

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



عنوان المذكرة:

## نظام التعاقد في قانون الوظيفة العمومية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: دولة ومؤسسات

إشراف:

د/ سوداني نور الدين

من تقديم الطالبتين:

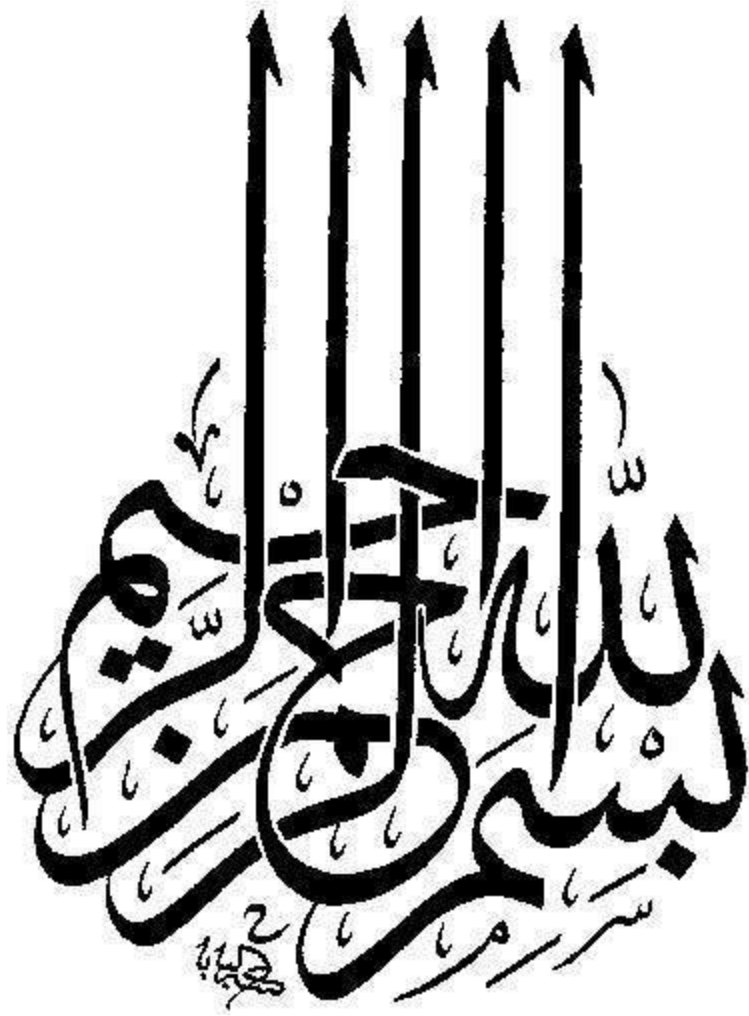
- زرازة أمال

- كبير أنعام

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ مساعد	أ/صليح سعد
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر	د/سوداني نور الدين
مناقشا	أستاذ مساعد	أ/بوخنان صبرينة

دورة جوان 2025



## شكر وتقدير:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

لذا نتقدم بجزيل الشكر والامتنان للدكتور سوداني نور الدين على كل ما بذله من جهد خلال إشرافه على انجاز هذا العمل. وعلى كل ما قدمه لنا من دعم وتوجيهات قيمة وإرشادات بناءة.

فجزاه الله عنا خير الجزاء وجعل ذلك في ميزان حسناته.

## إهداء:

بسم الله الرحمن الرحيم: "يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات".

فالحمد لله الذي يسر البدايات وبلّغنا النهايات بفضله وكرمه.

بكل حب وفخر أهدي تخرجي وفرحتي التي إنتظرتها طويلا إلى:

الجدار الذي أستند عليه في تعبي وحزني إلى اليد التي تربت علي في كل حين إلى  
عزيزي وحببي الذي أحبه بقدر هذا العالم وأكثر إلى من بذل جهد السنين لأعتلي سلالم  
النجاح، إلى من انتظر هذه اللحظة ليفخر بي. إلى فخري وإعتزالي، والدي العزيز،  
أدame الله لي.

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها، إلى التي تعجز الكلمات عن وصفها، إلى من  
رافقتني في كل مشاوير حياتي، إلى من كان دعائها سرُّ نجاحي وحنانها بلسم جراحي  
أمي حبيبة قلبي، أطال الله في عمرها.

إلى من شاركوني حزني وفرحي وكانوا دائما مصدر الفرح والدعم إلى أخويّ الغاليين  
رائد الدين وعاصم، وإلى أختي وأميرتي الصغيرة أمانى، أرجو أن يحفظهم الله ويجعل  
النجاح حليفهم.

إلى صديقتي ورفيقة دربي، التي إجتزنا سنين الجامعة معاً بملوها ومرها إلى الحبيبة  
أمال.

إلى كل عائلة كبير، أهدي تخرجي، إلى جميع صديقاتي، وإلى كل من ساندني ودعمني  
ولو بالكلمة الطيبة، لكم جميعا أهدي هذا النجاح.

كبير أنعام

## إهداء:

بسم الله الرَّحْمَانِ الرَّحِيمِ:

"وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ"

صدق الله العظيم.

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام.

أهدي تخرجي إلى رمز الكفاح في الحياة، إلى الذي تعب من أجل تربيّتي، إلى من غرس في قلبي حب العلم والمعرفة، إلى داعمي في مسيرتي وسندي وقوتي وملاذي بعد الله فخري وإعتزازي أبي الغالي حفظه الله.

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها، إلى الحبيبة التي كانت سندي في كل خطوة في حياتي إلى من كان دعاؤها ورضاها عني سر نجاحي، إلى من سهرت الليالي لأجل راحتي، أمي الغالية أدامها الله.

إلى من رافقني دعاؤها طوال حياتي، جدتي الغالية حفظها الله.

إلى من وهبني الله وجودهم في الحياة، إلى من بهم أكبر وعليهم أعتمد، إلى قرة عيني إخوتي "علاء الدين" و"يونس"، إلى من شاركتني كل لحظات الفرح والحزن، إلى حبيبة قلبي أختي "ملاك". أدامهم الله لي.

إلى كل العائلة الكريمة التي ساندتني ولما تزال.

إلى من كانت سندي وعوني في كل خطوة على هذا الطريق، إلى من شاركتني لحظات الفرح والحزن، إلى رفيقة دربي "أنعام".

أمال

مقدمة

## مقدمة:

حظيت الوظيفة العمومية باهتمام كبير في التشريع الجزائري، وذلك لما لها من أهمية بالغة في حياة الفرد والمجتمع، إذ تسهم بشكل فعال في بناء ورقي الدولة الجزائرية، كما أنها تعد أحد أهم موضوعات القانون الإداري، ومن أهم القطاعات التي تتوقف عليها نشاطات الدولة في مختلف المجالات لا سيما فيما يتعلق بتسيير المرافق العامة.

ونظراً لأهمية الوظيفة العمومية، أولهاها المشرع الجزائري عناية خاصة، حيث أصدر العديد من النصوص القانونية التي تعالج هذا الموضوع في فترات زمنية متعاقبة، بما يتلاءم مع تطور الحياة الإدارية ومتطلبات الدولة الحديثة، وكان آخرها الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي بين من خلاله المشرع الجزائري بأن أساس التوظيف في الجزائر هو النظام المغلق<sup>1</sup>.

لكن ومن أجل مواكبة التطورات الحاصلة في قطاع التوظيف العمومي، أصبحت الحاجة ملحة لوجود أنماط جديدة للتوظيف لمسايرة التحولات الاقتصادية والاجتماعية، لذا لجأ المشرع الجزائري إلى أنظمة قانونية أخرى للعمل، وهذا ما جسده الأمر 06-03 والمرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعدوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم<sup>2</sup>.

وتبعاً لذلك، أصبحت الإدارات العمومية تلجأ إلى توظيف أعدوان متعاقدين، للقيام بأعمال ونشاطات مؤقتة لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو الجزئي، ويتم ذلك وفقاً لشروط معينة وطرق وإجراءات محددة. كما يتمتع هؤلاء الأعدوان بموجب القوانين

<sup>1</sup> - أمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

<sup>2</sup> - مرسوم رئاسي 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعدوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

المنظمة بجملة من الحقوق والضمانات، مقابل مجموعة من الواجبات تفرضها طبيعة المهام المسندة إليهم، وكل إخلال بهذه الواجبات يؤدي إلى متابعتهم تأديبيا.

## أهمية الموضوع:

تتمثل أهمية هذا الموضوع باعتبار نظام التعاقد أحد الآليات التي تعتمد عليها الإدارات والمؤسسات العمومية لمواكبة الإصلاحات الإدارية وتحديث أساليب التوظيف، حيث يعتبر نظام التعاقد بديلا للتوظيف الدائم في قطاع الوظيفة العمومية، كما يعتبر وسيلة مرنة وفعالة لتسيير الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية.

## أسباب إختيار الموضوع:

هناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية دفعتنا لإختيار هذا الموضوع تتمثل أساسا في:

### 1- الأسباب الذاتية:

وقع اختيارنا لهذا الموضوع، لرغبتنا في دراسته والتعرف على كل ما يخص نظام التعاقد والعون المتعاقد كون أن هذا النمط من التوظيف يعتبر مهما ومطلوبا في قطاع التوظيف العمومي.

### 2- الأسباب الموضوعية:

تتمثل الأسباب الموضوعية لاختيار هذا الموضوع كونه يشكل جزءا أساسيا في الإدارات والمؤسسات العمومية، ومع تزايد استخدامه في قطاع التوظيف العمومي رأينا أنه من الضروري دراسته.

## أهداف الدراسة:

تتجلى أهم أهداف هذا البحث في:

- التعرف على نظام التعاقد في قانون الوظيفة العمومية وبيان أهميته.
- التمييز بين العون المتعاقد وغيره من الأعوان العموميين.

- دراسة النظام القانوني للعون المتعاقد من خلال بيان شروط وطرق التوظيف، وكذا بيان حقوقه وواجباته، إضافة إلى النظام التأديبي المطبق عليه وصولاً إلى نهاية نشاطه.

### الدراسات السابقة:

من خلال الإطلاع على الدراسات العلمية والأكاديمية التي لها علاقة بهذا الموضوع نذكرها على سبيل المثال لا الحصر:

- أطروحة دكتوراه الموسومة بعنوان عقود العمل محددة المدة في الوظيفة العمومية، والتي تبرم في إطار النظام التعاقدى للطالب طربيت السعيد والذي توصل من خلالها أن المشرع الجزائري وسع نطاق العقود المحددة المدة في نظام التعاقد.
- مذكرة ماجستير المعنونة بالنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية، للطالب فغول محفوظ، حيث تطرق فيها إلى مفهوم العون المتعاقد، ودراسة النظام القانوني للعون المتعاقد بدءاً من توظيفه إلى غاية إنتهاء نشاطه، حيث توصل من خلالها إلى عدة نتائج من أبرزها: أن نظام التعاقد يضمن توفير الكفاءات في خدمة الإدارات والمؤسسات العمومية.
- مذكرة ماجستير المعنونة بالنظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية للطالب هونو عمار، حيث تطرق فيها إلى كل ما يخص التوظيف عن طريق التعاقد، من كفاءات التوظيف إلى بيان الحقوق والواجبات الخاصة بالأعوان المتعاقدين، وصولاً إلى النظام التأديبي المطبق عليهم. حيث توصل إلى أن المشرع الجزائري يلجأ إلى آلية التعاقد قصد إعطاء الإدارات والمؤسسات العمومية مرونة أكثر في شغل مناصب الحفظ والصيانة والخدمات لما لها من أهمية في المرافق العمومية، كما توصل إلى أن الأعوان المتعاقدين لا يتمتعون بنفس حقوق الموظفين العموميين، وهذا يعتبر خرق لمبدأ المساواة.

## الإشكالية:

تتمحور إشكالية الدراسة حول أن نظام التعاقد يعد وسيلة استثنائية تلجأ إليه الإدارات والمؤسسات العمومية، من أجل تلبية احتياجاتها في مجال الموارد البشرية، حيث تقوم بتوظيف أعوان متعاقدين للتكفل بنشاطات معينة داخل المؤسسات وعليه تتمحور إشكالية الدراسة في:

ما مدى مساهمة نظام التعاقد في ضمان سير المرافق العامة التابعة لقطاع الوظيفة العمومية بانتظام واضطراباً؟

ينتج عن التساؤل المطروح عدة أسئلة فرعية وهي:

- ما المقصود بنظام التعاقد والعون المتعاقد؟

- ما هو النظام القانوني للعون المتعاقد؟

## المنهج المتبع:

لدراسة هذا الموضوع تم الاعتماد على منهجين المنهج الوصفي والمنهج التحليلي. حيث يظهر المنهج الوصفي من خلال عرض النصوص القانونية والآراء الفقهية.

أما المنهج التحليلي يظهر من خلال تحليل النصوص القانونية التي تخدم الموضوع.

## تقسيم البحث:

لقد تم تقسيم هذه الدراسة المتعلقة بنظام التعاقد في قانون الوظيفة العمومية إلى فصلين، نتناول في الفصل الأول الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والعون المتعاقد، انقسم هو الآخر إلى مبحثين أساسيين، سنعرض في المبحث الأول: ماهية نظام التعاقد، أما في المبحث الثاني سنتناول ماهية العون المتعاقد.

أما الفصل الثاني سنتناول فيه الإطار التنظيمي للعون المتعاقد، حيث ينقسم إلى مبحثين أساسيين، المبحث الأول يتضمن المسار المهني للعون المتعاقد، والمبحث الثاني نتناول فيه النظام التأديبي للعون المتعاقد ونهاية عقده.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لنظام

التعاقد والعون المتعاقد

في قانون الوظيفة العمومية

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والعون المتعاقد في قانون الوظيفة العمومية

حسب ما جاء في نص المادة 80 من الأمر 06-03، فإن الالتحاق بالوظيفة العمومية يتم عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات أو المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين، أو الفحص المهني، إضافة إلى التوظيف المباشر. لكن قد تلجأ المؤسسات والإدارات العمومية إلى التوظيف عن طريق نظام التعاقد، حيث نصّ عليه المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03 في الفصل الرابع منه تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل.

وسيتم دراسة هذا النظام من خلال هذا الفصل بتقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول نتناول فيه ماهية نظام التعاقد، والمبحث الثاني نتطرق فيه إلى ماهية العون المتعاقد.

## المبحث الأول: ماهية نظام التعاقد

يعتبر نظام التعاقد أحد الأنظمة التي تعتمد عليها الإدارات والمؤسسات العمومية في تسيير مواردها البشرية، حيث تقوم هذه الأخيرة بتوظيف أعوان متعاقدين لشغل مناصب معينة، وفق شروط محددة.

ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى تعريف نظام التعاقد ونبين أهميته في المطلب الأول، ثم نتناول أسباب ومجالات اللجوء إلى هذا النظام في المطلب الثاني.

## المطلب الأول: مفهوم نظام التعاقد

يحكم الوظيفة العامة في الجزائر نظامين أساسيين، نظام مغلق يتميز بدوام الوظيفة العامة، يكون الموظف من خلاله في وضعية قانونية تنظيمية اتجاه المؤسسات والإدارات العمومية، ونظام مفتوح يتسم بعدم ديمومة الوظيفة يكون من خلاله الموظف في علاقة تعاقدية مع الإدارة. حيث أخذ المشرع الجزائري بالنظام المغلق كقاعدة عامة، والنظام المفتوح كاستثناء، وما يؤكد تبني المشرع الجزائري للنظام المغلق كأصل في التوظيف ما جاء في الأمر 06-03 في الباب الرابع منه تحت عنوان تنظيم المسار المهني للموظف ونص المادة 04 من ذات الأمر التي أكدت خاصية ديمومة الوظيفة العمومية، أما فيما يخص تبني المشرع للنظام المفتوح كاستثناء نصه في المواد من 19 إلى 25 من الأمر السالف ذكره على التوظيف عن طريق التعاقد.

وسنحاول من خلال هذا المطلب تعريف هذا النظام في الفرع الأول، ونبين أهميته في الوظيفة العمومية في الفرع الثاني.

## الفرع الأول: تعريف نظام التعاقد

إهتم المشرع الجزائري بنظام التعاقد، حيث خصص فصل كامل في الأمر 06-03 معنونا بالأنظمة القانونية الأخرى للعمل، أجاز من خلاله للمؤسسات والإدارات العمومية اللجوء إلى التوظيف التعاقدية<sup>1</sup>.

كما صدر المرسوم الرئاسي 07-308 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعاون المتعاقدين، وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

حيث يعدُّ نظام التعاقد وسيلة استثنائية للتوظيف يتم عبر إبرام عقد إداري مكتوب<sup>2</sup>، يتضمن البيانات التالية: تسمية ومدة عقد العمل، تاريخ بداية السريان، الحجم الساعي (توقيت كامل أو جزئي)، الفترة التجريبية عند الإقتضاء، تصنيف مناصب الشغل وعناصر الراتب، مكان التعيين والواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل<sup>3</sup>، يكون هذا العقد لمدة محددة أو غير محددة بين الإدارة والعون المتعاقد من أجل القيام بأعمال خاصة ونشاطات معينة داخل الإدارات والمؤسسات العمومية<sup>4</sup>.

هذا وقد بينت المادة 22 من الأمر 06-03 بأن شغل مناصب عن طريق التعاقد لا يعطي صفة الموظف العام أو الحق في الإدماج في أي رتبة من رتب الوظيفة العمومية، غير أن المادة 23 من ذات الأمر أقرت أن الموظفين الذين يشغلون المناصب المنصوص

<sup>1</sup> - شمس الدين بشري الشريف، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية الجزائرية انقلاب على نظام المهنة أم إجابة براغماتية لمتطلبات الرشادة المالية والتسييرية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار تليجي الأغواط، المجلد 07، العدد 02، 2023، ص 2051.

<sup>2</sup> - بوجانة محمد، المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، جامعة يحيى فارس، المدينة المجلد 08، العدد 02، 2022، ص 560.

<sup>3</sup> - فاطمة الزهراء جدو، وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية، طبعة نوفمبر 2023، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2024، ص 30.

<sup>4</sup> - بوجانة محمد، مرجع سابق، ص 560.

عليها في المادة 19 من الأمر السالف الذكر يحتفظون بصفة الموظف عند تاريخ صدور الأمر 06-03.

### **الفرع الثاني: أهمية نظام التعاقد في قانون الوظيفة العمومية**

منذ أن أسس المشرع الجزائري في الأمر 06-03 نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، توالى المراسيم والقرارات التنفيذية لتنظيم كل ما يتعلق بهذا النظام، الذي يتسع يوما بعد يوم<sup>1</sup>، وذلك لماله من أهمية كبيرة في المؤسسات والإدارات العمومية، التي تلجأ إلى هذا النظام لمواكبة التطورات الحاصلة في مختلف المجالات والميادين، إضافة إلى إعطاء هذه المؤسسات والإدارات العمومية مرونة أكثر في شغل مناصب مختلفة، والتي لها أهمية كبيرة في المرافق العمومية<sup>2</sup>.

هذا وتبرز أهمية نظام التعاقد في:

- يعتبر نظام التعاقد طريق إستثنائي للنظام المعمول به في الوظيفة العمومية، تلجأ إليه المؤسسات والإدارات العمومية لسد حاجيات معينة ولأوقات محددة.
- تلجأ الإدارات والمؤسسات العمومية لنظام التعاقد كونه قليل التكلفة، لأن الأعوان المتعاقدين يتقاضون رواتب أقل من تلك التي يتقاضاها الموظفين الدائمين.
- يتسم نظام التعاقد بالمرونة وبساطة الإجراءات، مما يتيح للإدارات والمؤسسات العمومية السرعة في توظيف أعوانها.
- يتيح التوظيف التعاقدي للإدارات والمؤسسات العمومية توظيف بعض الكفاءات الخاصة التي تحتاجها لشغل وظائف معينة، والتي يصعب إيجادها لدى الأعوان المتعاقدين داخل المؤسسات والإدارات العمومية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - هنوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2014-2015، ص 24.

<sup>2</sup> - فغول محفوظ، النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 01، 2016-2017، ص ص 27-31.

<sup>3</sup> - شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص ص 2060-2061.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والاعون المتعاقد في قانون الوظيفة العمومية

- التوظيف التعاقدى لا يعطى للموظف المتعاقد صفة الموظف العام، كون توظيفه مرتبط بعمل محدد، يرتبط بقاءه بمدى تحقيق الإنسجام بينه كمستخدم من جهة والإدارة المستخدمة كجهة أخرى<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: أسباب ومجالات الأخذ بنظام التعاقد

تلجأ الإدارات والمؤسسات العمومية في مجالات محددة ولأسباب مختلفة إلى التوظيف التعاقدى، وذلك بغرض تلبية الحاجة العامة والقيام بسائر الأعباء المنوطة بها، حيث بين المشرع الجزائري أن اللجوء إلى هذا النمط من التوظيف يكون لإعتبارات معينة، ووفقا للحالات والكيفيات المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها.

وسنتناول هذه الأسباب والمجالات من خلال هذا المطلب بتقسيمه إلى فرعين، الفرع الأول نبين فيه أسباب اللجوء إلى نظام التعاقد، والفرع الثاني نتناول فيه مجالات اللجوء إلى هذا النظام.

### الفرع الأول: أسباب اللجوء إلى نظام التعاقد

باعتبار أن نظام التعاقد أحد الأساليب التي تعتمد عليها المؤسسات والإدارات العمومية لتوظيف أعاونها لمدة محددة، خارج إطار التوظيف الدائم، فإنها تلجأ إليه لعدة أسباب تتمثل أساسا في:

### أولاً: التعاقد لتطوير ومواكبة أهداف الإدارة العمومية

نص القانون الأساسي للوظيفة العامة لسنة 2006 على نظام التعاقد، وتحليل نصوص المواد من 19 إلى 24 يتضح لنا أن المشرع الجزائري لم يرقم إلا بالنص على وضع كان موجود سابقا في قطاع الوظيفة العمومية، ومن أسباب اعتماد المشرع على هذا النظام في التشريع الجزائري، حتى لا يترك مجالاً للمؤسسات والإدارات العمومية اللجوء إلى توظيف

<sup>1</sup> - مهدي رضا، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية، أقيمت على طلبة السنة الثالثة، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لمسيلا، 2020-2021، ص 25.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والعون المتعاقد في قانون الوظيفة العمومية

أعوان بصفة دائمة في مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات لا تحتاج إلى من يتكفل بها بصفة دائمة ومستمرة<sup>1</sup>.

كما تلجأ الإدارات والمؤسسات العمومية إلى التوظيف التعاقدى لتكثيف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة في إطار النظام السياسي والإقتصادي والاجتماعي، إضافة إلى مواكبة تحديث أساليب إدارة الدولة ومرافقتها العامة. كما يعتبر التوظيف التعاقدى وسيلة فعالة لمسايرة التحولات الحاصلة في الإدارات والمؤسسات العمومية، وهذا بحكم أن الإدارة العمومية ملزمة بالتركيز على وظائفها الأساسية، وأوجب عليها ترك بعض المهام والنشاطات التي من شأنها أن تبدد طاقتها وتهدر امكانياتها إلى أعوان متعاقدين من أجل تخفيف الضغط وضمان خدمة أكثر فعالية وتنظيم<sup>2</sup>.

### ثانياً: التعاقد لأسباب إقتصادية

إن الأخذ بنظام التعاقد في قانون الوظيفة العمومية راجع لأمر اقتصادي، حيث أن الإدارات والمؤسسات العمومية تحتاج إلى من يقوم بمهام معينة لمدة محددة فتقوم بتوظيف أعوان متعاقدين عن طريق عقود محددة المدة، أو غير محددة المدة، إذ تملك الإدارة سلطة تمديد العقد أو إنهائه حسب إحتياجاتها<sup>3</sup>.

كما أن التوظيف التعاقدى يسمح للإدارات والمؤسسات العمومية بتوظيف من هي بحاجة إليهم فقط فتقضي بذلك على ظاهرة كثرة الأعوان، كما تتجنب المناصب المالية النظرية دون شغلها. إضافة إلى أن توظيف أعوان متعاقدين لا يتقل كاهل الإدارة من الناحية المالية، عكس توظيف الموظفين العموميين الذي يشكل عبئاً ثقيلاً على الإدارة، وهذا يعتبر أهم سبب الذي يدفع الإدارة إلى التوظيف التعاقدى<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، أطروحة دكتوراه قسم القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر 01، 2016-2017، ص 113.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص ص 114-115.

<sup>3</sup> - صباح حمايتي وفائزة جروني، طرق توظيف الموظف العام في الجزائر، دراسة تحليلية وفق الأمر 06-03، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 8، العدد 3، 2020، ص 181.

<sup>4</sup> - مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، مرجع سابق، ص ص 115-116.

### ثالثا: التعاقد لأسباب تقنية

بالرجوع إلى الأمر 06-03 ومن خلال المادة 21 منه والتي يتضح من خلالها أن الإدارات والمؤسسات العمومية تقوم بتوظيف أعوان متعاقدين من أجل التكفل بأعمال تكتسي طابع مؤقت. والمقصود بالأعمال ذات الطابع المؤقت تلك الأعمال التقنية البحتة التي لا يستطيع الموظف العمومي القيام بها نظرا لحدائتها وإلى ما تتطلبه من تقنيات خاصة، فمثلا الإدارة قد تحتاج إلى مهندسين متخصصين في مجال معين ولا تجد هذه الكفاءات عند موظفيها هنا يستلزم عليها اللجوء إلى التوظيف التعاقدي<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: مجالات اللجوء إلى نظام التعاقد

أجاز المشرع الجزائري للمؤسسات والإدارات العمومية اللجوء إلى التوظيف التعاقدي في حالات محددة وفقا لما جاء به المرسوم الرئاسي 07-308، وتتمثل هذه المجالات أساسا في:

#### أولاً: التعاقد للقيام بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات

اعتمد المشرع الجزائري على المعيار النوعي للنشاطات من أجل إبرام عقد محدد أو غير محدد المدة، في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات.

#### 1- نشاط الحفظ:

إن هذا النوع من النشاطات يدخل ضمن النشاطات العادية واليومية الخاصة بفئة الأعوان المتعاقدين في مجالات مختلفة، منها الخدمة والحراسة الوقائية، وكذا الأعمال المتعلقة بحضيرة السيارات وكل الأعمال القائمة من طرف فئة العمال المهنيين<sup>2</sup>.

كما تحتوي قائمة مناصب الشغل القائمة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات

على:

- العمال المهنيون.

- أعوان الخدمة.

<sup>1</sup> - رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 118.

<sup>2</sup> - طربيب السعيد، عقود العمل المحددة المدة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، يوسف بن خدة،

- سائقو السيارات ورؤساء الحظائر.

- أعوان الوقاية والحراسة<sup>1</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنه لم يتم تحديد النشاطات الخاصة بالحفظ فقط، حيث أنه ذكر مناصب الشغل التي تخص نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية، وترك المجال للتنظيم قصد تعيين الأعوان المتعاقدين في كل نشاط خاص، كما أن المشرع لم يحدد شكل عقد التوظيف في تلك النشاطات واعتبرها سببا لإبرام عقود محددة أو غير محددة المدة<sup>2</sup>.

## **2- نشاط الصيانة :**

يوظف الأعوان الذين يقومون بأعمال الصيانة عن طريق التعاقد لمدة محددة أو غير محددة المدة تماشيا مع مقتضيات العمل المكلف به على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، ويشمل نشاط الصيانة كل المصالح أو البعض منها حسب إحتياجات الإدارة، وفي بعض الأحيان يرتبط هذا النشاط بنشاط آخر هو الإصلاح، كما ان الصيانة عكس نشاط الحفظ فهي تخص مجالات محدودة حيث تقوم الإدارة بإسناد المهام إلى الأعوان التقنيين من بين العمال المهنيين وأعوان الخدمة، كما يشترط في العون المتعاقد في مجال الصيانة مستوى تكوينيا وخبرة مهنية في منصب ذو صلة مع منصب العمل المطلوب شغله<sup>3</sup>.

## **3-نشاط الخدمة:**

إنّ نشاط الخدمة أوسع بكثير من نشاطات الحفظ والصيانة، حيث تعتمد الإدارات والمؤسسات العمومية على المهام الخدماتية في إطار النظام المقرر للوظيفة العمومية، ويتمثل نشاطها الأساسي في تقديم خدمات للجمهور، أما بالمفهوم الضيق يتمثل نشاطها في

<sup>1</sup>- انظر المادة 9 من المرسوم الرئاسي 308/07.

<sup>2</sup>- طريبت السعيد، مرجع سابق، ص 50.

<sup>3</sup>- المرجع نفسه، ص ص 53-54.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والعون المتعاقد في قانون الوظيفة العمومية

الأعمال التقنية التي تساعد الإدارات والمؤسسات العمومية، كتدعيمها بالوسائل للاحتياجات الضرورية لتسيير<sup>1</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنه يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد بالنسبة لكل قطاع على مستوى الإدارة المركزية أو المصالح غير المركزية أو اللامركزية والمؤسسات والإدارات العمومية بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

### ثانياً: توظيف أعوان متعاقدين بصفة إستثنائية

تلجأ الإدارات والمؤسسات العمومية إلى توظيف أعوان متعاقدين بصفة إستثنائية وذلك حسب المادة 20 من الأمر 06-03 في حالة انتظار تنظيم مسابقة توظيف، أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو في حالة تعويض الشغور المؤقت لمنصب العمل، وذلك بهدف تغطية احتياجاتها ذات طابع محدد ومؤقت، أو عندما تكون الوظائف المطابقة لهذه الاحتياجات لا يمكن ممارستها مؤقتاً من طرف الموظفين الدائمين<sup>3</sup>.

كما بينت المادة 10 من المرسوم الرئاسي 07-308 أن الأعوان المتعاقدين الموظفين بصفة استثنائية يتم توظيفهم بموجب عقد محدد المدة وبالتوقيت الكامل.

هذا ويمكن أن يطلب من الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد والموظفين بالتوقيت الكامل القيام بالعمل ليلاً، أو عمل ساعات إضافية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما<sup>4</sup>، وذلك نظراً لطبيعة بعض مناصب الشغل، أو الخصوصيات المرتبطة بمتطلبات الخدمة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - فغول محفوظ، مرجع سابق، ص ص 35-36.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 8 من المرسوم الرئاسي 07-308.

<sup>3</sup> - ياسين ربوح، أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها، مجلة الحقيقة، جامعة أحمد دراية أدرار، المجلد 16، العدد 02، 2018، ص 32.

<sup>4</sup> - انظر المادة 12 من المرسوم الرئاسي 07-308.

<sup>5</sup> - جمال قروف، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة الحاج لخضر، باتنة 01، المجلد 08، العدد 01، 2021، ص 77.

### ثالثا: توظيف أعوان متعاقدين بصفة استثنائية للتكفل بأعمال مؤقتة

بالرجوع إلى المادة 21 من الأمر 06-03، فإنه يمكن توظيف أعوان متعاقدين من أجل التكفل بأعمال ذات طابع مؤقت غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و20 من نفس الأمر، وبالرجوع إلى أحكام المرسوم الرئاسي 07-308، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد يوظفون بصفة إستثنائية بموجب عقد محدد المدة في حدود آجال إنجاز العمليات التي تكتسي طابعا مؤقتا<sup>1</sup>.

والملاحظ أن المشرع الجزائري عمل من أجل توسيع نظام التعاقد على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، فبعد أن أجاز التعاقد للقيام بنشاطات الحفظ والصيانة والخدمات، أضاف التعاقد من أجل القيام بالأعمال التي تكتسي الطابع المؤقت، نظرا للمرونة التي يمنحها نظام التعاقد في تسيير مثل هاته النشاطات<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> - أنظر المادة 11 من المرسوم الرئاسي 07-308.

<sup>2</sup> - فغول محفوظ، مرجع سابق، ص 41.

## المبحث الثاني: ماهية العون المتعاقد

تلجأ المؤسسات والإدارات العمومية إلى توظيف أعوان متعاقدين من أجل تسيير مرافقها، وفق شروط عقدية تربطهم بها، يختلف مركزهم القانوني عن الموظف العمومي إلا أنهم يتمتعون بحقوق مقابل التزامات نص عليها المرسوم الرئاسي الخاص بالأعوان المتعاقدين.

ومن أجل التعرف على العون المتعاقد، ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول من خلال المطلب الأول مفهوم العون المتعاقد، ثم نتطرق من خلال المطلب الثاني إلى العلاقة بين العون المتعاقد والإدارة.

## المطلب الأول: مفهوم العون المتعاقد

إن الأصل في الوظيفة العمومية أنها تتميز بالديمومة وفق تنظيمها اللائحي. إلا أنه يوجد استثناء للتوظيف عن طريق التعاقد، من خلال عقود محددة أو غير محددة المدة، مرتبطة بالأعوان المتعاقدين.

وسنتطرق من خلال هذا المبحث إلى تعريف العون المتعاقد وتمييزه عن باقي الأعوان العاملين في القطاع العام في الفرع الأول، ثم نتناول أصناف الأعوان المتعاقدين في الفرع الثاني.

## الفرع الأول: تعريف العون المتعاقد وتمييزه عن غيره من الموظفين

### أولاً: تعريف العون المتعاقد

عرف جانب من الفقه العون المتعاقد على أنه: "عامل عام تعاقدى يرتبط بالإدارة بعقد إجازة يخول له المشرع إستثناءً صفة الموظف، نظراً لمركزه في المرفق العام"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - بوجانة محمد، مرجع سابق، ص 561.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والعون المتعاقد في قانون الوظيفة العمومية

كما عرف أيضا بأنه: "العون الذي تم توظيفه في إدارة مؤسسة عمومية، بموجب عقد مكتوب، لمدة محددة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي"<sup>1</sup>.

كما عرفته الأستاذة قدودو جميلة، على أن: "الأعوان المتعاقدين هم أشخاص تم تعيينهم في وظيفة عمومية وفق عقد توظيف، يخضع لإجراءات خاصة، حيث أن علاقته بالإدارة تنقطع بإنهاء مدة العقد أو تمديد لها لمالها من إمتيازات السلطة العامة"<sup>2</sup>.

وباستقراء نصوص مواد الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومواد المرسوم الرئاسي 07-308، نجد أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا محددًا للعون المتعاقد، واكتفى فقط بذكر مناصب الشغل الخاضعة لنظام التعاقد من خلال الأمر 06-03.

ومن هنا يمكننا أن نعرف العون المتعاقد على أنه كل شخص يعين في وظيفة مؤقتة، بموجب عقد إداري محدد أو غير محدد المدة، للقيام بأعمال نص عليها الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وفق شروط وإجراءات حددها المشرع من خلال المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بتنظيمه.

### ثانياً: تمييز العون المتعاقد عن غير من الموظفين:

سنحاول في هذا الصدد تمييز العون المتعاقد عن الأعوان الآخرين من أجل عدم الخلط بينهم:

#### 1- تمييز العون المتعاقد عن الموظف العمومي:

يعرف الموظف حسب المادة 4 من الأمر 06-03 على أنه: "كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".

<sup>1</sup> - وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2010-2011، ص 561.

<sup>2</sup> - قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان، الجزائر، ص 45.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والعون المتعاقد في قانون الوظيفة العمومية

والعون المتعاقد كما ذكرنا سابقا لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعريفه، حيث عرفه الفقه على أنه: "الشخص الذي يعمل بمقتضى عقد في خدمة مرفق عام إداري بصفة مؤقتة"<sup>1</sup>.

وحسب تعريف كل من الموظف العمومي والعون المتعاقد، فإن الاختلاف بينهما يكمن في الفروق التالية:

- العون المتعاقد يتم توظيفه بموجب عقد إداري محدد أو غير محدد المدة، عن طريق الانتقاء بناء على دراسة الملف، أو اختبار مهني حسب طبيعة العقد، أما الموظف العمومي يتم تثبيته في الوظيفة العمومية بموجب آلية التعيين من قبل السلطة المختصة قانونا<sup>2</sup>.
- العون المتعاقد عندما يتولى منصبه الوظيفي، يكون لفترة مؤقتة حيث يمكن تسريحه بفسخ عقده، عكس الموظف العمومي الذي يتولى مهام وظيفة عمومية دائمة<sup>3</sup>.
- كما يختلف الموظف العمومي عن العون المتعاقد في الحقوق المرتبطة بالمسار المهني، حيث أن الموظف العمومي يتمتع بالحق في الاستقرار، والترقية لكن العون المتعاقد لا يتمتع بهذه الحقوق، وتجدر الإشارة إلى أنهما يتمتعان بنفس الحقوق المرتبطة بالوظيفة<sup>4</sup>.
- يخضع العون المتعاقد إلى قانون خاص به والمتمثل في المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بتنظيمه، أما الموظف العمومي يخضع لأحكام الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> - سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 15، العدد 01، 2022، ص 991.

<sup>2</sup> - حامدي نور الدين، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة الجلفة، المجلد 03، العدد 02، ديسمبر 2014، ص 173.

<sup>3</sup> - سوداني نور الدين، مرجع سابق، ص 992.

<sup>4</sup> - هنوني عمار، مرجع سابق، ص 60.

## 2- تمييز العون المتعاقد عن العون المتربص:

يعرف التربص فقها، أنه الفترة التي يكون فيها الموظف تحت الاختبار للكشف عن مدى صلاحيته لشغل المنصب الوظيفي الذي عين فيه قبل تثبيته<sup>1</sup>.

والمتربص هو الشخص الذي عين في وظيفة عمومية دائمة، ولم يرسم بعد في السلم الإداري، حيث يبقى الترسيم مقترنا ب التأكد من صلاحيته الفعلية لتولي مهام الوظيفة المعين فيها<sup>2</sup>.

ومن خلال تعريفنا للعون المتربص، والعون المتعاقد سابقا يمكن التمييز بينهما من خلال:

- العون المتربص بعد اجتيازه لفترة التربص ونجاحه فيها سيثبت في وظيفة دائمة، أما العون المتعاقد بعد اجتياز الاختبار يخضع لإجراء التثبيت في حدود مدة العقد الإداري المبرم<sup>3</sup>.

- يخضع العون المتعاقد لأحكام المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بتنظيمه، أما العون المتربص يخضع لأحكام المر 06-03 المتعلق بالقانوني الأساسي العام للوظيفة العمومية، مثله مثل الموظف العمومي.

## 3- تمييز العون المتعاقد عن العامل العمومي:

يعرف العامل العمومي باعتباره من مستخدمي الدولة على أنه: "الشخص الذي يؤدي عملا يدويا أو فكريا، مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص معنوي عام، يدعى المستخدم"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - فاضلي سيد علي، المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، المجلد 08، العدد 06، جوان 2023، ص 352.

<sup>2</sup> - شمس الدين بشير الشريف، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالحلفة، المجلد 04، العدد 04، ديسمبر 2019، ص 241.

<sup>3</sup> - سوداني نور الدين، مرجع سابق، ص ص 991-992.

<sup>4</sup> - المرجع نفسه، ص 993.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والعون المتعاقد في قانون الوظيفة العمومية

وعلى اعتبار أن المؤسسات والإدارات العمومية هيئات غير اقتصادية، أعطى المشرع صفة أخرى للعامل المتعاقد، حيث منحه صفة العون المتعاقد ليثبت أنه في وظيفة عمومية تابعة للدولة ومعينا بموجب عقد<sup>1</sup>.

من خلال ما سبق يمكن التمييز بين العون المتعاقد والعامل العمومي:

- مجال توظيف العامل العمومي يكون في القطاع الاقتصادي، أما العون المتعاقد يوظف ضمن قطاع المؤسسات والإدارات العمومية<sup>2</sup>.
- يخضع العون المتعاقد كما أشرنا سابقا إلى أحكام المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بتنظيمه، أما العامل العمومي يخضع لأحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: أصناف الأعيان المتعاقدين

تبنى المشرع الجزائري العلاقة التنظيمية بين الموظف والإدارة في مختلف القوانين المنظمة للوظيفة العمومية<sup>4</sup>، بدءا بالأمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>5</sup>، مروراً بالمرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية<sup>6</sup>، وصولاً إلى الأمر 06-03، حيث أخذها كقاعدة عامة، وأخذ بنظام التعاقد كاستثناء تحت عنوان أنظمة أخرى للعمل، حيث تكون علاقة الأعيان المتعاقدين بالإدارة علاقة تعاقدية من خلال عقود محددة أو غير محددة المدة. ويتم تصنيف هؤلاء الأعيان حسب طبيعة العمل.

<sup>1</sup> - طريبت السعيد، مرجع سابق، ص 63.

<sup>2</sup> - سوداني نور الدين، مرجع سابق، ص 993.

<sup>3</sup> - قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن قانون علاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 170، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 1990.

<sup>4</sup> - مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 105.

<sup>5</sup> - أمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 45، الصادرة بتاريخ 8 يونيو 1966.

<sup>6</sup> - مرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والعون المتعاقد في قانون الوظيفة العمومية

ومن خلال استقراء نصوص مواد القانون والتنظيم اللذان يخضع لهما العون المتعاقد نجد أن هناك 3 فئات من الأعوان المتعاقدين مصنفين كما يلي:

### أولاً: الفئة الأولى

وهم الأعوان المتعاقدين الذين يعينون في المناصب المتضمنة نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات، في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>1</sup>.

### ثانياً: الفئة الثانية

وهي فئة الأعوان المتعاقدين الذين يوظفون بصفة استثنائية في مناصب شغل مخصصة للموظفين في حالتين:

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.
- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل<sup>2</sup>.

### ثالثاً: الفئة الثالثة

وتتمثل هذه الفئة في الأعوان المتعاقدين الموظفين بصفة استثنائية، غير أولئك المذكورين في المادتين 19 و 20 من الأمر 03-06، للقيام بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: علاقة العون المتعاقد بالمؤسسات والإدارات العمومية

يرتبط العون المتعاقد مع المؤسسات والإدارات العمومية بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة، سواء كان ذلك بالتوقيت الجزئي أو الكامل، وتعد هذه العقود أداة قانونية مهمة لتنظيم علاقة العون المتعاقد بالإدارة العمومية، فعلاقة العون المتعاقد بالإدارة هي علاقة عقدية من خلال عقود محددة أو غير محددة المدة.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 19 من الأمر 03-06.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 20 من الأمر 03-06.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 21 من الأمر 03-06.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والاعون المتعاقد في قانون الوظيفة العمومية

وفي هذا الإطار سنفصل أكثر في هذه العقود من خلال الفرعين التاليين، حيث سنتطرق في الفرع الأول إلى عقود محددة المدة والحالات التي تبرر للمؤسسات والإدارات العمومية اللجوء إليها، ثم نتناول في الفرع الثاني عقود غير محددة المدة.

### الفرع الأول: حالات عقود محددة المدة

نصت المادة 4 من المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بالأعوان المتعاقدين على أنه: "يعتبر عقداً محدد المدة كل عقد مخصص:

1- لشغل منصب مؤقت.

2- لتعويض شغور المؤقت لمنصب شغل.

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

4- للتكفل بعملية تكتسي طابعاً مؤقتاً.

ويعين الأعوان المتعاقدين بموجب عقد محدد المدة لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة سنة واحدة على الأكثر.

حيث تلجأ الإدارة إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب مخصصة للموظفين في الحالات التالية<sup>1</sup>:

### أولاً: في إنتظار تنظيم مسابقات التوظيف

تقوم المؤسسات والإدارات العمومية بتسيير مواردها البشرية في إطار مخططها السنوي، من خلال آليات التوظيف المعتمدة مثل المسابقات، حيث تعد هذه الآلية أحد الإجراءات التي تعتمد عليها المؤسسات والإدارات العمومية من أجل تعيين الموظفين، ولأن هذه الآلية عادة ما تشهد تأخر بسبب كثرة إجراءاتها، تضطر المؤسسات والإدارات العمومية

<sup>1</sup> - أنظر المادة 20 من الأمر 06-03.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والاعون المتعاقد في قانون الوظيفة العمومية

إلى توظيف أعوان متعاقدين في إنتظار تنظيم المسابقة من أجل الحفاظ على سير المرفق العام<sup>1</sup>.

### ثانياً: إبرام عقد محدد المدة في إنتظار إنشاء سلك جديد للموظفين

الأصل أنه لا يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية أن تلجأ إلى توظيف أعوان متعاقدين في حالة عدم توافر المناصب اللازمة لتعيينهم، إلا أنه في هذه الحالة يمكن للمؤسسة والإدارة العمومية أن تخرج عن إطار مخططها السنوي للموارد البشرية الذي لا يحتوي على المناصب اللازمة، فالإدارة هنا بالتأكيد ستقوم بتمديد عقد توظيف الأعوان المتعاقدين لفترة زمنية أطول من تلك المحددة عند انتظار إجراء مسابقة التوظيف<sup>2</sup>.

### ثالثاً: لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل

لم ينص المشرع الجزائري على أنواع المناصب التي يتم فيها تعيين الأعوان المتعاقدين في حالة شغورها وترك السلطة التقديرية للمؤسسات والإدارات العمومية.

كما أن التعيين في منصب العمل المؤقت لا يعطي للاعون المتعاقد الحق في التثبيت طالما أن صاحب المنصب الأصلي يحتفظ بحقه في الرجوع إليه بمجرد انقضاء سبب غيابه، وتعتبر هذه الحالة مشابهة مع القطاع الاقتصادي والصناعي الذي يحكمه القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>3</sup>.

وتتمثل حالات تعويض الموظف عند شغور منصبه مؤقتاً حسب الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية في: حالات الإنتداب، حالة الإستيداع، الإستدعاء للخدمة الوطنية، والمنصوص عليهم في المواد من 134 إلى 155 من الأمر 06-03 السابق الذكر.

<sup>1</sup> - هونوني عمار، مرجع سابق، ص 29.

<sup>2</sup> - طربيت سعيد، مرجع سابق، ص ص 64-65.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص 70.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والعون المتعاقد في قانون الوظيفة العمومية

وكما أشرنا سابقا فإن بعد انقضاء مدة أي حالة من الحالات المذكورة أعلاه، فإن الموظف الأصلي يعاد إدماجه في منصبه بقوة القانون<sup>1</sup>.

كما أنه يعين الأعاون المتعاقدين بصفة استثنائية من غير أولئك المنصوص عليهم في المادة 19 و 20 من الأمر 03-06 لتكفل بأعمال تكتسب طابعا مؤقتا<sup>2</sup>، زيادة على ذلك فإن عقد محدد المدة يبرم كذلك نتيجة وجود نشاط مؤقت أو ظرفي منفصل عن النشاط العادي للمؤسسة أو زيادة حجم النشاط العادي للإدارة<sup>3</sup>.

كما أنه يمكن توظيف مستشارين في إطار تعاقدى للقيام بالأعمال الظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني: حالات عقد غير محددة المدة

يعتبر عقد محدد المدة كل عقد موجه لشغل منصب شغل دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورة الخدمة<sup>5</sup>.

وقد نصت المادة 18 من نفس المرسوم في الباب المتعلق بشروط التوظيف على طريقة التوظيف بهذا النوع من العقود، حيث نصت على: "يتم توظيف الأعاون المتعاقدين وحسب الحالة، عن طريق الإبتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بعقد غير محدد المدة".

فالمشرع من خلال مواد المرسوم 07-308، نجد أنه لم يعطي تعريفا واضحا لعقد غير محدد المدة، واکتفى فقط بالنص على أن العون المتعاقد الموظف بموجب عقد غير محدد المدة، يعين بصفة دائمة في منصبه، كما منح السلطة التقديرية للهيئة المستخدمة لإبرام هذا النوع من العقود.

<sup>1</sup> - أنظر المواد 138، 152، 155 من الأمر 03-06.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 21 من الأمر 03-06.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 25 من الأمر 03-06.

<sup>4</sup> - أنظر المادة 25 من الأمر 03-06.

<sup>5</sup> - أنظر المادة 5 من المرسوم الرئاسي 07-308.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والعون المتعاقد في قانون الوظيفة العمومية

كما نص المشرع من خلال ذات المرسوم على كيفية توظيف العون المتعاقد في إطار عقد غير محدد المدة، والذي يكون عن طريق الإختبار المهني<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - أنظر المادة 18 من المرسوم الرئاسي 308-07.

الفصل الثاني:

الإطار التنظيمي للعون المتعاقد

## الفصل الثاني: الإطار التنظيمي للعون المتعاقد

يحتل التوظيف أهمية كبيرة في المؤسسات والإدارات العمومية بإعتباره أداة مهمة لتلبية إحتياجاتها من الموارد البشرية، وذلك سواء عن طريق توظيف موظفين عموميين دائمين، أو أعوان متعاقدين يوظفون بموجب عقد محدد او غير محدد المدة.

وسنتطرق من خلال هذا الفصل إلى المسار المهني للأعوان المتعاقدين في المبحث الأول، ثم معالجة النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين ونهاية عقدهم في المبحث الثاني.

## المبحث الأول: المسار المهني للعون المتعاقد

يحظى العون المتعاقد بمكانة أساسية في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث يقوم بمهام إدارية أو خدماتية، وفقا لاحتياجات الإدارة في إطار تعاقدية، كما تعتبر علاقة العون المتعاقد بالإدارة علاقة تعاقدية تنتج بناء على شروط حددها المشرع من خلال المرسوم الرئاسي 07-308، وتتجم عن هذه العلاقة حقوق وإلتزامات خاصة بالعون المتعاقد.

وسنوضح من خلال هذا المبحث كيفية توظيف العون المتعاقد وفترته التجريبية في المؤسسات والإدارات العمومية في المطلب الأول، ثم نتطرق إلى حقوقه وواجباته في المطلب الثاني.

## المطلب الأول: التوظيف والفترة التجريبية

إن التحاق العون المتعاقد بمنصب عمله يتضمن عدة شروط وإجراءات نص عليها المشرع الجزائي من خلال المرسوم الرئاسي 07-308.

وفي هذا المطلب سنوضح شروط وطرق توظيف العون المتعاقد من خلال الفرع الأول، ثم نتطرق إلى الفترة التجريبية للعون المتعاقد في الفرع الثاني.

## الفرع الأول: شروط وطرق التوظيف

### أولاً: شروط التوظيف

من أجل توظيف العون المتعاقد في وظيفة عمومية، لابد من توفر مجموعة من الشروط، حددتها المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308، وتتمثل في:

### 1- شرط الجنسية:

الجنسية هي: "علاقة قانونية وسياسية تربط الفرد بالدولة وهذا الرباط يكون بسبب الدم أو الإقليم"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - فدودو جميلة، مرجع سابق، ص 71.

حيث إشتراط المشرع الجزائري على العون المتعاقد من أجل التعيين في وظيفة عمومية لدى أي مؤسسة أو إدارة عمومية، أن يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية، فلا يمكن للأجانب تولي الوظائف العمومية إلا عند الضرورة ووفق شروط خاصة، ولعل السبب وراء هذا الشرط هو جعل أبناء الوطن وحدهم من يستفيدون من مزايا الدولة، كما أنهم هم وحدهم من يكونوا أكثر ولاء وإخلاصاً لدولتهم من الأجانب<sup>1</sup>.

## 2- شرط السن:

أوجب المشرع الجزائري على العون المتعاقد أن يكون بالغاً من العمر 18 سنة عند تاريخ التوظيف<sup>2</sup>.

## 3- شرط القدرة البدنية والعقلية:

أوجب المشرع الجزائري على العون المتعاقد من أجل تولي وظيفة عمومية أن يكون في وضعية صحية جيدة تمكنه من القيام بأعباء وظيفته على أكمل وجه، سواء من الناحية البدنية أو العقلية، وذلك لتفادي المخاطر التي قد تنجم عن تعيين أعوان غير مؤهلين ذهنياً أو بدنياً للوظيفة العمومية<sup>3</sup>، فعلى كل عون متعاقد القيام بفحوص طبية من أجل إثبات عدم إصابته بأي مرض يعيق التحاقه بالوظيفة<sup>4</sup>.

## 4- شرط إثبات الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية:

إشتراط المشرع على العون المتعاقد أن يكون في وضعية قانونية إتجاه الخدمة الوطنية، ويتحقق هذا الشرط من خلال تقديم المترشح المتعاقد وثيقة تثبت موقفه إتجاه الخدمة الوطنية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - غنية سطوطح، التعيين في الوظيفة العمومية طبقاً للقانون الجزائري، مجلة دفاتر البحوث العلمية، جامعة تيبازة، المجلد 11، العدد 01، 2023، ص 604.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص ص 98-99.

<sup>4</sup> - بوجانة محمد، مرجع سابق، ص 566.

<sup>5</sup> - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، 2012، ص 47.

سواء أداء الخدمة، أو تأجيلها أو الإغفاء من التجنيد للخدمة الوطنية، حيث نص المشرع على هذه الوضعيات القانونية من خلال المواد من 24 إلى 30 من القانون رقم 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية<sup>1</sup>، وهنا المشرع لم يشترط على المترشح أن يكون قد أدى الخدمة الوطنية، بل اكتفى فقط بأن يثبت وضعيته اتجاهها<sup>2</sup>.

#### 5- شرط التمتع بالحقوق المدنية وحسن السلوك:

نص المشرع الجزائري على أنه لا يمكن للعون المتعاقد أن يعين في وظيفة عمومية ما لم يكن متمتعاً بالحقوق المدنية وحسن السيرة، ومن يصدر ضده حكم يمس سمعته وحسن سلوكه يعد غير مؤهل لتولي المنصب الوظيفي، حتى ولو لم تتم إدانته نهائياً، بل يكفي وجود شبهة قوية حول سمعته أو سلوكه، ويتم التحقق من هذا الشرط من خلال التأكد من صحيفة السوابق القضائية<sup>3</sup>.

#### 6- ألا تحمل صحيفة سوابق وملاحظات تتنافى وممارسة منصب الشغل

##### المطلوب:

يقصد بهذا الشرط أن يكون العون المتعاقد المترشح لوظيفة عمومية غير مسبوق قضائياً، أي عدم الحكم عليه بجناية أو جنحة مخالفة لأخلاقيات التوظيف<sup>4</sup>.

حيث أن المسبوق قضائياً لا يمكن أن يكون محل ثقة للقيام بمهام الوظيفة العمومية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> قانون رقم 06-14 المؤرخ في 9 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014.

<sup>2</sup> فغول محفوظ، مرجع سابق، ص 54.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 54-55.

<sup>4</sup> قدودو جميلة، مرجع سابق، ص 72.

<sup>5</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 96.

## ثانياً: طرق توظيف العون المتعاقد واجراءاتها

حددت المادة 18 من المرسوم الرئاسي 07-308 طرق توظيف العون المتعاقد، وذلك إما عن طريق الإنتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة، او بالإختبار المهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة، هذا وقد بين القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008 الصادر عن المدير العام للوظيفة العمومية، الإجراءات المتبعة في توظيف الأعوان المتعاقدين<sup>1</sup>.

### 1- أسلوب توظيف العون المتعاقد في مناصب الشغل بموجب عقد محدد المدة (الإنتقاء):

يتم توظيف العون المتعاقد في مناصب الشغل بموجب عقد محدد المدة بناء على الإنتقاء على أساس دراسة الملف، من طرف ممثلين اثنين مؤهلين من السلطة الإدارية المختصة، حيث تمر عملية التوظيف عن طريق الإنتقاء بخطوات معينة حددها القرار المؤرخ في 07. أفريل. 2008 الصادر عن المدير العام للوظيفة العمومية الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، وهي كالتالي:

#### أ- إعداد قرار أو مقرر فتح التوظيف عن طريق الإنتقاء:

يتم إعداد قرار أو مقرر فتح التوظيف عن طريق الإنتقاء من طرف الهيئة المستخدمة وفقاً للمناصب المالية الممنوحة، بعد المصادقة على مخطط تسيير الموارد البشرية من قبل المفتشيات المحلية أو المركزية للوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

وبالرجوع إلى المادة 06 من القرار السالف ذكره، يجب أن يوضح قرار أو مقرر فتح التوظيف ما يلي:

<sup>1</sup>- قرار وزاري مؤرخ في 07 أفريل 2008 الصادر عن المدير العام للوظيفة العمومية الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، الجريدة الرسمية، العدد 25، الصادرة بتاريخ 18 ماي 2008.

<sup>2</sup>- هنونني عمار، مرجع سابق، ص 25.

- منصب أو مناصب العمل المراد شغلها.
- عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المقصودة.
- شروط التأهيل المطلوبة.
- عنوان وآجال إيداع ملفات الترشيح.
- مكان التعيين.
- طبيعة التوظيف.

بعد أن يتم إعداد القرار أو المقرر تبلغ نسخة منه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية، حسب الحالة، في أجل ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، كما سيتوجب عليها إبداء رأي بالمطابقة إزاءها في أجل لا يتجاوز 10 أيام.

بعد ذلك يتم إشهار قرار أو مقرر فتح التوظيف في شكل إعلان لمدة 20 يوماً على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل المختصة، والوكالة المحلية للتشغيل، ومقرات الإدارة المعنية وفي كل مكان آخر مناسب<sup>1</sup>.

#### ب- دراسة الملفات:

بعد إيداع الملفات الإدارية، لدى الهيئة المستخدمة، يتم تشكيل لجنة من طرف ممثلين (02) إثنين مؤهلين لدراسة الملفات، وبعدها يتم تدوين أشغال اللجنة في محضر انتقاء المترشحين المقبولين نهائياً حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المطلوب شغلها.

وبعد ذلك يتم تبليغ المحضر إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة، من أجل المصادقة عليه في أجل ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، مرفقا بإعلان التوظيف المؤشر عليه والمؤرخ قانوناً من طرف الوكالة الولائية للتشغيل والوكالة المحلية للتشغيل المختصة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- انظر المادتين 07،05 من القرار المؤرخ في 07. أفريل.2008.

<sup>2</sup>- انظر المادتين 08-09 من القرار المؤرخ في 07. أفريل.2008.

## 2- أسلوب توظيف العون المتعاقد في مناصب الشغل بموجب عقد غير محدد المدة (الإختبار المهني):

عند توظيف أعوان متعاقدين لفترة غير محددة يتم اللجوء إلى إجراء إختبار مهني، وأكدت ذلك المادة 18 من المرسوم الرئاسي 07-308 والمادة 10 من القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008، حيث تتضمن الإختبارات المهنية حسب المنصب المقصود بالإختبارات الآتية:

### أ- الإلتحاق بمنصب عامل مهني:

من أجل الإلتحاق بمنصب عامل مهني من المستوى الأول، يجري المترشح إختبار في شكل محادثة مع لجنة تهدف إلى تقييم مهارات المترشح لضمان تنفيذ المهام ذات الصلة مع المنصب المراد شغله لمدة 30 دقيقة.

ومن أجل الإلتحاق بمنصب عامل مهني من المستوى الثاني والثالث والرابع، يجري المترشح إختبار تطبيقي في شكل إمتحان يهدف إلى تقييم درجة التحكم المهني للمترشح لضمان تنفيذ المهام ذات الصلة مع التخصص لمدة ساعة واحدة.

### ب- الإلتحاق بمنصب عون الخدمة:

من أجل شغل منصب عون الخدمة من المستوى الأول والثاني والثالث، يكون الإختبار كتابي بتحرير مقال يتعلق بموضوع عام لمدة ساعتين.

### ج- الإلتحاق بمنصب سائقي السيارات ورؤساء الحضائر:

يجري المترشح لمنصب سائق السيارة من المستوى الأول، الثاني، الثالث إختبار تطبيقي في سياقة سيارة من الصنف المقصود ومعرفة قواعد قانون المرور.

أما رئيس الحضيرة، يكون الإختبار كتابي يتمثل في تحرير موضوع عام لمدة ساعتان، إضافة إلى إختبار تطبيقي حول صيانة السيارة لمدة ساعة واحدة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 12 من القرار المؤرخ في 7 أفريل 2008.

د-الإلتحاق بمنصب عون الوقاية والحراس:

يجري المترشح لمنصب الحراس، إختبار شفهي يتمثل في محادثة مع لجنة تهدف إلى تقييم كفاءات المترشح لضمان تنفيذ المهام ذات الصلة مع المنصب المراد شغله لمدة 30 دقيقة.

أما المترشح لمنصب عون الوقاية من المستوى الأول، الثاني، يجري إختبار كتابي يتمثل في تحرير موضوع عام لمدة ساعتان، أما الشفهي يتمثل في محادثة تهدف إلى تقييم معارف المترشح في ميدان الوقاية لمدة 30 دقيقة<sup>1</sup>.

ويعتبر ناجحا نهائيا في الإختبار المهني كل مترشح تحصل على معدل عام يساوي أو يفوق 20/10، وفي حدود المناصب المالية المطلوب شغلها، كما تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في الإختبار المهني من طرف لجنة مجتمعة في هيئة لجنة مداولات<sup>2</sup>.

الفرع الثاني: الفترة التجريبية للأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات

العمومية

تناول المشرع الجزائري الفترة التجريبية للعون المتعاقد في الفصل الرابع من المرسوم الرئاسي 07-308، حيث بينت المادة 21 منه أن الفترة التجريبية مدتها 6 أشهر بخصوص العقد غير محدد المدة، وشهران فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة(01) واحدة أو تفوقها، أما العقد الذي تتراوح مدته بين 6 أشهر وسنة واحدة تكون مدة الفترة التجريبية شهر واحد.

هذا ويستفيد العون المتعاقد خلال الفترة التجريبية من نفس الحقوق التي يتمتع بها العون المتعاقد المثبت ويخضع لنفس الواجبات كذلك. كما يثبت العون المتعاقد في وظيفة إذا أثبت جدارته في الفترة التجريبية، وفي حال ما أثبت عكس ذلك يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 12 من القرار المؤرخ في 2008.04.07.

<sup>2</sup> - أنظر المواد 13-14 من القرار المؤرخ في 2008.04.07.

<sup>3</sup> - انظر المادة 22 من المرسوم الرئاسي 07-308.

## المطلب الثاني: حقوق وواجبات العون المتعاقد

بمجرد توقيع عقد العمل بين العون المتعاقد والمؤسسات والإدارات العمومية، يصبح العون المتعاقد يتمتع بمجموعة من الحقوق وملزم بأداء مجموعة من الواجبات، تضمنها المرسوم الرئاسي 07-308 في المادتين 13 و14 منه.

وسيتم تناول هذه الحقوق والواجبات بالتفصيل في هذا المطلب، من خلال تقسيمه إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول حقوق العون المتعاقد والفرع الثاني نخصه لواجبات العون المتعاقد.

### الفرع الأول: حقوق العون المتعاقد

من أجل ضمان حياة مهنية مستقرة للعون المتعاقد وقدرته على أداء وظيفته في جو ملائم ومريح دون التعرض للمشاكل، منح له المشرع مجموعة من الحقوق تتمثل في:

#### أولاً: الحق في الراتب بعد أداء الخدمة

يقصد بالراتب " مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهرياً مقابل تفرغه وإنقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة"<sup>1</sup>.

وللأعوان المتعاقدين الحق في الراتب بعد أداء الخدمة حسب المادة 13 من المرسوم الرئاسي 07-308.

ولقد بينت المادة 24 من نفس المرسوم العناصر التي يشتمل عليها راتب الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد وهي: الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل (x) قيمة النقطة الاستدلالية المحددة في المرسوم الرئاسي 07-304<sup>2</sup>، والتي تقدر ب 45 دينار جزائري<sup>3</sup>، وكذا تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1,40% من الراتب الأساسي من كل سنة من النشاط في

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 121.

<sup>2</sup> - مرسوم رئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

<sup>3</sup> - انظر المادة 8 من المرسوم الرئاسي 07-304.

## الفصل الثاني: الإطار التنظيمي للعون المتعاقد

المؤسسات والإدارات العمومية، وبنسبة 0,70% عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاطات الأخرى، في حدود أقصاها 60% من الراتب الأساسي، إضافة إلى ذلك وعند الاقتضاء كل علاوة أو تعويض يحددان عن طريق التنظيم.

كما أقرت المادة 26 من المرسوم الرئاسي 07-308، بأن الراتب يحسب بنسبة ساعات العمل المنجزة إذا كان العون المتعاقد يمارس عمله بالتوقيت الجزئي، أما إذا كانت مدة العقد تشتمل على جزء من الشهر يدفع راتب هذه الفترة بالتناسب مع عدد أيام العمل.

وحسب المادة 45 من المرسوم الرئاسي 07-308، المعدلة بموجب المادة 1 من المرسوم الرئاسي 22-140 المؤرخ في 31 مارس 2022، فإن مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية، تدفع رواتبها حسب مستوى التأهيل المطلوب طبقا للشبكة الاستدلالية أدناه<sup>1</sup>.

الأرقام الاستدلالية	الأصناف	مناصب الشغل
250	1	- عامل مهني من المستوى الأول. - عون خدمة من المستوى الأول. - حارس
269	2	سائق سيارة من المستوى الأول.
290	3	- عامل مهني من المستوى الثاني - سائق سيارة من المستوى الثاني - عون خدمة من المستوى الثاني
313	4	سائق سيارة من المستوى الثالث ورئيس حظيرة
338	5	- عامل مهني من المستوى الثالث - عون خدمة من المستوى الثالث

<sup>1</sup> - سوم رئاسي 22-140 المؤرخ في 31 مارس 2022، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي 07-308 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعدوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادرة بتاريخ 6 أبريل 2022.

## الفصل الثاني: الإطار التنظيمي للعون المتعاقد

		- عون رقابة من المستوى الأول
365	6	عامل مهني من المستوى الرابع
398	7	عون رقابة من المستوى الثاني

### ثانياً: الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد

نص المشرع الجزائري في المادة 13 من المرسوم الرئاسي 07-308، على حق العون المتعاقد في الحماية الاجتماعية والتقاعد.

ويقصد بالحماية الاجتماعية "مختلف المنافع التي يستفيد منها الموظف وأسرته أثناء أداء مهامه وفي ظروف معينة..."<sup>1</sup>.

أما التقاعد هو حق كل موظف شغل وظيفة عن طريق التعاقد، كما هو الحال عند الموظف العام متى توفرت فيهم الشروط المحددة قانوناً والمتمثلة في:

- بلوغ سن 60 سنة بالنسبة للرجل وخمس وخمسين سنة بالنسبة للمرأة.
- قضاء 15 سنة في العمل على الأقل<sup>2</sup>.

هذا ويقوم العون المتعاقد بتقديم طلب التقاعد لتصفية معاشه التعاقدية، وفقاً للإجراءات المحددة قانوناً<sup>3</sup>.

### ثالثاً: الحق في العطل والغيابات وأيام الراحة القانونية

منح المشرع الجزائري للعون المتعاقد بموجب المادة 13 من المرسوم الرئاسي 07-308، الحق في العطل والغيابات المرخص بها وأيام الراحة القانونية، حيث أنه خصص الفصل السادس من المرسوم السالف ذكره ليفصل في هذا الحق. وذلك على النحو التالي:

<sup>1</sup>- قدودو جميلة، مرجع سابق، ص 118.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 6 من القانون 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983 المعدل والمتمم بموجب القانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، الجريدة الرسمية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

<sup>3</sup>- فغول محفوظ، مرجع سابق، ص 47.

## 1- أيام الراحة القانونية:

حسب المادة 46 فإن للعون المتعاقد نفس أيام الراحة القانونية المخولة للموظف العمومي، والتي تتمثل في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به، كما يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك، كما أن يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة<sup>1</sup>.

## 2- العطل:

للعون المتعاقد الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليها في المواد من 194 إلى 205 من الأمر 06-03، هذا ويمنع تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها من سنة إلى أخرى، إلا أنه يمكن للإدارة فيما يخص الأعوان الموظفين بموجب عقد غير محدد المدة، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك، أن ترتب العطلة السنوية أو تؤجلها أو تجزئها في حدود أقصاها سنتان<sup>2</sup>.

كما أن العون المتعاقد الذي تم توظيفه بموجب عقد غير محدد المدة، الحق في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة<sup>3</sup>.

وهذا وتستفيد المرأة الموظفة بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة، خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به.

ويمكن للعون المتعاقد الذي تم توظيفه لمدة غير محددة والعامل بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي بناء على طلبه وبعد سنين من الخدمة، الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الراتب على إثر تعرض أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم، لحادث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات وهذا حسب المادة 55 من

<sup>1</sup> - أنظر المواد 191، 193 من الأمر 06-03.

<sup>2</sup> - انظر المادة 47 من المرسوم الرئاسي 07-308.

<sup>3</sup> - انظر المادة 51 من المرسوم الرئاسي 07-308.

المرسوم الرئاسي 308-07. حيث تمنح العطلة غير مدفوعة الراتب لمدة لا تتجاوز سنة (01) واحدة، وتجدد في حدود أقصاها ثلاث (03) سنوات.

وبعد انقضائها يعاد ادماج العون المتعاقد بناء على طلبه في منصب شغله الأصلي، هذا ولا يمكن إعادة ادماجه إذا استنفاد من عطلة غير مدفوعة الراتب في حالة الغاء منصب الشغل<sup>1</sup>.

### 3- الغيابات:

حسب المادة 48 من المرسوم الرئاسي 308-07، للأعوان المتعاقدين الحق في غياب خاص مدفوع الأجر كما هو منصوص عليه في المادة 212 من الأمر 03-06، كما يمكن أن يستفيد الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة قانوناً في حدود عشرة (10) أيام في السنة، كما يمكن لهؤلاء الأعوان والذين تم توظيفهم بموجب عقد غير محدد المدة والمزاولون للمدة القانونية للعمل، من رخص غياب دون فقدان راتبهم لمتابعة الدراسة في حدود حجم ساعي لا يتجاوز أربع (4) ساعات في الأسبوع<sup>2</sup>.

وحسب المادة 53 من المرسوم الرئاسي 308-07 فللأم المرضعة الحق ابتداء من تاريخ إنتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال السنة (6) أشهر الموالية، ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسب ما يناسبها.

### رابعا: الحق في ممارسة الحق النقابي

للعون المتعاقد الحق في ممارسة الحق النقابي، وهذا الحق يضمن حماية جميع حقوقهم ويمكنهم من الدفاع عن مصالحهم المهنية، فمن خلال هذا الحق يطالب الأعوان المتعاقدون

<sup>1</sup> - انظر المواد 56-57-58 من المرسوم الرئاسي 308-07.

<sup>2</sup> - أنظر المادتين 49-50 من المرسوم الرئاسي 308-07.

بتحسين ظروف عملهم، والمطالبة بزيادة رواتبهم<sup>1</sup>. وقد نظم المشرع الجزائري الحق النقابي بموجب القانون 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023<sup>2</sup>.

### خامسا: ممارسة حق الإضراب

يعد الإضراب حقا مكفولا دستوريا وقانونيا، نصت عليه المادة 70 من التعديل الدستوري 2020<sup>3</sup>، والمادة 36 من الأمر 06-03، وتم تنظيمه بموجب عدة نصوص قانونية آخرها القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>4</sup>.

ولقد منح المشرع الجزائري هذا الحق للأعوان المتعاقدين بموجب المادة 13 من المرسوم الرئاسي 07-308.

وجاء تعريف الإضراب في المادة 42 من القانون 08-23، ويقصد به: توقف جماعي عن العمل بهدف تلبية مطالب إجتماعية ومهنية محضة يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون.

### سادسا: الاستفادة من الخدمات الإجتماعية

يقصد بالخدمات الإجتماعية، جميع الأعمال التي تحسن معيشة الموظفين المتعاقدين ماديا ومعنويا عن طريق تكملة الراتب، تكون في شكل خدمات في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسليية، أي جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - سوداني نور الدين، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية، أقيت على طلبة السنة الثالثة حقوق، تخصص القانون العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت سكيكدة، 2021-2022، ص 62.

<sup>2</sup> - قانون 02-23، المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 2 ماي 2023.

<sup>3</sup> - مرسوم رئاسي رقم 20-422 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 01 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 62، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

<sup>4</sup> - قانون 08-23 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 25 جوان 2023.

<sup>5</sup> - سوداني نور الدين، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 61.

وقد منح المشرع الجزائري الاستفادة من الخدمات الاجتماعية للأعوان المتعاقدين من خلال المادة 13 من المرسوم الرئاسي 07-308.

### سابعاً: الحماية القانونية للعون المتعاقد اثناء أداء مهامه

يتمتع العون المتعاقد بحق الحماية من أي تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو إعتداء من أي طبيعة كانت، والتي قد يتعرض لها عند ممارسة وظيفته أو بمناسبةها، وكذا توفير ظروف عمل مناسبة من أجل حفظ كرامتهم وسلامته البدنية والمعنوية<sup>1</sup>.

### ثامناً: الحق في التكوين

نصت المادة 15 من المرسوم الرئاسي 07-308، على أنه "يمكن أن يستفيد الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد من عمليات تحسين المستوى أو تجديد المعارف تبادرها الإدارة". حيث يعتبر التكوين حافز معنوي ومادي للعون المتعاقد، مما يساعده على اكتساب معلومات جديدة تمكنه من تحسين مستوى عمله<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: واجبات العون المتعاقد

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها العون المتعاقد والتي سبق ذكرها في الفرع الأول، توجد واجبات ملقاة على عاتقه، نص عليها المشرع الجزائري في المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308 والمتمثلة في:

### أولاً: أداء العمل بإتقان ودون تحيز

إن قيام العون المتعاقد بالعمل المسند إليه يعد من أهم واجباته الوظيفية، لذلك عليه أن يقوم بتنفيذ مهمته بكل صدق وولاء ودون تحيز<sup>3</sup>، والتنفيذ يكون بصفة شخصية كقاعدة

<sup>1</sup> - أنظر المادة 13 من المرسوم الرئاسي 07-308.

<sup>2</sup> - مهدي رضا، محاضرات في الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص ص 111-112.

<sup>3</sup> - بوحانة محمد، مرجع سابق، ص 275.

عامة في النظام اللائحي للوظيفة العمومية، لكن في النظام التعاقدى يمكن التنفيذ في بعض الحالات الاستثنائية بالاستعانة بشخص آخر محل العون المتعاقد بشرط موافقة الرئيس<sup>1</sup>.

### ثانياً: واجب المعاملة الحسنة وإلتزام السلوك الحسن

وذلك بالتحلي بالأخلاق الحسنة والسلوك اللائق في جميع الحالات، وإجتنب كل ما من شأنه أن يمس بأخلاقيات الوظيفة العامة، حتى وإن كان خارج إطار العمل<sup>2</sup>.

### ثالثاً: طاعة أوامر الهيئة السلمية

وذلك من خلال أداء العمل وفقاً لأوامر وتوجيهات الرئيس، فالعون المتعاقد ملزم بتأدية مهامه بناء على التعليمات الموجهة له من قبل السلطة الرئاسية، ولا يقبل أي أوامر من أي جهة أخرى أو يقوم بمهامه كما يحلو له، فلا يمكنه مخالفة الأوامر الموجهة له في إطار مهامه دون مبرر مقبول<sup>3</sup>.

### رابعاً: المحافظة على السر المهني والوثائق الإدارية

عند تنفيذ الأعوان المتعاقدين لمهامهم الوظيفية، فإنهم يقومون بالإطلاع على كل المعلومات الحساسة المتعلقة بالخدمة العمومية أو الأشخاص، سواء عن طريق الوثائق الإدارية، أو من خلال التفاعل المباشر مع الأشخاص لذلك وجب على العون المتعاقد أن يقوم بالمحافظة على أسرار عمله، وعدم كشفها لما في ذلك من دور لضمان السير الحسن للعمل وحماية المصلحة العامة بالإضافة إلى عدم الإدلاء بأي آراء تمس الإدارة أو الأفراد، وهذا الإلتزام يستمر حتى بعد نهاية عقد العمل<sup>4</sup>.

كما أوجب المشرع على العون المتعاقد السهر على حماية الوثائق الإدارية<sup>5</sup>.

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

<sup>2</sup> - هنوني عمار، مرجع سابق، ص ص 57-58.

<sup>3</sup> - فغول محفوظ، مرجع سابق، ص 51.

<sup>4</sup> - هنوني عمار، مرجع سابق، ص 58.

<sup>5</sup> - فغول محفوظ، مرجع سابق، ص 51.

### خامسا: واجب الحفاظ على ممتلكات الإدارة

من واجب العون المتعاقد الحفاظ على الوسائل الممنوحة له، في إطار القيام بمهامه الوظيفية، فعليه أن يقوم بجميع الاحتياطات اللازمة للحفاظ على الأدوات المسلمة له من التلف أو الهلاك<sup>1</sup>.

### سادسا: مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة

يلزم على الأعوان المتعاقدين تطبيق تدابير الوقاية والأمن التي تضعها الإدارة في إطار الصحة والسلامة، وذلك من أجل حماية العون من مختلف الحوادث التي قد تحدث داخل مكان العمل، كالحرائق، العدوى... الخ<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد ونهاية عقده

في إطار قيام العون المتعاقد بمهامه الوظيفية، قد يقوم بارتكاب بعض الأخطاء المهنية، مما يدفع الإدارة إلى إخضاعه للنظام التأديبي الذي حدده المشرع من خلال المرسوم الرئاسي 07-308، وذلك من أجل الحفاظ على الانضباط داخل المؤسسات والإدارات العمومية، كما أن علاقة العون المتعاقد بالإدارة تنتهي بظروف عادية أو غير عادية.

وعليه سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في المطلب الأول، ثم نتناول نهاية نشاط الأعوان المتعاقدين في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: النظام التأديبي للعون المتعاقد

يعتبر النظام التأديبي من أهم الركائز الأساسية لضمان الانضباط داخل الإدارات والمؤسسات العمومية، يضبط العلاقة بين الإدارة والعون المتعاقد، ففي حالة ما إذا ارتكب العون المتعاقد خطأ مهنيا يتعرض للعقوبة التأديبية حسب جسامة الخطأ المرتكب ووفق إجراءات قانونية محددة.

<sup>1</sup> - انظر المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308.

<sup>2</sup> - هنوني عمار، مرجع سابق، ص 59.

وسنفصل من خلال هذا المطلب في النظام التأديبي للعون المتعاقد، حيث نتعرض إلى الأخطاء المهنية في الفرع الأول، ثم إجراءات تأديب العون المتعاقد في الفرع الثاني، ثم نتطرق إلى العقوبات التأديبية في الفرع الثالث.

### الفرع الأول: الأخطاء المهنية كأساس للمسؤولية التأديبية

إن تأديب الأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقد في الوظيفة العمومية له أهمية كبيرة في تحقيق الانضباط داخل المؤسسات والإدارات العمومية، وهو أداة لمعاقبة العون المتعاقد جراء ما قام به من أخطاء توصف بأنها أخطاء مهنية، تهدد حسن سير المرفق العام، وفي هذا الإطار سنتعرف على الخطأ المهني وأصنافه.

#### أولاً: تعريف الأخطاء المهنية

عرف بعض الفقهاء الأخطاء المهنية على أنها: "كل إخلال أو تقصير أو مخالفة يمكن أن يرتكبها العون المتعاقد والتي تشكل خروجاً عن مقتضيات واجباته، ومن شأنه المساس بالسير الحسن للمرفق العام"<sup>1</sup>.

كما عرفه الفقيه Duguít على أنه: "كل عمل يقوم به الموظف بالمخالفات للالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته"<sup>2</sup>.

كما عرفت على أنها: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"<sup>3</sup>.

ومن خلال استقراء نصوص الأمر 06-03 والمرسوم الرئاسي 07-308، نجد أن المشرع الجزائري لم يحدد المقصود بالخطأ المهني، ولم يذكر الأفعال التي تعطي وصف الخطأ التأديبي ذلك أن الأخطاء المهنية لا يمكن حصرها في فعل معين بل تشمل كل إخلال بالالتزامات المهنية.

<sup>1</sup> عثمان ثلوثي، قسول مريم، الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 10، العدد 02، 2012، ص 1054.

<sup>2</sup> شلالي محمد، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية، جامعة يحيى فارس المدينة، المجلد 02، العدد 03، سبتمبر 2018، ص 147.

<sup>3</sup> هنوني عمار، مرجع سابق، ص 67.

فقد نصت المادة 160 من الأمر 06-03 على أنه يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

كما أشارت المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308 على أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالإنضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا يعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية".

ومن خلال التعاريف الفقهية والتشريعية نستنتج أن الخطأ التأديبي هو الخطأ الذي يقترفه العون المتعاقد في إطار أداء مهامه الوظيفية، والمرتبب بالإخلال بالواجبات الملزمة عليه.

### ثانيا: تصنيف الأخطاء المهنية

من خلال استقراء مواد المرسوم الرئاسي 07-308، نجد أن المشرع لم يعطي تصنيفا لدرجات الأخطاء المهنية التي يرتكبها العون المتعاقد، عكس الأمر 06-03 الذي صنف فيه المشرع درجات الأخطاء المهنية للموظفين إلى أربعة درجات، من خلال نص المادة 177، لكن باستقراء نص المادة 59 نجد أنها أشارت إلى أصناف الأخطاء المهنية للعون المتعاقد، والمتمثلة في:

#### 1- الإخلال بالواجبات الوظيفية:

ألزم المشرع الجزائري على العون المتعاقد الالتزام بواجبات حددها من خلال المرسوم الرئاسي 07-308، والتي سبق أن فصلنا فيها من خلال المبحث الأول. والمتمثلة في:

- أداء العمل بإتقان ودون تحيز.
- المعاملة الحسنة والالتزام بالسلوك الحسن.

- طاعة أوامر الهيئة السلمية.
- المحافظة على السر المهني والوثائق الإدارية.
- مراعات تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة<sup>1</sup>.

حيث تعتبر أي مخالفة من قبل العون المتعاقد بقصد أو بغير قصد لهذه الواجبات، خطأ مهنياً كما هو منصوص عليها في المرسوم الرئاسي السالف الذكر، ويعاقب عليه من قبل الإدارة<sup>2</sup>.

## 2- المساس بالإنضباط العام والأخطاء والمخالفات المهنية:

يعتبر الانضباط من الركائز الأساسية في سير العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، إذ يجسد التزام الموظف بالواجبات الملزم بها، ويتجلى ذلك في التحلي بالأمانة، التعامل اللائق مع الرؤساء وتنفيذ الأوامر الصادرة عن السلطة الرئاسية، وأي تصرف خارج عن هذه الواجبات ويمس بالإنضباط يصنف كخطأ مهني، كما أن الأخطاء الذي يرتكبها العون المتعاقد الخارجة عن إرادته في إطار تأدية مهامه الوظيفية يعتبر خطأ مهنياً<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: إجراءات تأديب العون المتعاقد

في إطار ارتكاب العون المتعاقد للأخطاء المهنية، تقوم السلطة الإدارية المختصة باتخاذ مجموعة من الإجراءات التأديبية ضده، وتتمثل هذه الإجراءات في:

أولاً: المثل أمام اللجنة الإستشارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي:

يتعين على كل مؤسسة أو إدارة عمومية تخضع لقانون الوظيف العمومي، إنشاء لجنة إستشارية متساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، حيث تحدد تشكيلة هذه اللجنة وكيفية تعيين أعضائها بقرار من السلطة المكلفة بالوظيف العمومي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- أنظر المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308-07.

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

<sup>3</sup>- سوداني نور الدين، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 80.

<sup>4</sup>- أنظر المادة 66 من المرسوم الرئاسي 308-07.

لذلك تم إصدار قرار مؤرخ في 19 جويلية 2008 يحدد تشكيلة هذه اللجنة، المختصة بإزاء الأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>1</sup>.

حيث تشمل هذه اللجنة على عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الأعوان المتعاقدين، وذلك كما يلي:

- ثلاث أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الإدارة وعدد متساوي من الأعضاء الإضافيين.
- ثلاث أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الأعوان المتعاقدين وعدد متساوي من الأعضاء الإضافيين.
- كما يعين رئيس اللجنة بمقرر من السلطة الإدارية المختصة من بين الأعضاء الممثلين الإدارة الدائمين<sup>2</sup>.

### ثانياً: إجراء التوقيف

يعد التوقيف إجراء تحفظي تقوم به الإدارة في حالة ما إذا ارتكب العون المتعاقد خطأ مهنياً في إنتظار مثوله أمام اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء<sup>3</sup>.

حيث يوقف العون المتعاقد فوراً عندما يكون محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ولا تسوي وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً، ولا يتقاضى العون المعني أثناء فترة توقيفه أي راتب ماعدا المنح ذات الطابع العائلي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - قرار وزاري مؤرخ في 19 جويلية 2008، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفية تعيين أعضائها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 2008.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 3 من القرار المؤرخ في 19-07-2008.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 12 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

<sup>4</sup> - أنظر المادة 67 من المرسوم الرئاسي 07-308.

### ثالثا: إعداد تقرير مفصل حول الأخطاء المسجلة من العون المتعاقد

تقوم السلطة الإدارية المختصة بإعداد تقرير مفصل حول الأخطاء الذي ارتكبتها العون المتعاقد، ثم ترسله إلى اللجنة الإستشارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

### رابعا: تبليغ العون المتعاقد بتاريخ مثوله أمام اللجنة الإستشارية المتساوية الأعضاء:

تقوم السلطة الإدارية المختصة بتبليغ العون المتعاقد بتاريخ مثوله أمام اللجنة الإستشارية المتساوية الأعضاء برسالة موصى عليها، مع وصل إستلام قبل 15 يوما على الأقل<sup>2</sup>.

أي كما يتعين على العون المتعاقد الممثل شخصا أمام اللجنة إلا في حالة القوة القاهرة مبررة، وفي حالة غيابه دون مبرر قانوني فإن الدعوى التأديبية تأخذ مجراها<sup>3</sup>.

### خامسا: الإطلاع على الملف التأديبي:

يتمتع العون المتعاقد بحق الإطلاع على ملفه التأديبي في أجل 7 أيام، ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية<sup>4</sup>، ويكون ذلك بناء على طلب من العون المتعاقد، حيث يقوم بالإطلاع عليه في مكان وجود الملف، كما يمكن للمحامي الإطلاع على الملف إذا سمح له العون المتابع تأديبيا بذلك<sup>5</sup>.

كما نصت المادة 65 من المرسوم الرئاسي 07-308 على هذا الحق، حيث جاء فيها: "لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يرتب عليه فسخ عقده الحق في الإطلاع على الملف التأديبي".

<sup>1</sup> - أنظر المادة 11 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 18 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 17 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

<sup>4</sup> - أنظر المادة 15 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

<sup>5</sup> - قروف جمال، تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقد في الوظيفة العمومية بالجزائر، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار تلجي بالأغواط، المجلد 06، العدد 01، 2025، ص 1137.

## سادسا: حق الدفاع

يعتبر حق الدفاع من مبادئ العدالة التي يجب احترامها وعدم المساس بها، حيث يجوز للعون المتعاقد الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه للدفاع عن الأخطاء المنسوبة إلى العون المخطئ.

كما يجب على الإدارة أن تقوم بإعلام العون المتعاقد بحقه في الاستعانة بمدافع<sup>1</sup>.

كما نصت المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308 على أنه يمكن للعون المتعاقد أن يقدم إلى اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء ملاحظات كتابية أو شفوية، ويعين شهودا.

## سابعا: إصدار العقوبة التأديبية:

بعد إحالة العون المتعاقد على اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء وتحديد تاريخ انعقادها تجتمع هذه الأخيرة متى اكتمل النصاب في جولة أولى، وفي حال تعذر إكمال النصاب تعقد الجلسة في اليومين المواليين بغض النظر عن عدد الحضور<sup>2</sup>.

تقوم اللجنة بإبداء رأيها في العقوبة المقترحة من قبل السلطة المختصة بعد سماع العون المخطئ، حيث يتخذ القرار بأغلبية الأصوات وفي حال تساويها يعتد بصوت رئيس اللجنة المرجح، حيث تبدي رأيها في أجل 15 يوما من تاريخ إخطارها<sup>3</sup>.

## ثامنا: تبليغ العقوبة التأديبية

بعد توقيع العقوبة التأديبية على العون المتعاقد، يجب على السلطة الإدارية المختصة تبليغ العون المتعاقد المخطئ بمقرر العقوبة المتخذة ضده في أجل ثلاثة أيام الموالية لتاريخ مثوله أمام اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> جيلالي بالحاج، الضمانات التأديبية للعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، المجلد 08، العدد 01، جانفي 2023، ص ص 233-234.

<sup>2</sup> أنظر المادة 9 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

<sup>3</sup> أنظر المادتين 10-11 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

<sup>4</sup> أنظر المادة 20 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008.

تجدر الإشارة إلى أن هذه الإجراءات تعتبر بمثابة ضمانات أساسية بالنسبة للعون المتعاقد، من أجل حمايته من تعسف السلطة الإدارية.

### الفرع الثالث: العقوبة التأديبية

بعد خضوع العون المتعاقد للإجراءات التأديبية، تقوم السلطة الإدارية المختصة بتوقيع العقوبة التي تتماشى مع الخطأ الذي إرتكبه.

سنوضح معنى العقوبة التأديبية، وماهي العقوبات الموقعة على العون المتعاقد في حال إرتكابه للأخطاء المهنية.

### أولاً: تعريف العقوبة التأديبية

تعرف العقوبة التأديبية فقهاً على أنها: "الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة، بغية قمع المخالفة التأديبية، والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية"<sup>1</sup>.

ومنهم من عرفها بأنها جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن إرتكاب خطأ تأديبي معين بحيث يوقع باسم ولمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها"<sup>2</sup>.

وعليه فإن العقوبة التأديبية هي الجزاء الذي توقعه السلطة المختصة على العون المتعاقد، نتيجة لإرتكابه أخطاء تأديبية.

وتجدر الإشارة إلى أنه بإستقراء المرسوم الرئاسي 07-308، نجد أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفاً للعقوبة التأديبية، واكتفى فقط بتحديدتها من خلال نص المادة 60 من نفس المرسوم.

<sup>1</sup> - بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 08، العدد 01، بدون سنة نشر، ص 77.

<sup>2</sup> - محديد حميد، محاضرات في الوظيفة العامة ألقيت على طلبة السنة الثالثة تخصص جع مشترك، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2019-2020، ص 360.

## ثانياً: العقوبات التأديبية الخاصة بالعون المتعاقد

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

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

فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: نهاية العقد بين الإدارة والعون المتعاقد

تبدأ العلاقة الوظيفية بين العون المتعاقد والإدارة بمجرد صدور قرار التعيين ولا بد أن تنتهي هذه العلاقة في يوم من الأيام ولعدة أسباب، إما أن تكون نهاية عادية أو غير عادية.

وسنحاول من خلال هذا المطلب دراسة نهاية العقد بين الإدارة والعون المتعاقد بتقسيمه إلى فرعين نتطرق في الفرع الأول إلى النهاية العادية للعقد، ونتناول في الفرع الثاني النهاية الغير العادية.

#### الفرع الأول: النهاية العادية للعقد

تكون النهاية العادية للعقد بين الإدارة والعون المتعاقد إما بنهاية مدة العقد، أو بوفاة العون المتعاقد، أو بلوغه سن التقاعد.

#### أولاً: نهاية مدة العقد

ينتهي عقد التوظيف بين العون المتعاقد والإدارة العمومية بإنهاء المدة المحددة للعقد، وحسب المرسوم الرئاسي 07-308 فإن العقد محدد المدة بين العون المتعاقد والإدارة

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

المستخدمة مدته سنة واحدة على أن يجدد مرة واحدة، وبعد انقضاء هذه المدة يتم إنتهاء العمل محل عقد التشغيل وبالتالي تنتهي علاقة العون المتعاقد مع الإدارة<sup>1</sup>.

هذا وتنتهي علاقة العون المتعاقد بالإدارة بإنتهاء العمل ذي الطابع المؤقت، أو عودة الموظف المستخلف إلى منصب عمله، وكذا عند الإعلان عن نتائج مسابقة التوظيف. أو عند اعلان سلك جديد من الموظفين، وفي حال ما إذا نجح العون المتعاقد في أحد مسابقات التوظيف يتم فسخ العقد المؤقت لينتقل من الوضعية التعاقدية إلى الوضعية النظامية مع الإدارة، وفي حال رسوبه يفسخ العقد ليتم شغل منصبه من طرف عون آخر<sup>2</sup>.

### ثانيا: الوفاة

نصت المادة 69 في فقرتها الأخيرة من المرسوم الرئاسي 07-308 على إنتهاء علاقة العمل بوفاة العون المتعاقد وهذا أمر طبيعي، حيث يمكن أن تكون وفاته وفاة طبيعية لا علاقة لها بالعمل أو تكون وفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني.

وفي حالة ما إذا كانت الوفاة طبيعية لا يترتب على الإدارة أي إلتزام اتجاه العون المتعاقد معها، إلا فيما يخص منحة الوفاة لفائدة ذوي الحقوق<sup>3</sup>، وذلك حسب ما تقررته قوانين التأمينات الإجتماعية<sup>4</sup>، أما عند وفاة العون بسبب حادث عمل أو مرض مهني، تبقى آثار العلاقة الوظيفية سارية لصالح ذوي الحقوق<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 08 من المرسوم الرئاسي 07-308.

<sup>2</sup> - فغول محفوظ، مرجع سابق، ص 92.

<sup>3</sup> - زبوشي عبد القادر، الوظيفية العمومية الجزائرية، محاضرات أقيمت على طلبة السنة أولى ماستر، تخصص تسيير موارد بشرية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة 02، لونيبي علي، 2022-2023، ص 119.

<sup>4</sup> - قانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 3 جويلية 1983.

<sup>5</sup> - قدودو جميلة، مرجع سابق، ص 159.

### ثالثاً: التقاعد

مما لا شك فيه أن العلاقة بين العون المتعاقد والإدارة لا يمكن أن تستمر للأبد ويعتبر التقاعد سبباً طبيعياً لإنهاء هذه العلاقة<sup>1</sup>.

ويعرف التقاعد بأنه "قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سناً معيناً، مع إستيفاء سنوات خدمة محددة، وتنتهي علاقته بالإدارة إبتداءً من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد".

حيث يوفر نظام التقاعد حماية للعون المتعاقد ويأمنه من المخاطر الذي يمكن أن يواجهها مستقبلاً<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: النهاية الغير عادية للعقد

تكون النهاية الغير عادية لعقد التوظيف بالتعاقد إما بتقديم العون المتعاقد طلب الاستقالة من المنصب، أو فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض، وإما بالتسريح مع الاشعار المسبق والتعويض.

### أولاً: الاستقالة

تعتبر الاستقالة طريقة من طرق إنتهاء النشاط المهني للعون المتعاقد من خلالها يعبر العون المتعاقد عن رغبته في ترك وظيفته، حيث جاء في المرسوم الرئاسي 07-308 من خلال المادة 70 منه بأن العون المتعاقد يمكن له أن يستقيل في أي وقت شرط تقديم إشعار مسبق مدته 10 أيام.

<sup>1</sup> - زبوشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 121.

<sup>2</sup> - بودية رادية، محاضرات عبر الخط في مقياس قانون التقاعد، أقيمت على طلبة السنة أولى ماستر، تخصص قانون التأمينات والضمان الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة 02، علي لونيبي، 2024-2025، ص ص 09-07.

وتعرف الاستقالة حسب الأستاذ هاشمي خرفي بأنها: " إعلان الموظف عن ارادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"<sup>1</sup>.

ويشترط لقبول الاستقالة أن تكون في شكل طلب مكتوب، ولا ترتب أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة، وعندما يجتمعان هذان الشرطان تتحقق استقالة العون المتعاقد بصفة قانونية<sup>2</sup>.

### ثانياً: فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض

حسب ما جاء به المرسوم الرئاسي 07-308، فإن عقد التوظيف بين العون المتعاقد والإدارة المستخدمة يفسخ دون اشعار مسبق أو تعويض، إذا تغيب العون المتعاقد 10 أيام متتالية دون مبرر مقبول، فذلك بعد اعداره مرتين، حيث يعتبر غيابه إهمال لمنصبه<sup>3</sup>.

كما نصت المادة 22 من المرسوم السالف ذكره أنه يتم فسخ العقد إذا كانت الفترة التجريبية للعون المتعاقد غير مجدية دون اشعار مسبق أو تعويض.

هذا ويمكن للإدارة فسخ العقد دون أي اشعار مسبق أو تحمل أي تعويض إذا ارتكب العون المتعاقد خطأ جسيماً أثناء شغل وظيفته<sup>4</sup>، والمقصود بالخطأ الجسيم " ذلك التصرف الذي يقوم به العون المتعاقد فيلحق بإضرار بمصالح صاحب العمل أو بممتلكاته، أو يخالف إحدى التزاماته المهنية، أو يلحق به خسائر وأضرار إما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمراً غير معقول إما لخطورته وإما للمحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - لعلاونة سليمان، النظام القانوني للاستقالة في ظل قانون لوظيفة العمومية الجزائري 06-03، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة محمد لمين ببيغين، سطيف 02، المجلد 08، العدد 01، ص 1136.

<sup>2</sup> - مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة، دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري، مجلة أكاديمية الدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة غليزان، المجلد 11، العدد 02، ص 48.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 68 من المرسوم الرئاسي 07-308.

<sup>4</sup> - أنظر المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07-308.

<sup>5</sup> - مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، العدد 02، ص 26.

### ثالثاً: التسريح مع الأشعار المسبق والتعويض

نصت المادة 71 من المرسوم الرئاسي 07-308، على إمكانية تسريح الأعدان المتعاقدين بسبب إلغاء منصب الشغل بعد اشعار مسبق مدته شهراً واحداً، وفي هذه الحالة يستفيد العون المتعاقد من تعويض التسريح بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص مع اشتراكات الضمان الاجتماعي في كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة واحدة.

وأخيراً عند نهاية نشاط العون المتعاقد تعد الهيئة المستخدمة شهادة عمل تبين فيها تاريخ التوظيف وتاريخ نهاية علاقة العمل، وكذا منصب أو مناصب الشغل التي تم شغلها والفترات الموافقة لها<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - أنظر المادة 72 من المرسوم الرئاسي 07-308.

الخاتمة

## الخاتمة:

بعد دراستنا لنظام التعاقد في قانون الوظيفة العمومية، اتضح لنا أن هذا النظام جاء كآلية مرنة لتلبية احتياجات الإدارة العمومية في ظل التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تفرض أحيانا توظيف أعوان متعاقدين بموجب عقود محددة أو غير محددة المدة.

حيث أن المشرع الجزائري أولى اهتماما كبيرا لنظام التعاقد والعون المتعاقد، ويظهر ذلك من خلال إصداره لجملة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي تبين كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وتحديد حقوقهم وواجباتهم وكذا العلاقة التي تربطهم بالإدارة، حيث يعد الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المصدر الأساسي الذي أقر إمكانية التوظيف عن طريق التعاقد، كما صدر المرسوم الرئاسي 308-07 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

ولقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى عدد من النتائج، وخرجنا بعدة اقتراحات.

## أولاً: النتائج

- 1- يعد نظام التعاقد أحد أنماط التوظيف التي أقرها المشرع الجزائري لتسيير الموارد البشرية وتلبية احتياجات الإدارات والمؤسسات العمومية في مختلف المجالات.
- 2- الأصل أن الوظيفة العمومية تقوم على العلاقة القانونية الأساسية اللائحية. بينما نظام التعاقد يعتبر وسيلة استثنائية يتم عبر عقود محددة أو غير محددة المدة.
- 3- ألزم المشرع الجزائري الأعوان المتعاقدين الخضوع إلى نفس واجبات الموظفين العموميين، إلا أنه لم يمنحهم نفس الحقوق، بالرغم من أنهما يعملان في نفس المؤسسات والإدارات العمومية.
- 4- المشرع الجزائري لم يحدد الأخطاء المهنية المتعلقة بالأعوان المتعاقدين كما أنه لم يصنف العقوبات التأديبية في إطار درجات معينة، على عكس الموظف العامومي الذي عمل المشرع على تحديد أخطائه المهنية وعقوباته التأديبية و صنفها إلى أربع درجات.

5- عدم الإستقرار المهني للعون المتعاقد، بسبب الطبيعة المؤقتة لعقود توظيفه.

### ثانياً: الأقتراحات

- 1) ضرورة مراجعة الإطار القانوني المنظم لنظام التعاقد، من خلال إصدار نصوص تنظيمية أكثر وضوحاً تحمي حقوق العون المتعاقد.
- 2) نقترح توسيع نطاق نظام التعاقد ليستخدم كأداة لتطوير أهداف الإدارة، عبر توظيف أعوان بعقود مؤقتة تراعي استمرارية الأداء ويلبي متطلبات الديمومة.
- 3) إعادة النظر في المرسوم الرئاسي 07-308، خاصة فيما يتعلق بالأحكام المتضمنة التأديب أو العقوبات المطبقة على الأعوان المتعاقدين، وذلك للنص على أصناف الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات التأديبية للعون المخطئ، كما هو الحال مع الموظف العام والذي حددها الأمر 06-03.
- 4) إعادة النظر في الضمانات التأديبية الممنوحة للعون المتعاقد وذلك عبر الإقرار بحقه في الطعن القضائي والإداري في القرار التأديبي ضمن المرسوم المنظم لهذه الفئة.

## قائمة الملاحق

ملحق رقم 1:

متضمن عقد عمل غير محدد المدة

في منصب شغل حارس متعاقد

لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

الأمانة العامة  
المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين  
الرقم: ...../2025

عقد عمل غير محدد المدة بالتوقيت الكامل

بين جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة  
الممثلة بالسيد: بوفندي توفيق مدير جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة  
من جهة،  
والسيد:  
المولود في:  
الساكن في  
من جهة أخرى،  
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 56-23 المؤرخ في 23 جمادى الثانية عام 1444 الموافق 16 جاتفي سنة 2023 الذي يعدل المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعدوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم،  
- وبمقتضى القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعدوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان،

تم الاتفاق على مايلي:  
المادة الأولى: يوظف السيد: في منصب شغل حارس متعاقد لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل.

المادة الثانية: يعين المعني في جامعة سكيكدة 20 أوت 1955 سكيكدة

المادة الثالثة: يصنف المعني في الصنف: 01 الرقم الاستدلالي: 400

المادة الرابعة: يستفيد السيد: عند الاقتضاء، من العلاوات والتعويضات المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول وهي:

- تعويض الخبرة المهنية: لا شيء
- علاوة المردودية: 30 % من الراتب الرئيسي
- تعويض جزافي عن الخدمة: 25 % من الراتب الرئيسي
- تعويض دعم نشاطات الإدارة: 10 % من الراتب الرئيسي
- المنحة الجزافية التعويضية: 7700 دج

المادة الخامسة: زيادة عن الواجبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 56-23 المؤرخ في 13 جمادى الثانية عام 1444 الموافق 16 جاتفي سنة 2023 الذي يعدل المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، يخضع المعني للواجبات الخاصة المرتبطة بمنصب شغله، لاسيما: - التسخير أيام العطل أو عند الضرورة

المادة السادسة: يسري مفعول هذا العقد ابتداء من: 2024/04/01.

قرئ وصودق عليه

حرر بسكيكدة في: .....

ملحق رقم 2:

متضمن عقد عمل غير محدد المدة في  
منصب شغل عامل مهني من المستوى الثالث  
متعاقد لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

الأمانة العامة  
المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين  
الرقم: ...../2025

عقد عمل غير محدد المدة بالتوقيت الكامل

بين جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة  
الممثلة بالسيد: بوفندي توفيق مدير جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة  
من جهة،  
والسيد:  
المولود في: 25  
الساكن في:  
من جهة أخرى،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23-56 المؤرخ في 23 جمادى الثانية عام 1444 الموافق 16 جانفي سنة 2023 الذي يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم،  
- وبمقتضى القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان،

تم الإتفاق على مايلي:  
المادة الأولى: يوظف السيد:  
في منصب شغل عامل مهني من المستوى الثالث متعاقد لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل.

المادة الثانية: يعين المعنى في جامعة سكيكدة 20 أوت 1955 سكيكدة

المادة الثالثة: يصنف المعنى في الصنف: 05 الرقم الاستدلالي: 488

المادة الرابعة: يستفيد السيد: بوزوالغ أحمد عند الاقتضاء، من العلاوات والتعويضات المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول وهي:

- تعويض الخبرة المهنية: لا شيء
- علاوة المردودية: 30 % من الراتب الرئيسي
- تعويض الضرر: 25% من الراتب الرئيسي
- تعويض دعم نشاطات الإدارة: 10 % من الراتب الرئيسي
- المنحة الجزافية التعويضية: 5700 دج

المادة الخامسة: زيادة عن الواجبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 23-56 المؤرخ في 23 جمادى الثانية عام 444 الموافق 16 جانفي سنة 2023 الذي يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، يخضع المعنى للواجبات الخاصة المرتبطة بمنصب شغله، لاسم - التسخير أيام العطل أو عند الضرورة.

المادة السادسة: يسري مفعول هذا العقد ابتداء من: 2024/04/25.

حرر بسكيكدة في: .....

قرئ وصدق عليه

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

1- الدساتير:

(1) المرسوم الرئاسي رقم 422/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 01 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 62، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

2- القوانين:

- (1) قانون 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 3 جويلية 1983.
- (2) قانون 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28 الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983، المعدل والمتمم بموجب القانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، الجريدة الرسمية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.
- (3) قانون 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014.
- (4) قانون 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 2 ماي 2023.
- (5) قانون 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 25 جوان 2023.

3- الأوامر:

(1) أمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

#### 4- المراسيم الرئاسية:

(1) المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

(2) المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

(3) المرسوم الرئاسي 22-140 المؤرخ في 31 مارس 2022 المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي 07-307، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادرة بتاريخ 6 أبريل 2022.

#### 5- القرارات:

(1) قرار وزاري مؤرخ في 07 أبريل 2008 الصادر عن المدير العام للتوظيف العمومية الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، الجريدة الرسمية، العدد 25، الصادرة بتاريخ 18 ماي 2008.

(2) قرار وزاري مؤرخ في 19 جويلية 2008 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكفاءات تعيين أعضائها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 2008.

ثانيا: المراجع

1- الكتب:

1- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

2- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

3- فاطمة الزهراء جدو وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية، طبعة نوفمبر 2023، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء الجزائر، 2024.

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

5- جميلة قودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان، الجزائر.

2- الرسائل الجامعية:

أ- أطروحات دكتوراه:

1- سعيد طربيت، عقود العمل محددة المدة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01-بن يوسف بن جدة، 2011.

2- رضا مهدي، اصلاح الوظيفة العمومية في منظور الأمر 06-03، أطروحة دكتوراه، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2016-2017.

ب- مذكرات ماجستير:

1-عمار هونوي، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2014-2015.

2-وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بالكايد، تلمسان، 2010-2011.

3-محفوظ فغول، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 01، 2016-2017.

3- المجالات العلمية:

1-أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، جامعة عمار تلجي-الأغواط، المجلد 8، العدد 01، ماي 2013.

2-جيلالي بالحاج، الضمانات التأديبية للبعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، المجلد 08، العدد 01، جانفي 2023.

3-جمال قروف، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة الحاج لخضر باتنة 01، المجلد 08، العدد 01، 2021.

4-جمال قروف، تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقد في الوظيفة العمومية بالجزائر، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار تلجي بالأغواط، المجلد 06، العدد، 01، 2022.

5-ياسين ربوح، أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها، مجلة الحقيقة، جامعة أحمد دراية أدرار، العدد 02، جوان 2017.

- 6- محمد بوجانة، المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، جامعة يحيى فارس المدية، المجلد 08، العدد 02، 2022.
- 7- مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، المركز الجامعي غليزان، العدد 2، 2016.
- 8- محمد شالي، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية، جامعة يحيى فارس المدية، المجلد 2، العدد 3، سبتمبر 2018.
- 9- نور الدين سوداني، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 15، العدد 01، 2022.
- 10- نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة الجلفة، المجلد 03، العدد 02، ديسمبر 2014.
- 11- سيد علي فاضلي، المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، المجلد 08، العدد 06، جوان 2023.
- 12- سليمان لعلاونة، النظام القانوني للاستقالة في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 03-06، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة محمد لمين ببعين سطيف 02، المجلد 8، العدد 01، 2023.
- 13- عثمان ثالوثي، قسول مريم، الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 10، العدد 02، ماي 2023.
- 14- صباح حمايتي وفائزة جروني، طرق توظيف الموظف العام في الجزائر دراسة تحليلية وفق الأمر 03-06، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 08، العدد 03، 2020.

15-شمس الدين بشير الشريف، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية انقلاب على نظام المهنة أم إجابة براغماتية لمتطلبات الرشادة المالية والتسييرية، المجلة الأكاديمية البحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار تلجي الأغواط، المجلد 07، العدد 02، 2023.

16-شمس الدين بشير الشريف، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 04، العدد 04، ديسمبر 2019.

17-غنية سطوح، التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري، مجلة دفاتر البحوث العلمية، جامعة تيبازة، المجلد 11، العدد 02، 2023.

#### 4- المطبوعات البيداغوجية:

1-حميد محديد، محاضرات في الوظيفة العامة، أقيت على طلبة السنة الثالثة تخصص جدع مشترك، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور-الجلفة، 2019-2020.

2-نور الدين سوداني، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية، أقيت على طلبة السنة الثالثة حقوق، تخصص القانون العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت سكيكدة، 2021-2022.

3-عبد القادر زبوشي، الوظيفة العمومية الجزائرية، محاضرات أقيت على طلبة سنة أولى ماستر، تخصص تسيير موارد بشرية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة 02 علي لونيبي، 2024-2025.

4-رضا مهدي، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية، أقيت على طلبة السنة الثالثة، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة، 2020-2021.

5-رادية بودية، محاضرات عبر الخط في مقياس قانون التقاعد، أقيت على طلبة سنة أولى  
ماستر، تخصص قانون التأمينات والضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية،  
جامعة البليدة 02 علي لونيبي، 2024-2025.

# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

6	مقدمة:
	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التعاقد والعون المتعاقد في قانون الوظيفة العمومية
11	العمومية
12	المبحث الأول: ماهية نظام التعاقد
12	المطلب الأول: مفهوم نظام التعاقد
13	الفرع الأول: تعريف نظام التعاقد
14	الفرع الثاني: أهمية نظام التعاقد في قانون الوظيفة العمومية
15	المطلب الثاني: أسباب ومجالات الأخذ بنظام التعاقد
15	الفرع الأول: أسباب اللجوء إلى نظام التعاقد
17	الفرع الثاني: مجالات اللجوء إلى نظام التعاقد
21	المبحث الثاني: ماهية العون المتعاقد
21	المطلب الأول: مفهوم العون المتعاقد
21	الفرع الأول: تعريف العون المتعاقد وتمييزه عن غيره من الموظفين
25	الفرع الثاني: أصناف الأعوان المتعاقدين
26	المطلب الثاني: علاقة العون المتعاقد بالمؤسسات والإدارات العمومية
27	الفرع الأول: حالات عقود محددة المدة

29	الفرع الثاني: حالات عقد غير محددة المدة.....
32	الفصل الثاني: الإطار التنظيمي للعون المتعاقد.....
33	المبحث الأول: المسار المهني للعون المتعاقد.....
33	المطلب الأول: التوظيف والفترة التجريبية.....
33	الفرع الأول: شروط وطرق التوظيف.....
	الفرع الثاني: الفترة التجريبية للأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات
39	العمومية.....
40	المطلب الثاني: حقوق وواجبات العون المتعاقد.....
40	الفرع الأول: حقوق العون المتعاقد.....
46	الفرع الثاني: واجبات العون المتعاقد.....
48	المبحث الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد ونهاية عقده.....
48	المطلب الأول: النظام التأديبي للعون المتعاقد.....
51	الفرع الثاني: إجراءات تأديب العون المتعاقد.....
55	الفرع الثالث: العقوبة التأديبية.....
56	المطلب الثاني: نهاية العقد بين الإدارة والعون المتعاقد.....
56	الفرع الأول: النهاية العادية للعقد.....
58	الفرع الثاني: النهاية الغير عادية للعقد.....
62	الخاتمة:.....

64 ..... قائمة الملاحق

70 ..... قائمة المصادر والمراجع:

78 ..... فهرس المحتويات:

## المخلص:

يعتبر نظام التعاقد في الوظيفة العمومية آلية استثنائية للتوظيف في الإدارات والمؤسسات العمومية، عن طريق عقود محددة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو الجزئي، نص عليه المشرع الجزائري في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب الرابع منه تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمال، وتم تنظيمه بموجب المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

فالإدارة والمؤسسات العمومية تلجأ إلى هذا النمط من التوظيف لعدة أسباب كالتعاقد لتطوير ومواكبة أهداف الإدارة، أو التعاقد لأسباب تقنية، كما تلجأ إليه في مجالات محددة كتوظيف أعوان متعاقدين للقيام بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات، التي كانت في زمن سابق مخصصة للموظفين العموميين.

هذا ويقع على عاتق الأعوان المتعاقدين مجموعة من الواجبات، وهي نفسها واجبات الموظف العام تؤدي مخالفتها إلى متابعته تأديبيا. إلا أنه لا يتمتع بنفس حقوق الموظف العمومي، خاصة فيما يتعلق بالترقية، والاستقرار المهني.

وأخيرا تنتهي علاقة العون المتعاقد مع الإدارة المستخدمة إما بطريقة عادية أو غير عادية.

## Abstract :

The contracting system in public employment is considered an exceptional mechanism for hiring in public administrations and institutions, through fixed-term or indefinite contracts, either full-time or part-time. This system is stipulated by Algerian legislation in Ordinance 06-03 dated July 15, 2006, which includes the general basic law for public employment under Chapter Four titled "Other Legal Systems for Workers." It is organized by Presidential Decree 07-308 dated September 29, 2007, which defines the methods for hiring

contracted agents, their rights and obligations, the components of their salaries, management rules, and the disciplinary system applicable to them.

Public administrations and institutions resort to this mode of employment for various reasons, such as contracting to develop and align with administrative goals or for technical reasons. They also utilize it in specific areas, such as hiring contracted agents for preservation, maintenance, or service activities that were previously reserved for public employees.

Contracted agents bear a set of duties similar to those of public employees, and violations of these duties may lead to disciplinary action. However, they do not enjoy the same rights as public employees, particularly concerning promotion and job stability.