

## النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر The Legal Rgime of The Agents Contractual in the Public Function in Algeria.

تاريخ القبول: 2021/01/06

تاريخ الإرسال: 2020/02/17

محددة، كما أن نظام التعاقد انعكاس لظروف سياسية واقتصادية بالجزائر، حيث تم الاعتماد على مبدأ سلطان الإرادة بفعل تأثير اقتصاد السوق، وعصرنة الدولة وتحديث أساليبها، والذي انعكس على الوظيفة العمومية.

والمشكلة المطروحة في هذه الدراسة تكمن في إبراز الإطار القانوني لالتحاق الأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقدي بالوظيفة العمومية في الجزائر، وقد اتبعت في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها: أن نظام التعاقد آلية لإضفاء المرونة على تسيير العنصر البشري وعصرنة الإدارة من خلال إعادة تأهيل الوظيفة العمومية في الجزائر.

**الكلمات المفتاحية:** إدارة: أعوان متعاقدين؛ الوظيفة العمومية.

### **Abstract:**

For the purpose of good conduct of public services, the Algerian legislator had recourse to the contractual regime in public function, it is worth noting that he has adopted the fundamental legal and regulatory relation in governing

جمال قروف\*

جامعة سكيكدة - الجزائر  
d.guerrouf@univ-skikda.dz

### **ملخص:**

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

\* - المؤلف المراسل.

the relation linking the civil servant to the administration.

Thus, the contractual regime in public function represents an exceptional means that is enacted through a determined or an undetermined contract in order to

perform temporary tasks and activities in the administration .

The contractual agents join in the public function according to specific conditions and determined procedures, as a result of prevailing political and economic circumstances, where the principle of the supremacy of will was adopted because of the impact of market economy, state modernization and renewal of its methods.

The problematic laid out in this study remains in showing the legal

framework pertaining to the issue of agents submitted to the contractual regime in Algeria. I have adopted in this research work the descriptive and analytical methods which led me to several results: The contractual regime is a mechanism which provides flexibility in terms of managing the human factor and modernization of the administration through rehabilitating the public function in Algeria.

**Keywords:** Administration; Contractual Agents; Public Function.

#### مقدمة:

إن الفلسفة التي انطلق منها المشرع الجزائري في تنظيمه للوظيفة العمومية اعتماده في العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة على العلاقة القانونية الأساسية اللائحية، من خلال نص المادة 07 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة<sup>(1)</sup> والتي أشارت إلى أنه: " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية."

وهذا معناه أن العلاقة القانونية الأساسية والتنظيمية تحكمها النصوص القانونية واللوائح الموضوعة مسبقا، ولا دخل للإدارة والموظف في تحديد المركز القانوني لهذا الأخير، فهما ملتزمان بتطبيق تلك القواعد القانونية والخضوع لها، وبالتالي لا مجال للتصرف خارج هذا المركز القانوني لأن الموظف منذ لحظة قبوله الالتحاق بالمنصب الذي عين فيه يصبح خاضعا لهذا القانون، وأي تدخل من طرف العلاقة يجب أن يستند لهذه القواعد القانونية، وعليه فإن وضعية الموظف العام تحددها نصوص قانونية أو تنظيمية وليس عقد مبرم بين الإدارة والموظف، حيث يعتبر غير مشروع كل اتفاق بين طرفي العلاقة مخالف لتلك النصوص القانونية، وذلك لمساسه بمبدأ المساواة بين الموظفين في الحقوق والواجبات، وهذا الرأي هو الراجح فقها.<sup>(2)</sup>



وقد لجأ المشرع الجزائري لنظام التعاقد في الوظيفة العمومية رغم أنه يرفض فكرة الموظف العام المتعاقد، لما فيها من كثرة التنقلات وعدم الاستقرار والثبات والديمومة في وظيفة معينة، وتأثيرها السلبي على نشاط الإدارة، ولهذا فإنه استبعد العلاقة الوظيفية على أساس العقد، وفي نفس الوقت نص على ضرورة قيام الوظيفة العامة على النظام التعاقدي<sup>(3)</sup> الذي لا يمكن الاستغناء عنه لحسن سير المرافق العامة<sup>(4)</sup>، وذلك في المواد من 19 إلى 25 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة<sup>(5)</sup>، وأيضاً في المرسوم الرئاسي 07-308 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين حقوقهم وواجباتهم، العناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم<sup>(6)</sup>.

ويمكن رد وإرجاع أسباب أخذ المشرع الجزائري بالنظام التعاقدي إلى كونه<sup>(7)</sup> وسيلة لتطوير ومواكبة أهداف الإدارة العمومية، حيث لا يترك مجال للمؤسسات والإدارات العمومية اللجوء لتوظيف أعوان بصفة دائمة في المناصب، وذلك نتيجة للدور الجديد للدولة في إطار التعددية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وعصرنة الدولة وتحديث أساليبها ومرافقها العامة<sup>(8)</sup>، كما أن النظام التعاقدي جاء لمواكبة المهام الجديدة للدولة الجزائرية فيجب على الإدارة تنظيم التشغيل من خلال نظام عمل بالتعاقد يتلاءم مع مهام الإدارة الجديدة، وهي تخصيص بعض النشاطات لا تدخل في صميم اختصاصاتها للتعاقد، بالإضافة إلى ذلك فإن الأخذ بنظام التعاقد يرجع لأمر اقتصادية، فالإدارة في حاجة لأعوان للقيام بمهام لمدة معينة، فالكيفية المثلى هي العقود محددة أو غير محددة المدة، وجعل الوظيفة أكثر مهنية واحترافية، وبهذا يقلل النظام التعاقدي من الأعباء المالية.

فبالرجوع للأمر 06-03 فإن المشرع الجزائري لم يعرف الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية، أما المادة 02 من المرسوم الرئاسي 07-308 فقد نصت على أنه: "يمكن المؤسسات والإدارات العمومية في إطار المواد 19 و20 و21 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، أن تقوم، حسب الحالة وفق الحاجات، بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو

غير محددة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، طبقا للكيفيات المنصوص عليها في هذا المرسوم".

**فما هو الإطار القانوني لإلتحاق الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى بالوظيفة العمومية في الجزائر؟**

وينبثق على هذا التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية منها: ماهي شروط وطرق وإجراءات إلتحاق الأعوان المتعاقدين بالإدارات العمومية؟ وهل تختلف عن الإلتحاق بالوظائف العموميين الأخرى؟ وهل توظيفهم مفتوح أم أنه وفق حاجات الإدارة وحسب حالات محددة؟

وبناء على ما تقدم أردنا تحقيق بعض الأهداف العلمية والعملية، فحاولنا من الناحية العلمية جمع كل النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية، والتي تضمنها الأمر رقم 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، أو المرسوم الرئاسي 308-07، ومحاولة عرض شروط وطرق وإجراءات إلتحاقهم بشكل متتابع حتى الوصول إلى حالات توظيفهم، كما يهدف هذا البحث من الناحية العلمية للوصول إلى نتائج علمية.

أما الأهداف العملية المرجوة من هذا البحث، بالنسبة للإدارة التي تعد سلطة تعيين، فهي محاولة تسليط الضوء على النظام القانوني للأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية في الجزائر بقصد الحفاظ على سيادة القانون.

أما بالنسبة للبعث المتعاقد إحاطته علما بالنظام القانوني الذي يحكم نظام التعاقد لتسهيل مهمته عند إلتحاقه بالمؤسسات والإدارات العمومية.

أما بالنسبة للمهتمين بالدراسات القانونية، فإن موضوع البحث يفيدهم بتسليط الضوء على نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، بحيث يتمكنون من تعميق المعارف، والحصول على معلومات مفيدة، وفيها استزادة.

ولدراسة موضوع هذا البحث بصفة علمية اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة تحليلية لتفاصيل وجزئيات الموضوع، مع تحليل النصوص القانونية، ولهذا سنتناول إلتحاق الأعوان المتعاقدين بالوظيفة العمومية في المحور الأول، وحالات توظيف الأعوان المتعاقدين مع الإدارات العمومية في المحور الثاني.



**المحور الأول: التحاق الأعوان المتعاقدين بالوظيفة العمومية:**

يحكم التحاق الأعوان المتعاقدين بالوظيفة العمومية مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف، كما يخضع الالتحاق بها إلى شروط، وطرق وكيفيات حسب الحالة، وإجراءات محددة.

حيث أن إلتحاق الأعوان المتعاقدين بالوظيفة العمومية محكوم بمبدأ دستوري هو مبدأ مساواة المواطنين في الالتحاق بالوظائف الذي تضمنته المادة 63 من التعديل الدستوري 2016<sup>(9)</sup>، والتي تنص على أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون...." كما أن المبدأ بدوره يجد مصدره في نصوص كرسستها إعلانات ومواثيق دولية<sup>(10)</sup> مضمونها أن كل المواطنين متساوون في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون تمييز غير ذلك المتعلق بكفاءتهم ومواهبهم.

ويترتب على تكريس هذا المبدأ أن توضع شروط، وكيفيات<sup>(11)</sup>، وإجراءات، مسبقا لالتحاق الأعوان المتعاقدين بالوظيفة العمومية<sup>(12)</sup>، وهذا ما سوف نتناوله في النقاط التالية.

**أولا- شروط التحاق الأعوان المتعاقدين بالوظيفة العمومية:**

إذا كانت كل من المواثيق الدولية والدستور والقانون الأساسي للوظيفة العمومية والمرسوم الرئاسي 308-07 تكرر مبدأ المساواة في تقلد المهام والوظائف في الدولة، فإن ذلك لا يمنع من وضع وفرض شروط لالتحاق<sup>(13)</sup> الأعوان المتعاقدين بالوظيفة العمومية، ولهذا فقد نصت المادة 24 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أنه: "تحدد عن طريق التنظيم كيفيات توظيف الأعوان المذكورين في المواد من 19 إلى 21 أعلاه، وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم".

وبالرجوع إلى المرسوم الرئاسي 308-07 فإن المادة 16 منه تنص على أنه: "لا يمكن لأي كان أن يوظف بصفة عون متعاقد إذا لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية<sup>(14)</sup>،
- أن يبلغ من العمر ثماني عشرة (18) سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف،

- أن تتوفر فيه الأهلية البدنية والعقلية وكذا المؤهلات التي يقتضيها الالتحاق بمنصب الشغل المطلوب<sup>(15)</sup>،  
 - أن يكون في وضعية قانونية إزاء الخدمة الوطنية<sup>(16)</sup>،  
 - أن يتمتع بحقوقه المدنية<sup>(17)</sup> وأن يكون على خلق حسن،  
 - ألا تحمل صحيفة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة منصب الشغل المطلوب<sup>(18)</sup>:"

وما يلاحظ على هذه الشروط ومقارنتها مع شروط التحاق الموظفين العموميين<sup>(19)</sup> المنصوص عليها في المادة 75 من الأمر 03-06، نجدها تقريبا متطابقة باستثناء إضافة في المرسوم الرئاسي شرط أن يكون المترشح على خلق حسن، وهذا الشرط حسب اعتقادي غير قابل للتطبيق، لأنه من الصعب إخضاعه لضوابط ومعايير معينة، فكيف يمكن إثبات حسن الخلق أو سوءه، وما هو معيار الخلق الحسن أو السيئ، وهي مسألة مرنة ومتغيرة ومختلفة من شخص لآخر ومن مكان لمكان ومن زمان إلى آخر، ولهذا ينبغي إلغاء هذا الشرط لأنه يفتح المجال لإرادة وحرية الإدارة في قياس مدى حسن خلق المترشح، ومن ثمة إمكانية التعسف والمساس بحقوق وحرريات الأشخاص.  
 كما يشترط التنظيم على كل مترشح لمنصب شغل خاضع إلى نظام التعاقد أن يقدم ملفا إداريا قبل توظيفه<sup>(20)</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 17 من نفس المرسوم الرئاسي.

#### ثانيا- طرق توظيف الأعوان المتعاقدين مع الإدارات العمومية:

إن تاريخ الوظيفة العمومية عرف طرق وكيفيات وتقنيات للتوظيف بعضها لم يعد موجودا حاليا كالتوظيف بالوراثة، أو عن طريق شراء الوظيفة، أو الولاء السياسي، أو المركز الاجتماعي، أو المسابقات، أو الانتخاب الذي ما زال يجد تطبيقات له في الإدارة المعاصرة.<sup>(21)</sup>  
 وبالرجوع إلى نص المادة 18 من المرسوم الرئاسي المشار إليه أعلاه، فإن توظيف الأعوان المتعاقدين مع الإدارات العمومية يتم حسب الحالة عن طريق:  
 "-الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة.

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

"ويخضع توظيف الأعوان المتعاقدين بالطرق سالفة الذكر لإجراء الإعلان"، وهذا ما أشارت إليه المادة 19 فقرة 01 من المرسوم الرئاسي 07-308.

ويمكن حسب نص المادة 19 فقرة 02 من نفس المرسوم الرئاسي: "القيام بالتوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين اعتبارا لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل".

وبالمقارنة مع طرق توظيف الموظفين العموميين<sup>(22)</sup> المنصوص عليها في المادة 80<sup>(23)</sup> من الأمر 06-03، نجد أن التنظيم لم يتبنى فكرة المسابقات سواء على أساس الاختبارات أو الشهادات لأنها لا تفي بالغرض لاعتبارات مهنية، واكتفى بالانتقاء بناء على دراسة الملف<sup>(24)</sup>، أو الاختبار المهني، أو التوظيف المباشر، كما أنه لا يمكن استعمال القائمة الاحتياطية في توظيف الأعوان المتعاقدين<sup>(25)</sup>.

وبناء على نص المادة 20 من نفس المرسوم الرئاسي: "فإن تحديد تشكيل الملف الإداري، وكيفية تنظيم التوظيف، وكذا إجراءات الإعلان المنصوص عليها في المواد 17 و18 و19، يتم بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية".

وفعلا صدر قرار وزاري عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 2008/04/07، يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان<sup>(26)</sup>.

### **ثالثا- إجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين مع الإدارات العمومية:**

بالاستناد للأمر 06-03 السابق الإشارة إليه، فإن إجراءات التحاق الأعوان العموميين بالوظيفة العمومية من أجل إضفاء عليهم صفة الموظف العام يتم بعد إتباع طريقة من الطرق المقررة في القانون الأساسي للإلتحاق بالوظيفة، بعدها تقرر الجهة الإدارية المختصة<sup>(27)</sup> إجراء التعيين، التنصيب، التريص، الترسيم، وهذا ما هو مشار إليه في المواد: 04، 15، 16، 83، 84، 85، 86، 87، 93 من نفس الأمر.

أما بالرجوع للمرسوم الرئاسي 07-308 خاصة المادة 08 فقرة أخيرة منه، والتي تنص على أن: "تعداد مناصب الشغل وتصنيفاتها ومدة العقد بالنسبة لكل قطاع على



مستوى الإدارة المركزية، أو المصالح غير المركزية، أو اللامركزية والمؤسسات العمومية، يحدد بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة<sup>(28)</sup>.

حيث يتم إلحاق الأعوان المتعاقدين بالوظيفة العمومية بإتباع الجهة الإدارية المختصة الإجراءات التالية: عقد التوظيف، الفترة التجريبية، التثبيت بالنسبة للعقود غير المحددة المدة دون إضفاء صفة الموظف العمومي على العون المتعاقد.

**1- عقد توظيف الأعوان المتعاقدين مع الإدارات العمومية:** يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية في حالات توظيف الأعوان المتعاقدين المنصوص عليها في المواد 19، 20، 21 من الأمر 03-06 المشار إليه أعلاه، والتي سيتم التطرق لها في المطلب الثاني من هذه الدراسة، أن تقوم حسب الحالة والحاجة بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة<sup>(29)</sup> أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، طبقا للكيفيات والطرق السابق الإشارة إليها.<sup>(30)</sup>

وحسب المادة 04 من المرسوم الرئاسي 07-308 فإنه: "يعتبر عقدا محدد المدة كل عقد مخصص:

- لشغل منصب شغل مؤقت،
- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل،
- في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين،
- للتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا."

أما العقد غير المحدد المدة حسب المادة 05 من نفس المرسوم الرئاسي: "فهو كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة."

حيث يلتزم الأعوان المتعاقدون الذين يوظفون بالتوقيت الكامل بتأدية مدة العمل القانونية<sup>(31)</sup>، ولا يجوز لهم ممارسة أي نشاط مريح في إطار خاص مهما كانت طبيعته، وهذا ما نصت عليه المادة 07 من نفس المرسوم الرئاسي.



إلا أن المؤسسات والإدارات العمومية يمكنها اللجوء إلى توظيف أعوان متعاقدين يمارسون عملهم بالتوقيت الجزئي لمدة خمس (05) ساعات في اليوم، وهذا ما جاءت به الفقرة الثانية من المادة 06 من نفس المرسوم الرئاسي. وتجدر الإشارة أنه يتم توظيف الأعوان المتعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو الجزئي، طبقا للمادة 03 من المرسوم الرئاسي 308-07 بموجب عقد مكتوب، ويجب أن يوضح فيه على الخصوص ما يلي:

- تسمية منصب الشغل،
- طبيعة ومدة عقد العمل،
- تاريخ بداية السريان،
- الحجم الساعي (توقيت كامل أو جزئي)
- الفترة التجريبية، عند الاقتضاء،
- تصنيف منصب الشغل وعناصر الراتب،
- مكان التعيين.

ويوضح العقد، زيادة على ذلك، الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل<sup>(32)</sup>.

**2- الفترة التجريبية للأعوان المتعاقدين مع الإدارات العمومية:** بالرجوع للمادة 83 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الأمر 03-06 فإنه: "يعين كل مترشح ثم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متريص، ويجب عليه حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته".<sup>(33)</sup>، ويخضع المتريص لنفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام القانون الأساسي<sup>(34)</sup>، وحسب المادة 85 من نفس الأمر فإنه: "بعد انتهاء مدة التربص يتم إما ترسيم المتريص في رتبته، وإما إخضاع المتريص لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، وإما تسريح المتريص دون إشعار مسبق أو تعويض".

أما المرسوم الرئاسي 308-07 المشار إليه سابقا، فنصت المادة 21 منه: "على خضوع كل عون يوظف بعقد إلى فترة تجريبية مدتها:



- ستة (6) أشهر فيما يخص العقد غير المحدد المدة،
- شهران (2) فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة (1) واحدة أو تفوقها،
- شهر (1) واحد فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته بين ستة (6) أشهر وسنة (1) واحدة.

ويخضع العون المتعاقد، خلال الفترة التجريبية لنفس الواجبات ويستفيد من نفس الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدون المثبتون.

**3- تثبيت الأعوان المتعاقدين مع الإدارات العمومية:** بالاستناد للمادة 86 من الأمر 03-06 فإنه: " يتم ترسيم المتربص بموجب اقتراح من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، ويمنح ترسيم العون العمومي في الوظيفة العامة صفة الموظف العام." وبالرجوع للمادة 22 من المرسوم الرئاسي 308-07 فإن: "العون المتعاقد يثبت إذا كانت الفترة التجريبية مجددة، وفي حالة العكس يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض."

وحسب المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مؤرخة في 2014/08/04، والمتعلقة بإجراءات تثبيت الأعوان المتعاقدين<sup>(35)</sup>، والتي أشارت أنه: "وطبقا للمادة 22 من المرسوم الرئاسي 308-07 على ضرورة تثبيت العون المتعاقد إذا كانت فترة التجربة مجددة، ولهذا فإن تثبيت العون المتعاقد يتم بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد تقييم كتابي للعون المعني من طرف المسؤول المباشر، يبين من خلاله أن فترة التجربة التي خضع لها كانت مجددة."

وتجدر الإشارة: "أن الأعوان المتعاقدين المذكورين في المواد من 19 إلى 21 من الأمر 03-06، الذين يوظفون حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، حيث لا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف، أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية"، وهذا ما نصت عليه المادة 22 من الأمر 03-06<sup>(36)</sup>.

**المحور الثاني: حالات توظيف الأعوان المتعاقدين مع الإدارات العمومية:**

يوظف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد المذكورين في المواد 19 إلى 21 من الأمر 03-06، حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية<sup>(37)</sup>، عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.<sup>(38)</sup> حيث نصت المادة 24 من نفس الأمر على أن: "تحدد عن طريق التنظيم كفاءات توظيف الأعوان المذكورين في المواد من 19 إلى 21، وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم". وقد صدر المرسوم الرئاسي 07-308 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، حيث نصت المواد 08، 09، 10 من نفس المرسوم الرئاسي، على حالات توظيف الأعوان المتعاقدين مع الإدارات العمومية، والتي سوف نتناولها في النقاط التالية.

**أولاً- حالة توظيف الأعوان المتعاقدين في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات:**

لقد نصت المادة 19 من الأمر 03-06 على: "خضوع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ، أو الصيانة، أو الخدمات، في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد، حيث تحدد قائمة مناصب الشغل المنصوص عليها في هذه المادة عن طريق التنظيم".

وبالرجوع إلى نص المادة 08 من المرسوم الرئاسي 07-308 فإن: "شغل مناصب نشاطات الحفظ، أو الصيانة، أو الخدمات، في المؤسسات والإدارات العمومية كما هو منصوص عليها في المادة 19 أعلاه يكون بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة، حيث لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة على الأكثر، ويتم تحديد تعداد مناصب الشغل، وتصنيفها، ومدة العقد، بالنسبة لكل قطاع على مستوى الإدارة المركزية، أو المصالح غير المركزية، أو اللامركزية والمؤسسات العمومية، بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني، والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية".

وقد أشارت المادة 09 من نفس المرسوم الرئاسي على قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ، أو الصيانة، أو الخدمات، في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>(39)</sup> وهي: "العمال المهنيون، أعوان الخدمة، سائقو السيارات ورؤساء الحظائر، أعوان الوقاية والحراس".

#### **ثانيا- حالة توظيف الأعوان المتعاقدين بصفة استثنائية:**

نصت المادة 20 من الأمر 03-06: "على إمكانية اللجوء بصفة استثنائية، إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في انتظار تنظيم مسابقة توظيف، أو إنشاء سلك جديد للموظفين، أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل". كما أشارت المادة 10 من المرسوم الرئاسي 308-07 على أن: "يوظف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 20 أعلاه بصفة استثنائية، بموجب عقد محدد المدة وبالتوقيت الكامل. حيث تحدد كفاءات تطبيق المادة 10 أعلاه، بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية".

ويمكن حسب نص المادة 12 من المرسوم الرئاسي المشار إليه أعلاه: "أن يطلب من الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الذين وظيفوا بالتوقيت الكامل القيام بالعمل ليلا، أو عمل الساعات الإضافية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وذلك نظرا إلى طبيعة بعض مناصب الشغل، أو الخصوصيات المرتبطة بمتطلبات الخدمة".

#### **ثالثا- حالة توظيف الأعوان المتعاقدين بصفة استثنائية للتكفل بأعمال مؤقتة:**

لقد أشارت المادة 21 من الأمر 03-06 على أنه: "يمكن بصفة استثنائية، توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و20، وذلك في إطار التكفل بأعمال لها طابع مؤقت".

وبالرجوع للمادة 11 من المرسوم الرئاسي 308-07 فإن: "الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 21 أعلاه، يوظفون بصفة استثنائية بموجب عقد محدد المدة في حدود آجال إنجاز العمليات التي تكتسي طابعا مؤقتا.

حيث يحدد تعداد مناصب الشغل، ومدة العقود، بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية، والوزير المعني، والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية".



**خاتمة:**

لقد اعتمد المشرع الجزائري في تنظيمه للوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 06-03 على النظام التعاقدي في الإدارات والمؤسسات العمومية بالرغم من مساوئه، والذي يجعل الوظيفة العمومية غير مستقرة، ولما في ذلك من تأثير على الأداء الإداري، ولكن من جهة أخرى، ولحسن سير المرافق العامة، واستمرارها ولو بصفة استثنائية، يتم اللجوء إلى النظام التعاقدي مع الإدارات والمؤسسات العمومية، حيث نظم المرسوم الرئاسي 07-308 التحاق الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدي عبر شروط معينة، وطرق محددة، وإجراءات ينبغي مراعاتها، كما أن توظيف الأعوان المتعاقدين مع الإدارات العمومية يكون في حالات أشارت إليها المواد: 19، 20، 21 من الأمر 06-03، والمواد: 08، 10، 11 من المرسوم الرئاسي 07-308، وهي توظيف الأعوان المتعاقدين في نشاطات الحفظ، أو الصيانة، أو الخدمات، وتوظيف الأعوان المتعاقدين بصفة استثنائية للتكفل بأعمال مؤقتة.

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

1. الأصل أن الوظيفة العمومية تقوم على العلاقة القانونية الأساسية اللائحية، بينما نظام التعاقد فيها يمثل وسيلة استثنائية تتم عبر العقد محدد أو غير محدد المدة، للتكفل بأعمال لها طابع مؤقت تحتاجها المؤسسات والإدارات العمومية.
2. نظام التعاقد آلية لإضفاء المرونة على تسيير العنصر البشري، وعصرنة الإدارة من خلال إعادة تأهيل الوظيفة العمومية في الجزائر.
3. المشرع الجزائري لم يعرف الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية.
4. المناصب المالية لفئة الأعوان المتعاقدين تكون بناء على قرار وزاري مشترك.
5. تطابق شروط التحاق الأعوان المتعاقدين والموظفين العموميين بالإدارات العمومية، باستثناء إضافة في المرسوم الرئاسي 07-308 شرط أن يكون المترشح على خلق حسن، وهذا الشرط حسب اعتقادي غير قابل للتطبيق، ويجب الاستغناء عنه.
6. أن المرسوم الرئاسي 07-308 لم يتبنى في طرق وكيفيات التحاق الأعوان المتعاقدين بالوظيفة العمومية على فكرة المسابقات، سواء على أساس الاختبارات، أو

الشهادات، لأنها لا تفي بالغرض لاعتبارات مهنية، واكتفى بالانتقاء بناء على دراسة الملف، أو الاختبار المهني، أو التوظيف المباشر.

7. إن إلحاق الأعوان المتعاقدين بالوظيفة العمومية يتم بإتباع الجهة الإدارية المختصة الإجراءات التالية: عقد التوظيف، الفترة التجريبية (يلتزمون خلالها بنفس الواجبات ويستفيدون من نفس حقوق الأعوان المتعاقدون المثبتون)، التثبيت بالنسبة للعقود غير المحددة المدة، إذا كانت الفترة التجريبية مجدية، وفي حالة العكس يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

8. المؤسسات والإدارات العمومية يمكنها اللجوء إلى توظيف أعوان متعاقدين، يمارسون عملهم بالتوقيت الجزئي لمدة خمس (05) ساعات في اليوم. من خلال هذه الدراسة يمكن طرح المقترحات التالية:

1. ضرورة إعادة تأهيل الوظيفة العمومية في الجزائر من خلال نظام التعاقد كآلية لإضفاء التسيير الحسن للعنصر البشري بما يضمن فعالية ومردودية نشاط الإدارة.
2. نقترح توسيع نظام التعاقد كوسيلة لتطوير أهداف الإدارة العمومية، حيث لا يترك مجال للإدارات العمومية لتوظيف أعوان بصفة دائمة إلا بشكل ضيق ومحدود.
3. يجب أن تكون هناك رغبة وإرادة للمشرع الجزائري في تعميم شكل التعاقد داخل الإدارات والمؤسسات العمومية.

### الهوامش والمراجع:

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

(2) Maurice Hauriou, Précies de droit administratif, Paris, 1933, P.743.  
André de Laubadère, Traité élémentaire de droit administratif, TOME II, P.42.  
Alin Planty, Traité Pratique de la Fonction Publique, Tome I, P.15.

أشار إليهم: أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، الطبعة الثانية، 2009- سليمان محمود الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1969، ص 435.  
(3) - ظهرت فكرة عقد القانون العام في مجال الوظيفة العمومية تحت تأثير النظريات الألمانية التي كيفت العلاقة بين الموظف والإدارة على أنها علاقة عقدية من عقود القانون العام.  
للمزيد يرجى الإطلاع على: أنس جعفر، المرجع السابق، ص 28- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2010، ص 31.

- (4) - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 15/04/2003، ملف رقم 007843، قضية (خ ب ع) ضد (والي ولاية معسكر)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص161.
- (5) - حيث نصت المادة (24) من الأمر 03-06، المصدر السابق، على أنه: "تحدد عن طريق التنظيم كفاءات توظيف الأعوان المذكورين في المواد من 19 إلى 21 أعلاه، وحقوقهم واجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم".
- (6) - المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، (ج ر) عدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- (7) - رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03-06، أطروحة دكتوراه، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 2016-2017، ص 92.
- (8) - منشور رقم 03 ك خ/م ع وع/2006، المؤرخ في 26/11/2006، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بقائمة الأعوان المؤقتين في المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية.
- (9) - التعديل الدستوري بموجب القانون 16-01، المؤرخ في 06/03/2016، (ج ر) عدد 14، المؤرخة في 07/03/20016.
- (10) - المادة (21) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة 1948/12/10، حيث نصت على أنه: "يحق لكل شخص الدخول على قدم المساواة في الوظائف العمومية التابعة لبلده".
- (11) - طاهر بوشيبة، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، الجزائر، 2016-2017، ص 94.
- (12) - رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03-06، رسالة ماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008-2009، ص 105.
- (13) - أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، دراسة مقارنة، تخصص شريعة وقانون، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2016-2017، ص 67.
- (14) - الأمر 05-01 المؤرخ في 27/02/2005 المعدل والمتمم للأمر 70-86 المؤرخ 10/12/1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائري، (ج ر) عدد 15، المؤرخ في 27/02/2005.
- (15) - المرسوم 66-144 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتتظيم اللجان الطبية، (ج ر) عدد 46، المؤرخة في 07 جوان 1966.

(16) - قانون 06-14 المؤرخ في 09/08/2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، (ج ر) عدد 48، الصادرة بتاريخ 10/08/2014.

قرار صادر عن وزارة الدفاع، مؤرخ في 16/09/2014، الذي يحدد مختلف وضعيات المواطن اتجاه الخدمة الوطنية، (ج ر) عدد 56، مؤرخة في 25 سبتمبر 2014.

مراسلة رقم 8824/م ع وع/2015، مؤرخة في 30/06/2015، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تشير إلى عدم إمكانية إعادة إدماج الأعوان المتعاقدين بعقد محدد المدة بعد إحالتهم على الخدمة الوطنية، جاء فيها: "...نشير أنه بإمكانكم التأشير على مقرر فسخ عقد المعني نظرا لعدم إمكانية استفادة الأعوان المتعاقدين من وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية في إطار المرسوم الرئاسي 07-308".

وفي مراسلة أخرى عن نفس المديرية تحت رقم 17796/م ع وع/2015، مؤرخة في 14/12/2015، تتضمن إجراءات الأعوان المتعاقدين المستدعين لأداء الخدمة الوطنية، حيث جاء في مضمونها أنه: "يجب التفرقة بين حالة العقود غير المحددة المدة سواء كانت بالتوقيت الكامل أو الجزئي فإنه يعاد إدماج الأعوان المتعاقدين بعد انتهاء مدة الخدمة الوطنية ولو كان زائد عن العدد في نفس المنصب أو منصب مماثل، أما في حالة العقود المحددة المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي ونظرا للطابع المؤقت للعقد الذي لا يتجاوز مدته سنة فإن مدة العقد تنتهي في التاريخ المحدد لها ولا يمكن تجديدها وإعادة إدماج المتعاقد المعني، أما العقود المحددة المدة فالأصل في أن مدة العقد تنتهي في التاريخ المحدد لها ولا يمكن تجديدها وإعادة إدماج المتعاقد المعني، الاستثناء أنه يمكن للإدارة إعادة توظيفه من جديد بعد انتهاء الخدمة، إذا كانت ضرورة المصلحة تقتضي ذلك".

(17) - لا يمكن لأي عون متعاقد مرشح محكوم عليه بعقوبة جزائية حارمة من الحقوق المدنية الالتحاق بالإدارات والمؤسسات العمومية تطبيقا للمواد (09)، و(09 مكرر)، 14، 112، 302 فقرة (03) من الأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المؤرخ في 10 جوان 1966، (ج ر) عدد 49، الصادرة في 11 جوان 1966، المعدل والمتمم.

حيث نصت المادة (09) من قانون العقوبات، المصدر نفسه، على العقوبات التكميلية والتي من بينها:

"- الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية.

- المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط."

وقد نصت المادة (112) من نفس القانون على أنه: "إذا اتخذت إجراءات مخالفة للقوانين وكان تديدها عن طريق اجتماع أفراد أو هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مراسلات فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر.

ويجوز علاوة على ذلك أن يقضي حرمانهم من حق أو أكثر من الحقوق المبينة في المادة 14 ومن تولى أي وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشرة سنوات على الأكثر."





كما نصت المادة (302 فقرة 03) من قانون العقوبات، المصدر نفسه، على أنه: "وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر".

وبالرجوع للمادة (14) من قانون العقوبات، المصدر نفسه، نجدها قد نصت على أنه: "يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة وفي الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 09 مكرر01، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس سنوات.

وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه". وبالاستناد لنص المادة (09 مكرر01) من نفس القانون، فإن العقوبات التكميلية التي تؤدي إلى التسريح، والمتعلقة بالحرمان من ممارسة الحقوق المدنية تتمثل في:

- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة.  
- الحرمان من حق التدريس وإدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا.

حيث يجب على القاضي في حالة الحكم بعقوبة جنائية أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق التي أشرنا إليها أعلاه لمدة أقصاها عشرة سنوات تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه".

(18)- الأمر رقم 72-50 المؤرخ في 1972/10/05، المتضمن تقديم الورقتين 02 و03 من صحيفة السوابق القضائية وتأثيرهم، (ج ر) عدد 86، المؤرخة في 1972/10/26.

(19)- يسرى بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، رسالة ماجستير، مدرسة الدكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2015-2016، ص32.

(20)- قرار وزاري صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، بتاريخ 2008/04/07، يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، (ج ر) عدد 25، الصادرة بتاريخ 2008/05/18.

(21)- هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، 2010، ص 136، 137، 138، 193.

- أحمد طرشي، المرجع السابق، ص 118 - يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص 54.  
(22)- طاهر بوشيبية، المرجع السابق، ص 07.

(23)- حيث نصت المادة (80) من الأمر 03-06، المصدر السابق، على أنه: "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقات على أساس الاختبارات،



- المسابقات على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،  
- الفحص المهني،  
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة."<sup>(24)</sup>  
- منشور رقم 13/م ع وع/2010، المؤرخة في 2010/06/21، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الذي يخص المعادلات للمؤهلات والشهادات التي تسمح بالالتحاق بالوظائف المخصصة للأعوان المؤقتين.  
- مراسلة رقم 7344/م ع وع/2013، المؤرخة في 2013/07/03، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، لا يمكن استعمال القائمة الاحتياطية في توظيف الأعوان المتعاقدين.<sup>(25)</sup>  
- قرار وزاري صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 2008/04/07، يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، المرجع السابق.<sup>(26)</sup>  
- المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المؤرخ في 1990/03/27، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، (ج ر) عدد 13، الصادرة بتاريخ 1990/03/28.  
- قرار وزاري مشترك بين وزارة الموارد المائية ووزارة المالية والمديرية العامة للوظيفة العمومية الصادر بتاريخ 2011/10/11، يتضمن تحديد تعدد مناصب الشغل ومدة العقود الخاصة بالأعوان الذين يتم توظيفهم من طرف وزارة الموارد المائية.  
- التعليم رقم 07/م ع وع/2009، المؤرخة في 2009/02/08، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المطبقة للمرسوم الرئاسي 07-308، التي تحدد كيفيات استغلال المناصب المالية المخصصة للأعوان المتعاقدين.  
- حيث أشار قرار لمجلس الدولة مؤرخ في 2003/07/01، ملف رقم 011003، قضية (ج أ) ضد (المجلس الشعبي البلدي لبلدية تيزي غنيف)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص 201، إلى أنه: "...حيث أن المستأنف ينازع في القرار الذي وضع حدا لعلاقة العمل ويتمسك أساسا بأن العقد المحدد المدة تحول إلى علاقة دائمة بسبب إبقائه في منصب عمله بعد انتهاء المدة المحددة. لكن حيث أنه وإن تم إبقاؤه عونا متعاقدا في منصب عمله بعد انتهاء المدة المتفق عليها فإن علاقة العمل تتجدد ضمنا لنفس المدة السابقة، وأن عقدا مبرما لمدة محددة هو عقد مؤقت وقابل للفسخ في أي وقت من الأوقات وذلك ما لم يصدر قرار التثبيت في منصب العمل....."، وبالتالي فإن تجديد العقد المحدد المدة لا يحوله إلى عقد غير محدد المدة.

- (30) - أشارت إلى ذلك المادة (22) من الأمر 03-06، المصدر السابق، والذي جاء فيها: "يوظف الأعوان المذكورين في المواد من 19 إلى 21 أعلاه، حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية، عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي..."
- كما نصت المادة (02) من المرسوم الرئاسي 308-07، المصدر السابق، على أنه: "يمكن المؤسسات والإدارات العمومية في إطار المواد 19 و20 و21 من الأمر رقم 03-06 أن تقوم، حسب الحالة ووفق الحاجات، بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي طبقا للكيفيات المنصوص عليها في هذا المرسوم".
- (31) - المادة (06) من المرسوم الرئاسي 308-07، المصدر نفسه.
- (32) - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 16/03/2004، ملف رقم 009920، قضية (بلدية أولاد خلوف) ضد (ح ع)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، ص 153.
- (33) - المادة (84) من الأمر 03-06، المصدر السابق.
- (34) - المادة (87) من الأمر 03-06، المصدر نفسه.
- (35) - المراسلة رقم 1515/م ع وع/2014، مؤرخة في 04/08/2014، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلقة بإجراءات تثبيت الأعوان المتعاقدين إذا كانت فترة التجربة مجددة.
- (36) - يوسف سعد الله الخوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الأول، مجموعة القانون الإداري، دون دار نشر ولا بلد النشر، ط1، 2004، ج5، ص48.
- (37) - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 16/03/2004، ملف رقم 009993، قضية (م ع) ضد (رئيس بلدية ملاي العربي ولاية السعيدة)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص150.
- (38) - مراسلة رقم 4667/م ع وع/2016، مؤرخة في 22/06/2016، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، متعلقة بتغيير عقد العمل من التوقيت الجزئي إلى التوقيت الكامل، هو من صلاحيات الإدارة.
- (39) - المرسوم التنفيذي 05-08، المؤرخ في 19/01/2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، (ج ر) عدد 03، الصادرة بتاريخ 20/01/2008.