

المركز القانوني للأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية
The legal Status of Agents Submitted to the Contractual Regime in
Public Function

*د. قروف جمال

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

d.guerrouf@univ-skikda.dz

تاريخ النشر: 2022/10/13	تاريخ القبول: 2022/10/10	تاريخ الارسال: 2020/09/15
-------------------------	--------------------------	---------------------------

ملخص :

نص المشرع الجزائري على ضرورة قيام الوظيفة العمومية على النظام التعاقدى الذي لا يمكن الاستغناء عنه لحسن سير المرافق العامة.

حيث يجوز للمؤسسات والإدارات العمومية أن تقوم حسب الحالة ووفق الحاجات، بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، طبقا للكيفيات المنصوص عليها في التنظيم.

ويتمحور المركز القانوني للأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية حول العون المتعاقد وهو يقوم بالمهام التي وظف من أجلها، فهو وظف ليقوم بواجبات معينة، وهذه الأخيرة قابلها التنظيم بجملة من الحقوق. الكلمات المفتاحية: وظيفة عمومية؛ تعاقد؛ حقوق وواجبات.

Abstract

The Algerian lègslator stipulates that it is necessary that the public function rests on the contractual regime for the good functioning of public facilities . According to specific needs, the institutions and public administrations may employ contractual agents for a determined or undetermined period, in accordance with the modalities provided for in the regulation.

*المؤلف المرسل: قروف جمال

The contractuel agent is submitted to the contractual regime in the public function, and he is bound to perform the mission he was employed for, and at the same time, the regulation grants him some rights.

Key words: Public Function, Contract, Rights -Duties

مقدمة:

لقد اعتمد المشرع الجزائري على النظام التعاقد في الوظيفة العمومية رغم أنه يرفض فكرة الموظف العام المتعاقد، لما فيها من كثرة التنقلات وعدم الاستقرار والثبات والديمومة في الوظيفة العامة، وتأثيرها السلبي على نشاط الإدارة، ولهذا فإنه استبعد العلاقة الوظيفية على أساس العقد من خلال نص المادة 07 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة¹ والتي أشارت إلى أنه: "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية"، وفي نفس الوقت نص على ضرورة قيام الوظيفة العمومية على النظام التعاقد الذي لا يمكن الاستغناء عنه نظرا لأهميته في حسن سير المرافق العامة²، وذلك في المواد من 19 إلى 25 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة³، وأيضا في المرسوم الرئاسي 308-07 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم⁴.

فبالرجوع للأمر 03-06 فإن المشرع الجزائري لم يعرف الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية، أما المادة 02 من المرسوم الرئاسي 308-07 فقد نصت على أن المؤسسات والإدارات العمومية يمكنها في إطار المواد 19 و20 و21 من الأمر رقم 03-06 أن تقوم حسب الحالة وفق الحاجات، بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، ويأتي هذا البحث بهدف إبراز المركز القانوني للأعوان المتعاقدين. فما هي حقوق وواجبات الأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقد في الوظيفة العمومية طبقا للمرسوم الرئاسي 308-07؟ وهل هي متطابقة أو مختلفة مع حقوق وواجبات الموظفين العموميين طبقا للأمر 03-06؟

ولدراسة موضوع هذا البحث بصفة علمية اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة تحليلية لتفاصيل وجزئيات الموضوع، مع تحليل النصوص القانونية، ذلك أن المرسوم الرئاسي 308-07 المشار إليه أعلاه يتمحور حول العون المتعاقد وهو يقوم بالمهام التي

وظف من أجلها، وهذه الأخيرة قابلها التنظيم بجملة من الحقوق⁵، ولهذا سنتناول في المبحث الأول حقوق الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية، وفي المبحث الثاني واجباتهم.

المبحث الأول: حقوق الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية

إن المرسوم الرئاسي 308-07 أقر حقوق للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية، وهذه الحقوق لا تعد من طبيعة واحدة، وإنما متفرعة على جوانب مختلفة في نشاط العون المتعاقد، ولهذا يمكن تصنيف هذه الحقوق⁶ إلى: حقوق ذات الطابع المالي، وحقوق ذات الطابع التنظيمي، وحقوق ذات الطابع المهني، وحقوق ذات الطبيعة الدستورية، وهذا ما سوف نتناوله في المطالب التالية.

المطلب الأول: حقوق الأعوان المتعاقدين ذات الطابع المالي

بالرجوع للمادة 08 الفقرة الأخيرة من المرسوم الرئاسي 308-07، فإن تحديد المناصب المالية وتصنيفها ومدة العقد لكل قطاع يكون بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁷.

حيث يتقرر للأعوان المتعاقدين الحق في راتب شهري زيادة على امتيازات مالية مختلفة تعمل على رفع مستوى أدايمهم، فقد نصت المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308-07 على أنه: "في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق، على الخصوص، فيما يأتي:
- راتب بعد أداء الخدمة،....."

ويتكون راتب الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد من عدة عناصر منها الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة في المرسوم الرئاسي المشار إليه أعلاه⁸، زيادة على ذلك وعند الاقتضاء، كل علاوة أو تعويض يحددان عن طريق التنظيم.

وقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 10-136 المؤرخ في 13/05/2010 الذي يحدد النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين⁹، حيث نصت المادة 02 منه على أن يستفيد الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في إطار المادة 19 من الأمر 03-06 حسب الحالة من العلاوات والتعويضات الآتية: علاوة المردودية، تعويض الضرر، التعويض الجزافي عن الخدمة، تعويض الخطر والإلزام.

زيادة على ذلك فإن المادة 09 من نفس المرسوم التنفيذي فتخضع العلاوات والتعويضات المنصوص عليها في المادة 02 أعلاه لاشتراكات الضمان الاجتماعي والتقاعد. ويحتسب الراتب بنسبة ساعات العمل المنجزة، إذا كان العون المتعاقد يمارس عمله بالتوقيت الجزئي، وإذا كانت مدة العقد تشتمل على جزء من الشهر، يدفع راتب هذه الفترة بالتناسب مع عدد أيام العمل.¹⁰

المطلب الثاني: حقوق الأعوان المتعاقدين ذات الطابع التنظيمي

ينص التنظيم على حماية الأعوان المتعاقدين من كل ما يواجهونه من اعتداءات أثناء أدائهم لمهامهم، فقد يتعرضون إلى مخاطر قد تصدر من المتعاملين مع الإدارة تمسهم في جسمهم أو في كرامتهم ومعنوياتهم، لهذا فقد نصت المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308-07 على أنه: "...الحماية من التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء من أي طبيعة كانت، التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبتها..". كما منح التنظيم للأعوان المتعاقدين حماية اجتماعية عن طريق الضمان الاجتماعي في إطار التأمينات الاجتماعية¹¹، التقاعد¹²، حوادث العمل والأمراض المهنية¹³، وذلك من أجل تحسين ظروف العمل بحفظ وحماية صحتهم ووقايتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية، كما يستفيد الأعوان المتعاقدون من الخدمات الاجتماعية عن طريق فرع الخدمات الاجتماعية¹⁴ لما يقدمه من فوائد: رحالات، حج، عمرة، ختان، العمليات الجراحية، مصاريف الجنائز، الميلاد...، حيث نصت المادة 13 المشار إليها أعلاه على حق الأعوان المتعاقدين في: الحماية الاجتماعية والتقاعد، الاستفادة من الخدمات الاجتماعية، ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية.

المطلب الثالث: حقوق الأعوان المتعاقدين ذات الطابع المهني

بالرجوع للأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة فقد أشار إلى حقوق للموظف العمومي ذات طبيعة مهنية نصت عليها المادتان 38 و39، وهي حق الموظف في التكوين وتحسين المستوى، والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية، كما له الحق في العطل، والملاحظ على المرسوم الرئاسي 308-07 فإنه لم ينص في المادة 13 منه على حق الأعوان المتعاقدين في الترقية، واكتفت بالنص على حقهم في التكوين¹⁵، وفي الراحة.

الفرع أول: الحق في التكوين

للتكوين دور جوهري في تكييف المؤهلات والكفاءات مع تطور مهام الإدارة، حيث يعد تحسن المستوى كآلية لتنمية الموارد البشرية في المؤسسات الإدارات العمومية، وذلك في إطار عصرنة وتحسين أداء الوظيفة العمومية.¹⁶

لذلك فقد نصت المادة 15 من المرسوم الرئاسي 308-07 على أنه: "يمكن أن يستفيد الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد من عمليات تحسين المستوى أو تجديد المعارف التي تبادر بها الإدارة."

الفرع الثاني: الحق في الراحة

نصت المادة 69 من التعديل الدستورية 2016¹⁷ على أنه: "....الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كفاءات ممارسته.....".

وحسب المادة 54 من المرسوم الرئاسي 308-07 والتي نصت على أنه: "تعتبر فترة عمل: فترة العمل الفعلي، فترة العطلة السنوية وعطلة الأمومة، الراحة القانونية والرخص الاستثنائية للغيابات المنصوص عليها في المادتين 48 و49 أعلاه."

وبالاستناد للمواد من 46 إلى 58 من المرسوم الرئاسي 308-07 فيمكن تقسيم الحق في الراحة إلى: أيام الراحة القانونية، والعطل، والغيابات.

أولاً: أيام الراحة القانونية

للأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقد الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر 03-06، وهذا ما نصت عليه المادة 46 من المرسوم الرئاسي 308-07.

وبالرجوع للمادة 191 من الأمر 03-06 والتي نصت على أنه: "للموظف الحق في يوم كامل للراحة، أسبوعياً طبقاً للتشريع المعمول به.

غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة، في إطار تنظيم العمل، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك."

وأضافت المادة 193: "يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية. للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة..."

أما المادة 192 فأشارت: "للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به."

ثانياً: العطل

للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد حسب نص المادة 46 فقرة 02 من المرسوم الرئاسي 308-07 الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، كما هو منصوص عليه في المواد من 194 إلى 205 من الأمر 03-06.

ويمنع تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها من سنة إلى أخرى، إلا أنه يمكن للإدارة فيما يخص الأعوان الموظفين بموجب عقد غير محدد المدة، إذا اقتضت ضرورات المصلحة ذلك، أن ترتب العطلة السنوية أو تؤجلها أو تجزئها في حدود أقصاها سنتان (02)، وهذا طبقاً للمادة 47 من نفس المرسوم الرئاسي.

وللأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم بموجب عقد غير محدد المدة، الحق في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوماً متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة، وهذا حسب المادة 51 من نفس المرسوم الرئاسي.

وللمرأة طبقاً لنص المادة 52 من نفس المرسوم الرئاسي التي تم توظيفها بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة، خلال فترة الحمل والولادة الاستفادة من عطلة أمومة وفقاً للتشريع المعمول به.

ويمكن للأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم لمدة غير محددة والعاملين بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، بناء على طلبهم وبعد سنتين (02) من الخدمة، الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الراتب على إثر تعرض أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن (5) سنوات، وهذا حسب المادة 55 من المرسوم الرئاسي 308-07، حيث تمنح العطلة غير المدفوعة الراتب لمدة لا تتجاوز سنة (1) واحدة وتجدد في حدود أقصاها ثلاث (3) سنوات حسب نص المادة 56 من نفس المرسوم الرئاسي، وبعد انقضائها يعاد إدماج العون المتعاقد بناء على طلبه في منصب شغله الأصلي¹⁸، باستثناء في حالة ما إذا الغي منصب الشغل فلا يمكن إعادة إدماجه، وذلك طبقاً للمادة 58 من نفس المرسوم الرئاسي.

وحسب مراسلة صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مؤرخة في 2013/11/11¹⁹، حيث جاء فيها: "طبقاً للمادة 13 من المرسوم الرئاسي 308-07، الأعوان

الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد، وعليه فإنه يمكن استفادة الأعوان المتعاقدين من العطلة المرضية طويلة المدى بعد موافقة مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية..".
كما يعد يوم عطلة مدفوعة الأجر اليوم الذي يصادف الأعياد الرسمية طبقاً للتشريع المعمول به.²⁰

ثالثاً: الغيابات

حسب المادة 48 من المرسوم الرئاسي 308-07 للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في غياب خاص مدفوع الأجر كما هو منصوص عليه بموجب المادة 212²¹ من الأمر 03-06، ويمكن أن يستفيدوا زيادة على ذلك شريطة تقديم المبررات المسبقة، من رخص الغياب دون فقدان راتبهم:

- أثناء مدة انعقاد دورات المجالس التي يمارسون فيها عهدة عمومية انتخابية.
- لأداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي طبقاً للتشريع المعمول به.
- للمشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع رياضي أو ثقافي.

كما يمكن أن يستفيد الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد من رخصة استثنائية للغياب غير مدفوعة الراتب، لأسباب الضرورة القصوى المبررة قانوناً، في حدود عشرة (10) أيام في السنة، وهذا ما جاء في نص المادة 49 من نفس المرسوم الرئاسي.

وتجدر الإشارة أن الأعوان الذين تم توظيفهم بموجب عقد غير محدد المدة والمزاولون المدة القانونية للعمل، يمكن لهم أن يستفيدوا من رخص غياب دون فقدان راتبهم، لمتابعة الدراسة في حدود حجم ساعي لا يتجاوز أربع (4) ساعات في الأسبوع، استناداً لنص المادة 50 من المرسوم الرئاسي.

زيادة على ذلك فإن للأم المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى، وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الموالية، ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب المعنى، وهذا ما أشارت إليه المادة 53 من نفس المرسوم الرئاسي.

المطلب الرابع: حقوق الأعوان المتعاقدين ذات الطبيعة الدستورية.

تنص المادة 70 من التعديل الدستوري 2016 على أنه: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"، كما نصت المادة 71 من نفس التعديل: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون..."

وقد أقرت المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308-07 حق الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد في ممارسة الحق النقابي²²، وحق الإضراب²³.

وما يستلزم الإشارة إليه أن الإضراب يعد حالة لوقف العلاقة التعاقدية، وبالتالي فلا يجوز للعون المتعاقد المطالبة بفترة توقف العلاقة أي أيام الإضراب في الراتب، وهذا ما جاء في التعليم رقم 08 المؤرخة في 05 أوت 2004 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري²⁴، والمنشور الوزاري المشترك رقم 07 المؤرخ في 05 أكتوبر 2004²⁵.

ويجوز للأعوان المتعاقدين ممارسة مهام انتخابية دائمة في المجالس المنتخبة، حيث أشارت المديرية العامة للوظيفة العمومية في مراسلة مؤرخة في 31/04/2013²⁶، إلى ما يلي: "لا يمكن طبقا للمرسوم الرئاسي 308-07 وضع الأعوان المتعاقدين في حالة انتداب، غير أنه واعتبارا لكون المعني وظف بعقد غير محدد المدة وانتدب لممارسة مهام نائب لرئيس المجلس الشعبي البلدي، فإني أبدي موافقتي الاستثنائية على تعليق عقد توظيف المعني إلى غاية انتهاء عهده الانتخابية."

كما أشارت المديرية العامة للوظيفة العمومية في مراسلة مؤرخة في 24/01/2018²⁷، إلى أنه: "نشير أن أحكام المرسوم الرئاسي 308-07 لم يسمح بانتداب الأعوان المتعاقدين، وباعتبار أن المعني مارس عهدة انتخابية وكونه يشغل بعقد غير محدد المدة، فقد تم تعليق عقد توظيفه إلى غاية انتهاء مدة العهدة الانتخابية، ومن تم فإن استفساركم يتضمن رد إيجابيا."

وجاء في مراسلة أخرى لنفس المديرية، مؤرخة في 03/05/2018²⁸ إلى أنه: "...غير أنه ونظرا لطبيعة المهام الانتخابية التي تهدف إلى خدمة الصالح العام، فقد تم السماح بإعادة توظيفهم بعد انتهاء عهدهم، وعليه فإني أبدي موافقتي على إعادة توظيفهم مباشرة بعقود محددة المدة لمدة سنة قابلة للتجديد."

المبحث الثاني: واجبات الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية.

لقد تضمن المرسوم الرئاسي 07-308 عدة واجبات تقع على عاتق الأعوان المتعاقدين سواء داخل الوظيفة أو خارجها، أشارت إليها المادة 14 منه، حيث نصت على أنه: "يتعين على الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، احترام واجباتهم، لا سيما ما يأتي:

ممارسة نشاطهم بكل إخلاص ودون تحيز، الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم، حتى خارج الخدمة، التحلي، في كل الظروف، بسلوك لائق ومحترم، تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية، مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقررها 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....."، ويمكن إجمال هذه الواجبات في المطالب التالية.

المطلب الأول: الالتزام بممارسة المهام بإخلاص وعدم التحيز.

وهو أول واجب يقع على عاتق الأعوان المتعاقدين، حيث يجب عليهم أن يشغلوا الوظيفة بصفة شخصية، وذلك بكل إخلاص وأمانة وتفاني في أداء المهام الموكلة إليهم، وأن يكرسوا كل وقتهم للتفرغ لها²⁹، بحيث لا يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة نشاط مريح في إطار خاص، مهما تكن طبيعته، حسب المادة 07 من المرسوم الرئاسي 07-308.

كما يلتزم الأعوان المتعاقدون طبقاً لنص المادة 14 من نفس المرسوم الرئاسي بالحياد³⁰ وعدم التحيز أثناء أدائهم لمهامهم، فيجب عليهم معاملة المتعاملين مع الإدارة العامة بشكل متساوي، وعدم تفضيل ومحاباة البعض على حساب البعض الآخر، حيث نصت المادة 25 نصت التعديل الدستوري 2016 على أنه: "عدم تحيز الإدارة يضمه القانون".

المطلب الثاني: الالتزام بواجب السلوك المشرف

يلتزم الأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية أن يتحلوا في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم، وهذا معناه أنهم مطالبون بأن يكون سلوكهم العام لا يتنافى مع ما يجب أن ينظر من خلالهم للوظيفة العمومية من احترام وتقدير.

والسلوك اللائق والمحترم يبرز من خلال مظهر الأعوان المتعاقدين، وتصرفاتهم، والأعمال التي يقومون بها، والأماكن التي يترددون عليها، والأشخاص الذين تربطهم بهم علاقات، ولهذا يجب على الأعوان المتعاقدين الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب

شغلهم، وأن يتجنبوا جميع الأفعال التي تتنافى مع مهامهم حتى ولو كان ذلك خارج الخدمة، ويجب عليهم أن يتسموا بسلوك لائق ومحترم، وسمعة طيبة، وأن يتحفظوا في سلوكهم.

المطلب الثالث: الالتزام بواجب الطاعة

نصت المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308-07 على أن الأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقدى يلتزمون بتنفيذ تعليمات الهيئة السلمية، كما يجب عليهم مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة.

ولهذا فعلى الأعوان المتعاقدون تنفيذ ما يصدر من السلطة السلمية الرئاسية من تعليمات، وقرارات، وأوامر، وهذا يساعد على السير الحسن للإدارة العامة، ويسهل تحقيق هدفها الرئيسي وهو المصلحة العامة، التي تعد المقصد الأساسي في النشاط الإداري، ويجب أيضا على الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية مراعاة تدابير الصحة والنظافة والأمن التي تضعها الإدارة، وذلك بغية توفير كل الظروف العمل التي تحافظ على الصحة والسلامة البدنية والمعنوية سواء للمستخدمين أو لمستعملي المرفق العام.

كما أن الالتزام بتنفيذ التعليمات يعني أن يكون العون المتعاقد مستجيبا ومحترما ومطبقا لأوامر السلطة الإدارية الرئاسية، وهذا تجسيدا لمبدأ المشروعية، وذلك لكون كل قرارات الإدارة لديها قرينة الصحة والسلامة، وبالتالي فهو مجبر بالامتثال لها تحت طائلة المتابعة التأديبية التي تستلزم عقوبة على عدم تنفيذ تعليمات السلطة السلمية.

المطلب الرابع: الالتزام بالسرايمني

يلتزم الأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقدى بالمحافظة على ما اطلعوا عليه من أسرار بمناسبة ممارستهم لنشاطهم سواء كانت متعلقة بالوظيفة، أو بالأشخاص المتعاملين مع الإدارة، وذلك بهدف عدم الإضرار بالمصلحة العامة.

حيث نصت المادة 41 من التعديل الدستوري 01-16 على أنه: "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية."

كما نصت المادة 46 من نفس التعديل: "لا يجوز انتهاك حرمة حياة المواطن الخاصة، وحرمة شرفه ويحميها القانون."

سرية المراسلات والاتصالات الخاصة بكل أشكالها مضمونة..."

حيث يلتزم الأعوان المتعاقدون حسب نص المادة 14 من المرسوم الرئاسي، بعدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم، أو يمكنوا الغير من الإطلاع عليها، باستثناء ضرورات الخدمة، كما يسهروا على حماية الوثائق الإدارية وأمنها، بالإضافة إلى الحفاظ على ممتلكات الإدارة، وهذا معناه أنه لا يجوز لهم إخفاء أو إتلاف أو تسليم الملفات والمستندات والوثائق المتعلقة بالمصلحة للغير، بل يجب عليهم حمايتها وتوفير كل الظروف الأمنية اللازمة للحفاظ عليها.

وتجدر الإشارة أن الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية لا يعفون من الالتزام بالمحافظة على السر المهني إلا في الحالات المنصوص عليها في القانون كالإبلاغ عن الجرائم، ولا يتحررون منه إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة، أي بالموافقة الخطية من هذه الأخيرة، وكل إخلال بهذا الواجب يعرض العون المتعاقد إلى عقوبة تأديبية، وعند الاقتضاء إلى المتابعة الجزائية.³¹

الخاتمة:

بعدها توصلنا طبقا للأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، والمرسوم الرئاسي 308-07، إلى أن المؤسسات والإدارات العمومية بإمكانها أن تقوم حسب الحالة، ووفق الحاجات، بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، بموجب عقد مكتوب، حيث يتمتعون حينما يؤدون مدة العمل القانونية بكتلة من الحقوق، ومجموعة من الواجبات المرتبطة بمتطلبات الخدمة.

حيث أن لهم الحق في راتب بعد أداء الخدمة، وفي الحماية الاجتماعية والتقاعد، وأيضا الحق في العطل والغيابات المرخص بها وأيام الراحة القانونية، والاستفادة من الخدمات الاجتماعية، وكذلك ممارسة الحق النقابي، والحق في الإضراب.

كما يلتزم الأعوان المتعاقدون باحترام واجباتهم، وممارسة نشاطهم بكل إخلاص ودون تحيز، والامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم حتى خارج الخدمة، والتحلي في كل الظروف، بسلوك لائق ومحترم، بالإضافة إلى تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية، ومراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة، زيادة على عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم، مع السهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها، والحفاظ كذلك على ممتلكات الإدارة.

والآن وقد وصلت بهذا العمل كما هو مرسوم له، فإني أعود لأبسط أمامكم بتركيز شديد عصارة جهدي، وما انتهيت إليه من نتائج واقتراحات.

أولاً: النتائج

فمن خلال ما تم تقديمه يمكن الوقوف على جملة من النتائج منها:

1. اعتمد المشرع الجزائري على النظام التعاقد في الوظيفة العمومية رغم أنه يرفض فكرة الموظف العام المتعاقد، وذلك لأن النظام التعاقدى ضرورة لا يمكن الاستغناء عنه لحسن سير المرافق العامة.
2. إن المرسوم الرئاسي 308-07 أقر حقوق للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية، وهي لا تعد من طبيعة واحدة، حيث يمكن تصنيفها إلى حقوق ذات طابع مالي، وذات طابع تنظيمي، وذات طابع مهني، وحقوق لها خلفية دستورية.
3. المناصب المالية للأعوان المتعاقدين تكون بناء على قرار وزاري مشترك.
4. يحتسب الراتب إذا كان العون المتعاقد يمارس عمله بالتوقيت الجزئي بنسبة ساعات العمل المنجزة، وإذا كانت مدة العقد تشتمل على جزء من الشهر، يدفع راتب هذه الفترة بالتناسب مع عدد أيام العمل.
5. لم ينص المرسوم الرئاسي 308-07 في المادة 13 منه على حق الأعوان المتعاقدين في الترقية، واكتفى بالنص على حقهم في التكوين، وفي أيام الراحة.
6. يمنع تأجيل العطلة السنوية للأعوان المتعاقدين أو جزء منها من سنة إلى أخرى، إلا أنه يمكن للإدارة فيما يخص الأعوان المتعاقدين بموجب عقد غير محدد المدة، إذا اقتضت ضرورات المصلحة ذلك، أن ترتب العطلة السنوية أو تؤجلها أو تجزئها في حدود أقصاها سنتان (02).
7. الأعوان الذين تم توظيفهم بموجب عقد غير محدد المدة والمزاولون المدة القانونية للعمل، يمكن لهم أن يستفيدوا من رخص غياب دون فقدان راتبهم، لمتابعة الدراسة في حدود حجم ساعي لا يتجاوز أربع (4) ساعات في الأسبوع.
8. للأم المرضعة المتعاقدة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى، وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الموالية، ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب المعنية.

9. تضمن المرسوم الرئاسي 308-07 عدة واجبات تقع على عاتق الأعوان المتعاقدين سواء داخل الوظيفة أو خارجها، وهي تشبه إلى حد كبير واجبات الموظف العمومي المنصوص عليها في الأمر 03-06.

ثانيا: اقتراحات

1. نتيجة للدور الجديد للدولة في إطار التعددية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وعصرنة الدولة وتحديث أساليبها ومرافقها العامة، نقترح توسيع نظام التعاقد كوسيلة لتطوير ومواكبة أهداف الإدارة العمومية، حيث لا يترك مجال للمؤسسات والإدارات العمومية اللجوء لتوظيف أعوان بصفة دائمة في المناصب إلا بشكل ضيق ومحدود.

2. ضرورة أن تكون هناك رغبة وإرادة للمشروع الجزائري في تعميم شكل التعاقد داخل الإدارات والمؤسسات العمومية، وما يترتب عن ذلك من حقوق وواجبات.

3. يجب إعادة تأهيل الوظيفة العمومية في الجزائر من خلال نظام التعاقد كآلية لإضفاء المرونة على تسيير العنصر البشري وعصرنة الإدارة.

4. إن المرسوم الرئاسي 308-07 هو تنظيم متعلق بالإدارة وما العون المتعاقد معها إلا أداة في يد الإدارة لتنفيذ السياسة العمومية، وهذا يكرس هيمنة الإدارة على الأعوان المتعاقدين معها، وبالتالي يجب تفعيل دور ومساهمة وإشراك الأعوان المتعاقدين في تسيير شؤونهم وتحسين ظروف الوظيفة عن طريق نظام الاقتراحات المباشرة للمطالبة بحقوقهم المهنية.

5. نقترح تعديل المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308-07 بالنص على حق الأعوان المتعاقدين في الترقية، لما في ذلك من خلق المنافسة والطموح بينهم، الأمر الذي ينعكس على الأداء الإداري وحسن سير المرفق العام.

الهوامش:

¹ الأمر 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

² يوسف سعد الله الخوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الجزء الخامس، الكتاب الأول، مجموعة القانون الإداري، ط 01، بيروت، لبنان، المنشورات الحقوقية، 2004، ص 34.

³ نصت المادة 24 من الأمر 03-06، المرجع السابق، على أنه: "تحدد عن طريق التنظيم كليات توظيف الأعوان المذكورين في المواد من 19 إلى 21 أعلاه، وحقوقهم واجباتهم والعناصر المشكلة لرواتهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم".

⁴ المرسوم الرئاسي 308-07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، المؤرخة في 30/09/2007.

- ⁵ أحمد سنه، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005، ص33.
- خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الجزائر، دار هومه، 2010، ص267.
- ⁶ يوسف سعد الله الخوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الجزء السادس، الكتاب الثاني، مجموعة القانون الإداري، ط01، بيروت، لبنان، المنشورات الحقوقية، 2004، ص534.
- ⁷ قرار وزاري مشترك، الصادر بتاريخ 2011/10/11، يتضمن تحديد تعدد مناصب الشغل ومدة العقود الخاصة بالأعوان الذين يتم توظيفهم من طرف وزارة الموارد المائية.
- ⁸ هذا ما أشارت إليه المادة 24 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07، المرجع السابق.
- ⁹ المرسوم التنفيذي 10-136 المؤرخ في 13 ماي 2010، الذي يحدد النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين، ج ر عدد 32، مؤرخة في 16 ماي 2010.
- ¹⁰ المادة 26 من المرسوم الرئاسي 308-07، المرجع السابق.
- ¹¹ القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم ب:
- بالمرسوم التشريعي 94-04 المؤرخ في 11 أفريل 1994، ج ر عدد 20، المؤرخة في 13 أفريل 1994، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- الأمر 96-17 المؤرخ في 06 يوليوز 1996، ج ر عدد 42، المؤرخة في 07 يوليوز 1996، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- قانون 08-01 المؤرخ في 23/01/2008 يعدل ويتمم القانون 83-11 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 04، المؤرخة في 27/01/2008.
- قانون 11-08 المؤرخ في 05/06/2011 يعدل ويتمم القانون 83-11 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 32، المؤرخة في 08/06/2011.
- ¹² قانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم ب:
- بالمرسوم تشريعي 94-05 المؤرخ في 11/04/1994، يعدل القانون رقم 83-12، ج ر عدد 20، المؤرخة في 13 أفريل 1994.
- الأمر 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 يعدل ويتمم القانون 83-12، المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 42، المؤرخة في 07 جويلية 1996.
- الأمر 97-13 مؤرخ في 31 ماي 1997 يعدل ويتمم القانون 83-12، المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38، المؤرخة في 04 جوان 1997.
- قانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، يعدل ويتمم القانون 83-12، المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 20، المؤرخة في 24 مارس 1999.
- القانون 16-15 المؤرخ في 31/12/2016 يعدل ويتمم القانون 83-12 المؤرخ في 02 جوان 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.
- ¹³ القانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم.
- بالأمر 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996، والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 42، المؤرخة في 07 جويلية 1996.
- ¹⁴ مرسوم 82-179 المؤرخ في 15/05/1982، يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر عدد 20، المؤرخة في 18/05/1982، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 94-186 المؤرخ في 06 يوليوز 1994، ج ر عدد 44، المؤرخة في 07 يوليوز 1994، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 96-74 المؤرخ في 03/02/1996، ج ر عدد 09، المؤرخة في 04/02/1996.
- ¹⁵ عبده عز الدين، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2001-2002، ص100.
- ¹⁶ المرسوم التنفيذي 96-92 مؤرخ في 03/03/1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، ج ر عدد 16، المؤرخة في 06/03/1996، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي 04-17، المؤرخ في 22/01/2004، ج ر عدد 06، المؤرخة في 25/01/2004.

- مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، أطروحة دكتوراه، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2016-2017، ص 149.
- ¹⁷ التعديل الدستوري بموجب القانون 16-01. المؤرخ في 06/03/2016، ج ر عدد 14. المؤرخة في 07/03/2016.
- ¹⁸ المادة 57 من المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق.
- ¹⁹ مراسلة رقم 10896/م ع وع/2013، مؤرخة في 11/11/2013، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، متضمنة إجراءات استفادة الأعوان المتعاقدين من عطلة مرضية طويلة المدى.
- ²⁰ قانون 18-12 المؤرخ في 02/07/2018، المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 29/07/2018.
- ²¹ حيث نصت المادة 212 من الأمر 06-03، المرجع السابق، على أنه: "للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية:
- زواج الموظف، ازدياد طفل للموظف، ختان ابن الموظف، زواج أحد فروع الموظف، وفاة زوج الموظف، وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه."
- ²² القانون 90-14 مؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، مؤرخة في 06/06/1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم بالأمر 96-12 المؤرخ في 10/06/1996، ج ر عدد 36، مؤرخة في 12/06/1996.
- ²³ القانون 90-02، مؤرخ في 06/02/1990، ج ر عدد 06، مؤرخة في 07/02/1990، معدل ومتمم بالقانون 91-27، المؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد 68، مؤرخة في 25/12/1991، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- ²⁴ التعليم رقم 08/م ع وع/2004، المؤرخة في 05 أوت 2004، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بالاقتطاعات من الأجور الخاصة بأيام الإضراب.
- ²⁵ المنشور الوزاري المشترك رقم 07/م ع وع/2004، المؤرخ في 05 أكتوبر 2004، الصادر عن نفس المديرية، المتعلق بكيفيات إجراء الخصم من المرتبات نتيجة أيام الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.
- ²⁶ مراسلة رقم 5936/م ع وع/2013، مؤرخة في 31/04/2013، نفس المديرية، حول وضعية عون متعاقد بعقد غير محدد المدة انتدب لممارسة مهام نائب رئيس المجلس الشعبي البلدي.
- ²⁷ مراسلة رقم 1119/م ع وع/2018، مؤرخة في 24/01/2018، صادرة عن نفس المديرية، متعلقة باستفسار حول إعادة عون متعاقد بعد انتهاء العهدة الانتخابية.
- ²⁸ مراسلة رقم 337/م ع وع/2018، مؤرخة في 03/05/2018، نفس المديرية، متعلقة بوضعية الأعوان المتعاقدين بعقود محددة المدة الذين مارسوا مهام انتخابية دائمة في المجالس المنتخبة.
- ²⁹ المرسوم التنفيذي 09-244 مؤرخ في 22/07/2009، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 44، المؤرخة في 26/07/2009.
- ³⁰ فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، رسالة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003، ص 24.
- ³¹ المواد: 91، 181، 01/301، 02، 302 من الأمر 66-156، المؤرخ في 10/06/1966، المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49، مؤرخة في 11/06/1966، المعدل والمتمم.
- كذلك المواد 89، 01/97 من الأمر 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر عدد 48، المؤرخة في 10 جوان 1966، المعدل والمتمم بالقانون 19-10 المؤرخ في 11 ديسمبر 2019، ج ر عدد 78، المؤرخة في 18 ديسمبر 2019.
- ماديو نصيرة، إقضاء السر المهني بين التجريم والإجازة، رسالة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2010، ص 08.