

جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



بعنوان:

النظام القانوني للتعاقد في القطاع العام - دراسة في التشريع الجزائري -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: حقوق

تخصص: قانون اداري

إشراف الأستاذ : حميدات عبد الحكيم

من إعداد الطالبين:

- قنودة محمد
- زيان رمضان

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة	اسم ولقب الاستاذ
رئيسا	غرداية	محاضر أ	د. سيد أعمار محمد
مشرفا و مقرا	غرداية	مساعد أ	أ. حميدات عبد الحكيم
مناقشا	غرداية	مساعد أ	أ. زرباني عبد الله B

نقشت المذكرة بتاريخ : 06 جوان 2021

السنة الجامعية: 1441/1440 هـ - 2021/2020 م

جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



بعنوان:

النظام القانوني للتعاقد في القطاع العام - دراسة في التشريع الجزائري -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: حقوق

تخصص: قانون اداري

إشراف الأستاذ : حميدات عبد الحكيم

من إعداد الطالبين:

- قنودة محمد
- زيان رمضان

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة	اسم ولقب الاستاذ
رئيسا	غرداية	محاضر أ	د. سيد أعمر محمد
مشرفا و مقرا	غرداية	مساعد أ	أ. حميدات عبد الحكيم
مناقشا	غرداية	مساعد أ	أ. زرباني عبد الله B

نقشت المذكرة بتاريخ :

السنة الجامعية: 1440/1441 هـ - 2020/2021 م

قال الله تعالى :

" إِنَّا فَتَحْنَا لَكَ فَتْحًا مُّبِينًا " (01)

سورة الفتح

الإهداء

إلى من قال الرحمن فيهما : " و قضى ربك ألا
تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحسانا..."
أهدي ثمرة هذا الجهد إلى والدي الغاليين و
إلى جميع أفراد أسرتي و جميع الأقارب
و الأصدقاء و إلى كل من كانوا لي دائما نعم
العون و المؤيد
دعاء خالص بدوام الصحة و العافية.

زيان رمضان

الإهداء

إلى من قال فيهما الله تعالى ﴿ واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل

ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا ﴾

إلى من نبض فؤادي لجهما، إلى رمز العطاء والحنان إلى من جعلنا تعبهما وشقاهما سلما أصعد

به إلى قمم النجاح، أبي الحنون

وأمي الغالية أدامهما الله لي بصحة وعافية...

و إلى جميع الأهل و الأقارب

و الأصدقاء

و إلى كل من رفع من معنوياتي في ساعة الضيق و العسرة بالكلمة الطيبة

و شجعني إلى المضي قدما بكل صدق

قنودة محمد

الشكر والعرفان

الحمد لله الذي أعاننا على إتمام هذه المذكرة ، بفضل ما وهبني إياه من علم ونعم، فالشكر كله لله.

ولا يفوتني في هذا المقام، أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى الاستاذ المشرف " د. حميدات عبد الحكيم " الذي

تابع مسيرة هذا البحث منذ ان كان برعما إلى غاية استقامته وتمامه على الأقل شكلا لأن الكمال الحقيقي لا

يمكن لبشر الوصول إليه، جزاه الله خيرا على نصائحه الثمينة، وارشاداته القيمة.

كما أتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى كل أساتذة كلية الحقوق بجامعة غارداية ، و طاقم العاملين به

و يطيب لي عرفانا بالجميل أن أتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة الكرام لقسم القانون الإداري بجامعة

غارداية و على ما قدموه من علم ومعرفة في المسار الدراسي.

أسأل الله مولاي أن ينزلنا منزلة حسنة في الدنيا والآخرة، وأن يعلي مراتبنا ويهدينا إلى التي هي أحسن، فهو

العلي القدير .

*قندة - *زيان

قائمة المختصرات :

م,ر : مرسوم رئاسي

ق.ع : قانون العمل

ص : صفحة

د.م.ج : ديوان مطبوعات الجامعة

ط : طبعة

ج : جزء

CDI : Contrat à durée indéterminée

P : page

مقدمة

المقدمة:

إن نظام القانوني للعمل في كل دولة محكوم بطبيعة نظامها السياسي والاقتصادي ومعتقداتها الاجتماعية والثقافية، وبالأخص في القطاع العام الممثل في الوظيفة العمومية والتي تنحصر في نظامين عالميين من حيث الممارسة جاء كعصارة لتراكمات تاريخية شهدها قطاع الوظيفة العامة في العالم، حيث تعتبر الوظيفة العامة مصلحة أو خدمة يرهن من خلالها الموظف حياته لخدمة الإدارة.

والجزائر على غرار دول العالم غداة الاستقلال تبنت التوجه الفرنسي بشكل بحت في العديد من المجالات ومنها الوظيفة العامة بحكم القانون الصادر في 1962/12/31 الذي ينص على استمرارية العمل بالقوانين الفرنسية إلى غاية صدور الأمر¹ 133/66 المتضمن القانون الأساسي الأول للوظيفة العمومية الذي ظهر فيه تأثير واضح بالنظام المفتوح من خلال تبنيه لنظام التعاقد كآلية حديثة في النظام المغلق لتسيير المؤسسات العمومية والإدارية، وظل العمل به في مرحلة توحيد عالم الشغل مدعما بالقانون رقم 12/78² الخاص بالعامل والمرسوم رقم 86/78 الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية وعمل المشرع على عصرنته لخدمة الإدارة في الأمر رقم 03/06³ و الذي نظمه أساسا المرسوم الرئاسي رقم 59/85⁴ ما ينجم عن اهتمام واضح للمشرع بنظام التعاقد.

لقد حظيت الوظيفة العمومية بعناية المشرع والفقهاء في مختلف دول العالم، ذلك لأهميتها العددية ومكانتها داخل المجتمع، وطبيعة وكثافة العلاقات التي تنظمها، فهي تمثل رهانا وأداة لا مفر من اللجوء إليها لتحقيق عصنة الدولة، والجزائر إحدى البلدان التي تعتبر الوظيفة

¹-الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر رقم ، 42 . 1966 .

²-القانون رقم 12-78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج ر رقم . 32 . 1978 .

³-أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية العمومية.

⁴- المرسوم الرئاسي رقم 59/85، المؤرخ في 19 جانفي 2006 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين

العامية فيها أساس العمل الإداري، حيث تؤدي الإدارة العامة فيها مهمة تقديم الخدمة العمومية، وتنفيذ السياسات العامة للدولة إضافة إلى اعتبارها الممثل الرئيسي لها ومجال فرض سلطتها.

وحتى تضطلع بدورها على أكمل وجه، فهي مطالبة بالتكيف مع مقتضيات العصرية وكنتيجة للإصلاحات التي عرفتها المنظومة الإدارية أصبح من اللازم على قطاع الوظيفة العمومية التأقلم ومواكبة مقتضيات المرحلة الجديدة بسبب التوسع في نشاط ومهام الإدارة واللجوء المكثف للمستخدمين لسد الإحتياجات الضرورية للمرافق العامة، مما فرض على السلطة اتخاذ إجراءات جديدة واللجوء إلى " أنظمة قانونية أخرى للعمل" وهذا ما جسده الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مواد 22، 21، 20، 19 و تم الإعتماد على النظام التعاقد في التوظيف، ومن خلاله أعتبر هذا النظام نظاما قانونيا آخر بموجبه يمكن الإلتحاق بالوظيفة العمومية، إلى جانب المسار المهني الذي يخضع له الموظفين كاستثناء عن الأصل القائم على ديمومة واستقرار الوظيفة.⁵

إذ يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية القيام بإجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي و هذا ما سنقوم بتفصيل فيه من خلال دراستنا " النظام القانوني للتعاقد في القطاع العام في التشريع الجزائري" .

إن لموضوع النظام القانوني للتعاقد في القطاع العام محل دراستنا أهمية تظهر في كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة و المتعلقة بفئة الأعوان المتعاقدين والتركيز على أسلوب التعاقد في قطاع العام كنمط جديد للعمل نتيجة لإتساع النشاط الإداري للدولة، كما تظهر أهميته في عاصرته للوظيفة العمومية ومواكبته للتطور الدولي الذي يشهده المجال، كما نسعى من خلال الدراسة هذه إلى إبراز دور النظام القانوني للتعاقد في تحقيق الأهداف التي تسعى لها الدولة.

⁵- بوقابة فرحات، نظام التعاقد في ظل الامر رقم 03/06، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق بوادود

جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2016-2017 ص6.

-توضيح الكيفيات والإجراءات المتبعة في النظام القانوني للتعاقد في القطاع العام في الجزائر.

-الوصول إلى نتائج من شأنها أن تفيد القارئ و الباحث فتعطيه مرجعا للبحث والتوسع أكثر في مجال النظام القانوني للتعاقد .

أسباب اختيار الموضوع:

من المبررات التي جعلتنا نختار هذا الموضوع بالتحديد من بين باقي المواضيع نذكر منها:
أسباب ذاتية تتجلى أساسا في

-الميول الشخصي لمقياس النظام القانوني للتعاقد باعتباره مادة قانونية علمية وحيوية .
-الرغبة الشخصية في معرفة النظام القانوني للتعاقد في التشريع الجزائري و اختلافاته و مميزاته.

أسباب موضوعية تتمثل في:

-الأهمية البالغة لهذا الموضوع و الذي مازال يشغل رجال القانون و الإدارة و المختصين.
-تسليط الضوء على العون المتعاقد و علاقته بالإدارة و موقف المشرع الجزائري منها.
-قلة الدراسات المعالجة لهذا الموضوع .
-الرغبة في التعرف على مدى إتباع الإجراءات القانونية المتعلقة بالتعاقد من قبل الإدارات.
-أهمية موضوع التعاقد وندرة الدراسات فيه في كلية الحقوق التابعة لجامعتنا.

صعوبات الدراسة :

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

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

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

يعد إهتمام للمشرع بنظام التعاقد في مختلف الأنظمة القانونية للوظيفة العامة واضحا وذلك لأهميتها البالغة في الحياة المهنية و الوظيفة ، و التي تعد من المسائل المعقدة بحيث جرت العادة على طرح نظام المهنة الذي يخضع في الاساس لمنطق قانوني محدد على انه يشجع على الاستمرارية والديمومة كركائز تقوم عليهما الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة، خلافا للنظام القائم على البنية المفتوحة للوظيفة العمومية الذي تحكمه اعتبارات أخرى أكثر عملية تشجيع المرونة و المنافسة في التسيير .

فإذا كانت الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة تتميز بقدر من السمعة الممهورة بالتنوع والمهنية و النزاهة فإن الفقه بات اليوم يجمع على أنها تعاني من تحديات جمة بفعل التطور الحاصل ، من خلال ما سبق نطرح التساؤل التالي :

***كيف نظم المشرع الجزائري الأطر القانونية للمتقاعدين في القطاع العام ؟**

وتتدرج تحت هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

-ما مفهوم نظام التعاقد؟

-ما شكل العلاقة التي تربط المتعاقد بالإدارة أو المؤسسة العمومية؟

-فيم يتجسد الإطار القانوني للمتقاعدين؟

المنهج المتبع:

في إطار دراستنا للموضوع المتمثل في النظام القانوني للتعاقد في القطاع العام في التشريع الجزائري اعتمدنا أساساً على المنهج الوصفي الذي إرتأينا أنه الأنسب لدراسة الموضوع محل الدراسة معتمدين كذلك على المنهج التحليلي في جوانب الدراسة اللازمة لذلك.

تقسيم الموضوع:

لمعالجة موضوعنا انتهجنا خطة بحث قوامها فصلين فصل أول يتبنى الإطار المفاهيمي للعون المتعاقد و علاقته بالإدارة مجزأً إلى مبحثين مبحث أول يدرس ماهية العون المتعاقد مفرع إلى مطالب وفروع حسب معلومات المتوفرة ، ومبحث ثاني يدرس علاقة العون المتعاقد بالإدارة و موقف المشرع الجزائري منها مجزأً أيضاً حسب الكم المعرفي الخاص به و فصل ثاني يتبنى النظام القانوني للعون المتعاقد مقسم إلى مبحثين ، مبحث أول يتناول النظام التأديبي للعون المتعاقد. و مبحث ثاني يتناول كيفية إنهاء نشاط العون المتعاقد .

الفصل الأول

الاطار المفاهيمي للعون المتعاقد

و علاقته بالإدارة

يختلف الوضع القانوني لعقد العمل في الجزائر فنجد نظامين قانونيين أساسيين يحكمان عقد العمل محدد المدة، فمن جهة نجد النظام الخاص بعلاقات العمل الذي يخص القطاع العام و القطاع الخاص الاقتصادي منه و الخدماتي، و من جهة أخرى يوجد نظام قانوني آخر يتمثل في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي كرس عقود العمل محددة المدة تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل ، مع العلم أن الدولة قد تستعين ببعض الأشخاص من أجل إدارة مراقفها عن طريق ما يسمى بنظام التعاقد وهؤلاء الأشخاص يطلق عليهم إسم الأعوان المتعاقدون ، و من خلال هذا الفصل سنتطرق لتفاصيل أكثر .

المبحث الأول: ماهية العون المتعاقد

يعتبر عقد التوظيف كباقي العقود فهو عبارة عن توافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني ، ويعتبر العقد إداريا لاحتوائه على شروط استثنائية غير مألوفة في عقود القانون الخاص من أهمها:

1.سلطات الإدارة في تأديب العون المتعاقد ومجموع القيود المفروضة عليه، طريقة دفع المقابل و ما قد يستقطع منه لمعاش التقاعد بعد انتهاء الخدمة.

2.لارتباط المتعاقد مع الإدارة بعمل في مرفق عام.

3.لاتصال العمل المسند للمتعاقد بالطبيعة الإدارية في مرفق عام إداري.

أما عن مصطلح التوظيف فيعني تولية الوظائف العامة أو العمل المنتظم بكيفية معنية ،في خدمة إحدى السلطات العامة ،وفي إدارة العاملين له معنيان ،احدهما عام ويشمل كافة شؤون العاملين من تعيين و ترقية و نقل ..الخ أما المعنى الآخر، فخاص ويعني شغل الوظائف الخالية سواء بالتعيين او بالترقية 1.

أما عقد التوظيف فهو اتفاق بين الإدارة و أحد الأفراد يتولى بمقتضاه هذا الأخير تحت إشرافها أمر وظيفة عامة معينة يحصل منها على عدد من الحقوق أهمها الراتب، مقابل التزامه بأعباء هذه الوظيفة ومقتضياتها و تتمتع بموجبه بعدد من الحقوق لا مقابل لها في عقود القانون الخاص، لتتمكن عن طريقها من الاضطلاع بمهامها في تشغيل المرافق العامة تحقيقا للصالح العام ويعتبر عقد التوظيف أهم العقود الإدارية التي تبرمها الإدارة في معظم الدول خاصة في ظل سيطرة مبدأ الاحترافية شيئا فشيئا على نظام التشغيل و التوظيف². ويرى احمد محيو أن الإدارة تستعمل عادة موظفين حددت وضعيتهم بقانون أساسي للوظيفة

¹- قدودو جميلة ، "نظام التعاقد" أحد متطلبات عصرنة الوظيفة العامة أم أحد أسباب فشل مسارات الإصلاح في القطاع ، مجلة العلوم القانونية والإدارية ، العدد 14 سنة 2015، ص 141.

²- محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها و قضائيا ،ج1 ،النظرية العامة للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، ص124 .

العامة ، ولكن يمكنها أن تستخدم أعوانا توظفهم عن طريق التعاقد الذي يخضع للقانون الإداري، لهذا نستنتج أن المتعاقدين مع الإدارة الجزائرية هم أعوان عامون لا يخضعون لأحكام القانون المدني ولا لقانون العمل ، بل أعوان عموميون مؤقتين لأن عقدهم مؤقت يوقع من الجهة الإدارية المختصة ، ويرى الأستاذ رميلي " وضعية المتعاقدين القانونية مؤقتة ، وإن كانت قريبة من الوضعية التنظيمية للموظفين العموميين ، لأن العقد الذي يربط العون بالإدارة يتضمن نظاما قانونيا محددًا وموحداً بالنسبة لكافة الأعوان¹ ...

إذن عقد التوظيف في الجزائر عقد إداري أي نظام قانوني خاص يختلف عن عقد العمل والعقد المدني ، وقد أخذت الوظيفة العامة الفرنسية أيضا بهذا النمط من التوظيف أي نظام التوظيف التعاقد² .

المطلب الأول: تعريف العون المتعاقد

سنتناول من خلال هذا المطلب تعريف العون المتعاقد من جانبين أساسيين هما من جانب الوظيفة العمومية كفرع اول ثم تعريفه في المؤسسات الاقتصادية كفرع ثاني.

الفرع الأول: في الوظيفة العمومية

عرف جانب من الفقه العون المتعاقد بقوله " أن الموظف المتعاقد هو عامل عام تعاقد يربط بالإدارة بعقد إجارة يخول له المشرع إستثناء صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام " ، وأما البعض الآخر يرى بأن الأشخاص الذين تلجأ إليهم الإدارة بأسلوب التعاقد لا يعتبرون موظفين عموميين وإنما هم عمالا يرتبطون معهم بعقود إجارة ، وقد استقر رأي الفقه على أن العاملين المتعاقدين ليسوا موظفين عموميين وإنما يتم اعتبارهم في مركز متوسط بين الموظف ذي المركز اللائحي وعامل القانون الخاص ذي المركز التعاقدية وهذا ما أكده

¹- قدودو جميلة، مرجع سابق ، ص15.

² - ekaterina mélink , les reformes dans la fonction publique , rapport de recherche établi et financée par la DGAFP, commanditée par le bureau des statistiques , des étude et de l'évaluation , revue de centre d'étude de l'emploi , N 57 , aout 2010 , p 9 et suites.

مجلس الدولة الفرنسي حيث يرى أن مركز العون المتعاقد يكون ذو طبيعة مزدوجة تشمل العنصر التعاقدى والعنصر اللائحي ، وهذا باعتبار المنازعات الناشئة عن مخالفة العقد يختص بها القضاء المدني وأما فيما يخص تلك الناشئة عن مخالفة اللوائح والأنظمة يختص بها القضاء الإداري¹.

ومن هذا نستنتج أن الأعوان المتعاقدين هم الذين تعهد إليهم الدولة بأعمال تقتضي توفر مؤهلات وهذه الأعمال تكون بشكل نهائي وتكون في مجالات محددة حسب التنظيم المعمول به، بالإضافة إلى هذا فإن فئة الأعوان المتعاقدون لا تتمتع بصفة الموظف العام كون وضعيتهم الإدارية لا تخضع لمقتضيات قانون الوظيفة العامة وإنما لمبدأ شريعة عقد التوظيف المبرم بينهم و بين الإدارة.²

الفرع الثاني: في المؤسسات الاقتصادية

علاقة العمل هي الرابطة القانونية التي تربط بين العامل والمستخدم ، والمتولدة عن اتفاق إرادي يدعى عقد العمل وهذا الأخير يمثل المصدر وعلاقة العمل تمثل النتيجة، إلا أن ذلك لا يعني أن علاقة العمل تخضع فقط لعقد العمل المبرم بين العامل والمستخدم ولكن تخضع زيادة على ذلك للنصوص القانونية والتنظيمية التي تنظم ميدان العمل ويعتبر القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل الفردية الإطار العام المنظم لشؤون وقضايا العمل والعمال³.

¹ محمد إبراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام إداريا ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2002ص.44
² http://contadmin.forumaroc.net/t115-topic-2 . - : المدخل إلى القانون - نظرية الحق. منتدى ماستر القضاء الاداري
 تاريخ النشر 2016/10/18 تاريخ الدخول 28 ماي 2021 ، الساعة 22.30

³ - عبد الحميد كمال حشيش ، دراسات في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، ، 1944ص

المطلب الثاني: تعريف الموظف

إن اختلاف و تباين الأوضاع الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية بين الدول أو حتى داخل الدولة الواحدة، و تأثير هذه الأوضاع على مقتضيات سير العمل الإداري يجعل عملية وضع تعريف عام للموظف أمرا صعبا ، و بالإضافة إلى الطبيعة المتطورة للقانون الإداري .

الفرع الأول: المفهوم التشريعي للموظف

إن تشريعات الوظيفة العامة رغم تعددها وتنوعها وتعاقبها لم تتضمن تعريفا يتسم بالعمومية والشمول و إنما يكتفي المشرع في كثير من الدول بإصدار نصوص تشير إلى بعض طوائف الموظفين أو تحديد مفهومهم في مجال تطبيقها و يترك مجال تعريفهم للفقهاء و القضاء. لقد حظي الموظف العام بإهتمام المشرع في الجزائر ، غير أنه يجب التذكير أنه قبل صدور الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، كان الموظف العام يخضع لأحكام الأمر 59-244 المؤرخ في 24/02/1959 المتضمن القانون الأساسي للموظفين العموميين في فرنسا ، و ذلك بسبب صدور القانون 62-153 المؤرخ في 31/12/1962 الذي قضى بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي باستثناء ما يتعارض مع السيادة الوطنية و عليه فإن مفهوم الموظف العام في الجزائر خلال هذه المرحلة لم يكن إلا المفهوم الفرنسي للموظف العام الوارد في أحكام الأمر 59-244 المذكور أعلاه¹.

بعد ذلك تطور مفهوم الموظف العام و اختلف باختلاف المراحل التي مرت بها الجزائر، وكان ذلك بمناسبة إصدار النصوص التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بالوظيفة العامة ، منها أحكام المادة الأولى من الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي عرفته كما يلي: "يعتبر موظفين ، الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة ،

¹ فوزي حبش ، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، ، 1991 ص 42.

والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات ، و الجماعات المحلية ، و كذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفايات تحدد بأمر 66-133 المؤرخ في 1966/06/02 .¹

الفرع الثاني: المفهوم الفقهي و القضائي للموظف العام

أولاً: المفهوم الفقهي للموظف العام

يرى فقهاء القانون العام ضرورة التمييز و وضع حد فاصل بوضوح بين الموظف العام بالمعنى الدقيق و مختلف فئات أعوان الدولة الآخرين، سواء كان ذلك بطريقة دائمة أو مؤقتة أو عرضية، و سواء كان بواسطة أعمال قانونية أو فكرية أو مادية بحتة ، و لتحقيق هذه الغاية يجب تحديد مفهوم الموظف العام بدقة.²

و من المفيد الإشارة إلى صعوبة وضع تعريف عام جامع مانع تتبناه الأنظمة القانونية لكل الدول ، و إنما يمكن الحديث فقط عن مفهومه ، لان التعريف الدقيق يتضمن شروطا و مواصفات قد تختلف من دولة إلى أخرى ، و ترتبط بالمنظومة القانونية ، بالتطبيقات الإدارية و بأعراف كل دولة ، أما المفهوم فيتضمن الخصائص الأساسية المشتركة بين الأنظمة القانونية لمختلف الدول.³

و قد إستخلص جانب من الفقه تعريف الموظف العام من أحكام المادة الأولى من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966: "يعتبر موظفين ، الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة ، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات ، و الجماعات المحلية ، مستأنسا بما ورد في التشريع ، الفقه و القضاء في فرنسا أو في مصر ، بحيث حدد العناصر الأساسية التي يجب توافرها في من

¹- محمود عاطف البنا ، مبادئ القانون الإداري في الأموال العامة و الوظيفة العامة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ،

مصر ، بدون سنة النشر ، ص 101-100

²- سعيد مقدم ، الوظيفة العامة بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، دم.ج ،

الجزائر، 2010 ، ص 131.

³ -- P. Stainof , le fonctionnaire , bibliothèque de l'institut international de droit public III , librairie , delagrave , paris France , 1993 , p 25.

يعتبر موظفا عاما ، و المتمثلة أساسا في مساهمته في العمل في مرفق عام تدير الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق الإستغلال المباشر ، بموجب تعيين من السلطة المختصة ، من أجل شغل وظيفة دائمة.¹

و رغم أن هذا التعريف قد استوفى العناصر الأساسية التي تبناها التشريع ، القضاء والفقهاء في كل من فرنسا و مصر ، فقد قصر مفهوم الموظف العام على من يشتغل بمرفق يدار بأسلوب الإستغلال المباشر ، مما يستلزم حتما نفي صفة الموظف عن يشتغل وظيفة بالمرافق التي تدار بغير هذا الأسلوب .

و قد تبنى رأي آخر عناصر التعريف الأساسية التي وردت في الفقه و القضاء المقارن المتمثلة في التعيين بصفة دائمة في وظيفة دائمة في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، و الإدماج في إحدى درجات السلم الإداري² .

ثانيا: مفهوم الموظف العام في القضاء الجزائري

تناول القضاء الإداري الجزائري مفهوم الموظف العام ، حيث اعترفت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا أن العون المتعاقد الموظف بالسفارة يعد موظفا ، يخضع لأحكام الأمر 66-133 و اسندت الاختصاص التام في المنازعات المتعلقة به إلى المجالس القضائية الفاصلة في المسائل الإدارية.³

¹ - السعيد بو الشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر ، 66-133 د.م.ج ، الجزائر . ص23.

² - عمار بوضياف ، منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة الجزائري ، مجلة الفقه و القانون ، عدد ، 12 أكتوبر ، 2013 ص 4 و 5.

³ - القانون رقم 12-12 المؤرخ في 01 أوت 2014 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج ر رقم . 2014. 32 ،

المبحث الثاني: علاقة العون المتعاقد بالإدارة و موقف المشرع الجزائري منها

ترتبط العون المتعاقد علاقة وطيدة بالإدارة يسهر على تنظيمها المشرع الجزائري من خلال الفقه و القضاء .

المطلب الأول: موقف الفقه و القضاء من تكييف علاقة العون المتعاقد بالإدارة

لقد ظل الفقه و القضاء لأمد غير قصير في حيرة من التكييف القانوني الواجب منحه لأعوان الدولة من ذلك أنه ثار في فرنسا جدل فقهي كبير ، استمر طويلا بين من رأى أن الموظف تربطه بالإدارة رابطة تعاقدية قانونية من روابط القانون الخاص ، و بين من رأى بأنها علاقة تعاقدية من عقود القانون العام ليستقر في النهاية على المركز التنظيمي والقانوني لهذه العلاقة. و لأهمية هذا التطور في تكييف علاقة الموظف بالإدارة ، نحاول التعرض إليه فيما يلي:

الفرع الأول: موقف الفقه من تكييف العلاقة بين الموظف و الإدارة

إن طبيعة هذه العلاقات كانت محل جدل حاد بين الفقهاء بسبب غموضها، و لتحديد طبيعة هذه العلاقة تبنى الكثير من الفقهاء حلولاً مختلفة بين مدافع عن الطابع التعاقدية و مؤيد لطابعها التنظيمي، و بين من يراها ذات طابع تعاقدية و تنظيمي في نفس الوقت و بين من يعتبرها ذات طبيعة إنتقائية يتوقف تحديدها على نوع الوظيفة التي يشغلها الموظف داخل المرفق العام.¹

أولاً: علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص

يعود الفضل في ظهورها إلى الفقه والقضاء الفرنسيين في أواخر القرن التاسع عشر ويرى أنصار هذه النظرية بأن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية قانونية من علاقة القانون الخاص²، وهي تستند في مبرراتها إلى كون القانون المدني السائد في هذه الفترة هو

¹ -- Gérard timsit , la fonction publique algérienne en 1966 , R.A.S.J.P , septembre 1966 , N 3 , p 563 et suites.

² - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، د.م.ج ، الجزائر، ص 41.

الذي كان مسيطرا على موضوعات القانون الإداري ، بإعتبار أن العلاقة علاقة مدنية تنطوي على إرادة و إتفاق كل من الموظف والإدارة.

1- عقد الوكالة

ويتجسد هذا العقد في أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة مدنية وبالتحديد " عقد وكالة " يتمثل في أن الموظف يقبل بمنصب العمل المعين له مقابل موافقة الإدارة على إلتحاقه بالوظيفة وأداء الخدمة المحددة له ، وأن العمل المكلف به عملا قانونيا. غير أن العديد من الفقهاء تصدوا لهذا التكييف ، بإعتبار أن العقد يشترط لإبرامه إرادتي الإيجاب و القبول ، وإجراء مفاوضات بين الطرفين للإتفاق على شروط التعاقد ، وهذه الإشتراطات لا وجود لها في علاقة الموظف بالدولة ، فبمجرد التعيين في منصب العمل تترتب آثارا لا علاقة لها مطلقا بالتفاوض ، ولا برضا الموظف أو بقبوله التعيين ، ولذلك هجرت هذه النظرية وحيء بنظرية أخرى هي نظرية العقد المدني.¹

2- نظرية العقد المدني :

تعد هذه النظرية من أقدم النظريات التي قيلت بصدد تكييف علاقة الموظف بالإدارة ، وذلك قبل أن تتبلور نظرية القانون الإداري ومفادها أن هناك تقابل في الإرادة ينتج عنه علاقة وظيفية بين كل من الموظف والإدارة ، تقوم على أساس عقد إيجار أشخاص *contrat de louage* إذا كان عملهم ماديا ، أو على أساس عقد خدمات *contrat de service* إذا كان الموظف يؤدي خدمات معينة لصالح الإدارة التي يعمل لها ، كما هو الحال في القطاع الخاص كأطر أول في وإذا سلمنا بهذه النظرية فإن جملة من النتائج تترتب عليها²:

✓ إعتبار قرار التعيين بمثابة عقد يربط الموظف بالإدارة.

✓ إعتبار إلتزام كل طرف بما ورد في عقدهما سببا لإلتزام كليهما.

✓ وجود الموظف في مركز شخصي ذاتي مستمد من العقد الذي أبرمه مع الإدارة.

¹ -P. Stainof , le fonctionnaire , bibliothèque de l'institut international de droit public III , librairie , delagrave , paris France , 1993 , p 25.

² - ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، ، 1442ص 231.

✓ خضوع العقد للمبدأ الشهير : " العقد شريعة المتعاقدين".

غير أن هذه النظرية لم يكتب لها كسابقتها النجاح وذلك للأسباب التالية:

-أ/ من الناحية الشكلية:

لا تبرم عقود القانون الخاص من الناحية الشكلية للعقد ، إلا بعد التقاء الإيجاب بالقبول في مجلس العقد وبعد إجراء مفاوضات ومناقشات لتحديد الالتزامات والحقوق المتبادلة بين الطرفين ، في حين لا نعثر في قرار تعيين الموظف على هذه المراحل ، فالشروط الخاصة بهذه الرابطة محددة سلفاً في القوانين والتنظيمات التي تحكم مثل هذه العلاقات الوظيفية دون أن يكون للموظف يد في إنشائها أو تعديلها أو حتى في مناقشتها ، وبالتالي فلا يمكن للموظف وفق قرار التعيين أن يحتج بالعقد لإختفاء الشروط الشكلية فيه.

-ب/ من الناحية الموضوعية:

إن عقود القانون الخاص تخضع كما أسلفنا من الناحية الموضوعية للعقد ، للمبدأ الشهير " العقد شريعة المتعاقدين " الذي بمقتضاه لا يخضع المتعاقدون إلا لعقدهما و إن تعديله أو إدخال تغييرات عليه يتم بالضرورة بمقتضى موافقة الطرفين.

في حين نجد انه بوسع الإدارة إدخال تعديلات على مركز الموظف العمومي دون الرجوع إلى إرادته ، وذلك استناداً إلى مبدأ "ضرورة حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد" وتغليب الصالح العام على الصالح الخاص¹. واستناداً إلى ذلك ، فإن الإدارة تملك سلطة تعديل النظام الذي يخضع له الموظف العمومي ، من حقوق وواجبات ، (وفي غياب الطرف الآخر ، أي العامل).

كما أن العقود بمعناها الكلاسيكي تخضع لمبدأ نسبية آثارها ، بمعنى أنها لا تتعدى إلى غير أصحاب العقد ، بينما في علاقة العمل تنشأ آثاراً جديدة تعدل من مركز الموظف العمومي اتجاه الإدارة ، وكذلك تجاه المتعاملين مع الإدارة الذين ليسوا طرفاً في العقد بل أن الموظف لا يمكنه أن ينفصل عن الإدارة بمحض إرادته حسب ما هو الحال بالنسبة للرابطة

¹- سعد نواف العنزي ، حقوق وواجبات الموظف ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، ص 22.

العقدية حتى بعد تقديم استقالته ولا يحق له مغادرة منصب عمله إلا بعد قبول الإدارة لاستقالته أو احترام الآجال المحددة لذلك¹.

واعتباراً لهذه الأفكار التي ترفض في مجملها اعتبار علاقة الموظف بالإدارة تعاقدية خاصة، نادى الفقه بفكرة أخرى جديدة مؤداها أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تعاقدية تندرج في نطاق القانون الخاص وهي نظرية عقد الإذعان².

3- نظرية عقد الإذعان:

وفقاً لهذه النظرية يرتبط الموظف بالدولة بعقد إذعان تكون فيه كافة الشروط متوفرة من أهلية الطرفين و تطابق في إرادتهما وتحديد مسبق للحقوق و الالتزامات المتبادلة بينهما. وفي هذه الحالة فإن الإدارة تتمثل فقط في حرية المترشح في الانتساب إلى النظام القانوني للوظيفة العمومية ، وبمجرد الانضمام إليه يعد بمثابة قبول من جانبه يمكنه من تولية منصب عمل في الوظيفة العمومية ، و الخضوع عندئذ للأنظمة القانونية التي تضعها الدولة مسبقاً ، والتي بإمكانها أن تحدد حقوق وواجبات الموظفين و تعديلها إذا اقتضت ضرورة المصلحة³.

و بالرغم من التأثير والصدى الكبيرين الذي لقيته هذه النظرية لاسيما في الدول الأنجلوساكسونية بإعتبارها الأصل العام ، إلا أنها لم تصمد هي الأخرى اتجاه الإنتقادات الموجهة لها من طرف أعدائها من طر الفقهاء الفرنسيين ، اين تعرضت لإنتقادات شديدة من ذلك:

● أن أغلبية الفقه تتكر صفة العقد على نظرية عقد الإذعان ، التي تعتبرها بمثابة قانون أو نظام يرتب مراكز قانونية أو نظامية ، بإعتبار أن الوظائف العمومية لا تعتبر خدمة تمنح

¹ -P/ Renault marie hélèn , histoire de la fonction publique , edition ellipses , paris cedex 15 , 2003 , p 53

² - محمد رفعت عبد الوهاب و حسين عثمان محمد ، مبادئ القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر، 2001، ص 243.

³ عبد القادر الشبخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، ، 1983

بشروط متساوية لكل الأفراد المترشحين ، وإنما هي مراكز قانونية وتنظيمية تضع على عاتق شاغليها حقوقا وواجبات قانونية تسييرهم كما تسيير المرافق التي يمارسون مهامهم على مستواها.

• كما أن عقود الإذعان ليست كلها من النظام العام ، إذ لا يترتب على مخالفتها البطلان المطلق¹.

ثانيا: العلاقة رابطة عقدية يحكمها القانون العام

راجت هذه النظرية تحت تأثير النظريات الألمانية ، ومؤداها أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة عقدية من عقود القانون العام قابلة للتعديل من طرف الدولة واستنادا إلى ذلك يكون للإدارة الحق في التنصل من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين باعتبار أن الدولة تتمتع بسلطات واسعة في مواجهة المتعاقد معها².

إن المركز القانوني للموظف مهما كان تصنيفه المهني فهو يخضع للقوانين و الأنظمة السارية المفعول بدء بكيفيات انتقائه وتعيينه و تسيير مساره المهني. ولذلك فإن هذه المراكز يمكن أن تدخل عليها تعديلات و تنقيحات في أي وقت في إطار ما يسمح به القانون. ففكرة تكييف علاقة الموظف بالإدارة لقيت صدى كبيرا من قبل مجلس الدولة الفرنسي و كثيرا ما أثيرت بصدد التعرض لمدى مشروعية إضراب أعوان الدولة، فقد ظل الفقه في فرنسا متمسكا لوقت طويل برفضه لأعوان الدولة الحق في ممارسة الإضراب، مستندا في ذلك لفكرة ضرورة احترام مبدأ استمرارية المرفق العام و مبدأ التسلسل الهرمي وذلك حتى بعد

¹- حميد شاوش ، الحقوق المالية للموظف في الجزائر ، أطروحة دكتورا ، جامعة باجي مختار عنابة ، 2011/2012ص11.

²-روبي محمد، النظام التعاقدية وتطبيقاته في نظافة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون كلية الحقوق محمد بوضياف المسيلة ، 2017، 2018ص13-14.

صدر قانون 21 مارس 1884 الذي كرس حق ممارسة الإضراب للعمال الأجراء في القطاع الخاص¹.

و في قرار المجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ 13 جانفي 1992 بخصوص قضية النقابة الوطنية لأعوان الضرائب غير المباشر، المعروفة بقضية *boisson et autres* دعم الأستاذ موريس هوريو الموقف الفقهي الراض لمنح الموظفين حق ممارسة الإضراب لأن الإضراب في نظره تصرف مضر بمبدأ حسن سير المرافق العمومية بانتظام و اطراد و سبب كاف لشل استمراريتها و مصدر إضرار بالحيوية اللازمة للمجتمع، كما أن السماح بممارسة الإضراب يثير صراع الطبقات في صلب نظام التسلسل الإداري.²

وفي نفس السياق يذهب الأستاذ Gaston jéze إلى القول بأن الإضراب و المرفق العام فكرتان متناقضتان *antinomique* فالإضراب هو الفعل المرتبط بسير المرفق العام ، بمعنى استجابة احتياجات النفع العام للمصالح الخاصة للأفراد.

و غني عن البيان أن هذه الحجج و مهما كانت موضوعيته، فإن المصالح الخاصة للأفراد لا ينبغي أن تلو عن النفع العام الممثل في المرفق العام.³

و نظرا لقصور نظرية العقد المدني بمختلف صورته لتفسير العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة ، أتجه الفقه مستأنسا بموقف القضاء ، إلى تكييف هذه العلاقة لتتلاءم و تتسجم مع طبيعة المرافق العامة و مقتضيات سيرها ، فإعتبر أن العلاقة بين الموظف و الإدارة هي علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام.

تقوم العلاقة بين الموظف و الإدارة حسب أصحاب هذه النظرية على أساس علاقة عقد يمزج بين الطبيعة العقدية و الطبيعة التنظيمية في نفس الوقت ، بحيث تتداخل هاتان

¹-عماري عبد العزيز، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2013، 2014، ص56.55.

²-bischoffe ، qu'est-ce qu'un fonctionnaire ? fonction publique et contrat ، sirey ، paris ، France ، 1927 ، p 77.

³-bischoffe ، op ، cit ، p 187 et 188.

الطبيعتان غير المستقلتان عن بعضهما و تتشابكان لتكوين وضعية مختلطة تختلف تسميتها من عقد إداري إلى عقد من عقود الوظيفة العامة أو من عقود القانون العام.¹ و تركز النظرية على دعامتين أساسيتين ، تتمثل أولاهما في ارتباط الموظف بالإدارة بموجب علاقة ذات طبيعة عقدية ، و ثانيا اعتبار أن العقد له خصائص مميزة، وتبريرا للدعامة الأولى المتمثلة في إعتبار الموظف مرتبطا بالإدارة بموجب علاقة عقدية ، يرى المدافعون عن النظرية أن قرار تعيين الموظف لا يختلف عن العقد من حيث الموضوع . و يظهر تطابق الإرادتين عند التعيين ، و يمكن أن يبرز مرة أخرى في حالة الاستقالة ، على أساس أنه لا يوجد نص يلزم المواطنين أن يكونوا موظفين ، كما لا يوجد نص يجبر الإدارة على قبول الشخص الذي ترشح للوظيفة ، و إنما لها أن تختار المترشح المناسب في حدود النصوص التنظيمية المعدة سلفا. و أخيرا فإن قرار التعيين يتضمن حقوقا و واجبات الطرفين ، فيلتزم الموظف بأداء واجباته كاملة و إحترام أوامر رؤسائه ، و تلتزم الإدارة في المقابل بتوفير راتب الموظف و ضمان حمايته من الإهانة أو التشهير الذي يمكن أن يتعرض له.²

أما من حيث الشكل فيرى أصحاب النظرية أنه لا يشترط شكل العقد ، بحيث يعتبر القرار الصادر بالإرادة المنفردة للإدارة عقدا متى كان ناتجا عن إتفاق بين الأطراف المعنية به، كما لا يشترط وجود إتفاق صريح بين الأطراف مادام هناك إتفاق ضمني ، و يمكن أن يتشكل العقد بناء على الإرادة المنفردة لأحد الطرفين شريطة عدم اعتراض الطرف الآخر.³ و يستمر الطابع التعاقدي بين الإدارة و الموظف أثناء ممارسة الوظيفة ، بحيث يحتفظ هذا الأخير بإمكانية تقديم استقالته بمحض إرادته إذا أصبحت ظروف العمل غير مناسبة أو

¹- فغول محفوظ، النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستر في القانون، كلية الحقوق في العلوم السياسية، جامعة الجزائر ، 2017/ 2018، ص.63.

²- فغول محفوظ ، المرجع السابق، ص 06.

³- باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2016-2017. ص.36.

لأسباب شخصية ، و للإدارة أن ترفضها إذا قدرت ضرورة بقاءه في الوظيفة ، لكن القاعدة العامة أنها تعطي موافقتها كلما رأت أنه قدم استقالته لأسباب لا تضر بحسن سير المرفق . أما بخصوص الدعامة الثانية التي تعتبر أن العقد الذي يربط الموظف بالإدارة له خصائص مميزة ، فيرى المدافعون عن النظرية العقدية أن خصوصية هذا العقد تكمن في طبيعة الإلتزامات المفترضة من قبل الدولة ، فمن جهة ، يمكن للإدارة أن تقلل من المزايا المقدمة للموظف و من جهة أخرى يمكنها تكليفه بالإلتزامات أكثر دون أن يكون له حق فسخ العقد على حساب الإدارة.¹

وقد أشار الى هذه الخصوصيات بدقة محافظ الدولة في قضية winkell بمناسبة مرافعته ضد حق الموظف في ممارسة الإضراب : "لاريب أن الأمر يختلف عن عقد العمل الذي يخضع لقواعد القانون الخاص ، وعلى خلاف ما يجري في القانون الخاص فإن الأطراف ليسوا متساوين"² ، لأن الدولة تضع بمحض إرادتها بنود العقد المختلفة بغية ضمان السير الحسن للمرافق العام ، فتحددها بمفردها دون مناقشة من المترشحين للوظيفة و دون موافقتهم المسبقة للإلتزامات التي تقع على عاتق كل موظف ، و تحدد المزايا التي تعتر لهم بها ، قيمة الراتب، شروط و كفاءات الإستفادة من المنح و العلاواتالعقوبات التأديبية التي توقع عليهم و اجراءات توقيعها و ضمانات حمايتهم من التعسف . فالادارة لا تكفي بتحديد هذه الشروط بمفردها، لكنها تحتفظ بحق تعديلها أثناء التنفيذ³ .

و أخيرا تبقى الإدارة حرة في إلغاء الوظائف... ، إذن فتطابق الإرادتين الذي ينشأ بمناسبة قرار التعيين هو مصدر الإلتزامات المتبادلة بين الموظف و الادارة ، و هو الذي يسمى عقد الوظيفة العامة و قد انتقدت النظرية و بين المعارضون لها عدم دقتها من جانبها الموضوعي ، باعتبار أن أصحابها قد غالبوا كثيرا في اعتبار قرار التعيين عقدا إداريا و بنوه على أساس تطابق إرادتي الموظف و الادارة ، فإذا كان تطابق الإرادتين شرطا جوهريا

¹ - agerrière , traité de la juridiction administrative , 2ème édition t.i , berger levrault , paris , France , 1901 , p 619.

² -bischoffe , op , cit , p 171

³ -فاطمة الزهراء جدو، النظام القانوني الوظيفي، دار بلقيس، الدار البيضاء الجزائر، ص31 .

لانعقاد العقد ، فإنه لا يكفي بمفرده لاعتبار التصرف عقدا مالم ينص صراحة على إلتزامات الطرفين المتبادلة ،¹ فقرار تعيين الموظف لا يتضمن تحديد واجباته و لا يتمتع به من حقوق في مواجهة الإدارة ، لأن إلتزامات الطرفين تحددها مسبقا نصوص تشريعية أو تنظيمية ، ولا يعتبر قرار التعيين مصدر لها ، مما يستدعي نفي صفة العقد عن قرار التعيين نظرا لغياب هذا العنصر الجوهرى عنه .2

إضافة إلى أن وضعية الموظف لا تستقر بالضرورة على الوضع الذي كانت عليه عند إصدار قرار تعيينه ، فبحكم أن علاقته بالإدارة منظمة بموجب نصوص تشريعية أو تنظيمية ، فيمكن تعديلها عن طريق نفس النصوص لمصلحته أو على حسابه ، دون أن يكون له حق المطالبة بحقوق مكتسبة ناتجة عن علاقة عقدية .2

و ينتقد المعارضون للنظرية العقدية قصور جانبها الشكلي ، لأن الأصل في العقد الإداري أنه يتطلب دائما إجراء شكليا كالتصديق أو المداومة ، و عدم اشتراط اتفاق صريح بين الأطراف و بناء العقد على مجرد اتفاق ضمني لا يؤدي إلى اي نتيجة ، و هو خيال يجب تخليص القانون منه نهائيا لأنه غير مفيد و خطير .3

و فضلا عن الانتقادات الموجهة ضد النظرية العقدية من حيث الشكل و الموضوع ، فإنها لم تحظى بتأييد المشرع الذي قدم حججا حاسمة تساهم في دحضها ، و ذلك بمناسبة إصدار نصوص تشريعية تبين بوضوح طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة.

و يعتبر نظام الوظيفة العامة في الولايات المتحدة الأمريكية مثلا حيا للنظرية التعاقدية في العصر الحالي ، بحيث تقوم على أساس علاقة تعاقدية ، تلجأ الإدارة بوجوبها إلى إبرام عقود مع الأفراد بنفس الشوط و الاجراءات التي تجري بين الخواص⁴ . و هي لاتعتبر خدمة

¹-أحمد سليمان ، النظام القانونى لعلاقات العمل فى التشريع الجزائرى ، د.م.ج ، الجزائر ، 1994ص60.

²-ekaterina mélink , les reformes dans la fonction publique , rapport de recherche établi et financée par la DGAFP , commanditée par le bureau des statistiques , des étude et de l'évaluation , revue de centre d'étude de l'emploi , N 57 , aout 2010 , p 9 et suites

³-P. Stainof , le fonctionnaire , bibliothèque de l'institut international de droit public III , librairie , delagrave , paris France , 1993 , p 25.

⁴- عبد الله طلبية ، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر ، المطبعة الجديدة ، دمشق ، سوريا ، ، 1983ص 10.

عامة و لا تتميز بالثبات و الاستقرار كما هو الشأن في النظام الأوروبي ، و لكنها عمل يتميز بالتأقيت الذي يترتب عنه عدم الاستقرار ، فلا يحق للوظفين البقاء في عملهم أكثر من أربع سنوات تطبيقا لأحكام القانون الصادر 1820 الذي يقر ذلك ، بحجة أن الخسارة التي تنتج من البقاء في الوظيفة العامة فترات زمنية طويلة تفوق المزايا التي تحققها الخبرة المكتسبة من الممارسة المستمرة للوظيفة .¹

و تبعا لذلك ، فلا توجد مبادئ عامة من حيث الفقه ، و لا يوجد قانون عام موحد يحكم الوظائف العامة ، و لكن توجد مجموعة نصوص تنظيمية المتفرقة التي تسري على شؤون الموظفين ، و لا يختلف الأمر كثيرا عن نظام الوظيفة العامة في بريطانيا ، حيث يسيطر نظام التعاقد في تقلد الوظائف².

الفرع الثاني: موقف القضاء من تكييف العلاقة بين الموظف و الإدارة

كان القضاء صارما تجاه الموظفين الذين يتجاهلون هذا المنع، من ذلك أن مجلس الدولة الفرنسي، اعتبر قيام الأعوان المكلفين بالخدمة العامة بالإضراب في أي شكل من الأشكال ، لا يعد مجرد خطأ فردي فقط ، ولكنهم يضعون أنفسهم بتصرفهم الجماعي خارج تطبيق القوانين و الأنظمة الموضوعة بهد ضمان ممارسة الحقوق المترتبة بالنسبة لكل واحد منهم عن عقد القانون العام الذي يربطهم بالإدارة كما حدث في قضية السيد وينكل winckel وجماعته الذين أضربوا عن العمل في مرفق البريد و المواصلات الفرنسية، كلفهم العزل بتاريخ 10مايو 1909استنادا إلى فكرة التخلي عن المنصب abandon de poste و إلى عدم مشروعية الإضراب الذي يعتبر عملا كافيا لإنهاء علاقة العمل بإرادة منفردة³.

و هو السند و التبرير الذين رفضهما الدفاع بدعوى أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة ليست عقدية و إنما هي تنظيمية قانونية لا تسمح للإدارة بعزل المضربين عن العمل معتبرا أن قرار العزل مخالفا لأحكام القانون ولاسيما المادة 65 من قانون 22أبريل 1905

¹ -- Gérard CONAC, la fonction publique aux états unis, Armand Colin, paris, France , 1985.p.15

² -/أ/د سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص، ص 10 ، 11.

³ -<http://contadmin.forumaroc.net/t115-topic> مرجع سابق

المتضمن قانون الإجراءات التأديبية التي تشترط ضرورة تمكين أي موظف معرض للتأديب ولاسيما العزل، من الاطلاع على ملفه التأديبي قبل إحالته على المجلس التأديبي و قبل عزله من منصب عمله، وهو في رأي الدفاع سبب كإلغاء هذا الإجراء لعدم مشروعيته*¹. وعند تعرض مجلس الدولة الفرنسي لتكييف العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة، أكد خلاصة مداولته بما لا يدع الشك بأن أعوان الدولة لا يخضعون بشأن حق ممارسة الإضراب إلى نفس الأحكام التي يخضع لها عمال القطاع الخاص ، فهم بالتالي يخضعون إلى قاضي القانون العام ، وبالتالي فإن قيامهم بالإضراب يعد سببا كافيا لإنهاء علاقة العمل بينهم وبين الإدارة ، لأن الإضراب يعطل من سير المرفق العام بانتظام و إطراد². فالقضاء يجيز في النهاية معاقبة المعنيين دون الإستفادة من أحكام المادة 21 من القانون المؤرخ في 22 أبريل 1905 المتعلق بالضمانات المقررة للموظفين موضوع التأديب ومنها تبليغ الملف التأديبي.

المطلب الثاني: موقف المشرع من تكييف العلاقة بين الموظف و الإدارة

سنتناول من خلال الآتي موقف المشرع الجزائري من علاقة المتعاقدين بالإدارة و كيفية تكييف تلك العلاقة .

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري من علاقة العون المتعاقد بالإدارة

مسألة التعاقد الواردة بالأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الفصل الرابع تحت عنوان "أنظمة أخرى للعمل" ، نلاحظ أن المشرع الجزائري إستعمل مصطلح العمل بدل مصطلح الوظيفة المستعمل في بقية المواد حتى أنه ذهب إلى ابعده من ذلك حين إستعمل مصطلح (نشاطات) في المادة 19 من الأمر ، 06-03 ربما لأنه يرى أن المهام الموكلة لهذه الفئة لا ترقى إلى مستوى مفهوم العمل لخصوصياته البشرية ، وبهذا

¹-C.E , 07 aout 1909 , affaire winkel , cité in maurice hauriou , la jurisprudence administrative de 1892 à 1929 T.3 , recueil sirey , paris , France , 1931 , p 155 et 165.

²-p. stainof , le fonctionnaire , op , cit , p 347.

يكون النص مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ، ولكن بما أن الإدارة طرفا بالعقد فهذا يجعله عقد إذعان وبهذا يكون أقرب إلى العلاقة التنظيمية منه إلى العقد¹.

إذا تم الإعتماد على مبدأ سلطان الإرادة في الوظيفة العامة بفعل تأثيرات إقتصاد السوق والتطور الحاصل في المجال العلمي والتكنولوجي ، السياسي والإقتصادي ، وإذا حللنا العنوان الذي جاء به المشرع في الفصل الرابع - أنظمة قانونية أخرى- نستنتج ما يلي²:

❖ العبارة جاءت في صيغة الجمع مما يوحي إلى وجود انفصال بين النظام المبني على التعاقد والنظام المبني على ديمومة الوظيفة.

❖ العبارة توحي أيضا إلى احتمال وجود عدة أنظمة قانونية للعمل موازاة مع علاقة التوظيف والترسيم في المناصب أي بمفهوم آخر ترك المشرع تنظيم أنواع أخرى من علاقات العمل دون تحديد شكله ، مختصرا في إعطاء نمطين لعقد العمل هو محدد المدة وغير محدد المدة ، بالتوقيت الكامل وبالتوقيت الجزئي ، قد يرجع إلى نية المشرع في إصدار قوانين أو نصوص أخرى مستقبلا لتنظيم علاقات عمل أخرى داخل إطار منظومة الوظيفة العمومية.

❖ الصيغة التي جاء بها المشرع في المادة 14 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية جاءت بشكل غير دقيق وغير شامل للحالات التي تبرر اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة فهي تشير إلى النشاطات التي تبرر نظام التعاقد مثل نشاطات الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية ، مع العلم أن كل الهيئات التابعة للوظيفة العمومية تعتبر هيئات خدمات ، فعبارة خدمات تجعل من مبدأ التعاقد في الوظيفة العمومية يتوسع أكثر فأكثر ، بعد أن كان إستثناء ، وبالتالي فالمشرع أراد توسيع نطاق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد لكن في شكل تنظيمي حيث يجعل إرادتي المستخدم والاعون المتعاقد ضيقتين في إختيار أنماط و شروط التعاقد بصفة عامة.

¹ - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص56، 57.

² -bischoffe , qu'est-ce qu'un fonctionnaire ? fonction publique et contrat , sirey , paris , France , 2006, p 77.

❖ والنشاطات في المادة 19 المشار إليها سابقا لا يمكن إعتبارها موضوعيا وظيفة عامة ، فالمشرع أخضعها للتعاقد فقط ، ومنع أصحابها من إكتساب صفة الموظف العام وهذا ما يخلق لا مساواة بين الفئات المهنية هذه وفئة الموظفين ، رغم إنتمائهم لنفس الهيئة المستخدمة المتمثلة في المؤسسات والإدارات العمومية ، فمن الفقهاء من إعتبر هذا العيب دستوريا لما كان التفريق قد تم على أساس الإلتقاء إلى فئة إجتماعية تحددت معالمها بسبب طبيعة العمل الذي تمتعنه ، وهذا ما يتنافى مع المادة 32 من الدستور الجزائري التي تؤكد أن كل المواطنين سواسية أمام القانون ، ولا يمكن التذرع في التفرقة بينهم لسبب شخصي أو إجتماعي كما في هذه الحالة ، التفرقة في المعاملة بين فئتين بنفس الهيئة المستخدمة ، يمكن لهذا أن ينتمي إليها كموظف والآخر لا يخوله القانون ذلك بل كمتعاقد وما يستتبع ذلك من حرمانه من فرصة التمتع بمركز قانوني أكثر ضمانا و إستقرارا و المرجع في التفرقة إعتبرات إجتماعية دون الأخذ بعين الإعتبار مشاركتهم الفعلية في تحقيق أهداف المؤسسة¹.

الفرع الثاني: موقف المشرع الفرنسي من تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة

مع مرور الوقت اعترف المشرع الفرنسي للموظفين بحق الإضراب استنادا إلى الفقرة 7 من ديباجة الدستور الفرنسي الصادر بتاريخ 04 أكتوبر 1958 التي تنص على أن حق الإضراب يمارس في إطار القوانين و النصوص التنظيمية التي تحكمه. وقد قصد المؤسس من ذلك التأكيد على أن حق الإضراب مبدأ ذو قوة دستورية ، يمارس وفق كفاءات محددة ، كإجراء المصالحة الضرورية بين الدفاع عن المصالح المهنية

La conciliation التي تعتبر الإضراب من بين وسائلها و حماية المصلحة العامة التي يمكن أن يكون الإضراب مضرا بها²، وقد اعتبر المشرع الفرنسي أن الهدف من مثل هذه القيود ، هو ضمان مبدأ إستمرارية سير المرفق العام بانتظام و إطراد دون المساس بالقوة

¹-Estelle Mongbé , simon biauise et autres , la gestion des ressources humaines dans la fontion publique au sein de quelques administrations de l'OCDE , étude réalisée pour l'observatoire de l'administration publique , université du québec , septembre , 2005 , p 85 et suites

²- أ/ قدودو جميلة ، مرجع سابق ،ص من 142 إلى . 144

الدستورية لمبدأ الإضراب ، و تحقيقاً لإتساع الإحتياجات الأساسية للبلاد ، بل أنه أجاز عدم الترخيص لبعض الأعوان ممارسة حق الإضراب¹.

وهذه القيود هي من إختصاص المشرع الذي يراعي بصدها النتائج المالية التي تترتب عن ممارسة الإضراب أو عن الغياب عن العمل أو عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي للعمل بالإستعانة في ذلك بقواعد المحاسبة في مجال تصفية المرتبات المستحقة للمعنيين بعد أداء العمل لأن الخصم من المرتب يدخل ضمن الصعوبات العملية المرتبطة تارة بكيفيات تحديد التوقف عن العمل أو بحساب مدة الإضراب والآثار المترتبة عنه لفترة محددة لها تأثير على سير المرفق العام ، وهي من المسائل الموضوعية التي غالباً ما تطرح على قاضي الموضوع للبت فيها².

لقد كان لموقف القضاء الفرنسي الأثر الكبير في بلورة تكييف علاقة الموظف بالإدارة بأنها تنظيمية قانونية بموجبها أصبح الموظف في مركز يستمد حقوقه و واجباته مباشرة من النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول في قطاع الوظيفة العمومية ، فقرار التعيين مثلاً أصبح ينشأ مركزاً إدارياً ومالياً للمستخدم أي مركزاً قانونياً عاماً ، هذا المركز الذي يمكن تعديله أو إدخال تغيير عليه كلما اقتضت الضرورة ذلك ضرورة المصلحة. وقد كان لهذا الإجتهد القضائي و الفقهي صدى كبير في التشريع بالنص على ذلك في المادة 05 من قانون الوظيفة العمومية الفرنسية لسنة 1956.³

أولاً: تأثر المشرع الفرنسي في مجال توظيف الأعوان عن طريق العقود في المرافق العمومية بقضاء بركاني:

تضطلع فكرة المرفق العمومي بدور أساسي في تحديد معنى العون العام ، كما يترتب على التمييز بين المرفق العمومي الإداري و المرفق العمومي الصناعي و التجاري آثار على

¹ -- David ruzier , les agent des personnes publique et les salaries en droit français , L G D J 1961 , p 45

² - عبد الله طلبة ، مرجع سابق ، ص 70-72 .

³ -/ سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 72.

الوضعية القانونية للأعوان الموظفين في إطار هذين المرفقين العموميين. فالأعوان المستخدمون وفقا لنظرية بركاني *théorie BERKANI* التي بلورها القضاء الإداري في قراره الصادر بتاريخ 25 مارس 1996 هم أعوان متعاقدون خاضعون للقانون العام في إطار مرفق عام إداري ، وهو التكييف الذي أدخلت عليه تعديلات هامة بصدر قانون 26 جويلية 2005 الذي وضع مبدأ جديدا للعقود ، مؤداه أن العقود المحددة بمدة 03 سنوات، يمكن أن تصبح بعد مضي هذه المدة ، ووفق شروط محددة ، عقودا خاضعة للقانون العام غير محددة المدة CDI. واضعا بذلك حدا لأربعين سنة من الشك المتعلق بمعيار تحديد العون العمومي المتعاقد¹.

ثانيا: تحديد الأعوان المتعاقدون في إطار القانون العام وفقا لقضاء بركاني:

قبل صدور قرار بركاني من قبل محكمة التنازع بتاريخ 25 مارس 1996 كان المعيار المطبق في مجال تحديد العون العمومي المتعاقد عسيرا جدا ، يكمن في تحديد ما إذا كان العون يشارك مباشرة في تنفيذ خدمة عمومية إدارية ، و هو ما أدى بالقضاة إلى إصدار قرارات مذهبية غير لائقة².

ثالثا: مدة العقود: مبدأ المدة المحددة و تطور عقود القانون العام لمدد غير محددة (قانون 26 جويلية 2005 .)

1 - من حيث المبدأ:

و نقصد بها أن المدة المحددة قابلة للتجديد بالتعبير الصريح خلافا للمؤقتين ، فإن الأعوان المتعاقدون غير المستخدمين لتنفيذ عمل محدد يخضعون إلى مراسيم شبه قانونية تحدد القواعد المتعلقة بتوظيفهم ، و بإجازاتهم و بشروط إستخدامهم و مدة عقدهم ، ونظامهم التأديبي و كذلك تصريحهم . فالأشخاص العموميون بإمكانهم اللجوء إلى توظيف الأعوان في حالة عدم وجود أسلاك قادرة على ضمان الوظائف ، و ذلك كون التوظيف ينبغي أن

¹-المحكمة العليا، الغرفة الجزائرية، قرار مؤرخ في 1967/04/07 قضية بن حجوطي عبد القادر ضد بوشارب عبد القادر
²-p. tchao chung-han , etude sur la définition et la situation juridique de fonctionnaire dans le droit administratif français , thèse de doctorat , faculté de droit , univarsité de lyon , 1942 , p 69.

يستجيب لإحتياج دائم ، و بخدمة بوقت غير كامل أو موظفين يتغيرون لفترة مؤقتة ، فالتوظيف يكون لوقت جزئي¹.

و فيما يتعلق بمدة العقد فإن المبدأ المطبق ، هو المدة المحددة التي لا يمكن تجديدها بصفة ضمنية ، فلا يمكن أن يترتب عن شرط التجديد الضمني سوى إعادة بعث عقد لمدة محددة. فالمشرع الفرنسي ، تدخل بالنص في المادتين 12 و 13 من قانون 26 جويلية 2005 المعدل للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للدولة ، بإقرار تمديد مدة العقود المحددة المدة إلى فترة أقصاها 03 سنوات².

كما عدلت المادة 14 من نفس القانون ، المادة 03 من العنوان 03 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و المادة 16 و المادة 09 من قانون جانفي 1986 المتعلق بالوظيفة العمومية للإدارة العمومية الصحية الجزائرية .

2- الإستثناءات: الإكثار من العقود غير المحددة المدة CDI في الوظيفة العمومية:

إن تواجد العقود غير المحددة المدة في قانون الوظيفة العمومية ، أصبح أمرا شائعا بسبب ، تعدد الإستثناءات التشريعية من جهة ، و تأثير القانون الإتحادي من جهة أخرى. فمنحهم حق الإختيار خلال فترة سنة من تعيينهم ، بالإختيار قبل إنقضائها ، بين الخضوع للقانون الأساسي لعون القانون الخاص أو لعون القانون العام المرسم في إطار عقود العمل غير المحددة المدة. و كان المعنيون بذلك الأعوان الذين يمارسون سواء، وظائف على مستوى فئة س C المتعلقة بالصيانة و حراسة المصالح الإدارية أو وظائف من نفس المستوى المتعلقة بالمصالح الإدارية و الإطعام³.

¹ - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 56-66.

² - طربيت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر 2012 ص 54 .

³ - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 68 .

خلاصة الفصل

ومن خلال ما قدم في هذا الفصل يمكن القول ان العون المتعاقد يفتقد لقسط كبير من الأمن والاستقرار الوظيفي نتيجة احتمال انتهاء عقده من جانب الادارة بحيث أن العلاقة التعاقدية بين الموظف و الإدارة ستجعل ولاء الموظف أكثر نحو من قام بالتعاقد معه و ليس نحو الوظيفة مما سيضر بها و بالصالح العام .

الفصل الثاني

النظام القانوني للعون المتعاقد

تستعين الدولة ببعض الأشخاص من أجل إدارة مراقفها عن طريق أسلوب التعاقد حيث يطلق عليهم إسم الأعوان المتعاقدين ولا يتساوون في المركز مع الموظف العام باعتبارهم يشغلون مناصب غير دائمة بالمقابل لهم الحق وفق التشريع المعمول به والتنظيم مقابل التزامات نص عليها القانون.

سنتناول في هذا الفصل المسار المهني لهؤلاء الأعوان و النظم القانونية التي تنظم عمله ، و ذلك من خلال التطرق إلى إجراءات التوظيف والحقوق والواجبات كما نشير إلى كيفية نهاية العقد في العلاقة الوظيفية بين العون والإدارة .

المبحث الأول: المسار المهني للمتعاقدين

إن العلاقة التي تربط الإدارة والعون علاقة تعاقدية وهي علاقة تبنى على شروط ينجم عنها حقوق وواجبات وهذا سنتاوله في المطلب الأول المطلب الثاني .

المطلب الأول: شروط توظيف الأعوان و إجراءاته

تخضع عملية توظيف الأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية إلى مجموعة من الشروط والإجراءات تختلف نوعا ما عن الطريقة المعتادة في توظيف الموظفين .

الفرع الأول: شروط توظيف الأعوان المتعاقدين

حدد المشرع الجزائري ضوابط موضوعية و التي يلزم توفرها فيمن يرشح لشغل الوظيفة دون أن يترك لجهة الإدارة سلطة تحديدها حتى لا تخضع للتغير والتعديل ونجد المادة رقم 75 من الأمر رقم 03-06 المنظم للوظيفة العامة نظمت الموضوع كالتالي:

أولا: الجنسية الجزائرية :

كأصل عام تقتصر الدول المختلفة وظائفها العامة على مواطنيها حرصا على سلامتها وأمنها ما يتطلب توافر الولاء لها من جانب من يشغلون وظائف عامة¹ بالعودة للمشروع الجزائري نجده استعمل عبارة الجنسية الجزائرية ولم يميز بين من يحمل الجنسية الأصلية وبين من اكتسبها وكانت المادة 25 من الامر رقم 66-133 المتعلق بالوظيفة العامة تشترط على الأقل سنتين بالنسبة للمكتسب.

وعن التشريع الذي يحكم الجنسية فهو الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 و معدل بموجب الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 حيث تم بموجب تعديل مقتضيات المواد 4،6،7،8 من الأمر رقم 70-86 المذكور وبناء على التعديل لم يعد جزائريا أصلا فقط من ينحدر من أب جزائري كما كان سابقا من قبل بل صار جزائريا

¹- باكرية محمد: ضوابط الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، 2016/2017، ص 17-18 .

بالانتماء على أساس الدم من ولد من أب جزائري أو أم جزائرية وهذا التعديل يدخل كما رأينا في ترقية الحقوق السياسية للمرأة.¹

ووفقا لما سبق وطبقا لعمومية نص المادة رقم 75 المذكورة أعلاه فإنه لا يجوز لغير الحائزين الجنسية الجزائرية سواء أكانت أصلية أو مكتسبة تولي الوظائف العامة وهذا بإثبات رابطة الجنسية الجزائرية من خلال شهادة الجنسية التي تسلم من طرف الهيئات القضائية الجزائرية المختصة وفق إجراءات محددة².

ثانيا: شرط السن

يعتبر شرط السن القانونية من الشروط الضرورية لتشغيل الوظيفة العامة ، حيث تنص معظم التشريعات الخاصة بالوظيفة العامة على ضرورة أن يكون المترشح بالغا من العمر سنا معينة حددته المدة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 ب18 سنة عند تاريخ التوظيف على الأقل، تمكن المتعاقد من تحمل تبعات الوظيفة ويدرك مسؤولياتها ويميز في تصرفاته بين المصلحة العامة للدولة والمصلحة الخاصة.³

ثالثا: توفير الأهلية البدنية والعقلية:

يقصد به أن يكون المتعاقد قادر على القيام بأعباء الوظيفة المقدم عليها، لهذا إثبات لياقته الصحية لتلك الوظيفة لهذا نص القانون المتعلق بالوظيفة العامة على هذا الشروط بصفة عامة، بالعودة إلى المنظومة القانونية نجد المرسوم رقم 66-144 المؤرخ في 2 جوان 1966 بخصوص اللياقة البدنية للقبول بالوظيفة العامة ونص على أن ألا يعين في الوظيفة عامة ما لم يقدم للإدارة:

¹- القانون 70-86 المؤرخ في 15-12-1970 المعدل والمتمم بالأمر 05-01 المؤرخ في 27/02/2005 المتضمن قانون الجنسية.

²-عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص92.

³-خدوج بلقاسمي، توظيف المعاقدين في قطاع الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2018-2019، ص 28 .

-شهادة طبية صادرة عن طبيب أخصائي محلف في الطب العام تثبت خلو المترشح من أي مرض أو عاهة تتنافى ومقتضيات الوظيفة.

-شهادة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من إصابته بالسل أو شفائه النهائي منه¹.

رابعاً: التمتع بالحقوق المدنية وحسن الخلق:

جمع المشرع التمتع بالحقوق المدنية وحسن الخلق في شرط واحد، ومقتضى ذلك انه لا يمكن أن يعين الشخص في إحدى الوظائف العامة ما لم يكن متمتع بحقوقه المدنية متوفرة في شأنه حسن السيرة ، وهذا يعني انه لا يكون قد صدر في حقه أحكام جنائية تمس الشرف ، وهذا الشرط يثبت من خلال صحيفة السوابق القضائية، وبعد هذا الشرط من الشروط التي نص عليها المشرع من اجل التوظيف بصفة عون متعاقد، كما لا يشترط في سوء الخلق أو السيرة أن يكون قد وجه له اتهام مشين أو صدرت ضده أحكام ماسة وإنما يكفي سوء السيرة أن تقوم ضده الشبهات، أو الحق بسمعته الشوائب دون أن يصل الأمر لحد الإدانة².

خامساً: الوضعية القانونية إزاء الخدمة الوطنية:

عرفت المادة الأولى من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 اغسطس 2014 المنشور في الجريدة الرسمية عدد 48 لسنة 2014 بان الخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني.

تعتبر الخدمة الوطنية إجبارية وتدخل تحت عنوان الأعباء العامة ذات الطابع الوطني، وتؤدي بالشكل العسكري لمدة 12 شهرا بصفة مستمرة، ويتم تحديد الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية على النحو التالي:

■ أما أداء الخدمة فعليا ويقدم الوثيقة الدالة على ذلك

■ يثبت الاستفادة من التأجيل القانوني

¹-محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1989، ص 150.

²-خروج بلقاسمي، المرجع السابق، ص 29 .

■ يثبت إعفائه من الخدمة بموجب وثيقة رسمية¹.

في ذات السياق اصدر رئيس الحكومة تعليمة مؤرخة في 6 ماي 2008 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية بقولها "غير انه يجب على كل طالب للعمل أو الوثيقة إدارية من الشباب البالغين من 20 سنة فأكثر أن يثبت وضعيته القانونية إزاء الخدمة الوطنية"².

الفرع الثاني: إجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين

تبني المرسوم الرئاسي رقم 07-308 الخاص بالأعوان المتعاقدين كيفية واجراءات توظيف المتعاقدين من خلال المادة رقم 8 منه بحيث يتم توظيف المتعاقدين حسب الحالة عن طريق:

- الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة.

- الاختبار المهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة³.

أولاً: الانتقاء:

تبعاً لطبيعة عملية التوظيف التي تتم بطريقة تنظيمية فإن الانتقاء الذي يتم على أساس دراسة الملفات من طرف ممثلين اثنين مؤهلين، على السلطة الإدارية المتخصصة لجعل صلاحيات المستخدم أو ممثليه في إختيار المتعاقدين لمدة محددة مرتبطة بالملفات الإدارية. إعداد قرار أو مقرر فتح التوظيف عن طريق الانتقاء :

¹-المادة 01 من قانون 14-06 المؤرخ في 9 أغسطس 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، عدد 48، سنة 2014.

²-تعليمة رئيس الحكومة رقم 6 المؤرخة في 6 ماي 2008 المعدلة لتعليمة رقم 02 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصيغة مسبقة للتوظيف.

³-المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المنظم بكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين.

والذي تعده الهيئة المستخدمة وفق المناصب المالية الممنوحة وبعد المصادقة من طرف المتفشيات المحلية أو المركزية للوظيفة العمومية والذي يوضح على الخصوص¹:

- عدد المنصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المقصودة

- منصب أو مناصب العمل المراد شغلها.

- طبيعة التأهيل المطلوبة.

- عنوان وأجال إيداع ملفات الترشيح

- مكان التعيين

تبلغ نسخة من القرار أو المقرر في ثمانية أيام ابتداء من تاريخ توقيعه للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة التي يجب عليها أبداء رأي المطابقة إزاءها في أجل لا يتجاوز عشرة أيام².

يجب إشهار قرار أو مقرر فتح التوظيف في شكل إعلان توظيف لمدة عشرين يوم على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل والوكالة المحلية للتشغيل المختصة ومقررات الإدارة المعنية، ومن ثم يعد سجل خاص مؤثر عليه ومرقم من طرف السلطة الإدارية المعنية تسجل فيه ملفات الترشيح حسب الترتيب التسلسلي لاستقبال الملفات هذه الأخيرة يجب أن تشمل على الوثائق التالية³:

- طلب خطي

- نسخة مصادق عليها للإجازة أو المستوى الدراسي أو التكوين

- شهادة عمل تثبت الخبرة المهنية عند الاقتضاء

- مستخرج من صحيفة السوابق العدلية القضائية (وثيقة 03) سارية الصلاحية

- شهادة طبية تثبت تأهيل المترشح لشغل منصب العمل المقصود .

¹-هنوني عمار، للنظام القانوني للتعاقد، ص25 .

²-<http://pmbuniv.soida.Dz>، 18/05/2021، 20:24

³-القرار الصادر عن المدير العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 2008/04/07 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين.

-دراسة الملفات:

يتم إيداع الملفات الإدارية لدى الهيئات المستخدمة بشكل هاته الأخيرة لجنة من 02 ممثلين لدراسة الملفات تدون أشغال اللجنة من محضر انتقاء المترشحين المقبولين نهائيا حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المطلوبة شغلها.

يبلغ المحضر للمصادقة عليه للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة من أجل 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه مرفقا بإعلان التوظيف المؤشر عليه المؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل والوكالة المحلية للتشغيل المختصة¹.

ثانيا: الاختبار المهني:

إن توظيف الأعوان المتعاقدين لفترة غير محددة المدة يتم عن طريق الاختبار المهني لمؤسسات وبالتالي تكون صلاحيات المستخدم محدودة جدا في اختيار المرشحين للتعاقد لمدة غير محددة بوجوب تبرير العقد بطبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة².

ولقد نصت المادة رقم 16 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 على أن يتم توظيف الأعوان المتعاقدين لفترة غير محددة عن طريق الامتحان المهني وأسندت المادة 10 من القرار المؤرخ 2008/04/07 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة هذه الاختبارات إلى مراكز التكوين المهني و التمهين،³ كما أسندت إلى ممتحنين رخصة السياقة المعينين من طرف مدير النقل للولاية المعنية لإجراء الاختبارات المهنية للتوظيف في مناصب سائقي السيارات وتخضع الاختبارات إلى نفس الإجراءات السابقة من مقرر فتح التوظيف عن طريق الاختبار المهني وسجل تقييد ملفات المرشحين هذه الأخيرة نرسلها إلى مؤسسات التكوين المهني التي تبرم معها اتفاق على أساس أنها مركز امتحان⁴.

¹ - هنوني عمار، المرجع السابق، ص 25 .

² - مرجع نفسه، ص 26 .

³ - بن ملوكة حسام، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بوزيان عاشور، الجلفة الجزائر، 2017/2018 ص 29.

⁴ - نفس المرجع، ص 30 .

تدون أشغال اللجنة في محضر إعلان النتائج النهائية للاختبار المهني يبلغ لمصالح الوظيفة العمومية في أجل ثمانية أيام ابتداء من تاريخ توقيعه مرفقا بإعلان مؤشر عليه من طرف الوكالة الولائية للتشغيل.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين:

بعد اجتياز الشخص المراحل المقررة له من مرحلة المسابقة إلى غاية صدور القرار بالتعيين من السلطة الإدارية المختصة قانونا يصبح للعون حقوق وواجبات يتحملها على عاتقه وأثر هذه الرابطة الوظيفية ينظمها القانون واللوائح التي تحكم الموظف المتعاقد في إطار التشريع والتنظيم المعمول به في المواد 13-14 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07¹ والتي نعالجها من خلال هذا المطلب بحيث نتناول في الفرع الأول حقوق المتعاقد والفرع الثاني واجباته التي تقع على عاتقه.

الفرع الأول: حقوق المتعاقدين

وهذه الحقوق تمثل الجانب الإيجابي بالنسبة للموظف المتعاقد مع الإدارة التي يعمل فيها وضمانا له إزاء قيامه بالخدمة ومن أهمها الحقوق المهنية تتمثل في الحق الراتب والحقوق الاجتماعية كحق التقاعد والضمان الاجتماعي والحق في العطل، وغيرها من الحقوق التي نجردها كآلاتي:

أولا: الحق في الراتب:

وهو أول حق وأهم الحقوق لدى المتعاقد مقابل أداء الخدمة محل العقد يتقاضاه شهريا وبصفة دوريا وطبقا للمادة 23 من الأمر 308-07².

ثانيا: حق الحماية الاجتماعية

¹ - نفس المرجع، ص 32 .

² - المادة 23 من المرسوم 308-07.

يخول للعون أو المتعاقد في إطار العمل حق الحماية من التهديدات أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء من أي طبيعة كانت التي يتعرضون لها أثناء نشاطهم أو بمناسبةها حسب المادة 23 من المرسوم 07-308.¹

للمتعاقد الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به فهو حق مكفول لحماية العون من الإهانة والشتم أو الاعتداءات التي قد يتعرض لها أثناء ممارسات المهام المنوط بها وبالتالي تهيئة الظروف الملائمة لضمان الأداء الحسن للمهام من طرف العون والتسيير الرشيد المرفق.

بناء على الأحكام الواردة في التشريع الاجتماعي فإن المتعاقد متى كان عرضة للمرض أثناء مساره الوظيفي استفاد من التغطية الاجتماعية المكفولة من قبل المؤسسة المستخدمة والخاصة بالتأمينات الاجتماعية ويدخل كمثل لاستفادة المتعاقد من عطلة الأمومة وكذا ما يخص حوادث العمل... الخ.²

ففس الشيء بالنسبة للتقاعد المضمون المتعاقد في حالة استوفى الشروط المنصوص عليها في القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتعاقد المعدل والمتم.³

ثالثا: الحق في العطل والغيابات.

إهتم المشرع بتنظيم حق الموظف في العطل و التغيب فوضع نظام مواد قانونية تشرح ذلك ذلك ، كما هو الحال في المادة 46 من المرسوم الرئاسي 07-308 ، والمتمثلة في الحق يوم كامل أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به بالإضافة إلى أيام الراحة والعطل المدفوعة. إضافة إلى هذا فلهم الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر.⁴

رابعا : الحق في ممارسة الإضراب والحق النقابي:

¹-المادة 23 من المرسوم 07-308 .

²-بوسطحة سلاف، النظام القانوني لأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص13 .

³- المادة 23 من المرسوم 07-308 .

⁴- القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بنظام التعاقد المعدل والمتم.

للعون المتعاقد كذلك الحق في التمثيل النقابي كما هو الحال بالنسبة للموظف العام وهذا كفالة إلى حماية حقوقه المشروعة الممنوحة له وفق التشريع والتنظيم المعمول به وأحقية الدفاع عنها.¹

الفرع الثاني: واجبات المتعاقدين

علاوة على الحقوق السالفة الذكر التي يتمتع بها العون المتعاقد بالمقابل يفرض عليه مجموعة من الواجبات نصت عليها المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 والمتمثلة في:

أولاً: أداء العمل بإتقان:

يجب على العون المتعاقد أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز وهذا الواجب الأول والأهم بالنسبة إلى العون المتعاقد ولكن يظهر الاختلاف في هذا الواجب من ناحية الصفة الشخصية لتنفيذ العمل المتعاقد بنفسه أما في العلاقة التعاقدية يجوز استثناء تنفيذه بحلول شخص آخر محل العون أو يطلب مساعدة الغير بشرط موافقة الرئيس.²

ثانياً: طاعة الرئيس:

من أجل ضمان فعالية السلطة الرئاسية فإن التشريعات الوظيفية أوجبت طاعة العون لرئيسه وبالتالي فهو المسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة له من طرف رئيسه، ولا يمكن للعون المتعاقد رفض تعليمات السلطة الرئاسية في إطار تأدية المهام دون مبرر مقبول.

ثالثاً: المحافظة على ممتلكات الإدارة

من واجب العون المتعاقد المحافظة على الوسائل الممنوحة له من أجل أداء النشاط المكلف به يتوجب عليه أخذ كل الاحتياطات اللازمة لحفظ الأدوات والوسائل المسلمة إليه لإنجاز العمل.³

¹ - بن ملوكة حسام، النظام التعاقد في الوظيفة العامة-المرجع السابق، ص 40 .

² - دريس كريمة، النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، المرجع السابق، ص 9 .

³ - ، المرجع نفسه، ص 9.

رابعا : المحافظة على السر المهني

يتحصل المتعاقد على معلومات بحكم وظيفته على معلومات وأسرار تمس أشخاص آخرين، ولعلا بعضها يتعلق بخصوصيته مثلما يحصل المتعاقدين ، والذين يتوجب عليه الامتناع عن إفشائها سواء كان ذلك أثناء خدمة المتعاقد أو بعد انتهائها كما يتوجب على الموظف عدم الاحتفاظ على أية وثائق رسمية سرية حصل عليها أو كانت بحوزته أثناء الخدمة. ويترتب على إفشاء تلك الأسرار عقوبات جنائية، بالإضافة إلى المسؤولية التأديبية، بالإضافة لذلك أن من حق من ترتب على إفشاء السر ضرر له، أن يطالب بالتعويض الأدبي أو المادي وفق لعناصر المسؤولية التقصيرية ومعنى السرية المفروضة على الموظف ترجع لسببين:

أولاً: أن تكون المعلومات بطبيعتها سرية

ثانياً: أن تكون هناك تعليمات صدرت باعتبارها أمور معينة من قبيل الأسرار المحرم الاطلاع عنها.¹

خامساً: واجب المحافظة على كرامة الوظيفة:

في إطار ممارسة العون المتعاقد لمهامه فهو مطالب وفق المادة 42 من قانون 83-12 الوظيف العمومي المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بنظام التعاقد ، يتجنب كل فعل يتنافى وطبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم ، فالموظف أو العون مطالب أيضا بالتعامل بآداب واحترام في علاقته مع رؤسائه وزملائه .

المبحث الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد ونهاية مساره المهني.

في إطار المسار المهني للمتعاقد قد يتصادف بارتكابه الأخطاء المهنية على غرار الموظف العام تخضعه لنظام تأديبي منفرد عن النظام التأديبي للموظف تضمن أحكامه وإجراءاته

¹ - لفظة هامال العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط الأولى، بيروت لبنان، 2015، ص25.

المرسوم الرئاسي 07-308 المنظم لموضوع الأعوان المتعاقدين ونشاطاتهم المهنية وقد تصل الخطورة إلى نهاية العقد بين المتعاقد والمؤسسة المستخدمة علاوة على النهاية العادية له وعليه سيتم دراسة فحوى هذا الموضوع من خلال تبني المطلب الأول للنظام التأديبي للـعون المتعاقد من خلال التطرق للعقوبات التأديبية المسلطة على العون وكذا إجراءات التأديب والمطلب الثاني توضح أشكال نهاية العقد بالنسبة للـعون بالشكل العادي والشكل غير العادي.

المطلب الأول: النظام التأديبي للـعون المتعاقد

يشكل كل تـخل عن الواجبات التنظيمية التعاقدية وكل مساس بالانضباط أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه أعلى عقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية وتختلف العقوبات التأديبية حسب جسامة الخطأ المرتكب وتطبق وفقا لإجراءات قانونية محددة وهاته العقوبات كما يلي:¹

الفرع الأول: العقوبات التأديبية

تبنى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 العقوبات التأديبية التي يتعرض لها العون المتعاقد وصنفها المشرع حسب درجة جسامة الخطورة إلى:²

أولاً : الإنذار الكتابي

هو عقوبة بسيطة تختص بتسليطها السلطة المختصة ولها صلاحية التعيين والإنذار، يعتبر بمثابة عقوبة معنوية، تمس بأخلاق وآداب العون المخالف، وهو يأخذ طابعا انضباطيا ويتضمن نوع من التحذير للـعون من أجل عدم تكرار ارتكاب الخطأ، والوقوع في خطأ أشد جسامة في المستقبل، وتكون هذه العقوبة بإرسال إنذار إلى المخالف يذكر الخطأ الذي ارتكبه.

¹- المادة 59 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 .

²- المادة 60 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 .

فالإنذار يهدف إلى تبصير العون بالخطأ الذي ارتكبه وتحذيره من العودة وكذا الآثار التي تترتب على عودته إلى ارتكاب ذلك الخطأ المماثل وطبيعة هذه العقوبة توحى بأنها لا تستعمل إلا لمواجهة الأخطاء اليسيرة.¹

ثانيا : التوبيخ

يعتبر أيضا عقوبة معنوية على غرار الإنذار ذات طابع انضباطي تختص بتوقيعها السلطة الرئاسية، وتكون عقوبة التوبيخ بإرسال إخطار تحريري إلى العون المخالف، يذكر فيه الخطأ الذي اقترفه وأن هناك أسباب تجعل سلوكه غير مرضي بسبب ذلك.

لم يعد التوبيخ إنذارا وقائيا أو دعوة إلى سلوك أحسن، بل إنما نوع من الإجراءات الردعية توقع على المخطئ ويمكن أن تكون عليه.²

ثالثا: فسخ العقد دون إشعار مسبقا

فسخ العقد دون إشعار سابق ولا تعويض ويتم الفسخ بقوة القانون في حالة تعرض العون لثلاثة إنذارات أو توبيخين، والسلطة المختصة بالتأديب هي ذات السلطة المتعاقدة أو المستخدمة من المادة 60-61 من المرسوم الرئاسي 07-308 .

والجدير بالذكر و بالملاحظة أن المشرع في هذه العقوبة أخذ بعين الاعتبار العون ومنحه ضمانات فعالة وهامة وذلك من خلال منح اختصاصات تأديبية إلى اللجنة المتساوية الأعضاء.

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية

لتطبيق العقوبة التأديبية على العون المتعاقد وجب المرور بإجراءات شكلية لها محددة قانونا لضمان شرعية القرار التأديبي وذلك بداية من اللجنة التأديبية المخول صلاحية التأديب إلى غاية صدور القرار التأديبي.

¹ - دريس كريمة، ، المرجع السابق، ص 43 .

² - وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010/2011، ص 99 .

أولاً: اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين

لحماية العون المتعاقد تقرر استحداث لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المؤرخ في 2008/07/19 يتعلق بإنشاء وتشكيل اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الأعوان المتعاقدين في المؤسسات وتشمل هذه اللجان عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة وممثلي عن الأعوان المتعاقدين وفق التنظيم التالي :¹

• أعضاء دائمين للإدارة وعدد متساوي من الأعضاء الإضافيين ممثلي عن الأعوان المتعاقدين.

• أعضاء دائمين ممثلين للأعوان المتعاقدين وعدد مساوي من الأعضاء الإضافيين ممثلي عن الإدارة يكون من الموظفين وحسب القرار تقوم السلطة المختصة بتعيين رئيس اللجنة من بين الأعضاء ممثلي الإدارة دائمين وفق المادة 03 منه ويتم إنشاء وتجديد اللجنة بمقرر تصدره الإدارة.²

ثانياً : مباشرة الإجراءات التأديبية

ألزم المشرع السلطة المختصة من خلال المرسوم الرئاسي رقم 308-07 بالإجراءات التالية: توقيف العون المتعاقد عن ممارسة الوظيفة وهو إجراء تحفظي يخوله القانون للسلطة الإدارية حسب سلطتها التقديرية ابتداء من تاريخ الكشف عن الخطأ المهني، كما يتم توقيفه فوار عن ممارسة المهام في حالة المتابعة الجزائية إلى غاية صدور الحكم النهائي في حالة التوقيف لا يتقاضى أجراً باستثناء المنح ذات الطابع العائلية.³

* إعداد تقرير مفصل حول الأخطاء المهنية والتجاوزات التي ارتكبتها المتعاقد، يرسل التقرير من طرف الإدارة إلى اللجنة المتساوية الأعضاء.

¹- المادة 67 من المرسوم الرئاسي 308/07 .

²- القرار المؤرخ في 2008/07/19 الصادر عن المدير العام للوظيفة العمومية، المحددة لتشكيل اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفية تعيين أعضاءها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 92

³- المادة 67 من المرسوم الرئاسي 308/07 .

* تبليغ العون المتعاقد بالأخطاء المنسوبة إليه والاطلاع على ملفه التأديبي في أجل سبعة أيام من تحريك الدعوة التأديبية.

* يبلغ العون المتعاقد بتاريخ مثوله أمام اللجنة عن طريق رسالة موسى عليها مع وصل استلام قبل خمسة عشر يوم على الأقل حسب المادة 18 و 13 من القرار سالف الذكر، أن استدعاء المتعاقد للمثول أمام اللجنة لا يمكن أن يتجاوز عشرون يوم ابتداء من معاينة الخطأ.¹

ثالثا: الضمانات التأديبية للأعوان المتعاقدين

للعون المتعاقد ضمانات كفلها له القانون من أجل الدفاع عن نفسه لضمان شرعية وعدالة القرار الصادر عن اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي والتي يحق المطالبة بها قبل المثول كمدان أمام اللجنة وتتمثل في:

1- تبليغ العون المتعاقد بالأخطاء المنسوبة له في الآجال القانونية:

حق الاطلاع على ملفه التأديبي حتى يكون على علم بكافة الأدلة لضمان دفاع فعالا لنفسه.
2 -تبليغ العون المتعاقد بتاريخ مثوله أمام اللجنة الاستشارية في الآجال القانونية حتى يتسنى له المثول شخصيا إلا في حالة القوة القاهرة المبررة فيكلف من يقوم بمقامه في حدود ما يسمح به القانون.

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

4.يمكن المعني تقديم طعن إلى السلطة المخول لها التعيين أو إلى القضاء الإداري في حالة العقوبات الخطيرة المسلطة من طرف اللجنة.²

¹ - المواد 13-14-15-16 من القرار المؤرخ في 2008/07/19.

² -فرحات بوقابة، نظام التعاقد في ظل الأمر 03-06 المرجع السابق، ص53.

المطلب الثاني: نهاية المسار المهني للأعوان المتعاقدين:

علاقة العمل التي تربط المتعاقد مع الإدارة المستخدمة محكومة بالنهاية لتخلف عنصر الديمومة الذي يشكل أحد الفوارق الجوهرية بين مناصب التعاقد والوظيفة العامة وقد بين المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المنظم للموضوع محل الطرح كيفيات نهاية العقد بالنسبة للعون المتعاقد سواء بإرادته أو بدونها وتختلف طرق النهاية من إستقالة إلى الوفاة إلى النهاية العادية للعقد إلى التقاعد والفسخ وقد أدرجنا كيفيات نهاية النشاط من خلال هذا المطلب إلى فرعين فرع أول يتضمن النهاية العادية للعقد والفرع الثاني لنهاية الغير عادية للعقد.

الفرع الأول: النهاية العادية لعقد الأعوان المتعاقدين

ونقصد بالنهاية العادية للنشاط بالنسبة للعون المتعاقد هو النهاية المنتظرة لأي عقد والتي تنتهي بها أغلبية العقود المبرمة بين المتعاقد والإدارات العمومية وتشكل حالة شاذة أو الأمر الغريب وهي كل الشكل التالي:

أولاً: نهاية العقد

لم يشر المشرع في إطار الوظيفة العمومية إلى انتهاء عقد العمل محددة المدة بانتهاء الفترة الزمنية المحددة في العقد مثلما فعل في قانون علاقات العمل بل اكتفى بذكر انتهاء علاقة العمل المبينة على التعاقد بانتهاء العقد.

يمكن ربط هذه الحالة ؛ أي انتهاء العقد بحالات أخرى كنهاية مدته أو العمل محل العقد أو عودة الموظف المستخلف إلى منصب عمله بعد فترة غياب قانونية، وبالتالي لا مجال لبقاء العون المتعاقد يشغل نفس المنصب أو يقوم بنفس الأعمال المتعلقة به، كما يمكن أن تنتهي علاقة العمل المحددة المدة عن الإعلان عن نتائج مسابقة التوظيف أو عند إنشاء سلك جديد للموظفين، حيث يفسخ عقد الشغل محددة المدة للعون المتعاقد بمجرد التوقيع على محضر التنصيب للمنصب الجديد الدائم سواء من طرفه في حالة نجاحه في المسابقة أو من

طرف مترشح آخر مما يضعه في الحالة الأولى في حالة نظامية بعدما كان في حالة تعاقدية.¹

-ثانيا: الوفاة

تعتبر الوفاة قدرا محتوما بالنسبة للموظف العام باعتباره بشرا وتطاله الموت كغيره من البشر، وتعتبر الوفاة سببا من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بين المتعاقد والإدارة المستخدمة أيا كان السبب سواء تمت خارج موقع العمل أو أثناء أوقات العمل أو على أثر حادث وغير ذلك من الحالات وقد ورد ذكرها كحالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بموجب المادة 69 من المرسوم الرئاسي 07-308 .

الوفاة يثبتها أهل الخبرة بموجب وثيقة رسمية ثم تدون في سجلات الحالة المدنية حسب ما يقره القانون.²

ثالثا: التقاعد

لقد اعتبر المشرع التقاعد حقا من حقوق العون المتعاقد وذلك بموجب أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 وبالتالي فبمجرد استفادة العون من هذا الحق يتم إنهاء عقده بطريقة تلقائية وفق أحكام المادة 69 من المرسوم رقم 07-308 ينصها على "أنه ينتهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل...التقاعد."³

وحتى يتحقق الشرط لفسخ العقد لابد من أن يتوفر في المتعاقد الشروط القانونية التي جاء بها القانون 15-16 المتعلق بالتقاعد والذي نص أساسا على:⁴

¹- خدوج بلقاسمي، المرجع السابق، ص49.

²- المراسلة رقم 17796 المؤرخة في 14 ديسمبر 2015 للإجراءات الواجب اتخاذها اتجاه الأعوان المتعاقدين المدعويين لأداة الخدمة الوطنية.

³- المراسلة رقم 10896 المؤرخة في 11 نوفمبر 2013 الصادرة عن المديرية العامة حول الإحالة على العطلة المرضية طويلة المدى للأعوان المتعاقدين .

⁴-عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص169.

- أن يبلغ الرجل 60 سنة والمرأة 55 سنة إذا طلبت التقاعد في هذا السن مع أحقية المواصلة حسب رغبتها إلى غاية 60 سنة.

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

الفرع الثاني: النهاية الغير العادية للعقد

في إطار العلاقة التعاقدية التي تربط المتعاقد والإدارة وتزامنا مع ممارسة نشاطه يمكن أن يطرأ أمر غير متوقع يؤدي إلى نهاية العقد سواء من جانب المتعاقد بالاستقالة أو من جانب الإدارة بالتسريح أو الفسخ خلافا لما هو معتاد بصفة عامة.

أولا: الاستقالة:

هي عملية إرادية يثيرها الموظف أو المتعاقد بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة فيها بقرار إداري الصادر بقبول هذا الطلب فالمتعاقد الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك العمل قبل بلوغ سن الإحالة على التقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة.²

لهذا نجد المشرع قد استخدم لفظ الاستقالة المقبولة قانونا وحتى تكون سببا لنهاية العقد أرفها المشرع بشروط من خلال المرسوم رقم 308-07 التي اشترطت:
- للعون المتعاقد الحرية في أي وقت تقديم استقالته شريطة أن يسبقها إشعار مسبق مدته 10 أيام (عشرة أيام) .

- يمنع على العون في هذه الفترة ترك منصبه وممارسة نشاطه و أداء مهامه بصفة عادية لتجنب أي خلل في عمل الإدارة قد يخلفه فراغ المنصب إلى غاية صدور القرار بالقبول ولهذا يوضع حد للعقد بين الإدارة والعون المتعاقد³ .

¹- المادة 69 من المرسوم، 308/07، مرجع سابق.

²- القانون 15-16 المتعلق بنظام التعاقد، المرجع السابق.

³- المادة 70 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07، المرجع السابق .

-ثانيا: التسريح مع الإشعار المسبق والتعويض

- وهي صلاحية إنهاء العقد بالإرادة أو المؤسسة المستخدمة تتم في إطار القانون لضمان حق الطرف الآخر وعدم تعسف الإدارة ولهذا ربطها المشرع بإجراءات محددة من خلال المادة 71 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07 وجاء فيها بأنه يتعين على الإدارة تقديم إشعار مسبق مدته شهر واحد.

-في حالة التسريح يجب أن يستفيد العون من تعويض بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي من كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة.
-الملاحظ أن التسريح بالنسبة للعون يختلف عن التسريح بالنسبة للموظف بحيث تسريح الموظف يعتبر عقوبة تأديبية خالصة دون تعويض عكس الحال بالنسبة للعون¹.

ثالثا: فسخ العقد

يعتبر فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض غالبا إجراء تأديبي وخطير يطبق على العون المتعاقد في حالة ارتكابه خطأ مهني تترجمه اللجنة التأديبية بأنه جسيم حسب إرادتها وقناعتها المنفردة عملا بنص المادة 60 و 61 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07² وعليه يتم إنهاء العلاقة التعاقدية ويتم اللجوء لإجراء فسخ العقد في الحالات التالية: في حالة ارتكاب العون خطأ جسيم وتم تقرير هذه العقوبة بعد مثول العون أمام اللجنة الاستشارية متساوية الأعضاء.

- حالة تغييب العون المتعاقد مدة 6 أيام متتالية دون تقديم مبرر مقبول.
 - في حالة ما إذا كانت الفترة التجريبية غير مجددة.
 - في حالة ما إذا كان التحقيق الإداري سلبي.
- وبالتالي فسخ العقد ونهايته³.

¹-المادة 71 من المرسوم، 308/07 ، المرجع السابق .

²- المادة 70 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 ، المرجع السابق.

³- المادة 22 القرار المتضمن تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان .

خلاصة الفصل :

نستخلص من خلال هذا الفصل أن للعون المتعاقد حقوق يتمتع بها في مقابل ذلك عليه واجبات في إطار التشريع المعمول به ، و يعد النظام التأديبي جزء لا يتجزء من الوظيفة العامة، فهو ذو أهمية بالغة لما يحققه من التوازن بين فعالية الإدارة في أداء السير الحسن للمرافق العامة و بين حماية العون المتعاقد تأديبيا حتى لا يخرج خارج دائرة النظام القانوني.

خاتمة

خاتمة:

إن الحياة المهنية و الوظيفة ، التي يستند عليها النظام القانوني للمتعاقدین من المسائل المعقدة بحيث جرت العادة على طرح نظام المهنة الذي يخضع في الأساس لمنطق قانوني محدد على انه يشجع على الاستمرارية والديمومة كركائز تقوم عليهما الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة، خلافا للنظام القائم على البنية المفتوحة للوظيفة العمومية الذي تحكمه اعتبارات أخرى أكثر عملية تشجيع المرونة و المنافسة في التسيير.

نتج مفهوم نظام التعاقد كآلية لسد حاجيات المؤسسات الإدارية من المتعاقدین إلا أنه يبقى استثناء في ظل اعتماد المشرع على التوظيف كأصل عام ومن خلال دراستنا للنظام التعاقد توصلنا لمختلف النتائج وهي:

- إن صفة السلطة العامة التي تكتسبها الإدارة في مواجهة العون المتعاقد بخصوص العقد تمكنها من تعديل بنود العقد وانهاؤه بإرادتها المنفردة.
 - إن تبنى المشرع الجزائري لنظام التعاقد أو الاعتماد عليه لتلبية حاجيات المؤسسات العمومية في مختلف القطاعات لتحقيق السير الحسن لها.
 - يضمن نظام التعاقد توفر الكفاءات والإطارات في خدمة المؤسسة مما يضمن خدمات نوعية وسير حسن دون حواجز قانونية.
 - يلزم النظام القانوني للقطاع العام خضوع الأعوان المتعاقدین إلى نفس واجبات الموظفين غير أنهم لا يخضعون لنفس الحقوق .
 - لا بد من تصنيف الأخطاء المهنية على غرار الطريقة المعمول بها مع الموظفين واعادة النظر في العقوبات التأديبية.
- أما عن حديثنا عن التوصيات المستخلصة من الدراسة التي يمكن الخروج بالآتي:

- العمل على إزالة الفوارق بين الموظفين الدائمين و المؤقتين المتعاقدين أو حصرها في أضيق الحدود تحقيقا للصالح العام بخلق نوع من التجانس و الوحدة في التنظيم الوظيفي.
- تطبيق مبدأ المساواة يخلق نوع من الارتياح يترك أثره على أداء الموظفين و جذب الكفاءات الوظيفية, و يضمن شغل الوظائف الشاغرة بعناصر أفضل من العاملين.
- تولي الوظائف العامة ليس من الحقوق السياسية بحق الترشح أو الانتخاب فلا داعي للترفة بين أجانب المتعاقدين و المواطنين الموظفين الدائمين.
- زيادة المرتبات مع تزايد سنوات الخبرة و الأقدمية في الوظيفة.
- يجب أن تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة,و ألا تتطوي على أي تفریق بين العمال كالتفريق بسبب الجنس أو الأصل العنصري أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي.
- ينظم تشريع كل دولة تشغيل العمال الذين هم من مواطني الدول و البلاد العربية.
- ضبط القواعد المتعلقة بإعادة إدماج الموظفين الملحقين إن أمكن.
- تدقيق مقتضيات تحديد مجال الاستثناء من قاعدة المنع من مزاولة الموظف لنشاط يدر عليه دخلا.
- أن تركز منظومة الأجور على الإستحقاق و المردودية و على أداء الراتب للأعوان على أساس العمل المنجز فعلا و ليس على أساس موقعه في الوظيفة.
- التوظيف التعاقدی ينعكس سلبا على استقرار العون الإجتماعي, المهني و النفسي و لذلك تأثيرعلى المردودية و الجودة.
- حصر التعاقد مع المتعاقدين في أضيق مجال لما يسببه من حرمان المتخرجين الجدد من فرص التوظيف عن طريق التعاقد.

- تحويل عقد التوظيف محدد المدة إذا جدد أكثر من مرتين إلى عقد غير محدد المدة.
- إجراء تقييم على الأداء الوظيفي للمتعاقدين في العقود غير محددة المدة لضمان إستمرار الكفاءة بدل الخمول بسبب الإطمئنان لإستمرارية الوظيفة لمدة غير محددة.

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: المصادر.

1- القرآن الكريم .

2- النصوص القانونية .

القوانين:

1- الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15/12/1970 المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27/02/2005 المتضمن قانون الجنسية.

2- قانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل جريدة رسمية عدد 32 رقم 15 القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بنظام التعاقد المعدل والمتمم.

الأوامر:

1- الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية العمومية.

التنظيمات:

1- المرسوم الرئاسي رقم 68-167 المنظم بكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين.

2- المرسوم التنفيذي رقم 68/67 المؤرخ في 36 جانفي 1667 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب.

3- القرار المؤرخ في ،36/68/1667 الصادر عن المدير العام للوظيفة العمومية، المحددة لتشكيل اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفية تعيين أعضائها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 61.

4- تعليمة رئيس الحكومة رقم 9 المؤرخة في 9 ماي 1667 المعدلة لتعليمة رقم 61 المؤرخة في 18 جانفي 3668 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصيغة مسبقة للتوظيف.

ثانيا : المراجع :

الكتب العامة :

1. د/ أحمية سليمان ، النظام القانوني لعلا العمل في التشريع الجزائري
2. د/ سعد نواف العنزي ، حقوق وواجبات الموظف ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر .
3. د/ محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها و قضاء ج 1، النظرية العامة للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 1969.
4. د/ عبد الحميد كمال حشيش ، دراسات في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر . 1977.
5. د/- عبد الله طلبة ، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر ، المطبعة الجديدة ، دمشق ، سوريا ، 1983.
6. د/ عبد القادر الشخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 1983 .
7. د/ عمار بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986
8. د/ عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، دار هومة ، الجزائر ، الجزائر ، 1988
9. د/ السعيد بو الشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر ، 66-133 دم.ج الجزائر، 1991 .
10. د/- فوزي حبيش ، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 1991 .
11. د/- علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2002.

12. د/- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
13. د/- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الحسور للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى ، 2010.
14. د/ طربيت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، 2012 .
15. د/ ماجد راغب الحلو القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر، 2012
16. د/- محمد أنس قاسم - مذكرات في الوظيفة العامة - ديوان المطبوعات الجامعية -الجزائرية، الطبعة الثانية، 2015.
17. د/- لفته هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط الأولى، بيروت لبنان، 2015 .

البحوث العلمية :

المذكرات:

- 1- حميد شاوش ، الحقوق المالية للموظف في الجزائر ، أطروحة دكتوراء ، جامعة باجي مختار عنابة، 2016-2017 .
- 2- فغول محفوظ، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية شهادة ماجستير في القانون، كلية الحقوق في العلوم السياسية، جامعة الجزائر 01، 2017 .
- 3- هونني عمار، النظام القانوني للمتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكر لينيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة أم البواقي، 2015.
- 4- بوقابة فرحات، نظام التعاقد في ظل الامر 03/06 مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق بوداود جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2017-2018 .

- 5- روبي محمد، النظام التعاقدى وتطبيقاته في نظافة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون كلية الحقوق محمد بوضياف المسيلة 2017-2018 .
- 6- عماري عبد العزيز، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013-2014 .
- مراجع باللغة الإنجليزية :

*Les ouvrages

- 01- Bischoff , qu'est-ce qu'un fonctionnaire ? fonction publique et contrat Sirey , paris , France.
- 02- David ruzier , les agent des personnes publique et les salaries en droit français , L G D J 1961.
- 03- Gérard CONAC, la fonction publique aux états unis, Armand Colin, paris, France , 1985.
- 04- Gérard timsit , la fonction publique algérienne en 1966 , R.A.S.J.P , septembre 1966.
- 05- Jean-Marie Auby , Jean-Bernard Auby , droit de la fonction publique , état collectivités locales hôpitaux , 3eme édition , Dalloz , 1997
- 06- Jean-Louis moreau, la fonction publique, principes généraux, L.G.D.G, paris, 1987.
- 07- p/ J-pélissier , droit social – le renouvellement des contrats de travail à durée déterminée – périodique n 9-10 , 1980.
- 08- Jean-François la chaume , la fonction publique , 3eme édition .
- 09- Léon Duguit , traité de droit constitutionnel , 3ème édition , tome II , ancienne librairie fontemoing et Cie , paris , France , 1927.
- 10- lagerrière , traité de la juridiction administrative , 2ème édition t.i , berger levrault , paris , France , 1901
- 11- lagerrière , traité de la juridiction administrative , 2ème édition t.i , berger levrault , paris , France , 1901.
- 12- Mourice hauriou , précis de droit administratif et de droit public

général , 4ème édition , librairie de la société du recueil général des lois et des arrêts , paris , France , 1900.

13- M. long – P.weil – G. braibant – p. delvolvé – B. genevois , les grands arrêts de la jurisprudence administratives , 12ème édition , Dalloz , paris , France , 1999.

الملخص:

في كل دولة في العالم يختلف النظام القانوني ، فكل منها تنتقي النظام الذي يتماشى وتوجهاتها السياسية والاقتصادية ووضعها الاجتماعي. والجزائر غداة استقلالها وتأسيسها كدولة قائمة بذاتها، تبنت النظام المغلق للوظيفة العمومية ، إلى غاية صدور الأمر 66-133 الذي أدرج النظام التعاقد كأحد صور النظام المفتوح وأعتبره آلية للتوظيف في الإدارات والمؤسسات العمومية وتواصل العمل به في الأمر 06-03 الذي أبقى على نظام التعاقد من خلال أنظمة العمل الأخرى التي تتجسد في حالات القيام بنشاطات الحفظ والصيانة والخدمات أو لإنذار أعمال الخبرة أو الدراسة ، وفور توقيع العقد يكتسب المتعاقد حقوق وواجبات التي يتضمنها المرسوم الرئاسي 07-308 في حالة ارتكابه أخطاء مهنية يخضع للنظام التأديبي المنصوص عليه في المادة 60 من المرسوم السالف الذكر وقد يصل الأمر إلى فسخ العقد.

الكلمات المفتاحية: النظام القانوني ، المتعاقد ، المؤسسات العمومية.

Abstract

In every country in the world the legal system differs, for each country selects the system that is in line with its political, economic and social position. And Algeria, after its independence and establishment as a stand-alone state, adopted the closed system for public office, until the issuance of the order 66-133, which included the contracting system as one of the forms of the open system and considered it a mechanism for employment in public administrations and institutions, and it continues to work with it in Ordinance 06-03 Whoever maintains the contracting system through other work systems that are embodied in cases of preservation, maintenance and service activities or to warn the work of expertise or study, and upon signing the contract, the contractor acquires the rights and duties contained in Presidential Decree 07-308 in the event of committing professional mistakes, he is subject to the disciplinary system stipulated. In Article 60 of the aforementioned decree, the matter may reach termination of the contract.

Keywords: legal system – contractor - public institutions,

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
/	قائمة المختصرات
/	Abstract
7	المقدمة
الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للعون المتعاقد وعلاقته بالإدارة	
13	تمهيد
14	المبحث الأول: ماهية العون المتعاقد
15	المطلب الأول: تعريف العون المتعاقد
15	الفرع الأول: في الوظيفة العمومية
16	الفرع الثاني: في المؤسسات العمومية
17	المطلب الثاني: تعريف الموظف
17	الفرع الأول: المفهوم التشريعي للموظف
18	الفرع الثاني: المفهوم الفقهي والقضائي للموظف العام
20	المبحث الثاني: علاقة العون المتعاقد بالإدارة وموقف المشرع الجزائري منها
20	المطلب الأول: موقف الفقه والقضاء من تكييف علاقة العون المتعاقد بالإدارة
20	الفرع الأول: موقف الفقه من تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة
29	الفرع الثاني: موقف القضاء من تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة
30	المطلب الثاني: موقف المشرع من تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة
30	الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري من علاقة العون المتعاقد بالإدارة
32	الفرع الثاني: موقف المشرع الفرنسي من تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة
36	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: النظام القانوني للعون المتعاقد	
38	تمهيد
39	المبحث الأول: المسار المهني للمتعاقد
39	المطلب الأول: شروط توظيف الاعوان وإجراءاته
39	الفرع الأول: شروط توظيف الأعوان المتعاقدين
42	الفرع الثاني: إجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين
45	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين
45	الفرع الأول: حقوق المتعاقدين
47	الفرع الثاني: واجبات المتعاقدين
48	المبحث الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد ونهاية مساره المهني

49	المطلب الأول: النظام التأديبي للـعون المتعاقد
49	الفرع الأول: العقوبات التأديبية
50	الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية
53	المطلب الثاني: نهاية المسار المهني للأعوان المتعاقدين
53	الفرع الأول: النهاية العادية لعقد الأعوان المتعاقدين
55	الفرع الثاني: النهاية الغير العادية للعقد
57	خلاصة الفصل
59	الخاتمة
-	قائمة المراجع
-	الملخص
-	فهرس المحتويات