

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### المقدمة:

يلاحظ القانون الإداري الذي يطلع حاليا على المؤسسات الجزائرية أن القانون الإداري هو أحد أهم فروع القانون، ان لم يكن أهمها على الإطلاق، و هناك سببان على الأقل يدعوان لتأكيد هذه الملاحظة:

الأول: ينتج عن وراثة قانون اداري يعتبر الأكثر تكاملا في العالم من الناحية التقنية، و الثاني ينجم عن توجه السياسي و الاقتصادي الذي اختارته الجزائر المستقلة و الذي يتضمن تدخل الدولة و الادارة في جميع الميادين على كافة المستويات و هذه الهيمنة تظهر بمجرد الاطلاع على الجريدة الرسمية التي يبدو في الوقت الحاضر و كأنها جريدة للقانون الإداري و ذلك لكثرة النصوص التي تحتويها سواء تعلق الأمر بالادارات المركزية أو المحلية بالمؤسسات العامة.

و من المسلم به خضوع السلطة الادارية للقانون، و حتى يكون نظام الحكم ديمقراطيا أي ان تحترم مبدأ المشروعية و مبدأ سيادة القانون، ذلك لأن السلطة الادارية في الدولة المعاصرة تقوم بأنشطة هامة بقصد تحقيق المصلحة العامة، و تتجلى أساسا في ادارة المرافق العامة التي تهدف الى اشباع الحاجات العامة من جهة، و في المحافظة على النظام العام بعناصره الثلاث: الأمن العام، الصحة العامة، السكينة العامة من جهة أخرى.

فالادارة تلجأ في تسييرها للمرافق العامة الى الاستعانة بالأفراد و هي في استعانتها تسلك سبلا مختلفة، فالغالب ان يكون ذلك عن طريق التعيين بقرارات فردية و حينئذ يوجد الفرد في مركز نظامي "**Situation réglementaire**" و يسمى موظفا، و لكن للادارة ان تلجأ في حدود معينة الى السبيل التعاقد و المتمثل في العون أو الموظف المتعاقد **Agent contractuel** و هو الشخص الذي لا ينخرط في احدى الوظائف العامة الدائمة و نظرا لكثرة الموظفين المتعاقدين بالجزائر نتيجة الفراغ الإداري الذي حدث عادة الاستقلال، و عدم توافر شروط التعيين في الوظائف الدائمة فقد نظم المشرع نظام التعاقد في الوظيفة العامة، و أصدر المرسوم رقم 66/133 الذي تضمن القواعد التي تحكم هذه الطائفة، و وضع شروط التعاقد، و الأجر المقرر، و مدى تمتعه بالحق في اجازات معينة، كما نص أيضا على حالات فسخ العقد و يعتبر العقد عقد اداريا و تخضع المنازعة في شأنه للغرفة الادارية المختصة. و العون المتعاقد مع الادارة يأخذ طابعين إما عون يشغل وظيفة مؤقتة أو يشغل وظيفة دائمة بعقد مؤقت.

فيقول الأستاذ محيو: "ان تصنيف العقويستخدم كمعيار لتوزيع الاختصاصات، و في هذا الخصوص فإن المنتبوع في الجزائر سهل للغاية لإعتماده على المعيار العضوي". و يضيف: "... لقد أعطى قانون الصفقات العمومي 17/06/1967 تعريفا كاملا للعقد الإداري في المادة الأولى التي تنص: ان الصفقات العمومية هي عقود مكتوبة تبرم وفق الشروط الموضوعية في هذا القانون عن طريق الدولة، الولاية، البلدية، المؤسسات و الهيئات العمومية... ان أي عقد تكون فيه الادارة (الدولة، الولاية، البلدية أو الهيئات العمومية) فيه طرفا يكون من اختصاص القضاء الإداري".

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و يفهم من هذا التحليل ان الادارة تستعمل عادة موظفين حددت وضعيتهم بقانون أساسي (قانون الوظيف العمومي) لكن في المقابل يمكنها أن تستخدم أعوانا توظفهم عن طريق التعاقد الذي يخضع للقانون الاداري. و هكذا نستنتج من هذا القول بأن المتعاقدين مع الادارة الجزائرية هم أعوان عامون لا يخضعون لأحكام القانون المدني و لا لقانون العمل بل ينتسبون الى الأعوان العموميين المؤقتين و ذلك على اعتبار أن عقدهم مؤقت لمدة لا تزيد عن السنة قابلة للتجديد.

و لا يعطى لهذا الأخير صفة الموظف و لا الحق بأن يعين بهذه الصفة، و قد خصّهم المشرع بنظام قانوني و ذلك في المرسوم 66/133 و كذا 85/59 و كذلك الإصلاح الجديد للوظيف العمومي في الأمر 06/03 و ذلك بمقتضى هذا المرسوم حيث جاء المرسوم الرئاسي رقم 07/308 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 09/09/2007 الذي حدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

و عليه فإن عمليتي إنشاء الوظائف و التوظيف اليها يرتبطان و لو جزئيا بحركة التطور التي من شأنها خلق وظائف متنوعة بعضها دائم و بعضها مؤقت لا يكون من صالح الادارة إنشاء هياكل وظيفية دائمة لها، لهذا تلجأ الادارة الى هذا الأسلوب (التعاقد) كلما كانت الحاجة الماسة اليها في الحاضر أو المستقبل.

و للعون المتعاقد نظام خاص به يتمثل من شروط إتحاقه بالوظيفة فهناك شروط موضوعية (التمتع بالجنسية، السن، اللياقة، الحقوق المدنية، التمتع بوضعية إزاء الخدمة الوطنية... الخ) و أخرى شكلية تتمثل في المسابقة و بعدها تأتي الضمانات المقررة له المتمثلة في حقوق و إلتزامات يجب أن يراعيها العون المتعاقد أثناء شغله للوظيفة.

و عليه فالمجتمع الوظيفي كباقي المجتمعات التي تحكمها مجموعة من القرائن، و تمنع التعسف في استعمال الحريات العامة الممنوعة لهم، فهو الآخر لا يمنح مشرعة الحريات و الحقوق للأفراد لممارستها دون وجود ضوابط تحكمها، و قيود تحول دون استعمالها في غير الاطار القانوني و يتجلى هذا الأمر من خلال وجود القانون التأديبي المنظم للوظيفة العامة.

و يتضمن هذا النظام التأديبي مجموعة من العناصر قد أجملها الفقه في: الأخطاء التأديبية، السلطة التأديبية، الاجراءات التأديبية و العقوبة التأديبية المقررة التي يتعرض لها العون جراء إخلاله بواجباته التي تختلف بحسب جسامة الخطأ المرتكب و المتمثلة في الانذار، التوبيخ، فسخ العقد... الخ.

و تعتبر الاجراءات التأديبية بمثابة همزة وصل بين تأنيب العون و تسليط العقوبة المقررة عليه.

فالغاية اذن من هذه الاجراءات الوصول الى الحقيقة التي يناشد بها المجتمع الوظيفي، فهذه الاجراءات تضم حقين، فمن جهة تعطي الحق للإدارة بأن تكون هي صاحبة السلطة في تسيير المرافق العامة، و من جهة أخرى تمنح العون الحق المتمثل في الضمانات التأديبية الممنوحة له أثناء توقيع الجزاء المتمثلة في [الإخطار، الاطلاع على

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

الملف، الاستعانة بمدافع، تسبب القرار] و أخرى لاحقة لتوقيع الجزاء المتمثلة في [الطعن الإداري و الطعن القضائي] فهي بذلك توازي بينهما أي الإدارة و العون.

كان لابد من حرص المشرع التأديبي على توفير كل ما يكفل سير خطوات التأديب بشكل يضمن حقوق العون و يحول دون استغلاله السلطة الإدارية لسلطتها التأديبية.

لكن الملاحظ للقانون التأديبي يرى أنه لم يحظ بالتقنين، ذلك أن عملية التقنين تتطلب جهودا كبيرة و وقتا طويلا باعتبار أن الفائدة المتوخاة منه بالنسبة للروابط القانونية تتميز بالاستقرار و الثبات و عدم تغييرها وفقا للظروف و الأحوال، كما هو الحال بالنسبة للمعاملات و العلاقات المدنية و التجارية.

و هو يحذو بذلك حذو القانون الإداري في عدم تقنيه فهذا الموضوع لم ينل نصيبا وافيا من الاهتمام لا سيما في الجزائر.

و عليه فقد درجت الأنظمة الوظيفية المتعاقبة على أسلوب واحد في تحديد المخالفات التأديبية و ذلك بوصفها بأوصاف عامة دون تحديد للأفعال المؤثمة و كان من شأن ذلك استحالة وضع جزاء محدد لهذه الأفعال غير المحددة، و من ثمة فقد خلت الأنظمة من ربط كل فعل بجزاء محدد سلفا الا في حالة النص الصريح.

فهنا نتساءل بهذا الصدد هل هناك ضمانات كافية لحماية العون من تعسف الإدارة في توقيع العقوبة التأديبية؟ ماهي الغاية الأساسية من توقيعها؟ هل من أجل الردع أم لغاية حماية المرفق العام؟ و هل حقا احترمت الإدارة ضوابط تحديد العقوبة التأديبية؟

و من جملة الوقائع التي اعترضت دربنا، و نحن بصدد انجاز هذا الموضوع الذي يكتسي أهمية بالغة خاصة من الناحية العملية، لاسيما و قد طرأت تغيرات واضحة من الناحية التشريعية فيما يتعلق بالمجال التأديبي حين تكفل القانون الحالي بنوع من التفصيل و التوضيح.

قلة المراجع في هذا المجال و خاصة المؤلفات التي تتناول نظم التأديب في الجزائر، لذلك اعتمدنا بقدر كبير على المراجع الأجنبية لاسيما المصرية منها.

الاهتمام الكبير بالموظف العام و التقصير الى حد كبير بالعون المتعاقد خصوصا و على حد علمنا أنه أول مرة يعالج على مستوى ولاية **سعيدة** بحسب ذكر الأستاذة **بدري مباركة** حفظها الله و أطال في عمرها.

بحيث أننا أخذنا النقاط المشتركة بين العون العام و العون المؤقت و ذلك للتصوير في دراية هذا الموضوع "العون المتعاقد". أما في ما يخص نقاط الاختلاف فقد قمنا باتباع النصوص القانونية.

و عليه ارتأينا معالجة هذا الموضوع من جميع جوانبه النظرية و العملية وفقا للخطة التالية:

♦ **الفصل الأول:** ماهية العلاقة بين الموظف المتعاقد و الإدارة.

♦ **الفصل الثاني:** النظام التأديبي للعون المتعاقد.

# النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

## الفصل الأول:

### ماهية العلاقة بين الموظف المتعاقد و الإدارة

ان العلاقة بين الموظف المتعاقد و الادارة لم تنشأ بمحض الصدفة أو بمجرد اجتهاد فكريا كان أو فقهيها و انما ارتكزت على مبادئ و أساسيات أعطتها قوتها القانونية و استمدتها من وقائع ما لبثت أو تطورت بعامل الزمــــن و التوسع الفكري و ايدولوجي و قبل التطرق الى العلاقة التي تربط العون المتعاقد بأي ادارة في إبطار الوظيف العمومي فهناك طائفة من العمال الاداريين و هم المتعاقدين و المؤقتين و الغرض الأساسي للتعاقد معهم هو كما تصدى المشروع تسهيل تسيير المصالح العمومية و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية و تطبيقا لأحكام المادة 19 الى 24 من الأمر 06/03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق لـ 15 يوليو 2006م و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يهدف هذا المرسوم الى تحديد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و عناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم و هذا ما تضمنته نص المادة 7.<sup>1</sup>

و قد قسمنا فصلنا الأول هذا الى مبحثين أولهما أطراف العلاقة التعاقدية و أدرجنا هذا المبحث في ثلاث مطالب ابتدأناها بفئات العون المتعاقد و ثانيها الطبيعة القانونية للعلاقة التعاقدية و ثالثها شروط صحة العلاقة التعاقدية. و سنتحدث في المبحث الثاني عن آثار العلاقة التعاقدية و أدرجنا المبحث الثاني بدوره الى ثلاث مطالب هي الأخيرة ابتدأناها بالضمانات بالنسبة للموظف و ثانيها بالنسبة للإدارة و ثالثها انتهاء العلاقة التعاقدية بين الموظف المتعاقد و الادارة.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 06-03.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### المبحث الأول: أطراف العلاقة التعاقدية

صحيح أن الأعوان الدائمين يشكلون أكبر الفئات العامة في الإدارة و صحيح أن وضعهم القانوني أحسن بكثير من غيرهم باعتبارهم يتمتعون بضمانات قانونية لا تتوفر للكثير من أعوان الدولة، لكن ذلك لا ينفي وجود فئات أخرى من الأعوان قد يقترب وضعهم بوضعية الموظف العام و هم فئة الموظفين المتعاقدين.<sup>1</sup>

### المطلب الأول: فئات العون المتعاقد

سبق و أن أشرنا الى أن الادارة تلجأ بغرض تسيير مرافقها الى وسيلة التعاقد، واضح بأنها قد تلجأ في ذلك الى القانون العام و قد تختار استعمال أساليب القانون الخاص (المدني أو التجاري) و يهمننا أن نحدد هنا ماهية العقد الذي تيرمه الادارة حتى حتى نتبين ما اذا كان العون المتعاقد مع الادارة عوناً عاماً أم لا.<sup>2</sup>

و يعرف العون المتعاقد على أنه هو الشخص الذي لا ينخرط في احدى الوظائف الدائمة نظراً لكثرة الموظفين المتعاقدين بالجزائر نتيجة الفراغ الاداري الذي حدث غداة الاستقلال و عدم توافر شروط التعيين في الوظائف الدائمة فقد نظم المشرع نظام التعاقد في الوظيفة العامة و ذلك في المرسوم رقم 66/136.<sup>3</sup>

و قد أتيح للادارة الالتجاء الى أسلوب التعاقد لشغل وظائف دائمة أو مؤقتة تتصف بالطابع التقني و الفني.

و هناك نوعين من الأعوان المتعاقدين مع الادارة و هذا ما تبناه المرسوم رقم 07/308 و ذلك في نصوص 4 و 5

و 6 و هي:

● **المادة 4:** يعتبر عقد محدد المدة كل عقد مخصص لشغل منصب شغل مؤقت لتعويض شغور مؤقت لمنصب

شغل في انتظار تنظيم مسابقة أو انشاء سلك جديد للموظفين و كذلك للتكفل لعملية تكتسي طابعاً مؤقتاً.

● **المادة 5:** يعتبر عقداً غير محدد المدة كل عقد موجه الى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة

النشاطات أو ضروريات الخدمة.

● **المادة 6:** يؤدون الأعوان المتعاقدون الذين يوظفون بالتوقيت الكامل مدة العمل القانونية، غير أن

المؤسسات الادارية العمومية تمكنها أن تلجأ الى توظيف أعوان متعاقدين يمارسون عملهم بالتوقيت الجزئي لمدة 5

ساعات في اليوم.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - الدكتور مصطفى شريف، أعوان الدولة، ص38.

<sup>2</sup> - الدكتور مصطفى شريف، المرجع السابق، ص 39.

<sup>3</sup> - المرسوم رقم 66/136 تضمن القواعد التي تحكم هذه الطائفة و وضع شروط التعاقد و الأجر المقرر و مدى تمتع بالحق في إجازات معينة كما نص أيضاً على حالات فسخ العقد و على ذلك لم تعد الادارة حرة في وضع ما يحلو لها من شروط في العقد بل هي مقيدة بما ورد بالمرسوم السالف الذكر.

<sup>4</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 07/308، المواد 4، 5، 6 المؤرخ في 29/09/2007.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

سبق و أن أشرنا ان الادارة تلجأ لغرض تسيير مرافقها الى وسيلة التعاقد و واضح بأنها قد تلجأ في ذلك الى القانون العام و قد تختار استعمال أساليب القانون الخاص (المدني و التجاري) و يهمننا أن نحدد هنا ماهية العقد الذي تيرمه الادارة حتى تتبين ما اذا كان العون المتعاقد مع الادارة عونا عاما أم لا، و ذلك لأن الفقه و القضاء الفرنسي مختلفان بشأن القضية بسبب اختلافهم حول المعيار المميز للعقد الاداري عن العقد المدني و رغم أنه أبيح للادارة الفرنسية الالتجاء الى أسلوب التعاقد لشغل وظائف دائمة أو مؤقتة تتصف بالطابع التقني أو الفني إلا أنه يندم لديها صفات الموظف العام و لكنه على أي حال عون اذا توفر عقده على بعض الشروط التي حددها مجلس الدولة الفرنسية<sup>1</sup> و التي أهمها:

◀ أن يحتوي العقد على شروط استثنائية غير مألوفة في عقد القانون الخاص.

◀ أن يرتبط المتعاقد مع الادارة بعمل في مرفق عام.

◀ أن يكون العمل المسند الى المتعاقد ذا طبيعة ادارية و في مرفق اداري أو ذو طبيعة توجيهية و رئيسية بالنسبة للمرافق الاقتصادية. و لقد أخذ القضاء الاداري المصري بنفس الشروط ما عدا الشرط الأخير و الذي يميزه أعوان موظفين دائمين.

و فيما يلي سنتعرض لدراسة كلتا الفئتين من طائفة العون المتعاقد في الفروع التالية.

### الفرع الأول: أعوان يشغلون وظائف مؤقتة بموجب عقود قانون خاص

هذه الطائفة هم أعوان يشغلون وظائف مؤقتة بموجب عقود تصنف على أنها عقود من القانون الخاص، فهذه الفئة تعتبر في نظر بعض الفقه على أنهم مجرد مستخدمين لا يتصفون بصفات العون العام.<sup>2</sup>

و يرى الأستاذ الرميلي [ ان وضعية المتعاقدين القانونية مؤقتة و ان كانت قريبة من الوضعية التنظيمية للموظفين العموميين، لأن العقد الذي يربط العون بالادارة يتضمن نظاما قانونيا محدد... و محدد بالنسبة لكافة الأعوان].

أما اذا رجعنا الى التشريع فإننا نلاحظ بأن المادة 3 من الأمر 66/133 قد نفت صفة الموظف على شاغل الوظيفة المؤقتة اذا قررت أن: "وضعية الموظفين المعنيين في وظيفة مؤقتة و كذا شروط تشغيلهم في الادارات و المصالح و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية المشار إليها في المرجع أعلاه تحدد بموجب مرسوم، و ان شغل هذه الوظائف لا يعطيه صفة الموظف و لا الحق بأن يعين بهذه الصفة."<sup>3</sup>

و تعيين موظفين مؤقتين يشغلون وظائف مؤقتة هذه الحالة هي الغالبة تظهر فيها صورة الموظفين بعقود نتيجة لتأقيت الوظيفة بحكم الضرورة و نتيجة لظروف متعددة و الدولة في هذه الحالة تلجأ الى التخفيف من القيود الخاصة

<sup>1</sup> - الدكتور مصطفى الشريف، المرجع السابق، ص 39، 40.

<sup>2</sup> - الدكتور مصطفى الشريف، المرجع السابق، ص 42.

<sup>3</sup> - المرسوم 66/133 المؤرخ في 2/6/1966 الخاص بالموظفين المتعاقدين و المؤقتين الجريدة الرسمية رقم 46 ليوم 8/6/1966.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

بالتعيين، و في بعض الأحيان قد تهدف الى التقليل من الامتيازات التي تمنح للموظفين الدائمين كالمرتبات و السكن، فتعتمد الادارة الى التعاقد طبقا لنظام عام لائحي يحدد النظام القانوني الذي بمقتضاه تمارس الادارة سلطتها في التعيين عن طريق اللوائح بأسلوب تعاقدي.

و حسب المادة 21 من المرسوم 66/133 السالف الذكر فإن هؤلاء يعينون بموجب عقد محدد المدة تتراوح ما بين ثلاثة أشهر و عام واحد، و هذا العقد قابل للتجديد، و حسب المادة 25 من نفس المرسوم فإن العقد يكون قابل للإنهاء في أي وقت بدون إخطار و بدون تعويض.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: أعوان يشغلون وظائف دائمة لكن بموجب تأقيت عقودهم

هم الأعوان الذين يشغلون وظائف دائمة بعقود تخضع لأحكام القانون العام و بالتالي الى القضاء الاداري فهذه الفئة تكون جانبا هاما من الأعوان العموميين الخاضعين لأحكام القانون الاداري بل و تقترب وضعيتهم كثيرا من وضع الموظفين العموميين اذ لا ينقصهم من عناصر الموظف العام سوى عنصر التثبيت مما يجعلهم مؤقتين و عقودهم قابلة للفسخ من قبل الادارة.<sup>2</sup>

لكن الوضع ليس بهذه السهولة اذ يتعذر في الكثير من الحالات التفرقة بين الوظيفة الدائمة و الوظيفة المؤقتة. و على أساس هذا التحليل يرى الأستاذ محيو: [ أن الادارة تستعمل عادة موظفين حددت وضعيتهم بقانون "القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي" و لكن يمكنها أن تستخدم أعوانا توظفهم عن طريق التعاقد الذي يخضع للقانون الاداري].<sup>3</sup> فتلجأ الادارة أو الدولة بصفة عامة الى التوظيف عن طريق العقود المحددة المدة في وظائف دائمة و ذلك لتحقيق أغراض متعددة نتيجة لظروف و لأسباب متعددة و من أهم هذه الأسباب أن شغور الوظيفة بحد ذاته قد يكون مؤقت و لأسباب مؤقتة و مثال ذلك وزارة التربية الوطنية في بعض الأحيان لا يكون لديها أساتذة كافيين لتأطير جميع مؤسساتها التعليمية خاصة تلك المتواجدة، في المناطق النائية فتحتم عليها الظروف توظيف أساتذة و معلمين عن طريق التعاقد لسد هذا النقص.

كما نصت المادة 74 من الأمر 66/133 بأنه: "يمكن أن يتم بصفة استثنائية الى أن ينشر كل قانون أساسي خاص في المهل المنصوص عليها في المادتين 70-71 أعلاه تعيين الموظفين المتعاقدين في وظائف دائمة و ذلك خلافا لأحكام المادة 3 من هذا الأمر.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- الدكتور مصطفى شريف، المرجع السابق، ص39.

<sup>2</sup>- الدكتور مصطفى شريف، المرجع السابق، ص40.

<sup>3</sup>- الدكتور مصطفى شريف، المرجع السابق، ص41.

<sup>4</sup>- المادة 3 من الأمر 66/133 "أن وضعية الموظفين المعنيين في وظيفة مؤقتة و كذا شروط تشغيلهم في الإدارات و المصالح و الجماعات و المؤسسات و الهيئات العمومية المشاؤ اليها في المادة الأولى أعلاه تحدد بمرسوم.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و قد نصت المادة 2 من هذا المرسوم "يسوغ اجراء تعيين الأعوان المتعاقدين الأجانب عن الادارة و ذلك لتسيير تسيير المصالح و المؤسسات و الهيئات العمومية المنصوص عليها في المادة الأولى من الأمر 66/133.

كما أن المادة 16 من هذا المرسوم أشارت الى أن الموظف المتعاقد يبرم عقدا مع الادارة لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد و يجوز له كما يجوز للادارة فسخ هذا العقد خلال 6 أشهر بدون اجراءات شكلية و بعد انقضاء هذه الفترة فإن فسخ العقد من كلا الطرفين فإنه يخضع الى الإخطار المسبق.<sup>1</sup>

نستخلص من هذا أن ثمة نوعان من المتعاقدين مع الادارة هم المتعاقدون الشاغلون لوظائف مؤقتة و هؤلاء يوجدون في وضعية قريبة من وضعية عمال القطاع الخاص، و متعاقدون شاغلون لوظائف دائمة و هم أعوان عموميون بحكم توفر العنصر العضوي أو المادي في عقدهم و شغلهم لمنصب دائم غير أنهم ليسوا موظفين لتأقيت عقودهم من طرف الجهة الادارية المختصة (الوزير بالنسبة للدولة، رئيس المجلس الشعبي البلدي بالنسبة للبلدية، المدير العام بالنسبة للمؤسسة العامة). و المتعاقد معها لمدة لا تزيد عن سنة كاملة قابلة للتجديد و بنفس الشروط الموضوعية في العقد السابق.<sup>2</sup>

و تطبيقا لأحكام المواد 19، 20، 21 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية رقم 46 ليوم 16/07/2006 فإنه يمكن للمؤسسات و الادارات العمومية حسب الحالة و وفق حاجياتها توظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي.<sup>3</sup>

### المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للعلاقة التعاقدية

يمكن تقسيم العقود الادارية على النمط المعروف في القانون الخاص، فمنها ما يرتب التزامات في جانب كل الطرفين المتعاقدين و هذا هو الأصل في العقود الادارية أي ما يؤدي الى إفادة كل من الطرفين المتعاقدين و هناك ما يرتب التزامات في جانب واحد، و هذه العقود التي تبرمها الادارة تأتي كلما تطلبت مقتضيات سير المرافق العامة لذلك. و قد ثار خلاف في الفقه و القضاء حول طبيعة العلاقة بين الموظف و الادارة فهناك رأي ذهب الى القبول بأن العلاقة بين الموظف و الادارة علاقة عقدية من عقود القانون المدني و هناك رأي ذهب للقول بأنها علاقة عقدية من عقود القانون العام.

<sup>1</sup> - المرسوم 66/133، المرجع السابق، المادة 16.

<sup>2</sup> - الدكتور مصطفى شريف، المرجع السابق، ص43.

<sup>3</sup> - المرسوم رقم 06/03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة / الجريدة الرسمية رقم 46 ليوم 16/07/2006.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### الفرع الأول: عقد إرادي

العلاقة رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص كان هذا الرأي هو السائد فقها و قضاء في فرنسا و قد كان لهذا الرأي ما يبرره نظرا لأن القانون المدني كان يطغى على معظم الموضوعات الادارية و على هذا فإن العلاقة بين الموظف و الادارة علاقة عقدية مدنية<sup>1</sup>، لأن العلاقة تنطوي على اتفاق ارادة كل من الموظف و الادارة، فالعامل يقبل الالتحاق بالخدمة بعمل اداري من جانبه و الادارة توافق على هذا الاتفاق.<sup>2</sup>

و يرى البعض أن المصدر التاريخي لهذه النظرية في فلسفة العقد الاجتماعي التي نادى بها الفلاسفة هو بزر- لوك- روسو إبان القرن 19 و يستند مؤيدوا هذه النظرية على الحجج التالية:

◀ أن التعيين لا يتم من جانب واحد و هي الجهة الادارية بل من جانب الادارة و الموظف معا بصدور التعيين بالإيجاب و القبول.

◀ أن الموظف ليعين في الوظيفة إلا بإرادته و اختياره.

◀ اذا كانت الادارة هي التي تضع كل شروط الوظيفة و ما على الموظف أن يقبلها كلها أو يرفضها كلها فهذا موجود في سائر العقود الادارية.

◀ لا يتم تعيين الموظف غالبا الا عن طريق المسابقة التي لا تختلف عن المنافسة في العقود الادارية.<sup>3</sup> و من جهة أخرى فإن القانون المدني الذي ينص على ان العقد شريعة المتعاقدين بمعنى عدم جواز أحد الطرفين تعديل العقد بإرادته المنفردة دون الرجوع للطرف الآخر و هذا غير موجود في القانون العام لأن الادارة تستطيع بإرادتها المنفردة تعديل أوضاع الموظف دون أن يكون لهذا الأخير الاحتجاج.

يضاف الى ذلك أن الفكرة التعاقدية يترتب عليها اختلاف الوضع القانوني للموظفين بعضهم عن بعض لمجرد اختلاف نصوص العقد التي تم الاتفاق عليها بين الموظف و الادارة مما يهدم مبدأ المساواة بين الأشخاص في تولي وظائف عامة و يجعل الوظيفة العامة موزعا للاستغلال من بعض الرؤساء كما أنها تصبح موضع مساومة بين الأشخاص و الادارة الأمر الذي ينعكس على المصلحة العامة للدولة ككل.<sup>4</sup>

لكن ما يؤخذ على هذا الطرح أنه من الناحية الشكلية فإن العقود تحتاج الى مناقشات لتحديد شروطها و مثل هذه المناقشات لا وجود لها في تعيين الموظف ذلك أن تعيين الموظف ينتج آثار بمجرد صدور قرار التعيين لا بقبول الموظف.<sup>5</sup>

<sup>1</sup>- محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص22.

<sup>2</sup>- علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص24.

<sup>3</sup>- يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص24.

<sup>4</sup>- محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص23.

<sup>5</sup>- الجوهري عبد العزيز، المرجع السابق، ص57.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

أما من الناحية الموضوعية فهذه الرابطة أبعد ما تكون عن روابط القانون الخاص التعاقدية في ظل القانون الخاص الذي يحكمها مبدأ أساسي و هو العقد شريعة المتعاقدين صف الى ذلك أن الدولة هي التي تنظم المراكز القانونية للوظيفة العامة.

### الفرع الثاني: عقد شخصي

العلاقة رابطة تعاقدية في اطار القانون العام و ظهرت هذه الفكرة في مجال الوظيفة العامة تحت تأثير النظريات التي كيفت العلاقة على أنها علاقة من عقود القانون العام و هذا يعني أن هذه العلاقة يحكمها عقد ارادي لأن أحد أطرافه شخص معنوي عام و يتعلق بتسيير أحد المرافق العامة و الإدارة هي التي تضع شروطه و هذا العقد الاداري يكون قابلا للتعديل من جانب السلطة الادارية المختصة كما تعطي للإدارة سلطات واسعة في مواجهة المتعاقد و ذلك لتحقيق الصالح العام فلا تنقيد الى درجة كبيرة بالمبدأ القانوني الموجود في القانون الخاص "العقد شريعة المتعاقدين"<sup>1</sup> غير أنه أي عقد سواء كان مدني أم اداري يستلزم توافر إيجاب من طرف و قبول من طرف آخر و بعد اتفاق الارادتين ينعد العقد و هذا ما لا يوجد في وضعيته حيث يصدر قرار التعيين بعد استقاء الشخص الشروط المطلوبة فيه و هناك من ذهب بالقول بأن العلاقة التعاقدية تذهب الى حد القول باعتبارها أنها عقد ادعان فالموظف يتناقش مع الإدارة حول شروط العمل و حول حقوق و واجبات الوظيفة لأن هذه الشروط و الواجبات تحدها مقدا القوانين و اللوائح التي تملك الإدارة تعديلها في كل وقت.<sup>2</sup>

و يبدو أن لهذه النظرية تأثير كبير في الفقه الأنجلوسكسوني حيث مازالت النظرية التعاقدية هي الأصل العام هناك و ما زال المدافعون عن هذه النظرية في الفقه الفرنسي و قد انتقدت هذه النظرية رغم أنها اعتبرت خطوة الى الأمام في التكيف القائم على أساس تعاقدية.<sup>3</sup>

أما فيما يخص المشرع الجزائري فقبل صدور الأمر رقم 06/03 كانت العلاقة اللائحية هي الأصل العام و التعاقدية هي الاستثناء لحاجة عملية ملحة لكن بعد صدور الأمر 06/03 قد تم التأكيد على العلاقة التعاقدية حيث أن العلاقة التي تربط هذه الفئة بالإدارة هي علاقة تعاقدية فينطبق عليها مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" فهذه الفئة لا يجوز لها اكتساب صفة الموظف العمومي و لو انتمت الى المؤسسات العمومية التي يطبق عليها القانون الأساسي للوظيفة العامة و هذا ما نصت عليه المادة الثانية في فقرتها الثانية 2/2 من الأمر 06/03 التي تشير الى حالة الأعوان المتعاقدين المنصوص عليهم في المادتين 19 و 20 من نفس الأمر<sup>4</sup> فالنشاطات المنصوص عليها في المادة 8 من الأمر

<sup>1</sup> - أنس قاسم، المرجع السابق، ص23.

<sup>2</sup> - عبد العزيز جوهري، المرجع السابق، ص58.

<sup>3</sup> - عبد العزيز جوهري، المرجع السابق، ص60.

<sup>4</sup> - المرسوم رقم 06/03. المادة 2/2.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

07/308 تشغل مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية<sup>1</sup> كما هو منصوص عليه في المادة 19 من الأمر 06/03 و هم كالاتي: العمال المهنيون- أعوان الخدمة- سائقو السيارات و رؤساء الحضائر- أعوان الوقاية و الحراس.

كما أشار المشرع الى تصنيف مناصب شغل حسب مستوى التأهيل المطلوب و هي كالاتي:

◀ **المجموعة (أ):** و تضم مجموع "العمال المهنيون" و هي على أربع مستويات من الدرجة الأولى حتى الرابعة بحسب التأهيل المطلوب.

1. عمال مهنيون من المستوى الأول: الذين يثبتون لياقة بدنية تتماشى و النشاط الواجب ممارسته.
2. عمال مهنيون من المستوى الثاني: الذين يثبتون شهادة التكوين المهني المتخصص.
3. عمال مهنيون من المستوى الثالث: الذين يثبتون شهادة الكفاءة المهنية أو شهادة التكوين المهني المتخصص و خبرة مهنية مدتها 5 سنوات على الأقل.
4. عمال مهنيون من المستوى الرابع: الذين يثبتون شهادة التحكم المهني أو شهادة الكفاءة المهنية و خبرة مهنية مدتها 5 سنوات على الأقل في نفس التخصص.

◀ **المجموعة (ب):** و تضم مجموع أعوان الخدمة و هي على ثلاث مستويات حسب التأهيل المطلوب.

1. أعوان خدمة من المستوى الأول: الذين يثبتون مستوى السنة السادسة من التعليم الأساسي.
2. أعوان خدمة من المستوى الثاني: الذين يثبتون مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي أو شهادة التكوين المهني المتخصص ذات صلة بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المطلوب.
3. أعوان خدمة من المستوى الثالث: الذين يثبتون مستوى السنة الأولى ثانوي أو شهادة الكفاءة المهنية ذات صلة بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المطلوب أو شهادة التكوين المهني المتخصص و خبرة مهنية مدتها 5 سنوات على الأقل في نفس التخصص.

◀ **المجموعة (ج):** و تضم مجموع سائقو السيارات و رؤساء الحضائر الى 3 مستويات بحسب التأهيل المطلوب.

1. سائقو السيارات من المستوى الأول: الذين لهم رخصة سيطرة صنف (ب).
2. سائقو السيارات من المستوى الثاني: الذين لهم رخصة سيطرة (وزن ثقيل) أو رخصة سيطرة (نقل عمومي).
3. سائقو السيارات و رؤساء الحضائر من المستوى الثالث: الذين لهم رخصة سيطرة و يثبتون شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط و خبر مهنية مدتها 5 سنوات على الأقل بصفة سائق سيارة.

<sup>1</sup> - المرسوم رقم 07/308. المادة 8.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

◀ **المجموعة (د):** و تضم مجموع أعوان الوقاية و الحراس الى ثلاث مستويات بحسب التأهيل المطلوب.

1. الحراس: الذين يثبتون لياقة بدنية تتماشى و النشاط الواجب ممارسته.
2. أعوان الوقاية من المستوى الأول: الذين يثبتون مستوى السنة الأولى من التعليم الثانوي و تكوينا في الميدان أو خبرة مهنية مدتها سنة واحدة على الأقل في منصب شغل عون وقاية.
3. أعوان الوقاية من المستوى الثاني: الذين يثبتون مستوى السنة الثالثة من التعميم الثانوي و تكوينا في الميدان أو خبرة مهنية مدتها سنتان (2) على الأقل في منصب شغل عون الوقاية.<sup>1</sup>

و خلاصة القول مما تم التطرق اليه بشكل تفصيلي فإن النظام المعمول به في الجزائر جعل الموظف في مكانة لأحية تنظيمية موحدة لكل الذين يشغلون نفس المنصب عليه في ظل هذا النظام ليس للموظف أن يناقش شروط تعيينه أو أجره... و انما تملك الادارة حق ادخال في أي وقت بارادتها المنفردة التعديلات اللازمة التي تراها متماشية مع الصالح العام. لكن تماشيا مع عملية اصلاح الوظيفة العامة مما يتماشى و الديموقراطية السياسية و التعددية النقابية و اقتصاد السوق قصد الحفاظ على المنفعة العامة و بعد صراع طويل بين الحكومة و النقابة صدر الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 5 جولية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الذي تم فيه الى الاعتماد على **صيغة التعاقد لأول مرة في قطاع الوظيفة العامة.**

حيث جاء في نص المادة 19/1<sup>1</sup> أنه: "تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات الادارية و العمومية الى نظام التعاقد و من الأهداف التي جاء بها الأمر:

- تطوير علاقات العمل في القطاع العام، و اعتماد مبدأ العلاقات التعاقدية.
- تعويض القوانين الأساسية النموذجية بالاتفاقات الجماعية.
- حصر دور الدولة في ضمان التطبيق السليم للتشريع و التنظيم و بالتالي تكيف الوظيفة العمومية مع دور الدولة الجديدة.

- ضمان وحدة قطاع الوظيفة العمومية و تدعيم التشاور و الحوار داخل القطاع و تحديث تسيير الموارد البشرية و وضع نظام متدرج للتكوين و ضمان المساواة بين الموظفين في الحقوق و الواجبات.
- و التعليم رقم 10 المؤرخة في 14/1/2008 المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الأعوان المتعاقدين و دفع رواتبهم<sup>2</sup>، وضحت هذه التعليم كيفية و شروط تطبيق المرسوم الرئاسي رقم 07/308 المؤرخ في 29/09/2007

<sup>1</sup>- الأمر رقم 07/308 في المواد من 28 الى غاية 44 المتعلق بتحديد كيفية توظيف العون المتعاقد و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

<sup>2</sup>- التعليم رقم 10 المؤرخة في 14/01/2008.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم "كيفية تصنيف الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد و دفع رواتبهم"<sup>1</sup>.

### 3. المطلب الثالث: شروط صحة العلاقة التعاقدية

من المسلمات في فقه القانون الإداري و القضائي أن السلطة التنفيذية هي التي تباشر سلطتها في التعيين، فتضع أصول و قواعد و ضوابط و معايير تنظم بها شروط التعيين، فهي تراعي بذلك الصالح العام. و ان تقرير الإدارة لهذه الشروط لا يتعارض و مبدأ المساواة في التوظيف أي أنه لا يعني السماح للمواطنين بالدخول في الوظيفة العامة من غير اجراء و إلا أدى ذلك الى فوضى ما بعدها فوضى. لهذا وضع المشرع مجموعة من الشروط تعتبر في كليتها استثناء على مبدأ المساواة لكونها تحد من نطاقه و تضيق من مجاله لكن و مع ذلك فإنها لا تضر به إنما تعمل على خدمة الغرض النهائي منه. و قد حدد المرسوم الرئاسي 07/308 شروط التوظيف و كفاءته و قد أجملت هذه الشروط في المادة 16: "لا يمكن لأي كان أن يوظف بصفة عون متعاقد اذا لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- ◀ أن يكون جزائري الجنسية.
- ◀ أن يبلغ من العمر 18 سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف.
- ◀ أن تتوفر فيه الأهلية البدنية و العقلية و كذا المؤهلات التي يقتضيها الالتحاق بمنصب الشغل المطلوب.
- ◀ أن يكون في وضعية قانونية إزاء الخدمة الوطنية.
- ◀ أن يتمتع بحقوقه المدنية و أن يكون على خلق حسن.
- ◀ ألا تحمل صحيفة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى و ممارسة منصب الشغل المطلوب. و هذا ما سنحاول تحليله في الفروع الآتية:

### الفرع الأول: شروط التوظيف ( شروط موضوعية).

لكي يعين شخص ما في وظيفة بصفته عون متعاقد يجب أن تتوفر فيه شروط حددتها المادة السالفة الذكر (16) و هذه الشروط تختلف من نظام لآخر إلا أنها تتفق في العناصر الآتية:

<sup>1</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 07/308 المؤرخ في 29/09/2007.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### 1. شرط التمتع بالجنسية:

ان الجنسية بمفهومها الحاضر هي علاقة قانونية و سياسية تربط الفرد بالدولة بحيث يصير من يحملها وطنيا و من لا يحملها أجنبيا.<sup>1</sup>

و قد أكد المشرع الجزائري حرصه على أمن و سلامة الدولة و ذلك بأن يتولى الوظائف العامة أشخاص يتمتعون بالجنسية الجزائرية و التمتع بهذه الأخيرة يكون:

إما أصلية: تعطى للشخص بالميلاد أو المكتسبة و التي تعطى بطلب منه و ذلك عن طريق التجنس و التي يجب أن ينقضي عليها منذ حصولها عامين و حددها المشرع في قانون 2005 إلا أنه قد ورد في المادة 11 من هذا القانون استثناءات على شرط انقضاء عامين من التجنس هما:

الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني<sup>2</sup> و الأشخاص الذين يتبعون الوظيفة عند تأويخ صدور القانون الأساسي و يثبتون اكتسابهم للجنسية.

كما نصت المادة 6 من الأمر 01/05 المؤرخ في 27/02/2005 أن يعتبر متمتعا بالجنسية الجزائرية بالنسب أو بحق الدم "الولد المولود من أب جزائري و المهم في جنسية الأب هو تحققها وقت الميلاد بصرف النظر عن جنسية الأم.<sup>3</sup>

بالإضافة الى اكتسابها بحق الاقليم أما عن التجنس فقد فرق المشرع بين حالتين لاكتساب الجنسية:

إما اكتسابها بقوة القانون: بواسطة ميلاد الشخص في الجزائر من أم جزائرية و أب أجنبي فاكتملها خلال 12 شهرا سابقة لبلوغه من الرشد. أو عن طريق التجنس العادي: و يشترط فيه شرط الأقدمية في اكتساب الجنسية الجزائرية و هذا ما نص عليه قانون رقم 22/05 في نص المادة 10.

غير أن المرسوم 58/59 في المادة 31/3 و هو عبارة عن تكملة المادة 25 من القانون الأساسي للوظيفة العامة الأمر 66/133 كذلك الجنسية نجد أن الأمر 58/59 لم يفرق بين الجنسية الأصلية و المكتسبة<sup>4</sup> على خلاف الأمر 66/133 الذي كان يشترط الأقدمية في الجنسية المكتسبة منذ عامين على الأقل.

<sup>1</sup> - الدكتور شريف مصطفى، المرجع السابق، ص101.

<sup>2</sup> - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ص150.

<sup>3</sup> - المادة 6 من الأمر 05/01 المؤرخ في 27/02/2005 المتضمن قانون الجنسية الجزائري المعدل.

<sup>4</sup> - المرسوم الرئاسي 58/59 المؤرخ في 03/03/1985 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### 2. السن و اللياقة البدنية و العقلية:

تتضمن الوظيفة مسؤولية كبيرة، يقع على عاتق الأعوان المندمجين فيها تحملها و أدائها بأمانة و دقة و لذلك يشترط في من يتقدم لشغل منصب أن يكون على جانب من الرجاحة العقلية و النضج الفكري و هو أمر لا يمكن تصوره إلا في من يبلغ سن الرشد و كان أهلا لتحمل نتائج أعماله.

و لهذا تنص المادة 25/3<sup>1</sup> بأنه "لا يمكن توظيف أي شخص اذا لم تتوفر فيه شروط السن"<sup>1</sup>.

و قد حدد الحد الأدنى و هو السن القانوني 18 سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف المادة 16 من المرسوم 07/308 و يتمثل اثبات السن القانونية المطلوبة حسي الهيئات يكون بواسطة شهادة الميلاد أو نسخة منها و هي ورقة تضاف الى ملف التوظيف.

أما فيما يتعلق بالشق الثاني و هو اللياقة البدنية و العقلية فيجب أن يتوافر في الشخص المقدرة البدنية و كذا اللياقة الصحية و قد نص الأمر 06/03 على اللياقة البدنية في المادة 75/5<sup>2</sup> و ذلك لهدف:

- التأكد من قدرة الشخص على القيام بأعباء و مسؤوليات وظيفية حتى لا يحدث أي تعطيل لمصالح الجمهورية.
  - منع انتشار الأمراض و العدوة.
  - عدم تحمل الدولة أعباء مالية نتيجة مرض أو عجز.
- و تختلف اللياقة الصحية من وظيفة الى أخرى فمنها ما يتطلب قوة البصر و الأعصاب أو الطول و المرسوم 66/144 بخصوص اللياقة البدنية نص على تقديم الادارة على ما يلي:
- شهادة طبية من طبيب اخصائي محلف في الطب العام يثبت أنه خال من أي مرض أو عاهة.
  - شهادة صادرة من طبيب الأمراض الصدرية.<sup>2</sup>

### 3. التمتع بالحقوق المدنية و حسن السيرة و الأخلاق:

لقد جمع المشرع شرط التمتع بالحقوق المدنية و شرط حسن السيرة و الأخلاق في شرط واحد و يمكن التحقق من تمتع الشخص بحقوقه المدنية من مراجعة سلطات الأمن المختصة و الاطلاع على صحيفة السوابق العدلية و للادارة الحق في ان تستخدم من الطرق ما تشاء لكي تتأكد من توافر هذه الشروط.<sup>3</sup>

و يجب أن لا يكون قد حكم عليه في جنايات أو جريمة مخلة بالشرف و الأمانة لأن تصرفاته لها علاقة بطبيعة عمله لهذا تطلب عادة تقديم شهادة ادارية تثبت حسن سيرته و سلوكه الشخصي و كذا صحيفة سوابقه العدلية لاثبات عدم ارتكابه لأي جريمة مخلة بالشرف كالتروير أو السرقة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - الدكتور مصطفى شريف، المرجع السابق، ص110.

<sup>2</sup> - الدكتور محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص53.

<sup>3</sup> - الدكتور محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقها على التشريع الجزائري، ص61.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و كذلك نصت عليه المادة 31 فقرة 2 مرسوم 58/59 كي يكون متمتعا بحقوقه المدنية و ذا أخلاق حسنة. و يلاحظ أن لفظ حسن السيرة و الأخلاق من الألفاظ المرنة الفضفاضة و لم يحدد المشرع مدلولها و لم يوضح المعيار اللازم بشأن تحديدها و يقع عبء الاثبات هنا على الادارة و نستطيع تعريف حسن السيرة و الأخلاق بأنه مجموعة من الصفات يتمتع بها الفرد و تظهر خلال تعامله اليومي مع بقية الأفراد داخل المجتمع و لا يشترط لانتقاء حسن السيرة و الأخلاق بالنسبة للشخص أن يصل الأمر الى اصدار الحكم بالادانة عليه من احدى الجهات القضائية بل يكفي القول بعدم توافر حسن السيرة و الأخلاق أن تقدم ضد شخص شبهات تتعلق بسمعته بعض الشواهد التي يعرفها و يتناقلها الأفراد المحيطة به.

و الأصل أن كل شخص يعتبر حسن السيرة و الأخلاق ما لم يثبت العكس<sup>2</sup> و هذا ما أشار اليه المرسوم 07/308 و ذلك من خلال نص المادة 16 "بأن يتمتع بحقوقه المدنية و أن يكون على خلق حسن و أن لا تحمل صحيفة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافي و ممارسة منصب الشغل المطلوب.

### 4. اثبات مستوى التأهيل و التمتع بوضعية إزاء الخدمة الوطنية:

فبالنسبة لمستوى التأهيل يجب أن يثبت جانب من القدرات المهنية التي يتطلبها منصب العمل الذي يراد شغله و يعتبر مستوى التأهيل عامل ضروري جاء به المرسوم 58/59 و هو عبارة عن تكملة المادة 25 من القانون الأساسي للوظيفة العامة من مرسوم 66/133.

أما فيما يخص شرح للوضعية إزاء الخدمة الوطنية فيجب أن يكون موقف الشخص واضحا من ناحية أدائه أو عدم أدائه لواجب الخدمة الوطنية و لذلك عيه اثبات شهادة منه تقيده معاماته عسكريا و قد نصت عليه المادة 31 الفقرة 1 من مرسوم 58/59 فهو شرط مهم لشغل الوظيفة العامة فإذا لم يتوفر فلا يحق للفرد أن يوظف في مؤسسة ادارة عمومية.<sup>3</sup> و قد نص الأمر 74/103 المؤرخ في 15/11/1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية المعدل و المتمم في مادته الثامنة على أن كل مواطن لا يمكن أن يلتحق بأي وظيفة ان لم يثبت مسبقا وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية.

و هذا ما أكدت عليه التعليم رقم 2 الصادرة في 06/05/2008 نصت على الغاء الزامية الاثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية حيث راسلت مصالح رئاسة الحكومة جميع الوزراء و الهيئات العمومية و المؤسسات تطلب منهم توقيف العمل بالتعليم رقم 2 المؤرخة في 25/01/1997 حيث تبنت تعليمة 2008 أن الشباب البالغين من العمر 20 سنة فما فوق ملزمين باستظهار شهادة تثبت الوضعية القانونية إزاء الخدمة الوطنية كالتأهيل أو التجنيد.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - الدكتور محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص54.

<sup>2</sup> - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص60.

<sup>3</sup> - المرسوم 58/59. المادة 31.

<sup>4</sup> - تعليمة 2 الصادرة في 06/05/2008.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

اضافة لهذه الشروط جاء مرسوم رقم 66/133 المؤرخ في 02/06/1966 لبيين القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين مع الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية و الذي نص على نفس الشروط السابقة مع اضافة شرط آخر و هو شرط توفر الشهادات لدى هؤلاء الأعوان المتعاقدين. فقد نصت المادة الرابعة من المرسوم على وجوب اثبات هؤلاء الأعوان المتعاقدين بأن لهم شهادات أو اجازات حددها القانون في ثلاث مجموعات هي كالآتي:

أ. المجموعة الأولى: وظيفة متصرف مدني أو وظيفة مماثلة يجب أن تتوفر على: شهادة ليسانس، شهادة تحضيرية مختصة في الفيزياء و الكيمياء و البيولوجيا PCB، شهادة تحضيرية في الرياضيات و الفيزياء MGP، بالاضافة الى شهادات تحضيرية للرياضيات و الفيزياء و الكيمياء MPCB، أو شهادات تحضيرية للعلوم الفيزيائية و الكيمائية و الطبيعية SPCN، شهادات من مستوى السنة الثانية (2) بمعهد الدراسات السياسية أو دبلوم في الدراسات الاسلامية.

ب. المجموعة الثانية: وظيفة ملحق في الادارة المركزية أو وظيف مماثلة لها: بكالوريا للتعليم العالي، بروفه العالي، شهادة الأهلية في الحقوق.

ج. المجموعة الثالثة: وظيفة كاتب اداري أو مماثلة لها: بكالوريا التعليم العالي الجزء الأول، دبلوم إنهاء الدروس الثانوية للتعليم الاسلامي الفرنسي الجزء الأول، بروفه في الابتدائي، البروفه الخاص بدروس الحلقة الأولى، بروفه التعليم العام.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: طرق التوظيف (شروط شكلية)

إذا توافرت الشروط الموضوعية السابقة لشغل منصب في الوظيفة العامة فالمشكلة التي تواجه الادارة بعد ذلك هي اختيار الأصلح من هؤلاء الأشخاص و لو تركنا للادارة حرية اختيار من تشاء من بين من تتوفر فيهم الشروط المسابقة لفتحنا باب المحسوبية و أصبحت مساواة الأفراد في التمتع بالحقوق العامة مجرد نصوص جوفاء، و لو فرضنا على الادارة طريقة معينة في الاختيار فإننا سنضمن المساواة و عدم تحيز الادارة الى حد كبير. و سنوضح الطرق العامة لاختيار العون المتعاقد و أهمها المسابقة و هو مبدأ عام رئيسي و ذلك تحقيقا لمبدأ المساواة و تأكيدا لمبدأ الجدارة. و قد حددت المادة 18 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 بأنه يتم توظيف الأعوان المتعاقدين حسب الحالة عن طريق:

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

<sup>1</sup> - الأمر 66/133 المؤرخ في 02/06/1966، المرجع السابق ذكره، المادة 24.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### 1. المسابقة:

حيث تعتبر المسابقة أفضل طريقة لشغل أي وظيفة حيث يتحقق عن طريقها مبدأ تكافؤ الفرض و المساواة بين الأفراد كما أنها تضمن نزويد الادارة بأفضل الأشخاص.

فالمسابقة في معناها الدقيق هي امتحان يجري على برنامج يتطلب اعداد نوعيا من طرف المترشحين<sup>1</sup>. و كذلك هي أيضا الضمان الوحيد ضد المحاباة و تسرب الفضاء الى مجال الوظيفة العامة. و تتمثل اجراءات المسابقة في:

أ.فتح المسابقة: تفتح المسابقة و يتضمن فيها ما يلي:

● تعيين الوظيفة التي تفتح المسابقة من أجل الدخول اليها.

● تاريخ اجراء المسابقة.

● الشروط الواجب توافرها في المترشحين.

● عدد المناصب الشاغرة المعروضة.

● الأوراق الضرورية لتكوين ملف الترشيح.

● تاريخ ابتداء و انتهاء التسجيلات و العنوان الذي توجه اليه ملفات التسجيل.

● تحديد مواد الاختبار و كل ما يتعلق بالتنقيط و علامات النجاح و الرسوب.

● بيان كل الأحكام المتعلقة بتعيين المترشحين المقبولين و تخصيصهم.

ب. و بعدها يتم الاعلان عن المسابقة تحقيقا لمبدأ المساواة في التوظيف و ذلك باعطاء مهلة كافية حتى يبلغ الخبر الى كافة الناس.

ج. و بعدها يتم فحص ملفات المترشحين للمسابقة و يكون ذلك من قبل السلطة القائمة على المسابقة و ذلك بغرض إعداد قائمة تتضمن أسماء الذين استوفوا الشروط الخاصة بالمسابقة.

د. و بعدها يتم اعداد قوائم القبول النهائية الذي يقع على عاتق لجنة الامتحان و ذلك بعد فرز و ترتيب الناجحين حسب استحقاقهم<sup>2</sup>.

و يوجد أسلوب آخر لتوظيف العون المتعاقد و يكون إما عن طريق:

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

● أو عن طريق اختبار مهني من بين الأعوان الذين يبرهنون على خدمات عمومية لمدة معينة و ذلك لشغل

مناصب بموجب عقد غير محدد المدة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - الدكتور مصطفى شريف، المرجع السابق، ص124، 125.

<sup>2</sup> - الدكتور مصطفى شريف، المرجع السابق، ص128- 129.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و يخضع توظيف العون المتعاقد الى اجراء الاعلان غير أنه يمكن القيام بالتوظيف المباشر اعتبارا لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل.

و يكون اجراء الاعلان المنصوص عليه في المواد 17- 18- 19 بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

و قد يخضع العون الذي يوظف بموجب عقد الى فترة تجريبية مدتها:

● ستة (6) أشهر فيما يخص العقد غير محدد المدى.

● شهران (2) فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة (1) واحدة أو تفوقها.

● شهر (1) واحد فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته ستة (6) أشهر و سنة واحدة.

و يخضع العون المتعاقد خلال هذه الفترة التجريبية لنفس الواجبات و يستفيد من نفس الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدين المثبتون.

و اذا كانت الفترة التجريبية مجدية يثبت العون المتعاقد و في حالة العكس يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.<sup>2</sup>

و بعد كل الشروط الموضوعية و الشكلية التي تتوفر في المترشح يصدر قرار التعيين من قبل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

### المبحث الثاني: آثار العلاقة التعاقدية

ان أهم ما يتخلف عن علاقة الموظف بالادارة هو مجموعة من الحقوق و الواجبات تقع على الموظف المتعاقد و قد رتبها المشرع في الأمر 07/308 و شملت هذه الحقوق في المادة 13 بقولها: "في اطار التشريع و التنظيم المعمول بهما فإن الأعوان الخاضعين الى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص فيما يأتيه:

- راتب بعد أداء الخدمة.
- الحماية الاجتماعية و التقاعد.
- العطل و الغيابات المرخص بها و أيام الراحة القانونية.
- الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.
- ممارسة الحق النقابي.
- ممارسة حق الاضراب.

<sup>1</sup> - المرسوم الرئاسي 07/308، المادة 18، 19.

<sup>2</sup> - المرسوم الرئاسي 07/308 المؤرخ في 29/09/2007، المواد 21 و 22.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

• الحماية من التهديد و الاهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء، من أي طبيعة كانت التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبةها.

• ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم و صحتهم و سلامتهم البدنية و المعنوية."

أما فيما يخص شق الواجبات تبينها المادة 14 من الأمر 07/308 بقولها: "يتعين على الأعوان الخاضعين الى نظام التعاقد في اطار التشريع و التنظيم المعمول بهما، احترام واجباتهم لا سيما ما يأتي:

• ممارسة نشاطهم بكل اخلاص و دون تحيز.

• الامتناع عن كل فعل لا يتماشى و طبيعة منصب شغلهم، حتى خارج الخدمة.

• التحلي في كل الظروف بسلوك لائق و محترم.

• تنفيذ تعليمات الهيئة السليمة.

• مراعاة تدابير النظافة و الأمن التي تقررها الادارة.

• عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحررونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم أو يمكننا غير من الاطلاع عليها باستثناء ضرورات الخدمة.

• السهر على حماية الوثائق الادارية و أمنها.

• الحفاظ على ممتلكات الادارة.<sup>1</sup>

فحقوق الموظف تكون في مقابل الواجبات بالنسبة للادارة أما فيما يخص واجبات الموظف تكون في مقابل الحقوق للادارة و تعتبر هذه الضمانات بمثابة العقد الاتفاقي يلتزم بمقتضاه الأفراد بتقديم خدماتهم الشخصية للادارة في مقابل عوض ينفق عليه و في نحو عكسي تقدم الادارة بدورها للأفراد أو الموظف المتعاقد معها الخدمات في مقابل تأدية المهام.

و سنتطرق في هذا المبحث ثلاثة مطالب:

◀ **المطلب الأول:** الضمانات بالنسبة للموظف.

◀ **المطلب الثاني:** الضمانات بالنسبة للادارة.

◀ **المطلب الثالث:** انتهاء العلاقة التعاقدية بين الادارة و الموظف المتعاقد.

<sup>1</sup> - الأمر 07/308 المؤرخ في 30/09/2007 المتضمن الفصل الثاني الحقوق و الواجبات.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### المطلب الأول: الضمانات بالنسبة للموظف

بعد اجتياز الشخص في سلك الوظيفة المراحل المقررة له من مرحلة المسابقة الى غاية صدور قرار التعيين من السلطة الادارية المختصة بالتعيين يصبح له الحقوق و يتحمل الالتزامات و آثار الرابطة الوظيفية يرتبها القانون و اللوائح التي تحكم الموظف المتعاقد في اطار التشريع و التنظيم المعمول بهما في المواد 13 و 14 من الأمر الرئاسي رقم 07/308<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: حقوق الموظف

و هذه الحقوق تمثل الشق الايجابي بالنسبة للموظف المتعاقد مع الادارة التي يعمل فيها و ضامنا له إزاء قيامه بالخدمة و من أهمها: الحقوق المهنية تتمثل في حق الراتب، و الحقوق الاجتماعية تتمثل في حق التقاعد، حق الضمان الاجتماعي، الحق في العطل، الحق في الحماية، و الحقوق المتعلقة بالمواطنة و تتمثل في حق الانتماء و الحق في الاضراب.

#### (1) حق الراتب:

إن أول حق مقرر للموظف مقابل أدائه للخدمة هو الأجر الذي يتقاضاه شهريا و بصفة دورية و هذا ما نصت عليه المادة 23 في الأمر 07/308<sup>2</sup>.

و يمثل الأجر عنصرا هاما و رئيسيا من عناصر الدخل للموظف و يعتبر بالنسبة له أهم الحقوق لأنه من الناحية و المنطقية و العملية ما قبل الشخص الالتحاق بالوظيفة إلا من أجل الحصول على الأجر، فالموظف يكرس كل وقته من أجل الوظيفة و يقوم بكل ما تطلبه مقابل هذا الأجر الذي يواجهه به تكاليف المعيشة لذا يجب على الدولة لكي تضمن فاعلية الموظف في أداء العمل أن تهتم بالأجور و تجعلها متناسبة مع مستوى المعيشة.

و لأن الأجر يتحول دائما الى قوة شرائية و لهذا كان لمستوى الأسعار أثره الفعال في تقدير القيمة الحقيقية لما يحصل عليه الموظف من الأجر النقدي<sup>3</sup>.

و توجد طريقتين لتحديد الأجر حسب نص المادة 23 من الأمر 07/308 بقولها: "يصنف الأعوان الخاضعون الى نظام التعاقد و تدفع رواتبهم حسب الحالة و على أساس مستوى تأهيلهم في احدى الشبكتين الآتيتين:

● الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المحددة في المادة 45 أدناه فيما يخص الأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم في مناصب الشغل المرتبطة بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في اطار المادتين 19 و 21 من الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006.

<sup>1</sup> - الأمر الرئاسي 07/308 المتضمن حقوق و واجبات الموظف المتعاقد الفصل الثاني.

<sup>2</sup> - الأمر الرئاسي 07/308 المتضمن حق الراتب للموظف المتعاقد الفصل الخامس.

<sup>3</sup> - د. محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقها على التشريع الجزائري، ص77.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

• الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07/308 المؤرخ في 29/09/2007 فيما يخص الأعوان المتعاقدين الآخرين الذين يتم توظيفهم في اطار المادتين 20 و 21 من الأمر 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006.<sup>1</sup>

و طبقا لأحكام المادة 24 تحدد كفاءات حساب الأجر القاعدي، يشتمل راتب الأعوان الخاضعين الى نظام التعاقد على العناصر الآتية:

- الراتب الأساسي الناتج عن حاصل الضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بموجب المرسوم الرئاسي 07/308 المؤرخ في 29/09/2007.

- الراتب الرئيسي حاصل الضرب {الرقم الاستدلالي الأدنى للرتبة + الرقم الاستدلالي للدرجة} × قيمة النقطة الاستدلالية.

**حساب للأستاذ الجامعي خارج الصنف الدرجة الأولى: 47:  $43956 = 45 \times (47 + 290)$  د.ج.**

المرتب لا يستحق إلا بعد أداء الخدمة اضافة الى بعض العلاوة و المنح و كذا التعويضات و المكافأة المنصوص عليها في التنظيم المادة 24 الفقرة 3 بقولها: "و عند الاقتضاء كل علاوة أو تعويض يحددان عن طريق التنظيم" و المادة 25 من الأمر الرئاسي 07/308 بقولها: "يستفيد الأعوان الخاضعون الى نظام التعاقد في اطار التشريع و التنظيم المعمول بهما من : تعويضات مقابل المصاريف التي ينفقونها بمناسبة ممارسة نشاطهم، المنح ذات الطابع العائلي.<sup>2</sup>

### (2) الحقوق الاجتماعية:

#### ⊖ الحق في التقاعد:

تدفع الدولة معاشات التقاعد للموظفين بشكل مباشر دون دخل لأي صندوق تقاعدي و لكن هذه القاعدة لا تطبق على كل الوظيفة فالعناصر غير مثبتة من عاملين في الدولة، و في وحدات البلدية و التعاونيات المحلية يعودون الى نظام الضمان الاجتماعي العام و يساهم الموظفون في تمويل تقاعدهم بما يقتطع مباشرة من المصدر من طرف الادارة و هذا يساوي 2% من رواتبهم الأساسية أي حوالي 4 الى 5% من مجموع دخلهم و لا يغطي إلا جزءا ضئيلا من أعباء التقاعد و قيمة المعاشات تتوقف على أقدمية المتقاعدين فهي 2% من آخر معاش سنوات الخدمة دون أن تتجاوز 75% أو 80% و تعويضات السكن أو تعويضات أخرى لا تحتسب في تقييم المعاش التقاعدي فهو لا يتجاوز عموما 50% أو 60% من آخر راتب كامل، و هو عبء ثقيل على الدولة بسبب ضخامة عدد المتقاعدين اضافة الى معاشات العسكريين المتقاعدين بسبب اصابتهم بعطب دائم، و تراود الدولة بقوة فكرة أن توازن اعادة تقدير المعاشات

<sup>1</sup> - الأمر الرئاسي 07/308 المتضمن حق الراتب للموظف المتعاقد الفصل الخامس.

<sup>2</sup> - المرسوم الرئاسي 07/308 المتضمن حق الراتب للموظف المتعاقد الفصل الخامس.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

بتطويل مدة الخدمة الفعلية، الذي يبرره أن الحياة البشرية قد صارت أطول اليوم، و لكن المحاولة تصطدم بتصلب النقابات الدائم، فهذه الأخيرة تطالب بتخفيض سن التقاعد كي تصطدم بموجبات سياسية الدولة التوظيفية التي تفرض عليها تقديم أكبر عدد ممكن من المنافذ الى الوظائف للشبان.

### ⊖ الحق في الضمان الاجتماعي:

ان الهدف من الحماية الاجتماعية هو مواجهة احتياجات الموظف عند تعرضه لمخاطر الحياة كالمرض أو الاصابة أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة حتى يصبح الموظف أو العامل مكان يحميه من أحداث الحياة محضاً بكافة الضمانات عن طريق توفير الرعاية الطبية و غيرها من الخدمات حيث يحق لكل شخص تأمين معيشته في حالات البطالة و المرض و العجز و الترمل و الشيخوخة و غير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن ارادته.

فيما يتعلق بنظام التأمينات حاول المشرع الجزائري التقليل من أنظمة معقدة تحكم نظام التأمينات الاجتماعية إلا أنه قد تم توحيد هذا النظام من خلال قانون رقم 83/11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية الذي وحد نظام الضمان الاجتماعي الجزائري و أصبح يطبق على كافة الموظفين و العاملين و أشباه الأجراء و كذا الحرفيين و أصحاب المهن الحرة.<sup>1</sup>

و التأمين في مفهومه هو الحصول على الأمان في مواجهة خطر معين لتفادي نتائج الضارة أو على الأقل حصرها في أضيق نطاق ممكن حسب التعريف الفقهي للتأمين.<sup>2</sup> و يوجد عدة تأمينات من بينها: التأمين على المرض و الأمومة و الطفولة و حق التأمين على حوادث العمل<sup>3</sup>، بالإضافة الى حق التأمين على العجز.

### ⊖ الحق في الاجازات:

الموظف في حاجة للخلود الى الراحة و ذلك لتجديد نشاطه كما أن هناك ظروف اجتماعية أو عملية أو مرضية تطرأ عليه تجعله في حاجة الى عطلة.

كما أن المصلحة العامة للجهة الادارية تقتضي في بعض الأحيان منح الموظف فترة من الراحة، و لقد راعى المشرع في قانون التوظيف كل هذه الاعتبارات و طبقاً للمادة 46 من المرسوم 07/308 تنص على أيام الراحة القانونية و العطل و الغيابات في الفصل السادس منها و طبقاً لهذه توجد نوعان من العطل، العطل السنوية و العطل

<sup>1</sup> - القانون رقم 83/11 المتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية.

<sup>2</sup> - ابراهيم أبو النجا، التأمين في القانون الجزائري وفق القانون 09/07/1980، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية 1983، ص1.

<sup>3</sup> - جلال مصطفى قريشي، شرح قانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة، ص82.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

المرضية و تنص المادة 46 من الأمر 07/308 بقولها: "للأعوان الخاضعين الى نظام التعاقد الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد 191 الى 193 من الأمر 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و لهم الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر.<sup>1</sup>

لهذا يحصل الموظف على 30 يوما متتالية كإجازة سنوية عن كل سنة يقضيها في الخدمة و للإدارة مطلق الحرية في تقسيمها كما يجوز الغاؤها ان اقتضت الضرورة أو المصلحة و لا يجوز تأجيل العطلة المستحقة عن كل سنة و بجانب هذا النوع توجد ثمة عطلات سماها المشرع الجزائري عطل استثنائية أي أنها لا تمنح لجميع الموظفين و في كل الحالات بل تمنح في حالات حددها المشرع على سبيل الحصر من المواد 48 الى 56 من الأمر 07/308 كما يلي:<sup>2</sup>

- ممثلي الحزب و النقابة و الموكلين قانونا بمناسبة المؤتمرات الاتحادية و الوطنية و الدولية.
- الموظف الذي يتم انتخابه في المجالس الشعبية سواء على المستوى المحلي أو الوطني فيكون له الحق في عطلة استثنائية في حدود المدة المقررة لانعقاد دورات المجلس... عطلة سياسية.
- الموظف أي العون الذي يرغب في الحج له الحق في هذه العطلة و لا تمنح إلا مرة واحدة طول مدة الخدمة... عطلة الحج.
- العون الذي يمثل الجزائر في احدى المباريات الرياضية... عطلة رياضية.
- العون الذي يثبت لأسباب خطيرة في العائلة و قد حددت المدة بـ 10 أيام و قد تتضمن بخصوص الحالات التي يجوز منح العطلة.<sup>3</sup>

- وفاة أحد الزوجين أو أصول العون أو أحد فروعه لمدة 3 أيام.
  - ولادة أحد أبنائه 3 أيام.
  - زواج العون 5 أيام.
  - المشاركة في امتحان أو مسابقة مهنية قد تتجاوز المدة 10 أيام.
  - بالنسبة للأمهات في حالة الوضع عطلة مدتها شهرين مدفوعة الأجر... عطلة الأمومة.
- أما بالنسبة للعطل المرضية فللعون المتعاقد الحق في العطلة المرضية و ذلك بشرطين:
- ان يمنع المرض العون من أداء عمله.
  - أن ان يوجه للإدارة التي ينتسب اليها عن طريق مصلحته مؤيدا بشهادة طبية.
- و طبقا للمادة 57 و المادة 58 بعد انقضاء فترة العطلة غير مدفوعة الراتب:

<sup>1</sup> - د. محمد أنس، المرجع السابق، ص103.

<sup>2</sup> - الأمر الرئاسي 07/308 المتعلق بأيام الراحة القانونية و العطل السنوية.

<sup>3</sup> - د. عبد العزيز جوهري، المرجع السابق، ص22.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

- يعاد ادماج العون المتعاقد بناء على طلبه في منصب شغله الأصلي.
- و لا يمكن اعادة ادماج العون المتعاقد الذي استفاد من عطلة غير مدفوعة الراتب في حالة الغاء منصب الشغل من الأمر 07/308.<sup>1</sup>

### ⊖ الحق في الحماية:

حتى يتفرغ العون المتعاقد للعمل المعين من أجله و حتى تستفيد الادارة من خدماته على أكمل وجه ان الادارة مكلفة بحماية الموظفين من جميع أنواع التهديدات أو الاهانات أو الشتم أو القذف أو التهجم الذين يتعرضون اليه أثناء ممارسة مهامه و اصلاح الضرر الناجم عن ذلك عند اللزوم<sup>2</sup>، فاذا حدث اعتداء من أي نوع على العون المتعاقد تقوم الادارة نيابة عن العون في الحلول محله للحصول على كل حقوقه و التعويضات اللازمة من مرتبكي فعل التهديد أو التهجم و تقوم بردها للعون و لها زيادة عن ذلك و لنفس الغرض حق اقامة الدعوى المباشرة التي يمارسها حسب الحاجة عن طريق المطالبة بالحق المدني أمام القضاء الجنائي.

بمعنى أن الجهة الادارية تقوم مقام الموظف المتعاقد الذي تم الاعتداء عليه و تطالب له بكل الحقوق فهي توفر عليه المشقة و عناء اللجوء الى الحاكم و ما على العون في مثل هذه الحالات الا ابلاغ رئيسه بالاعتداء الذي وقع على صاحبه حتى يستطيع مزاولة الاجراءات القانونية، من جهة أخرى فإن القوانين الجنائية تتضمن نصوص خاصة بحماية الأعوان من أفعال الاعتداء الواقع عليهم أثناء ممارسة الوظيفة و تحيل بشأنها على مؤلفات القانون الجنائي.<sup>3</sup>

### (3) الحقوق المتعلقة بالمواطنة:

#### ⊖ حق الانتماء:

كان الحق النقابي محظور على الموظفين باعتباره متعارض مع التدرج الرئاسي فضلا عن كونه وسيلة للضغط على السلطات العامة عندما تلجأ النقابات الى اشهار سلاح الاضراب، و قد بدأ التطور في هذا المجال فحوى الاعتراف بهذا الحق في الواقع قبل اعتراف المشرع به.

و يمارس الأعوان الحق النقابي من شروط المنصوص عليها على أنه يتمتع الأعوان المتعاقدون في اطار التشريع و التنظيم المعمول به.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - الأمر الرئاسي رقم 07/308 المتعلق بأحكام الادماج للعون المتعاقد على منصبه.

<sup>2</sup> - د. محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص110.

<sup>3</sup> - د. محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص111.

<sup>4</sup> - د. عبد العزيز سيد الجوهري، المرجع السابق، ص134.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و للشفافية أهمية بالغة من خلال اصلاحات التي تتمتع بها اذ لها الحق في المشاركة في المفاوضات و ابرام اتفاقيات داخل المؤسسة، و رقابته للخلافات و تسويتها و ممارسة حق الاضراب و لهم الحق في الاعلام عن طريق النشر التي تكون من قبل العلاقة بين الأعوان و المؤسسة.

### ⊖ الحق في الاضراب:

يعرف الاضراب على أنه امتناع عن العمل لمدة محددة مع تمسك المضربين عن أداء الخدمة و هو يستهدف احداث الضغط على السلطة التي تملك تحقيق المطالب التي قام من أجلها الاضراب و هو لا يقوم فقط من أجل تحقيق المطالب المهنية بل قد يقوم لاطهار السخط و التذمر للتعبير عن الاحتجاجات ازاء قضية من القضايا السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية... و هذا طبقا للمادة 36.<sup>1</sup>

و يفرض الاضراب شروط أساسية و قواعد اجرائية في وقت واحد، فيجب أن يكون الدافع هو الدفاع عن المصالح المهنية مما يمنع الاضراب ذات الطابع سياسي فمن الصعب ممارسة رقابة على دوافع الحركة الاجتماعية و هو على كل حال ما يسمح باعلان عدم شرعية الاضراب اذ أعلن المنظمون على أنفسهم نسبة الدوافع السياسية اليه. و لا يرافق الاضراب عمليات عنف كما لا يسمح بالاضراب الشكلي لأن ذلك لا يشكل أي صورة من صور ممارسة حق الاضراب و يشكل خرقا للانضباط العام.

و هو بمثابة اعلان مسبق أي اشعار صادر عن المنظمات النقابية و الاشعار يحدد دوافع الاضراب، و تاريخ البدء فيه و مدته، و يجب أن يقدم الاشعار قبل 5 أيام للسماح بفتح مفاوضات و بأخذ الاجراءات الاحتياطية للحفاظ على الأمن العام.

### الفرع الثاني: واجبات الموظف

هي أخلاقيات المهنة تكون مقننة مدونة و عليه اذا كان للقانون يمنح للعون المتعاقد حقوقا فإنه يفرض عليه في نفس الوقت الالتزامات و الواجبات و هذه الأخيرة تكون أداء الخدمة بحيث اذا أخل العون المتعاقد بها نتيجة اهماله أو تقصيره فيها فإنه تفرض عليه عقوبات و هذا ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07/308 بقوله: "يتعين على الأعوان الخاضعين الى نظام التعاقد في اطار التشريع و التنظيم المعمول بهما احترام واجباتهم لا سيما ما يأتي".<sup>2</sup>

(1) الالتزام بالقيام بالخدمة: من المنطقي أن تكون أولى واجبات العون هي الالتحاق بالخدمة المخصصة له و التي صدر بها قرار تعيينه بحيث اذا رفض تسلم العمل ألغى قرار التعيين و اذا خلف العون المتعاقد فهذه المسؤوليات فإن العمل الذي يصدر منه يعتبر باطلا لصدوره من غير صفة، و في صدى الصدور يجب أن يقوم العون بأداء العمل

<sup>1</sup> - الملةدة 36 من الدستور الجزائري لسنة 1996.

<sup>2</sup> - المرسوم الرئاسي 07/308 المتعلق بواجبات الموظف المتعاقد الفصل الثاني.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

المنوط اليه بنفسه و ان يقوم بما يعهد اليه به رؤساؤه بدقة و أمان و هذا حسب نص المادة 14 من الأمر الرئاسي 07/308 بقولها: "ممارسة نشاطهم بكل اخلاص و دون تحيز".

و بعد الالتحاق بالعمل فإن أهم الواجبات التي تلقى على كاهل العموم المتعاقد القيام بالأعمال و أداء الخدمة التي يكلف بها و تدخل في اطار اختصاصه و هنا نستطيع أن نوضح الأمور الآتية:<sup>1</sup>

• لكل عون الاختصاص المحدد للقوانين و اللوائح و القرارات الداخلية و هذا الاختصاص الشخصي بمعنى أن العون يجب أن يقوم بنفسه و لا يجوز أن يتنازل عنه الى غير، أو يوكل غيره في القيام بالعمل في غير حدود القانون.

• يجب على العون أن يقوم بالعمل المكلف به بدقة و أمان و أن يبذل فيه كل طاقته مراعيًا في ذلك مصلحة الادارة كما كانت مصلحته الخاصة و أن يراعي القواعد الفمية و اللازمة لحسن سيرة العمل و هذه الدقة و تلك الأمانة تقتضي من العون أن يتخذ من العمل موقفا ايجابيا.

• على العون ان يحترم مواعيد العمل المحددة و أن لا يتغيب عنه أو يتركه إلا بإذن الرئيس المختص و يعتبر بدون إذن أو التأخير عن المواعيد الرسمية للعمل اخلال بواجبات الموظف و يرتب عليه المسؤولية.

### 2) الالتزام بالمحافظة على كرامة الوظيفة:

سبق أن ذكرنا أنه يشترط للتعين في أداء العمل أن يكون الشخص و العون المتعاقد حسن السيرة و السلوك و هذا الشرط ليس فقط للتعين و انما هو شرط للاستمرار الحياة في أداء الخدمة المنوط بها و بالتالي فاذا فقد العون هذا الشرط في أي وقت من الأوقات جازت مساءلته تأديبيا و ربما وصل انها هذه الرابطة التعاقدية و يكون أيضا هذا الواجب المحافظة على كرامة الوظيفة و هو الواجب الخارج عن المرافق و يثير عدة تساؤلات؟

عن علاقة العون المتعاقد خارج نطاق عمله كيف يكون عمله و كيف يتصرف؟

قرر في القانون على أن العون المتعاقد ان يسلك تصرفاته داخل العمل أو خارجه حتى و لو لم ينص القانون المتعلق بالتوظيف المتعاقدين على ذلك و يعتبر هذا الواجب المرن مختلف من أداء الخدمة الى آخر و من وقت الى آخر.

لذلك القائم بها أن يرتكب من الأفعال ما ينعكس على كرامة الأعوان المتعاقدين و سمعتهم و هذا طبقا للمادة 14 من الأمر 07/308: " الامتناع عن كل فعل لا يتماشى و طبيعة المنصب حنى خارج الخدمة، التحلي في كل الظروف بسلوك لائق و محترم..."<sup>2</sup>

و المشرع يحظر على الأعوان المتعاقدين ما يلي:

<sup>1</sup> - د. محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص119.

<sup>2</sup> - الأمر الرئاسي 07/308 المتعلق بالحقوق و الواجبات الموظف المتعاقد الفصل الثاني.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

- أن يلعب بالقمار في الأندية و المجال العامة.
- عدم احترام القيم السائدة في المجتمع.
- التواجد في أماكن و بيوت الدعارة.
- التواجد في أماكن شرب الخمر أو الحضور بمظهر السكر البين في الطريق العام.

### 3) الالتزام بالطاعة:

من واجبات الموظف الأساسية أن ينفذ ما يصدر اليه من أوامر بدقة و أمانة و ذلك في حدود القوانين و النظم المعمول بها.

فلا تنحصر واجبات الموظف في أداء اختصاصاته المحددة بل واجبه أن يؤدي العمل الذي يطلب منه و أن ينفذ الأمر الذي يؤمر به.

و يتحمل كل الرئيس المسؤولية التي تصدر منه كما يكون مسؤولا عن سر العمل في حدود اختصاصه و يخضع كل رئيس السلطة الرئاسية لمن هو أعلى منه درجة كما يباشر كل واحد منهم السلطة الرئاسية التي تقرر له و هذه السلطات لها قيود يمكن اجمالها في التالي:

- لا يملك الرئيس تكليف أحد مرؤوسيه بارتكاب جريمة.

- يتعين على المرؤوس أن ينفذ أوامر رئيسه و لو كان مخالفا للقانون اذ لم تصل المخالفة الى حدّ الوقوع تحت طائلة العقوبات بشرط:

- تنبيه الرئيس كتابة الى المخالفة و ذلك أن طاعة الرئيس لا تحجب التزام المرؤوس باحترام القانون.
- أن يصدر الرئيس أوامر كتابية و اذا أصر على أوامره رغم تنبيهه كتابة و الحكمة من ذلك حماية المرؤوس من جزاء تنفيذ الأمر المخالف للقانون.<sup>1</sup>

و لقوله تعالى: "يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله و أطيعوا الرسول و أولى الأمر منكم فإن تنازعتم في شئ فردوه

الى الله و الرسول و ان كنتم تؤمنون بالله و اليوم الآخر ذلك خير و أحسن تأويل"<sup>2</sup>

و طبقا للمادة 14 من الأمر الرئاسي 07/308 تنص: "تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية"<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- د. يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص28.

<sup>2</sup>- د. محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص120.

<sup>3</sup>- الأمر الرئاسي 07/308 المتعلق بالحقوق و الواجبات.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### 4) الالتزام بالمحافظة على السر المهني:

تسمح لأداء الخدمة للعون المتعاقد أن يعلم الكثير من الاسرار و الأمور التي لم يكن في مقدرة الاطلاع عليها لولا وظيفته، و لهذا اتجه المشرع الجزائري في الأمر الرئاسي 07/308 في المادة 14 بقولها: "عدم افشاء أي حدث علمو به أو أي وشيقة أو معلومة بحوزتها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم أو يمكّنوا غير من الأطلاع عليها باستثناء ضرورات الخدمة: - السهر على حماية الوثائق الادارية و أمنها.  
- الحفاظ على ممتلكات الادارة"<sup>1</sup>

و لقد راعى المشرع هذا الالتزام مراعاة لتحقيق مصلحتين هما:

### ⊖ مصلحة الأفراد:

الذين تتعلق بهم هذه الأسرار التي يجب حمايتها بالزام العون المتعاقد بعد اطلاع غير عليها لما يترتب على ذلك من مضار كبيرة بهؤلاء الأفراد. و مثال ذلك المعلومات التي يعلموها مأمورو الضرائب عن الممولين أو المعلومات التي يعلمها موثقو البلدية عن الأفراد أو مديرو الشؤون العاملين عن الأعوان أو رجال الطب و المرضين بالنسبة للمرضى.

### ⊖ المصلحة العامة:

ذلك أن المحافظة على هذه الأسرار تؤدي الى وجود الجو من الثقة بين المواطن و السلطة الموجودة داخل الدولة الأمر الذي يؤدي الى مساعدتها في القيام برسالتها على خير وجه اما اذا أفشى الموظفون الأسرار الوظيفية فسيخلق جوا من شكوك و بوجود استشفاء من ذلك و يجوز للعون المتعاقد ان بفضي ببيانات و يدلي بمعلومات و يطلع غير على الأعمال الوظيفية في حالتين هما:

• اذا كان القانون يجيز ذلك صراحة كجق أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء في الاطلاع على ملفات الموظفين المتعاقدين لبحث مشاكلهم.

• اذا وافقت السلطة المختصة بالتعيين على ادلاء العون بتصريحات معينة تتعلق بأسرار الوظيفة لأن هذه السلطة هي أدرى بالمصلحة العامة.<sup>2</sup>

### 5) عدم الجمع بين الوظيفة و الأعمال الاخرى:

ان أساس هذا الواجب مستمد من واجب تخصيص الموظف الكامل وقته و جهده للوظيفة التي يشغلها فيمنع عليه ممارسة أي نشاط آخر لكونه يؤثر لا محالة على تخصيص كل وقتها للوظيفة التي يشغلها.  
و عموما فإن العون المتعاقد يحظر عليه أصلا ممارسة أي عمل آخر يضر عليه ربحا و ذلك لعدة أسباب:

<sup>1</sup>- د. محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص124.

<sup>2</sup>- د. محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص125.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

• صالح المرفق العام: إذ أن من مصلح المرافق تقضي على المحافظة على استقلال العون في عمله و مع أي رابطة بينه و بين الأفراد يمكن أن تؤثر على استغلاله أعباء الخدمة.

• مقاومة البطالة و ذلك من خلال ابقاء المتعاقدين ازاء الخدمة دون العمل في وظيفة أخرى هي مصدر رزق العامل الآخر.<sup>1</sup>

و هذا طبقا للمادة 7 من الأمر الرئاسي 07/308 بقولها: "لا يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مربح في اطار خاص مهما تكن طبيعته."<sup>2</sup>

كما يمكن أن يستفيد العون المتعاقد الخاضعون لنظام التعاقد من عمليات تحسين المستوى أو تجديد المعارف التي تبادرها الادارة و هذا وفقا لنص المادة 15 من الأمر 07/308.<sup>3</sup>

### (6) الالتزام بواجب التحفظ:

قد ينوه البعض أن العون المتعاقد حرّ في تصرفاته و سلوكاته خارج الخدمة يفعل ما يشاء دون أن يكون لأفعاله أي أثر على وظيفته شأنه شأن الموظف العادي غير أن الحقيقة غير ذلك.

فالعون المتعاقد باعتباره يد الدولة و ممثلها يلتزم باحترام وظيفته و الامتناع عن القيام بأي عمل من شأنه أن يمس بكرامة وظيفته، و بالتالي بالدولة و هذا ما نصت عليه المادة 14 من الأمر الرئاسي 07/308 بقولها: "يجب على العون أن يحترم سلطة الدولة و أن يعمل على احترامها فهو ملزم بالتحفظ و لاسيما يجب أن يمتنع عن كل عمل و لو خارجا عن خدمته يكون منافيا لكرامة الخدمة أو لأهمية المسؤوليات المنوطة" و يظهر من عمومية هذا النص أنه بالمكان أن نعطي له عدة تفسيرات فالعون المتعاقد باعتباره يد الدولة لا يكفي فيه أن يقوم بتنفيذ الأوامر و انما يجب عليه أيضا ان يكون ملتزما في حياته الخاصة حتى يكون متماشيا و سياسة الدولة و لو بالقدر الأدنى المتمثل في عدم مواجهة نظام الحكم و فلسفة الاجتماعية في الجلسات الخاصة أو الاجتماعات العامة و عدم القيام بالتصرفات التي تسيئ الى سمعة الدولة في الخارج أو الداخل.

فضلا أنه يتطلب فيه أن يكون الشخص المثالي للمواطنين ذلك أن أي عمل يقوم به يكون منافيا للأخلاق أو الآداب أو القوانين تخرج عن كرامة الوظيفة و يزرع فيه الثقة لدى الناس<sup>4</sup>، و ما ينجز على ذلك من سخط الناس على العون

<sup>1</sup>- د. عبد العزيز الجوهري، المرجع السابق، ص200.

<sup>2</sup>- المرسوم الرئاسي 07/308 المتعلق بعدم الجمع بين الوظيفة و عمل آخر.

<sup>3</sup>- المرسوم الرئاسي 07/308 المتعلق بنظام التجديد و تحسين المستوى.

<sup>4</sup>- د. محمد سليمان طماوي، مبادئ علم الادارة، ط8، دار الفكر العربي لسنة 1966، ص214.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و بالتالي الادارة لذلك يتوجب عليه أن يلتزم بالولاء للدولة و كذا أن يكون أعماله و تصرفاته و سلوكاته مطابقة لهذا الالتزام.

### المطلب الثاني: الضمانات بالنسبة للادارة

إذا كان العون المتعاقد يتمتع بمجموعة من الامتيازات أعطتها له الادارة إزاء قيامه بالخدمة فبالمقابل للادارة أنها تتمتع بالسلطة خولت لها مجموعة من الحقوق تتمثل في حق توقيع الجزاء و حق الرقابة و حق التعديل و تتمثل التزامتها في الشق السلبي هو تقديم الراتب.

### الفرع الأول: حقوق الادارة

#### حقوق الادارة في توقيع الجزاءات على المتعاقد:

إذا أخل المتعاقد مع الادارة بالتزاماته التعاقدية بأن أهمل أو قصر في التنفيذ أو لم يحترم المدة المحددة للتنفيذ أو تنازل عن العقد.

فإن للادارة أن توقع عليه جزاءات و هنا أيضا تختلف الجزاءات في نطاق عقود الادارة عن نظيرتها في العقود المدنية لاختلاف الهدف في كل من النظامين و بمقارنة النوعين نجد أن ثمة جزاءات في المجال الاداري لا نظير لها في القانون المدني و العكس، و من ناحية أخرى فإن الجزاءات المتشابهة في القوانين تخضع لنظام قانوني مختلف.

و الجزاءات التي تملك الادارة توقيعها متنوعة و لكن يمكن مع ذلك ردها الى أنواع:

(1) الجزاءات المالية: عبارة عن مبالغ من المال توقع على المتعاقد اذا أخل بالتزاماته.

(2) وسائل الضغط و الاكراه: (Les sanctions coercitives)

تستهدف هذه الوسائل اجبار المتعاقد المقصر أو المتخاذل على الوفاء بالتزاماته.

(3) الفسخ: (La résiliation du contrat ou déchéance) انهاء الرابطة التعاقدية.

(4) العقوبات الجنائية: (Les sanctions pénales) و ذلك حالات نادرة.<sup>1</sup>

أيضا يجوز للادارة توقيع الجزاء بنفسها فإنها ترخص في اختيار وقت توقيعه و ذلك ان لم يحدد العقد ميعادا. و للادارة أيضا توقيع الجزاء بنفسها فإنها تفعل ذلك على مسؤوليتها تحت رقابة القضاء فتطلب من القاضي العقد أن يحكم بتوقيع الجزاء الذي يراه مناسبا حتى تأمن جانب المسؤولية.

و يمكن للادارة ان تتمتع بحق توقيع الجزاء و لو لم ينص عليه في العقد و ينص العقد عادة على مختلف الجزاءات التي يجوز للادارة أن توقعها بل تستطيع الادارة تحت رقابة القضاء أن توقع على المتعاقد جميع أنواع الجزاءات المقررة، و هذا ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي من تاريخ متقدم في حكمه الرئيسي في قضية Déplanque.

<sup>1</sup> - د. سليمان طماوي، الأسس العامة للعقود الادارية دراسة مقارنة، ط5، مطبعة جامعة عين الشمس دار الفكر العربي، ص497.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### ⦿ حق التعديل:

لا شك في أن حق التعديل أخطر من حق الرقابة في أقصى صورته و الذي أشرنا اليه فالادارة هنا لا تتدخل في مجال مسكوت عنه في العقد و انما تحاول أن تغير في الالتزامات التعاقدية المنصوص عليها في العقد اما بالزيادة أو النقصان.

و يمكن ان يرجع التعديل الى عنصر من العناصر الآتية:<sup>1</sup>

Le volume ou la quantité des prestation → كمية الأعمال أو الأشياء محل العقد

Les conditions d'exécution → شروط التنفيذ المتفق عليه

La durée du contra → و أخيرا مدة التنفيذ

حق الادارة يهاجم قاعدة الزام العقد لطرفيه في الصميم و هي جوهر الرابطة التعاقدية و هذه السلطة الخطيرة يرد النص عليها صراحة في العقود الادارية و في دفاتر الشروط، فهل تملك الادارة حق التعديل اذا لم يرد عليها نص صريح في العقد؟.

يذهب الرأي الراجح في الفقه الاداري الفرنسي الى وجود هذا الحق مستقل عن النص الوارد بخصوصه في العقد فإن هذا النص يكون كاشفا لا منشئا. و هذا الرأي الذي يعترف للادارة بهذه السلطة الخطيرة لا يجعل من هذا الحق السلطة المطلقة. ثم ان العقد الاداري يتمتع بقدر من المرونة تستلزمه طبيعة العقد و اتصاله بالمرفق العام. و من ثمة فإنه يرى أن سلطة التعديل لا تتمتع بها الادارة الا بمقتضى نص في التشريع أو في العقد ذاته، و اذا كانت العقود الادارية نادرا ما تخلو من مظاهر سلطات الادارة السابقة و كانت القوانين و اللوائح تنص على تلك المظاهر باستمرار، فإن المسلم بأن طبيعة العقد و اتصاله بالصالح العام يجعل من تلك المظاهر حقا أصيلا للادارة تتمتع بها من دون حاجة الى النص على ذلك في العقد.<sup>2</sup>

### ⦿ الحق في الرقابة:

قد يقصد بحق الرقابة على المتعاقد و الذي ينحصر في التحقق من أن المتعاقد يباشر تنفيذ العقد طبقا لشروطه و يكون مرادفا لمعنى الاشراف.

و تمارس الادارة هذا الحق عادة عن طريق ابقاء بعض مهندسيها لزيارة مواقع العمل و التأكد من سيره وفقا للمواعيد المحددة و لفحص المواد المستعملة للاطمئنان الى جودة نوعها، و الى أن كل شيء يسير وفقا لمقتضيات الصالح العام. و يكون تدخل الادارة هنا في الحقيقة ممهدا لتسلم العمل عند اتمامه فهو مكمل لرقابة فحص

<sup>1</sup> - د. سليمان طماوي، المرجع السابق، ص458، 459.

<sup>2</sup> - د. سليمان طماوي، المرجع السابق، ص459.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

اللائحة عند التسلم (La réception). و لكن حق الرقابة يسمح للإدارة بأن تتدخل بدرجة تزيد على حد التأكد من سلامة تنفيذ العقد أثناء القيام به، من ذلك ان تتدخل الإدارة و تطلب استعمال طريقة في التنفيذ غير تلك التي يلجأ إليها المتعاقد و هنا تصبح الرقابة بمثابة توجيه المتعاقد (Pouvoir de direction).<sup>1</sup>

### Ⓒ حق سلطة اتخاذ العقوبات:

عندما لا ينفذ المتعاقد الالتزامات المنصوص عليها يكون بإمكان الإدارة أو لا ان تنتج للقاضي للحصول على حكم ضد المتعهد أو العارض بدفع التعويض و الفوائد، و يمكن للقاضي أيضا أن يعلن الغاء العقد على حساب الفريق المقصر.<sup>2</sup>

و ثانيا يمكن للإدارة ان تتخذ بعض الاجراءات المعاكسة التي تطبق في عقد القانون الخاص فتعلق التزاماتها و خاصة ايقاف دفع المبالغ المتوجبة و طلب دفع غرامات نص عليها العقد، بسبب النقص أو التأخير في التنفيذ. إلا أن الإدارة تستطيع أن تطبق عقوبات خاصة بالعقد الإداري و لذلك فإنه لا يمكن اتخاذها إلا ضمن هذه الحدود (المحكمة العليا 13 ديسمبر 1963 ستي V\_B أعلنت الإدارة عقوبات بسبب التأخير وفقا لبنود العقد فحجزت قدر من المبلغ لقاء كل يوم تأخير، نظرا لأن الإدارة كانت مسؤولة جزئيا).<sup>3</sup> أما العقوبات الأخرى فنتج بالمقابل عن امتياز الإدارة باعتبارها سلطة عامة، و هي تتضمن كجزاءات، تعويضات و فوائد، و كعقوبات أكثر شدة أيضا في حالة الأخطاء الجسيمة.

### عقد الامتياز:

تستطيع الإدارة تعلن حالة الحجز هي أن تتولى الإدارة المرفق أو تكلف جهة أخرى بإدارته، حتى تستطيع تنفيذ العقد و تصدر العقوبة النهائية التي تكون بصورة عامة اسقاط الحق بالامتياز. ان العقوبة تسمح باستبدال المتعاقد المقصر و على نفقته و السبب يكمن في واقع أن العقود الإدارية تستهدف تأمين سير المرافق العامة و اشباع حاجات المصلحة العامة، و لكن يجب الإشارة الى أن ممارسة هذه العقوبات تخضع لمراقبة القاضي و ذلك لتجنب التجاوزات الممكنة.

<sup>1</sup> - د. سليمان طماوي، المرجع السابق، ص 554، 527.

<sup>2</sup> - د. أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ص 279.

<sup>3</sup> - قرار المحكمة العليا صادر بـ 13 ديسمبر 1963 خاصة ستي ف.ب.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### الفرع الثاني: واجبات الادارة

إذا كانت الامتيازات المعترف بها للادارة هامة، فإن بعض الالتزامات غير مألوفة أيضا تقع عليها فالمتعاقدون يسعون بشكل طبيعي وراء فائدة مالية و حول هذه المعادلة المالية تتمحور حقوقهم التي تتلخص بقبض السعر المتفق عليه، و احترام التوازن المالي للعقد بالاضافة لمنحهم بعض امتيازات السلطة العامة.<sup>1</sup>

#### أ. الدفع:

هو الحق الأساسي للمتعاقد فمن حق هذا أن يقبض السعر المنصوص عليه في العقد باعتبارات هذا السعر لا يمكن تغييره. و يخضع الدفع لقاعدة عامة بعد تأدية الخدمة أي أن الادارة تدفع السعر المتفق عليه بعد انجاز العمل أو تسليم التوريدات.

و هذه مخالفة لقاعدة الدفع بعد تأدية الخدمة تبرر عندها ما لا يتوافر للمتعاقد المبالغ الضرورية منذ بدء التنفيذ العقد خاصة في مجال الأشغال العامة كبناء السدود.

#### ب. مبدأ التوازن المالي للعقد:

ان السعر المحدد بالتفاهق لا يمكن تغييره عادة فالمتعاقد شأنه شأن الادارة، يجب أن ينفذ التزاماته بالسعر المتفق عليه. و بعض الأحداث المتوقعة تؤدي لاضطراب خطير في وضع العقد، فتجعل تنفيذه باهض الكلفة و قد تنتهي أيضا بدمار المتعاقد و تدهور وضع المتعهد و يؤدي الى انقطاع العمل بالمرفق العام، بمعنى الادارة تتحمل زيادة الأعباء الناتجة عن تنفيذ العقد أدى الى ظهور نظريتين هما:

⊖ **نظرية فعل الأمير:** تعني كل اجراء تمليه السلطات العامة و يؤدي لجعل تنفيذ العقد أكثر كلفة بالنسبة للمتعاقد.

#### ⊖ **نظرية الظرف الطارئ:**

فعل الأمير ينتج عن ارادة سلطة المتعاقدين، تعتبر الظروف الطارئة مستقلة عن ارادة أطراف العقد فقد يحصل ان نستجد خلال تنفيذ العقد ظروف اقتصادية تفرض على المتعاقدين اعباء باهضة أو مدمرة و هذا ما يحدث في فترة ارتفاع الأسعار أو انخفاضها و يسمى بالظرف الطارئ و كلها اجراءات ذات طابع خاص التي تطال عددا محدودا من الأشخاص و تسبب لهم ضررا قابلا للتعويض.

#### أ. القوة القاهرة:

تتدخل القوة القاهرة في العقود الادارية وفق أسس قريبة جدا من الأسس المطبقة في القانون المدني هي في كل الأحوال حدث خارجي مستقل عن ارادة الفرقاء غير متوقع و لا يمكن رده و يحول دون تنفيذ العقد، و تحرر القوة القاهرة الفرقاء من التزاماتهم التعاقدية و تعفي المتعاقد مع الادارة من كل مسؤولية تعاقدية أما بالنسبة للقانون الاداري

<sup>1</sup> - د. أحمد محبو، المرجع السابق، ص385، 386.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و خاصة مبادئ استمرارية و تأقلم المرافق العامة النابت تعطي الادارة بعض الأصالة عندما تستند للقوة القاهرة من أجل فسخ العقد.

### ب. يجب على الادارة منح بعض امتيازات السلطة العامة للمتعاقد:

ان تنفيذ العقد الضروري لحسن سير المرفق العام يمكن أن يتطلب استعمال بعض الامتيازات التي تعطىها الادارة للمتعاقد و من هذه الامتيازات:

- حق تحصيل الرسوم مثل طرق السيارات التي تستعمل مقابل دفع مبلغ من المال.
- منح احتكار لشركة نقل داخل المدينة.
- حق استخراج المواد (رمل، حجارة،...) في ملكية خاصة. الاحتلال المؤقت للملكيات الخاصة من أجل القيام بالأشغال العامة<sup>1</sup>

حيث يمكن للمتعهد أن يضع فيها مؤقتا مواد له، المحكمة العليا الثانية جويلية 1965 كونسور لوجو حوليه القضاء<sup>2</sup>، بطلب الدعوى الالغاء قرار ولائي يسمح للمؤسسة الخاصة المكلفة بالقيام بأشغال هامة باحتلال ملكية احتلالا مؤقتا.

و قد رفض القاضي الدعوى لأن امتيازها كهذا يمكن ان يعطى للأشخاص الذين يعملون لحساب الادارة، الى أن هذا الاحتلال يفسح المجال لحق التعويض.

### المطلب الثالث: انتهاء العلاقة التعاقدية بين الموظف المتعاقد و الادارة

قد تنتهي العقود الادارية نهاية طبيعية لذات الأسباب التي تنتهي بها العقود في نطاق القانون الخاص و لا يختلف الحال في مجال القانون الاداري عنه في مجال القانون المدني.

و لكن العقود الادارية قد تنتهي نهاية قبل أجلها الطبيعي و هنا توجد الأحكام المميزة للعقود الادارية عن غيرها من عقود القانون الخاص الادارية و من ثم فإننا نشير الى حالات نهاية العقود الادارية نهاية طبيعية:

- انتهاء الخدمة.
- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.
- الوفاة.
- الاحالة على التقاعد.
- التسريح غير تأديبي لأسباب اقتصادية.

<sup>1</sup> - د. أحمد محيو، المرجع السابق، ص395.

<sup>2</sup> - قرار المحكمة العليا كنسور لوجو بـ جويلية 1965، ص254.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و هناك أيضا طرق الانتهاء غير ارادية (التأديبية):

- فسخ العقد دون تعويض أو اشعار مسبق.
- فقدان الحقوق المدنية.
- فقدان الجنسية أو التجريد منها.

### الفرع الأول: طرق الانتهاء الارادية

تنتهي العقود بصفة عامة و من بينها العقود الادارية نهاية طبيعية في حالتين:

#### • انتهاء العقد أو انقضاؤه:

لتنفيذ ما يترتب عليه من التزامات تنفيذا كاملا فعقد الأشغال العامة أو التوريد مثلا و الذي نفذ فيه المتعاقد التزامه باتمام الأعمال المطلوبة في الحالة الأولى و تسليم البضائع في الحالة الثانية ينقضي متى أدت الادارة الثمن كاملا للمتعاقد<sup>1</sup>.

#### • انقضاء العقد لنهاية المدة المحددة لبقائه:

ذلك أن من العقود الادارية ما يرتبط بقاءه بمدى زمني محدد و مثال ذلك عقود الالتزام و التي يجب ألا تزيد مدتها و عقود الأشغال العامة المتعلقة بالصيانة بعض المنشآت لمدة زمني محدد، و عقود التوريد لمدة محدودة و هذا ما نصت عليه المادة 69 من الأمر 07/308 بقولها: "تنتهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل:

1. انتهاء العقد.
2. الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.
3. فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض.
4. التقاعد.
5. الوفاة"<sup>2</sup>

#### • الاستقالة المقبولة بصفة قانونية:

الاستقالة عملية ارادية ينبرها العون المتعاقد بطلب الاستقالة و تنتهي الخدمة بالقرار الاداري الصادر بقبول الطلب.

<sup>1</sup> - د. سليمان طماوي، المرجع السابق، ص765.

<sup>2</sup> - المرسوم الرئاسي 07/308 المتعلق بانتهاء العلاقة بين العون المتعاقد و الادارة.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

فالعون المتعاقد الذي يقدم استقالته يفصح عن ارادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن الاحالة على التقاعد.<sup>1</sup> و هذا طبقا للمادة 70 من الأمر 07/308 بنصها: "يمكن للعون المتعاقد الاستقالة في أي وقت شريطة تقديمه لاشعار مسبق مدته 10 أيام".

و خلال هذه الفترة يتعين على العون اداء المهام و الواجبات المرتبطة بمنصب شغله بصفة عادية.

### ⊖ الاحالة على التقاعد:

الاحالة على التقاعد أو المعاش عمل من جانب الادارة تعفي به الموظف المتعاقد الذي لا يستطيع مباشرة أعماله عن مسؤولياته و تقوم به السلطة المختصة بالتعيين بعد رأي صندوق التقاعد العام الجزائري. و تتم الاحالة على التقاعد إما بناء على طلب المتعاقد أو تلقائيا من جانب الادارة. و يستطيع العون المتعاقد أن يطلب احالته على التقاعد متى أنهى الخدمة. و هنا تكون الاحالة التلقائية فتتم من جانب الادارة و هي في حالة تجاوز السن المقررة للوظيفة أو الغاء الوظيفة.<sup>2</sup>

### ⊖ التسريح:

طبقا لنص المادة 71 من الأمر 07/308 بقولها: "يمكن تسريح الأعوان المتعاقدين بسبب الغاء منصب الشغل بعد اشعار مسبق مدته 1 شهر واحد.

و في هذه الحالة يستفيد العون من تعويض التسريح بمبلغ يسلوي آخر راتب شهري الخالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي من كل سنة نشاط في حدود أقصاها السنة الواحدة".

و يحدث هذا التسريح لأسباب اقتصادية نتيجة لعوامل طارئة لا دخل لإرادة الادارة فيها و ان قرار التسريح غير التأديبي لا يصدر فجأة و طفرة واحدة بدون اجراء ترتيبي وقائي و لهذا فرض المشرع على الادارة اتباع ترتيبات معينة في كل صور التسريح.

فقد يكون هذا الأخير لأسباب شخصية كعدم الكفاءة المهنية و عدم اللياقة الصحية أو لأسباب مرفقية كالغاء الوظيفة.

لأن هذا العون الذي تثبت عدم كفاءته المهنية دون أن يرتكب خطأ مهنيا يستوجب عقوبة تأديبية تنصب في وظيفة أقل درجة أو يسرح بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء و يجوز منح العون المتعاقد في هذه الحالة تعويض أو مكافأة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- د. عبد العزيز جوهري، المرجع السابق، ص 143.

<sup>2</sup>- د. محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 211.

<sup>3</sup>- د. محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 210.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### الفرع الثاني: طرق الانتهاء غير الارادية ( التأديبية )

قد لا يبقى العقد الاداري حتى ينتهي نهاية طبيعية بالتنفيذ أو بانقضاء المدة كما في الحالة السابقة بل يحدث أن ينتهي نهاية مبسرة و قبل الآوان و يمكن ارجاع انقضاء العقد في هذه الحالة الى الأسباب الآتية:

#### ● فسخ العقد دون اشعار مسبق:

يكون فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض في حال اهمال المنصب اذا تغيب العون المتعاقد لمدة 10 أيام متتالية دون مبرر مقبول و ذلك بعد اعداره مرتين و هذا طبقا للمادة 68 من الأمر 07/308 بقولها: "اذا تغيب العون المتعاقد لمدة 10 أيام متتالية بدون مبرر مقبول تتخذ السلطة الادارية المختصة باجراء الفسخ العقد العمل بسبب اهمال المنصب دون اشعار مسبق أو تعويض بعد اعداره مرتين"<sup>1</sup>.

#### ● فقدان الجنسية أو التجريد منها:

تفقد الجنسية الجزائرية لعدة حالات مذكورة في قانون الجنسية المواد 18، 13، المادة 22<sup>2</sup>

- الدخول في جنسية دولة أخرى.
  - الجزائرية المتزوجة من أجنبي الذي سمح لها بالتخلي عن الجنسية.
  - القصر الذين بلغوا سن الرشد و غيروا جنسيتهم الأصلية.
  - اذا صدر حكم على جزائري بجناية أو جنحة ماسة بأمن الدولة.
  - اذا تهرب عن قصد من الخدمة الوطنية.
  - اذا قام لفائدة دولة أخرى بأعمال تتنافى مع الدولة الجزائرية.
- في كل هذه الحالات تنتهي العلاقة التعاقدية بين الموظف المتعاقد و الإدارة المتعامل معها، و عند انتهاء العلاقة التعاقدية بين الإدارة و العون المتعاقد تعد الهيئة المستخدمة شهادة العمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ نهاية علاقة العمل و كذا منصب أو مناصب الشغل التي تم شغلها و فترات موافقته لها طبقا لما جاء في نص المادة 72 من الأمر 07/308.

<sup>1</sup>- الأمر الرئاسي 07/308 المتضمن انهاء العلاقة بين الموظف المتعاقد و الإدارة..

<sup>2</sup>- الأمر 05/01 المؤرخ في 27/02/2005 المتضمن لقانون الجنسية.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### الفصل الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد

من المسلم به خضوع السلطة الادارية للقانون، و يكون حكم ديمقراطيا، و أن تحترم المبادئ الثلاثة و منهم مبدأ المشروعية و مبدأ سيادة القانون، و ذلك أن السلطة الادارية في الدولة المعاصرة تقوم بأنشطة هامة بقصد تحقيق المصلحة العامة، و تتجلى أساسا في إدارة المرافق العامة التي تهدف الى اشباع الحاجات العامة من جهة، و في المحافظة على النظام العام بعناصره: الأمن، الصحة العامة، السكنية العامة من جهة أخرى.<sup>1</sup>

و باعتبار العون المتعاقد هو مرآة الدولة و رأسها المفكر و ساعدها المنفذ حيث اذا صلح صلحت الدولة و اذا فسد فسدت الدولة هي الأخرى فقد تزايدت أهميته لاشباع نشاط الدولة، حيث لم يعد دورها يقتصر على الحفاظ على الأمن الداخلي و حل المنازعات بين الأفراد و الدفاع عن حدود الدولة و العلاقات الخارجية و القيام ببعض الأشغال العامة و انما تعداه الى ضمان سير المرافق العامة بانتظام و اظطراد من خلال فرض العقاب على العون المتعاقد.

فقد يتعرض العون المتعاقد للعديد من العقوبات فقد يخضع للعقوبة الجنائية شأنه في ذلك شأن سائر أفراد المجتمع ممن لا يعملون بالجهاز الاداري للدولة، كما قد يخضع للعقاب التأديبي لأنه فضلا عن اعتباره فرد من أفراد المجتمع فإنه ينطوي تحت لواء تنظيم خاص له ظوابطه و أحكامه و هو التنظيم الوظيفي.

فلقد درجت الأنظمة الوظيفية المتعاقبة على أسلوب واحد في تحديد المخالفة التأديبية و ذلك بوصفها بأوصاف عامة دون تحديد الأفعال المؤثمة ، و كان من شأن ذلك استحالة وضع جزاء محدد لهذه الأفعال غير المحددة، و من ثمة فقد خلت الأنظمة من ربط كل فعل بجزاء محدد سلفا الا في حالة النص الصريح<sup>2</sup> و بالمقابل لقد حرص المشرع التأديبي على تحديد السلطة المختصة لتوقيع العقوبة التأديبية لما في ذلك من ضمانة هامة للموظف المتعاقد، على أنه اذا كانت سلطة توقيع الجزاء ممنوحة للسلطة الرئاسية و كانت الجهة التي أعدت و وضعت سلفا لائحة الجزاءات و حددت لكل ذنب عقوبته، فلا يجوز لها أن توقع عقوبة تأديبية غير التي حددتها اللائحة الخطأ، حيث تفقد حرية الاختيار.<sup>3</sup>

فإن التشريع المعمول به يهدف الى تناسب الخطأ أو الذنب الوظيفي مع الجزاء التأديبي المقرر له لأن القسوة في العقوبة مؤداه احجام العون المكلف بأداء الخدمة عن تحمل المسؤولية، لأن الافراط في اللين و الضعف يؤدي حتما الى التفريط في تأمين تأديبة لصالح العام.

<sup>1</sup> - عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الاداري، طبعة 1996 منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، ص7.

<sup>2</sup> - د. ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، الطبعة الثانية، نشأة المعارف، الاسكندرية، ص561.

<sup>3</sup> - د. ممدوح الطنطاوي، المرجع السابق، ص563.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و نشير الى أن النظام التأديبي من دراسات لاسيما في المجال الاداري خاصة لأنها تتصل بالموضوع لم ينل نصيبا وافيا من الاهتمام في الجزائر كما تمتاز من جهة أخرى باكتسائها الطابع العملي و لأهمية الموضوع تأديب العون و يعتبر الضمانة الفعالة لاحترام الأعمال المنوط بها خلال فترة أدائه الخدمة.<sup>1</sup> و سنتعرض من خلال هذا الفصل الى مبحثين كل واحد على حدى. المبحث الأول: ماهية تحديد الأخطاء الوظيفية، أما المبحث الثاني: يدور حول المسؤولية التأديبية للعون المتعاقد.

### المبحث الأول: نطاق تحديد الأخطاء الوظيفية

تشكل مسألة ظوابط تأثيم الموظف المتعاقد ضمانة أساسية في مواجهة السلطة التأديبية، و على الرغم من اهتمام المشرع بتنظيمها، الا أنها مازالت تحتوي على نقائص هامة من الممكن أن تستغلها الادارة لإلحاق الضرر بالعون المتعاقد و تتمثل أهم هذه النقائص في عدم حصر الأفعال المؤتمة الكفيلة بتحريك الدعوى التأديبية، اذ يستعمل المشرع الجزائري في تحديد الأخطاء التأديبية تارة التقنين و تارة أخرى التصنيف و في غالب الأحيان يعرف الخطأ التأديبي بالرجوع الى واجبات الموظف المتعاقد مع الادارة المكلف عندها بأداء الخدمة. و يزداد التخوف من اساءة استعمال الادارة لسلطتها في مجال التأثيم على تطبيق التعددية و يضاف عدم نضج القضاء الاداري الجزائري، اذ لم يصل الى ما هو عليه القضاء الاداري المصري أو الفرنسي خاصة في ما يخص الرقابة على التأديب.<sup>2</sup> فإذا كان الوضع على هذا الحال في ما يخص تأثيم العون المتعاقد فإن الوضع على خلاف ذلك خاصة في الجزاء التأديبي المترتب عنه.

فالمادة 20 من القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العامة تنص على أن: "الموظف المتعاقد يتعرض الى عقوبة تأديبية اذا صدر منه أي اخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة" فالواجبات الملغاة على عاتق العون المتعاقد لها طبيعة خاصة تميزها عن الواجبات التي يخضع لها العمال في القطاعات الأخرى و هذا يرجع الى طبيعة أداء الخدمة المنوط بها.<sup>3</sup> و نصت المادة 59 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308: يشكل كل تخذل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية و كل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه الى عقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية.<sup>4</sup>

1- علي جمعة محارب، التأديب الاداري في الوظيفة العامة، ط: 01 2004، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأرن، ص12.

2- د. كمال رحماوي، تأديب الوظف العام في القانون الجزائري، دار هومه،الجزائر، 2004، ص81.

3- المادة 20 من القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العامة.

4- المرسوم الرئاسي 07/308 المتعلق بالنظام التأديبي.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### المطلب الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية

فبمجرد ارتكاب الخطأ من قبل العون المتعاقد يسوجب بالضرورة توقيع العقوبة أو الجزاء المقرر لها و يتناسب مع الخطأ المرتكب من طرف العون و مدى جسامة الخطأ مع العقوبة الملائمة له اذ يجب مراعاة التحقق من صحة ارتكاب الخطأ من طرف العون و تحديد حيثياتها و هذا ليس بالأمر المطلق اذ أن توافر مجموعة من العوامل من شأنها أن تؤثر في تحديد الأخطاء الوظيفية المنسوبة للعون المخطئ.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: مفهوم الخطأ الوظيفي

لقد كان للخطأ عدة تعريفات، فذهب البعض على أنه: "كل تصرف يصدر عن العامل أثناء الوظيفة أو خارجها و يؤثر فيها بصورة قد تحول دون المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل و ذلك من ارتكب هذا التصرف عن ارادة أئمة". كما قيل بأنه: "ليس فقط كل تصرف مخالف لواجبات الوظيفة، و لكنه يشمل أيضا كل فعل أو تصرف يتم خارج الوظيفة و يكون من شأنه التعارض مع حسن واجبات الوظيفة".

أما المحكمة الادارية العليا فتقول في قديم أحكامها: "... ان سبب القرار التأديبي بوجه عام، هو اخلال المتعاقد بواجبات وظيفته و اتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف متعاقد يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين و القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته انما يرتكب ذنبا اداريا يسوغ تأديبيا".<sup>2</sup>

لكن المادة 07 الخاصة بإجراءات التأديب، دون تمييز بين الخطأ الجسيم و الخطأ غير الجسيم، فالادارة اذن ليست حرة في تقدير أهمية الخطأ و انما هي مقيدة بعدة عوامل منها:

\* ظروف ارتكاب الخطأ التأديبي.

\* درجة خطورة الخطأ و الضرر الناجم عنه.

\* سلوك الموظف المتعاقد.<sup>3</sup>

### أولا: ظروف ارتكاب الخطأ التأديبي

يقصد بظروف ارتكاب الخطأ عدة عوامل أهمها نية العون وقت ارتكاب الجريمة التأديبية و مدى مساهمته في ارتكاب الخطأ التأديبي و مكان وقوع المخالفة التأديبية.

<sup>1</sup> - د. محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2000، ص110.

<sup>2</sup> - محكمة ادارية عليا جلسة 05/11/1900، مجموعة المبادئ السنة الأولى.

<sup>3</sup> - د. كمال رحماوي، المرجع السابق، ص40.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

أما فيما يخص مساهمة الموظف المتعاقد في ارتكاب الخطأ التأديبي فإن هذه المسألة تطرح قضية الاشتراك في ارتكاب الجريمة التأديبية إما أن يكون الاشتراك أصليا، و قد يكون تبعيا اذا قام الشريك بالتحريض أو الاتفاق أو سهل ارتكابها.

و في هذه الحالة يسأل العون حسب القدر الذي ساهم به في ارتكاب الخطأ التأديبي.  
و هذا ما أشارت اليه المادة 63 من المرسوم رقم 82/302 حيث أخضعت تحديد العقوبة الى مدى مسؤولية العامل المدان.<sup>1</sup>

### لكن هل يسأل العون مساءلة عن فعل ارتكبه غيره؟

قد يسأل العون عن فعل غيره اذا كان هو المسبب بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في ارتكاب الذنب الاداري، نتيجة لإهمال منه أو عدم قيامه بالحراسة اللازمة على العون الذي يترأسه، و هذا ما نصت عليه المادة 72 من المرسوم 82/302: "عندما تكون الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المادة 71 أعلاه، منسوبة الى عمال كيفما كانت رتبهم في سلم الاشراف، تحسب على ذمة المسؤول السلمي المباشر اذا اطلع عليها و لم يستنكرها و لم يتخذ اجراءات تأديبية لمعاقبة أعوانه الذين ارتكبوا تلك الأخطاء..."<sup>2</sup>  
و قد يكون مكان ارتكاب الذنب التأديبي من بين العوامل التي تؤدي الى تشديد العقوبة التأديبية.

### ثانيا: درجة خطورة الخطأ و الضرر الناجم عنه

ان درجة خطورة الخطأ تحدد بالنظر الى جسامه الأضرار التي خلفها و التي من شأنها أن تمس بحسن سير المرفق العام بانتظام و اضطراد و لذلك تكون فكرة تعدد الجرائم يثور فيها الكلام.  
فقد يرتكب العون المتعاقد عدة أخطاء تأديبية في آن واحد كأن يرفض القيام بمهامه و بشتم رئيسه.  
فهـل يعاقب العون المخطئ عن الخطأين، أم تطبق السلطة التأديبية في هذا المجال قاعدة جب العقوبات المعمول بها في القانون الجنائي؟

أ. ان المؤيدين لهذه الفكرة يرون ضرورة تطبيق قاعدة العقوبة الأشد تجب العقوبة الأخف، لما تشكله هذه القاعدة من ضمان في مواجهة سلطة التأديب، اذ من شأنها أن تمنع الادارة من تسليط أكثر من عقوبة واحدة في حالة تعدد الجرائم.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المرسوم 82/302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية، ج.ر. الصادرة بتاريخ 1982/09/14، العدد 37. صك 1797.

<sup>2</sup> - المرسوم 82/302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية، ج.ر. الصادرة بتاريخ 1982/09/14، العدد 37. صك 1797

<sup>3</sup> - د. كمال رحماوي، المرجع السابق، ص42.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

ب. أما المعارضون لفكرة قضائية القانون التأديبي فإنهم يرون ضرورة معاقبة العون على جميع الأخطاء التي ارتكبها، لأن القانون التأديبي يبتعد كل البعد عن القانون الجنائي و لا يعرف مبدأ تناسب الخطأ مع الضرر.

### ثالثاً: سلوك العون المتعاقد

من العدل أن نأخذ بعين الاعتبار سلوك الموظف المتعاقد عند تقدير الخطأ المقترف فإذا كان مخطئ لأول مرة فلا يجوز للادارة أن تكون قاسية في معاقبته، أما العود "و هو حالة الشخص الذي يرتكب الذنب أو أكثر بعد حكم عليه نهائياً في جريمة سابقة" فمن شأنه أن يؤدي الى تشديد العقوبة التأديبية<sup>1</sup> و لذلك نصت التعليمات الخاصة بالاجراءات التأديبية على: "ضرورة التأكد من أن العون المتعاقد لم يسبق له ان ارتكب ذنوباً ادارية".

و في هذا الصدد نصت المادة 30 من المرسوم 88/131 الخاص بتنظيم العلاقات بين المواطن و الادارة على أن العود في مخالفة الواجبات الملقاة على عاتق المتعاقد، من أجل اقامة علاقة حسنة بين المواطن و الادارة يعرضه الى عقوبة من الدرجة الثالثة<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء

و تصنف الأخطاء في الاتجاه الجزائري في ظل الوظيف العمومي لسنة 1999 لم تكن الأخطاء المصنفة بالشكل الذي نص عليه المرسوم 82/302 و الذي كان اختيار العقوبة التأديبية يخضع لأهواء و ميول الادارة، فكانت حرة في اختيار العقوبة التي تريد تسليطها على الموظف المتعاقد دون أي شرط أو قيد، بل كان القضاء يتمتع عن مراقبته ملائمة العقوبة للذنب الاداري، و يعترف بأن عملية تقدير الخطأ التأديبي مسألة اختصاص السلطة التقديرية للادارة<sup>3</sup>.

فهل تغير موقف المشرع الجزائري بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل<sup>4</sup>؟

و تنص المادة 63 من المرسوم 82/302 بأنه يقيد الادارة عند اختيار العقوبة التأديبية فلا يجوز للسلطة الرئاسية أن تقدر العقوبة التأديبية دون الأخذ بعين الاعتبار العوامل التي حددها القانون و المتمثلة في:

• درجة خطورة الخطأ.

• الظروف المخففة أو المشددة التي ارتكب فيها الذنب.

• مسؤولية العامل المدان.

• عواقب الخطأ على الانتاج.

• الضرر الذي تسبب فيه الخطأ.

<sup>1</sup>- د. كمال رحماوي، المرجع السابق، ص42.

<sup>2</sup>- المرسوم الرئاسي رقم 88/131 المتعلق بتنظيم علاقات الادارة، ج.ر بتاريخ 1998/08/06، العدد 27، ص: 1013.

<sup>3</sup>- المرسوم الرئاسي 82/302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تكبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية، ج.ر.

الصادرة بتاريخ 1982/09/14، العدد 37، ص: 179

<sup>4</sup>- د. كمال رحماوي، المرجع السابق، ص99.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و لقد حدد المشرع الجزائري في المادة 75 من الأمر 82/302 الأخطاء و ما يقابلها من درجات بقولها: "يترتب على الأخطاء المهنية المختلفة المنصوص عليها في المادة 68، 72 من هذا المرسوم تطبيق إحدى العقوبات التأديبية ضمن الحدود الآتية:

**الخطأ المهني من الدرجة الأولى:** عقاب يتراوح بين الإنذار الشفوي و الطرد من يوم واحد الى ثلاثة أيام.

**الخطأ المهني من الدرجة الثانية:** الطرد من أربعة أيام الى ثمانية أيام.

**الخطأ المهني من الدرجة الثالثة:** عقوبة تتراوح بين التخصيص في الرتبة و بصفة تأديبية و التسريح بدون مهلة مسبقة و دون تعويضات"، و نجد المرسوم رقم 85/59 المتضمن القانون الأساسي بقوله: "على أن عدم التصريح في الحالات الخاصة بالجمع بين أكثر من وظيفة قد يعرض صاحبه الى عقوبة من الدرجة الثالثة".<sup>1</sup> و لقد أخذت عدة قوانين منظمة متعاقدين و بهذا المبدأ.

### الفرع الثالث: النطاق الزمني للأخطاء أثناء شغل الوظيفة

الأصل أن مناط التأديب هو قيام الرابطة الوظيفية وجودا و عدما و يترتب على ذلك مساءلة الموظف المتعاقد تأديبيا عن أفعال أو تصرفات أتاها قبل إلتحاقه بالوظيفة و انسجاما مع نفس المبدأ فإن الموظف المتعاقد لا يسأل تأديبيا عن الأخطاء التي يرتكبها بعد انفصام الرابطة الوظيفية و زوال الصفة الوظيفية عنه.

فهل يمكن مساءلة الموظف المتعاقد من أخطاء ارتكبها قبل أو بعد إلتحاقه بالوظيفة؟<sup>2</sup>

أ. ان منطق التأديب يستند الى المركز الوظيفي فكيف يحاسب المتعاقد عن أمور نسبت اليه قبل أن يستند الى ذلك المركز و قبل أن يلتزم باحترام واجباته و تكاليفه و من الممكن محاسبة العون تأديبيا عن أمور ارتكبها قبل إلتحاقه بالخدمة أن القضاء يعتبر الأخطاء التأديبية الأمور التي يرتكبها العون قبل إلتحاقه بالعمل اذا كانت مما يتعارض مع واجبات الوظيفة لا يمكن محاسبة الموظف المتعاقد عن أعمال ارتكبها قبل شغل منصبه.

ب. الأصل في التأديب أنه مرتبط بشغل الوظيفة بحيث اذا انقضت رابطة التوظيف لم يعد للتأديب مجال و لهذا فإن المشرع يتدخل بنصوص خاصة لتحديد العقوبات التي يمكن توقيعها على من تركوا الخدمة لهذا فإن المصلحة العامة تقتضي الكثير من الأحيان بتحليل بعض الأعوان بواجبات تلاحقهم حتى بعد ترك الخدمة، تحقيقا للصالح العام.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المرسوم رقم 85/59 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العامة، ج.ر بتاريخ 1985/03/31، العدد 14، ص: 333.

<sup>2</sup> - د. علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص86.

<sup>3</sup> - د. سليمان محمد طماوي، قضاء التعويض، دار الفكر العربي، ص60.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### المطلب الثاني: مبادئ العقوبة التأديبية

تخضع العقوبة التأديبية الى قواعد قانونية من شأنها أن تحد من استعمال الادارة لسلطتها التأديبية في غير الأغراض المحددة قانونا و هذا ما يجعل العقوبة التأديبية تخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التأكد من مدى احترام الادارة القواعد التي تحكم العقوبة التأديبية.<sup>1</sup>

و قد حرص الفقه و القضاء على عرض بعض المبادئ القانونية الهامة التي تقوم عليها العقوبة التأديبية عن تحقق هذه الأخيرة هدفها في التوفيق بين مصلحة المتعاقد المخطئ و مصلحة المرفق العام.<sup>2</sup>

كما ترجع ضرورة خضوع تحديد الجزاءات الادارية للمبادئ العامة المقررة في الدستور و القانون الجنائي الى ما لتلك الجزاءات من خصائص عقابية، مما يؤدي فرضها المساس بحقوق الأفراد و حرياتهم، و من هذا المنطلق لزم لزم خضوع تحديد تلك العقوبات التي لا يتم فرضها بواسطة سلطة قضائية و انما بواسطة سلطته الادارية للمبادئ العامة التي تتضمن حماية حقوق الأفراد و حرياتهم بعدما اتضحت لنا طبيعة العقوبة التأديبية، و عليه سوف نخص بالبحث في المطلب الثاني المبادئ القانونية التي تقوم عليها العقوبة التأديبية كي يتسنى للجزاء التأديبي تحقيق هدفه في المجتمع الوظيفي<sup>3</sup> و سوف نتناول ثلاثة فروع على النحو الآتي:

### الفرع الأول: مبدأ الشرعية و مبدأ التناسب

يعني مبدأ الشرعية تحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر بواسطة نصوص تشريعية أو تنظيمية فلا يجوز للسلطة الرئاسية أن تسلط على العون عقوبات لم ينص عليها القانون، و انطلاقا من هذا المبدأ فالإدارة ملزمة باحترام سلم العقوبات الادارية و ان كان المشرع قد منح للسلطة الرئاسية امكانية وضع عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية تنفق و طبيعة نشاط المؤسسات الادارية المختلفة.

ان هذا المبدأ مستنبط في الحقيقة من قانون العقوبات و يهدف الى تحقيق العدالة في المجتمع الوظيفي اذ يمكن للعون المتعاقد مسبقا معرفته ما ينتظر من جزاء في حالة ما اذا قصر في أداء واجباته أو ارتكب فعلا لا يتناسب و سمعة المجتمع الطائفي الذي ينتمي اليه.<sup>4</sup>

ان الأخذ بمبدأ التناسب في مجال القانون التأديبي يعني بأنه: "يتعين على السلطة الرئاسية أن توقع الجزاء التي تقدر ملائمتها لمدى جسامة الذنب الاداري بغير مغالاة في الشدة و لا إسراف في الرأفة..."  
و لهذا كثيرا ما تغلب على اختيار العقوبة التأديبية العوامل الذاتية و الشخصية التي يذهب ضحيتها العون المتعاقد و لذلك فإن تدخل المشرع لإجراء مناسبة بين الخطأ و الجزاء أمر ضروري للمحافظة على حقوق الأعوان.

<sup>1</sup> - د. علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص22.

<sup>2</sup> - د. أمين مصطفى محمد، النظرية العامة لقانون العقوبات الاداري (ظاهرة الحد من العقاب)، طبعة 1996، دار جامعة النشر الجديدة للنشر

مصر، ص 271.

<sup>3</sup> - د. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ص93.

<sup>4</sup> - د. كمال رحماوي، نفس المرجع، ص95 و 96.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

ان القيام بعملية التناسب من الناحية العملية سهلة الانجاز شريطة اتباع الشروط الآتي بيانها:

- القيام بتصنيف الأخطاء التأديبية.
- وضع سلم للعقوبات التأديبية.
- ضرورة الأخذ بفكرة الحدين الأقصى و الأدنى في مجال الجزاء التأديبي كي تترك للدادارة فرصة اختيار العقوبة التأديبية الأكثر ملائمة للخطأ المقترف.

### الفرع الثاني: مبدأ المساواة و عدم الرجعية

ان مبدأ عدم الرجعية يعني أن النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية لا تكون لها أي أثر على وضعية الموظف المتعاقد الادارية<sup>1</sup>، الا ابتداء من تاريخ قرار الجزاء التأديبي بحيث لا ترتبه الى تاريخ ارتكاب المخالفة التأديبية و هذا استنادا لقوله تعالى: "و ما كنا معذبين حتى نبعث رسولا"<sup>2</sup> و قوله أيضا: "عفا الله عما سلف و من عاد فينتقم الله منه و الله عزيز ذو انتقام"<sup>3</sup>

و قد ترد بعض الاستثناءات على هذا المبدأ نجملها في ما يلي:

• في حالة توقيف المتعاقد عن العمل، بسبب اقترافه لذنوب اداري جسيم، فيمتد الى تاريخ توقيفه بشرط أن توافق لجان التأديب على فصل الموظف المتعاقد.

• يسمح بأثر رجعي في جميع الحالات التي يكون فيها مصلحة العون المتعاقد.

أما مبدأ المساواة أنه ليس من الجائز أن تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان باختلاف وضعيتهم الاجتماعية و المسؤوليات التي يتقلدونها متى كانت الأخطاء المرتكبة و الظروف التي تمت فيها و آثارها موحدة. و لقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ اذ نص صراحة على أن: "العامل يتعرض للعقوبات التأديبية و عند الاقتضاء للمتابعة الجزائية مهما كان المنصب الذي يشغله..."<sup>4</sup>. تعتبر المساواة من المبادئ المسلم بها على أساس أن كل الناس سواسية أمام القانون<sup>5</sup> حتى و لو لم ينص عليها المشرع التأديبي صراحة و قد ذكر هذا المبدأ في نصوص قرآنية صريحة لقوله عزّ و جلّ: "ياأيها الناس انا خلقناكم من ذكر و أنثى و جعلناكم شعوبا و قبائل لتعارفوا ان أكرمكم عند الله أتقاكم ان الله عليم خبير"<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> - د. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، ص106.

<sup>2</sup> - سورة الاسراء، الآية 15.

<sup>3</sup> - سورة المائدة، الآية 95.

<sup>4</sup> - د. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، ص107.

<sup>5</sup> - نص المادة 07 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في 10/12/1948: "كل الناس سواسية أمام القانون".

<sup>6</sup> - سورة الحجرات، الآية 13.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

اضافة لذلك لا يجوز المساواة في المجال التأديبي بين المخالفة القائمة على غفلى أو استهتار بتلك المرتكبة من عمد و التي تهدف الى تحقيق غاية غير مشروعة، اذ أن الأولى أقل جسامة من الثانية و هو ما يجب أن يدخل في تقدير العقوبة لأن ظروف ارتكابها في العقوبة دون أن يشكل ذلك خروجاً على مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية. كما لا يخل مبدأ المساواة التمييز بين الوظائف العادية و الوظائف المهنية الأخرى و قد تتسم العقوبات التأديبية بالشدّة و القسوة بالنسبة لأعوان هذه الأجهزة مقارنة مع غيرهم.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: مبدئي الشخصية و عدم التعدد

ان المسؤولية التأديبية شأنها شأن المسؤولية الجنائية لا تكون الا شخصية فقومها وقوع خطأ معين يشكل اخلالاً بواجبات الوظيفة أو خروجها على مقتضياتها، يمكن نسبته الى عون محدد سواء قام بارتكابه بشكل مباشر أو غير مباشر و ليس عما يرتكبه غيره.<sup>2</sup>

و يقصد به أن تقتصر في آثارها على المتعاقد المخطئ أي مقترف الذنب الإداري دون سواه. و تجدر الإشارة الى أنه يمكن أن يعاقب العون عن فعل غير، و هو أمر مقرر في المجال التأديبي و يحد أساسه في فكرة مسؤولية المتبوع عن أخطاء تابعه و نجد هذا المبدأ في الشرائع السماوية لقوله تعالى: "و كل انسان ألزمناه طائره في عنقه و تخرج له يوم القيامة كتابا يلقاه منشورا، اقرأ كتابك كفى بنفسك اليوم عليك حسيبا"<sup>3</sup> و قوله عز وجل: "الا تزر وازره وزر أخرى"<sup>4</sup>.

ان موقف المشرع التأديبي الجزائري هو الا نتاج القاعدة العامة تحكم جميع العقوبات التي لا توجب النص عليها صراحة من منطلق أنه لا يمكن مساءلة العون عن أفعال لم يقتربها.

و قد تبنى هذا المبدأ باعتباره قاعدة سالفه الذكر من نص المادة 160 من الأمر 06/03 بقولها: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية... و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية..."

و لكن لهذا المبدأ عوارض و التي هي أسباب تزامنت و تواجدها مع ارتكاب المخالفة أدت الى انعدام آثارها من الناحية القانونية و من أهمها:

- القوة القاهرة.
- الاكراه المادي.
- البراءة الجنائية.<sup>5</sup>

<sup>1</sup>- د. سامي جمال الدين، التنظيم الإداري في الوظيفة العامة، ط: 1990، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر ، ص302.

<sup>2</sup>- عبد المنعم عبد العزيز خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، 2003، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، ص32.

<sup>3</sup>- سورة الاسراء، الآية 13، 14.

<sup>4</sup>- سورة النجم، الآية 38.

<sup>5</sup>- عبد المنعم عبد العزيز خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، 2003، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية ، ص40.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

ان مبدأ عدم التعدد يجد مبرره في تحقيق الاعتبارات المتعلقة بالعدالة و المصلحة الاجتماعية و الوظيفية التي تقضي بعد المعاقبة عن الخطأ الواحد الا بعقوبة واحدة، و أن مسؤولية مرتكب الخطأ يجب أن تحدد في نطاق خطئه، فضلا على أن احترام هذا المبدأ يمثل اعتداء على نهاية العقوبات التأديبية الموقعة على السلطة المختصة و اخلا لا بما حازته من حجية، و من هنا يقصد بهذا المبدأ أنه عندما يرتكب العون خطأ واحد فلا يجوز معاقبته مرتين على نفس الخطأ الا في حالة وجود عقوبة تبعية تابعة للعقوبة الأصلية أو معاقبته كأن يجازى تأديبيا و جنائيا.<sup>1</sup> و لتطبيق هذا المبدأ يجب توافر الشروط التالية:

- أن تكون الأفعال المعاقب عليها موحدة.
- أن تكون السلطة المعاقبة هي السلطة الرئاسية المختصة عن هذه الأفعال لكن هذا لا يمنع السلطة الرئاسية التي تلوها أن تعيد النظر في القضية و تشدد العقوبة هذا من جهة و من جهة أخرى اذا كان الأعوان التابعين لهجتين اداريتين مختلفتين يمكن لكلاهما توقيع عقوبتين تأديبيتين مختلفتين على نفس العون المتعاقد.<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: السلطة المختصة في توقيع الجزاء

تتركز السلطة التأديبية أساسا في يد سلطة واحدة هي السلطة الرئاسية التي من صلاحياتها تحريك الدعوى التأديبية و جمع الأدلة ثم إصدار القرار التأديبي مع تسببيه ضد العون المتعاقد الذي اقترف الخطأ و بالرجوع الى التشريع الجزائري في المجال التأديبي نجد أنه قد تبنى النظام الرئاسي، اذ أعطى حق تسليط الجزاء على العون المذنب للسلطة الرئاسية الا أنها مقيدة في ذلك بما حدده القانون<sup>3</sup> حيث منح سلطة أخرى صلاحيات مشاركتها في توقيع بعض العقوبات.<sup>4</sup>

و هذا ما نصت عليه المادة 64 من الأمر الرئاسي 07/308 بقولها: "لا يمكن اتخاذ فسخ العقد بدون اشعار مسبق أو تعويض في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم الا بعد مثول العون أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء".<sup>5</sup>

و نشر مهما كانت الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي، فقد ألزمتها القانون التقيد بالمبادئ التي تحكمه<sup>6</sup> قصد الابتعاد عن كل تعسف منها لسلطتها و الذي من شأنه الاضرار بالعون المتعاقد و ذلك في ظل الرقابة القضائية. و قد فصلنا هذا المطلب الى فرعين سيأتيا فيما بعد.

### ◀ الفرع الأول: السلطة الرئاسية مع تسبب القرار.

<sup>1</sup> - عبد المنعم عبد العزيز خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، 2003، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، ص48.

<sup>2</sup> - سليمان محمد طماوي، القضاء الإداري، دار الفكر العرب، القاهرة، 1996، ص266.

<sup>3</sup> - د. السعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص111.

<sup>4</sup> - د. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ص37.

<sup>5</sup> - المرسوم الرئاسي 07/308 المتعلق بالنظام التأديبي.

<sup>6</sup> - تتمثل المبادئ في: \*مبدأ الشرعية. \*مبدأ المساواة. \*مبدأ عدم التعدد. \*مبدأ الشخصية.

للدكتور كمال رحماوي، المرجع السابق، ص99 و ما بعدها.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

◀ الفرع الثاني: اللجنة التأديبية استشارية متساوية الأعضاء.

### الفرع الأول: السلطة الرئاسية مع تسبب القرار

تختص السلطة الرئاسية في توقيع الجزاء التأديبي على العون المقترف للذنب و ذلك بمناسبة اخلاله بالواجبات المرتبطة بالوظيفة و عليه فإن التأديب من اختصاص هذه السلطة ما دام أن هدفه يتمثل في تنفيذ أوامرها و ضمان سير المرفق العام بانتظام و اضطراد و هذا ما نص عليه الأمر الرئاسي 07/308 في المادة 62 بقولها: "تصدر السلطة الادارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه و يجب أن تبرر و تبلغ الى المعني بالأمر"<sup>1</sup>.

و يقصد بالجزاء التأديبي التبعية القانونية التي يتحملها العون المتعاقد كأثر يترتب عن ارتكابه للجريمة التأديبية و سبيلتها دعوى تأديبية.

و كقاعدة هامة فقد منح المشرع الجزائري في مجال التأديب للسلطة الرئاسية المختصة بالتعيين الصلاحية في تسليط العقوبة التأديبية على العون المذنب فبذلك لها صلاحية تحريك الدعوى و اصدار القرار التأديبي.<sup>2</sup>

و يرجع سبب تبني المشرع الجزائري للنظام الرئاسي كأصل عام الحجج الآتية:

● النظام الرئاسي له مميزات خاصة لأن الرئيس الاداري هو وحده الأدرى في تقدير الملابسات و الظروف التي ارتكب فيها الذنب الاداري.

● ان حق التأديب شأنه شأن التشجيع و التقدير اذ يعتبر من الأمور الضرورية للتسيير.

● ان فاعلية التأديب تستوجب اتسامه بالحسم و السرعة لأن الادارة الأمور التي تقوم بها أي تنفذ قيمتها.

● تركيز سلطة التأديب<sup>3</sup> يجب أن تكون في يد الرئيس و هذا لا يمنع من خضوع سلطة التأديب للرقابة

القضائية.

و يصدر القرار مع تسببه و هذا طبقا للأمر 07/308 في مادته 63 بقولها: "يلغ العون المعني بالقرار

المتضمن للعقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذها القرار، و يحفظ في ملفه الاداري"<sup>4</sup>.

و يعتبر القرار التأديبي الصادر عن الجهة الادارية المختصة بالتأديب قرارا اداليا و ذلك لاجتماعه على عناصر

القرار الاداري على أنه: "عمل قانوني صادر من السلطة الادارية أو عن طريق شخص سمارس هذه السلطة بارادتها هذه السلطة المنفردة و يؤثر على حقوق و واجبات غير دون موافقتهم".

<sup>1</sup> - المرسوم الرئاسي 07/308 المتعلق بالسلطة الموقعة للجزاء.

<sup>2</sup> - د.كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، ص105.

<sup>3</sup> - د. سليمان محمد طماوي، الكتاب الثالث المرجع السابق، 417.

<sup>4</sup> - الأمر الرئاسي 07/308 المتعلق بالنظام التأديبي.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و التسبب هو ذكر الإدارة في صلبه المبررات اصداره بهدف احاطة المخاطبين به أي الأعوان المذنبين بالدوافع التي لأجلها تم عقابهم<sup>1</sup> و هو قيام الإدارة ببيان مبررات اصدار القرار التأديبي و نجد أن له فائدة كبيرة بالنسبة للنظام التأديبي لما تحققه من أعمال لمبدأ الفاعلية من خلال تفادي تنفيذ العقوبات التأديبية أي تفادي الطعون كان من الضروري عدم وجودها.

فيجب أن يكون التسبب مباشر و معاصر لصدور القرار التأديبي و أن يكون منفصلا بالدرجة التي تتفق وصفه القرار، معلنا لصاحب الشأن العون المذنب فيلزم أن يصدر التسبب في صلب القرار، و أن تكون النتيجة المتوصل إليها من طرف سلطة التأديب و الأسباب التي بني عليها القرار التأديبي.

و هذا التسبب هو بيان الواقعة أو الواقعة المستوجبة للجزاء ذلك أنه يسمح للعون المذنب من معرفة أسباب القرار بمجرد قراءته فعلى سلطة التأديب أن تستند بذلك الى صياغة في تكييفها للجريمة التأديبية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: اللجنة التأديبية استشارية متساوية الأعضاء

اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء هي عبارة عن جهاز تقليدي لتمثيل الأعوان و قد استبدلت اللجنة المتساوية الأعضاء القديمة بلجنة الأعوان و لكن جرت العادة على مصطلح اللجنة التأديبية استشارية متساوية الأعضاء و قد تنشأ اللجنة الادارية متساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى لدى المؤسسات الادارية العمومية.

و هذا ما أكدته المادة 66 من المرسوم 07/308 بقولها: "نحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء كصفات تعيين أعضائها بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العامة."<sup>3</sup>

تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن موظفين متعاقدين و ترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة و تعطي هذه الأخيرة (الآراء الاستشارية، الآراء اللازمة).<sup>4</sup>

### المبحث الثاني: المسؤولية التأديبية للعون المتعاقد

يتضح لنا بأن القانون التأديبي شمل جانبيين، أحدهما موضوعي و الآخر اجرائي كباقي القوانين الأخرى، حيث يتمثل الجانب الموضوعي منه في مجموعة القواعد القانونية التي تحدد لنا الواجبات المنوطة و التي يتعرض من خلالها في حالة الاخلال بها الى عقوبات تأديبية، التي تختلف بحسب جسامة الأخطاء التأديبية المرتكبة، أما الجانب

<sup>1</sup> - د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ص231.

<sup>2</sup> - د. علي جمعة محارب، التأديب الاداري في الوظيفة العامة، ص238.

<sup>3</sup> - المرسوم الرئاسي 07/308 المتعلق بالنظام التأديبي.

<sup>4</sup> - د. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة، ص66.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

الاجرائي أي الاجراءات المتبعة في المجال التأديبي و التي تختص بالقيام بها السلطة التأديبية المحددة قانونا و ذلك بوضع الجزاء المناسب في حين يتجلى الهدف المتوخى من النظام التأديبي في أربع نقاط.<sup>1</sup>

• **أولا:** إقامة نظام من العدالة و الطمأنينة داخل المجتمع الوظيفي، و ذلك بالتنسيق و التقارب بين الأنشطة الفردية لكل واحد منهم.

• **ثانيا:** التصدي للسلوك السيء المنتشر في مجال الوظيفة العامة، و ذلك بتقرير جزاءات قد تكون وقائية أو عقابية في حال الاخلال بواجبات الوظيفة.

• **ثالثا:** القيام بالاجراءات الكافية و ذلك بتثبيت دعائم النظام في مجال الوظيفة العامة من أجل حمايتها.

• **رابعا:** ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام و اضطراد، أي تحقيق المصلحة العامة.<sup>2</sup>

• و قد قام المشرع الجزائري بتحديد العقوبات التأديبية ابتداءا بالعقوبات المخففة، و أنهى ذلك بالعقوبات المشددة، بحسب الأخطاء أو المخالفات التأديبية المرتكبة، قاصدا من وراء ذلك ترك السلطة التقديرية بتوقيع العقوبة للسلطة الادارية المختصة ملتزمة بذلك بمجموعة من الضوابط القانونية<sup>3</sup> التي تحدد ضمانات تأديبية التي يجب توافرها قبل، أثناء و بعد صدور القرار التأديبي.

### المطلب الأول: الجزاءات المقررة عند الاخلال بالتزامات العون المتعاقد

ان الجزاء التأديبي *La répression disciplinaire* هو كافة التصرفات التي تمارسها جهة العمل لحفظ النظام و الطاعة داخل المنشأة. و التأديب وقاية و ردع، أما الوقاية: و هي التلويح بتوقيع العقوبة في حالة الاخلال بالنظام، أما الردع: فإنه يسمح بتوقيع الجزاء على المخالف و الغرض من الجزاء التأديبي هو معاقبة العون المخالف الذي ارتكب خطأ و قد يكون هذا العقاب معنويا أو ماديا أي قد يمس في شرفه أو مصالحه.<sup>4</sup>

إذا كان من المسلم به أنه لا يمكن الفصل بين العقوبة و الجزاء التأديبي عن المهام الموكلة للعون، فهذا يفرض على كل مشرع الاهتمام بالمذنب الاداري الذي يشرف على تسيير المرافق العامة. فيجب على العقوبة التأديبية أن تسعى الى تقويم العون المخالف أو المخطئ و فصل من لا أمل في تقويمه و التنبؤ الى ما قد يحدث من مخالفات تأديبية في المستقبل.

فالهدف الأساسي اذن للعقوبة التأديبية هو الوقاية، و لا يمكن لأي نظام تأديبي أن يصل الى تحقيق هذا الغرض دون وجود سلم للعقوبات تختلف أهميتها باختلاف أهمية الذنب التأديبي المقترف فهل أخذ المشرع الجزائري بهذه الأفكار الأساسية التي أصبحت تهيمن على الجزاء التأديبي؟<sup>5</sup>

<sup>1</sup>- محمد ماجد ياقوت، أصول التخفيف، منشأة المعارف، الاسكندرية، ص23.

<sup>2</sup>- محمد ماجد ياقوت، أصول التخفيف، ص27.

<sup>3</sup>- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ص89.

<sup>4</sup>- علي جمعة محارب، التأديب الاداري في الوظيفة العامة، ص181.

<sup>5</sup>- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ص88.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

الملاحظ هو أن المشرع الجزائري قد تأثر بهذه الأفكار و التي أصبحت تهيمن على الجزاء التأديبي و لذلك قسم العقوبات التأديبية تبعاً لخطورة الأخطاء المرتكبة و وضعها في سلم ابتداءً من العقوبات المخففة وصولاً إلى العقوبات المشددة.

و سنتناول ذلك في الفروع التالية بالتفصيل.

### الفرع الأول: العقوبات الإدارية (الجزاءات)

لقد قام المشرع الجزائري بتحديد العقوبات التأديبية، ابتداءً بالعقوبات المخففة و أنهى ذلك بالعقوبات المشددة بحسب المخالفات التأديبية المرتكبة، قاصداً من وراء ذلك ترك سلطة تقدير توقيع العقوبة على العون المخالف للسلطة الإدارية المختصة.<sup>1</sup>

و تتمثل هذه العقوبات حسب ما جاء في المادة 60 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308: "تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد، حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب فيما يأتي:

- الانذار الكتابي.
  - التوبيخ.
  - التوقيف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام.
  - فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض.
- و عليه من خلال ما جاءت به المادة أعلاه في المرسوم 07/308 يتضح جلياً أن تصنيف العقوبات أو الجزاءات التأديبية جاء في شكل سلم تدرجي تناول العقوبة من الدرجة المخففة إلى الدرجة المشددة و تأتي كما يلي:

### ● أولاً: الانذار الكتابي

هو عقوبة بسيطة تختص بتسليطها السلطة التي تختص أو لها صلاحيات التعيين، و الانذار يعتبر بمثابة عقوبة معنوية تمس بأخلاق و أدب العون المخالف، و الانذار يأخذ طابع انضباطي و يتضمن نوع من التحذير للعون من العودة لارتكاب الخطأ و الوقوع في خطأ أشد جسامة في المستقبل.<sup>2</sup>

و تكون هذه العقوبة بإرسال كتاب إلى المخالف يذكر فيه الذنب الذي ارتكبه و يلفت نظره إلى وجوب عدم تكراره و تحسين أعماله في المستقبل.

فالانذار يهدف إلى تبصير العون بالخطأ الذي ارتكبه و تحذيره من العودة إليه و كذا الآثار التي تترتب على عودته إلى ارتكاب ذات الخطأ أو خطأ مماثل و طبيعة هذه العقوبة توحى بأنها لا تستعمل إلا لمواجهة الأخطاء اليسيرة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، ص 89.

<sup>2</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ص 431 و 432.

<sup>3</sup> - سليمان طماوي، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، ص 300.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### ⦿ ثانياً: التوبيخ

التوبيخ يعتبر أيضا عقوبة معنوية ذات طابع انضباطي التي تختص بتوقيعها السلطة الرئاسية، و تكون عقوبة التوبيخ بإرسال إخطار تحريري الى العون المخالف يذكر فيه الذنب الذي ارتكبه و أن هناك أسباب ما تجعل سلوكه غير مرض بسبب ذلك.<sup>1</sup>

لم يعد التوبيخ انذارا وقائيا و خفيا أو دعوة الى سلوك أحسن بل أنهما نوع من الاجراءات الردعية توقع على فاعل الخطأ و يمكن أن تكون علنية.

و عليه تتمثل العقوبات سابقة الذكر (الانذار الكتابي و التوبيخ) عقوبة من الدرجة الأولى أعطيت للسلطة الرئاسية الحرية الكاملة في تسليط هذا النوع من العقوبات، شريطة تسبب قرارها دون إلزامها باستشارة هيئة أخرى و ذلك نظرا لأن هذا النوع من العقوبات لا يحتاج لمثل هذه الاستشارة نظرا لبساطتها.<sup>2</sup>

و حيث تصدر السلطة الادارية المختصة العقوبات التأديبية و يجب أن تيرر و تبلغ الى المعني بالأمر. و ذلك بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني و التي تعد كضمانة فعالة له، اذ من خلالها يستطيع مناقشة الاتهامات الموجهة ضده.

فتتمثل عقوبات الدرجة الأولى في:

\* الانذار الكتابي.

\* التوبيخ.

### ⦿ ثالثاً: التوقيف عن العمل من أربعة أيام الى ثمانية أيام و فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض

تعتبر هذه العقوبات أو تدخل في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة نظرا لخطورتها و جسامتها و آثار الخطأ على سير المصلحة و الضرر لحق بها.

و لا تملك السلطة الرئاسية في مجال هذا النوع من العقوبات الا اقتراح العقوبة دون توقيعها و انما يدخل في اختصاص اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.

و تحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء و كفيات تعيين أعضائها بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية نص المادة 66 من المرسوم رقم 07/308.

اضافة الى أنه اتخاذ قرار فسخ العقد بدون إشعار مسبق أو تعويض، في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم الا بعد مثول العون المعني بالأمر أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الاداري في الوظيفة العامة ، ص438.

<sup>2</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، ص138.

<sup>3</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 07/308، المصاد 64، 66، المتعلق بالنظام التأديبي، {ص21}.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

فالسطة المختصة بالتحيين التي لا تملك سوى اقتراح العقوبة في هذه الحالة قبل توقيع أي عقوبة من العقوبات باستشارة اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء و التقيد برأيها و التي قد توافق على العقوبة المقترحة أو تسلط عقوبة تأديبية أخرى تراها مناسبة.

و الجدير بالملاحظة أن المشرع التأديبي في مجال كل من العقوبتين من الدرجة (3) و الدرجة (4) أخذ بعين الاعتبار العون و منحه ضمانات فعالة و هامة و ذلك من خلال منح اختصاصات تأديبية الى اللجنة المتساوية الأعضاء.

### الفرع الثاني: جزاءات جنائية

الخطأ الذي يعتبر جريمة من جرائم قانون العقوبات كالقتل، أو السرقة أو هتك العرض أو الرشوة أو الخيانة... الخ، يعرض العون المخالف للمسؤولية الجنائية كما يعرضه في الوقت ذاته للمسؤولية التأديبية، و موضوع ترابط بين المسؤوليةين "الجنائية" و "التأديبية" عن ذات الفعل، و مدى حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أو البراءة على المحاكمة التأديبية من أكثر الموضوعات اثارة للجدل، و كان و مازال مجالاً خصبا للقضاء و الفتوى.<sup>1</sup> ان العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية قد غدت موضوعاً تقليدياً لا يمكن أن يغفله مؤلف يعالج موضوع تأديب العاملين و أهميته من الناحية العملية كبيرة، نظراً للصلات الوثيقة بين الأخطاء الجنائية و الأخطاء التأديبية و التأثير المتبادل بينهما و لا سيما حين يعاقب المعني بالأمر جنائياً و تأديبياً عن ذات الفعل. فلقد اختلف الفقهاء في تكييف دور كل من العقاب الجنائي و التأديبي اختلافاً يعكس المذهب العام للفقهاء بالنظر الى الظروف الاجتماعية السائدة حين يبدي أفكاره. و من ثم فإننا نعرض لأشهر فقهاء القانون الذين أدلوا برأيهم في هذا الصدد.

#### • الفقيه جيز:

يذهب برأيه الى الانفصال التام بل و التعارض بين القانون التأديبي و القانون الجنائي فالغرض من السلطة التأديبية عند الفقيه جيز ينحصر في تحسين سير المرفق العام عن طريق توقيع العقوبة للعون المخالف، فالخطأ التأديبي بنظر هذا الفقيه لا يكشف عن خبث العون أو رغبته في الضرر أو ارادة الخروج عن القوانين الاجتماعية للنظام العام بل قد يكون مجرد رعونة أو سوء تصرف أو إهمال أو موقف سلبي ضار بسير المرفق العام سيرا حسناً.<sup>2</sup> و من هنا التمييز الجوهرى بين العقوبتين فالفارق بينهما في الطبيعة لا في مجرد درجة و جسامة المخالفة و من ثم الخلط بينهما يعتبر خطأ رئيسي. فالعقاب التأديبي هدفه حسن سير المرفق العام أما العقاب الجنائي هدفه العقاب الشخصي الذي يوقع على المجرم بإسم العدالة.

<sup>1</sup> - د. سليمان طماوي، القضاء الاداري، ص24.

<sup>2</sup> - د. سليمان طماوي، القضاء الاداري، ص214.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### • الفقيه دوجي:

فهو على نقيض الفقيه جيز فهو يرى بأن العقاب التأديبي هو من حيث أساسه عقاب جنائي لأن كلا العقابين يستند الى سلطة الدولة. فكل من سلطة التأديب و سلطة توقيع العقاب الجنائي يفسرها سلطة الدولة الأمرة لفرض احترام القواعد القانونية عن طريق التهديد بالعقاب.<sup>1</sup>

### • الفقيه فالين:

فقد توسط بين النقيضين السابقين فالقانون التأديبي في نظره ينتمي الى ذات أسرة قانون العقوبات من من حيث كلا القانونين يستهدف تحقيق احترام القواعد المنظمة لجماعة ما عن طريق العقاب و بهذا المعنى و يعتبر القانون التأديبي في نظر فالين قانونا عقابيا Un droit répressif و الخطأ الذي يعاقب عنه تأديبيا و هو ذات المعنى المؤلف في نطاق قانون العقوبات، و لكن هذا التشابه في نظر الفقيه فالين لا يؤدي الى الاندماج بينهما بل يبقى لكل قانون ذاتيته.

و عليه فبالرغم من الاختلاف بين القانونين الا أننا نلاحظ بأن الكثير من مبادئ القانون الجنائي بدأت تغزو المجال التأديبي.<sup>2</sup>

فالعقوبة التأديبية تلتقي مع العقوبة الجنائية في العديد من النقاط كخضوعها لقواعد مشتركة و استقلالها عن الضرر، فلا يشترط حدوث الضرر للردع بل يكفي حصول المخالفة أو انتهاك المصلحة العامة للمجتمع بالنسبة للعقوبة الجنائية كما يعتمد كلاهما على مبدأ شرعية العقوبة المادة (1) من قانون العقوبات: "لا جريمة و لا عقوبة الا بنص" فضلا على أن العقوبة التأديبية تنقضي كالعقوبة الجنائية بوفاة الشخص المسؤول لأن كلا المسؤوليتين التأديبية و الجنائية مسؤولية شخصية لا تمتد آثارها الى الخلف مهما كانت الصلة القانونية.<sup>3</sup>

و بالمقابل نلاحظ أنه يوجد العديد من نقاط الاختلاف بين العقوبتين فالعقوبة الجنائية تمس جميع الأفراد بمن فيهم من هم في الوظيفة على الأفعال التي يقترفونها و التي تعد طبقا لقانون العقوبات جرائم فهي ليست خاطئة بفتة معينة خلافا للعقوبة التأديبية و التي هي محددة بصفة موضوعية لا تمس الشخص الا في وظيفة بينما العقوبة الجنائية تمس الشخص في حرته، كما نلمس فرقا آخر و يتمثل في الغية حيث تهدف العقوبة الجنائية الى الدفاع عن النظام الاجتماعي في حين أن العقوبة التأديبية تسعى الى كفالة حسن سير المرفق العام بانتظام و اضطراب.<sup>4</sup>

أما في يخص في الفرق بين القرار التأديبي و الحكم القضائي فالفرق بينهما لا يتمثل في الهدف فقط بل باعتبار القرار التأديبي عملا اداريا بعيدا كل البعد عن الأحكام القضائية و يتجلى ذلك في:

<sup>1</sup> - د. سليمان طماوي، القضاء الاداري ، ص416، 417.

<sup>2</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام، ص87.

<sup>3</sup> - سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، طبعة 2001، الجزائر، ص10.

<sup>4</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الاداري في الوظيفة العامة، ص من 22 الى 23.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

◀ عندما يمارس القاضي الإداري رقابته في مدى مشروعية الاجراء التأديبي فإن الطعن يخص تجاوز السلطة لا غير.

◀ ان القرار التأديبي لا يؤثر في الدعوى الجنائية.

◀ العقوبة التأديبية لا يمكن ايقافها عن طريق البراءة الجنائية الا في حالات نادرة.

◀ ان سير الاجراءات التأديبية لا يؤثر في تأجيل القضية الجنائية.

◀ ان كلا الدعويين الجنائية و التأديبية مستقلتين و يمكن أن نتوقع جريمة يعاقب عليها صاحبها جنائيا و تأديبيا و أن تطبيقها لا يخل بقاعدة "لا يعاقب المرء على فعل واحد مرتين"<sup>1</sup>، كما لو ارتكب جنحة من شأنها أن تمس بكرامة و حرمة الوظيفة العامة، فإذا استحال تطبيق العقوبة الجنائية لعدم كفاية الأدلة، فلا يحق للسلطة الرئاسية الاستناد الى نفس الوقائع لمتابعة المخالف من الناحية التأديبية، و لذلك نجد التعليم رقم (7)<sup>2</sup> تنصح بانتظار نتائج المتابعة الجنائية قبل تسليط العقوبة التأديبية<sup>3</sup>، كما يتعين على الادارة أن تتقيد بالوقائع التي استطاعت المصالح القضائية المختصة اثبات وجودها.

و نلفت الانتباه أن التعليم رقم 7 التي عالجت المسائل تتسم بشيء من الغموض فهي "تنصح" الادارة بالانتظار، فهذا المسلك من شأنه أن يفتح الأبواب الى تعسفات الادارة.

أما فيما يخص أثر الحكم الجنائي على التأديب تكون فيها للحكم الجنائي حجية في مواجهة سلطات التأديب و من ذلك أن الحكم الصادر بالإدانة بتوقيع عقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف يؤدي بقوة القانون الى فصل العون المخالف، فإذا أدين جنائيا و لم يحاكم اداريا بعد فإنه يفصل من الوظيفة (يفسخ عقده) بقوة القانون منذ سيرورة الحكم نهائيا<sup>4</sup>.

أما اذا كانت قد سبقت محاكمته تأديبيا قبل صدور الحكم الجنائي بالإدانة يختلف بحسب الظروف:

- فإذا كان قد سبق الحكم عليه تأديبيا فإن ذلك لا يتعارض مع حجية الحكم الجنائي.
- و إذا كان قد سبق الحكم عليه بعقوبة تأديبية أو بريء تأديبيا بعد سيرورة الحكم نهائيا انمالا لحجية الحكم الجنائي.

● إذا أدين العون المخالف تأديبيا ثم برأ جنائيا لأنه سرق أو أفشى سر أو تعدى بالضرب... الخ و صدر الحكم الجنائي بعد ذلك بتبرأته مما استند إليه، لأن الواقعة المنسوبة اليه لم تحدث أصلا، أو لا لأن الفاعل شخص آخر أو لأنه كان في حالة من حالات الإباحة مثل القوة القاهرة أو الدفاع الشرعي، نفي هذه الحالة يقوم التعارض بين الحكم الجنائي

<sup>1</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، ص24.

<sup>2</sup> - التعليم رقم 7 الخاصة بالاجراءات التأديبية المؤرخة في 07/05/1969.

<sup>3</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام ، ص93.

<sup>4</sup> - د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، ص250 و 251.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و بين القرار أو الحكم التأديبي، و هنا لابد من احترام الحجة المطلقة للحكم الجنائي و أعمال مقتضاها، و إهدار القرار أو الحكم التأديبي.<sup>1</sup>

و أخيرا فإن الحكم الجنائي له حجته المطلقة من حيث قيام الوقائع المكونة للجريمة أو عدم قيامها، فإن للادارة أن تستخلص من هذه الحجة ما يفيدها في مهمة التأديب.

و عليه و كخلاصة للقول: يوقف العون المتعاقد فورا عندما يكون محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه و لا تسوى وضعيته الادارية الا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا هذا ما جاء في نص المادة 67 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 الخاص في مادته بالنظام التأديبي المطبق عليهم<sup>2</sup> كما جاء أيضا في الأمر 06/03 في نص المادة 174 في فقرتيها 3 و 4 على أنه: "لا تسوى وضعيته الادارية الا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا"<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: الضمانات التأديبية السابقة للقرار التأديبي

ان الأصل في الانسان البراءة، فالثابت فرضا كالثابت أصلا، حتى و لو أحاطت به الاتهامات من كل حذب و صوب، و لا تنتفي قرينة البراءة حتى يصدر الحكم بإدانته و بإتباع اجراءات عادلة.<sup>4</sup>

و نظرا لحسن سير العدالة في الدولة، يقتضي الوقوف بجانب الطرف الضعيف دائما حتى لا يكون عرضة للمساومة و الظلم من الطرف الأقوى خاصة و اذا كانت الادارة تعتبر طرفا بحيث تأخذ مركز المحاكم و الخصم في نفس السياق.

لذلك حرص المشرع التأديبي على تغليب منطق الضمان و الرعاية للعون في المجال التأديبي لتفادي تعسف السلطة الادارية في ممارسة حقها التأديبي، و هو أمر بديهي تمليه قواعد العدالة و الانسانية و هذا لا يتحقق الا في ظل مجموعة من الضمانات الجوهرية التي يجب توافرها قبل، أثناء و بعد صدور القرار التأديبي و هو أمر يجب مراعاته و ان لم يرد عليه نص قانوني اذ يستلهم ذلك من المبادئ الأولية و القواعد العامة المقررة في القوانين الخاصة سواء في المحاكمات التأديبية أو الجنائية.

و لما كان موضوع الاجراءات التأديبية يعد من أهم مواضيع القانون التأديبي لا بد من الحرص على توفير ما يكفل سير خطوات التأديب بشكل يضمن للعون المخالف حقوقه، و يحول دون استغلال السلطة الادارية سلطتها التأديبية بما يلحق به الضرر و الأذى لذلك في هذا الصدد:

<sup>1</sup> - د. سليمان الطماوي، القضاء الاداري ، ص251.

<sup>2</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 07/308 المؤرخ في 29/09/2007، المادة 67.

<sup>3</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 06/03، المادة 174/3.4 المتعلق بالوظيفة العمومي

<sup>4</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية، ص127.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

ما مدى توفير القانون التأديبي للضمانات الكافية للمخالف أثناء سير الاجراءات التأديبية؟

هل من قيود تردع الادارة أثناء ممارستها لحقها في المجال التأديبي و تحول دون تعسفها في استعمال سلطتها

التمثلة في توقيع الجزاء؟

و من بين الضمانات التأديبية مواجهة الموظف المتعاقد بما هو منسوب اليه من مخالفات و تمكينه من تحقيق دفاعه، فالمتهم بحاجة الى ضمانات فعالة تلتزم الجحة المختصة بها<sup>1</sup> و لقد ركزنا على تحليل و تفصيل كل ضمانة على حدى نظرا لأهميتها.

### الفرع الأول: إعلان العون المتعاقد (إخطاره)

المواجهة بصفة عامة، هي تمكين من تعرض حقوقه و مصالحه لتصرف ما يؤثر في مركزه القانوني، و أن يحاط علما بها يستطيع تقييم وجهة نظره، و من ثمة إعداد دفاعه<sup>2</sup>.

فتعد ضمانة إخطار المعني بالأمر ضمانة أساسية فلا يجوز توقيع الجزاء الا بعد التقيق معه و ذلك بعد استدعاء المتهم تأديبيا بتكفيله بالحضور و إخطاره بطريقة واضحة بالمخالفات المنسوبة اليه مع منحه مدة كافية لتحضير دفاعه، و يكون إعلانه بخطاب موصى عليه بعلم الوصول أي كتابيا، فيحاط علما بمختلف الأدلة التي تشير الى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع أن يدلي بأوجه دفاعه.

و لا تصح المواجهة و الإخطار بالتهم غير محددة المعالم و الأبعاد بحيث لا يتحقق معها كفالة حق الدفاع، اذ يتعذر على المتهم تقييد هذه الاتهامات و الرد عليها أي تكذيبها<sup>3</sup>.

فلا يجوز أن يفاجئ العون المخالف بالتهم لأول مرة في جلسة المحاكمة بل لابد من إعلانه من قبل.

هذه الضمانة تناولها كل من المشرع الفرنسي و المصري، فالمشرع الفرنسي اشترط هذه الضمانة كحق للمتهم المخالف مع أنه لم يشترط شكلا معينا للإخطار، حيث يكفي أن يكون المعني بالأمر على علم كاف بالتهم الموجهة اليه بطريقة تمكنه من تحضير دفاعه لدرء التهم عنه، و يقع عبء إخطار المخالفات التي نسبت اليه على الادارة<sup>4</sup>.

أما بخصوص المشرع المصري حيث نصت المادة 34 من القانون رقم 47 لسنة 1972 بشأن مجلس الدولة المصري على أن يقوم قلم كتاب المحكمة بإعلان ذوي الشأن في محل إقامتهم، أو محل عملهم أو بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.

و قد حذى المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي و المصري، اذ حرص على توفير ضمانة إعلان العون للمتهم و إخطاره بالتهم المنسوبة اليه حتى يحضر دفاعه بطريقة تضمن له تحصيل حقوقه في المجال التأديبي و درء

<sup>1</sup> - محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق، ص357.

<sup>2</sup> - محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق، ص359.

<sup>3</sup> - محمد طنطاوي، الدعوى التأديبية، ص425.

<sup>4</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام، ص150.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

احتمال تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها التأديبية لا سيما و أنها تملك سلطة تقديرية في إطار تأثيم الأفعال المرتكبة في نطاق الوظيفة العامة في ظل الرقابة القضائية.

لكن ما تجدر الإشارة إليه أن القوانين السابقة التي كانت تحكم المجال التأديبي في الجزائر كانت خالية من النص على هذه الضمانة رغم أهميتها حيث جاء في الأمر 66/133 و المرسوم رقم 85/59 السالفي الذكر خاليين من ذلك. أما في القانون الحالي للوظيفة العامة فنص صراحة على ضمانات إعلان العون المتهم في نص المادة 62 بقولها: "يجب أن تبرر و تبلغ الى المعني بالأمر"<sup>1</sup>.

و قد بين المشرع سلفا طريقة و شكلية إخطار العون المخالف و إعلامه حيث نصت التعليمات رقم 7 الخاصة بالاجراءات التأديبية السالفة الذكر بقولها: "يتم إخطار العون ببرقية... تسلّم الى العون المذنب".

كما جاءت التعليمات الوزارية رقم 384 و بينت بعض التوضيحات المتعلقة بالإخطار و الإعلان حيث اشترطت أن يكون الإخطار كتابيا بالشكاوى الموجهة ضد المعني بالأمر و العقوبة التي قد يتعرض لها، و يفتح لذلك سجل خاص يدون فيه الإخطار و التنبيه بالعقوبات و أجوبة المعني بالأمر.

و يجب أن يكون الإخطار بالمخالفات المنسوبة للعون المتعم مهما كانت العقوبة التأديبية التي تسلط عليه، كما أن مبدأ الإخطار يساهم في تمكين العون من الاطلاع على ملفه التأديبي، حتى يكون على علم بجميع الأدلة التي بحوزة الإدارة.

و يبلغ العون المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار و يحفظ في ملفه الإداري و هذا ما جاءت به نص المادة 63 من الأمر 07/308 السالف الذكر.<sup>2</sup> و يعد عدم إخطار الإدارة المخالف بالتهمة المنسوبة اليه و إصدارها لقرار تأديبي ضده بعد ذلك هو قرار قابل للإبطال نظرا لعدم احترامها لأهم إجراء جوهري، فالنتيجة تكون حتما إما العقوبة بغير حق و إما عموم الفوضى في أعمال المجلس، مما يؤدي الى عدم فعاليتها.<sup>3</sup>

لكن في المقابل لا تلتزم الجهة الادارية بالإخطار بما هو منسوب للمتهم المخالف اذا كان قد انقطع بصفة غير شرعية عن مزاولة وظيفته لأنه في هذه الحالة يكون قد تخلى عن منصبه و بالتالي قد وضع نفسه في موقف يعفي الإدارة من التقيد و الالتزام باللوائح و القوانين الخاصة بالتأديب.

و تبقى رغم ذلك هذه الضمانة ناقصة اذا لم تكتمل بضمانة لا تقل شأنها عنها، حرص المشرع على ضرورة توافرها حفاظا على مصلحة العون المتهم و هي ضمانات الاطلاع على الملف التأديبي.

<sup>1</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 07/308، المادة 62، المتعلق بالتنظيم التأديبي.

<sup>2</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 07/308، المادة 63. المتعلق بالتنظيم التأديبي.

<sup>3</sup> - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي، ص127.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### الفرع الثاني: حقه في الإطلاع على ملفه التأديبي

كما قلنا سابقا أن ضمانات الاخطار بما هو منسوب من الأخطاء للعون المخالف له دور كبير في تمكينه من تحضير نفسه و إطلاعها على الملف التأديبي الموجود بحوزة الادارة حتى يكون على علم بالأدلة الموجودة لديها حتى يتسنى له تقديم دفاعه دفاعا فعالا و مفيدا.

و تقوم الادارة بفتح لكل موظف متعاقد ملف خاص به يتضمن جميع المعلومات المتعلقة بحالته الشخصية و الوظيفية، و عادة ما تنشئ له ملفين: أحدهما يظل سريا و آخر يجوز الاطلاع عليه من قبله فإذا وقع أن ارتكب خطأ وظيفي حق له الاطلاع على ملفه عند مباشرة الدعوى التأديبية<sup>1</sup>.

و هو أيضا حق لمدافعه أيضا اذ يستطيع إلقاء نظرة على ملف موكله هو الآخر.

و يتعين إعلان العون المعني كتابيا بمكان و تاريخ إطلاعها على الملف و منحه مهلة كافية للإطلاع عليه، و لا يشمل الاطلاع على الملف وحده بل حتى الوثائق المرفقة به، اذ يجب أن يكون الملف كاملا شاملا حتى لا يتفاجئ العون بأحداث و تغييرات طارئة و جديدة فيما بعد، غير أن الادارة تعفى من هذا الإجراء في حالات معينة كحالة الإضراب أو الحرب أو حالة ترك الوظيفة.

لقد اتفقت جميع القوانين التأديبية على هذا الضمان كما نص عليه المشرع الفرنسي في كل من الأمر رقم 311 الصادر بتاريخ 14/02/1959 و كذا القانون رقم 83/634 و هذا ما سلكه المشرع المصري كذلك عندما اعتبر مبدأ إطلاع المعني بالأمر على ملفه أمر بديهي و جوهرى لا بد منه فليس للسلطة المختصة توقيع الجزاء الا بعد إطلاع الأخير على المخالفات المنسوبة اليه<sup>2</sup>.

أما بخصوص المشرع التأديبي الجزائري فقد تناول صراحة هذه الضمانة حيث تضمنها في المرسوم رقم 85/59 السالف الذكر و الذي أعطى حق الاطلاع على الملف التأديبي فور الشروع في اجراءات القضية التأديبية كما أشار المرسوم رقم 82/302 و لو بإيجاز الى هذه الضمانة في المادة 2/65<sup>2</sup> منه بقولها: "للعامل الحق في الاطلاع على ملفه"<sup>3</sup>.

فلا شك أن ضمانات الاطلاع على الملف لم توضع هباء، باعتبارها حقا جوهريا لا بد منه حتى يكون العون المخالف على بينة من الشكاوى و الأسباب المدعاة من طرف الادارة، اذ كيف لشخص الدفاع عن نفسه دون معرفته بالأفعال المنسوبة اليه و عدم إطلاعها عليها يؤثر على الجزاء التأديبي فكيف يستطيع المتهم أن يدفع عن نفسه اتهامات لم

<sup>1</sup> - الموقع الإلكتروني: www.ar-jurispidia.org

<sup>2</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ص141.

<sup>3</sup> - المرسوم رقم 82/302 المؤرخ في 11/09/1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 14/09/1982، العدد 37، ص1797.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

يحظى بكامل تفاصيله، فحرمانه من حقه في الاطلاع على ملفه هو إخلال بالضرورة بحق الدفاع و هو حق تفرضه المبادئ العامة للقانون.<sup>1</sup>

و نشير الى أنه لا يستفيد من ضمانات الاطلاع على الملف التأديبي للعون الموقوف عن عمله، كما تسقط هذه الضمانة في حالة تخلي العون عن عمله قبل قبول طلب الاستقالة.

و فيما يخص الاطلاع على الملف لا يقتصر على الملف التأديبي فقط و إنما أيضا على الوثائق المتعلقة بوضعيته الادارية المسجلة و يمكن أن يخصص له بأخذ نسخ من الوثائق الموجودة بالملف يخص الأدلة المادية. و هذا ما يفهم من قراءة و تفحص المادة 167 من الأمر 06/03 بحيث أورد المشرع عبارة "كاملا" و هذه خاصية ذات أهمية كبيرة بحيث يجب أن يتكون ملفه التأديبي من مذكرات و أوراق هامة و مستندات... الخ.

فلا يحق للادارة نزع أي وثيقة مهما كانت أهميتها لأن فيها صلاحا للمتهم و دفاعه، حيث من شأنه أن يطلع على وثائق أكثر و بالتالي يكون دفاعه أضمن<sup>2</sup> و ما يستشف أيضا من فهم هذه المادة أيضا أن المشرع التأديبي قد أعطى هذه الضمانة للمعني بالأمر المنسوبة اليه التهمة دون غيره كما أنه يجوز لهذا الأخير أخذ صورة من الملف و الاطلاع عليها قبل انتهاء مهلة الاطلاع، غير أنه يحظر عليه أخذ الملف الأصلي، أما في مصر فإنه يحظر عليه أخذ صورة أو نسخ عنه.<sup>3</sup>

و هناك وثائق يمكن أن يتضمنها الملف التأديبي و هي:

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للعون المعني.
- بطاقة معلومات خاصة بالعون و سوابقه التأديبية عند الاقتضاء.
- نتائج التحقيق التي لها صلاحية التعيين مرفقا بالعقوبة المقترحة.
- إعلام العون المعني كتابيا بمكان و تاريخ الاطلاع على الملف.
- كما يجب على السلطة المختصة بالتعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة بغرض تمكين المعني بالأمر من ذلك، فإذا ما رفض ذلك تتابع الادارة السير في الاجراءات دون توقف.<sup>4</sup>

اذن تمكين العون المعني بالمخالفة من الاطلاع على الملف الذي يتضمن الاتهام المنسوب اليه هو حق أصيل يؤدي حرمانه منه الاخلال بضمانة الدفاع التي تفقد فاعليتها اذا لم يمكن المتهم من هذه الضمانة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الاداري، ص338.

<sup>2</sup> - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام، ص127.

<sup>3</sup> - الموقع الالكتروني: [www.ar-jurispidia.org](http://www.ar-jurispidia.org)

<sup>4</sup> - المنشور رقم 5 المؤرخ في 12/04/2004، المحدد كليات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85/59 المتضمن القانون النموذجي

لعمال المؤسسات الادارية العمومية.

<sup>5</sup> - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام ، ص127.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و على غرار هذه الضمانة المهمة فإن أبسط ما يقال عن ضمانات الدفاع أنها هامة و أساسية لأي متهم لرد الظلم الواقع عليه فليس هناك في الواقع ظلم أو قهر أو أقصى من أن تكرر الأفعال و تغل الأيدي، و يمنع أصحاب الحق من تنفيذ أو إنكار ما قد ينتسب اليهم من تهم.<sup>1</sup>

فلكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يرتب عليه فسخ عقده، الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي و هذا ما جاءت به المادة 65 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 فيما يخص نظام تأديب العون المتعاقد.<sup>2</sup> و عليه ضمانات الاطلاع على الملف هو حق تفرضه المبادئ العامة للقانون و ارتباطه بضمانة تأديبية و دستورية هامة هي حق الدفاع الذي يمهده له و يحكمه بحق الاطلاع و هو من المبادئ العامة للقانون باعتباره ركيزة لبناء حكم عادل خال من أي شبهة لذا اعتبرت هذه الضمانة من الضمانات و الحقوق الأساسية<sup>3</sup> و ضمانات جوهرية في المسألة التأديبية لذا فإنه يجب على السلطة التأديبية تمكين العامل من ممارسة هذا الحق و لو لم يوجد نص لذلك.

### الفرع الثالث: مبدأ الاستعانة بمدافع

من الضمانات الجوهرية و الأساسية في ممارسة حقوق الدفاع، حق العون المعني بالمخالفة الدفاع عن نفسه بكافة الطرق المشروعة سواء كان ذلك بنفسه أو عن طريق مدافع أو محامي، لأن هذا العون لا يمكنه من الثقافة ما يجعله محيطا بكافة الأدلة و الأحداث التي قد تبرأه من التهمة المنسوبة اليه لذلك كان من العدل تمكينه الاستعانة بمدافع أثناء عملية المواجهة.

فلقد اتفقت القوانين التأديبية بأحقية العون المتهم بهذا المبدأ كما أقر القضاء المصري على أحقية المتهم في توكيل محام عنه قبل أن ينص المشرع المصري على ذلك صراحة و أقر بأن أي اخلال بهذا في أي شكل يؤدي الى بطلان اجراءات المحاكمة التأديبية.

أما المشرع الفرنسي فقد أكد بدوره هذا المبدأ بضرورة الاستعانة بمدافع من اختياره في مواجهة أي إجراء تأديبي. و هذا ما تبناه بدوره المشرع الجزائري صراحة، اذ منح للعون المتهم حق الاستعانة بأي مدافع مخول أو موظف يختاره للدفاع عنه و عادة ما يساهم هذا في إبطال التهم المنسوبة اليه و تبرئته أو على الأقل التخفيض من حدة العقوبة المسلطة عليه.<sup>4</sup>

و لا يكون ذلك الا اذا قام محاميه بدوره على أكمل وجه و ذلك بالحضور الدائم معه، و اطلاعه على ملف الدعوى، فضلا على ابداء و تقديم ملاحظاته.

<sup>1</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية، ص142.

<sup>2</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 07/308، المؤرخ في 29/09/2007، المادة 65 الخاص بنظام التأديب للعون المتعاقد.

<sup>3</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية، ص143.

<sup>4</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام، ص156.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و مهما يكن لا بد من تمكين المحامي من الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية لتدعيم دفاعه لذلك قامت التعليمات رقم 7 الخاصة بالاجراءات التأديبية بوضع شروط ممارسة هذا الحق، اذ سمح له المتهم بذلك كما لا يجوز له الحصول على نسخة من الوثائق عند إطلاعه و التي توجد بحوزة الادارة.<sup>1</sup>

و تكمن أهمية الاستعانة بمحامي في عدة جوانب هي:

1. ان حضور المحامي من شأنه التهئية من روع العوت المتهم، و بث الطمأنينة لديه و مساعدته على الاتزان و التركيز و الهدوء في إجابته.

2. كما أن دور المدافع أو المحامي لا يكمن فقط في الدفاع عن المتهم انما أيضا في الوصول الى الحقيقة عن طريق مساعدة السلطة التأديبية في الوقوف على حقيقة الأفعال و عناصر الجريمة. لا سيما اذا كانت في صور معقدة أو غير كاملة يصعب بحثها من غير الجهود التي يبذلها.

3. أن معظم الحقوق لم تعد الى صاحبها الا عن طريق محاميه و حتى و لو وجدت فهي تفقد ضماناتها و روحها في المجال التأديبي بدونه.

4. يملك المتهم حق اصطحاب محاميه معه أمام السلطات التأديبية لما في ذلك من ضمان لسلامة الاجراءات و لتفادي استعمال الوسائل غير المشروعة من العون المتهم، فيحميه من أي تعسف في استغلال السلطة التأديبية، فإذا وجد في صيغة الأسئلة و كيفية توجيهها انحرافا عن الاتجاه السليم الواجب اتباعه كأن تكون غامضة أو مبهمه أو فيها أي لبس جاز له أن يطلب تعديلها.

كما له أن يعترض على أي فعل أو قول مؤثر على الأقوال المتهم و يمكن أيضا للمتهم أن يقدم ملاحظات كتابية أو شفوية و يحق له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه وفقا لما جاء في المادة 65 من المرسوم 07/308 بقولها: "كما يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه".<sup>2</sup>

و نشير في الأخير أنه هناك ضمانات أخرى الى جانب الضمانات السابقة الذكر يتمثل أهمها في تسبيب القرار و ضرورة توافر ضمانه الحيدة التي تعد قاعدة مفترضة لا تحتاج الى وجود نص ينظمها.

فتسبيب القرار التأديبي يعد من الضمانات الهامة اذ يبعث في نفس العون المتهم الطمأنينة، و يسهل أعمال الرقابة القضائية على القرار التأديبي، و لهذا يجب إيضاح أسباب توقيع الجزاء و هذا ما نصت عليه المادة 62 من المرسوم الرئاسي 07/308: "يجب أن يبرر..."<sup>3</sup>

و هناك ضمان آخر يتمثل في مبدأ الحيدة و هو مبدأ توحيد المعاملة و يعني ذلك تطبيق مبادئ التأديب على كل العاملين سواء بسواء<sup>4</sup> فلا يجدر بالادارة أن توقع الجزاء على أحد العاملين ثم تتغاضى عنها اذا ارتكبها عامل آخر.

<sup>1</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام ، ص157.

<sup>2</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 07/308، المادة 65. المتعلقة بالنظام التأديبي.

<sup>3</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 07/308، المادة 62. المتعلقة بالنظام التأديبي.

<sup>4</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ص 281.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

فمثلا في النظام التأديبي القضائي أو شبه القضائي يعتبر الرد أنجع وسيلة لكفالة ضمان الحيادة، و للمتهم الحق في الرد اذا ما كان له الأسباب الكافية للتشكيك، و يجب أن يكون طلب الرد هو أول ما يتقدم به المتهم فإذا ما سبقه دفاعه الى ذلك فهذا تنازل ضمني عن حقه في الرد.<sup>1</sup>

و حرص المشرع التأديبي الجزائري على توفير ضمانات أخرى و هي الطعن في القرارات التأديبية و هو يدخل في باب التظلمات القضائية ضد الادارة أو قراراتها قصد إلغائها.

و عليه فبالإضافة الى هذه الضمانات التي يملكها العون المخالف قبل توقيع الجزاء "إصدار القرار التأديبي" فيوجد هناك ضمانات أخرى يملكها هو كذلك، لكن بعد توقيع الجزاء التأديبي عليه، أي بعد توقيع العقاب، و التي تتمثل في الطعن في القرار التأديبي الصادر من السلطة المختصة و هو إجراء يسمح للمعني بالأمر بمهاجمة القرار الاداري قصد إلغائه أو تعديله و يتمثل في نوعين من الطعن: الطعن الاداري و الطعن القضائي و هذا ما سنتناوله في المطلب الثالث بالتفصيل.

### المطلب الثالث: الضمانات اللاحقة للقرار التأديبي (الحق في الطعن)

بعد استنفاد المتابع بالأخطاء بالأخطاء الوظيفية المقررة له أثناء السير في الاجراءات التأديبية و التي تعد سبيلا لدرء الاتهام عنه، و مع ذلك وقع عليه الجزاء، فهناك ضمانات أخرى للموظف بعد صدور القرار التأديبي، و ذلك نظرا لنقص أو عدم احترام الضمانات المقررة في حقه أثناء سير هذه الاجراءات، اذ تعد ذات فاعلية أساسية و جوهرية و المتمثلة أساسا في التظلم من هذا القرار التأديبي أو الطعن فيه قضائيا.<sup>2</sup>

و يقصد بالطعن قانونا الاعتراض على الاجراء أو الحكم القضائي أو القرار التأديبي و طلب إبطاله أو تعديله، و ذلك لعيب أصابه و جعله مخالفا للقانون، و يعني به اجراء يسمح للمعني بالأمر بمهاجمته للقرار الاداري قصد إلغائه أو تغييره.

و يعد الحق في الطعن من الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء للعون على مسائلته تأديبيا.

و يتعين قبل تقديم هذا الطعن التظلم من القرار التأديبي لدى مصدر القرار أو رئيسه، و هذا ما يسمى بالتظلم الاداري.<sup>3</sup>

و الا فما على العون سوى اللجوء الى آخر ضمان و هو الضمانة القضائية للطعن في القرار التأديبي بهدف الإلغاء أو التعويض جراء توقيع الجزاء التأديبي بحقه.<sup>4</sup>

و هذا ما سوف نتطرق اليه في هذا المطلب بشكل مفصل في فرعين جاءت على النحو الآتي:

<sup>1</sup> - الموقع الالكتروني: [www.ucam.ac.ma](http://www.ucam.ac.ma)

<sup>2</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية، ص 241.

<sup>3</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الاداري، ص 360.

<sup>4</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية ، ص 240.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

◀ الفرع الأول: التظلم الإداري.

◀ الفرع الثاني: الطعن القضائي.

### الفرع الأول: التظلم الإداري

التظلم الإداري هو شكوى العون الى الجهة التي أصدرت القرار التأديبي موضوع التظلم<sup>1</sup>. و هو ضمانة مقررة يعرب المخالف من خلاله رفضه للجزاء المسلط عليه، بحيث أنه يعتبر من طرق الرقابة على مشروعية الأعمال و التصرفات الصادرة عن الإدارة و يسمى هذا النوع من الرقابة بـ "الرقابة الإدارية بناء على تظلم".

و يهدف التظلم الإداري التخفيف عن كاهل المحاكم الإدارية و تحقيق العدالة الإدارية بطريقة أيسر و بإنهاء المنازعات الإدارية في مراحلها الأولى ان رأت الجهة الإدارية أن المتظلم على حق في تظلمه<sup>2</sup>.

و المشرع يشجع دائما على البدء بالتظلم، قبل رفع الدعوى و ذلك من ناحيتين:

● فهو يجعل التظلم دائما قاطعا لميعاد رفع دعوى الإلغاء.

● كما يجعله في بعض الحالات وجوبيا و الاقضى بعد قبول الدعوى.

و لقد عرفه الدكتور عمار عوابدي بقوله: "هو الائتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة أو المصلحة الى السلطات الإدارية الولائية و الرئاسية و الوصاية و الى اللجان الإدارية، طاعنين في قرارات و أعمال ادارية بعدم الشرعية، طالبين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال الإدارية غير المشروعة بما يجعلها أكثر اتفاقا مع مبدأ الشرعية أو أكثر اتفاقا مع الملائمة و الفاعلية و العدالة"<sup>3</sup>.

و يهدف التظلم الإداري الى افساح المجال للإدارة بإعادة النظر فيما أصدرته من قرارات ادارية، بحيث لها أن تسحب أو تعدل قرارها التأديبي خاصة اذا ما رأت أن المتظلم على حقه في تظلمه التأديبي المعيب طالما كان مهدها قضائيا بالإلغاء لتتوقى الإدارة بذلك اجراءات التقاضي.

و لقبول التظلم الإداري لابد من توافر شروط هي:

● تقديم هذا التظلم من قبل صاحب الشأن "العون المتهم" أو نائبه القانوني (المحامي) الى الجهة الإدارية مصدرة القرار أو من تلوها أي الجهة الرئاسية و يقدمه بنفسه أو بخطاب موصى عليه بعدم الوصول و يتضمن ما يلي: إسم المتظلم، وظيفته، عنوانه و تاريخ صدور القرار التأديبي، و الأسباب التي بني عليها التظلم، و يرفق به المستندات التي استند عليها المتظلم موضوع هذا التظلم<sup>4</sup>.

● أن يقدم هذا التظلم ضد قرار اداري صادر من الجهة المقدم اليها هذا التظلم أو جهة تابعة لرئاستها، و يتعلق

الأمر بالقرار التأديبي محل الدراسة.

<sup>1</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الإداري ، ص 360.

<sup>2</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الإداري ، ص 361.

<sup>3</sup> - د. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الإدارية، الجزء الثاني، طبعة 1995،

ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، ص366.

<sup>4</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية ، ص 255.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

● أن يقدم هذا التظلم في الميعاد القانوني و الذي يبدأ حسابه من يوم علم العون المتهم.

● يجب أن يكون التظلم مجديا أي قرار اداري نهائي تملك الادارة إعادة النظر فيه إما بالتعديل أو السحب.

و كما أن للعون المتهم القدرة على مواجهة و كذا مجابهة القرار التأديبي و ذلك عن طريق التظلم الاداري و الغاية من ورائه إما سحب أو تعديل القرار التأديبي الا أنه في المقابل يجب مراعاة هيبه الادارة خاصة في حالة ما اذا قامت هذه الأخيرة (الادارة) بسحب قرارها التأديبي أو تعديله فقد يؤدي هذا القرار الى اكتساب حقوق شخصية غير و لذلك لا يجوز سحبه الا اذا تأكدت السلطة الرئاسية بأن العون المذنب قد استنفذ جميع طرق الطعن بما في ذلك الطرق القضائية و الهدف من وراء ذلك عدم اهتزاز هيبه الادارة.

و للإشارة فإن القرار التأديبي قابل للتظلم الاداري مهما كانت درجة العقوبة التأديبية الموقعة، بالرغم من سكوت المشرع التأديبي في كل من المرسوم رقم 85/59 و الأمر رقم 06/03 السالفين الذكر<sup>1</sup> بحيث لم يشر هذا الأخير اليه، بل اكتفى بإمكانية الطعن ادريا في عقوبات الدرجة (3) و (4) نظرا لخطورة العقوبة الموقعة.

كما لا يجوز أيضا تخفيف العقوبة التأديبية أو سحبها الا في حالة الخطأ الفاضح بتطبيق القانون أو عدم التناسب الشديد بين الخطأ المقترف و العقوبة المقررة.

و كما ذكرنا سابقا فإن الأمر 06/03 قد تجاهل النص على التظلم الولائي و الرئاسي، كان لابد من الرجوع الى القواعد العامة المطبقة على القرارات الادارية في مجال التظلم الاداري لتطبيقها على القرارات التأديبية المتضمنة العقوبات التأديبية مهما كانت درجتها قصد منح العون فرصة للحصول على حقه في وقت قصير.

أما اذا تفحصنا قانون الاجراءات المدنية نجده قد نص على الطعن الاداري في المادة 275 منه<sup>2</sup>، حيث كان يشترط المشرع التظلم الاداري قبل التظلم القضائي، في حين أن القانون رقم 90/23<sup>3</sup> قد اشترط التظلم الاداري المسبق في القرارات الادارية بما في ذلك القرارات التأديبية الصادرة عن السلطة المركزية، في حين لم يشترط ذلك في القرارات الصادرة عن السلطة اللامركزية.

في غالب الأحيان قد لا يكون التظلم الاداري ذا فاعلية، و ذلك بسبب إصرار الادارة على عدم تفسير قرارها التأديبي، لذلك لابد من اللجوء الى هيئة أو لجنة متخصصة تدعى بـ لجنة الطعن و ذلك في حالات معينة:

### ب. التظلم أمام لجنة الطعن:

يطلق على هذا النوع من التظلم بالتظلم أمام لجنة الطعن، و هي هيئة ادارية مهمتها إعادة النظر في قرارات الادارة حيث يتم التظلم أمامها من قبل العون المتهم، فقد تم إحداث هذه اللجان في الأمر 06/03 و تحديد اختصاصاتها

<sup>1</sup> - الأمر 06/03، المؤرخ في 15/07/1966، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة، جريدة رسمية صادرة في: 16 يونيو 2006، العدد 46، ص15.

<sup>2</sup> - المادة 275 من الأمر رقم 66/154، المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الاجراءات المدنية، المعدل و المتمم، جريدة رسمية صادرة بتاريخ: 9 يونيو 1966، العدد 47، ص582.

<sup>3</sup> - القانون رقم 90/23، المادة 169 مكرر، المؤرخ في 18/08/1990 و المعدل بالأمر رقم 66/154.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و تشكيلها و تنظيمها و سيرها و نظامها الداخلي، غير أن هذا التنظيم لم يصدر لحد الآن مما يعني الاستمرار بالعمل بالمرسوم رقم 84/10 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها كما سبق الإشارة إليه.<sup>1</sup>

في ظل المرسوم رقم 85/59 كانت لجان الطعن تختص بالنظر في عقوبات الدرجة (3) دون العقوبات الأخرى لخطورتها، أما حالياً و بصدر القانون الأساسي العام للوظيفة العامة فتختص هذه الأخيرة بالنظر في العقوبة التأديبية من الدرجة (3) و (4).

أما بخصوص سير أعمال لجنة الطعن فإنها ذاتها المطبقة بالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تم تنظيمها في المرسوم رقم 85/59 و الأمر 06/03 السالفي الذكر لم يذكروا المهلة الممنوحة للجنة الطعن للنظر في هذا التظلم.

و يتجسد قرار اللجنة في ثلاث احتمالات:

1. إما تأكيد قرار اللجنة المطعون فيه.
  2. أو رفضه.
  3. أو تعديله من خلال تقرير عقوبة أخرى بدل الأولى.
- و ينفذ هذا القرار فوراً و حرفياً.
- بالإضافة الى الطعن الإداري هناك طعن آخر يملكه العون المتهم اذا لم يحصل على نتيجة من تظلمه الإداري، و هو الطعن القضائي و المتمثل في دعوى الإلغاء و دعوى التعويض.

### الفرع الثاني: الطعن القضائي

تعتبر الرقابة القضائية Le contrôle juridictionnel هي آخر ضمانات يلجأ إليها العون، اذا لم تسعفه الضمانات الأخرى، إذ أن مصدر القرار قد يرفض الاعتراف بالخطأ، و قد يجاريه رئيسه و فوق كل هذا و ذلك فإن ترك النزاع بين الإدارة و الأفراد لتفصل فيه الإدارة بنفسها لا يمكن أن يبيث الثقة في نفوس الأفراد لأن من مقتضيات العدالة ألا يكون الحكم خصماً في النزاع.<sup>2</sup>

و بالتالي يعتبر اللجوء الى القضاء للطعن في العقوبة التأديبية بمثابة الضمانة الأخيرة للمتهم المتخلص منها، اذا لم يتمكن من خلال الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء من الوصول الى تلك الغاية و المتمثلة في استرجاع حقوقه الضائعة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المرسوم رقم 84/10 المؤرخ في 14 يناير 1984 يحدد كليات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، جريدة رسمية صادرة بتاريخ: 7 يناير 1984، العدد 03، ص93.

\* تشير الى أن دليل أخلاقيات المهنة لمديرية الضرائب قد منح للعون المتهم الحق في الطعن و تقديمه أمام متخذ قرار العقوبة أو الجزاء التأديبي أو الطعن السلمي أمام السلطة العليا.

<sup>2</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الإداري، ص241.

<sup>3</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية، ص283.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و يتمثل الطعن القضائي في الطعن في القرار التأديبي إما بدعوى الإلغاء أو دعوى التعويض، و ذلك لما له من أهمية خاصة لإنصاف القضاء بالحيدة و النزاهة و الخبرة و التخصص في إصدار الحكم القاضي بفض النزاع بين الادارة و العون.<sup>1</sup>

و هو حق معترف به شرعا اذ قررته الشريعة الاسلامية في قوله عز و جل: "فإن تنازعتم في شئ فردوه الى الله و رسوله ان كنتم تؤمنون بالله و اليوم الآخر ذلك خير و أحسن تأويلا".<sup>2</sup>

و عليه فالطعن القضائي هو بمثابة دعوى يرفعها الأشخاص بمن فيهم العون المتهم للفصل في هذه الخصومة و إصدار حكم فاصل فيها وفقا لإجراءات معينة.

و تناولنا في الفرع "الطعن القضائي" نوعين من الدعاوى التي يمكن للعون المتهم من خلالها عرض نزاعه على القضاء و هي:

◀ أولا: الطعن القضائي بدعوى الإلغاء.

◀ ثانيا: الطعن القضائي بدعوى التعويض.

### ⦿ أولا: الطعن القضائي بدعوى الإلغاء

يقصد بقضاء الإلغاء Contentieux de l'annulation هو ذلك القضاء الذي يكون للقاضي بموجبه حق فحص مشروعية القرار الاداري في نطاق الرقابة القانونية، و إلغاء القرار في حالة مخالفته للمشروعية.<sup>3</sup>

و حسب تعريف الدكتور عمار عوابدي هو: "دهوى الإلغاء بأنها دعوى قضائية ادارية و عينية التي يحركها ذوي الصفة القانونية و المصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة، بمخاصمة قرار اداري غير مشروع".<sup>4</sup>

و للفصل في دعوى الإلغاء لابد من توافر شروط شكلية و أخرى موضوعية<sup>5</sup>، فالأولى تتجلى في أنه هناك شروط تتعلق بالقرار محل الطعن كإنتفاء الدوافع المسببة للجزاء الذي أوقعته الادارة، أو شروط متعلقة برفع الدعوى كالصفة أو الأهلية، فعييب الشكل أو الإجراء Le vice de forme يعتبر من أكثر الأوجه التي يستند اليها الطاعن.

أما فيما يخص الموضوعية منها لأوجه الإلغاء Les cas d'ouvertures du recours pour excès de pouvoir و التي تتمثل في :

#### 1. عييب الاختصاص: L'incompétence

هو عدم القدرة على مباشرة عمل قانوني معين جعله المشرع من سلطة هيئة أو فرد آخر.

#### 2. عييب مخالفة القانون: La violation de la loi

<sup>1</sup> - سامي جمال الدين، أصول القانون الاداري، طبعة 2004، منشأة المعارف بالاسكندرية، مصر، ص268.

<sup>2</sup> - سورة النساء، الآية الكريمة 59.

<sup>3</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الاداري ، ص243.

<sup>4</sup> - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الادارية، الجزء الثاني، طبعة 1995، ديوان

المطبوعات الجزائرية، الجزائر، ص314.

<sup>5</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الاداري ، ص243 إلى 249.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

هو الخروج عن الأحكام الموضوعية للقانون فيكون القرار معيبا من حيث المضمون أو الموضوع أو المحل.

### 3. عيب الانحراف: Le détournement de pouvoir

أي استعمال السلطة التقديرية لتحقيق غرض غير معترف به.

### 4. عيب انعدام الأسباب: L'inexistence des motifs

هو أن تكون الأسباب الواقعية أو القانونية التي دفعت الإدارة الى اتخاذ قرار معين غير موجودة.

و بعد تأكد القاضي الإداري من توافر الشروط الشكلية و الموضوعية سالفة الذكر يقوم بالحكم في دعوى الإلغاء إما بصفة القرار الإداري أو الحكم ببطلانه لتوافر أحد الشروط السابقة و قد يكون الحكم بالإلغاء كلياً أو جزئياً اذا ما شاب القرار عيب من هذه العيوب.

و الحكم الصادر بإلغاء القرار التأديبي يرتب جميع آثاره بحجية الشيء المقضي فيه و بالتالي يصبح القرار كأن لم يكن، و على الإدارة أن تلتزم بتنفيذه، و بالتالي هذا ما يساهم في لجوء العون المتهم الى القضاء و ذلك لمواجهة القرارات التأديبية غير المشروعة.

لكن في المقابل بمجرد الطعن في القرار التأديبي لا يؤدي الى وقف تنفيذ العقوبة التأديبية، هذا ما أشارت اليه المادة 6 من المرسوم رقم 66/152 بقولها: "ان الطعون الخاصة بالنزاعات لا تعوق التنفيذ الفوري للعقوبة الصادرة من السلطة التي لها حق التأديب".<sup>1</sup>

فقد أعطى المشرع الجزائري الحق للعون المتهم باللجوء الى القضاء باعتباره حق دستوري حيث نصت المادة 143 من دستور 1989 المعدل و المتمم سنة 1996 بقولها: "ينظر القضاء في قرارات السلطات الإدارية".<sup>2</sup>

و بالرجوع الى القانون 82/06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية<sup>3</sup> فقد نص على الطعن القضائي بالإلغاء في القرار التأديبي في عقوبة الفصل التأديبي للعامل.

لكن اذا ما تفحصنا المرسوم رقم 85/59 ة كذا 06/03 السالفي الذكر نجد أن هذين الأخيرين لم ينصا على الطعن القضائي بالإلغاء و تطبيقا للقواعد العامة فإن القرار التأديبي يخضع لنفس الاجراءات الخاضع لها القرار الإداري و المنصوص عليها في قانون الاجراءات المدنية.

و من جهة فبالقرارات الصادرة عن السلطة الادارية المركزية يتوجب على الملتمس رفع دعواه أمام المحكمة الادارية العليا بالفصل في إلغاء القرارات التأديبية الصادرة عن السلطة المركزية كما هو مبين في المادة 7 مكرر 3 من قانون الاجراءات المدنية.

<sup>1</sup> - المرسوم رقم 66/152 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بالاجراء التأديبي، جريدة رسمية صادرة بتاريخ: 08/06/1966، العدد 46، ص479، المادة 6.

<sup>2</sup> - المادة 143 من دستور 1989 المعدل و المتمم سنة 1996.

<sup>3</sup> - المرسوم رقم 82/06 المؤرخ في 27 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية صادرة بتاريخ: 02/03/1982، العدد9، ص457.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

أما فيما يخص القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية اللامركزية فيطعن أمام المجلس القضائي المختص في غرفته الإدارية.

و متى قام القاضي الإداري بإلغاء القرار التأديبي المطعون فيه بالإلغاء فإنه وجب إلتزام الإدارة بتنفيذه كما جاء به المشرع في قانون العقوبات بخصوص تنفيذ الأحكام القضائية و حمايتها حيث قصد بذلك حماية العون المتهم الذي صدر الحكم القضائي في حقه، فقد حدد عقوبة تطبق عن كل من رفض تنفيذ هذا الحكم أو التماطل في تنفيذه طبقا للمادة 138 منه.<sup>1</sup>

بالإضافة الى الطعن بالإلغاء القرار التأديبي فقد أعطى المشرع حق آخر كضمانة فعالة و يتمثل في الطعن القضائي بالتعويض.

### ثانيا: الطعن القضائي بدعوى التعويض

لقد عرف عمار عوابدي دعوى التعويض بأنها: "دعوى قضائية ذاتية التي يحركها و يرفعها أصحاب الصفة و المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة و طبقا للشكليات و الاجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل اللازم لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري و الضار".<sup>2</sup>

أما في المجال التأديبي، فإن دعوى التعويض هي الدعوى التي يرفعها المتضرر بغرض الحصول على التعويض من الإدارة التي أساءت استعمال سلطتها.

فالمتضرر بقرار تأديبي غير مشروع له الحق في رفع دعوى إلغاء فضلا على حقه في رفع دعوى تعويض معها أو تكون الدعوى الأخيرة مستقلة عن الأولى.

و حتى ترفع دعوى الإلغاء لابد من أن يكون هناك "قرار اداري مسبق" فهو شرط إلزامي و إجباري لقبول دعوى التعويض التي يرفعها العون المتضرر من القرار التأديبي غير المشروع أو المعيب الصادر ضده و هو ما جاءت به المادة 169 مكرر/1.<sup>3</sup>

إضافة الى شرط آخر و هو المتعلق برافع الدعوى و عليه فإنه يستوجب أن تتوافر في العون المتضرر من القرار التأديبي غير المشروع أو المعيب صفتي المصلحة و الأهلية و الصفة حتى تكون دعواه مقبولة شكلا.

<sup>1</sup> - المادة 138 من القانون رقم 01/09 المؤرخ في 26/06/2001 يعدل و يتم الأمر 66/154 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 27/06/2001، العدد34، ص15. بقولها: "كل من استعمل وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي، أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا تنفيذه يعاقب بالحبس من 6 أشهر الى 3سنوات و بغرامة من 5000 الى 50000دج".

<sup>2</sup> - عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الادارية، طبعة 2004، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص255.

<sup>3</sup> - القانون رقم 90/23، المؤرخ في 18/08/1990 يعدل و يتم الأمر 66/54، المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون الاجراءات المدنية، جريدة رسمية صادرة في 22/08/1990، العدد 36، ص1149.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

و هناك شرط يجب توافره هو الآخر و هو الخطأ الذي يتجسد في القرار المعيب و بالتالي يؤدي الى المتضرر بالمطالبة بالتعويض، و يشمل التعويض على ما لحق بالعون المتضرر من خسارة و ما فاتته من كسب و هذا ما جاء في المادة 182 من القانون المدني و ذلك بالرجوع الى الشريعة العامة مادامت أنها لا تتعارض نصوصه مع المسؤولية الادارية في تطبيقها.<sup>1</sup>

و القاضي عند تقديره للتعويض فإنه ينظر الى جسامه الخطأ المنسوب للعون بحيث له أن ينقص أو لا يحكم بالتعويض أصلا، بالإضافة الى التعويض المعنوي اذا مس العون في حريته أو شرفه أو سمعته. فالقرار غير المشروع أو المعيب من شأنه إلحاق الضرر بالعون المتهم و من آثاره عدم تقاضي الأجر بصفة مؤقتة أو دائمة نتيجة لتوقيفه عن العمل أو فصله مع الأخذ بالاعتبار أن هذا الأجر يكون يعول كافة أسرته مما يمتد آثار القرار الى أفراد عائلته مما يستوجب التعويض.

و الملاحظ بأن أحكام التعويض مقننة و لا تحتاج سوى الى الصرامة في التطبيق فاذا ما رفضت الادارة تعويض المتضرر فإنه بمقتضى القانون رقم 91/02 الذي يحدد القواعد الخاصة المطبقة على أحكام القضاء فقد جعل مهمة تنفيذ الأحكام<sup>2</sup> ذات المضمون المالي الصادرة ضد الادارة من اختصاص أمين الخزينة على مستوى الولاية، حيث يتم تبليغ الادارة المحكوم ضدها بالحكم بالصيغة التنفيذية حسب المادة 320 من قانون الاجراءات المدنية، فإذا رفضت ذلك يقوم المحضر القضائي (المنفذ) بتسليم المحضر للمدعي عن امتناع الادارة عن التنفيذ طبقا للمادة 70 من نفس القانون (91/02).<sup>3</sup>

فيقوم المدعي (العون المتضرر) بتقديم عريضة مكتوبة لأمين الخزينة العمومية للولاية التي يقع فيها موطنه، و تكون مرفقة بنسخة تنفيذية من الحكم المتضمن إدانة الهيئة المحكوم عليها (الادارة)، و كذلك المحضر بالامتناع عن التنفيذ.

و بالتالي يستفيد المتقاضي من أحكام القضاء الذي يتضمن إدانة الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري من أن يحصلوا على مبلغ الديون لدى الخزينة العمومية و يلتزم أمين الخزينة بتسديد المبلغ (التعويض).

<sup>1</sup> - المادة 182 من الأمر 75/58، المؤرخ في 26/09/1975 يتضمن القانون المدني، جريدة رسمية صادرة في 30/09/1975، العدد 78، ص990.

<sup>2</sup> - القانون رقم 92/02 المؤرخ في 01/01/1991 يحدد القواعد الخاصة المطبقة على أحكام القضاء، جريدة رسمية صادرة في 09/01/1991، العدد 2، ص24.

<sup>3</sup> - المادة 7 من قانون رقم 91/02 السابق ذكرها.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### خاتمة:

العون أو شاغل الوظيفة يعد مرآة الدولة، فإذا صلح صلحت الدولة و إذا فسد فسدت هي الأخرى، و قد تزايدت أهميته تبعا لإتباع نشاط الدولة، فلم يعد دورها يقتصر على الحفاظ الأمن الداخلي و حل النزاعات بين الأفراد و الدفاع عن حدود الدولة و العلاقات الخارجية و القيام بالأشغال العامة بل أصبح دورها ايجابيا اذ تشبعت وظائفها و ازدادت مجالات تدخلها في سائر شؤون الوطن و المواطن و يتجلى ذلك بإعداد و تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية الشاملة.

فنتيجة للنمو المظطرد في نشاط الدولة أدى بالضرورة الى تزايد عدد الموظفين، و لذلك اهتمت الدولة بتنظيم الجهاز الاداري و إصلاحه و تنميته سعيا لتطوير المجتمع و تحقيق آماله في الكفاية و العدل و من مظاهر هذا الاصلاح نجد ما أتى به القانون الأساسي للوظيفة العمومي 06/03 و ذلك بعد صراع طويل بين الحكومة و النقابة و الذي تم فيه الاعتماد على صيغة التعاقد حيث تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ و الصيانة أو الخدمات في المؤسسات الادارية و العمومية الى نظام التعاقد. و هذا كله تماشيا مع الديمقراطية السياسية و التعددية النقابية و اقتصاد السوق قصد الحفاظ على المنفعة العامة.

و يستهدف هذا الموضوع أهميته من كونه يهدف الى تحقيق فاعلية الادارة أي الاعتبارات المتعلقة بالصالح العام و هي بلا شك أولى بالرعاية من المصلحة الخاصة أي ضمان مصلحة العون، و اذا كان يصعب التوفيق بين عنصري الفاعلية و الضمان، اذ أن هناك من يرجح الفاعلية و يرى اطلاق سلطة الادارة، و هناك من ينادي بالضمان و يرى فرض قيود شديدة على سلطة الادارة، فإن هذه الدراسة تهدف الى تحقيق التوازن و التكامل بين مبدأي الفاعلية و الضمان.

من مظاهر الإصلاح أيضا ايجاد نظام تأديبي يكفل إقامة توازن دقيق بين متطلبات الصالح العام المتمثلة في حرص الادار على تأمين انتظام سير المرافق العامة و كذلك توفير الضمانات و الاجراءات التي تؤكد له الاستقرار القانوني و النفسي، و تدفعه الى التفاني في العمل الجاد و صيانة كرامة الوظيفة، فأصبح من الضروري اختيار أفضل الأنظمة التأديبية الملائمة لتحقيق هذا الهدف.

و من هنا يتبين لنا أن النظام التأديبي يهدف من ناحية الى حماية أسس تقوم عليها نظام المرافق العامة التي تعد جزءا لا يتجزأ من الأسس العامة لنظام الدولة و المجتمع، كما يسعى من ناحية ثانية الى إعادة تربية الأعوان المذنبين لغرض إعادة ادماجهم في المجتمع، و توجيههم لنفس أهداف المرافق العامة للدولة، فهو إذن يعمل من جهة على صيانة النظام الاداري، و يرمي من جهة أخرى الى المحافظة على النظام الاجتماعي بمعنى أنه سيف ذو حدين فمن جهة يعد ضمانا للعون و ذلك من خلال ضبط و تنظيم الاجراءات التأديبية و من جهة أخرى يحاسب به في حالة إهماله و إخلاله بواجباته الوظيفية، و يسلط عليه عقوبات تأديبية المناسبة للأخطاء المرتكبة في ظل احترام مبدأ التناسب.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

فهو وسيلة لردع الشخص المذنب حتى لا يكرر ارتكاب ما هو محرم و يكون عبرة لغيره من الأشخاص فهو بذلك يساهم في المحافظة على كافة هذه المجتمعات، و يحول دون انتشار الفوضى و تفشي الفساد داخلها. من خلال دراستنا هذه نتضح لنا بعض الفجوات و الثغرات القانونية التي لفتت انتباهنا و التي من شأنها إلحاق الأذى بالعون المتعاقد بقصد أو بغير قصد و لذلك ارتأينا أن نذكرها محاولين اقتراح بعض الحلول المناسبة و من بينها ما يلي:

إذا افترضنا مثلا موظفا عموما قد بلغ سن التقاعد و أحيل عليه بحكم القانون و هو شخص ذو خبرة كبيرة لاشك فيها و مازال يتمتع بكامل قواه العقلية و البدنية فهل من المعقول الاستغناء عن خدماته نهائيا أم الأفضل إعادته الى وظيفته أو الى وظيفة أخرى ان هو رغب في ذلك للاستفادة من خبرته، لكن ليس على أساس قانوني تنظيمي بل على أساس عقد لا يخوله نفس الحقوق التي كانت له قبل إحالته على التقاعد و إنما يكون على أساس قانوني تعاقدي، فكيف له أن لا يأخذ كامل حقوقه و التفرقة بين الوضعية الأولى (موظف عام) و الثانية (موظف متعاقد) رغم أنه نفس الشخص الذي ثبتت كفاءته بإعتباره عون عام.

على أي أساس أخذت الإدارة بمعيار التمييز بين الوضعتين؟

فيما يخص بالفترة المقررة لشغل الوظيفة و هي سنة قابلة للتجديد مرة واحدة، فكيف للعون المتعاقد أن يبرز في شغله بالرغم من هذه الفترة الوجيزة؟ و كيف له أن يبرز طاقاته و يجتهد في وظيفته لفترة محددة؟

وضعية العون المتعاقد فهو عون غير مرسوم بحيث تبقى وضعيتهم إزاء الإدارة قلقة ان صح التعبير مقارنة بالعون العام الذي يعد أكثر استقرارا و ثباتا في وظيفته لأنه مرسوم فيها و مطمئن إليها.

نلاحظ أن المشرع قد منح السلطة الرئاسية السلطة التأديبية الكاملة في توجيه الاتهام و معاقبة العون و إصابته بالضرر في ظل غياب مبدأ الحياد، فكيف يمكن لنفس الجهة أن تكون طرفا في الخصومة و في نفس الوقت الحكم، فقد تنحاز أو تتعسف في استعمال سلطتها من خلال تسليط جزاء غير مناسب بدافع الانتقام أو لأغراض شخصية أخرى.

أما بخصوص التظلم الإداري أمام لجنة إدارية مختصة و المتمثلة في لجنة الطعن، فنلاحظ أنه بالرغم من نص العديد من النصوص القانونية على إصدار تنظيمات بشأن تحديد اختصاصات و سير عمل اللجنة، إلا أنه لازال يتواصل العمل بالمراسيم القديمة التي تنظم عملها و تشكيلها و كذا بالنسبة للجنة المتساوية الأعضاء.

بالإضافة الى أنه ما يعاب على المشرع التأديبي أنه لم ينص على وقف العقوبة التأديبية أثناء سير اجراءات الطعن، إذ أنها تبقى سارية في حقه رغم طول مدة التظلمات، لذلك كان الأجدر به أن ينص على وقف تنفيذ العقوبة الى غاية الفصل في الطعن المقدم أمام الجهة المختصة.

ان الاخلال بالمصلحة العامة و كذا المصلحة الخاصة (أي الفاعلية و الضمان) من شأنه أن يؤدي الى نتائج سلبية خطيرة سيما و أن النظام التأديبي نظام نسبي فما يصلح لبد قد لا يصلح لبد آخر، و الذي يصلح خلال مدة لا يصلح

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

خلال فترة زمنية أخرى. لذلك يجب التركيز قدر الامكان في دراسة شاملة، لذلك نرى أن المشرع قد حاول بقدر الامكان الالمام بهذا الموضوع في آخر تعديل لقانون الوظيفة العامة بحيث لم يكن مهتما بشكل كبير سابقا الا أنه لا يزال لم يحقق الغرض المطلوب منه باعتبار أن الوظيفة العامة هي الشريان الذي تتنفسه المؤسسات و الادارات العمومية الجزائرية لذلك يتوجب إعطاؤها القدر و الوقت الكافي لدراستها بشكل متأنى و بعدها تبنى نهج يقوي تلك الفجوات و الثغرات القانونية و ملاءمها بتنظيمات قانونية صحيحة و شاملة حتى يؤدي ذلك الى الهدف المنشود و هو إقامة نظام متوازن يلبي متطلبات الصالح العام و هو سير المرافق العامة بانتظام و اضطراد.

**و نرجو** أننا قد وفقنا و لو بقدر بسيط في تسليط الضوء على العون المتعاقد هذا الأخير الذي لحد الآن تعتبر حقوقه مهضومة و لو بقدر سمح لنا بإعطائه حيزا من الاهتمام الذي نتأمل من خلاله أن يعطى له نوع من الضمان الذي يتطلع اليه و هو "الترسيم" الذي و رغم كل شيء تعد في نظر الموظف المتعاقد الأمل الذي يسعى الى الوصول اليه لما له من فضل من شأنه أن يثبت نوعا من الاستقرار و الثبات في الوظيفة خاصة اذا ما أثبت هذا الأخير (العون المتعاقد) كفاءته و جدارته في شغل الوظيفة فالأولى ان يؤخذ بمجهوداته المبذولة و كذا طاقاته و مجازاته أو بمعنى أصح مكافئته على إتقانه و ذلك بإضفاء عليه "صفة الموظف".

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### المصادر والمراجع:

#### نصوص قانونية وتنظيمية:

- ◆ دستور 1989 المعدل و المتمم سنة 1996.
- ◆ الأمر رقم 66/133، المؤرخ في 22 جويلية 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 8 جويلية 1996، العدد 46، ص 542.
- ◆ الأمر رقم 06/03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 16 يونيو 2006، العدد 46، ص 15.
- ◆ الأمر رقم 85/59، المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 31 مارس 1985، العدد 14، ص 333.
- ◆ الأمر رقم 07/308
- ◆ الأمر رقم 82/302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982، العدد 37، ص 1797.
- ◆ الأمر رقم 88/131 المؤرخ في 4 جويلية 1988، الخاص بتنظيم علاقات الادارة، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 6 جويلية 1988، العدد 27، ص 1013.
- ◆ الأمر رقم 66/154 المؤرخ في 8 جوان 1966، يتضمن قانون الاجراءات المدنية، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 9 جوان 1966، العدد 47، ص 582.
- ◆ الأمر رقم 90/23 المؤرخ في 18 أوت 1990، يعدل و يتم بالأمر رقم 66/54 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون الاجراءات المدنية، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 22 أوت 1990، العدد 36، ص 1149.
- ◆ الأمر رقم 84/10 المؤرخ في 10 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و عملها، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 17 يناير 1984، العدد 3، ص 88.
- ◆ الأمر رقم 66/152 المؤرخ في 2 جوان 1966، يتعلق بالإجراء التأديبي، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 8 جوان 1966، العدد 46، ص 579.
- ◆ الأمر رقم 82/06 المؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 2 مارس 1982، العدد 9، ص 457.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

- ◆ الأمر رقم 01/09 المؤرخ في 26 جوان 2001 يعدل و يتم الأمر رقم 66/156 المؤرخ في 8 جوان 1966 و المتضمن قانون العقوبات، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 27 جوان 2001، العدد 34، ص15.
- ◆ الأمر رقم 75/58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975، العدد 78، ص 990.
- ◆ الأمر رقم 92/02 المؤرخ في 8 يناير 1991، يحدد القواعد الخاصة المطبقة على أحكام القضاء، جريدة رسمية صادرة بتاريخ 9 يناير 1991، العدد 2، ص 24.

### ② قائمة الكتب: ❖ المراجع العامة:

- ◆ أمين مصطفى محمد، النظرية العامة لقانون العقوبات الإداري، طبعة 1996، دار الجامعة الجديدة للنشر مصر.
- ◆ أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، الطبعة الرابعة 2006، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- ◆ سليمان محمد الطماوي، الكتاب الثاني، قضاء التعويض، 1996، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ◆ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، القضاء التأديبي، 1983، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ◆ عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، 1997، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- ◆ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الإدارية، الجزء الثاني، طبعة 1995، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- ◆ عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، طبعة 2004، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- ◆ محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقها على التشريع الجزائري، 1984، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- ◆ محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- ◆ محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة، 1984، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- ◆ مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر 1984.
- ◆ عبد العزيز سيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، طبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

### ❖ المراجع الخاصة:

- ◆ سليمان محمد الطماوي، القضاء الاداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، 1996، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ◆ سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، 1991، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- ◆ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، 2003، دار الفكر الجامعية، الاسكندرية.
- ◆ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، 2004، دار هومه، الجزائر.
- ◆ د. ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، 2001، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
- ◆ محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق، 2000، منشأة المعارف، الاسكندرية.
- ◆ علي جمعة محارب، التأديب الاداري في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، 2004، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن.
- ◆ سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، طبعة 2001، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- ◆ سامي جمال الدين، التنظيم الاداري للوظيفة العامة، طبعة 1990، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر.
- ◆ عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الاداري، طبعة 1998 منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر.
- ◆ ابراهيم أبو النجا، التأمين في القانون الجزائري وفقا لقانون 09/07/1980، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- ◆ القريشي جلال مصطفى ، شرح قانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة.

### ③ التعليمات و المناشير:

- ◆ التعليمات رقم (02): الصادرة بتاريخ 6 ماي 2008.
- ◆ التعليمات رقم (07): المؤرخة في 7 ماي 1969، الخاصة بالاجراءات التأديبية.
- ◆ التعليمات رقم (10): المؤرخة في 14 يناير 2008.
- ◆ المنشور رقم (05): المؤرخ في 12/04/2004، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 - 131 من المرسوم رقم 85/59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الادارية العمومية.

### ④ مواقع الكترونية:

- ◆ [www.ar-jurispedia.org](http://www.ar-jurispedia.org).
- ◆ [www.ucam.ac.ma](http://www.ucam.ac.ma).

# النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

## خطة البحث:

◆ مقدمة.

◆ الفصل الأول: ماهية العلاقة بين الموظف المتعاقد و الإدارة.

◀ المبحث الأول: أطراف العلاقة التعاقدية.

\* المطلب الأول: فئات العون المتعاقد

♣ الفرع الأول: أعوان يشغلون وظائف مؤقتة بموجب عقود قانون خاص.

♣ الفرع الثاني: أعوان يشغلون وظائف دائمة لكن بموجب تأقيت عقودهم.

\* المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للعلاقة التعاقدية.

♣ الفرع الأول: عقد إرادي.

♣ الفرع الثاني: عقد شخصي.

\* المطلب الثالث: شروط صحة العلاقة التعاقدية.

♣ الفرع الأول: شروط التوظيف ( شروط موضوعية).

♣ الفرع الثاني: طرق التوظيف (شروط شكلية).

◀ المبحث الثاني: آثار العلاقة التعاقدية.

\* المطلب الأول: الضمانات بالنسبة للموظف.

♣ الفرع الأول: الحقوق.

♣ الفرع الثاني: الواجبات.

\* المطلب الثاني: الضمانات بالنسبة للإدارة.

♣ الفرع الأول: الحقوق.

♣ الفرع الثاني: الالتزامات.

\* المطلب الثالث: انتهاء العلاقة التعاقدية بين الموظف المتعاقد و الإدارة.

♣ الفرع الأول: طرق الانتهاء الارادية.

♣ الفرع الثاني: طرق الانتهاء غير الارادية ( التأديبية ).

◆ الفصل الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد.

## النظام القانوني للموظف المتعاقد في التشريع الجزائري

◀ المبحث الأول: نطاق تحديد الأخطاء الوظيفية.

\* المطلب الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية.

⤵ الفرع الأول: مفهوم الخطأ الوظيفي.

⤵ الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء.

⤵ الفرع الثالث: النطاق الزمني للأخطاء أثناء شغل الوظيفة.

\* المطلب الثاني: مبادئ العقوبة التأديبية.

⤵ الفرع الأول: مبدأ الشرعية و مبدأ التناسب.

⤵ الفرع الثاني: مبدأ المساواة و مبدأ عدم الرجعية.

⤵ الفرع الثالث: مبدأ الشخصية و مبدأ عدم التعدد.

\* المطلب الثالث: السلطة المختصة في توقيع الجزاء.

⤵ الفرع الأول: السلطة الرئاسية.

⤵ الفرع الثاني: اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء.

◀ المبحث الثاني: المسؤولية التأديبية للعون المتعاقد.

\* المطلب الأول: الجزاءات المقررة عند الاخلال بالالتزامات العون المتعاقد.

⤵ الفرع الأول: عقوبات ادارية.

⤵ الفرع الثاني: جزاءات جنائية.

\* المطلب الثاني: الضمانات التأديبية السابقة للقرار التأديبي.

⤵ الفرع الأول: إعلام العون المتعاقد (إخطاره).

⤵ الفرع الثاني: حقه في الإطلاع على ملفه التأديبي.

⤵ الفرع الثالث: مبدأ الاستعانة بمدافع.

\* المطلب الثالث: الضمانات اللاحقة للقرار التأديبي (الحق في الطعن).

⤵ الفرع الأول: الطعن الاداري.

⤵ الفرع الثاني: الطعن القضائي.

◆ الخاتمة.

◆ قائمة المراجع.