

## المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري Legal status of contracted employment in Algerian Law

بوجانة محمد \*

جامعة غليزان، الجزائر

[Mohameddroit80@gmail.com](mailto:Mohameddroit80@gmail.com)

تاريخ إرسال المقال: 2022-01-28 تاريخ قبول المقال: 2022-06-04 تاريخ نشر المقال: 2022-06-30

### الملخص:

احتلت الوظيفة العامة مكانة هامة في النشاط الإداري، وذلك بفعل سياسة الدولة التدخلية في مجال الوظيفة الإدارية، التي تجسدها من خلال قيامها بمجموعة من الأعمال الإدارية الرامية لإشباع الحاجات الجماعية، ونظرا للتحويلات التي فرضها المجتمع الحديث، منها تطور الإدارة و بالتالي اللجوء لتوظيف عدد أكبر من المستخدمين لتسيير للمرافق العامة، قام المشرع باستحداث أنظمة قانونية للعمل، منها الأمر 03/06 الذي تضمن الاعتماد على نظام التعاقد في التوظيف، كما صدر المرسوم الرئاسي 308/07، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم، و العناصر المشكّلة لرواتبهم، و الهدف من هذا البحث يتمثل في تحديد المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري بالموازاة مع حقوق الموظف العمومي كنتيجة لهذا البحث أن الأعوان المتعاقدين هم نوع من الموظفين الإداريين المنتمين إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة، إلا أن هذا الأمر خصص لهم فقط عدد من المواد في هذا القانون، و ترك تنظيم وظيفتهم للمرسوم الرئاسي رقم 308/07. كما أن المشرع الجزائري غفل عن تقديم تعريف جامع مانع للعون المتعاقد، وهذا ما صعب تحديد الحقوق التي يتمتع بها. كلمات مفتاحية: العون المتعاقد، حقوق وواجبات، نظام التعاقد في التوظيف.

**Abstract:** The public function has been given an important place in administrative activity, as a result of the State's interventionist policy in the administrative function, which is embodied by a series of administrative acts aimed at satisfying collective needs and in view of the changes imposed by modern society, The law also includes the development of the administration and the use of employing more people to operate public facilities, and the legislature has introduced legal regulations for employment, including order

\*المؤلف المرسل

06/03 which guarantees reliance on the employment contracting system. The aim of this research is to determine the legal status of contracted employment in Algerian law in parallel with the rights of the public official As a result of this research, contract agents are a type of administrative staff belonging to the Basic Law of the Public Service, but this is only assigned to them a number of articles of this Act. The organization of their job was left to Presidential Decree N. 07

**Keywords:** The public function, Contracting Aid, Rights and duties, Employment Contract System

### المقدمة:

يهتم القانون الإداري بتنظيم المرافق العامة لأنها من المواضيع الأساسية، ولأن المرافق العامة عبارة عن أشخاص معنوية لا يمكن أن تعبر عن إرادتها إلا من خلال أشخاص طبيعيين يشكلون ما يعرف بالموظفين العموميين و الأعوان المتعاقدون، و الذين منحهم القانون مجموعة من الصلاحيات و السلطات.

يعتبر عقد التوظيف كباقي العقود عبارة عن توافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني ويعتبر عقد إداري لاحتوائه على شروط استثنائية غير مألوفة في عقود القانون الخاص من أهمها سلطات الإدارة في تأديب العون المتعاقد ومجموع القيود المفروضة عليه، طريقة دفع المقابل وماقد يستقطع منه لمعاش التقاعد بعد انتهاء الخدمة، إرتباط المتعاقد مع الإدارة بعمل في مرفق عام واتصاف العمل المسند للمتعاقد بالطبيعة الإدارية في مرفق عام إداري.<sup>1</sup>

ذهب المشرع إلى الأخذ بالنظام الثاني والموازي للوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة، وهو النظام المفتوح للوظيفة العمومية، وذلك حسب ما جاء في الأمر رقم 03/06 في الفصل الرابع تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل.<sup>2</sup>

يتم الإلتحاق بالوظائف العامة بعقود محددة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي و قد حسم المرسوم رقم 308/07 مسألة اكتساب الأعوان المتعاقدين لصفة الموظف العام من عدمها في المادة 2/22 بنصها "...لا تخول لهم هذه العقود اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتب الوظيفة العامة"،

<sup>1</sup> - فغول محفوظ ، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في القانون، جامعة الجزائر 01، 2016/2017، ص06.

<sup>2</sup> - هنونى عمر، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في القانون، جامعة أم البواقي، 2014/2015 مرجع سابق، ص 08

وهذا لتفادي المشاكل التي وقعت و الاضطرابات في المرافق العامة بسبب الإضرابات المتوالية من الأعوان المتعاقدين في قطاعات مختلفة كقطاع التربية و التعليم بشأن الطلبات المقدمة بالإدماج و الترسيم برتبة من رتب الوظيفة العامة. كما يخضع العون المتعاقد في إطار قانوني محدد بموجب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في المواد من 19 إلى 24.

و التساؤل الذي يمكن طرحه في هذا المقام، يتمثل في نوع المعاملة القانونية الممنوحة للعون المتعاقد في إطار العلاقة التعاقدية التي تربطه بالإدارة؟

تكمن أهمية الموضوع في كون أسلوب التعاقد أصبح من الوسائل المعتمدة في الآونة الأخيرة خاصة من طرف الخواص فهو وسيلة جديدة لمحاربة الحاجة الإقتصادية، كما أن هذا الموضوع يساعدنا في معرفة مدى مساهمة الوسائل التي خص بها المشرع إبرام عقد العمل المحدد المدة في توفير الحماية القانونية للعامل من تعسف وانحراف المستخدمين.

للإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم هذه الورقة البحثية إلى مبحثين يتناول المبحث الأول بالدراسة الإطار العام و المفاهيمي للعون المتعاقد، أما المبحث الثاني فيتعرض لحقوق و التزامات العون المتعاقد مع بيان التفاوت في الحقوق و الواجبات ما بين العون المتعاقد و الموظف العمومي.

### المبحث الأول: مفهوم العون المتعاقد

أقر المؤسس الدستوري الجزائري في أغلب الدساتير الجزائرية المتعاقبة حق كل فرد من أفراد المجتمع في التوظيف، على أساس التساوي و تكافؤ الفرص بين المتقدمين للوظيفة، و ذلك عملا بنص المادة 63<sup>3</sup>. من القانون رقم 01/16 المتضمن التعديل الدستوري الجزائري التي تنص على: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون " إلا أن الإدارة قد تلجأ إلى طريقة أخرى غير الآلية التنظيمية في التوظيف، و المتمثلة في اللجوء إلى العلاقة التعاقدية لضمان سيرورة المرفق العام. و قد تم تعديل هذه المادة في دستور 2020 حيث أصبح نص المادة 67 كالآتي: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و

<sup>3</sup> - المادة 63 من القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 14 المؤرخة في 07 مارس 2016

الوظائف في الدولة باستثناء المهام و الوظائف ذات السيادة و الأمن الوطنيين، يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم".<sup>4</sup>

يمثل نظام التعاقد وسيلة استثنائية للتوظيف، يتم عبر إبرام عقد إداري محدد أو غير محدد المدة بين الإدارة و العون المتعاقد، من أجل القيام بأعمال خاصة و نشاطات داخل الإدارة، و عليه فالتعاقد في نظام الوظيفة العامة يختلف عن باقي العقود الأخرى.<sup>5</sup>

عرفت الجزائر نظام التعاقد في ظل الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في المادة 03 منه التي نصت على إمكانية تعيين الموظفين المتعاقدين بالوظائف الدائمة بصفة إستثنائية و مؤقتة . و أن شغلهم لهذه الوظيفة لا تعطيههم صفة الموظف لذلك وجب معرفة المقصود من العون المتعاقد في المطلب الأول، و تخصيص المطلب الثاني، لضوابط الإلتحاق بوظيفة العون المتعاقد.

### المطلب الأول: تعريف العون المتعاقد

عقد التوظيف هو اتفاق بين الإدارة و أحد الأفراد يتولى بمقتضاه هذا الأخير تحت إشرافها أمر وظيفة عامة معينة يحصل منها على عدد من الحقوق أهمها الراتب، مقابل التزامه بأعباء هذه الوظيفة و مقتضياتها و تتمتع بموجبه بعدد من الحقوق لا مقابل لها في عقود القانون الخاص، لتتمكن عن طريقها من الإضطلاع بمهامها في تشغيل المرافق العامة تحقيقا للصالح العام و يعتبر عقد التوظيف أهم العقود الإدارية التي تبرمها الإدارة في معظم الدول خاصة في ظل سيطرة مبدأ الإحترافية شيئا فشيئا على نظام التشغيل و التوظيف.<sup>6</sup>

### الفرع الأول: مدلول العون المتعاقد

يعتبر عقد التوظيف اتفاق يتم بين الإدارة والأفراد الذين تتوفر فيه شروط التوظيف التعاقدية ، يتولى بمقتضاه هذا الأخير تحت إشرافها أمر وظيفة عامة معينة يسمح القانون المنصوص عليها قانونا بإخضاعها لنظام التعاقد، يحصل منها على عدد من الحقوق أهمها الراتب، مقابل إلتزامه بأعباء هذه الوظيفة و مقتضياتها لمدة محددة أو غير محددة، بتوقيت كامل أو توقيت جزئي حسب ما يحدده العقد و القانون.

4- المادة 67 من الأمر رقم 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بالتعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

5- مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر 01، 2016/2017، ص 19.

6- فغول محفوظ ، المرجع السابق، ص 06.

يرى الأستاذ احمد محيو أن الإدارة تستعمل عادة موظفين حددت وضعيتهم بقانون أساسي للوظيفة العامة، ولكن يمكنها أن تستخدم أعوانا توظفهم عن طريق التعاقد الذي يخضع للقانون الإداري، لهذا نستنتج أن المتعاقدين مع الإدارة الجزائرية هم أعوان عامون لا يخضعون لأحكام القانون المدني ولا لقانون العمل، بل أعوان عموميون مؤقتون لأن عقدهم مؤقت يوقع من الجهة الإدارية المختصة، ويرى الأستاذ رميلي " وضعية المتعاقدين القانونية مؤقتة، وإن كانت قريبة من الوضعية التنظيمية للموظفين العموميين، لأن العقد الذي يربط العون بالإدارة يتضمن نظاما قانونيا محددا وموحدا بالنسبة لكافة الأعوان"، و بالتالي فإن عقد التوظيف في الجزائر عقد إداري أي نظام قانوني خاص يختلف عن عقد العمل والعقد المدني.<sup>7</sup>

كما يعرف أيضا الأعوان المتعاقدون "بأنهم الأشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبتهم في المناصب فتعيينهم يتم وفقا لاتفاق تعاقدية إداري يخضع للقانون العام وإجراءات خاصة ويحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديد لها لما لها من امتيازات السلطة العامة".<sup>8</sup>

عرف جانب من الفقه العون المتعاقد بأنه: "عامل عام تعاقدية يرتبط بالإدارة بعقد إجارة يخول له المشرع استثناء صفة الموظف، نظرا لمركزه في المرفق العام".

وقد استقر رأي الفقه على أن العاملين المتعاقدين ليسوا موظفين عموميين وإنما يتم اعتبارهم في مركز متوسط بين الموظف ذي المركز اللائحي وعامل القانون الخاص ذي المركز التعاقدية، وهذا ما أكدته مجلس الدولة الفرنسي حيث يرى أن مركز العون المتعاقد يكون ذو طبيعة مزدوجة تشمل العنصر التعاقدية والعنصر اللائحي، وهذا باعتبار المنازعات الناشئة عن مخالفة العقد يختص بها القضاء المدني، أما تلك الناشئة عن مخالفة اللوائح والأنظمة يختص بها القضاء الإداري .

ومن هذا نستنتج أن الأعوان المتعاقدين هم الذين تعهد إليهم الدولة بأعمال تقتضي توفر مؤهلات وهذه الأعمال تكون بشكل نهائي، وتكون في مجالات محددة حسب التنظيم المعمول به، بالإضافة إلى هذا فإن فئة الأعوان المتعاقدون لا تتمتع

نفس المرجع، ص 067

<sup>8</sup>- بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة،

2012/2011، ص 06

بصفة الموظف العام كون وضعيتهم الإدارية لا تخضع لمقتضيات قانون الوظيفة العامة، وإنما لمبدأ شريعة عقد التوظيف المبرم بينهم وبين الإدارة.<sup>9</sup>

هناك من يعرف الأعوان المتعاقدون بأنهم: "الأشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب فتعيينهم يتم وفقا لاتفاق تعاقدى إداري يخضع للقانون العام، وإجراءات خاصة، ويحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديدها لما لها من امتيازات السلطة العامة، كما أن عمل الموظف المتعاقد لا يتصف بالدوام لأن علاقته بالإدارة تنقطع بانتهاء مدة العقد أو فسخه أو بالإستقالة، وقد أخضع المشرع الجزائري مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الصيانة أو الحفظ أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد حسب نص المادة 19 من القانون رقم 03/06<sup>10</sup>.

أقر المشرع الجزائري هذا النوع من التوظيف من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر رقم 133/66، حيث نصت المادة 03 منه على إمكانية تعيين الموظفين في الوظائف المؤقتة دون إمكانية إعطائهم صفة الموظف.<sup>11</sup> و اشترط ألا يعطى شغل هذه الوظائف للمعنيين بصفة الموظف، ولا الحق بأن يعينوا بهذه الصفة، إلا أن المشرع أنذاك تفادى استعمال مصطلح التعاقد في صياغته لهذا القانون.<sup>12</sup>

استعمل المشرع الجزائري مصطلح التعاقد صراحة من خلال المرسوم رقم 136/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.<sup>13</sup>

-فغول محفوظ، مرجع سابق، ص 07<sup>9</sup>  
- بن فرحات مولاي لحسن، مرجع سابق، ص 06<sup>10</sup>  
11 -أمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،  
الجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 1966  
12- مهدي رضا، المرجع السابق، ص 98.  
13 -مرسوم رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 1966

كما نصت المادة 21 من القانون رقم 03/06 على: "يمكن بصفة استثنائية، توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و20 أعلاه في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا".<sup>14</sup>

### الفرع الثاني: كيفية توظيف العون المتعاقد في القانون الجزائري

اعتمد المشرع الجزائري في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادرة في 2006 على نمط آخر من الأنظمة القانونية يتمثل في نظام التعاقد يخصص عمالا معينين حسب طبيعة العمل المطلوب القيام به. وأقر نظام التعاقد الذي كرسه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا النصوص الأخرى الموالية، نمطين من التعاقد يتمثلان في التعاقد لمدة محددة أو لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.<sup>15</sup>

#### أولا: عقود العمل محددة المدة

نص المشرع الجزائري في الأمر 03/06 في المادة 23 على أنه يوظف الأعوان المذكورين في المواد 19-21 عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي. و بالرجوع إلى المرسوم الرئاسي رقم 308/07 نجده حدد العقود المحددة المدة في المادتين 10 و 11 منه.<sup>16</sup>

حيث أن المرسوم أشار إلى المادتين 20 و 21، من الأمر رقم 03/06 و بين أن عقد العمل المحدد المدة هو العقد المخصص لشغل منصب عمل في إطار تنظيم

- يمكن للإدارة اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات التالية:<sup>14</sup>

-في إنتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين

-لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل. بن فرحات مولاي لحسن، مرجع سابق، ص 06.

-فغول محفوظ، مرجع سابق، ص 28<sup>15</sup>

<sup>16</sup>- المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتضمن تحديد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم، و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية، العدد 61 المؤرخة في 30/09/2007، المعدل و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 140/22 المؤرخ في 31 مارس 2022، الجريدة الرسمية العدد 23 المؤرخة في 06 أفريل 2022

<sup>17</sup>-تص المادة 20 من الأمر رقم 03/06 في 15 جوان 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 16/06/2006 على: " يمكن للجوء، بصفة استثنائية، إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية:

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين،

-لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل."

المجلد: 08	العدد: 02	السنة: جوان 2022 م-ذو الحجة 1443 هـ	ص: 557-580
------------	-----------	-------------------------------------	------------

مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين، أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل.

وبالرجوع إلى نص المادة 21 من الأمر رقم 03/06 نجدها تنص على: " يمكن، بصفة استثنائية توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و20 أعلاه، في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.

ومنصب الشغل في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابع مؤقت، حيث نصت المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 على أنه يتم توظيف الأعوان المتعاقدين بعقود محددة المدة مدته سنة واحدة يمكن تجديدها مرة واحدة و لنفس المدة.<sup>18</sup> و يكون ذلك في حالة تنظيم مسابقة توظيف، حيث أن الإدارة العمومية تضطر أحيانا إلى توظيف الأعوان المتعاقدين في انتظار اجراء مسابقة التوظيف، لتمكينها من تعويض العجز الموجود في المناصب الإدارية،<sup>19</sup> أو إنشاء سلك جديد للموظفين، و في هذه الحالة منح المشرع الإدارة حرية أكبر في اللجوء الى اسلوب التعاقد في انتظار انشاء سلك جديد للموظفين، و يتم توظيف هؤلاء الأعوان بموجب عقد محدد المدة، و بالتوقيت الكامل حسب ما ورد في نص المادة 10 من المرسوم الرئاسي 308/07.

بالرجوع الى نص المادتين 19 و21 من الأمر 06-03 نجد ان المشرع أضفى صفة التعاقد على النشاطات والحالات الإستثنائية ، ذات الطابع المؤقت مهما كان نوعها، وهذا حسب ما ورد في نص المادة 21 من نفس الأمر، والصفة المؤقتة للأعمال هي التي اعتمدها المشرع لتبرير اعتماد المؤسسة أو الإدارة على أسلوب التعاقد. كما ان هذه الصفة تجعل من عقود التشغيل مبرمة وفق مدة محددة، و هو ما أقرته المادة 04 و المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07.<sup>20</sup> بالإضافة إلى حالة تعويض الشغور المؤقت في منصب شغل...إلخ

باللجوء إلى نص المادة 19 من الأمر رقم 03/06 نجد أن المشرع نص على التعاقد من أجل القيام بنشاطات الحفظ، حيث أن هذا النشاط يعتبر من النشاطات اليومية و العادية في المؤسسات و الإدارات العمومية المتعلقة أساسا بالخدمة و الحراسة و

- مهدي رضا، مرجع سابق، ص 109<sup>18</sup>  
- سعيد طربيت، عقود العمل محددة المدة ، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر 01، 2011، ص 81<sup>19</sup>  
- المادة 11 من المرسوم الرئاسي 308<sup>20</sup>/07



المجلد: 08	العدد: 02	السنة: جوان 2022 م-ذو الحجة 1443 هـ	ص: 557-580
------------	-----------	-------------------------------------	------------

الأعمال المتعلقة بسياسة السيارات ورؤساء الحظائر والمهنيين،<sup>21</sup> أو الصيانة أو الخدمات.

ووفقا للمادة 25 من نفس الأمر والتي نصت على: "يمكن أن ينجز أعمالا ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الإستشارة لحساب المؤسسات والإدارات العمومية في إطار اتفاقي، مستشارون يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب...". فإن المشرع نص صراحة على إمكانية الإستعانة بمستشارين للقيام بأعمال ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الإستشارة، و يكون هذا في إطار اتفاقي.<sup>22</sup>

### ثانيا: عقود العمل غير محددة المدة

حسب نص المادة 05 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07، فإن العقد غير محدد المدة هو كل عقد موجه إلى شغل منصب دائم عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات، أو ضرورات الخدمة، أما عن كيفية التوظيف بهذا النوع من العقود، فقد حددته المادة 18 من نفس المرسوم، والتي نصت على: "يتم توظيف الأعوان المتعاقدين و حسب الحالة، عن طريق: الإنتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة، إختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير المحدد المدة".

### المطلب الثاني: ضوابط الإلتحاق بوظيفة العون المتعاقد

حسب نص المادة 10 من المرسوم الرئاسي 308/07 فإن الأعوان المتعاقدين يتم توظيفهم بصفة استثنائية بموجب عقد محدد المدة و بالتوقيت الكامل، و ذلك استنادا على المادة 20 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، و بالتالي فإن توظيف الأعوان المتعاقدين للشروط المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06، حيث جاء نصها: "يوظف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 20 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و المذكور أعلاه بصفة استثنائية، بموجب عقد محدد المدة و بالتوقيت الكامل".

-**شرط الجنسية الجزائرية:** المتعارف عليه فقها و قانونا أن الجنسية هي رابطة سياسية و قانونية بين الفرد و الدولة التي ينتمي إليها، و قد أقرت أغلب التشريعات على وجوب

- سعيد طريب، مرجع سابق، ص 71<sup>21</sup>  
نفس المرجع، ص 12. -<sup>22</sup>

تمتع المترشح للوظيفة بجنسية الدولة.<sup>23</sup> وقد أكد المشرع الجزائري على هذا الشرط في المرسوم الرئاسي 308/07 في المادة 16، حيث حصر التعيين في الوظائف العامة على المواطن الجزائري دون سواه بغض النظر إذا كانت الجنسية مكتسبة أو أصلية كمبدأ عام، حسنا فعل المشرع الجزائري بأن قصر تقلد الوظائف العامة في الدولة على المواطن الجزائري دون سواه، ففي هذا حماية لرعايا الدولة.

### - شرط السن

يعتبر شرط السن من الشروط الضرورية لتولي الوظائف في الإدارة، سواء الوظائف الدائمة أو المحددة المدة، حيث تشترط أغلب التشريعات بلوغ سن الرشد القانوني، أو بلوغ سن معينة تمكن المترشح من تحمل أعباء الوظيفة وإدراك مسؤوليتها.<sup>24</sup>

### - القوة البدنية والعقلية

يشترط في من يترشح لشغل وظيفة عامة أن يثبت سلامته من الناحية البدنية والذهنية، ويقصد بالسلامة البدنية أن يكون معافي من الناحية الجسمانية وغير مصاب بعجز أو إعاقة تحول دون قيامه بأعباء وظيفته فعلى المترشح إثبات ذلك بتقديم شهادة طبية صادرة من طبيب مختص في الأمراض الصدرية تثبت خلوه من أي مرض حتى لا يكون عالية على الوظيفة العامة. وهو ما نص عليه الأمر رقم 66-133 في المادة 25 الخاصة بشرط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العامة بقولها: "لا يعين في وظيفة عمومية من لا يقدم للإدارة شهادة طبية صادرة من طبيب محلف في الطب العام تثبت خلوه من أي مرض أو عاهة لا تلاءم مهام الوظائف، إضافة إلى شهادة طبية تثبت خلوه المرشح من إصابته بالسل أو شغائه النهائي منه"<sup>25</sup>.

يقصد بالسلامة الذهنية أن يكون المرشح لشغل الوظيفة العامة يتمتع بكامل قواه العقلية والذهنية وغير مصاب بجنون أو عته حتى لا يعرض المصلحة العامة ومصلحة الجمهور للخطر، ونظرا لأهمية هذا الشرط فقد نصت عليه معظم قوانين التوظيف

<sup>23</sup>- علاء الدين عثي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى للطبع والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، طبعة جديدة، 2012، ص 221.

-شريف حلمي يوسف خاطر، الوظيفة العامة-دراسة مقارنة- دار النهضة العربية، القاهرة، 2007/2006، ص 30<sup>24</sup>

<sup>25</sup>-مرسوم رقم 66 / 144 المؤرخ 2 جوان 1966 المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية، الجريدة الرسمية العدد، 46 الصادر بتاريخ 7 جوان 1966، المعدل بالأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 75 الفقرة الخامسة

واتفقت على اشتراط خلو المرشح للوظيفة العامة من الأمراض المزمنة أو المعدية أو العقلية التي تعيق أداءه للعمل وتعطل مصالح الجمهور لغيابه المتكرر نتيجة لمرضه، حيث اعتبر شرط الصلاحية البدنية ضروريا ليتمكن شاغل الوظيفة من القيام بأعبائها لأنه يكون دائم الاتصال بجمهور المتعاملين معه.<sup>26</sup>

### - شرط التمتع بالحقوق المدنية والسياسية

وهذا الشرط يقتضي من الإدارة المعنية بالتوظيف إجراء تحقيق أولي حول سيرة وأخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل و أثناء التحاقه بها ، إلا أن اشتراط التحقيق الإداري المسبق لا يخص كل الأسلاك و الوظائف لأنه باستقراء المادة 77 من الامر 03/06 نجدها تنص على " أنه يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة ، و نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك شروط التوظيف، كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق " .

من خلال نص المادة المذكورة أعلاه نستنتج أن التحقيق الإداري المسبق يتم إعداده وفقا للحاجة و طبقا لمقتضيات القوانين الأساسية الخاصة ، بمعنى لا أنه يخص كل الوظائف و الأسلاك، و في هذا الإطار يظهر التحقيق الإداري المسبق بشكل بارز ضمن الالتحاق بالوظائف الأمنية و ذات الصلة بالدفاع الوطني.<sup>27</sup>

### المبحث الثاني: حقوق و التزامات العون المتعاقد

عقد التوظيف هو عقد إداري، يتمتع بموجبه العون المتعاقد بمركز قانوني يحفظ حقوقه، و يرتب عليه التزامات تختلف عن حقوق و التزامات العامل في القطاع الخاص و الموظف العمومي.<sup>28</sup>

بينت المادة 24 من القانون رقم 03/06 كيفية توظيف الموظف المتعاقد و حقوقه و واجباته و العناصر المشكلة لراتبه، وكذا القواعد المتعلقة بسيره، والنظام التأديبي المطبق عليه عن طريق التنظيم.<sup>29</sup>

<sup>26</sup> - أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي و القانون الجزائري ( دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير في الشريعة و القانون، جامعة الجزائر 01، 2016/2016، ص103.

<sup>27</sup> - نفس المرجع، ص98.

<sup>28</sup> - بن عزوز بن صابر ، طبيعة النزاع القائم بين الإدارة و الأعوان المتعاقدين معها و الجهة القضائية المختصة للنظر فيه، مجلة العلوم القانونية و الإدارية، جامعة الجيلالي الياصب سيدي بلعباس، العدد الخامس، 2005، ص64..

بن فرحات مولاي لحسن، مرجع سابق، ص06. -<sup>29</sup>

بالرجوع إلى حقوق الموظف العمومي نجد أن المشرع الجزائري نص كذلك على عدة حقوق للعون المتعاقد تتشابه إلى حد كبير مع حقوق الموظف العمومي مع تفاوت كبير في بعض الحقوق الأخرى، فهذه الحقوق نصت عليها المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308-07 بقولها: "للأعوان الخاضعين لنظام التعاقد جملة من الحقوق..."<sup>30</sup>

بعد إبرام عقد توظيف العون المتعاقد من طرف الهيئة المستخدمة يصبح للعون المتعاقد جملة من الحقوق و الواجبات تجاه الإدارة أو المؤسسة العمومية و ذلك حسب ما تم التنصيص عليه في المرسوم الرئاسي رقم 308/07، و لما كان العون المتعاقد يشغل في حالات عدة مناصب للموظف العمومي، فإنه من الضروري أن يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي، و هذا ما دفعنا إلى تحديد الحقوق والإلتزامات التي يتمتع بها العون المتعاقد مع تسليط الضوء على النقائص المسجلة في حقوق هذه الفئة مقارنة بالموظف العمومي، حيث خصصنا المطلب الأول لحقوق العون المتعاقد، في حين تناولنا إلتزامات العون المتعاقد في المطلب الثاني

### المطلب الأول: حقوق العون المتعاقد

بما أن العون المتعاقد يقوم بمهام مختلفة، فإنه يحتاج مثل الموظف العام لحقوق وظيفية ، وهذه الحقوق تتنوع بين الحقوق المالية كالمرتب، أو غير مالية كالعطل و الغيابات المرخص بها و أيام الراحة و الحق النقابي، و الحق في تشكيل اللجان الإستشارية التأديبية، الحق في إعادة الإدماج بعد الخدمة الوطنية أو الإستبقاء وإعادة الإستدعاء، الحق في الخدمات الإجتماعية و المشاركة فيها، الحق في الترقية و الخبرة المهنية...إلخ. إن المشرع الجزائري نص على عدة حقوق للعون المتعاقد لا تكاد تكون نفس حقوق الموظف العمومي، وهذه الحقوق نصت عليها المادة 13<sup>31</sup> من المرسوم الرئاسي 308/07 فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق، على الخصوص فيما يأتي:

-فغول محفوظ، مرجع سابق، ص 47<sup>30</sup>

<sup>31</sup>-تنص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 على: " في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما ، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص، فيما يأتي:

-راتب بعد أداء الخدمة، الحماية الاجتماعية و التقاعد، العطل و الغيابات ، رخص بها و أيام الراحة القانونية، الاستفادة من الخدمات الاجتماعية، ممارسة الحق النقابي، ممارسة حق الإضراب، الحماية من التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء من أي طبيعة كانت التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبتها، ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم و صحتهم و سلامتهم البدنية و المعنوية".

## -الحق في الراتب.

يعرف الراتب بأنه المبلغ المالي الذي يتقاضاه العون المتعاقد بعد أداء الخدمة المنوط بها، ويتقاضاه شهريا.<sup>32</sup> بحيث تدفع رواتب الأعوان المتعاقدين حسب الحالة وعلى أساس مستوى التأهيل في إحدى الشبكتين، فالأولى تخص مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية، أما الشبكة الثانية فتخص الأعوان المتعاقدين في إطار المادتين 20 و21 أمر 03/06، أي الأعوان المتعاقدون الموظفون في مناصب شغل توافقت رتب الموظفين في إطار المادة 20 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية والأعوان المتعاقدون الموظفون لإنجاز عملية تكنسي طابعا مؤقتا في إطار المادة 21 أمر 03/06 ضمن الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها بموجب المرسوم الرئاسي 304/07.<sup>33</sup> كما نصت المادة 25 من المرسوم الرئاسي 308 /07 على امكانية استفادة الأعوان من تعويضات مقابل المصاريف التي ينفقونها من أجل ممارسة النشاطات الموكلة لهم بالإضافة إلى المنح ذات الطابع العائلي.<sup>34</sup>

إلى جانب الراتب الرئيسي نجد العلاوات ويعد هذا الحق من أهم الحقوق لأنه السبب الرئيسي للإلتحاق العون المتعاقد بالوظيفة العمومية وللأعوان المتعاقدين بعد أداء الخدمة الحق في راتب يشتمل على راتب رئيسي.

- تعويضات تكافئ بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل و الظروف الخاصة.

- علاوات تكافئ المردودية والأداء.<sup>35</sup>

وقد كفل المشرع الجزائري هذا الحق بنص المادة 32 من الأمر 03/06 نصت على أن: " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب"، كما يتشكل الراتب من الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات بالإضافة إلى منح وهذا حسب نص المادة 119 من الأمر رقم 03/06.

<sup>32</sup>-عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، بدون طبعة، ص107

-المادتين 20 و 21 من الأمر رقم 03/06.<sup>33</sup>

<sup>34</sup>-تنص المادة 25 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 على: "يستفيد الأعوان المتعاقدون الخاضعون إلى نظام التعاقد في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما من :  
تعويضات مقابل المصاريف التي ينفقونها بمناسبة ممارسة نشاطهم.  
المنح ذات الطابع العائلي"

<sup>35</sup> -هنوني عمر، المرجع السابق، ص42

## -الحق في الحماية الإجتماعية و التعاقد

يتمتع الموظف بالحق في الحماية الإجتماعية و التعاقد، حيث يمكن هذا النظام الموظف المتضرر أوالمصاب بمرض أوعجز عن العمل، من الإستفادة من منحة تضمن له العيش الكريم، كبديل عن الراتب الذي يتقاضاه. وفي هذا الشأن نص المشرع من خلال المادة 33 من الأمر 03/06، على أنه للموظف الحق في الحماية الإجتماعية و التعاقد في إطار التشريع المعمول به.

بالرجوع إلى نص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 نجد أن المشرع الجزائري قد أقر هذا الحق للعون المتعاقد، حيث نصت على: "الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص... في الحماية الاجتماعية و التعاقد..."، و التعاقد هو حق معترف به للعامل متى توفرت فيه الشروط التي يتطلبها القانون، كما يقوم العامل بتقديم طلب التعاقد لتصفية معاشه التقاعدي وفق إجراءات وشكليات محددة.<sup>36</sup>

ما يمكن إستخلاصه من هاتين المادتين أن العون المتعاقد كغيره من الموظفين من حقه أن يكون مؤمنا إجتماعيا أي مشترك بالضمان الإجتماعي، بالإضافة إلى حقه في التعاقد.

هناك نوع من الحماية يتمتع بها العون المتعاقد مع الإدارة تتمثل في حمايته من كل التهديدات أو الإهانات أو الشتم أو القذف أو التهجم الذي يتعرض له اثناء ممارسة مهامه، فإذا حدث إعتداء من أي نوع على العون المتعاقد، فإن الإدارة تحل محله للحصول على كل حقوقه و التعويضات اللازمة من مرتكبي فعل التهديد<sup>37</sup>

وحسنا فعل المشرع الجزائري أن مكن العون المتعاقد من الإستفادة من العطل المرضية طويلة الأمد و وضعية العجز، و ذلك عملا بالمنشور رقم 07 المؤرخ في 28 فيفري 2009 المتضمن كيفية إستغلال المناصب المالية المخصصة للأعوان المتعاقدين.

## -الحق في العطل و الغيابات

كل موظف لابد له من الراحة من عناء العمل لتجديد نشاطه، كما أن ظروفه الصحية و الإجتماعية قد تضطره لطلب العطلة، كما أن المصلحة العامة تقتضي في كثير من الأحيان منح العاملين في الوظيفة العمومية فترة من الراحة ليعود بعدها نشيطا

-فغول محفوظ، مرجع سابق، ص 47<sup>36</sup>  
<sup>37</sup>-محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقها على التشريع الجزائري، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع، الطبعة 01، 1998 ص 25

لممارسة عمله.<sup>38</sup> ومن إهتمامات المشرع الجزائري أنه وضع للأعوان المتعاقدين نظام للعطل والغيابات وأيام الراحة القانونية، كما هو الحال بالنسبة للموظف العام.<sup>39</sup> والعطل و فترات الراحة القانونية، هي حقوق مكرسة في كافة القوانين و النظم المنظمة لعلاقات العمل، و هي مرتبطة بالقيام الفعلي بالعمل حيث أنها تقاس و تحسب على أساس أيام العمل.<sup>40</sup>

وهذا ما كرسه المشرع الجزائري للعون المتعاقد في الوظيفة العمومية من خلال الفصل السادس من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 تحت عنوان أيام الراحة القانونية و العطل و الغيابات، و في هذه الحالة ميز بين ثلاث أنواع من العطل تطبيقا لنص المادة 46 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 بقولها: "للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر 03-06، كما يتمتع العون المتعاقد بحقه في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليه في المواد من 194 إلى 205 من الأمر 03-06".

منح المشرع للأعوان المتعاقدين حقا آخر، يتمثل في الغياب الخاص المدفوع الأجر، والمحدد بثلاثة أيام، في حالة زواج الموظف أو إزدياد مولود له أو ختان ابنه، أو زواج أحد فروعه، أو وفاة زوج الموظف، أو وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو وزوجه، ويمكن أن يستفيدوا زيادة على ذلك شريطة تقديم المبررات المسبقة من رخص الغياب دون فقدان راتبهم، أثناء مدة إنعقاد دورات المجالس التي يمارسون فيها عهدة عمومية إنتخابية ، لأداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي طبقا للتشريع المعمول به، أو للمشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع رياضي أو ثقافي، و هو ما نصت عليه المادة 212 من الأمر 03/06.<sup>41</sup>

لم يغفل المشرع حق المرأة التي تم توظيفها بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة ، فقد أقر لها حقها في الإستفادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به. كما تضمنت المادة 53 من المرسوم الرئاسي 308/07 حق الأم المرضعة في التغيب ساعتين

-هنوني عمر، مرجع سابق، ص 46<sup>38</sup>  
-فغول محفوظ، مرجع سابق، ص 48<sup>39</sup>  
40- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 03، 2012، ص 92.  
-فغول محفوظ، نفس المرجع ، ص 48<sup>41</sup>

مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الأولى، وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الموالية إبتداء من تاريخ إنتهاء عطلة الأمومة و لمدة سنة.<sup>42</sup>

و بالرجوع إلى المنشور رقم 07 المؤرخ في 2009/02/08 نجد المشرع يفصل في عطلة الأمومة بالنسبة للأعوان المتعاقدين بعقد محدد المدة.

### -الحق النقابي و ممارسة الإضراب

تعتبر المنظمات النقابية ظاهرة اجتماعية وتنظيمية جاءت كرد فعل عفوي وتلقائي من طرف الموظف للتخلص من الأوضاع المزرية التي آلت إليها حالته المهنية والمادية والاجتماعية كوسيلة للدفاع عن مصالحه بصفة جماعية بعد أن عجز عن الدفاع عنها بصفة فردية، نتيجة المراكز غير المتكافئة بينه وبين أصحاب العمل ، الأمر الذي جعل اللجوء إلى هذه التنظيمات قضية حتمية.<sup>43</sup>

اعترف المشرع الجزائري للموظفين بالحق النقابي لأن التمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة لحرية أساسية تكلفها الدساتير لكل الأفراد، ويتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة والدفاع عن مصالحهم، وفي هذا الشأن نصت المادة 35 من الأمر رقم 06-03 على: " يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به "

أقر المشرع الجزائري هذا الحق في الأمر رقم 06-03 على خلاف النصوص القانونية التي سبقت صدوره، حيث حرص في نصوص المواد 26-27-28-29 منه على ضمان حرية الرأي للموظفين، وعلى تجسيد عدم التمييز بينهم لأي سبب كان، بالإضافة إلى أنه فصل بين حياتهم المهنية و انتمائهم إلى تنظيمات نقابية أو جمعيات أو أحزاب سياسية. كما تضمنت المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 حق العون المتعاقد في التمثيل النقابي.<sup>44</sup>

إلى جانب الحق النقابي اعترف المشرع الجزائري بحق الموظفين في الإضراب "فالإضراب هو سلاح ضروري للعمل النقابي والتعبير الأكثر وضوحا عن رمز الاحتجاج

<sup>42</sup>-تنص المادة 53 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 على: "لأم المرزعة إبتداء من تاريخ إنتهاء عطلة الأمومة، و لمدة سنة في التغيب لمدة ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال ستة أشهر الأولى، و ساعة مدفوعة الأجر كل يوم خلال ستة أشهر الموالية..."

<sup>43</sup>-هنوني عمر، المرجع السابق ، ص 52

<sup>44</sup>-تنص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 على: " في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما ، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص، فيما يأتي:.... ممارسة الحق النقابي "...،



ورمز التضامن بين الموظفين وهو تحريك للرأي العام "واعتترف المشرع كان في حدود ما يسمح به القانون، و هو ما جاء في المادة 36 من الأمر رقم 03/06<sup>45</sup> وقد نصت المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 على حق الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد في الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما.<sup>46</sup>

### -الحق في الحماية القانونية و الإجتماعية

يقصد بالحماية الإجتماعية ضمان الحماية من الأخطار الإجتماعية للموظفين و المتمثلة أساسا في ضمان التعويض عن الأمراض والبطالة والمخاطر التي تنجم أثناء العمل والتكفل بالمتقاعدين وذوي الإحتياجات الخاصة، و ذلك عن طريق وآليات ووسائل الحماية المتوفرة.<sup>47</sup> وقد نصت المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 على حق الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد في الحماية الإجتماعية و التقاعد في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما.<sup>48</sup>

### -الحق في الترسيم و إستغلال القائمة الإحتياطية و عمليات التوظيف و الترقية

بالرجوع إلى قانون التوظيف العمومي فإن الموظف المتربص لا يرسم إلا بعد إجتياز فترة تجريبية مجددة تحدد بسنة كاملة، و يمكن أن تمدد لمدة سنة أخرى، على أن يرسم هذا الموظف أو يسرح بدون إشعار مسبق أو تعويض.<sup>49</sup>

أما العون المتعاقد فإنه يثبت في منصب عمله حسب طبيعة العقد بعد إجتياز فترة تجريبية تختلف مدتها في حال كانت الفترة التجريبية مجددة أما في الحالة العكسية فيفسخ العقد دون إشعار، و ذلك عملا بالمادتين 21-22 من المرسوم الرئاسي

---

- نصت المادة 36 من الأمر رقم 03-06 على: " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما"<sup>45</sup>

<sup>46</sup>-تنص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 على: " في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما ، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص، فيما يأتي:.... ممارسة حق الإضراب،...."

-هنوني عمر، مرجع سابق، ص49<sup>47</sup>

<sup>48</sup>-تنص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 على: " في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما ، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص، فيما يأتي:.... الحماية الاجتماعية والتقاعد،...."

-المواد 84-83-04 من الأمر رقم 03/06<sup>49</sup>

308/07، ولا يخول شغل هذا المنصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.<sup>50</sup>

فيما يخص إستغلال القوائم الإحتياطية، فإن العون المتعاقد يحرم من أستغلال القوائم الإحتياطية في عمليات التوظيف، وذلك إستنادا إلى تعليمات و مناشير من بينها، المراسلة رقم 7344 المؤرخة في 2013/07/03 التي جاء في نصها: " لا يمكن إستعمال القائمة الإحتياطية في توظيف الأعوان المتعاقدين.

يخضع الموظف العمومي لنوعين من الترقية، الأولى تتمثل في التوظيف الخارجي ، و الذي يكون عن طريق المسابقة على أساس الإختبار، و على أساس الشهادة بالنسبة لبعض الأسلاك كالفحص المهني، إلى جانب التوظيف المباشر، أما الترقية الداخلية، فتكون على أساس الإمتحان المهني، و الإختبار و الشهادة، و ترقية الرتب الآلية للزوال و الترقية الإستثنائية، اما الأعوان المتعاقدين فيقتصر التوظيف في مناصب الشغل على نمطين إثنين، يتمثل الأول في التوظيف عن طريق الإنتقاء إذا كان منصب الشغل المراد التوظيف فيه عن طريق عقد محدد المدة، أو التوظيف عن طريق الإختبار المهني بالنسبة للتوظيف في مناصب شغل عقود غير محددة المدة، أما الترقية فإنهم لا يتمتعون بأي حق في الترقية الداخلية حسب المادة 22 فقرة 02 من الأمر رقم 03/06.

#### -الحق في شغل المناصب العليا و عمليات النقل واعتماد الخبرة المهنية قبل التوظيف:

حري بالذكر وخلافا للموظف العمومي، فإنه لا يمكن بأي حال أن يشغل الأعوان المتعاقدين المناصب و الوظائف العليا لأنهم لا يعتبرون موظفين، و ذلك عملا بنص المادة 18 من الأمر رقم 03/06، إلا أن الإستثناء يكمن في تمكين المراسلة رقم 5261 المؤرخة في 2017/05/03 للعون المتعاقد بعقد غير محدد المدة أن يكون منتخبا في المجلس الشعبي البلدي.

أما عن الحق في النقل و الحركة، فإن العون المتعاقد لا يستفيد من عملية النقل، و بخصوص إعتماد الخبرة المهنية للأعوان المتعاقدين، فإنها تعتمد وفق نسب مئوية و هي كالآتي:

1.4 بالمئة عن كل سنة مشغولة في قطاع التوظيف العمومي مهما كانت الرتبة أو منصب العمل

0.7 بالمئة عن كل سنة عمل في القطاعات الأخرى مهما كانت الرتبة أو منصب العمل.

-المادة 22 من الأمر رقم 03/06.<sup>50</sup>

## -الحق في الإنتداب و الإستبعاد:

لا يتمتع الأعوان المتعاقدون بحق الإحالة على وضعية الإستبعاد، إلا أن المرسوم الرئاسي رقم 308/07 منحهم الحق في عطلة غير مدفوعة الراتب.<sup>51</sup>

من حق العون المتعاقد أن يستفيد من الإنتداب في حالة واحدة تتمثل في شغل عهدة إنتخابية، و هذا مسموح فقط للعون المتعاقد بعقد غير محدد المدة، و هذا خلافا للموظف العمومي.

## المطلب الثاني: التزامات العون المتعاقد

بما أن العون المتعاقد يتمتع بمجموعة من الحقوق التي تم التطرق إليها، لا بد له في المقابل بالقيام بالواجبات الموكلة إليه وهذا ضمن التشريع و التنظيم المعمول بهما وهذه الواجبات نصت عليها المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07 والمتمثلة فيما يلي

## -أداء العمل بدقة و إتقان

العون المتعاقد هو موظف في الإدارة، و هذا يجعله ملتزما بأداء واجباته في الإدارة التي يعمل بها. فلكل عون متعاقد اختصاصات محددة إما بالقوانين و الأنظمة أو بعقد العمل، و هذا الإختصاص شخصي يقوم به العون المتعاقد بنفسه، و عليه أن يقوم بمهامه بإخلاص و أمانة، و ذلك ببذل عناية الرجل العادي في تأدية التزاماته بدءا باحترامه مواعيد العمل المحددة قانونا.<sup>52</sup>

## -طاعة أوامر الرئيس

إن هذا الواجب هو الذي يمثل الجزء الذي يضمن للسلطة الرئاسية فاعليتها، سواء ظهرت هذه السلطة في صورة رقابة رئاسية أم في صورة إصدار أوامر تنظيمية لازمة لحسن سير العمل، و المفروض أن السلطة الرئاسية في مظاهرها المختلفة، إنما يمارسها رؤساء لهم أقدميتهم في الخدمة مما يجعلهم أكثر إدراكا للعمل و حاجاته، فضلا عن كون الرئيس هو المسؤول الأول و الأخير عن سير العمل في الوحدة التي يرأسها.<sup>53</sup>

-المواد 55-58 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07.<sup>51</sup>  
-هنوني عمر، مرجع سابق، ص56.<sup>52</sup>  
<sup>53</sup>- حسين حمودة المهداوي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع، ليبيا، 2002، ص 188.

وتمنح السلطة الرئاسية صاحبها الحق في التوجيه و التعقب و المتابعة، و بالرجوع إلى نص المادة 3/180 من الأمر 03/06 التي تعتبر رفض تنفيذ التعليمات السلمية دون مبرر مقبول خطأ تأديبي من الدرجة الثالثة إلا أن الإشكال الذي يطرح في هذه المسألة هو ضرورة التمييز بين أوامر الرئيس المشروعة وغير المشروعة، والتي اختلف الفقه بشأنها،<sup>54</sup> وما زاد الأمر صعوبة وغموضا هو موقف المشرع الجزائري في نص المادة 129 من القانون المدني بنصها: "لا يكون الموظفون والأعوان العموميين مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم"<sup>55</sup>

### -المحافظة على السر المهني

يطلع الكثير من المتعاقدين بحكم عملهم على أسرار الناس، حيث يفرض هذا الواجب على المتعاقدين عدم إفشاء أي معلومات أو بيانات عن المسائل التي يطلعون عليها، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة العامة، كما أوجب عليه المرسوم 308/07 الشهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها.

وهو نفس الحكم بالنسبة للموظف، حيث نصت المادة 48 من القانون رقم 03/06 على يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة"

### -واجب المحافظة على كرامة الوظيفة

إن الوظيفة تفرض على العون المتعاقد مراعاة كرامتها وهيبتها في أعماله وتصرفاته، وحتى بعد انتهاء العمل، وفي حياته الخاصة وبالتالي لا يسلك مسلك يهدر كرامة وظيفته وهذا من خلال التحلي في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم، وتظهر ملامح احترام العون المتعاقد لوظيفته من خلال هندامه الخارجي و نظافة ملابسه، بالإضافة إلى طريقة حديثه مع الناس و استعماله لوسائل الإدارة،<sup>56</sup> وهذا ما أكدته المادة 14 من المرسوم

<sup>54</sup>-بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، المركز الجامعي سعيدة، 2009/2008، ص26 و ما يليها.

<sup>55</sup>--قانون رقم 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005، المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل و المتمم للأمر رقم 75- 85 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 ، الجريدة الرسمية العدد 44 لسنة 2005.  
-هنوني عمر، مرجع سابق، ص 58<sup>56</sup>

الرئاسي الرقم 308/07، حيث نصت على: "...على الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد... واحترام واجباتهم لاسيما ما يأتي: ...تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية...".<sup>57</sup>

### -المحافظة على ممتلكات الإدارة

تعتبر الوسائل العامة ملك للجميع، وهي موجودة قصد حماية المصلحة العامة وأداء مهام الإدارة العمومية، ومن ثم يجب المحافظة عليها و عدم إهدارها، أو استغلالها للمصلحة الخاصة، ولأغراض خارجة عن المصلحة العامة.<sup>58</sup>

-احترام مواقيت العمل: أقر المشرع تعرض كل من تغيب عن العمل دون عذر مقبول أو دون إذن مسبق إلى عقوبات تأديبية، بالإضافة إلى الخصم من الأجر، وفي حال الغياب غير المبرر لمدة 10 أيام متتالية تتخذ ضد العون المتعاقد إجراء فسخ عقد العمل، إذ يعد في حالة غياب غير شرعي، أي إهمال للوظيفة، و ذلك حفاظا منه على حسن سير المرفق العام.<sup>59</sup>

### خاتمة

توصلنا من خلال هذه المداخلة المعنونة ب" المركز القانوني للعون المتعاقد من منظور قانون الوظيف العمومي الجزائري "إلى أن الأعوان المتعاقدين تحدد طبيعتهم القانونية وفقا للقانون الأساسي للوظيفة العامة بالأمر رقم 03/06 الذي خصص لهم عدد محدود من المواد القانونية، و ترك تنظيم أستخدمهم للمرسوم الرئاسي رقم 308/07 و التعليمات ذات الصلة، من ذلك مثلا المنشور رقم 07 المؤرخ في

<sup>57</sup> تنص المادة 14 من المرسوم رقم 308/07 على: " يتعين على الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد في إطار التشريع و التنظيم المعامل بهما احترام واجباتهم لاسيما ما يأتي:

ممارسة نشاطهم بكل إخلاص و بدون تحيز

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

التحلي في كل الظروف بسلوك لائق و محترم

تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية

مراعاة تدابير النظافة و الأمن التي تقررها الإدارة

عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يجوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم أو يمكنوا الغير من الإطلاع عليها باستثناء ضرورات الخدمة.

السهر على حماية الوثائق الإدارية و أمنها

الحفاظ على ممتلكات الإدارة"

-هنوني عمر، مرجع سابق، ص59.58

- المادة 68 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07.<sup>59</sup>

توصلنا أيضا إلى أن الأعوان المتعاقدين يحتلون مركزا قانونيا مهما في النظام الإداري الجزائري، و ذلك لأن العون المتعاقد يتقاسم الأعباء الإدارية بالتساوي مع الموظف العمومي، وهذا ما جعل المشرع الجزائري يقارب بينهم و بين الموظف العمومي.

توصلنا من خلال هذه المداخلة إلى أن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفا للعون المتعاقد في الوظيفة العامة، و إنما ترك ذلك للفقه، و بالمقابل قام بتعداد شروط توظيفه، و الحقوق التي يتمتع بها، بالإضافة إلى تحديد التزاماته.

توصلنا أيضا إلى أن الأعوان المتعاقدون يوظفون بعقود إستثنائية من أجل أداء وظيفة مؤقتة يخضعون بشأنها لبنود العقد المبرم مع الإدارة، بحيث لا يستفيدون من نصوص قانون الوظيفة العمومي وذلك بسبب إنتفاء صفة الموظف فيهم. لذلك حبذا لو أن المشرع يضع تنظيميا خاصا للأعوان المتعاقدين يحفظ حقوقهم.

توصلنا أيضا إلى أن المشرع الجزائري حصر حقوق وواجبات العون المتعاقد في الوظيفة العمومية إلا أن هذه الحقوق تبقى ناقصة بمقارنتها بحقوق الموظف العمومي الدائم، لذلك نقترح على المشرع الجزائري أن يساوي في الحقوق بين الموظف العادي والموظف المتعاقد خاصة في حالة توليها نفس الوظيفة.

توصلنا إلى أن هناك أعوان متعاقدين يقومون بنفس مهام الموظفين الدائمين، لكنهم لا يتمتعون بنفس الحقوق، لذلك نوصي بضرورة تحقيق المساواة في هذه الحالة.

في الأخير هناك نقاط مهمة أغفلها المشرع الجزائري لذلك نوصي بما يأتي:

نوصي بضرورة تمكين بعض الأعوان المتعاقدين الأكفاء الذين يشغلون مناصب مهمة، وهي من إختصاص الموظف العمومي في الأصل من الإستفادة من المناصب العليا كعامل محفز لهم شأنهم شأن الموظف العمومي مع ضرورة إخضاعهم إلى تكوين متخصص و مكثف.

نوصي أيضا منح العون المتعاقد الحق في النقل و الحركة في الخارطة الوطنية.

كما نوصي بضرورة المساواة مع الموظف العمومي عند إعتماد الخبرة المهنية قبل التوظيف للأعوان المتعاقدين لأن النسب المئوية المعتمدة 1.4 بالمئة عن كل سنة مشغولة في قطاع الوظيفة العمومي مهما كانت الرتبة أو منصب العمل، و 0.7 بالمئة عن

كل سنة عمل في القطاعات الأخرى مهما كانت الرتبة أو منصب العمل مجحفة في حق هذه الفئة، لأن كلاهما قد مارس وأدى هذا العمل فعليا.

نوصي أيضا بمنح الأعوان المتعاقدين حق الإحالة على وضعية الإستيداع، بالموازاة مع الموظف العمومي.

### قائمة المراجع:

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 03، 2012.
- علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى للطبع و النشر و التوزيع، عين مليلة الجزائر، طبعة جديدة ، 2012.
- شريف حلمي يوسف خاطر، الوظيفة العامة-دراسة مقارنة- دار النهضة العربية، القاهرة، 2007/2006.
- محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقها على التشريع الجزائري، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع، الطبعة 01، 1998.
- حسين حمودة المهداوي، شرح أحكام الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، دار الجماهيرية للنشر و التوزيع ، ليبيا 2002
- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، بدون طبعة
- ### الأطروحات و المذكرات

- مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر 01، 2016/2017.
- سعيد طريبت، عقود العمل محددة المدة ، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر 01، 2011
- بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011/2012
- فغول محفوظ ، النظام التعاقد في في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في القانون، جامعة الجزائر 01، 2016/2017.
- هنوني عمر، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في القانون، جامعة أم البواقي، 2014/2015.
- أحمد طرش، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي و القانون الجزائري ( دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير في الشريعة و القانون، جامعة الجزائر 01، 2016/2017.

-بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، المركز الجامعي سعيدي، 2009/2008،

#### المقالات:

- بن عزوز بن صابر ، طبيعة النزاع القائم بين الإدارة و الأعوان المتعاقدين معها و الجهة القضائية المختصة للنظر فيه، مجلة العلوم القانونية و الإدارية، جامعة الجيلالي الياوس سيدي بلعباس، العدد الخامس، 2005

#### القوانين

-أمر رقم 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بالتعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

-قانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 14 المؤرخة في 07 مارس 2016

- القانون رقم 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005، المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل و المتمم للأمر رقم 75 - 85 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 ، الجريدة الرسمية العدد 44 لسنة 2005.

-أمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 1966

-مرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتضمن تحديد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم، و العناصر المشكلة لروايتهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، الجريدة الرسمية، العدد 61 المؤرخة في 30/09/2007 ، المعدل و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 140/22 المؤرخ في 31 مارس 2022، الجريدة الرسمية العدد 23 المؤرخة في 06 أبريل 2022

-أمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جوان 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 16/06/2006.

-مرسوم رقم 66- 144 المؤرخ 2 جوان 1966 يتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر بتاريخ 7 جوان 1966، المعدل بالأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 75 الفقرة الخامسة