

للمناصب العليا في بعض الهيئات المستخدمة، عند تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم، طبقا للجدول المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه، ضمن الصنف والقسم الموافقين.

المادة 16 : تكون الزيادة الاستدلالية مانعة لكل العلاوات والتعويضات المرتبطة بالمنصب العالي ولا سيما تعويض المسؤولية.

المادة 17 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم، لا سيما الأحكام المتعلقة بتصنيف المناصب العليا ودفع رواتبها.

المادة 18 : يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 19 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007.

عبد العزيز بوتفليقة



مرسوم رئاسي رقم 07 - 308 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفاءات وتوظيف الأمان المتماقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 77 - 6 و 125 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المواد من 19 إلى 24 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

يرسم ما يأتي:

المادة الأولى: تطبيقا لأحكام المواد 19 إلى 24 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427

المادة 9 : يستفيد شاغلو المناصب العليا التابعة للمؤسسات العمومية المذكورة في المادة 7 أعلاه، من زيادات استدلالية حسب تصنيف المؤسسة التي ينتمون إليها والمستوى السلمي الموافق لها.

يوافق المستوى "م" منصب المسؤول الأول في المؤسسة.

ويوافق المستوى "م" منصب مساعد المسؤول الأول أو الأمين العام، عند الاقتضاء.

وتخصص المستويات "م-1" و "م-2" و "م-3" للمناصب العليا الأخرى حسب رتبها في التدرج السلمي.

المادة 10 : يستفيد شاغلو المناصب العليا في المؤسسات العمومية التي لا يمكن تصنيفها في الجدول المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه، من الزيادة الاستدلالية الواردة في الجدول المنصوص عليه في المادة 3 أعلاه.

المادة 11 : يمكن لشاغلي المناصب في المؤسسات العمومية المصنفة وظائف عليا في الدولة الاستفادة من الراتب المقابل في جدول الزيادة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 8 أعلاه، إذا كان أكثر نفعاً.

المادة 12 : يتم تصنيف المؤسسات العمومية على أساس المعايير الآتية :

- طبيعة ومشتغلات مهام المؤسسة،
- الاختصاص الإقليمي للمؤسسة.

المادة 13 : يحدد تصنيف كل مؤسسة عمومية وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والسلطة الوصية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 14 : تحدد قيمة النقطة الاستدلالية المطبقة على شبكات الزيادة الاستدلالية المنصوص عليها في المادتين 3 و 8 من هذا المرسوم بخمسة وأربعين دينارا (45 دج).

الفصل الثالث

أحكام انتقالية وختامية

المادة 15 : يعاد تصنيف المؤسسات العمومية المصنفة في إطار المرسوم رقم 86-179 المؤرخ في 5 غشت سنة 1986 و المتعلق بالتصنيف الفرعي

المادة 6 : يؤدي الأعدوان المتعاقدون الذين يوظفون بالتوقيت الكامل مدة العمل القانونية.

غير أن المؤسسات والإدارات العمومية يمكنها أن تلجأ إلى توظيف أعدوان متعاقدين يمارسون عملهم بالتوقيت الجزئي لمدة خمس (5) ساعات في اليوم.

المادة 7 : لا يجوز للأعدوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مريح في إطار خاص، مهما تكن طبيعته.

المادة 8 : تُشغل مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية كما هو منصوص عليه في المادة 19 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، بعقد محدد أو غير محدد المدة.

لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة. ويمكن أن يجدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر.

يحدد 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.

المادة 9 : تشتمل قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية على ما يأتي:

- العمال المهنيون،
- أعدوان الخدمة،
- سائقو السيارات ورؤساء الحظائر،
- أعدوان الوقاية والحراس.

المادة 10 : يوظف الأعدوان الخاضعون إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 20 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، بصفة استثنائية، بموجب عقد محدد المدة وبالتوقيت الكامل.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 11 : يوظف الأعدوان الخاضعون إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 21 من الأمر

الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كفاءات توظيف الأعدوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

الفصل الأول مقد العمل

المادة 2 : يمكن المؤسسات والإدارات العمومية في إطار المواد 19 و20 و21 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، أن تقوم، حسب الحالة ووفق الحاجات، بتوظيف أعدوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي طبقا للكفاءات المنصوص عليها في هذا المرسوم.

المادة 3 : يوظف الأعدوان المنصوص عليهم في المادة 2 أعلاه، بموجب عقد مكتوب.

يجب أن يوضح 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 العقد، زيادة على ذلك، الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل.

المادة 4 : 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.

المادة 5 : يعتبر عقدا غير محدد المدة كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة.

رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، بصفة استثنائية، بموجب عقد محدد المدة في حدود آجال إنجاز العمليات التي تكتسي طابعاً مؤقتاً.

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

المادة 12 : نظراً إلى طبيعة بعض مناصب الشغل أو الخصوصيات المرتبطة بمتطلبات الخدمة، يمكن أن يطلب من الأعدان الخاضعين إلى نظام التعاقد الذين وُظفوا بالتوقيت الكامل، القيام بالعمل ليلاً أو عمل الساعات الإضافية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثاني الحقوق والواجبات

المادة 13 : في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، فإن الأعدان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق، على الخصوص، فيما يأتي:

- راتب بعد أداء الخدمة،
- الحماية الاجتماعية والتقاعد،
- العطل والغيابات المرخص بها وأيام الراحة القانونية،
- الاستفادة من الخدمات الاجتماعية،
- ممارسة الحق النقابي،
- ممارسة حق الإضراب،
- الحماية من التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء، من أي طبيعة كانت، التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبة،
- ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية.

المادة 14 : يتعين على الأعدان الخاضعين إلى نظام التعاقد، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، احترام واجباتهم، لا سيما ما يأتي:

- ممارسة نشاطهم بكل إخلاص و دون تحيز،
- الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم، حتى خارج الخدمة،
- التحلي، في كل الظروف، بسلوك لائق ومحترم،

- تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية،

- مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة،

- عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم، أو يُمكنوا الغير من الاطلاع عليها، باستثناء ضرورات الخدمة،

- السهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها،

- الحفاظ على ممتلكات الإدارة.

المادة 15 : يمكن أن يستفيد الأعدان الخاضعون إلى نظام التعاقد من عمليات تحسين المستوى أو تجديد المعارف التي تبادر بها الإدارة.

الفصل الثالث شروط التوظيف وكيفياته

المادة 16 : لا يمكن لأي كان أن يوظف بصفة عون متعاقد إذا لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية،
- 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،
- أن يكون في وضعية قانونية إزاء الخدمة الوطنية،
- أن يتمتع بحقوقه المدنية وأن يكون على خلق حسن،
- ألا تحمل صحيفة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة منصب الشغل المطلوب.

المادة 17 : يجب على كل مرشح لمنصب شغل خاضع إلى نظام التعاقد أن يقدم ملفاً إدارياً قبل توظيفه.

المادة 18 : يتم توظيف الأعدان المتعاقدين، حسب الحالة، عن طريق :

- الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة،
- اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة.

- الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، فيما يخص الأعوان المتعاقدين الآخرين الذين يتم توظيفهم في إطار المادتين 20 أو 21 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

المادة 24: يشتمل راتب الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد على العناصر الآتية:

- الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه،

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

- وعند الاقتضاء، كل علاوة أو تعويض يحددان عن طريق التنظيم.

المادة 25: يستفيد الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، من:

- تعويضات مقابل المصاريف التي ينفقونها بمناسبة ممارسة نشاطهم،

- المنح ذات الطابع العائلي.

المادة 26: يحتسب الراتب بنسبة ساعات العمل المنجزة، إذا كان العون المتعاقد يمارس عمله بالتوقيت الجزئي.

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

المادة 27: تنقسم مناصب الشغل المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه، إلى عدة مستويات حسب مستوى التأهيل المطلوب.

المادة 28: ينقسم منصب شغل العمال المهنيين إلى أربعة (4) مستويات:

- عمال مهنيون من المستوى الأول،

- عمال مهنيون من المستوى الثاني،

المادة 19: يخضع توظيف الأعوان المتعاقدين إلى إجراء الإعلان.

غير أنه يمكن القيام بالتوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين اعتبارا لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل.

المادة 20: يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم التوظيف وكذا إجراءات الإعلان المنصوص عليها في المواد 17 و18 و19 أعلاه، بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

الفصل الرابع الفترة التجريبية

المادة 21: يخضع كل عون يوظف بموجب عقد 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.

المادة 22: يثبت العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية مجدية.

وفي حالة العكس، يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

الفصل الخامس الراتب

المادة 23: يصنف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد وتدفع رواتبهم، حسب الحالة وعلى أساس مستوى تأهيلهم، في إحدى الشبكتين الآتيتين:

- الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المحددة في المادة 45 أدناه، فيما يخص الأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم في مناصب الشغل المرتبطة بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في إطار المادتين 19 أو 21 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه،

- عمال مهنيون من المستوى الثالث،
- عمال مهنيون من المستوى الرابع.

المادة 29 : يوظف العمال المهنيون من المستوى الأول من ضمن المرشحين الذين يثبتون لياقة بدنية تتماشى والنشاط الواجب ممارسته.

المادة 30 : يوظف العمال المهنيون من المستوى الثاني من ضمن المرشحين الذين يثبتون شهادة التكوين المهني المتخصص.

المادة 31 : يوظف العمال المهنيون من المستوى الثالث من ضمن المرشحين الذين يثبتون شهادة الكفاءة المهنية أو شهادة التكوين المهني المتخصص وخبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل، في نفس التخصص.

المادة 32 : يوظف العمال المهنيون من المستوى الرابع من ضمن المرشحين الذين يثبتون شهادة التحكم المهني أو شهادة الكفاءة المهنية وخبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل، في نفس التخصص.

المادة 33 : ينقسم منصب شغل أعوان الخدمة إلى ثلاثة (3) مستويات :

- أعوان الخدمة من المستوى الأول،
- أعوان الخدمة من المستوى الثاني،
- أعوان الخدمة من المستوى الثالث.

المادة 34 : يوظف أعوان الخدمة من المستوى الأول من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة السادسة من التعليم الأساسي.

المادة 35 : يوظف أعوان الخدمة من المستوى الثاني من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي أو شهادة التكوين المهني المتخصص ذات الصلة بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المطلوب.

المادة 36 : يوظف أعوان الخدمة من المستوى الثالث من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة الأولى من التعليم الثانوي أو شهادة الكفاءة المهنية ذات الصلة بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المطلوب أو شهادة التكوين المهني المتخصص وخبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل، في نفس التخصص.

المادة 37 : ينقسم منصب شغل سائقو السيارات ورؤساء الحظائر إلى ثلاثة (3) مستويات :

- سائقو السيارات من المستوى الأول،
- سائقو السيارات من المستوى الثاني،
- سائقو السيارات من المستوى الثالث ورؤساء حظائر.

المادة 38 : يوظف سائقو السيارات من المستوى الأول من ضمن المرشحين الذين لهم رخصة سيطرة (الصف ب).

المادة 39 : يوظف سائقو السيارات من المستوى الثاني من ضمن المرشحين الذين لهم رخصة سيطرة (وزن ثقيل) أو رخصة سيطرة (نقل عمومي).

المادة 40 : يوظف سائقو السيارات من المستوى الثالث ورؤساء الحظائر من ضمن المرشحين الذين لهم رخصة سيطرة ويثبتون شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط وخبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل، بصفة سائق سيارة.

المادة 41 : ينقسم منصب شغل أعوان الوقاية والحراس إلى ثلاث مستويات :

- الحراس،
- أعوان الوقاية من المستوى الأول،
- أعوان الوقاية من المستوى الثاني.

المادة 42 : يُوظف في منصب شغل الحارس المرشحون الذين يثبتون لياقة بدنية تتماشى والنشاط الواجب ممارسته.

المادة 43 : يوظف أعوان الوقاية من المستوى الأول من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة الأولى من التعليم الثانوي وتكويننا في الميدان أو خبرة مهنية مدتها سنة واحدة على الأقل، في منصب شغل عون الوقاية.

المادة 44 : يوظف أعوان الوقاية من المستوى الثاني من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة الثالثة من التعليم الثانوي وتكويننا في الميدان أو خبرة مهنية مدتها سنتان (2) على الأقل، في منصب شغل عون الوقاية.

المادة 45 : تصنف مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية وتدفع رواتبها، حسب مستوى التأهيل المطلوب، طبقا للشبكة الاستدلالية أدناه:

الأرقام الاستدلالية	الأصناف	مناصب الشغل
200	1	- عامل مهني من المستوى الأول - عون الخدمة من المستوى الأول - حارس
219	2	- سائق السيارة من المستوى الأول
240	3	- عامل مهني من المستوى الثاني - سائق السيارة من المستوى الثاني - عون الخدمة من المستوى الثاني
263	4	- سائق السيارة من المستوى الثالث ورئيس حظيرة
288	5	- عامل مهني من المستوى الثالث - عون الخدمة من المستوى الثالث - عون الوقاية من المستوى الأول
315	6	- عامل مهني من المستوى الرابع
348	7	- عون الوقاية من المستوى الثاني

ويمكن أن يستفيدوا، زيادة على ذلك، شريطة تقديم المبررات المسبقة، من رخص الغياب دون فقدان راتبهم :

- أثناء مدة انعقاد دورات المجالس التي يمارسون فيها عهدة عمومية انتخابية،
- لأداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي طبقا للتشريع المعمول به،
- للمشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع رياضي أو ثقافي.

المادة 49 : يمكن أن يستفيد الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر، لأسباب الضرورة القصوى المبررة قانونا، في حدود عشرة (10) أيام في السنة.

المادة 50 : يمكن أن يستفيد الأعوان الذين تم توظيفهم بموجب عقد غير محدد المدة والمزاولون المدة القانونية للعمل، من رخص غياب دون فقدان راتبهم، لمتابعة الدراسة في حدود حجم ساعي لا يتجاوز أربع (4) ساعات في الأسبوع.

الفصل السادس

أيام الراحة القانونية والعطل والغيابات

المادة 46 : للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

ولهم الحق، زيادة على ذلك، في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليه في المواد من 194 إلى 205 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

المادة 47 : يمنع تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها من سنة إلى أخرى.

غير أنه يمكن الإدارة، فيما يخص الأعوان الموظفين بموجب عقد غير محدد المدة، إذا اقتضت ضرورات المصلحة ذلك، أن ترتب العطلة السنوية أو تؤجلها أو تجزئها في حدود أقصاها سنتان (2).

المادة 48 : للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في غياب خاص مدفوع الأجر كما هو منصوص عليه بموجب المادة 212 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.

المادة 60 : تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد، حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب، فيما يأتي:

- الإنذار الكتابي،

- التوبيخ،

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام،

- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

المادة 61 : تحدد العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين حسب درجة جسامة الخطأ والظروف التي تم فيها ارتكابه و مسؤولية العون المعني و آثار الخطأ على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها.

المادة 62 : تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه. ويجب أن تبرر وتبلغ إلى المعني بالأمر.

المادة 63 : يبلغ العون المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، و يحفظ في ملفه الإداري.

المادة 64 : لا يمكن اتخاذ قرار فسخ العقد بدون إشعار مسبق أو تعويض، في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم، إلا بعد مثول العون المعني أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء.

المادة 65 : لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده، الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي.

كما يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه.

المادة 66 : تحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء وكيفيات تعيين أعضائها، بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 67 : يوقف العون المتعاقد فورا عندما يكون محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. ولا تسوي وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

ولا يتقاضى العون المعني أثناء مدة التوقيف أي راتب ما عدا المنح ذات الطابع العائلي.

المادة 51 : للعون المتعاقد الذي تم توظيفه بموجب عقد غير محدد المدة، الحق في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

المادة 52 : تستفيد المرأة التي تم توظيفها بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة، خلال فترة الحمل و الولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به.

المادة 53 : للأم المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، و لمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال السنة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال السنة (6) أشهر الموالية.

يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب المعنىة.

المادة 54 : تعتبر فترة عمل :

- فترة العمل الفعلي،

- فترة العطلة السنوية و عطلة الأمومة،

- الراحة القانونية و الرخص الاستثنائية للغيابات المنصوص عليها في المادتين 48 و 49 أعلاه.

المادة 55 : يمكن العون المتعاقد الذي تم توظيفه لمدة غير محددة و العامل بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، بناء على طلبه و بعد سنتين (2) من الخدمة، الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الراتب على إثر تعرض أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات.

المادة 56 : تمنح العطلة غير المدفوعة الراتب لمدة لا يمكن أن تتجاوز سنة (1) واحدة و تجدد في حدود أقصاها ثلاث (3) سنوات.

المادة 57 : بعد انقضاء فترة العطلة غير المدفوعة الراتب، يعاد إدماج العون المتعاقد، بناء على طلبه، في منصب شغله الأصلي.

المادة 58 : لا يمكن إعادة إدماج العون المتعاقد الذي استفاد من عطلة غير مدفوعة الراتب في حالة إلغاء منصب الشغل.

الفصل السابع النظام التأديبي

المادة 59 : يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة

- وإما ضمن الشبكة الاستدلالية للرواتب المنصوص عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه.

كما يستفيدون من تعويض الخبرة المهنية التي تحسب ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 24 أعلاه.

المادة 74 : في انتظار صدور النصوص التنظيمية التي تحكم الأنظمة التعويضية، يحتفظ الأعوان المؤقتون والمتعاقدون بالاستفادة من المنح والتعويضات التي كانت تدفع لهم عند تاريخ بداية سريان مفعول هذا المرسوم، باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التبعة أو كل تعويض من نفس الطبيعة، كما هو محدد في المادة 19 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه.

ويبقى احتساب العلاوات والتعويضات طبقا للتنظيم المطبق عند تاريخ بداية سريان مفعول هذا المرسوم.

المادة 75 : يتم تنفيذ نظام دفع رواتب الأعوان المنصوص عليهم في المادة 73 أعلاه، مع احترام الحقوق المكتسبة.

إذا كان راتب العون المتعاقد أو المؤقت يقل عن الراتب الذي كان يدفع له عند تاريخ بداية سريان هذا المرسوم أو يساويه، فإنه يمنح فارقا في الدخل يساوي مبلغه الفرق الموجود بين الراتبين.

ويستفيد العون المعني، زيادة على ذلك، من زيادة في تعويض الخبرة المهنية نسبتها 10 % من الراتب الأساسي.

ويدفع فارق الدخل والزيادة في تعويض الخبرة المهنية بمبلغين ثابتين إلى غاية نهاية نشاط العون.

المادة 76 : يبقى المستخدمون الأجانب الذين وظفوا في إطار تعاقدية خاضعين للتنظيم المطبق عليهم.

المادة 77 : يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 78 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007.

مبد العزيز بوتفليقة

المادة 68 : إذا تغيب العون المتعاقد مدة عشرة (10) أيام متتالية دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة الإدارية المختصة إجراء فسخ عقد العمل بسبب إهمال المنصب، دون إشعار مسبق أو تعويض، بعد إعداره مرتين .

الفصل الثامن نهاية النشاط

المادة 69 : تنتهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل :

- انتهاء العقد،
- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية،
- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض،
- التسريح مع الإشعار المسبق و التعويض،
- التقاعد،
- الوفاة.

المادة 70 : يمكن العون المتعاقد الاستقالة في أي وقت شريطة تقديمه لإشعار مسبق مدته عشرة (10) أيام.

وخلال هذه الفترة، يتعين على العون أداء المهام والواجبات المرتبطة بمنصب شغله بصفة عادية.

المادة 71 : يمكن تسريح الأعوان المتعاقدين بسبب إلغاء منصب الشغل، بعد إشعار مسبق مدته شهر واحد.

وفي هذه الحالة، يستفيد العون من تعويض التسريح بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي عن كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة واحدة.

المادة 72 : تعد الهيئة المستخدمة، عند نهاية النشاط، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ نهاية علاقة العمل وكذا منصب أو مناصب الشغل التي تم شغلها والفترات الموافقة لها.

الفصل التاسع

أحكام انتقالية و ختامية

المادة 73 : يصنف الأعوان المؤقتون والمتعاقدون العاملون في المؤسسات والإدارات العمومية، عند تاريخ بداية سريان مفعول هذا المرسوم، وتدفع رواتبهم، وفق مستوى تأهيلهم، وحسب الحالة :

- إما ضمن الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المنصوص عليها في المادة 45 أعلاه،