

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة



كلية العلوم الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

المركز القانوني للأعوان المتعاقدين في ظل المرسوم

الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007

مذكرة لنيل شهادة الماستر

إختصاص: القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ:

د. رقراقي محمد زكرياء

إعداد الطالبتين:

✓ عزوز سميرة

✓ جبلي خديجة

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة سعيدة	أستاذ محاضر-ب-	بن علي عبد الحميد
مشرفا ومقررا	جامعة سعيدة	أستاذ محاضر-أ-	رقراقي محمد زكرياء
عضوا مناقشا	جامعة سعيدة	أستاذ محاضر-ب-	حمادو دحمان

الموسم الجامعي

2021/م2020

## تشكرات

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

(إن أشكر الناس لله عز وجل أشكرهم للناس)

نشكر الله العلى القدير الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع.

كما نتقدم بجزيل الشكر والعرفان للدكتور رراقي محمد زكرياء على مجهوداته ونصائحه وعلى صبره معنا لإنجاز هذه المذكرة.

كما نتقدم بجزيل الشكر المسبق للجنة المناقشة على ما سيقدمونه من ملاحظات وتوجيهات والتي لن تزيد هذا العمل إلا إتقاناً وجمالاً.

و نشكر كل أساتذة كليتنا على دعمهم وتشجيعهم لنا، دون أن ننسى عمال المكتبة المركزية خاصة صاحبة القلب الطيب فاطمة على كل ما قدمته لنا.

و جزيل الشكر للسيد عبد الحكيم سواكر على ما قدمه لنا من معلومات قيمة جزاه الله عنا كل خير.

إلى كل عمال قسم الحقوق و العلوم السياسية و كل من مد لنا يد المساعدة من قريب أو من بعيد.

# إهداء

إذا ضاقت فلي من واجبات الاعتراف بالفضل الجميل ان أتوجه بالشكر الخاص الى أمي

مصدر الطاقة والروح الذي تدفني الى الامام بكل فخر التي رافقتني خلال مسيرتي الدراسية

ودعمها لازال حاضرا طول فترة تحضيرى لشهادة الماستر.

إلى كل من دعمنا وشجعنا خلال هذه المسيرة إلى كامل الزملاء والأصدقاء والأسرة الجامعية

أهدى ثمرة هذا الجهد المتواضع.

جباري خديجة

# إهداء

الحمد لله حمدا طيبا مباركا و الصلاة و السلام على حبيبنا و سيدنا محمد و على آله

و صحبه و من و لاه، يسعدني و قد أنهيت بفضل الله و رعايته و حفظه إعداد هذه  
الدراسة المتواضعة أن أتوجه إلى المولى عز و جل الذي هداني و أنار الدرب أمامي و  
أمدني بالعزم و القوة فالحمد لله و الشكر، حمدا كثيرا مباركا.

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله و أطال في عمرهما .

إلى إخوتي سندي .

إلى روح الحياة أختي عبير .

إلى عائلتي كبيرا و صغيرا .

إلى من تمنيت أن تشاركني أفراحي جدتي رحمها الله .

إلى روح معلمتي زلماط .

إلى كل أساتذتي و كل طلبة دفعتي .

إلى كل من رافقني طيلة مسيرتي الدراسية .

إلى كل عمال قسم الحقوق و العلوم السياسية .

إلى وطني الحبيب .

عزوز سميحة

قائمة بأهم المختصرات

ج.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

ص: الصفحة.

المقدمة

بما أن الدولة شخص معنوي فلا يمكنها ممارسة سلطتها لتحقيق سياستها العامة إلا عن طريق شخص طبيعي يعبر عن إرادتها، فالعنصر البشري المكون من الموظفين و الأعوان المتعاقدين هو حجر الزاوية في بناء جهاز إداري قوي يخدم المصلحة العامة للدولة و المصلحة الخاصة للمواطنين فعلى حد تعبير أحد الفقهاء أن " الدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظفون الذين يمثلونها و يتصرفون بإسمها".

فلكل دولة ظروف مرت بها أثرت على أنظمتها الخاصة سواء من الناحية السياسية أو الاقتصادية أو الإجتماعية أو الثقافية و منها الجزائر، فبعد أن تحصلت على إستقلالها كان من الصعب عليها تأسيس أنظمة و قوانين خاصة بها و التخلي نهائيا عن القوانين الفرنسية و ترك الدولة بدون منظومة قانونية فمددت العمل بالتشريع الفرنسي الساري المفعول فإلى جانب إستحالة إصدار تشريع خاص بها كانت رغبة الدولة الجزائرية في أن تضع قوانين تعبر عن إيديولوجية المجتمع آنذاك و عن طموحات الشعب خصوصا لما عاناه المواطن جراء المستعمر ،إضافة إلى وضع توجه خاص بها يعبر عن سيادتها كدولة مستقلة.

فأصدرت بعد ذلك أول تشريع للوظيفة العامة في كنف الجزائر المستقلة بعد أربع سنوات من إستقلالها و كان ذلك بموجب الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966<sup>1</sup> و الذي تبنى نظام الوظيفة المغلق كأصل عام للتوظيف و الذي يعتمد على ديمومة العلاقة الوظيفية أما كإستثناء فقد أشار إلى إمكانية تعيين الموظفين المتعاقدين في وظائف دائمة و إستمر العمل بهذا الأمر إلى غاية صدور قوانين أخرى و مراسيم خاصة بعلاقات العمل و التي كانت كلها تهدف إلى تحسين نظام الوظيفة العامة والإصلاح الإداري ،لكن بعد خروج الجزائر من الإستراكية و توجيهها للإقتصاد الحر كان على المشرع مواكبة كل التغيرات التي شهدتها فصدر الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية<sup>2</sup> 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي أدخل و كرس نظام التعاقد بشكل واسع في الفصل الرابع تحت

<sup>1</sup>الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،ج.رج.ج، العدد رقم 46 الصادرة بتاريخ 1966/07/08.

<sup>2</sup>الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،ج.رج.ج، العدد 46 الصادرة بتاريخ 2006/07/16.





**صعوبات الدراسة:** جائحة كورونا التي اجتاحت العالم و تسببت في العديد من العراقيل كتقليص الحجم الساعي للدراسة و غلق المكتبات ، إضافة إلى فرض الحجر مما سبب صعوبة في التنقل، إضافة إلى قلة المراجع التي تناولت موضوع الأعوان المتعاقدين بصفة مباشرة خصوصا الكتب فأغلبيتها أشارت لهم سطحيا أما المذكرات فأغلبها تناولت نظام التعاقد بشكل عام ، إضافة إلى عدم توازن في المعلومات فهي موجودة بكثرة في بعض النقاط و تكاد معدومة في أخرى مما خلق لنا صعوبة في توازن بين الفصلين إضافة إلى ضيق وقت إعداد المذكرة بسبب الإلتزامات العملية .

**المنهج المتبع:** نظرا لأن موضوعنا أساسه العون المتعاقد في ظل المرسوم الرئاسي 308/07 و بغية الإلمام بكل جوانب الموضوع، فقد إعتدنا على منهجين الوصفي و التحليلي فالوصف يظهر في وصف العلاقة التعاقدية و تعريف العون المتعاقد أما تحليلي فهو تحليل النصوص القانونية خصوصا التي نص لها المرسوم الرئاسي الخاص بالأعوان المتعاقدين حيث حاولنا قدر المستطاع التطرق لتحليل كل النصوص التي تناولها المرسوم السابق الذكر مع إشهاد بمختلف النصوص القانونية الأخرى المكمل لها.

فالإشكالية المطروحة : هل منح المرسوم الرئاسي 308/07 للأعوان المتعاقدين إطار قانوني مشابه للموظف العمومي ؟وما هو أساس العلاقة التعاقدية في قانون الوظيفة العمومي ؟.

و للإجابة على التساؤلات المطروحة قمنا بتناول موضوعنا من خلال تقسيمه إلى فصلين: الفصل الأول تناولنا فيه الإطار المفاهيمي للعلاقة التعاقدية و الأعوان المتعاقدين حيث تطرقنا إلى تعريف عقد العمل و أهم شروط صحته و العناصر المشكلة له و تكييف علاقة العون بالإدارة ، إضافة إلى تعريف الأعوان المتعاقدين و مهام موكلة إليهم و شروط توظيفهم إضافة إلى أهم الإجراءات المتبعة.

الفصل الثاني تطرقنا إلى النظام القانوني للأعوان المتعاقدين و الذي جاء مفصلا من خلال المرسوم الرئاسي 308/07 حيث تطرقنا إلى الحقوق و الواجبات الخاصة بهم إضافة إلى النظام التأديبي المطبق عليهم و نهاية نشاطهم سواء بالطرق العادية أو غير العادية .

# الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للعلاقة التعاقدية

و الأعدوان المتعاقدين

إعتمدت الدولة النظام المغلق في الوظيفة العمومية كأصل عام، و ذلك قصد المحافظة على توازن و ثبات و إستقرار الخدمة العمومية و نظرا لتحولات الاقتصادية والإجتماعية التي شهدتها الجزائر بغية إضفاء المرونة و الليونة على عمل الإدارة، لجأ المشرع الجزائري إلى نظام الوظيفة العمومية المفتوح و ذلك لمواكبة العصر<sup>1</sup> و كان هذا كإستثناء، حيث توجد هذا النظام أساسا في الولايات المتحدة و كندا و يعتبر علاقة العمل بين الإدارة و أعوانها من طبيعة تعاقدية من الممكن فسخها بمبادرة من كلا الطرفين.<sup>2</sup>

و تبنى المشرع الجزائري نظام التعاقد في الفصل الرابع من الأمر 03/06 تحت عنوان " الأنظمة القانونية الأخرى للعمل " الذي تطرقت إليه المواد 19 إلى 25<sup>3</sup> و إن كان هذا النظام ليس بجديد على قطاع الوظيفة العمومية، بإعتبار أن الأمر 133/66 هو أول من أخذ بنظام التعاقد ، إلا أن الأمر 03/06 جاء بأحكام جديدة منها جل المناصب التي تتضمن نشاطات الحفظ و الصيانة و الخدمات تخضع لنظام التعاقد و يمنع على الهيئة المستخدمة التوظيف خارج هذا النظام.<sup>4</sup>

ليصدر بعد ذلك المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ،الذي يحدد كفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم و الذي تناول عقود العمل و

---

<sup>1</sup> ياسين ربوح، "أنظمة الوظيفة العمومية و موقف المشرع الجزائري منها" مجلة الحقيقة العدد 42، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص 431 .

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة الجزائر، 2010، ص 17-18.

<sup>3</sup> أنظر المواد 19 إلى 25 من الأمر 03/06 المرجع السابق .

<sup>4</sup> مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، بدون طبعة ، الجزائر نوفمبر 2018، ص 86.

العناصر المشكلة لها و حالات اللجوء إليها إضافة إلى الأعوان المتعاقدين و كل مايتعلق بهم.

### المبحث الأول: ماهية العلاقة التعاقدية

تبنّت الجزائر نظامين قانونيين أساسيين يحكمان علاقات العمل، أحدهما خاص بعلاقات العمل التي تخص القطاع العام و القطاع الخاص، أما النظام الآخر فيتمثل في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي كرس عقود العمل تحت عنوان " الأنظمة القانونية الأخرى للعمل" و هو ما يعرف بنظام التعاقد الذي يوظف بموجبه أشخاص يطلق عليهم اسم الأعوان المتعاقدين.<sup>1</sup>

حيث أن المشرع الجزائري لم يكتفي بنظام الديمومة في الوظيفة العمومية إنما لجأ إلى أنظمة أخرى للعمل في المؤسسات و الإدارات و الهيئات العمومية حتى يحافظ على استمرارية خدمات المرافق العامة خاصة مع ما تعرفه إجراءات التوظيف من تعقيد و طول الأمد، ومن أهم هذه الأنظمة عقد العمل الذي يعد إستثناء على الأصل، ولذلك إرتأينا أن نتطرق في هذا المبحث إلى العلاقة التعاقدية وعقد العمل كنظام يتوسع يوماً بعد يوم في الوظيفة العمومية من خلال ماهيتها و مسارها في الوظيفة العامة

### المطلب الأول: ماهية العلاقة التعاقدية في قانون الوظيفة العمومية

بعد صدور القانون الجديد المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 بتاريخ 15 جويلية 2006<sup>2</sup> و الذي أثّرت فيه مسألة التعاقد في المؤسسات والإدارات العمومية حتى بعد مرور 16 سنة من صدور قانون علاقات العمل 11/90 ودخول الجزائر مرحلة جديدة بعد دستور 1989، حيث أشار فيه المشرع الجزائري إلى عقد العمل

<sup>1</sup> فغول محفوظ، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق سعيد حمدين، الجزائر، 2016-2017، ص5.

<sup>2</sup> أنظر المواد 19-24 من الأمر 03/06 المرجع السابق.

على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية سواء لمدة محددة أو لمدة غير محددة كاستثناء للأصل القائم على نظام الوظيفة المغلق الذي يقوم على العلاقة التنظيمية الدائمة إذ سنتعرض لمختلف التعاريف الفقهية لتعريف عقد العمل إضافة إلى موقف المشرع الجزائري من خلال نصوص قانون الوظيفة العمومية 06-03 وكذا أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007<sup>1</sup>، مع التطرق لشروط صحة العقد و أبرز العناصر المشكلة له و لو أن عقد العمل في قانون العمل يبقى هو الأصل.

### الفرع الأول : تعريف عقد العمل.

هو من التسميات الجديدة التي ظهرت في بداية القرن العشرين فسبقاً كان يعرف بعقد إيجاد الخدمات أو إيجار الأشخاص ثم بدأ يأخذ مكانته شيئاً فشيئاً من خلال مختلف الأبحاث الفقهية و النصوص القانونية إلى أنه ظل خاضعاً من حيث تنظيمه و تحديده و لمدة طويلة لأحكام القانون المدني ، فصدرت أحكام في القانون الفرنسي عرفت العقد على أنه "العقد الذي يلتزم به أحد الأشخاص بعمل شيء معين لشخص آخر لقاء ثمن أو سعر يحددانه بينهما" و يعتبر هذا التعريف القاعدة التي رست عليها جل التعريفات الفقهية التي ظهرت بعد ذلك.<sup>2</sup>

أولاً- **بعض التعريفات الفقهية:** عرفه جلال مصطفى القرشي: -"أنه اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم . لصالح طرف آخر وتحت إشرافه مقابل عوض."

أما الأستاذ كامرلي فعرفه بأنه:-"اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر و تحت إشرافه مقابل أجر ."

<sup>1</sup> أنظر المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين ،المرجع السابق.

<sup>2</sup> أحمية سليمان الوجيز في القانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى،الجزائر ص 13.



الفرع الثاني: التكييف العقدي لعلاقة العون بالإدارة

عرفت علاقة العون العمومي بالإدارة تطورا عبر التاريخ بتطور القانون الإداري ،حيث يمكن تمييزها إلى نوعين علاقة تعاقدية يحكمها قانون خاص وعلاقة تعاقدية يحكمها قانون عام<sup>1</sup>

أولا: علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص

يعود الفضل في ظهورها الى الفقه و القضاء الفرنسيين في أواخر القرن التاسع عشر " 19 " ويرى أنصارها بان هذه العلاقة علاقة تعاقدية قانونية من علاقة القانون الخاص ،وهي تستند إلى كون القانون المدني هو السائد في هذه الفترة و هو الذي كان مسيطر على موضوعات القانون الإداري،ونعرج هنا على ثلاث نظريات:

- **نظرية عقد الوكالة:** حدد هذا العقد العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة بأنها علاقة مدنية ومعنى هذه النظرية هو كون العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة تتمثل في قبول الموظف منصب العمل المعين له مقابل موافقة الطرف الآخر ( أي الإدارة )على التحاقه بهذه الوظيفة و القيام بالمهام التي اسندت له ،غير أنها تلقت العديد من الإنتقادات بإعتبار هذه الشروط لا وجود لها في علاقة الموظف بالدولة .<sup>2</sup>

-**نظرية العقد المدني:** تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات القانونية التي كيفت العلاقة ما بين الموظف العام و الإدارة حيث أخذت بها بعض الدول العربية مثل مصر و بلادنا في عهد الاستعمار الفرنسي،ومضمون هذه النظرية وجود عقد مدني بين الموظف والدولة يلتزم الموظف بموجبه تقديم خدمة لقاء قيام الدولة بتنفيذ الاعباء الملقاة على عاتقها من تقديم الاجر والمستحقات اللازمة لقاء ما يقدمه من خدمة ،و قد استندت هذه النظرية الى ان

<sup>1</sup> جميلة قدودو النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج و النشر و التوزيع، تلمسان الجزائر سنة 2021 ص 51 .

<sup>2</sup> سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الطبعة الثانية ، الجزائر 2010، ص 77.

الموظف يلتحق بالإدارة بناء على رغبته و إرادته وينجم عن هذا حقوق وواجبات تحكمها قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين".

- **نظرية عقد الإذعان:** وفقا لهذه النظرية يرتبط الموظف بالدولة بعقد اذعان تكون فيه كافة الشروط متوفرة من توفر شرط الأهلية و موافقة طرفي العقد و بارادتهما و بتحديد مسبق للحقوق والالتزامات المتبادلة بينهما فهنا بمجرد قبول المترشح الإنضمام إلى نظام الوظيفة العمومية وتوليه منصب عمل يصبح خاضعا للأنظمة القانونية التي تضعها الدولة مسبقا.<sup>1</sup>

فبالرغم من الصدى الذي لقيته هذه الأخيرة إلا أنها عرفت مصير سابقها وتعرضت الى عدة انتقادات من الفقهاء.

#### ثانيا : علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام

راجت هذه النظرية تحت تأثير النظريات الألمانية ، و صنفت العلاقة التي تحكم الموظف بالإدارة هي علاقة عقدية من عقود القانون العام ولا تنتمي إلى القانون الخاص حيث تكون فيها الدولة في مركز قوة و ذلك بتعديلها لشروط العقد متى رأت ضرورة لذلك و بهذا تتصل الإدارة من القاعدة العامة التي ترمي إلى أن العقد شريعة المتعاقدين بإعتبارها منحت سلطات واسعة في مواجهة متعاقديها<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سعيد مقدم ، المرجع السابق، ص 78-79-80.

<sup>2</sup> سعيد مقدم ، المرجع نفسه ، ص 81.



**ثالثا: موقف المشرع الجزائري من تكيف علاقة الموظف بالإدارة**

بعد حصول الدولة على إستقلالها كان من المستحيل التخلي كليا عن التشريع الفرنسي ، فظلت الوظيفة العمومية الجزائرية خاضعة لأحكام التشريع الفرنسي و تم تمديد سريان تطبيق القانون الفرنسي الذي كان معمول به أثناء الفترة الإستعمارية حيث كان الموظف الفرنسي في علاقة تنظيمية قانونية اتجاه الإدارة، وهذا إلى غاية الإصلاح الذي قامت به الدولة الجزائرية بإصدار أول تشريع للوظيفة العامة في الجزائر الأمر 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 تضمن القانون الأساسي حيث نصت المادة 06 منه على "يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية تنظيمية"، وهو الموقف الذي أكده المشرع الجزائري في المادة 07 من الأمر 03/06 يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية وهذا كأصل عام، وكما أجاز المشرع التوظيف عن طريق التعاقد، لا سيما في المواد من 19 إلى 24 من الأمر 03/06 في حالات محددة، تم التطرق لها بشكل واسع في المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، وبذلك يستقر لدينا وجود عقد إداري يقتضي لإبرامه وجود طرفين هما الإدارة أو المؤسسة العمومية ممثلة في المسؤول المخول من جهة و العون المتعاقد من جهة أخرى.<sup>1</sup>

**المطلب الثاني: شروط صحة عقد العمل و العناصر المشكلة له**

رغم أن المشرع الجزائري لم يتطرق لشروط صحة عقد العمل لا في قانون علاقات العمل و لا في القانون الأساسي للوظيفة العمومية بعد تبنيه لنظام التعاقد إلا أن بإعتبار عقود العمل من العقود الرضائية التي تخضع للقواعد القانونية المدنية والتي يشترط لقيامها توافر شروط تتمثل في الرضا و المحل والسبب والأهلية، فلا يمكن أن تقوم علاقة تعاقدية دون التراضي

<sup>1</sup> وهابي رمضان التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسم الحقوق، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011، ص 42.

بين العون والهيئة المستخدمة، كما لا يمكن أن نتصور إبرام عقد عمل مع شخص عديم الأهلية، إضافة إلى ضرورة توفر السبب الذي يقوم عليه العقد<sup>1</sup>.

كما تطرقنا للشروط الخاصة لإبرام العقد وهي الكتابة والمدة التي تعتبر الفاصل في تحديد العقد إن كان محدد أو غير محدد المدة، إضافة إلى العناصر المشكلة لعقد العمل في نظام التعاقد الذي تناوله الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و فصله المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين.

### الفرع الأول: شروط صحة عقد العمل

تتمثل على الخصوص في الشروط العامة المستوجبة لصحة العقود عموما بالإضافة إلى شروط خاصة تتمثل في احترام القوانين والنظم المعمول بها في مجال العلاقات التعاقدية وعليه يمكن أن نوجزها فيما يلي:

**الشروط العامة:** وهي التي تتوفر في كل عقود العمل بإعتبارها من التصرفات القانونية. **أولاً- الرضا:** يقوم العقد أصلا على إتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص بالقيام بعمل ما حيث يكون ملزم للطرفين بمجرد أن يتبادل أطراف العلاقة التعبير عن إرادتهما، مما يعني أن عقد العمل يُعقد في حال تلاقي القبول والإيجاب دون الإخلال بالنصوص القانونية و التنظيمية، فعقد العمل هنا يعتبر من العقود الرضائية لأنه ناتج عن توافق إرادة الهيئة المستخدمة و العون المتعاقد حيث يلتزم العون بالعمل تحت التبعية القانونية للمستخدم مقابل أجر يدفعه له هذا الأخير<sup>2</sup>.

**ثانياً- المحل:** إنَّ المحل هو التزام العامل بطبيعة العمل الذي سيقوم به، كما أنه سبب لإلتزام صاحب العمل، أي الأجر الذي يُقدمه صاحب العمل للعامل مقابل ما يحصل عليه

<sup>1</sup> سعيد طربيت، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2013، ص20.

<sup>2</sup> سعيد طربيت، المرجع نفسه، ص 21.

من عمل ، ويشترط أن يكون العمل ممكنا ومعينا أو قابل للتعيين، ضمن حدود قدرات العامل أي ضمن إختصاصاته و كل هذا يكون وفق التشريع و التنظيم المعمول به.<sup>1</sup>

ثالثا -السبب: هو الغاية أو الغرض أو الهدف الذي يسعى المتعاقد إلى تحقيقه من وراء تعاقدته والتزامه"ويعتبر من الشروط الموضوعية في عقد العمل حيث يجب أن يكون سبب العقد مشروعاً وغير مُخالفًا للنظام العام، ويكون نفسه الظاهر في عقد العمل، والقاعدة العامة تقول: "أن كل التزام يُفترض أن يكون سببه مشروعاً حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك".<sup>2</sup>

رابعا - شرط الأهلية: ففي عقد العمل يجب أن نميز بين أهلية العامل وأهلية رب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا.

أهلية العامل: عرف الفقه الأهلية على أنها "صلاحية الشخص لأن تكون له حقوق و صلاحيته لإستعمالها" ،فبالنسبة للعامل يشترط أن يتمتع بأهلية كاملة عند إبرامه للعقد ،سواء تعلق الأمر بوجوب بلوغه سن الرشد أو أن تكون أهليته غير ناقصة لأي سبب من الأسباب المعروفة والتي تناولها التشريع،خصوصا في القطاع العام الذي يولي أهمية بالغة لأهلية العامل سواء بالنسبة للسن أو تفادي الوقوع في عوارض الأهلية أو إنتفاء الحقوق المدنية للمتعاقد.<sup>3</sup>

2- أهلية صاحب العمل: تختلف أحكام الأهلية الخاصة بصاحب العمل بحسب ما إذا كان شخصا طبيعيا أو معنويا، فإذا كان الشخص طبيعيا فيجب أن يتمتع بالأهلية الكاملة

<sup>1</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 43.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 45.

<sup>3</sup> طريبت سعيد المرجع السابق، ص 26-28.

التي تمكنه من الإدارة، أما بالنسبة للشخص المعنوي فإن الأهلية يقابلها الاختصاص حسبما تحدده القوانين والنظم والقوانين الداخلية للمؤسسات.<sup>1</sup>

### الشروط الخاصة (الكتابة ومدة العقد)

الكتابة: جاء في نص المادة 3 من المرسوم الرئاسي 308/07 "يوظف الأعوان المنصوص عليهم في المادة 2 أعلاه، بموجب عقد مكتوب."<sup>2</sup>

فهنا إعتبر المشرع الجزائري الكتابة من الشروط الجوهرية لإنعقاد و إثبات العقد حيث يشترط تحرير العقد بصيغة مكتوبة، سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي وهنا تتولى الهيئة المستخدمة القيام بتحضير العقد وفق نماذج معتمدة لدى السلطة المكلفة بالوظيف العمومي مع إدراج كل العناصر الأساسية التي تبنى عليها علاقة العمل والتي حددت عن طريق التنظيم، وعادة ما تحرر نسخة أصلية أو عدة نسخ تسلم لكل طرف نسخة.<sup>3</sup>

مدة العقد: يقصد بالمدة الزمنية الفترة التي يضع فيها العون خبرته و جهده في خدمة المصلحة العامة للمرفق العام وهي التي يتم تحديدها مبدئيا من قبل أطراف العلاقة التعاقدية بحرية تامة مع الأخذ بعين الإعتبار النصوص القانونية و التنظيمية.<sup>4</sup>

فمبدئيا تنشأ علاقة العمل بمجرد إبرام العقد و الأصل هنا أن تكون هاته العلاقة لمدة غير محددة، لكن إستثناءا يمكن أن تتم هاته العلاقة لمدة زمنية محدودة و يتم إشارة لذلك في عقد العمل.

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 39.

<sup>2</sup> أنظر المادة 3 من الرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين ،المرجع السابق.

<sup>3</sup> سعيد طريبيت ، المرجع السابق ، ص31-34.

<sup>4</sup> بن صاري ياسين ، عقد العمل محدد المدة ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ،الطبعة الثالثة،الجزائر 2009، ص27.

فإلى جانب شرط الكتابة يعتبر شرط المدة من الأمور الجوهرية في العقد خصوصا في العقود المحددة المدة فهي الأساس الذي تبنى عليه العلاقة التعاقدية، ومنه تصبح الحقوق والواجبات الناتجة عن هذا العقد محددة لفترة زمنية تبدأ من تاريخ سريان العقد إلى تاريخ نهايته.

أما بالنسبة للعقود الغير محددة المدة فتنشأ من تاريخ توقيع أطراف العلاقة لعقد العمل حيثلا يتم تحديد تاريخ نهايتها بل تضاف عبارة غير محدد المدة ومن هنا نستخلص أن المدة الزمنية هي الفاصل الجوهرية بين مختلف العقود في كل القطاعات سواء الخاصة أو العامة.<sup>1</sup>

### **الفرع الثاني : عناصر عقد العمل في قانون الوظيفة العمومية**

بعد أن نص المشرع الجزائري في الأمر 03/06 ، عن نظام التعاقد بشكل موسع جاء المرسوم 308/07 ليوضح أكثر أهم العناصر المشكلة لعقد العمل حيث نصت المادة 03 من المرسوم سالف الذكر أن توظيف الأعوان المنصوص عليهم في المادة 02 يكون بموجب عقد مكتوب و الذي يشمل مجموعة من العناصر أهمها:

#### **أولا: تسمية منصب الشغل :**

المقصود هنا الوظيفة التي سوف يشغلها العون و نصت عليها المادة 09 من المرسوم الرئاسي 308/07 " تشمل قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية على ما يأتي:

العمال المهنيون ،

<sup>1</sup> سعيد طريبيت، المرجع سابق، ص 34-35.

أعوان الخدمة،

سائقو السيارات،

أعوان الوقاية و الحراس<sup>1</sup>

حيث أن كل منصب له شروط خاصة به، سواء من حيث الكفاءة المهنية أو اللياقة البدنية، إضافة إلى وجوب الخبرة .

**ثانيا : طبيعة و مدة عقد العمل :**

إن المدة الزمنية لعقد العمل هي حجر الزاوية، لأنها هي التي تحدد إن كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة ، فبعد إقرار المشرع الجزائري للعمل بنظام التعاقد منح الحق للمؤسسات و الإدارات العمومية أن تقوم حسب الحالة و وفق لاحتياجاتها بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة المدة أو غير محددة المدة سواء بتوقيت كامل أو جزئي، فالعقد غير محدد المدة هو كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة.<sup>2</sup>

أما الإستثناء فهو عقد العمل غير محدد المدة، الذي لا يجوز أن يتعدى مدة سنة واحدة مع إمكانية تجديده لمرة واحدة و ذلك حسب الأشكال نفسها ويخصص هذا النوع من العقود :

لشغل منصب شغل مؤقت ،

لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل،

<sup>1</sup> أنظر المادة 09 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>2</sup> أنظر المواد، 02- 05 ، المرجع نفسه.

في إنتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين،

للتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا.<sup>1</sup>

### ثالثا: تصنيف منصب الشغل و عناصر الراتب

إن تصنيف مناصب الشغل جاء وفق لنص المادة 45 من المرسوم الرئاسي 308/07 التي صنفت النشاطات المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات حسب مستوى تأهيل معين ووفق لشبكة إستدلالية محددة قمنا بتفصيلها في المبحث الأول من الفصل الثاني تحت عنوان "حقوق و واجبات الأعوان المتعاقدين" .

أما عنصر الأجر فقد تناوله المشرع الجزائري في الفصل الخامس من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين فهو يعتبر من العناصر الأساسية لقيام عقد العمل حيث لا يتصور قيام علاقة عمل دون الحصول على مقابل، و تمييز المشرع الجزائري لعنصر الأجر وإعتباره راتبا راجع إلى الطريقة التي يحدد بها وكذا خضوعه لشبكة إستدلالية محددة<sup>2</sup>

### رابعا: عنصر التبعية و مكان التعيين

نصت المادة 07 من المرسوم الرئاسي 308/07 على " لا يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مريح في إطار خاص، مهما تكن طبيعة النشاط".

<sup>1</sup> أنظر المواد 04-08، المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق .

<sup>2</sup> سعيد طريبت ، المرجع السابق ،ص208.

فبهذا يعتبر العون المتعاقد تابعا لسلطة المستخدم التي قامت بتعيينه و يصبح خاضعا لأوامرها و لرقابتها وإشرافها و ذلك تنفيذا للعقد الذي يربطهما.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: أنواع العقود وحالات اللجوء إلى التعاقد

معنى العقد في القانون العام، أن الموظف تربطه بالدولة رابطة عقدية، تنشأ بمجرد صدور قرار التعيين، فالعقد في الوظيفة العمومية يتميز بخصائص ليست موجودة لا في العقود المدنية ولا في عقود العمل العادية المنتمية للقانون الخاص<sup>2</sup> و رغم أن المشرع نص على وجود عقود محددة المدة وغير محددة المدة إلا أنه لم يضع لها تعريف محدد بل إكتفى بالإشارة إلى الحالات التي يوظف فيها الأعوان المتعاقدين سواء بعقود محددة المدة أو غير محددة المدة.<sup>3</sup>

### الفرع الأول : تعريف العقود المحددة المدة و الغير محددة المدة

**أولا:تعريف عقد محدد المدة:** لم يقم المشرع الجزائري بوضع تعريف محدد لعقد العمل بوجه عام لا في القوانين الخاصة بعقد العمل في القطاع ولا حتى بعد تبنيه لنظام التعاقد بشكل واسع من خلال الأمر 03/06 بل ترك ذلك للفقهاء ، حيث إتفق أغلب الباحثين على أنه " إتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية تحت إشرافه وتوجيهه لمدة محددة المدة أو غير محددة المدة مقابل أجر معين " .

ويمكن القول أن هذا التعريف ينطبق أكثر على العقود المحددة المدة طالما أنه أشار للمدة الزمنية ، و يخضع هذا العقد كغيره من العقود إلى الشروط العامة كالرضا والمحل والسبب و الأهلية وإلى شروط خاصة التي هي الكتابة و مدة العقد<sup>4</sup> التي نصت عليها الفقرة الثانية من

<sup>1</sup> هنوني عمار ، المرجع السابق ، ص 18.

<sup>2</sup> جميلة قودو ، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع ،المرجع السابق ،ص 55.

<sup>3</sup> أنظر المواد 4-5 من المرسوم 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>4</sup> فغول محفوظ ،المرجع السابق ، ص 56.



المادة الثامنة من المرسوم 308/07 التي أكدت على أن العقد المحدد المدة مدته لا تتعدى سنة واحدة مع إمكانية تجديده لمرة واحدة حسب الأشكال نفسها.<sup>1</sup>

**ثانياً: تعريف عقد العمل غير محدد المدة:**

نصت المادة 05 من المرسوم الرئاسي 308 /07 على "يعتبر عقداً غير محدد المدة كل عقد موجه لشغل منصب شغل دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة".<sup>2</sup> نستخلص من خلال إستقراءنا للمادة المذكورة أن المشرع الجزائري لم يحدد لنا الحالات التي نلجأ فيها إلى إبرام هذا النوع من العقود عكس العقد المحدد المدة إضافة إلى عدم تحديده للمدة التي يستغرقها ولا للعمل الذي يرتبط به.<sup>3</sup> حتى أنه لم يحدد نوع العقد الذي تخضع له النشاطات المذكورة في نص المادة 19 من الأمر 03/06 بل ترك اليد للهيئة المستخدمة التي لها السلطة في تحديد نوع العقد .

**الفرع الثاني: حالات اللجوء الى التعاقد**

نصت المادة 19 من الأمر 03/06 على أنه " تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية الى نظام التعاقد. تحدد قائمة مناصب الشغل المنصوص عليها في هذه المادة عن طريق التنظيم ". وبالرجوع إلى نص المادة 22 من الأمر السابق ، نجد أن المشرع ذكر نوعين من العقود محددة المدة وغير محددة المدة سواء بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أنظر المادة 08 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين ، المرجع السابق.

<sup>2</sup> أنظر المادة 05 المرجع نفسه.

<sup>3</sup> فغول محفوظ ، المرجع السابق، ص56.

<sup>4</sup> أنظر المواد 19-22 من الأمر 03/06 المرجع السابق.

وعليه سوف نحاول تحديد حالات إبرام إلى عقود غير محددة المدة ثم حالات إبرام عقود محددة المدة مع إستعانة بالمرسوم الرئاسي 308/07 الذي لم يضع هو الآخر تعريف لهاته العقود بل إكتفى بالأشارة إلى حالات إبرامها وعناصر المشكلة لها .  
نستنتج من نص المادة أنه:

### أولاً: حالات اللجوء إلى عقد غير محدد المدة (كأصل عام):

في إطار أحكام المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يتم توظيف أعوان متعاقدين لشغل مناصب مالية، تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات حيث أصبحت هاته المناصب شاغرة خلال السنة و ذلك بعد إنقطاع العلاقة التعاقدية بين الهيئة المستخدمة والعون الذي كان يشغلها سابقا إما بسبب (فسخ العقد، الاستقالة أو الإحالة على تقاعد أو الوفاة) حيث يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية إستغلالها من جديد، في حدود تعداد وضبط المناصب المالية، كما هو محدد في القرار الوزاري المشترك المتخذ طبقا للفقرة 3 من المادة 8 من المرسوم الرئاسي 308/07 السالف الذكر.

وفي هاته الحالة تلجأ الهيئة المستخدمة لتوظيف الأعوان عن طريق عقد غير محدد المدة بموجب إختبار مهني ووفق لإجراءات سوف نتطرق إليها بالتفصيل في المبحث الثاني من هذا الفصل وذلك بموجب أحكام القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كيفيات التوظيف و كذا إجراءات الإعلان بالنسبة للأعوان.<sup>1</sup>

### ثانياً: حالات اللجوء إلى عقد محدد المدة ( كإستثناء):

بالرجوع إلى المادتين 20 و 21 من الأمر 06-03 يتم اللجوء إلى توظيف وبصفة إستثنائية أعوان متعاقدين لشغل مناصب مخصصة للموظفين بموجب عقد محدد المدة في حالات التالية:

<sup>1</sup> فغول محفوظ، المرجع السابق ، ص60.

-في إنتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين .  
-لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

و يمكن أيضا وبصفة استثنائية، توظيف أعوان متعاقدين للتكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.<sup>1</sup>

وقد نص المشرع الجزائري في نص المادة 04 من المرسوم 308/07 على "يعتبر عقدا محدد المدة كل عقد مخصص:

-لشغل منصب شغل مؤقت،

-لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل،

-في إنتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين،

- للتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا.

وسوف نحاول تفصيل هاته الحالات كالآتي:

### 1- حالة انتظار تنظيم مسابقة توظيف:

إن الأصل في التوظيف على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية هو إجراء مسابقات التوظيف والتي تكون عن طريق إجراءات معقدة وطويلة، حيث تلجأ الإدارة في هذه الحالة إلى توظيف الأعوان المتعاقدين لتمكنها من تعويض العجز الموجود في المناصب الإدارية<sup>2</sup> غير تلك المنصوص عليها في المادة 19 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ويتم توظيف هؤلاء الأعوان المتعاقدين بموجب عقد محدد المدة وبالتوقيت الكامل و هذا حسب ما ورد في المادة 10 من المرسوم الرئاسي 308 / 07.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أنظر المواد 20-21 من الأمر 03/06، المرجع السابق .

<sup>2</sup> سعيد طريبت ، المرجع السابق ،ص 79

<sup>3</sup> أنظر المادة 10 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين ، المرجع السابق .

## 2- حالة إنشاء سلك جديد للموظفين:

إن المشرع منح للإدارة حق اللجوء إلى التعاقد لمدة محددة أو غير محددة وهذا في إنتظار إنشاء سلك جديد للموظفين، وهذا طبقا للمادة 20 من الأمر 03/06 ولكن هذه الحالة من ضمن الحالات الخاصة للعقد المحدد المدة طبقا للمادة 04 من المرسوم الرئاسي 308/07. فإذا كانت الهيئة المستخدمة تنظم مسابقات التوظيف على أساس مخططها السنوي للموارد البشرية و المناصب المالية المتوفرة لديها، فإنه في حالة إنشاء سلك جديد للموظفين لا يحق لها فتح التوظيف مادامت المناصب غير متوفرة فتلجأ إلى تشغيل الأعوان المتعاقدين لسد عجزها إلى حين توفير المناصب الخاصة بالأسلاك الجديدة للموظفين<sup>1</sup>.

## 3- حالة تعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل:

في هذه الحالة يوظف العون المتعاقد لمدة محددة للقيام بالأعمال الخاصة بالمنصب الشاغر، وتعويض الشغور لا يعني إكتساب العون المتعاقد لصفة الموظف طالما أن صاحبه يحتفظ به مع إمكانية عودته لشغله بعد زوال السبب الذي برر غيابه<sup>2</sup> ويتم توظيف الأعوان المتعاقدين حسب الحالة عن طريق:

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

<sup>1</sup> سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 83.

<sup>2</sup> سعيد طريبت، المرجع نفسه، ص 88.

#### 4- حالة الأعمال ذات الطابع المؤقت:

بالرجوع إلى نص المادة 20 و 21 من الأمر 06-03 نجد أن المشرع أضفى صفة التعاقد على هذه النشاطات والحالات الاستثنائية، ويتم توظيف الأعوان المتعاقدين عن طريق عقد محدد المدة طبقاً للمادتين 04 و 11 من المرسوم 07-308.<sup>1</sup>

#### المبحث الثاني: ماهية الأعوان المتعاقدين

هم الأشخاص الذين تم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب، فتعيينهم يتم وفقاً لإتفاق تعاقدي إداري يخضع للقانون العام بإجراءات خاصة، ويحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديدها لما لها من إمتيازات السلطة العامة .

كما أن عمل الموظف المتعاقد لا يتصف بالدوام لأن علاقته بالإدارة تنقطع بإنهاء مدة العقد، أو فسخه أو بالإستقالة<sup>2</sup> وقد حاولنا في هذا المبحث إستنتاج تعريف محدد للأعوان المتعاقدين بما أنهم لم يرد لهم تعريف محدد لا في القانون الأساسي للوظيفة العمومية ولا في المرسوم الرئاسي 308/07 كما حاولنا إمام بكل الجوانب الخاصة بشروط إختيارهم و مهام الموكلة إليهم و إجراءات الخاصة بتوظيفهم.

#### المطلب الأول: تعريف الأعوان المتعاقدين

لم يحدد المشرع الجزائري تعريفاً للأعوان المتعاقدين لا في الأمر رقم 03/06 ولا في المرسوم الرئاسي 308/07 تارك المجال للفقهاء حيث يعرف جانب منه العون المتعاقد بقوله: "أن الموظف المتعاقد عامل عام تعاقدي يرتبط بالإدارة بعقد إجارة يخول له المشرع استثناء صفة الموظف نظراً لمركزه في المرفق العام"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أنظر المواد 04 - 11 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق .

<sup>2</sup> بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر ،مذكرة ماجستير ،كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة لخضر الحاج بانتة ، الجزائر ، 2011-2012 ، ص 6.

<sup>3</sup> فغول محفوظ ،المرجع السابق ، ص 7.

كما يعرف أيضا العون المتعاقد بأنه "العون الذي يتم توظيفه في إدارة أو مؤسسة عمومية بموجب عقد مكتوب لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي".<sup>1</sup>

من هنا نستخلص أن العون المتعاقد هو أحد أعوان الدولة الخاضع للقانون العام، تربطه بالإدارة المستخدمة علاقة قانونية ذات طبيعة مركبة بسبب خضوعه لنوعين من الشروط، تلك المنصوص عليها في العقد والتي حددها القانون مسبقا، بحيث لا يجوز للعون مناقشتها أو طلب تغييرها بالإضافة إلى ما يحكم الوظيفة المتعاقد عليها من تنظيمات ولوائح قانونية، بالتالي لا تعتبر علاقته التعاقدية خالصة مثل عقد العمل ، فهو يشغل وظيفة دائمة أو مؤقتة بدوام كامل أو جزئي.

إذا العون المتعاقد لا يتمتع بالأمان والاستقرار الوظيفي مقارنة بالموظف العام مع أنه يلتزم بنفس واجباته الوظيفية ، أي لا يتمتع بما توفره العلاقة التنظيمية اللائحية بين الإدارة و الموظف العام من ضمانات و حماية<sup>2</sup>

### الفرع الأول: الأعوان المتعاقدين في ظل المرسوم 06-03

يخضع الأعوان المتعاقدين إلى إطار قانوني محدد بموجب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المواد 19 إلى 24 وهو الأمر الذي استحدث نظام التعاقد بنقاط جوهرية أهمها خلق مصطلح العون المتعاقد وقد نص على ثلاث فئات من الأعوان المتعاقدين هم:

**الفئة الأولى:** وهم الأعوان الذين يوظفون في إطار المادة 19 من الأمر 03/06 حيث يوظفون في إطار مناصب شغل تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية .

<sup>1</sup> وهابي رمضان ، المرجع السابق ص 42.

<sup>2</sup> قدود جميلة ، نطاق إلتزام العون المتعاقد بالسر المهني في القانون الجزائري ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، المجلد 06، العدد 03 جوان 2021 ص234-254 ص238.

**الفئة الثانية:** و هم الأعوان الذين تم توظيفهم في إطار المادة 20 و بصفة إستثنائية في مناصب شغل مخصصة للموظفين في حالة إنتظار تنظيم مسابقة توظيف، أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب عمل.

**الفئة الثالثة:** فتتعلق بالأعوان الذين تم توظيفهم في إطار المادة 21 في مناصب الشغل التي تكتسي طابعا مؤقتا.

أما نص المادة 22 من الأمر 03/06 نص على أن الأعوان المذكورين في المواد 19-20-21 يتم توظيفهم وفق عقود محددة أو غير محددة المدة سواء بالتوقيت الجزئي أو التوقيت الكامل .

أما الفقرة الثانية من نص المادة 22 نفت تماما حق اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية بالنسبة لهؤلاء الأعوان، فبهذا نستنتج أن المركز القانوني للعون المتعاقد لا يساوي المركز القانوني للموظف.<sup>1</sup>

#### **الفرع الثاني: مهام الأعوان المتعاقدين.**

نصت المادة 09 من المرسوم الرئاسي 308/07 على مناصب الشغل في مجال الحفظ والصيانة والخدمات في آن واحد ولم يحدد شكل عقد التوظيف بل اعتبر هذه النشاطات سببا لإبرام عقود التشغيل لمدة محددة وأخرى غير محددة.<sup>2</sup>

**1- نشاط الحفظ:** إن المشرع لم يحدد النشاطات الخاصة بالحفظ و ترك المجال للتنظيم قصد تعيين الأعوان المتعاقدين في كل نشاط خاص بهم ويعتبر نشاط الحفظ في المؤسسات و الإدارات العمومية ضمن النشاطات اليومية و العادية و المتمثلة في الأعمال الخاصة بفئة

<sup>1</sup> أنظر المواد من 19 إلى 22 الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

<sup>2</sup> أنظر المادة 09 من المرسوم 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين ، المرجع السابق.

المتعاقدين في مجالات مختلفة، منها الوقاية و الأمن والحراسة إضافة للنظافة والمهام المتعلقة بحظيرة السيارات<sup>1</sup>.

**2- نشاط الصيانة:** هي أيضا من بين النشاطات التي وردت في نص المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ويمكن أن يشمل نشاط الصيانة إما كل المصالح المتواجدة على مستوى الإدارة أو البعض منها و ذلك على حسب الإحتياجات و الظروف الراهنة، و تتمثل هاته الأعمال في صيانة مختلف الأجهزة الموجودة والمستعملة من طرف المؤسسات، و يشترط في العون المتعاقد في مجال الصيانة أن يمتلك خبرة مهنية في المجال المطلوب، أما بخصوص مدة العقد حيث أنه يمكن للإدارة أن تلجأ إلى التعاقد مع أعوان مختصين في مجالات معينة وعلى حسب الإصلاح المطلوب فنقوم بإبرام عقد شغل مؤقت أو محدد المدة أما إذا كان موضوع الشغل المطلوب غير مؤقت فهنا تلجأ إلى توظيف بعقود غير محددة المدة.

**3- نشاط الخدمات:** إن نشاط الخدمات أوسع و أشمل مقارنة بنشاطي الحفظ و الصيانة حيث تعتمد المؤسسات الإدارية على ما يعرف بالمهام الخدماتية، وهي تشمل كل ما له علاقة بين المؤسسات والإدارات العمومية من جهة والمواطن من جهة أخرى أي تقديم خدمات للجمهور والمشرع هنا لم يحدد طبيعة العقد إذا كان عقد محدد المدة أو غير محدد المدة<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين

تتأكد الإدارة دائما من توافر الشروط العامة الواجب تحققها في الأشخاص المتقدمين لشغل المناصب الخاضعة لنظام التعاقد وحددت المادة 16 من المرسوم الرئاسي 308/07 من

<sup>1</sup> سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 67.

<sup>2</sup> سعيد طريبت، المرجع نفسه، ص 70-71-73.



الفصل الثالث تحت عنوان "شروط التوظيف"<sup>1</sup>، كما تطرق المرسوم الرئاسي إلى الشروط الخاصة لتوظيف كل صنف من الأعوان كل على حسب مستوى تصنيفه كما سنتطرق أيضا لإجراءات التوظيف التي صدر بموجبها طبقا لنص المادة 20 من المرسوم الرئاسي 308/07<sup>2</sup> القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان .

### الفرع الأول: شروط اختيار العون المتعاقد

#### أولا: شروط العامة للتوظيف

##### 1- شرط الجنسية الجزائرية:

يعتبر شرط الجنسية من الشروط الأساسية للتوظيف، فهو شرط عام تتطلبه أغلب التشريعات، و لم يميز المشرع الجزائري بين من يحمل الجنسية الجزائرية الأصلية و بين من إكتسبها، وقد ذكر الدكتور سليمان الطماوي أن "الدولة تفرض جنسيتها لتولى الوظائف العامة لإعتبارات تتعلق بأمنها و سلامتها". و إن كان يجوز الإستعانة بالعنصر الأجنبي إلا للضرورة و بعقود مؤقتة و يكون ذلك طبقا لما تقتضيه القوانين و الأنظمة.<sup>3</sup>

و قد أكد المشرع الجزائري هذا الشرط في نص المادة 16 من المرسوم الرئاسي 308/07 حيث حصر التعيين في الوظائف العامة، كمبدأ عام على المواطن الجزائري دون سواه بغض النظر إذا كانت الجنسية مكتسبة أم أصلية .

##### 2- شرط السن:

اعتبر المشرع الجزائري شرط السن من الشروط الأساسية التي يتطلب توافرها في المرشح للوظيفة العامة وذلك حتى تستطيع الإدارة الاستفادة منه لفترة معقولة من الزمن وكذلك حدد

<sup>1</sup> أنظر المادة 16 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>2</sup> أنظر المادة 20، المرجع نفسه .

<sup>3</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع طبعة سبتمبر 2019، الجزائر، ص92.

الحد الأدنى للسّن ولكنه لم يضع حد أقصى وهذا ما نصت عليه المادة 16 المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين.<sup>1</sup>

### 3- شرط الصلاحية الصحية (القدرة البدنية والذهنية):

تعتبر الصلاحية الصحية شرطا ضروريا للتوظيف ولا يكفي توافر القدرة البدنية بل يجب أن تصاحبها القدرة الذهنية وذلك قصد ضمان قدرة المترشح الجسدية والذهنية على القيام بأعباء الوظيفة بكفاءة وبصفة منتظمة لذلك يشترط تقديم شهادة طبية تثبت تأهيل المترشح لشغل المنصب.

ونشير إلى أن شرط الصلاحية الصحية لا يعني استبعاد المعاقين من التوظيف ما دام أن الإعاقة لا تتعارض مع الوظيفة المراد شغلها وهذا ما نصت عليه المادة 24 من القانون رقم 09 / 02 المتعلق بحماية الأشخاص وترقيتهم.<sup>2</sup>

بالإضافة إلى هذا الشرط لابد من توفر المؤهلات التي يقتضيها للالتحاق بمنصب الشغل المطلوب، وهذا ما أكدته المادة 16 المرسوم الرئاسي 308 / 07 والمادة 02 قرار المؤرخ في 07 أبريل 2008.

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

نصت المادة 75 من الأمر 03/06 على وجوب إثبات المترشح للوظيفة العمومية وضعيته القانونية اتجاه الخدمة الوطنية، و بهذا لا يمكن لأي مواطن أن يوظف في القطاع

<sup>1</sup> أنظر المادة 16 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>2</sup> أنظر المادة 24 من القانون رقم 09-02 مؤرخ في 2002/05/08 يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم، ج.ر.ج.ج، العدد رقم 34 الصادرة بتاريخ 2002/05/14.

العام أو الخاص دون أن يبرر وضعيته إتجاه الخدمة الوطنية سواء بتأديتها أو الإعفاء منها أو تأجيلها لسبب قانوني ،و يكون ذلك بموجب شهادة تسلمها المصالح المختصة. و يعتبر هذا الشرط أساسيا نظرا لديمومة العلاقة ووجوب تحرر الموظف من كل الإلتزامات للتفرغ لحياته المهنية إضافة إلا أنه تعبيرا للسيادة الوطنية و المواطنة.<sup>1</sup>

#### **5- شرط التمتع بالحقوق المدنية والخلق الحسن:**

حتى يكون الفرد مواطنا صالحا يجب عليه أن يتفادى أي تصرف يتنافى مع هذا الشرط ، و من هنا فإن حرمان الشخص من حقوقه المدنية ينجم عنه عدم أهليته لتولى وظيفة عامة أو أن يكون محل ثقة للقيام بأعباء الشغل. كما اشترط المشرع أيضا خلو شهادة السوابق القضائية من أي ملاحظات تتعارض مع الالتحاق بالمنصب وممارسة مهامه فمن غير المعقول أن يسمح لأصحاب السوابق القضائية و المجرمين تولى وظائف تحتوي على أسرار وأمانات ويستمد هذا الشرط وجوده من المادة<sup>2</sup> 75 من الأمر 06-03<sup>3</sup> و هو ما أكدته المادة 16 من المرسوم الرئاسي 308/07.

---

<sup>1</sup> مراد بوطبة المرجع السابق ،ص 239.

<sup>2</sup> أعمار بوضياف ،المرجع السابق ، ص 96.

<sup>3</sup> أنظر المادة 75 من الأمر 03/06 ،المرجع السابق.

ثانيا : شروط خاصة للتوظيف

أولاً: العمال المهنيين: ينقسم منصب شغل العمال المهنيين إلى أربعة (4) مستويات:

أ- عامل مهني من المستوى الأول: من ضمن المترشحين الذين يثبتون لياقة بدنية تتماشى والنشاط الواجب ممارسته.

ب- عامل مهني من المستوى الثاني: يوظف من ضمن المترشحين الذين يثبتون شهادة التكوين المهني المتخصص.

ج- عامل مهني من المستوى الثالث: يوظف من ضمن المترشحين الذين يثبتون : شهادة الكفاءة المهنية أو شهادة التكوين المهني المتخصص و خبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل ،في نفس التخصص.

د- عامل مهني من المستوى الرابع: يوظف من ضمن المترشحين الذين يثبتون شهادة التحكم المهني أو شهادة الكفاءة المهنية و خبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل في نفس التخصص.<sup>1</sup>

ثانيا: أعوان الخدمة : ينقسم منصب شغل أعوان الخدمة إلى ثلاثة (3) مستويات:

أ- أعوان الخدمة من المستوى الأول: يوظف من ضمن المترشحين الذين يثبتون مستوى السنة السادسة من التعليم الأساسي .

ب- أعوان الخدمة من المستوى الثاني: يوظف من ضمن المترشحين الذين يثبتون مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي أو شهادة التكوين المهني المتخصص ذات الصلة بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المطلوب .

<sup>1</sup> أنظر المواد من 28 إلى 32 المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين ،المرجع السابق.

ج- أعوان الخدمة من المستوى الثالث: يوظف من ضمن المترشحين الذين يثبتون مستوى السنة الأولى من التعليم الثانوي أو شهادة الكفاءة المهنية ذات الصلة بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المطلوب أو شهادة التكوين المهني المتخصص و خبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل، في نفس التخصص.<sup>1</sup>

ثالثا: سائقو السيارات و رؤساء الحظائر: يتقسمون إلى ثلاثة (3) مستويات

أ- سائقو السيارات من المستوى الأول: يوظف من ضمن المترشحين الذين لهم رخصة سياقة (الصنف ب)

ب- سائقو السيارات من المستوى الثاني: يوظف من ضمن المترشحين الذين لهم رخصة سياقة (وزن ثقيل) أو رخصة سياقة (نقل عمومي).

ج- سائقو السيارات من المستوى الثالث و رؤساء الحظائر: يوظف من ضمن المترشحين الذين لهم رخصة سياقة و يثبتون شهادة التعليم المتوسط و خبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل، بصفة سائق سيارة.<sup>2</sup>

رابعا: أعوان الوقاية و الحراس ينقسمون إلى ثلاثة مستويات:

الحارس: من ضمن المترشحين الذين يثبتون لياقة بدنية تتماشى و النشاط الواجب ممارسته.

أ- أعوان الوقاية من المستوى الأول: يوظف من ضمن المترشحين الذين يثبتون مستوى السنة الأولى من التعليم الثانوي و تكويننا في الميدان أو خبرة مهنية مدتها سنة على الأقل، في منصب شغل عون الوقاية .

<sup>1</sup> أنظر المواد من 33 إلى 36 المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>2</sup> أنظر المواد من 37 إلى 40، المرجع نفسه.



✓ شهادة عمل تثبت الخبرة المهنية المكتسبة في تخصص له صلة مع منصب العمل المراد شغله، عند الإقتضاء،

✓ مستخرج من صحيفة السوابق القضائية (الوثيقة رقم 3) سارية الصلاحية ،

✓ شهادة طبية تثبت تأهيل المترشح لشغل منصب العمل المقصود.

كما يجب على المترشحين بعد التوظيف، إتمام ملفهم بالوثائق التالية:

✓ شهادة الميلاد،

✓ شهادة عائلية عند الإقتضاء،

✓ شهادة الجنسية ،

✓ ست (6) صور شمسية.<sup>1</sup>

و تسجل ملفات الترشح حسب الترتيب التسلسلي للإستقبال في سجل خاص مؤشر عليه و مرقم من طرف السلطة الإدارية المعنية<sup>2</sup>.

**ثانيا: طرق التوظيف و الإجراءات المتبعة:** الأصل أن توظيف الأعوان المتعاقدين لا يتم مباشرة، بل يكون عن طريق إجراءات طويلة و معقدة جاء بها القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008 و على السلطة المختصة بالتعيين التقيد بها.

فتح قرار أو مقرر مسابقة توظيف الأعوان المتعاقدين: حيث يتضمن هذا القرار نوعية عملية توظيف الأعوان المتعاقدين ، إما عن طريق الإنتقاء بناء على دراسة الملف أو عن طريق الإختبار المهني ، حيث تقوم السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين بفتح التوظيف بقرار أو مقرر.

<sup>1</sup> أنظر المادة 02 من القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008 ، المرجع السابق .

<sup>2</sup> أنظر المادة 03 ، المرجع نفسه.

أما عن مضمون هذا القرار أو المقرر فأشارت إليه المادة 06 من القرار السابق الذكر و نصت على مايلي :

- ✓ منصب أو مناصب العمل المراد شغلها، ( أي تسمية المنصب مثلا عون وقاية أو حارس أو عامل مهني )
- ✓ طبيعة التوظيف (إنتقاء بناء على دراسة ملف أو إختبار مهني )،
- ✓ عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المقصودة،
- ✓ شروط التأهيل المطلوبة ،
- ✓ طبيعة و مدة عقد العمل،
- ✓ عنوان و أجال و كذا تاريخ نهاية إرسال أو إيداع ملفات الترشح،
- ✓ تاريخ و مكان إجراء الإختبار المهني ،
- ✓ مكان التعيين.

✓ و يجب أن تبلغ نسخة من قرار أومقرر التوظيف إلى المصالح المركزية أو مفتشية الوظيفة العمومية ،حسب الحالة في أجل ثمانية (8) أيام من تاريخ توقيعه و التي يجب عليها إبداء رأي بالمطابقة في أجل لا يتجاوز عشرة (10)أيام ،بمجرد أن تحصل الهيئة المستخدمة رأي المطابقة تقوم بإشهار القرار أو المقررالخاص بتوظيف الأعوان المتعاقدين في شكل إعلان لمدة عشرين(20) يوما على مستوى كل من مقرات الإدارة المعنية،الوكالة الولائية و المحلية للتشغيل ،و في كل مكان آخر مناسب .<sup>1</sup>

غير أنه يمكن التوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين إعتبارا لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل هذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من نص

<sup>1</sup> أنظر المادة 4-5-6-7 من القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008، المرجع السابق .



المادة 19 من المرسوم الرئاسي 308/07 و أشارت إليه المادة السابعة (7) من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008 بقولها: "دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في الفقرة الثانية (2) من المادة 19 من المرسوم 308/07 السابقة الذكر.<sup>1</sup>

### (1) التوظيف بالانتقاء:

يتم توظيف الأعوان المتعاقدين لفترة محددة المدة كما هو منصوص عليه في المادة 18 الفقرة 01 من المرسوم الرئاسي 308/07<sup>2</sup> عن طريق الانتقاء، بناء على دراسة الملف من طرف ممثلين مؤهلين عن السلطة الإدارية المختصة وتدون أشغال اللجنة المذكورة في محضر انتقاء المترشحين المقبولين نهائيا ،حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المطلوب شغلها.

يبلغ المحضر للمصادقة عليه إلى المصالح المركزية أو المحلية للتوظيف العمومي، حسب الحالة في أجل ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه مرفقا بإعلان التوظيف المؤشر عليه والمؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل والوكالة المحلية للتشغيل المختصة<sup>(3)</sup>.

### (2) التوظيف عن طريق الاختيار المهني:

يتم توظيف الأعوان المتعاقدين لفترة غير محددة المدة عن طريق الاختيار المهني وتتضمن الاختبارات المهنية حسب المنصب المقصود جملة من الاختبارات نبينها فيما يلي:

<sup>1</sup>-أنظر المادة 19 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين،المرجع السابق .

<sup>2</sup>- أنظر المادة 18 المرجع نفسه.

<sup>3</sup>- انظر المادة8-9 من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008 ،المرجع السابق .

▪ بالنسبة للالتحاق بمنصب عامل مهني:

(أ) عامل مهني من المستوى الأول:

✓ اختبار شفهي يتمثل في محادثة مع لجنة تهدف إلى تقييم مهارات المترشح لضمان تنفيذ المهام ذات صلة مع المنصب المراد شغله المدة: 30 دقيقة.

(ب) عامل مهني من المستوى الثاني والثالث والرابع:

✓ اختبار تطبيقي في شكل امتحان يهدف إلى تقييم درجة التحكم المهني للمترشح لضمان تنفيذ المهام ذات صلة مع التخصص المدة: ساعة واحدة.

▪ بالنسبة للالتحاق بمنصب عون الخدمة:

(أ) عون الخدمة من المستوى الأول والثاني والثالث:

✓ اختبار كتابي يتمثل في تحرير مقال يتعلق بموضوع عام . المدة: ساعتان

▪ بالنسبة للالتحاق بمنصب سائق سيارات ورؤساء الحظائر.

(أ) سائق سيارة من المستوى الأول والثاني والثالث:

✓ اختبار تطبيقي في سياقة السيارات من الصنف المقصود ومعرفة قواعد قانون المرور .

(ب) رئيس حظيرة:

✓ اختبار كتابي يتمثل في تحرير موضوع عام . المدة: ساعتان.

✓ إختبار تطبيقي حول صيانة السيارة. المدة: ساعة واحدة.

▪ بالنسبة للاتحاق بمنصب عون الوقاية والحراس:

(أ) الحراس:

✓ اختبار شفهي يتمثل في محادثة مع لجنة تهدف إلى تقييم كفاءات المترشح لضمان تنفيذ المهام ذات صلة مع المنصب المراد شغله. المدة: 30 دقيقة.

(ب) أعوان الوقاية من المستوى الأول والثاني:

✓ اختبار كتابي يتمثل في تحرير موضوع عام المدة: ساعتان.

✓ اختبار شفهي يتمثل في محادثة تهدف إلى تقييم معارف المترشح في ميدان الوقاية. المدة: 30 دقيقة<sup>1</sup>.

ثانيا: الجهة المسند لها إجراء المسابقة:

يسند التوظيف إلى مراكز التكوين المهني والتمهين فيما يخص تنظيم الاختبارات المهنية للتوظيف في المناصب المحددة في المادة 09 من المرسوم الرئاسي 308/07 وهي كالاتي: العمال المهنيون، أعوان الخدمة، سائقو السيارات ورؤساء الحظائر، أعوان الوقاية و الحراس ويسند إلى ممتحن رخصة السياقة المعينين من طرف مدير النقل للولاية المعنية إجراء الإختبارات المهنية للتوظيف في مناصب سائقي السيارات<sup>2</sup>.

رابعاً: اعلان النتائج

تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائياً في الاختبار المهني من طرف لجنة مجتمعة في هيئة لجنة مداولات مشكلة مما يأتي:

<sup>1</sup> أنظر المادة 12 من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008، المرجع السابق

<sup>2</sup> -أنظر المادة 11، المرجع نفسه.

- ✓ ممثل السلطة الإدارية المختصة رئيساً،
- ✓ ممثل مركز الإمتحان،
- ✓ مصحح واحد للاختبارات معين من طرف رئيس مركز الامتحان.
- ✓ تدون أشغال اللجنة في محضر إعلان النتائج النهائية للاختبار المهني .
- ✓ يبلغ المحضر قصد المصادقة عليه إلى المصالح المركزية أو المحلية للتوظيفة العمومية، حسب الحالة في أجل 8 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه مرفقا بإعلان للتوظيف المؤشر عليه والمؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل والوكالة المحلية للتشغيل المختصة حسب المادة 15 من القرار المؤرخ في 7 أفريل 2008.
- ✓ وعلى اللجان أن تضبط قائمة احتياطية حسب درجة الاستحقاق وهي اللجان المنصوص عليها في المادتين 08 و 14 من القرار لتعويض المترشحين المنتقن أو الناجحين الذين لم يلتحقوا بمناصبهم عند الاقتضاء حسب المادة 16 من القرار.
- ✓ يقتضي القانون على كل مترشح ناجح نهائياً، ولم يلتحق بمنصب عمله في أجل خمسة عشرة (15) يوماً ابتداء من تاريخ تبليغه كتابيا بنجاحه يفقد حق التوظيف ويتم تعويضه بالمترشح الموجود في القائمة الاحتياطية حسب القرار المادة 19 من القرار.
- ✓ يتم توقيع العقد وتبليغ نسخة من عقد العمل كما هي محددة في القانون حسب المادة 3 من المرسوم 308/07 في أجل 10 أيام ابتداء من تاريخ التوقيع عليه إلى المصالح المختصة للتوظيفة العمومية المادة 20 من القرار.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أنظر المواد 14-15-16-17-18-19-20 من القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008، المرجع السابق.

يخضع المترشحون الناجحون أي المنتقون نهائيا بناء على دراسة الملف أو الناجحين في الاختبار المهني إلى فترة تجريبية<sup>1</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 21 من المرسوم الرئاسي رقم 07 / 308، يخضع كل عون يوظف بموجب عقد إلى فترة تجريبية مدتها:

✓ ستة أشهر فيما يخص العقد الغير محدد المدة،

✓ شهران فيما يخص العقد تساوي مدته سنة واحدة أو تفوقها.

✓ شهر واحد فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته ستة أشهر وسنة واحدة.

يخضع العون المتعاقد خلال فترة التجريبية لنفس الواجبات ويستفيد من نفس الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدين المثبتون كما أن المشرع نص على تثبيت العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية مجددة ويفسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض في الحالة العكسية.<sup>2</sup>

أما الأعوان المتعاقدون الذين وظفوا في مناصب حراس وأعوان الوقاية فإنهم يخضعون إلى تحقيق إداري بعد توظيفهم ويؤدي كل تحقيق سلبي إلى فسخ عقد العمل، ويمكن أن يمتد هذا التحقيق إلى مناصب أخرى خاضعة لنظام التعاقد إذا ارتأت الإدارة ضرورة لذلك حسب المادة 22 من القرار.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 21 من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008، المرجع السابق .

<sup>2</sup> المادة 21-22 من المرسوم الرئاسي الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق .

<sup>3</sup> أنظر المادة 22 من القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008، المرجع نفسه.

## الفصل الثاني

# الإطار القانوني للأعوان المتعاقدين

بمجرد انتهاء إجراءات التوظيف التي تناولناها في الفصل الأول وفور إمضاء العقد الذي يربط الإدارة المستخدمة بالأعوان المتعاقدين، تنشأ العلاقة التعاقدية وتتطلق الحياة العملية مما يترتب عنها مجموعة من الحقوق يكتسبها العون، ومجموعة من الواجبات يتحملها اتجاه الإدارة، إضافة الى مجموعة من القيود تفرض عليه وتحمله المسؤولية التأديبية، في حالة الاخلال بها، ولأن الحياة المهنية ليست أبدية فيمكن أن تنتهي في أية لحظة سواء بظروف عادية أو غير عادية.

وسوف نتناول في هذا الفصل حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين في (المبحث الأول) ومن ثم النظام التأديبي نهاية العلاقة التعاقدية (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: حقوق و واجبات الأعوان المتعاقدين

تناول الفصل الثاني من المرسوم الرئاسي 308/07 الحقوق والواجبات التي تترتب على عقد العمل الذي يربط العون المتعاقد بالإدارة أو المؤسسة العمومية، والتي يكتسبها وتلقى على عاتقه مباشرة بعد انطلاق الحياة العملية لذا سنتناول حقوق الأعوان المتعاقدين (المطلب الأول) وواجباتهم (المطلب الثاني)

#### المطلب الأول: حقوق الأعوان المتعاقدين

بمجرد انعقاد العلاقة التعاقدية يحصل العون المتعاقد على مجموعة من الحقوق والضمانات التي تمكنه من أداء مهامه على أحسن و أكمل وجه ويتمتع العون المتعاقد مثله مثل الموظف العمومي بمجموعة من الحقوق التي نصت عليها المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308/07 "في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام

التعاقد لهم الحق، على الخصوص، فيما يأتي:

- راتب بعد أداء الخدمة،
- الحماية الاجتماعية والتقاعد،
- العطل والغيابات المرخص بها وأيام الراحة القانونية،
- الاستفادة من الخدمات الاجتماعية،
- ممارسة الحق النقابي،
- ممارسة حق الاضراب،



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

-ظروف العمل الكفيل بحفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية".<sup>1</sup>

ولقد حاولنا تصنيف الحقوق إلى حقوق متعلقة بالمنصب التي تعتبر من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها أي شخص يحصل على منصب عمل و حقوق أخرى متعلقة بالمهنة التي تميل إلى الجانب الاجتماعي.

### الفرع الأول: الحقوق المرتبطة بالمنصب

هي من الحقوق الأساسية لأي منصب شغل سواء كان في القطاع العام أو الخاص، وسواء كانت علاقة تنظيمية أو تعاقدية فهي حقوق يشترك فيها نظاما الوظيفة العمومية المفتوح والمغلق و تتمثل أساسا في :

✓ أولا: الحق في الراتب.

✓ ثانيا: الحق في الإجازات بمختلف أنواعها<sup>2</sup>.

✓ ثالثا: الحماية الاجتماعية والتقاعد.

و سوف نحاول في هذا الفرع التطرق لكل حق و تعريفه على حدى سواء من الناحية الفقهية أو بالرجوع إلى المرسوم الرئاسي 308/07.

<sup>1</sup> المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 290

أولاً: الحق في الراتب:

" الأجر كما يعرفه الفقهاء هو ببساطة، ذلك المبلغ المالي المحدد والمعين الذي يتفق عليه طرفين مسبقاً، ويدفع بوسائل نقدية من طرف صاحب العمل إلى العامل كلما حل موعد أو أجل الدفع مقابل العمل المؤدي"<sup>1</sup>.

ويتقاضى العون المتعاقد راتبا شهريا مقابل ما يقوم به من مهام إضافة إلى علاوات أخرى تدخل ضمن مردودية العامل ويكون فيها تقييم من 0% إلى غاية 30% وترجع صلاحية التقييم لرئيس المصلحة أو الى المسؤول المباشر وهو الأمر بالصرف.

ورغم أن المادة 13 من المرسوم نصت على الراتب بعد أداء الخدمة إلا أن المشرع عاد في الفصل الخامس ليوضح أكثر الشبكة الاستدلالية الخاصة بنظام التعاقد إضافة الى تفصيل أكثر للراتب وكل العناصر المشكلة له من خلال تعداده لمختلف المنح والعلاوات التي يتحصل عليها الأعوان المتعاقدين.

ويتم تصنيف الأعوان المتعاقدين وتدفع رواتبهم على حسب مستوى تأهيلهم ذلك وفق إحدى الشبكتين التاليتين<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>أحمية سليمان، المرجع السابق ، ص 143.

<sup>2</sup> المادة 23 المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

(أ): الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المحددة في المادة 45 أدناه والتي تخص الأعوان

المتعاقدين الذين تم توظيفهم في إطار المادتين 19 أو 21 من الأمر 03\_06<sup>1</sup>.

وتصنف هذه المناصب المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات وتدفع رواتبها

طبقا للشبكة الاستدلالية أدناه<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>أنظر المواد 19-21 من الأمر 03/06 المرجع السابق .

<sup>2</sup> المادة 45 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

الأرقام الاستدلالية	الأصناف	مناصب الشغل
200	1	عامل مهني من المستوى الأول عون الخدمة من المستوى الأول حارس
219	2	سائق السيارة من المستوى الأول
240	3	عامل مهني من المستوى الثاني سائق السيارة من المستوى الثاني عون الخدمة من المستوى الثاني
263	4	سائق من المستوى الثالث رئيس حظيرة
288	5	عامل مهني من المستوى الثالث عون خدمة من المستوى الثالث عون الوقاية من المستوى الأول
315	6	عامل مهني من المستوى الرابع
348	7	عون الوقاية من المستوى الثاني

(ب) الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007<sup>1</sup> وهي تخص الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في إطار المادتين 20 أو 21 من الأمر 03\_06<sup>2</sup> ويكون توظيفهم استثنائيا في مناصب مخصصة للموظفين وذلك يكون في حالة انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل فلهذا يتم دفع رواتبهم وفق الشبكة الاستدلالية المذكورة أعلاه لأنهم في الأصل سوف يشغلون مناصب خاصة بالموظفين العموميين.

### ثانيا: الحق في الإجازات بمختلف أنواعها

"كرست كافة القوانين العمالية العالمية، مبدأ الحق في الراحة من أسبوعية إلى سنوية إضافة الى الأعياد الوطنية والدينية وذلك عبر مختلف النصوص حتى أنه أصبح هذا حقا دستوريا.<sup>3</sup>"

كما ذكرنا سابقا أن أي علاقة عمل سواء كانت تنظيمية أو تعاقدية ينتج عنها مجموعة من الحقوق فالأعوان المتعاقدين يتمتعون بهذا الحق وقد تناوله المشرع الجزائري في الفصل السادس من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين , تحت عنوان " أيام

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر.ج.ج، العدد 61، الصادرة بتاريخ 2007/09/30.

<sup>2</sup> أنظر المواد 20، 21 الأمر 06/03 المرجع السابق.

<sup>3</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق ، صفحة 144.

الراحة القانونية والعطل والغيابات"، حيث تعرض لجميع أنواع الاجازات التي يمكن أن يتحصل عليها العون المتعاقد مستندا على الأمر 03/06 وذلك أن لهم الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد 191-192-193 من الأمر 03/06 وذلك تطبيقا لأحكام المادة 46 من المرسوم الرئاسي 308/07.

إضافة الى حقهم في عطلة سنوية مدفوعة الأجر وذلك كما هو منصوص عليه في المواد 194 الى 205 من الأمر 03/06<sup>1</sup>، كما نص المشرع على حقوق أخرى ذكرها في المواد 47 الى 58 في المرسوم الرئاسي 308/07<sup>2</sup>

أ. أيام الراحة القانونية: ذكرها المرسوم الرئاسي 308/07 في الفقرة الأولى من نص المادة 46 مشيرا على أنها الأيام التي تنص عليها المواد 191-193 من الأمر 03\_06<sup>3</sup> وهي كالآتي:

✓ الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا مع إمكانية تأجيله لضرورة المصلحة.

<sup>1</sup> أنظر المواد من 194 إلى 205 من الأمر 03/06 المرجع السابق.

<sup>2</sup> انظر المواد من 47 الى 58 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>3</sup> أنظر المواد من 191 إلى 193 من الأمر 03/06 المرجع نفسه.

✓ الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر و يوم الراحة الأسبوعي مع ضمان

الراحة التعويضية في حالة العمل لنفس المدة<sup>1</sup>.

ب. **العطلة السنوية:** ان العطلة السنوية هي وضعية من وضعيات الموظف في

الإدارة تتمثل في حالة الخدمة حيث يترك فيها عمله بترخيص من الإدارة لمدة

معينة ومحددة قانونا مع تمتعه بمرتبه وجميع الحقوق الثابتة له<sup>2</sup>، ونصت الفقرة

الثانية من المادة 46 من المرسوم الرئاسي 308/07 على حق الأعوان

المتعاقدين في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليه في المواد

194-205 من الأمر 03\_06 وبهذا يتمتع العون المتعاقد حاله حال الموظف

العمومي بعطلة سنوية مدتها شهر (30 يوما) مقابل سنة خدمة فعلية كاملة.

ج. **الغيابات القانونية دون فقدان الراتب:** وتتمثل أساسا في:

✓ أثناء مدة انعقاد دورات المجالس التي يمارسون فيها عهدة عمومية انتخابية،

✓ لأداء مهمة تتصل بالتمثيل النقابي طبقا للتشريع المعمول به،

✓ للمشاركة في التظاهرات الدولية،

<sup>1</sup> أنظر المواد من 192 إلى 193 من الأمر 03/06، المرجع السابق

<sup>2</sup> فيساح جلول، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجيستر جامعة الجزائر 2001-2002 ص 62.

✓ لمتابعة الدراسة في حدود الحجم الساعي الذي لا يتجاوز (4) ساعات في الأسبوع،

✓ للأم المرضعة الحق في التغيب ساعتين خلال ستة أشهر الأولى وساعة خلال ستة أشهر الموالية<sup>1</sup>.

د. **العطل الخاصة:** للعون المتعاقد الذي تم توظيفه بعقد غير محدد المدة، الحق في عطلة خاصة لمدة ثلاثين (30) يوما لأداء مناسك الحج وتكون مدفوعة الأجر، كذلك يمكن للعون المتعاقد الموظف بعقد غير محدد المدة سواء بالتوقيت الكامل أو الجزئي أن يستفيد من عطلة طويلة غير مدفوعة الأجر لا تتجاوز سنة ويمكن تجديدها في حدود ثلاث سنوات في حالة تعرضه لظروف خاصة وهو ما يعرف بالاستيداع في قانون 06/03 وهنا يكمن الفرق بينه وبين الموظف العمومي حيث أنه بعد انقضاء فترة الإستيداع للموظف يمكن أن يعاد ادماجه بقوة القانون حتى ولو لم يكن المنصب متوفر عكس المتعاقد الذي لا يمكن ادماجه في حالة الغاء منصب الشغل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أنظر المواد 48-50-53 المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>2</sup> أنظر المواد 51-55-56-58، المرجع نفسه.



## ثانيا: الحماية الاجتماعية والتقاعد:

✓ الحماية الاجتماعية: هي من الحقوق الأساسية التي تكتسب بمجرد انعقاد علاقة العمل فهي من أهم مكتسبات الوظيفة العمومية التي تهدف الى حماية العون من كل خطر يحدق به سواء كان المرض بشقيه القصير أو الطويل، أو حوادث العمل التي يمكن أن يتعرض لها أثناء ممارسته لعمله إضافة الى خطر الشيخوخة والعجز والأمومة<sup>1</sup>.

حيث نصت المادة 2 من القانون رقم 83-11 على أن " تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية":

✓ المرض

✓ الولادة

✓ العجز

✓ الوفاة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 292.

<sup>2</sup> المادة 2 قانون 83\_11 المؤرخ في 2 جويلية سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج.ج العدد رقم 28، الصادرة بتاريخ 1983/07/05.

1. المرض: وهو فقدان العامل لقدراته الصحية مما يضطره في هذه الحالة الى اللجوء

الى الغيابات المتكررة تحت مسمى العطلة المرضية التي جعلها المشرع الجزائري حقا

دستوريا مشروعا.

وتختلف أسباب العطلة المرضية فقد تكون ناجمة عن مرض عادي أو عن حادث

مهني<sup>1</sup>.

وتكمن هنا الحماية الاجتماعية في أن العامل يتلقى تعويض من طرف مصالح

الضمان الاجتماعي بعد تقديمه للشهادة الطبية التي يؤشر عليها من طرف هاته

المصالح وبهذا يتساوى المتعاقد والموظف العمومي في هذا الحق.

2. الولادة: أو ما يعرف بعطلة الأمومة التي تضطر فيها المرأة العاملة للانقطاع عن

العمل بسبب وضع حملها فهنا تتكفل مصالح الضمان الاجتماعي بتعويض كل

مصاريف الحمل والوضع وتبعاته، ودفع أجر المدة التي توقفت فيها عن العمل<sup>2</sup>.

3. العجز: وهو عكس المرض حيث يعرف على أنه علة تصيب الانسان في سلامته

الجسدية أو العقلية فتؤثر على قواه وتمنعه من العمل سواء مؤقتا أو بصفة مستديمة،

مما يوجب ضرورة التكفل بالعامل من طرف مصالح التأمين.

<sup>1</sup> راشدي حدهوم دليلة-مزوار اسمهان: قراءة في مفهوم العجز كشرط للاستفادة من العطلة المرضية، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران ، المجلد 09 العدد (01) 2019، ص 3-4.

<sup>2</sup> سليمان أحمية، المرجع السابق ، ص 147.

ويستهدف التأمين على العجز منح معاش للمؤمن الذي يضطره العجز الى الانقطاع  
عن العمل<sup>1</sup>

4. **الوفاة:** تعتبر الوفاة قدرا محتوما بالنسبة للعامل باعتباره بشرا، وهي سبب من أسباب  
انقطاع علاقة العمل أيا كان سبب المؤدي اليها، وسواء تمت خارج مواقع العمل، أو  
أثناء أوقات العمل أو تمت بصفة غيابية أو على إثر مرض ففي كل حالاتها تؤدي  
الى إنقطاع العلاقة التي تربط العامل بالعمل<sup>2</sup>.

والتأمين هنا فيخص ذوي الحقوق أي ورثة العامل وذلك بمنحهم منحة الوفاة إضافة  
الى راتب شهري ثابت تستفيد منه والدته أو زوجته و أبنائه وذلك حسب حالته  
الاجتماعية<sup>3</sup>.

-**التقاعد:** لكل بداية نهاية وعلاقة العمل سواء كانت تنظيمية أو تعاقدية تنتهي بمجرد  
بلوغ العامل لسن التقاعد وإستيفائه لشروط الإستفادة منه وهذا ما أقره التشريع<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> راشدي دهوم- مزوار اسمهان، المرجع السابق، ص 4-8.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق ص 169

<sup>3</sup> أحمية سليمان ، المرجع السابق ص 148.

<sup>4</sup> عمار بوضياف، المرجع نفسه ص 123 .

والأعوان المتعاقدين لهم الحق في التقاعد الذي يعتبر جزء لا يتجزأ من التأمين الاجتماعي، وهو عبارة عن مبلغ يصرف للعامل عند انتهاء خدمته بصورة نظامية<sup>1</sup>، كما ينتقل هذا الحق مباشرة الى ذوي الحقوق في حالة وفاة المتعاقد.

### الفرع الثاني: الحقوق المرتبطة بالمهنة

هي من الحقوق السياسية والاجتماعية حيث يستفيد منها الأعوان المتعاقدين مثلهم مثل الموظفين بصفة عامة وهي الحقوق التي وردت في نص المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308/07 وهي كالاتي:

أولاً: الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

ثانياً: ممارسة الحق النقابي وحق الاضراب.

ثالثاً: الحق في الحماية والحق في توفير ظروف العمل الملائمة.<sup>2</sup>

وهي حقوق وحریات كرستها كل الدساتير وعلان حقوق الانسان وهي حماية للعامل سواء

<sup>1</sup> فاطمة الزهراء جدو وآخرون، النظام القانوني للتوظيف العمومية وفقاً للأمر 03/06، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، بدون سنة، بدون طبعة، ص 45.

<sup>2</sup> أنظر المادة 13 من المرسوم الرئاسي الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

من تعسف الإدارة أو من المستفيدين من الخدمات التي يقدمها المرفق العمومي.<sup>1</sup>

### ✓ أولاً: الاستفادة من الخدمات الاجتماعية

نظمها المرسوم رقم 303/82 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية حيث أقر

على ضرورة انشاء في كل هيئة مستخدمة لجنة أو عدة لجان تسمى لجنة

الخدمات الاجتماعية وذلك وفق شروط محددة تناولها نفس المرسوم.<sup>2</sup>

عرفها المرسوم رقم 179/82 على أنها "جميع الأعمال أو الإنجازات التي ترمي

الى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا عن طريق تكمله لأجر

العمل في شكل خدمات، في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسلية وبصفة عامة

جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل

وأسرته."<sup>3</sup>

وتنشأ على مستوى كل الإدارات العمومية والمؤسسات لجنة خاصة تقوم بتسيير

شؤون الخدمات الاجتماعية لصالح الموظفين ككل ومنهم الأعوان المتعاقدين

حيث أن هناك عدة طرق لاستغلال أموال الخدمات الاجتماعية من أمثلة ذلك إما

<sup>1</sup> الهاشمي خرفي، المرجع السابق، صفحة 293

<sup>2</sup> المادة 3 المرسوم رقم 303\_82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية، ج.ر.ج.ج، العدد رقم 37 الصادرة بتاريخ 14/09/1982.

<sup>3</sup> المادة 2 من المرسوم 82-179 المؤرخ في 15 ماي 1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج.ر.ج.ج، العدد رقم 20 الصادرة بتاريخ 18/05/1982.

تقديم أموال للعمال لاقتناء أجهزة كهرو منزلية أو تنظيم رحلات صيفية أو تقديم مساعدات مالية ، بمناسبة الأعياد أو الدخول المدرسي<sup>1</sup> وبذلك تساهم الخدمات الاجتماعية ولو بالقليل في تحسين الظروف المعيشية للعامل.

#### ✓ ثانيا: ممارسة الحق النقابي وحق الاضراب

نص عليها المشرع في المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين حيث ذكر كل حق على حدا لذلك سنقوم بنفس الأمر:

#### أ- ممارسة الحق النقابي:

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

ويفهم من هذا ان السبب الرئيسي لوجود النقابات هو رفع الغبن والظلم والتخلص من الأوضاع المزرية التي يعاني منها العمال ومحاولة تحسين ظروفهم وتلبية مطالبهم

<sup>1</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، صفحة 125.

وحاجياتهم وفي الوقت الحالي أصبح ممارسة هذا الحق معترف به وأصبح يستمد شرعيته من الدساتير والقوانين الوطنية.<sup>1</sup>

أما المشرع الجزائري لم يتطرق الى الحق النقابي صراحة إلا من خلال دستور 1989 حيث جاء في نص المادة 53 على أن " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين". ليصدر بعده القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حيث نصت المادة 2 منه على " يحق للعمال الأجراء، من جهة والمستخدمين، من جهة أخربالذين ينتمون الى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"<sup>2</sup>، وبهذا فإن للأعوان المتعاقدين الحق الكامل سواء في إنشاء منظمات نقابية أو الانضمام إليها كمنخرطين أو قياديين.

<sup>1</sup> بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر، طبعة جوان 2019 ، صفحة 116.

<sup>2</sup> أنظر المادة 20 من القانون 90\_14 المرخ في 2 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج.ج العدد 23 ،الصادرة بتاريخ 1990/06/06.

## ب- ممارسة الحق في الاضراب:

الإضراب هو توقف جماعي عن العمل بصفة ارادية وذلك للمطالبة بحق ما بعد إتباع إجراءات حددها القانون، فهو يعتبر من الحقوق الجماعية فلا يمكن للموظف القيام به لوحده لما يشكله ذلك من خطورة تنتج عنها مسؤوليته الشخصية.<sup>1</sup>

والى جانب الحق النقابي اعترف المشرع الجزائري بحق العمال في الاضراب لماله من تأثير فهو سلاح ضروري تستخدمه النقابات للتأثير والضغط على الإدارات وأرباب العمل.<sup>2</sup>

وتطرق المشرع الجزائري للحق في ممارسة الاضراب لأول مرة من خلال دستور 1989 شأنه شأن الحق النقابي حيث جاء في نص المادة 57 " الحق في الاضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون."

وتجلى هذا بعد ذلك من خلال صدور القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل تسويتها وممارسة حق الاضراب، الذي نصت المادة 24 منه على " إذا استمر الخلاف بعد استتفاد إجراءات المصالحة والوساطة

<sup>1</sup> عمار بوضياف ، المرجع السابق، صفحة 125.

<sup>2</sup> فاطمة الزهراء جدو وآخرون ، المرجع السابق ، صفحة 46.



المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الاضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".<sup>1</sup>

ولذلك وبما أن الحق في الاضراب هو حق مكرس دستوريا، فلأعوان المتعاقدين كل الحق في ممارسته وفق الشروط المحددة التي نص عليها القانون.

### المطلب الثاني: واجبات الأعوان المتعاقدين

إذا كانت العلاقة التعاقدية ترتب حقوقا وامتيازات على النحو الذي رأيناه، فإنها كذلك تفرض عليهم عدة التزامات<sup>2</sup> وذلك لضمان السير الحسن للمرفق العمومي وقد حمل المشرع العون المتعاقد بمجموعة من الواجبات ذكرها في نص المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07 "يتعين على الأعوان الخاضعين الى نظام التعاقد، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، احترام واجباتهم، لاسيما ما يأتي:

✓ ممارسة نشاطهم بكل إخلاص ودون تحيز،

✓ الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم، حتى خارج الخدمة،

<sup>1</sup> أنظر المادة 24 قانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج.ر.ج.ج، العدد رقم 6 الصادرة بتاريخ 1990/02/07.

<sup>2</sup> أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص171.

- ✓ التحلي في كل الظروف، بسلوك لائق ومحترم،
  - ✓ تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية،
  - ✓ مراعاة تدابير النظاف والأمن التي تقرها الإدارة،
  - ✓ عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم، أو يمكنوا الغير من الاطلاع عليها، باستثناء ضرورات الخدمة،
  - ✓ السهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها،
  - ✓ الحفاظ على ممتلكات الإدارة.<sup>1</sup>
- وبالإمكان تقسيمها الى واجبات مرتبطة بالمنصب (الفرع الأول) وواجبات إتجاه الإدارة (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الواجبات المرتبطة بالمنصب

هي من الواجبات الوظيفية التي تتعلق بمنصب العمل وتفرض على العون المتعاقد مجموعة من الالتزامات عليه تنفيذها واحترامها وذلك للقيام بمهامه على أكمل وجه.

<sup>1</sup>أنظر المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

## ✓ أولاً: ممارسة النشاط بكل إخلاص دون تحيز

بمجرد توقيع العقد تنشأ العلاقة التعاقدية التي تفرض على العون الالتحاق بمنصب عمله لتأدية المهام المكلف بها والالتزام بتنفيذها، ولا يكون ذلك إلا من خلال:

التقيد بساعات الدوام والالتزام بمواقيت العمل وذلك بالحضور في الأوقات القانونية المحددة حيث يؤدي الأعوان المتعاقدين الذين يوظفون بالتوقيت الكامل مدة العمل القانونية.

كما يمكن استدعاء الأعوان الذين تم توظيفهم بالتوقيت الكامل للقيام بالعمل ليلاً أو العمل لساعات إضافية.<sup>1</sup> أما إذا كان العقد بالتوقيت الجزئي فإن مدة عمل العون المتعاقد تقتصر على خمس ساعات يومياً.<sup>2</sup>

كما يتعين على الأعوان المتعاقدين القيام بالمهام المكلفون بها كل في إطار إختصاصه، فلكل عون متعاقد إختصاصات خاصة به وتكون محددة إما بالقوانين أو الأنظمة أو بعقد العمل، ويكون هذا الإختصاص شخصي حيث يجب عليه الدقة والأمانة والإخلاص وبذل قصار جهده ليكون عمله على أكمل وجه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أنظر المواد 06-12 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>2</sup> أنظر المادة 06، المرجع نفسه.

<sup>3</sup> هنونني عمار، المرجع السابق، ص 56 .

ونصت المادة 07 من القانون 11/90 على " أن يؤذوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم".<sup>1</sup>

وما يلاحظ أن هاته الالتزامات ليست وليدة اليوم بل فرضت منذ أن تم الدخول في مرحلة نظام التعاقد، كما أن واجب عدم التحيز أو ما يعرف بالحياد وهو قيام العون المتعاقد بعمله بدون تمييز أو تفرقة بسبب الجنس أو العرق أو المعتقدات الدينية أو الميولات السياسية حيث يقوم هذا الواجب على تكريس مبدأ المساواة بين مستخدمين أو المنتفعين من المرفق.<sup>2</sup>

ويعتبر مبدأ الحياد من المبادئ الهامة حيث نص عليها دستور 1996 في نص المادة 23 " عدم تمييز الإدارة يضمه القانون" رغم عدم صدور قانون خاص يضمن حياد الإدارة.<sup>3</sup>

✓ ثانيا: الامتناع عن كل فعل لا يتماشى طبيعة منصب شغلهم خارج الخدمة:

أي أنه يجب على الأعوان المتعاقدين تجنب كل الأفعال و السلوكات التي قد تتعارض مع عملهم و لا يقتصر الاجتناب على ساعات العمل ومقر الإدارة أو المؤسسة، بل يمتد حتى خارج أوقات العمل.

<sup>1</sup> أنظر المادة 07 من القانون 11/90، المرجع السابق .

<sup>2</sup> سعيد مقدم ،المرجع السابق ، ص395.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 134.

فكل التصرفات المنبوذة أو الغير لائقة من طرف العون سواء مارسها داخل أو خارج مقر العمل يكون لها أثرا سلبيا للوظيفة التي يشغلها<sup>1</sup> لذلك عليهم التمتع بسلوك لائق ومحترم.

ومن الأفعال التي لا يمكن أن تتماشى مع طبيعة منصبهم هو ممارسة نشاط آخر وذلك ما نصت عليه المادة 07 من المرسوم الرئاسي 308/07 " لا يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مريح في إطار خاص، مهما تكن طبيعته".<sup>2</sup>

وحسب نص المادة فإن هذا المنع يطبق فقط على الأعوان الذين يؤدون مدة العمل القانونية أي الذين يشتغلون بالتوقيت الكامل، بمعنى أن الذين يشتغلون بالتوقيت الجزئي يمكنهم ممارسة هذه الأنشطة، والغرض من هذا وهو حماية العامل من مواطن الشبهات، فهو يحمل صورة الدولة.<sup>3</sup>

إضافة الى حماية المنصب الذي يشغله من أي تقصير قد يحصل في حالة انشغال العون بنشاطات أخرى.

<sup>1</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 135.

<sup>2</sup> أنظر المادة 07 من المرسوم الرئاسي 308 /07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 135.

## ✓ ثالثاً: تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية:

وهو ما يعرف بطاعة المرؤوس لرئيسه حيث أن الأعوان المتعاقدين ملزمون بتنفيذ الأوامر الصادرة من رئيسهم مادام الأمر متعلق بأعمال وظيفتهم<sup>1</sup> احترام السلطة الرئاسية وأداء النشاط وفق تعليمات وتوجيهات هذه الأخيرة، أي على العون المتعاقد احترام سلم التدرج الإداري حيث يمنع أن ينجز أعمال وفق رغبته أو أن يتلقى توجيهات من أطراف غير مخولين أصلاً لإصدار الأوامر.<sup>2</sup>

ومما لا شك فيه أن العون مطالب بتنفيذ الأوامر المشروعة وإلا تعرض للمساءلة التأديبية، أما في حالة صدور أوامر تتعارض مع مبدأ المشروعية فهذا هو غير ملزم بالتنفيذ بحيث يحق له إبداء رأيه تحت مبدأ "طاعة الرئيس لا تحجب التزام المرؤوس احترام القانون"، لأن تنفيذ المرؤوس لتعليمات رئيسه الغير مشروعة لا يعفيه من المسؤولية، لذلك هو مطالب وفي حالة إصرار الرئيس عليه أن يتلقى الأمر مكتوباً لكي يتحمل الرئيس مسؤولية أوامره.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> فاطمة الزهراء جدو وآخرون، المرجع السابق، ص 63.

<sup>2</sup> فغول محفوظ، المرجع السابق، ص 51.

<sup>3</sup> فاطمة الزهراء جدو وآخرون، المرجع نفسه، ص 63-64.

**الفرع الثاني: الواجبات اتجاه الإدارة**

وهي الالتزامات الواقعة على عاتق الأعوان اتجاه الهيئة المستخدمة و هي مراعاة أمن و نظافة الهيئة إضافة الى الحفاظ على ممتلكاتها وصيانتها مع كتمان كل أسرارها.

**✓ أولاً: مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقرها الإدارة:**

هي مجموعة من الأحكام المنظمة التي تناولتها مختلف التشريعات لحماية محيط العمل وأدواته من جميع المخاطر كالحوادث والحرائق والسرقة، تطبق هذه الأحكام و بصفة عامة على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة أو مدة عملهم، وسواء كانوا يشتغلون في القطاع العام أو الخاص.<sup>1</sup>

والأصل في توظيف الأعوان المتعاقدين هو قيام بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات<sup>2</sup> حيث يقوم بأعمال النظافة على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية العمال المهنيين من المستوى الأول حيث أغلب المنظفات هم عمال مهنيين من مستوى أول وظفوا عن طريق التوقيت الجزئي، كما أن أعوان الوقاية والأمن هم من يقومون بالحفاظ على أمن المؤسسات

<sup>1</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، صفحة 135.

<sup>2</sup> أنظر المادة 8 المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

العمومية والإدارات سواء كان ذلك أثناء أوقات العمل أو القيام بالعمل ليلا وذلك لمتطلبات الخدمة.

### ✓ ثانيا: المحافظة على الأسرار المهنية وحماية الوثائق الإدارية

يطلع الأعوان المتعاقدين أثناء تأدية مهامهم على مجموعة من المعلومات والأسرار سواء تلك المتعلقة بالخدمة العمومية أو الأفراد ويكون ذلك إما باطلاعه على الوثائق الإدارية أو تظلمات الأفراد، لذلك على العون أن يلتزم بالسرية التامة وذلك حماية للمصلحة العامة مع واجب التحفظ عند إدلائه لأي رأي من شأنه أن يمس بمصلحة إدارته أو مصلحة الأفراد، وقد يمتد هذا الالتزام حتى بعد انتهاء مدة خدمته.<sup>1</sup>

وهو ما نص عليه المشرع في الفقرة السادسة من المادة 14 من المرسوم 308/07 " يتعين على الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد عدم افشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم، أو يُمكنوا الغير من الاطلاع عليها، باستثناء ضرورات الخدمة".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> هنوني عمار، المرجع السابق، صفحة 58.

<sup>2</sup> أنظر المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.



وهنا يتعين على الأعوان المتعاقدين المحافظة على الأسرار المهنية بشقيها المعنوي والمادي أي أن الأسرار لا تقتصر سوى على الوثائق الملموسة بل تمتد الى أي معلومة أو خبر تم سماعه فهم ملزمين بالكتمان والمحافظة على أسرار المهنة وعدم تسليمها الى أي شخص لا تربطه صلة بالعمل<sup>1</sup> كما أن في حالة ثبوت ارتكاب العون لهاته المخالفة التأديبية فإنه يعرضه ذلك للمسألة التأديبية، وإضافة لواجب الحفاظ على الأسرار المهنية فهم ملزمون أيضا حسب الفقرة السابعة 07 من نص المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07 على "السهر حماية الوثائق الإدارية وأمنها".<sup>2</sup>

حيث أن الأعوان المتعاقدين ملزمون في إطار قيامهم بمهامهم على حماية الوثائق من الاتلاف أو الضياع كما يمنع عليهم كذلك إخفاء أو تحويل أي وثائق أو ملفات استعانوا بها أثناء قيامهم بعملهم.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1989، ص 197.

<sup>2</sup> أنظر المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07، المرجع السابق.

<sup>3</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، صفحة 181.

## ✓ ثالثاً: الحفاظ على ممتلكات الإدارة

"تمتلك كل إدارة عمومية أو مؤسسة مجموعة منقولات كأجهزة الحاسوب والمكاتب و الكراسي و أجهزة أخرى كالمكيفات وغيرها مما يرصد في خدمة الإدارة ويغرض القيام بنشاطها."<sup>1</sup>

وكل هاته الوسائل مسخرة لجميع الموظفين وذلك لأداء مهامهم على أكمل وجه، وبما أن العون المتعاقد حاله حال الموظف فيجب عليه المحافظة على هاته الممتلكات وعدم إهدارها أو اتلافها أو استغلالها لمصالح خاصة أو أغراض خارجة عن المصلحة وذلك خدمة للمصلحة العامة.<sup>2</sup> لذلك يجب الاستعمال الرشيد والسليم لهاته الوسائل والحرص على الاستخدام الأمثل لها ومحاولة صيانتها في حالة عطلها وذلك لضمان الاستمرارية.<sup>3</sup>

**المبحث الثاني: النظام التأديبي ونهاية العلاقة التعاقدية**

في إطار العلاقة التعاقدية تلقى عدة التزامات على العون المتعاقد تفرضها طبيعتها واستمراريتها وفي حالة الإخلال بأي التزام يتعرض العون المتعاقد إلى مسائلة تأديبية تنتهي بتوقيع عقوبة تأديبية عليه،<sup>4</sup> يمكن أن تصل أحيانا إلى حد انهاء العقد الذي يربطه بالهيئة

<sup>1</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 137.

<sup>2</sup> هنوني عمار، المرجع السابق، ص 59.

<sup>3</sup> فاطمة زهراء وآخرون، المرجع السابق، ص 62.

<sup>4</sup> مرغني حيزوم بدر الدين، تكيف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 08، العدد 05، السنة 2019، ص 188-210، صفحة 189.

المستخدمة في حالة ارتكابه للخطأ الجسيم علاوة على النهاية العادية له وسوف نتطرق في هذا المبحث إلى النظام التأديبي من خلال التطرق إلى الخطأ المهني والعقوبات والإجراءات المتبعة مع ذكر كل الضمانات التي تحفظ حق العون (المطلب الأول) إضافة إلى مختلف أشكال نهاية العلاقة التعاقدية بشقيها العادي والغير العادي (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين

يقوم النظام التأديبي على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ المهني فيها أساس المتابعة التأديبية للعون، وللسلطة المختصة اليد في تحديد وتكييف الأخطاء التأديبية للعون، ووضع العقوبات المقررة والمناسبة لها<sup>1</sup> بعد المرور بعدة إجراءات قانونية تقتضى في بعض الأحيان الأخذ برأي هيئة معينة خصوصا في حالة الخطأ الجسيم والعقوبة الخطيرة. وإن كان الموظفون قديما لا يتمتعون بأي ضمانات ضد تعسف الإدارة، إلا أنه بفضل النضال النقابي تم وضع قواعد وضمانات لضمان حقوق العامل والحفاظ على كرامته وحصرت هذه الضمانات في مبادئ يقوم عليها النظام التأديبي وتعتبر بمثابة العمود الفقري وهي:

✓ مبدأ شرعية العقوبات.

✓ احترام حقوق الدفاع.

<sup>1</sup> مرغني حيزوم بدرالدين، المرجع السابق، ص 190.

✓ ضرورة تبرير القرار التأديبي.

✓ مشاركة ممثلي العمال في ممارسة سلطة التأديب.<sup>1</sup>

وتتاول المشرع النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في الفصل السابع من المرسوم الرئاسي

308/07.<sup>2</sup>

### الفرع الأول: الخطأ المهني

الخطأ المهني أو المخالفة التأديبية فقد اختلفت الآراء الفقهية في تحديد معناه، فوردت تعاريف مختلفة مستخلصة من الواجبات والالتزامات الملقاة على عاتق الموظف والتي تكيفت على أنها أخطاء مهنية في حالة مخالفتها.

فقد عرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه " ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته و واجباته الوظيفية أو، بالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو

الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 337.

<sup>2</sup> أنظر المواد من 59 الى 68 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>3</sup> فغول محفوظ، المرجع السابق، ص 84.

أما المرسوم 308/07 نص في مادته 59 " يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه الى عقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية".

ومن خلال المادة يلاحظ أن المشرع لم يضع تعريف دقيق للخطأ المهني بل أشار الى أنه إخلال بالالتزام القانوني، إضافة الى أنه لم يصنف الأخطاء المهنية وذلك عكس الأمر 03/06 الذي صنفها الى أربعة (4) درجات.<sup>1</sup>

وفي ظل غياب تصنيف للأخطاء المهنية في المرسوم الرئاسي 308/07 يمكن أن نصنفها وفق نص المادة 59 وذلك من خلال عبارة " يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية..." وهي الواجبات المذكورة في نص المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07 والتمثلة في:

الإخلاص في ممارسة النشاط، الامتناع عن الأفعال التي لا تتماشى مع المنصب، التحلي بسلوك لائق، تنفيذ تعليمات السلطة السلمية، مراعاة تدابير النظافة، عدم إفشاء الأسرار،

<sup>1</sup> أنظر المواد 178 الى 181 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

السهر على حماية الوثائق والحفاظ على ممتلكات الإدارة.<sup>1</sup>

أما الواجبات التعاقدية فهي التي تناولها عقد العمل الذي يربط العون بالهيئة المستخدمة وهي واجبات خاصة<sup>2</sup>، إضافة الى كل إخلال بالنظام العام داخل مقر المؤسسة العمومية أو الإدارة.

### الفرع الثاني: العقوبات التأديبية

العقوبة أو الجزاء التأديبي وهو ذلك الإجراء الردعي الذي يوقع على مرتكب المخالفة من طرف صاحب العمل ويكون إما ذو طابع معنوي كالإنذار أو التوبيخ أو ذو طابع مالي مثل الخصم من الراتب أو ذو طابع مهني كفسخ العقد الذي يعتبر من أخطر العقوبات وأشدّها ويكون ذلك وفق جسامة وخطورة الفعل المرتكب.<sup>3</sup>

ويعرفها الأستاذ DELPEREE بأنها " ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية."<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أنظر المادة 14، المرسوم الرئاسي، 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين ، المرجع السابق.

<sup>2</sup> أنظر المادة 3 ، المرجع نفسه .

<sup>3</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 202.

<sup>4</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ،الجزائر، 2003، ص88.

أما المرسوم الرئاسي 308/07 تناول العقوبات التأديبية في نص المادة 60 حيث جاء فيها " تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد، حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب فيما يأتي:

✓ الإنذار الكتابي،

✓ التوبيخ،

✓ التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام الى ثمانية (8) أيام،

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

#### أ. تصنيف العقوبات وتعريفها:

من خلال استقراء نص المادة 60 المذكورة أعلاه نجد أن المشرع الجزائري ذكر أنواع العقوبات دون تصنيفها وهذا عكس الأمر 06-03 الذي صنف العقوبات الى أربع (4) درجات، حيث صنف "الإنذار الكتابي و التوبيخ" في الدرجة الأولى، أما "التوقيف عن

<sup>1</sup> أنظر المادة 60، المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

العمل من أربعة (4) الى ثمانية (8) أيام" في الدرجة الثانية أما "فسخ العقد" يمكن تصنيفه في الدرجة الرابعة.<sup>1</sup>

وفيما يلي شرح موجز لهذه العقوبات:

✓ **الإذار الكتابي:** كما هو موصوف يأخذ شكلا كتابيا، ويكون عبارة عن قرار يوضح فيه الخطأ المرتكب ويوجه إلى المعني بالأمر نسخة مع الاحتفاظ بأخرى في ملفه التأديبي.<sup>2</sup>

✓ **التوبيخ:** لم يشر إليه أنه يكون كتابي، كما هو الحال في الإذار الكتابي، لكن استقر العرف على ضرورة التعبير عنه كتابيا ويعتبر أشد عقوبة من الإذار ومعناه اللوم الشديد.<sup>3</sup>

وعلى حسب الأمر 03/ 06 فالأخطاء التي تستحق عقوبة الإذار والتوبيخ هي التي تخل بالنظام العام وتمس السير الحسن للمصالح وترك للهيئة المستخدمة تحديد هاته التصرفات<sup>4</sup> وتعتبر عقوبات الإذار والتوبيخ أقل ضررا من غيرها.

<sup>1</sup> أنظر المادة 163، من الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

<sup>2</sup> وهابي بن رمضان، المرجع السابق، ص 63.

<sup>3</sup> وهابي بن رمضان، المرجع نفسه، ص 64.

<sup>4</sup> أنظر المادة 178 من الأمر 03/06 ، المرجع نفسه.



✓ **التوقيف عن العمل من أربعة (4) الى ثمانية (8) أيام:** وهو توقيف العون عن

ممارسة مهامه طيلة مدة العقوبة التأديبية أي أنه لا يلتحق بمنصب عمله، أما

من الناحية المالية، خصم الأيام التي وقف فيها من راتبه الشهري فبذلك هي

عقوبة تقع على جانبين، الجانب المعنوي والجانب المادي.<sup>1</sup>

وعلى حسب الأمر 03/06 فالأخطاء التي كلفت على أنها تستحق هاته العقوبة

فتمثل في تحويل غير قانوني للوثائق، إخفاء المعلومات، رفض تنفيذ التعليمات

الصادرة من السلطة السلمية، إفشاء الأسرار المهنية، استعمال التجهيزات وأماكن

الدولة لأغراض شخصية.<sup>2</sup>

✓ **فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض:** يعتبر فسخ العقد من أخطر العقوبات

التأديبية التي يمكن أن تطبق على العون المتعاقد، وذلك في حالة ارتكابه الخطأ

الجسيم فتفسخ العلاقة التعاقدية من طرف السلطة المتعاقدة بقوة القانون.<sup>3</sup>

وجاء في نص المادة 64 من المرسوم الرئاسي 308/07 أنه لا يمكن إصدار قرار

الفسخ إلا بعد مثول العون المتعاقد أمام لجنة تأديبية استشارية مع حقه في الاطلاع

<sup>1</sup> وهابي بن رمضان، المرجع السابق، ص 64.

<sup>2</sup> أنظر المادة 180 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>3</sup> بلورنة احسن، المرجع السابق، ص 261.

على ملفه التأديبي واستعانتة بمدافع وكل هذا سنتناوله بالتفصيل في إجراءات

المتابعة التأديبية.<sup>1</sup>

### ب. الضوابط التي تحكم العقوبة التأديبية:

بما أن الجزاء وسيلة ردعية للأفراد المخالفين من أجل الحفاظ على أمن المجتمع وحمايته، وباعتبار العقوبة التأديبية صورة من صوره، منح فيها السلطة التقديرية للسلطة المختصة ولكي لا تتعسف هاته السلطة في استعمال حقها<sup>2</sup> أحاطها المشرع بمجموعة من الضوابط أهمها:

✓ مبدأ شرعية العقوبة: "أي أن مبدأ شرعية العقوبة يكمن في تحديدها على سبيل الحصر بواسطة نصوص تشريعية وتنظيمية"، فهنا السلطة المختصة ملزمة بضرورة التقيد بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها ولا يمكنها إصدار عقوبات من نفسها مع ضرورة أخذها بمبدأ التناسب عند تكيف الأخطاء بإصدارها إجراءات ملائمة لجسامة الخطأ المهني المرتكب.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أنظر المادة 64 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>2</sup> عمرأوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، جامعة لخضر بلحاج باتنة 2011-2012، ص 09.

<sup>3</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 95-96.

✓ مبدأ المساواة في العقوبة وشخصية الجزاء: يقوم هذا المبدأ على ضرورة ألا

تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان باختلاف وضعيتهم الاجتماعية

وعلى ضرورة المساواة بينهم عند تحديد الأخطاء المرتكبة من طرفهم<sup>1</sup> أي إذا

ارتكب عونين نفس الخطأ تطبق عليهم نفس العقوبة ، أما شخصية الجزاء هو

ضرورة أن يتحمل كل عون متعاقد مسؤوليته لوحده فلا يجوز أن نحمل غيره

تقصيره في أداء واجباته، "وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى ..."<sup>2</sup>

✓ مبدأ وحدة الجزاء: أي أن العقوبة التأديبية توقع مرة واحدة فقط، حيث استعمل

المشروع الجزائري في نص المادتين 61 و63 عبارة العقوبة التأديبية ومن هنا

نستخلص أنه لا يمكن معاقبة العون المتعاقد المرتكب للخطأ بعدة عقوبات

مختلفة بل تحدد عقوبة تأديبية واحدة تكون مناسبة للخطأ المرتكب<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، صفحة 107.

<sup>2</sup> القرآن الكريم، سورة فاطر، الآية 107.

<sup>3</sup> أنظر المواد 61 و63 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين ، المرجع السابق.

**الفرع الثالث: الإجراءات التأديبية**

من خلال المرسوم الرئاسي 308/07 لم يُخضع المشرع الجزائري الأخطاء المهنية التي يرتكبها العون المتعاقد، ولا العقوبات التأديبية الخاصة به، الى تصنيف في الدرجات، بل ترك للسلطة الإدارية المختصة السلطة في تكليف الخطأ المهني وربطه بالعقوبة التأديبية<sup>1</sup> المطبقة على الأعوان المتعاقدين حسب:

✓ درجة جسامة الخطأ،

✓ والظروف التي تم فيها تم ارتكابه،

✓ ومسؤولية العون المعني،

✓ وآثار الخطأ على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها،<sup>2</sup>

✓ كما تصدر السلطة الإدارية المختصة عقوبتها التأديبية وتبلغها للمعني.

فهنا منح المشرع الجزائري الحق للسلطة الإدارية المختصة حق تحديد درجة الخطأ وتكليفه إضافة الى تحديد العقوبة المطبقة عليه، لكن هذا الحق لم يكن مطلقا بل قيده بشرط وهو ضرورة أخذ رأي اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء ويكون ذلك في حالة ارتكاب الخطأ الجسيم الذي يؤدي ارتكابه الى عقوبة ثقيلة هي فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> وهابي بن رمضان، المرجع السابق، صفحة 72

<sup>2</sup> أنظر المادة 61 المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين ، المرجع سابق.

<sup>3</sup> أنظر المادة 62-64، المرجع نفسه.

وسوف نحاول التمييز بين الخطأ الجسيم والخطأ الغير جسيم والعقوبات التي تطبق على كل خطأ على حداً والإجراءات المتبعة.

### أولاً: الإجراءات المتخذة في حالة الخطأ الغير جسيم:

هنا منح المشرع الجزائري الحرية في تسليط العقوبة التأديبية لسلطة التعيين أي الهيئة المستخدمة حيث لم يلزمها باستشارة أية هيئة أو التقيد برأي أي جهة لكن شريطة إصدار قرار مسبب وربما يرجع ذلك الى قلة أهمية هذه العقوبات التي تعتبر معنوية أكثر<sup>1</sup>

وتتمثل هاته العقوبات في الإنذار، التوبيخ، التوقيف عن العمل من 4 أيام الى 8 أيام، فهنا تقوم السلطة المختصة بالتعنين في تكليف الخطأ المرتكب من طرف العون مع الجزاء التأديبي المناسب له مع ضرورة تبليغه للعون في ظرف ثمانية (8) أيام من تاريخ اتخاذ القرار مع حفظه في ملفه التأديبي.<sup>2</sup>

فقد خطى المشرع الجزائري هنا نفس نهج المشرع الفرنسي في ضرورة تسبيب القرارات التأديبية مهما كانت العقوبة المراد تسليطها وإلا تعرض القرار التأديبي للإلغاء.<sup>3</sup>

### ثانياً: الإجراءات المتخذة في حالة ارتكاب الخطأ الجسيم

ففي حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم، وقررت السلطة الإدارية فسخ عقد العون المتعاقد بدون اشعار مسبق أو تعويض، فإنه لا يمكنها ذلك إلا بعد مثول العون أما لجنة تأديبية استشارية

<sup>1</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 138.

<sup>2</sup> أنظر المواد 61-62-63 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين ، المرجع السابق .

<sup>3</sup> كمال رحماوي، المرجع نفسه، ص 105.

متساوية الأعضاء، والتي تحدد تشكيلتها وكيفيات تعيين أعضائها، بقرار من السلطة المختصة.

#### أ. تشكيلة اللجنة وطرق سيرها:

تطبيقاً لأحكام المواد 64 و65 و66 من المرسوم الرئاسي 308/07<sup>1</sup> صدر القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008 المحدد لتشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها، حيث يجب على كل مؤسسة أو إدارة عمومية تخضع للأمر 03-06 إنشاء هاته اللجنة التي تتكون من:

✓ ثلاثة (3) أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الإدارة وعدد مساوٍ من الأعضاء الاضافيين،

✓ ثلاثة أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الأعوان المتعاقدين وعدد مساوٍ من الأعضاء الاضافيين،

✓ يعين رئيس هاته اللجنة من بين أعضاء ممثلي الإدارة الدائمين،

✓ العضو الإضافي لا يشارك في اجتماع إلا إذا استخلف عضو دائم،

✓ تعيين أعضاء اللجنة يكون بمقرر من السلطة الإدارية لعهدتها مدتها سنة (1) واحدة،

<sup>1</sup> أنظر المواد 64-65-66 من المرسوم الرئاسي الخاص بالأعوان المتعاقدين ، المرجع السابق .

- ✓ اجتماع اللجنة يكون بناءً على طلب من رئيسها،
  - ✓ تعد اللجنة التأديبية الاستشارية نظامها الداخلي، ويتولى الكتابة وتحرير محضر بعد كل جلسة عضو من ممثلي الإدارة،
  - ✓ في حالة عدم اكتمال النصاب، تجتمع مرة ثانية مهما كان عدد الحاضرين،
  - ✓ صوت الرئيس هو صوت مرجح في حالة تعادل الأصوات.<sup>1</sup>
- ب. الضمانات الممنوحة للعون المتعاقد في المجال التأديبي:

- ✓ تبليغ العون المتعاقد بالأخطاء المنسوبة إليه مع الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي في ظرف سبعة (7) أيام ابتداءً من تاريخ تحريك الدعوى،
- ✓ حق العون في تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية والاستعانة بالشهود أما اللجنة التأديبية،
- ✓ الممثل أمام اللجنة التأديبية يكون شخصي إلا في حالة القوة القاهرة مع تقديم مبرر،
- ✓ تبليغه بتاريخ مثوله برسالة موصى عليها مع وصل الاستلام (15) على الأقل، مع حق الاستعانة بمدافع من اختياره.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المواد 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008 يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها، ج.ر.ج.ج، العدد رقم 52 الصادرة بتاريخ 2008/09/14.

<sup>2</sup> أنظر المواد 15، 16، 17، 18، المرجع نفسه.

## ج. الإجراءات المتبعة لتأديب العون المتعاقد:

يمكن للسلطة الإدارية المختصة توقيف العون المتعاقد كإجراء تحفظي الى حين مثوله أمام اللجنة التأديبية الاستشارية، وذلك حسب سلطتها التقديرية<sup>1</sup>، لكن في حالة المتابعة الجزائية يوقف العون فوراً ولا تسوى وضعيته إلا بعد صدور الحكم النهائي، كما يوقف راتبه الشهري ولا يتقاضى سوى المنح العائلية<sup>2</sup>، كما تقوم السلطة المختصة بإعداد تقرير مفصل حول الخطأ المرتكب ودرجة جسامته وإرساله الى اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء مع تبليغ العون بكل الأخطاء المنسوبة اليه مع ضرورة توفير كل الضمانات القانونية من احترام الأجل القانونية وحق الاطلاع التي ذكرت سابقاً.

تقوم السلطة المختصة باستدعاء العون المخطئ في أجل عشرين (20) يوماً للمثول أمام اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء.<sup>3</sup>

بعد تحديد تاريخ المثول أما اللجنة التأديبية الاستشارية، تجتمع هذه الأخيرة في حالة اكتمال النصاب القانوني للأعضاء يعقد المجلس، أما في حالة عدم اكتماله تجتمع بعد اليومين المواليين مهما كان عدد أعضائها، أما في حالة غياب العون المتعاقد دون مبرر فالدعوى التأديبية تأخذ مجراها.

أثناء مثوله أمام اللجنة يقوم العون التعاقد بتقديم كل مبرراته سواء كتابيا أو شفويا مع تقديمه لشهود وحق الاستعانة بالدفاع سواء محامي، أو موظف مؤهل وهنا على اللجنة التأديبية السماع للعون مع ضرورة أخذ كل ما قام بتقديمه بعين الاعتبار.

<sup>1</sup> أنظر المادة 12، من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008، المرجع السابق.

<sup>2</sup> أنظر المادة 67 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>3</sup> أنظر المواد 13، 14، 15 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008، المرجع نفسه.



وعلى اللجنة إبداء رأيها بعد الاطلاع على التقرير المفصل المقدم من طرف السلطة المختصة الذي يحمل العقوبة المقترحة وهي فسخ العقد بدون اشعار مسبق أو تعويض، فتبدي اللجنة رأيها في أجل خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ اخطارها، أما في حالة عدم الاجماع على العقوبة المقررة يكون صوت الرئيس مرجحاً.

يتم تحرير محضر تدون فيه كل الملاحظات بعد انتهاء الجلسة.

بعد صدور العقوبة التأديبية تبلغ للعون المتعاقد في ظرف ثلاثة أيام التي تلي مثوله امام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: نهاية العلاقة التعاقدية

"ليست العلاقة الوظيفية علاقة أبدية، بل قد تنتهي بتوفر حالة من الحالات المقررة قانوناً."<sup>2</sup>

وصنف الفقهاء انتهاء علاقات العمل إلى ثلاثة أصناف منها أسباب عادية مثل التقاعد والوفاة ونهاية العقد ومنها أسباب غير عادية مثل الاستقالة والتسريح وفسخ العقد، إضافة الى تصنيف ثالث تناولوا فيه الأسباب الاقتصادية أو التقنية الذي لا يعدو مجرد اجتهاد فقهي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أنظر المواد 8، 9، 10، 11، 14، 16، 19، 20 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2009، المرجع السابق.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 63.

<sup>3</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 335.

ولقد تناول المرسوم الرئاسي 308/07 في الفصل الثامن طرق إنهاء العلاقة التعاقدية تحت عنوان نهاية النشاط حيث جاء في نص المادة 69 " تنتهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل:

✓ انتهاء العقد،

✓ الاستقالة المقبولة بصفة قانونية،

✓ فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض،

✓ التسريح مع اشعار مسبق أو تعويض،

✓ التقاعد،

✓ الوفاة."

وسوف نميز بين النهاية العادية للعلاقة (الفرع الأول) والنهاية الغير العادية (الفرع الثاني).

**الفرع الأول: النهاية العادية للعلاقة التعاقدية**

تناولت المادة 69 من المرسوم الرئاسي 308/07 أسباب متعددة لنهاية النشاط، ويقصد بالنهاية العادية هي النهاية التي لا تتدخل فيها إرادة أحد أطراف العلاقة التعاقدية أي ينتهي فيها العقد المبرم بين العون المتعاقد والهيئة المستخدمة بقوة القانون ومنها: انتهاء العقد، التقاعد، والوفاة.<sup>1</sup>

**✓ أولاً: انتهاء العقد**

لم يرق المشرع في إطار المرسوم الرئاسي الخاص بالأعوان المتعاقدين بالإشارة إلى متى ينتهي عقد العمل محدد المدة عكس القانون المنظم لعلاقات العمل، بل اكتفى بذكر أن علاقة العمل المنصبة على نظام التعاقد تنتهي بانتهاء العقد.<sup>2</sup>

كما انه لم يتطرق إلى الحالات التي ينشأ بموجبها العقد لمدة محددة وينتهي هذا العقد بمجرد انقضاء السبب الذي أنشأ بسببه وهي التي نصت عليها المادة (4) من المرسوم الرئاسي 308/07 وهي منصب شغل مؤقت، تعويض الشغور المؤقت بمنصب شغل، انتظار تنظيم مسابقة أو انشاء سلك جديد وتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا، فبمجرد انتهاء المدة القانونية المحددة سابقا في العقد، تنتهي العلاقة التعاقدية التي تربط العون بالإدارة أو المؤسسة العمومية.

<sup>1</sup> أنظر المادة 69 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين ، المرجع السابق.

<sup>2</sup> فغول محفوظ، المرجع السابق، صفحة 21.

كما أشار المشرع في الفقرة الثانية من المادة 08 من المرسوم الرئاسي 308/07 الى أنه لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة ويمكن التجديد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر.<sup>1</sup>

ويفهم من ذلك أن انتهاء العقد المبني على نظام التعاقد ولا سيما محدد المدة، ينتهي بعد مرور فترته الزمنية المحددة وانقضاء أسباب انعقاده خصوصا في المناصب المؤقتة.

كما يمكن للهيئة المستخدمة رفض عدم تجديد العقد محددة المدة بعد انقضائه فلها كامل الحرية والسلطة التقديرية في ذلك دون أن يترتب عليها أية التزامات قانونية.

#### ✓ ثانيا: التقاعد

التقاعد هو نهاية طبيعية للحياة المهنية، وهو جزء من الحقوق الاجتماعية واتفقت جميع التشريعات الوظيفية على ضرورة تحديد سن معين بمجرد بلوغه من طرف العامل تنتهي الحياة العملية، وهذا لجعل المردود المقدم دائما في أعلى مستوى عن طريق استبدال الأعوان الذين قل حماسهم بتقدمهم في السن بالشباب المتحمس وكل ذلك للحفاظ على المصلحة العامة للمرفق العام.<sup>2</sup>

فبمجرد توفر شرط السن والمدة القانونية يمكن الاستفادة من معاش التقاعد وهو ما نصت عليه المادة 2 بقولها: أن العامل يستفيد من معاش التقاعد باستيفاء الشرطين الآتيين:

<sup>1</sup> أنظر المواد 4-8 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>2</sup> بلورنة أحسن، المرجع السابق، ص 212.

بلوغ الستين (60) سنة على الأقل، أم المرأة تحال ابتداءً من سن الخامسة والخمسين (55) سنة.

كما منح إمكانية مواصلة النشاط بعد السن المذكور أعلاه في حدود الخمس (5) سنوات، إضافة الى ضرورة قضاء مدة خمسة عشر (15) سنة على الأقل في الخدمة.<sup>1</sup>

### ✓ ثالثاً: الوفاة

تعتبر الوفاة سبب من الأسباب العادية لإنهاء العلاقة التعاقدية بين العون والهيئة المستخدمة، ويثبتها أهل الخبرة بموجب وثيقة رسمية تدون في سجلات الحالة المدنية حسب ما يقرره القانون.<sup>2</sup>

وعلى العموم الوفاة كسبب طبيعي لإنهاء علاقة العمل لا تثير أي إشكالات ولا ترتب أي التزامات للهيئة المستخدمة.

### الفرع الثاني: النهاية الغير عادية للعلاقة التعاقدية

يقصد بها تدخل إرادة أحد طرفي العقد لإنهاء العلاقة التعاقدية قبل أن تستوفي الغرض الذي أنشأت لأجله، سواء من طرف العون المتعاقد الذي له كامل الحرية في تقديم استقالته والتحرر من الالتزامات الملقاة على عاتقه، أو من طرف الهيئة المستخدمة والتي لها كامل

<sup>1</sup> أنظر المادة 2 القانون رقم 16\_15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 83\_12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج.ر.ج.ج، العدد 78 الصادرة بتاريخ 2016/12/31.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 169.

الحق في فسخ العقد أو تسريح العون متى اقتضت الضرورة ذلك وكل هاته الأسباب نصت عليها المادة 69 من المرسوم 308/07.<sup>1</sup>

### ✓ أولاً: الاستقالة

هي حق من الحقوق المعترف بها في مختلف القوانين والتشريعات انطلاقاً من مبدأ حرية العمل الذي تقوم عليه العلاقة التعاقدية وحق تحرر العون المتعاقد من الالتزامات المهنية الملقاة على عاتقه متى رغب في ذلك<sup>2</sup> فهي عملية إرادية يبدي من خلالها العون رغبته في إنهاء عقد العمل وقطع علاقته التعاقدية التي تتجسد على أرض الواقع بمجرد موافقة الهيئة المستخدمة وإصدارها للقرار الإداري الذي يعتبر مظهر من مظاهر قبولها لطلب العون وإحداث الاستقالة لأثرها القانوني.<sup>3</sup>

فالمشروع الجزائري نص على الاستقالة المقبولة بصفة قانونية كسبب لإنهاء العقد لكن قيدها بشروط:

1 تقديم اشعار مسبق مدته عشرة (10) أيام مع تأكيدها على أن للعون المتعاقد الحق في الاستقالة في أي وقت.

2 على العون خلال هاته الفترة ممارسة نشاطه وأداء مهامه والالتزامات المرتبطة بمنصب شغله بصورة عادية إلى حين صدور قرار الهيئة المستخدمة بقبول استقالته.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أنظر المادة نص المادة 69 من المرسوم 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 336.

<sup>3</sup> بلورنة احسن، المرجع السابق، ص 203.

<sup>4</sup> أنظر المواد 69، 70، 71 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

ومما سبق يلاحظ أن المشرع لم يتطرق الى الكتابة كشرط لصحة الاستقالة عكس القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي نص في مادته 218 " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيها إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".<sup>1</sup>

إذ يستخلص من ذلك على ضرورة تقديم الاستقالة بشكل مكتوب لكي يتم أخذها بعين الاعتبار من طرف الهيئة المستخدمة وهي رغبة العون المتعاقد في وضع حد لعلاقته التعاقدية.<sup>2</sup>

#### ✓ ثانيا: فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض

هو إجراء قانوني صارم في يد الهيئة المستخدمة إذ يعتبر عقوبة شديدة الأثر توقع إثر ارتكاب الخطأ الجسيم من طرف العون المتعاقد تكلفه إنهاء حياته المهنية، ولقد تعرفنا في المطلب السابق الإجراءات التي تتبع لتوقيع هذا الجزاء، كما أن هناك حالات أخرى يفسخ على إثرها العقد:

ـ تغيب العون لمدة عشرة (10) أيام متتالية دون مبرر<sup>3</sup>

ـ بعد الفترة التجريبية إن لم تكن مجدية<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أنظر المادة 128 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> بلورنة احسن، المرجع السابق، ص 204.

<sup>3</sup> أنظر المادة 68، المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، المرجع السابق.

<sup>4</sup> أنظر المادة 22، المرجع نفسه.

بعد التحقيق الإداري الذي يخضع له الأعوان المتعاقدين الذين يشغلون منصب الحراس والأعوان فإذا صدر التحقيق سلبيا يفسخ العقد، كما أن هذا الإجراء يمكن أن يتوسع ليشمل مناصب أخرى للأعوان حسب ضرورة المصلحة.<sup>1</sup>

### ✓ ثالثا: التسريح مع الأشعار المسبق والتعويض

هو طريقة غير عادية تتخذها الإدارة لقطع العلاقة التي تربط بأحد أعوانها حيث أن هذا الإجراء لا يحمل أي طابع تأديبي<sup>2</sup>، حيث يمكن تسريح العون المتعاقد متى ألغى منصب الشغل، ولكن لا يكون ذلك إلا بعد منحه اشعار مسبق مدته شهر واحد، مع وجوب تعويضه بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص من شركات الضمان الاجتماعي عن كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة واحدة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> انظر المادة 22 القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008، المرجع السابق.

<sup>2</sup> فغول محفوظ، المرجع السابق، ص 94.

<sup>3</sup> المواد 71، 72، المرسوم الرئاسي 308/07، المرجع نفسه.



الخاتمة

الأصل في نظام الوظيفة العمومية في الجزائر هو النظام المغلق المبني على ديمومة الحياة المهنية، أما الاستثناء فهو نظام التعاقد الذي تلجأ إليه المؤسسات والادارات العمومية في حالات معينة سواء بعقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بتوقيت كامل أو جزئي وذلك بتعيينها لأعوان يقومون بسد حاجياتها لفترة معينة يطلق عليهم اسم " الاعوان المتعاقدين " الذين سلطنا عليهم الضوء من خلال بحثنا المتواضع من خلال المرسوم الرئاسي 07 / 308 المتضمن و المحدد لكيفيات توظيفهم وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، حيث اتضح لنا أنه رغم صدور المرسوم الخاص بهم بعد أن تبنت الجزائر بشكل موسع العلاقة التعاقدية في نظام الوظيفة العمومية من خلال الأمر 06-03 إلا أن المركز القانوني الخاص بهم بقي ضعيفا مقارنة مع الموظف العمومي واتضح لنا ذلك من خلال النقاط التالية:

- ✓ عدم منحهم مركز قانوني ثابت ودائم مثل ما هو ممنوح للموظف العمومي، حيث حرّموا من إكتساب صفة الموظف و من الإدماج في المناصب التي يشغلونها.
- ✓ رغم منحهم مجموعة من الحقوق والضمانات إلا أنها تعتبر أقل مقارنة بتلك الممنوحة للموظفين كحرمانهم من الحق في الترقية والحق في الانتداب.
- ✓ مهددون في أي لحظة بالتسريح في حالة إلغاء منصب الشغل.
- ✓ عدم تصنيف المشرع للأخطاء المهنية من خلال الرسوم الرئاسي 07/308 مما منح للهيئة المستخدمة السلطة في تكييفها للأخطاء مما يفتح مجال للتعسف من طرفها.

✓ ضعف الراتب خصوصا الأجر القاعدي ومنحة الخبرة المهنية التي حددت بنسبة 1,40% من كل سنة خدمة فعلية و التي لا تسمن و لاتغنى من جوع.

✓ كما أنهم أيضا معرضون للتسريح في حالة الاستيداع إذ لا يمكن إعادة إدماجهم في حالة إلغاء المنصب.

#### الاقتراحات:

✓ محاولة خلق توازن بين الموظف و العون المتعاقد لكي لا تشعر هاته الفئة بالتهميش.

✓ إعادة النظر في أهم شيء وهو الراتب، فهو مصنف من أدنى الأجور في الوظيف العمومي إضافة للعلاوات والتعويضات، وذلك لضمان عيشة كريمة لهاته الفئة.

✓ إعادة النظر في العقود المبرمة خصوصا العقود محددة المدة، وفتح باب التجديد لكي لا يتعرض العون المتعاقد للبطالة.

✓ ضرورة تصنيف الأخطاء المهنية وذلك لسد باب التعسف في حق الأعوان المتعاقدين.

✓ إعادة النظر في حالة التسريح التي قد يتعرض لها العون المتعاقد في حالة ما ألغي منصب الشغل، حيث يجب أن تلغى هذه المادة تماما، حتى لو منح تعويض عن ذلك.

✓ إعادة النظر في حالة الإستيداع، رغم منحهم الحق ف ذلك لكنهم معرضون لتسريح في حالة ما ألغي المنصب في فترة إستيداعهم.

✓ إعادة النظر في النظام التأديبي المطبق عليهم، خصوصا نقطة فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض ، فهنا العون المتعاقد يبقى عرضة لتوقيف حياته المهنية في أي وقت.

✓ لذلك يجب عليهم إعادة النظر في المرسوم الرئاسي 308/07 ككل من ناحية العقود المبرمة، المدة، الحقوق الممنوحة، النظام التأديبي ونهاية النشاط والعلاقة التعاقدية

قائمة المصادر

والمراجع

## أولاً:النصوص القانونية و التنظيمية :

### ✚ النصوص القانونية :

- دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989 ،ج.ر.ج.ج، العدد رقم 09 الصادرة بتاريخ 1989/03/01.
- دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ بتاريخ 07 ديسمبر 1996 ، ج.ر.ج.ج، العدد رقم 76 بتاريخ 1996/12/08.
- قانون 83\_11 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج.ر.ج.ج، العدد رقم 28 الصادرة بتاريخ 1983/07/05.
- قانون رقم 90\_02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج.ر.ج.ج، العدد رقم 6 ،الصادرة بتاريخ 1990/02/07.
- القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل ج.ر.ج.ج،العدد رقم 17 الصادر في 1990/04/25
- القانون 90\_14 المرخ في 2 يونيو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية العدد 23الصادرة بتاريخ 1990/06/06.
- القانون رقم 02-09 مؤرخ في 08/05/2002 يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ج.ر.ج.ج، العدد رقم 34 ،الصادرة بتاريخ 2002/05/14
- القانون رقم 16\_15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 83\_12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج.ر.ج.ج، العدد 78 ،الصادرة بتاريخ 2016/12/31.
- الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد رقم 46 ،الصادرة بتاريخ 1966/07/08.
- الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم ج.ر.ج.ج،العدد رقم 78 الصادرة بتاريخ 1975/09/30.

- الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 46، الصادر بتاريخ 2006/07/16.
- القرار المؤرخ في 7 أفريل 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري و كفايات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان، ج.ر.ج.ج، العدد 25، الصادرة بتاريخ 18 ماي 2008 الصادر بتاريخ 2008/05/18.
- القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008 يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكفايات تعيين أعضائها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 52، الصادر بتاريخ 2008/09/14.

#### 📌 النصوص التنظيمية:

- المرسوم 179/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 20.
- المرسوم رقم 303\_82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية ج، 37.
- المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر.ج.ج، العدد 61 الصادرة بتاريخ 2007/09/30.
- المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ج.ر.ج.ج، العدد 61 الصادرة بتاريخ 2007/09/30.
- ثانيا : قائمة الكتب
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، "علاقة العمل الفردية" الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998.

- بلورنة احسن: الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر، طبعة جوان 2019.
- بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر 2009.
- جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان الجزائر سنة 2021.
- سعيد طرابييت، النظام القانوني لعقد العمل محدد، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر 2013.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية الجزائر 2010.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة سبتمبر 2019.
- فاطمة الزهراء جدو وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 06-03، دار بلقيس، دار البيضاء\_الجزائر، بدون طبعة، بدون سنة.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003.
- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1989، ص 197.
- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، للطباعة والنشر والتوزيع بدون طبعة، الجزائر نوفمبر 2018.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الطبعة الرابعة 2010.



#### رسائل الماجستير:

- بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لخضر الحاج باتنة، الجزائر، 2011-2012.
- عمر اوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، جامعة لخضر بلحاج باتنة 2011-2012.
- فغول محفوظ، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق سعيد حمدين، الجزائر، 2016-2017.
- فيساح جلول، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير جامعة الجزائر 2001-2002 صفحة 62.
- هنوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2014 - 2015.
- وهابي رمضان التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسم الحقوق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011.

#### المقالات العلمية و مجلات:

- جميلة قودو، نطاق التزام العون المتعاقد بالسر المهني في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 06، العدد 03 جوان 2021.
- راشدي حدهوم دليلة-مزوار اسمهان: قراءة في مفهوم العجز كشرط للاستفادة من العطلة المرضية، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران المجلد 09 العدد 01 2019.

- ياسين ريوح، "أنظمة الوظيفة العمومية و موقف المشرع الجزائري منها" مجلة الحقيقة العدد 42، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- مرغني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 08، العدد 05، السنة 2019، ص 188-210

الفهرس

	شكر و عرفان
	إهداء
	قائمة بأهم المختصرات
3-1	مقدمة
04	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعلاقة التعاقدية والأعوان المتعاقدين
06	المبحث الأول: ماهية العلاقة التعاقدية .
06	المطلب الأول: ماهية العلاقة التعاقدية في قانون الوظيفة العمومية .
07	الفرع الأول: تعريف عقد العمل .
09	الفرع الثاني: التكييف العقدي لعلاقة العون بالإدارة .
09	أولا: علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص.
10	ثانيا: علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام.
11	ثالثا: موقف المشرع الجزائري من تكييف علاقة الموظف بالإدارة .
11	المطلب الثاني: شروط صحة عقد العمل و العناصر المشكلة له.
12	الفرع الأول: شروط صحة عقد العمل .
12	أولا: شروط عامة.
14	ثانيا: شروط خاصة.
15	الفرع الثاني: عناصر عقد العمل في قانون الوظيفة العمومية .
18	المطلب الثاني: أنواع العقود و حالات اللجوء إلى التعاقد.
18	الفرع الأول: تعريف العقود المحددة المدة و الغير محددة المدة .
18	تعريف العقود المحددة المدة .
20	تعريف العقود الغير محددة المدة .
20	الفرع الثاني: حالات اللجوء إلى التعاقد.
20	أولا: حالات اللجوء إلى عقد غير محدد المدة (كأصل عام).
20	ثانيا: حالات اللجوء إلى عقد محدد المدة (كإستثناء)
23	المبحث الثاني: ماهية الأعوان المتعاقدين
23	المطلب الأول: تعريف الأعوان المتعاقدين.
24	الفرع الأول: الأعوان المتعاقدين في ظل المرسوم 03-06.

25	الفرع الثاني: مهام الأعوان المتعاقدين .
27	المطلب الثاني: كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين.
27	الفرع الأول: شروط إختيار العون المتعاقد.
27	أولا: شروط العامة للتوظيف .
30	ثانيا: شروط الخاصة للتوظيف.
32	الفرع الثاني: إجراءات توظيف العون المتعاقد.
32	أولا: تكوين ملف التوظيف .
33	ثانيا: طرق التوظيف والإجراءات المتبعة .
40	الفصل الثاني: النظام القانوني للأعوان المتعاقدين .
42	المبحث الأول: حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين.
42	المطلب الأول: حقوق الأعوان المتعاقدين.
43	الفرع الأول: الحقوق المرتبطة بالمنصب .
54	الفرع الثاني: الحقوق المرتبطة بالمهنة
59	المطلب الثاني: واجبات الأعوان المتعاقدين
60	الفرع الأول: الواجبات المرتبطة بالمنصب .
65	الفرع الثاني : الواجبات إتجاه الإدارة .
68	المبحث الثاني: النظام التأديبي ونهاية العلاقة التعاقدية.
69	المطلب الأول: النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين.
70	الفرع الأول: الخطأ المهني .
72	الفرع الثاني: العقوبات التأديبية.
78	الفرع الثالث: الإجراءات التأديبية .
83	المطلب الثاني: نهاية العلاقة التعاقدية .
85	الفرع الأول: النهاية العادية للعلاقة التعاقدية .
87	الفرع الثاني: النهاية الغير عادية للعلاقة التعاقدية .
91	الخاتمة .
95	قائمة المصادر والمراجع.



## الملخص :

الوظيفة العامة في الجزائر مهنة دائمة كقاعدة عامة، تبنى على علاقة تنظيمية تجمع الموظف بالإدارة أما كاستثناء تبنى على علاقة تعاقدية تجمع العون بالإدارة ، حيث تنتمي لنظام التعاقد و هو النظام الذي كرسه بشكل موسع الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،ليقوم المشرع بعد ذلك بإصدار المرسوم الرئاسي 308/07 الذي نظم هذه الفئة من الأعوان المتعاقدين ،الذين يتم الجوء إلى توظيفهم بعقود محددة المدة أو غير محددة المدة بتوقيت كامل أو بتوقيت جزئي ،و تلجأ لهم الإدارات و المؤسسات العمومية لسد إحتياجاتها في مناصب مخصصة لنشاطات الحفظ و الصيانة و الخدمات ،أو لسد العجز في حالة الشغور المؤقت لمنصب شغل أو في حالة إنتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو التكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا،لكن و رغم المكانة الهامة التي يحتلها الأعوان المتعاقدين إلا أن ذلك لم يكسبهم صفة الموظف .

The public job in Algeria is à permanent profession as à general rule based on a organizational relationship that brings the employee together with the administration .As an exception it built on a contractual relationship that bring together aid with the administration. As it belongs to the contracting system which is the system that he devoted the order 06/03 containing the General Basic Law Public Service then the legislator will issue presidential decree 308/07 regulating this categoryof contracting agents Who are employed on fixed-term or indefinited-term contracts with a full time or partial time and public administrations and institutions resort to them te met their needs in positions designated for conservation and maintenance activities and service or to fill à deficit in the event of a temporary vacancy of a job position or in the event of waiting for the organization of compitition or creating a new wire of employees or sponsoring a process of a temporary nature but despite the important position occupied by the contracting agents this did not earn them the status of an employee.

