

جامعة زيان عاشور بالجلفة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص ادارة ومالية

إشراف الأستاذة:

- د. خلدون عيشة

إعداد الطالبين:

- بن ملوكة حسام

- بوزيدي خليل

الموسم الجامعي 2017 - 2018



شكر

نتقدم بجزيل شكرنا وخالص عرفاننا وتقديرنا إلى الأستاذة الدكتورة خلدون عيشة

التي تفضلت بإشرافها ومتابعتها لهذه المذكرة

كما لا ننسى أعضاء اللجنة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة، ودون أن ننسى كذلك كل

من ساعدنا من قريب أو بعيد لإنجاز هذا العمل وإلى كل أساتذتنا الكرام

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من سهروا الليالي وأحسنوا تربيتي وتعليمي إلى من بكت
عيونهم من أجل سعادي وفرحي، إلى من يأملون فيا خيرا والدي العزيزين، وإلى
أخواتي العزيزات و اخوتي الأعزاء

وإلى أهلي وأقاربي جميعا

وإلى من ساعدتني وشجعتني من بداية مشواري الجامعي إلى غاية يومنا هذا وكان
ولاتزال سنداً لي زوجتي العزيزة

وإلى أولادي الأعزاء حفظهم الله ورعاهم

إهداء

إلى أحلى كلمة يردد لها لساني... إلى التي حملتني وهنا على وهن... إلى أحلى رائحة عطر خرجت من قنينة نادرة... إلى أغلى ألماسة في دنياي... إلى التي سهرت الليالي من أجلي... إلى من منحني و تمنحني من غير أن تسألني عطاء... إلى التي أحيا من أجلها... إلى القوة التي نلجأ لها... أمي الغالية أدامها الله لي و حفظها وشفافها في القريب العاجل .

إلى تاج رأسي... إلى القلب الرؤوف الذي يتحمل و يتنازل إلى العدم من أجلنا ... إلى النبع العذب الذي لا يكدر صفوه أبدا... إلى من كان سندي و عوني في المصائب... إلى من حلم أن يراني في أعلى المراتب... إلى الذي لولاه ما كنت أنا ولا وصلت إلى هذا... إلى القلب الطيب أبي العزيز أطل الله في عمره.

إلى زهور البيت وشمعتها... إلى النجوم التي تزين سماء حياتي إلى من يشعرني وجودهم بقربي أمانا و طمأنينة إلى إخوتي "

أهدي هذا إلى زميلي وأستاذاي وأخي وزميلي في المذكرة والذي كان السند لي في وقت الحاجة .
إلى كل هؤلاء أهدي حصيلة عملي و جهدي.

إلى كل من سعته ذاكرتي ولم تسعه مذكرتي، إلى كل حريص على العلم

حسام بن ملوكة

مقدمة

من المسلم به أن المنظومة القانونية العمالية تسعى دائما إلى تحقيق السلم الاجتماعي بوضع تشريعات عمل تتضمن وسائل فنية لتحقيق استقرار العمل وذلك بفرض قيود تشريعية على اللجوء إلى نظام التعاقد محاولة ارضاء متطلبات ارباب العمل الذين يمارسون ضغوطا على الحكومات من أجل التخفيف من الأعباء الاجتماعية وذلك بتكريس مرونة التشغيل التي هي قدرة المؤسسة على الملاءمة بين عدد عمالها وإيقاع العمل وتنوع الطلب بتعديل الأجر حسب الإنتاجية والقدرات المالية للمؤسسة وجعل كل عامل يؤدي عدة مهام في المؤسسة لمواجهة الطلب.

إذ عرفت الجزائر تحولات اقتصادية بانتقالها من اقتصاد اشتراكي إلى اقتصاد السوق الذي كان له أثر بارز على علاقة العمل بصفة عامة وعلى مدتها بصفة خاصة حيث اعتمد قبل التسعينات في ظل النظام الاشتراكي على وسيلة أساسية للولوج في إطار علاقات العمل والدخول إلى عالم الشغل، والتي هي عقد العمل الغير محدد المدة، وهذا إلى جانب استعمال وسيلة أخرى تتمثل في نظام التعاقد، وهذا ما تجلّى من خلال القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 وقانون 06/82 الصادر في 27 أوت 1982 حيث تم من خلالهما تكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل مع إمكانية اللجوء إلى التعاقد على سبيل الاستثناء، وهذا حتى صدور قانون 11/90 الصادر في 11 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الذي جاء نتيجة التحولات الاقتصادية التي عرفتتها الجزائر خلال هذه الفترة والذي يهدف في حقيقة أمره إلى إدخال المؤسسات والشركات الخاصة في التغيير النمطي الاقتصادي، فترتب على هذا القانون ظهور آثار التفتح الاقتصادي على علاقة العمل بصفة عامة وعلى مدتها بصفة خاصة وفتح المجال أمام الاستثمار محليا كان أو أجنبيا ، وهذا ما أدى إلى القول بأن الأمر يتعلق بمحاولة إضفاء الطابع التعاقدية على علاقة العمل في القانون الجزائري وإزالة التنظيم الذي كان سائد في هذا

المجال، خاصة مع التوسع والتقدم الذي شهده قطاع الأعمال وما استلزمه من ضرورة توفير القوى المحركة لهذا القطاع من المواطنين والأجانب.

إن الشروع في الإصلاحات الاقتصادية هو سبب التحولات العميقة في كفاءات اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل نتيجة لضعف خلق مناصب الشغل، لأن هذه الإصلاحات الاقتصادية التي جاءت بها قوانين التسعينات في خضم مساهمتها للتوجه الاقتصادي الجديد حاولت التوفيق بين مصالح العمال من خلال تكريس أساساً مبدأ ديمومة علاقة العمل مع إمكانية لجوء الهيئات و المؤسسات إلى إبرام عقد العمل المحدد المدة على سبيل الاستثناء، وبين مصالح المستخدمين التي تتطلب أكبر نجاعة ممكنة في العمل وذلك لا يمكن أن يتم سوى بتحرير المبادرة وحرية التعاقد.

ومن هذا المنطلق أصبح اللجوء إلى نظام التعاقد بمختلف أشكاله أكثر شيوعاً وانتشاراً وذلك تحت مظلة تفشي البطالة وازدياد الطلب على العمل فاستعمل في الآونة الأخيرة في المؤسسات الخاصة والعامة على حد سواء باعتباره من جهة من العقود المتغيرة والمرنة سريعة التأقلم مع متطلبات المؤسسات، ومن جهة أخرى باعتباره يضمن ويخدم مصالحهم الاقتصادية فهي توفر مناصب شغل ولكن تجعل مركز العامل بعيداً كل البعد الاستقرار حيث تضمن للمستخدم إمكانية التخلص من العامل دون أن يكون هناك فصل تعسفي من طرفه وهذا ما يضمن المرونة للمؤسسة بتحكمها الكلي في العامل الأمر الذي دفعها للجوء إلى هذه العقود.

إن كل ما تسعى إلى تحقيقه جملة التعديلات القانونية التي فرضتها الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية هو إضفاء مرونة أكثر في اللجوء إلى التعاقد عن طريق العقود محددة المدة الذي يمكن أن يتحول إلى وسيلة في يد أرباب العمل لهدر قوام علاقة العمل الذي يتميز أساساً بطابع الديمومة ليصبح هو الاستثناء، وإن كان نظام العقود المحددة المدة وسيلة تمليها متطلبات النظام الاقتصادي الجديد فإن هذا لم يمنع البعض من

اتخاذها وسيلة للتخلص من بعض العمال الدائمين مع أن الهدف الحقيقي المتوخى من وراء هذا النوع من العقود هو عكس ذلك تماما مادام انه لا يزال يحافظ على طابعه الاستثنائي ويبقى عنصر الديمومة هو الأساس.

وانطلاقا من ذلك حاول المشرع في مختلف تعديلاته القانونية المتسلسلة رسم حدود لهذا العقد انطلاقا من كون نظام التعاقد نظام استثنائي وكل نظام قانوني لا يحقق ذلك لا يمكنه يمنح ضمانات ويحقق حماية للعامل لأن القواعد المنظمة لهذا العقد وضعت كلها لحماية العامل.

وبناء على ما تقدم فإننا سنعالج موضوعنا من خلال طرح الإشكالية التالية:

ما هو النظام القانوني الذي يخضع له المتعاقد في الإدارات والمرافق العمومية؟

وتكمن أهمية الموضوع في كون هذه الدراسة تدخل في إطار تدعيم الدراسات العلمية السابقة لما للموضوع من أهمية تتمثل في كون أسلوب التعاقد من الوسائل المعتمدة في الآونة الأخيرة بصفة أساسية خاصة من طرف الخواص، فهو وسيلة جديدة لمحاربة العوز الاقتصادي ولو بصفة مؤقتة، كما أنه ناتج تفاعل التطورات الدولية ذات الصلة بعلاقة العمل ولاسيما الاقتصادية منها، بالإضافة إلى معرفة مدى مساهمة الوسائل التي خص بها المشرع إبرام عقد العمل المحدد المدة في توفير الحماية القانونية للعامل من تعسف وانحراف المستخدمين.

وترجع أسباب اختيار هذا الموضوع إلى انتشار استخدام أسلوب التعاقد وتعسف المستخدمين في تطبيق هذا العقد، حيث أن قانون 11/90 قد ساهم في ظهور إشكالات في هذه العقود نتيجة التجاوزات المرتكبة من طرف المستخدمين والمتسبب في هذا كله الغموض والفراغ القانوني الخاص بتنظيم عقد المحدد المدة.

إذ نجد هذا القانون قد أورد أحكاماً عامة تتعلق بعلاقة العمل في إطار التعاقد محددة المدة كانت أو غير محددة ما عدا ما يتعلق منها ببعض الحالات والجوانب التي أقر لها أحكاماً خاصة هذا ما جاء في شكل حصر للحالات التي يجوز فيها إبرام عقد عمل محدد المدة و ذلك بموجب المادة 12 من هذا القانون وأيضاً المادة 14 المتعلقة بإبرام هذا العقد خلافاً لأحكام قانون 11/90 هذا بالإضافة إلى بعض النصوص القليلة الأخرى التي تعد على رؤوس الأصابع، ناهيك عن ذلك فإن الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع قليلة ونادرة حتى وإن وجدت فهي تتناوله في معرض حديثها عن علاقة العمل بصفة عامة.

وهذا العمل لا يأتي إلا بإتباع مناهج علمية معينة تتلاءم وطبيعة البحث وأول منهج اعتمدنا عليه هو المنهج الوصفي ذلك من أجل استعراض بعض المواد القانونية كما أنه أي بحث علمي لا يخلو من الخروج بآراء حول نقاط كثيرة أثيرت في البحث وذلك بتسجيل ما هو كائن من خلال المعلومات المتوفرة، في كيفية تنظيم هذا العقد.

ولدراسة موضوع نظام التعاقد في الوظيفة العمومية في الجزائر وما يعرضه من إشكالات، قسمنا دراستنا هذه إلى فصلين تسبقهما مقدمة تضمنت تمهيدا للموضوع وطرحاً للإشكالية وتبيناً أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع و منهج الدراسة

وفي الفصل الأول تطرقنا لمفهم الموظف والموظف المتعاقد وعلاقتها بالإدارة، مع تبيان حالات لجو الإدارة للتعاقد وذلك من خلال ثلاث مباحث: حيث تضمن المبحث الأول ماهية الموظف العمومي وعلاقته بالإدارة، و المبحث الثاني مفهوم العون المتعاقد وعلاقته بالإدارة، في حين تضمن المبحث الثالث حالات لجوء الإدارة للتعاقد

مقدمة

في حين نتناول في الفصل الثاني الإطار القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية من خلال ثلاث مباحث المبحث الأول خصصناه لأساليب توظيف العون المتعاقد والمبحث الثاني تناولنا فيه حقوق وواجبات العون المتعاقد وأخيرا المبحث الثالث استعرضنا فيه تأديب العون المتعاقد وانهاء مهامه

الفصل الأول: الموظف والعون المتعاقد وعلاقتهما بالإدارة

من أجل تنفيذ رسالة الوظيفة العمومية المتمثلة في خدمة الشعب، وجب توفر الوسيلة التي تؤدي الإدارة من خلالها مهامها، والإدارة تعني بمفهومها تلك الأداة المستعملة في تنفيذ أعمال الدولة أو سياستها المختلفة في شتى الميادين، حيث تمثل الوظيفة العمومية الوسيلة التي تعبر بها الدولة عن دورها وقوتها كسلطة عمومية، ولهذا نجد أن الوظيفة العمومية لم تعد أمراً استثنائياً في حياة كل مواطن يسعى للحصول على أحسن الخدمات وبالتالي لم يعد في وسعه الاستغناء عن التعامل مع الموظف العمومي حجر الزاوية في البناء الوظيفي، ولهذا وجب إخضاع هذا الأخير لنظام يحدد طبيعة علاقته بالإدارة وكذا حقوقه وواجباته، ومن هذا يعتبر النظام اللائحي للوظيفة العمومية نظام قانوني يتضمن مجموعة من النصوص التي بها تسعى كل مؤسسة عمومية أو إدارة عامة إلى تحسين أداء موظفيها، وهذا من خلال تطوير قانونها الأساسي ولدراسة الموظف و العون المتعاقد وعلاقتها بالإدارة قسمنا هذا الفصل إلى ثلاث مباحث حيث يهتم (المبحث الأول) بدراسة ماهية الموظف العمومي أما (المبحث الثاني) تطرقنا فيه إلى مفهوم العون المتعاقد وعلاقته بالإدارة، وأما فيما يخص (المبحث الثالث) فهو يتعلق بدراسة حالات لجوء الإدارة للتعاقد.

المبحث الأول: ماهية الموظف العمومي وعلاقته بالإدارة

حتى يتسنى لمختلف الإدارات و الهيئات والمؤسسات العمومية ، تسيير شؤونها ، يجب توفر ايد عاملة ، التي تعد حجر الأساس و الضامن للسير الحسن لها. و في هذا الصدد يعتبر الموظف العمومي العام الأداة والوسيلة الناجحة في الوظيفة العامة وبهذا فهو يحمل عبئا ثقيلًا لتحقيق الغاية التي عين من أجلها، ولتوضيح ماهية الموظف العمومي، لابد من تعريف ودراسة طبيعة العلاقة التي تربطه بالإدارة وبيان أهم حقوقه وواجباته ولهذا سوف نتناول في (المطلب الأول) تعريف الموظف العمومي، وعلاقته الوظيفية بالإدارة في (المطلب الثاني)،

المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي

الموظف العمومي هو مرآة الدولة، فإذا صلح صلحت الدولة، وإذا فسد فسدت هي الأخرى و هو أيضا راسها المفكر و ساعدها المنفذ، و قد تزايد عدد الموظفين العموميين بالقدر الذي يكون كافي لتلبية مختلف الحاجات العامة بالفاعلية المطلوبة. فالموظف العمومي يحظى بأهمية كبيرة في جميع الدول و هذا انظر للدور الحساس الذي يلعبه في تجسيد المخططات التنموية المسطرة من طرف الدولة، ما جعله يحاط بضمانات و يمنح حقوقا و يكلف بواجبات و التزامات تجعله متميزا عن غيره من العاملين العاديين في القطاعات الأخرى و عليه يعد تعريف الموظف العام من التعريفات الشائكة ان لم نقل مستحيلة بحيث لا نستطيع وضع تعريف محدد وموحد وهذا نظرا لاختلاف الأنظمة الإدارية من دولة إلى أخرى، وهذا بالرغم من كون الموظف العمومي يد الإدارة في ممارسة نشاطها، ورغم أهميته كعنصر في البناء القانوني والتنظيمي في الدول، فهل يختلف تعريف الموظف العام عن تعريف الموظف في نظام التعاقد. وبالتالي سوف نتطرق لتعريف

الموظف العام في الفقه في الفرع الأول والتعريف القضائي في الفرع الثاني وتعريف التشريع الجزائري في الفرع الثالث .

الفرع الأول: تعريف الموظف العام في الفقه

ان في الفقه يصعب وضع تعريف محدد وهذا نظرا لوجود عدة تعريفات في هذا المجال وهي كما يلي:

هناك العديد من الفقهاء الفرنسيين الذين اجتهدوا من أجل إيجاد تعريف للموظف العمومي و فيما يلي سنتناول بعض التعاريف التي جاء بها هؤلاء الفقهاء:

- " الموظفون العموميون بأنهم عمال المرافق العمومية العامة الذين يساهمون بطريقة عامة وعادية في تسييرها¹

- الموظفون العامون هم المواطنون ذوي السلطات ومعاونيهم القائمون بإدارة الدولة وأموالها العامة².

- يكون موظف عام الشخص الذي يتولى وظيفة دائمة في كادر المرفق العام³.

- كما عرف الموظفين العاميين هم كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت اسم الموظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تدبره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى¹.

¹ علاء الدين عشي ، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر 2012، ص205.

² محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة في التشريع الجزائري ط2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1988، ص32.

³ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر 2004، ص86.

ونلاحظ أن التعريفات كلها أشارت إلى شرط هام وهو شرط دوام العلاقة بين الموظف والإدارة، بل أنكر البعض وضع هذا الدوام بأنه "يرتبط بفكرة الترسيم في مناصب دائمة".

يقول الأستاذ ميسوم صبيح: "يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً"².

- وقد اتفق على الموظف العام هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة والسلطات الأخرى بالطريق المباشر بناء على تعيين يصادف قبولاً لدى الموظف³.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في القضاء

- تولت المنظمة الإدارية العليا صاحبة الاختصاص الأساسي في تأصيل احكام وقواعد القانون الإداري وضع تعريف للموظف العام في مصر، وقد استقر قضاؤها في هذا الشأن على أن الموظف العام " هو الذي يعهد إليه في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا بديل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"⁴.

كما يعرف في القضاء بان الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام وذلك عن شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك

¹ محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 205.

² Missoum sebih , La Fonction publique , Librairie hachette , Paris 1968 , P13.

³ محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري ط2، مطبعة العشري مصر 2007، ص 190.

⁴ نورة لبناقرية، المنازعات المتعلقة بالمسار المهني للموظف العام في التشريع العام الجزائري (غ م)، مذكر مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص إدارة ومالية ، جامعة بسكرة، 2010-2011، ص 15.

المرفق ولا يهم بذلك طبيعة النشاط الذي يقوم به العامل. وهل هو مادي أو قانوني ولأمر تبنته في التدرج الإداري لكونه يتقاضى مرتبا أم لا¹؟

وقد استقر القضاء على أنه يشترط لاعتبار الشخص موظفا ان توفر شرطان هما:

- أن يكون قائم بعمل دائم.

- أن يكون هذا العمل في خدمة مرفق عام أو مصلحة عامة.

ولكي يكسب عمال المرفق العام صفة الموظف العمومي يجب أن يدار المرفق عن طريق الاستقلال المباشر ويوجد هناك شرط ثالث نستنتج من خلال هذين الشرطين هو ان يتم تعيين الموظف بالأداة المقررة قانونا لإجراء هذا التعيين².

الفرع الثالث: تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا دقيقا للموظف العمومي بل اكتفى فقط بتحديد الأشخاص الذين يطبق عليهم القانون الوظيفي متبنيا في ذلك نفس موقف المشرع الفرنسي فيما يتعلق بتحديد خصائص الموظف العمومي. نصت الفقرة 01 من قانون التوظيف الفرنسي رقم 2294³ على: "يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة و يشغلون درجة من درجات الكادرات في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات القومية "

¹ محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص65.

² محمد عبد الحميد أبو زيد، مرجع سابق، ص191.

³ قانون التوظيف الفرنسي رقم 2294 الصادر في 19 أكتوبر 1946

كما نص نظام الموظفين الفرنسي الصادر بالأمر رقم 59-244¹ على نفس المفهوم.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد حدد في المادة 01 من الأمر رقم 66-133 للموظف الجزائري حيث نصت المادة 01 على: " يعتبر موظفين الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة. الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية....."

أن الموظف هو :

- الشخص الذي يعين في منصب شاغر لدى المؤسسات أو الإدارات العمومية؛
- الشخص المعين في وظيفة دائمة، فالشخص المعين بصفة مؤقتة لا يحق له اكتساب صفة الموظف و هذا ما يؤكد نص المادة 03 من الأمر رقم 66-133.
- الخدمة في مرفق عمومي تديره سلطة إدارية؛
- الترسيم، أي تثبيت الموظف في وظيفته، بعد مروره بفترة التجربة التي تسمى بالتمرين التكويني، طبقا لما نصت عليه المادة 02 من الأمر رقم 66-133، فحسب هذه المادة فإن الموظف الذي لم يكمل بعد فترة التمرين التكويني يطلق عليه صفة الموظف المتمرن.
- الانتماء إلى رتبة و درجة معينة في السلم الإداري.

أما بالنسبة للقانون رقم 78-12 فإنه لم يفرق بين العامل و الموظف و تناول في المادة: 01 تعريف العامل و كان الهدف من هذا القانون هو توحيد عالم الشغل من خلال

¹الأمر رقم 59-244 الصادر في 04 فيفري 1959 و القانون الخاص بحقوق و التزامات الموظفين رقم 634 الصادر في 13 جويلية 1983

توحيد الأنظمة القانونية التي تحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه و اعتبر أن جميع الأعوان العاملين لدى الدولة عمالاً، و لكنه لم يفلح في ذلك و هذا انظر لوجود تمييز قديم بين قطاع الوظيفة العمومية و القطاع الاقتصادي العمومي .و لذلك جاء المرسوم رقم 85-59¹ ليفرق بين الموظف و العامل، و في هذا الصدد نصت المادة 05 منه على : "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية " الموظف " ويكون حين إذا في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة.

و لكن على الرغم من أن المرسوم رقم 85-59 ذكر مصطلح موظف إلا أنه لم يقدم لنا تعريفاً شاملاً للموظف العمومي، و ما يأخذ على هذا المرسوم أنه توسع كثيراً في مفهوم الموظف العمومي أما في الوقت الراهن فالجزائر تعتمد في تنظيمها للوظيفة العمومية على الأمر رقم 06-03 الذي كان كغيره من النصوص القانونية التي سبقت صدوره بمعنى أنه لم يقدم لنا تعريفاً شاملاً و جامعاً للموظف العمومي و قد جاء تعريفه في المادة 04 منه التي نصت على " يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبته في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

وما نلاحظه من نص هذه المادة أن الأمر رقم 06-03 قد حافظ على نفس المقومات التي أقرها الأمر رقم 66-133 في تحديده للشروط الواجب توفرها في الشخص حتى يكتسب صفة الموظف و قد حدد الأمر رقم 06-03 في المادة 02 منه مجال تطبيقه و التي حصرها في المؤسسات و الإدارات العمومية و عدد ما يقصد بالمؤسسات و

¹ مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

الإدارات العمومية في الفقرة 01 من المادة 02 كما وضحت الفقرة 03 من المادة 02 الأشخاص الذين تم استثنائهم من تطبيق أحكام الأمر 03-06 .

حيث انه لحسن سير الإدارة العمومية تقوم السلطة التنفيذية بوضع ما تراه مناسب، ومن خلال المادة الرابعة من القانون الأساسي للوظيفة العامة نجد ان المشرع حاول وضع تعريف للموظف العام، حيث نصت المادة المشار إليها على أنه " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.¹

كما تطرق لتعريفه من خلال المادة 2 من القانون 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على ان "موظف عمومي" كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء معين أو منتخب، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو اقدميته.

- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا؛ وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون اجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو مؤسسة أخرى.²

وهذا ما أدى بالمشرع إلى تحديد السمات الأساسية للموظف العمومي في هذا النظام التي تتمثل في:

- التعيين في وظيفة دائمة بصفة مستمرة.
- حيازة احدى درجات التسلسل الوظيفي.
- المساهمة في تسيير أحد المرافق العمومية أو أحد أشخاص القانون العام.

¹ المادة 04 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مؤرخ في 15 يوليو 2006، (ح ر) العدد 46، لسنة 2006.

² القانون رقم 01-06 المؤرخ في 21 محرم 1427 الموافق لـ 20 فبراير سنة 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

المطلب الثاني: طبيعة العلاقة الوظيفية:

لقد اختلف الفقه و القضاء بشأن تحديد طبيعة العلاقة بين الموظف و الإدارة في كونها علاقة تعاقدية فذهب البعض إلى القول بأنها تعاقدية يحكمها القانون الخاص (الفرع الأول) و البعض الآخر ذهب إلى القول بأنها علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام (الفرع الثاني) و كذلك ابراز موقف المشرع الجزائري من تكييف هذه العلاقة (الفرع الثالث) .

الفرع الأول :علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص

يعود الفضل في ظهورها الى الفقه و القضاء الفرنسيين في أواخر القرن التاسع عشر " 19 " ويرى انصارها بان هذه العلاقة علاقة تعاقدية قانونية من علاقة القانون الخاص ، و هي تستند إلى كون القانون المدني هو السائد في هذه الفقرة و هو الذي كان مسيطر على موضوعات القانون الاداري¹، و بخصوص هذه العلاقة ظهرت عدة نظريات فنظرية عقد الوكالة (أولا) ونظرية العقد المدني (ثانيا) و نظرية عقد الاذعان (ثالثا) .

أولا : نظرية عقد الوكالة

و معناه هذه النظرية هو كون العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة متمثلة في عقد وكالة و هذه الأخيرة متمثلة في قبول الموظف منصب العمل مقابل موافقة الطرف الآخر (الإدارة) عن التحاقه بهذه الوظيفة و القيام بالمهام التي اسندت له .

غير ان العديد ن الفقهاء تصدوا لهذا التكييف بكون ان العقد يشترط لأبرامه ارادتين الايجاب و القبول و هذه الاشتراطات لا وجود لها في علاقة الموظف بالدولة ،فبمجرد

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة لعمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010، ص77.

التعيين تترتب اثار لا علاقة لها مطلقا بالتفاوض و لا برضا الموظف أو بقبول التعيين هجرت هذه النظرية وجيء بنظرية العقد المدني¹.

ثانيا :نظرية العقد المدني

تعتبر هذه النظرية من اقدم النظريات القانونية التي كيفت العلاقة ما بين الموظف العام و الإدارة حيث اخذت بها بعض الدول العربية مثل مصر و بلادنا في عهد الاستعمار الفرنسي ،و مضمون هذه النظرية وجود عقد مدني بين الموظف و الدولة يلتزم الموظف بموجبه تقديم خدمة لقاء قيام الدولة بتنفيذ الاعباء الملقاة على عاتقها من تقديم الاجر و المستحقات اللازمة لقاء ما يقدمه من خدمة² ،و قد استندت هذه النظرية الى ان الموظف يلتحق بالإدارة بناء على رغبته و إدارته وينجم عن هذا حقوق و واجبات تحكيما قاعدة العقد شريعة المتعاقدين³ و قد واجهت هذه النظرية العديد من الانتقادات منها :

- ان من المتعارف عليه أن العقد المدني يتطلب الايجاب و القبول و تسبقه المفاوضات والمناقشات بينما الوظيفة العامة لا تعرف هذه المفاوضات بل تحدد سلفا .

- كذلك ان عقود القانون الخاص تخضع الى مبدأ الشهير العقد شريعة المتعاقدين و هذا يؤدي إلى حرمان الادارة من ادخال تغييرات عن الوظيفة العامة و هو مخالف للواقع كون ان الادارة تغير وضعية الوصفية العامة كلما اقتضت الضرورة ذلك⁴.

¹- سعيد مقدم ، مرجع سابق ،ص 77 .

²- علاء الدين عشي ، مرجع سابق ،ص 210.

³- وراقي نادية ،علاقة الموظف العام بالإدارة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص قانون اداري ،بمسكرة ،2013 ،ص 24.

⁴- سعيد مقدم ، مرجع نفسه، ص 79.

ثالثا: نظرية عقد الاذعان

وفقا لهذه النظرية يرتبط الموظف بالدولة بعقد اذعان تكون فيه كافة الشروط متوفرة من اعلى الطرفين و تطابق في ارادتهما و تحديد مسبق للحقوق و الالتزامات المتبادلة بينهما¹. و يرى الفقه بأن علاقة الموظف بالدولة تتمثل في عقد الاذعان و هذا للتخلص من الاعتراض الذي وجه الى نظرية العقد المدني من حيث انه لا يسبق التعيين في الوظيفة العامة مناقشة في الشروط و التي تنشأ عن التعيين .بل يكون ذلك محددًا مقدسًا بمقتضى القوانين و اللوائح للمرافق العامة ،و تقوم الادارة هنا على حرية المترشح في الانضمام الى النظام القانوني للوظيفة العامة ،فالموظف يدخل الخدمة بعمل رضائي وفقا لعلاقة رضائية بين الدولة و بينه بالرغم من الصدى الذي لقيته هذه الأخيرة إلا أنها عرفت مصير سابقها و تعرضت الى عدة انتقادات من الفقهاء و منها :

- ان طبيعة العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة تختلف عن عقد الاذعان الذي يتميز بعدة ميزات فهو يتعلق بسلع و خدمات مرفقيه تعتبر ضرورية و هذا العقد اوجدته ظروف اقتصادية خاصة و هذا لا يتوفر في الوظيفة العامة .
- كذلك ان عقود الاذعان ليست كلها من النظام العام اذ لا يترتب على مخالفتها بطلان المطلق.

الفرع الثاني : علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام

نظرا الى الانتقادات التي تعرض لها اصحاب الرأي الأول فقد ذهب جانب من الفقه و القضاء في فرنسا و مصر بوصف هذه الرابطة أو العلاقة بأنها عقد و لكنه لا ينتمي الى

¹- سعيد مقدم ، مرجع سابق ،ص77 .

القانون الخاص انما هو عقد من عقود القانون العام ، و هذا ما يحقق للإدارة سلطة تعديل العقد طبقا لمقتضيات المصلحة العامة .

و استند اصحاب هذه النظرية الى العديد من الحجج و منها :

- ان الموظف لا يعين في وظيفته الا ب ارادته و اختياره

- ان التعيين يتم من جانب الادارة و الموظف فصدور القرار يعتبر ايجابا من جانب

الادارة و التنفيذ من طرف الموظف يعتبر قبولا¹.

و من انصار هذا الاتجاه الفقيه " جيلينك " الذي ذهب الى ان الموظف وفقا لهذا

العقد يخضع الى سلطة المرفق كأى سلطة محددة غير ان الاوامر لا تنفذ مباشرة و انما وفقا لحق شخصي مكتسب بموجب هذا العقد .

و قد تعرض تكيف هذه العلاقة على هذا الاساس شأن النقد الموجه للعقد المدني لأنه

و ان اخرج علاقة الموظف من نطاق تطبيق اكام القانون الخاص الا انه لن يتحرر نهائيا ممن الاساس التعاقدى لهذه العلاقة².

الفرع الثالث : العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تنظيمية

نتيجة لكثرة الانتقادات الموجهة إلى النظريات العقدية مما أدى إلى العدول عنها، فلذلك

اتجه الفقه والقضاء إلى اعتناق المركز القانوني أو اللاتحي في علاقة الموظف بالإدارة،

وهذا على الأساس أنها علاقة تنظيمية تحكمها أحكام الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق

وما تفرضه من التزامات³، وعليه فأول من اخذ بهذه الوجة هو مجلس الدولة الفرنسي وقد

¹ - محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام اداريا، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص 54 .

² - علاء الدين عشي ، مرجع سابق ، ص 213 .

³ محمد عبد الحميد أبو زيد، مرجع سابق، ص202.

قن هذه الوجهة من النظر في قانون التوظيف الصادر سنة 1946 حيث نص على أن العلاقة بين الموظف والدولة علاقة تنظيمية لائحية، كما يلاحظ أن القضاء المصري اعتبر أن هذه العلاقة تحكمها مجموعة من اللوائح والقوانين ومن ثمة فهو في مركز قانوني عام قابل للتغيير في أي وقت¹، وهذا يعني أن الموظف يستمد حقوقه وواجباته من النصوص القانونية واللوائح المنظمة للوظيفة العمومية، وبالنظر إلى النظريات التعاقدية فقد أصبحت غير قادرة على مسايرة التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الأمر الذي أدى بالفقه والقضاء على الجمع بأن العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة العامة فهي علاقة تنظيمية لائحية، وعليه أخذ كل من الفقه والقضاء في فرنسا ومصر والجزائر بهذا الاتجاه، وهذا يعني أن الموظف يستمد حقوقه وواجباته من النصوص القانونية واللوائح المنظمة للوظيفة العمومية، ويترتب عن هذه العلاقة عدة آثار منها:

- ينشأ المركز القانوني للموظف بمجرد صدور قرار التعيين.
- يجوز للإدارة تغيير مركز الموظف في أي وقت دون أن يحق للموظف الاحتجاج بفكرة الحقوق المكتسبة، ولكن بشرط أن هذا التغيير يجب أن يسري بأثر فوري فقط.
- لا يجوز للإدارة أن تتفق مع الموظف على مخالفة أحكام القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العامة².

الفرع الرابع: موقف المشرع الجزائري من تكيف علاقة الموظف بالإدارة

غداة الاستقلال ظلت الوظيفة العمومية الجزائرية خاضعة لأحكام القانون الفرنسي الصادر سنة 1959 أن الموظف الفرنسي في علاقة تنظيمية قانونية اتجاه الإدارة، وهذا إلى

¹ شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2006-2007، ص 21.

² محمد ابراهيم الدسوقي علي، مرجع سابق، ص 54.

غاية الإصلاح الذي قامت به الدولة الجزائرية بإصدار الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 تتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 06 منه على "يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية تنظيمية"¹، وهو الموقف الذي أكدته المشرع الجزائري في المادة 07 من الأمر 06-03 يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية²، وهذا كأصل عام، وكما أجاز المشرع التوظيف عن طريق التعاقد لا سيما في المواد من المادة 19 إلى لمادة 24 من الأمر 06-06 في حالات محددة.

¹ سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص104.

² المادة 07 من الأمر 06-03 المذكور أعلاه.

المبحث الثاني: مفهوم العون المتعاقد وعلاقته بالإدارة

إن الدولة قد تستعين ببعض الأشخاص من أجل من إدارة مرافقها عن طريق ما يسمى بأسلوب التعاقد و هؤلاء الأشخاص يطلق عليهم اسم الأعوان المتعاقدون، و من هنا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين ففي (المطلب الأول) نتناول تعريف العون المتعاقد و بيان حقوقه و واجباته و في (المطلب الثاني) و طبيعة علاقته بالإدارة و موقف المشرع الجزائري منها .

المطلب الأول : تعريف العون المتعاقد

عرف جانب من الفقه العون المتعاقد بقوله " أن الموظف المتعاقد بأنه عامل عام تعاقدى يرتبط بالإدارة بعقد اجارة يخول له المشرع استثناء صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام ، و أما البعض الآخر يرى بأن الأشخاص الذين تلجأ إليهم الإدارة بأسلوب التعاقد لا تعتبرون موظفين عموميين و إنما عمالا يرتبطون معهم بعقود اجارة و قد استقر رأي الفقه على ان العاملين المتعاقدين ليسوا موظفين عموميين و إنما يتم اعتبارهم في مركز متوسط بين الموظف اللاتحي و عامل القانون الخاص ذي المركز التعاقدى و هذا ما أكده مجلس الدولة الفرنسي حيث يرى أن مركز العون المتعاقد يكون ذو طبيعة مزدوجة تشمل العنصر التعاقدى و العصر اللاتحي ، و هذا باعتبار المنازعات الناشئة عن مخالفة العقد يختص بها القضاء المدني و أما فيما يخص تلك الناشئة عن مخالفة اللوائح و الأنظمة يختص بها القضاء الإداري .¹

و من هذا نستنتج ان الأعوان المتعاقدون هم الذين تعهد اليهم الدولة بأعمال تقتضي توفر مؤهلات و هذه الأعمال تكون بشكل نهائي و تكون في مجالات محددة حسب التنظيم المعمول به ،بالإضافة إلى هذا فإن فئة الأعوان المتعاقدون لا تتمتع بصفة الموظف العام

¹ - محمد ابراهيم الدسوقي علي ، مرجع سابق ، ص 49 .

كون وضعيتهم الإدارية لا تخضع لمقتضيات قانون الوظيفة العامة و إنما لمبدأ شريعة عقد التوظيف المبرم بينهم و بين الإدارة .

وقد ظهر هذ النظام مسبقا في الجزائر من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الامر رقم 66 / 133 من خلال مادته الثالثة التي أقرت إمكانية تعيين الموظفين في الوظائف المؤقتة دون إمكانية اعطائهم صفة الموظف.¹

ثم ظهر مصطلح التعاقد صراحة من خلال المرسوم 66 / 136 المتعلق بالقواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين و المؤقتين في الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية .²

وتناول قانون الوظيفة العمومية الجزائري لسنة 2006 نظام التعاقد هذا ف الفصل الرابع منه و المتعلق بالأنظمة القانونية الأخرى للعمل في صيغة الجمع التي توجي الى وجود انفصال بين نظام التعاقد و التنظيم الإداري للوظيفة العمومية كما توجي من جهة أخرى الى وجود عدة أنظمة قانونية للعمل موازاة مع علاقة العمل للوظيفة المؤسسة على التوظيف و الترسيم في المناصب.³

المطلب الثاني :موقف المشرع الجزائري من علاقة العون المتعاقد بالإدارة

مما سبق رأينا أن المشرع الجزائري أخذ بالاتجاه التنظيمي في تحديد علاقة الموظف العمومي بالإدارة المستخدمة و ذلك طبقا لما جاء في نص المادة السابعة من الأمر 06-03 التي تنص على أنه " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية

¹ خلدون عيشة ، الموظف العام و طبيعة رابطة الوظيفة العامة ، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ، العدد الأول ، المجلد العاشر ، 2017 ، الجزائر ، ص 226

² خلدون عيشة ، مرجع نفسه، ص 226

³ خلدون عيشة ، مرجع نفسه، ص 226

" و هذا كقاعدة عامة كأصل عدم الا أنه استثناء من هذه القاعدة فإن هذه الدول المعاصرة نتيجة لظروف خاصة اجتماعية و سياسية و اقتصادية و تاريخية ،حيث تطبق هذا الأسلوب و كذا مصر ،و يطبق هذا النظام في الوطن أي أسلوب التعاقد لاسيما في الحالات المنصوص عليها في المواد 199 إلى 21 فيطبق هذا الأسلوب فيما يلي :

- مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو انشاء سلك جديد للموظفين

- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل

- توظيف أعوان متعاقدين في اطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا¹.

¹- المواد من 19 إلى 21 من الأمر 06-03 المذكور سابقا

المبحث الثالث: حالات لجوء الإدارة للتعاقد

يعتبر التعاقد بمثابة حل وضعه المشرع الجزائري بالنسبة للإدارة حتى تتمكن من توفير الأيدي العاملة في المناصب الشاغرة التي بالإمكان التوظيف فيها عن طريق التعاقد ، وذلك حفاظا على سير مصالحها و، ولكن المشرع لم يعطي للإدارة الحرية التامة من حيث التوظيف متى تشاء و إنما وضع شروطا لذلك تنظم حالات اللجوء الى التعاقد وهذا ما سنستعرضه في المطلب الأول ، و بين متى يكون العقد محدد ومتى يكون غير محدد وهذا ما سنعرض عليه في المطلب الثاني

المطلب الأول: حالات اللجوء الى التعاقد

يتم اللجوء الى التوظيف بموجب عقد محدد في الحالات الاستثنائية الواردة في المادتين 20 و 21 من الأمر 06-03 بالإضافة الى الحالات المنصوص عنها في المادة 4 من المرسوم الرئاسي 07-308 السالف الذكر التي تجعل من العقد المبرم عقد محدد المدة هي كالتالي:

الفرع الأول: حالة انتظار تنظيم مسابقة توظيف

إن الإدارة العمومية تضطر أحيانا إلى توظيفا لأعوان المتعاقدين في انتظار اجراء مسابقة التوظيف لتمكينها من تعويض العجز الموجود في المناصب الادارية غير تلك المنصوص عنها في المادة 1 من القانون 06-03¹، حيث أن الاعتماد على نص المادة 20 يؤدي الى التوسيع المتعلقة بالعقود المحددة و الاعتماد على الأعوان المتعاقدين في أداء وظائف هي اصلا من مهام الموظفين المرسمين ، و أما فيما يخص مدة العقد يمكن ان تمدد في احدى الحالتين فالأولى تتمثل في اجراء مسابقة التوظيف ميدانيا و التي عادة ما

¹ - المادة 19 من الأمر 06-03 المذكور سابقا .

تحاط بمشاكل و اهمها عدم احترام المدة القانونية ، و أما الحالة الثانية المتمثلة في فشل حصول المرشحين على المناصب الادارية و هذا ما يؤدي الى امكانية تمديد مدة عقد التشغيل¹، و بالنظر الى المادة 20 من الأمر 06-03 نجد أم المشرع لم يحدد ما إذا كانت عقود محددة المدة او غير المحددة و لكن إذا رجعنا الى نص المادة 4 من المرسوم الرئاسي 07-308 نجده ينص على انه " يعتبر عقد محدد المدة كل عقد محدد المدة كل عقد مخصص لإحدى الحالات و من بينها حالة انتظار مسابقة او انشاء سلكك جديد للموظفين " و حيث يتم توظيف هؤلاء العوان بموجب عقد محدد المدة و بالتوقيت الكامل هذا حسب ما ورد في نص المادة 10 من المرسوم الرئاسي 07-308

الفرع الثاني: حالة الأعوان ذات الطابع المؤقت

بالرجوع الى نص المادة 19 و المادة 20 من الأمر 06-03 نجد ان المشرع أضفى صفة التعاقد على هذه النشاطات و الحالات الاستثنائية، لينقل بعد ذلك لتوسيع المجال للتعاقد مضيفا حالة أخرى من أعمال تكتسي طابعا مؤقتا مهما كان نوعها و هذا حسب ما ورد في نص المادة 21 من نفس الأمر، والصفة المؤقتة للأعمال هي التي اعتمدها المشرع لتبرير اعتماد المؤسسة أو الادارة على أسلوب التعاقد. كما ان هذه الصفة تجعل من عقود التشغيل مبرمة التشغيل مبرمة وفق مدة محددة و لكن بالرجوع الى نص المادة 22 نجد امكانية التعاقد لمدة غير محددة بالنسبة لهذا النوع من الاعمال و في حين نجد المشرع أضفى صفة العقد المحدد المدة على الاعمال التي تكتسي طابع مؤقت بموجب المرسوم الرئاسي 07-308 من خلال المادة الرابعة منه و المادة 11².

¹ طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2013، ص 80، 81.

² المادة 11 من المرسوم الرئاسي 07-308، المذكور سابقا. المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر. سنة 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان. المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم

الفرع الثالث: حالة تعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل

في هذه الحالة يختلف الأمر بين الموظف العام و العون المتعاقد الذي يوظف لمدة محددة ليحل محله للقيام بأعمال خاصة بنفس المنصب دون تمتعه بالحقوق الخاصة أو المرتبطة بمنصب الشغل ذاته و تعويض الشغور لا يمنح الحق في اكتساب صفة الموظف العام طالما ان صاحبه يحتفظ بإمكانية عودته¹ و تجدر بنا الاشارة الى ان المشرع لم يحدد أنواع المناصب التي يتم فيها توظيف الأعوان المتعاقدين في حالة الشغور ، فقبل صدور الأمر 06- 03 كانت تعتبر مناصب دائمة و أصحابها مرسمين و كان هذا الى غاية صدور المرسوم التنفيذي 08- 05 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب² فهنا تنتقل طبيعة العمل من الطبيعة التنظيمية الى الطبيعة التعاقدية و كما يتم توظيفهم بموجب عقد محدد المدة و بالتوقيت الكامل³.

الفرع الرابع: حالة انشاء سلك جديد للموظفين

ان المشرع منح حرية اكبر من اللجوء الى التعاقد لمدة محددة او غير محددة و هذا من خلال منحها حق اللجوء الى اسلوب التعاقد في انتظار انشاء سلك جديد للموظفين، و هذا تطبيقا لنص المادة 20 من الأمر 06- 03 السالف الذكر و لكن المشرع جعل هذه الحالة من ضمن الحالات الخاصة بالعقد المحدد المدة من خلال النص عليها في المادة الرابعة من المرسوم 07- 308.

¹ طريبت سعيد ، مرجع سابق ، ص 88 .

² المرسوم التنفيذي 08- 05 المؤرخ في 2008/01/19 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات و الحجاب، (ج ر) ، 03 المؤرخة في 2008/01/20

³ المادة 10 من المرسوم الرئاسي 07- 308، المذكور سابقا.

المطلب الثاني : الحالات الخاضعة للعقد محددة المدة أو غير محددة المدة

ان المشرع لم يحدد طبيعة العقد اذا كان عقد محدد المدة أو غير محددة المدة فيما يخص تلك النشاطات التي اخضعها لنظام التعاقد و هذه النشاطات متمثلة في الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الادارات العمومية و هذا حسب ما ورد في نص المادة 19 من الأمر 06-03.

الفرع الأول: نشاط الحفظ

إن نشاط الحفظ يعتبر من النشاطات اليومية و العادية في المؤسسات و الادارات العمومية المتعلقة أساسا بالخدمة و الحراسة و الأعمال المتعلقة سائقي السيارات و رؤساء الحظائر و كذا الأعمال من طرف فئة المهنيين، و نلاحظ ان المشرع لم يحدد النشاطات الخاصة بالحفظ بل ذكر في المادة 09 من المرسوم الرئاسي 07-308 مناصب الشغل في مجال الحفظ و الصيانة و الخدمات في آن واحد، و كما أن المشرع الجزائري من خلال هذا المرسوم لم يحدد شكل عقد التوظيف بل اعتبر هذه النشاطات سببا لأبرام عقود تشغيل لمدة محددة و أخرى غير محددة.

الفرع الثاني: نشاط الصيانة

ان نشاط الصيانة يتمثل أساس في قيام الاعوان المتعاقدين بصيانة مختلف الأجهزة الموجودة و المستعملة من طرف في المؤسسات و الادارات العمومية ، فالصيانة عكس نشاط الحفظ فهي تخص مجالات محدودة اي اسناد المهام الى أعوان التقنيين من بين العمال المهنيين و اعوان الخدمة¹، و شكل عقد التوظيف هذا قد يكون محدد المدة أو غير محددة المدة فيكون حسب متطلبات العمل المراد القيام به ، و بالتالي فإذا كانت طبيعة النشاطات

¹ - طريبت سعيد ، مرجع سابق ، ص71.

مؤقتة فنكون أمام عقد تشغيل مؤقت أو لمدة محددة أما إذا كانت طبيعة النشاطات دائمة فنكون أمام عقد تشغيل دائم أو لمدة غير محددة ، كما يشترط في العون المتعاقد في مجال الصيانة مستوى تكوينيا وخبرة مهنية في تخصص ذو صلة مع منصب العمل المطلوب شغله عند الاقتضاء ، كما يشترط عند التوظيف زيادة على الاختبار الكتابي اختبار تطبيقي حول نشاط الصيانة في التخصص الذي له صلة مع المنصب المراد شغله طبقا للقرار الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية ¹ .

الفرع الثالث: نشاط الخدمات

بعد دراسة نشاطي الحفظ و الصيانة فإننا نجد ان نشاط الخدمات أوسع ، بحيث تعتمد المؤسسات و الإدارات العمومية اصلا على نشاط الخدمات او ما يعرف بالمفهوم الواسع بالمهام الخدماتية في اطار النظام المقرر للتوظيف العمومية ، و يشمل هذا النشاط كل ما له علاقة بين المؤسسات أو الإدارات العمومية مع الزبون و هو المواطن فهي تعد بموجب القانون مؤسسات خدماتية غير منتجة و غير اقتصادية حيث يشمل نشاطها الأساسي في تقديم الخدمات للجمهور ² ، و اما بالمفهوم الضيق يتمثل في العمال التقنية التي تساعد الإدارة أو المؤسسة كتدعيمها بالوسائل للاحتياجات الضرورية في التسيير .

اضافة الى طريقتي توظيف الأعوان العاقدين والمتمثلة في الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المراد شغلها بموجب عقد محدد المدة او الاختبار المهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة نجد المشرع في المادة 19 من المرسوم الرئاسي 07- 308 السالف الذكر أضاف طريقة أخرى وهي امكانية

¹ - القرار الصادر عن المؤسسة العمومية للتوظيف العمومية ، المؤرخ 2008/04/07 ، يحدد تشكيل الملف الإداري و كيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا اجراءات الاعلان .

² - احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2002 ، ص 54 ، 62 .

التوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين اعتباراً لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل و كما اوجب من خلال نص هذه المادة وجوب خضوع توظيف هؤلاء الاعوان الى اجراء الاعلان.

إن هذا الفصل من الدراسة الذي تمحور حول الموظف و العون المتعاقد و علاقتهما بالإدارة و الذي تطرقنا من خلاله إلى ماهية الموظف العمومي و هذا من خلال تعريفه و بيان موقف المشرع الجزائري من طبيعة علاقته بالإدارة و كما تناولنا مفهوم العون المتعاقد وعلاقته بالإدارة ، إضافة الى حالات اللجوء الى التعاقد ، و من خلال هذا الفصل يمكن استخلاص جملة من النتائج في أن المتعاقد شأنه شأن الموظف العام من جانب أنه يعد بمثابة الأداة في يد الادارة العامة أو المؤسسة العمومية لتنفيذ سياستها و أهدافها و مهامها كونه يتميز عن غيره من العمال من حيث تنصيبه كما أنه يؤدي فقدان أحد الشروط العامة من أجل الالتحاق بالتعاقد و المحددة بموجب النصوص القانونية و اللوائح إلى فقدان صفة التعاقد وهذا ما سنتناوله في الفصل الموالي

الفصل الثاني: الإطار القانوني للتعاقد في الوظيفة
العمومية

كما رأينا في الفصل الأول بأن علاقة المتعاقد وعلاقة الموظف العام بالإدارة أو المؤسسة العمومية هي عبارة عن علاقة تنظيمية لائحية أي خاضعة لمجموعة من النصوص و القواعد القانونية و هذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري فيما يخص كيفية الالتحاق بالوظيفة العامة و بيان وضعية الموظف العام تجاه الادارة أي أن الالتحاق بالوظيفة العامة يخضع إلى نظام اللائحي بها الا أنه استثنى المشرع بعض الحالات أو المجالات التي تخضع إلى نظام آخر و هو ما يسمى بنظام التعاقد في الوظيفة العامة و هذا ما سنتناوله في هذا الفصل تحت عنوان الاطار القانوني للتعاقد في الوظيفة العامة بعد تقسيمه إلى ثلاث مباحث ففي المبحث الأول سنتعرض إلى أساليب توظيف العون المتعاقد و اما في المبحث الثاني سنتناول حقوق وواجبات العون المتعاقد و أخيرا في المبحث الثالث نتطرق الى تأديب العون المتعاقد وانهاء مهامه

المبحث الأول: شروط و أساليب توظيف العون المتعاقد

أوجب المشرع كذلك شروط في العون المتعاقد من أجل اكتساب صفة التعاقد في ظل التعاقد ، و كذلك إذا كان لهذا الأخير حقوق فعليه واجبات فيشكل التخلي عنها أو عدم القيام بها بالشكل المطلوب خطأ مهنيا يستوجب التأديب و من أجل دراسة هذا المبحث قسمناه إلى مطلبين في المطلب الأول شروط اختيار العون المتعاقد و اما المطلب الثاني أساليب توظيفه ¹.

المطلب الأول : شروط اختيار العون المتعاقد

إن من المعلوم ان الوظيفة العامة لها طبيعة تميزها عن غيرها من الخدمات في المشاريع ذات الطابع الخاص فالوظيفة العامة في مفهومها تعني رسالة وخدمة، و لهذا فإنه لا يمكن ان يفسح المجال أمام أيا كان أن يكون موظف متعاقد ما لم تتوفر فيه شروط و لكن في حالة تقدم الكثير من المترشح فكيف يتم اختيار الموظفين من بينهم؟

فإذا كان المشرع الجزائري أوجب فيمن يريد تولي احدى الوظائف العامة شروطا، فغنه كذلك أوجب في من يريد أن يوظف بصفة عون متعاقد ان تتوفر فيه مجموعة من الشروط و هذه الأخيرة نص عليها في المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07- 308 المذكور سابقا " لا يمكن لأي كان أن يوظف بصفة عون متعاقد إذا لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

الفرع الأول: شروط الجنسية

إذا كان من المسلم به ان حق تولي الوظائف العامة في الدولة هو حق عام و يجب أن يكون مقصورا على المواطنين دون الأجانب و لكن بعض الدول تجيز للأجانب تولي

¹ - محمد يوسف المعداوي ، مرجع سابق ، ص 51 .

الوظائف العامة في حالات استثنائية¹ و لكن بعض الدول تجيز للأجانب تولي الوظائف العامة تعد استثناء في حالة عدم توفر العنصر الوطني و يتم توظيفهم بصفة مؤقتة² و هذا يعني أنه لم يفرق ما إذا كانت اصلية أو مكتسبة .

الفرع الثاني: شرط السن

إن المشرع الجزائري اعتبر شرط السن من الشروط التي يتطلب توفرها في المترشحين في شغل الوظائف العامة و ذلك حتى يستطيع الادارة أن تستفيد منهم لفترة معقولة من الزمن ،فلذلك وضع المشرع حد أدنى للسن و لكنه لم يرضه حد أقصى و كذلك أوجب المشرع بلوغ سن محددة لكي يوظف المترشح بصفة عون متعاقد و ذلك بقوله " ان يبلغ من العمر ثماني عشرة (18) سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف .

الفرع الثالث: شرط الأهلية البدنية و العقلية

المقصود بهذا الشرط أن يكون العون المتعاقد القدرة من الناحية الصحية على تحمل اعباء الوظيفة و يجب أن يكون خالي من كافة العيوب فلذلك يجب على من يريد أن يوظف تحت صفة العون المتعاقد أن تتوفر فيه الأهلية البدنية و العقلية و كذا المؤهلات التي يقتضيها الالتحاق بمنصب الشغل المطلوب ، و هذا ما ورد في نص المادة 16 من الفقرة الثالثة من المرسوم الرئاسي 07-308³.

¹ - محمد انس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 58.

² - المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308 المذكور سابقا .

³ المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308 المذكور سابقا .

الفرع الرابع: شرط اثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية

يقصد بهذا الشرط أن يكون العون المتعاقد شأنه شأن الموظف العام من ناحية أن يكون في موقف واضح من ناحية أدائه واجب الخدمة الوطنية و ان يثبت للإدارة ذلك بموجب شهادة بحيث لا يشترط في المرشح أن يكون قد ادى الخدمة بالفعل بل يكون في وضعية قانونية واضحة¹.

الفرع الخامس: شرط التمتع بالحقوق المدنية والخلق الحسن

جمع المشرع شرط التمتع بالحقوق المدنية و حسن الخلق في شرط واحد و مقتضى ذلك أنه لا يمكن أن يعين الشخص في احدى الوظائف العامة ما لم يكن متمتعاً بحقوقه المدنية متوافر في شأنه حسن السيرة، و هذا أنه الا يكون قد صدر في حقه أحكام جنائية تمس الشرف و المسة و هذا يثبت من خل صحيفة السوابق القضائية، و هذا يعد شرط من الشروط التي نص عليها المشرع من أجل التوظيف بصفة العون المتعاقد، كما يشترط في سوء الخلق أ، السيرة أن يكون قد وجه اليه اتهام مشين أو صدرت ضده أحكام ماسة و إنما يكفي سوء السيرة أن تقوم ضده الشبهات و تلحق بسمعته الشوائب دون أن يصل الأمر لحد إدانته².

و عليه نلاحظ أن المشرع الجزائري أخضع كل من يريد أن يوظف تحت صفة العون المتعاقد الى مجموعة من الشروط العامة التي لا يجوز الانقاص منها الى نفس الشروط التي أوجب توافرها في كل من يرد شغل منصب من مناصب الشغل في الوظائف العامة عن طريق النظام اللائحي الخاص بها أي من يريد اكتساب صفة الموظف العمومي.

¹ - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983، ص 71.

² - عبد العزيز السيد الجوهري، مرجع نفسه، ص 69، 70.

المطلب الثاني: طرق توظيف الأعوان المتعاقدين

كما رأينا سابقا في النظام اللائي أنه قد تتوفر هذه المجموعة من الشروط في عدد كبير من المترشحين و لهذا فقد رأينا في هذا النظام عدة طرق لاختبار المترشح الأفضل بينهم و لكن في أسلوب التعاقد كيف يتم توظيف الأعوان المتعاقدين؟

إن المادة 18 من المرسوم الرئاسي 07-308¹ نصت على أنه " يتم توظيف الأعوان المتعاقدين حسب الحالة عن طريق:

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

- اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة

الفرع الأول: العقد المحدد المدة

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل بوجه عام سواء كان محدد أو غير محدد المدة و كذلك المشرع الفرنسي لم يعرفه تاركا المجال للفقهاء و الذي عرفه بأنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الآخر و تحت اشرافه و مقابل عوض " ، و اما التعريف الذي اتفق عليه الباحثون و هو " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز اعمال مادية ... تحت اشرافه و توجيه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين و محدد سلفا " فهذا التعريف ينطبق على عقد العمل محدد المدة طالما انه يأخذ بعين الاعتبار مدة العقد ، كما أن الفقه يوضح هذا العقد من خلال تحديد حالاته و جردها اما على سبيل الحصر أو على سبيل المثال فهذا العقد

¹ المرسوم الرئاسي 07-308، مذكور سابقا

يكون في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة ، و حيث يخضع هذا العقد الى شروط العامة في ابرام العقود و هي شرط الرضا و المحل و السبب و الأهلية بالإضافة الى شروط الخاصة و هي الكتابة و مدة العقد بحيث من خلال المادة 08 من المرسوم الرئاسي 07-308 بأنه لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة و لكن مع امكانية تجديده مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر .

الفرع الثاني: تعريف العقد غير محدد المدة

نصت المادة 5 من المرسوم الرئاسي 07-308¹ على أن يعتبر عقد غير محدد المدة كل عقد موجه الى شغل منصب شغل دائم ،عندما تبرر طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة ، بحيث نفهم من هذا النص أن عقد الشغل غير محدد المدة هو الأصل في عقد الشغل وبمقارنته بعقد الشغل المحدد المدة نستخلص له عدة صور منها انه لم يحدد بمدة و لم يرتبط بإنجاز مشروع معين و كما انه ليس له طابع موسمي و انه اشتغل فيه الشخص لأكثر من سنة .

¹ المرسوم الرئاسي 07-308، مذكور سابقا

المبحث الثاني : حقوق وواجبات العون المتعاقد

من البديهي أن يكون للعون المتعاقد حقوق و ذلك ما اقر به المشرع كما يجب أن تكون عليه واجبات، ولأجل ذلك سنتناول من خلال هذا المبحث حقوق العون المتعاقد في المطلب الأول وواجباته في المطلب الثاني

المطلب الأول : حقوق العون المتعاقد

للعون المتعاقد حقوق متعددة أفادها المرسوم الرئاسي 07 - 308 تتمثل في :

الفرع الأول: الحق في تقاضي راتب

و يكون هذا أداء الخدمة المنوط بها بحيث تدفع رواتب الأعوان التعاقديين حسب الحالة و على أساس مستوى التأهيل في احدى الشبكتين ،فالأولى تخص مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية ،اما الشبكة الثانية فهي تخص الأعوان المتعاقدين في اطار المادتين 20 و 21 من الأمر 06. 03.¹ المذكور سابقا .حيث أن راتب الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد يتشكل من الراتب الأساسي و كذا تعويض الخبرة المهنية بنسبة معينة بالإضافة إلى العلاوات و التعويضات المحددة عن طريق التنظيم² ،كما نصت المادة 25 من المرسوم الرئاسي 07. 308 على امكانية استفادة هؤلاء الأعوان من تعويضات مقابل المصاريف التي ينفقونها من أجل ممارسة النشاطات الموكلة لهم بالإضافة إلى المنح التي تكون ذات طابع عائلي .

و أما فيما يخص طريقة حساب الراتب فقد تناولها المادة 20 بقولها " يحسب الراتب بنسبة ساعات العمل المنجزة إذا كان العون المتعاقد يمارس عمله بالتوقيت الجزائي و إذا

¹ - المادة 23 من للمرسوم الرئاسي 07 -308 المذكور مسبقا .

² - المادة 24 ن المرسوم الرئاسي 07 -308 ،المذكور مسبقا

كانت مدة العقد تشتمل على جزء من الشهر يدفع راتب هذه الفترة بالتناسب مع عدد أيام العمل " .

الفرع الثاني: الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد

كذلك هذا الحق نص عليه المشرع الجزائري للعون المتعاقد في نص المادة 13 من المرسوم الرئاسي السالف الذكر بقوله " ان الأعران الخاضعين لنظام التعاقد لنظام التعاقد لهم الحق على الخصوص في الحماية الاجتماعية و التقاعد " فهذا الحق كذلك يعد من أحد حقوق الموظف العام.

حيث نلاحظ في هذا الشأن أنه من حق العون المتعاقد أن يكون مؤمنا اجتماعيا أي مشترك بالضمان الاجتماعي ، مما يجعله يستفيد فيما بعد من التقاعد ، وهنا نلاحظ تشابه و عدم تمييز في هذا الحق مثله مثل الموظف العام .

الفرع الثالث: الحق في العطل والغيابات

كذلك من اهتمامات المشرع للأعران المتعاقدين وضع نظام للعطل و الغيابات و أيام الراحة كما هو الحال بالنسبة للموظف العام و هذا بنصه في المادة 46 من المرسوم الرئاسي 07 - 308 ، و هذه الحقوق منصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر 06 - 03 و المتمثلة في الحق في يوم كامل أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به بالإضافة إلى أيام الراحة و العطل المدفوعة الأجر¹ ، إضافة إلى هذا فلهم الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليها في المادة 194 من نفس الأمر بالإضافة إلى

¹ - المواد من 191 إلى 193 من الأمر المذكور سابقا.

عدة حقوق أخرى منصوص عليها في المواد من 47 إلى 58 من المرسوم الرئاسي المذكور سابقا كالحق في الغياب¹.

الفرع الرابع: حق ممارسة الإضراب و الحق النقابي

من حق العون المتعاقد كذلك في ممارسة الإضراب و ممارسة حق التمثيل كما هو الحال بالنسبة للموظف العام و هذا الحق يهدف إلى حماية جميع حقوقه المشروعة و الدفاع عن مصالحه .

الفرع الخامس: حق الحماية القانونية

أن من حق العون المتعاقد حمايته من أي تهديد أو اهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت و التي يتعرض لها أثناء ممارسة المهام المنوط بها .
و إن ضمان هذه الحقوق للعون المتعاقد تترتب عنه جملة من النتائج و منها الأداء الحسن للمهام و التسيير الرشيد للمرفق، كما تخفف من العيوب البيروقراطية.

المطلب الثاني : واجبات العون المتعاقد

مقابلة للحقوق التي يتمتع بها الأعوان الخاضعين لأسلوب التعاقد فعليهم احترام واجباتهم و هذا ضمن التشريع و التنظيم المعمول بهما و هذه الواجبات نصت عليها المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07. 308 و المتمثلة فيما يلي :

¹ - المواد من 47 إلى 58 من المرسوم الرئاسي 07- 308 المذكور سابقا.

الفرع الأول: أداء العمل المعين

حيث يعتبر تنفيذ النشاط من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق العون المتعاقد فيجب عليه ممارسة نشاطه بكل اخلاص و دون تحيز ، و لكن الاختلاف في هذا الواجب هو من ناحية الصفة الشخصية لتنفيذ العمل ففي العلاقة اللائحية للوظيفية العمومية يجب التنفيذ من الموظف بنفسه أما في العلاقة التعاقدية يجوز تنفيذه في بعض الحالات الاستثنائية بحلول شخص آخر محل العون أو بطلب مساعدة الغير بشرط موافقة صاحب العمل¹.

الفرع الثاني: اطاعة أوامر السلطة الرئاسية

و المقصود بهذا هو تنفيذ تعليمات السلطة السليمة أي احترام السلطة الرئاسية و أداء النشاط وفق تعليمات و توجيهات هذه الأخيرة ، و حيث يمنع على عون انجاز أعمالا وفق رغبته أو أن يتلقى توجيهات من أشخاص غير مخولين في سلم التدرج الاداري و عموما فغن الفقه و التشريع المقارن يجمعان على ضرورة تقيد العامل بالأوامر و التوجيهات الموجهة اليه من طرف صاحب العمل ما لم يكن فيها تعريض للخطر أو مخالفة للنظام العام².

الفرع الثالث: المحافظة على وسائل الإدارة

فإذا كان من واجب الموظف العام الحفاظ على كل ممتلكات الإدارة فإنه كذلك من واجب العون المتعاقد المحافظة على الوسائل الممنوحة له من أجل أداء النشاط المكلف به

¹ - بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، الطبعة الثانية ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2009 ، ص 80 .

² - مرجع نفسه ، ص 83 .

حيث يتوجب عليه أخذ كل الاحتياطات اللازمة لحفظ الأدوات و الوسائل المسلمة اليه لإنجاز العمل¹.

الفرع الرابع: على السر المهني و الوثائق الادارية

كما يتعين الموظف العام أن يكتف الامور التي يطلع عليها بحكم وظيفته فتعين كذلك على عون المتعاقد في اطار اداء خدمته عدم افشاء اخفاء حدث علم به أو أي وثيقة أو معلومة يجوزها أو يطلع عليها ، كما يمنع عليه تمكين الغير من الاطلاع عليها الا اذا اقتضت الضرورة ذلك² كما أوجب عليه الأمر 07 - 308 السهر على حماية الوثائق الادارية و أمنها .

الفرع الخامس: واجب المعاملة الحسنة والتزام السلوك الحسن

و هذا الواجب يمكن في التحلي بسلوك لائق و محترم مهما كانت الظروف الامتناع و الابتعاد عن كل سلوك يتنافى و طبيعة منصب الشغل حتى و ان كان هذا خارج الخدمة.

و هذا الواجب يمكن في التحلي بسلوك لائق و محترم مهما كانت الظروف و الامتناع و الابتعاد عن كل سلوك يتنافى و طبيعة منصب الشغل حتى و ان كان هذا خارج الخدمة.

و من خلال هذا كله نلاحظ ان المشرع الجزائري نص على جملة من الحقوق التي يمتنع بها الاعوان المتعاقدون كما لم يغفل على عدة واجبات في اطار ممارسة النشاطات الممنوحة اليهم ، و لكن هذه الحقوق و الواجبات التي نص عليها في المرسوم الرئاسي 07 - 308 المحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم لا تكاد تخلو من

¹ - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 83.

² - المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07 - 308 ، المذكور أعلاه .

ان تكون نفس تلك الحقوق و الواجبات المنصوص عليها في الأمر 06-03¹ المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية الا باستثناء حق اكتساب صفة الموظف أو الحق في الترفيه و هذا في خلال الفقرة الثانية من المادة 22 من نفس الامر التي تنص " و لا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الادماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية "

¹ الأمر 06-03 ، مذكور سابقا

المبحث الثالث: تأديب العون المتعاقد وانهاء نشاطه

ان العون المتعاقد عندما يتم توظيفه عن طريق التعاقد فإنه يدخل في حيز اداء واجباته من اجل تنفيذ مهامه شأنه شأن الموظف العام و بذلك يمثل كل تخلي عن أحد الواجبات التعاقدية أو القيام بمخالفة أو المساس بالانضباط خطأ مهني يؤدي إلى عقوبة تأديبية، إضافة إلى هذا فإن توظيف العون المتعاقد فإنه سوف يحل يوم ينتهي فيه نشاطه و من هذا قسمنا هذا المبحث الى كيفية تأديب العون المتعاقد المطلب الأول و عملية انهاء نشاطه المطلب الثاني.

المطلب الأول: كيفية تأديب العون المتعاقد

أقر المشرع الجزائري عقوبات تأديبية للعون المتعاقد، في حال مخالفته لنظام وظيفته أو تقصيره في أداء مهامه ، وتختلف درجات العقوبات التأديبية بحسب درجة جسامة الخطأ الذي ارتكبه

حيث سنتناول في الفرع الأول درجات العقوبات التأديبية و في الفرع الثاني إجراءات العقوبات التأديبية و في الفرع الثالث: كيفية انهاء نشاط العون المتعاقد

الفرع الأول: درجات العقوبات التأديبية

بالعودة الى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد ان المشرع أشار إلى انواع الخفاء المهنية بدرجاتها المتفاوتة بالنسبة لعلاقة العمل التعاقدية و التنظيمية بحيث لم يخص بمعالجة النظام التأديبي لعقود الشغل المحددة أو غير محددة المدة ،و إنما ترك معالجته في إطار المرسوم الرئاسي 07-308 فهنا نجد ان المشرع نص على العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد بحيث نص على ثلاث أنواع من الدرجات من

خلال المواد 59 إلى 68 و هذا خلافا لنص المادة 163 من المرسوم¹ 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على أربعة درجات وطبقا للمرسوم الرئاسي 07-308 السالف الذكر نجد العقوبات التأديبية تتمثل في²:

الانذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام الى ثمانية (08) أيام، فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض .

و من خلال هذا نلاحظ أن المشرع لم يذكر العقوبة من الدرجة الثانية المتمثلة في التوقيف عن العمل من يوم واحد (01) الى ثلاثة (03) أيام أو الشطب من قائمة التأهيل. ذكرها هو أن العلاقة التعاقدية الموجودة بين العون المتعاقد و الادارة المستخدمة هي مؤقتة و غير معينة بنظام التأهيل³.

اضافة الى هذا فإن هذه العقوبات تختلف في معظم درجاتها عن تلك الموقعة عن الموظف العام في اطار النظام اللائحي .

الفرع الثاني : اجراءات العقوبات التأديبية

وفقا لنص المادة 61 من المرسوم الرئاسي 07-308 فإن تحديد هذه العقوبة التأديبية يكون حسب جسامة الخطأ و وفق الظروف التي تم ارتكابه، بحيث أن السلطة المختصة بإصدار قرار العقوبة مجبورة على تبرير القرار و تبليغه للمعني في أجل لا يتعدى ثمانية أيام و هذا وفقا لأحكام المادتين 62 و 63 من نفس المرسوم الرئاسي السابق الذكر كما أنه لا يمكن لها اتخاذ القرار فيما يخص فسخ العقد دون الاشعار المسبق للمعني أو التعويض الا

¹ المرسوم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

² المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07-308 المذكور سابقا .

³ طريبت سعيد ، مرجع سابق ، ص 155.

بعد مثل هذا الأخير (العون المتعاقد) أما اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء حيث تحدد تشكيلتها بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و هذا ما نصت عليه المادة 66¹ ، كما أنه من حق العون المتعاقد الاطلاع على ملفه التأديبي في حالة صدور اجراء تأديبي في حقه ، كما يمكن الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه و هذا ما اكدت عليه المادة 64 ، اضافة الى هذا جاءت المادة 67 بالنص على حالة توقيف العون المتعاقد الذي يكون محل متابعات جزائية و في هذه الحالة لا يتقاضى العون المعنى أثناء مدة التوقيف أي راتب ما عدا المنح ذات الطابع العائلي .

اضافة الى هذا فإن المادة 68 من نفس المرسوم الرئاسي تنص على حالة فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض و هذا في حالة الغياب لمدة عشرة (10) أيام متتالية دون مبرر و هذا ما يترتب عنه اهمال المنصب ، و لكن هذا الاجراء يكون بعد اعداره مرتين² .

و من هذا نلاحظ الاختلاف من ناحية اجراء التوقيف الذي يترتب عنه في العلاقة العون المتعاقد فقدان المرتب باستثناء المنح ذات الطابع العائلي و اما في علاقة الموظف العمومي فغنه يتقاضى نصف مرتبه بالإضافة الى ان الموظف العام له الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي بمجرد تحريك الدعوى التأديبية للقيام بالإجراءات اللازمة كإحضار الشهود و هذا ما لا يوجد في علاقة العون المتعاقد لا يكون له الحق الا بعد صدور القرار التأديبي.

المطلب الثاني: كيفية انهاء نشاط العون المتعاقد

إن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لم يشر إلى حالات انهاء عقد توظيف العون المتعاقد بل ترك أسباب انهاء العقد في إطار الوظيفة العمومية الى النصوص التنظيمية الأخرى ومن بينها المرسوم الرئاسي 07-308 حيث تناولت المادة 69 منه الأسباب التي

¹ - المادة 66 من المرسوم الرئاسي 07-308 المذكور سابقا .

² - المادة 68 من نفس المرسوم .

بموجبها تنتهي علاقة العمل المبنية على التعاقد سواء كانت محددة أو غير ذلك و هذه الحالات هي كالتالي:

الفرع الأول: انتهاء العقد

و هذه الحالة يمكن ربطها بحالات اخرى كنهاية مدة العقد أو عودة الموظف المستخلف أو الاعلان عن نتائج مسابقة التوظيف و هذه الحالات تعتبر عن نهاية العمل و هذه الأسباب لم يذكرها المشرع في اطار هذا المرسوم بل اكتفى بذكر انتهاء عقد الشغل هذا ما يدل ضمنا على الحالات السابق ذكرها¹.

الفرع الثاني: الاستقامة المقبولة بصفة قانونية

ان المادة 70 من المرسوم الرئاسي 07-308 نصت على انه " يمكن للعون المتعاقد الاستقالة في أي وقت شريطة تقديمه لإشعار مسبق مدته عشرة (10) أيام " .

الفرع الثالث: التسريح معه الإشعار المسبق و التعويض

يمكن تسريح الأعوان المتعاقدين بسبب الغاء منصب الشغل بعد اشعار مسبق مدته يوم واحد مع استنفادته من تعويض بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي عن كل سنة نشاط في حدود اقصاه سمة واحد².

¹ - طربيت سعيد ، مرجع سابق ، ص 155.

² - المادة 71 من المرسوم الرئاسي 07-308 المذكور سابقا .

الفرع الرابع: التقاعد والوفاء

بالنسبة للعون المتعاقد أن علاقة تنتهي بإحدى الاسباب السالف ذكرها فكذلك بالنسبة للعون المتعاقد فقد تنتهي بأحد الأسباب الخارجة عن ارادته والمتمثلة في الوفاة وانهاء العقد و التسريح بالإضافة الى أسباب من محض ارادته و هي الاستقالة القانونية و الوفاة.

تطرقنا من خلال هذا الفصل الى الاطار القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية ،ففي المبحث الأول تناولنا شروط و أساليب توظيف العون المتعاقد و هذا من خلال تحديد شروط توظيفه التي حددها المشرع الجزائري و كذا تحديد اهم الأساليب التي يتم عبرها التوظيف .اما في المبحث الثاني تناولنا تأديب العون المتعاقد و انتهاء مهامه، و هذا من خلال ابراز النظام التأديبي المطبق على العون المتعاقد اضافة إلى كيفية انتهاء نشاط هذا الأخير و من خلال هذا الفصل نستخلص أن الادارة لا تلجأ في التوظيف إلى أسلوب التعاقد كقاعدة عامة فهذا لا يكون إلا إذا ظهرت الحاجة الماسة لذلك تفرضها طبيعة العمل كالارتباط مع الاجانب مثلا في حالة استحداث منصب جديد يستلزم خبرة متميزة غير متوفرة لدى المواطنين ،فيتم الارتباط مع الأجانب مثلا في حالة استحداث منصب جديد يستلزم خبرة متميزة غير متوفرة لدى المواطنين ،فتم الارتباط معهم عن طريق التعاقد ،فلا يمكنهم الارتباط مع الادارة بعلاقة تنظيمية و هذا راجع لكونهم أجانب ،أو كان تكون المهام قصيرة المدى أي ذو طابع مؤقت ،أو في حالات أخرى كالاتقالية أو الوفاة... الخ .

الخاتمة

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة أردنا تسليط الضوء على النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية ، ومن منطلق اعتقادنا أن القانوني نبغي أن يتماشى مع مستجدات العصر ، فان قانون التعاقد يواجه تطورا متناميا يخطو بالوقائع التي يتعامل معها خطوات لا يستهان بها.

وعلى ضوء الإشكالية السابقة التي حللناها في إطار دراسة النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية وفي سبيل تحقيق الهدف من هذا البحث وهو الوصول الى صياغة تشريعية وافية تشمل الأحكام العامة والخاصة للنظام التعاقدى

وبغية إزالة الالتباس حاولنا تحديد الأنظمة القانونية المتعلقة بنظام التعاقد ، وعليه فإنه من الخطأ إذا قلنا أن قطاع الوظيفة العمومية لم يعرف الاصلاح الوظيفي و الدليل على ذلك يبرز من خلال المبادرة السياسية البادية عبر مختلف تطور الوظيفة العمومية ، من عهد الاستقلال الى يومنا هذا وذلك من خلال صدور اول قانون للوظيفية العمومية و المتمثل في الامر 133_66 المؤرخ في 02 جوان 1966 وهذا الى غاية صدور القانون الاساسي العام للوظيفية العمومية من خلال الامر 06 _ 03 المؤرخ في 15 جولية 2006 ، اضافة الى هذا تلك المبادرات المتمثلة في البرامج الحكومية الرامية الى العمل على تبسيط الاجراءات الادارية و العمل على تحسين نوعية الخدمات في قطاع الوظيف العمومي وهذا بالقضاء على المظاهر السلبية .

ولكن هذا لا يمنعا من القول بان الوظيفة في الجزائر بحاجة الى تدابير تضمن التسيير السليم و الرشيد و التكيف مع العصرية من خلال المرونة في المعاملات، وهذا يعني انها تعد تقوم برسالتها الكاملة وهذا راجع للتغيرات و التحولات الجديدة التي يفرضها العام الخارجي.

ومن خلال هذه الدراسة نستنتج أن نظام التعاقد اعتبر استثناء عن طريقه تم إضفاء صفة العون المتعاقد في اطار الوظيفة العامة على متعاقدين تناولتهم مجموعة من القوانين السالفة الذكر ، وكذا القرارات الصادرة من المديرية العامة للوظيفة العمومية ، فالمشروع الجزائري لم

خاتمة

يقر طريقة جديدة للتوظيف انما قام بإفراد مواد قانونية لوضعيات التوظيف السابقة الوجود فقد نظم التوظيف المتعلق بنشاطات تخص المؤسسات و الإدارات العمومية تتصف بكونها مؤقتة، كما لاحظنا ميل المشرع الجزائري لتفضيل العلاقة التنظيمية اللائحة مقارنة بتلك العلاقة التعاقدية و الهدف من هذا هو تثبيت موظفي الإدارات العمومية بالإضافة الى منحهم ضمانات تكفل و تضمن لهم البقاء في مناصب عملهم، مما يسمح لهم باكتساب صفة الموظف العمومي مما يجعلهم في وضعية قانونية اتجاه الادارة التي يعمل لصالحها، وميل المشرع الى الاخذ بالنظام اللائحي في الوظيفية العمومية كأصل عام والاعتماد على نظام التعاقد ك استثناء وهذا راجع لجملة من الاسباب يمكن بجازها فيما يلي:

ان الاستقرار الوظيفي الذي يرمي اليه المشرع الجزائري من خلال اعتماده على النظام اللائحي وهذا من اجل التخفيف من العيوب البيروقراطية لا يتحقق في ظل الاعتماد على نظام التعاقد.

الاعتماد في الوظيفية العمومية على نظام التعاقد يجعل من امر الترقية يعدمها .

كذلك في حقيقة الامر نجد ان الموظف الجزائري يوجد في علاقة وظيفية مع الادارة بحيث و ضيفيه مع الادارة بحيث يخضع لإحكام الوظيفة العمومية تحت صفة الموظف ، كما نجده تارة في علاقة و وظيفية يخضع لأحكام القانون العام و يأخذ الصفة المؤقتة ، كما انه لا يعد حرج في الاعتماد على اسلوب التعاقد كلما دعت الحاجة اليه فكون الادارة تلجا الى وسائل القانون الخاص لإنجاز بعض وظائفها ، فيكون بدرجة اولى قبل اللجوء الى الخواص اللجوء الى الاعتماد على التعاقد بينهما وبين من يسمى بالعون المتقاعد. ان الهدف الذي سعى المشرع الجزائري من اجل تحقيقه من المرسوم الرئاسي 308_07 هو توسيع نظام التعاقد في مختلف المؤسسات و الادارة العمومية، وكذلك منح فرص عديدة للتعاقد مع كل من له علاقة بالهدف المراد تحقيقه من المؤسسة او الادارة العمومية و المتمثل في خدمة المرفق العام و هذا اطار تنظيمي تعاقدي وهذا يعني تعايش النظامين في ان واحد .

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

أولا: النصوص القانونية

1. الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مؤرخ في 15 يوليو 2006، (ح ر) العدد 46، لسنة 2006
2. القانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم 1427 الموافق لـ 20 فبراير سنة 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.
3. القرار الصادر عن المؤسسة العمومية للوظيفة العمومية، المؤرخ 07/04/2008، يحدد تشكيل الملف الإداري و كفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا اجراءات الاعلان .
4. المرسوم الرئاسي 07-308 المحدد لكفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لورائتهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، (ج ر) عدد 61، سنة 2007 .
5. المرسوم التنفيذي 08-05 المؤرخ في 19/01/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب، (ج ر)، 03 المؤرخة في 20/01/2008
6. المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19/04/2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، (ج ر) عدد 22 المؤرخة في 30/04/2008 .

ثانيا: المراجع باللغة العربية

7. احميه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائري 2002

8. هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009،
9. هدي بشير: الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للنشر والتوزيع، ط1، 2002،
10. مقدم سعيد، الوظيفة لعمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010
11. شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2006-2007،
12. طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2013 .
13. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة (مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983
14. عشي علاء الدين مدخل للقانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2012،
15. محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام اداريا، دار النهضة العربية، مصر، 2006،
16. محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989
17. محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري ط2، مطبعة العشري مصر 2007
18. المعداوي محمد يوسف، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة في لتشريع الجزائري ط2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1988،

19. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر، 2004.

ثالثا : المراجع باللغة الفرنسية

20. Missoum sebih, La Fonction publique, Librairie hachette, Paris1968

رابعا : مذكرات ورسائل

21. نورة لبناقرية، المنازعات المتعلقة بالمسار المهني للموظف العام في التشريع العام الجزائري (غ م)، مذكر مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص ادارة جامعة بسكرة، 2010-2011،

22. وراقي نادية، علاقة الموظف العام بالإدارة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص قانون اداري ،بسكرة ،2013،

المقالات :

23. خلدون عيشة، الموظف العام و طبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، العدد الأول ، المجلد العاشر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، الجلفة ، سنة الإصدار 2017 ، الجزائر

فهرس المحتويات

العنوان	صفحة
شكر	
إهداء	
مقدمة.....	2
الفصل الأول: الموظف والعون المتعاقد وعلاقتهما بالإدارة.....	7
المبحث الأول: ماهية الموظف العمومي وعلاقته بالإدارة.....	9
المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي.....	9
الفرع الأول: تعريف الموظف العام في الفقه.....	10
الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في القضاء.....	11
الفرع الثالث: تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري.....	12
المطلب الثاني: طبيعة العلاقة الوظيفية:.....	16
الفرع الأول: علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص.....	16
الفرع الثاني: علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام.....	18
الفرع الثالث: العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تنظيمية.....	19
الفرع الرابع: موقف المشرع الجزائري من تكيف علاقة الموظف بالإدارة.....	20
المبحث الثاني: مفهوم العون المتعاقد وعلاقته بالإدارة.....	22
المطلب الأول: تعريف العون المتعاقد.....	22
المطلب الثاني: موقف المشرع الجزائري من علاقة العون المتعاقد بالإدارة.....	22
المبحث الثالث: حالات لجوء الإدارة للتعاقد.....	25
المطلب الأول: حالات اللجوء الى التعاقد.....	25
الفرع الأول: حالات انتظار تنظيم مسابقة توظيف.....	25
الفرع الثاني: حالة الأعوان ذات الطابع المؤقت.....	26

27.....	الفرع الثالث: حالة تعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل
27.....	الفرع الرابع: حالة انشاء سلك جديد للموظفين
28.....	المطلب الثاني : الحالات الخاضعة للعقد محددة المدة أو غير محددة المدة
28.....	الفرع الأول: نشاط الحفظ
28.....	الفرع الثاني: نشاط الصيانة
29.....	الفرع الثالث: نشاط الخدمات
32.....	الفصل الثاني: الإطار القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية
34.....	المبحث الأول: شروط و أساليب توظيف العون المتعاقد
34.....	المطلب الأول : شروط اختيار العون المتعاقد
34.....	الفرع الأول: شروط جنسية
35.....	الفرع الثاني: شرط السن
35.....	الفرع الثالث: شرط الأهلية البدنية والعقلية
36.....	الفرع الرابع: شرط اثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية
36.....	الفرع الخامس: شرط التمتع بالحقوق المدنية والخلق الحسن
37.....	المطلب الثاني: طرق توظيف الأعوان المتعاقدين
37.....	الفرع الأول: العقد المحدد المدة
38.....	الفرع الثاني: تعريف العقد المحدد المدة
39.....	المبحث الثاني : حقوق وواجبات العون المتعاقد
39.....	المطلب الأول: حقوق العون المتعاقد
39.....	الفرع الأول الحق في تقاضي الراتب
40.....	الفرع الثاني: الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد
40.....	الفرع الثالث: الحق في العطل والغيابات

41	الفرع الرابع: حق ممارسة الإضراب والحق النقابي.....
41	الفرع الخامس: حق الحماية القانونية.....
41	المطلب الثاني: واجبات العون المتعاقد.....
42	الفرع الأول: أداء العمل المعين.....
42	الفرع الثاني: اطاعة أوامر السلطة الرئاسية.....
42	الفرع الثالث: المحافظة على وسائل الإدارة.....
43	الفرع الرابع: المحافظة على السر المهني والوثائق الإدارية.....
43	الفرع الخامس: واجب المعاملة الحسنة والتزام السلوك الحسن.....
45	المبحث الثالث: تأديب العون المتعاقد وانتهاء نشاطه.....
45	المطلب الأول: كيفية تأديب العون المتعاقد.....
45	الفرع الأول: درجات العقوبات التأديبية.....
46	الفرع الثاني: اجراءات العقوبات التأديبية.....
47	المطلب الثاني: كيفية انتهاء نشاط العون المتعاقد.....
48	الفرع الأول: انتهاء العقد.....
48	الفرع الثاني: الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.....
48	الفرع الثالث: التسريح معه الإشعار المسبق والتعويض.....
49	الفرع الرابع: التقاعد والوفاء.....
52	الخاتمة.....
54	المصادر والمراجع.....
59	فهرس المحتويات.....