



جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



التمييز بين الموظف العمومي والعون المتعاقد

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:

لشقر مبروك

من إعداد الطالبين:

- بوشعالة يوسف
- بوشعالة شيماء

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة العلمية	اسم ولقب الاستاذ
-------	---------	----------------	------------------

نوقشت بتاريخ:/...../2024م

السنة الجامعية: 1444-1445هـ/2023-2024



جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



التمييز بين الموظف العمومي والعون المتعاقد

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:

لشقر مبروك

من إعداد الطالبين:

- بوشعالة يوسف
- بوشعالة شيماء

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة العلمية	إسم ولقب الأساتذة
رئيسا	غرداية	دكتور	خنان أنور
مشرف ومقرر	غرداية	دكتور	لشقر مبروك
مناقشا	غرداية	دكتور	بوحميدة عبد الكريم

نوقشت بتاريخ:12...../.....06...../2024م

السنة الجامعية: 1444-1445هـ/2023-2024



شكر و تقدير

يقال مهما طالّت الرحلة لابد من الوصول ولكل بداية نهاية و لهذا الغرض نتقدم

بالحمد و الشكر لله سبحانه تعالى لمنه و كرمه على إتمام هذه المذكرة .

كما نقف وقفة إحترام و تقدير و نتقدم بجزيل الشكر و العرفان للأستاذ الفاضل لشقر

مبروك على جهوده المبذولة في هذا العمل من خلال إرشاداته و توجيهاته و قبوله

الإشراف على هذه المذكرة ولى جميع الأساتذة قسم الحقوق .

و أخيراً أشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على وصولنا لهذه الدرجة من

العلم و المعرفة وكل من أسدى إلينا معروفا و لو بكلمة طيبة .

الإهداء

بسم الله و الصلاة و السلام على من لا نبي بعده

اللهم لك الحمد حتى ترضى و لك الحمد بعد الرضى و لك الحمد إذا رضيت

أما بعد أهدي ثمرة جهدي و باكورة عملي إلى الوالدين الكريمين الذين سهرأ على راحتي و تربيتي

، ولهما الفضل كله بعد الله في كل ما وصلت إليه من إنجازات و أشواط مقطوعة في مسيرتي الدراسية إلى والدي العزيز، الذي لا تمر عليه لحظة واحدة إلا و فكر في رؤية فلذات كبده في قمة النجاح ، و أدعو الله أن يطيل في عمره .

إلى والدي العزيزة ،التي تحملت معي و صبرت على شقائي و قاسمتني حلو الحياة و مرها

،و التي لم تفارقني دعواتها بالنجاح و إكمال المسيرة الدراسية، فأدعوا الله أن يحفظها لي و يطيل في عمرها .

كما أهدي هذا المجهود إلى جدتاي أطال الله في عمرهما اللتين لم تبخلا علي بالدعاء .

إلى إخواني الذين قاسموني دموع الوالدين و حنائهما كل واحد بإسمه و إلى البراعم غيث و فؤاد و عماد و جنى

إلى زملائي و أصدقائي و أحبائي داخل الجامعة و خارجها

لكم جميعا أهدي ثمرة جهدي هذا

يوسف و شيماء

قائمة المختصرات:

الجريدة الرسمية الجزائرية : ج.ر.ج

الصفحة : ص

الطبعة : ط

الجزء : ج

ديوان المطبوعات الجامعية : د.م.ج

مقدمة

تعتبر الوظيفة أساس تطور أي دولة في العالم بها تبرز إمكانياتها المادية والبشرية عبر أنشطة تحددتها وتنظمها الدولة على حسب منظورها، فالجزائر كغيرها من الدول تسعى بكل الطرق المادية لتكفلها بجهاز إداري يقوم بإسمها، ولممارسة مختلف الأنشطة والمهام المستتدة إليه من أجل إشباع حاجات المواطنين وضمان إستقرار المرافق العامة ومن البديهي أنه من يقوم بهذه الأعباء أشخاص طبيعيين يتولون هذه الأنشطة بمختلف أنواعها، لذلك نجد جل دساتير العالم تكفل هذا الحق لكافة المواطنين للالتحاق بالوظائف على قدم المساواة، وذلك لما تكسبه الوظيفة العامة في وقتنا الحاضر من مكانة مرموقة ضمن التشكيلة الهيكلية للمجموعة الوطنية باعتبارها الأداة التي تمارس الحكومة سلطتها من خلالها، وبذلك ينتج عنه خلق نظام يتكيف مع مقتضيات العصرنة.

ونذكر أن الوظيفة العامة أسلوب متبع من طرف جميع دول العالم لتسيير وإدارة شؤونها العامة وذلك من خلال نظامين رئيسيين هما النظام الموضوعي والنظام الشخصي حيث يقوم الأول على الوظيفة ذاتها باعتبارها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات دون تسليط الضوء على شاغل الوظيفة، أما الثاني يركز على الشخص نفسه لما يحمله من مؤهلات وقدرات شخصية ومركزه الوظيفي وأقدميته .

وإنطلاقاً من هنا يعتبر الموظف العمومي الركيزة الأساسية في نظام الوظيفة العامة، ويظهر ذلك من خلال الكم الكبير لهم ومن أهم الشرائح التي لها وزنها وثقلها تكون متواجدة في جميع المستويات وعلى كل الأصعدة المركزية والمحلية .

كما أن الإدارة العامة تلجأ في تسييرها للمرافق العامة إلى الإستعانة بالأفراد وهي تسلك سبلاً مختلفة، فالغالب أن يكون التغيير بقرارات فردية وحينئذ يوجد الفرد في مركز نظامي يسمى موظفاً، ولكن للإدارة أن تلجأ في حدود معينة إلى التعاقدية المتمثل في العون أو الموظف المتعاقد وهو الشخص الذي لا ينخرط في إحدى

الوظائف العامة الدائمة نظرا لكثرة الموظفين المتعاقدين في الجزائر نتيجة الفراغ الإداري الذي حدث غزاة الإستقلال، مع عدم توافر شروط التعيين في الوظائف الدائمة فقد نظم المشرع نظام التعاقد في الوظيفة العامة والذي يكون المتعاقد يشتغل بوظيفة مؤقتة أو وظيفة دائمة بعقد مؤقت .

ومن خلال دراستنا نسلط الضوء على طبيعة عمل الموظف العمومي والموظف المتعاقد وشروط إكتساب صفة الموظف من حقوق وواجبات مرورا بالإطار القانوني وآثار التمييز بينهما .

وفي إطار مما سبق يمكننا صياغة إشكالية هذه الدراسة كما يلي :

إلى أي مدى تمكن المشرع الجزائري من التمييز بين أحكام الموظف العمومي والمتعاقد مع الإدارة ؟

وتتفرع هذه الإشكالية على تساؤلات فرعية :

1. ماهي القواعد المنظمة لعمل الموظف العمومي؟
2. أين تكمن طبيعة العلاقة بين الموظف العمومي والإداري ؟
3. فيما تتمثل شروط إكتساب صفة الموظف العمومي ؟
4. ماهي آثار التمييز بين الموظف العمومي والمتعاقد مع الإدارة ؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية والتساؤلات الفرعية فقد إنتهجنا بذلك منهجا وصفيا تحليلي الذي يتماشى مع طبيعة دراستنا، حيث أن المنهج الوصفي يناسب الدراسات القانونية التي تهدف إلى معرفة موقف المشرع الجزائري من بعض المسائل، والذي يعتبر أيضا أكثر المناهج إعتادا عند تحليل النصوص القانونية التي عالجت موضوع محل الدراسة .

بغرض الإجابة على الإشكالية المشار إليها قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين. الفصل الأول بعنوان القواعد المنظمة لعمل الموظف العمومي قسمة إلى مبحثين المبحث الأول طبيعة عمل الموظف العمومي وقسم بدوره إلى مطلبين الإطار المفاهيمي للموظف العمومي، والمطلب الثاني طبيعة العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة .

والمبحث الثاني يتعلق ب الإطار القانوني للعون المتعاقد قسم لمطلبين أولاً مفهوم العون المتعاقد و المطلب الثاني طبيعة علاقة العون المتعاقد بالإدارة .

الفصل الثاني الآثار المترتبة على التمييز بين الموظف العمومي والمتعاقد مع الإدارة وقسم كذلك لمبحثين : الأول آثار التمييز الموظف العمومي وقسم لثلاث مطالب أولاً من حيث القانون الواجب التطبيق وثانياً من حيث الرابطة القانونية التي تستمد منها الحقوق والواجبات ثالثاً من حيث الحماية والقضاء المختص في فصل النزاعات ، المبحث الثاني آثار التمييز بالنسبة للمتعاقد وقسم كذلك لثلاث مطالب الأول : من حيث الإطار القانوني الثاني من حيث انعقاد علاقة العمل وثالثاً من حيث كيفية تحديد الأجر والإختصاص القضائي .

وتعود أهمية الموضوع إلى أهمية نظرية وأخرى تطبيقية، حيث تتمثل الأهمية النظرية في الإحاطة والإلمام بمختلف جوانب الدراسة من نصوص قانونية وجوانب فقهية، أما الأهمية التطبيقية تتمثل الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري والكفيلة ببيان إجراءات وشكليات إلتحاق الأعوان المتعاقدين بالوظيفة العمومية من أجل ضمان ممارسة المهام والصلاحيات المرتبطة بهذه الوظيفة

وتعود مبررات اختيار هذا الموضوع إلى مبررات موضوعية وأخرى ذاتية، حيث تتمثل المبررات الموضوعية في كون موضوع الدراسة من موضوعات التنظيم الإداري التي يهتم بدراستها القانون الإداري، أما المبررات الذاتية لإختيار الموضوع تتمثل في رغبتها في إماطة اللبس عن عديد القوانين التي يجهلها الأعوان المتعاقدين والتي يبنى عليها مساهم المهني وإبراز الشكليات لعمليات التوظيف و إظهار الأسس التي تقوم عليها العلاقة الوظيفية بين المستخدم والجهة المستخدمة .

ولقد تم الإعتماد على المنهج التحليلي الذي ظهر من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع، فضلا عن المنهج المقارن الذي برز من خلال الإشارة إلى بعض النصوص القانونية .

لا يكاد يخلو أي عمل أو بحث من الصعوبات والعوائق ومن بين أهم الصعوبات التي واجهتنا نذكر منها مايلي :

- نقص المراجع المتعلقة بموضوعنا
- عدم الإمكانية الإعتماد على المراجع الأجنبية نظرا للخصوصية التي يتميز بها الموضوع لدى كانت معظم المراجع نصوص

الفصل الأول

تمهيد :

من المسلم به ان الدولة باعتبارها شخص معنوي عام لا يستطيع ان يقوم بأعباء تسيير اجهزتها الادارية الا عن طريق اشخاص طبيعيين يمثلونها ويقومون بممارسة المهام الموكلة اليهم هؤلاء الاشخاص يطلق عليهم الموظفون العموميون وعليه لقد اصبح الموظف العام هو الجهة المنفذة لسياسية الدولة ، فنجد بجانبهم الأعوان المتعاقدون، وقد تلجا الادارة في مجالات محدد ولأسباب تقنية ومالية للاستعانة بأعوان المتعاقدين بغرض تلبية الحاجات العامة والقيان بسائر الاعمال المنوط بها ، ورغم ان الاصل في مجال التوظيف في نطاق الوظيفة العامة هو مبدا دائميه للحفاظ على استقرار الوظيفة وضمان مبدا استمرار المرفق العام، من خلال هذا الفصل سنتعرض في المبحث الاول الى طبيعة عمل الموظف العمومي، ثم سنتطرق في المبحث الثاني الى الاطار القانوني للمتعاقد مع الإدارة.

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

المبحث الأول: طبيعة عمل الموظف العموميت فسدت هـ

الموظف العمومي هو مرآة لدولة ،فاذا صلح صلحت الدولة ، واذا فسدت فسدت هي الاخرى ، وهي ايضا راسها المفكر وساعدها المنفذ ،وقد تزايد عدد الموظفين العموميين بالقدر الذي يكون كافيا لتلبية مختلف الحاجيات العامة بالفاعلية المطلوبة ،قالموظف العمومي يحضى باهمية كبيرة في جميع الدول وهذا نظرا للدور الحساس الذي يلعبه في تجسيد المخططات التنموية المسطرة من طرف الدولة ،ماجعله يحاط بضمانات ويمنح حقوقا ،ويكلف بواجبات والتزامات تجعله متميوا عن غيره من العاملين في القطاعات الاخرى .¹ وهذا ما سنوضحه من خلال (المطلب الأول)، وتعريف الموظف العمومي (المطلب الثاني)، ضمانات وحقوق وواجبات الموظف العمومي (المطلب الثالث) الوضعيات القانونية للموظف العمومي.

المطلب الأول: الاطار المفاهيمي للموظف العمومي

أثار تعريف الموظف العام والوظيفة العامة الكثير من التساؤلات يرى البعض ان اصطلاح الموظف العام اسبق من اصطلاح الوظيفة العامة باعتبار ان الوظيفة تعني الدولة باسرها منظورا اليها من جانب نشاطها الاداري، بينما ي ذهب راي اخر ننتفق معه انهما مفهومان متلازمان ولأيمكن القول بوجود أيا منهما دون التسليم بوجود الاخر فليوجد موظف عام دون وجود نشاط اداري بالعمل الوظيفي وكذلك لا يمكن ان يتم النشاط الاداري الا بواسطة الموظف العام.

ان تحديد مفهوم الموظف واستبعاد طوائف الموظفين الاخرى التي تقترب أوضاعها القانونية من أوضاع الموظفين العموميين هو أمر لا غنى عنه لضبط مجال الدراسة،

¹ - تيشان سلوى ، اثار التوظيف العمومي على طفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية ،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادى الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المنظمات ،كلية العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المنظمات ،كلية العلةم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة امحمد بوقرة بومرداس ،السنة الجامعية 2010/2009.

ويتميز مفهوم الموظف العمومي في فكر القانون الإداري والقضاء الإداري بدايته خاصة تميزه عن باقي القوانين الأخرى من حيث الميل الى التضييق من هذا المفهوم، ويتطلب توافر شروط معينة في الموظف حتى يمكن إعتبره موظفا عاما وهي شروط تتطلبها باقي القوانين التي تتوسع مفهومها للموظف العام¹.

المطلب الثاني : مدلول الموظف العمومي

لقد تم تعريف الموظف العام على مستوى مختلف التوجيهات في الدول منها التشريعية والفقهية القضائية وسنذكرها فيما يلي:

الفرع الاول: التعريف الفقهي للموظف العمومي

عرفه الفقيه دوجي بأنه: " هو كل عمل يساهم بطريقة دائمة في تسيير مرفق عام إذا كانت الأعمال التي يقوم بها " .

هذا التعريف ركز على معيارين هما معيار الديمومة ومعيار طبيعة المرفق بكونه مرفق عام.

كما عرفه الفقيه روجي ريجوار بأنه " هو كل فرد يحصل على مراتب تلتزم الخزانة العامة بدفعه له مباشرة "، هذا التعريف ركز على معيار المرتب يكون يدفع مباشرة من الخزينة العمومية.

عرفه الفقيه العربي محمد فؤاد مهنة الموظف العام بأنه " هو الشخص الذي يعهد اليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريقة مباشرة بواسطة السلطات الادارية المركزية الاقليمية او المرفقية، هذا التعريف ركز على ثلاثة عناصر هي طبيعة المرفق وطريقة العمل ومعيار السلطة.

عرفه الفقيه الجزائري ميسوم صبيح بالقول: يضمن سير الادارة العامة اعوان لهم انظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع منهم للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف ولا يعرف بهذه الصفة الا الأشخاص الذين

¹ - خديجة شمس الدين، الاحكام الاجرائية الادارية لعزل الموظف العمومي، دراسة قانونية وفق التعديلات الجديدة لسنة 2017، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2017-2018، ص14.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبت فيها نهائياً: فهذا التعريف يرتكز على طبيعة المنصب وهي الديمومة والثبات فيه .

عرفه الفقيه احمد محيو "الموظفون هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي والدي يميز بانه قابل للتبديل بقانون جديد يطبق عليها اليا دون ان يخول لهم التمسك بالحقوق المكتسبة"، هذا التعريف يركز علاقة طبيعة علاقة العمل وهي ان تكون تنظيمية لائحية¹.

ومن خلال هذه التعريفات نصل الى تعريف جامع مانع للموظف العام وهو: كل عون عمومي معين بقرار في منصب دائم، مثبتا فيه، تابع لاحد المصالح الادارية للدولة أو أحد أشخاص القانون العام الاخرى".

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للموظف

عرفه المشرع الفرنسي في 1946 الموظف العام على أنه: "يسري على الاشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات السلم الرئاسي الكادر في احدى الإدارات المركزية بالدولة او في احدى الادارات الخارجية التابعة لها او في المؤسسات القومية"، وهو نفس المفهوم في 1959 و1983.

المشرع العراقي في قانون الوظيفة العامة سنة 1931: "كل شخص عهدت اليه وظيفة في الحكومة لقاء راتب يتقاضاه في الميزانية العامة والميزانية التابعة لأحكام التقاعد"، اما في القانون 14/لسنة 1991 المعدل، حيث اعتبر "كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة"، كما بقي نفس التعريف في سنة 1993 و1960.

أما المشرع الجزائري: في الأمر رقم 1933/66 على انه "يعتبر الموظفون الاشخاص المعينون في وظيفة دائمة والدين رسموا ا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الادارات المركزية التابعة للدولة وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الادارات والجمعيات المحلية وكذا المؤسسات والهيئات العامة

¹ - مصطفى بن عوة، محاضرات الوظيفة العامة مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر اداري، مقياس الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020-2021، ص 7-8.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

حسبت كفاءات تحديد المرسوم، اما الامر رقم 03/06 فقد نصت المادة 02 و03 من الامر على نطاق تطبيقه وتحدد في المادة 04 مفهومه إذ "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الاداري"¹.

الفرع الثالث: التعريف القضائي للموظف العمومي

مثلا حاول الفقه في عدد من الدول وضع تعريف جامع مانع للموظف العام، فقد حاول القضاء الاداري ايضا وضع تعريف للموظف العمومي وهو ما سيتم التطرق اليه ضمن هذا الفرع، ففي فرنسا قضى مجلس الدولة بان الموظف العام هو "كل شخص يعهد اليه وظيفة دائمة داخلية ضمن كادر الوظائف، وتتكون في خدمة مرفق عام".

ويظهر من مضمون هذا التعريف تبني مجلس الادولة الفرنسي ذات العناصر التي اعتمدها معظم فقهاء القانون الفرنسي في تحديد مدلول الموظف العام، كما ان المجلس المذكور يتطلب فوق ذلك لاعتبار الشخص موظفا عاما يجب ان يكون عاملا في مرفق عام اداري، اما المرفق العام الصناعية والتجارية فقد فرق بين عمالها وعد من يشغل منهم وظائف التوجيه والرئاسة والمحاسبة موظفين عامين، امعضهم فقد عددهم اجراء يخضعون للقانون الخاص ويختص بمحاكمتها القضاء المدني.

وفي مصر اتجهت المحكمة الادارية العليا الى انه ما لاعتبار الشخص موظفا عاما يجب ان يقوم بعمل دائم في خدمة مرفق عام، يدار بطريقة الاستغلال المباشر، عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق.

ومن الجدير بالذكر ان القضاء الاداري المصري على العكس من القضاء الاداري الفرنسي لا يفرق بين موظفي المرافق العامة الادارية وموظفي المرافق العامة الصناعية والتجارية، هبل عددهم جميعا موظفين عام.

¹ - عبد الكريم بن رمضان، الوظيفة العمومية على ضوء الامر رقم 03/06، محين مع المرسوم التنقيدين رقم 373/20، محاضرة مقدمة لطلبة السنة الثالثة ليسانس قانون عام، كلية الحقوق، جامعة غرداية، 2021-2022، ص4.

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

اما في القضاء الاداري الجزائري فنجد حكم الغرفة الادارية للمحكمة العليا في القضية رقم 26875 ليوم 10/07/1982 قد منحت صفة الموظف العمومي لعون متعاقد بالسفارة الجزائرية ، لا يخرج عن احكام مجلس الدولة الفرنسي ، حيث ان الاركان التي حددها مجلس الدولة الفرنسي هي نفس الاركان التي نصت عليها المادة الاولى من الامر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العامة في الجزائر وعليه فان الراجح هو ما استقر عليه مجلس الدولة الفرنسي من خلال وضعه 1966 المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العامة في الجزائر وعليه فان الراجح هو ما استقر عليه مجلس الدولة الفرنسي من خلال وضعه لشروط والتي من خلالها يمكن للشخص اكتساب صفة الموظف العمومي ، وهذا ماجات به اغلب احكام القضاء في مختلف الانظمة¹.

المطلب الثالث : طبيعة العلاقة بين الموظف العمومي والادارة

ان تحديد طبيعة العلاقة لها اثر بالغ الاهمية بالنسبة لحوق الموظف المتمثلة في المزايا المادية كحقة بالترقية ، وبالنسبة للالتزامات والواجبات التي يجب ان يقوم بها كذلك لها ذات الاهمية بالنسبة للدولة او الادارة .

كما ان لتحديد هذه العلاقة اهمية في تحديد القانون الواجب التطبيق في حال حدوث اية منازعات ، وكذلك تحديد جهة القضاء .²

ولقد اثار خلافا في الفقه والقضاء الاداريين حول تحديد لعلاقة الموظف

بالادارة غير انه يمكن رد الخلاف الى اتجاهين رئيسيين :

- الاتجاه الاول : نظرية العقد في القانون الخاص.
- الاتجاه الثاني : نظرية تعاقدية في القانون العام.

الفرع الاول: نظرية العقد في القانون الخاص :

كان القانون المدني يحكم معظم موضوعات القانون الاداري ، ومن تم فقد كان من الطبيعي ان تكيف العلاقة بين الموظف والدولة او بغيرها من الاشخاص الادارية

¹ - مروان الدهمة، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة في الحقوق، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2014/2015، ص 13-14.

² - وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع ،الجامعة الاردنية ،ب. م، الطبعة الاولى ،2021،ص55.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

العامّة ، على أنها من روابط القانون الخاص تخضع لقوانين القانون المدني ، وبالتالي فقد اعتبر الموظف في مركز تعاقدية في علاقته مع الإدارة ، ووصف العقد الذي يربطه بالإدارة ، بأنه عقد وكالة ، إذا كان العمل المنوط بالموظف عملاً دهنياً ، وعقد العمل إذا عمل الموظف هو مجرد عمل مادي ، فاعتبر الموظف كأبي اجير لدى رب العمل ، يلتحق بعمله بعد اتفاق مع الإدارة في نضير اجر معلوم ، ولكن ظهور المبادئ والنظريات التي تقوم عليها مبادئ القانون الإداري ادى بالفقه والقضاء الى العدول عن التكييف السابق التي تكييف علاقة الموظف بالدولة على انها تعاقدية :
* - من الناحية الشكلية :

فان العقود تحتاج الى مناقشات ومفاوضات لتحديد شروطها ، ومثل هذه المفاوضات لوجود لها في تعيين الموظفين العموميين ، ذلك ان تعيين الموظف يتم وينتج اثاره بمجرد قدور قرار التعيين لا بقبول الموظف .
* - ومن الناحية الموضوعية :

فان الرابطة التعاقدية في نطاق القانون الخاص يحكمها مبدأ اساسي وهو مبدأ شريعة المتعاقدين ، اما رابطة الموظف بالإدارة فلا وجود لهذا المبدأ فيها ، بحيث تستطيع الإدارة بما لها من سلطات ان تمس بمركز الموظف ، وتعديل فيه دون شرط موافقة او رضا الموظف بنفسه.¹

الفرع الثاني : نظرية عقد القانون العام:

وهذا يعني ان العلاقة يحكمها عقد اداري لان احد اطرافه شخصا معنويا عاما ويتعلق بتسيير احد المرافق العامة ، والإدارة هي التي تضمنه شروطاً استثنائية غير مألوفة في العقود الخاصة ، وهذه النظرية تختلف عن سابقتها في امن العقد الإداري يكون قابلاً للتعديل من جانب السلطة الإدارية المختصة مقابل التعويض المناسب ، كما ان العقد الإداري تعطي الإدارة سلطات واسعة في مواجهة المتعاقد ، ذلك لتحقيق الصالح العام فالتقيد الى درجة كبيرة بدالك المبدأ القانوني الموجود في القانون الخاص "العقد شريعة المتعاقدين"².

¹ - صالح عبد الناصر ، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة ، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة ، العدد الثالث ، المركز الجامعي تندوف ، 2015.

² - نبيلة بن عائشة ، محاضرات في الوظيفة العامة القيت على طلبة السنة الثالثة ليسانس ، تخصص قانون عام ، جامعة جيلالي بونعامة ، خميس مليانة ،

1-النظام التنظيمي

لقد كان للانتقادات التي وجهت للنظرية العقدية أثر بالغ على آراء الفقه والقضاء الإداريين في فرنسا ومصر، مما أدى الى تغيير وجهة نظرهم حول الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة، واعتبروها علاقة قانونية تنظيمية. وجمع أنصار هذه النظرية على ان الموظف العمومي لا يحصل على مركزه الوظيفي نتيجة لعقد يبرمه مع الإدارة، ونتيجة للقرار الصادر بتعيينه، بل يستمد مباشرة من القانون أو اللوائح الخاصة بالوظيفة العامة، ويعبرون على ذلك بقولهم أن الموظف في مركز قانوني موضوعية للقوانين واللوائح هي التي تنشئ الوظائف العمومية، كما أنها تحدد مقدما حقوق الموظفين العموميين بصرف النظر على شخصيتهم. واهم ما ترتب على القول ان العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية ما يلي:

تستطيع الإدارة العامة تعديل مضمون المركز القانوني للموظف، اي لها حق التعديل بالزيادة في التزاماتها دون الحاجة إلى الموافقة المسبقة للموظفين على ذلك، ولا يملكون حق الاحتجاج ضدها، ولوكان هذا التعديل لاحق للتعيين.

. الإجراءات التي تتبعها الإدارة العامة في مواجهة موظفيها كقرار التعيين، النقل والترقية والعزل هي قرارات إدارية صادرة عن الإدارة المنفردة لها، إضافة الى التعديلات التي تحدثها في المراكز القانونية للمخاطبين بها، وصلة الموظف بالإدارة لا تنقطع بمجرد تقديم استقالته في الوظيفة حيث لا بد من قبول طلب الاستقالة من طرف السلطة المختصة.

. ان هذه التعديلات يجب ان تسري بأثر فوري لا بأثر رجعي، لأن سريان التعديل الرجعي يؤدي إلى إهدار التنظيم القديم قانونا كان أم لائحة، خاصة إذا تضمن القانون الجديد للوظيفة مزايا جديدة للوظيفة، ضف الى ذلك أنه لا يجوز للإدارة أن تتفق مع الموظف على مخالفة الأحكام والقوانين والتنظيمات المعمول بها والمنظمة الوظيفية العمومية¹.

¹ - حادة اجبلي، سوريا ايت عيسى، النظام القانوني للتعيين في الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحيى، 2015-2016، ص30-31.

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

. ومنه نستخلص ان المشرع الجزائري لايزال مقيدا بالقاعدة الأولى للتوظيف العمومية وهي النظام التنظيمي لآحي غير انه أخذ بالنظام التعاقدى على سبيل الاستثناء في المواد من 19 الى 20 على أنه: "تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد. وتحدد قائمة مناصب الشغل المنصوص عليها في المادة عن طريق التنظيم"¹.

الفرع الثالث: شروط اكتساب صفة الموظف العمومي

بعد استفاد كافة الطرق القانونية والتنظيمية في مجال انتقاء المترشحين للتوظيف العمومية والتحاقهم بمناصب عملهم في الوقت والمكان المحدد لهم .يتم تعيين كل مترشح تم توظيفه بصفة متمرن في رتبة للتوظيف العمومية وليكتسب صفة الموظف طبقا للمادة الرابعة من القانون الأساسي للتوظيف العمومية لعام 2006 إلا بعد تعيينه في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري وفقا لأحكام المادة 83 من قانون الوظيفة العمومية .غير أنه يمكن أن تنص القوانين الخاصة اعتبارا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة² .
-وقد عرفت المادة 4 من الفقرة الأولى من الأمر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة والذي جاء فيه: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"³.

ومن خلال هذا التعريف نستنتج شرطان أساسيان لاكتساب صفة الموظف العمومي هما:

التعيين في الوظيفة الدائمة.

الترسيم.

وكل هذا سوف نتطرق اليه ونوضحه من خلال (الفرع الأول)التعيين(الفرع

الثاني)الترسيم.

¹ بنبيلا بن عائشة، المرجع السابق، ص47.48.

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، د م ج، الساحة المركزية -بن عكنون الجزائر. 2013. ص.207.

³ المادة 4، الأمر 03/06 المؤرخ ي 2006/07/15، المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العامة الجريدة الرسمية، العدد46.

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

أولاً: التعيين

يتضمن هذا الفرع مفهوم التعيين.

أولاً: مفهوم التعيين

هو الالتحاق بالوظيفة العمومية الدائمة: ويتم عن طريق المترشحين الناجحين نهائياً في المسابقة أو الامتحانات أو الفحوص المهنية، تابعا لنسخة من قرارات التعيين أو الترقية إلى المصالح المركزية أو المحلية في أجل أقصاه (10) أيام من تاريخ توقيعها¹.

ينبغي على كل مترشح ناجح في مسابقة أو الاستحقاق أو فحص مهني، ويلتحق بمنصبه حسب الحالة من أجل شهرا واحد ابتداء من تاريخ تبليغه مقرر التعيين، وبانقضاء هذه الآجال، يفقد المترشح المهني الحق في الاستفادة من نجاحه ويستبدل اسمه بالمترشح المدرج في القائمة الاحتياطية حسب الترتيب، ويتم بمقرر تعيين في أجل لا يتعدى (10) حسب المواد 22-30 من المرسوم الرئاسي 12_194².

أ. انواع التعيين

1. التعيين في الوظيفة عمومية بصفة متربص:

-يعتبر التعيين رابطة وثيقة بمبدأ استمرارية العام، وهو إجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار والاستمرار والديمومة على المنصب الإداري وهذا للانتماء إلى الوظيفة العامة واكتساب الصفة وصلاحيات التعيين تعود إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها وفي هذا الإطار إلزام المشرع الجزائري الإدارات والمؤسسات بتبليغ الموظف بكافة القرارات التي تتعلق بوضعيته الإدارية ونشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن تعيين وترسيم وترقية الموظفين وإنهاء مهامهم في نشرة رسمية للجهة المستخدمة المعنية³.

والجدير بالذكر فان شرط التعيين في الوظيفة دائمة يرتبط بموافقة المعني لأن

¹- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، 2013، ص208.

² محمد بورقعة، محمد الحرمة، النظام القانوني للمسار المهني للموظف العمومي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2019-2020، ص45.

³ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص209.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

الموظف كمؤتمن على مصالح الدولة يساهم في المرفق العام دون إكراه أو إدغان، وهو المبدأ الذي كرسته أحكام المادة 27 من المرسوم رقم 59_85 المؤرخ في 23 مارس 1985. والتي كانت تنص على الالتحاق ويكون عرضة للتسريح، بحيث يتم تحديد فترة عدم الالتحاق بالمنصب بمدة لا تتجاوز شهرا، او قد تصل الى شهرين في حالة القوة القاهرة¹.

ويمكن في القول أن كل توظيف للمتشحين في رتبة الوظيفة العمومية يتم وجوبا في شكل تعيين بصفة متربص بمعنى أن العون المعين حديثا في الرتبة أو السلك مطالب بقضاء فترة تربص إجبارية بعد التعيين والالتحاق مباشرة بالوظيفة ومدتها سنة.

2- التعيين في المناصب العليا التأطير النوعية:

زيادة على التعيين في الوظائف المناسبة للرتب، تنشأ مناصب نوعية للتأطير، يتحدد شروط التعيين فيها عن طريق التنظيم².

ا. التعيين في الوظائف العليا للدولة:

كما يمكن ان تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية وفقا للمادة 15 تتمثل في:

ممارسة المسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تطور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية ويعود التعيين فيها للسلطة التقديرية للسلطة المؤهلة³.

ب. التعيين في إطار التعاقد:

لقد افرد المشرع في إطار الأنظمة القانونية الأخرى للعمل في قطاع الوظيفة العمومية المنصوص عليها في المادة 19 من أحكام القانون الوظيفة العمومية، نسا خاصا بتوظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم تضمن المرسوم الرئاسي رقم 308_07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007⁴.

ثانيا: الترسيم

¹ - المادة 27 من الامر رقم 56_85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن قانون عام، الصادر في 1990/04/25.

² - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 210.

³ - سعيد مقدم المرجع السابق، ص 21.

⁴ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 210-211.

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

يعتبر الترسيم عملية قانونية تالية للتعيين، بمقتضاها يتم ترسيم الموظف في رتبته بصفة تنظيمية قانونية ويصبح خاضعا لأحكام قانون الوظيفة العمومية المطبق على الموظفين الموجودين في العلاقة التنظيمية والقانونية،
-والترسيم في إحدى رتب السلم الإداري، هو عنصر يؤكد ديمومة الوظيفة، وقد نص عليه في المادة الرابعة في فقرتها الثانية من الامر 03-06 على أن "الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته¹.

1- شروط الترسيم

تحدد شروط الترسيم التي نصها المشرع الجزائري فيما يلي:

أ - قضاء فترة التمرين :مدتها سنة ويمكن حسب طبيعة المهام المنوطة بالرتبة ان تتضمن تكون تحضيريا لشغل الوظيفة طبقا لأسلاك الاستقبال.

ب - الحالات العملية التي تبرز عند نهاية فترة التمرين بالنسبة للإدارة اختيار للعون عن كيفية ممارسة مهامه وطريقة أداء عمله ومدى تكييفه بيئة العمل وسلوكه وصولا إلى تقييمه وتقديره لتوجه الإدارة حالات أساسية نصت عليها المادة 85من الامر 03-06 وهي :

حالة ترسيم المتربص في رتبته.

حالة إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المادة ولمرة واحدة.

حالة تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويضات.

المطلب الرابع: ضمانات وحقوق وواجبات الموظف العمومي

جاءت هذه الضمانات والحقوق الواجبات في الفصل الاول من الباب الثاني من الامر 03-06 تحت عنوان الضمانات وحقوق وواجباته. والتي اعتمدها كعناوين أساسية في ثلاثة فروع في هذا المطلب فصلها على النحو التالي:

الفرع الاول: ضمانات الموظف العمومي

نص الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المواد 26 إلى 39 على الضمانات الأساسية للموظف

¹ المادة 04من الامر 03/06، المصدر السابق.

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

العمومي¹.

1. ضمانات حرية الرأي :

¹ حسون محمد علي، الوظيفة العامة، حاضرة القيت على طلبة السنة الاولى ماستر قانون عام معمق وطلبة ما بعد التدرج ،ادارة مالية ،جامعة 8ماي 1975قلمة . ،قسم العلوم القانونية والادارية ،2017-2018 ،ص70.

ان هذه الضمانة مكرسة دستوريا بموجب المادة 36 من الدستور الجزائري حيث تنص "لا مساس بحرمة حرية المعتقد، وحرمة حرية الرأي" وأكد عليها المشرع الجزائري أيضا في قانون الوظيفة العمومية 03/06 في مادته 26 حيث تتضمن حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفرد عليه"¹.

2. حضر التمييز بين الموظفين لأي سبب كان:

سبق البيان ان مبدأ المساواة يعد من أهم مبادئ القانون، ويحظى باهتمام المواثيق الدولية والنصوص الإقليمية وكذلك النصوص الرسمية الداخلية، وتطبيق لمضمون هذا المبدأ لا يجوز للإدارة التمييز بين الموظفين بسبب ما أبدوه من آراء، وتصنيفهم على هذا الأساس كما لا يجوز لها التمييز بينهم على أساس الجنس والأصل أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية ويخضع تصرفها في حال التمييز للرقابة القضائية بعد رفع الدعوى من طرف المتضرر. ودل على ضمانه عدم التمييز المادة 29 من الدستور. وتجسد مبدأ المساواة المادة 27 من الأمر 03/06.

3. عدم التأثير لنقابة أو جمعية أو حزب سياسي على الحياة المهنية:

يضمن الدستور الجزائري بموجب المادة 56 الحق النقابي. كما تضمن حق إنشاء جمعيات، وكفلت المادة 42 حق إنشاء الأحزاب السياسية. ويكفل التشريع الاجتماعي للموظف الانتماء لأي تنظيم نقابي ينشط في إطار القانون. كما يكفل تشريع الجمعيات حرية التأسيس والانتماء. وكذلك القانون العضوي للأحزاب السياسية، فإن ثبت تعلق الموظف وانتمائه للتنظيم النقابي أو جمعية، أو إنخراطه في حزب سياسي ذلك لا يؤثر على حياته الوظيفية. وهو ما قرره المادة 28 من الأمر.

غير أنه ولإعتبارات خاصة تتعلق ببعض الوظائف قد يمنع المشرع الإنتماء مثلا للجمعيات إلا برخصة مكتوبة من السلطة المؤهلة من ذلك ما أشارت إليه المادة 27 من المرسوم التنفيذي 109.11 المؤرخ في 6 مارس 2011 المتضمن القانون

¹ المادة 26 من الامر 03/06.القانون السابق .

الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية¹.

الفرع الثاني: حقوق الموظف العمومي

يتمتع الموظف في التشريع الجزائري بمجموعة حقوق حددها الأمر 6-03 وفصلتها التشريعات الخاصة، وهذه الحقوق هي:

أولاً: الحقوق المالية:

يعد المرتب المورد الرئيسي للموظف ولأسرته في كل دول العالم، وهو نصيب الموظف في الدخل ويتجدد بما يضمن مستوى من الحياة اللائقة والمتماشية مع المستوى الاقتصادي والاجتماعي لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب حسب المركز القانوني للموظف ويختلف من وظيفة الى أخرى، ويتكون من عناصر كالآتي²:

اولاً- الحق في الراتب:

حسب المادة 32 من الامر 03.06: "للموظف الحق في الراتب بعد أداء خدمته، في الراتب"³.

يعتبر الراتب أول حق مقرر للموظف مقابل أدائه للخدمة، وهو مبلغ من المال يتقاضاه الموظف العمومي، شهرياً من الدولة، وبصفة دورية ومنتظمة، ولا يستحق هذا الراتب إلا بعد أدائه الخدمة، أي في نهاية الشهر.

وقد استعمل مصطلح الراتب دون غيره، كمصطلح الأجر الذي أشار إليه المشرع في المرسوم رقم 59/85 وبالتحديد في المادة 70 منه، ويجد تبريره بأن المرتب لا يكون مقابل عمل كما هو الشأن بالنسبة لبقية العمال، لكن الأصل أنه وسيلة تعكس المركز الاجتماعي للموظف الذي يتناسب مهامه، باعتباره مؤتمناً على مصالح الدولة.

ولما كانت للمرتب أهمية بالغة سواء من الناحية المادية التي تشعر الموظف بأهميته في المجتمع، وتمكنه من إشباع مختلف حاجياته، أو من الناحية المعنوية، التي

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع السابق، ص120.

² - صبرين العيفاوي، زكريا سمغوني، حقوق وواجبات الموظف العمومي دراسة مقارنة، مجلة الدراسات في الوظيفة العمومية المجلد 8، العدد 1، المركز

الجامعي صالحى احمد، النعامة، ص437.

³ - المادة 32 من الامر 03/06، المرجع السابق.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

تجعل منه عنصرا ذو مركز اجتماعي مرموق، فان ذلك يستوجب تمكين الموظف توفير كل الضمانات لتمكينه من الحصول على مرتبه كاملا دون المساس به إلا في حالات استثنائية، ويكون هذا في حالة انقطاع أو توقف عن الخدمة، حيث يكون ماله خصم أو توقيف الراتب كما هو الشأن في حالتى الغياب غير المبرر أو الإضراب غير المشروع¹.

ا . العلاوات:

يقصد بها المبلغ المحدد من المال محدد قيمته أمام كل فئة في جدول الوظائف والرواتب تضاف إلى راتب الموظف متى توافرت شروطها، وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية على أنها كافة الاستحقاقات التي يحق للموظف أن يحصل عليها زيادة في مرتبه تشجيعا له ومساعدته في مواجهة تكاليف الحياة التي تتزايد مع تقدمه في السن.

والمشرع المصري أدرج ثلاثة انواع من العلاوات في قانون الخدمة المدنية المصرية وهي:

ب . العلاوات الدورية:

تعتبر حقا من حقوق الموظف العام يستمدها من القانون مباشرة عندما يصل موعدها دون ان تلخص بها جهة الإدارة.

ت . العلاوات التشجيعية:

هي تلك المخصصة للموظفين المتميزين في الأداء والذين يبذلون جهدا خاصا ويساهمون في تحقيق الاقتصاد في النفقات من أجل تشجيعهم على الاستمرارية في التمييز والتقديم أحسن الخدمات.

ج . العلاوات الاجتماعية:

هي تلك المبالغ التي تمنح للموظف تبعا لحالته الاجتماعية مثلا علاوة الزواج، العلاوات التي تمنح بمناسبة إعالته لأولاده، وتحدد هذه المبالغ في القوانين الخاصة، ومفاد ذلك أن العلاوة هي كل المبالغ المالية التي تمنح للموظف بعيدا عن الأجر

¹ - المسعود خليف، حقوق وواجبات الموظف العام في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018-2019، ص09.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

المالي المخصص له عند كل نهاية شهر .

أما المشرع الجزائري فقد نص على أن الراتب المستحق للموظف بعد أدائه الخدمة يتكون من الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات إضافة الى المنح ذات الطابع العائلي وفقا للتنظيم المعمول به.

ومن خلال هذا النص يمكن القول بأن المشرع الجزائري منح للموظف علاوات وتعويضات تحسب مع الراتب الرئيسي وتقابل مجموعة الخدمات التي يقوم بها الموظف أثناء ساعات العمل المقررة قانونا، إضافة الى بعض المساعدات الاجتماعية التي أقرها المشرع للموظف العام منها الزواج والماليد....¹.

ثانيا: الحقوق الاجتماعية

إلى جانب الحق في الراتب يتمتع الموظف بالحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية حتى بعد وفاته، حيث إذا أصيب الموظف بمرض أو عجز عن العمل فإنه يستفيد من منحة تساعده على العيش الكريم، وفي هذا الشأن تنص أحكام المادة 33 من الأمر 03-06 على أنه: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"، كما نصت عليه القوانين السابقة المنظمة للتقاعد العمومية لاسيما المادة 16 من المرسوم رقم 59-85. والملاحظ أن المشرع في الامر 03-06 اهتم أكثر بحق الحماية الاجتماعية والتقاعد مقارنة مع ما سبقه وأضاف حق التقاعد الذي لم يكن منصوص عليه في المرسوم رقم 59-85. ويتحقق الحصول على الحماية الاجتماعية إذا كان الموظف يمارس عملا فعلي ويتلقى مرتبا، وأن يكون قد تحمل الالتزامات التي عليه، كالاشتراك في الضمان الاجتماعي (حيث يعد الانخراط في مؤسسات الضمان الاجتماعي والتعاضديات عملية إجبارية لجميع الموظفين)، من أجل التأمين على المرضى والأمومة، حوادث العمل ورأس مال الوفاة الذي يمنح لدويه.....الخوف فيما يخص تأمين المرضى يتفاوت مستوى التعويض في حالة المرض العادي أو الخطير بناءا على علاقة المرض بالوظيفة (علاقة مباشرة أو غير مباشرة) وكذلك مدة المرض.

¹ . العيفاوي صبرينة، سمغوني زكريا ،حقوق وواجبات الموظف العمومي دراسة مقارنة ،مجلة الدراسات القانونية والسياسية ، مجلد 08،العدد 01،المركز الجامعي صالحى احمد النعامة ،2022، 474.475.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

يضمن حق التقاعد للموظف الذي تتوفر فيه الشروط الأقدمية والسن، الاستفادة من معاش والذي هو عبارة عن مبلغ يصرف للموظف عند انتهاء خدمته بصورة نظامية أو بسبب إصابته بالعجز ويصرف إلى ذوي الحقوق بعد وفاته. وقد يبلغ مستوى هذا المعاش بـ 80% من مستوى الأجرة التي يكون قد تقاضاها خلال السنة الأخيرة من حياته المهنية، وقد يبلغ هذا المستوى 100% بالنسبة للمجاهدين. وسيتم التفصيل أكثر في هذا الحق الفصل المتعلق بحالات إنهاء الخدمة.¹

ثالثا-الحق في الخدمات الاجتماعية وتوفير ظروف عمل مناسبة:

تعتبر الخدمات الاجتماعية جميع الاعمال او الانجازات التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة الموظفين والعمال ماديا ومعنويا عن طريق تكملة لأجر العمل، وتقدم في شكل خدمات في مجال الصحة والسكن وبعض ضروريات المعيشة والثقافة والتسلية وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف الحيات اليومية للموظف او العامل واسرته لتمكينه من تحسين انتاجه او مردوده الوظيفي². وقد اقر المشرع في المواد 34 من الامر 06-03 والمادة 37 منه تقريبا نفس السياق يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في اطار التشريع المعمول بهما، وللموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية³.

رابعا-الحق النقابي والحق في الاضراب :

ا-الحق النقابي

للموظف الحق في الانتماء لأي نقابة تدافع عن مصالحه المادية والمعنوية، شرط ان تكون ممارسة هذا الحق في اطار التشريع المعمول به (المادة 35)، اي بمراعاة القانون من حيث ان النقابة معترف بها. وان هدفها هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للموظف ولا يترتب عن الانتماء الى هذه النقابات اي تأثير على الحياة

¹ - فاطمة الزهراء جدو، ايمان العبداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء، الجزائر، ب. ج. ب. ط، 2019، ص59

² - المرسوم رقم 82 المؤرخ في 15/05/1982 الجريدة الرسمية عدد20، المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها.

³ -المواد 34 و37، من الامر 06-03 المرجع السابق.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

المهنية للموظف نعم مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به (المادة 28).

- لا يجوز للإدارة ان توقع اي عقوبات تأديبية عليه بسبب ممارسة هذا الحق النقابي، كان تقوم بتحويله او توقيفه او الخصم في رتبته، فالقانون اعطى للموظف الذي يمارس مهام مندوب نقابي الحق في الغياب دون الخصم في الراتب في لممارسة هذه لمهام نقابية، بل وكفل له الحق في الاستفادة من وضعية الانتداب لممارسة النشاط المرتبط بعهدة نقابية دائمة وما يترتب عن ذلك من حفظ لحقوقه في الترقية والتقاعد¹.

ب - الحق في الاضراب :

- ان الاضراب حق دستوري مؤسس في المادة 7 من الدستور الجزائري وكذلك في المادة 36 من القانون رقم 03/06²، وانه يعتبر من الحقوق الجماعية للموظفين، حيث ان الموظف ضعيف بمفرده قوي بغيره وتنظيمه ولا يستطيع ان يقوم بالإضراب بمفرده لان ذلك خطرا عليه حيث ينتج عن مسؤوليته الشخصية، وان المشرع يرمى من خلال تشريعه للإضراب الدفاع عن حقوقه المهنية والمادية للموظفين والمتمثلة في المطالبة بزيادة الاجور وبتحسين ظروف العمل وان الحق بالأضراب يأتي نتيجة هبة من المشرع او الصدفة بل حصل عليه الموظفون بعد نضال طويل قام به العمال والموظفون والنقابيون³.

¹ - عبد الوهاب كسال، محاضرة في مقياس الوظيفة العمومية، موجهة لطلبة السنة اولى ماستر تخصص ادارة عامة، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2023-2024، ص 23-24.

² المادة 36 من الامر 03/06، المرجع السابق،

³ - حسون محمد علي، الوظيفة العامة، محاضرة القيت على طلبة السنة الاولى ماستر، تخصص ادارة مالية، قسم العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

وبالرجوع الى النصوص القانونية المنظمة للحق في الاضراب لاسيما القانون 02/90، لانجد تعريفا للإضراب، الا وانه اورد في المادة 26 منه عبارة قد تساعد في تحديد معنى الاضراب: "يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 02 اعلاه، والذي يحدث خرقا لا حكام هذا القانون، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين يشاركون فيه ..". بر النزاع الجماعي هو: "كل خلاف يتعلق

وبالعودة الى المادة 02 من القانون المذكور يعتبر النزاع الجماعي هو: "كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل / ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق احكام المادتين 04 و05".

وبالجمع بين لمادتين يمكن القول ان الأضراب في القانون رقم 02/90 هو: "توقف جماعي عن العمل على اثر نزاع او خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم .

وعليه فحق الاضراب في قطاع الوظيفة العمومية هو: قدرة الموظفين على التوقف عن العمل بسبب نزاع يتعلق بمصالحهم الاجتماعية والمهنية لم يتوصلوا بشأنه مع المؤسسة او الادارة العمومية المستخدمة الى حل باتباع الاجراءات القانونية المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما¹.

- الا ان هناك فئات معينة من الموظفين يمنع عليها الاضراب والمشارك فيه كالقضاة ورجال الامن والحماية المدنية والاثار الوطنية والجمارك وعمال وموظفي ادارة السجون ورجال الجيش الوطني.

1 - بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ب. ج، ط، 352.353، 2018.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

- ويجب الإشارة الى ان الاضراب الشرعي لا يشكل خطأ تأديبي، وانما حدد المشرع قواعد معينة للإضراب حتى يكون مشروعاً، ومن هذه القواعد الأشعار المسبق من النقابة التي تنوي الاضراب للسلطة الادارية المعنية، الموافقة المسبقة للإضراب من الجهة الادارية المعنية، ضمان الحد الأدنى من الخدمة فالمرافق العمومية الاساسية والانشطة الحيوية خلال فترة الاضراب، عدم عرقلة حرية العمل وعدم احتلال اماكن العمل من المضربين ولكن المشرع لم يوضح فكرة ضمان الحد الأدنى من الخدمة، ونتيجة ذلك يكثر الاختلاف في تفسيرها¹.

خامساً - الحق في التكوين:

من خلال المادة 38 من الامر 03_06: "للموظف العمومي الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".² ومهارته الفنية او العلمية وهذا ما اقره المشرع الجزائري منذ الاستقلال ان الدولة تتكفل بتكوين الموظفين وهذا ما جاء في نص المادة 22 من الامر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية نص على: "تتخذ الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية التدابير اللازمة لضمان تكوين المترشحين للوظيفة العمومية وكذلك تحسين معارف الموظفين العاملين"³.

وللإشارة فان نظام الوظيفة العمومية في ذات الهياكل العالقة المغلقة يختلف عن نظام الوظيفة العمومية في الهياكل المفتوحة حيث انه في النظام المغلق للإدارة هي التي تتكفل بتكوين موظفيها وقد تسدد لهم شبه مرتبات، اما في النظام المفتوح مثلما هو معمول به في الولايات المتحدة الامريكية فان الموظف هو الذي يسعى على نفقته الشخصية.

اما فيما يخص انواع التكوين اوضحتها المادة 2 من المرسوم رقم 92/26 المؤرخ في

¹ حسون محمد علي، مرجع السابق، ص90

² -المادة 28، الامر 03/06، المرجع السابق.

³ -المادة 22 من الامر 133/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، الجريدة الرسمية، العدد46، صادرة في 8 جوان 1966.

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

3 ماس 1966 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم ثلاثة

انواع هي:

1- التكوين المتخصص:

. للموظفين الذين يلتحقون بالمنصب لأول مرة.

. التكوين بهدف الترقية لتولي اسلاك عليا او رتب عليا بالنسبة للموظفين الموجودين في وضعية الخدمة.

. التكوين بغرض التحضير للمسابقات والامتحانات المهنية.

1-تحسين المستوى:

التكوين لأجل تحسين المعارف والكفاءات الاساسية للموظفين.

2-تجديد المعلومات:

بهدف التكيف مع وظيفة جديدة نظرا اما لتطور الوسائل والتقنيان واما للتغيرات

الهامة في تنظيم مصلحة عملها¹.

سادسا: الحق في الترقية:

الترقية في جوهرها وحسب مفهومها يجب ان تتضمن تفضيلا لبعض الاشخاص على غيرهم في الترقية الى رتبة او الى درجة اعلى ،والحكمة في ذلك ان الجهاز الاداري في تدرجه وشكله الهرمي يتيح فرصا للترقية الى درجات الاعلى في السلم الاداري وتعتبر الترقية عاملا من العوامل المحفزة للموظف خصوصا وانها مرتبطة بالجانب المالي ،واثر ذلك فان طموح الموظف للتحويل والارتقاء من رتبة الى اخرى او من درجة الى اخرى لصيق بهواجسه اليومية المرتبطة بالعمل الاداري وكيفية ادائه ،ويعتبر نظام الترقية من اهم الدعامات التي يقوم عليها نظام الوظيفة العمومية ولقد حدد المشرع

¹ - حورية مهايه، طبيعة علاقة الموظف العمومي مع الادارة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر اكايمي في مسار الحقوق، قسم الحقوق، غرداية، 2013_2014، ص62.

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

مدلول كلمة الترقية في الفصل 29 من النظام الاساسي للوظيفة العامة
بكونها "الصعود الى طبقة او درجة او رتبة"¹.
نص الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية على
النظام القانوني للترقية في المواد من 106 الى 111 منه، وقد قسمها الى
نوعين هما:

¹ -بكيو مصطفى، محمد امين الراحي، قبيوري هشام، عرض حول الحقوق المادية للموظف، ماستر العلوم المالية والادارية، ب.ق، جامعة محمد الخامس، الرباط، 2016/2017، ص10.

أ - ترقية في الدرجات:

عرفتها المادة 106 من هذا الأمر على انها انتقال الموظف من درجة الى درجة اعلى منها مباشرة وذلك بصفة مستمرة لا يترتب على الترقية في لدرجات اي تغيير في مهام الموظف، بل فقط زيادة في الرتبة. يتم هذا النوع من الترقية على اساس معيار الاقدمية بصفة رئيسية، ومعيار الاستحقاق من خلال التقييم الدوري للموظف بصفة ثانوية (المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07).

ب - ترقية في الراتب:

عرفتها المادة 107 من الامر 03/06 على انها تقدم الموظف في مساره المهني من خلال الانتقال من رتبة الى رتبة اخرى الاعلى مباشرة وفي نفس السلك اوفي السلك الاعلى مباشرة. يترتب على هذه الترقية تغيير في مهام ومسؤوليات الموظف من ناحية وزيادة في راتبه من ناحية ثانية.

يتم هذا النوع من الترقية حسب المادة ذاتها اما:

❖ على اساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مساهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

❖ بعد تكوين متخصص.

❖ عن طريق امتحان مهني او فحص مهني.

❖ على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة

المتساوية الاعضاء، من بين المواطنين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة¹.

¹ - بشير الشريف شمس الدين، محاضرات في الوظيفة العامة، طلبة السنة الثالثة، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2، د س ن.

سابعاً: الحق في العطل وايام الراحة القانونية والغيابات.

تحدد مدة العطلة للعمل في المؤسسات الادارية العمومية طبقا لتشريع المعمول به بحسب المادة 186 من الامر رقم 06-03، ويمكن ان تقلص المدة القانونية للعمل بالنسبة للموظفين الذين يقومون بنشاطات متعبة جدا او خطيرة وتقدر المدة القانونية للعمل أربعون ساعة في الاسبوع اثناء ظروف العمل¹ العادية، وتتوظف هذه الساعات على خمسة ايام كاملة على الاقل.

-ويستحق الموظف العام طيلة حياته الوظيفية العديد من الاجازات القانونية بشرط مراعاة مقتضيات العمل الاداري عند الموافقة على منحها وتعتبر الاجازة حقا وظيفيا للموظف العام، ففي دستور 1976 وضع المشرع الجزائري نظام للإجازات وذلك في نص المادة 63 منه على ان: "الحق في الراحة واجب مضمون يحدد القانون كيفية ممارسته"².

والجدير بالملاحظة انه لم يرد في النصوص القانونية تعريف معمق للعطلة وانما اكتفت بذكر احكام العطلة وكيفية ممارستها، والدليل على ذلك المادة 39 من الامر 03/006 التي نصت ان: "للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في الامر" من خلال هذا المنطلق نستنتج ان العطلة هي حق يكفله الدستور وانها تحدد وفقا للتنظيمات المعمول بها وهي شبه انقطاع عن العمل مع بقاء الراتب الا ما ينص القانون على خلاف ذلك، وعلى ضوء القانون 03/06 الذي نظم فيه المشرع الجزائري ايام الراحة والعطل السنوية نذكر منها ما يلي:

¹ - فاطمة جدو، إيمان العبداني، سلطنة سفالي، المرجع السابق، ص43-44.

² - المادة 63 من الدستور الجزائري الصادر في 1976/11/22.

أ- أيام الراحة:

بناء على المادة 191 من الامر 0003/06 للموظف الحق يوم كامل للراحة في الاسبوع، لكن عندما تقتضي الحاجة يؤجل اليوم الاسبوعي للراحة في اطار تنظيم العمل¹، ولكن الموظف الذي عمل في يوم راحته بنفس المدة التي تجدد التنظيم.

ب- العطل السنوية :

لكل موظف في جالة نشاط الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاجر، والغاية منها هو السماح للموظفين بالراحة، قصد الحفاظ على صحتهم وتقوية قدرتهم على العمل من جديد وتكون هذه العطلة لمدة شهر كامل عند كل سنة عمل فعلي، اي بمعدل يومين ونصف يوم في الشهر، وتكون مدفوعة الاجر من الجهة المستخدمة.

تحسب العطلة السنوية المدفوعة الاجر على اساس يومين ونصف في اليوم والشهر الواحد من دون ان تتجاوز بمدة الكاملة الثلاثين يوما في سنة العمل واحدة هذا ما نصت عليه المادة 197 من الامر 03-06 مع الاشارة الى انه لا يجوز انهاء علاقة العمل او ايقافها اثناء العطلة السنوية وهذا وفقا للماد 200 من نفس الامر. كما توقف العطلة السنوية اثر وقوع مرض او حادث مبرر².

وحسب المادة 204 فانه: "تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية":

. فترة العمل الفعلي.

. فترة العطلة السنوية.

- فترة الغياب المرخص بها من قبل الادارة.

- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المادتين 191 و192.

- فترات عطلة الامومة او المرض او حوادث العمل.

¹ المادة 91 من الامر 03/06، المصدر السابق.

² -المادة 201 من الامر 03/06 المصدر نفسه.

- فترات الابقاء في الخدمة الوطنية او التجنيد ثانية¹.

سابعا-الحق في حرية الراي:

حسب المشرع الجزائري في المادة 26 من الامر رقم 03/06 ان: "حرية الراي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ"، وذلك بناء على تكريس الدستور لهذا الحق باعتبار الموظف حر في افكاره واختياره لان الافكار وليدة قناعات فكرية ولأيمكن لأي شخص التدخل فيها بأسباب قد تتعلق بنوع الجنس او الاصل او باي شيء قد يخص ظرف من الظروف الشخصية او الاجتماعية وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 27 من نفس الامر².

الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي الاساسية

هي الواجبات التي يلزم بها الموظف اثناء القيام بعمله او وظيفته الاساسية ومن بين هذه الوظائف نذكر ما يلي:

1-تنفيذ مهام الوظيفة:

يلتزم الموظف بتنفيذ المهام الموكلة اليه بما يضمن حسن سير المرفق العام ويحقق المصلحة العامة فهو ملزم بتنفيذ عدة اعمال اثناء تأدية المهام وهذا ما يفسر التواجد في مكان العمل والقيام فعلا بالعمل وفي الوقت المخصص له ومن مقتضيات هذا الواجب ما يلي.

-الالتحاق بالوظائف المعين فيها او المنقول اليها.

¹ -بصغير لمياء ،حقوق وواجبات الموظف ،ميدان الحقوق والعلوم السياسية ،مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر ،قسم القانون عام ،جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم ،2023/2022،ص10.11.

² - المواد 26-27 الامر 03/06 ، المرجع السابق.

- الاداء الشخصي لمهام ما عدا تسمح بيه قواعد التقويض والانابة والحلول.
- احترام مواعيد العمل والحضور الدائم.
- الالتزام بالإقامة في المكان الذي يمارس فيه الموظف وظيفته اذا فرض القانون ذلك¹.

- تنفيذ المهام بأمانة، اي بإخلاص واثقان وعناية.
- واجب التفرغ لممارسة الوظيفة حسب المادة 430 من الامر 03/06 والمنشور رقم 10 المتعلق بالجمع بين الوظائف باستثناء الترخيصان فيما يخص أساتذة التعليم العالي والباحثين الفصل والممارسين العليين ومهام التكوين والتعليم والبحث كمنشآت ثانوي حسب ما نصت عليهم المادة 43 من الأمر 03-06 وفصل في شروطه المرسوم رقم 84-129².

2- واجب الطاعة:

يخضع الموظف العام لسلطة الرئاسية نظرا للرابطة التسلسل بحيث يخضع الموظف الأدنى درجة للموظف الأعلى درجة التي بمقتضاها يملك الرئيس الإداري سلطة على مرؤوسيه وهذه الأخيرة ليست حقا شخصيا يمارس الرئيس انما هي اختصاص يمارسه وفقا للأحكام القانون. ويقع على عاتق الموظف تنفيذ ما يصدر اليه من اوامر بدقة وامانة فلتتصر واجبات الموظف في اداء اختصاصاته المحددة بل واجبه ان يؤدي العمل الذي طلب منه وان ينفذ الامر الذي يؤمر به ،من قبل رئيسه الإداري ،فيجب على الموظف تنفيذ أوامر الرؤساء واحترام قراراتهم في حدود المهام الوظيفة والتزام حدود الادب واللياقة في مخاطبتهم³.

1 - احمد بورقعة، محمد حرمة، المرجع السابق، ص 69.

2 - احمد بورقعة، محمد حرمة، المرجع نفسه، نفس الصفحة.

3 - عبد الحفيظ علي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون دولة ومؤسسات، جامعة زيان عاشور- الجلفة، قسم الحقوق، 2021-2022، ص 14.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

2- واجب التحفظ والنزاهة:

. الالتزام بالتحفظ عن التعبير عن الآراء باختلاف طبيعتها من الشروط البديهية المطلوبة من الموظفين والاعوان العموميين عموما وهو الالتزام الذي يشمل سلوك لعام التي ينبغي الالتزام بالتحلي اثناء الخدمة بالاستقامة الكاملة تجاه المواطنين ومستعملي المرافق العمومية وتجاه زملائهم ومرؤوسيهم السلميين. وقد جعل المشرع الجزائري الالتزام بالتحفظ من الواجبات الاساسية الملقاة على عاتق الموظف يجب عليه ان يمارس مهامه بكل امانة وبدون تحيز كما انه مطالب بتجنب كل فعل يتنافى وطبيعة مهامه ولو كان الك خارج الخدمة.

. كما ان معظم القوانين الاساسية العامة للوظيفة العمومية تكرر واجب النزاهة وتنص على انه على الموظف ان يتمتع بالإتيان بأعمال تضعه موضع الشبهات. ولا يجوز للموظف ان يأتي بتصرف يتنافى مع كرامة وظيفته كموظف عام، لأنه يمثل الشخص المعنوي العام، فلياجوز له ان يأتي بعمل او فعل منافي للأداب العامة او الاخلاق العامة او يضع نفسه في موضع الشبهات، لان في ذلك تعارض مع كرامة ونزاهة الوظيفة العامة وفقدان الجمهور للثقة الواجب توفرها لدى الموظف العام¹.

3- واجب الأمانة وعدم التحيز:

يجب على الموظف اداء مهامه بأمانه واخلاص واستمرارية وقد نصت احكام المادة 25 من الدستور الحالي على واجب الموظف بعدم التحيز "عدم التحيز يضمنه القانون"²، ونصت عليه احكام المادة 41 من القانون رقم 03/06 كما يلي: "يجب

¹ - حنان اوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية للوظيفة، ط1، الفا للوثائق لنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، 2022، ص174.

² - المادة 25 من الامر 03/06، المصدر السابق.

على الموظف ان يمارس مهامه بكل امانة وبدون تحيز، فالنزاهة مطلوبة في الموظف العام اي الالتزام بكافة المستلزمات الوظيفية والانصاف بسلوك واخلاق حسنة وعدم الخضوع الا للقانون ولما يمليه ضميره.

ونعني به احترام الشرعية بصفة عامة وعدم التحيز في التعامل مع حقوق المواطنين خاصة، لا يتم الاخلال بالتوازن الواجب توفره بينهم امام الخدمات العمومية ودالك حماية لحسن سير المرفق. وهو التزام قانوني جديد في مجال الوظيفة العمومية لأنه بالمقارنة مع القوانين السابقة المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر لاسيما الامر رقم 66-133، والمرسوم رقم 59/85 والقانون رقم 12-78، نجد ان الامر رقم 03/06 قد نص على هذا الواجب والالتزام صراحة وخصص له مادة في فصل الواجبات وها ما لاجده في القوانين السابقة.

ولعل سبب ظهور هذا الالتزام هو تبني الدولة لمبدأ التعددية السياسية، ويعني ان الدولة باعتمادها لمبدأ الحياد كان من اجل ابعاد مختلف المرافق العمومية من اي صراع حزبي، وقد تم التشديد على هذا المبدأ كون هدف المرفق العمومي هو تقديم الخدمات العامة للجمهور، وبما ان الموظف هو صاحب سلطة داخل المرفق فقد يمارس بعض السلوكيات التي تؤثر على الاداء العام لهذا المرفق وينحاز لطرف على حساب طرف اخر لذا جاءت هذه المادة لضمان عدم التحيز الادارة وصون حقوق المواطنين والتأكيد على تحقيق المساواة بينهم في الخدمات¹.

5- واجب المحافظة على السر المهني:

يتمتع على الموظف افشاء الاسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته ولو بعد تركه الخدمة حيث ان الموظف بحكم وظيفته يطلع على امور واسرار يتعلق بعضها بمسائل تمس المصلحة العامة للدولة كالأسرار العسكرية والاقتصادية والسياسية

¹ - فاطمة الزهراء جدو، ايمان العيدان، سلطنة سكتالي، المرجع السابق، ص 47.

وبعضها يتعلق بمصلحة الافراد وحياتهم الخاصة، وفي الحالتين يلتزم الموظف بعدم افشاء هذه الاسرار ويبقى هذا الالتزام ساريا حتى بعد انتهاء خدمة الموظف العام ويزول هذا الواجب ادا فقد الموضوع سرية، او صار معروفا بطبيعته، او لإلغاء الأمر الذي فرض هذه السرية، او سمحت السلطات المختصة بإفشاء السر، او اذن صاحب السر بإفشائه، وادا كان من هذا الشأن اذاعة السر منع ارتكاب جريمة وفي حالة مخالفة الموظف هذا الواجب فانه يعرض نفسه للمسؤولية.

كما يجب على الموظف ان يتحلى بالخلق القويم، ولقد حرصت الانظمة على عدم قصر مسؤولية الموظف على الاخلال بواجباته في داخل نطاق الوظيفة، انما اخدت تتداخل في سلوكه وتصرفاته في الحياة الخاصة والعامة لتمنع كل ما يخل بشرف وكرامة الوظيفة العامة، وغاية المنظم من هذه المحظورات ان يبعد الموظف عن مواطن الشبهات والريبة وهي محظورات وردت على سبيل المثال الحصر، فيجب على الموظف وفقا لنظام السعودي¹.

6- واجب حسن المعاملة:

نصت المادة 53 من الامر 03/06: "يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة ودون مماطلة"².

كما نصت المادة 52 السالفة الذكر على انه: يجب على الموظف العام احترام زملائه والتعامل معهم بأدب واحترام"³.

وبالتالي يجب على الموظف ان يحسن المعاملة زملائه لان المرء العاكسة للدولة والادارة العمومية التي يعمل لصالح، ومن جهة ثانية يجب عليه ن يحسن التعامل مع رواد

¹ - دعاء محمد إبراهيم، ابراهيم بدران، حقوق وواجبات الموظف العام في النظام السعودي، "دراسة تحليلية في ضوء الانظمة واللوائح قسم الأنظمة، كلية الشريعة والأنظمة جامعة تبوك، د س ن، ص 2920.

² - المادة 53 من الامر 03/06، المصدر السابق.

³ - المادة 53 من القانون 03/06، المرجع نفسه.

ومستعملي المرفق الذي يعمل فيه وهذا وفقا لأحكام الدستور والقانون والا تعرض للعقاب حسب المادة 54 ن الامر نفسه وحسب احكام القانون مكافحة الفساد.

المبحث الثاني: الاطار القانوني للعون المتعاقد

يعرف العون المتعاقد على انه عامل تعاقدى يرتبط بالادارة بعقد، يخوله له المشرع استثناء صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق، ويعرفهم جانب اخر على انهم الاشخاص الذين تلجاء ويرتبطون معها بواسطة عقود،¹¹ وعلية سندرسي من خلال ثلاثة مطالب المطلب الاول مفهوم العون المتعاقد ام المطلب الثاني علاقة العون المتعاقد بالادارة ام المطلب الثالث حقوق وواجبات العون المتعاقد

¹¹ - بوسطحة سلاف، جفالي نور الهدى، النظام القانوني للاعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري ماي ي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية، قسم العلوم القانونية والادارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08ماي1945، قالمة (قالمة)الجزائر، 2018/2017، ص7.

المطلب الاول : مفهوم العون المتعاقد

لم يتطرق المشرع الجزائري الى تعريف العون المتعاقد وتحديد مفهومه ، كما عرف الموظف العمومي في الامر 06.03، وانما ترك ذلك للفقهاء ، ولم يتفق هذا الاخير على تعريف ثابت وموحد ويرجع ذلك الى اختلاف الانظمة الادارية من دولة الى اخرى.

الفرع الاول : تعريف العون المتعاقد:

حين اكتفى المشرع بتحديد الحالات التي يمكن اللجوء فيها الى نظام التعاقد كقاعدة عامة في مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ او الصيانة او الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية ، وبصفة استثنائية في مناصب الشغل المخصصة للموظفين او في اطار التكفل بأعمال تكتسي طابع مؤقتا.

عرفه جانب من الفقه على انه " عامل تعاقد يربط بالإدارة يعقد اجارة ، يخولها له المشرع استثناء صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام ". اما البعض الاخر يرى بانه الاشخاص الذين تلجا اليهم الادارة بأسلوب التعاقد لا يعتبرون موظفون عموميين وانما يتم اعتبارهم في مركز متوسط بين الموظف ذي المركز الاثني التنظيمي وعامل القانون الخاص ذي المركز التعاقدية".

ويعرفه البعض بانه الاشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب ، فتعيينهم يتم وفق لاتفاق تعاقدية ادارية يخضع للقانون العام ، واجراءات خاصة ويحق للإدارة انهاء الرابطة او تمديدتها لما لها من امتيازات السلطة العامة .

ويرد تعريف اخر للعون المتعاقد بانه " العون الذي يتم توظيفه في ادارة او مؤسسة عمومية بموجب عقد مكتوب لمدة محددة بالتوقيت الكامل او توقيت الجزئي .وما يلاحظ على هذا التعريف انه جاء استنتاجا للنصوص القانونية التي نظمت نظام التعاقد¹

¹ بن ويس الطيب ، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في ظل المرسوم 07-308، مذكرة نهائية لنيل شهادة الماستر ، قسم القانون العام ، جامعة عبدالحميد ابن باديس ، مستغانم ، ص3

ومن هنا نستنتج ان الاعوان المتعاقدين هم الذين تعهد اليهم الدولة بأعمال تقتضي توفر مؤهلات وهذه اعمال تكون بشكل نهائي وتكون في مجالات محددة حسب التنظيم المعمول بع ،بالإضافة الى هذا فان فئة الاعوان المتعاقدين لا تتمتع بصفة الموظف العام كون وضعيتهم الادارية لا تخضع لمقتضيات قانون الوظيفة العامة وانما لمبدا شريعة عقد التوظيف المبرم بينهم وبين الادارة.¹

الفرع الثاني :اصناف الاعوان المتعاقدين .

ان التغيير الذي اتى بعه القانون المتعلق بالوظيفة العامة العمومية لسنة 20069 وحسب نظرة الحكومة يدخل في اطار عصرنة الادارة من خلال سياسة اعادة تأهيل الوظيفة العمومية في الجزائر، ويمكن هذا من خلال اصلاح الوظيفة العمومية التي تتدرج ضمن المسار الشامل لإصلاح هياكل الدولة ومهامها ،حيث ظهرت صور الأخذ بالنظام المفتوح في الامر 03/06 من خلال تبنيه لنظام التعاقد وهو بمثابة الية الاضفاء المرونة على تسيير العنصر البشري .

وجاء في الفصل الرابع من قانون الوظيفة العامة تحت عنوان :الانظمة القانونية الاخرى للعمل :..والتي تضمنت النقاط التالية :

اولا :الاطار القانوني لنظام التعاقد :

يخضع الاعوان المتعاقدين في اطار قانوني محدد بموجب الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة في المواد 14الى 24.

ثانيا :الاطار التنظيمي لنظام التعاقد

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

¹ - مداني عبلة ،حدائق منيرة ،الاعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية غي الجزائر دراسة حالة مديرية الخدمات العمومية الاجتماعية تيزي وزوز(2006-2023)،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،قسم العلوم السياسية ،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو،2022-223،ص33

. الفئة الاولى :الاعوان الذين يوضعون في اطار المادة 19 من الامر 03/06 في المناصب الشغل التي تخص نشاطات الحفظ والصيانة والخدمات في المؤسسات والادارات العمومية.

. الفئة الثانية :هي فئة الاعوان الذين تو توظيفهم في اطار المادة 20 من الامر رقم 03.06 بصفة استثنائية في مناصب الشغل مخصصة للموظفين .في حالة

انتظار تنظيم مسابقة توظيف او انشاء سلك جديد للموظفين او لتعويض الشغور المؤقت لمنصب العمل .

الفئة الثالثة :تتعلق بالفئة من الاعوان المتعاقدين الذين ياتم توظيفهم في اطار المادة 21 من الامر رقم 03.06 في منصب شغل تكتسي طابع مؤقت ، وجاء التأكيد على ذلك في المادة 221 من الامر رقم 03/06 التي نصت على ان توظيف هذه الفئة المذكورة سلفا يكون حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والادارات العمومية في شكل عقود محددة او غير محددة المدة بالتوقيت الكامل والجزئي .

الملاحظ ان المرسوم الرئاسي رقم 308/07 والامر رقم 03/06 نصا على ان التوظيف عن طريق التعاقد لا يخول لهم الادمج في احد الرتب الادارية .

في المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 308.07 تشغل مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ او الصيانة او الخدمات في المؤسسات والادارات العمومية كما هو منصوص عليه في المادة 19 من الامر 03.06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمذكورة اعلاه بعقد محدد وغير محدد المدة ،لا يجوز ان يتعدى العقد المحدد لمدة سنة واحدة على الاكثر.¹

المطلب الثاني :طبيعة علاقة المتعاقد بالإدارة.

ان العلاقة بين المتعاقد والادارة لم تنشأ بمحض الصدفة او بمجرد اجتهاد فكري كان وفقهيا وانما ارتكزت على مبادئ واساسيات اعطتها قوتها القانونية واستمدتها من وقائع ما لبثت او تطورات بعامل الزمن والتوسع الفكري وايديولوجي وقبل التطرق الى العلاقة التي تربط العون

¹ -اوطيب الهام ،نظام التعاقد في الوظيفة العامة ،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ،قسم الحقوق ،جامعة محمد بوضياف ،المسيلة ،الجزائر ،2021-2022،ص17.18.

المتعاقد باي ادارة في اطار الوظيف العمومي فعنهاك طائفة من العمال الاداريين وهم المتعاقدين والمؤقتين.

. الفرع الاولي : علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص:

ظهرت هذه النظرية وقت سيادة القانون المدني على موضوعات القانون الإداري ،فاعتبر العون في وضعية تعاقدية مع الادارة ،ووصفت بانها عقد وكالة ،ثم عقد ايجار ثم عقد غير مسمى .

ومعناها ان تقوم العلاقة بين الطرفين على اساس عقد وكالة اذا كانت التزامات العون المتعاقد هي القيام بعمل قانوني ،بينما تقوم على اساس عقد عمل او عقد اجارة خدمات اذا كانت التزاماته هي قيام بعمل مادي، بحيث تظهر الدولة كأى رب عمل في علاقة تعاقدية مع الافراد ،وتخضع للقواعد القانونية العادية المقررة لهذه العقود.

تترتب هذه النظرية على ما يلي :

- ✓ . قرر التعيين هوا عقد يربط العون بالدولة .
- ✓ . التزام احد الطرفين بما ورد في العقد سبب التزام ثاني .
- ✓ . العون في مركز ذاتي شخصي يستمد احكامه من العقد المبرم رب العمل .
- ✓ . خضوع العقد لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين .

غير ان هذه النظرية لم تتجح وذلك للأسباب التالية :

ا. من الناحية الشكلية :

تبرم العقود القانون الخاص منم الناحية الشكلية للعقد ،الا بعد النقاء الإيجاب بالقبول في مجلس العقد وبعد اجراء مفاوضات ومناقشات لتحديد الالتزامات والحقوق المتبادلة بين الطرفين ،في حين لا نعثر في قرار التعيين العون على هذه المراحل ،فالشروط الخاصة بهذه الرابطة محددة سلفا في القوانين والتنظيمات التي تحكم مثل هذه العلاقات الوظيفية دون ان

يكون للعون يد في انشائها او تعديها وحتى في مناقشاتها ، وبالتالي لا يمكن للعون وفقا لقرار التعيين ان يحتج بالعقد لاختفاء الشروط الشكلية فيه .¹

ب . من الناحية الموضوعية:

قاعدة العقد شريعة المتعاقدين التي تخضع لها عقود القانون الخاص تفترض ضرورة موافقة الطرفين على اي تعديل يراد ادخاله على العقد ، لكن الادارة يمكنها تعديل الاحكام بما يخدم المرفق العام بإرادة منفردة وهنا فالعون ليس في مركز متساوي مع الادارة فهي تعمل على تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة .

الفرع الثاني : علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام :

ازاء الانتقادات التي تعرض اليها اصحاب الاتجاه الاول ذهب جانب من الفقه والقضاء فيسفرنسا ومصر بان العلاقة بين الادارة والموظف علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام ، حيث تعطي للإدارة سلطات واسعة قبل المتعاقد ، لتحقيق المصلحة العامة ولأتخضع لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين " الامر الذي يعطي للإدارة سلطة تعديل العقد طبقا لمقتضيات المصلحة العامة ويستند اصحاب هذا الراي الى المبررات التالية :

. ان التعيين لا يتم من جانب واحد وهي الإدارة بل من جانب الادارة والموظف معا ، فصدور قرار يعتبر ايجابا من جهة الادارة وتنفيذ الموظف القرار وتسلمه العمل يعتبر قبولا من جانبه .

. الموظف لا يعين في وظيفة اللاب ارادته واختياره .

. اذا كانت الجهة الادارية تقوم بوضع شروط لشغل الوظيفة وعلى الموظف ان يقبل كل هذه الشروط او يرفضها وهذا موجود في سائر العقود الادارية وان الادارة هي التي تنفرد بوضع شروطها .

¹ - عيادي محمد ايمن ، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الإدارات والمؤسسات العمومية ، مذكرة ماستر ، قسم الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2019-2020 ، ص 16-17 .

. ان تعيين الموظف لا يكون الا عن طريق المسابقة وهي لا تختلف عن الناقصة في العقود الادارية حيث يهدف كل منهما ان يختار الافضل واحسن المتقدمين .

وقد تعرض تكييف العلاقة بين الموظف والدولة ،على هذا الاساس ايضا شان النقد الموجه لنظرية العقد المدني ،لأنه وان اخرج علاقة الموظف من نطاق تطبيق احكام القانون الخاص الا انه لم يتحرر نهائيا من الاساس التعاقدى لهذه العلاقة .¹

الفرع الثالث : موقف المشرع الجزائري من علاقة العون المتعاقد بالإدارة :

مما سبق راينا ان المشرع الجزائري اخذ بالاتجاه التنظيمي في تحديد علاقة الموظف العمومي بالإدارة المستخدمة وذلك طبقا لما جاء في نص المادة السابعة من الامر 03-06 التي تنص على انه "يكون الموظف العمومي تاجاه الادارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية "وهذا كقاعدة عامة كأصل عدم الا انمه استثناء من هذه القاعدة فان هذه الدول المعاصر نتيجة لظروف خاصة اجتماعية وسياسية واقتصادية وتاريخية ،حيث تطبق هذا الاسلوب وكذا مصر ،ويطبق هذا النظام في الوطن اي اسلوب التعاقد لاسيما في الحالات المنصوص عليها في المواد 199الى 21 فيطبق هذا الاسلوب فيما يلي:

— مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ او الصيانة او الخدمات في المؤسسات والادارات العمومية.

. في انتظار تنظيم مسابقة توظيف او انشاء سلك جديد للموظفين .

. لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل

. توظيف الاعوان المتعاقدين في اطار التكفل بأعمال تكتسي طابع مؤقت.²

¹ -خدوج بلقاسمي ،توظيف الاعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العامة ،مذكرة ماستر ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق ،2018-2019،ص24-25.
² - بن ملوكة حسام ،بورزيدي خليل ، النظام التعاقدى في الوظيفة العامة ،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ،جامعة زيان عاشور بالجلفة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق ،2017-2018ص23-24.

المطلب الثالث : حقوق وواجبات العون المتعاقد

بعد اجتياز الشخص المراحل المقررة له من مرحلة السابقة الى صدور قرار التعيين من السلطة الادارية المختصة قانونا يصبح للعون حقوق وواجبات ووضعيات قانونية يتحملها على عاتقه واثر هذه الرابطة الوظيفية ينظمها القانون واللوائح التي تحكم الموظف المتعاقد في اطار التشريع والتنظيم المعمول به في المواد 13-14 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 والتي نعالجها من خلال هذا المطلب بحيث نتناول في الفرع الاول حقوق المتعاقد والفرع الثاني واجباته التي تقع على عاتقه والفرع الثالث وضعياته القانونية .

الفرع الاول :حقوق المتعاقدين .

وهذه الحقوق تمثل الجانب الايجابي بالنسبة للموظف المتعاقد مع الادارة التي يعمل فيها وضمانا له ازاء قيامه بالخدمة ومن اهمها الحقوق المهنية تتمثل في الحق الراتب والحقوق الاجتماعية كحق التقاعد والضمان الاجتماعي والحق في العطل ، وغيرها من الحقوق التي نجردها كالاتي :¹

1. حق الحصول على المبلغ المالي المتفق عليه :

ان هدف المتعاقد من دخول العمليات العقدية مع الادارة هو المقابل المالي ،فما يهيمه بالدرجة الأولى المكاسب المادية التي سيجنيها عند ابرامه عقد مع الادارة ،وقيامه بتنفيذ ،بغض النظر عن المصلحة العلامة التي ستحقق من وراء العقد ،وتختلف طبيعة هذا المقابل المالي باختلاف العقود الادارية ،ففي عقد الامتياز يتمثل فيما يحصل عليه المتعاقد من رسوم تفرض على المنتفعين من خدمات المرفق ، اما في عقود التوريد والاشغال فقد يكون بشكل الثمن الذي تدفعه الادارة نظير السلع التي وردت او الاشغال التي نفذت ،والغالب ان يستحق المقابل المالي بعد تقديم الاداء من جانب المتعاقد ،الا ان الادارة قد تدفع جانبا من هذا المقابل

¹ -عنده محمد ،زيان رمضان ،النظام القانوني للتعاقد في القطاع العام ،دراسة في التشريع الجزائري ،مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر اكاديمي ،جامعة غرداية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق ،2021- 2022،ص45.

مقدما او في اثناء التنفيذ يتطلب الكثير من النفقات وامتسعا من الوقت ،وذلك لمساعدة المتعاقد معها على اداء التزاماته.¹

2. الحق في العطل والغيابات المرخص بها وايام الراحة :

نصت على حق العطل والغيابات المادة 46 من المرسوم 308/07، يعطي لهم الحق في الراحة والعطل والزيادة على ذلك ،عطلة سنوية مدفوعة الاجر .

يمكن للإدارة فيما يخص الاعوان الموظفين بموجب عقد غير محدد المدة ،اذا اقتضت ان ترتب العطلة السنوية ،او تؤجلها ،او تجزئها في حدود اقصاها سنتين .كذلك لهم الحق في غياب خاص مدفوع الاجر ،والاستفادة من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الاجر لأسباب الضرورة القصوة مبرر قانونا في حدود 10ايام في السنة .

كذلك بالنسبة للمرأة التي تم توظيفها بموجب عقد محدد، او غير محدد المدة تستفيد خلال فترة الحمل والولادة من عطلة الامومة وفقا للتشريع المعمول به ،بمنح العطلة غير مدفوعة الراتب لمدة لا يمكن ان تتجاوز اقصاها (3)سنوات ،وبعد انقضاء فترة العطلة غير المدفوعة الراتب يعاد ادماج العون المتعاقد ،بناء على طلبه في منصب شغله الاصلي ،مثلما هوا الحال بالنسبة للموظف العمومي حسب المادة 191 للموظف الحق في يوم كامل للراحة اسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به .وله الحق في ايام الراحة والعطل المدفوعة الاجر المحددة في التشريع المعمول به ،يوم الراحة الاسبوعي وايام العطل المدفوعة الاجر ايام راحة قانونية .وللموظف الذي عمل في يوم راحة القانونية الحق في الراحة التعويضية لنفس المدة ،للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاجر .²

¹ - فوزية سكران ،علاقة الادارة بالمتعاقد معها ،دراسة مقارنة ،مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية ،المجلد 06، عدد 02، جامعة تلمسان (الجزائر)، 2022، ص74.

² - بوسطحة سولاف ،جفالي نور الهدى، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري ،مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر في العلوم القانونية والادارية ،جامعة 8ماي ،قالمة ،2017-2028 ،ص12-13.

3. حق في الحماية الاجتماعية :

خول للعون او المتعاقد في اطار العمل حق الحماية من التهديدات او الالهانة او الشتم او القذف او الاعتداء في اي طبيعة كانت التي يتعرضون لها اثناء نشاطهم او بمناسبةها حسب المادة 69 من المرسوم 308/07.

للمتعاقد الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في اطار التشريع المعمول به فهو حق مكفول لحماية العون من الالهانة والشتم او الاعتداءات التي يتعرض اليها اثناء ممارسات للمهام المنوط بها وبالتالي تهيئة الظروف الملائمة لضمان الاداء الحسن للمهام من طرف العون والتسيير الرشيد للمرفق .

بناء على الاحكام الواردة في التشريع الاجتماعي فان المتعاقد متى كان ع8رضة للمرض اثناء مساره الوظيفي استفاد من التغطية الاجتماعية ويدخل كمثل لاستفادة المتعاقد من عطلة الامومة وكذا ما يخص حوادث العملالخ.

فنفس الشيء بالنسبة للتقاعد المضمون للمتعاقد في حالة استوفى الشروط المنصوص عليها في القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتعاقد المعدل والمتمم.

4 -الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية :

نظمها المرسوم رقم 303/82 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية حيث اقر على ضرورة انشاء في كبل هيئة مستخدمة لجنة او عدة لجان تسمى لجنة الخدمات الاجتماعية وذلك وفق الشروط محدد تناولها في نفس المرسوم .

عرفها المرسوم رقم 179/82 على انها "جميع الاعمال والإنجازات التي ترمى الى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا عن طريق تكمله الاجر العمل في شكل خدمات ،في مجال الصحة والثقافة والتسلية وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل واسرته.

وتتشأ على مستوى كل الإدارات العمومية والمؤسسات لجنة خاصة تقوم بتسيير شؤون الخدمات الاجتماعية ومنهم الاعوان المتعاقدين حيث ان هناك طرق لاستغلال اموال الخدمات الاجتماعية ومن امثلة على ذلك تقديم الموال العمال لاقتناء اجهزة كهرو منزلية او تنظيم رحلات صيفية او تقديم مساعدات مالية ،بمناسبة الاعياد او الدخول المدرسي وبذلك تساهم الخدمات الاجتماعية في ولو بالقليل في تحسين الظروف المعيشية للعامل.¹

5. ممارسة والحق النقابي وحق الاضراب :

للعون المتعاقد كذلك الحق في التمثيل النقابي كما هو الحال بالنسبة للموظف العام وهذا كفالة الى حماية حقوقه المشروعة الممنوحة له وفق التشريع والتنظيم المعمول به واحقية الدفاع عنها.²

ونص عليه المشرع الجزائري في المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالاعوان المتعاقدين .حيث ذكر كل حق على حدا لذلك سنقوم بنفس الامر :

ا . ممارسة الحق النقابي :

النقابة كما يعرفها بعض الفقهاء "هي تنظيم جماعي يمثل الموظفين ،ويدافع عن مصالحهم ويرعاها ."

ويفهم من هذا ان السبب الرئيسي لوجود النقابات هو رفع الغبن والظلم والتخلص من الاوضاع المزرية التي يعاني منها العمال ومحاولة تحسين ظروفه9م وتلبية مطالبهم وحاجياتهم وفي الوقت الحالي اصبح ممارسة هذا الحق معترف به واصبح يستمد شرعيته من الدساتير والقوانين الوطنية .

¹ - عزوز سميرة ،جيلي خديجة ،المركز القانوني للاعوان المتعاقدين في ظل المرسوم الرئاسي 308/07المؤرخ في 29سبتمبر 2007،قسم الحقوق ،جامعة الدكتور مولاي الطاهر ،2020-2021،ص55-56.

² -افوجيل اية الطاهر ،سفوان حنان ،نظام التعاقد في الوظيفة العامة ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،قسم الحقوق ،جامعة احمد دراية ،ادرار ،2020،ص30.31.

اما المشرع الجزائري الى الحق النقابي صراحة الا من خلال الدستور 1989 حيث جاء في نص المادة 53 على ان " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " .

ليصدر بعد القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حيث نصت المادة 02 منه على "يحق للعمال الاجراء ،ومن جهة والمستخدمين ،من جهة اخرى الذين ينتمون الى المهنة الواحدة او الفرع الواحد او القطاع النشاط الواحد ،ان يكونوا تنظيمات نقابية ،للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية "،وبهذا فان للأعوان المتعاقدين الحق الكامل سواء في انشاء منظمات نقابية او الانضمام اليها كمنخرطين او قياديين .

ب . ممارسة الحق في الاضراب :

الاضراب هو توقف جماعي عن العمل بصفة ارادية وذلك للمطالبة بحق ما بعد اتباع اجراءات حددها القانون ، فهو يعتبر من الحقوق الجماعية فلا يمكن للموظف القيام به لوحده لما يشكله ذلك من خطورة تنتج عنمها مسؤوليته الشخصية .

والى جانب الحق النقابي اعترف المشرع الجزائري بحق العمال في الاضراب لمال له من تأثير فهو سلاح ضروري تستخدمه النقابات للتأثير والضغط على الادارات وارباب العمل .

وتطرق المشرع للحق في ممارسة الاضراب لأولى مرة من خلال دستور 1989 شأنه شان الحق النقابي حيث جاء في نص المادة 57"الحق في الاضراب معترف به ،ويمارس في اطار القانون " .

وتجلى هذا بعد ذلك من خلال صدور القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل تسويتها وممارسة حق الاضراب ،الذي نصت المادة 24 منه على " اذا استمر الخلاف بعد لا استتفاذ اجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها اعلاه ،وفي غياب طرق اخرى للتسوية ،قد ترد في عقد او اتفاقية

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

بين الطرفين ،يمارس حق العمال في اللجوء الى الاضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في احكام هذا القانون ."

ولذلك ربما ان الحق في الاضراب هو حق مكسب دستوريا ،فالأعوان المتعاقدين كل الحق في ممارسته وفق الشروط المحددة التي نص عليها القانون .¹

الفرع الثاني : واجبات العون المتعاقد :

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

1. ممارسة نشاطهم بإخلاص ودون تحيز :

وينشا هذا الالتزام بمجرد التحاق العون المتعاقد بالمنصب الذي عين فيه ليبدأ بالقيام بالمهام والمسؤوليات الموكلة اليه ،وذلك في اطار اختصاصه الذي يحدد وفقا للقوانين والانظمة ،على ان يضطلع بهذا الاختصاص بشكل شخصي مما يعني ان العون المتعاقد يجب ان يؤدي عمله بنفسه وليس له الحق في ان يفوضه الى غيره ،هذا بالإضافة الى التزام الموظف بأداء مهامه بصفة مستمرة وان يبذل جهده بإخلاص لان يكون ذلك بدقة وامانة مجسدا لذلك صفة المواطن الصالح في خدمة الدولة وفي هذا الامر يعد تأكيد لما نصت على ذلك المادة 41 من الامر رقم 03-06 ،وكان نصها ما يلي : "يجب على الموظف ان يمارس مهامه بكل امانة ودون تحيز ."²

2. التحلي في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم:

¹ - المرجع السابق ،عزوز سميرة ،جبلي خديجة ،ص55-56.

² -الصدیق القمري ،النظام القانوني للأعوان المتعاقدین في الوظيفة العامة ،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر ،قسم الحقوق ،جامعة غرداية ،2015-2016،ص59.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

يتوجب على الموظف العام ان يتحلى بدرجة عالية من الاخلاق وان يتصرف بأدب في علاقاته مع من يتعامل لامعهم وان يحافظ على سمعة الوظيفة التي يعمل فيها ،ولقد ذكرنا من قبل ان حسن السيرة والسلوك هو شرط من الشروط التي يجب توفرها لالتحاق الشخص بالوظيفة العامة وهو ايضا شرط لبقاء الموظف واستمراره في وظيفته.

3 - الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصبهم حتى خارج الخدمة :

اي انه يجب على الموظف ان يتفرغ من حيث الاصل وبشكل كامل للوظيفة الموكلة اليه حتى يتمكن من القيام بواجباتها ومسؤولياتها على الشكل المطلوب .¹

4- طاعة أوامر الرئيس :

انم هذا الواجب هو الذي يمثل الجزء الذي يضمن للسلطة الرئاسية فاعليتها ،سواء ظهرت هذه السلطة في صورة رقابة رئاسية ام في صورة اصدار اوامر تنظيمية لازمة لحسن سير العمل ،والمفروض ان السلطة الرئاسية في مظاهرها المختلفة ،وانما يمارسها رؤساء لهم اقدميتهم في الخدمة مما يجعلهم اكثر ادركا للعمل وحاجاته ،فضلا عن كون الرئيس هو المسؤول الاول والاخير عن سير العمل في الوحدة التي يراسها .

وتمنح السلطة الرئاسية صاحبها الحق في التوجيه والتعقب والمتابعة ،وبالرجوع الى نص المادة 03/180من الأمر 03/06 التي تعتبر رفض تنفيذ التعليمات السلمية دون مبرر مقبول خطأ تأديبي من الدرجة الثالثة الا ان الاشكال الذي يطرح في هذه المسألة هو ضرورة التمييز بين اوامر الرئيس المشروعة والغير مشروعة ،والتي اختلف الفقه بشأنها ،ومازدا الامر صعوبة وغموض هو موقف المشرع الجزائري في نص المادة 129 من القانون المدني بنصها : " لا يكون الموظفون

¹ -المرجع السابق ،سعودي زهير ،ص 110.

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

والاعوان العموميين مسؤولين شخصيا عن افعالهم التي اضررت بالغير اذ قاموا بها تنفيذاً لأوامر صدرت اليهم من رئيس متى كانت اطاعة هذه الاوامر واجب " ¹.

¹ -المرجع السابق، بوجانة محمد، ص575-576.

5. الالتزام بالسري المهني وحماية الوثائق الادارية :

لا يجوز للموظف ان يفشي او ان يساعد على تسريب معلومات من شأنها ان تسيء بالسير الحسن للمصالح ،ولا يجوز ايضا افشاء المعلومات السرية التي قد تكون في حوزة الادارة وتخص المواطنين اما من حيث حياتهم الخاصة او ممتلكاتهم او كل ما له ارتباط بوضعيتهم الاجتماعية والاقتصادية ،وتشمل هذه المعلومات كل ما اطلع عليه الموظف من اسرار خاصة سواء ،(شفوية او كتابيا اثناء اداء الوظيفة او بمناسبةها)،وبشكل افشاء السر المهني خطأ جسيم يعرض مرتكبه للمسؤولية طبقا لما نص عليه التشريع .فقد نصت المواد 48 و49 من الامر 03-06 على انه يجب على انه يكشف اي وثيقة بحوزته او اي حدث او خبر علم به او اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني الا بترخيص مكتوب من السلطة السليمة المؤهلة ،كما انه يجب على الموظف ان يسهر على حماية الوثائق الادارية وعلى امنها ،كما يجب على الموظف ان يسهر على حماية الوثائق الادارية وعلى امنها ،ويمنع كل اخفاء او تحويل او اتلاف الملفات والمستندات او الوثائق الادارية ويتعرض مرتكبها الى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعة الجزائية.¹

6 . واجب المحافظة على كرامة الوظيفة :

ان الوظيفة تفرض على العون المتعاقد مراعاة كرامتها وهيبتها في اعماله وتصرفاته وحتى بعد انتهاء العمل ،وفي حياته الخاصة وبالتالي لا يسلك مسلك يهدر كرامة وظيفته وهذا من خلال التحلي في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم ،وتظهر ملامح احترام العون المتعاقد لوظيفته من خلال هندامه وملابسه ،بالإضافة الى طريقة حديثه مع الناس واستعماله لوسائل الادارة ،وهذا ما اكدته المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07، حيث نصت على :على الاعوان الخاضعين الى النظام التعاقد احترام واجباتهم لاسيما ما يأتي :تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية ."

¹ - روبي محمد ،سعودي زهير ،النظام التعاقدى وتطبيقاته في نطاق الوظيفة العمومية ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر اكايمي ،قسم الحقوق ،جامعة محمد بوضياف ،المسيلة ،2017-2018،ص 48-49.

7 . المحافظة على ممتلكات الإدارة :

تمتلك كل ادارة عمومية او مؤسسة مجموعة منقولات كأجهزة الحاسوب والمكاتب والكراسي واجهزة اخرى كالمكيفات وغيرها مما يرصد في خدمة الادارة وبغرض القيام بنشاطها .

وكل هاته الوسائل مسخرة لجميع الموظفين وذلك لأداء مهامهم على اكمل وجه ،وبما ان العون المتعاقد حاله حال الموظف فيجب عليه المحافظة على هاته الممتلكات وعدم اهدارها او اتلافها او استغلالها لمصالح خاصة او اغراض خارجة عن المصلحة وذلك خدمة للمصلحة العامة ،لذلك يجب الاستعمال الرشيد والسليم لهذه الوسائل والحرص على الاستخدام الامثل لها ومحاولة صيانتها في حالة عطلها وذلك لضمان الاستمرارية.¹

8 . احترام مواقيت العمل :

اقر المشرع تعرض كل من تغيب عن العمل دون عذر مقبول او دادون اذن مسبق الى عقوبات تأديبية ،بالإضافة الى الخصم من الاجر ،وفي حال الغياب غير المبرر لمدة 10 ايام متتالية تتخذ ضد العون المتعاقد اجراء فسخ عقد العمل، إذ يعد في حالة غياب غير شرعي ،اي اهمال للوظيفة ،وذلك حفاظ منه على حسن سير المرفق العام²

¹¹ عزوز سميرة ،جيلي خديجة ،المرجع السابق ،ص68
² بوجانة محمد ،المرجع السابق ،ص577

خاتمة الفصل :

من خلال ما قدمناه في الفصل الاول حيث تطرقنا في المبحث الاول على طبيعة عمل الموظف العمومي وراينا مختلف التعريفات الفقهية والتشريعية والقضائية، حيث عرفه بعض الفقهاء على ان الموظف العام هو كل من يعهد اليه بعمل دائم في خدمة المرفق العام تديره الدولة ،اما التشريعي فيذهب أحيانا الى تعريفات وظيفية تطبيقية على شكل تبيان المفهوم اما القضائي هو كل شخص يعهد اليه بوظيفة دائمة داخلية ضمن كادر الوظائف ،وتكون في خدمة مرفق عام ومن خلال التعاريف نستخلص شروط اكتساب صفة الموظف العمومي التعيين و هو الالتحاق بوظيفة دائمة و يليه الترسيم وهو يعتبر عملية تالية للتعيين وكذلك ايضا الى طبيعة العلاقة بين العون المتعاقد مع الادرة فاختلفت الآراء فمنهم من قال انها علاقة تعاقدية يحكمها القانون ومنها من قال انها علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص ،اما في المطلب الثاني فقد تعرفنا على ضمانات الموظف العمومي مثال على ذلك ضمانات حرية الراي وضمانات حضر التمييز بين الموظفين لأي سبب كان وعدم التأثير لنقابة او جمعية او حزب سياسي على الحياة المهنية ،ثم الى حقوق الموظف العمومي مقال على ذلك الحقوق المالية كحق الراتب والحقوق الاجتماعية والحق النقابي والحق في الاضراب الخ ، وتقابله مجموعة من الواجبات ومثال على ذلك تنفيذ مهام الوظيفة وواجب الطاعة وواجب التحفظ والنزاهة وواجب الامانة وعدم التحيز وغيرها من الواجبات التي تما التطرق اليها

ام المبحث الثاني فخصصناه الاطار القانوني للعون المتعاقد من خلال مدلول العون المتعاقد وتعريفه الفقه على انه عامل تعاقدية يرتبط بالإدارة بعقد اجار ،يخولها له المشرع استثناء صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام ،ام المشرع الجزائري فقد اكتفاء بتحديد الحالات التي يمكن اللجوء فيها الى التعاقد ،ويتم تحديد

اصناف المتعاقدين من خلال نقطتين المتعاقد والادارة من علاقين علاقة يحكمها القانون الخاص وعلاقة يحكمها القانون العام ومن ثما الى حقوق العون المتعاقد كحق الحصول على المبلغ المالي المتفق عليه وحق العطل والغيابات وحق الحماية الاجتماعية والاستفادة من الخدمات الاجتماعية وممارسة الحق النقابي والاضراب وغيرها من الحقوق وواجبات الموظف العون المتعاقد ممارسة نشاطهم بإخلاص ودون تحيز والتحلي في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم ..ا.خ.

الفصل الثاني

التمهيد :

كما رأينا في الفصل الأول القواعد المنظمة لعمل الموظف العمومي والمتعاقد مع الإدارة من حيث تعريف العون المتعاقد والموظف من خلال اشتراكهم في بعض الحقوق والواجبات وعلاقتهم بالإدارة وهي عبارة عن علاقة تنظيمية ولأهمية أي خاضعة لمجموعة من النصوص والقواعد القانونية والوضعيات القانونية للموظف العمومي أم فيما يخص العون المتعاقد فوضعيتهم غير محددة المدة وهذا من خلال عدم تنظيمه لكل الوضعيات القانونية وبالتالي عدم استفادة الاعوان المتعاقدين من مزايا الوضعيات القانونية التي يستفيد منها الموظف العمومي الذي يشغل في منصب دائم ومرسم بصفة قانونية واثار التمييز بين الموظف العمومي والعون المتعاقد من حيث القانون الواجب التطبيق والاطار القانوني بالنسبة للعون المتعاقد وهذا ما سنتناوله من خلال هذا الفصل تحت عنوان الأثار المترتبة على التمييز بين الموظف العمومي والعون المتعاقد بعد تقسيمه الى مبحثين المبحث الأول اثار التمييز للموظف العمومي اما في المبحث الثاني الى اثار التمييز بالنسبة للعون المتعاقد .

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

المبحث الاول: آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي .

من خلال المادة 27 من الامر 03_06 "لا يجوز التمييز لبين الموظفين بسبب آرائهم او جنسهم او اصلهم او بسبب اي ظرف من ظروفهم الشخصية او الاجتماعية"¹،

وان تنوع النشاط الدولة وتشعب اجهزتها الادارية لها عوامل ادت الى تباين اوضاع العاملين بها ،وان كانت فئة الموظفين ممثل الفئة الاكثر اهمية لارتباطها الشديد بالمرافق العامة ،وبالتالي خدوعها للحد الاقصى من مقتضياتها، الا انها ليست الفئة الوحيدة في خدمة الدولة ،اذ يوجد بجانب الموظفين فئات متعددة من المستخدمين يخضع بعضها للقانون العام ولاختصاص القضاء الاداري ،بينما يطبق على الاخر القانون الخاص ويختص القضاء العادي في الفصل في منازعاتها .

المطلب الاول : الوظيفة في مجال الوظيفة العامة

يسود العالم نظامين للوظيفة العمومية ،نظام مغلق يتسم بدوام الوظيفة ،التي تعتبر حياة مهنية يتفرغ لها الموظف ويكرس لها حياته ،ويكون من خلالها في وضعية قانونية تنظيمية تجاه الادارة العمومية ،ويوجد قانون اساسي يحكم الوظيفة تتحدد فيه مراكز الموظفين وحقوقهم وواجباتهم ، ام النظام الاخر هو النظام المفتوح الذي يتميز بعرضية الوظيفة .²

¹ -المرجع السابق، المادة 27 من الامر 03/06
² -ياسين ربوح ،انظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها ،مجلة الحقيقة ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،العدد 42،2018،ص398.

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

الفرع الثاني : نظام الوظيفة العامة المفتوح

بعد ان تطرقنا الى نظام الوظيفة العامة المغلق يجب ان نتناول بالدراسة الى النظام الاخر والمتمثل في النظام المفتوح ،والذي نأخذ به بمجموعة من الدول اهمها الولايات المتحدة الامريكية من موضوعين الموضوعي والمادي .

وللوظيفة العامة مجموعة من الاختصاصات القانونية والانشطة التي يجب ان يمارسها الشخص بطريقة دائمة في عمل الادارة مستهدفا الصالح العام .

وعليه ان المعنى الموضوعي للوظيفة العامة يركز على ما تقوم به الادارة من اعمال ومهام بوسطة موظفيها دون النظر في أوضاع الموظفين ومراكزهم القانوني ويطبق هذا النظام في الولايات المتحدة الامريكية ،سويسرا ،البرازيل ،كندا .

نظام الوظيفة العمومية المفتوح هو ذلك النظام الذي تمون العلاقة فيه بين الموظف والادارة علاقة تعاقدية ،يتم تعيين الموظف للقيام بمهام محددة ،ويمكنه ان يقضي كل حياته المهنية في المنصب الذي عين فيه ،وذلك بالنظر الى ان الترقية في الحياة المهنية غير مضمونة ،الملاحظ انه في ظن الموظف ل النظام فان الموظف بإمكانه ان يتفاوض حول الراتب الذي يتلقاه .

يقوم المفهوم الامريكي للوظيفة العامة على انها مجرد عمل مؤقت ،وهذا ما ينتج عنه عدم القيام علاقة دائمة بين الموظف والوظيفة ،كما لا يرتبط مصير الموظف بالسلطة العامة ووظائفها وانما يرتبط مصيره بالعمل الذي يشغله منذ بدء تعيينه في هذه الوظيفة بالذات.¹

¹سالي عيد السلام ،الوظيفة العمومية في الجزائريين النظامين المغلق والمفتوح في ظل الامر 03-09 ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الجلفة ،ب.س،ص51.52.

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

*خصائص نظام الوظيفة العامة المفتوح :

- ان العبرة من النظام المفتوح بالوظيفة التي يشغلها الموظف ويقوم بأعبائها ويتولى اختصاصاتها، والتي لا تعتبر مهنة دائمة، وانما عمل مؤقت لا يختلف عن الاعمال في المشروعات الخاصة، وبالتالي فالموظف لا يتمتع بصفة الدوام والاستقرار الوظيفي، لان شغله للوظيفة مؤقت مرتبط ببقاء واستمرارية الوظيفة.

- ان هذا النظام لا يعرف تنظيما دائما وقار للأسلاك الوظيفية، وبالتالي فان الادارة غير ملزمة بوضع قانون عام ينظم الحياة المهنية للموظفين يميزهم عن باي العمال في المشاريع الخاصة .

- ان علاقة الموظف بالإدارة تكون علاقة تعاقدية، لا يتمتع فيها بالامتيازات التي تمنح للموظفين في ظل العلاقة القانونية التنظيمية الموجودة في النظام المغلق .

- عدم الاعتراف بتسعير الشهادات والمؤهلات الدراسية، اي لا يشغل الموظف وظيفة معينة لمجرد انه حاصل على مؤهل دراسي معين يحيز التعيين في هذه الوظيفة، وانما يعين الموظف في الوظيفة على اساس توفر الشروط موضوعية لديه تتفق مع مطالب التأهيل لشغل الوظيفة، وقد يكون من بينهما المؤهل الدراسي، الا انه في هذه الحالة لا نظر هتبر المؤهل الدراسي الوحيد لشغل هذه الوظيفة، بل يقوم الى جانبه شروط اخرى كالخبرة التخصص الدقيق.

-الحوكة الوظيفية في ظل النظام المفتوح تكون تحت تأثير ديناميكية قانون العرض والطلب والرغبة في التطور المتواصل لذلك فان هذا النظام يرفض ادماج الموظفين في هياكل هرمية مستمرة ودائمة، تماشيا ومنطق محاربة تكوين قوى ضاغطة تتمتع بامتيازات كمت قوى الشأن داخل المجتمع الامريكي .

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

- يتم تشغيل الوظائف بالتعيين على اساس توافر شروط شغلها ومطالب التأهيل للقيام بأعمالها ،فلا تشغل الوظائف عن طريق الترقية من الوظائف التي تدنوها ،اي ان الترقية لا تكون في النظام المفتوح تبعا لانقضاء المدة التي يقضيها الموظف في الوظيفة الادنى ¹.

الفرع الثالث : المقاربة الاوروبية {النظام المغلق}:

ينظر هذا الاتجاه للوظيفة العامة على انها مهنة او سلك يلتحق به الموظف ليستمر حتا نهاية خدمته سواء بالحالة العادية او الغير عادية وحس هذا الاتجاه فان الموظف العام لا يرتبط مصيره بمصير وظيفة معينة وانما يمكن للإدارة العمومية الاستفادة منه في وظائف اخرى .

ويمكن تمييزه بخاصيتين من هذه المقاربة :

• الخاصية الاولى : اعتبار الوظيفة العامة ذات طبيعة خاصة .

تخضع لقانون متميز ومستقل كلية عن القانون الخاص يطلق عليه "القانون الاساسي للوظيفة العامة"، ويعرف على انه "مجموعة من القواعد المتميزة المحددة من قبل السلطة التشريعية او التنظيمية ، التي يخضع مخلق الاعوان العموميين بدء نمم التحاقهم بالخدمة والى غاية انتهاء الخدمة وفق الطرق المحددة سابقا ،فهذه القواعد هي التي تحدد كافة النظام القانوني الذي يجري على الموظفين ،وهو المحدد لمسارهم المهني المكرس لخدمة الشأن العام او الدولة " .

ومن خلال ما سبق يتضح لنا ان الموظفون العموميون يكونون في وضع مختلف متميز تماما تماما عن غيرهم من الموظفين العاديين اذ لهم

¹-المرجع السابق ،ياسين ربوح ،ص403-404

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

حقوق وواجبات تميزهم ،وبالحديث عن الواجبات فهي من النوع الخاص تقع على كاهلهم اكثر اهمية من تلك الملقاة على غيرهم من عمال قطاع الاعمال ،وبالمقابل يتمتعون بحقوق وامتيازات وضمانات وحماية من قبل الدولة التي يسهرون على خدمتها دون انقطاع ،وذلك لضمان السير الحسن للإدارات والمرافق العامة .

• الخاصية الثانية : تتميز الوظيفة بخاصية النظام التدرجي .

يلتحق بها الموظف منذ تاريخ تعيينه ويتدرج في السلم الوظيفي حتى تاريخ احواله على التقاعد ،وفقا لقواعد الترقية ،وعليه يمكن الخروج بتقييم لهذا النظام كما يلي :

ان هذا النظام وما يبعثه من الرضا والاطمئنان في نفس الموظف يؤدي الى حسن سير الادارة العامة ،كما انه يدفع الى حياد الادارة واستقلال الموظفين من مواجهة الاحزاب السياسية وضغوطاتها ،كما انه يخلق نوع من الولاء من قبل الموظف نحو ارادته وذلك نتيجة لارتباطه بوظيفته طوال حياته المهنية ،ولكن رغم ما يتميز به النظام من مزايا لا يخلو من العيوب فهذا النظام يتميز بإجراءات قانونية معقدة التي تحدد حقوق وواجبات الموظف ناحية الادارة من جهة ، كما انه يلقي بمهمة التنمية وتطوير مهارات الموظفين على عاتق الادارة العمومية من جهة اخرى وهذا عبا يضاف الى مهمة تقديم الخدمات العمومية ،كما يعاب على هذا النظام في مسالة نقل الموظف من وظيفة لأخرى انه لا يراعي التخصص الذي من شأنه التأثير على سرعة ودقة العمل ،اضافة الى ذلك الضمانات التي يحاط بها الموظف من شأنها التحول الى عقبة في حركة

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

الإدارة وفعاليتها وكذا مدى خضوع الموظف للسلطة السياسية، وكثيرا ما

كانت الإدارة ممثلة في موظفيها عائق للإصلاحات الإدارية.¹

ان تنوع نشاط الدولة وتشعب أجهزتها الإدارية عوامل أدت إلى تباين أوضاع العاملين بها، وان كانت فئة الموظفين تمثل الفئة الأكثر أهمية لارتباطها الشديد بالمرافق العامة، وبالتالي خضوعها للحد الأقصى من مقتضياتها، إلا أنها ليست الفئة الوحيدة في خدمة الدولة، إذ يوجد فئات متعددة من المستخدمين يخضعون للقانون العام والاختصاص القضاء الإداري.

المطلب الثاني: التمييز بين الموظف العمومي وباقي الأعوان

الفرع الأول: حيث القانون الواجب التطبيق .

يخضع الموظفون العموميون للأمر 03_06 المتضمن القواعد القانونية الأساسية العامة المشتركة المطبقة على كافة الموظفين، والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، وتطبق أحكام هذا الأمر على مختلف أسلاك الموظفين بواسطة قوانين أساسية خاصة .

وأهم ما يميز قانون الوظيفة العامة من قواعده تحدد مسبقا من قبل السلطة التشريعية أو التنفيذية، فسيخضع لها الموظفون من تاريخ التحاقهم بالوظيفة العمومية إلى نهاية خدمتهم كأصل عام، كما أنها تكفل لهم حياة مهنية مستقرة من خلال ديمومة الوظيفة التي يشغلونها والترقي في درجاتها، والتطور الدائم للامتيازات المادية التي تخولها لهم..

¹- كدروسي محي الدين، مفتاح يحي، إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر واثرها على أداء المرفق العام دراسة حالة العيادة المتعددة الخدمات الشهيد عباس مصطفى سعيدة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2016-2017، ص 19.20.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

والعمال العموميون لا جراء يخضعون للقانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ،حيث جاء في المادة الثانية منه : "يعتبرون عمالا اجراء في مفهوم هذا القانون ، كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل مرتب ،في اطار التنظيم ،ولحساب شخص اخر ،طبيعي ومعنوي عمومي او خاص ،يدعى المستخدم "،¹ وكذا كافة النصوص القانونية التي تحكم علاقات العمل كقانون 20/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ،وقنون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزعات الادارية في العمل .

اما الاعوان المتربصون ،فيخضعون للأمر 03/06 باستثناء بعض الاحكام التي يقتضي تطبيقها الترسيم في الوظيفة ،فلقد جاء في المادة 87 من الامر 03/06: "يخضع المتربص الى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم ،مع مراعاة احكام هذا القانون وورد في المادة 89 منه ايضا : "لا يمكن ان ينتخب المتربص في لجنة ادارية متساوية الاعضاء او لجنة الطعن او لجنة تقنية ،غير انه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة او السلك الذي يسعى للترسيم فيه " .²

اما الموظفون الفعليون ،فلا يوجد نص قانوني في التشريع الجزائري يبين القانون الذي يخضعون له وبالرجوع الى القضاء الاداري نجد ان مجلس الدولة الفرنسي استقر على منح الموظفين الفعليين صفة العموميين ،ورتب على ذلك عدة نتائج قانونية اهمها :

- يخضع الموظفون الفعليون لكافة التزامات التي تفرضها مقتضيات المرفق العام على الموظفين ،ولكنهم لا يتمتعون بامتيازات الوظيفة العمومية

¹القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، المرجع السابق .
²الامر 03/06 ،المرجع السابق .

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

،فالشخص الذي شغل وظيفة ادارية من الناحية الفعلية لا يمكنه المطالبة بالتعيين في وظيفة عمومية دائمة ،ولا بعقد القانون العام .

- يطبق النظام التأديبي الخاص بالموظفين على الموظفين الفعليين .وقد صدرت عدة احكام في هذا الشأن من المجلس الدولة الفرنسي خاصة بسكرتيري البلديات اذ غالبا ما يقوم عمداء البلديات الصغيرة بتكليف شخص عادي بالقيام بهذه الوظيفة دون اقدار قرار التعيين ،وبالرغم من عدم صحة هذا التعيين طبق مجلس الدولة عليهم النظام التأديبي الخاص بالموظفين .
- الحق في الحصول على المقابل للتطوع في خدمة المرفق العام . واقام مجلس الدولة الفرنسي هذا الحق على اساس مبدأ الاثراء بلا سبب والفضالة
- الحق في الحصول على التعويض الضرر الذي يصيبهم خلال تدخلهم في تسيير المرفق العام .

فرق مجلس الدولة الفرنسي في هذه القضية بين حالتين :

- الحالة الاولى :اذا كان تدخل الموظف الفعلي بطلب من الادارة او بإرادته المنفردة مع قبول الادارة تطبق احكام المسؤولية دون خطأ التي تطبق على العمال العموميين .
- الحالة الثانية :اما اذا كان تدخل الموظف الفعلي دون علم الادارة ، فانه يميز بين وضعيين اذا حقق التدخل مصلحة للإدارة ولم يقع خطأ من الموظف الفعلي ،فان احكام المسؤولية دون خطأ هي التي تطبق ،اما اذا لم يحقق هذا التدخل مصلحة للإدارة ،فان احكام هذه المسؤولية على اساس الخطأ المعروفة في القانون الخاص هي التي تطبق .

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

وخلاصة القول ان الموظفين يخضعون لقانون يتميز عن القوانين التي يخضع لها سائر المستخدمين في الدولة ،وهذا راجع الى الطابع الخاص للوظيفة العمومية والمهام المنوطة بها .¹

المطلب الثالث : من حيث الرابطة القانونية التي تستمد منها الحقوق والواجبات .

من مظاهر اهمية التمييز بين الموظفين وسائر المستخدمين في الدولة معرفة الرابطة القانونية التي تستمد منها الحقوق والواجبات ، فالموظفون تربطهم بالإدارة علاقة تنظيمية ،تخضع لاحكام قوانين الوظيفة العمومية بما تفرضه من حقوق وواجبات على الطرفين في العلاقة ،² وصدتبنى قانون الامر رقم 03/06 هذا التكييف ،نصت عليه المادة 07منه على ما يلي :

"يكون الموظف تجاه الاجارة قي وضعية قانونية اساسية وتنظيمية"³.

ومن مقتضيات هذه العلاقة التنظيمية وضع الموظفين في مركز تنظيمي ،حيث يمكن للسلطة المختصة في الدولة بوضع قانون الوظيفة العمومية تعديل هذا المركز بتحسين حقوق الموظفين او زيادة واجباتهم ،دون موافقتهم المسبقة ،وليس لهم حق الاحتجاج بمبدأ الحقوق المكتسبة .

ويخضع بهذه العلاقة التنظيمية الاعوان المتربصون لشغل وظيفة عمومية ،فهم في مركز تنظيمي مثل الموظفين وان كان واقا منهم استقرارا بسبب عدم ترسيمهم في الوظيفة بعد ،فهم يتمتعون بالحقوق المقررة للموظفين ،ويخضعون للواجبات المفروضة عليهم ،الا ما استثناه القانون .⁴

والعلاقة التي تربط العمال العموميين الاجراء بالمستخدم العام ذات طبيعة مزدوجة او مركبة ايضا ،تتضمن عناصر تنظيمية تتمثل في احكام تشريع

¹بوظيفة مراد ،المرجع السابق ،ص47.48

²المرجع نفسه ص48

³الامر 03/06 المرجع السابق.

⁴مراد بوظيفة ،المرجع السابق ،ص49

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

العمل ،وعناصر تعاقدية تتمثل في عقد العمل في والاتفاقيات الجماعية المبرمة بين ممثلي العمال والمستخدم العام.

وهذا التكييف يستشف من احكام المادة 08 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ،حيث جاء فيها :¹"تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي او غير كتابي .وتقوم هذه العلاقة ،على اية حال .بمجرد العمل لحساب مستخدم ما .وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقات الجماعية وعقد العمل "¹.

فمصادر العلاقة ادن طبقا لهذه المادة هي عقد العمل ،التشريع ، والتنظيم المتعلق بالعمل ،الاتفاقيات ،والاتفاقيات الجماعية.

والموظفون الفعليون كما سبقت الاشارة اعترق لهم القضاء الاداري الفرنسي ببعض نتائج العلاقة التنظيمية لاعتبارات تحقيق المصلحة العامة وبصمان استمرارية المرفق العام ،فقضى بخضوعهم لكافة الواجبات التي يفرضها مقتضيات سير المرفق العام على الموظفين ،وللنظام التأديبي الذي يحكمهم ،وبالمقابل لهم الحق في الحصول على اجر مقابل العمل المقدم ،والمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي قد لحق بهم اثناء تدخلهم في تسيير المرفق العام.

هكذا ادن يتبين بشكل واضح ان الرابطة القانونية التي تستمد منها الحقوق والواجبات عن باقي مستخدمي الدولة .²

الفرع الثاني : من حيث الحماية التي يوفرها القانون.

من الضمانات التي تكرسها انظمة الوظيفة العمومية حلول الدولة محل الموظف للدفاع عنه ضد كل لوظف كاعتداء قد يتعرض له اثناء ممارسة

¹المادة 08 ،من القانون 11/90
²بوظيفة مراد ،المرجع السابق ،ص50

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

مهامه او بمناسبة ذلك ان هذا الاعتداء كيفما كان شكله اذ يوجه للموظف في ظاهره انتمت يوجه في الحقيقة الى الدولة التي يمثلها ويعمل باسمها ولحسابها.

طبيعي من هذا المنطلق ان تقابل مسؤولية الموظف تجاه الادارة مسؤولية خاصة من هذه الاخيرة تجاه اعوانها وحماية تتميز عن الحماية العادية التي تقدمها الدولة لسائر المواطنين لاسيما اذا افترضنا ان قدرة دفاع الموظف ضد الاعتداءات التي قد يتعرض لها محدودة بحكم التبعية الرئاسية التي تميز مركزه القانوني داخل الادارة وبعض الواجبات التي هو مطالب بالامتثال اليها مثل السر المهني وواجب التحفظ.¹

وقد تعرض الامر رقم 03/06 لهذه الحماية ،فطبقا للمادة 30 يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد او اهانة او شتم او قذف او اعتداء ،من اي طبيعة كانت ،اثناء ممارسة وظيفته او بمناسبةها ،ويجب عليها ضمان تعويض بفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به ،وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحقول على التعويض من مرتكب تلك الافعال.²

تنص المادة 30 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية على ان المؤسسة والادارة العمومية تحمي الموظف من العقوبات المدنية المسلطة عليه في حالة متابعة قضائية من طرف الغير بسبب خطأ في الخدمة ،ولكن نفس المادة وضعت شرط لضمان الموظف يمكن في عدم قيام هذا الموظف بخطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة اليه ،وهذه ضمانة مهمة تساهم

¹هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية ،دار هومة ،الجزائر ،طبعة 2013،ص299.
²،المرجع السابق - المادة 30 ،الامر 03/06

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

في فعالية العنصر البشري من خلال الحماية التي توفرها ، وإضافة الى هذه الضمانات التي وفرها المشرع في الامر 03/06 منح حقوقا ايضا .¹

وقانون العقوبات بدوره نص على هذه الحماية ، من ذلك ما جاء في المادة 144 منه : "يعاقب وبغرامة من شهرين 2 الى سنتين 2 وبغرامة من 1.000 دج الى 500.000 دج او بإحدى هاتين العقوبتين فقد كل من هان قاصيا او موظفا او ضابطا عمومي او قائدا او احد رجال القوة العمومية بالقول او الإشارة او التهديد او بإرسال او تسليم اي شيء اليهم او بالكتابة او الرسم غير العلنيين اثناء تأدية وظائفهم او بمناسبة تأديتها ، وذلك بقصد المساس بشرفهم او باعتبارهم او بالاحترام الواجب التطبيق لسלטتهم".

ومثل هذه الحماية المقررة للموظفين تشمل الاعوان المتربصين لشغل وظيفة عمومية دائمة ، ويستفاد من ذلك من المادة 87 من الامر 03/06 التي نصت على خضوعهم لنفس واجبات الموظفين وتمتعهم بنفس حقوقهم .

اما العمال العموميون الاجراء ، فلا يتمتعون بمثل هذه الحماية ، رغم تقرير القانون رقم 11/90 لبعض جوانب الحماية ، كالحق في احترام سلامتهم البدنية والمعنوية وكرامتهم ، والحماية من اي تمييز لشغل مناصب العمل ما عدا ذلك القائم على الكفاءة والاستحقاق ، فهذه الحماية كما هو ملاحظ لا ترقى الى مستوى تلك المقررة للموظفين والاعوان المتربصين .

اما بخصوص الموظفين الفعليين ، فلا يوجد نص في قوانين الوظيفة العمومية يبين نوع الحماية التي يتمتعون بها ، الا ان القضاء الاداري الفرنسي كما سبقت الإشارة اعتراف لهم بحق التعويض عن الضرر الذي يصيبهم من جراء تدخلهم في تسيير المرفق العام . ويشاركهم في هذه الحماية

ك¹ مهدي رضا ، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة ، القيت عي طلبة السنة الثالثة قانون عام ، تخصص قانون عام ، ب. ق . ، طلبة الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة المسيلة ، 2020-2021 ، ص 104.105 .

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

الاعوان المتربصون لشغل وظيفة عمومية كون هؤلاء يخضعون لنفس واجبات الموظفين ويتمتعون بنفس حقوقهم ، عدا ما استثناه القانون بنص صريح.¹

المطلب الرابع : من حيث القضاء المختص بالفصل في المنازعات.

يختلف القضاء المختص بالفصل في المنازعات التي يكون الموظفون طرفا فيها عن القضاء المختص بالفصل في المنازعات التي يكون العمال العموميين الاجراء طرفا فيها ، اما باقي المستخدمين المذكورين سابقا ، للقضاء نفسه الذي يخضع له الموظفون .²

فالموظفون تخضع منازعاتهم مع الادارة الى القضاء الاداري ، وهذا ما نصت عليه المادة 800 من قانون رقم 08-09 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية {21،2008} اختلاف الصياغة بين النصين حيث نصت المادة 800 على ان المحاكم الادارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الادارية تختص بالفصل في اول درجة ، بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة او الولاية او البلدية او احدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية طرفا فيها ، وبذلك يتم استبعاد الاشخاص المعنوية الاخرى مثل المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري والمؤسسات العمومية الاقتصادية بناء على المعيار العضوي الذي كرسته المادة 800 المشار اليها اعلاه .³

وجاء في المادة 804 من القانون المذكور :{خلاف لأحكام المادة 803 اعلاه ،ترفع الدعاوى وجوبا امام المحاكم الادارية في المادة المبينة ادناه:

¹- بوطبة مراد ،المرجع السابق ،ص51.52

²المرجع نفسه ،ص52

³. احسن عربي ،توزيع الاختصاص بين هيئات القضاء الاداري في الجزائر ،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، ب. ك جامعة الجيلاي بونعامة {جامعة 20 اوت 1955}،العدد 04/ الجزائر 2020،ص4.5.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

- في المنازعات المتعلقة بالموظفين واعوان الدولة او غيرهم من الاشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الادارية ، امام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين .¹

وتنص المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والادارية : " على ان مجلس الدولة يختص كدرجة اولى واخيرة ، بالفصل في دعاوى الالغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الادارية الصادرة عن السلطات الادارية المركزية الادارية . كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له موجب نصوص خاصة " .²

من هذه النصوص يمكن ملاحظة ما يلي :

* بالنسبة للاختصاص النوعي ، تختص المحاكم الادارية بالفصل في المنازعات التي تثور بين الموظفين والولاية او البلدية او المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري ، ويختص مجلس الدولة بالمنازعات التي تتشعب بين الموظفين والادارة المركزية فيما يخص قضاء الالغاء او التفسير او تقدير المشروعية .

ولقد اكد على هذا التوزيع في مجال الاختصاص مجلس الدولة في مجال الاختصاص مجلس الدولة في قراره رقم 071749 المؤرخ في 2012/03/15 في قضية ق.ف.ز ضد مديرية التربية لولاية بجاية ، حيث قرر انه مختص فقط في نظر الدعاوى الالغاء ضد القرارات الصادرة عن السلطات الادارية المركزية المتعلقة بالحياة المهنية للموظفين دون قرارات مديرية التربية الولائية التي لها تفويض من الوزارة بالتعيين والتسيير الاداري .

¹المادة 800 ، قانون الاجراءات المدنية والادارية
²المادة 901، من قانون الإجراءات المدنية والادارية

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

ويلاحظ في هذا النوع من اختصاص وجود تمييز بين موظفي البلدية والولاية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وكل مؤسسة شبيهة بها وموظفي الإدارات المركزية، حيث ان الطائفة الاولى لها حق التقاضي على درجتين امام المحكمة الادارية ثم امام مجلس الدولة كدرجة ثانية، بينما الطائفة الثانية تملك حق التقاضي كدرجة اولى واخيرة امام مجلس الدولة، فهي تملك درجة واحدة من التقاضي، وهذا التمييز لامبرله .

* اما بالنسبة الى الاختصاص الاقليمي، فتختص المحكمة الادارية التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين بالفصل ي المنازعات المتعلقة بالموظفين العاملين في المؤسسات العمومية الادارية، ومجلسي الدولة في المسائل التي يختص بها نوعيا.

هكذا اذن يتبين بوضوح التمييز بين الموظفين وباقي مستخدمي الدولة ه اهمية من الناحية العلمية تتمثل في ابراز مفهوم الموظفين بشكل اوضح، ومن الناحية القانونية في معرفة الاثار القانونية للتمييز كمعرفة القانون الواجب التطبيق وطبيعة العلاقة القانونية ومصدر الحقوق والواجبات والحماية المقررة والقضاء المختص في الفصل في المنازعات.¹

المبحث الثاني : آثار التمييز بالنسبة للعون المتعاقد.

لم يعرف الامر 06-03 العون المتعاقد، بل اكتفى فقط بالإشارة الى مناصب الشغل الخاضعة لنظام التعاقد، وان الحالات التي تلجا فيها المؤسسات والادارات العمومية الى هذا الاسلوب، ذلك في نصوص المواد 19-20-21

¹ المرجع السابق، بوطبه مراد، ص55.54.52

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

ومن اثار التمييز بين العوة المتعاقد وباقي مستخدمي الدولة هو ان العون المتعاقد هو شخص يعمل لدى الدولة بنظام مؤقت او محدد المدة بينما باقي مستخدمي الدولة يشملون الموظفين الذين يعملون بنظام دائم او مؤقت بدوام كامل او جزئي .

من خلال الامر 03/06 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية والنظام التنظيمي 07/308 الخاص بالأعوان المتعاقدين نستخلص التمييز بين العون المتعاقد وباقي مستخدمي الدولة .

المطلب الاول : من حيث الاطار القانوني

المشرع نظم نظام التعاقد في المواد من 19 الى 25 من الامر 03/06 من قانون الوظيفة العمومية ، حيث اشار الى ثلاثة فئات او انواع من الاعوان المتعاقدين :

النوع الاول : وهم الاعوان الذين يوظفون في "تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ والصيانة او الخدمات في المؤسسات العمومية والادارات العمومية "

1

النوع الثاني : وهي فئة الاعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم بصفة استثنائية في مناصب شغل مخصصة للموظفين في حالتها انتطار تنظيم مسابقات التوظيف : او انشاء سلك جديد للموظفين او لتعويض الشغور المؤقت لمناصب العمل .

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

كما جاءت في المادة 22 من الامر 03/06 ان هذه الانواع توظف حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والادارات العمومية وسكون عن طريق عقود محددة المدة

¹-المادة 19 من الامر 03/06، المرجع السابق .

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

او الغير محددة المدة ،بالتوقيت الكامل او التوقيت الجزئي ،ولا يخول لهم الحق في اكتساب صفة الموظف او الحق في الادمج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية .غير ان نص المادة 23 من نفس الامر ان الموظفين الذين اشتغلوا حسب النوع الاول يحتفظون بصفة الموظف عند تاريخ نشر هذا المر ،ذلك من اجل المحافظة على المركز القانوني المكتسب قبل صدور القانون.

وصد ترك القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية مسألة كيفية تحديد توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة لتسييرهم والنظام التأديبي المطبق عليهم من خلال المرسوم الرئاسي 308/07.

ومنه نستنتج انه يوظف الاعوان المتعاقدين كما استثناء في حالات معينة ،وبالتالي اداء وظيفة مؤقتة عارضة ويخضعون لما تتضمنه بنود نصوص العقد بينهم وبين الادارة ووضعيتهم الادارية لا تخضع لمقتضيات قانون الوظيفة العامة ،فالمشرع اخضع علاقة التعاقد فقط ومبدأ شريعة عقد التوظيف ،فهم يشغلون مناصب لا تتمتع بصفة الديمومة والاستمرارية وليس لهم الحق في التمتع بصفة الموظف والادمج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية مع غياب الترقى.¹

مقارنة مع الموظف العام الذي نص عليه القانون 03/06 من خلال المادة 04 حيث عرف "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الاداري "².

¹-بالمهدي شادلية ،بالحمو اسماء ،النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في قانون الوظيفة العامة 03/06،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ،جامعة الشهيد حمة لخضر ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قم الحقوق ،2019-2012،ص14.15.
²-المادة 04 من الامر 03/06،المرجع السابق .

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

المطلب الثاني : تمييز العون المتعاقد عن العون المتربص .

التربص هو خضوع كل موظف مبتدأ لفترة ليتمرن فيها لتسمح للأدرة لمعرفة قدرته على القيام بالمهام المنوطة به ، وقدما ما اكدته المادة 02 من المرسوم المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية : "يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتبة من الرتب الوظيفة العمومية ويلزم بهذه الصفة ويلوم بهذه الصفة قبل ترسيمه بمتابعة تربص اختياري بنجاح ."

وعليه فالمتربص يشغل وظيفة دائمة بصفة مؤقتة لمدة عام قابلة للتجديد مرة واحدة للمادة 17 من المرسوم التنفيذي ، التي يثبت فيها قدرته على شغل قذا المنصب ان تقرر الادارة اهليته لذلك .

يظهر اختلاف بالنسبة للعون المتعاقد والمتربص من :

ا - من حيث القانون :

فان العون المتعاقد يخضع لمرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بهذه الفئة ، اما المتربص كرس في الامر 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العامة ونظمه المرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي يحدد الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية .

ب- من حيث التوظيف :

فان نفس الامور المشتركة التي تتاولنها بين العون والموظف سابقا هي نفسها بالنسبة للمتربص ، لان هذا الاخير يكتسب صفة موظف بعد لفترة تجربة ليثبت اهليته لشغل منقب دائم .

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

ويظهر الفرق بينهما ان العون المتعاقد يمر بفترة التجربة هو ايضا الا انها قصيرة المدة مقارنة بفترة المتربص ،والتي حددها المشرع في المادة 21 من المرسوم الرئاسي 308/07 بستة اشهر بالنسبة لعقد غير محدد المدة وشهرين لعقد مدته سنة او اكثر وشهر واحد بالنسبة لعقد تتراوح مدته بين ستة لشهر وسنة واحدة ،ونلاحظ ان فترة التربص تعتبر ثلثته بالنسبة للفترة التجريبية ويرجع ذلك لمدة ونوع العقد المبرم بين العون المتعاقد والادارة المستخدمة .

ويظهرا ايضا ان المتربص سيشغل منصب دائم بعد نجاح فترة التربص إلا ان العون المتعاقد سواء نجح فيها ام لا تبقى علاقته بالإدارة مؤقتة عكس العون المتربص.¹

المطلب الثالث: التمييز بين العون المتعاقد والعامل الاجير

تم تعريف العامل من خلال المادة 2 من القانون 11/90 : "يعتبر عمالا اجراء في مفهوم القانون كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل مرتب في اطار التنظيم ولحساب خص اخر طبيعي ،او معنوي ، لو خاص يدعى المستخدم " .²

فالعامل يختلف عن العون المتعاقد ،فهو يعمل لحساب شخص اخر وهو المستخدم ،ويمكن ان يكون من الخواص .يمكن اثبات عقد العمل او علاقته باي وسيلة ، تقوم العلاقة بينهما بمجرد القيام بعمل لقاحب العمل سوا عملا يدويا او فكريا .

ام العون المتعاقد يتم توظيفه حسب الحالة :

¹¹ .عيادي محمد الامين ، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الادارات والمؤسسات العمومية ،المرجع السابق ،ص13.14
² - المادة 2 من قانون 11/90 المرجع السابق.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

أما عن طريق الانتقاء بناء على دراسة الملف¹، فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة . أو اختيار مهني فيما يخص مناصب شغل المطلوب شغلها ، بموجب عقد محدد المدة ..

وبالتالي يوظف الاعوان بإجراء الاعلان ، أو مباشرة تماشياً مع طبيعة العمل ، أما عقد العمل بالنسبة للعامل يتم حسب الاشكال التي يتفق عليها اطراف المتعاقدة ، تمر العلاقة بينهما بمرحلتين : مرحلة التثبيت تم التجريب ، أما اون فب غالب الاحيان يوظف مباشرة ، ولا يثبت بصفة دائمة في المنصب بل يبقى مؤقتاً لا يتمتع بصفة الديمومة .

ومن هنا نتطرق للفرق بين الموظف العمومي والعامل الاجير :

ا- من حيث القانون المطبق :

يخضع العون المتعاقد للمرسوم الرئاسي 07/308 المتعلق بتنظيمهم ، غير ان العامل الاجير يخضع للقانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وايضا كافة النصوص القانونية التي تحكم علاقات العمل كقانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، والقانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفرية في العمل .

ب - من حيث التوظيف :

يشترك العون المتعاقد والعامل الاجير في عدم تمتعها بالاستقرار الوظيفي بحيث يكون ارتباطهما بالجهة المستخدمة بموجب عقد محدد المدة ، عكس الموظف الذي يتمتع بالدوام والاستقرار في الوظيفة التي يعين فيها .

¹ - بواسطة سلاف ، جفالي نورالهدى، النظام القانوني للاعوان المتعاقدين ، المرجع السابق ، ص 10-11

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

ويكمن جوهر الاختلاف في ان مجال توظيف العون المتعاقد هو قطاع الوظيفة العمومية اي المؤسسات والادارات العمومية وتكون علاقته بهذه الهيئة المستخدمة في اطار تعاقدى وتنظيمي ،بينما العامل الاجير يكون في قطاع المؤسسات الاقتصادية وتحدد حقوقه والتزاماته وفق لقانون العمل والاتفاقيات الجماعية للعمل.¹

¹ - عيادي محمد ايمن ،النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الادارات والمؤسسات العمومية ، المرجع السابق ،ص15.

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

خاتمة الفصل :

من خلال ما استعرضناه من معلومات في الفصل الثاني حول اثار التمييز بين الموظف العمومي في الوظيفة العامة، حيث عالجنا في المبحث الاول اثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي من حيث الرابطة بين الادارة علاقة تنظيمية ام الاعوان المتعاقدين فتربطهم بالإدارة علاقة مزدوجة مركبة وتعاقدية التي تربط العمال العموميون الاجراء بالمستخدم العام مزدوجة ومركبة ايضا ام الموظفون الفعليون فاعترف لهم القضاء الاداري الفرنسي ببعض النتائج التنظيمية لاعتبارات تحقيق المصلحة العامة ولضمان استمرارية المرفق العام ام في المطلب الثاني من حيث الحماية التي يوفرها القانون فيحظى الموظفون بحماية خاصة اما العمال العموميون الاجراء فلا استفدون بمثل هذه الحماية ام بخصوص الموظفين الفعليين فلا يوجد نص في القوانين يبين نوع الحماية ام من حيث القضاء المختص بالفصل في المنازعات يخلق القضاء المختص بالفصل في المنازعات التي يكون العمال العموميون طرفا فيها ،اما باقي المستخدمين المذكورين يخضعون للقضاء نفسه الذي يخضع له الموظفون .ام في المبحث الثاني اثار التمييز بين العون المتعاقد فمن حيث الاطار القانوني يخضع العون المتعاقد الى قانون المتعاقد 07/308 ام الموظف العمومي الى قانون 03/06 ام العامل فيخضع للقانون 90-11 وغيرها من الامتيازات الاخرى .

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

خاتمة :

في ختام دراستنا هذه نخلص إلى أن الوظيفة العمومية في الجزائر قد مرت بعدد الإصلاحات منذ الإستقلال إلى يومنا هذا . وهو الأمر الذي كانت ومازالت تستدعيه الضرورة ذلك أن طبيعة المجتمعات في تطور دائم ومستمر يستلزم مواكبته بقوانينه تسايره وتتماشى مع معطياته ورهاناته .

وبما أن موضوع دراستنا هو التمييز بين الموظف العمومي والعون المتعاقد في الوظيفة العامة .

كان من الضرورة أن نستهل هذا البحث بفصل المفاهيم تطرقنا فيه في الإطار المفاهيمي للموظف العمومي والعون المتعاقد ، ثم تطرقنا إلى أهم التعريفات للموظف العمومي والعون المتعاقد .

وقد أفردنا في الفصل الثاني أثار التمييز بين الموظف العمومي والعون المتعاقد مع الإدارة من حيث القانون المطبق ومن حيث التوظيف ، وبعد إطلاعنا على مختلف جوانب البحث تم التوصل إلى الإجابة على مجموعة تساؤلات التي طرحت في إشكالية الموضوع والتوصل إلى النتائج التي يمكن حصرها فيما يلي :

- يكتسي التوظيف أهمية بالغة في المنظمة بإعتباره النشاط الذي يتم من

خلاله إستقطاب وتوفير إحتياجات المنظمة من الموارد البشرية .

- إن الأخذ بنظام من أنظمة الوظيفة العامة يجب ان تكون الدولة مؤهلة لتطبيقه

- أنه يمكن تعريف الوظيفة العمومية بانها مركز قانوني يشغله الموظف وهي موجودة

عادة قبل أن يشغلها أحد ، لذلك فهي تستقل في وجودها بحقوقها وواجباتها عن

يشغلها فهي تبقى قائمة ولاتنتهي بوفاته أو إستقالته ، فهي مجموعة من التنظيمات

التي تتعلق بالموظفين العموميين والتي تنظم الجوانب القانونية لقيامهم بعملهم

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

التوصيات :

- ضرورة مراجعة القانون الأساسي للوظيفة العمومية فكثير من الأحيان يتعسر تطبيق أحكامه وذلك على وجود نصوص غامضة مما تعرقل التطبيق الصحيح للنصوص القانونية
- ضرورة إعادة النظر في القانون الأساسي للعون المتعاقد في تحديد تعريف جامع مانع له من خلال المرسوم 07-308.
- ان تشمل الفترة التجريبية للأعوان المتعاقدين تأهيل قانوني وأن لا تختصر على التكوين الوظيفي .
- كما أثارنا إنتباهنا ونحن نختتم هذا البحث بعض المواضيع الأخرى للبحث في هذا المجال بعض الإشكاليات المفتوحة المتمثلة في نقص الضمانات القانونية والحقوق والإلتزامات المقررة للأعوان المتعاقدين في ظل المرسوم 07-308 .
- ومن مايمكننا قوله في آخر هذه الدراسة أن التمييز بين الموظف العمومي والعون المتعاقد من خلال العلاقة بينهما تكمن مختلف الإختلافات بينهما .

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

قائمة المصادر

القوانين

1. المادة 4، الأمر 03/06 المؤرخ ي 2006/07/15، المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العامة الجريدة الرسمية، العدد 46.
2. المادة 27 من الامر رقم 85_56، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن قانون عام، الصادر في 1990/04/25.
3. المرسوم رقم 82 المؤرخ في 15/05/1982 الجريدة الرسمية عدد 20، المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها.
4. المادة 22 من الامر 133/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، الجريدة الرسمية، العدد 46، صادرة في 8 جوان 1966.

قائمة المراجع

(1) الكتب

- 1) بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ب. ج، ط. 2018.
- 2) حنان اوثن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية للوظيفة، ط1، الفا للوثائق لنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، 2022، .
- 3) دعاء محمد إبراهيم، ابراهيم بدران، حقوق وواجبات الموظف العام في النظام السعودي، "دراسة تحليلية في ضوء الانظمة واللوائح قسم الأنظمة، كلية الشريعة والأنظمة جامعة تبوكا، د س ن، .
- 4) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، دار هومة، الجزائر، طبعة 2013، .

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

(2) البحوث الجامعية

1. خديجة شمس الدين، الاحكام الاجرائية الادارية لعزل الموظف العمومي، دراسة قانونية وفق التعديلات الجديدة لسنة 2017، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2017-2018، ص14.
2. مروان الدهمة، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة في الحقوق، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2014/2015، ص13-14 .
3. صالح عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، العدد الثالث، المركز الجامعي تندوف، 2015.
4. حادة اجبلي، سوريا ايت عيسى، النظام القانوني للتعيين في الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحيى، 2015-2016، ص30-31.
5. محمد بورقعة، محمد الحرمة، النظام القانوني للمسار المهني للموظف العمومي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2019-2020، ص45.
6. المسعود خليف، حقوق وواجبات الموظف العام في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018-2019، ص09.
7. حورية مهايه، طبيعة علاقة الموظف العمومي مع الادارة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي في مسار الحقوق، قسم الحقوق، غرداية، 2013_2014، ص62.
8. بصغير لمياء، حقوق وواجبات الموظف، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون عام، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2022/2023، ص10.11.
9. عبد الحفيظ علي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون دولة ومؤسسات، جامعة زيان عاشور - الجلفة، قسم الحقوق، 2021-2022، ص14.
10. بن ويس الطيب، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في ظل المرسوم 308.07، مذكرة نهائية لنيل شهادة الماستر، قسم القانون العام، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، ص3.
11. مداني عبلة، حداق منيرة، الاعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية غي الجزائر دراسة حالة مديريةية الخدمات العمومية الاجتماعية تيزي وزوز (2006.2023)، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2022.223، ص33.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

- 12.- اوطيب الهام ،نظام التعاقد في الوظيفة العامة ،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ،قسم الحقوق ،جامعة محمد بوضياف ،المسيلة ،الجزائر ،2021-202،ص17.18.
- 13.- عبادي محمد ايمن ،النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الادارات والمؤسسات العمومية ،مذكرة ماستر ،قسم الحقوق ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،2019-2020،ص16-17.
- 14.- خوج بلقاسمي ،توظيف الاعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العامة ،مذكرة ماستر ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق ،2018-2019،ص24-25.
- 15.- بن ملوكة حسام ،بوزيدي خليل ، النظام التعاقد في الوظيفة العامة ،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ،جامعة زيان عاشور بالجلفة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق ،2017-2018،ص23-24.
- 16.- قنده محمد ،زيان رمضان ،النظام القانوني للتعاقد في القطاع العام ،دراسة في التشريع الجزائري ،مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر اكايمي ،جامعة غرداية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق ،2021-2022،ص45.
- 17.- بوسطحة سولاف ،جفالي نور الهدى ،النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري ،مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر في العلوم القانونية والادارية ،جامعة 8ماي ،قالمة ،2017-2028،ص12-13.
- 18.- افوجل اية الطاهر ،سفوان حنان ،نظام التعاقد في الوظيفة العامة ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،قسم الحقوق ،جامعة احمد دراية ،ادار ،2020،ص.
- 19.- الصديق القمري ،النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة ،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر ،قسم الحقوق ،جامعة غرداية ،2015-2016،ص59.
- 20.- روبي محمد ،سعودي زهير ،النظام التعاقد وتطبيقاته في نطاق الوظيفة العمومية ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر اكايمي ،قسم الحقوق ،جامعة محمد بوضياف ،المسيلة ،2017-2018،ص48-49.
- 21.- كدروسي محي الدين ،مفتاح يحي ،اصلاح الوظيفة العامة في الجزائر واثرها على اداء المرفق العام دراسة حالة العيادة المتعددة الخدمات الشهيد عباس مصطفى سعيدة ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية ،جامعة الدكتور مولاي الطاهر ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم العلوم السياسية ،2016-2017،ص19.20.

(5) المقالات العلمية

1. ياسين ربوح ،انظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها ،مجلة الحقيقة ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،العدد 42،2018،ص398.
2. فوزية سكران ،علاقة الادارة بالمتعاقد معها ،دراسة مقارنة ،مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية ،المجلد 06، عدد 02،جامعة تلمسان (الجزائر)،2022،ص74.

الفصل الثاني : آثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

3. بوجان محمد ،المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري ،مجلة الدراسات القانونية (صنف ج)،المجلد 08،العدد20،جامعة غليزان ،الجزائر،2022، ص559.
4. العيفاوي صبرينة، سمغوني زكريا ،حقوق وواجبات الموظف العمومي دراسة مقارنة ،مجلة الدراسات القانونية والسياسية ، مجلد 08،العدد 01،المركز الجامعي صالحى احمد النعامة ،2022، 474.475.

6) محاضرات الأساتذة

- ك مهدي رضا ،محاضرات في مقياس الوظيفة العامة ،القيت عي طلبة السنة الثالثة قانون عام ،تخصص قانون عام ،ب. ق ،طلبة الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة المسيلة ،2020-2021،ص105.104
- بشير الشريف شمس الدين، محاضرات في الوظيفة العامة، طلبة السنة الثالثة، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2، د س ن.
- عبد الوهاب كسال، محاضرة في مقياس الوظيفة العمومية، موجهة لطلبة السنة اولى ماستر تخصص ادارة عامة، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2023-2024، ص 23-24.
- حسون محمد علي ،الوظيفة العامة ،محاضرة القيت على طلبة السنة الاولى ماستر ،تخصص ادارة مالية ،قسم العلوم القانونية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،
- حسون محمد علي، الوظيفة العامة، حاضرة القيت على طلبة السنة الاول ماستر قانون عام معمق وطلبة ما ببعده التدرج ،ادارة مالية ،جامعة 8ماي 1975قالمة . ،قسم العلوم القانونية والادارية ،2017-2018، ص70.
- نبيلة بن عائشة، محاضرات في الوظيفة العامة القيت على طلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، جامعة جيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2019-2020، ص45-46.
- مصطفى بن عوة، محاضرات الوظيفة العامة مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر اداري، مقياس الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020-2021، ص7-8.
- عبد الكريم بن رمضان، الوظيفة العمومية على ضوء الامر رقم 03/06، محين مع المرسوم التتقيدين رقم 373/20، محاضرة مقدمة لطلبة السنة الثالثة ليسانس قانون عام، كلية الحقوق، جامعة غرداية، 2021-2022، ص4

الفهرس

الصفحة	العنوان
I	شكر وعرفان
II	الاهداء
أ	مقدمة
الفصل الأول : القواعد المنظمة لعمل الموظف العمومي والمتعاقد مع الادارة	
06	تمهيد
07	المبحث الأول : طبيعة عمل الموظف العمومي
08	المطلب الأول : الاطار المفاهيمي للموظف العمومي
09	المطلب الثاني : مدلول الموظف العمومي
12	المطلب الثالث : طبيعة العلاقة بين الموظف العمومي والادارة
18	المطلب الرابع : ضمانات وحقوق وواجبات الموظف العمومي
37	المبحث الثاني : الاطار القانوني للعون المتعاقد
39	المطلب الأول : مفهوم العون المتعاقد
41	المطلب الثاني : طبيعة علاقة المتعاقد بالإدارة.
45	المطلب الثالث : حقوق وواجبات الموظف العمومي ووضعيته القانونية
54	خاتمة الفصل
الفصل الثاني : اثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد مع الإدارة .	
57	تمهيد

الفصل الثاني : أثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي والعون المتعاقد

58	المبحث الأول: اثار التمييز بالنسبة للموظف العمومي .
58	المطلب الأول: الوظيفة في مجال الوظيفة العامة
63	المطلب الثاني: التمييز بين الموظف العمومي وباقي الأعوان
66	المطلب الثالث: من حيث الرابطة القانونية التي تستمد منها الحقوق والواجبات
70	المطلب الرابع: من حيث القضاء المختص بالفصل في المنازعات.
72	المبحث الثاني: اثار التمييز بالنسبة للعون المتعاقد.
73	المطلب الأول: من حيث الاطار القانوني
75	المطلب الثاني: تمييز العون المتعاقد عن العون المتربص.
76	المطلب الثالث: التمييز بين العون المتعاقد والعامل الاجير
79	خلاصة الفصل
80	خاتمة
82	قائمة المصادر و المراجع

الملخص

انطلاقاً من الأهداف التي تسعى السلطة الحاكمة لتحقيقها والظروف التي مرت وتمر بها البلدان، وكذلك الفلسفة الاقتصادية السياسية التي تتبناها، يحدد دور الموظف حول تميزه عن العون المتعاقد ذلك كونهم يمثلون الأداة التي تراهن الدول على كفاءتها لتحقيق توجهاتها، وهو الذي أولاه المشرع الجزائري اهتماماً واسعاً، منذ الاستقلال. وقد جاءت الدراسة للوقوف على جزء من تطورات الوظيفة العمومية الجزائرية، حيث أفرد المشرع في إطار الوظيفة العمومية نصاً يقضي بإمكانية توظيف الأعوان المتعاقدين، حيث لم يذكر تعريفاً للعون المتعاقد بل اكتفى بتعريف الموظف العمومي من خلال الأمر 03/06 لتحديد تعريف الموظف العمومي وحقوقه وواجباته وضمائنه إثر التطورات الحاصلة في طبيعة الوظائف الإدارية وتعدد تخصصاتها، ثم تلت ذلك مرسوم الرئاسي الخاص بأعوان المتعاقدين المتضمن كليات التوظيف للأعوان المتعاقدين وتحديد حقوقهم وواجباتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم.

وما يمكن استخلاصه من هذه الدراسة هو أنه قد شكل موضوع تداخل بين الموظف العمومي والمتعاقد مع الإدارة موضوعاً له أهمية من ناحية النظام القانوني الذي يحكمهم ومن الآثار القانونية التي تحكمهم.

Summary :

Based on the goals pursued by the ruling authority and the circumstances experienced by countries, as well as the political economic philosophy they adopt, the role of the employee is defined in terms of its distinction from the contractual employee. They represent the tool upon which states rely on their competencies to achieve their orientations, a matter which the Algerian legislator has shown considerable interest in since independence. The study aimed to examine a part of the developments in the Algerian public service, where the legislator dedicated a provision within the public service framework allowing the employment of contractual employees, without providing a definition for the contractual employee, but rather defining the public employee through Order 06/03 to specify the definition, rights, duties, and guarantees following the developments in the nature and specialization of administrative jobs. This was followed by a presidential decree specific to contractual employees, outlining the methods of employment, their rights, duties, and the rules related to their management.

The conclusion drawn from this study is that the issue of overlap between the public employee and the contractual employee with the administration has become significant in terms of the legal system governing them and the legal effects regulating them



شهادة تصحيح

يشهد الأستاذ خنان أنور ... بصفته (ها) رئيسا للجنة مناقشة مذكرة الماستر ل:

الطالب(ة): بوشعالة يوسف رقم التسجيل: 9054518

الطالب(ة): بوشعالة شيما رقم التسجيل: 39081751

تخصص: ماستر قانون اداري دفعة: 2024 لنظام (ل م د).

أن المذكرة المعنونة ب: التمييز بين الموظف العمومي والمتعاقد مع الإدارة.

تم تصحيحها من طرف الطالب / الطالبين وهي صالحة للإيداع.

غرداية في: 23.1.2024

رئيس القسم:

إمضاء الأستاذ رئيس اللجنة المكلف بمتابعة التصحيح:

د/ خنان أنور:

ملاحظة: تترك هذه الشهادة لدى القسم.