا - التظلم الإداري.

التظلم الإداري هو شكوى العون إلى الجهة التي أصدرت القرار التأديبي موضوع التظلم وهو ضمان مقرر فيتم من

خلالها رفض الجزاء المسلط علنا العون المتعاقد، بحيث أنه يعتبر منظر الرقابة على مشروعية الأعمال والتصرفات

صادرة عن الإدارة<sup>4</sup>، وهو يتيح للإدارة إعادة النظر في القرار الذي أصدرته، و تسوية النزاع بطرق

ودية.

1- عمرو وحياء، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية، مذكرتنا لنيشهادة الماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية،

قانون إداري لإدارة عامة، جامعة باتنة، 2011-2012، ص 83.

2- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 343.

3- أنظر المادة 166 من الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 13.

4- دريس كريمة، المرجع السابق، ص 68.



## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

وعرّفها الفقهاء الإداري على

أنه: "الطلب أو الشكوى المرفوعة من متظلم بالسلطة الإدارية المختصة لفضح خلاف أو نزاع ناتج عن عمل قانوني أو مادي أو إداري".<sup>1</sup>

كما عرّفه عمار عوادي

بقوله: "التظلم الإداري هو الالتماس أو الشكوى التي تقدمها أصحاب المصلحة والسلطات الإدارية طاعينين في قرارات أو أعمال إدارية بعد ما شرعية، ومطالبتين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذا العمل الإداري".<sup>2</sup>

يأتي هذا الاجراء خلافا لما هو معمول به بالنسبة للموظف، حيث يمكن لهذا الأخير الطعن في قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، أمام لجنة الطعن، المنشأة طبقا للفصل الثالث من الأمر 06-03 السالف الذكر.<sup>3</sup>

سابعا - الطعن القضائي.

تعتبر الرقابة القضائية هي آخر ضمانات يلجأ إليها العون المتعاقد، إذ المتسعة الضمانات الأخرى، إذ أن مصدّر القرار قد يرفضا لا اعترافا بالخطأ، وقد يجاريه رئيسه، و فوق كل هذا ذلك فإن ترك النزاع بين الإدارات والأفراد لتفصل فيها لإدارتها بنفسها، لا يمكن أن يبيث الثقة في نفوس الأفراد لأن مقتضيات العدالة أن لا يكون الحكم خصما في النزاع.<sup>4</sup> وبالتالي يعتبر اللجوء إلى القضاء للطعن في العقوبة التأديبية بمثابة الضمانة الأخيرة للمتهم، إذ الميتمكن من خلال الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء من الوصول إلى تلك الغاية والتمثلة في استرجاع حقوقها الضائعة.<sup>5</sup>

1- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، د م ج، الجزائر، 2001، ص 62.

2- عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الإدارية، الجزء 2، ط 4، د م ج، الجزائر، 2006، ص 540.

3- أنظر المادة 62 و 67 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 8.

4- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ط 1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر، 2004، ص 240.

5- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ط 1، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 283.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

ويتمثلنا لظننا القضاء في الطعن في القرار التأديبي بما بدعوا لإلغاء أو دعوا بالتعويض، وذلك لما له من أهمية خاصة لا تصاف القضاء بالحياد والنزاهة والخبرة والتخصص في إصدار الحكم للقاضي فضلا عن النزاع بيننا لإدارة العون<sup>1</sup>، ويتم ذلك وفق شروط شكلية و أخرى موضوعية حددها قانون الاجراءات المدنية و الإدارية.

الفرع الثالث: الإجراءات التأديبية.

نقصد بها تلك المراحل المترابطة و المتسلسلة، الواجب السير على نهجها منذ ارتكاب الخطأ المهني من طرف العون المعني إلى غاية تسليط العقوبة المناسبة لذلك الخطأ. و المتابعة التأديبية تختلف حسب الخطأ المرتكب.

أولاً- المتابعة التأديبية بسبب خطأ مهني.

يجب على السلطة الإدارية التقيد بالإجراءات التالية:

1- معاينة الخطأ المهني و تكييفه.

يتم معاينة الخطأ المهني إما بناء على تقرير معد من طرف المسؤول المباشر للعون المتعاقد، المبني على الملاحظة أو الشكوى المقدمة ضده، ويجب أن يتضمن هذا التقرير، تحديد طبيعة الملاحظة أو الشكوى سواء كانت شفوية أو كتابية و مضمونها، مع اقتراح تكييف الخطأ و العقوبة، حسب درجة جسامة الخطأ و الظروف التي تم فيها ارتكابه و مسؤولية العون المعني و آثار الخطأ على سير المصلحة و الضرر الذي لحق بها.

كما يمكن معاينته بناء على ملاحظات المسؤول المباشر او السلطة التي لها صلاحية التعيين، و التي يمكن إفراغها في شكل مراسلة أو تقرير.

1- سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، ط، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، مصر 1990، ص 268.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

ويرفع هذا التقرير للسلطة التي لها صلاحية التعيين، و التي يجب عليها البث في تكييف الخطأ، وهنا إما توافق على اقتراح تكييف الخطأ و العقوبة او التعديل فيها مع الإبقاء عليها في إحدى درجات الأخطاء المهنية التي لا يترتب عنها فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض، في هذه الحالة يمكن توجيه استفسار أو طلب توضيحات للعون المعني. و إما أن لا توافق على مقترح الخطأ و العقوبة و تحفظ الوثائق و تنتهي المتابعة التأديبية، في هذه الحالة يجب أن يكون رأي السلطة الإدارية المختصة مبررا قانونا.<sup>1</sup>

### 2-التوقيف التحفظي.

في حالة ارتكاب العون المتعاقد خطأ مهنيا جسيما، يمكن أن يؤدي حسب تقدير السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين إلى تسليط عقوبة فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض، وفي انتظار ممثل المعني أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، تقوم هذه الأخيرة بعد الدراسة و التقرير بتوقيفه عن مهامه تحفظيا، ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، مع تبليغه بنسخة من مقرر التوقيف مقابل وصل استلام.<sup>2</sup>

### 1-تبليغ الأخطاء و استدعاء العون للممثل أمام المجلس التأديبي.

يحق للعون الذي تعرض لمتابع تأديبية تستوجب فسخ العقد، أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل سبعة (7) أيام ، ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية. يبلغ هذا الإجراء عن طريق الرئيس السلمي المباشر، بعد استدعاءه بموجب رسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام .

ويتم استدعاء العون المعني للممثل أمام المجلس التأديبي قبل خمسة عشر (15) يوم على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام، ويمثل بصفة شخصية إلا في حالة القوة

1-المادة 61 و 62 من م . ر 07-308، المرجع السابق، ص 7.

2- أنظر المادة 12 من القرار المؤرخ في 19 يوليوسنة 2008، المرجع السابق، ص 2.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

القاهرة التي تحول دون ذلك، غير أنه و في حالة تقديمه لمبرر مقبول، أن يلتمس من المجلس التأديبي تمثيله من قبل مدافع عنه يختاره، وتستمر المتابعة التأديبية في حالة رفض التبرير.<sup>1</sup>

2- سير المجلس التأديبي و آجال الفصل في المتابعة التأديبية.

لا يمكن للمجلس التأديبي التداول إلا باحترام الشروط القانونية الأساسية المحددة في النصوص التنظيمية التي تحكم تنظيم اللجان التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان

المتعاقدين، حيث ينبغي التأكد من :- سريان عهدة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء.

- الآجال القانونية المحددة لدراسة الملف التأديبي.

- استكمال النصاب القانوني لانعقاد المجلس.

- التأكد من الاستدعاء القانوني للعون المتعاقد المعني.

بعد حضور المعني أو من يمثله، يمكن له تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية و أن يستحضر الشهود لنفي او إثبات وقائع أو أفعال معينة.

يتداول المجلس التأديبي في جلسة مغلقة، ويتخذ القرار بأغلبية الأصوات و في حالة تعادل الأصوات يرجح صوت رئيس اللجنة، ويجب أن تكون قراراته مبررة. يدون الاجتماع في محضر و يبلغ إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، التي عليها أن تبلغه للعون المعني في الثلاث (3) الأيام التي تلي مثوله أمام المجلس التأديبي.<sup>2</sup>

ويجدر التذكير أن اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، المجتمعة كمجلس تأديبي وعملا بأحكام المادة 11 من القرار المؤرخ في 2008/07/19 سالف الذكر، ملزمة

1-أنظرالمادة 11 ، 15 و 19 منالقرارالمؤرخفي 19 يوليوسنة 2008،نفس المرجع،ص 2.

2-أنظرالمادة 20 منالقرارالمؤرخفي 19 يوليوسنة 2008،المرجعالسابق،ص 3.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

بالت في القضية المعروضة عليها في أجل خمسة عشر (15) يوم ابتداء من تاريخ إخطارها من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ثانيا- المتابعة التأديبية بسبب المتابعة الجزائية.

قد يتعرض العون المتعاقد إلى متابعة جزائية تحول دون استمرار العون في مزاولته عمله، سواء كانت بفعل داخل الإدارة التي يعمل فيها أو خارجها، لذي وجب على إدارته القيام بمايلي:

### 1- معاينة الخطأ المهني.

يتم معاينة المتابعة الجزائية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد وفقا لأحد الآليات التالية:

✓ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من الجهة القضائية المختصة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية.

✓ تاريخ العلم اليقيني بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية، حيث تقوم الهيئة المستخدمة بعد تلقيها عن معلومات تفيد بمتابعة العون المعني قضائيا، بالاستفسار لدى المصالح القضائية المعنية للتأكد من حقيقة الأمر.

ولا يعتد بتاريخ إيداع الشكوى ضد العون المعني، سواء كانت الشكوى مودعة من طرف الإدارة نفسها أو من طرف الغير، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ كما يمكن أن يصدر بشأنها أمر قضائي بانعدام وجه المتابعة.<sup>1</sup>

### 2- التوقيف والتحفظي.

1-التعليم رقم 10 المؤرخ في

2019/01/16، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري، المتعلقة بتطبيقا لإجراء الخاصة بالنظام التأديبي للم

وظفين، ص3.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

يوقف فوراً العون المتعاقد الذي تعرض لمتابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصب عمله ، ولا يتخذ هذا الإجراء بصفة آلية عند كل متابعة جزائية. إذ يعود تقدير إذا ما كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقائه في منصبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين. وذلك بالنظر لطبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه، ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافياها مع النهام المنوطة به، أو مساسها بسمعة الإدارة و مصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان و وقت العمل.

ويترتب على هذا الاجراء، منع العون المتعاقد من ممارسة مهامه و توقيف راتبه الشهري، مع استمراره في تقاضي المنح ذات الطابع العائلي.<sup>1</sup>

وتعتبر الفترة الممتدة من التوقيف التحفظي إلى غاية الفصل النهائي للقضية أو إعادة إدماجهم في منصب عمله، فترة عمل غير مؤداه، وبالتالي لا تحتسب كفترة خدمة فعلية وذلك مهما كانت نتيجة المتابعة القضائية.

ومن الحالات التي تستوجب التوقيف التحفظي بسبب خطأ مهني، على سبيل المثال لا الحصر:- الأفعال التي تكون على درجة من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة و ممتلكاتها و أعوانها، كاستعمال العنف داخل أماكن العمل.

- إذا ثبت تزوير العون للوثائق التي تم على أساسها توظيفه.  
- إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، أو استعماله المتعمد للمزور منها.

- إذا ثبت تعاطي العون الرشوة أو قيامه بالسرقة أو النصب أو الاحتيال أو الاختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسته لمهامه.<sup>2</sup>

1-المادة 67 من.م. ر 07-308، المرجع السابق، ص 7.

2- التعليم رقم 10 المؤرخ في 16/01/2019، المرجع السابق، ص 3.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

1- التسوية النهائية للوضعية الإدارية.

عملا بأحكام الفقرة ما قبل الاخيرة من التعليمات رقم 10 المؤرخة في 2019/01/16، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الاجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين، التي تنص على أن معالجة الوضعية الإدارية للأعوان المتعاقدين تكون وفق نفس الكيفيات الخاصة بالموظفين، فإن الوضعية الإدارية للعون المتعاقد الذي كان محل متابعة قضائية التي لا تسمح له ببقائه في منصبه لا تسوى إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على هذه المتابعة نهائيا، أي بعد استنفاد كافة طرق الطعن القضائية. ويتم عندئذ، عرض وضعية العون المتابع جزائيا على المجلس التأديبي، للفصل فيها على ضوء منطوق الحكم القضائي النهائي من جهة و طبيعة الأفعال المرتكبة من قبل المعني من جهة أخرى.

غير أنه و بصفة استثنائية، يمكن عرض وضعية المعني على المجلس التأديبي للفصل فيها، حتى ولو كانت هذه الأحكام الجزائية محل طعن بالنقض أمام المحكمة العليا، وذلك في الحالة التي يتم فيها الحكم على مستوى الدرجة الثانية (المجلس القضائي) ببراءة المعني.

للإشارة، فإن تبرئة العون المتعاقد من التهم المنسوبة إليه لا تعني بالضرورة تبرئته من الخطأ المهني الذي يكون قد ارتكبه، إذ قد يتعرض لمتابعة تأديبية، وذلك عملا بمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية عن المسؤولية الجزائية.

2- سيرالمتابعة التأديبية.

في حالة ما إذا تقرر عرض وضعية العون المتابع جزائيا على اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين، فإنه ينبغي احترام الاجراءات الإدارية كما هي بالنسبة للمتابعة التأديبية بسبب خطأ مهني، لا سيما اخطار المجلس التأديبي، تبليغ المعني بالأخطاء المنسوبة إليه، استدعاء الممثل أمام المجلس و تبليغ العون بالقرار التأديبي.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

وينبغي التأكيد على أن العقوبة المناسبة للعون الذي تمت إدانته بحكم نهائي، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ هي فسخ عقد العمل دون إشعار مسبق أو تعويض، بعد أخذ رأي المجلس التأديبي وجوبا و بنفس الإجراءات المعمول بها في الخطأ المهني.<sup>1</sup>

للإشارة، فإن الإجراءات المعمول بها في المتابعة التأديبية في كلتا الحالتين، تخضع لمراقبة مصالح الوظيفة العمومية و الرقابة المالية.

### المبحث الثاني : نهاية العلاقة التعاقدية.

عقد عمل الأعوان المتعاقدين كغيره من العقود الإدارية مآله للزوال، وزواله يتحقق بتدخل السلطة الإدارية المختصة التي لها صلاحية إنهاء العقد وفق الاجراءات القانونية المعمول بها، أو دون تدخل منها، كانهاء مدة العقد، أو تحقق أحد العوامل التي تحول دون استمراره، وهذا ما نصت عليه المادة 69 من م . ر 07-308 بالقول: "تنتهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل: - انتهاء العقد.

- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.
- فسخ عقد العمل دون إشعار مسبق أو تعويض.
- التسريح مع الإشعار المسبق و التعويض.
- التقاعد.
- الوفاة.

ومنه نستنتج أنه هناك حالات عادية لنهاية العقد و أخرى غير عادية.

المطلب الأول : النهاية العادية.

1-التعليمة رقم 10 المؤرخة في 16/01/2019، المرجع السابق، ص 4 و 5.



## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

عادة ما تكون نهاية العقد لأسباب خارجة عن نطاق تدخل أطراف العقد، فقد تكون لأسباب متوقعة، كانهاء العقد بانتهاء المدة المقررة له أو التقاعد، وقد تكون غير متوقعة كالوفاة.

الفرع الأول: انتهاء العقد.

لميشرالمشرعفيإطارالوظيفةالعموميةبأنتهاءعقدالعمللمدةالمددبأنتهاءالفترةالزمنيةالمحددةفيالعقدمثلمافاعللقانونعلاقاتالعملبالاكتفبذكرانتهاءعلاقةالعملالمبينةعلالتعاقدبأنتهاءالعقد.

لذى يمكن ربط هذا الحالة؛ أي انتهاء العقد بالتأخر بكنهاية مدتها والعمل محل

العقد أو عودة الموظف المستخلف إلى المنصب عمل بعد فترة غياب قانونية، وبالتالي

لامجالالبقاءالعوناالمتعاقديشغلنفسالمنصبأويقومبنفسالأعمالالمتعلقةبه، كما يمكن أن تنتهي علاقة العمل لمدة المدد علنا لإعلان نتائج مسابقة التوظيف أو عند إنشاء عمل جديد للموظفين، حيث يفسخ عقد الشغل لمدة المدد علنا لعونا المتعاقد بمجرد التوقيع على محضر التنصيب للمنصب الجديد الدائم سواء من طرفه في حال نجاحه في المسابقة أو من طرفه من ترشحاً آخر مما يضعه في الحالة الأولى وفي حاله النظامية بعدما كان في حاله التعاقدية.<sup>1</sup>

كما أنه استناداً إلى المراسلة رقم 17796 المؤرخة في 14 ديسمبر 2014 فإن العقود المحددة المدة (

بالتوقيت الجزئياً والكامل) و

نظر اللطابع بالمؤقت للعقد الذي لا تتجاوز مدته 01 سنة بالنسبة للمتعاقدين الذين تنتم استدائهم للخدمة الوطنية،

تنتهي بانتهاء مدة العقد. ونفس الأمر بالنسبة للأعوان المتعاقدين الذين تمت إحالتهم على

عطلة مرضية طويلة المدى<sup>2</sup>، أو الذين تولوا مهام انتخابية في المجالس المنتخبة.<sup>3</sup>

الفرع الثاني : الوفاة.

-1

خدوجبلقاسمي، توظيف الأعوان المتعاقدين في القطاع العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامع محمد خضير بسكرة، 2019-2018، ص 46.

2- المراسلة رقم 10896، المرجع السابق.

3- المراسلة رقم 337 المؤرخة في 03 ماي 2018

حول انتداب الأعوان المتعاقدين على عقد مدد العهد الانتخابية وكذا كيفية تحديد عقودهم.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

تعتبر الوفاة سبباً مناسباً لإنهاء العلاقة الوظيفية بين المتعاقد والإدارة المستخدمة أياً كان السبب سواء تمتخا

رجاً وأوقات العمل أو أثناء أوقات العمل أو علماً بمرض أو

حادث وغير ذلك من الأحوال التي قد ورد ذكرها كحالة من حالات انتهاء العلاقة بموجب المادة 69 من المرسوم الرئاسي 07-

308 السالف الذكر.

و يتم إثباتها بموجب وثيقة رسمية تمتد ونفيسجلات الحالة المدنية حسب ما يقرها القانون.<sup>1</sup>

و يترتب على الوفاة انقطاع العلاقة الوظيفية بين العون المتوفي و الإدارة و كذا

الالتزامات، وهي قاعدة لا تحمل أي استثناء، متى كانت شخصية الموظف محل اعتبار. وكما

لا يمكن أن تنتقل الالتزامات إلى ورثته، و الإدارة غير ملزمة بدورها بمواصلة تنفيذ العلاقة

التعاقدية، أما بالنسبة للحقوق التي اكتسبها العون أو الموظف قبل وفاته، فيجوز للورثة المطالبة

بها على أساس أنها تركة.<sup>2</sup>

الفرع الثالث : التقاعد.

يندرج الحق في التقاعد ضمن الحق في الضمان الاجتماعي الذي نصت عليه المادة

66 من دستور 2020، و الدساتير التي سبقتة<sup>3</sup>، كما تناولته أغلب النصوص القانونية مثل

الميثاق الوطني لسنة 1975، حيث تضمن توصية من أجل خلق نظام تقاعدي يضمن حماية

الموظفين و العاملين عند بلوغهم سن التقاعد، فنص على أنه: " لا يمكن تصور سياسة حقيقية

للأجور تهمل توفير ضمان تقاعد محترم لجميع العمال و التغطية الكاملة لحوادث العمل و

تقلبات الدهر".<sup>4</sup>

1-عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 169.

2- كمال فرقاني و أوردش نادية، إنهاء علاقة العمل في قانون الوظيفة العمومية، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ، 2016، ص 41.

3-المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المتضمن دستور 2020، المرجع السابق، ص 17.

4-الأمر رقم 75-57، المؤرخ في 05/07/1976، المتضمن الميثاق الوطني، ج ر ع 61 الصادرة في 30/07/1976.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

وتقتضيا لاعتباراتها الاقتصادية أيضا تقرير معاش لهذا الفئة بحيث

يحافظ على قدرتهما الشرائية، كما أن هذا المعاش يشجع من قارسنا التقاعد أن يترك الخدمة لتخفيف مشكلة البطالة. فالتقاعد إذا هو جزء لا يتجزأ من التأمينات الاجتماعية حيث تنشأ علاقات بين هيئات الضمان الاجتماعية والمؤمن لهم من جهة أخرى.<sup>1</sup>

وحتي يتحقق الشرط لفسخ العقد لابد من أن تتوفر في المتعاقد الشروط القانونية التي

جاء بها القانون المتعلقة بالتقاعد 15-16 المعدل و المتمم للقانون 83-12 الذي ألغى التقاعد النسبي و التقاعد المسبق والذين صأساسا على:

-

أن يبلغ الرجل 60 سنة والمرأة 55 سنة إذا طلبت التقاعد في هذا السن مع أحقية المواصلة حسب رغبتها إلى غاية 65 سنة. ويمكن للعامل مواصلة نشاطه بناء على طلبه بعد بلوغه 60 سنة إلى غاية 65 سنة، ولا يمكن للهيئة المستخدمة إحالته على التقاعد خلال هذه الفترة.<sup>2</sup>

غير أنه يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها، العامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب، وفي نفس السياق ترك القانون للتنظيم تحديد قائمة مناصب العمل و الأعمار المناسبة لها وكذا الفتر الدنيا الواجب قضاءها في هذه المناصب، والذي لم يصدر إلى حد الساعة.

1- قواعد ريه باز حفيظة، المرجع السابق، ص 66.

2- المادة 02 من القانون 15-16، المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-

12، المتعلقة بالتقاعد، ج ر ع 78، صادر في تاريخ 31 ديسمبر سنة 2016، ص 1.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

و أشارت المادة الرابعة من نفس القانون على إمكانية تمديد سن التقاعد، بطلب من

المعني بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، و المهن ذات التأهيل النادر.<sup>1</sup>

- قضاء 15 سنة علماً لأقل من العمل، مع أداء مدة عملاً فعلياً لا تقل عن

7,5 سنة معدفاً مشتركاً كالضمان الاجتماعي، و تعتبر في حكم فترات العمل:

✓ كل انقطاع عن العمل بسبب المرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في التعويض

شريطة ان تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنافه.

✓ كل فترة استفاد منها من معاش العجز، أو من تعويض عن حادث عمل سبب له عجز عن

النشاط ، لا تقل نسبته عن 50%.

✓ كل فترات الراحة القانونية.

✓ كل فترة أدى خلالها العامل التزاماته تجاه الخدمة الوطنية، أو فترات التعبئة العامة.

✓ كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من التأمين على البطالة.

✓ فترات المشاركة في حرب التحرير.

غير أنه هناك قوانين خصت بعض الفئات بنصوص و شروط خاصة، مثل الإطارات

السامية في الدولة<sup>2</sup>، كما أنه هناك أسلاك مستثناة بنص خاص مثل سلك الحرس البلدي.<sup>3</sup>

المطلب الثاني : النهاية غير العادية.

1-المادة 03 و 04 من القانون 15-16، نفس المرجع ، ص 02.

2- أنظر المرسوم 617-83، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة، المؤرخ في 1983/10/13،

ج ر ع 46، صادرة بتاريخ 1983/11/08.

3- انظر المرسوم 354-11، المتعلق بالتقاعد النسبي الاستثنائي لأعوان الحرس البلدي، المؤرخ في 2011/10/05،

ج ر ع 56 صادرة بتاريخ 2011/10/16.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

في إطار العلاقة التعاقدية التي تربط المتعاقد والإدارقو

تزامنا مع ممارسة نشاطهم كمنظرة أمر غير متوقّع بؤديا لنهاية العقد، سوا من جانب المتعاقد بالاستقالة أو من جانب

الإدارق بالتسريح أو الفسخ خلافا لما هو معتاد بصفة عامة.

الفرع الأول : الاستقالة .

الاستقالة هي تعبير العون المتعاقد الصريح عن رغبته في ترك العمل بالمرق فالعامو لكن لا تنتج آثارها إلا بموافقة

الإدارة الصريح على الطلب، أو كما عرّفها محمد أنس قاسم: " هي عملية إرادية

يثيرها الموظف أو المتعاقد بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة فيها بقرار إداري يصدر يقبل لهذا الطلب، فالمتعاقد الذي يقدم

ستقالته فيصح إرادته

فيتزك العمل قبل بلوغه حالة علنا لتقا عدولا وتنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارية".<sup>1</sup>

وقد عبر ر. 07- 308 عن حق العون المتعاقد في الاستقالة حيث نصت المادة 70 منه على: "يمكن

للعون المتعاقد الاستقالة في أي وقت بشرط تقديمه لإشعار مسبقته

عشرة (10) أيام، وخلال هذا الفترة يتعين على العون أداء المهام والواجبات المترتبة بمنصبه بصفة عادية".

ومن هنا يظهر جليا الشروط اللازمة لقبول الاستقالة وهي:

أولا- طلب الاستقالة : لا يمكن القيام بإجراءات الاستقالة ما لم يباشرها المعني بنفسه، حيث

يقوم بتحرير طلبا كتابيا<sup>2</sup>، يوجهه أو يرسله للسلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق السلم

الإداري، يبدي فيه إرادته الصريحة في قطع الرابطة الوظيفية بينه و بين الإدارة بصفة نهائية.

و الحكمة من تقديم الطلب كتابيا، هي التحقق من أن المعني اتخذ قراره بعد تفكير و تدبر في

الأمر، كما أنه يعتبر وسيلة إثبات للمعني و حجة على الإدارة.

ثانيا- قبول الاستقالة: لم يحدد المشرع الجزائري، آجال الرد على طلب الاستقالة بالنسبة للأعوان

المتعاقدين كما حددها للموظفين، كما أن مدة عشرة 10 أيام المحددة في المادة 70 أعلاه،

غير كافية للإدارة للرد على الطلب، مما يستلزم اتباع نفس الاجراءات كضمان للعون

المتعاقد، حيث يجب على الإدارة البت في الطلب خلال شهرين من تاريخ إيداع الطلب، غير

1- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، د م ج، الجزائرية، ط 2، 1989، ص 208.

2- أنظر المادة 218 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 17.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

أنه يمكنها تأجيل الرد لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، و بانقضاء الآجال المقررة تصبح الاستقالة مقبولة ضمناً.<sup>1</sup>

ثالثاً- مواصلة مهامه بصفة عادية إلى غاية الفصل في الطلب:حفاظا على استمرارية المرفق العام وعدم تعطيل المصالح الإدارية، يجب على العون المتعاقد تأدية مهامه كما لو في السابق إلى غاية تبليغه بقرار السلطة التي لها صلاحية التعيين، وإلا يعتبر في حالة تخلي عن المنصب يستوجب فسخ عقده دون إشعار أو تعويض بعد إذاره مرتين.<sup>2</sup>

ويترتب على قبول الاستقالة، قطع العلاقة التعاقدية بصفة نهائية فلا يمكن للعون المتعاقد الاستمرار في عمله، و المطالبة بتعويض عن ذلك دون وجه حق. غير أن ذلك لا يمنع المعني في إعادة التوظيف من جديد في ذات الإدارة عن طريق المشاركة في مسابقات التوظيف التي تنظمها.

الفرع الثاني : فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

فسخ العقد دون إشعار مسبقاً وتعويضاً غالباً هو إجراء تأديبي يتسم

بالخطورة يطبق علناً العون المتعاقد في حالة ارتكابه خطأ مهني تترجمها اللجنة التأديبية بأنه جسيم حسيارادتها وقناعت

ها المنفردة عملاً بنص المادة 60 و 61 من م . ر 07-308

وعليه يتم إنهاء العلاقة التعاقدية وتوئمتما للجوء لإجراء فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض

في الحالات التالية:

أولاً- في حالة ارتكاب العون خطأ جسيم وتقرر هذا العقوبة بعدم ثول المعنى أمام

اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، ووفق الإجراءات القانونية اللازمة، و سواء كانت

هذه المتابعة بناء على خطأ مهني أو خطأ جزائي.

ثانياً- في حالة تغيب العون المتعاقد مدة عشرة (10) أيام متتالية دون تقديم مبرر مقبول، في هذه الحالة

تتخذ السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين، إجراء فسخ العقد بسبب إهمال منصب، بعد

1- أنظر المادة 220 من الأمر 06-03، نفس المرجع، ص 17.

2- أنظر المادة 68 من م . ر 07-308، المرجع السابق، ص 24.

## الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية

إعذاره مرتين<sup>1</sup>، و تبليغه بها عن طريق البريد الموصى عليه مع إشعار بالاستلام، و بكل الوسائل الرسمية و المتاحة قانونيا، وفي حالة رفضه الاستلام أو كان غائبا عن منزله، فإن ملاحظات مصالح البريد المدونة فوق الإشعار بالاستلام كافية لإثبات الرفض و غياب المعني.<sup>2</sup>

ثالثا- فيحالة ما إذا كانت الفترة التجريبية غير مجدية، وهذا ما نصت عليه المادة 22

من م. ر 07-308 السالف الذكر: "يثبت العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية مجدية. وفي حالة العكس، يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض".

رابعا- فيحالة ما إذا كان التحقيق الإداري سلبيا، حيث نصت المادة 22 من القرار المؤرخ في 2008/04/07 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان: "يخضع الاعوان المتعاقدين الموظفون في مناصب حراس و أعوان الوقاية في إطار أحكام هذا القرار، إلى تحقيق إداري بعد توظيفهم. يؤدي كل تحقيق إداري سلبي إلى فسخ عقد العمل...".

الفرع الثالث : التسريح مع الإشعار المسبق و التعويض.

وهو ما يعرف بقانون العمل بالتسريح لأسباب اقتصادية حيث أن المشرع أجاز للمستخدم مفيحا للصعوبات لاقت

صادية والمالية أنيلجا إلى التقايلصالعمالللقاااا لإفلاساالتجاريوولتمكنيهممواصلةنشاطمؤسسته.<sup>3</sup>

وقد نصت المادة 71 من م. ر 07-308 على :

"يمكن تسريح الأعوان المتعاقدين بسبب الغاء منصب الشغل، بعد إشعار مسبق مدته شهر واحد.

وفي هذه الحالة يستفيد العون من تعويض التسريح بمبلغ يساوي آخر

راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي عن كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة واحدة".

1- المادة 68 من المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 8.

2- أنظر المراسلة رقم 893 المؤرخة في 13/10/2015، المرجع السابق.

3- هونوني عمار، المرجع السابق، ص 36.

## **الفصل الثاني...النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية**

وفي كل الحالات التي ينتهي بها العقد، تعدّ الهيئة المستخدمة شهادة عمل تبين فيها تاريخ  
توظيف العون المتعاقد و تاريخ نهاية العقد وكذا منصب الشغل أو مناصب الشغل التي تم  
شغلها و الفترات الموافقة لها.<sup>1</sup>

---

1-المادة72منالمرسوم الرئاسي 07-308،المرجعالسابق،ص 8.



الخاتمة

لقد كان للظروف التي مرت بها الجزائر غداة الاستقلال، و سعيها لوجود حل سياسي يخرجها من التبعية للاستعمال و تحقيق السيادة الوطنية، الأثر البالغ في رسم معالم سياسة التوظيف في المؤسسات العمومية، حيث كان لا بد على الساسة أن يجدوا الصيغة المناسبة للتوفيق بين النظام السياسي القائم على التعددية و تزايد الحاجات العامة و بين الآلية التي تسمح بتحقيق الأهداف المرجوة، و أمام تسارع الأوضاع كان لا بد على المشرع أن يجد نظام مرن يوازي نظام الوظيفة العمومية و يكون مكمل له، وهو ما جاء به من خلال الأمر 03-06 في فصله الرابع تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى، و فصله المرسوم الرئاسي 308-07 الذي يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

من خلال دراستنا لهذا الموضوع يمكن استنتاج مايلي:

- نظام التعاقد هو وظيفة عمومية موازية، و يتجلى ذلك من خلال تعميم هذا النظام على فئة كبيرة من الموظفين، وذلك في مجال نشاطات الحفظ و الصيانة و الخدمات. كما أن هذه المناصب كانت مخصصة من قبل لفئة الموظفين وفي مرحلة انتقالية تم إدراجها في الرتب الآلية للزوال بموجب المرسوم 05-08 الخاص بالعمال المهنيين و سائقي السيارات والحجاب. فالمشرع جعل منه قاعدة عامة في النشاطات السالفة الذكر، و استثناء في الحالات المنصوص عليها في المواد 20، 21 و 25.
- تحديد نشاطات العون المتعاقد لا يعني أنها وردت على سبيل الحصر، إذ لا يمكن حصر نشاطات الحفظ مثلا في مناصب محددة، كما أنه لم يحدد مهام كل عون حسب منصب شغله، كما هو الحال بالنسبة للموظف.
- صياغة المواد الخاصة بنظام التعاقد الواردة في نص الأمر 03-06 جاءت غامضة، كما أن القوانين التنظيمية المحددة للنظام القانوني لهذه الفئة، جاءت متناقضة في بعض الأحيان مع أحكامه، خاصة ما يتعلق بالعقود محددة المدة (المادة 22 من الأمر و المادة 10 من م. ر 308-07)، كما ننوه إلى أن أغلب القطاعات الوزارية تتراجع عن آلية التوظيف

بموجب عقد محدد المدة، مما يطرح التساؤل هل يمكن التوظيف في فئة الموظفين بموجب عقد غير محدد المدة، خلافا للمادة 10 المذكورة أعلاه؟، و إذا كان الأمر كذلك، كيف يمكن التفريق بين من يملكون نفس المؤهلات العلمية و الشهادات؟. إن هذا الأمر يعتبر خرقا صارخا للدستور الذي يؤسس قاعدة المساواة في تقلد الوظائف.

- عدم تمتع العون المتعاقد بنفس الحقوق و الضمانات التي هي مكفولة للموظف، كالحماية من العقوبات المدنية و التأسيس كطرف مدني أمام الجهات القضائية و الحق في التكوين بمبادرة منه، و الوضعيات القانونية و النقل.

و يختلف العون عن الموظف في الضمانات، سواء من حيث آليات التوظيف و إنشاء المناصب المالية، المسار المهني، عدم الإدماج، الراتب و النظام التأديبي.

حيث تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة في عملية التوظيف ( خاصة التوظيف على أساس الانتقاء)، و النظام التأديبي (من حيث تصنيف الأخطاء و العقوبات التأديبية المقررة) السلطة التقديرية للإدارة في تكبير الأخطاء و التوقيف التحفظي و تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الاعضاء)، و إنهاء العلاقة الوظيفية (الفسخ دون إشعار مسبق أو تعويض و التسريح).

وعليه وفي ظل التخلي عن العقود محددة المدة، يمكن أن أقترح مجموعة من التوصيات التالية يمكن من خلالها إزالة الفوارق و تحقيق الوحدة و التجانس في النظام الوظيفي :

- توحيد الحقوق و الضمانات في ظل وحدة الواجبات.
- توحيد نظام الرواتب والعلاوات و المنح و التعويضات على أساس المؤهلات العلمية و الشهادات.
- تحديد آلية مرنة في التوظيف، مع تجريد الإدارة من الصلاحيات و السلطة التقديرية، احتراماً لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية.
- إعادة النظر في آلية تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الاعضاء.

- توحيد النظام التأديبي، خاصة في حصر الأخطار المهنية و العقوبات المقررة لها وعدم منح الإدارة السلطة التقديرية في ذلك.

هذه أهم التوصيات التي نراها في ظل التحول الذي يشهده هذا النظام بين الفينة والأخرى.

قائمة المصادر

و المراجع

أولا - النصوص الرسمية.

أ- النصوص التشريعية.

1- القوانين.

- القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد، جرع 28، صادر في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو 1983.

- القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، معدل وتمتم، بالقانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جرع 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991.

- القانون 90-14، يتعلق بكيافيات ممارسة الحقالنقا بجرع 23، مؤرخ في 9 ذيا القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو 1990.

- القانون 15-16، المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة

2016، يعدلويتمما القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد، جرع 78، صادر في 31 ديسمبر سنة 2016.

2- الأوامر.

- الأمر رقم 66-144، المؤرخ في

1966/06/02، المتعلق بشرط اللياقة البدنية لالتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية، جرع

46، صادر في 08/06/1966.

- الأمر رقم 75-57، المؤرخ في 1976/07/05، المتضمن للميثاق الوطني، جرع 61 الصادر في

1976/07/30.

- الأمر رقم 86-276، المؤرخ في

1986/11/11، يحدد شروط وتوظيف المستخدمين لأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات

الهيئات العمومية، جرع 46، صادر في 12/11/1986.

- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، جرع

46، الصادر في 16 جويلية 2006.

1- المراسيم الرئاسية.

- المرسوم الرئاسي 83-617، المتعلق بمعايشات التقاعد لإطارات السامية في الحزب الدولة، المؤرخ في 1983/10/13، جرع 46، صادر بتاريخ 1983/11/08.

- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفية توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جرع 61، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007 الموافق 18 رمضان 1428 هـ.

- المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المتضمن دستور 2020، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020 م الموافق لـ 15 جمادى الأولى عام 1442 هـ، جرع 82، صادر في 30 ديسمبر 2020.

2- المراسيم التنفيذية.

- المرسوم التنفيذي رقم 65-75، يتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية، جرع 26 مؤرخ في 21 ذيلقعدة الموافق 23 مارس 1965.

- المرسوم التنفيذي رقم 07-292، يعدل المرسوم 65-75، يتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية، جرع 62، صادر في 14 رمضان عام 1428 الموافق 26 سبتمبر 2007.

- المرسوم التنفيذي رقم 10-134

يؤسس النظام التعويضي لأعدان المشرك في المؤسساتات وإدارات العمومية، جرع 32، صادر في 28 جمادى الأولى لعام 1431 الموافق 13 ماي 2010.

- المرسوم التنفيذي رقم 10-136، يؤسس النظام التعويضي لأعدان المتعاقدين، جرع 32، صادر بتاريخ 16 مايو 2010 الموافق 02 جمادى الثانية عام 1431.

- المرسوم التنفيذي 11-354، المتعلق بالتقاعد النسبي للاستثنائي لأعدان الحرس البلدي، المؤرخ في 2011/10/05، جرع 56، صادر بتاريخ 2011/10/16.

## قائمة المصادر و المراجع.....

- المرسوم التنفيذي رقم 13-190 يتم المرسوم والتنفيذ رقم 10-
- 136، الذي يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين، جرع 26، صادر بتاريخ 15 مايو 2013  
مالموافق 05 رجب عام 1434.
- المرسوم التنفيذي رقم 15-176 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 08-
- 70، الذي يؤسس المنحة الجزافية التعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات  
العمومية، جرع 11، صادر بتاريخ 19 رمضان عام 1436 الموافق 06 يوليو 2015.
- المرسوم التنفيذي رقم 19-239، يحدد مبلغ علاوة الدراسة، جرع 53، صادر في 04 محرم عام 1441  
الموافق 04 سبتمبر 2019.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-373، مؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر  
2020، متعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، جرع 77، صادر بتاريخ 20 ديسمبر 2020 .
- ج- القرارات.
- 1- القرارات الوزارية.
- القرار المؤرخ في 30 ربيع الأول عام 1429 هـ الموافق 7 أفريل سنة  
2008، يحدد تشكيلا لمفاد إداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراء اتا لإعلان، جرع  
25، صادر بتاريخ 18/05/2008.
- القرار المؤرخ في 16 رجب عام 1429 الموافق 19 يوليو سنة  
2008، يحدد تشكيلا للجنة التأديبية، الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفية تعيين أعضاء  
نهاوسيرها، جرع 52، الصادر في 14 سبتمبر 2008، الموافق 14 رمضان 1429 هـ.
- قرار وزير مشترك، مؤرخ في 8 صفر عام  
1441 هـ الموافق 7 أكتوبر 2019، يحدد كيفية توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهي



## قائمة المصادر و المراجع.....

- ناتالمستخدمة العمومية والخاصة، جرع 02، صادرة بتاريخ 19 جمادى الأولى لعام 1441 هـ الموافق 15 جانفي سنة 2020 م.
- 2- القرارات القضائية.
- قرار مجلس الدولة الجزائري، الصادر في 09 أبريل 2001 في القضية رقم 001122، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، سنة 2002.
- قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة، ملف رقم 10502 بتاريخ 20/01/2004، منشور مجلس الدولة، ع 5، 2004.
- د- التعليمات.
- التعليم رقم 10 المؤرخة في 2019/01/16، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري، المتعلقة بتطبيق الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.
- التعليم رقم 10497، الصادرة عن وزارة الداخلية والجماعات المحلية، بتاريخ 20/11/2019، المتعلقة بتكليف العقود إلى عقود غير محددة المدة.
- هـ- المراسلات.
- المراسلة رقم 9916، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، بتاريخ 16/12/2012، المتعلقة برفض الشهادة الطبية من طرف مصالح ص و ض إ.
- المراسلة رقم 5936 المؤرخة في 2013/05/22، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري، المتعلقة بوضعية انتداب الأعوان المتعاقدين.
- المراسلة رقم 10896، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، بتاريخ 11/11/2013، المتعلقة بالعطلة الطويلة المدى و العجز للأعوان المتعاقدين.

## قائمة المصادر و المراجع.....

- المراسلة رقم 4248 المؤرخة في 2014/09/04، الصادرة عن المديرية العامة للميزانية، الجزائر، المتعلقة بوضعية انتداب الأعوان المتعاقدين.
- المراسلة رقم 9901 المؤرخة في 15 جويلية 2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة بممارسة النشاط المريح للأعوان المتعاقدين.
- المراسلة رقم 893 المؤرخة في 2015/10/13، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة بوسائل إثبات الإجازة في حالة إهمال المنصب.
- المراسلة رقم 17796 المؤرخة في 14 ديسمبر 2015، المتعلقة بإعادة إدماج المتعاقدين بعد أداء الخدمة الوطنية، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
- المراسلة رقم 337 المؤرخة في 03 ماي 2018 حول انتداب الأعوان المتعاقدين بعد مدة محددة لعهدة انتخابية وكذا كيفية تحديد عقودهم.
- المراسلة رقم 366 المؤرخة في 2019/04/09، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة بعقوبة فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.
- المراسلة رقم 10149 المؤرخة في 20 نوفمبر 2019، الصادرة عن وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، المتعلقة بتكليف عقود الأعوان المتعاقدين.
- ثانيا - المؤلفات.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، د ط، م ج، الجزائر 2002.

- إسماعيل محمد أحمد، القانون النقابي، دار النشر والتوزيع، القاهرة، مصر 1993.
- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط 2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2009.
- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، دمج، الجزائر، ط 2001.
- سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، ط 1، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، مصر 1990.
- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 133-66، دط، دمج، الجزائر، 1991.
- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل النظام التأديبي لأعوان المتعاقدين، إصدارات مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان، 2019.
- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مطويات تحول الوظيفة العمومية، العدد رقم 02 جانفي 2021، مفتشية الوظيفة العمومية إليزي، الجزائر .
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ط 1، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.
- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ط 1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر، 2004.
- عمار بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، دط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط 3، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015.
- عمار عوابدي، مبادئ فكرة السلطة الرئاسية، ط 1، دار هومة، الجزائر، 1998.

عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعاو الادارية، الجزء 2، ط 4، دمج، الجزائر، 2006.

- محسن زين حمزة، القانون التأديبي للموظف العام وقابته القضائية، دراسة تحليلية مقارنة، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2008.

- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، دمج، الجزائرية، ط 2، 1989.

- محمد ماجدي قوت، التحقيق في المخالفة التأديبية، ط 1، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002.

- محمود الطنطاوي، الدعاو التأديبية، ط 2، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2001.

- محمدي يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظام المقارنة في التشريعات الجزائرية، ط 2، دمج، الجزائر، 1989.

- هاشم خرفي، الوظيفة العمومية عند ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجاريا الأجنبية، ط 3، دار هومة، الجزائر، 2010.

ثالثا - الرسائل الجامعية.

1- رسائل الماجستير.

- بنفراحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة تلي شهادة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.

- دهانير مضان، التسيير التأديبي في قضاة الوظيفة العمومية الجزائرية، مذكرة تلي ماجستير، قسم الحقوق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011.

سلونتيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين في الإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة تليشهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2009-2010.

عمرو ويحياء، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية، مذكرة تليشهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون إداري وإدارة عامة، جامعة باتنة، 2011-2012.

فغول محفوظ، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة تليشهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 01، 2017.

هنونيعمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة تليشهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2014-2015.

يسري بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة تليشهادة الماجستير، كلية الحقوق ق، جامعة الجزائر 01، 2015-2016.

2- رسائل الماجستير.

- أقوجيلاية طاهر /

سقوانحنان، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة تليشهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020.

باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة تليشهادة الماستر، حقوق، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017.

بوكرا عبد السلام بوجمعة تدير، منازعات الوظيفة العمومية وخصوصياتها في التشريع الجزائري، مذكرة تليشهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، بشار، 2019-2020.

جعديسار تسهيلة، نظام العمل بالعقود المحددة المدة في المؤسسة العمومية، مذكرة تليشهادة الماستر علما لاجتماع، جامعة البويرة، 2012-2013.

خدوج بلقاسمي، توظيفاً لأعوان المتعاقدين فقط عالوظيفة العمومية، مذكرة تليشهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خضير بسكرة، 2018-2019.

دريس كريمة، النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، مذكرة تليشهادة الماستر، تخصص قانون الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016-2017.

شكور جلتيمة مجيبا الرحمانوبراهيم رباح، ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة تليشهادة الماستر في الحقوق، تخصص تسيير مؤسسات، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2017-2016.

عمار يعبد العزيز، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، رسالة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مباح، ورقلة، 2013-2014.

- غضبان محمد، علاقة أعران الدولة بإدارة العمومية في ظل الأمر 06-

03، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-  
2019.

-

فرحات كهينة وما لكسامية، المسؤولية التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص  
صص قانون التنمية الاجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017.

-

قوادريه باز حفيظة، الوظيفة العمومية وضوابطها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص  
صص قانون عام عمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2017-  
2018.

-

كما لفرقاني وأوردشنادية، إنهاء علاقة العمل في قانون الوظيفة العمومية، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي  
عي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

رابعا- المصادر الأجنبية.

- Missoumsbih, la fonction publique ,hachette paris ,1968.

فهرس

المحتويات



أ	مقدمة
1	الفصل الاول : الإطار القانوني و التنظيمي لنظام التعاقد
2	المبحث الأول : الأحكام القانونية التنظيمية للعون التعاقد
3	المطلب الأول : مدلول العون المتعاقد
3	الفرع الأول : تعريف العون المتعاقد
4	الفرع الثاني : تمييز العون المتعاقد عن الموظف
4	أولا - التمييز التشريعي :
6	ثانيا- التمييز الفقهي :
7	الفرع الثالث : تمييز العون المتعاقد عن العامل
7	أولا - من حيث الإطار القانوني :
7	ثانيا- من حيث إنعقاد علاقة العمل :
8	ثالثا - من حيث كيفية تحديد الأجر :
8	رابعا - من حيث الاختصاص القضائي :
9	المطلب الثاني : الآثار المترتبة على العلاقة التعاقدية
9	الفرع الأول : حقوق العون المتعاقد
10	أولا - الحقوق المرتبطة بمنصب الشغل :
18	ثانيا - الحقوق المرتبطة بالوظيفة أو المهنة :
21	الفرع الثاني : واجبات العون المتعاقد
22	أولا - الواجبات الوظيفية.
23	ثانيا - الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة.
24	الفرع الثالث : الفرق بين العون المتعاقد و الموظف في الحقوق و الواجبات.
25	أولا - من حيث الحقوق.
28	ثانيا - من حيث الواجبات.
29	المبحث الثاني : تسيير و تنظيم العلاقة التعاقدية

29-----	المطلب الأول : الإطار القانوني لعقد العمل
29-----	الفرع الأول : المرجعية القانونية لعقد العمل
30-----	الفرع الثاني : الطبيعة القانونية لعقد العمل.
31-----	الفرع الثالث : شكل عقد العمل
32-----	المطلب الثاني : المسار المهني للعون المتعاقد.
32-----	الفرع الأول : شروط التوظيف.
33-----	أولا- التمتع بالجنسية الجزائرية:
34-----	ثانيا- السن.
34-----	ثالثا- الأهلية البدنية و العقلية.
35-----	رابعا- الوضعية القانونية إزاء الخدمة الوطنية.
35-----	خامسا- التمتع بالحقوق المدنية و السلوك الحسن.
36-----	سادسا- خلو صحيفة السوابق العدلية من ملاحظات تنتافى وممارسة منصب الشغل المطلوب.
37-----	الفرع الثاني : آليات التوظيف.
37-----	أولا- الانتقاء بناء على دراسة الملف.
39-----	ثانيا- الاختبار المهني.
41-----	الفرع الثالث : حالات و مستويات مناصب الشغل و تصنيفها.
42-----	أولا- حالة المناصب ذات الأنشطة المتخصصة
43-----	ثانيا- حالة التوظيف في المناصب الدائمة بصفة مؤقتة.
44-----	ثالثا- حالة التعاقد من أجل التكفل بعمل مؤقت:
44-----	رابعا- حالة التعاقد للاستشارة الفنية:
46---	<b>الفصل الثاني : النظام التأديبي للعون المتعاقد و نهاية العلاقة التعاقدية</b>
46-----	المبحث الأول : القواعد الموضوعية لتأديب العون المتعاقد.
47-----	المطلب الأول : الأخطاء المهنية و العقوبات التأديبية.
47-----	الفرع الأول : الأخطاء المهنية.

47	أولا - تعريف الخطأ المهني.
52	ثانيا - تحديد الأخطاء المهنية.
53	الفرع الثاني : العقوبات التأديبية.
53	أولا- تعريف العقوبة التأديبية.
54	ثانيا- أنواع العقوبات التأديبية.
55	الفرع الثالث : مقارنة الأخطاء و العقوبات التأديبية بين العون المتعاقد و الموظف.
55	أولا- من حيث تصنيف الأخطاء المهنية.
56	ثانيا- من حيث العقوبات التأديبية.
57	ثالثا- من حيث الضمانات.
57	المطلب الثاني : الإجراءات و الضمانات التأديبية.
58	الفرع الأول : اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء
58	أولا- تشكيلة اللجنة.
59	ثانيا- سير اللجنة.
60	الفرع الثاني : الضمانات التأديبية
60	أولا- حقا لاخطار.
60	ثانيا- الاطلاع على الملف.
61	ثالثا- الحقيقيا اختيار دفاعه.
61	رابعا- تسبب القرار التأديبي.
62	خامسا- ضمان السرية و الميعاد.
62	سادسا- التظلم الإداري.
63	سابعا- الطعن القضائي.
64	الفرع الثالث : الإجراءات التأديبية
64	أولا- المتابعة التأديبية بسبب خطأ مهني
67	ثانيا- المتابعة التأديبية بسبب المتابعة الجزائية
70	المبحث الثاني : نهاية العلاقة التعاقدية

70	المطلب الأول : النهاية العادية
71	الفرع الأول : انتهاء العقد
71	الفرع الثاني : الوفاء
72	الفرع الثالث : التقاعد
74	المطلب الثاني : النهاية غير العادية
75	الفرع الأول : الاستقالة
76	الفرع الثاني : فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض
77	الفرع الثالث : التسريح مع الإشعار المسبق و التعويض
78	الخاتمة
81	قائمة المصادر والمراجع
91	فهرس المحتويات

## ملخص مذكرة الماستر

ما نستخلصه من خلال دراستنا لهذا الموضوع، هو أن نظام التعاقد هو نظام موازي لنظام الموظف العمومي، أي أنه قاعدة عامة في نشاطات الحفظ و الصيانة و الخدمات، و استثنائي في الحالات المنصوص عليها في المواد 20، 21، و 25 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

غير أنه و في كل الحالات، و رغم أن العون المتعاقد تقع على عاتقه نفس الواجبات الواقعة على عاتق الموظف، إلا أنه لا يتمتع بنفس الحقوق و الضمانات. هذا ما يعد انتهاكا صريحا لمبدأ المساواة المكفول دستوريا، خاصة في ظل التطور الذي يشهده هذا النظام، جراء توسع نشاطات الإدارة و حاجتها لنظام مرن، يتلاءم مع التحولات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية ... و غيرها.

### الكلمات المفتاحية:

1/ الأعوان المتعاقدين. 2/ النظام القانوني. 3/ العلاقة التعاقدية. 4/ النظام التأديبي.

### Abstract of master's thesis

What we conclude from our study of this topic is that contracting system is parallelsystem to the public servant system, that is, it is a general rule forconservation, maintenance and service activities and exceptional in the cases provided for in the resources 20,21and 25 form the order 06\_03, included in the basic law of public service however in all cases.

Al though the contracted assistant beans the same duties as the employee, he enjoys the same rights and grantees. This is a clean violation of the constitutionally guaranteed principle of equality, especially in light of the development that this systems is witnessingdue to the scansion of the administration's activities and it's need for a flexible system that is compatible with political ,economic, social and other transformations.

**Key words:** 1/contractually assistants.2/contracting system.3/contractual relationship.4/ disciplinary system.