



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



عنوان الدرس الثاني:

النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية

أستاذ الدرس: الدكتور عطوي خالد أستاذ محاضر قسم "أ"

بريد أستاذ الدرس : Khaled.attoui@univ-msila.dz

الفئة المستهدفة من الدرس: طلبة السنة الثالثة قانون عام، شعبة الحقوق

وحدة تعليم الدرس: الأساسية

معامل المقياس: 02، رصيد المقياس : 07

الحجم الساعي الحضوري: 01 ساعة و 30 دقيقة في الأسبوع

أهداف الدرس: تتمثل أهداف الدرس فيما يلي:

- 1- تعريف الطلبة على الحقوق كيف التعاقد في اطار الوظيفة العمومية
- 2- تعريف الطلبة على حقوق العون المتعاقد
- 3- تعريف الطلبة على واجبات العون المتعاقد
- 4- تعريف الطلبة على انتهاء عقد العمل في اطار الوظيفة العمومية

## تمهيد

لم يقتصر الإطار القانوني الخاص بالقانون الواجب التطبيق على الأعوان المتعاقدون مع الإدارات والهيئات العمومية على أحكام الفصل الرابع من الباب الأول من الأمر 06-103<sup>1</sup>، بل امتد إلى المرسوم 86-276 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في الإدارات الجزائرية<sup>2</sup>، والمرسوم التنفيذي 90-228 المحدد لكيفيات منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة<sup>3</sup>، والمرسوم الرئاسي رقم: 07-305 المحدد لكيفيات منح مرتبات الموظفين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة<sup>4</sup>، والمرسوم الرئاسي رقم 07-306 المحدد للنظام التعويضي للأعوان والموظفون العموميون الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة<sup>5</sup>، والمرسوم الرئاسي رقم 07-308 المعدل بموجب المرسوم الرئاسي 22-140 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم<sup>6</sup>، والمرسوم

<sup>1</sup> المواد 19 إلى 25، الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 05.

<sup>2</sup> المرسوم 86-276 مؤرخ في 09 ربيع الأول 1407 الموافق 11 نوفمبر 1986 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج ر 46، 12 نوفمبر 1986، المعدل والمتمم بمقتضى المرسوم 04-315 المؤرخ في 17 شعبان 1425 الموافق 02 أكتوبر 2004، ج ر 63، 03 أكتوبر 2004.

<sup>3</sup> المرسوم الرئاسي 22-141 مؤرخ في 28 شعبان 1443 الموافق 31 مارس 2022 يعدل المرسوم التنفيذي 90-288 المؤرخ في 03 محرم 1411 الموافق 25 يوليو 1990 يحدد كيفيات منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج ر العدد 23، 06 افريل 2022.

<sup>4</sup> المرسوم الرئاسي 07-305 مؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 يعدل المرسوم التنفيذي 90-228 المؤرخ في 03 محرم 1411 الموافق 25 جويلية 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميون الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج ر 61، 30 سبتمبر 2007.

<sup>5</sup> المرسوم الرئاسي 07-306 مؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 المحدد للنظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميون الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج ر 61، 30 سبتمبر 2007.

<sup>6</sup> المرسوم الرئاسي 07-308 مؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر 61، 30 سبتمبر 2007، المرسوم الرئاسي 22-140 مؤرخ في 28 شعبان 1443 الموافق 31 مارس 2022 يعدل المرسوم الرئاسي 07-308 مؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر العدد 23، 2022، ص 07، 08.

الرئاسي رقم 12-415<sup>1</sup>، والمراسيم التنفيذية رقم: 92-29<sup>2</sup>، و 01-294<sup>3</sup>، و 08-126<sup>4</sup>، و 10-136<sup>5</sup> وغيرها من التنظيمات والأحكام القضائية الصادرة في هذا الخصوص.

تختلف القواعد القانونية الواجبة التطبيق على الأعوان المتعاقدين مع الإدارات والهيئات العمومية باختلاف المسائل المتعلقة بتوظيفهم، ونظامهم التأديبي، ومنازعاتهم مع هذه الإدارات والهيئات العمومية وغيرهم من الأعوان، الأمر الذي جعل النظام القانوني الواجب التطبيق على العون المتعاقد يختلف عن النظام القانوني الواجب التطبيق على الموظف الدائم في الإدارات والهيئات العمومية لأن المشرع لم يأخذ فقط بنظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة، أو ما يطلق عليه بنظام السلك الوظيفي المبني على ترسيم الموظف في رتبة السلم الإداري، وتدرجه في السلك الوظيفي، بل أخذ أيضا في الفصل الرابع من الباب الأول من هذا الأمر بنظام الوظيفة العمومية المفتوحة، أو ما يطلق عليه بنظام الاستخدام المبني على الأساس التعاقدية<sup>6</sup>، الأمر الذي جعل قواعد عقد العمل في إطار الوظيفة العمومية تختلف من حيث إبرامها (1)، وتعديلها (2) وإنهائها (3)، وحقوقها (4) وواجباتها (5).

### **1- القانون الواجب التطبيق على إبرام عقد العمل في إطار الوظيفة العمومية**

لقد حدد القرار الصادر عن الأمين العام للحكومة في 07 أفريل 2008 المحدد لشكل الملف الإداري وكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، الأمر الذي

---

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي 12-415 المؤرخ في 27 محرم 1434 الموافق 11 ديسمبر 2012 المتضمن التصديق على الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والإدارة المعتمد بأديس أبابا بتاريخ 31 جانفي 2011، ج ر 68، 16 ديسمبر 2012.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 92-29 المؤرخ في 15 رجب 1412 الموافق 20/01/1992 المتضمن تأسيس نظام التعويضات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين التابعين لمصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر 06، 26 جانفي 1992.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي 01-294 مؤرخ في 13 رجب 1422 الموافق أول أكتوبر 2001 المحدد شروط توظيف الأساتذة المشاركين والأساتذة المدعويين وعملهم في مؤسسات التعليم والتكوين العالين، ج ر 57، 03 أكتوبر 2001.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي 08-126 مؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق 19 أفريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر 22، 30 أفريل 2008.

<sup>5</sup> المرسوم التنفيذي 10-136 المؤرخ في 28 جمادى 1431 الموافق 13 ماي 2010 المتضمن النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين، ج ر 32، 16 ماي 2010.

<sup>6</sup> سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة محمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوقرة ببومرداس، الجزائر، 2010، ص 22.

جعل هذا القرار يقلص من حرية الإدارات والهيئات العمومية باعتبارها صاحبة العمل، في اختيار الطرف المتعاقد، واختيار مدة العقد<sup>1</sup>، كما حدد المشرع في المرسوم 86-276، والمرسوم التنفيذي 01-294، والمرسوم الرئاسي 07-308، والقرار المذكور في هذه بداية هذه الفقرة القواعد الخاصة بشروط توظيف العون المتعاقد (أ)، وكيفيات التوظيف (ب)، وشكل العقد ومضمونه (ت).

#### أ- شروط توظيف العون المتعاقد في إطار الوظيفة العمومية

تتمثل شروط توظيف العون المتعاقد في إطار الوظيفة العمومية فيما يلي:

**1) شرط الجنسية:** لقد نص المرسوم الرئاسي رقم 07-308 على أن يكون العون المتعاقد مع الإدارات والهيئات العمومية جزائري الجنسية<sup>2</sup>، غير أن المرسوم 86-276 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، قد سمح لمصالح الدولة والجماعات المحلية و المؤسسات والهيئات العمومية أن توظف مستخدمين أجانب عن طريق التعاقد من أجل تدريس المواد العلمية والتقنية في التعليم الثانوي والعالي، كما سمح لها بتوظيف مستخدمين من أجل ممارسة الوظائف ذات الطابع التقني أو المعينون للقيام بالمهام التكوينية<sup>3</sup>، كما نص المرسوم التنفيذي رقم 01-249 على أنه يمكن لمؤسسات التعليم والتكوين العالين أن توظف أساتذة مدعوبين من بين الأشخاص المقيمين على التراب الوطني أو الأشخاص المقيمين بالخارج<sup>4</sup>.

بالخارج<sup>4</sup>.

**2) شرط السن:** نص المرسوم الرئاسي 07-308 على أن يكون العون المتعاقد مع الإدارات والهيئات العمومية يبلغ من العمر 18 سنة<sup>5</sup>.

**3) شرط الأهلية والمؤهلات المطلوبة:** نص المرسوم الرئاسي 07-308 على أن تتوفر في العون المتعاقد الأهلية البدنية والعقلية، والمؤهلات التي يقتضيها الالتحاق بمنصب الشغل

<sup>1</sup> عمار هنوني، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن امهيدي- أم البواقي، الجزائر، 2015، ص 24.

<sup>2</sup> المادة 16، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 19.

<sup>3</sup> المادة 01، المرسوم 86-276، المرجع السابق، ص 1883.

<sup>4</sup> المادة 12، المرسوم التنفيذي 01-249، المرجع السابق، ص 18.

<sup>5</sup> المادة 16، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 19.

المطلوب<sup>1</sup>، كما نص على ذلك المرسوم التنفيذي 08-126 الذي نص على أن يوجه جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، أو الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا<sup>2</sup>. أما المرسوم 86-276 المعدل والمتمم فقد اشترط في الأعوان الأجانب شروط توظيف تساوى على الأقل الشروط المطلوبة من نظرائهم الجزائريين، وخبرة مهنية لا تقل عن أربعة سنوات، والتي يمكن إثباتها من خلال الشهادات الجامعية والمؤهلات التي يحوزها المعنيون<sup>3</sup>.

(4) **الشرط المتعلق بالخدمة الوطنية:** علاوة على الشروط السابقة نص المرسوم الرئاسي 07-308 أيضا على أن يكون المتعاقد في وضعية إزاء الخدمة الوطنية<sup>4</sup>، غير أن التعليم رقم 06 الصادر في 06 ماي 2008 قد نصت على إلغاء إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية، وإلزام الشباب البالغين من العمر 20 سنة فما فوق باستظهار الشهادات التي تثبت وضعيتهم القانونية إزاء الخدمة الوطنية كشهادة التأهيل أو التجنيد أو التأجيل أو الإعفاء<sup>5</sup>.

(5) **الشرط المتعلق بالسوابق القضائية:** نصت على هذا الشرط المادة 16 من المرسوم 07-308 بقولها: "أن لا تحمل صحيفة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافي وممارسة منصب الشغل المطلوب"، ما يعني أن العون يجب أن لا يكون ممنوع بموجب حكم قضائي من ممارسة منصب الشغل المطلوب.

(6) **الشرط المتعلق بالتمتع بالحقوق المدنية والخلق الحسن:** لقد جمع المشرع شرط التمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة في شرط واحد<sup>6</sup>. ولهذا اشترط القرار المحدد لتشكيل الملف

<sup>1</sup> المادة 16، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 19.

<sup>2</sup> المادة 16، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 19.

<sup>3</sup> المادة 02، المرسوم 86-276، المرجع السابق، ص 1883، 1884.

<sup>4</sup> المادة 16، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 19.

<sup>5</sup> تعليمية رقم 06 مؤرخة في 06 ماي تتضمن تعديل التعليم رقم 02 المؤرخة في 15 جانفي 1997 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية، بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية، ص 01.

<sup>6</sup> محمد انس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 61.

الإداري وكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين في ملف التوظيف الإداري أن يتضمن مستخرج من صحيفة السوابق القضائية (الوثيقة رقم 03) سارية الصلاحية.

**(7) الشرط المتعلق بالملف الإداري:** حول هذا الشرط نص المرسوم الرئاسي 07-308 على وجوب تقديم الملف الإداري قبل التوظيف<sup>1</sup>، كما نص القرار المحدد لتشكيل الملف الإداري وكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان على الوثائق التي يتعين أن يتضمنها هذا الملف، بما فيها الطلب الخطي، والشهادة الطبية، وصحيفة السوابق القضائية، والنسخ المصادق عليها التي تثبت الجوانب المتعلقة بالمستوى، والوضعية تجاه الخدمة الوطنية، والخبرة المهنية المكتسبة<sup>2</sup>.

### ب- كيفية توظيف العون المتعاقد في إطار الوظيفة العمومية

تختلف كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين في إطار الوظيفة العمومية بالنظر إلى الجنسية التي يتمتعون بها هؤلاء الأعوان، وفي هذا الإطار ميز القانون الواجب التطبيق بين الأعوان الجزائريين والأعوان الأجانب.

#### 1) كيفية توظيف الأعوان الجزائريين

تتجلى مراحل توظيف الأعوان الجزائريين في الإدارات والهيئات العمومية كما نص على ذلك المرسوم الرئاسي 07-308 والقرار الصادر عن الأمين العام للحكومة في 07 أفريل 2008 المحدد لشكل الملف الإداري وكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان فيما يلي:

1- تسجيل عمليات توظيف الأعوان المتعاقدين في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، تطبيقا لما نصت عليه المادة 111 من الأمر 06-03، وغيرها من النصوص التنظيمية وعلى رأسها المنشور رقم 07 المؤرخ في 08 فيفري 2009 المتعلق باستغلال المناصب المالية المخصصة للأعوان المتعاقدين<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 17، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 19.

<sup>2</sup> المادة 02، القرار المؤرخ في 30 ربيع الأول 1429 الموافق 07 أفريل 2008 المحدد لتشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، ج ر 25، 18 ماي 2008، ص 08.

<sup>3</sup> بوقابة فرحات، معمري خالد، نظام التعاقد في ظل الأمر 06-03، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد بوقرة بومرداس، 2018، ص 27.

2- فتح قرار أو مقرر مسابقة التوظيف: يفتح قرار أو مقرر التوظيف من السلطة التي لها صلاحية التعيين على أن يتضمن هذا القرار أو المقرر البيانات المتعلقة مناصب أو مناصب الشغل المراد شغلها، طبيعة التوظيف (انتقاء أو اختبار مهني)، عدد المناصب المالية المفتوحة، شروط التأهيل المطلوبة، طبيعة ومدة عقد العمل، عنوان وأجال وتاريخ إرسال أو إيداع ملفات الترشح، تاريخ ومكان إجراء الاختبار المهني، مكان التعيين<sup>1</sup>.

3- تبليغ نسخة من قرار أو مقرر التوظيف في أجل 08 أيام من تاريخ توقيعه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية من أجل إبداء رأيها فيها بالمطابقة في أجل لا يتجاوز 10 أيام<sup>2</sup>.

4- إعلان وإشهار قرار أو مقرر التوظيف: بعد مطابقة مقرر التوظيف، تقوم الإدارة أو الهيئة المعنية باتخاذ إجراءات الإعلان المنصوص عليها في المادة 19 من المرسوم الرئاسي 308-07 بإشهاره في شكل إعلان توظيف لمدة 20 يوم على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل و الوكالة المحلية للتشغيل المختصة ومقرات الإدارة المعنية، وكل مكان آخر مناسب<sup>3</sup>.

5- استقبال الملفات: تسجل ملفات الترشح في سجل مؤشر عليه ومرقم مفتوح من طرف السلطة الإدارية المعنية حسب الترتيب التسلسلي للاستقبال<sup>4</sup>.

6- دراسة الملفات: بعد استكمال أجل إيداع الملفات تقوم الإدارة بدراستها مع أخطار أصحاب الملفات المرفوضة بسبب الرفض وأجال الطعن، بواسطة البريد المضمون، كما تقوم أيضا باستدعاء أصحاب الملفات المقبولة للخضوع لإجراءات التوظيف<sup>5</sup>، كما يتوجب عليها السماح للأعوان المؤقتين المتعاقدين المتواجدين في حالة نشاط بالمشاركة في مسابقة التوظيف على مستوى إداراتهم الأصلية، شريطة استيفائهم الشروط القانونية المطلوبة<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> الفقرة 02 من المادة 04، المادة 06، القرار المؤرخ في 30 ربيع الأول 1429 الموافق 07 افريل 2008 المحدد

لتشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، المرجع السابق، ص 08.

<sup>2</sup> المادة 05، المرجع نفسه، ص 08.

<sup>3</sup> المادة 07، المرجع نفسه، ص 08.

<sup>4</sup> المادة 03، المرجع نفسه، ص 08.

<sup>5</sup> بوقابة فرحات، معمري خالد، المرجع السابق، ص 29.

<sup>6</sup> المديرية العامة للوظيفة العمومية، البرقية رقم 523 المؤرخة في 21/04/2011، ص 01.

7- انجاز عمليات توظيف الأعوان المترشحون في أجل 45 يوما من تاريخ أول إعلان للتوظيف<sup>1</sup>، وهذا على خلال الأجل الممنوح إنجاز عمليات توظيف الموظفين العموميين والمقدر ب أربعة أشهر ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة قرار أو مقرر التوظيف من قبل مصالح الوظيفة العمومية، مع تمديد هذا الأجل في الحالتين معا بمقرر من الوزير الوصي على الإدارة أو الهيئة المعنية قصد التكفل بعمليات التوظيف غير المستكملة المنظمة على أساس الاختبارات والفحوص المهنية للموظفين والأعوان العموميين التابعين للإدارات والهيئات العمومية<sup>2</sup>.

8- انتقاء المترشحين: يتم انتقاء المترشحين من خلال ثلاثة طرائق: الطريقة الأولى منها تتمثل في التوظيف المباشر اعتبارا لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض المناصب<sup>3</sup>، وفيها لا يتم اتخاذ إجراءات الإعلان المنصوص عليه في المرسوم الرئاسي 308-07<sup>4</sup>، أما الطريقة الثانية فتتمثل في توظيف الأعوان المتعاقدين عن طريق الانتقاء بناء على دراسة الملف من قبل ممثلين مؤهلين من السلطة الإدارية المختصة، بموجب عقد محدد المدة<sup>5</sup>، لشغل منصب شغل مؤقت، أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل، أو في إطار تنظيم مسابقة، أو سلك جديد للموظفين، أو للتكفل بعملية تكتسي طابع مؤقت<sup>6</sup>، وفي هذه الطريقة لم يحدد المشرع ضوابط معينة يتم على أساسها اختبار الأعوان المتعاقدين، ما جعل ممثلي الإدارة المؤهلين يتمتعون بحرية في عملية انتقاء الأعوان. كما تتمثل الطريقة الثالثة في توظيف الأعوان المتعاقدين عن طريق الاختبار المهني في المناصب المطلوب

<sup>1</sup> المادة 17، القرار المؤرخ في 30 ربيع الأول 1429 الموافق 07 افريل 2008 المحدد لتشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا اجراءات الإعلان، المرجع السابق، ص 10.

<sup>2</sup> المديرية العامة للميزانية، التعليم 2326 المؤرخة في 27 ماي 2011 المتعلقة بعمليات التوظيف غير المستكملة المنظمة على أساس المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية للموظفين والأعوان العموميين التابعين للإدارات والهيئات العمومية، ص 01.

<sup>3</sup> المادة 19، المرسوم الرئاسي 308-07، المرجع السابق، ص 20.

<sup>4</sup> بوقابة فرحات، معمري خالد، المرجع السابق، ص 29.

<sup>5</sup> المادة 18، المرسوم الرئاسي 308-07، المرجع السابق، ص 19،، المادة 08، القرار المؤرخ في 30 ربيع الأول 1429 الموافق 07 افريل 2008 المحدد لتشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا اجراءات الإعلان، المرجع السابق، ص 09.

<sup>6</sup> المادة 04، المرسوم الرئاسي 308-07، المرجع السابق، ص 18.



شغلها بموجب عقد غير محدد المدة<sup>1</sup>، من أجل شغل منصب دائم عندما تبرز ذلك طبيعة النشاطات، أو ضرورات الخدمة<sup>2</sup>، وفي هذه الحالة يسند إلى مراكز التكوين المهني والتمهين تنظيم اختبارات الانتقاء، كما يسند إلى مدير النقل للولاية المعنية تنظيم اختبارات مناصب سائقي السيارات<sup>3</sup>.

9- تدوين محاضر الانتقاء و محاضر الاختبارات المهنية: تدون أشغال لجنة الانتقاء في محضر انتقاء المترشحين، كما تدون أشغال لجنة المداولات المشكلة من ممثل السلطة الإدارية المختصة، وممثل مركز الامتحان، و ومصحح واحد للاختبارات المهنية معين من طرف رئيس المركز، في محضر إعلان النتائج النهائية للاختبار المهني<sup>4</sup>.

10- تبليغ محاضر الانتقاء ومحاضر الامتحانات المهنية إلى المصالح المركزية أو المصالح المحلية للوظيفة العمومية، حسب الحالة، من اجل المصادقة عليها في أجل 08 أيام من تاريخ التوقيع عليها من قبل الجهة المختصة مرفقة بإعلان التوظيف المؤشر عليه والمؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل و الوكالة المحلية للتشغيل المختصة. وفي هذا الإطار تراقب مفتشية الوظيفة العمومية أهلية مركز الامتحان، ونتائجه، والمدة القانونية المحددة لعملية التوظيف، وصفات الأعضاء الذين قاموا بالإمضاء في المحاضر، وكذا التأكد من الشروط القانونية للناجحين<sup>5</sup>.

11- التحاق المترشحين الناجحين بمنصب عملهم في أجل 15 يوما من تاريخ تبليغهم الكتابي، على أن يفقد هؤلاء حقهم في التوظيف ويتم تعويضهم بالمترشحين الموجودين في القائمة الاحتياطية.

---

<sup>1</sup> المادة 18، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 19،، المادة 10، القرار المؤرخ 30 ربيع الأول 1429 الموافق 07 افريل 2008 المحدد لتشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا اجراءات الإعلان، المرجع السابق، ص 09.

<sup>2</sup> المادة 05، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 18.

<sup>3</sup> المادة 11، القرار المؤرخ في 30 ربيع الأول 1429 الموافق 07 افريل 2008 المحدد لتشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا اجراءات الإعلان، المرجع السابق، ص 09.

<sup>4</sup> المادة 11، القرار المؤرخ في 30 ربيع الأول 1429 الموافق 07 افريل 2008 المحدد لتشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا اجراءات الإعلان، المرجع السابق، ص 09.

<sup>5</sup> بوقابة فرحات، معمري خالد، المرجع السابق، ص 32.

12- تبليغ نسخة من عقد العمل في أجل 10 أيام من تاريخ التوقيع عليه إلى المصالح المختصة للوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

13- إتمام المترشحين المقبولين بعد إمضائهم على عقد التوظيف ملفهم الإداري بشهادة ميلاد، وشهادة عائلية عند الاقتضاء، و شهادة الجنسية و 06 صور شمسية<sup>2</sup>.

14- خضوع المترشحين المنتقون نهائيا إلى فترة تجريبية، تقدر ب 06 أشهر فيما يخص العقود غير محددة المدة، و شهرين فيما يخص العقود التي تساوي مدتها سنة أو تفوقها، وشهر واحد فيما يخص العقود التي تتراوح بين ستة أشهر وسنة. وخضوع الحراس وأعوان الوقاية لتحقيق إداري من شأنه أن يؤدي إلى فسخ عقدهم إذا كانت نتائج التحقيق سلبية<sup>3</sup>.

## (2) كفاءات توظيف الأعوان الأجانب

لقد اشترط المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمنشور رقم 606 المؤرخ في 11 ديسمبر 2002 على الإدارات والهيئات إذا أرادت توظيف الأعوان الأجانب أن تراعي في عملية التوظيف الشروط والمراحل التالية:

1- أن يتم توظيف المستخدمين ذوي الجنسية الأجنبية إذا أرادوا العمل في الجزائر طبقا للنظام القانوني الاتفاقي أو قواعد القانون العام في إطار التعاون.

2- إرسال الإدارة أو الهيئة العمومية ملف ترشح إلى المديرية العامة للتوظيف العمومي، لأن المرسوم التنفيذي 90-99 قد جعل الاختصاص في توظيف المستخدمين الأجانب وتسييرهم من اختصاص السلطة المركزية وحدها لكونها هي التي تتمتع بسلطة التعيين والتسيير الإداري<sup>4</sup>، لما في هذا التوظيف من اعتبارات دبلوماسية، وسياسية وسيادية يصعب على الإدارات العمومية على المستوى المحلي التعرف عليها.

3- تسجيل ملف الترشح في سجل خاص، وإخضاعه إلى اللجنة المكونة من المدير العام للتوظيف العمومي وممثله، وممثل وزارة المالية، وممثل وزارة التشغيل والتضامن، وممثل الوزارة المعنية من أجل دراسة الملف ومطابقته للشروط القانونية المطلوبة، مع تحديد هذه

<sup>1</sup> المادة 20، القرار المؤرخ في 30 ربيع الأول 1429 الموافق 07 افريل 2008 المحدد لتشكيل الملف الإداري وكفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا اجراءات الإعلان، المرجع السابق، ص 10.

<sup>2</sup> المادة 02، المرجع نفسه، ص 08.

<sup>3</sup> المادة 21 و22، المرجع نفسه، ص 10.

<sup>4</sup> المادة 01، المرسوم التنفيذي 90-99 المرجع السابق، ص 444.

اللجنة في محضر اجتماعها المحرر والموقع من الأعضاء بعد كل جلسة، القائمة الاسمية للمرشحين المقبولين في محضر الاجتماع، و مرتبهم الشهري وطبيعة عملهم، وتعيينهم، و الامتيازات التي ينص عليها التنظيم المعمول به.

4- سريان قرار التوظيف المترشحين المقبولين من تاريخ التصيب الفعلي، بعد إشارة الإدارة المعنية في قرار التوظيف إلى محضر اجتماع اللجنة، والملف المحاسبي للعون المعني<sup>1</sup>.

#### ب- شكل عقد العمل في إطار الوظيفة العمومية ومضمونه

رغم أن المرسوم الرئاسي رقم 07-308 قد نص على أن يوظف الأعدوان المتعاقدين مع الإدارات والهيئات العمومية بموجب عقد مكتوب<sup>2</sup>، إلا أن هذا المرسوم لم يضع شكل محدد لهذا العقد رغم أنه حدد البيانات الضرورية الواجب توفرها فيه، ولهذا نص القرار الوزاري المشترك المحدد لكيفيات توظيف الأعدوان المتعاقدين المكلفين بمحو الأمية على نموذج لهذا العقد<sup>3</sup>، حدد فيه المشرع كل البيانات المشار إليها في المادة 03 من المرسوم الرئاسي 07-308 التي نصت على وجوب أن يوضح عقد التوظيف في إطار الوظيفة العمومية على الخصوص المسائل التالية:

**1) تسمية منصب الشغل:** يماثل منصب الشغل عند العون المتعاقد الرتبة عند الموظف العمومي، وهذه التسمية تتضمن حصريا نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية، التي أخضعها المادة 19 من الأمر 06-03 إلى وجوب الخضوع لنظام التعاقد كأصل عام، كما يقصد بهذه التسمية مناصب الشغل التي يتم فيها توظيف أعدوان متعاقدون في حالات استثنائية نصت عليها المادتين 20 و 21 من الأمر 06-03 والمادة 04 من المرسوم الرئاسي 07-308<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المنشور الوزاري المشترك رقم 606 المؤرخ في 11 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط توظيف المستخدمين الأجانب في الإدارات والمؤسسات العمومية، ص 03.

<sup>2</sup> المادة 03، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 18.

<sup>3</sup> المواد 09، 14 و 15، قرار وزاري مشترك مؤرخ في أول جمادى الأول 1429 الموافق 06 ماي 2008 المحدد لكيفيات توظيف الأعدوان المتعاقدين المكلفين بمحو الأمية ودفع رواتبهم، ج ر 28، 01 جوان 2008، ص 12، 13.

<sup>4</sup> تتمثل هذه الحالات في: حالة انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين، حالة تعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل، حالة التكفل بالأعمال التي تكتسي الطابع المؤقت.

وللمزيد من الوضوح حولها أنظر: سلاف بوسطحة، نور الهدى جفالي، النظام القانوني للأعدوان المتعاقدين في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة 08 ماي قالم، 2018، ص 24.

على العموم تجدر الإشارة إلى أن تسمية منصب الشغل يقصد بها هل العون المتعاقد يعتبر عامل مهني من المستوى الأول، أو عون خدمة من المستوى الأول، أو حارس، أو سائق سيارة من المستوى الأول، أو عامل مهني من المستوى الثاني أو سائق سيارة من المستوى الثاني، أو عون خدمة من المستوى الثاني أو غيرها من التسميات الأخرى في المستويين الثالث والرابع.

**(2) طبيعة ومدة عقد العمل و تاريخ بداية السريان، والحجم الساعي:** يقصد بطبيعة ومدة عقد العمل في إطار الوظيفة العمومية، عقود العمل محددة المدة، أو عقود العمل غير محددة المدة<sup>1</sup>، كما يقصد بهذه الطبيعة والمدة العمل بصيغة التوقيت الكامل مدة العمل القانونية، أو العمل بصيغة التوقيت الجزئي مدة خمس ساعات في اليوم<sup>2</sup>، كما يقصد بها العمل ساعات العمل في الليل أو العمل الإضافي نظرا للخصوصيات المرتبطة ببعض متطلبات الخدمة أو مناصب الشغل<sup>3</sup>.

**(3) الفترة التجريبية:** تقابل الفترة التجريبية مدة التريص عند الموظف الدائم، وهي تقدر ب 06 أشهر فيما يخص العقد غير محدد المدة، وشهرين فيما يخص العقود التي تساوي مدتها سنة واحدة، أو شهر واحد فيما يخص العقود التي تتراوح مدتها بين ستة أشهر وسنة كاملة<sup>4</sup>.

**(4) تصنيف منصب الشغل:** يقصد بتصنيف منصب الشغل تحديد الصنف الذي يأخذه العون المتعاقد بالنظر إلى المنصب الذي يشغله، ذلك لأن المرسوم الرئاسي رقم 07-308 قد نص على أن يأخذ هذا العون الصنف 1 إذا كان عامل مهني من المستوى الأول، أو عون خدمة من المستوى الأول، أو حارس، أو يأخذ الصنف 2 إذا كان سائق سيارة من المستوى الأول، أو يأخذ الصنف 3 إذا كان عامل مهني من المستوى الثاني، أو سائق سيارة من المستوى الثاني، أو عون خدمة من المستوى الثاني، أو يأخذ الصنف 4 إذا كان سائق سيارة من المستوى الثالث ورئيس حظيرة، أو يأخذ الصنف 5 إذا كان عامل مهني من المستوى الثالث، أو عون خدمة من المستوى الثالث، أو عون وقاية من المستوى الأول، أو يأخذ الصنف 06

<sup>1</sup> المواد 02، 04 و08، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 18.

<sup>2</sup> المادة 12، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 19

<sup>3</sup> المادة 06، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 18.

<sup>4</sup> المادة 21، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 20.

إذا كان عامل مهني من المستوى الرابع، أو يأخذ الصنف 07 إذا كان عون وقاية من المستوى الثاني<sup>1</sup>.

**(5) عناصر الراتب:** يقصد بعناصر الراتب الذي يتقاضاه العون المتعاقد كل من الراتب الرئيسي، والخبرة المهنية و العلاوات والتعويضات الأخرى<sup>2</sup>.

**(6) مكان التعيين:** يقصد به مقر الهيئة أو الإدارة العامة التي سيباشر فيها العون المتعاقد مهامه، كأن تكون هذه الإدارة هي الفرع البلدي إذا كانت البلدية هي الجهة المستخدمة، أو يكون هذا المكان هو إحدى المدارس المذكورة بالاسم في العقد إذا كانت مديرية التربية هي الجهة المستخدمة.

**(7) الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل**  
من خلال ما سبق نخلص إلى أن عقد العمل في إطار الوظيفة العمومية هو عقد يتميز بالخصائص التالية:

**عقد رسمي:** لتوافر شروط العقد الرسمي المشار إليها في المادة 324 من القانون المدني<sup>3</sup>.  
**عقد إداري انفرادي** لكونه تصرف قانوني صادر عن الهيئات والإدارات العمومية التي تنفرد فيه بإصدار قرار تعيين العون المتعاقد.

## 2- القانون الواجب التطبيق على تعديل عقد العمل في إطار الوظيفة العمومية

يعتبر عقد توظيف الأعوان المتعاقدين في الإدارات والهيئات لعمومية، أو ما يعبر عنه بعقد العمل في إطار الوظيفة العمومية من العقود ذات الطبيعة الإدارية التي تجعل إرادة العون المتعاقد في تعديل العقد منعدمة، كما يعتبر عقد العمل من العقود التنظيمية التي يجوز تعديلها بمقتضى سلطان القانون<sup>4</sup>، كما نصت على ذلك المادة 03 من المرسوم 86-

<sup>1</sup> المادة 45، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 22.

<sup>2</sup> المادة 23، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 20.

<sup>3</sup> يعتبر عقد العمل في إطار الوظيفة العمومية عقد رسمي لكونه عقد تتوافر فيه شروط العقود الرسمية المذكورة في المادة 324 من القانون المدني وهي: تحرير العقد من طرف موظف عام أو ضابط عمومي أو مكلف بخدمة عامة، مختص نوعيا وإقليميا، وفقا للأوضاع الشكلية المقررة قانونا ونقصد هنا البيانات المطلوبة. محمد صبري سعدي: الواضح في شرح القانون المدني الإثبات في المواد المدنية والتجارية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ط 09، 2009، ص 51 ما يليها.

<sup>4</sup> هنوني عمار، المرجع السابق، ص 32.

276 بقولها: "ويمكن تجديده لفترات أخرى لا تزيد مدة كل واحدة منها على سنة"<sup>1</sup>، أو كما نصت على ذلك المادة 08 من المرسوم الرئاسي 07-308 بقولها: "ويمكن أن يجدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر"<sup>2</sup>، الأمر الذي جعل المراسيم المذكورة المصدر الشكلي الذي يسمح للإدارات و الهيئات العمومية باعتبارها جهة الإشراف على العون المتعاقد بالتعديل القانوني لعقد العمل في إطار الوظيفة العمومية، وهذا أمر أعتقد أنه لا يخرج عن مقتضيات المادة 106 من القانون المدني التي نصت على جواز تعديل العقد للأسباب التي يقرها القانون<sup>3</sup>، ما يجعلنا نخلص إلى أن الإدارات والهيئات العمومية لا يمكنها أن تقوم بتعديل عقد العمل إلا في الحالات التي يسمح بها القانون، كأن تقوم بتعديل مكان عمل العون المتعاقد، أو تغيير أوقات عمله، أو غيرها من الجوانب الأخرى التي لا تؤثر في الجوانب المالية للعقد، المسألة التي يتم تحديدها بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>4</sup>.

إذا كان تعديل العقد من طرف الإدارات والهيئات العمومية المستخدمة نابع من سلطة الإشراف التي تتمتع بها، فالظاهر قانوناً أنه لا يمكنها تعديل عقد العمل إلا في الحالات التي يسمح بها القانون، فلا يجوز لها مثلاً تعديل العقد في حالة تغيير طبيعتها القانونية، كما خلصت إلى ذلك الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في الملف رقم 603823 في قضية (م.ع) ضد الوكالة الوطنية للسدود (مشروع تهيئة سد كدية أسردون) حينما توصلت في قرارها الصادر في 06 ماي 2010 إلى المبدأ القاضي: "بأنه لا يمكن أن يؤدي تغيير الطبيعة القانونية للمستخدم من إدارية إلى صناعية وتجارية، إلى تعديل عقد العمل، إضراراً بالعامل، ومساساً بحقوقه المكتسبة".

### 3- القانون الواجب التطبيق على إنهاء عقد العمل في إطار الوظيفة العمومية

<sup>1</sup> المادة 03، المرسوم 86-276، المرجع السابق، ص 1884.

<sup>2</sup> المادة 08، المرسوم الرئاسي 07-308، ص 18.

<sup>3</sup> المادة 106 من القانون المدني الجزائري.

<sup>4</sup> هنوني عمار، المرجع السابق، ص 34، 35.

في خصوص القانون الواجب التطبيق على إنهاء عقد العمل في إطار الوظيفة العمومية، نص المرسوم الرئاسي رقم 07-308 على انتهاء علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل الأسباب التالية:

#### أ- انتهاء العقد

انتهاء العقد حالة عدتها المادة 69 من المرسوم الرئاسي 07-308 على رأس الأسباب المؤدية لانتهاء علاقة العمل، غير أنها لم تذكر الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء العقد، ولذلك جاز ربط هذه الحالة بحالات أخرى، كنهاية مدة العقد، أو عودة الموظف المستخلف، أو الإعلان عن نتائج مسابقة التوظيف<sup>1</sup>، أو غيرها من الأسباب التي تجعل من عقد العمل عقدا محدد المدة كما نصت على ذلك المادة 04 من ذات المرسوم بقولها: "يعتبر عقدا محدد المدة كل عقد مخصص: لشغل منصب شغل مؤقت، لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل، في انتظار تنظيم مسابقة أو سلك جديد، أو للتكفل بعملية تكتسي طابع مؤقت".

#### ب- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

الاستقالة المقبولة بصفة قانونية هي: الاستقالة التي يمكن للعون المتعاقد التقدم بها، شريطة تقديمه لإشعار مسبق مدته 10 أيام، يتعين خلالها على العون أن يقوم بأداء الواجبات المرتبطة بمنصب شغله بصفة عادية<sup>2</sup>.

#### ت- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض

لقد نص المرسوم الرئاسي 07-308 على أن يتم فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض في حالة تعرض العون المتعاقد لعقوبة تأديبية حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب<sup>3</sup>، كما يتم فسخه إذا تغيب العون المتعاقد مدة 10 أيام متتالية دون مبرر مقبول، ما يجعل السلطة الإدارية المختصة تفسخ عقد العمل بسبب إهمال المنصب، بعد إعدار العون مرتين<sup>4</sup>، كما سمحت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في مراسلتها رقم

<sup>1</sup> سلاف بوسطحة، نور الهدى جفالي، المرجع السابق، ص 24.

<sup>2</sup> المادة 70، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 60، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 68، المرسوم الرئاسي 07-308، ص 24.

8824 المؤرخة في 30 جوان 2015 لمفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر بالتأشير على مقرر فسخ عقد عامل مهني بسبب استدعائه للخدمة الوطنية، نظرا لعدم إمكانية استفادة العون المتعاقد من وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية<sup>1</sup>، أما المرسوم 86-276 فقد نص على أن يفسخ العقد بقوة القانون دون إشعار مسبق أو تعويض، إذا أخل العامل بالتزاماته إخلالا خطيرا، أو ثبت قصوره المهني، أو تخلى عن منصبه، أو لم يلتحق بهذا المنصب في الآجال التي يحددها لها مستخدمه بعد توقيعه على العقد أو خلال تنفيذه<sup>2</sup>.

كما نص القرار المتعلق بكيفية توظيف الأعوان المتعلقين بمحو الأمية في الحالة التي تكون فيها فترة تربصهم غير مجدية<sup>3</sup>.

وغير بعيد عن التشريع، كان موقف القضاء الإداري واضحا من مسألة فسخ العقد دون تعويض، لأن الغرفة الثانية من مجلس الدولة قد أيدت في قرارها الصادر في 09 افريل 2001 تحت رقم 001205 الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية بورقلة، والقاضي بفسخ العقد دون تعويض لعدم إثبات التعسف الإداري<sup>4</sup>.

### ث- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويض

نص المرسوم 07-308 على أنه يجوز للإدارة المستخدمة أن تسرح العون المتعاقد بسبب إلغاء منصب الشغل، بعد إشعار مسبق مدته شهر واحد، ما يجعل العون في هذه الحالة يستفيد من تعويض التسريح بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي<sup>5</sup>، كما نص المرسوم 86-276 على أنه انه يمكن للطرفين فسخ العقد بشرط إشعار الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أشهر، على أن لا يفسخ العامل الأجنبي عقده قبل انتهاء السنة الدراسية أو الجامعية<sup>6</sup>، ما يجعل له الحق في مطالبة الهيئة المستخدمة التي

<sup>1</sup> مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري رقم 8824 المؤرخة في 30 جوان 2015.

<sup>2</sup> المادة 05، المرسوم 86-276، المرجع السابق، ص 1884.

<sup>3</sup> الفقرة 03، المادة 08، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 06 ماي 2008، المرجع السابق، ص 10.

<sup>4</sup> سلاف بوسطحة، نور الهدى جفالي، المرجع السابق، ص 25.

<sup>5</sup> المادة 71، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 24.

<sup>6</sup> المادة 04، المرسوم 86-276، المرجع السابق، ص 1884.



التي فسخت عقده لأسباب أخرى، غير تأديبية أو مهنية، بتعويض يساوي مرتب شهر كل فترة اثني عشر شهرا متتابعا من الخدمة، دون أن يتجاوز ذلك ثلاثة أشهر<sup>1</sup>.

### ج- التقاعد والوفاة

لقد نص المرسوم الرئاسي رقم 07-308 في المادة 69 منه على أن إنهاء عقد العمل بالتقاعد والوفاة، أما المرسوم 86-276 فلم ينص صراحة على إنهاء عقد الأعوان الأجنبية الذين تسري عليهم أحكام هذا المرسوم بالتقاعد، لكنه نص صراحة في المادة 06 منه على استفادتهم من الحقوق التي تقررها الأحكام السارية على الوظيفة التي يشغلونها<sup>2</sup>، ما يعني أنه يحق لهم الاستفادة من التقاعد وفقا للقانون 83-12 المعدل والمتمم، كما نص ذات المرسوم على تحمل الهيئة المستخدمة في الجزائر مصاريف نقل جثمان هذا العون، ومصاريف عودة أفراد أسرته إلى وطنهم في حالة وفاته<sup>3</sup>.

#### 4: القانون الواجب التطبيق على حقوق العون المتعاقد في إطار الوظيفة العمومية

رغم أن الأعوان المتعاقدون في إطار الوظيفة العمومية لا يتمتعون بصفة الموظف الدائم<sup>4</sup>، إلا أن القانون الواجب التطبيق عليهم قد اعترف لهم بجملة من الحقوق المتعلقة أساسا براتب أداء الخدمة، والحماية الاجتماعية، والتقاعد، والعطل والغيابات وأيام الراحة، والخدمات الاجتماعية، وممارسة الحق النقابي، وممارسة الحق في الإضراب، وظروف العمل الكفيلة بحفظ الكرامة والصحة، والحماية من التهديد والإهانة، والإدماج.

#### أ: حق العون المتعاقد في راتب أداء الخدمة

يقصد براتب أداء الخدمة المبلغ المالي الذي يتقاضاه العون المتعاقد شهريا نظرا لقيامه بمهامه ووظيفته<sup>5</sup>، كما يقصد به الراتب وكافة المزايا الملحقة به كالمرتب الإضافي وبدل السفر والإقامة، وعلاوة السكن والعلاوات الأخرى<sup>6</sup>، ما جعل هذا الراتب يشمل العناصر:

<sup>1</sup> الفقرة الأخيرة، المادة 04، المرسوم 86-276، المرجع السابق، ص 1884.

<sup>2</sup> الفقرة 03 من المادة 06، المرسوم 86-276، المرجع السابق، ص 1884.

<sup>3</sup> المادة 10، المرسوم 86-276، المرجع السابق، ص 1884.

<sup>4</sup> Missoum SBIH, «le statut générale de la fonction public», R.A.S.J.P.E, N 1 ; Mars 1967, PP 8 et suites

<sup>5</sup> عمار هنونى، المرجع السابق، ص 42.

<sup>6</sup> صورية مالح، حق العون العمومي في الراتب و ظروف عمل مناسبة، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة جيلالي ليايس، بلعباس، العدد 03، 2016، ص 49.

**1:** الراتب الرئيسي الناتج عن ضرب حاصل الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية، وهو يصنف إلى شبكتين استدلاليتين هما:

- الشبكة الأولى: هي الشبكة الاستدلالية للمرتبات الخاصة بالأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم في إطار المادتين 20 و 21 من الأمر 06-03<sup>1</sup>، وقد تم تنظيمها بموجب المرسوم الرئاسي 07-304 المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي 22-138 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم<sup>2</sup>، وهذا ما دل على أن المشرع قد أخضع هذا الصنف من الشبكات الاستدلالية إلى نفس الشبكة الاستدلالية الخاصة بالموظفين العموميين، والحجة في ذلك اعتقد أنها راجعة لتوظيف الأعوان المتعاقدين في إطار المادتين 20 و 21 من الأمر 06-03 بصفة مؤقتة، ولذلك نصت المادة 23 من الأمر 06-03 على أن: "شغل هذه المناصب لا يخول الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية"<sup>3</sup>، الأمر الذي جعل المادة 01 المرسوم الرئاسي 07-304 تصدر تطبيقاً لأحكام المواد 08 و 114 إلى 126 من الأمر 06-03.

- الشبكة الثانية هي الشبكة الاستدلالية للمرتبات الخاصة بالأعوان المتعاقدين في مناصب الشغل المرتبطة بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات<sup>4</sup>، وقد تم تنظيمها بموجب المادة 45 من المرسوم الرئاسي 07-308 المعدلة بموجب المرسوم الرئاسي 22-14:5.

الأرقام الاستدلالية	الأصناف	مناصب الشغل
250	1	عامل مهني من المستوى الأول+ عون خدمة من المستوى الأول+ حارس
269	2	سائق سيارة من المستوى الأول
290	3	عامل مهني من المستوى الثاني+ سائق سيارة من المستوى الثاني+ عون خدمة من المستوى الثاني

<sup>1</sup> المادة 23، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 20.

<sup>2</sup> المادة 23، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 20.، المرسوم الرئاسي 07-305 مؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007

<sup>3</sup> المادة 23، الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 05.

<sup>4</sup> المادة 23، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 20.

<sup>5</sup> المادة 45 من المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 22.

313	4	سائق سيارة من المستوى الثالث ورئيس حظيرة
338	5	عامل مهني من المستوى الثالث+ عون خدمة من المستوى الثالث+ عون وقاية من المستوى الأول
365	6	عامل مهني من المستوى الرابع
398	7	عون وقاية من المستوى الثاني

أ 2: تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1,40% من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية، ونسبة 0,70% عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاط الأخرى في حدود أقصاها 60% من الراتب الأساسي.

أ3: العلاوات والتعويضات التي تحدد عن طريق التنظيم<sup>1</sup>، كما نص على ذلك المرسوم التنفيذي 10-136 الخاص بالنظام التعويضي للأعوان المتعاقدين<sup>2</sup>.

أ4: تعويضات مقابل المصاريف التي ينفقونها بمناسبة ممارسة نشاطهم والمنح ذات الطابع العائلي: كما نصت على ذلك المادة 25 من المرسوم الرئاسي بقولها: يستفيد الأعوان الخاضعون لنظام التقاعد...، من:

- مقابل المصاريف التي ينفقونها بمناسبة ممارسة نشاطهم

- المنح ذات الطابع العائلي".

نص المرسوم 86-276 على دفع مرتبات العمال الأجانب الخاضعين لهذا المرسوم على أساس السلم الوطني للأرقام الاستدلالية المتعلقة بالأجور مع مراعاة مؤهلاتهم وشهاداتهم وخبراتهم المهنية، كما يتقاضى هؤلاء تعويض خبرة يحتسب وفقا لأحكام التنظيم المطبق على قطاعات النشاط المعنية<sup>3</sup>. كما نص المرسوم التنفيذي 04-315 على أن يتقاضى الأعوان الذي وظفوا للممارسة أستاذ وأستاذ محاضر في مؤسسات التعليم والتكوين العالين الأجر الذي يتقاضاه نظرائهم الجزائريين<sup>4</sup>، حتى لا يشعر هؤلاء الأساتذة بالتمييز، كما نص المرسوم 86-276 على استفادة العمال الأجانب من أحكام التنظيم المعمول به في مجال تحويل الأجور نحو الخارج.

<sup>1</sup> المادة 23، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، ص 20.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 10-136 المؤرخ في 28 جمادى الأولى 1431 الموافق 13 ماي 2010 يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين

<sup>3</sup> المادة 08، ص 1884.

<sup>4</sup> المادة 03، المرسوم 04-315، ص 04.

## ب: حق العون المتعاقد في الحماية الاجتماعية والتقاعد

لقد نص المرسوم الرئاسي 07-308 على حق العون المتعاقد في الحماية الاجتماعية والتقاعد، كما نص المرسوم 86-276 على إلحاق العمال الأجانب إلى نظام الضمان الاجتماعي المعمول به في الجزائر<sup>1</sup>.

## ت: حق العون المتعاقد في العطل والغيابات المرخص بها وأيام الراحة القانونية

براتب أداء الخدمة، والحماية الاجتماعية، والتقاعد، والعطل والغيابات وأيام الراحة، والخدمات الاجتماعية، وممارسة الحق النقابي، وممارسة الحق في الإضراب، وظروف العمل الكفيلة بحفظ الكرامة والصحة، والحماية من التهديد والإهانة، والإدماج.

ث: حق التكوين وتحسين المستوى: نصت عليه المادة 15 من المرسوم الرئاسي 07-308 بقولها: يمكن أن يستفيد الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد من عمليات تحسين المستوى وتجديد المعارف التي تبادر بها الإدارة، الأمر الذي يجعل الإدارة غير ملزمة بتنظيم هذه الدورات.

## 5: واجبات الاعوان المتعاقدون في اطار الوظيفة العمومية

تتمثل واجبات الاعوان المتعاقدون في اطار الوظيفة العمومية فيما يلي ذكره:

### أ: عدم ممارسة النشاطات المربحة

يخضع المتعاقدون لنفس الواجبات التي يخضع لها الموظفون العموميون، والفرق بين واجبات الموظف العمومي والعون المتعاقد يكمن في كون المشرع قد سمح لبعض الموظفين من ممارسة النشاطات المربحة بشروط، غير أنه لم يسمح للأعوان المتعاقدون بممارسة هذه النشاطات: لأن المادة 07 من المرسوم الرئاسي 07-308 قد نص على ذلك بقولها: لا يجوز للأعوان المتعاقدون الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أية نشاط مريح في إطار خاص، مهما تكن طبيعته.

### ب: ممارسات النشاطات بكل إخلاص

وفي هذا الاطار ينبغي عليهم ممارسة مهامهم الموكلة لهم في اطار اختصاصاتهم كما هي محدد في القوانين والانظمة وعقد العمل، سواء كانت مدته محددة بالتوقيت الجزئي، او التوقيت الكامل.

<sup>1</sup> المادة 15، المرسوم 86-276، المرجع السابق، ص 1885.

ت: تنفيذ تعليمات السلطة السلمية

ث: المحافظة على كرامة الوظيفة: من خلال الامتناع عن الافعال التي لا تتماشى مع طبيعة منصب شغلهم حتى خارج الخدمة، مع التحلي في كل الظروف بالسلوك اللائق والمحترم<sup>1</sup>.

ج: الحفاظ على السر المهني امتثالا لنص المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308.

د: مراعاة قواعد النظافة الامن التي تفرضها الادارة العمومية: امتثالا لقانون الوقاية الصحية والامن وطب العمل

---

<sup>1</sup> المادة 14، المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق.