مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية ISSN 2602-7321/ EISSN 2773- 2649

السنة: 2026 المجلد: 09 العدد: 01 ص- ص: 583-607

البحث العلمي و توظيف حاملي شهادة الدكتوراه البطالين بالتعاقد
– الواقع و المأمول–
–دراسة في ضوء المرسوم التنفيذي 428/24–

Scientific Research and the Employment of PhD Holders The -unemployed By contract- Reality and Expectations

A Study in Light of Executive Decree 24/428 -

محمد كافي*[1]، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، m.kafi@univ-skikda.dz

تاريخ إرسال المقال: 2026/01/04 تاريخ قبول المقال: 2026/04/20

الملخص:

يسعى المشرع الجزائري إلى توظيف حاملي شهادات الدكتوراه البطالين في مجال البحث العلمي، و ذلك من خلال المرسوم التنفيذي 24-428، و الذي ينص على أن عملية التعاقد تكون بعقود محددة المدة، وأن المتعاقد معه لا يستفيد من راتب و إنما تمنح له مكافأة (أي منحة) فقط، و قد حدد شروط إبرام العقد، مدته و كيفية إنهائه، لذلك تتمحور إشكالية هذا البحث، هل وفق المشرع الجزائري من خلال هذا المرسوم من توظيف فعلي لحاملي شهادات الدكتوراه البطالين، وهل التعاقد لمدة محددة مع هذه الفئة يخدم البحث العلمي و يساهم في تطوره؟

الكلمات المفتاحية:

حامل شهادة الدكتوراه البطال؛ البحث العلمي؛ العقد محدد المدة؛ التعاقد في مجال التوظيف.

Abstract:

The Algerian legislator seeks to employ unemployed PhD holders in the field of scientific research, through Executive Decree 24-428, which stipulates that the contracting process shall be through fixed-term contracts, and that the contracted party shall not benefit from a salary, but only from a grant. The decree also sets out

* محمد كافي.

the conditions for concluding the contract, its duration, and the manner of its termination. Therefore, the problem of this research is: Has the Algerian legislator, through this decree, provided for the actual employment of unemployed PhD holders? And does contracting for a fixed term with this category serve scientific research and contribute to its development?

Key words :

Unemployed PhD holder; Scientific research; Fixed-term contract; Contracting in employment.

المقدمة:

إن تطور الأمم لا يمر إلا بالبحث العلمي و النهوض بمجال البحث العلمي في شتى المجالات، لذلك تسعى الدول إلى الاهتمام بالطبقة الباحثة و التي تعتبر من النخبة، بل يجب على أي أمة أن تضع كل الظروف اللازمة لتحقيق ذلك بداية من سن قوانين تنظم هذا المجال و تمنح الحرية للباحث في العمل في مجال تخصصه، و تضع تحت تصرفه كل ما يستلزم من وسائل و أدوات لبلوغ الهدف المنشود، لذلك نجد الدول المتطورة تضع ميزانيات هائلة في مجال البحث العلمي و تضع الباحث في وضعية مريحة تجعله لا يهتم إلا بمجال البحث العلمي.

و لقد سار المشرع الجزائري على هذا النهج لذلك نجده سن العديد من القوانين لتنظيم عمليات البحث العلمي وتأطيره من جميع الجوانب، و توفير كل الظروف أمام الباحث الدائم أو الأستاذ الباحث، نذكر من ذلك القانون رقم 15–21[1]، و الذي أحال للتنظيم في بعض الحالات من أجل تحقيق الهدف المبتغى من ذلك، لذلك صدر مؤخرا المرسوم التنفيذي 24–428[2]، الذي يعالج مسألة توظيف حاملي شهادات الدكتوراه البطالين، رغم أن المشرع استعمل مصطلح حاملي شهادات الدكتوراه غير الأجراء في مجال البحث العلمي، لكن بصفة مؤقتة، وهو الأمر الذي حاول من خلاله المشرع الجزائري الموازنة بين توظيف حاملي شهادات الدكتوراه البطالين[3] من جهة، و من جهة ثانية استغلال هذه الفئة من النخبة في مجال البحث العلمي.

[1] القانون 15-21 المؤرخ في 2015/12/30 المتضمن القا المتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي و التطور التكنولوجي، الجريدة الرسمية عدد 71 الصادرة بتاريخ 2015/12/30، المعدل و المتمم بالقانون 20-02 المؤرخ في 2020/03/30، الجريدة الرسمية عدد 20 الصادرة بتاريخ 2020/04/05.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 24-428 المؤرخ في 2024/12/30، المتضمن كيفية ممارسة حاملي شهادة الدكتوراه غير الأجراء أنشطة البحث العلمي في كيانات البحث بعقود عمل، الجريدة الرسمية العدد 88، الصادرة بتاريخ 2024/12/31.

[3] المشرع استعمل عبارة : حاملي شهادات الدكتوراه غير الاجراء، و في نفس الوقت يشترط على من يتم التعاقد معه أن لا يزاول اي نشاط مربح غير ذلك النشاط المحدد في العقد المؤقت، لذلك استعملت عبارة (البطالين) أرى أنها تعبر عن الحقيقة، و كما يقال يجب تسمية الأشياء بمسمياتها، لأنه من ليس أجير و ليس له مجال دخل من عمل خاص يعتبر بطال.

تكمن أهمية الدراسة في أن البحث العلمي هو المجال الذي به تتطور الأمم و تزدهر و ترتقي، و به يتم تحقيق الأمن القومي في كل المجالات، ولا يتسنى ذلك إلا من خلال إتاحة الفرصة للباحث، خاصة حامل شهادة الدكتوراه، و وضع كل الظروف والأدوات اللازمة تحت يد الباحث، و لا يترك له هامش للتفكير في مجالات غير البحث العلمي.

الهدف من هذه الدراسة هو الوقوف على أهم الإيجابيات التي جاء بها هذا المرسوم سواء بالنسبة لحاملي شهادات الدكتوراه البطالين و بالنسبة البحث العلمي بصفة عامة، أو النقائص التي تعتريه، بغية الوصول إلى نتائج تساهم في تثمين ما هو إيجابي و الوصول إلى توصيات أو اقتراحات لمعالجة النقائص من أجل النهوض بالبحث العلمي من جهة وتوظيف النخبة و هي حاملي شهادات الدكتوراه من جهة ثانية.

لذلك تتمحور إشكالية هذا البحث حول هذا المرسوم التنفيذي رقم 24–428، و إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في مجال تطوير البحث العلمي من خلال توظيف حاملي شهادات الدكتوراه بشكل مؤقت؟

و يندرج تحت هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

هل العقد المبرم في مجال البحث العلمي يعتبر من قبيل الأعمال أو الأشغال و خدمات غير المتجددة أو الدورية ذات الطابع المتقطع؟

هل فعلا يساهم هذا المرسوم في القضاء على بطالة حاملي شهادة الدكتوراه، و يساهم فعلا في تطوير البحث العلمي بتوظيفهم بصفة مؤقتة؟

ومن أجل ذلك تم تقسيم هذا البحث وفق الخطة التالية:

المبحث الأول: التوظيف المؤقت في مجال البحث العلمي

المطلب الأول: التوظيف بشكل مؤقت في التشريع الجزائري

الفرع الأول: حالات التعاقد المؤقت في التشريع الجزائري

الفرع الثاني: إبرام و إنهاء التعاقد المؤقت وفق المرسوم التنفيذي 24–428.

المطلب الثاني: ملائمة التوظيف بشكل مؤقت في البحث العلمي.

الفرع الأول: التوظيف المؤقت في مجال البحث العلمي

الفرع الثاني: توظيف حاملي شهادة الدكتوراه في مجال البحث العلمي

المبحث الثاني: تقييم المرسوم التنفيذي 24–428 بخصوص حاملي شهادة الدكتوراه البطالين و البحث العلمي.

المطلب الأول: إيجابيات المرسوم التنفيذي 24–428

الفرع الأول: إيجابيات المرسوم بخصوص توظيف حاملي شهادة الدكتوراه البطالين

الفرع الثاني: إيجابيات المرسوم بخصوص تطور البحث العلمي

المطلب الثاني: نقائص (سلبيات) المرسوم التنفيذي 24–428

الفرع الأول: السلبيات بخصوص حاملي شهادة الدكتوراه البطالين.

الفرع الثاني: السلبيات بخصوص تطوير البحث العلمي.

المبحث الأول: التوظيف المؤقت في مجال البحث العلمي.

أجاز المشرع الجزائري التوظيف أو العمل بشكل مؤقت و بعقود محددة المدة من خلال المرسوم الرئاسي رقم 07–308[4]، ضمن المادة الرابعة منه، و التي تحدد الحالات التي يمكن فيها اللجوء إلى التعاقد بشكل مؤقت و على سبيل الحصر.

لذلك نتطرق لهذه الحالات ثم نتطرق لحالات التوظيف المؤقت في مجال البحث العلمي.

المطلب الأول: التوظيف بشكل مؤقت في التشريع الجزائري.

حدد المشرع الجزائري حالات التعاقد بشكل مؤقت في خمس حالات و جعلها على سبيل الحصر، و التي لا يمكن أن يتم اللجوء إلى التعاقد بشكل مؤقت خارجها، كما نظم كيفية إبرام العقد المؤقت و كيفية إنهائه من خلال وضع البنود العريضة لحماية حقوق الطرفين.

الفرع الأول: حالات التعاقد المؤقت في مجال الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري.

ينص التشريع الجزائري في مجال الوظيفة العمومية على التعاقد بصفة مؤقتة من خلال المادة 20 و ما يليها من الأمر 06–03[5] و المادة 04 من المرسوم الرئاسي 07–308 على أنه يتم التعاقد بشكل مؤقت في عدة حالات و التي يمكن إجمالها في:

أولا– شَغل منصب شُغل مؤقت.

يكون إبرام العقد محدد المدة في هذه الحالة عندما يتعلق الأمر بأشغال أو خدمات تكون غير متجددة ولا تدخل في الأصل ضمن نشاطات المؤسسة العادية، لذلك يتم اللجوء إلى إبرام عقد محدد المدة من أجل إتمام هذه الأشغال أو الخدمات[6].

---

[4] المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 2007/09/29، الذي يحدد كيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين و حقوقهم و وجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 2007/09/30.

[5] الأمر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 2006/07/16.

قبل التطرق لمجال الوظيفة العمومية يجدر الذكر بأنه في مجال قانون العمل و في نفس الاتجاه و قياسا على عقود العمل المحددة المدة فإن القانون الـذي ينظم علاقـات العمل ينص على أنه لا يمكن إبرام عقود عمل محددة المدة في غير الحالات المذكورة على وجه الخصوص ضمن المادتين 12 و 13 من القانون 90–11[7]، إذ اعتبر أن اللجوء إلى العقود محددة المدة لا يكون في الحالات التي تستلزم التوظيف في منصب له علاقة بالنشاطات العادية و الدائمة للمؤسسة المستخدمة[8]، و قد سار اجتهاد قضاء المحكمة العليا على نفس المنوال بحيث اعتبر أن العقد المبرم لتنفيذ عمل متعلق بنشاط دائم وعادي للمؤسسة المستخدمة يعتبر عقد مبرم لمدة غير محدد[9].

كما أنه بالرجوع إلى القانون 99–05[10] لا سيما الباب الثالث بعنوان البحث في التعليم العالي (المواد من 23 إلى 30) نجد أن البحث العلمي يعتبر من النشاطات العادية لمؤسسات التعليم العالي[11]، سواء المؤسسات ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني[12]، أو المؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي[13]، لذلك لا يمكن إبرام عقد مؤقت حسب هذه الحالة بخصوص البحث العلمي بين طلبة الدكتوراه البطالين ومؤسسات التعليم العالي السالفة الذكر حسب هذا القانون، و بالتالي و طبقا لقاعدة تدرج القوانين فإنه لا يمكن إصدار قانون يكون مخالفا للقانون الأعلى منه درجة[14].

أما المؤسسة التي يمكن أن تلجأ إلى التعاقد في مجال البحث العلمي حسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي 428/24 هي المؤسسات العمومية الأخرى التي تضمن نشاطات البحث العلمي. و المقصود بهذه

---

6 مليكة بوعيطة، عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري، مداخلة قدمت خلال الندوة البحثية التي نظمت من قبل مركز البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 2022/03/29، ص 5.

7 القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17، الصادرة بتاريخ 1990/04/25، المعدل والمتمم بالأمر 96-21 المؤرخ في 1996/07/09، الجريدة الرسمية عدد 43، الصادرة بتاريخ 1996/07/10.

8 خيرة عبد المولى، عقد العمل محدد المدة، أطروحة ماجستير، جامعة وهران السانية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، تخصص القانون الاجتماعي، السنة الجامعية 2008-2009، ص35.

9 أنظر قرار المحكمة العليا رقم 202579 الصادر بتاريخ 2000/07/11، مشار اليه خيرة عبد المولى، المرجع السابق، ص 35-36.

10 القانون رقم 99-05 المؤرخ في 1999/04/04 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، الجريدة الرسمية العدد24، الصادرة بتاريخ 1999/04/07.

11 تنص المادة 23 من القانون 99-05 على ان التعليم العالي يصهر في مجل البحث العلمي على تطويره و تثمينه في كل التخصصات، و تنص المادة 32 على أن مؤسسات التعليم العالي هي مؤسسات ذات طابع علمي و ثقافي و مهني.

12 أنظر المادتين 31 و 32 من القانون 99-05 اللتين تنصان على أن المؤسسات العمومية ذات طابع علمي و ثقافي و مهني تعتبر من مؤسسات التعليم العالي هي. و كذلك المادة 02 من قرار وير التعليم العالي رقم 353 المؤرخ في 2013/05/13 الذي يحدد الخدمات و/او الخبرات التي يمكن ان تقوم بها المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني.

13 انظر المادة 06 من القانون 15-21 التي تعتبر ان المؤسسات ذات الطابع العلمي و التكنولوجي بانها النمط القانون للمؤسسات العمومية المطبق على مؤسسات البحث العلمي....

14 محمدي فريدة -زواوي- المدخل للعلوم القانونية، نظرية القانون، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2002، ص 52.

المؤسسات هي إما المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي[15] و التي تكون في شكل شركات مساهمة أو شركات ذات مسؤولية محدودة، بحيث تملك الدولة جميع الأسهم أو الحصص فيها[16]، و هي تخضع لأحكام القانون التجاري[17]، أو مؤسسات ذات طابع صناعي أو تجاري (EPIC) و هي المرافق التي يكون موضع نشاطها تجاريا و صناعيا مماثلا للنشاط الذي يقوم به الأشخاص، تتخذها الدولة والجماعات المحلية كوسيلة لإدارة مرافقها ذات الطابع الصناعي و التجاري، و تخضع للقانون الخاص والقانون العام كلا في نطاق محدد[18]، العاملون بها يخضعون لقانون العمل باستثناء بعض إطاراتها المسيرة و ذلك حسب قانونها الأساسي[19].

ثانيا– استخلاف موظف لمدة مؤقتة (الشغور المؤقت لمنصب شغل)

تنص الفقرة الأخيرة من المادة 20 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية على أنه يمكن اللجوء إلى التعاقد لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل، و قد نصت المادة 127 من نفس القانون على الوضعيات القانونية للموظف و حركات نقله.

و الحالات التي يترك فيها الموظف منصبه هي الانتداب، خارج الإطار، الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية[20]، وهي الحالات التي يمكن فيها شغور المنصب مما يحتم على الإدارة اللجوء على التعاقد لتعويض الشغور المؤقت للمنصب.

إذا كان التعاقد مع عامل لاستخلاف عامل في القطاعات الاقتصادية خارج الوظيفة العمومية يكون بشكل عادي وكبير، فإن التعاقد لاستخلاف موظف نادر الحدوث في معظم القطاعات التابعة للوظيف العمومي باستثناء التعليم في جميع أطواره، لكنه عندما يحدث ويتم التعاقد مع مستخلف لمدة مؤقتة فإن المستخلف يمنح أجر مقابل الوظيفة التي يؤديها خلال مدة التعاقد، فهو يحصل على أجر راتب الموظف الذي استخلفه

15 المؤسسة العمومية ذات الطابع الاقتصادي هي شركات تجارية تحوز الدولة أو أي شخص معنوي خاضع للقانون العام أغلبية رأسمالها و هي تخضع للقانون الخاص. أنظر إيمان بغدادي، خضوع المؤسسة العمومية الاقتصادية لقانون المنافسة، مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية، جامعة ، العدد 06، 2021، ص40.

16 أنظر المادة 03 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 1988/01/12، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية عدد 02، الصادرة بتاريخ 1988/01/13.

17 أنظر المادة 02 من القانون رقم 88-04 الذي المعدل و المتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري، ويحدد القواعد العامة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، الصادر بتاريخ 1988/01/12، الجريدة الرسمية عدد 02، الصادرة بتاريخ 1988/01/13.

18 ناصر لباد، القانون الاداري، الجزء الثاني النشاط الاداري، ط1، مطبعة SARP دالي براهيم، الجزائر، 2004، ص187.

19 محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الادارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص238.

20 أحمد بلودنين، مطبوعة قانون الوظيفة العمومية، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص التسيير العمومي، جامعة التكوين المتواصل، السنة الجامعية 2020-2021، ص36 وما بعدها.

لكن على أساس أنه دون خبرة[21]، أي لا يكون له أي درجة بخصوص الأقدمية المهنية. و هذا ما يتعارض مع المرسوم التنفيذي رقم 428/24 الذي لا يمنح للمتعاقد حامل شهادة الدكتوراه أجر و إنما يمنحه مكافئة[22]، فالمشرع لم ينص على أنها راتب أو أجر، و بهذا يتضح أن المرسوم 428/24 السالف الذكر لا يمكن تطبيقه في حالة استخلاف حامل شهادة الدكتوراه لباحث دائم و لو لمدة مؤقته.

كما أنه من جهة ثانية البحث العلمي له صلة وطيدة بالباحث، إذ لا يمكن لباحث إتمام بحث قام به غيره إلا إذا كان على دراية بما توصل إليه، و على علم بما يحاول الوصول إليه، و التعرف على كل صغيرة و كبيرة بخصوص البحث.

أما إذا كان البحث جديد فمن الأحسن و الأولى التوظيف المباشر للباحث كباحث دائم، ووضعه في أحسن الظروف من أجل الإبداع في بحثه و الوصول إلى النتائج المرجوة منه.

ثالثا– القيام بعملية ذات طابع مؤقت.

بالرجوع إلى المواد من 19 إلى 25 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية، نجده يحدد الحالات التي يمكن فيها التعاقد بصفة مؤقتة، فالمادتين 19 و 20 يحددان الحالات التي يمكن اللجوء فيها للتوظيف بصفة مؤقتة و حددت الوظائف، و التي لا تحتوي على التوظيف في مجال البحث العلمي، أما المادة 21 فتنص على التعاقد عندما تكتسي طابع مؤقت، لكن مجال البحث العلمي لا يعتبر عمل أو مهمة ذات طابع دوري أو مؤقت[23]، لذلك لا يمكن توظيف حامل شهادة دكتوراه بشكل مؤقت في مجال البحث العلمي لانتفاء هذه الحالة في مجال البحث العلمي، الذي يعتبر من صميم المهام الموكلة للمؤسسات الجامعية.

و هذا الأمر نجده في القانون المقارن، فالمشرع الفرنسي على سبيل المثال ينص على أن العقد المحدد المدة لا يكون موضوعه يتصف بالديمومة[24]، و لما يتميز به البحث العلمي في حد ذاته بالديمومة لأنه لو كان البحث العلمي مقيد بالوقت و لفترة زمنية لما تطور البحث العلمي و لا ينتج الغاية المرجوة منه.

و بالرجوع إلى المادة 05 من المرسوم الرئاسي 07–308 نجدها تنص على أن شغل منصب شغل دائم يكون بعقد غير محدد المدة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورة الخدمة[25].

---

[21] ينص الفصل الخامس من المرسوم رقم 07-308، لا سيما المواد 23 من إلى 26 منه على أن الموظف المتعاقد ينال راتب اساسي يحسب على أساس النقطة الاستدلالية للمنصب، بالإضافة الى المنح العائلية و التعويضات.

[22] أنظر 19 المادة من المرسوم التنفيذي 428/24.

[23] أنظر المادتين 03 و 05 من القانون 99-05، التين تعتبران البحث العلمي من مهام مرفق التعليم العالي.

[24] عبد الناصر بلميهوب، تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة على ضوء الاحكام القضائية، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية،عدد خاص 2017، تاريخ النشر 2017/12/10، ص181.

[25] أنظر المادة 05 من المرسوم الرئاسي 07-308.

و بالنسبة للمؤسسات العمومية ذات الطابع التجاري و الصناعي التي يخضع عمالها لقانون العمل، نجد للمادة 14 من القانون 11/90[26] تنص على أن العقد محدد المدة يحول إلى عقد غير محدد المدة عندما يبرم مخالفا لما ينص عليه هذا القانون، و قد سار الاجتهاد القضائي الجزائري على هذا النهج[27]، فقد أصدرت الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا قرار بتاريخ 2009/01/06 يقضي بأن العامل بعقد محدد المدة يمكنه أثناء سريان هذا العقد رفع دعوى إعادة تكييف العقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة.

في هذه الحالة لا يمكن تحويل العقد المحدد المدة المبرم بين المؤسسات ذات الطابع العلمي و الثقافي والمهني أو المؤسسات ذات الطابع العلمي و التكنولوجي و حامل شهادة الدكتوراه بخصوص البحث العلمي إلى عقد دائم، لما يتميز به هذا النوع من العقود، و ما يمكن أن يتضمنه من شروط استثنائية عن العقود المدنية، كون أحد طرفيه هي الدولة ذات السيادة، التي يمكن لها أن تعدل هذا العقد من طرف واحد لما ترى ضرورة لذلك أو حتى إنهائه[28].

أما إذا كان العقد بين حامل شهادة الدكتوراه و مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري، و الذي يحكمه قانون العمل، و هو المجال الذي يتميز بتطبيق النظام التعاقدي أو التفاوضي، و هو الأمر الذي تبناه المشرع الجزائري في ظل تعديلات الدستور لسنة 1989[29]، فإن العقد محدد المدة يحول إلى عقد غير محدد المدة طبقا لنص المادة 14 من القانون 90–11، لأن البحث العلمي ليس من الحالات المذكورة ضمن المادتين 12 و 13 من نفس القانون، لكن الإشكال الذي يطرح، أنه عندما يحول العقد إلى عقد غير محدد المدة يقع الطرفان في مشكلة الأجر، لأن العقد الأول (محدد المدة) لا يتضمن أجر و إنما مكافئة أو منحة، فكيف تعالج هذه المشكلة في هذه الحالة، لأنه لا يمكن بإبرام عقد مخالفة للقانون الذي ينظمه، و بذلك يتضح أنه حتى بالنسبة للمؤسسات ذات الطابع الصناعي و التجاري لا يمكن تطبيق عقد محدد المدة بالنسبة للبحث العلمي.

رابعا– التعاقد في انتظار تنظيم مسابقة أو انشاء سلك جديد للموظفين.

[26] أنظر المادة 14 من القانون 90-11.

[27] أنظر قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية رقم 476502 المؤرخ في 2009/01/06 المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2009 ،ص 403.مذكور زهية سي فضيل ، دور القاضي الاجتماعي في بلورة و تطوير القاعدة القانونية، مجلة قانون العمل و التشغيل، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، العدد 03، جانفي 2017، ص 116.

[28] أحمد محمد البوشي عبد علي، مفهوم العقد الاداري و سماته، المجلة القانونية جامعة القاهرة، كلية الحقوق فرع الخرطوم، المجلد 08، العدد 11، نوفمبر 2020، ص 3902.

[29] بومدين بلباقي، محاضرات في مقياس قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية جذع مشترك، بالمركز الجامعي مغنية، معهد الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2023-2024، ص 13.

يتم التوظيف في الإدارات و المؤسسات العمومية وفق نمط المسابقات، و في حدود المناصب المالية المحددة، لكن هذه العملية قد تواجهها بعض العراقيل[30]، أو تستلزم بعض الوقت مما يحتم على الإدارة أن تلجأ إلى التعاقد إلى غاية الانتهاء من المسابقة و تنصيب الفائز بالمنصب، و هو الأمر الذي نصت عليه المادة 20 من الأمر 06–03، لكن ليس هذا ما جاء من أجله المرسوم التنفيذي 24–428 الذي جاء من أجل التعاقد مع حاملي شهادات الدكتوراه البطالين من أجل القيام بالبحث العلمي و هو ما نصت عليه المادة 08 منه[31]، فهو لا يتناول حالة توظيف مؤقت مـن أجل القيـام بمســابقة للالتحاق بمنصب باحث دائم في المؤسسات الجامعية و لا ينظم هذه الحالة.

كما أنه لا يعد من قبل إنشاء سلك جديد في قطاع الوظيف العمومي ومجال البحث العلمي، كون هذا المجال موجود و له القوانين التي تنظمه[32].

الفرع الثاني: إبرام و إنهاء التعاقد المؤقت وفق المرسوم التنفيذي 24–428.

قبل التطرق إلى كيفية إبرام و إنهاء العقد محدد المدة الذي ينص عليه المرسوم التنفيذ 24–428، تجدر الإشارة إلى أنه هناك بعض التناقض –إن صح القول– أو الاختلالات التي جاءت ضمن هذا المرسوم، فقد نص على أن التعاقد يكون بعقود عمل أي يستعمل مصطلح عمل أو ما يعوضه من مرادفات، لكنه في حالات أخرى يستعمل مصطلح الموظف أو التوظيف و ما يعوضه من مرادفات[33]، رغم أن المادة 02 من هذا المرسوم أعطت مصطلح "المتعاقدون".

و الأمر هنا في غاية الأهمية كون المشرع الجزائري يميز بين التوظيف في قطاع الوظيف العمومي، والعمل والتشغيل في القطاعات الاقتصادية في القطاعين العام أو الخاص. ذلك أنه هناك طريقتين للتوظيف أو نظامين، النظام المفتوح والنظام المغلق[34]، هذا الأخير هو الذي أخذ به المشرع الجزائري، والذي من مميزاته أن الموظفون في أي إدارة و الذين يشغلون نفس المناصب يكونون موحدين في نفس المركز القانوني[35]، و لا

30 طربيت سعيد، عقود العمل محدد المدة، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة الجزائر1 بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، سنة 2011، ص 62.

31 أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي 24-428.

32 المرسوم التنفيذي 21-144 المؤرخ في 2021/04/17 الذي يحدد ممارسة انشطة البحث العلمي و التطور التكنولوجي بوقت جزئي و مكافأتها، الجريدة الرسمية عدد 30 الصادرة بتاريخ 2021/04/22.

33 استعمل المشرع ضمن المرسوم 24-428 مصطلح عمل و ما يرادفه من مصطلحات ضمن المواد : الأولى، 06، 07 و 16، واستعمل مصطلح موظف أو توظيف و ما يرادفه من مصطلحات ضمن المواد 03، 05، 08 و 19.

34 ياسين ربوح، أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها، مجلة الحقيقة، جامعة أحمد دراية أدرار، جانفي 2018، ص 398.

35 أنظر المادة 06 من الأمر 06-03.

يمكن لأي موظف أن يفاوض على شروط توظيفه أو مرتبه، بل يمكن للإدارة أن تدخل أي تعديلات من جانب واحد عندما ترى أنها مناسبة، و هو يخضع للقانون الإداري، و يستفيد من جملة من المزايا أهمها الحماية التي يوفرها له منصب وظيفته ومن أهمها التثبيت أو الترسيم في المنصب، لذلك يتم الفصل بين الرتبة و المنصب و بالتالي يحتفظ الموظف بمرتبه في حالة إلغاء المنصب[36]، و هو الأمر الذي تبناه المشرع من خلال نص المادة 05 من الأمر 06–03.

أما بخصوص إبرام العقد فقد حدد المرسوم التنفيذي 24–428 الشروط الواجب توفرها في حامل شهادة الدكتوراه البطال ضمن نص المادة الرابعة منه، و التي تتلخص في أن يكون حامل شهادة الدكتوراه أو شهادة معادلة لها من جنسية جزائرية، دون التحديد هل تكون جنسية أصلية أو مكتسبة، أن يكون متمتع بحقوقه المدنية، في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية، متمتع بقواه البدنية و العقلية لممارسة المهام المخولة له، لم يكن محل عقوبات تأديبية بسبب أخلاقيات البحث العلمي، ليست له سوابق قضائية تتعارض مع هذا النشاط ما لم يرد له الاعتبار.

و تنص المادة الخامسة من نفس المرسوم على أن الانتقاء يتم بناء على دراسة الملف و أحالته للتنظيم[37]، و قد حددت المادتين السادسة و السابعة من نفس المرسوم مدة و نوع العقد و بنوده، كما حددت المادة الثامنة مجالات أو المهام التي تناط بالمتعاقد، و حددت المادتين 14 و 15 المتابعة من قبل المؤسسة للباحث و إلزامية تقديم نتائج نشاطاته و مدى تقدمه في بحثه العلمي، و قد حددت المادة 12 بعض الامتيازات للمتعاقد منها مكافئة بعد الخدمة، و بخصوص براءات الاختراع فقد منحت للمؤسسة طبقا لنص المادة 11، و أخيرا نصت المادة 19 من المرسوم على المكافئة الممنوحة للمتعاقد.

بينما نجد المواد 16 و 17 حددت حالات إنهاء العقد الذي قد يكون بالتراضي بين الطرفين، أو بطلب من أحد الطرفين، و قد حددت المادة 17 حالت فسخ المؤسسة للعقد دون تعويض بتوفر شروط ذلك.

المطلب الثاني: ملاءمة التوظيف بشكل مؤقت في مجال البحث العلمي.

[36] عبد السلام سالمي، الوظيفة العامة بين النظامين المغلق و المفتوح في ظل الأمر 06-03، مجلة الحقوق و العلوم الانسانية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 04 العدد 02، أكتوبر 2018، ص 49.

[37] قرار وزير التعليم العالي و البحث العلمي رقم 07 المؤرخ في 2025/02/03، 2025 المتعلق بتحديد معايير انتقاء مترشحين لممارسة انشطة البحث عن طريق عقود عمل لفائدة حاملي الدكتوراه غير الاجراء على مستوى كيانات البحث العلمي و التطور التكنولوجي. و الملاحظ ان هذا القرار جاء بعنوان "قرار متعلق بتحديد معايير انتقاء مترشحين لممارسة انشطة البحث عن طريق عقود عمل لفائدة حاملي الدكتوراه غير الاجراء على مستوى كيانات البحث العلمي و التطور التكنولوجي"، فهذا القرار لم يذكر التعاقد بصفة مؤقتة و إنما استعمل مصطلح عقود عمل.

قبل التفصيل في التعاقد مع حاملي شهادات الدكتوراه البطالين في مجال البحث العلمي، سوف نتطرق للتوظيف المؤقت في مجال البحث العلمي لغير هذه الفئة.

الفرع الأول: التوظيف المؤقت في مجال البحث العلمي لغير حاملي شهادات الدكتوراه البطالين.

تنص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 21-144 الذي يحدد ممارسة أنشطة البحث العلمي و التطور التكنولوجي بوقت جزئي ومكافأتها، على أنه يمكن للمؤسسات و الشركات التي تضمن البحث العلمي في القطاعين العام و الخاص على اللجوء إلى التوظيف بشكل مؤقت، و حددت الفئة التي يمكنها ممارسة البحث، و الذين يمكن التعاقد معهم بشكل مؤقت كما يلي:

أولا- الأساتذة الباحثين.

الأستاذ الباحث يخضع لأحكام المرسوم التنفيذي 08-130[38]، بحيث تنص المادة الثانية منه على أن الأستاذ الباحث يكون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي والمهني، والمؤسسات ذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التكوين العالي، و تنص المادة الثالثة من نفس المرسوم على أن هذه الفئة تخضع لأحكام قانون الوظيفة العمومية، و هذه الفئة هي التي تقوم بالتدريس في الجامعات و في نفس الوقت تمارس البحث العلمي.

ثانيا- الباحثين الاستشفائيين الجامعيين.

يتضمن المرسوم التنفيذي 08-129 القانون الأساسي للباحث الاستشفائي الجامعي، حيث تنص المادة الرابعة منه على أن هذه الفئة تعتبر من الموظفين و تطبق عليهم أحكام الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية، و من أهم الأحكام التي يتضمن عليها هذا الأخير الديمومة في الوظيفة، حيث يتم تنصيب الموظف بصفة دائمة[39].

كما أن المادة 08 من المرسوم 08-129 تنص على أن الباحث الاستشفائي الجامعي يمكنه الحصول على شهادة الدكتوراه و في سبيل ذلك تمنح له التسهيلات بخصوص تكييف الحجم الساعي لذلك، و هو الأمر الذي يثبت أن الأستاذ الاستشفائي الجامعي الموظف يمكنه التعاقد في مجال البحث العلمي، وهذا ما يجعل حامل شهادة الدكتوراه البطال لا يستفيد من هذه الصفة في مجال البحث العلمي الاستشفائي.

[38] المرسوم التنفيذي 08-130، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية عدد 23، الصادرة بتاريخ 2008/05/04.

[39] أنظر المادة 04 من الامر 06-03.

ثالثا– الباحثين الدائمين.

المرسوم الذي ينضم هذه الفئة و المهام الموكلة لها في مجال البحث العلمي هو المرسوم التنفيذي 08–131[40]، و هذه الفئة تخضع لأحكام قانون الوظيفة العمومية(الأمر 06–03) فهم بذلك موظفون دائمون في مجال البحث العلمي داخل المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي، حسب ما تنص عليه المادة 02 من المرسوم التنفيذي 08–131، و حسب الفقرة الثانية من نفس المادة يمكن وضعهم في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، كما تحدد المادة 35 من نفس المرسوم أسلاك الباحثين الدائمين وهم سلك المكلف بالدراسات و هو سلك في طور الزوال[41]، سلك الملحقين بالبحث، سلك المكلفين بالبحث، سلك أساتذة البحث وسلك مديري البحث، و قد حددت شهادة الماجستير أو ما يعادلها بالنسبة لسلك الملحقين بالبحث، ولكن تم وضع سلك المكلف بالبحث في طريق الزوال[42]، بينما تستوجب الحصول على شهادة الدكتوراه في العلوم أو ما يعادلها بالنسبة لأستاذ بحث[43]، بينما يستلزم التأهيل الجامعي، و الذي يكون بعد الحصول على شهادة الدكتوراه مع توفر الخبرة المهنية في الاختصاص على
الأقل بخمس سنوات بالنسبة لمدير بحث[44].

رابعا– الإطارات التابعين لمختلف قطاعات النشاط.

بالرجوع للمرسوم التنفيذي 21–144 نجده ينص علـــى أنه يمكن توظيف الباحثين في منصب ملحق بحث بوقت جزئي للقيام بنشاطات البحث العلمي، و ذكرت فئة الإطارات التابعين لمختلف قطاعات النشاط[45]، هذه الفئة حددتها المادة الرابعة[46] من نفس المرسوم بأنها فئة العاملين في مختلف القطاعات دون تحديد قطاع معين، و إنما الشرط الوحيد هو أن تكون هذه الفئة من حاملي شهادة البكالوريا زائد 05 سنوات، أو شهادة معادلة لها، و لديهم خبرة مهنية تقدر على أساس أشغالهم وإنجازاتهم العلمية والتقنية.

إذن هذه الفئة تعمل في القطاعات الاقتصادية بصفة عامة لأن قطاع الاقتصاد يقسم قطاعات النشاط إلى أربعة قطاعات وهي القطاع الأولي المتعلق باستخراج المواد الخام مثل النشطة الزراعية، الصيد البحري

40 المرسوم التنفيذي رقم 08-131، المؤرخ في 2008/05/03، المتضمن القانون الأساسي للباحث الدائم، الجريدة الرسمية عدد 23، الصادرة بتاريخ 2008/05/04.
41 انظر المادة 36 من نفس المرسوم.
42 انظر المادة 45 من نفس المرسوم.
43 انظر المادة 50 من نفس المرسوم.
44 انظر المادة 62 من نفس المرسوم.
45 أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 21-144.
46 أنظر المادة 04 من نفس المرسوم.

واستخراج المحروقات وغيرها فهذا القطاع يتم فيه الحصول على المواد الطبيعية مباشرة من الطبيعة ويطلق عليها عمال الياقات الحمراء، والقطاع الثانوي هو قطاع الصناعة و التصنيع والعمليات التحويلية وهو القطاع الذي تتم فيه غالبا العمليات التحويلية داخل المصانع، و يطلق على عماله أصحاب الياقات الزرقاء، أما القطاع الثالث فيتمثل في الخدمات و هي الخدمات اليدوية و الحرف حيث لا تقدم فيها منتوجات و إنما يتم فيها تقديم خدمة لا يمكن للأخرين تقديمها مثل ميكانيكي السيارات و يطلق على عمال هذا القطاع بالياقات الوردية ، و القطاع الرباعي هو قطاع المعرفة و هو قطاع خدمات من نوع مختلف، حيث يستلزم معرفة من نوع معين و بيئة خاصة لتقديم هذه المعرفة مثل الأطباء في المستشفيات والأساتذة و المعلمون في الجامعات و المدارس و يطلق عليهم أصحاب الياقات البيضاء[47]، ممن لهم الخبرة و الباع في مجال البحث العلمي.

و تبدو الفئة الأخيرة (فئة القطاع الرباعي) هي التي يمكنها ممارسة نشاط البحث العلمي، الذي يستلزم توفر مهارات ومعارف من نوع معين لدى الباحث في صورة الأطباء و الأساتذة الجامعيين.

خامسا– الباحثين الجزائريين المقيمين في الخارج.

إن المرسوم التنفيذي 21– 144 لم يحدد ما المقصود بالباحثين الجزائريين المقيمين في الخارج، فهل هم من يمارسون نشاط البحث العلمي في الخارج بصفة دائمة، أو بصفة مؤقتة؟ أم هم حاملي شهادة الدكتوراه الجزائريين البطالين المقيمين في الخارج؟، الأكيد أنهم ليسوا حاملي شهادات الدكتوراه البطالين المقيمين في الجزائر و الذين جاء المرسوم 24–428 من أجل توظيفهم في مجال البحث العلمي.

إن المتمعن في القائمة التي يمكن اللجوء إليها و التعاقد معها في مجال البحث العلمي حسب المرسوم التنفيذي 21–144 هم كلهم من الباحثين و الإطارات الموظفين أو العاملين بصفة دائمة[48]، و بذلك يستثنى حسب هذا المرسوم حاملي شهادات الدكتوراه البطالين المقيمين في الجزائر، و هو ما يتعارض مع مضمون المرسوم 24–428 الذي ينص على توظيف حاملي شهادات الدكتوراه البطالين بصفة مؤقتة، فحسب المرسوم التنفيذي 21–144 المتعلق بالتوظيف في مجال البحث العلمي لا يمكن توظيف حاملي شهادات الدكتوراه البطالين في مجال البحث العلمي بشكل مؤقت، وهو يضع التساؤل حول كيفية تطبيق المرسوم التنفيذي 24–428 في مجال البحث العلمي بالنسبة لحاملي شهادات الدكتوراه البطالين.

---

47 هيا طلفاح، أنواع الأنشطة الاقتصادية، متصفح تاريخ التصفح 2025/03/28 على الساعة 17:50 من موقع https://mawdoo3.com/%D8%A3%D9%86%D9%88%D8%A7%D8%B9_%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%86%D8%B4%D8%B7%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9 .

48 أنظر المواد 3 و 4 و 9 من المرسوم التنفيذي 144/21.

و يمكن القول أن التوظيف بشكل مؤقت في مجال البحث العلمي للفئات السالفة الذكر (المحددين ضمن المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 21–144) يخدم الطرفين، فمن جهة الباحث يمكنه تطوير بحثه من خلال ما تضع المؤسسة المتعاقدة من إمكانيات و وسائل، و كذلك يستفيد ماديا من ذلك، و بالطبع المؤسسة المتعاقدة تحصل على البحث العلمي، و حتى و إن كانت هناك براءات اختراع فإنه حسب القانون المتعلق بهذا المجال فهي تستفيد من ذلك الاختراع.

الفرع الثاني: التعاقد مع حاملي شهادة الدكتوراه البطالين في مجال البحث العلمي.

لقد نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي 24–428 على أن الفئة المعنية بالتعاقد هم الحاملين لشهادات الدكتوراه البطالين، و استعملت مصطلح من لا يشغل أي منصب أو وظيفة و لا يتقاضى راتب أو أجر، أي ليس موظف في قطاعات الوظيف العمومي، و لا هو عامل في مجالات القطاع الاقتصادي سواء العام أو الخاص، و كذلك من لا يمارس أي مهنة حرة[49].

و قد حددت المادة الرابعة الشروط اللازم توفرها في المتعاقد، بينما حددت المادة 03 طريقة انتقاء واختيار المتعاقد وأحالت للتنظيم، حيث صدر قرار وزير التعليم العالي و البحث العلمي رقم 07 بتاريخ 2025/02/03 يفصل في هذه المادة.

وقد اشترطت المادة 06 من نفس المرسوم أن يكون العقد مكتوب، و حددت المادة 07 مدة و بنود العقد، أما المادة 08 فقد حددت المهام التي يمكن إسنادها للمتعاقد، و حددت المكافأة التي تقدم للمتعاقد وطريقة تسديدها أو منحها له من خلال نص المادة 19 من نفس المرسوم.

المبحث الثاني: تقييم المرسوم التنفيذي 24–428.

يعد البحث العلمي من الأولويات الوطنية التي نص عليها المشرع الجزائري[50]، و هو ما يتجلى صراحة من خلال نص المادة الثانية من القانون 15–21، كما تنص المادة الثالثة ضمن الفقرة الثانية على تطوير البحث العلمي الجامعي[51]، و ترقية وظيفة البحث العلمي داخل مؤسسات التعليم و التكوين العالي[52]، و التكفل التام من قبل الدولة من خلال تمويل أنشطة البحث العلمي[53]، وقد جاء المرسوم 24–284 تنفيذا للقانون 15–21 السالف الذكر.

[49] أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 24-428.
[50] أنظر المادة 02 من القانون 15-21.
[51] أنظر المادة 03 من نفس القانون.
[52] أنظر المطة 06 من المادة 03 من نفس القانون.
[53] أنظر المطة 08 من نفس المادة.

لذلك سوف يتم تقييم هذا المرسوم بخصوص البحث العلمي و حاملي شهادات الدكتوراه البطالين.

المطلب الأول: إيجابيات المرسوم التنفيذي 24–428.

إن تقييم المرسوم التنفيذي 24–428 يقتضي الأمر التطرق إلى ذكر إيجابيات هذا المرسوم بالنسبة لحاملي شهادات الدكتوراه البطالين (المتعاقدين) من جهة و كذلك التطرق للإيجابيات التي يمكن أن تعود من خلال هذا المرسوم التنفيذي على البحث العلمي في الجزائر.

الفرع الأول: إيجابيات المرسوم التنفيذي 24–428 بخصوص تطوير البحث العلمي.

من بين الإيجابيات التي جاء بها المرسوم 24–428 أنه خصص مجال البحث العلمي لفئة حاملي شهادات الدكتوراه من الجامعات الجزائرية أو الشهادات الأجنبية المعادلة لها[54]، و هذا في حد ذاته يعتبر من الأمور الإيجابية، كون هذه الفئة تدرجت على البحث العلمي من خلال الدراسات السابقة التي تابعتها، و أن أطروحات الدكتوراه كانت مشاريع بحث علمي، توصل من خلالها أصحابها إلى وضع نتائج أولية يمكن البدء منها للبحث العلمي، و وضع تصورات تساعد في الاستمرار في ذات الاتجاه وتكملة لما تم الوصول إليه من نتائج علمية، و العمل على تطبيق التوصيات المقترحة من أجل الوصل إلى أبعد ما تم الوصول اليه.

كما جعل مجال البحث العلمي ضمن كيانات البحث العلمي[55]، و ذكر كل مؤسسة عمومية تضمن نشاطات البحث العلمي بما فيها الجامعات، و هو أمر جد مفيد للبحث العلمي، لأن هذه المؤسسات تعتبر المكان الأساسي للبحث العلمي و الأرض الخصبة للقيام به.

الفرع الثاني: إيجابيات المرسوم التنفيذي 24–428 بالنسبة لحاملي شهادات الدكتوراه البطالين.

رغم أن المرسوم التنفيذي 24–428 لم يأتي بالكثير من الأمور الإيجابية بالنسبة لحاملي شهادات الدكتوراه البطالين، إلا أنه هناك بعض الأمور تعتبر من قبيل الأشياء الإيجابية نوعا ما بالنسبة لهذه الفئة، إذ تنص المادة الأولى منه بأنه يتم توظيف حاملي شهادات الدكتوراه البطالين ضمن مؤسسات التي تضمن نشاطات البحث العلمي بعقود عمل، لكن نجده في المادة 03 يتراجع و يذكر عقود عمل محددة المدة، فرغم هذا التراجع إلا أنه مجرد إبرام عقد عمل يعتبر في حد ذاته أمر إيجابي بالنسبة لشاب حامل درجة الدكتوراه و لا يزال بطال، كون المادة الأولى تفتح أمام هذا الشاب أبواب العمل بعقد عمل، حتى لو كان بعقد محدد المدة

[54] أنظر المادة المطة الأولى من المادة 04 من المرسوم التنفيذي 24-428.
[55] أنظر المادة 03 من نفس المرسوم.

لأن به يتجنب الشاب البطال مرارة البطالة ولو لفترة محددة و يستفيد منه من دخل، رغم أن المرسوم التنفيذي يمنحه منحة أو مكافأة فقط، و لمدة محددة وهو الأمر الذي قد يكون أمر سلبي بالنسبة للبحث العلمي لأن الباحث في مثل هذه الحالة لا يكون من الجانب الذهني في أحسن الظروف للقيام بالبحث العلمي[56]، ورغم كل هذا إلا أنه يمكن لشاب طموح صاحب مشروع بحثي من تجسيده على أرض الواقع، من خلال هذا العقد عندما توفر له المؤسسة المتعاقدة الوسائل والظروف التي تساعده على القيام بالبحث بشكل فعال وجيد، و قد يساعده على إنجاز بحث ربما يكون سبب في ترسيمه بتلك المؤسسة بشكل دائم و يصبح باحث دائم.

كما أنه بالرجوع إلى نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 428/24 نجدها تنص على أن المؤسسة المتعاقدة قد تكون إما مؤسسة عمومية ذات طابع علمي و ثقافي و مهني، أو مؤسسة علمية ذات طابع علمي و تكنلوجي، أو قد تكون مؤسسة عمومية أخرى، فهذه الأخير هي كل مؤسسة عمومية باستثناء المؤسستين الأولى و الثانية، بمعنى أنه يمكن أن تكون مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي يكون نشاطها صناعي أو تجاري[57]، و هي التي تخضع لقانون العمل في تشغيلها للعمال، و بذلك يتم تطبيق قانون العمل في العلاقة بين هذه المؤسسة و المتعاقد (حامل شهادة الدكتوراه البطال)، ومن هذه الزاوية فإنه من منظور قانون العمل يمكن تحويل عقد العمل المحدد المدة إلى عقد غير محدد المدة عندما يكون مجال هذا العقد يتصف بالاستمرارية[58]، حيث تنص المادة 14 من القانون 90–11 على أنه يعتبر عقد عمل غير محدد المدة كل عقد يبرم خارج الحالات المحددة في هذا القانون، و هي الحالات المذكورة على سبيل الحصر في المواد 12 و13[59] من نفس القانون، ذلك أن البحث العلمي لا ينطوي تحت هذه الحالات بما فيها الحالة التي أضافها الأمر 96–21[60] و هي عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

و هو الأمر الذي تبناه الاجتهاد القضائي الجزائري حيث اعتبر أن العقد محدد المدة الذي يبرم مخالف لأحكام المادتين 12 و 13 من القانون 91–11 يعتبر مخالف للقانون[61]، و يمكن تحويله لعقد غير محدد

56 خالد حلوز و الجيلالي كرايس، أزمة البحث العلمي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر أساتذة قسم علم الاجتماع، مجلة الرستمية، جامعة ابن خلدون تيارت، المجلد01، العدد 02 سنة 2020، ص 152.

57 بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماجيستير في القانون العام، تخصص قانون الادارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2010-2011، ص49.

58 أنظر المادة 14 من القانون 90-11.

59 أنطر المادتين 12 و 13 من نفس القانون.

60 الأمر 96/21 المؤرخ في 1996/07/09 الذي يعدل و يتمم القانون 90-11، الجريدة الرسمية عدد43، الصادرة بتاريخ 1996/07/10.

61 أنظر قرار المحكمة العليا رقم 199321 المؤرخ في 2000/04/11 غير منشور، مذكور علان حرشاوي ، عقد العمل محدد المدة بين النص والممارسة، مجلة الحقوق و العلوم الانسانية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 10، العدد 03 ، سنة 2017، ص 163.

المدة عندما يرفع المتعاقد دعوى بذلك أثناء سريان هذا العقد[62]، و الأمر الممكن تطبيقه في الحالة التي تكون فيها المؤسسة المتعاقدة هي مؤسسة ذات طابع تجاري و صناعي، لأن المؤسسات ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني أو المؤسسات ذات الطابع العلمي و التكنولوجي يعتبر البحث العلمي من صميم أعمالها الدائمة الذي يتسم بالاستمرارية.

لكن الأشكال في تحويل العقد يصطدم بمشكلة الأجر كون العقد المحدد المدة يتضمن مكافأة أو منحة، وهو ما تم التفصيل فيه سابقا ضمن الفقرة بعنوان القيام بعملية ذات طابع مؤقت.

كما أن حامل شهادة الدكتوراه قد يكون توصل من خلال بحثه المستمر خلال فترة إنجاز أطروحته إلى العديد من الأفكار التي تعد مجال لبحث علمي جديد، و هو من خلال التعاقد مع مؤسسات البحث العلمي يجد المكان المناسب و المخبر الذي يوفر له الظروف التي تساعده على البحث في مجال تخصصه و تطبيق تلك الأفكار على أرض الواقع.

المطلب الثاني: نقائص(سلبيات) المرسوم التنفيذي 24–428.

إن المرسوم التنفيذي جاء من أجل ممارسة أنشطة البحث العلمي في الجامعات من قبل حاملي شهادات الدكتوراه البطالين بعقود عمل[63]، فهذه العبارة الأخيرة تدل في معناها أنه هناك عقد عمل أحد طرفيه هو حامل شهادة الدكتوراه البطال، هذا العقد يجب أن يكون صحيح شكلا و موضوعا، فمن حيث الشكل يعتبر عقد العمل عقد رضائي وتكون الكتابة للإثبات فقط[64]، إلا أن المرسوم التنفيذي 24–428 نص صراحة على وجود كتابة العقد[65]، وهذا العقد يحمل في طياته الكثير من الأمور السلبية إن صح القول أو النقائص سواء بخصوص البحث العلمي أو بشأن حاملي شهادات الدكتوراه البطالين.

الفرع الأول: السلبيات بخصوص حاملي شهادات الدكتوراه البطالين.

إن التعاقد حسب هذا المرسوم يكون بعقد محدد المدة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، و أحد طرفي العقد هم حملة الدكتوراه البطالين، لكن بالرجوع إلى المادة 47 من القانون 15–21 المؤرخ في 2015/09/30 المتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي و التطور التكنولوجي نجدها تنص على أنه يقوم بأنشطة البحث العلمي و التطور التكنولوجي باحثون دائمون، و الفقرة الثانية من نفس المادة تنص على أنه يمكن

62 أنظر قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية رقم188773 المؤرخ في 2000/03/14 ، مجلة قضائية عدد 2 لسنة2001 ،ص 172، مذكور في عبد الناصر بلميهوب، تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة في ضوء الأحكام القضائية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، عدد خاص 2017، ص194.

63 أنظر المادة الاولى من المرسوم التنفيذي 24-428.

64 حمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دون مكان نشر، الجزائر، 1992، ص 46.

65 أنظر المادة 6 من المرسوم التنفيذي 24-428.

للأساتذة الباحثين و الباحثين الدائمين والإطارات التابعين لمختلف القطاعات ممارسة هذه الأنشطة بوقت جزئي.

فمن خلال هـذه المادة يتضح أن العمل بوقت جزئي فـي مجال البحث العلمي لم يسند للبطالين و إنما للباحثين الدائمين أو الإطارات العاملين في قطاعات أخرى، لذلك يعتبر التعاقد لمدة محددة مع حامل شهادة الدكتوراه البطال أمر سلبي في حقه، فهو ليس بباحث دائم و لا إطار في قطاع أخر غير الجامعة.

كما أن المادة 09 من المرسوم التنفيذي 24–428 تلزم أن يبرم المتعاقد عقدا واحد، و لا يمكنه أن يمارس أي نشاط مربح و لا حتى القيام بنشاط بحث بوقت جزئي، و نجد المادة 19 تحدد له مكافئة ب40.000 دج ثابتة بالإضافة إلى 20.000دج متغيرة، فعلى فرض أن المتعاقد يحصل على كامل المكافئة فإنه ينال 60.000 دج يخصم منه الاشتراك في الضمان الاجتماعي و الضريبة على الأجر، وهو يقوم بالبحث العلمي داخل الجامعة التي يتم تصنيف أسلاك الباحثين الدائمين فيها خارج التصنيف، أدناها ملحق بالبحث ضمن القسم الفرعي1 خارج الصنف[66]، فهنا يتضح أن الباحث المتعاقد لا ينال ما يستحقه من أجر مقارنة بما يناله من يقوم بنفس مهامه، و هو مخالف كذلك لنص المادتين الأولى و 24 من المرسوم الرئاسي 07–308، فإذا كانت المادة الأولى نصت بصفة عامة على أن هذا المرسوم (07–308) يهدف إلى كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و كذلك العناصر المشكلة لرواتبهم، فإن المادة 24 جاءت صريحة بالنص على أن الأعوان المتعاقدين ينالون راتبا يتكون من الراتب الأساسي[67]، يكون نتيجة الرقم الاستدلالي القاعدي لصنف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية، و هذا ما يتناقض كذلك مع ما تنص عليه المواد 80 و ما يليها من القانون90–11، هذا بخصوص الجانب المالي أو المادي.

و هذا الأمر يخالف كذلك ما جاء به قانون إدماج الشباب الجامعيين (المرسوم التنفيذي 126/08) الذين هم دون مستوى الدكتوراه، والذي يسعى لتشجيع هذه الفئة على الإدماج المهني و تشجيع كافة التدابير الرامية لترقية الشباب وترقية تشغيلهم عبر برامج التشغيل و التوظيف[68]، حيث تنص المادة 16 منه على راتب شهري يحسب 55 بالمائة للصنف 11 الرقم الاستدلالي 498 بينما تنص المادتين 26 و27 من نفس المرسوم على تحفيزات أخرى.

---

66 أنظر المادة 71 من المرسوم التنفيذي رقم 08-131 المؤرخ في 2008/05/03، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث الدائم، الجريدة الرسمية عدد 23، الصادرة بتاريخ 2008/05/04.

67 حسان عمامرة، كتاب بيداغوجي في مقياس قانون الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، السنة الجامعية 2022، ص 209.

68 سعيد طربيت، المرجع السابق، ص 72.

أما من الجانب الوظيفي فإنه يحرم من الترقية في الدرجات و حتى في السلم خلال ثلاث سنوات كاملة، و قد تمتد إلى 6 سنوات في حالة تجديد العقد، و بذلك يكون هذا المتعاقد حامل شهادة الدكتوراه و كأنه عامل أو موظف تم توظيفه لتلك المدة ثلاثة أو ستة سنوات ثم يفصل أو يطرد من العمل، و لا يستفيد من هذه الفترة في شيء إلا اشتراكاته في صندوق الضمان الاجتماعي، التي ينال منها التعويض عن العلاج والمرض خلال تلك الفترة من عمله، و يمكنه بعد عمر طويل أن يستفيد من حساب ثلاثة سنوات في التقاعد بعد بلوغه سن التقاعد إذا كان لديه سنوات أخرى تتمم المدة القانونية للحصول على التقاعد.

و بذلك يتضح أنه لا يتم إعمال مبدأ المساواة المنصوص عليه دستورا[69] و قانونا[70]، و يتضح ذلك جليا أن المرسوم التنفيذي 131/08 يضع أدنى رتبة للباحث الدائم و هي ملحق بالبحث و الذي يتم تصنيفه خارج الصنف في القسم الفرعي1[71]، بحيث يتم الالتحاق بمنصب باحث دائم في سلك الملحق بالبحث على أساس المسابقة و على أساس الشهادات من يحوز شهادة الماجيستير[72]، و هو أمر في غاية الغرابة، إذ يتم توظيف حامل شهادة الماجيستير في مجال البحث العلمي بصفة دائمة على أساس الشهادة، بينما يتم التعاقد مع حامل شهادة الدكتوراه بعقد محدد المدة و دون راتب شهري و أنما يمنح مكافئة، و هو أمر سلبي و ينتقص من القيمة العلمية لشهادة الدكتوراه التي تحصل عليها بعد جهد وعناء و مثابرة لسنوات طويلة، بل قد يكون حامل شهادة الدكتوراه ممن تحصل على شهادة ماجستير (حسب النظام القديم) وواصل الدراسة للحصول على شهادة أعلى درجة منها و هي شهادة الدكتوراه، ثم يجد نفسه في وضع غير مفهوم لأنه كان يمكنه التوظيف مباشرة على أساس الشهادة في مجال البحث العلمي، أما بعد حصوله على شهادة الدكتوراه فلا يمكنه إلا التعاقد لمدة محددة مقابل مكافأة فقط.

الفرع الثاني: السلبيات بخصوص البحث العلمي.

إن إسناد مهمة البحث العلمي لحامل شهادة الدكتوراه بصفة مؤقتة من خلال عقد محدد المدة لمدة ثلاث سنوات، تجعل هذا الأخير يكون في حالة نفسية مضطربة كونه يعلم أنه يمكنه أن يفقد هذا المنصب في أي وقت أو عند نهاية مدة التعاقد[73]، ففي مثل هذه الحالة نجد العامل الذي يبذل جهد لا يمكنه القيام بعمله على أحسن ما يرام، فكيف بعمل فكري يستلزم الصفاء الذهني و التركيز العالي، خصوصا في مجال حساس جدا

[69] أنظر المادتين 37 و 67 من الدستور الجزائري لسنة 2020، الجريدة الرسمية العدد 82 الصادرة بتاريخ 2020/12/30.
[70] أنظر المادة 84 من القانون 90-11، و المادة 74 من الأمر 06-03.
[71] أنظر المادة 71 من المرسوم التنفيذي 08-131.
[72] انظر المادة 41 من نفس المرسوم التنفيذي.
[73] سعيد طربيت ، ص 47.

و هو مجال البحث العلمي، فمن هذا المنطلق يتضح أن توظيف حامل شهادة الدكتوراه البطال في مجال البحث العلمي بعقد محدد المدة و ما يحتويه من سلبيات، سواء بخصوص الاستقرار الوظيفي أو الراتب و غيرها –كما تم التفصيل فيها– لهذا المتعاقد لا يرجع بالفائدة على البحث العلمي و لا يؤدي إلى النتائج المرجوة.

ذلك أنه حسب فقهاء علم الاجتماع أن من معوقات البحث العلمي المعوقات المادية، و التي تتمثل في الإنفاق على البحث العلمي و على الباحث و التي يجب أن تفوق 1% من الناتج الخام[74]، و المرسوم التنفيذي 24–428 نجده حدد منحة مكافأة ثابتة تقدر ب40.000 دج و 20.0000 متغيرة و هي تعتبر ضئيلة من الناحية المادية، ناهيك على أن أهم عائق في تطور البحث العلمي مرتبط بالمناخ العلمي الذي يجب أن يكون مناخ جيد، و من بين الأمور الضرورية هي وضع الباحث في أحسن الظروف[75]، و تجنبه الوقوع في الضغوط النفسية و الوقوع في خيبة أمل للعديد من الظروف، و التي تتمثل حسب هذا المرسوم في عدم استقرار الباحث في مهمته، كون العقد محدد المدة و أنه من الجانب المالي لا يوجد ذلك التحفيز الكبير له و غياب التثمين لإنجازه.

و هو أمر يعتبر مخالف لما تسعى إليه الدولة الجزائرية من خلال النهوض بالبحث العلمي، الذي جعلته من أولوياتها، وقد سعت في سبيل ذلك إلى إنشاء العديد من المراكز و فرق البحث العلمي[76]، يتم الإشراف عليها سواء من قبل وزارة التعليم العالي أو المحافظة السامية للبحث أو قطاعات النشاطات الاقتصادية والاجتماعية، بحيث لا تخلوا أي جامعة من مخابر و وحدات و مراكز البحث في مختلف المجالات[77]، فمن جهة هناك العديد من المراكز البحثية التي سعت الدولة لإنشائها و من جهة ثانية يتم التعاقد مع حاملي شهادات الدكتوراه البطالين بعقد محدد المدة، و هي معادلة صعبة لتحقيق المبتغى والهدف المرجو تحقيقه من خلال من المرسوم 428/24 بخصوص تطوير البحث العلمي.

و هذا الأمر الذي لا يتوافق مع المبدأ المخطط له ضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي و التطور التكنولوجي رقم 21/15 المعدل و المتمم، لا سيما المواد 12، 13 و 14[78]، حيث تنص المادة 13 على أن تنفيذ برامج البحث العلمي و التطور التكنولوجي يتم بواسطة مخططات تطوير تتضمن الموارد البشرية

74 خالد حلوز و الجيلالي كرايس، المرجع السابق، ص 152.
75 المرجع نفسه، ص 154.
76 حسام الدين بوقلادة، البحث العلمي في الجزائر (واقعه و اهميته في التشريع الجزائري)، مجلة القانون و العلوم البيئية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 02، العدد 02، 2023. ص 284- 286.
77 المرجع نفسه، ص 287.
78 أنظر المواد 12،، 13 و 14 من القانون رقم 21/15.

والمادية و المالية...، فالموارد البشرية هي الباحث بالدرجة الأولى، و هو أمر لا يمكن تطبيقه بالتعاقد مع باحث حامل شهادة الدكتوراه بصفة مؤقتة مقابل مكافأة ثابتة.

الخاتمة:

يحاول المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي 24-428 الموازنة بين توظيف حاملي شهادة الدكتوراه البطالين من جهة و تطوير البحث العلمي من جهة ثانية، لكن يبدو أن هذه المحاولة لا تأتي بما هو مرجو منها، و لقد تم التوصل إلى بعض النتائج نذكر منها:

1- إذا كان الدستور يخول للسلطة التنفيذية التشريع خاصة في المسائل التنظيمية فإنه لا يمكن أن تكون هذه التنظيمات مخالفة للقوانين الأعلى منها درجة.

2- إن المرسوم التنفيذي 21-144 الذي ينظم مجال البحث العلمي و الذي جاء تطبيقا لنص المادة 47 من القانون 15-21، يتضح أنه الأصلح للتطبيق في مجال البحث العلمي، لأنه نظم هذا المجال وحددت الفئات التي يمكن توظيفها فيه عن طريق التعاقد.

3- المرسوم التنفيذي 24-428 الذي جاء تطبيقا للمطة التاسعة من المادة 46 من القانون 21-144 يبدو أنه مخالف لما تنص عليه هذه المادة، كون المطة التاسعة من المادة 46 سالفة الذكر تنص على وضع ترتيبات ملائمة من أجل ممارسة حاملي شهادات الدكتوراه غير الأجراء ضمن أنشطة البحث العلمي في كياناته بموجب عقود عمل، و هي لم تنص على عقود عمل مؤقت، و الأمر نفسه تنص عليه المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 24-428.

4- إن معظم الحالات التي يمكن أن يتم فيها التعاقد بعقود مؤقتة المدة لا تصلح للتعاقد مع حاملي شهادات الدكتوراه البطالين في مجال البحث العلمي.

5- إذا كانت هناك بعض الأمور تعتبر إيجابية ضمن المرسوم التنفيذي 428/24 بالنسبة لحاملي شهادات الدكتوراه البطالين منها توفير منصب عمل و لو مؤقت و بمكافأة و لو ضئيلة، إلا أنه يعتبر أمر سلبي بالنسبة لهذه الطبقة التي أفنت معظم عمرها في الدراسة و البحث، ثم يتم توظيفها لمدة مؤقتة و بدون أجر، وإنما تحصل على مكافأة لا ترقى لمتطلباتها، فهذا الأمر يعتبر تمييع لشهادات الدكتوراه، وتقليل لمستوى حامليها و لإمكانياتهم العلمية.

6- بالنسبة للبحث العلمي لا يرقى المرسوم التنفيذي 24-428 إلى تطوير البحث العلمي لأنه لم يضع الباحث (حامل الدكتوراه البطال) في ظروف جيدة لأن هذا الأمر يعتبر من عراقيل البحث العلمي.

من أجل ذلك نضع الاقتراحات التالية:

1- تعديل المرسوم التنفيذي 24-428 لا سيما المواد التي تنص على التعاقد لمدة مؤقتة، و جعل التوظيف يكون مباشر على أساس الشهادات أو على أساس الاختبارات و وضع تنظيم طريقة إجرائها.

2- رفع المناصب المقررة للبحث العلمي في المؤسسات الجامعية و كيانات البحث العلمي، و وضع قواعد واضحة لذلك عوض عبارة "في حدود المناصب الشاغرة" التي ينص عليها المرسوم 24-428.

3- تعديل المادة 19 من المرسوم التنفيذي التي تنص على أن المتعاقد يحصل على مكافأة، و جعله يتقاضى راتبا يكون محدد وفق المرسوم الرئاسي 07-304 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم وإدراجهم خارج الصنف، كلا حسب مجال تخصصه حيث يدرج في القسم الفرعي المناسب لتخصصه.

4- تعديل قرار وزير التعليم العالي رقم 07 المؤرخ في 2025/02/03، الذي جاء طبقا للمرسوم التنفيذي 24-428، أو استبداله بقرار آخر يكون على ضوء التعديلات التي تمس المرسوم التنفيذي 24-428.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: النصوص القانونية

- الدستور الجزائري لسنة 2020، الجريدة الرسمية العدد 82 الصادرة بتاريخ 2020/12/30.

- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 1988/01/12، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية عدد 02، الصادرة بتاريخ 1988/01/13.

- القانون رقم 88-04 الذي المعدل و المتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري، ويحدد القواعد العامة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، الصادر بتاريخ 1988/01/12، الجريدة الرسمية عدد 02، الصادرة بتاريخ 1988/01/13.

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17، الصادرة بتاريخ 1990/04/25، المعدل والمتمم بالأمر 96-21 المؤرخ في 1996/07/09، الجريدة الرسمية عدد 43، الصادرة بتاريخ 1996/07/10.

- القانون رقم 99-05 المؤرخ في 1999/04/04 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، الجريدة الرسمية العدد24، الصادرة بتاريخ 1999/04/07.

- القانون 15-21 المؤرخ في 2015/12/30 المتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطور التكنولوجي، الجريدة الرسمية عدد 71 الصادرة بتاريخ 2015/12/30، المعدل والمتمم بالقانون 20-02 المؤرخ في 2020/03/30، الجريدة الرسمية عدد 20 الصادرة بتاريخ 2020/04/05.

– الأمر 21/96 المؤرخ في 1996/07/09 الذي يعدل و يتمم القانون 90–11، الجريدة الرسمية عدد43، الصادرة بتاريخ 1996/07/10.

– الأمر رقم 06–03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 2006/07/16.

– المرسوم الرئاسي رقم 07–308 المؤرخ في 2007/09/29، الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و وجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 2007/09/30.

– المرسوم التنفيذي 08–130، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية عدد 23، الصادرة بتاريخ 2008/05/04.

– المرسوم التنفيذي رقم 08–131، المؤرخ في 2008/05/03، المتضمن القانون الأساسي للباحث الدائم، الجريدة الرسمية عدد 23، الصادرة بتاريخ 2008/05/04.

– المرسوم التنفيذي 21–144 المؤرخ في 2021/04/17 الذي يحدد ممارسة أنشطة البحث العلمي والتطور التكنولوجي بوقت جزئي و مكافأتها، الجريدة الرسمية عدد 30 الصادرة بتاريخ 2021/04/22.

– المرسوم التنفيذي رقم 24–428، المؤرخ في 2024/12/30، الذي يحدد كيفيات ممارسة حاملي شهادة الدكتوراه غير الأجراء أنشطة البحث في كيانات البحث بعقود عمل، الجريدة الرسمية عدد 88، الصادرة بتاريخ 2024/12/31.

– قرار وزير التعليم العالي رقم 353 المؤرخ في 2013/05/13 الذي يحدد الخدمات و/أو الخبرات التي يمكن ان تقوم بها المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني.

– قرار وزير التعليم العالي و البحث العلمي رقم 07 المؤرخ في 2025/02/03 المتعلق بتحديد معايير انتقاء مترشحين لممارسة انشطة البحث عن طريق عقود عمل لفائدة حاملي الدكتوراه غير الاجراء على مستوى كيانات البحث العلمي و التطور التكنولوجي.

ثانيا: الكتب

– حسان عمامرة، كتاب بيداغوجي في مقياس قانون الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، السنة الجامعية 2022.

– محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الادارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.

– محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دون مكان نشر، الجزائر، 1992.

– محمدي فريدة –زواوي– المدخل للعلوم القانونية، نظرية القانون، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2002.

– ناصر لباد، القانون الاداري، الجزء الثاني، النشاط الاداري، ط1، مطبعة SARP دالي براهيم، الجزائر، 2004.

ثالثا: الرسائل والمذكرات

– سعيد طربيت، عقود العمل محدد المدة، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، سنة 2011.

– بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماجيستير في القانون العام، تخصص قانون الادارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2010–2011.

– خيرة عبد المولى، عقد العمل محدد المدة، أطروحة ماجستير، جامعة وهران السانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص القانون الاجتماعي، السنة الجامعية 2008–2009.

رابعا: المقالات

– أحمد محمد البوشي عبد علي، مفهوم العقد الاداري و سماته، المجلة القانونية جامعة القاهرة، كلية الحقوق فرع الخرطوم، المجلد 08، العدد 11، نوفمبر 2020.

– إيمان بغدادي، خضوع المؤسسة العمومية الاقتصادية لقانون المنافسة، مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية، جامعة محمد الشريف مساعدية سوق أهراس، العدد 06، 2021.

– حسام الدين بوقلادة، البحث العلمي في الجزائر (واقعه و اهميته في التشريع الجزائري)، مجلة القانون والعلوم البيئية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 02، العدد 02، 2023.

– خالد حلوز و الجيلالي كرايس، أزمة البحث العلمي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر أساتذة قسم علم الاجتماع، مجلة الرستمية، جامعة ابن خلدون تيارت، المجلد01، العدد 02 سنة 2020.

– زهية سي فضيل ، دور القاضي الاجتماعي في بلورة و تطوير القاعدة القانونية، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، العدد 03، جانفي 2017.

– عبد السلام سالمي، الوظيفة العامة بين النظامين المغلق و المفتوح في ظل الأمر 06–03، مجلة الحقوق و العلوم الانسانية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 04 العدد 02، أكتوبر 2018.

– عبد الناصر بلميهوب، تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة على ضوء الاحكام القضائية، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، عدد خاص 2017، تاريخ النشر 2017/12/10.

– علان حرشاوي ، عقد العمل محدد المدة بين النص و الممارسة، مجلة الحقوق و العلوم الانسانية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 10، العدد 03 ، سنة 2017.

– ياسين ربوح، أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها، مجلة الحقيقة، جامعة أحمد دراية أدرار، جانفي 2018.

خامسا: أشغال الملتقيات

– مليكة بوعيطة، عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري، مداخلة قدمت خلال الندوة البحثية التي نظمت من قبل مركز البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 2022/03/29.

سادسا: المحاضرات

– أحمد بلودنين، مطبوعة قانون الوظيفة العمومية، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص التسيير العمومي، جامعة التكوين المتواصل، السنة الجامعية 2020–2021.

– بومدين بلباقي، محاضرات في مقياس قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية جذع مشترك، بالمركز الجامعي مغنية، معهد الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2023–2024،

سابعا: المواقع الإلكترونية

– هيا طلفاح، أنواع الأنشطة الاقتصادية، متصفح بتاريخ 2025/03/28 على الساعة 17:50 من موقع: https://mawdoo3.com/%D8%A3%D9%86%D9%88%D8%A7%D8%B9