



الجامعة اللبنانية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم : الحقوق
تخصص : قانون اداري



مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

ضوابط تأديب العون المتعاقد

تحت إشراف الدكتور:
د. لعروسي أحمد

من إعداد الطلبة:
غريس الياس
مواز ميمونة ناهد

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذ محاضر أ	د. بن تمرة بن يعقوب
مشرفا	أستاذ محاضر أ	د. لعروسي أحمد
مناقشا	أستاذ محاضر أ	د. شاشوة نور الدين
مدعوا	أستاذ محاضر ب	د. سعيدي عبد الحميد

السنة الجامعية : 2023/2022

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

وَيَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَقَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

سورة المجادلة الآية 11

أهدى

بسم الله الرحمن الرحيم

أشكرك ربي وأحمدك حمدا يليق بجلالك وعظمة سلطانك بفضلك وصلت إلى ما أنا عليه أهدي ثمرة جهدي إلى :

من رضا الله لرضاهما إلى والدي الكريمين أمد الله عمرهما بالصحة والعافية.

إلى أمي الغالية ، الشمعة التي تحترق من اجلنا لتنير دربنا رمز المحبة والحنان حفظها الله.

إلى أبي العزيز، السند والظهر الذي لم ييخل علينا بدعمه وجهده وصلت إلى هنا أطال الله عمره.

إلى أخوتي وأخواتي حفظهم الله ورعاهم

إلى كل من ساندني في مشواري أراد لي الخير وكان سبب في تحصيلي للعلم إتمامي لمشواري الدراسي حتى بلغت هذا المقام ، وإلى أستاذي مداح الذي لم ييخل علينا بإرشاداته ونصائحه طيلة فترة إنجاز هذا العمل

وصبر علينا

لكم كل الشكر و التقدير

كلمة شكر

نحمد الله أولاً على نعمة الإسلام وكلمة الإخلاص وودين نبينا محمد صلى الله عليه وسلم ونشكره على عطائه على أن أرسل لنا نبى الرحمة لنسير على خطاه ونكون خير أمة مثقفة ومتعلمة فيها العالم والمفكر والفقير ولذا بكل فخر واعتزاز نقول شكراً للسيدة الدكتور **لعروسى أحمد** الذى تفضل مشكور للإشراف على هذه المذكرة والتي أحاطنا بتوجيهاته العلمية خلال مختلف مراحل البحث العلمية ونشكر شكر خاص الدكتور **معمر خالد** على نصائحه وتوجيهاته والى كل السادة الدكاترة لجنة المناقشة وسدد الله خطاهم ووفقهم فى إكمال رسالتهم النبيلة كما تتوجه بالشكر إلى كافة أساتذتنا الكرام بكلية الحقوق بجامعة ابن خلدون تيارت وعلى ما قدموه لنا

مقدمة

المرسوم الرئاسي 07/308 الذي يحدد كفاءات توظيف الاعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم والنظام التاديبى المطبق عليهم بهذا لجا المشرع الجزائري الى نظام التعاقد في الوظيفة العمومية و ذلك لحسن سير المرافق العامة, حيث اعتمد على علاقة قانونية تربط الموظف العام بالإدارة وذلك عبر عقد محدد أو غير محدد المدة وذلك حسب المواد 1,52,55 التي تعطي للموظف بعض الحقوق بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة, حيث ان للعون المتعاقد اخطاء مهنية منشا للمسؤولية التاديبية و تتكون هذه الأخطاء من ركنين ركن مادي وهو الشكل الخارجي لسلوك الموظف و ركن معنوي يتمثل في الصلة المعنوية للنشاط الذهني للموظف وذلك حسب الأمر 03/06 الذي يحدد الأخطاء المهنية.

سعى المشرع الجزائري الى مجموعة من الضمانات التاديبية لضبط العلاقة بين الموظف والإدارة في المجال التاديبى, حيث اعتمد على مجموعة من الإجراءات ذات طبيعة إدارية و ذلك بعد اقترافه لخطا تاديبى كما تعد ضمانات أساسية للعون المتعاقد

كما ان للعون المتعاقد ضمانات كفلهما له القانون من اجل الدفاع عن نفسه وأيضا بهدف حمايته من وقوعه في تعسف الإدارة وذلك من اجل حسن سير المرافق العامة بهدف تحقيق الصالح العام.

طرح الاشكال:

من خلال ما سبق و لما له من أهمية في توظيف الاعوان المتعاقدين ومن هنا يمكننا طرح الإشكالية التالية ? كيف نقوم بتاديب العون المتعاقد في ظل الوظيفة العمومية?

المنهج المتبع:

لقد لجأنا الى المنهج التحليلي كمنهج رئيسي, للمواد المتضمنة في الوظيفة العمومية, وعلى المنهج الوصفي نظرا لان الموضوع له جانب فقهي .

الفصل الأول

نظام التعاقد في الوظيفة العامة

المبحث الأول

العون المتعاقد ونظام تعاقد

لجأ المشرع الجزائري لنظام التعاقد في الوظيفة العمومية الذي لا يمكن الاستغناء عنه لحسن سير المرافق العامة، رغم أنه انطلق في تنظيمه لها واعتمد في العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة على العلاقة القانونية الأساسية اللائحية. ولهذا فنظام التعاقد في الوظيفة العمومية يمثل وسيلة استثنائية تتم عبر العقد محدد أو غير محدد المدة للقيام بأعمال ونشاطات مؤقتة داخل الإدارة حيث يلتحق الأعوان المتعاقدون مع الإدارات العمومية بالوظيفة العمومية وفق شروط معينة وطرق وإجراءات

المطلب الأول

تعريف العون المتعاقد

لم يتعرض المشرع الجزائري لتعريف العون المتعاقد وهذا يرجع الى أن التعريف ليس من اختصاص المشرع، واكتفى فقط بذكر مناصب الشغل الخاضعة لهذا النظام في الأمر 06/03 كذلك يلاحظ غياب التعريف ضمن المرسوم الرئاسي 07/308 المتعلق بكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، مما جعلنا نلجأ الى البحث عن التعريفات التي جاء بها الفقه بخصوص هذه الفئة، وبعد اطلاعنا عن المرسوم السابق نلاحظ أن عنوان الفصل الأول من المرسوم الرئاسي 07/308 الذي ينظم هذه الفئة جاء تحت تسمية عقد العمل" وهذا ما أثار جدلا بين التعريفات الفقهية واختلاف توجهاتها، بحيث يرى الدكتور بوطبه مراد " أن هذا مصطلح غير دقيق ويستعمل للتعبير عن عقد مبرم بين العامل والمستخدم في إطار قانون علاقات العمل، وكان الأجدر استعمال مصطلح عقد التوظيف"، وبرر ذلك بأن مصطلح عقد التوظيف هو مستعمل في الفقه والقضاء المقارنين، وأنه ناتج عن العلاقة التعاقدية بين العون المتعاقد والإدارة، ويظهر ذلك في أن الإدارة هي من تبرم العقد مع أحد الأشخاص ليوظف ضمن أحد مناصب الشغل التي حددها

المشروع وبصفة مؤقتة وهذا ما يميزه عن الموظف الذي يتولى مهام وظيفة عمومية دائمة¹ والعامل الذي يعمل في القطاع العمومي الخاص، وبما أن المشرع لم يعرف العون المتعاقد سنتطرق لما جاء به الفقه:

الفرع الأول

التعريف الفقهي للعون المتعاقد

حاول الفقهاء تقديم تعريف للعون المتعاقد نستعرض بعضا منها كالتالي: عرفه الأستاذ دجال صالح هم الذين تلجأ إليهم الإدارة العامة مركزيا أو محليا لخبرتهم في تأدية خدمات لا تتوفر لدى موظف الإدارة العمومية أو لسد فراغ تقتضيه الظروف والمصلحة العامة للمرفق العمومي، فيعتبر هؤلاء مجرد متعاقدين مؤقتين².

ويرى أيضا الدكتور بوطبه مراد في محاولة لتعريفهم بأنهم الأشخاص اللذين يعملون بمقتضى عقد في خدمة مرفق عام إداري بصفته مؤقتة، كما عرفها الباحث بن فرحات مولاي الأشخاص اللذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب، فتعيينهم يتم وفقا لاتفاق تعاقدى إداري يخضع للقانون العام وإجراءات خاصة، ويحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديدتها لما لها من امتيازات السلطة العامة .

وعرفه الدكتور محمد إبراهيم الدسوقي: هو الموظف المتعاقد بأنه عامل عام تعاقدى يرتبط بالإدارة بعقد إجارة يخول له المشرع استثناء صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام.

وفي الأخير قام الدكتور أحمية سليمان بتعريفها على أنها اتفاق يلزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر ، يسمى صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا³

وباستقراء العديد من الآراء الفقهية التي حاولت إعطاء تعريف للعون المتعاقد وبناء على النصوص القانونية التي تنص وتنظم هذه الفئة، يمكن أن نقترح التعريف التالي: هم الأعوان المؤهلين اللذين يوظفون في القطاع

¹ - بوطبة مراد نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومو للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 92

² - بوطبة مراد، المرجع نفسه، ص 36

³ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 37.

الإداري العمومي على أساس نظام التعاقد للاتحاق بأحد مناصب الشغل التي نص عليها المشرع صراحة، تكون بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة¹.

من خلال التعاريف المقدمة مسبقا تظهر مميزات العون المتعاقد التي سنشرحها لاحقا في أنه:

- ينتمي الى جهة مستخدمة وهي الإدارة العمومية.

- تربطه بالإدارة عقد سماه المشرع بعقد العمل

- يشغل ضمن مناصب شغل حددها المشرع على سبيل الحصر

- يرتبط بالإدارة بعقد يكون إما عقد محدد المدة أو غير محدد المدة

الفرع الثاني

مميزات العون المتعاقد

بعد استخلاصنا لمميزات العون المتعاقد بناء على التعاريف السابقة نفضلها أكثر في هذا الفرع:

أولا: ينتمي الى المؤسسات والإدارات العمومية

طبقا للمادة 2 من المرسوم الرئاسي 07²/308 فيمكن توظيف الأعوان المتعاقدين من قبل المؤسسات والإدارات العمومية في إطار المواد 19 و 20 و 21 من الامر 06/03، ويقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية حسب ما جاءت به المادة 2 فقرة الثانية من الأمر 06/03 :

... "المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير ممرزة التابعة لها والجماعة الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات طابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات طابع العلمي التكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي."

بعد تحديد مجال المؤسسات والإدارات العمومية نتطرق الى تعريف هذين المصطلحين:

¹ - بن فرحات مولاي الحسن إدارة الكفاءات ودورها في عصريّة الوظيفة العمومية في الجزائر رسالة ماجستير: قانون الإداري وإدارة العامة قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حاج لخضر، باتنة، 2011/2012، ص 6 .

² - المادة 2 من الأمر 308/07، مصدر سابق .

- المؤسسات العمومية : طبقا لما جاءت به المادة 2 من الأمر السابق فالمرشح يقصد بالمؤسسات العمومية الإدارية وليست الاقتصادية ، وعرفها الأستاذ ناصر لباد " بأنها المؤسسات التي تمارس نشاطا ذا طبيعة إدارية محضه، وتتخذها الدولة والمجموعات الإقليمية المحلية كوسيلة لإدارة مرافقها العمومية الإدارية، وتمتع بالشخصية المعنوية وتخضع في أنشطتها للقانون العمومي"¹

- الإدارات العمومية : أو الإدارة العامة وعرفها الدكتور عمار عوابدي: " مجموعة العمليات والمبادئ والقواعد والأساليب العملية والفنية والعملية والقانونية التي تجمع شتات الجهود والوسائل المادية والبشرية والتنظيمية العامة، وتوجهها بواسطة عمليات تخطيط والتنظيم والرقابة لتحقيق الأهداف العامة الرسمية المحدد في السياسة العامة للدولة والمطلوب إنجازها"².

ثانيا ترابط مع الإدارة بعقد عمل

جاء هذا المصطلح في الفصل الأول من المرسوم الرئاسي 07/308 ووضحنا سابقا أنه مصطلح غير دقيق ويخص العلاقة التي تربط العامل والمستخدم أو صاحب العمل، لأن من الشروط الأساسية في صحة عقد العمل هو الرضا بين الطرفين والذي يغيب عند العون المتعاقد خلال تعاقد مع الإدارة، فليس له دورا في تحضير عقد العمل ما عليه إما قبولها أو رفضها كما هي، إذا فلا يمكننا اعتبار هذا عقد عمل إنما يمكن وصفه بعقد إذعان³.

ثالثا : يشغل ضمن مناصب حددها المشرع

نص المشرع في مادة 19 من الامر 06/03 على مناصب الشغل التي يوظف فيها الأعوان المتعاقدون والتي تتمثل في نشاطات الحفظ والصيانة والخدمات، كما تطرقت المادة 20 و 21 أنه يمكن اللجوء الى توظيف بصفة استثنائية في مناصب شغل مخصصة للموظفين وفي إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا، ونفصل أكثر لاحقا⁴.

¹ - ناصر الباد، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية سلسلة القانون، سطيف، 2007، ص 217 .

² - عمار عوابدي القانون الإداري الجزء الأول: النظام الإداري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 11

³ - أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 56

⁴ - المواد 19 و 20 و 21 من الأمر 06/03، مصدر سابق.

رابعا : يرتبط بالإدارة بعقد يكون إما عقد محدد المدة أو غير محدد المدة

يرتبط العون المتعاقد بالإدارة العمومية بنوعين من العقود هي عقود محددة المدة أو عقود غير محددة المدة سواء بتوقيت جزئي أو كامل طبقا لما نصت عليه المادة 22 من الأمر السابق ويظهر جليا لنا أن المشرع اعتمد نفس طريقة التعاقد بالنسبة للعمال وصاحب العمل، وعليه يمكن القول إن استعمال المشرع لمصطلح عقد العمل هو محاولة منه في دمج بعض القواعد الخاصة بقانون العمل ضمن القانون الخاص بالوظيفة العمومية، وهذا ما سنوضحه في العناوين القادمة.

المطلب الثاني

ماهية نظام التعاقد

في إطار تسيير الدولة لمؤسساتها ومرافقها الإدارية العمومية في سياسة التوظيف تخضع للأحكام العامة للاتحاق بالوظيفة العمومية المنصوص عليها في أحكام الأمر رقم 06-03 كأصل عام غير أنها في بعض الأحيان ولاعتبارات تخدم ميزانيتها وحاجاتها لخبرة مؤقتة تعتمد إلى نظام آخر للاستفادة من خدمات هؤلاء الكفاءات عن طريق عقود محددة المدة وأخرى غير محددة المدة أو ما يعرف بنظام التعاقد في الوظيفة العمومية والذي تم تبنيه من نظام الوظيفة العمومية المفتوح القائم على أساس التفتح على باقي قطاعات النشاط.

كان لجوء المشرع الجزائري إلى نظام التعاقد في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في التوظيف ضمن إطار العلاقة التعاقدية يلجأ إليه لاعتبارات معينة وفق الحالات و الكيفيات المنصوص عليها، وعليه سنتناول في هذا المبحث في المطلب الأول مفهوم نظام التعاقد، والمطلب الثاني طبيعة العلاقة التعاقدية.

الفرع الأول

مفهوم نظام التعاقد.

إن النظام القانوني المطبق على عالم الشغل في أي دولة يتأثر بطبيعة نظامها السياسي ومعتقداتها السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، لهذا هناك دول وحدت هذا النظام وهي الدول الاشتراكية

سابقا لتحقق لها مصلحة العامة في حين ارتأت دولا أخرى التمييز بين نوعين من القواعد القانونية إحداها تطبق على فئة العمال، وأخرى يخضع لها الموظفين العموميين وهو قانون الوظيفة العامة، كالجائر التي تطبق الازدواجية القانونية والقضائية.

فالوظيفة العامة في الجزائر مهنة دائمة، تتميز بالدوام والثبات والاستقرار وهي بالتالي علاقة تنظيمية، وهذا ما يعرف بالمفهوم الفرنسي للوظيفة العامة، هذا كأصل عام والذي لم يمنح المشرع الجزائري من إقرار إمكانية اخذ نظام التعاقد للوظيفة العامة من المفهوم الأمريكي فهذا الأخير يعتبر الوظيفة العامة نظام تشغيل وعلاقة تعاقدية وهذا على سبيل الاستثناء.

في هذا المطلب الثاني سنستعرض تعريف نظام التعاقد في الفرع الأول، أما الفرع سنتطرق إلى مبررات الأخذ به، و في الأخير أنواع العقود التي تجمع بين التعاقد و الإدارة في الفرع الثالث¹.

الفرع الثاني

تعريف نظام التعاقد

التعاقد لغويا جاء من العقد وهو اتفاق بين طرفين يلتزم بمقتضاه كل منهما تنفيذ ما اتفق عليه كعقد للبيع والزواج².

إن المفهوم السالف الذكر لنظام التعاقد هو مفهوم يتعلق بمجال القانون الخاص حيث يعتبر الحقل الخصب لهاته المفاهيم، إلا أن المشرع الجزائري أسقط هذه الصفة على نظام التعاقد في الوظيف العمومي الذي يعتبر مجال من مجالات القانون العام.

فبعد أن كانت الإدارة تسير مرافقها العامة بقرارات إدارية تنبثق عنها علاقة تنظيمية تضيفي على المعين صفة الموظف بعد ترسيمه طبقا للمادة 04 من القانون رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية إلا أنها تلجأ إلى أسلوب التعاقد وهو حسب المشرع الجزائري علاقة وظيفية تلجأ لها الإدارة تتمثل في توظيف أعوان المذكورين في المواد من 19، 20 و 21 من قانون الوظيفة العمومي الأمر رقم 06-03 حسب الحالة

¹ - قدور، جميلة، نظام التعاقد، أحد متطلبات عصرنة لوظيفة العامة أم أحد أسباب فضل مسارات الإصلاح في القطاع مجلة العلوم القانونية والإدارية الجزائر، العدد 14، 2015، ص 15

² www.almaany.com 15/05/2023. 19 :51

ووفق حاجة المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل والجزئي.

ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتب الوظيفة العمومية.

الفرع الثالث

الإطار القانوني لنظام التعاقد

يخضع الأعوان المتعاقدين في إطار قانوني محدد بموجب الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في المواد من 19 إلى 24.

الفرع الرابع

الإطار التنظيمي لنظام التعاقد

يخضع الأعوان المتعاقدين إلى إطار تنظي ي محدد في المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في سبتمبر 2007 المحدد لكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم والنظام التأديبي المطبق عليهم وفي هذا الإطار يوجد ثلاثة فئات من الأعوان المتعاقدين وهم:

- **الفئة الأولى:** الأعوان الذين يوضعون في إطار المادة 19 من الأمر رقم 03/06 في مناصب الشغل التي تخص نشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارت العمومية.

- **الفئة الثانية:** هي فئة الأعوان الذين تم توظيفهم في إطار المادة 20 من الأمر رقم

03-06 بصفة استثنائية في مناصب شغل مخصصة للموظفين في حالة انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب عمل.

الفئة الثالثة: تتعلق بالفئة من الأعوان الذين يتم توظيفهم في إطار المادة 21 من الأمر رقم 03-06 في منصب شغل تكتسي طابع مؤقت. وجاء التأكيد على ذلك في المادة 22 من الأمر رقم 03/06 التي

نصت على أن توظيف هذه الفئات المذكورة سلفا يكون حسبالحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارت العمومية في شكل عقود محددة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي.

الملاحظ إن المرسوم الرئاسي رقم 308/07 والأمر رقم 03/06 نصا على أن التوظيف عن طريق التعاقد لا يخول لهم الإدماج في أحد الرتب الإدارية.

في المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07 تشغل مناصب الشغل المطابقة لنشاطات النشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارت العمومية كما هو منصوص عليه في المادة 19 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكورة أعلاه بعقد محدد أو غير حدد المدة. لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة. ويمكن أن يجدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر.¹

المطلب الثالث

أسباب ومبررات الأخذ بنظام التعاقد

نظام التعاقد يعتبر أسلوبًا مشتركًا للتوظيف يستخدمه الأفراد والشركات والمؤسسات في العديد من الصناعات والقطاعات، ومن هنا تناولنا أسباب ومبررات الأخذ بنظام التعاقد وقسمنا هذا المبحث إلى فرعين، الفرع الأول مبررات اقتصادية وسياسية والفرع الثاني مبررات إدارية لاجئة لنظام التعاقد

الفرع الأول

مبررات اقتصادية وسياسية

يعد الأخذ بالنظام التعاقد نتيجة تأثر بالوظيفة العمومية المعاصرة الأجنبية بالتطور الحاصل في المجال الاقتصادي والاجتماعي، حيث أصبح المبدأ القائم على ديمومة العلاقة الوظيفية يتراجع لصالح نمط التعاقد في حدود الق انون كم ا يعتبر الفقه أن تواجهه في المؤسسات العمومية هو بمثابة تطور مفهوم الوظيفة العمومية التغيير الحاصل في النظام السياسي والاقتصادي كان لا بد أن ينعكس على المنظومة القانونية العلاقات العمل حيث تم الاعتماد تدريجيا على مبدأ سلطان الإرادة بفعل تأثيرات السوق

¹ - المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07 الصادر بتاريخ 29-09-2007، المحدد الكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم.

والتطور الحاصل في المجالين العلمي والتكنولوجي اللذين اثر بصفة مباشرة على منظومة الوظيفة العامة زيادة على انعكاسات الدولة الجزائرية اتجاه المنظمات الدولية لاسيما الصندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية على سياسات التشغيل بصفة عامة وذلك بإتباع سياسات اقتصادية تتركز على الإصلاحات الهيكلية في اقتصادها لعدة أوجه كترشيد النفقات وتحرير الاقتصاد واعتماد آليات السوق ودعم الأطر المؤسسة لاستثمار وإصلاح الإدارة والنظم القانونية المخصصة.

الفرع الثاني

مبررات إدارية لاجئ نظام التعاقد

أن من أهم أسباب الأخذ بنظام التعاقد هو تكيف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة في إطار نظام التعددية السياسية وللإقتصادية والاجتماعية وكذا عصرنه الدولة وتحديث أساليب تسيير سلطاتها ومرافقها العامة مع وضع نظام مبرمج التكوين، وحدد المشرع النشاطات التي تخضع لنظام التعاقد في الفصل الرابع المعنون بالأنظمة القانونية للعمل الأخرى على أن تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارة العمومية إلى نظام التعاقد أي أنه جعل هاته النشاطات كالحفظ والصيانة نشاطات عادية ومادية لا تدخل ضمن أهداف الإدارة العمومية التي لها أهداف أسمى من ذلك لعلها عليه التركيز على المهام والنشاطات الرئيسية التي تبذلها الإمكانات المادية والمالية لذا وجب إخضاعها للنظام التعاقد

أ- حالات لجوء الإدارة للنظام التعاقد¹

الأصل أن يتم توظيف بعلاقة تنفيذية تنظيمية، باستثناء يمكن أن يكون بالتعاقد وفي هذه الحالة الاستثنائية يكون وفقا لأحد الأنماط الأربعة الآتية.²

¹ - روي محمد، النظام التعاقد وتطبيقاته في نظافة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون كلية الحقوق محمد بوضياف المسيلة 2017 - 2018، ص 13-14.

² فاطمة الزهراء جدو، النظام القانوني الوظيفي، دار بلقيس، الدار البيضاء الجزائر، ص 31.

1. حالة القيام بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات

وذلك طبقا لنص المادة 19 من الأمر رقم 03-06 والتي يلاحظ عليها أن هاته الحالة جديدة في مجال التعاقد، حيث أن القوانين السابقة للوظيفة العمومية كانت تعتبر الأعوان الذين يمارسون هاته المهام موظفين وهذا ما نصت عليه المادة رقم 23.¹

حيث يخضعون للمرسوم التنفيذي المتضمن القانون¹ الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات هي أسلاك في طريق الزوال طبقا للمادة 51 منه.²

- نشاط الحفظ

يعتبر الحفظ في المؤسسات والإدارات العمومية ضمن النشاطات العادية والمتمثلة في الأعمال الخاصة في فئة الأعوان المتعاقدين في مجالات مختلفة من الخدمة والحراسة والوقاية وكذا الأعمال المتعلقة بحظيرة السيارات وكل الأعمال القائمة من طرف العمال المهنيين.

- **نشاط الصيانة:** تتمثل أساسا في قيام الأعوان المتعاقدين بصيانة مختلفة الأجهزة الموجودة والمستعملة من طرف المؤسسات والإدارات العمومية، فهي عكس نشاط الحفظ تخص مجالات محدودة وتمتاز بالتقنية مما يلزم أن يكون العون وخبرة مهنية في التخصص ذو الصلة مع المنصب المطلوبة.

- **نشاط الخدمة؟:** تعد نشاطات الخدمة أوسع نطاقا من نشاطات الحفظ والصيانة بحيث تعتمد المؤسسات والإدارات العمومية أصلا على نشاط الخدمات أو ما يعرف بالمفهوم الواسع بالمهام الخدماتية في إطار النظام المقرر للوظيفة العمومية و يتمثل في الأعمال التقنيّة التي تساهم في الإدارة أو المؤسسة كدعمها بالوسائل أو الاحتياجات الضرورية للتسيير.³

¹ - المادة 23 من الأمر رقم 03-06 التي تنص على احتفاظ الموظفين الذين يشغلون المناصب المنصوص عليها في المادة 19 عند تاريخ نشر هذا الأمر بصفة موظف.

² - المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب.

³ - بوقابة فرحات نظام التعاقد في ظل الأمر رقم 03-06 ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوقرة بومرداس 2017/2018، ص9.

- توظيف متعاقدين في مناصب مخصصة للموظفين استثنائيا طبقا لأحكام المادة 20 من الأمر رقم 03-06 يكون هذا النمط من توظيف المتعاقدين في إحدى الحالتين:
- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.
- تعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل.¹

2- حالة إنشاء سلك جديد للموظفين

إن للمشرع منح حرية أكبر من اللجوء للتعاقد لمدة محددة أو غير محددة وهذا من خلال منحها حق اللجوء إلى أسلوب التعاقد في انتظار إنشاء سلك جديد للموظفين وهذا تطبيقا لنص المادة 20 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر ولكن المشرع جعل هذه الحالة من ضمن الحالات الخاصة بالعقد المحدد لمدة من خلال النص عليها في المادة 4 من المرسوم رقم 07-308.²

ب) حالة تعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل في هذه الحالة يختلف الأمر بين

الموظف العام والعون المتعاقد الذي يوظف المدة محددة ليحل محله للقيام بأعمال خاصة بنفس المنصب دون تتمعه بحقوقه الخاصة المرتبطة بمنصب الشغل ذاته وتعويض الشغور لا يمنح الحق في اكتساب صفة الموظف العام طالما أن صاحبه يتمتع بإمكانية عودته وتجدد بنا الإشارة إلى إن المشرع لم يحدد أنواع المناصب التي يتم فيها توظيف للأعوان المتعاقدين في حالة الشغور.³

- انجاز أعمال الخبرة والدراسة والاستشارة:

لقد أقر المشرع الجزائري إمكانية انجاز أعمال ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة من طرف مستشارين يتمتعون بمستوى تأهيل مطلوب لحساب المؤسسات والإدارات العمومية وذلك في إطار اتفاقي حيث ترك تحديد كفاءات التطبيق هذا النمط من التوظيف للتنظيم.⁴ مما ذكر سلفا أن الأصل في الوظيفة

¹ - بوقابة فرحات، نظام التعاقد في ظل الأمر 03-06 مرجع سابق ص 9-10.

² - فاطمة الزهراء جدو، النظام القانوني للوظيفة العمومية، المرجع السابق ص 32.

³ - عماري عبد العزيز، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013-2014، ص 56.55

⁴ بوقاية فرحات نظام التعاقد في ظل الأمر رقم 03-06 المرجع السابق، ص 10.

العمومية أنها تتميز بالديمومة وفق تنظيمها اللائحياً لأنه يوجد استثناء للتوظيف عن طريق التعاقد من خلال عقود محددة وغير محددة وهي مرتبطة بالأعوان المتعاقدين.

المبحث الثاني

آليات تكييف الاخطاء المهنية

غير يتكون الخطأ التأديبي المنشأ للمسؤولية التأديبية من ركنين يتمثلان في ركن مادي وهو الشكل الخارجي لسلوك الموظف والذي ينطوي على اخلاله بواجباته الوظيفية، وركن معنوي يتمثل في تلك الصلة المعنوية بين النشاط الذهني للموظف والمظهر المادي للخطأ التأديبي، كما قد يكون هذا الركن متمثلا في خطأ غير متعمد

المطلب الأول

تحديد الأخطاء المهنية

أكد المشرع الجزائري في المادة 63 من الأمر 06/03 أن تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف المعني تتوقف على النتائج المترتبة على السير الحسن للمصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام، حيث يمكن تحديد الاخطاء المهنية في ظل الأمر 06/03، أو من خلال ما يعرف بالأخطاء التي تنجر عنها عقوبة العزل

الفرع الأول

تحديد الاخطاء المهنية في ظل الأمر 06/03

تضمن الأمر 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية جملة من الأخطاء تبدأ من الدرجة الأولى إلى الدرجة الرابعة وذلك بموجب المادة 177 وهنا فقد عرفت المادة 178 الأخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالحف المشرع الجزائري رسم حدود الخطأ المهني من الدرجة الأولى، وحصره في تلك الأعمال التي يقتزفها الموظف خرقا للانضباط العام والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة تاركا تحديدها لهاته الأخيرة وذلك تبعا للقطاع الذي تنشط فيه مع مراعاة خصوصيات كل جهة، ومرد ذلك بنظرنا لكون الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى أقل خطورة عن غيرها، وهو ما قد يترجم تخصيصها بإجراءات خاصة لمواجهة مرتكبيها مختلفة عن تلك المقررة لمرتكبي الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية والثالثة 2.

أما اخطاء الدرجة الثانية فعرفتھا المادة 179 على انھا كل الأعمال المؤدية الى المساس سهوا أو اهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة وكذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية يتضح جليا وكما سبق لنا الإشارة أن المشرع قصد من وراء هذا التحديد تقييد الهيئات المستخدمة عند وضعها قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية، والتي عليها عند تحديد الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية أن تراعي فيها شرط الإضرار بأمن المستخدمين أو بممتلكاتها أو إلحاق خسائر مادية بالمباني المنشآت... الخ، تاركا لها حرية تحديد ممتلكاتها وطرق توفير الأمن للمستخدمين، فضلا على ضرورة استناد هذا الصنف من الأخطاء لعاملي الغفلة أو الإهمال.

أما أخطاء الدرجة الثالثة فتتمثل وفق المادة 180 في تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية، أخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته بدون مبرر مقبول، إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية، استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة¹.

أما أخطاء الدرجة الرابعة فحددها المادة 180 في الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تاديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته، ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة الى السير الحسن للمصلحة، تزوير الشهادات او المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف والترقية، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43-44 من نفس والمتعلقة بالرخص الممنوحة للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كمنشآت ثانوي وفق كفاءات تحد عن طريق التنظيم، وأيضا انتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية ، فنلاحظ هنا بأن المشرع الجزائري بني تصنيفه على عنصر العمد، وخير دليل على ذلك نصه في كل مرة على عبارات تلبس، استخدم استعمال، ارتكاب... الخ، بل ونصه صراحة على العمد في الفقرة الأخيرة، وهي الميزة للأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة وهو ما جعل العقوبة المقررة لها أكثر السمة غلاظة.²

¹ تاريخ الإطلاع: 2023/05/28 ، <https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/view.php?id=23904&chapterid=6350> الساعة 02:00

² إسلام مختاري، فعالية العقوبات الإدارية، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019-2020، ص 19.

الفرع الثاني

تحديد الأخطاء المهنية التي تؤدي الى العزل

يعرف العزل على أنه عقوبة تأديبية توقع على الموظف ويتضمن قراره منع الموظف من الالتحاق باي وظيفة عامة وهذا ما أكدته المادة 185 من الأمر 06/03، ولعل أبرز الأسباب التي تؤدي الى تنزيل عقوبة العزل مالي:¹

1- حالة إهمال المنصب، لقد ذكرت المادة 184 من الأمر 06/03 أنه إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوم متتالية على الأقل من دون مبرر تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإنذار.

2- عدم الإعتقال بعد نهاية مدة الإحالة على الاستيداع بعد إنتهاء فترة الإحالة على الاستيداع في أي حالة من حالات الإستيداع ولم يتقدم الموظف بطلب ادماجه في الآجال القانونية يعتبر متخليا عن منصبه ومهملا، له ونتيجة لذلك يمكن للإدارة عزله بعد القيام بالإجراءات القانونية المعمول بها.

3- بسبب فقدان الحقوق المدنية أو فقدان الجنسية والتجريد منها. فبسبب فقدان الحقوق المدنية حددت المادة 75 من الأمر 06/03 شروط لا يمكن أن يوظف في وظيفة عمومية ما لم تتوافر فيه من بين هذه الشروط فقدان الحقوق المدنية.

أما بسبب فقدان الجنسية الجزائرية فيفقد كل مواطن الجنسية الجزائرية بموجب المادة 18 من الأمر 05/01 في حال ما:

- اكتسب عن طواعية الجنسية الأجنبية فيؤذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية.
- الجزائري، ولو كان قاصرا، الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية

- المرأة الجزائرية التي تكتسب جنسية زوجها وأوذن لها بموجب مرسوم رئاسي التخلي على الجنسية الجزائرية.

¹بديري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة السناذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية - المجلد 05 - العدد 01 - السنة 2020، ص 129 .

إذا توفرت إحدى هذه الحالات في مواطن وفقد الجنسية فيؤدي ذلك بالضرورة على إنهاء العلاقة الوظيفية للشخص المعني.

أما في ما يتعلق بالتجريد من الجنسية فيفقد الموظف وظيفته متى تم تجريده من الجنسية ويكون التجريد بموجب المادة 22 من الأمر 05/01 وفق الحالات التالية:¹

- صدور حكم قضائي على الجزائري بسبب جنائية أو جنحة تمس بأمن الدولة
- . - إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من 05 سنوات سجنا من أجل جنائية
- إذا قام بعمل مضر بمصلحة الدولة الجزائرية لصالح دولة أجنبية 5.

الفرع الثاني

العقوبات المقررة عند الإخلال بالتزامات العون المتعاقد

على العكس مما سبق، فإن العقوبات التأديبية محددة على سبيل الحصر، ولا يمكن للسلطة التأديبية أن تختار العقوبة التي تريد توقيعها إلا من بين العقوبات المحددة في القانون. وقد يكون هذا العقاب معنويا أو ماديا وقد يؤثر على مصالح العون وقد نص المشرع على العقوبات التأديبية في نص المادة 60 من المرسوم 07/308 ولقد رتبها تبعا لخطورتها ابتداء من العقوبات المخففة إلى العقوبات المشددة، بحسب طبيعة الخطأ المهني المرتكب، وترك سلطة تقرير توقيع العقاب على العون المرتكب للخطأ إلى السلطة الإدارية المختصة (وتتمثل العقوبات التي قد يتعرض لها العون المتعاقد حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب فيما يلي²:

- الإنذار الكتابي
- التوبيخ
- التوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (8) أيام
- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض 133.

قاسمي حنان، ثبات الجنسية ومنازعاتها في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي 2016-2017، ص62.

تاريخ الولوج 2023/06/05 الساعة <https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/tool/print/index.php?id=23919>

أولاً: الإنذار الكتابي

هو عقوبة أدبية تحمل معنى التنبيه واللوم معا، وليس لها أثر مالي والإنذار هو عدم جواز العقوبات التأديبية ولذا فهو يتناسب مع المخالفات السيرة ونقص بعض القوان توقيع عقوبة الإنذار على الموظف إلا مرة واحدة¹

وغالبا ما يتضمن القرار التأديبي الصادر بالإنذار تحذير للموظف بأنه سيعاقب بعقوبة أشد في حالة العودة إلى ارتكاب مثل ما صدر عنه من قبل، وذلك يقصد حث العين المخالف على انتهاج السلوك القويم²، ويتم الاحتفاظ به في الملف الإداري المعني.

ثانيا : التوبيخ

هو عقوبة تأديبية أدبية وتكون بتوجيه إداري صادر من السلطة الرئاسية والذي يتضمن الذكيرا للعون بواجباته الوظيفية عند قيامه بعمل أو تصرف يستوجب التذكير، فهو نوع من الإجراءات الراحية توقع على فاعل الخطأ ويمكن أن تكون علنية

ثالثا: التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام

التوقيف عن العمل هو منع العون المتعاقد عن ممارسة مهامه جبرا عنه بصفة مؤقتة وكما عرفته المحكمة العليا المصرية بأنه النقاط ولاية الوظيفة فلا يتولى خلاله سلطة، ولا يباشر توظيفته علا... وترتيباً على ذلك يتحصر أثر الوقف في منع العون المتعاقد من ممارسة أعباء منصبه خلال مدة الإيقاف مع حرمانه من بعض مرتبه، على أن يعود إلى عمله عقب انقضاء مدة الوقف مباشرة، وعليه فإن منصب الموقوف لا تشغل عن طريق التعيين خلال مدة الإيقاف ولكن يجوز أن يعيد بعمل العون الموقوف مؤقتاً إلى عون آخر عن طريق الندب إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك³

رابعا: التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام

التوقيف عن العمل هو منع العون المتعاقد عن ممارسة مهامه جبرا عنه بصفة مؤقتة وكما عرفته المحكمة العليا المصرية بأنه إسقاط ولاية الوظيفة فلا يتولى خلاله سلطة، ولا يباشر لوظيفته عملا....⁴

¹ المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308 07 السابق الذكر

² نواف كنعان، المرجع السابق، ص 178

³ المرجع نفسه، ص 176.

⁴ على جمعة محارب، المرجع السابق، ص 438

وترتيباً على ذلك ينحصر أثر الوقف في منع العون المتعاقد من ممارسة أعباء منصبه خلال مدة الإيقاف مع حرمانه من بعض مرتبه، على أن يعود إلى عمله عقب انقضاء مدة الوقف مباشرة، وعليه فإن منصب الموقوف لا تشغل عن طريق التعيين خلال مدة الإيقاف ولكن يجوز أن يعهد بعمل العون الموقوف مؤقتاً إلى عون آخر عن طريق الندب إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك¹.

خامساً : فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض

تعتبر عقوبة فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض من أخطر وأقصى العقوبات التي يتعرض لها العون المتعاقد بالنظر لآثارها المادية والمعنوية ولم يحدد المشرع الجزائري الأخطاء الجسيمة وإنما تركها للسلطة التقديرية للإدارة ونذكر منها على سبيل المثال:

- عدم إمتثال العون المتعاقد لأوامر السلطة السلمية
- إفشاء السر المهني
- المشاركة في إضراب غير قانوني
- قيام العون المتعاقد بأعمال عنف داخل المؤسسة،
- الخطأ العمدي المسبب لأضرار مادية-
- رفض أمر التسخير
- تناول المخدرات أو الكحول داخل أماكن العمل²

إلا أنه على الإدارة أن تأخذ بعين الاعتبار مدى جسامه الخطأ والظروف التي أدت إلى ارتكابه ومسؤولية العون المعنى والنتائج المترتبة على سير المصلحة، والضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام³ ، وأن تحترم الإجراءات المنصوص عليها قانوناً لاسيما المثلث أمام اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء، فالسلطة المختصة بالتعيين لا تملك سوى إقتراح العقوبة في هذه الحالة مع إستشارة اللجنة والتقيد برأيها.

¹ سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 718.

² زوية عزالدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 37 من القانون 09-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة أحمد بوقرة - بومرداس -، 2010-2011، ص 34.

³ نفسه، ص 35.

المطلب الثاني

حقوق وواجبات العون المتعاقد

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

الفرع الأول

حقوق العون المتعاقد

بما أن العون المتعاقد يقوم بمهام مختلفة، فإنه يحتاج مثل الموظف العام لحقوق وظيفية ، وهذه الحقوق تتنوع بين الحقوق المالية كالمرتب، أو غير مالية كالعطل و الغيابات المرخص بها و أيام الراحة والحق النقابي، والحق في تشكيل اللجان الإستشارية التأديبية الحق في إعادة الإدماج بعد الخدمة الوطنية أو الإستيقاء وإعادة الإستدعاء، الحق في الخدمات الإجتماعية و المشاركة فيها الحق في الترقية والخبرة المهنية ... إلخ. إن المشرع الجزائري نص على عدة حقوق للعون المتعاقد لا تكاد تكون نفس حقوق الموظف العمومي، وهذه الحقوق نصت عليها المادة 13¹ من المرسوم الرئاسي 07/308 فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق، على الخصوص فيما يأتي:

¹ تنص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 على " في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما د فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص، فيما يأتي راتب بعد أداء الخدمة الحماية الاجتماعية والتقاعد المثل والغيابات، رخص بها وأيام الراحة القانونية، الاستفادة من الخدمات الاجتماعية، ممارسة الحق النقابي ممارسة حق الإضراب، الحماية من التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القلق أو الاعتداء من أي طبيعة كانت التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبةها، ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية."

أولاً: الحق في الراتب.

يعرف الراتب بأنه المبلغ المالي الذي يتقاضاه العون المتعاقد بعد أداء الخدمة المنوط بها، ويتقاضاه شهرياً¹ بحيث تدفع رواتب الأعوان المتعاقدين حسب الحالة وعلى أساس مستوى التأهيل في إحدى الشبكتين، فالأولى تخص مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية أما الشبكة الثانية فتخصص الأعوان المتعاقدين في إطار المادتين 20 و 21 أمر 06/03، أي الأعوان المتعاقدون الموظفون في مناصب شغل توافقت رتب الموظفين في إطار المادة 20 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية والأعوان المتعاقدون الموظفون لإنجاز عملية تكتسي طابعاً مؤقتاً في إطار المادة 21 أمر 06/03 ضمن الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها بموجب المرسوم الرئاسي 304/07² كما نصت المادة 25 من المرسوم الرئاسي 07/308 على إمكانية استفادة الأعوان من تعويضات مقابل المصاريف التي ينفقونها من أجل ممارسة النشاطات الموكلة لهم بالإضافة إلى المنح ذات الطابع العائلي³

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

-تعويضات تكافئ بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة.

علاوات تكافئ المردودية والأداء.⁴

¹ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، بدون طبعة، ص 107

² المادتين 20 و 21 من الأمر رقم 03/06

³ تنص المادة 25 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 على "يستفيد الأعوان المتعاقدون الخاضعون إلى نظام التعاقد في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما من:

تعويضات مقابل المصاريف التي ينفقونها بمناسبة ممارسة نشاطهم. المنح ذات الطابع العائلي"

⁴ هنوني عمر، المرجع السابق، ص 42

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

ثانيا: الحق في الحماية الإجتماعية و التقاعد

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

بالرجوع إلى نص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 نجد أن المشرع الجزائري قد أقر هذا الحق للعون المتعاقد ، حيث نصت على: "الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص... في الحماية الاجتماعية والتقاعد..."، والتقاعد هو حق معترف به للعامل متى توفرت فيه الشروط التي يتطلبها القانون، كما يقوم العامل بتقديم طلب التقاعد لتصفية معاشه التقاعدي وفق إجراءات وشكليات محددة¹

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

هناك نوع من الحماية يتمتع بها العون المتعاقد مع الإدارة تتمثل في حمايته من كل التهديدات أو الإهانات أو الشتم أو القذف أو التهجم الذي يتعرض له أثناء ممارسة مهامه، فإذا حدث إعتداء من أي نوع على العون المتعاقد، فإن الإدارة تحل محله للحصول على كل حقوقه والتعويضات اللازمة من مرتكبي فعل التهديد²

¹ فغول محفوظ، مرجع سابق، ص 47

² محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، الطبعة 01، 1998 ص

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

ثالثا: الحق في العطل والغيابات

كل موظف لا بد له من الراحة من عناء العمل لتجديد نشاطه، كما أن ظروفه الصحية والإجتماعية قد تضطره لطلب العطلة، كما أن المصلحة العامة تقتضي في كثير من الأحيان منح العاملين في الوظيفة العمومية فترة من الراحة ليعود بعدها نشيطا الممارسة عمله¹ و من اهتمامات المشرع الجزائري² أنه وضع للأعوان المتعاقدين نظام للعطل والغيابات وأيام الراحة القانونية، كما هو الحال بالنسبة للموظف العام والعطل و فترات الراحة القانونية هي حقوق مكرسة في كافة القوانين والنظم المنظمة للعلاقات العمل و هي مرتبطة بالقيام الفعلي بالعمل حيث أنها تقاس و تحسب على أساس أيام العمل³.

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

منح المشرع للأعوان المتعاقدين حقا آخر يتمثل في الغياب الخاص المدفوع الأجر، والمحدد بثلاثة أيام في حالة زواج الموظف أو إزدياد مولود له أو ختان إبنه، أو زواج أحد فروعهم، أو وفاة زوج الموظف، أو وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه، ويمكن أن يستفيدوا زيادة على ذلك شريطة تقديم المبررات المسبقة من رخص الغياب دون فقدان راتبهم، أثناء مدة إنعقاد دورات المجالس التي

¹ هنولي عمر، مرجع سابق، ص 46

² فغول محفوظ، مرجع سابق، ص 48

³ أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 03، 2012، ص 92

يمارسون فيها عهدة عمومية إنتخابية ، لأداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي طبقا للتشريع المعمول به أو للمشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع رياضي أو ثقافي، وهو ما نصت عليه المادة 212 من الأمر 06/03¹

لم يغفل المشرع حق المرأة التي تم توظيفها بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة ، فقد أقر لها حقها في الإستفادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به. كما تضمنت المادة 53 من المرسوم الرئاسي 07/308 حق الأم المرضعة في التغيب ساعتين مدفوعي الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الموالية إبتداء من تاريخ إنتهاء عطلة الأمومة و لمدة سنة و بالرجوع إلى المنشور رقم 07 المؤرخ في 08/02/2009² نجد المشرع يفصل في عطلة الأمومة بالنسبة للأعوان المتعاقدين بعقد محدد المدة.

رابعا: الحق النقابي و ممارسة الإضراب

تعتبر المنظمات النقابية ظاهرة اجتماعية وتنظيمية جاءت كرد فعل عفوي وتلقائي من طرف الموظف للتخلص من الأوضاع المزرية التي آلت إليها حالته المهنية والمادية والاجتماعية كوسيلة للدفاع عن مصالحه بصفة جماعية بعد أن عجز عن الدفاع عنها بصفة فردية، نتيجة المراكز غير المتكافئة بينه ويصف أصحاب العمل ، الأمر الذي جعل اللجوء إلى هذه التنظيمات قضية حتمية³

اعترف المشرع الجزائري للموظفين بالحق النقابي لأن التمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة الحرية أساسية تكلفها الدساتير لكل الأفراد ويتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة والدفاع عن مصالحهم ، وفي هذا الشأن نصت المادة 135 من الأمر رقم 06-03 على : يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.

¹ فغول محفوظ، نفس المرجع ، ص 48

² تنص المادة 53 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 على " للأم المرضعة إبتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، و لمدة سنة في التغيب لمدة ساعتين مدفوعي الأجل كل يوم خلال ستة أشهر الأولى، وساعة مدفوعة الأجر كل يوم خلال ستة أشهر الموالية..."

³ هنوني عمر المرجع السابق ، ص 52

أقر المشرع الجزائري هذا الحق في الأمر رقم 06-3- على خلاف النصوص القانونية التي سبقت صدوره، حيث حرص في نصوص المواد 26-27-28-29 منه على ضمان حرية الرأي للموظفين، وعلى تجسيد عدم التمييز بينهم لأي سبب كان، بالإضافة إلى أنه فصل بين حياتهم المهنية و انتمائهم إلى تنظيمات نقابية أو جمعيات أو أحزاب سياسية. كما تضمنت المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 حق العون المتعاقد في التمثيل النقابي¹

إلى جانب الحق النقابي اعترف المشرع الجزائري بحق الموظفين في الإضراب فالإضراب هو سلاح ضروري للعمل النقابي والتعبير الأكثر وضوحا عن رمز الاحتجاج ورمز التضامن بين الموظفين وهو تحريك للرأي العام واعتراف المشرع كان في حدود ما يسمح به القانون، و هو ما جاء في المادة 36 من الأمر رقم 06/03² و قد نصت المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 على حق الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد في الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.³

خامسا: الحق في الحماية القانونية والاجتماعية

أثناء يقصد بالحماية الاجتماعية ضمان الحماية من الأخطار الاجتماعية للموظفين و الممتثلة أساسا في ضمان التعويض عن الأمراض والبطالة والمخاطر التي تنجم | العمل والتكفل بالمتقاعدين وذوي الإحتياجات الخاصة وذلك عن طريق وآليات ووسائل الحماية المتوفرة.⁴ و قد نصت المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 على حق الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد في الحماية الاجتماعية و التعاقد في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.⁵

¹ تنص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 على: " : في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما ، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص، فيما يأتي... ممارسة الحق النقابي

² نصت المادة 36 من الأمر رقم 06-03 على: " يمارس الموظف حق الاضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما"

³ تنص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 على: " : في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما ، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص، فيما يأتي.... ممارسة حق الإضراب"....

⁴ هنونى عمر، مرجع سابق، ص 49

⁵ تنص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 على: " : في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما ، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص، فيما يأتي.... الحماية الاجتماعية والتقاعد...."

سادسا: الحق في الترسيم و إستغلال القائمة الإحتياطية وعمليات التوظيف والترقية

بالرجوع إلى قانون التوظيف العمومي فإن الموظف المتربص لا يرسم إلا بعد إجتياز فترة تجريبية مجدبة تحدد بسنة كاملة، ويمكن أن تمدد لمدة سنة أخرى، على أن يرسم هذا الموظف أو يسرح بدون إشعار مسبق أو تعويض¹.

أما العون المتعاقد فإنه يثبت في منصب عمله حسب طبيعة العقد بعد إجتياز فترة تجريبية تختلف مدتها في حال كانت الفترة التجريبية مجدبة أما في الحالة العكسية فيفسخ العقد دون إشعار، و ذلك عملا بالمادتين 5-21-22 من المرسوم الرئاسي 07/308 ، و لا يحول شغل هذا المنصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية²

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

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

¹المواد 04-83-84 من الأمر رقم 06/03.

²المادة 22 من الأمر رقم 06/03.

سابعاً: الحق في شغل المناصب العليا وعمليات النقل واعتماد الخبرة المهنية قبل التوظيف:

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

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

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

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

ثامناً: الحق في الإنتداب والإستيداع

لا يتمتع الأعوان المتعاقدون بحق الإحالة على وضعية الإستيداع، إلا أن المرسوم الرئاسي رقم 07/308 منحهم الحق في عطلة غير مدفوعة الراتب.¹

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

الفرع الثاني

واجبات العون المتعاقد

يخضع الأعوان المتعاقدين لعدة التزامات مهنية وأخلاقية منها ما هي مشتركة تنظمها أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومنها ما هي خاصة تنظمها القوانين الأساسية، وأخرى تفرضها طبيعة وأخلاقية المهام والوظائف الممارسة.

¹المواد 55-58 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308

إن وعاء الالتزامات المشتركة للموظفين يعتبر بمثابة المستوى العام لأخلاقيات المهنة في قطاع الوظيفة العمومية ككل.

إن الالتزامات الملقاة على عاتق الموظفين عموماً يمكن القول بزيادتها أو تخفيفها وفقاً ومقتضيات ممارسة الوظائف وتصنيف الموظفين ورتبهم، فالمصلحة العامة التي يجسدها الموظف ترتب عليه جملة من الالتزامات كالالتزام بالقيام بالخدمة، والطاعة والتحفيز والالتزام المهني. عدد المشرع الجزائري جملة هذه الالتزامات المنوط بالالتزام بها من طرف الموظفين العموميين، حين أدرجها ضمن قواعد وأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹. تضمن الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، النص على جملة هذه الواجبات التي وجب على الموظفين تأديتها والمتمثلة في:

أولاً: الالتزام بالقيام بالخدمة

إن أول واجب يلقي على عاتق الموظف العام بمجرد تثبته في الوظيفة هو أن يتفرغ للقيام بالعمل الموكل إليه على أتم وجه².

يترتب على هذا الواجب ثلاث التزامات:

- القيام بأداء الخدمة.
- التفرغ كلية لوظائفه.
- الإخلاص

1. أداء العمل بنفسه

إضافة إلى ما نصت عليه المادة³ 43 من الأمر رقم 03-06 المشار إليه أعلاه، جاء في نص المادة 47 فقرة 01 من نفس الأمر: كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول على تنفيذ المهام الموكلة إليه."

¹ - المواد 40-54 من الأمر رقم 03-06 المصدر السابق.

² - المادة 43 من الأمر رقم 03-06، المصدر نفسه.

³ - حسين عثمان محمد عثمان، المرجع السابق، ص 701

إن إسناد الوظيفة لشخص معين بذاته دون غيره مما يجعله هو وحده صاحب الصفة في القيام بأعباء تلك الوظيفة، فإذا أسند المشرع إلى أحمد الموظفين اختصاصا معيناً فإن عليه أن يمارسه بصفة شخصية، وأن لا يفوض كقاعدة عامة، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، حيث يأذن بالتفويض في بعض الاختصاصات لمدة محددة، بحيث لا يجوز التفويض المطلق أين يعتبر تنازلاً عن الاختصاص وليس تفويضاً، وهذا الأمر غير مشروع المخالفة قواعد الاختصاص بين الموظفين¹.

بهذا، فإن الاختصاص المخول للموظف العام من النظام العام فلا يجوز التنازل عنه أو تفويضه والإنبابة فيه إلا في حدود ما يقره القانون، وعليه يجب أن يقوم الموظف في إطار تأدية مهامه المهنية ببذل جهد العناية والدقة التي يبذلها الرجل الحريص المتبصر الواعي²، وأن يكون أداؤه لعمله بشكل إيجابي.

2. احترام مواعيد العمل

الأصل أن مواقيت العمل الرسمية محددة قانوناً، إلا أنه يمكن أن يختلف تنظيمها حسب الوظيفة والحالة، وأنه بإمكان مطالبة الموظفين ما عدا في حالة النص على خلاف ذلك في القوانين الأساسية الخاصة أو في عقود العمل، القيام بساعات عمل إضافية بحيث لا تتعدى نسبة 20% من المدة القانونية للعمل، أو التخفيض من مدة العطل والإجازات إذا ما اقتضت ضرورة المصلحة ذلك، كما يمكن التقليل من المدة القانونية للعمل بالنسبة للموظفين الذين يقومون بنشاطات متعبة أو خطيرة³.

على أنه لا يكمن في أي حال من الأحوال أن تتجاوز مدة العمل اليومي اثني عشر ساعة.

حددت المواد 186-206 من الأمر رقم 03-06 مختلف الأحكام الخاصة بساعات العمل وأيامه ومدة الراحة وأيامها والعطل الرسمية، كما حددت المواد 207-25 من نفس الأمر حالات الغياب القانونية أو تلك التي تتم بترخيص من السلطة المختصة، وما يترتب عن مخالفة هذه القواعد والعقوبات التابعة لها خاصة فيما يخص خصم الراتب.

¹ - سامي جمال الدين المرجع السابق ص 324

² - محمد أنس قاسم مذكرات في الوظيفة العامة الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1989، ص 193.

³ - المادة 187 من الأمر رقم 03-06 المصدر نفسه.

3. التفرغ كلية للعمل

لا يفهم من واجب قيام الموظف بالعمل المعهود إليه بنفسه وفي الوقت الرسمي المحدد له بأنه يمكنه أن يشغل باقي وقته كما يشاء، فالموظفون يشغلون وظائف دائمة في الدولة وبالتالي ينبغي عليهم التفرغ لها كلية، ولا يمكن لأي موظف دون ترخيص مسبق من الإدارة المستخدمة¹، ممارسة، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، أي نشاط آخر ذو طابع تجاري، أو قبول أية وظيفة أخرى لصالح مؤسسة أو إدارة أخرى، أو في أي شركة أو مؤسسة تابعة لزوجته أو لأحد أقاربه أو مسيرة من قبل أحدهم.

تكمن الحكمة من هذا المنع ضرورة إبعاد الموظف عن كل الشبهات وعدم الخضوع لبعض الأحكام الخاصة بالتجار والتي يحكمها القانون التجاري ما يتنافى مع كرامة الموظف وخاصة منها أحكام الإفلاس.

خروجاً عن القاعدة العامة التي تقضي بضرورة تفرغ الموظفين لأداء وظائفهم وعدم الجمع بين أكثر من وظيفة، نجد أن تشريع الوظيفة العمومية يسمح لبعض الموظفين بممارسة نشاط آخر مدر للربح، كما هو الشأن لأساتذة التعليم العالي والباحثين، وأسلاك الأطباء المتخصصين².

عند الترخيص بممارسة تلك النشاطات العلمية أو الأدبية أو الفنية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين فرض قيود أخرى كمنع الموظف مثلاً من إضافة بيان رتبته إلى ذكر اسمه على هذه الأعمال لعل مرد ذلك يكون لاعتبارات مهنية لم يتطرق لها بيان الأسباب المرفق بقانون ممارسة مهنة المحاماة أو ذلك الخاص بالأطباء المتخصصين مثلاً.

4. جواز تكليفه بأعمال وظيفية أخرى

تقضي القاعدة العامة بأن اختصاصات كل موظف محددة على سبيل الحصر في القوانين واللوائح المعمول بها والمنظمة لقواعد الوظيفة العامة، ومن واجب الموظف أن يعي ويلم بهذه الاختصاصات وأن يؤديها على أكمل وجه، فمن غير المعقول أن يدعي عدم علمه بها.

¹ - المادة 07 من الأمر رقم 97-03، المصدر السابق.

² - المادة 44 فقرة أخيرة من 03-06، المصدر السابق.

يؤدي الموظف هذه الاختصاصات في أوقات العمل الرسمية، واستثناء من ذلك يمكن للإدارة تكليف الموظف للقيام بأعمال قد لا تدخل في اختصاصاته الأصلية ولكنه يستطيع القيام بها، وذلك متى اقتضت الظروف والمصلحة العامة ذلك، دون أن يكون له حق الاعتراض أو الرفض¹.

يظهر هذا الاستثناء أساسا في مسألتين قد تعدلان اختصاصات الموظف، حيث يتولى وظيفة أخرى خلافا لوظيفته الأصلية هما:

- **النقل:** يقصد بالنقل أن تستبدل الوظيفة المسندة إليه بوظيفة أخرى شاغرة إما داخل الوحدة الإدارية أو في مكان آخر، أي أن ينقل الموظف سواء نقلا نوعيا من وظيفة إلى أخرى تختلف عنها أو نقلا مكانيا أي إلى وظيفة مماثلة من حيث النوع والدرجة في إدارة أخرى .

النقل يعتبر إجراء تنظيمي داخلي يهدف لضمان استمرار العمل الإداري وتوزيع الموظفين على الإدارات تحقيقا للمصلحة العامة، فقد ينقل الموظف نظرا لأنه زائد عن الحاجة أو ينقل لأنه زبّي ولا يوجد منصب مناسب لتلك الترقية في الإدارة التي يعمل بها².

أخذ المشرع الجزائري بأحكام النقل في القوانين المتعاقبة المتضمنة القانون الخاص بالوظيف العمومي، حيث تضمنت المواد 156-159 من الأمر رقم 06-03 هذه الأحكام. يمكن أن يكون النقل إما بطلب من الموظف نفسه ، أو نقلا إجباريا إذا ما استدعت ضرورة المصلحة ذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء³.

- **الانتداب :** عرف المشرع الجزائري الانتداب ضمن نص المادة 133 من الأمر رقم 06-03 حيث جاء فيها: "الانتداب (5) هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو (كذا) إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التعاقد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها...

فقها يعرف الانتداب على أنه " تكليف الموظف العام بالقيام مؤقتا بأعمال وواجبات وظيفة أخرى شاغرة، إما من نفس درجة وظيفته أو من الدرجة التي تعلوها مباشرة في نفس الإدارة التي يعمل بها أو في

¹ - سامي جمال الدين المرجع السابق، ص 326

² - سامي جمال الدين المرجع السابق، ص 327 .

³ - المادة 158 من الأمر رقم 06-03 المصدر نفسه .

إدارة أخرى، وسوي بالتفرغ للوظيفة المنتدب إليها كل الوقت أو مع الاستمرار في مباشرة وظيفته الأصلية فيكون الندب لبعض الوقت " يهدف الانتداب إلى ضمان أعمال وظيفة شاغرة لا يتسنى للإدارة بعد أن تعين عليها موظفا يتولاها أو تنقل إليها أحد الموظفين الموجودين فعلا.

يتقرر الانتداب بقرار فردي من السلطة المؤهلة¹ سواء كان بقوة القانون أو بطلب من الموظف ، لمدة لا تقل عن ستة (06) أشهر ولا تتجاوز خمس (05) سنوات، وأين يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم منصبه الجديد ، حيث يتم تقييمه واقتضاء راتبه من المؤسسة التي ينتمي إليها².

"يعاد إدماج الموظف المنتدب في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة انتدابه بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد"³

5. الالتزام بالكرامة والإخلاص والشرف

صفة الموظف كمؤتمن على مصالح الدولة تمنحه صلاحيات ونفوذ يستمدتها من ممارسته لمهامه، لذا فهو مطالب بواجب الوفاء والإخلاص في ممارسته لعمله باعتبار أن الموظف معرض لاستغلال النفوذ ولعدة إغراءات كالرشوة أو الحصول على بعض الامتيازات مقابل القيام بعمل أو الامتناع عنه⁴ ، أي كل ما من شأنه أن يعرض استقلالية الموظف وسمعته للشك والخطر؛ هذه الظواهر التي تعمل الدول على محاربتها ومعاينة المتعاملين معها.

ان الدولة أو الإدارة بحكم مكانتها تحتل موقعا مرموقا في المجتمع، وحفاظا على مكانتها ومصداقية مؤسساتها غالبا ما تعمل على اشتراط سلوك مثالي من أعوانها يأخذ بعين الاعتبار أهمية الوظائف المشغولة. وهذه الصفات يجب أن تظل ملازمة للموظف حتى في حياته الخاصة إذ أن الدولة هي الأخرى ستتضرر لا محالة من سلوكات وتصرفات الموظفين التي لا تتسم بالأخلاق والكرامة والشرف والعزة وعدم الالتزام بما تحمل الموظف في حالة من الإخلال بواجباته، قد تعرض هيئة الدولة إلى المساس.

¹ - المادة 136 فقرة 01 من الأمر رقم 06-03 المصدر السابق.

² - سامي جمال الدين المرجع السابق، ص 329 .

³ - المادة 138 من الأمر رقم 06-03 المصدر نفسه

⁴ - المادة 54 من الأمر رقم 06-03 المصدر نفسه.

ثانيا: الالتزام بالطاعة

يعمل الموظف العمومي بوحدة إدارية تعتبر واحدة من آلاف الوحدات الإدارية التي يتكون منها الجهاز الإداري بالدولة الأمر الذي يتطلب تعاون كل الوحدات الإدارية عن طريق موظفيها بهدف الرقي بالجهاز الإداري وذلك يتوزع الاختصاص بين موظفيها¹.

تظهر وفقا لذلك فكرة السلم الإداري الذي تتعدد فيه الدرجات الأمر الذي يستوجب طاعة كل موظف لرئيسه الإداري وتنفيذ أوامره

يرى الاستاذ " اندري دي لوبادير " ان الطاعة الرئاسية هي واجب ينجم من تنظيم الوظيفة العامة وهو اثر من آثار المؤسسة التي يتطلب نظامها الخضوع الرئاسي²

الموظف ليس سيد نفسه ، سواء كان منتخبا او معيناً من قبل السلطة المخولة قانونا ، فهو ملزم بالتصرير طبقا للعهد التي تلقاها أو للأوامر المعطاة له حفاظا على إدارة الدولة والسير الحسن لها

إذا كان واجب الإخلاص لا يخص في الحقيقة الموظفين فقط، إلا أنه ينطبق عليهم أكثر من غيرهم وبصرامة خاصة لكونهم المؤتمنين على مصالح الدولة، إلا جانب كونه التزام أخلاقي في الأصل تحث عليه الشرائع الدينية، فإنه دخل دائرة القانون وأصبح احترامه في كل الدول واجبا قانونيا محميا بأحكام جزائية.

ان الموظف مطالب بالتحلي بسلوك عام يحفظ كرامته و كرامة الوظيفة التي ينتمي إليها او يشغلها ، هذا إن الموظف مطالب بالتحلي بسلوك عام يحفظ كرامته وكرامة الوظيفة التي ينتمي إليها أو يشغلها (4) ، ، الالتزام يمكن أن يستنتج من طبيعة ممارسة المهام الوظيفية في حد ذاتها ومن الأحكام التنظيمية المعمول بها في قطاع الوظيفة العمومية من ذلك ما نصت عليه المادة 77 من الأمر رقم 06-03 المذكور آنفا، باشرطه قبل توظيف أي مترشح لوظيفة عمومية قيام الجهة المستخدمة المعنية بإجراء تحقيق إداري للالتحاق ببعض المناصب أو الأسلاك المحددة في القوانين الأساسية الخاصة³.

¹ - أحمد سليمان بدر، التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية، (دط)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2004، ص 72.

² - عاصم أحمد عجيلة طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة إدارياتأديبيا، جنائيا مدنيا) الطبعة الرابعة علم الكتاب (دن)، سنة 1992

³ - عمار عوابدي، نظريات القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، د ط، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003

فالموظف مطالب بالالتزام أثناء ممارسته لوظائفه بحدود اللباقة والسلوك الوظيفي والمظهر اللائق وبالكرامة المطلوبة التي تقتضيها المتطلبات الوظيفية، سواء تجاه رؤسائه أو تجاه زملائه أو مع المواطنين الذين يتعامل معهم إن واجب الكرامة يمتد ليشمل حتى الحياة الخاصة للموظف، فمقتضيات المصلحة تحول الدولة منفعة وحسن يأخذها القانون بعين الاعتبار تتمثل في مطالبة الموظف بصفته عون دولة بالتصرف حتى خارج نشاطه المهني وفق مقتضيات الأخلاق السيرة ، فالموظف الذي يتوفر على سلطات وصلاحيات يستمدّها من الدولة ويتمتع بحق تمثيلها ينبغي عليه أن لا يتصرف في حياته بما يضر بكرامته واحترامه، حيث أن المواطن لا يميز بين الموظف كمثل للدولة والموظف كشخص فهو يرى في الموظف الشخص الكامل أو الشخص الدولة والذي أن يظهر ويتحلّى بنوع من الأخلاق الرفيعة والجديّة الكبيرة والتفاني والإخلاص في العمل. وجب تشترط الدولة أيضا في موظفيها تلبية مقتضيات الشرف وحسن الأخلاق، ليس فقط أثناء ممارسة وظائفهم ولكن في تصرفاتهم وأعمالهم خارج الحياة المهنية، فبمجرد دخول الموظف إلى الوظيفة العمومية يصبح ملزما باحترام هذه الأخلاقيات.

الأمر رقم 06-03 السالف الذكر، حيث جاء في نصها ما يلي: " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه¹. ..."

إن الطاعة المطلوبة في هذا الصدد ليست طاعة عمياء ولا مطلقة، فالموظف مطالب بصفة عامة بعدم العمومية ، وعدم مراعاة ذلك يشكل خطأ مهنيا يمكن أن يكون موضوع تأديب.

مخالفة أوامر رئيسه السلمي ما دامت هذه الأوامر المعطاة مشروعة أي متطابقة مع القانون ولا تمس بالمصالح تختلف درجة الالتزام بهذا الواجب بالمضاعفة أو التخفيف حسب أصناف الموظفين واجب الطاعة ينصرف أيضا إلى جانب طاعة السلطة السلمية، وينصرف في مفهومه الواسع إلى احترام سلطة الدولة من خلال القوانين والتنظيمات المعمول بها.²

¹ - بدار الطاهر، شريف موسى، واجبات الموظف العمومي والأعمال المخطورة عليه في ظل الأمر 06-03 مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2021-2022، ص16.

² - أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثالثا: المحافظة على السر المهني

تتيح الوظيفة العامة للموظف أن يَطَّلِعَ على أمور وأسرار لم يكن يستطيع الاطلاع عليها لولا وظيفته، ولهذا قام المشرع بإلزام الموظف على المحافظة على سر المهنة وعدم إطلاع الغير عليه .

تناولت المادة 48 من الأمر رقم 06-03 المذكور آنفا، هذه الواجب في نصها التالي: " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه."¹ ...

لم يتطرق القانون إلى وضع تعاريف محددة للسر الوظيفي نظرا للصعوبات الكبيرة التي تعترى ذلك الغموض الذي يشوب مصطلح السر الوظيفي، فما يعتبر سرا وما لا يعتبر كذلك أمر يختلف باختلاف الظروف والأعراف، فما يعتبر سرا في ظرف معين قد لا يعتبر كذلك في ظروف أخرى، وما يعتبر سرا بالنسبة لشخص قد لا يعتبر سرا بالنسبة لآخر .

أساس الالتزام بالسر المهني ضرورة لتوفير الثقة بين المواطنين والإدارة بما يؤدي إلى اطمئنانهم إليها ومعاونتهم لها في أداء رسالتها.

يترتب على إخلال الموظف بواجب المحافظة على السر المهني المؤمن عليه التعرض للمسؤولية التأديبية، ناهيك عن المسؤولية الجزائية، يسقط هذا الواجب إذا ما اقتضت ضرورة المصلحة ذلك، ولا يكون إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة²

يرجع السبب في هذا الترخيص إلى نظرية الضرورة ، وإذا كانت المسؤولية الجنائية للأمين على السر المهني في حالة إفشائه دفعا للخطر الذي يحيط به أو غيره، إلا أن المسؤولية المدنية تظل عالقة بالأمين رغم براءته الجنائية، وإن كانت مسؤولية نسبية حيث يلتزم بتعويض صاحب السر تعويضا نسبيا يراعى فيه جهة مصلحة الأمين ومن جهة أخرى مصلحة صاحب السر .

إن الموظفون مطالبون بالامتثال لواجب التحفظ والكتمان المهني، وهذا الواجب هو مبرر بضرورة ضمان صورة المرفق العام وسييره بانتظام واطراد والعمل على عدم المساس به بأي شكل من الأشكال .

¹ - رباحي إكرام، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة غرداية، 2016-2017، ص34.

² - أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

واجب التحفظ هو "التزام سلمي، مؤداه امتناع الموظف العام عن التعبير عن آرائه بطريقة تتناقض مع وظيفته"، يكون الأمر في صورة جلية حالت ممارسة الموظف حرته في التعبير عن آرائه السياسية معتقاً اتجاه سياسي مغاير للحكومة أو السلطة التنفيذية التي هو تابع لها.¹

نص المشرع من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على واجب التحفظ من خلال المادة 26 منه والتي جاء في نصها: "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه.

غير أن هذه الحرية غالباً ما تقدر حسب المسؤوليات الممارسة في الحياة المهنية والاجتماعية كرتبة الموظف ومكانته في الهرم التسلسلي وكذا طبيعة الوظائف التي يمارسها نجد مثلاً أن واجب التحفظ بالنسبة لممارسة عهدة نقابية عادة ما يُؤوّل بأقل صرامة بالنسبة للموظفين الإداريين .

رابعا: الالتزام بمقتضيات الاستقالة

إن الاستقالة حق للموظف² ، غير أن حرية الاستقالة تخضع لقواعد شكلية عادة ما يحددها المشرع فالإدارة ينبغي عليها أن تراعي مصالحها واتقاء النتائج الوخيمة التي قد تترتب عن قبولها الفوري للاستقالة في بعض الأسلاك والمناصب كما هو الحال بالنسبة للأسلاك الأمنية والعسكرية أو ذات التخصص النوعي في الإدارات والمؤسسات العمومية أين يتعين تفادي الذهاب العاجل والمكثف للموظفين. لذلك نجد أن المشرع عادة ما يشترط على الموظف الراغب في فك رابطة العمل البقاء في منصب عمله لمدة معينة قبل الموافقة على طلب استقالته³ ، لأنه لا يتصور أن تُبقي الدولة على موظف لا يرغب في البقاء في خدمتها.

¹ - سعدي نجيب، مبدأ الحياد في الوظيفة العامة، مجلة تطوير، مجلد 09 / العدد01: 2022، ص 137

² - المادة 217 من الأمر رقم 06-03 المصدر السابق .

³ - المادة 219 من الأمر رقم 06-03 المصدر نفسه .

الفصل الثاني

الصمانات القانونية لتأديب العون المتعاقد

الفصل الثاني

الضمانات القانونية لتأديب العون المتعاقد

تطبيقا لدولة القانون سعى المشرع الجزائري من خلال الأمر 06/03 في إقرار برسالة من الضمانات التأديبية لضبط العلاقة بين الموظف والإدارة في المجال التأديبي بواسطة خلق التوازن بين السير الحسن للمرفق العام وحماية الموظف في مواجهة الإدارة , واعتمد في وضعه لهذه الضمانات على جملة من القواعد الإجرائية والشكلية والموضوعية في كل مراحل المتابعة التأديبية بدء من تحريك الدعوى الى مابعد اصدار العقوبة باستعمال الطرق الإدارية والقضائية , وبالتالي تشكل تلك الضمانات حدا فاصلا بين رغبتين متناقضتين يحفظ مصالح الإدارة العمومية من جهة ويمنع تعسفها ضد الموظف من جهة اخرى .

المبحث الأول

ظوابط إجرائية

تحقيقا لمصلحة الإدارة ومصلحة الموظف شرعت قواعد لأحكام المسؤولية التأديبية وضبط إجراءاتها حتى ترتفع مسألة التأديب الى الغاية التي وجد من أجلها وصولا الى عقاب عادل يحفظ للموظف العام كرامته ضد تعسف الإدارة باعتبارها عند بلوغ أهدافها تعتمد أساسا على حسن أداء الموظف.¹ وبالتالي حتى نضمن حكما سليما أو قرارا تأديبيا لايلغى قضائيا علينا أن نتبع إجراءات يقرها القانون لأنها منيع يحقق التوازن بين كافة أطراف المسؤولية التأديبية.²

وتتجسد آثار هذا المبدأ من خلال كل الأعمال الإجرائية المرتبطة بممارسة الحق التأديبي ونخص بالذكر :

1- إجراءات التحقيق : ويقصد بيها مجموعة الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفقا للشكل الذي يتطلبه القانون , بغرفة السلطة المختصة قانونا , وتهدف الى البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجمعها

¹ محمد ماجد ياقوت , شرح القانون التأديبي , منشأ المعارف , الإسكندرية , 2006 , ص71.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة , إجراءات تأديب الموظف العام , الطبعة الأولى ' المركز القومي للاصدارات القانونية , مصر 2008 , ص20.

من أجل تحديد الوقائع المبلغ عنها واثبات حقيقتها , وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تاديبية ومعرفة مرتكبيها وإقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه.¹

ويكتسي التحقيق أهمية بالغة في مجال الإجراءات التأديبية لكونه يعد الأداة القانونية التي تمكن من الوصول الى الحقيقة , لأنه يهدف الى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة اليه ووسيلة لجمع الأدلة الكافية , ولأن التأديب اجراء عقابي فلا يجوز إقامة الإدانة على مجرد الشبهة أو الشك بل لا بد أن يقوم على أساس الجرم واليقين المستمد من ذات الواقعة وهذا الى انه يعتبر اساس قرار السلطة الرئاسية في اقتراح جزاء أو توقيعه. وتقع إجراءات التحقيق سواء على عاتق الإدارة او على عاتق اللجنة التأديبية أو على عاتق كليهما قصد التأكد من حقيقة الوقائع المادية التي تبرر الجزاء التأديبي.²

2- إجراءات سير اللجنة التأديبية : فبقطع النظر عن الطابع الحضورى لهذه الإجراءات فان اللجنة المختصة تتمتع بسلطات تحر واسعة قد تحملها على فتح تحقيق إضافي قصد توضيح أي عنصر من عناصر الملف التأديبي .

3- المقرر التأديبي : ينبغي ان يحجر في شكل عمل ارادي يستند الى الأسباب القانونية و المادية المبررة للعقوبة التأديبية و الإشارة الى احترام كل الإجراءات المحيطة بها.³

المطلب الأول

إجراءات إحالة العون المتعاقد

ان إجراءات المتابعة التأديبية ذات طبيعة إدارية تقوم بها السلطة الإدارية المختصة بعد اقتراح العون المتعاقد لخطأ تأديبي ، وبالتالي لها أهمية كبيرة على العون المتعاقد لأنها تعد ضماناً أساسية.⁴ قبل

¹ عمروى حياة , الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية , مذكرة لنيل شهادة الماجستير قانون اداري وإدارة عامة , جامعة باتنة , 2011-2012 , ص 83 .

² هاشمي خريفي , مرجع سابق ص 340 .

³ هاشمي خريفي , مرجع سابق ص 343 .

⁴ الخوري يوسف سعد الله , الوظيفة العامة في التشريع والاشتهاد , الكتاب الثاني , مجموعة القانون الإداري , الجزء السادس , الطبعة الأولى , دار النشر 2004 ص 410 .

توقيع العقاب في مواجهة السلطة الإدارية التأديبية¹ ، كمثلها أمام مجلس التأديب ، واجراء التوقيف ، وحقه في الاطلاع على الملف التأديبي ، وحقه أن يستعين بمدافع ، وتبليغه بالعقوبة التأديبية ، حيث أن كثير مايقع الموظفين والأعوان العموميين في بعض الأخطاء المهنية التي قد تبدو منهم عن حسن أو سوء نية ، الأمر الذي يجعل منهم محل متابعة تأديبية من طرف المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمون إليها .

هذه المتابعة التأديبية التي بدورها قد يشوبها في بعض الأحيان تسجيل بعض الأخطاء أثناء أو بعد تحريكها سواء من طرف المصلحة المسيرة نفسها أو من طرف الموظفين و الأعوان العموميين محل المتابعة التأديبية الأمر الذي قد تنجم عنه الكثير من الشكاوى و الطعون الإدارية أو القضائية التي قد تنشأ لهذا الغرض.²

و نلاحظ ان المشرع لم يحدد مجالات او النشاطات بدقة بل جعلها بمفهوم واسع و بصفة التعميم الذي اتى به تنظيم يمنح الإدارة الحرية في التعاقد على مستوى الإدارات و المؤسسات و العمل مستقبلا على إعطاء الإدارة هامش من الحرية في التعاقد من اجل تحقيق الأهداف التي تقوم من اجلها وهي خدمة المرفق العام و تحسين الخدمة العمومية في اطار تعاقدى و تنظيمي في ان واحد.³

الفرع الأول

ضمانات تأديبية سابقة للقرار الاداري

نص المشرع في المرسوم 308/07 و القرار المؤرخ في 2008/07/19 على ضمانات العون المتعاقد قبل الاجراء التأديبي و التي نذكرها ك التالي :مواجهة العون المتعاقد بالتهم المنسوبة اليه و يقصد به تبليغ العون بالخطا المهني ، و قد نصت المادة 15 من القرار السابق يحق للعون المتعاقد الذي تعرض لاجراء

¹ حيث جاء في قرار مجلس الدولة ، الغرفة الثانية ، مؤرخ في 2004/03/16 ، ملف رقم 09993 ، قضية (مع) ضد (رئيس بلدية مولاي العربي ولاية سعيدة) ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 2004,05 ص150 مايلى : " ... حيث أن المستأنف عليها لما اعتبرت المستأنف عليها لما اعتبرت المستأنف كعامل مؤقت رغم تشغيله لمدة أكثر من عشر سنوات وقامت بتسريحه دون احترام الإجراءات القانونية لضمحل حقوقه قد تعسفت في حقه مما يتعين الغاء القرار المستأنف الذي أساء تقدير وتطبيق القانون ."

² رهماوي كمال ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الطبعة الثالثة ، الجزائر ، 2006 ص129.

³ سعيد طربيت ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، دار هومة ، الجزائر ، 2012.

تأديبي ان يبلغ بالاختفاء المنسوبة اليه.¹ و تتحمل سلطة التأديب حسب ما جاء في نفس المادة و ان يطلع على كامل ملفه التأديبي و ادراج هذا المبدأ يعد قاعدة ذهبية لضمان حقوق الاعوان المتعاقدين و الموظفين على حد سواء ، فلا يجوز توقيع الجزاء الا بعد استدعائه و اعلامه فيحاط علما بمختلف الأدلة التي تشير الى ارتكابه المخالفة و أيضا لتمكين العون المتعاقد من اعداد دفاعه او على الأقل تقديم وجهة نظره² ، كما يبلغ العون المتعاقد بتاريخ مثوله امام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء برسالة موصى عليها مع وصل استلام قبل 15 يوما و هذا حسب ما نصت عليه المادة 18 من القرار السابق.

يبلغ العون المتعاقد بتاريخ مثوله امام اللجنة برسالة موصى عليها مع وصل استلام قبل 15 يوما على الأقل و يكون المثول امام اللجنة التأديبية الا في حال ارتكاب العون المتعاقد لخطا جسيم يقابله عقوبة فسخ العقد .³ و نصت المادة 20 من القرار على : = يتعين على السلطة الإدارية المختصة بتبليغ العون المخطئ بمقرر العقوبة المتخذة ضده في ثلاثة أيام التي تلي مثوله أمام اللجنة.

و نصت المادة 20 من القرار على : = يتعين على السلطة الإدارية المختصة بتبليغ العون المخطئ بمقرر العقوبة المتخذة ضده في ثلاثة أيام التي تلي مثوله أمام اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء . وتعني أنه يبلغ العون المتعاقد بالعقوبة الموقعة عليه في 03 أيام من مثوله امام اللجنة .

و نلاحظ هنا ان المشرع لم ينص ماذا يترتب في حال عدم احترام الإدارة لاجال الممنوحة لها سواء في حالة تبليغ الأخطاء او التبليغ العقوبة مما يضعف هذه الضمانة و يفتح المجال للإدارة لتعسف في حق العون المتعاقد.

يجب تمكين العون المعني من الاطلاع على ملفه التأديبي والوثائق الملحقة به والتي لها علاقة بقضيته ليعلم أسباب متابعته بوضوح حتى يتمكن من تقديم بياناته وشهوده التي تثبت براءته مما نسب اليه⁴ و نص أيضا أنه يحق له ذلك في أجل 07 أيام من تحريك الدعوى وبالمقارنة مع الموظف نجد أن المشرع قد أعطى

¹ المادة 15 من القرار الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء ، مصدر سابق .

² أم الخير بوقرة ،(تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، مجلة الفكر ، العدد التاسع ، كلية الحقوق والعلوم السياسية

،جامعة محمد خيضر ، بسكرة .

³ بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار هومه للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2018 ص92.

مدة أطول للموظف وتقدر ب 15 يوم من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية وهذا حسب مانصت عليه المادة 167 من الأمم 03/06 .

ويتضمن الملف التأديبي مجموعته من الوثائق التالية :

-تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للعون المعني

- بطاقة معلومات خاصة بالعون وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء¹.

- تقرير السلطة المختصة مرفقا بالعقوبة المقترحة .

وتضمن هذه الإجراءات وغيرها شفافية أكثر في معالجة ملفات الأعوان المتعاقدين المتابعين تأديبيا .

الفرع الثاني

ضمانات تأديبية حديثة للقرار التأديبي

بعدما تطرقنا للضمانات التي تسبق القرار التأديبي التي يتمتع بها العون المتعاقد تنتقل الآن الى الضمانات المعاصرة للقرار التأديبي والمتمثلة في ضمانات حق الدفاع ، ضمانات تسبب القرار التأديبي .

فحق الدفاع هو حق مؤكد في جميع المحاكمات ليشكل بذلك حق مكفول لجميع المواطنين بواسطة نصوص المعاهدات والقوانين على اختلاف درجة قوتها معاهدات دولية ، دساتير ، موثيق ، قوانين ، نصوص تنظيمية وقرارات الخ وبالنسبة للقانون الجزائري فيشكل حق الدفاع ضمانات قانونية دستورية نصت عليها المادة 39 من الدستور 2016 على حق الدفاع الفردي عن الحقوق الأساسية للإنسان والحريات الفردية والجماعية مضمون ونصت أيضا المادة 169 من الدستور المذكور أن حق الدفاع معترف به . أما بالنسبة للقوانين والمراسيم فنجد ان المادة 65 من المرسوم الرئاسي 308/07 في الفترة الثانية : >> كما يجوز له أن يتعين بمدافع يختاره بنفسه<<². وتتجلى أهميته حق الدفاع بالنسبة للعون المتعاقد في اعتباره

¹ بوطبة مراد نظام الموظفين في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 586.

² عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر ، الطبعة الأولى ، مطبعة مزوار ، الوادي ، 2011

أساس مبدأ المواجهة ورد على كل التهم المنسوبة اليه بكل حرية ، وعليه حدد المشرع في مرسوم الرئاسي المذكور أعلاه و القرار المؤرخ في 2008/07/19 على وسائل تضمن للعون هذا الحق.¹

نصت المادتين 17 و18 من القرار السابق على حق العون المتعاقد لمثوله شخصيا ، أما اللجنة بعد تبليغه برسالته موصى عليها من طرف الجهة الإدارية المختصة قبل 15 يوما من المثول وفي حالته تعذر حضوره يقدم مبررا مقبولا لذلك .

نصت المادة 16 من القرار أنه يحق للعون المتعاقد تقديم توضيحات كتابية وشفوية للجنة التأديبية

- كما يحقق له أن يحضر شهودا لاثبات مايدعيه من بطلان التهم المنسوبة اليه .

- كما يحق للعون المتعاقد أن يحضر محام أو موظف أو متمكنا لمساعدته في تقديم أدلته والمرافعة عنه أثناء انعقاد المجلس التأديبي وهذا حسب المادة 65 من المرسوم السابق.²

فمن أهم الضمانات المستوجبة في تأديب الأعوان المتعاقدين التسبب حيث أنه يبعث روح الاطمئنان لدى العون المتهم بأن الإدارة قد اتبعت الأدلته الصحيحة والوقائع الثابتة التي استوجبت توقيع الجزاء عليه .

وهذا مانصت عليه المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07 : " تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه ويجب أن تبرر وتبلغ الى المعني بالأمر.³

وهنا استعمل المشرع مصطلح التبرير عوض التسبب والأصح هو التسبب ويذهب رأي في الفقه يشترط في التسبب أن يكون جليا وفي عبارات صحيحة وواضحة ومفهومة غير عامة وغامضة ويجب أن تذكر الأسباب في صلبه.⁴

ويعتبر عدم التسبب القرار الإداري قرارا قابلا للابطال بسبب عيب في ركن الشكل المنصوص عليه قانونا والذي يعتبر أحد ركائز القرارات الإدارية ، وهذا بالرغم من أن المشرع لم ينص على ذلك في المرسوم الرئاسي الا أنه يعتبر من بديهيات القانون الإداري .

¹ المادة 65 من المرسوم الرئاسي 308/07 ، مصدر سابق .

² عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر ، الطبعة الأولى ، مطبعة مزوار ، الوادي ، 2011 .

□ مراد بوطبه ، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص591.

⁴ المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07 ، مصدر سابق .

المطلب الثاني

إجراءات اتخاذ القرار وتنفيذه

ان السلطة التي لها صلاحية التعيين يتعين عليها مراعاة الإجراءات المحددة في المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالاعوان المتعاقدين و التي تتمثل في :

1- توقيف العون المتعاقد عن العمل¹ و هذه سلطة تقديرية للإدارة في اتخاذ قرار التوقيف كاجراء تحفظي , و ذلك ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ¹, و لكن في حالة ما اذا كان العون المتعاقد محل متابعات جزائية , و التي لا تسمح له ببقائه في منصبه يتم توقيفه فورا , ولا يتم تسوية و ضعيته الإدارية الا بعد ان يصبح الحكم نهائيا ولا يتقاضى العون خلال فترة التوقيف أي راتب ما عدا المنح ذات الطابع العائلي².

2- اعداد تقرير مفصل حول الأخطاء و التجاوزات التي ارتكبها العون المتعاقد و التي ترسله الإدارة الى اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء .

3- تبليغ العون المتعاقد بالاخطاء المنسوبة اليه و الاطلاع على ملفه التأديبي في اجل 7 أيام من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية³.

4- تبليغ العون المتعاقد بتاريخ مثوله امام اللجنة عن طريق رسالة موصى عليها مع و صل استلام قبل 15 يوم على الأقل .

و تجدر الإشارة ان استدعاء العون المتعاقد للمثول امام اللجنة لا يمكنه ان يتجاوز 20 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ⁴.

و تتمثل الإجراءات المتابعة التأديبية في إجراءات متخذة في حالة الأخطاء غير الجسيمة حيث تتخذ سلطة التعيين بموجب قرار العقوبات التأديبية المتمثلة في الإنذار و التوبيخ و التوقيف عن العمل من 4 أيام الى 8 أيام بدون الرجوع الى اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء , و عليه عند اتخاذها

المادة 12 من القرار نفسه .¹

المادة 67 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالاعوان المتعاقدين , مرجع سابق .²

المادتين 14 و 15 من القرار نفسه .³

المادتين 18 و 13 من القرار نفسه .⁴

احد هذه العقوبات يتعين عليها مراعاة ظروف الخطا , و مهما يكن من امر يستوجب عليها تبرير أسباب اتخاذ احد هذه العقوبات و تبليغها للعون المتعاقد في اجل 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار المتضمن العقوبة التأديبية و الذي يحفظ في ملفه الإداري ¹.

لقد نصت المادة 18 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالاعوان المتعاقدين على : ان يتم توظيف الاعوان المتعاقدين حسب الحالة عن طريق :

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

الاختبار المهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة .

و عليه فان توظيف الاعوان المتعاقدين في المؤسسات و الإدارات العمومية اما ان يتم عن طريق الانتقاء او الاختبار المهني .

أولا - الانتقاء : بالنظر الى طبيعة عملية التوظيف التي تتم بطريقة تنظيمية فان الانتقاء الذي يتم على أساس دراسة الملفات من طرف ممثلين 02 مؤهلين على السلطة الإدارية المتخصصة تجعل صلاحيات المستخدم او الممثلة في اخبار المتعاقدين لمدة محددة مرتبطة بالملفات الإدارية ².

ثانيا - عن طريق الاختبار المهني : ان توظيف الاعوان المتعاقدين لفترة غير محددة المدة يتم عن طريق الاختبار المهني في مؤسسات التكوين المؤهلة و بالتالي تكون صلاحيات المستخدم محدودة جدا في اختيار المترشحين للتعاقد لمدة محددة بوجوب تبرير العقد بطريقة النشاطات او ضرورات الخدمة ³.

و لقد نصت المادة 18 من المرسوم الرئاسي 308/07 على ان يتم توظيف الاعوان المتعاقدين لفترة غير محددة المدة عن طريق الامتحان المهني و أسندت المادة 10 من القرار المؤرخ 2008/04/07 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية هذه الاختبارات الى مراكز التكوين المهني و التمهين , كما أسندت الى ممتحني رخصة السياقة المعنيين من طرف مدير النقل للولاية المعنية اجراء الاختبارات المهنية

المادة 08 المرسوم 84 - 10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء . ¹

سعيد طريبت . النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , دار هومة , الجزائر , 2012 ص 201 . ²

سعيد طريبت , مرجع نفسه ص 201 . ³

للتوظيف في مناصب سائقي السيارات و تخضع الاختبارات المهنية الى نفس الإجراءات السابقة من مقرر فتح التوظيف الى مؤسسات التكوين المهني التي تبرم معها اتفاق على أساس مركز امتحان .

تدون اشغال اللجنة في محضر اعلان النتائج النهائية للاختبار المهني يبلغ لمصالح الوظيفة العمومية في اجل 08 أيام من تاريخ توقيعه مرفقا بإعلان التوظيف المؤشر عليه و المؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل و الوكالة المحلية للتشغيل و الوكالة المحلية للتشغيل المختصة .

كما تجدر الإشارة الى ان المشرع منح نوعا من المرونة في التوظيف بالنسبة للمستخدمين فيما يخص الاعوان المتعاقدين اذ ان الفقرة الثانية من المادة 19 من المرسوم الرئاسي 308/ 07 اشارت الى انه يمكن التوظيف المباشر للاعوان المتعاقدين اعتبارا لمقتضيات الخدمة او طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل.¹

يبلغ الى العون العون الذي تعرض لعقوبة تأديبية بعد المثول أمام المجلس التأديبي في ثلاثة (3) أيام التي تلي مثوله أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء ويحفظ في ملف الإداري .

ينبغي أن تتم الإشارة ضمن رسالته إدارية تتضمن التبليغ الى إمكانية تقديم تظلم أو الطعن أمام اللجنة الطعن المختصة في أجل شهر واحد (1) ابتداء من تاريخ تبليغه بالعقوبة التأديبية . يبلغ هذا الاجراء عن طريق البريد الموصى عليه مع وصل استلام.²

الفرع الأول

اجراء التوقيف

يعد التوقيف اجراء تحفظي احتياطي قبلي وقائي وقتي تقوم به السلطة الإدارية المختصة ، وليس له طابع عقابي تأديبي ، وذلك عندما يكون العون المتعاقد محمل متابعته جزائية نتيجة ارتكابه جريمة سواء داخل أو خارج الجهة الإدارية الى حين انتهاءها .ويترتب على هذا الاجراء عدم تقاضي العون المتعاقد طيلة مدة التوقيف أي الراتب باستثناء المنح العائلية ، ولا تسوى وضعيته الإدارية الا بعد صدور حكم نهائي

¹ طريبت سعيد ، مرجع سابق ، ص 68 .

² عبد الحميد سواكر رئيس الوظيفة العمومية لولاية غليزان جويلية 2020 .

حائز لقوة الشيء المقضى به ، حيث نصت المادة 67 من نفس المرسوم الرئاسي على أنه : " يوقف العون المتعاقد فوراً عندما يكون محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه .

ولا تسوى وضعيته الإدارية الا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً .

ولا يتقاضى العون المعني أثناء مدة التوقيف أي راتب ماعدا المنح ذات الطابع العائلي ."

وقد جاء في مراسلته مؤرخة في 2013 ، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية¹ مايلي :
 "تطبيقاً للمادة 67 من المرسوم 07-308 ، ونظراً لثبوت براءة المعني بموجب حكم قضائي ، أنه بإمكانكم تجديد عقد توظيف المعني من جديد بعد عرض وضعيته على اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء ."

كما نصت المادة 12 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008 السابق الإشارة اليه أعلاه على أنه:
 في انتظار متول العون المخطأ أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء يمكن اتخاذ التوقيف كاجراء تحفظي عن طريق مقرر من طرف السلطة الإدارية المختصة ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.²
 -يعد التوقيف أول اجراء تقوم به السلطة المختصة في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم ويتم هذا الاجراء بصفة فورية والهدف منه هو مصلحة الوظيفة ، ويترتب عليه ابعاد الموظف من الخدمة لمدة محددة وحرمانه من بعض الحقوق الأساسية لكن رغم ذلك لا يعتبر عقوبة تأديبية وبالتالي فلا يحضى الموظف بالضمانات القانونية المقررة له في مجال التأديب.

فالتوقيف اجراء تحفظي يخضع للسلطة التقديرية الواسعة للإدارة تتخذه ضد الموظف المرتكب للخطأ الجسيم ، يؤدي الى تنحية الموظف مؤقتاً عن أعمال وظيفية لصالح التحقيق الذي يجري سواء كان

¹مراسلة رقم 5586/م ع و ع/ مؤرخة في 2013 ، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، متعلق بإعادة ادماج عون متعاقد بعد أن تم تبرئته من التهمة المنسوبة اليه .

²التعليمة رقم 07 المؤرخة في 1969/05/07 الصادرة عن وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.

التحقيق إداريا أو جنائيا واما صونا للوظيفة العامة وحفظا لكرامتها وصيانتها لها من العبث أو الاخلال بما
1 .

الفرع الثاني

شرط وجود القرار الإداري المسبق

من شروط قبول دعوى التعويض وجود قرار اداري مسبق صادر عن الجهة الإدارية المختصة ضد العون المتعاقد المتضرر ، وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية : " يجب أن يرفق مع العريضة الرامية الى الغاء أو تفسير مدى مشروعته القرار الإداري تحت طائلته عدم القبول ، القرار الإداري المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر ."²

من المعلوم أيضا أن الإدارة العامة لدى قيامها بمهامها الإدارية تلجأ الى القيام بالعديد من الأعمال الإدارية ترد أساسا الى أعمال مادية وأعمال قانونية والتي ستفصل فيها كالتالي :

1/ الأعمال المادية :

-هي تلك الأعمال التي تقوم بها الإدارة اما بصفة ارادية تنفيذا لعمل تشريعي (قانون) أو عمل اداري (قرار أو عقد) أو تلك التي تصدر عنها بصفة غير ارادية (أعمال تقع فيها الإدارة نتيجة خطأ أو اهمال).

2/ الأعمال القانونية :

-وهي الأعمال القانونية التي تتجه وتفصح الإدارة عن ارادتها ونيتها في ترتيب أثر قانوني جديد تماما أو تعديل مركز قانوني قائم أو الغاء مركز قانوني قائم .³

فالقرار مطلوب اذا كان الضرر ناتج عن قرار اداري ، أما الأعمال المادية فتقبل الدعوى دون شرط ارفاق العريضة بقرار اداري .

¹ أحمد سلامة ، التحقيق الإداري والمحاكمات التأديبية ، دار النهضة العربية القاهرة 2004ص212 .

² المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، مصدر سابق .

³ محمد بعلي الصغير ، القضاء الإداري ، دعوى الإلغاء ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر 2007 ص 199 – 200 .

3/ شرط الميعاد :

-تقدر مدة رفع دعوى أمام الجهة القضائية المختصة ب04 أشهر من تاريخ تبليغ الشخصي طبقاً للمادة 829 ، أي نفس مدة التي يتمتع بها رافع دعوى الإلغاء .

لكن اذا كانت الدعوى مبنية على أساس عمل مادي فهي غير مقيدة بمواعيد نظراً لطبيعة الدعوى الشخصية الذاتية وترفع من أجل حماية الحقوق الخاصة ، وهذه الحقوق تتقدم طبقاً لقواعد التقادم العامة وبالتالي يبقى الحق في رفع دعوى التعويض قائماً مادامت فترة التقادم قائمة ولم تنقض.

4/ شرط المتعلق بالعريضة :

حتى تقبل العريضة توجب أن ترفع وفقاً لما جاء به المادة 815 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، حيث يجب أن تكون مكتوبة وموقعة من طرف محام وأن تتضمن البيانات المنصوص عليها في مادة 15 من نفس القانون .

أ)- أساس المسؤولية الإدارية :

-القاعدة العامة أنه لا تقوم المسؤولية الإدارية بالأعمال والأنشطة التي تقوم بها المرافق والإدارات العامة ، وقد يترتب عن هذه الأعمال أحياناً ضرراً للغير مما يدفع المتضرر بالمطالبة الإدارة بتعويضه ، لكن قبل ذلك توجب تحديد على أي أساس قامت هذه المسؤولية الإدارية ، هل قامت على أساس المخاطر أو على أساس الخطأ .

ب)- المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ :

-القاعدة العامة أنه لا تقوم المسؤولية الإدارية بدون وجود خطأ ، لذلك توجب تحديد صور الأخطاء التي تقوم عليها المسؤولية الإدارية .

ج)- المسؤولية على أساس المخاطر :

-تناولنا سابقاً أن الأصل في قيام المسؤولية الإدارية هو وجود خطأ مرفقي ، إلا أنه تقوم في حالات محدودة تلك المسؤولية دون اثبات الخطأ المرفقي ويكتفي المتضرر بإثبات الضرر والعلاقة السببية بين نشاط الإدارة والضرر الذي أصابه .

ولتفصيل أكثر نذكر الحالات التي تقوم عليها فكرة المخاطر والخصائص التي تتمتع بها كالتالي : الأشغال العمومية : وهي الأعمال المتعلقة بأعمال العقارية العمومية من حيث انشائها أو ترميمها أو صيانتها .¹

¹ محمد الصغير بعلي , الوجيز في المنازعات الإدارية , مرجع سابق ص 206 .

المبحث الثاني

ظوابط موضوعية تأديبية للعون المتعاقد

نظرا لما رأيناه سابقا من العقوبات التأديبية والإجراءات المتخذة على العون المتعاقد نظرا لتكابه لخطأ مهني مما قد يجعل علاقته المهنية بالإدارة في حالته حرية قد تؤدي الى فسخ العقد وانتهاء نشاطه ، وعليه كرس المشرع في المرسوم 308/07 مجموعة من الضمانات التأديبية للعون المتعاقد تواكب مراحل الدعوى التأديبية قبل وأثناء تأديبية بهدف حمايته من وقوعه في تعسف الإدارة .

كما أن للعون المتعاقد ضمانات كفلها له القانون من أجل الدفاع عن نفسه لضمان شرعية وعدالة القرار الصادر عن اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي والتي يحق المطالبة بها قبل المثول كمدان أمام اللجنة وتمثل في :

1-تبلغ العون المتعاقد بالأخطاء المنسوبة له في الأجال القانونية :

- حق الاطلاع على ملفه التأديبي حتى يكون على علم بكافة الأدلة لضمان دفاع فعالا لنفسه .
- 2- تبليغ العون المتعاقد بتاريخ مثوله أمام اللجنة الاستشارية في الأجال القانونية حتى يتسنى له المثول شخصيا الا في حالة القوة القاهرة المبررة فيكلف من يقوم بمقامه في حدود مايسمح به القانون .
- 3- حق الدفاع مضمون بحيث أن الأصل في سير المحاكمة تأديبية يقتضي حضور العون المتعاقد شخصيا وذلك من أجل تقديم ملاحظات كتابية وشفهية أو استحضار شهود كما له الحق بالاستعانة بمدافع مؤهل من اختياره يمكن أن يكون محامي معتمد لدى مجلس القضاء أو موظف له كفاءة تؤهله للدفاع عنه .
- 4- يمكن المعني تقديم طعن الى السلطة المخول لها التعيين أو الى القضاء الإداري في حالة العقوبات الخطيرة المسلطة من طرف اللجنة .

المطلب الأول

الطعن الإداري في قرارات اللجان المتساوية الأعضاء

تتم عملية اجراء الطعن في القرارات التأديبية وفقا للأوضاع الشكلية و الموضوعية . فقد يسترجع الطاعن حقه دون اللجوء الى القضاء .

و بعد استنفاذ طريقة الطعن الإداري يمكنه بعدها اللجوء الى القضاء الإداري ، اذا لم يسترجع حقه عن طريق الطعن ، و هنا عليه معرفة إجراءات التقاضي امام القضاء الإداري حيث يتوجب رفع دعوى الإلغاء ضد قرار مديرية التربية ، بصفته رئيسا للجنة المتساوية الأعضاء و المتمثل القانوني لمديرية التربية امام القضاء .

الجهة المختصة بالتأديب هي تلك السلطة التي منحها التنظيم الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية ، حيث لم يجعلها في يد السلطة الإدارية المختصة لوحدها ، و انما تشاركها فيه اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء¹ .

حيث نصت المادة 62 من المرسوم الرئاسي 07-308 الذي يحدد كفاءات توظيف الاعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، على ان تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه.²

كما نصت المادة 64 من نفس المرسوم الرئاسي على أنه : " لا يمكن اتخاذ قرار فسخ العقد بدون اشعار مسبق أو تعويض ، في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم ، الا بعد مثول العون المعني أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء ."

¹ قرار وزاري مؤرخ في 2008/07/19 ، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، وكفاءات تعيين أعضائها وسيورها، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، ج رعدد 52، الصادرة بتاريخ 2008/09/14.

² قرار مجلس الدولة ، الغرفة الرابعة ، مؤرخ في 2000/05/22 ، قضية (الوكالة الوطنية للأثار) ضد (بك) ، بن الشيخ أث ملويا لحسين ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الثاني ، دار هومه ، الجزائر ، 2004 ، ص 225.

تحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء وكيفيات تعيين أعضائها، بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وهذا مانصت عليه المادة 66 من نفس المرسوم الرئاسي .

حيث صدر قرار مؤرخ في 19 جويلية 2008 الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء الأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها 3، حيث نصت المادة 01 من الى الهدف من هذا القرار تطبيق الأحكام المواد 64-65-66 من المرسوم الرئاسي 07-308 هو تحديد تشكيلة اللجنة التأديبية متساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها .¹

وتضيف المادة 05 من نفس القرار أن أعضاء اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء يعينون بمقرر من السلطة الإدارية المختصة لعهد مدتها سنة (1) واحدة، ويمكن للعضو الذي انتهت عهده أن يعين لعهد جديدة .²

الفرع الأول

العقوبة التأديبية المسلطة على الاعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية

لقد حدد المرسوم الرئاسي 07-308 العقوبات التأديبية التي تسلط على الاعوان المتعاقدين في حالة ارتكابهم أخطاء تأديبية، و قد حددها بدرجة خطورتها حيث بدءها بالعقوبات البسيطة الى ان وصل الى اخطرها .

و لهذا سوف أقوم بتعريف العقوبة الموقعة على العون المتعاقد مع ذكر خصائصها و درجتها و اثارها .

نصت المادة 61 من المرسوم الرئاسي 07-308 على انه : " تحدد العقوبة التأديبية المطبقة على الاعوان المتعاقدين حسب درجة جسامه الخطا و الظروف التي تم فيها ارتكابه و مسؤولية العون المعني و

¹قرار وزاري مؤرخ في 2008/07/19، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ج رعد 52، الصادرة بتاريخ 2008/09/14.

²مراسلة رقم 5586/م ع و ع / مؤرخة في 2013، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، متعلق بإعادة ادماج عون متعاقد بعد أن تم تبرئته من التهمة المنسوبة اليه .

أثار الخطأ على سير المصلحة و الضرر الذي لحق بها .¹ و بالرجوع للفقهاء فقد عرف العقوبة التأديبية¹ بانها الاستخدام الفعال و المنظم لعنصر الاجبار بواسطة السلطة العامة . كما هي جزء يمس العون في مركزه الوظيفي .

وهي كذلك جزء يقع على العون الذي ثبتت مسؤوليته على خطأ تاديب .بالإضافة الى انها ذلك الاجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية , و الذي من شأنه ان يرتب نتائج سلبية . ولهذا فان العقوبة التأديبية تعد تصرفا دفاعيا تلقائيا و سريع , ورد فعل أخلاقي ينفذه المجتمع في مواجهته أعضائه القابلين للانحراف , بهدف منعهم من تنفيذ مشروعاتهم الاجرامية .² كما ان العقوبة التأديبية ينصرف مفهومها الى الجزاءات التي توقع على الموظف بقصد تاديبه بسبب ارتكابه مخالفة تأديبية .³

كما يمكن تعريفها جزء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبتت مسؤوليته على ارتكاب خطأ تاديب معين , بحيث توقع باسم و لمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي اليها و تنفيذ لاهدافها المحددة سلفا . ومن خلال هذه التعاريف يظهر ان العقوبة التأديبية لها طبيعة ردعية قمعية دفاعية و سريعة تقوم بها السلطة الإدارية المختصة بهدف حسن سير الادارة العامة . ومن خصائص العقوبة التأديبية المطبقة على العون المتعاقد :

- 1- ان العقوبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 308-07 واردة على سبيل الحصر , فالسلطة الإدارية المختصة تسلط العقوبات المنصوص عليها ف المادة 60 من نفس المرسوم على الاعوان المتعاقدين .
- 2- العقوبة التأديبية لها طبيعة إدارية لكونها صادرة عن جهة إدارية مختصة .

¹ بن عمران محمد الأخضر , النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري , دراسة مقارنة , أطروحة دكتورا , كلية الحقوق , جامعة الحاج لخضر باتنة , الجزائر , 2006-2007 , ص 09.

² الاحسن محمد , النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة , دراسة مقارنة , أطروحة دكتوراه , كلية الحقوق و العلوم السياسية , جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان , الجزائر , 2015-2016 , ص 361 .

³ بن عمران محمد الأخضر , المرجع نفسه , ص 09.

3- ان العقوبة التأديبية الموقعة على الاعوان المتعاقدين مقترنة بوجود خطأ تاديبى ثابت و ليس محتمل او مفترض .

4- ان العقوبة التأديبية المطبقة على الاعوان المتعاقدين تحدد حسب درجة جسامه الخطا , و الظروف التي تم فيها ارتكابه , و مسؤولية العون المعني و اثار الخطا على سير المصلحة , و الضرر الذي لحق بها .

5- ان العقوبة التأديبية من خصائصها انها ينبغي ان تكون مسببة¹, و تبلغ للعون المتعاقد , و هذا ما نصت عليه المادة 62 من نفس المرسوم الرئاسي .

6- ان عقوبة فسخ العقد لا يمكن اتخاذها بدون اشعار مسبق او تعويض الا في حالة ارتكاب العون المتعاقد لخطا مهني جسيم , و بعد اطلاعه على ملفه , و الدفاع عن نفسه امام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء .

تمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد , حسب درجة جسامه الخطا المرتكب , فيما يأتي:

- الإنذار الكتابي

- التوبيخ

- التوقيف عن العمل من أربعة 4 الى ثمانية 8 أيام

- فسخ العقد دون اشعار مسبق او تعويض

حيث للعقوبة التأديبية اثار انها عقوبة قد ينجر عنها فسخ عقد العمل دون اشعار مسبق او تعويض , بسبب خطا جسيم قام به العون المتعاقد او بسبب اهمال المنصب , و في حالة فسخه قبل المدة المحددة له فان ذلك يضر بالعون الذي لا يستحق بالضرورة تعويضا عن ذلك.²

¹ قرار مجلس الدولة , الغرفة الخامسة , مؤرخ في 2005/10/25 , ملف 615 , مجلة مجلس الدولة , العدد 08 , 2006 , ص 235.

² جمال قروف , تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر , المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية , سكيكدة , 2022 , ص 1142.

المطلب الثاني

الطعن القضائي

يعتبر الطعن القضائي من أهم الضمانات التي يلجأ إليها العون المتعاقد أو الموظف على حد سواء لانصاف نفسه ، في حال فشل التسوية الودية مع الإدارة ، ويقتصر هذا الطعن على دعوى الإلغاء ودعوى التعويض ويرفع هذا الطعن أمام الهيئات القضائية الإدارية المتمثلة في مجلس الدولة أو المحاكم الإدارية طبقا لقواعد الاختصاص النوعي التي سبق التكلم فيها ، وعليه قسمنا هذا الفرع الى :

-الطعن بالالغاء .

- دعوى التعويض .

أولاً: الطعن بالالغاء

مكن قانون الإجراءات المدنية والإدارية العون المتعاقد من استعماله حق الطعن بالالغاء في القرارات الإدارية الصادرة ضده في ظل غياب نص قانوني صريح ضمن المرسوم الرئاسي 308/07 ، وللتعمق أكثر في دعوى الإلغاء نتطرق الى تعريف دعوى الإلغاء :

أ-تعريف دعوى الإلغاء :

لم يضع المشرع تعريفاً لدعوى الإلغاء بالرغم من أهميتها تاركا الأمر للفقهاء ليبحثوا فيه ، وعليه عرفها الدكتور محمد بعلي الصغير بأنها : >> الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية (الغرض الإدارية أو مجلس الدولة) التي تستهدف الغاء قرار اداري بسبب عدم مشروعيتها لما يشوب أركانه من عيوب.¹

كما عرفها الدكتور عمار بوضياف بأنها : >> دعوى قضائية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض الغاء قرار اداري غير مشروع طبقا لإجراءات خاصة ومحددة قانونا.<<²

¹ محمد بعلي الصغير ، الإداري دعوى الإلغاء ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، 2017 ، ص 31 .

² عمار بوضياف ، المرجع في المنازعات الإدارية قسم الثاني الجوانب التطبيقية للمنازعات الإدارية ، ط1 ، للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2013 ، ص 10.

ان الطعن القضائي يعد ضمانا أخرى للموظف منحه إياها المشرع في مواجهة تعسف الإدارة في القرار الإداري , و ذلك باستعمال حقه في اللجوء الى مرافق القضاء للطعن في القرار التأديبي بالغائه او التعويض عنه أي نقل السلطة التأديبية الى هيئة قضائية .¹

اذا يمكن للعون المتعاقد أن يرفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة بهدف الغاء قرار الإداري غير مشروع صدر ضده ،وفقا لإجراءات خاصة نتناولها في ما يلي :

ب- إجراءات رفع دعوى الإلغاء :

يجب على العون المتعاقد أن يرفع دعوى الإلغاء ضد القرار الإداري الصادر ضده في شكل عريضة مرفقة بهذا القرار المطعون فيه حسب ما نصت عليه المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية : يجب أن يرفق مع العريضة الرامية الى الغاء أو تفسير أو تقدير مشروعية قرار الإداري تحت طائلة عدم قبول ، القرار المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر .²

كما نصت أيضا على أنه في حال ثبت هذا المانع والذي يعود الى امتناع الإدارة من تسليم القرار الى العون المتعاقد يأمرها القاضي بتقديمه في أول جلسة .

ويطعن العون المتعاقد بالالغاء في القرار أمام الجهتين الأتيتين :

1- المحكمة الإدارية : تفصل المحكمة الإدارية في دعاوى الإلغاء المرفوعة ضد القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية اللامركزية طبقا لنص المادة 801³ من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، وهذا بناء على قاعدة الاختصاص النوعي في إجراءات رفع الدعوى أمام الجهات القضائية الإدارية أما فيما يخص الاختصاص الإقليمي فالقاعدة العامة يؤول الاختصاص الى الجهة التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعي عليه طبقا للمادة 37 من القانون نفسه .

ويطعن العون المتعاقد في القرار أمام المحكمة الإدارية في أجل 04 أشهر تسري من تاريخ تبليغ القرار لرفع دعواه في حال تقديمه تظلما للجهة مصدرة القرار ولم ترد عليه في أجل شهرين ، أما في حالة رد

¹ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من متطور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة ، الجزائر ، 2010 ص 483 .

² المادة 819 من قانون إجراءات المدنية والإدارية ، مصدر سابق .

³ المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية مصدر سابق .

الإدارة فيسري من تاريخ تبليغ الرد حسب ماهو منصوص عليه في المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

2- مجلس الدولة : طبقا للمادة 901 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية فان مجلس الدولة يفصل ابتدائيا ونهائيا فيدعوى الإلغاء في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية ، أما بخصوص ميعاد الدعوى فقد نصت المادة 907 على : >>...تطبق الاحكام المتعلقة بالأجال المنصوص عليها في المواد من 829 الى 832 أعلاه . <<¹

2- دعوى التعويض :

تعتبر دعوى التعويض من أهم دعاوى القضاء الكامل التي يتمتع فيها القاضي بسلطات كبيرة تهدف الى مطالبة بالتعويض وجبر الأضرار المترتبة عن أعمال الإدارة ، والتي تختص بها المحاكم الإدارية حصريا طبقا للمادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والادارية:>> تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في :... دعاوى القضاء الكامل.<<² وعليه يحق للعون المتعاقد أن يرفع دعوى التعويض يطالب فيها تعويض على الأضرار المترتبة عن الأعمال الإدارية المادية والقانونية .

كما تتمتع دعوى التعويض بمجموعة خصائص يمكن ذكرها كالآتي :

- 1 - دعوى التعويض هي دعوى قضائية : حيث تعتبر دعوى قضائية من نوع خاص , ويظهر ذلك من خلا ل أنها تتحرك وترفع وتقبل ويفصل فيها في نطاق الشكليات والإجراءات القضائية المقررة قانونا .
- 2- دعوى التعويض دعوى ذاتية : تعتبر دعوى التعويض من الدعاوي الذاتية الشخصية وذلك لأنها تنعقد على أساس حق ومركز قانوني شخصي ذاتي أي تهدف الى تحقيق منفعة شخصية .
- 3- دعوى التعويض من القضاء الكامل : يعود ذلك لصلاحيات القاضي الواسعة وكاملة في دعوى التعويض والتي تتمثل في سلطة البحث والكشف وسلطة التقدير الضرر ونسبة التعويض .³

¹ المادة 907 من قانون إجراءات المدنية والإدارية مصدر سابق .

² المادة 801 من قانون إجراءات المدنية والإدارية مصدر سابق .

³ نداء محمد أمين أبو الهوى ، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير مشروعة مذكرة ماجيستير :قانون عام ، كلية الحقوق ، جامعة شرق الأوسط ، 2010 ، ص17.

الفرع الأول

أسباب الطعن في القرار الإداري

نتطرق في هذه الجزئية الى جملة من الأسباب التي يستند اليها العون المتعاقد لطعن في القرار الصادر ضده وهي كالتالي :

1- عيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي : يمكن للعون المتعاقد أن يطلب من القضاء الإداري إلغاء القرار التأديبي في حال رأى أنه صدر عن سلطة غير مؤهلة لذلك لم ينص عليها المشرع صراحة .

2- عيب الشكل والإجراءات في القرار التأديبي : وهو عدم احترام السلطة التأديبية للقواعد الشكلية والاجرائية التي يتعين مراعاتها في صدور القرار نذكر على سبيل المثال مخالفة السلطة الإدارية المختصة للمادة 62 من المرسوم الرئاسي 1308/07¹ الذي ينص على وجوب تبرير القرار التأديبي وتبليغه للعون المتعاقد .

3- عيب المحل : وهو مخالفة الإدارة لقاعدة قانونية أو تفسيرها بطريقة خاطئة أو عدم تطبيقها بشكل صحيح على الواقع .

4- عيب الانحراف في استعمال السلطة : وهو انحراف السلطة التأديبية عن غاية تحقيق المصلحة العامة وتعسف في اتخاذ القرار التأديبي نذكر على سبيل المثال في حالة اتخاذ السلطة الإدارية المختصة لقرار فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض ضد العون المتعاقد طبقا للمادة 68 من المرسوم الرئاسي 308/07 دون أن تحترم المدة القانونية المحددة بعشرة أيام بدون مبرر مقبول بعد اعداره مرتين .

5- عيب السبب في القرار التأديبي : وهو انعدام الواقعة المادية أو القانونية التي تدفع السلطة المختصة لاتخاذ القرار وهنا يمكن القول ان السلطة الإدارية المختصة قد أعطى لها المشرع السلطة التقديرية لتكييف الخطأ المهني والعقوبة الموقعة ضد العون المتعاقد دون ادراجها عكس الموظف العمومي الذي ادرج الأخطاء المهنية وتكييفها بالعقوبات المترتبة عنها .²

الفرع الثاني : الرقابة القضائية على الجزاءات التأديبية

¹ المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، مصدر سابق

² راجع عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، دار الجسور ، الجزائر . 2015.

ان موضوع التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة يعتبر من أكثر المواضيع المثيرة للجدل بين الفقهاء وقد حاولنا في دراستنا وبحسنا أن نعالج إشكالية تمثلت في مدى التزام الإدارة بسلطة التناسب ، ومدى خضوعها للرقابة القضائية عند ممارستها للسلطة التقديرية .

ومن هنا بدت ضرورة العمل على تنظيم الرقابة الفعالة وفرضها على أعمال الإدارة، وخصوصا في مجال الجزاءات التأديبية، وذلك ضمنا لمبدأ المشروعية الذي يكفل تقييد السلطات العامة بقواعد القانون من خلال القيام برقابة قضائية على عناصر القرار الإداري .

أما بالنسبة الى عنصر المحل ، والسبب فيتجسد فيهما عنصر التقدير ، والذي عرف بالملائمة، والذي كان محظورا سابقا على القاضي الإداري الا انه تم إدخاله في نطاق المشروعية.¹

وبالتالي أصبحت مشروعية القرار التأديبي مرهونة بخلوه من الغلو أو الخطأ الظاهر التي بها يستطيع القضاء الإداري ممارسة رقابته على الملاءمة في مجال التأديب .

تعتبر الرقابة القضائية الحامية الحقيقية لحقوق الموظف الخاضع للتأديب من خلال إرساء دعائم القاضي الإداري الانشائي في المنازعات الإدارية المعروضة امامه سعيا بالنتيجة الى استقرار الحق المتنازع عليه ، حيث اتسعت تدريجيا رقابة القاضي الإداري لتشمل رقابة الملائمة لانها غدت ضرورة حتمية على اعمال السلطة التأديبية ، فمن الضروري تصدي القضاء الإداري لاعمال السلطة التقديرية للإدارة في المجال التأديبي و عليه فحماية حقوق الموظف لن تاتي الا من خلال اتساع نطاق الرقابة القضائية و لتشمل فضلا عن الرقابة التقليدية الرقابة الحديثة . كما يجب حماية حق الموظف في رفع كل من دعوى الغاء القرار التأديبي الصادر بحقه و دعوى التعويض عن القرار المذكور لمطالبة عما يلحق الموظف من ضرر ادبي او مادي جراء تطبيق العقوبة التأديبية عليه ، و ذلك للوصول الى رقابة قضائية قوية و فعالة تقف في وجه كل ذي تصرف اداري من شأنه المساس بمقتضيات دولة القانون و مبادئ الشرعية.²

¹ قسوم محمد الأمين ، رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب في تأديب الموظف العمومي ، مذكرة مقدمة ضمن متطلب نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون اداري ، غرداية 2018-2019.

² خليفة سالم الجهني ، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب ، دراسة في القانون العربي المقارن ، دار الجامعة الجديدة للنشر 2009 ص41.

ان وجود رقابة إدارية واجبة لحماية حقوق الموظف , الا انها ليست كافية لضمان حماية حقيقية لهذه الحقوق , لان هدف الرقابة الإدارية هو العمل على ان ينشط الموظفون و ان يسيروا وفقا للسياسة التي رسمتها الإدارة , لاجل هذا لابد ان توجد رقابة قضائية تهدف الى احترام حقوق الموظف , فدون هذه الرقابة يمكن للسلطة المختصة بالتأديب ان تخالف احكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كلما وجدت لها مصلحة في هذه المخالفة .لذا فالهدف من وجود رقابة قضائية على الجزاءات التأديبية هو احترام القانون و حماية حقوق الموظفين , هذا الالتزام و تلك الحماية واجبة مهما يكن سلطان الإدارة , و عليه فالرقابة القضائية هي الضمان الذي يحمي الموظف اذا لم تعسفه الضمانات الأخرى , لان السلطة المختصة بالتأديب مصدره القرار قد ترفض الاعتراف بالخطا , و ترك النزاع بينهما و بين الموظف لتفصل فيه الإدارة بنفسها , لا يمكن ان ييث الثقة في نفوس الموظفين لان مقتضيات العدالة تفرض الا يكون الحكم خصما في النزاع , لان القانون يجب ان يفرض احترامه على السلطة المختصة بالتأديب فبغير رقابة يباشرها القضاء على القرارات التأديبية المخالفة للقانون يمكن للإدارة ان تأتي من التصرفات التعسفية ما تشاء .¹

¹ خديري حنان , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام , تخصص قانون الإدارة العامة الموسومة ب الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي , كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم حقوق جامعة العربي بن مهيدي , ام بواقي , 2013- . 2014

خاتمة

خاتمة

ان تأديب الأعوان الخاضعين الى النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية حسب المرسوم الرئاسي 308/07 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم , يشمل مجموعة من القواعد والمبادئ والإجراءات المتعلقة بممارسة التأديب , لمواجهة كل سلوك منحرف أو تقصير يشكل خروجاً عن الواجبات الوظيفية , وتهديدا للخدمة العمومية , وذلك بهدف فرض الانضباط في الوظيفة العامة , من أجل حسن سير المرافق العامة لتحقيق الصالح العام .

ويشمل نظام تأديب الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية : الأخطاء التأديبية , والإجراءات التأديبية , والعقوبة التأديبية , كما أن نظام تأديب الأعوان الخاضعين الى النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية حسب المرسوم الرئاسي 308/07 له خصوصية ومتميز عن نظام تأديب الموظفين العموميين .

حسب الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة ' سواء من حيث الأخطاء , أو العقوبات التأديبية , أو حتى من حيث الإجراءات التأديبية , وما تحمله من ضمانات .
والآن وقد وصلت بهذا العمل كما هو مرسوم له , فاني أعود لأبسط أمامكم بتركيز شديد عصارة جهدي , وما انتهيت اليه من نتائج واقتراحات .

أولا - النتائج :

من خلال ماتم تقديمه يمكن الوقوف على جملة من النتائج منها :

1- نظام تاديب الأعوان الخاضعين الى النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية حسب المرسوم الرئاسي 07-308 له خصوصية ومتميز عن نظام تأديب الموظفين العموميين حسب الامر 03-06 , من حيث الأخطاء , الإجراءات , أو العقوبات .

2- لم ينص المرسوم الرئاسي 07-308 على درجات للأخطاء التأديبية , مثلما تم النص عليها في المادة 177 من الأمر 03-06 .

3- يعد التوقيف اجراء تحفظي احتياطي , وليس له طابع عقابي تأديبي .

4- حق الاطلاع على الملف التأديبي , يتمتع به كل عون , صدر في حقه اجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده .

5- أن المرسوم الرئاسي 308-07 لم يصنف العقوبات التأديبية في اطار درجات معينة , كما فعل الأمر رقم 03-06 في المادة 163 .

6- أن العقوبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 308-07 واردة على سبيل الحصر , عكس المادة 164 من الأمر 03-06 فهي واردة على سبيل المثال .

ثانيا - الاقتراحات :

1- تجسيذا لمبدأ المشروعية , نأمل من السلطة التشريعية أو التنظيمية في حالة تعديل النصوص المتعلقة بتأديب الاعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية لاسيما المرسوم الرئاسي 308-07 ضرورة النص على درجات للاخطاء التأديبية المرتكبة من العون المتعاقد , مثلما تم النص عليها في الأمر 03-06.

2- تجسيد لمبدأ التناسب , نوصي السلطة التنظيمية في الجزائر بالنص في المرسوم الرئاسي 308-07 على تصنيف العقوبات التأديبية المسلطة على الاعوان المتعاقدين في اطار درجات معينة , كما فعل الأمر رقم 03-06.

3- نوصي كذلك جعل العقوبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 308-07 واردة على سبيل المثال لا الحصر , كما في الأمر 03-06 .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب:

عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، بدون طبعة .

أحمد سلامة ، التحقيق الإداري والمحاکمات التأديبية ، دار النهضة العربية القاهرة 2004.

أحمد سليمان بدر، التحقيق الإداري والمحاکمة التأديبية، (دط)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2004.

أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 03، 2012، ص92

بوطوبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار هومه للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2018.

بوطوبة مراد نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.

خليفة سالم الجهني ، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب ، دراسة في القانون العربي المقارن ، دار الجامعة الجديدة للنشر 2009 ص41.

الخوري يوسف سعد الله ، الوظيفة العامة في التشريع والاشتهاد ، الكتاب الثاني ، مجموعة القانون الإداري، الجزء السادس ، الطبعة الأولى ، دار النشر 2004 .

سعيد طريبت . النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، دار هومة ، الجزائر ، 2012 .

سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من متطور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة ، الجزائر ، 2010 .

عاصم أحمد عجيلة طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة إدارياتأديبيا، جنائيا مدنيا) الطبعة الرابعة علم الكتاب (دن)، سنة 1992

عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر ، الطبعة الأولى ، مطبعة مزوار ، الوادي ، 2011 .

- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، إجراءات تأديب الموظف العام ، الطبعة الأولى ' المركز القومي للإصدارات القانونية ، مصر 2008 ..
- عمار بوضياف ، المرجع في المنازعات الإدارية قسم الثاني الجوانب التطبيقية للمنازعات الإدارية ، ط1 ، للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2013.
- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، دار الجسور ، الجزائر . 2015.
- عمار عوابدي القانون الإداري الجزء الأول: النظام الإداري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- عمار عوابدي، نظريات القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، د ط، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003
- فاطمة الزهراء جدو، النظام القانوني الوظيفي، دار بلقيس، الدار البيضاء الجزائر.
- محمد أنس قاسم مذكرات في الوظيفة العامة الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزائر، سنة 1989.
- محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، الطبعة 01، 1998 .
- محمد بعلي الصغير ، الإداري دعوى الإلغاء ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، 2017 .
- محمد بعلي الصغير ، القضاء الإداري ، دعوى الإلغاء ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر 2007 .
- محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي ، منشأ المعارف ، الإسكندرية ، 2006 .
- مراسلة رقم 5586/م ع و ع / مؤرخة في 2013 ، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، متعلق بإعادة ادماج عون متعاقد بعد أن تم تبرئته من التهمة المنسوبة إليه .
- ناصر الباد، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية سلسلة القانون، سطيف، 2007.
- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، الطبعة الثالثة ، دار هومه الجزائر ، 2013.
- مهدي بخدة ، ضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري 18-06-2022 .

المراسيم والقرارات:

قرار مجلس الدولة , الغرفة الرابعة , مؤرخ في 2000/05/22 , قضية (الوكالة الوطنية للأثار) ضد (يك) , بن الشيخ أث ملويا لحسين , المنتقى في قضاء مجلس الدولة , الجزء الثاني , دار هومه , الجزائر , 2004.
قرار مجلس الدولة , الغرفة الثانية , مؤرخ في 2004/03/16 , ملف رقم 09993 , قضية (مع) ضد (رئيس بلدية مولاي العربي ولاية سعيدة) , مجلة مجلس الدولة , العدد 2004,05
قرار مجلس الدولة , الغرفة الخامسة , مؤرخ في 2005/10/25 , ملف 615 , مجلة مجلس الدولة , العدد 08 , 2006 .

المرسوم الرئاسي رقم 308-07 الصادر بتاريخ 29-09-2007 , المحدد الكيفيات
توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم.

قرار وزاري مؤرخ في 2008/07/19 , يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين , وكيفيات تعيين أعضائها وسيورها , صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية , ج رعد 52 , الصادرة بتاريخ 2008/09/14 .

قرار وزاري مؤرخ في 2008/07/19 , يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين , وكيفيات تعيين أعضائها وسيورها , صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية , ج رعد 52 , الصادرة بتاريخ 2008/09/14 .

المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب .

لتعليم رقم 07 المؤرخة في 1969/05/07 الصادرة عن وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية .

الرسائل والأطروحات:

- الاحسن محمد , النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة , دراسة مقارنة , أطروحة دكتوراه , كلية الحقوق و العلوم السياسية , جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان , الجزائر , 2015-2016 .
- بن عمران محمد الأخضر , النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري , دراسة مقارنة , أطروحة دكتوراه , كلية الحقوق , جامعة الحاج لخضر باتنة , الجزائر , 2006-2007 .

- بن فرحات مولاي الحسن إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر رسالة ماجستير: قانون الإداري وإدارة العامة قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حاج لخضر، باتنة، 2011/2012.
- خديري حنان ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، تخصص قانون الإدارة العامة الموسومة ب الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم حقوق جامعة العربي بن مهدي ، ام بواقي ، 2013-2014 .
- رحاوي كمال ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومه ، الطبعة الثالثة ، الجزائر ، 2006.
- روي محمد، النظام التعاقدى وتطبيقاته في نظافة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون كلية الحقوق محمد بوضياف المسيلة 2017 – 2018.
- عماري عبد العزيز، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،2013-2014.
- عمرو ي حياة ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قانون اداري و إدارة عامة ، جامعة باتنة ، 2011-2012.
- عمروي حياة ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قانون اداري وإدارة عامة ، جامعة باتنة ، 2011 - 2012 .
- قسوم محمد الأمين ، رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب في تأديب الموظف العمومي ، مذكرة مقدمة ضمن متطلب نيل شهادة ماستر اكاديمي حقوق تخصص قانون اداري ، غرداية 2018-2019.
- نداء محمد أمين أبو الهوى ، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير مشروعة مذكرة ماجستير :قانون عام ، كلية الحقوق ، جامعة شرق الأوسط ، 2010 ، ص 17.
- بوقابة فرحات نظام التعاقد في ظل الأمر رقم 06-03 ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوقرة بومرداس 2017/2018.

المقالات العلمية:

- أم الخير بوقرة , (تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية), مجلة المفكر , العدد التاسع , كلية الحقوق والعلوم السياسية , جامعة محمد خيضر , بسكرة .
- بلحاج جيلالي , الضمانات التأديبية للعون المتعاقد في القانون الجزائري , مجلة قانون العمل والتشغيل , 13-02-2023 , ص 225-240 .
- جمال قروف , تأديب الأعمون الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر , المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية , سكيكدة , 2022,
- قدور ، جميلة، نظام التعاقد، أحد متطلبات عصرنة لوظيفة العامة أم أحد أسباب فضل مسارات الإصلاح في القطاع مجلة العلوم القانونية والإدارية الجزائر، العدد 14، 2015.

المواقع الالكترونية:

www.almaany.com

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

كلمة شكر

إهداء

فهرس الموضوعات

مقدمة أ

الفصل الأول

نظام التعاقد في الوظيفة العامة

- المبحث الأول: العون المتعاقد ونظام تعاقد 05
- المطلب الأول: تعريف العون المتعاقد 06
- الفرع الأول: التعريف الفقهي للعون المتعاقد 08
- الفرع الثاني: مميزات العون المتعاقد 08
- المطلب الثاني: ماهية نظام التعاقد 09
- الفرع الثاني: تعريف نظام التعاقد 10
- الفرع الأول: مفهوم نظام التعاقد 10
- الفرع الثالث: الإطار القانوني لنظام التعاقد 11
- الفرع الرابع: الإطار التنظيمي لنظام التعاقد 12
- المطلب الثالث: أسباب ومبررات الأخذ بنظام التعاقد 16
- الفرع الأول: مبررات اقتصادية وسياسية 16
- الفرع الثاني: مبررات إدارية لاجئة لنظام التعاقد 16
- المبحث الثاني: آليات تكييف الاخطاء المهنية 18
- المطلب الأول: تحديد الأخطاء المهنية 18
- الفرع الأول: تحديد الاخطاء المهنية في ظل الأمر 06/03 18

18	الفرع الثاني: تحديد الأخطاء المهنية التي تؤدي الى العزل
19	الفرع الثاني: العقوبات المقررة عند الإخلال بالتزامات العون المتعاقد
19	المطلب الثاني: حقوق وواجبات العون المتعاقد
22	الفرع الأول: حقوق العون المتعاقد
29	الفرع الثاني: واجبات العون المتعاقد

الفصل الثاني

الضمانات القانونية لتأديب العون المتعاقد

40	المبحث الأول: ظوابط إجرائية
41	المطلب الأول: إجراءات إحالة العون المتعاقد
42	الفرع الأول: ضمانات تأديبية سابقة للقرار الإداري
42	الفرع الثاني: ضمانات تأديبية حديثة للقرار التأديبي
46	المطلب الثاني: إجراءات اتخاذ القرار وتنفيذه
50	الفرع الأول: اجراء التوقيف
53	الفرع الثاني: شرط وجود القرار الإداري المسبق
54	المبحث الثاني: ظوابط موضوعية تأديبية للعون المتعاقد
55	المطلب الأول: الطعن الإداري في قرارات اللجان المتساوية الأعضاء
58	الفرع الأول: العقوبة التأديبية المسلطة على الاعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية
61	المطلب الثاني: الطعن القضائي
65	الفرع الأول: أسباب الطعن في القرار الإداري
66	خاتمة
68	قائمة المصادر والمراجع