

إلى جانب التوظيف في الوظائف الدائمة فعند الحاجة التي تدفع السلطة التي لها صلاحيات التعيين إلى توظيف أشخاص عن طريق التعاقد بعقود مكتوبة وفقاً لشروط معينة تختلف عما يخضع له الموظفون في (الأمر 03-06)، فيكون لهؤلاء نظام خاص بهم يحدد حقوقهم وواجباتهم ومدة تجربتهم ومساهماتهم التعاقدية، ونظام تأديتهم ونهاية نشاطهم وفقاً للتنظيمات السارية المفعول.

والأكيد من كل هذا أن المؤسسات والإدارات العمومية تلجأ إلى التعاقد في الحالات التالية:

- لتغطية نشاطات الحفظ والصيانة والخدمات، ومناصب الشغل المطابقة لهذه النشاطات هي الأعمال التي يقوم بها العمال المهنيون وأعاون الخدمة وسائقو السيارات ورؤساء الحظائر وأعاون الوقاية والحراس.

- اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف الأعاون المتعاقدين في مناصب الشغل المخصصة للموظفين في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

- للتكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً.

- لإنجاز أعمالاً ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة في إطار اتفاقي ينفذها مستشارون يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب<sup>1</sup>.

ويوظف هؤلاء عن طريق عقود مكتوبة محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي أو الكامل كما هو مذكور في الحالتين أعلاه وتحدد قائمة هذه المناصب عن طريق التنظيم، ولا يخول لهم شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.

ويوضح في العقد على الخصوص ما يأتي:

- 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 زيادة على ذلك، الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل.

ويعتبر عقداً محدد المدة كل عقد مخصص لشغل منصب شغل مؤقت أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل أو في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو للتكفل بعملية تكتسي طابعاً مؤقتاً، ولا يجوز أن تتعدى مدة هذا العقد سنة واحدة ويمكن أن يعقد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر.

أما العقد غير المحدد المدة فهو عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات المصلحة.

وعن شروط توظيفهم فيشترط أن تتوفر فيهم ما يلي:

- أن يكون جزائري.

- أن يبلغ من العمر ثمانين عشر (18) سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف.

- أن تتوفر فيه الأهلية البدنية والعقلية وكذا المؤهلات التي يقتضيها الالتحاق بمنصب الشغل المطلوب.

- أن يكون في وضعية قانونية إزاء الخدمة الوطنية.

- أن يتمتع بحقوقه المدنية وأن يكون على سلوك حسن.

- ألا تحمل صحيفة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الشغل المطلوب<sup>1</sup>.

ويتعين على كل مترشح لمنصب عمل خاضع إلى نظام التعاقد أن يقدم مسبقا ملفا إداريا يشتمل على الوثائق التالية:

- طلب خطي.

- نسخة مصادق على مطابقتها لأصل الشهادة أو الإجازة أو المستوى الدراسي و/أو التكويني.

- نسخة مصادق على مطابقتها لأصل شهادة إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية.

- شهادة عمل تثبت الخبرة المهنية المكتسبة في تخصص له صلة مع منصب العمل المراد شغله، عند الاقتضاء.

- مستخرج من صحيفة السوابق القضائية (الوثيقة رقم 03) سارية الصلاحية.

- شهادة طبية تثبت تأهيل المترشح لشغل منصب العمل المقصود.

يجب على المترشحين بعد التوظيف إتمام ملفاتهم بالوثائق التالية:

- شهادة ميلاد.

- شهادة عائلية عند الاقتضاء.

- شهادة الجنسية الجزائرية

- ست (06) صور شمسية.

ويتم توظيف الاعوان المتعاقدين لفترة غير محددة المدة عن طريق الاختبار المهني، أما المتعاقدين لفترة محددة المدة فتكون عن طريق الانتقاء بناء على دراسة الملفات<sup>2</sup>

### 1- المدة التجريبية:

يخضع المتعاقد أثناء التحاقه بمنصب شغله إلى فترة تجريبية تختلف مدتها حسب نوع كل عقد ومدته وتكون كالتالي:

- سنة 06 أشهر بالنسبة للعقود غير المحددة المدة.

- شهران 02 فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة (01) واحدة أو تفوقها.

- شهر واحد فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته بين (06) أشهر وسنة (01) واحدة.

وإذا كانت فترة التجربة مجددة يثبت العون المتعاقد، أما إذا كانت غير مجددة فيفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>-أنظر المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر، العدد 61 المنشورة في 30 سبتمبر 2007.

<sup>2</sup>-أنظر المواد 2 و8 و10 من القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008 يحدد تشكيل الملف الإداري وكفاءات تنظيم توظيف الاعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، ج.ر العدد 25 المنشورة في 18 ماي 2008.

<sup>3</sup>-أنظر المواد 21 و22 من المرسوم الرئاسي 308-07.

أما بالنسبة لحقوق وواجبات المتعاقد فهي نفسها التي تجب للموظف باستثناء بعض الاختلافات فقط والتي سنفصلها أكثر في المحاضرات اللاحقة.

## 2- أيام الراحة والعطل والغيابات:

يستفيد الأعوان المتعاقدين من مايلي:

- الحق في يوم كامل للراحة أسبوعياً والعطل المدفوعة الأجر وأيام الراحة القانونية.
- الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليه في المواد 194 إلى 198 التي يمنع تأجيلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى، غير أنه يمكن للإدارة فيما يخص الاعوان الموظفين بموجب عقد غير محدد المدة إذا اقتضت ضرورات المصلحة ذلك أن ترتب العطلة السنوية أو تؤجلها أو تجزئها في حدود أقصاها سنتين(02).
- الحق في غياب خاص مدفوع الأجر لمدة ثلاثة أيام كاملة في احدى المناسبات العائلية التالية: زواج المتعاقد، ازدياد طفل، ختان ابن المتعاقد، زواج أحد الفروع، وفاة الزوج، وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.
- الاستفادة من رخص غياب دون فقدان الراتب أثناء مدة انعقاد دورات المجالس التي يمارسون فيها عهدة عمومية انتخابية أو لأداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي طبقاً للتشريع المعمول به أو للمشاركة في التظاهرات الدولية ذات طابع رياضي أو ثقافي.
- الاستفادة من رخصة استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لمدة 10 أيام في السنة مبررة قانوناً.
- الاستفادة من رخص غياب دون فقدان الراتب لمتابعة الدراسة في حدود حجم ساعي لا يتجاوز أربع(04) ساعات في الأسبوع.
- للمتعاقد الذي تم توظيفه بعقد غير محدد المدة الحق في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوماً متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.
- للمرأة المتعاقدة الحق في عطلة أمومة.
- للمتعاقد المبرضة الحق حسب ما يناسبها إن أمكن ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الأمومة ولمدة سنة التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة(06) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة أشهر(06) أشهر الموالية.
- الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الراتب لمدة سنة 01 وتجدد لمدة 03 سنوات كحد أقصى بشرط سنتين من الخدمة على إثر تعرض أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات.
- يعاد ادماج العون المتعاقد بناء على طلبه في نصب شغله الأصلي، ولا يمكن ادماجه في حالة إلغاء منصب الشغل<sup>1</sup>.

## 3- تأديب المتعاقد:

على عكس الموظف العمومي فإن المتعاقد لدى الإدارات والمؤسسات العمومية يخضع لنظام تأديبي خاص به يستند إلى المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

فيشكل كل تخلي عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه خطأً مهنيًا يعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية وتكيف العقوبة من الناحية الادارية حسب جسامة الخطأ والظروف التي تم فيها ارتكابه ومسؤولية العون المعني وأثار الخطأ على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها.

<sup>1</sup>-أنظر المواد 46 إلى 58 من المرسوم 308-07.

والعقوبات التي يمكن أن توقع على العون المتعاقد تكون فيما يلي:

-الإنداز الكتابي.

-التوبيخ.

-التوقيف عن العمل من أربعة(04) أيام إلى (08) أيام.

-فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض.

ويحق للعون المتابع تأديبيا الاطلاع على ملفه التأديبي والاستعانة بمدافع يختاره، ويبلغ العون بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل ثمانية 08 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري، ولا يمكن اتخاذ قرار الفسخ إلا بعد ماثول العون المعني أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء التي تحدد بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

أما بخصوص المتابعة الجزائية للمتعاقد فيوقف هذا الأخير تحفظيا حتى يصبح الحكم المترتب على المتابعة نهائيا، ولا يتقاضى أثناء مدة التوقيف أي راتب ما عدا المنح ذات الطابع العائلي لمدة 06 أشهر<sup>1</sup>.

#### 4- نهاية التعاقد:

تنهي صلة المتعاقد بالإدارة أو المؤسسة العمومية في الحالات التالية:

-انتهاء العقد.

-الاستقالة المقبولة بصفة قانونية: والتي يقدمها في أي وقت شريطة تقديمه لإشعار مسبق مدته 10أيام، وخلال هذه الفترة يبقى يؤدي واجباته المرتبطة بمنصب شغله بصفة عادية.

- فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض.

-التسريح مع الإشعار المسبق أو تعويض: تكون عادة بسبب الغاء منصب الشغل، بعد إشعار مسبق مدته (01)شهر واحد، وفي هذه الحالة يستفيد هذا الأخير من تعويض التسريح بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي عن كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة

-التقاعد

-الوفاة

أما إذا تغيب العون المتعاقد مدة 10أيام متتالية دون تقديم مبرر مقبول، تتخذ السلطة الإدارية المختصة إجراء فسخ عقد العمل بسبب إهمال المنصب دون إشعار مسبق أو تعويض، بعد إعداره مرتين.

وعند نهاية النشاط تعد الهيئة المستخدمة شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ نهاية علاقة العمل، وكذا منصب أو مناصب الشغل التي تم شغلها والفترات الموافقة لها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-أنظر المواد 59 إلى 67 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07.

<sup>2</sup>-أنظر المواد 68 إلى 72 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07.