

## الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة

خلدون عيشة.

أستاذة محاضرة قسم (ب)

جامعة زيان عاشور بالجلفة

الملخص:

تتكون الدولة من مجموعة مرافق عامة مكلفه بتلبية احتياجات مواطنيها المتنوعة والمتزايدة وتحقيق المصلحة العامة ، وهذا بعد ضمان إدارتها وتسييرها من قبل مجموعة من الموظفين العمامين .

فالموظف العام هو أداة الدولة للقيام بكل نشاطاتها وتحقيق أهدافها التنموية ، ومن هنا برزت أهمية التعرف على الموظف العام الذي أثار موضوع تعريفه جدلا فقهييا واسعا لكونه من الأمور النسبية التي تختلف من دولة لأخرى تبعا للنظام الاقتصادي والسياسي والاجتماعي السائد في الدولة ، كما أنه يختلف أحيانا داخل الدولة الواحدة نظرا لتعدد التشريعات المتعلقة بالموظفين بحيث ينظر كل تشريع إلى الموظف العام بما ينسجم مع خصوصيته والغاية منه.

إن التحاق الموظف العام بعمله والقيام بالمهام المنوطة به يقتضي قيام علاقة قانونية بينه وبين إدارته ، يتم من خلالها تحديد حقوق وواجبات كل من الموظف العام والإدارة العامة.

وقد اختلف الفقه والقضاء حول تكييف هذه العلاقة الوظيفية اختلاف مبرحلتين ، الأولى اتجه فيها الفقه مؤيدا بالاجتهاد القضائي لكونها علاقة تعاقدية (مدنية ثم إدارية)، أما الثانية فتوصل فيها الفقه وحتى التشريع لكونها علاقة لانحائية تنظيمية.

Résumé :

L'état se compose d'un ensemble d'équipements publics qui servent à subvenir aux besoins divers et ascendants des citoyens et réaliser l'intérêt public, et cela après que l'administration assure son fonctionnement par un groupe de fonctionnaires.

Le fonctionnaire générale est un agent d'état qui prend en charge toutes les activités et réalise ses objections de développement et là apparait l'importance de connaitre le fonctionnaire qui à suscite le sujet de sa connaissance un débat significatif très large et âpre et cela se sont des sujet relatif qui distinguent les pays selon leurs systèmes économiques , politiques et sociaux et ils se différencient dans un même pays vu le multitude de législations qui distinguent les fonctionnaires et chaque législation considère le fonctionnaire à partir de ses caractéristiques et de ses spécifiés.



Le fonctionnaire doit joindre le travail et l'emploi qui lui est assigné et doit commencer ses missions, il doit tisser une relation juridique entre lui et son administration, cette relation délimite les droits et les obligations des deux camps (l'agent public et l'administration publique.)

La justice et la jurisprudence divergent sur l'adaptation de cette relation juridique, cette divergence a deux parties (étapes), la première dans laquelle la jurisprudence en faveur de la diligence judiciaire considère cette relation contractuelle (civile après administrative), tandis que le second avait la jurisprudence et même la législation considère cette relation réglementaire.

Mots clés : Le fonctionnaire générale, la nomination, l'exercice dans un service public ,la permanence de l'emploi , la titularisation ,la relation contractuelle , la relation réglementaire.

الكلمات الدالة: موظف عام ، التعيين ، الخدمة في مرفق عام ، ديمومة الوظيفة ، الترسيم ، العلاقة التعاقدية ، العلاقة التنظيمية.

المقدمة:

إن ما تعرفه مجالات الحياة المختلفة سواء السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية من تطور انعكست على وظائف الدولة التي تطورت بدورها ، بحيث لم تعد تقتصر على الوظائف التقليدية المتعلقة بالأمن والقضاء وحفظ النظام العام ، بل أصبحت مطالبة بالتدخل في كل مجالات الحياة و مواكبة كل التطورات الحاصلة سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي لتوفير حاجات أفرادها المتنوعة انطلاقاً من مرافقها العامة التي لها تأثير مباشر على نجاح أو فشل أي دولة.

والمرافق العامة المكونة لكيان كل دولة تحكمها مجموعة من المبادئ الأساسية من أهمها مبدأ سيورتها بانتظام وإضطراد ، وهو المبدأ الذي لا يمكن تحقيقه إلا بوجود من يسيروها بطريقة مستمرة.

فالمرافق العامة مؤسسات يتطلب تسييرها وجود مجموعة من الأشخاص الطبيعية الذين يجب أن تتوفر فيهم مجموعة من الشروط والمؤهلات القانونية المطلوبة والتي تسمح لهم بتقلد رتب ووظائف محددة ومختلفة حسب اختلاف نشاطات المرافق العامة.

والمرافق العامة تخضع لإجراءات وأحكام قانونية وتسير من طرف مجموعة من الموظفين الذين يحكمهم قانون الوظيفة العامة ، الذي يتوقف على نجاح وتطور قواعده وأحكامه نجاح المرافق العامة في تأدية نشاطاتها المحققة للمصلحة العامة.

ولأن الموظف العام هو المكلف بالقيام بنشاطات المرفق وتسييره بانتظام فهو بهذا يشكل العنصر الفعال في نجاح أو فشل المرافق العامة المكونة لكيان كل دولة ، لذا نتساءل عن متى يمكن القول بأننا أمام موظف عام وما نوع العلاقة التي تربطه بالإدارة أو المرفق العام الذي يمارس نشاطه فيه ؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية نتطرق لكل من تعريف الموظف العام سواء من الناحية التشريعية أو الفقهية أو القضائية وكذا تحديد طبيعة العلاقة التي تربطه بالإدارة إضافة لتكريس نظام التعاقد في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، وهذا من خلال



المباحث التالية:

المبحث الأول: تعريف الموظف العام

ينصب إهتمام القانون الإداري على الشخص المعنوي الذي لا يمكن أن يؤدي وظائفه إلا عن طريق شخص طبيعي يعبر عن إرادته ، ألا وهو الموظف الذي لا قيمة للإدارة في جميع الدول إلا بما يساويه هذا الموظف العام<sup>1</sup>.

فالموظف العام هو المكلف بتسيير المرفق العام الذي يهدف إلى تحقيق مصالح أفراد المجتمع ، فبواسطة ماله من سلطات و صلاحيات واسعة يحقق احتياجات الجمهور في كل المجالات و الاختصاصات المنوطة به ، فنجاح المرافق العامة يتوقف على مدى انضباط ونجاح موظفيها في تأدية مهامهم الرامية لتحقيق وتطوير تنمية وازدهار أي دولة .

و اعتبارا للمكانة التي يحتلها الموظف في النظام الإداري المنظم لكل المؤسسات المركزية والمحلية والمرفقية ، سنحاول إعطاء تعريف لهذا الموظف العام سواء من منظور التشريع والفقهاء والقضاء في كل من فرنسا ومصر والجزائر من خلال مطالب هذا المبحث تباعا كالتالي:

المطلب الأول: التعريف التشريعي للموظف العام

لكل دولة ظروف وأنظمة خاصة بها سواء من الناحية السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية تؤثر مباشرة على قوانينها وتشريعاتها المختلفة والتي تجعل من تعريف الموظف العام يتناسب مع النظام القانوني لكل دولة.

ففي فرنسا قد أشارت العديد من الدراسات أن لمصطلح الموظف العام أصل لاتيني يعود لكلمة *functio* التي تعني المهمة<sup>2</sup>، و حسب القانون رقم 84/16 المؤرخ في 11 جانفي 1984 المتعلق بالوظيفة العامة للدولة المعدل والمتمم والقانون رقم 84/53 المؤرخ في 26 جانفي 1984 المتعلق بالوظيفة العامة الإقليمية والقانون رقم 86/33 المؤرخ في 09 جانفي 1986 المتعلق بالوظيفة العامة الإستشفائية ، فإن الموظف هو الذي يشغل وظيفة دائمة بتوقيت كامل ومرسم في أحد درجات التسلسل الإداري لدى الدولة في أجهزتها المركزية أو غير المركزية أو في الجماعات الإقليمية أو في الإدارة الإستشفائية<sup>3</sup>.

و الملاحظ على المشرع الفرنسي أنه لم يضع تعريفا مباشرا للموظف العام و إكتفى بتحديد الشروط الواجب توافرها في مدلول الموظف العام والمتمثلة في :

- أن يكون تولي الموظف لوظيفته بصفة دائمة .

- أن تكون هذه الوظيفة ضمن وظائف الهرم الإداري.

- وأن تكون الوظيفة ضمن مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

أما بالنسبة للمشرع المصري فعرف العامل من خلال القانون رقم 47 لسنة 1978 في مادته الأولى على أنه :

« يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة ، و يكون التعيين في الوظائف المؤقتة بالنسبة للمتعيين بالجنسية المصرية أو الأجانب وفقا للقواعد التي تتضمنها اللائحة التنفيذية مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب .»

فالملاحظ على المشرع المصري أنه لم يقدم تعريفا دقيقا لفكرة الموظف العام ، وإنما ذهب إلى وجود شرطين فقط لإعتبار



الشخص موظفا عاما وهما : صحة إجراءات التعيين والتبعية لمرفق عام<sup>4</sup>.

وفيما يخص القانون الجزائري فقد عرف أول تشريع للتوظيف العامة والمتمثل في الأمر رقم 66/133<sup>5</sup> الموظف العام بأنه :  
« يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة ، و  
المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد  
بمرسوم.»

والملاحظ على هذا النص القانوني تأكده على إرتباط صفة الموظف بتوفر شروط هي :

- صدور قرار إداري من السلطة المختصة بتعيين الموظف العام .

-ديمومة الوظيفة لأن هذا الموظف لا يشغل منصبا مؤقتا.

- صدور قرار ترسيم الشخص المعين في أحد درجات التسلسل الإداري.

أما الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة<sup>6</sup> فقد نص على أنه: « يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة  
عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.

الترسيم هو الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته. »

ثم أضاف هذا الأمر بأن الموظف العمومي هو ذلك الشخص الذي يمارس نشاطه في المؤسسات والإدارات العمومية والتي عرفتها  
المادة الثانية من هذا القانون كما يلي :

-المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمتمثلة في مجموع الوزارات الموجودة على المستوى المركزي.

-المصالح غير المركزية التابعة للإدارات المركزية في الدولة والتي تمثل مصالح خارجية للوزارات ، أي مختلف المديرات التنفيذية  
التابعة للوزارات عبر التراب الوطني.

-الجماعات الإقليمية المتمثلة في الولاية والبلدية.

-المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

-المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي.

-كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي للتوظيف العمومية.

والملاحظ أيضا على المشرع الجزائري أنه إنطلاقا من مضمون المادتين السالفتي الذكر رقم 02 ورقم 04 أكد أنه لا يمكن القول  
بأننا أمام موظف عام إلا بعد توفر المعايير أو الشروط التالية :

1/التعيين : بصدور قرار إداري إفرادي بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية.

2/الخدمة في مرفق عام: بشغل وظيفة عامة في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية السارية عليها أحكام القانون الأساسي  
العام للتوظيف العامة والمحددة حصرا بنص المادة الثانية السالفة الذكر.

3/ديمومة الوظيفة : مبدأ يضمن به الإستقرار الوظيفي لمن عين في المرفق العام ، أي أنه يشغل أحد المناصب الثابتة والدائمة



، لأنه بالمقابل لا يمكن اعتبار الأعوان المؤقتين أو المتعاقدين من قبل الموظفين العموميين لأن إستعانة المرفق العام بهم عملية مؤقتة وليست دائمة ، وبالتالي فهم لا يتمتعون بالإستقرار الوظيفي أو المهني.

4/ الترسيم : إجراء يتم من خلاله تثبيت العون المتربص في رتبته ، والذي تناولته المادة 83 من الأمر رقم 06/03 والتي جاء فيها بأنه : « يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص . »

أي أن العون المتربص لا يكتسب صفة وتسمية الموظف إلا بعد ترسيمه عقب تربص مجد مدته سنة ، ماعدا بعض الرتب التي يرسم شاغلها مباشرة دون إخضاعهم لفترة تربص نظرا لمؤهلاتهم العالية المطلوبة للإلتحاق بهذه الرتب شريطة أن تنص على أحكامها القوانين الأساسية الخاصة.<sup>7</sup>

إضافة لما سبق نلاحظ أن المشرع الجزائري قد إتجه إلى توسيع تعريف الموظف العام توخيا منه لإعتبارات موضوعية تتعلق بالمصلحة العامة ، تمثلت في الوقاية من الفساد ومكافحته في كل القطاعات<sup>8</sup> إنطلاقا من الأمر رقم 06/01 الخاص بالوقاية من الفساد ومكافحته<sup>9</sup> والذي عرف الموظف العام بأنه:

1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس المحلية المنتخبة سواء كان معيناً أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته وأقدميته.

2- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو دون أجر وساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أي مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أي مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.

3- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عام أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به.

وتطبيقا لهذا النص القانوني يعتبر موظفا عاما كل من النائب في المجلس الشعبي الوطني وعضو مجلس الأمة والقاضي وعضو المجلس الشعبي البلدي وكذا الولائي ، بغض النظر عن كون الوظيفة دائمة أو مؤقتة بأجر أو دون أجر ، دون إعتبار للرتبة ولا الأقدمية ولا إذا كان هذا الموظف معيناً أو منتخبا.

المطلب الثاني : تعريف الموظف العام في الفقه والقضاء الإداري .

قدم العديد من الفقهاء تعريفات للموظف العام تدور جميعها حول العناصر والشروط اللازمة لإكتساب الشخص صفة الموظف العام.

ففي فرنسا عرفه الفقيه (WALINE.M) بأنه كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية ، ويسهم بصورة إعتيادية في تسيير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة ، ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في الكادر الإداري.<sup>10</sup>

كما يعرفه الأستاذ Plantey.A بأنه ذلك الشخص الذي يسهم بصورة دائمة تنفيذ نشاط مرفق عام إداري.<sup>11</sup>

أما في مصر فيرى الفقيه سليمان الطماوي بأن الموظف العام هو الشخص الذي يقوم بصفة قانونية بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية عن طريق الإستغلال المباشر.<sup>12</sup>

أما في الجزائر فقد قام جانب من الفقه بإعطاء تعريف قريب مما سبق ، يعرف الموظف العام بأنه كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري



لذلك المرفق.<sup>13</sup>

أما جانب فقهي آخر فيؤكد بأن هناك تعريف واسع للموظف لا يعتمد على المركز القانوني للأعوان ولكن على الدور الذي يضطلعون به داخل الجهاز الإداري ، فهو تعريف وظيفي يدخل ضمنه كل الأعوان العموميون بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون إليها أو مركزهم القانوني أو مستوى وطرق توظيفهم أو نظام الأجور الذي يخضعون له.<sup>14</sup>

أما التعريف الضيق للموظف فيهتم أساسا بالوضع القانوني للموظف ويميزه عن العمال التابعين لأحكام قانون العمل<sup>15</sup> وعلى صعيد القضاء الإداري عرف مجلس الدولة الفرنسي في أحد أحكامه الموظف العام بأنه الشخص الذي يشغل وظيفة دائمة في كادر المرفق العام.<sup>16</sup>

أما في مصر أمام التعريف التشريعي للعامل أي الموظف قدم القضاء الإداري بعض المعايير للتمييز بين مجال قانون الوظيفة العامة ومجال قانون العمل ، فأعطت المحكمة الإدارية العليا ثلاثة شروط لإعتبار الشخص موظفا بحكمها الذي قضت فيه بأنه : «...وغني عن البيان أن ليس كل من تمنحه الدولة مرتبا يعتبر موظفا عاما... فإن صفة الموظف العام لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه أحكام الوظيفة العامة إلا إذا كان معيناً في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريق مباشر...»<sup>17</sup>

المطلب الثالث : شروط إنطباق وصف الموظف العام (العناصر التي تقوم عليها فكرة الموظف العام)

من خلال ماسبق يمكن القول أن الفقه والقضاء الإداريين يجتمعان على ضرورة توافر أربعة شروط لإعتبار الشخص موظفا عاما وهي :

الشرط الأول : دائمية الوظيفة

بمعنى أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة ، فلا تكون إستعانتها به عارضة ، بل أنه يتفرغ لخدمتها بتعيينه في وظيفة دائمة<sup>18</sup> ، فدوام الوظيفة لا يتعلق بكون أداء الموظف لعمله يكون يوميا أو شهريا وإنما المهم هو إستمرارية هذا العمل لكونه يتعلق بمرفق عام يقدم حاجات عامة وعلى نحو مستمر.<sup>19</sup>

وحول شرط الديمومة يقول الفقيه A. Delaubadere لكي يكتسب الشخص صفة الموظف العام يجب أن يشغل بصفة دائمة وظيفة دائمة 02، وهو ما أكد عليه مجلس الدولة الفرنسي صراحة حيث قضى بأنه: « يستخلص من التحقيق ومن الشروط والظروف أن الطاعن يشغل وظيفة سكرتير لجنة تحكيم الأجرة لمدينة نيولي ، فذلك لا يعتبر كأنه شاغل لوظيفة دائمة.<sup>21</sup>

كما أضاف المجلس أن يكون شغل الوظيفة الدائمة نهائيا من خلال حكمه الذي قضى فيه بأنه : « أن قرار المحافظ الصادر في 26/02/1886 والقاضي بتعيين الطاعن مديرا لمدرسة في بول ينص صراحة على أن يتولى هذه الوظيفة بصفة متدرب وهذه الإيضاحات المقيدة تبين وتوضح إرادة المحافظ بأنه عهد إلى الطاعن بهذه الوظيفة بصفة مؤقتة.»<sup>22</sup>

فديمومة الوظيفة شرط مرده ضمان إستمرارية خدمة المرفق العام وديمومته ، فالعبرة ليست بالمدة التي يقضيها الموظف في منصب عمله بل بديمومة هذه الوظيفة وبغض النظر عن من يتولاها ، فهناك مدونة لمناصب العمل تحدده مختلف الأسلاك والرتب والوظائف التي تبقى ثابتة ودائمة دوام المرفق العام وإستمراره.



الشرط الثاني : التعيين في الوظيفة

يتم بقرار إداري إنفرادي من قبل السلطة المخولة قانونا بالتعيين<sup>23</sup> بعد توافر شروط التعيين حسب الأحكام التشريعية و التنظيمية المسيرة للوظيفة العامة<sup>24</sup> سواء كانت سلطة مركزية أو هيئة لامركزية إقليمية أو مرفقية ، فبصدور قرار التعيين المستكمل الشروط الشكلية والموضوعية يعتبر الشخص موظفا عاما.<sup>25</sup>

الشرط الثالث : الخدمة في مرفق عام

لكي يكتسب الشخص صفة الموظف يجب أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، أي أنه يجب أن يدار المرفق العام عن طريق الإدارة المباشرة لكي يكتسب عماله صفة الموظفين العموميين<sup>26</sup> أو تديره من خلال إحدى مؤسساتها العامة أي بإتباع أسلوب المؤسسة العامة ، لأنه لا يعتبر موظفا عاما من كان يعمل في مرفق عام يدار بطريق الإمتياز أو الإقتصاد المختلط.<sup>27</sup>

الشرط الرابع : التثبيت في الوظيفة

لإكتساب صفة الموظف العام يجب أن يدمج الشخص ضمن الهرم الإداري بواسطة إجراء التثبيت في الوظيفة الذي بين الفقيه Delaubadere. A بأنه يمنح الشخص المعين صفة الموظف العام ، وبدونه لا يمكن إعتبار الموظف جزءا من الكادر الدائم للإدارة العامة<sup>28</sup>.

وهذا ما أكده مجلس الدولة الفرنسي صراحة بقوله : «...هكذا فإن الطاعن لا يمكن قبل التثبيت أن يعتبر جزءا من الكادر الدائم للإدارة العامة.»<sup>29</sup>

فالتثبيت في الوظيفة عبارة عن تقليد رتبة من رتب السلم الإداري يمكن الموظف من الإستفادة الكاملة من أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.<sup>30</sup>

المبحث الثاني : طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة

عند إلحاق الموظف العام بعمله وقيامه بالمهام المنوطة به تقوم بينه وبين إدارته علاقة قانونية تتحدد من خلالها حقوق و واجبات كل من الإدارة والموظف العام .

وقد ثار في الفقه والقضاء الإداريين حول تحديد طبيعة هذه العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة ، إنتهى بظهور إتجاهين الأول منهما ذهب إلى تكييف هذه العلاقة على أنها رابطة تعاقدية ، بحيث أكد البعض منه من أنها علاقة تعاقدية خاصة و البعض الآخر منه أكد أنها علاقة تعاقدية عامة ، أما الإتجاه الثاني فذهب إلى كونها علاقة تنظيمية لائحية .

ولذا سنتناول هذه العلاقة إنطلاقا من ثلاث حالات هي:

1/علاقة تعاقدية خاصة.

2/علاقة تعاقدية عامة.

3/علاقة تنظيمية أو لائحية.

المطلب الأول : علاقة تعاقدية من روابط القانون الخاص



ساد هذا الرأي في فرنسا فقها وقضاء حتى القرن التاسع عشر بسبب طغيان القانون المدني في ظل غياب القانون الإداري على معظم الموضوعات الإدارية بما فيها العلاقة بين الموظف والإدارة التي كيفها على أنها علاقة قانونية خاصة ، يحكمها القانون المدني بإعتبار أن في هذه العلاقة العقدية يتم توافق إرادة كل من الموظف والإدارة ، أي يتلاقى إيجاب وقبول ينشأ عقد مدني 13 تحكمه قاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

ويوصف هذا العقد على أنه عقد وكالة إذا كان موضوع العقد قيام الموظف بأعمال قانونية ، وبأنه عقد عمل أو عقد إجارة أشخاص إذا كان موضوع العقد قيام الموظف بأعمال مادية.<sup>32</sup>

وقد ساد الإعتقاد بهذه النظرية حتى منتصف القرن التاسع عشر، ولا تزال تجد لها نوع من الرواج في الدول الأنجلوسكسونية كإنكلترا أو الولايات المتحدة الأمريكية.<sup>33</sup>

وقد أنتقد هذا الرأي على أساس أن هذا العقد لم يتم بمفاوضات بين الموظف والإدارة وإنما تم إنطلاقا من صدور قرار التعيين دون التوقف على قبول الموظف.<sup>34</sup>

ولا يمكن بأي حال القول بأن هذه العلاقة علاقة تعاقدية خاصة لأنه بإمكان الإدارة التعديل في المركز القانوني للموظف متى أرادت ، كما يمكنها إنهاء هذه العلاقة دون مراعاة لإرادته متى كان ذلك يناسب نشاط المرفق العام وبالتالي تحقيق المصلحة العامة ، وهي أمور لا تتفق مع فكرة العقد شريعة المتعاقدين.<sup>35</sup>

المطلب الثاني : علاقة تعاقدية من روابط القانون العام

نظرا لتعارض مبدأ العقد شريعة المتعاقدين مع مقتضيات وحاجات المرافق العامة ولتطور القانون الإداري في فرنسا المواكب لتطور النشاط الإداري ، إتجه الفقه والقضاء الإداريان إلى إحلال نظرية العقد الإداري مكان نظرية عقد القانون الخاص ، و الذي بموجبه تملك الإدارة سلطات واسعة يوافق عليها الموظف سلفا ، بحيث يمكنها تعديل بنود هذا العقد دون موافقة أو قبول من الموظف ، ويمكنها حتى إنهاء هذا العقد قبل إنقضاء مدته وكل ذلك بهدف تحقيق المصلحة العامة.<sup>36</sup>

ويستند هذا الرأي على فكرة أن الموظف لا يعين في الوظيفة إلا بناء على إرادته وإختياره ، فقرار التعيين يعتبر إيجابا من طرف الإدارة وقبول التعيين والإلتحاق بالوظيفة يعتبر قبولا من طرف الموظف.<sup>37</sup>

وبالرغم أن هذا الرأي قد أخرج علاقة الموظف بإدارته من نطاق تطبيق أحكام القانون الخاص إلا أنه مازال يؤكد على الأساس التعاقدية لهذه العلاقة ، وهذا أمر غير صحيح لأن علاقة الموظف بالإدارة ترتكز على صدور قرار إداري لتعيينه والذي يختلف عن فكرة العقد الإداري الذي يرتكز على وجود إيجاب وقبول قائم على التراضي.<sup>38</sup>

وبالرغم من أن العقود الإدارية متميزة عن العقود الخاصة ، إلا أنها تلزم الإدارة حين تعديلها لشروط العقد بمراعاة تغير ظروف العقد وعدم التعارض مع ضرورات وقواعد سير المرافق العامة وبالتالي تحقيق الصالح العام ، كما أنها ليست المسؤولة عن تحديد حقوق الموظفين وواجباتهم التي لا تقرر بالتعاقد وإنما بموجب الأنظمة والقوانين المتعلقة بالوظيفة العامة.93

المطلب الثالث : علاقة تنظيمية لائحية

بعد فشل النظرية العقدية سواء كان العقد خاصا أو عاما ، فقد إستقر الفقه والقضاء الإداريين على تكييف علاقة الموظف



بالإدارة بأنها علاقة تنظيمية لائحية تحكمها القواعد القانونية المتصلة بتنظيم الوظائف العامة وشؤون الموظفين والتي تنظم شروط هذه العلاقة وتحدد مسبقا حقوق وواجبات الموظفين .

ولهذا فإن قرار التعيين ليس إلا تصرفا شرطيا فهو لا يخلق الوظيفة وإنما يسندها إلى الموظف العين الذي يباشر مسؤوليتها وفقا لما تقرره القوانين واللوائح التنظيمية.<sup>40</sup>

فحسب هذا الإتجاه يعتبر الموظف في مركز تنظيمي لائحي ، وهو التكليف الذي إستقرت عليه أحكام مجلس الدولة الفرنسي<sup>41</sup>، الذي جاء في حكمه الصادر في 22/10/1937: « أن قبول الموظف لتقليد الوظيفة المعين فيها ، يتضمن خضوعه لكل الإلتزامات المستمدة من ضرورة سير المرفق العام ، والتنازل عن كل ما من شأنه التعارض مع الإستمرار الأساسي لسير الحياة الوطنية ، و بالإضرار لا يرتكب العاملون في المرافق العامة خطأ فرديا فحسب ، وإنما يضعون أنفسهم بهذا العمل الجماعي خارج نطاق تطبيق التشريعات والأنظمة الصادرة لضمان ممارسة حقوقهم بمواجهة السلطات العامة.<sup>42</sup>

وهو نفس ما نص عليه صراحة المشرع الفرنسي بقوله أن الموظف في علاقته بالإدارة في مركز تنظيمي لائحي.<sup>43</sup>

أما في مصر نصت المادة رقم 76 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بأن « الوظائف العامة تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها ، ويجب على العامل مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها...»

كما أكد الفقه بدوره بأنها علاقة تنظيمية لائحية وهو نفس ما إستقر عليه القضاء الإداري ، حيث أوردت المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر بتاريخ 28/02/1965 مايلى: « إستقر قضاء هذه المحكمة على أن علاقة الموظف وجهات الإدارة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ، فمركز الموظف من هذه الناحية هو مركز عام يجوز تغييره في أي وقت ، وليس له أن يحتج بأن له حقا مكتسبا في أن يعامل بمقتضى النظام القديم الذي عين في ظله ومرد ذلك إلى أن الموظفين هم عمال المرافق العامة ، وبهذه المثابة يجب أن يخضع نظامهم القانوني للتعديل والتغيير وفقا لمقتضيات المصلحة العامة.<sup>44</sup>

أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري فقد أخذ بالعلاقة التنظيمية صراحة من خلال نص المادة السابعة من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06/03 حيث نصت على أن : « يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية.» أي أنه أكد على أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة قانونية أساسية لأنها تخضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وللقانون الأساسي الخاص لكل سلك .

كما أكد أنها علاقة تنظيمية لأنها تخضع للنصوص التشريعية والتنظيمية التي تنظم الإدارة ، فالمشرع الجزائري يجعل علاقة الموظف العام مع الإدارة قائمة على أسس قانونية وتنظيمية .

إضافة إلى أنه يجعل علاقة الأعوان الآخرين مع الإدارة قائمة على أسس تعاقدية ، وبهذا فهو يضيف لطريقة التوظيف العادية ما يسمى بالطريقة التعاقدية.<sup>45</sup>

المطلب الرابع : الآثار القانونية للعلاقة التنظيمية اللائحية

تترتب مجموعة من النتائج على تكليف مركز الموظف العام بأنه مركز تنظيمي لائحي تتمثل في:



1/ الأثار القانونية للتوظيف تنتج بصور قرار إداري:

بحيث لا تتوقف على رضا أو موافقة الموظف ، فيترتب على التعيين وضع الموظف في مركز قانوني عام ويخضع لما تقرره القوانين واللوائح الخاصة بالموظفين.<sup>46</sup>

2/ القرارات الصادرة بشأن الموظفين العموميين تعتبر قرارات إدارية :

إن كل ما يتعلق بالموظف العام من إلتحاق بالوظيفة وتعيين فيها ونقل من وظيفة لأخرى أو ترقية أو فصل... تتم بصدد قرارات إدارية من الجهات الإدارية المختصة، والتي يمكن الطعن فيها بالإلغاء أمام القضاء الإداري.<sup>47</sup>

3/ سريان التعديلات الوظيفية الصادرة بالقوانين واللوائح :

فهي تسري دون توقف على رضا الموظف سواء ترتب على هذا التعديل إلغاء الوظيفة أو رفع درجتها أو زيادة المرتب أو خفضه أو تعديل واجبات الوظيفة ومسئولياتها أو نقل الموظف ، فنظام الوظيفة يسري بكافة أحكامه على الموظف سواء عين في ظل هذا النظام أو في ظل نظام سابق ، فلا يمكن الموظف الإحتجاج أو المطالبة بالإلغاء أو التعويض.<sup>48</sup>

4/ بطلان كل إتفاق يخالف المقرر في القوانين واللوائح:

مادام الموظف يستمد حقه من القوانين واللوائح مباشرة وليس من إتفاقية مع الإدارة ، فإن كل إتفاق يتم بين الإدارة والموظف بما يخالف القواعد المنظمة للوظيفة والمقررة بالقوانين واللوائح لا أثر له ولا يعتد به، ومن ثم يقع باطلا هذا التصرف.<sup>49</sup>

5/ لا يجوز للموظف العام ترك الوظيفة أو الإنقطاع عن العمل :

حفاظا على سير المرافق العامة بانتظام وإضطراب يحظر على الموظف العام الإضراب عن العمل الذي منعه بعض التشريعات بصفة عامة ومطلقة ، في حين قامت تشريعات أخرى بتنظيم أحكامه بما يوازن بين الحق في الإضراب كمبدأ ديمقراطي وضرورة سير المرافق العامة بانتظام وإضطراب كأحد المبادئ الأساسية الضابطة لسير المرافق العامة.

كذلك لا تنتهي علاقة الموظف بمجرد تقديم إستقالته ، لأنه رغم كونه حقا للموظف فقد حرص المشرع على تنظيم هذا الحق ، على أن يوفق بين حق الموظف في ترك العمل وحق الجمهور في الحصول على الخدمة العامة ، ومن هذا إستقر كل من الفقه والقضاء الإداري على أن علاقة الموظف بالإدارة لا تنقطع بمجرد تقديم إستقالته بل بقبول هذه الإستقالة.<sup>50</sup>

6/ المسؤولية المرفقية للإدارة عن أعمال موظفيها وإختصاص القضاء الإداري في منازعات الوظيفة العمومية :

ما دامت العلاقة التي تربط الموظف العام بإدارته ليست تعاقدية وإنما هي علاقة لائحية تنظيمية ، فإنه في حالة تقصيره أو وقوع خطأ منه تكون مسؤوليته غير شخصية وإنما مرفقية تكون الإدارة من خلالها مسؤولة عن أعمال موظفيها ، التي قد تنشأ بسببها منازعات تتعلق بالوظيفة العمومية يختص القضاء الإداري بالنظر والفصل فيها.<sup>51</sup>

كما يمكن الموظف العام إستخدام دعوى تجاوز حدود السلطة للطعن بأي قرار إداري تتخذه الإدارة ، ويخالف القوانين والأنظمة التي تحدد وتنظم مركز الموظف العام الوظيفي.<sup>52</sup>

المبحث الثالث : تكريس نظام التعاقد في قانون الوظيفة العمومية الجزائري:

الوظيفة العامة مثلها مثل القوانين الأخرى تأثرت بالتغيرات التي عرفتها مختلف مجالات الحياة سواء السياسية والإقتصادية



والاجتماعية ، فإتجهت إلى تكريس ما يسمى بنظام التعاقد الخاص بفئة معينة من الأعمال المطلوبة من أعوان يتعاقدون مع المؤسسات والإدارات العمومية لمدة محدودة أو لمدة غير محدودة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.<sup>53</sup>

وقد ظهر هذا النظام مسبقا في الجزائر من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر رقم 66/133 من خلال مادته الثالثة التي أقرت إمكانية تعيين موظفين في وظائف مؤقتة دون إمكانية إعطائهم صفة الموظف .

ثم ظهر مصطلح التعاقد صراحة من خلال المرسوم رقم 66/136 المتعلق بالقواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.<sup>54</sup>

وتناول قانون الوظيفة العمومية الجزائري الحالي لسنة 2006 نظام التعاقد هذا في الفصل الرابع منه والمتعلق بالأنظمة القانونية الأخرى للعمل ، في صيغة الجمع التي توجي إلى وجود انفصال بين نظام التعاقد والتنظيم الإداري للوظيفة العمومية ، كما توجي من جهة أخرى إلى وجود عدة أنظمة قانونية للعمل موازاة مع علاقة العمل للوظيفة المؤسسة على التوظيف و الترسيم في المناصب.<sup>55</sup>

ولأن أسلوب التوظيف بالتعاقد يختلف عن النظام العادي للتوظيف السالف الذكر والذي عن طريقه يكتسب الشخص صفة الموظف العام الدائم ، فإننا سنتعرف عن حالات والنظام القانوني لأسلوب التعاقد من خلال مطالب هذا المبحث كالتالي:

المطلب الأول : حالات اللجوء للتوظيف التعاقدية

أكد القانون على أنه يتم اللجوء لنظام التعاقد أثناء التوظيف كإستثناء في نطاق ضيق إستجابة لحاجات معينة تضمنتها الحالات الأربعة التالية:

1/ مناصب الشغل المتعلقة بنشاطات الحفظ والصيانة والخدمات :

وتتمثل في النشاطات التي أكد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أنها تحدد بقائمة مناصب شغل عن طريق التنظيم ، وأن التوظيف فيها يتم بصفة تعاقدية حسب إحتياجات الإدارة إليها.<sup>56</sup>

2/ مناصب شغل مخصصة للموظفين :

أكد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه يمكن اللجوء بصفة إستثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في حالتين :

أ - في إنتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.

ب - لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل .<sup>57</sup>

3/ مناصب متعلقة بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا:

أي أن قانون الوظيفة العمومية سمح للإدارة بتوظيف أعوان متعاقدين للتكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.<sup>58</sup>

4/ المستشارون :

مكن القانون المؤسسات الإدارية العمومية من توظيف مستشارين يتمتعون بمستوى عال من التأهيل في إطار إتفاقي لإنجاز أعمال ظرفية للخبرة أو للدراسة أو للإستشارة ، وهذا بإتباع كفايات وإجراءات محددة عن طري التنظيم.<sup>59</sup>



المطلب الثاني : النظام القانوني للأعوان المتعاقدين

بسبب أن اللجوء لنظام التعاقد الإستثنائي لا يطبق إلا في الحالات الأربعة السالفة الذكر والمرتبطة بإحتياجات المؤسسات و الإدارات العمومية التي تسعى لتحقيق المصلحة العامة ، فإن لهؤلاء الأعوان المتعاقدين نظام قانوني خاص يختلف عن النظام القانوني الخاضع له الموظف العام العادي، تجسد فيما أفرد لهم التنظيم من خلال المرسوم الرئاسي رقم 07/308 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم.<sup>60</sup>

أولا: أنواع عقود التوظيف

يتم توظيف الأعوان المتعاقدين حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات و الإدارات العمومية بواسطة نوعين من العقود محددة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.<sup>61</sup>

1/ العقود المحددة المدة : حسب المادة الرابعة من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 هي كل عقد مخصص لشغل منصب عمل مؤقت ، أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب عمل ، أو في إنتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو للتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا .

2/ العقود غير المحددة المدة : حسب المادة الخامسة من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 هي كل عقد موجه إلى شغل منصب عمل دائم عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة.

ثانيا: طرق التوظيف

إن توظيف هؤلاء المتعاقدين يخضع لمسابقات شغل منصب مؤقت يقابله راتب حسب التصنيف<sup>62</sup> ، فهم يخضعون للإنتقاء حسب الحالة عن طريق<sup>63</sup>:

- دراسة الملف فيما يخص مناصب العمل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة.

- إختبار مهني فيما يخص مناصب العمل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة .

مع الإشارة إلى أن عملية توظيفهم تتم عن طريق الإعلان<sup>64</sup> ، بإستثناء مناصب الشغل التي مقتضيات الخدمة أو طبيعة نشاطاتها تقتضي التوظيف المباشر.<sup>65</sup>

المطلب الثالث : حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين

إن شغل الأعوان المتعاقدون لمناصب عمل لا يخول لهم الحق في إكتساب صفة الموظف أو في الترسيم أو في الإدماج في أي رتبة من رتب الوظيفة العمومية ، لكنهم يشغلون مناصب لا تتمتع بصفة الديمومة في المرافق العامة.<sup>66</sup>

ولذا فقد جاء في نص المادة رقم 24 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن تحدد حقوق وواجبات هؤلاء الأعوان و العناصر المشكلة لرواتهم و قواعد تسييرهم و نظامهم التأديبي إنطلاقا من المرسوم الرئاسي رقم 07/308.

فا فيما يخص الحقوق فهم يتمتعون في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما على الخصوص بما يأتي:

راتب بعد أداء الخدمة و الحماية الإجتماعية و التقاعد و العطل و الغيابات المرخص بها و أيام الراحة القانونية و الإستفادة من



الخدمات الإجتماعية وممارسة كل من الحق النقابي وحق الإضراب والحماية من كل أشكال الإعتداء سواء كان إهانة أو شتم أو قذف أثناء ممارستهم لنشاطهم أو بمناسبتة، وكذا الحصول على ظروف عمل كفيلة بحفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية.<sup>67</sup>

بالإضافة إلى أنه يمكنهم الاستفادة من عمليات تحسين المستوى أو تحديث المعارف التي تبادر بها الإدارة.<sup>68</sup>

أما فيما يتعلق بواجباتهم فيتعين عليهم في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما الإلتزام خاصة بما يأتي:

ممارسة نشاطهم بكل إخلاص ودون تحيز والإمتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم حتى خارج الخدمة وتنفيذ تعليمات الهيئة السلمية ومراعاة تدابير النظافة والأمن المقررة من الإدارة والإلتزام بالسر المهني عن طريق عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة بحوزتهم أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم أو يمكننا الغير من الإطلاع عليها بإستثناء ضرورات الخدمة ، وكذا السهر على حماية الوثائق الإدارية وأمتها ، إضافة للحفاظ على ممتلكات ووسائل الإدارة.<sup>69</sup>

ومن خلال ما سبق يمكننا القول أن هؤلاء الأعوان المتعاقدون رغم أنه لا يمكنهم إكتساب صفة الموظف العام ، إلا أنهم يتمتعون بحقوق ويلتزمون بواجبات مشابهة وقريبة جدا من حقوق وواجبات الموظفين العامين.

المطلب الرابع: فئة الأعوان المتعاقدين المستثناة أو المسموح لها بإكتساب صفة الموظف

رغم أن القانون أكد كما أسلفنا على عدم إمكانية حصول الأعوان المتعاقدين على صفة الموظف العام ، إلا أنه إستثنى من هذا فئة المتعاقدين الذين وظفوا قبل صور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 ، ليحافظوا على مكتسباتهم في ظل القانون القديم من حيث الديمومة والترقية والترسيم وكل الإمتيازات المتعلقة برتبهم.<sup>70</sup>

فهم يحتفظون بصفة الموظف قانونا إنطلاقا من نص المادة رقم 23 من الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي أكدت على أن : « يحتفظ الموظفون الذين يشغلون المناصب المنصوص عليها في المادة 19 أعلاه عند تاريخ نشر هذا الأمر بصفة الموظف.»

الخاتمة:

في تمام هذه الدراسة يمكننا القول بأنه لا يوجد في العالم تعريف موحد للموظف العام الذي اختلفت تعريفاته وتعددت سواء من الناحية التشريعية أو الفقهية أو القضائية والتي توصلت إلى أنه كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة يقوم من خلالها بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

وبسبب ما لهذا الموظف العام من أهمية داخل مرفق الدولة التي يساهم بنشاطه في تسييرها فإنها تربطه بها علاقة ثار جدل كبير حول طبيعتها التي اعتبرت في الأول علاقة تعاقدية إلى أن تبين بأنها علاقة قانونية تنظيمية.

وعند تناولنا لموقف القانون الجزائري من طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة لاحظنا أنه كأصل عام أكد على إطارها التنظيمي إنطلاقا من تركيزه على ديمومة الخدمة العمومية بالنسبة للموظفين المرسمين العاملين في المؤسسات والإدارات العمومية ، وإعتبر نظام التعاقد إستثناء عن طريقه تم إضفاء صفة العون المتعاقد في إطار الوظيفة العامة على متعاقدين تناولتهم مجموعة من القوانين منها كما أسلفنا المرسوم الرئاسي رقم 07/308 المحدد للنظام القانوني للأعوان المتعاقدين ، و



كذا القرارات الصادرة من المديرية العامة للوظيفة العمومية منها :

-القرار المؤرخ في 07/04/2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان.

-القرار المؤرخ في 19/07/2008 الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كيفية تعيين أعضائها وسيرها.

فالمشروع الجزائري لم يتم كما أسلفنا بإقرار طريقة جديدة للتوظيف ، وإنما قام بإفراد مواد قانونية لوضعية توظيف سابقة الوجود ، فقد نظم توظيف متعلق بنشاطات تخص المؤسسات والإدارات العمومية تتصف بكونها مؤقتة ، أي لا تتميز بالديمومة والإستمرار وبالتالي لا تتطلب فتح مناصب مالية دائمة لا طائلة من وجودها، ولذا أكد القانون أيضا في هذا النظام التعاقدى على عدم إمكانية منح صفة الموظف لهؤلاء المتعاقدين ، بإستثناء شاغلي مناصب نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات الذين اكتسبوا هذه الصفة قبل نشر الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما سهل على المؤسسات والإدارات العمومية الحصول على الخبرات والاستشارات التي تحتاجها في حالات معينة فقط، عن طريق اللجوء للنظام التعاقدى الذي يمكن الإدارة من إبرام اتفاقيات مؤقتة لصالحها مع أصحاب التأهيل المطلوب.

المصادر والمراجع :

أولا : القوانين

-الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر 46 لسنة 1966.

-الأمر رقم 66/136 المتعلق بالقواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.

-الأمر رقم 06/01 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ، ج ر 14 لسنة 2006.

-الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، ج ر 46 لسنة 2006.

-المرسوم الرئاسي رقم 07/308 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد لكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و رواتبهم ونظامهم التأديبي ، ج ر 61 الصادرة في 30/09/2007.

-قرار المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 07/04/2008 يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان.

-قرار المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 19/07/2008 يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفية تعيين أعضائها وسيرها.

-قانون الخدمة الفرنسى المؤرخ في 19/10/1946.

-قانون الوظيفة العامة الفرنسى رقم 83/634 المؤرخ في 13 تموز 1983.

ثانيا : المؤلفات باللغة العربية



- 1/ أنور أحمد رسلان ، وجيز القانون الإداري ، دون دارنشر ، 2008.
- 2/ أحمد هنية ، محاضرات في الوظيفة العامة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد خيضر بيسكرة ، 2002/2003.
- 3/ حمدي القبيلات ، القانون الإداري ، الجزء الثاني ( القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة ، الوظيفة العامة ) الطبعة الأولى ، داروائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010.
- 4/ دمان ذبيح عاشور ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أحكام الأمر الرئاسي رقم 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 ، دارالهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، 2010.
- 5/ رشيد حباني ، دليل الموظف والوظيفة العمومية ، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06/03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دارالنجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012.
- 6/ سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، طبعة منقحة ومزودة طبقا لأحدث التعديلات ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1992.
- 7/ سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، مصر ، 1996.
- 8/ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2013.
- 9/ طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012.
- 10/ عبد الله طلبة ، نجم الأحمد ، القانون الإداري ، منشورات جامعة دمشق ، 2007.
- 11/ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر 06/03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة ، الطبعة الأولى ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015.
- 12/ علي خطار شطناوي ، القانون الإداري الأردني ، الكتاب الثاني (الوظيفة العامة ، القرارات الإدارية ، العقود الإدارية و الأموال العامة )، الطبعة الأولى ، داروائل للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2009.
- 13/ محمد علي الخلايلة ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني (الوظيفة العامة ، القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة ) الطبعة الثانية ، دارالثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2015.
- 14/ محمد جمال مطلق الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري ، الطبعة الأولى ، الدار العلمية الدولية و دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2003.
- 15/ ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دارالجامعة الجديدة ، مصر ، 2008.
- 16/ هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، الطبعة الثالثة ، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2013.

ثالثا : المؤلفات باللغة الأجنبية

1-A.Delaubadere , Traité de droit administratif , Paris ,L.G.D.J. 1984,tome 2 , n° 17.



2-A.Plantey , Traité pratique de la fonction publique , 1973 , L.G.D.J. TOME 1 N°49.

3-Pierre Lauren Frier. Jacques Petit 8 ,ème édition ,Paris.2013 ,

4-Fabrice Melleray , les reformes récentes de la fonction publique français évolution ou révolution , actes de colloque la fonction publique aujourd'hui , Tunis 12 et 13 décembre 2008 , centre de publication universitaire ,Tunis,2009.

5-Francis Hamon , Droit des fonctions publics , volume 1 , L.G.D.J. Paris , 2002.

6-M.Waline , Traité élémentaire de droit administratif, Paris , GENE edi.

7-Olivier Dord , Droit de la fonction publique , presses universitaire de France , 2012.

الهوامش:

1 د/ سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دراسة مقارنة، طبعة منقحة ومزودة طبقاً لأحدث التعديلات، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1992 ، ص 391.

2 /Francis Hamon , Droit des fonctions publics , volume 1 , L.G.D.J. Paris , 2002 , p7.

3 د/عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر 06/03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة ، الطبعة الأولى ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015 ، ص 17 ، 18.

Fabrice Melleray , les reformes récentes de la fonction publique français évolution ou révolution , actes de colloque la fonction publique aujourd'hui , Tunis 12 et 13 décembre 2008 , centre de publication universitaire ,Tunis,2009 , p11

4 د/ سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، مصر، 1996، ص 281 .

5 المادة الأولى من الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، ج ر 46 لسنة 1966.

6 المادة رقم 04 من الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر 46 لسنة 2006.

7 /المادة رقم 83 فقرة ثانية من الأمر رقم 06/03 السالف الذكر.

8 د/عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 27 ، 28.

9 / المادة 02 من الأمر رقم 06/01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 والمتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ، ج ر 14 لسنة 2006.

10/ M.Waline , Traité élémentaire de droit administratif ,Paris , GENE edi , p.324

د/علي خطار شطناوي ، القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة) الطبعة الأولى، داروائل للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2009 ، ص 12.



11/A.Plantey , Traité pratique de la fonction publique , 1973 , L.G.D.J. TOME 1 N°49.

- 12 د/ سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق ، ص 407.
- 13 /رشيد حباني ، دليل الموظف والوظيفة العامة ، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012 ، ص 15.
- 14 / هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، الطبعة الثالثة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2013 ، ص 91.
- 15 / نفس المرجع ، ص 91.
- 16 د/ علي خطار شطناوي ، مرجع سابق ، ص 17.
- 17 /حطم المحكمة الإدارية العليا المصرية الصادر في 13/12/1970 والمشار إليه عند : د/ سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق ، ص 405، 406.
- 18 د/ سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق ، ص 406.
- د/ عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 22.
- 19 د/ محمد علي الخلايلة ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية ، الأموال العامة) الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2015 ، ص 43.
- 20 د/ علي خطار شطناوي ، مرجع سابق ، ص 17.
- A.Delaubadere , Traité de droit administratif , Paris ,L.G.D.J. 1984,tome 2 , n° 17-
- 21C.E 3.mars. 1923 Hardouin de la forge , Rec , p239
- مشار إليه عند : علي خطار شطناوي ، مرجع سابق ، ص 17.
- 22 C.E.15 fevrier 1907 , Mouline , Rec , p 159.
- مشار إليه عند : علي خطار شطناوي ، مرجع سابق ، ص 17.
- 23 د/ سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق ، ص 407.
- 24 د/ محمد جمال مطلق الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري ، الطبعة الأولى ، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2003 ، ص 239.
- 25 د/ محمد علي الخلايلة ، مرجع سابق ، ص 42.
- 26 د/ سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق ، ص 406 ، 407.
- Pierre Lauren Frier .Jacques Petit, 8 éme édition, Paris, 2013, p43-
- 27 د/ محمد علي الخلايلة ، مرجع سابق ، ص 43.
- 28 د/ علي خطار شطناوي ، مرجع سابق ، ص 17.
- 29 C.E 15 .fevrier1907 , Mouline , precité.
- مشار إليه عند : علي خطار شطناوي ، مرجع سابق ، ص 17.
- 30 / سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2013 ، ص 215.
- هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 100.
- 31 د/ أنور أحمد رسلان ، وجيز القانون الإداري ، دون دار نشر ، 2008 ، ص 377.
- 32 د/ محمد علي الخلايلة ، مرجع سابق ، ص 43.
- 33 د/ عبد الله طلبية ، د/ نجم الأحمد ، القانون الإداري ، منشورات جامعة دمشق ، 2007 ، ص 41.
- 34 د/ أنور أحمد رسلان ، مرجع سابق ، ص 377.
- 35 د/ علي خطار شطناوي ، مرجع سابق ، ص 24.
- 36 د/ حمدي القبيلات ، القانون الإداري، الجزء الثاني (القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة ، الوظيفة العامة) ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010 ، ص 217.



37 / أحمية هنية محاضرات في الوظيفة العامة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد خيضر بيسكرة ، 2002/2003 ، ص 12 .

38 د/ محمد علي الخلايلة ، مرجع سابق ، ص 44 .

39 د/ أنور أحمد رسلان ، مرجع سابق ، ص 379 .

- د/ محمد علي الخلايلة ، مرجع سابق ، ص 45 .

40 د/ أنور أحمد رسلان ، مرجع سابق ، ص 380 .

- د/ محمد علي الخلايلة ، مرجع سابق ، ص 45 .

- د/ سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق ، ص 410 .

41 سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 84 ، 85 .

42 C.E 22.october , 1937 Delle Minaire, Rec , p. 843

مشار إليه عند : علي خطار شطناوي ، مرجع سابق ، ص 26 .

.Olivier Dord , Droit de la fonction publique , presses universitaire de France , 2012 p 16-

43 المادة الخامسة من قانون الخدمة الفرنسي المؤرخ في 19/10/1946 وكذا جميع قوانين الوظيفة المتعاقبة وآخرها القانون رقم 83/634 المؤرخ في 13 تموز في مادته الرابعة التي نصت على أن :

« . Le Fonctionnaire est , vis-à-vis de l'administration , dans une situation statutaire et réglementaire

44 / مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا ، السنة العاشرة ، ص 80 ، مشار إليها عند : د/ أنور أحمد رسلان ، مرجع سابق ، ص 381 .

45 / المواد من رقم 19 إلى 25 من الأمر رقم 06/03 والمرسوم الرئاسي رقم 07/308 المؤرخ في 29/09/2009 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم ورواتبهم ونظامهم التأديبي ، ج ر 61 الصادرة في 30/09/2007 .

46 / رشيد حباني ، مرجع سابق ، ص 21 .

- د/ ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، مصر ، 2008 ، ص 200 إلى 202 .

47 د/ محمد علي الخلايلة ، مرجع سابق ، ص 46 .

48 د/ حمدي القبيلات ، مرجع سابق ، ص 219 ، 220 .

- د/ ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص 202 .

49 د/ رشيد حباني ، مرجع سابق ، ص 22 .

- د/ سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق ، ص 411 .

50 د/ أنور أحمد رسلان ، مرجع سابق ، ص 383 .

- د/ حمدي القبيلات ، مرجع سابق ، ص 220 .

- محمد علي الخلايلة ، مرجع سابق ، ص 46 ، 47 .

51 / رشيد حباني ، مرجع سابق ، ص 22 .

- د/ عبد الله طلبية ، د/ نجم الأحمد ، مرجع سابق ، ص 47 .

52 د/ علي خطار شطناوي ، مرجع سابق ، ص 28 .

53 / المادة رقم 22 من الأمر رقم 06/03 وكذا المادة رقم 02 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 السلفي الذكر .

54 / رشيد حباني ، مرجع سابق ، ص 35 .

55 د/ طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012 ، ص 58 ، 59 .

56 / المادة رقم 19 من الأمر رقم 06/03 السالف الذكر .

57 / المادة رقم 20 من الأمر رقم 06/03 السالف الذكر .

58 / المادة رقم 21 من الأمر رقم 06/03 السالف الذكر .

59 / المادة رقم 25 من الأمر رقم 06/03 السلف الذكر .



- 60 المرسوم الرئاسي رقم 07/308 المؤرخ في 29/09/2007 ، ج ر 61 الصادرة في 30/09/2007.
- 61 / المادة رقم 22 من الأمر رقم 06/03 السالف الذكر.
- 62 / دمان ذبيح عاشور ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أحكام الأمر الرئاسي رقم 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 ، دارالهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، 2010 ، ص 15.
- 63 / سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 214 .
- 64 /قرار المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 07/04/2008 يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان.
- 65 / المادة رقم 19 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 السالف الذكر.
- 66 / المادة رقم 22 من الأمر رقم 06/03 السالف الذكر.
- 67 / المادة رقم 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 السالف الذكر.
- 68 / المادة رقم 15 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 السالف الذكر.
- 69 / المادة رقم 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 السالف الذكر.
- 70 / دمان ذبيح عاشور، مرجع سابق ، ص 15.
- د/ طريبت سعيد ، مرجع سابق ، ص 64.