مجلة علمية دولية محكمة متخصصة في العلوم القانونية والاقتصادية والإنسانية
Ru'aa Fikriyya is an international scientific journal specializing in legal, economic, and humanities sciences

مبدأ المماثلة في الولوج للمناصب العمومية على ضوء مقتضيات القانون رقم 50.05

The principle of similarity in access to public office in light of the provisions of Law No. 50.05

مليكة أوعمر، باحثة بسلك الدكتوراه مختبر الدراسات القانونية والسياسية بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بفاس

تحت إشراف، الدكتور بدر الخلدي أستاذ باحث بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بفاس

ملخص:

تعالج هذه الورقة البحثية إشكالية مبدأ المماثلة في الوظيفة العمومية في ظل التحول البنيوي الذي شهده نظام التوظيف بالمغرب نحو الازدواجية بين النمط النظامي والنمط التعاقدي وستركز على الدور المحوري لـ القانون رقم 50.05، انطلاقا من تحليل مقتضيات الفصل 6 مكرر الذي شرعن للمؤسسات العمومية آلية التشغيل بموجب عقود، انطلاقا من تفكيك القواعد المنظمة للوضعية النظامية والمرونة المرتبطة بالوضع التعاقدي، مع رصد انعكاسات هذه الازدواجية على المركز القانوني للمتعاقد ومدى تأثر ضماناته وحقوقه المهنية مقارنة بنظيره الموظف النظامي.

الكلمات المفتاحية: التوظيف. المماثلة. القانون 50.05. الفصل 6 مكرر. التعاقد.

Abstract :

This research paper addresses the issue of the principle of similarity in public service in light of the structural transformation that the employment system in Morocco has undergone towards duality between the statutory and contractual models. The study focuses on the pivotal role of Law No. 50.05, based on an analysis of the provisions of Chapter 6 bis, which legalized the mechanism of employment under contract for public institutions, based on the dismantling of the rules governing the statutory status and the flexibility associated with the contractual status, while monitoring the implications of this duality on the legal status of the contractor and the extent to which his guarantees and professional rights are affected compared to his statutory counterpart.

Keywords: Employment – Similarity – Law 50.05 – Chapter 6 bis – Contract

مقدمة:

فرضت العولمة على الدول الحديثة مواكبة التطورات التكنولوجية وتقنيات التدبير الحديث في شتى المجالات بما في ذلك التزود بالموارد البشرية والكفاءات في مجال التوظيف والتشغيل العموميين. وتظهر أهمية ذلك في تحول طرق التدبير الكمي لأعداد العاملين بقطاع الوظيفة العمومية من موظفين ومتعاقدين وما تفرضه من حاجة إلى إعمال العقلانية في تدبير الموارد البشرية. وذلك في اتجاه يدفع نحو اتباع نهج عالمي موحد لقانون الشغل يتجاوز التقسيم القائم بين القطاعين العام والخاص، باقتباس أساليب العمل في القطاع الخاص ونقلها إلى القطاع العام سعيا إلى تحقيق الفعالية والمردودية والنجاعة في الأداء.

ومن أبرز مظاهر ذلك التحول، ما تشهده طرق التوظيف بالقطاع العام في إطار نظرية تدبير الموارد البشرية la Gestion des Ressources Humains، كجيل جديد لتدبير موظفي الخدمة المدنية، يركز على نمط التوظيف، ويجعل الدولة تركز على وظائفها السيادية وتتنازل عن بعض اختصاصاتها في اختيار مواردها البشرية لصالح المؤسسات العمومية. خاصة وأن وهذا التحول يستدعي استحضار الفجوة القائمة بين القطاع العام والقطاع الخاص وأدوار الفاعلين فيهما ومراعاة تغير نظام شرعية الدول الحديثة لكي لا تتعارض مع الشرعية الاجتماعية[1].

وقد باشر المشرع المغربي بالفعل، مجموعة من الإصلاحات القانونية في ميدان الوظيفة العمومية بهدف جعله في مستوى تطلعات الدولة الحديثة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا، ولعل أهم هذه الإصلاحات ما جاء به القانون رقم 50.05 بتغيير وتتميم النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بالظهير الشريف رقم 1.58.008 ومجموعة من المراسيم التطبيقية له، بحيث حدد المشرع الشروط التي يجب أن تتوفر في المترشح لشغل منصب معين في الوظيفة العمومية، ولم يترك للإدارة الحرية في ضبط وتحديد هذه الشروط، سواء الخاصة منها أو العامة التي تسري على الجميع دون تمييز تطبيقا لمبدأ المساواة، استنادا إلى الفصل 154 من الدستور المغربي لسنة 2011[2] الذي نص على" **أن تنظيم المرافق العمومية يتم على أساس المساواة بين المواطنات والمواطنين في الولوج إليها، والإنصاف في تغطية التراب الوطني، والاستمرارية في أداء الخدمات**"، وكذلك الفصل 31 منه الذي نص على" **أن الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية تعمل على تعبئة كل الوسائل المتاحة لتيسير المساواة في ولوج المواطنين إلى الحق في الشغل، والحماية الاجتماعية، والتغطية الصحية...**"وذلك لضمان اختيار الأكفأ والأجدر بتحمل المسؤولية العمومية عبر آلية المباراة باعتبارها الوسيلة المنصوص عليها لبلوغ المناصب العمومية تطبيقا لمبدأ المساواة. وهو ما سيتم استعراضه من خلال أهم الأساليب المعتمدة في هذا المجال.

من هنا تكمن أهمية هذه الورقة البحثية كمساهمة لرصد وتتبع تحولات المرفق العام التعليمي كمكون أساسي للمرافق العامة كونه يعكس بشكل واضح التحول التشريعي والتدبيري انطلاقا من تأرجح أنماط التوظيف بين التوظيف النظامي والتعاقدي، وازدواجية في المركز القانوني للمعنيين به، مما يسمح بالوقوف على جملة من الاشكالات التي أحدثتها هذه التحولات وعلى رأسها المماثلة بين المراكز القانونية للعاملين في الوظيفة العمومية.

فحسب مخرجات المناظرة الوطنية حول المدرسة المغربية المنعقدة بالصخيرات سنة 2013، أكدت الرؤية الاستراتيجية 2013-2030 المنبثقة عنها على ضرورة ملاءمة قانون الوظيفة العمومية مع مقتضيات الدستور، مع تركيز المداخيل الأساسية للإصلاح في ثلاث مرتكزات هي تحيين منظومة القيم، وتأهيل الرأسمال البشري، وتطوير منهجيات

---

[1] Albert David and Agnès Denis (eds), Le Service Public : la voie moderne (L'Harmattan) 1995.

[2] دستور المملكة المغربية لسنة 2011، الفصلان 31 و154.

ومقاربات التدبير. وقد كان مشروع تعديل النظام الأساسي للوظيفة العمومية سباقا إلى طرح هذه المرتكزات منذ طرحه على جدول أعمال الحكومة في سنة 2005، قبل أن يصدر في شكل القانون رقم 50.05 سنة 2011 مشكلا بذلك منعطفا حاسما في مسلسل إصلاح وتعديل مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية شكلا ومضمونا. من هنا تنطلق إشكالية هذه الورقة البحثية المرتبطة بتنازل الدولة عن بعض اختصاصاتها للمؤسسات العمومية في التوظيف والتشغيل وما واكب ذلك من تحولات مفاهيمية وتشريعية وتدبيرية خلقت لبسا في فهم تطبيقات المماثلة في ميدان التوظيف، وهو ما جعل **السؤال مشروعا حول دور مبدأ المماثلة في إقرار التحول في الولوج للمناصب العمومية من النمط النظامي إلى النمط التعاقدي على ضوء مقتضيات القانون رقم 50.05.** سنركز في تحليل هذه الإشكالية على تساؤلين فرعيين هما:

- ما الطبيعة القانونية لمبدأ المماثلة في الولوج للمناصب العمومية بقطاع التعليم؟
- ثم ما حدود تحقيق القانون رقم 50.05 للمماثلة بين الموظف النظامي والعون المتعاقد بقطاع التعليم؟

بناء عليه، سنقسم هذه الورقة البحثية إلى مبحثين:

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لمبدأ المماثلة في الولوج للمناصب العمومية بقطاع التعليم

المبحث الثاني: المماثلة الوظيفية بالتعليم في ظل القانون 50.05 تماس بين النص والو اقع

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لمبدأ المماثلة في الولوج للمناصب العمومية بقطاع التعليم

يعتبر المشرع المغربي أن مبدأ المماثلة في الولوج للمناصب العمومية بقطاع التعليم يعد تجسيداً عملياً للقواعد الدستورية التي تقر المساواة وتكافؤ الفرص كمرتكزات أساسية للوظيفة العمومية، كما يجعل منه ضابطا معياريا للعلاقة بين المراكز القانونية المتشابهة من حيث المؤهلات والشهادات بشكل يخول الحق في ولوج ذات الدرجات والسلالم الإدارية، مما يجعله آلية قانونية لحماية الاستحقاق وضمان الوحدة للنظام الأساسي لموظفي القطاع. وهو طرح يقر بأن المماثلة ليست مجرد إجراء إداري وتدبيري، وإنما هي قاعدة قانونية ملزمة تهدف إلى عدم التمييز بين المترشحين الذين تتوفر فيهم نفس الشروط، وضمان توازن الحقوق والواجبات بناءً على المماثلة في الكفاءة والشهادة، وهو ما يستدعي منا فحصا دقيقا لأسسها ومرتكزاتها في التوظيف والتشغيل وتجلياتها القانونية والتنظيمية المؤطرة لمرفق التعليم.

الفقرة الأولى: الطبيعة القانونية لمبدأ المماثلة

تنص دساتير كافة دول العالم والمواثيق الدولية على مبدأ المساواة في التوظيف باعتباره من المبادئ المعلنة في إعلان حقوق الإنسان والمواطن الصادر سنة 1789، الذي نص في مادته السادسة على " **إن جميع المواطنين متساوين في نظر القانون هم سواسية في الوصول إلى المراكز والوظائف تبعا لإمكاناتهم ومن غير أي تفريق إلا فيما يميزهم من فضائل ومواهب**"[1]. وقد عملت النصوص القانونية للوظيفة العمومية بالمغرب على تبني مبدأ المساواة منذ الاستقلال، وذلك في إشارة إلى مساواة قانونية وليس فعلية مادام أن القانون يقدم فقط فرصا متكافئة لكافة أفراد المجتمع المتوفرة فيهم شروط الترشح لتقلد المناصب العمومية في ظل تفاوت وتباين قدراتهم ومواهبهم من الناحية الفعلية، كما أن هذه

[1] لوران، بلان: " الوظيفة العامة"، ترجمة أنطوان عبدو، بيروت، مطبعة عويدات، 1973، ص 48.

المساواة تظل نسبية وليست مطلقة، إذ لا شيء يلزم تطبيق القاعدة المقررة للمساواة على كل أفراد المجتمع بل يكفي أن تطبق على من تتوافر فيهم الشروط التي يحددها القانون[1].

وتعني المماثلة في مجال الوظيفة العمومية، معاملة العاملين بها نفس المعاملة من حيث المؤهلات والشروط المتطلبة قانونا، ومن حيث المزايا والحقوق والواجبات، من أجل تحقيق التوازن الإداري والقانوني بين الموظفين وغيرهم ممن يؤدون نفس المهام ويتحملون نفس المسؤوليات، ويحملون نفس المؤهلات بالقطاع العام، من خلال تمتيعهم بوضعيات إدارية ومالية مماثلة، باتباع نفس الإجراءات في تدبير مساهم المهني عند التوظيف أو الترقية، أو الحركية. وقد أدرك القضاء بأن مداخل الإصلاح الحقيقية تتمثل في تدبير حياة الموظف تدبيرا حقيقيا بدء من تعيينه مرورا بترقيته وانتهاء بالانفصال عن الوظيفة وفق مبادئ المشروعية الإدارية وتكافؤ الفرص والمساواة والتوازن بين المصلحة العامة والخاصة، دون الإخلال بالحق المخول للإدارة في إنزال الجزاءات المناسبة كلما تبين لها ما يستوجب ذلك. ذلك أن كل إصلاح إداري لا يأخذ بعين الاعتبار وضعية الموظف ومتطلباته المادية والمعنوية يكون عرضة للإخفاق، مما يطرح سؤال الرضا الوظيفي للعاملين بمرفق التعليم ودرجة ارتياحهم النفسي والمادي جراء إعمال المماثلة بين الموظفين والمتعاقدين في مكان وظروف العمل[2]. هذه الازدواجية في نمط التوظيف من المؤكد أنها تخلق الارتباك في فهم الوضعية الوظيفية والجدوى من التقسيم والاختلاف في المركز القانوني بين الموظفين وباقي العاملين بمرفق التعليم مادامت المهام موحدة.

إن مبدأ المماثلة بين الموظف والمتعاقد في مرفق التعليم في الحقوق والالتزامات لا يخول الحق للمتعاقدين الذين ولجوا قطاع التعليم بموجب تقنية التشغيل بموجب عقود أي حق في الترسيم طالما أن الفصل 6 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يمنحهم حق الترسيم. وهو ما يخول للمعنيين بالأمر حق الدفع بعدم دستوريته أو رفع دعاوى قضائية أمام القضاء الإداري للمطالبة بتوحيد وضعيتهم على أساس مبدأ المساواة مع الموظفين عوض القبول بالمماثلة التدبيرية معهم.

الفقرة الثانية: قطاع التعليم بين التحول التدبيري وسؤال المساواة أم المماثلة في التوظيف

تبنى المغرب اللامركزية الإدارية كأسلوب في التنظيم الإداري قوامه الجهوية المتقدمة[3]، عبر مجموعة من الإصلاحات التشريعية والمؤسساتية، وتم إحداث مجموعة من المؤسسات العمومية ذات البعد الجهوي في إطار ما يعرف باللامركزية المرفقية، ويعد مجال تدبير الموارد البشرية من المرتكزات الأساسية لإنجاح أي إصلاح، على اعتبار أن العنصر البشري هو المعني الأول بتنزيل وأجرأة التوجهات والمخططات التي يقوم عليها الإصلاح المرفقي عموما[4]. واستقراء للمستجدات التشريعية التي طالت مجال تدبير الموارد البشرية ضمن المنظومة الإدارية المغربية، سواء في سياق اللامركزية الترابية أو اللامركزية المرفقية، يلاحظ تنامي ترسيخ مبدأ التعاقد كآلية لتدبير المسار الوظيفي. وقد أدى ذلك إلى اتخاذ تدابير تهدف إلى تطبيق اللامركزية في إدارة موظفي بعض القطاعات كالتعليم والصحة[5]، وذلك في إطار خيار المغرب الاستراتيجي للجهوية المتقدمة واللاتمركز الإداري المنظم بموجب المرسوم رقم 2.17.618، إذ يرتكز نجاح تنزيل السياسة العامة للدولة على إصلاح هيكلي مزدوج؛ يتمثل الأول في نقل الاختصاصات والصلاحيات إلى المصالح اللاممركزة عبر تعزيز

---

[1] فاروق عبد البر في مؤلفه دور مجلس الدولة المصري في حماية الحقوق والحريات العامة الجزء الأول السنة 1988. ص195.

[2] سعيد الويداني، الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، منشورات مركز الدراسات في الحكامة والتنمية الترابية، الطبعة الأولى 2022، ص 168.

[3] تنص الفقرة الأخيرة من الفصل 1 من دستور 2011 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.11.91 بتاريخ 27 شعبان 1432(29 يوليو 2011)، أن" التنظيم الترابي للمملكة تنظيم لا مركزي، يقوم على الجهوية المتقدمة".

[4] إسماعيل الزيات، خصوصية التأطير القانوني لنظام التعاقد داخل المرافق العمومية، منشورات المجلة المغربية للأنظمة القانونية والسياسية، العدد الخاص رقم .42 بتاريخ 2025. ص.142.

[5] Janin le Floche-Fournier, la modernisation de la Fonction Publique, Centre Culturel International de Cerisy-la-Salle, Edition L'harmattan, 1995.

التفويض بموجب المرسوم رقم 2.22.81، في حين يركز الثاني على تفكيك القطاع العام وإعادة هيكلة تدبير الوظيفة العمومية. ولتحقيق ذلك، هناك توجه واضح نحو توفير الكفاءات البشرية اللازمة عبر آليات تنظيمية مثل إعادة انتشار الموظفين ونقلهم وإحداث "وظيفة محلية" جديدة قائمة على المرونة والتعاقد في المستويات الترابية الجهوية، بهدف تجاوز التدبير الإداري المركزي وتوسيع هامش اتخاذ القرار جهويًا وإقليميًا.

إن تبني المغرب لخيار الجهوية المتقدمة رافقته مجموعة من التدخلات العمومية من أجل تسهيل التنزيل الفعلي للسياسة العامة للدولة عبر الالتقائية مع سياسات عمومية وأخرى قطاعية، منها خيار اللاتمركز الاداري بإحداث مؤسسات عمومية مثل نموذج الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، التي تم إحداثها بموجب القانون رقم 07.00 الذي نص في المادة الأولى منه على "**تحدث في كل جهة من جهات المملكة مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تدعى 'الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين**"[1]. فبعدما كانت في السابق مجرد مصالح لا ممركزة خاضعة قانونيا وواقعيا لسلطة وزارة التربية الوطنية، أصبحت في إطار الجهوية المتقدمة قطبا تربويا محفزا على التشغيل الجهوي[2]. وبالتالي فالأطر الذين تم توظيفهم بموجب عقود مع الأكاديميات الجهوية، يصنفون ضمن خانة" الأعوان المتعاقدين بعقود القانون العام" ويجد هذا التصنيف سنده في أحد الاجتهادات القضائية الفرنسية، والذي يعتبر أن كل المرافق العامة ذات الطابع الإداري يتم تنفيذ وظائفها من طرف أعوان عموميين، وأن المنازعات التي قد تحصل بين هؤلاء الأعوان والإدارة هي من اختصاص القضاء الإداري[3].

ومن حيث النظام القانوني المطبق، فالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري تخضع لقواعد القانون العام ولا يطبق عليها القانون الخاص إلا نادرا أو في حالات استثنائية، إذ لا يقبل القاضي الإداري البت في الدعاوى التي تكون فيها المؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية طرفا فيها، بحكم أنها تمزج بين نظامين، نظام القانون العام في الترقية والوضعيات الإدارية والتأديب طبقا لأنظمة مستخدمي تلك المؤسسات العمومية، والقانون الخاص في الشق المتعلق بالمنافع المالية وتلك المتعلقة بفسخ عقد الشغل[4]. وطبقا للمادة 10 من القانون رقم 07.00 فإن الهيآت التابعة للقطاع العام في هذه المؤسسة العمومية المسماة قانونا الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين تبقى خاضعة لأحكام النظام العام للوظيفة العمومية وكذا لأحكام أنظمتهم الأساسية الخاصة، كإشارة إلى فئة الموظفين النظاميين، لتأتي المادة 11 منه وتعطي للأكاديمية صلاحيات توظيف أعوان تحت مسمى مستخدمين، وهو مصطلح يطلق على من لا يتوفر على صفة الموظف من العاملين الخاضعين لنظام أساسي خاص بالمؤسسة العمومية.

وتزامنا مع فترة الاحتقان التي شهدها قطاع التعليم، في مواجهة القوى العاملة لسياسة التشغيل بالتعاقد، قررت الحكومة تغيير القانون رقم 07.00 القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين بالقانون رقم 03.24[5]، الذي قضى بتغيير مقتضيات المادة 11 من القانون رقم 07.00 ابتداء من فاتح يناير 2023، في شقه المتعلق بتسمية الموارد

---

[1] ظهير شريف رقم 1.00.203 صادر في 15 من صفر 1421 (19 ماي 2000) بتنفيذ القانون رقم 07.00 القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

[2] Samih hamdaoui, la promotion de l'emploi ou prisme de la régionalisation avance au Maroc, revue marocaine d'administration local et de développement, N 144-145, janvier-avril 2-2019, p249.

[3] « Les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi » Arrêt M.Berkani c/COURS de Lyon, tribunal des conflits du 25 mars 1996 d'après :
يوسف كريم، سياسة التوظيف بالتعاقد والسياسة التعليمية بالمغرب، حالة قطاع التربية الوطنية، أطروحة لنيل الدكتوراه، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، 2024/2025، ص 150.

[4] المحكمة الإدارية بالرباط، قسم القضاء الشامل، حكم رقم 816 بتاريخ 1/06/2006 ملف رقم 5.07.80، في قضية شركة الكهرباء والماء بالقنيطرة، منشورة في دليل القضاء الشامل وزارة العدل المغربية، منشور بموقع وزارة العدل، موقعhttp:/adala.justice.gov.ma ، تاريخ الزيارة 18/09/2025 الساعة 11.23 ص 298.

[5] القانون رقم 03.24 هو قانون مغربي صدر في عام 2024 لتغيير القانون رقم 07.00 المتعلق بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، وذلك لإضفاء صفة "موظف" على جميع العاملين بالقطاع، بمن فيهم المتعاقدون. يندرج ضمن تدابير تنزيل مخرجات الحوار الاجتماعي القطاعي مع النقابات التعليمية.

البشرية لتصبح على الشكل التالي:" **يتكون موظفو الأكاديمية من الفئات التالية: موظفون يسري عليهم، خلافا لأحكام المادة 7 من القانون رقم 69.00 المتعلق بالمر اقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات أخرى، النظام الأساسي الخاص بموظفي قطاع التربية الوطنية.**

ويوجد هؤلاء الموظفون، بحسب القانون ذاته، في وضعية قانونية ونظامية إزاء الأكاديمية، ويتم توظيفهم وتعيينهم وترسيمهم في إحدى الدرجات المنصوص عليها في النظام الأساسي المذكور وفق الشروط والكيفيات التي يحددها". وهي المادة التي تم تغييرها دون المواد الأخرى، رغم الترابط بين كل المواد التي تحتاج إلى تعديل شامل، خاصة وأن تغيير المصطلح من موارد بشرية إلى موظف، لا يلغي الدور القانوني الممنوح للمؤسسة العمومية في إطار تشغيل الموارد البشرية تماشيا مع استقلالها المالي والإداري.

المبحث الثاني: المماثلة الوظيفية بالتعليم في ظل القانون 50.05 تماس بين النص والو اقع

يشكل القانون رقم 50.05 أهم تعديل عرفه النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية منذ الاستقلال، فعلى المستوى الشكلي غير القانون المشار إليه 12 فصلا في ظهير الوظيفة العمومية الذي يعود لسنة 1958، وتممه بخمسة فصول أخرى، أما على مستوى المضمون، فقد تجاوزت أحكام هذا القانون البعد التقني إلى التأسيس جوهريا لبعض القواعد الجديدة فيه، بما يمس مباشرة بأسس ومرتكزات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، سواء تعلق الأمر بالتوظيف، أو بوضعيات الموظف وواجباته، أو تطور مساره المهني[1]. وقد همت التدابير التي جاء بها القانون رقم 50.05 بالأساس تعميم المباراة كسبيل وحيد للتوظيف[2]، وتنظيم حركية الموظفين، واعتماد التعاقد في الإدارة العمومية، إلى جانب إجراءات أخرى اقتصرت على تجميع بعض الأنظمة الخاصة.

وقد جاء الفصل 6 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما أضيف بموجب المادة الثانية من القانون رقم 50.05، ليؤسس لنظام جديد من خلال التشغيل بموجب عقود، إلى جانب التوظيف بصفة نظامية حيث نص على ما يلي: "**يمكن للإدارات العمومية، عند الاقتضاء، أن تشغل أعو اناً بموجب عقود، وفق الشروط والكيفيات المحددة بموجب مرسوم. ولا ينتج عن هذا التشغيل في أي حال من الأحوال حق الترسيم في أطر الإدارة**"[3]. ويشكل هذا الفصل الأساس التشريعي لتوظيف المتعاقدين في الإدارات العمومية بالمغرب، كما يُعد نقطة تحول كبرى في تدبير الموارد البشرية. إذ بموجبه يسمح للإدارات العمومية باللجوء إلى التعاقد "عند الاقتضاء"، مما يفيد أن التوظيف بالمباراة يظل هو القاعدة العامة والأصل، بينما التشغيل بموجب عقود يعتبر استثناءً يتم اللجوء إليه لتغطية الحاجات الضرورية كالحاجة لخبراء، أو مهام مؤقتة، أو لمواجهة تزايد عرضي في العمل. وهذا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي منذ 26 يوليوز 2005 [4]عندما ضاعف الحالات القانونية التي يمكن فيها اللجوء إلى عقد العمل، ليتم بناء نظام التعاقد مع دخول

---

[1] عبد الخالق علاوي، طرق التوظيف في الوظيفة العمومية المغربية على ضوء القانون 50.05 المغير للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية 15 نوفمبر 2023 www.espaceconnaissancejuridique.com يوم 22 أكتوبر 2024 الساعة 11.56.

2 الجريدة الرسمية عدد 6007 مكرر بتاريخ 27 دجنبر 2011، المرسوم رقم 2.11.621 الصادر في 28 ذي الحجة 1432 (25 نونبر 2011) بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية، تطبيقا لأحكام الفصل 22 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. الذي تم تعديله بإضافة الفصل 6 مكرر من القانون رقم 50.05.

[3] الفصل 6 مكرر (أو الفصل السادس المكرر) هو أحد أهم الفصول التي أضيفت إلى الظهير الشريف بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بمقتضى القانون رقم 50.05.

[4] Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique (France).

قانون"LOLF" حيز التنفيذ في 1 يناير 2006[1]، ليحدد القانون 12 مارس 2012 [2]أن توظيف المتعاقدين يتم بموجب استثناء من المبدأ المنصوص عليه في المادة 3 من قانون 13 يوليوز 1983 الذي نص على أن الوظائف المدنية الدائمة في المؤسسات العامة يشغلها موظفون مدنيون، وهي دعوة صريحة من المشرع الفرنسي إلى أصحاب العمل في القطاع العام، لعدم الخلط بين القاعدة والاستثناء، حتى لا تصبح هذه الآلية متقصدة، وأن لا يتحول عقد العمل هو القاعدة والوضع النظامي هو الاستثناء. ومع هذا القانون أكد مجلس الدولة الفرنسي أن" عقد تعيين موظف تعاقدي بموجب القانون العام يخلق حقوقا لصالح هذا الموظف"، ومنه قررت السلطات العامة تأمين الوظائف التعاقدية ومواءمة حقوق الموظفين المعنيين مع حقوق الموظفين الدائمين لتشجيع إضفاء الطابع الديمقراطي على عقد العمل وتوفير الأمن الوظيفي[3]. وبالرجوع إلى التجربة المغربية فقد تم تعميم آلية التعاقد في قطاع التعليم فيما عرف بالأساتذة الذين فرض عليهم التعاقد أو أطر الأكاديميات، مما حول الاستثناء إلى قاعدة، وهو ما يتعارض مع توجه ونية المشرع، والنص صريح في الفصل 6 مكرر على أن التعاقد "لا ينتج عنه في أي حال من الأحوال حق الترسيم"، وهو ما تعزز بالمرسوم رقم 2.15.770 الصادر بتاريخ 9 غشت 2016، الذي استهدف فئة الأعوان المتعاقدين وليس المؤقتين والعرضيين[4]، ليضعنا أمام وضعية قانونية جديدة يحدد فيها شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية وما رافق ذلك من قلق وظيفي كبير خلق نوعا من التمييز بين المتعاقدين والموظفين المرسمين. فترتبت عن ذلك وضعية مزدوجة، خلقت هشاشة وظيفية للمتعاقدين وتحديات تدبيرية للإدارة، خاصة وأن هذه الأخيرة وجدت نفسها أمام ضغوط اجتماعية وقانونية تفرض عليها المواءمة بين النص القانوني والواقع الوظيفي.

لذلك، جاء القانون رقم 50.05 كتعديل لشرعنة سلوك الإدارة ولجوئها لأنماط جديدة من التوظيف بالتعاقد، وذلك من داخل بنية النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، مع مواكبة ذلك بإصلاحات ومراسيم تطبيقية لتفعيل مقتضياته سنة 2016، خاصة في سياق تنزيل دستور 2011 وتحديث الإدارة. ولا شك أن هذه المقتضيات القانونية والتنظيمية كما جاء بها المشرع الفرنسي سنة 2012 والمشرع المغربي ما بين سنة 2011 و 2016 لم تكن متسرعة فحسب بل كانت صدمة اجتماعية بقوة دفع سياسية وتدبيرية لمواجهة ضعف الوظائف وتضخم الميزانية العامة، لكنها في الوقت نفسه ساهمت في بداية تفكيك المبادئ التقليدية الأساسية للوظيفة العمومية كالأمن الوظيفي، ودوام واستمرارية التوظيف.

الفقرة الأولى: ثنائية المرجعية القانونية وعائق التوحيد النظامي

يعد النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ذلك الإطار العام المحدد للقواعد القانونية والتنظيمية المتعلقة بالتوظيف وتدبير المسار المهني للموظف بالقطاع العام[5] ، لكن مع تحولات تدبير المرافق العامة ظهرت أنماط جديدة

---

[1] Didier Jean-Pierre, 'La généralisation des contrats à durée indéterminée dans la fonction publique par la loi du 26 juillet 2005'. [2005] (35) JCPA. P 1302.

[2] Emmanuel Marc, Marc E, 'Du contractuel fonctionnaire au fonctionnaire contractuel' [2009] (45) RLCI RLCI, p.3.

[3] Boris Barraud, Du statut au contrat : vers une fonction publique « déstatufiée » ?, Charles Fortier, le statut général des fonctionnaires : trente ans, et après ? Dalloz, p 12. https://amu.hal.science/hal.

[4] المنشور رقم 31-67- الصادر في 22 غشت 1967 هو وثيقة تنظيمية مغربية تؤطر نظام المستخدمين المؤقتين بالإدارات العمومية، وتنظم حقوقهم وواجباتهم، وتمنحهم بعض الامتيازات، وقد كانت إطارًا لتنظيم هذه الفئة من الموظفين في تلك الفترة، مع العلم أن هناك منشورات لاحقة عدّلت أو عوضت بعض جوانبه .

[5] محمد العابدة، " قانون الوظيفة العمومية بالمغرب: قراءة في استراتيجية التحديث"، منشورات مركز الدراسات في الحكامة والتنمية الترابية، 2022.

للتوظيف خارج إطار النظام الأساسي، ويجب أن تكون هذه الأنظمة الأساسية الخاصة مطابقة لمقتضيات هذا النظام الأساسي العام، وتصدر هذه الأنظمة بموجب مرسوم[1]".

وتبين دراسة النظام القانوني لعلاقات التوظيف التعاقدية في الإدارة العمومية المغربية وجود ازدواجية معيارية واضحة، إذ تسعى الإدارة لتلبية حاجيات المرفق العام بآلية التعاقد المنصوص عليها استثناءً في الفصل 6 مكرر من النظام الأساسي للوظيفة العمومية. هذه العلاقة، خلافًا للوظيفة النظامية، تُمنح فيها الإدارة سلطات استثنائية (امتيازات القانون العام) مستمدة من ضرورة ضمان سير المرفق العام، وأبرزها سلطة التعديل الانفرادي وحق الفسخ أو الفصل بناءً على مقتضيات المصلحة العامة، حتى في غياب الخطأ التأديبي، وهو ما أكده القضاء الإداري، هذا الاستثناء يتعارض مع المبدأ التعاقدي العام المكرس في الفصل 230 من قانون الالتزامات والعقود (القوة الملزمة للعقد)، الذي يفرض التراضي المتبادل للإلغاء. وبالتالي، تتجسد الخصوصية القانونية لعقد التوظيف الإداري في تغليب منطق القانون العام (مرتكزًا على المصلحة العامة وامتيازات الإدارة) على منطق القانون الخاص (المتمثل في ثبات العقد وحماية المتعاقد)، مما يخلق وضعية قانونية هشة للمتعاقد في مواجهة السلطة التقديرية للإدارة، لاسيما في ظل غياب تأطير قانوني دقيق لمفهوم "الخطأ الجسيم" أو دواعي "المصلحة العامة" التي تبرر إنهاء العقد.

وتتبين مظاهر حدود تحقيق المماثلة في بقاء المتعاقد محكوماً بأنظمة أساسية خاصة (أطر الأكاديميات) خارج نطاق النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ينظمه القانون رقم 50.05، فرغم أن هذا القانون سعى إلى تحديث الإدارة، إلا أنه كرس نوعاً من "الازدواجية الوظيفية"، بناء على الفصل 6 مكرر منه، حيث يظل الموظف النظامي مرتبطاً بالدولة بعلاقة قانونية وتنظيمية مباشرة، بينما يرتبط العون المتعاقد بالأكاديمية كقانون عام بموجب عقد أو نظام أساسي خاص. هذا التباين في المرجعية القانونية والتنظيمية يخلق ارتباكا في "المركز القانوني"، حيث لا يستفيد المتعاقد من كافة الضمانات التي يوفرها الظهير الشريف رقم 1.58.008 الذي يعود لسنة 1958، مما يجعل المماثلة هنا شكلية تقتصر على الواجبات المهنية دون الحقوق الشاملة.

الفقرة الثانية: الفوارق في الحقوق الإدارية والاجتماعية ومحدودية الاستقرار المهني

مقارنة مع النموذج التقليدي للتوظيف المرتكز على الإطار القانوني لظهير الوظيفة العمومية لسنة 1958، يمثل التوجه المتزايد نحو المرونة الإدارية تحولاً جوهرياً في فلسفة الوظيفة العمومية. فالتوسع في الاعتماد على التوظيف التعاقدي وتحويله من أداة استثنائية يعمل بها عند الاقتضاء كحالة تدبير الخصاص إلى قاعدة توظيفية موازية، يطرح إشكالاً حقيقياً يمس جوهر مبدأ المشروعية الإدارية. فالإفراط في التعاقد لا يناقض الطبيعة الاستثنائية التي أرادها المشرع في أحكام الفصل 6 مكرر، بل يشكل انحرافاً عن الإجراءات الشكلية والجوهرية للتوظيف العمومي، مما يهدد بإحلال علاقة عقدية هشة محل الوضعية النظامية التي توفر الضمانات القانونية الضرورية لاستمرارية وحياد المرفق العام[2]. ذلك ما يستنتج من المرسوم رقم 2.15.770 الذي ينشئ وضعية تعاقدية خاضعة لأحكام القانون العام وليست وضعية نظامية، مما يعني أن حقوق المتعاقد تنبع أساسًا من العقد الموقع أو من أحكام النظام الأساسي المؤطر للعاملين بالأكاديميات كمؤسسات عمومية وليس من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. وبالرجوع إلى المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 9 غشت 2016، لا توجد إشارة أو نص صريح يمنع فيها فصل المتعاقد إلا بخطأ محدد في العقد، ومن خلال استقراء المادة

[1] الفصل 23 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية في المغرب الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958)، بالجريدة الرسمية عدد 2372 بتاريخ رمضان 1377 (11 أبريل 1958).

[2] بدر الخلدي، الضمانات التشريعية والقضائية في الوظيفة العمومية المغربية، رؤى برانت، الطبعة 1، 2025، ص 34.

13 من المرسوم رقم 2.15.770 التي تنص "**على أنه يمكن للإدارة إنهاء العقد في حالة ارتكاب المتعاقد لخطأ مهني جسيم**"[1]، يلاحظ أن المشرع منح الإدارة سلطة تقديرية واسعة في إنهاء العلاقة التعاقدية عند ارتكاب المتعاقد لخطأ مهني جسيم، دون حصر دقيق لماهية هذه الأخطاء، مما يفتح الباب على مصراعيه أمام توسيع سلطة الإدارة في الفسخ الفوري للعقد مع ما ينتج عن ذلك من هشاشة المركز القانوني للمتعاقد وفقدانه لضمانات التناسب والتدرج في إنزال العقوبات التأديبية. وهي الضمانات الحقوقية التي يتمتع بها الموظف النظامي حين خضوعه لمسطرة تأديبية تفرض احترام التناسب بين درجة الخطورة والعقوبة، ولا تُفضي للعزل إلا في حالات استثنائية كما أقر ذلك الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وبعد استنفاذ كافة الضمانات القانونية طبقا لما نصت عليه أحكام المادة 73 منه وما استقرت على نهجه محكمة النقض في الموضوع[2]. إذ يتحدد النطاق الموضوعي للمخالفة التأديبية استنادا لمقتضيات الفصل 73 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية عبر مسارين: الأول مهني، ويتحقق بارتكاب الموظف لهفوة خطيرة تشكل إخلالاً جسيماً بالتزاماته الوظيفية؛ والثاني جنائي، ويتجسد في اقتراف جنحة ماسة بالحق العام صدر بشأنها حكم نهائي حائز لقوة الشيء المقضي به، ولا يقتصر الأثر القانوني لهذه الجنحة على ما يُرتكب أثناء ممارسة المهنة فحسب، بل يمتد ليشمل الأفعال المرتكبة خارج نطاق الإطار الوظيفي، متى كان لها انعكاس سلبي على سمعة الإدارة والمرفق العام[3]. وجدير بالذكر أن الاخلال بالالتزام المهني هنا متعلق بارتكاب هفوة خطيرة، في حين أن ارتكاب الجنحة متعلق بصدور حكم نهائي بالإدانة حائز لقوة الشيء المقضي به[4]. ولم يضع المشرع المغربي تعريفاً جامعاً لمدلول الخطأ الجسيم، مكتفياً بإيراد تعداد وصفي لبعض صوره، وقد حاول القضاء المغربي التصدي لهذا الفراغ التشريعي بوضع معيار موضوعي، عندما عرّف الخطأ الجسيم بأنه كل فعل أو إخلال يجعل من غير الممكن الإبقاء على العلاقة التعاقدية ولو خلال فترة الإخطار. لذلك، فإن غياب تعريف دقيق وموحد لمفهوم "الخطأ الجسيم" في المرسوم التطبيقي للتعاقد من شأنه خلق حالة من "عدم الأمن القانوني" لدى الموظف المتعاقد[5].

إن إقرار المساواة الشكلية في النصوص التنظيمية للتوظيف بالتعاقد (مثل الإعلان عن المناصب) يُفرَغ من محتواه الموضوعي بسبب التمييز الجلي في الضمانات الوظيفية اللاحقة التي تضعف شرعية هذه النصوص، وتجعل التوظيف بالتعاقد أداة مشروعة شكلا ولكنه يفتقر إلى المشروعية الجوهرية في إحقاق العدالة والمساواة بموجب الفصل 6 مكرر الذي سمح للإدارة باللجوء إلى آلية التعاقد، محددًا إياها كإجراء استثنائي ومقيد بحاجات المرفق الخاصة. وقد كان من المفترض أن يظل استخدام العقود ممارسة استثنائية تنضبط للنص القانوني والتنظيمي عند إثارة حالات الاقتضاء، عكس ما أصبح عليه واقع تدبير المناصب العمومية من داخل ميزانيات المؤسسات العمومية وخارج الانتماء للميزانية العامة للدولة مادام اتساع نطاقه جعله يؤسس للنمط التعاقدي داخل الوظيفة العمومية. وهذا ما ذهبت إليه مجموعة من الدول المغاربية، كتجارب سابقة، تونس مثلا في المادة 108 من قانون 1983 عندما نصت على" **إمكانية الإدارة أن تنتدب بمقتضى عقود أعوانا، من جنسية تونسية، لإنجاز مهام خصوصية ولفترة محدودة، ويتم انتداب الأعوان**

---

[1] مرسوم رقم 2.15.770 صادر في 9 غشت 2016 بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 6491 بتاريخ 15 أغسطس 2016. المادة 13.

[2] قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 1/353 الصادر بتاريخ 29 مارس 2018 في الملف الإداري رقم 1499/14/2016، منشور بالمستحدث في قضاء الغرفة الإدارية لمحكمة النقض في دعوى الإلغاء بسبب تجاوز السلطة، منشورات المجلة المغربية للأنظمة القانونية والسياسية، الدليل القانوني والقضائي رقم 5، مطبعة الأمنية، الطبعة الأولى، الرباط، 2019، ص 231. 233.

[3] الرجوع للمادة 73 من قانون الوظيفة العمومية 1958، مرجع سابق.

[4] حليمة علامي، المركز القانوني للقيم الديني، منشورات المجلة المغربية للأنظمة القانونية والسياسية، العدد الخاص، 42. 2024 ص.179.

[5] حليمة علامي، مرجع سابق، ص.180.

المتعاقدين بقرار من السلطة التي لها صلاحية التسمية بعد أخذ رأي لجنة استشارية مختصة"[1]. إذ تتيح هذه المادة للإدارة التونسية إمكانية التعاقد المؤقت تبعا لما سار عليه النظام الفرنسي في التوظيف. إلا أن هذا الأخير قد عرف تطورا قانونيا وتدبيريا لعملية التوظيف وفق تعديلات قانون الوظيفة العمومية العام لسنة 2019، الذي حدد من جهة الحالات التي يمكن فيها اللجوء إلى التعاقد، وترك من جهة أخرى باب الاختيار مفتوحا أمام الموظف لتحويل العقد من محدد المدة إلى عقد مفتوح توفرها أو اجراء مباريات داخلية للانتقال من الوضعية التعاقدية إلى الوضعية النظامية طبقا للقوانين المنظمة ومدى توفر الشروط اللازمة [2].

خاتمة:

لقد كانت الإدارة التقليدية تسير مرافقها العامة بقرارات إدارية تنبثق عنها علاقة تنظيمية تضفي على الشخص المعين في الوظيفة صفة الموظف بعد ترسيمه طبقا للفصل الثاني من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1958، إلا أنه وفقا لأحكام القانون رقم 50.05 أصبح بإمكان الإدارة اللجوء إلى أسلوب التعاقد كعلاقة وظيفية تختارها الإدارة لتشغيل أعوان وفق شروط محددة، ودون أن ينتج عن هذا التشغيل بشكل قانوني حق الترسيم في أطر الإدارة وفقا للفصل السادس مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية[3]. إلا أن التشغيل بموجب عقود كآلية تدبيرية حديثة يجب أن يظل استثناءً مُقنَّنًا ومُبرَّرًا، لا أن يتحول إلى قاعدة أو أسلوب تدبير مهيمن على طرق الولوج للوظائف العمومية[4] حفظا لمبدأ الاستقرار الوظيفي وضمانا للأمن القانوني باعتبار الإدارة وسيلة في يد الدولة. وهو ما يفتح النقاش العمومي بشكل واسع حول تقييم تطبيقات هذا النوع من التوظيف بعد ما يقارب 10 سنوات من تنزيله في قطاع التعليم بناء على الفصل 6 مكرر من القانون رقم 50.05 الذي أضفى كامل الشرعية على سلوك الإدارة في العمل بالمماثلة على إثر التشغيل التعاقدي في مناصب يبدو أنها أصبحت دائمة دون توفر أصحابها على قرارات ترسيم.

وعليه، فالحديث عن المماثلة هو إقرار ضمني بأن ترسيم الأطر المتعاقدة إسوة بالموظفين النظاميين يظل أمرا غير وارد وغير ممكن من الناحية القانونية نظرا لمعارضته الصريحة للفصل السادس مكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008. لذلك، تظل وضعية المماثلة بين الفئتين قائمة قانونيا وتدبيريا وكل انتقال من المركز القانوني المبني على التشغيل المستند لحالات الاقتضاء إلى المركز القانوني النظامي لموظف مرسم يمر لزاما عبر تعديل الفصل السادس مكرر من قانون الوظيفة العمومية وإصدار قرار إداري انفرادي في وظيفة قارة تنتمي لسلك من أسلاك الدولة[5]. لذلك، فإن التنصيص على النظام التعاقدي في النظام الأساسي للوظيفة العمومية هو توجه سياسي قائم على إخفاء المناصب المالية وتمرير عبء تحملها لمؤسسات عمومية قابلة للحذف. وهذا يعني أن التشغيل التعاقدي في الوظيفة العمومية أصبح نمطا قائما بذاته يوازي التوظيف النظامي في إطار الازدواجية والمماثلة، طالما أن باب التشغيل والتوظيف في الوظائف العمومية

---

[1] - Loi n° 68-12 du 3 juin 1968 portant statut général des personnels de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif art 106. Tunis.

- Loi n° 83-112 du 12 décembre 1983 portant statut général des personnels de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif art 108.Tunis.

[2] Code général de la fonction publique arts L332-1 and L332-2, France.

[3] الفصل السادس (6) مكرر، أضيف بموجب المادة الثانية من القانون رقم 50.05 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.11.10 بتاريخ 14 ربيع الأول 1432(18 فبراير 2011)، ج.ر.عدد 5944 بتاريخ 15 جمادى الآخرة 1432 (19 ماي 2011)

[4] المسعودي محمادي، التعاقد في الوظيفة العمومية بالمغرب جدلية العقد والنظام الأساسي، المجلة المغربية للدراسات القانونية والسياسية والاقتصادية، العدد الرابع نونبر 2018، ص، 273.

[5] بدر الخلدي، التشغيل بموجب عقود في قطاع التعليم بين الاقتضاء وسؤال الترسيم، منشورات مجلة العلوم القانونية، 2022، ص.269-286.

يظل مفتوحا أمام اختيار المترشحين التباري على كل منهما بناء على ما يخوله كل نمط من حقوق وامتيازات تدبيرية، مع إمكانية الانفتاح مستقبلا على تسهيل عملية التنقل بين القطاع العام والقطاع الخاص أو الانتقال من وضعية تعاقدية إلى وضعية نظامية بعد مرور مدة زمنية معينة وترصيد تجربة مهنية[1].

المراجع

❖ **المؤلفات:**

- لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبدو، بيروت، مطبعة عويدات، 1973
- فاروق عبد البر، دور مجلس الدولة المصري في حماية الحقوق والحريات العامة، الجزء الأول، مصر، سنة 1988
- سعيد الويداني، الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، منشورات مركز الدراسات في الحكامة والتنمية الترابية، الطبعة 1 سنة 2022
- محمد العابدة، قانون الوظيفة العمومية بالمغرب: قراءة في استراتيجية التحديث" منشورات مركز الدراسات في الحكامة والتنمية الترابية 2022
- بدر الخلدي، الضمانات التشريعية والقضائية في الوظيفة العمومية المغربية، رؤى برانت، الطبعة 1، 2025

❖ **النصوص التشريعية والتنظيمية:**

- دستور المملكة المغربية لسنة 2011، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.11.91 بتاريخ 29 يوليو 2011.
- ظهير شريف رقم 1.58.008 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما تم تعديله وتتميمه بالقانون رقم 50.05.
- قانون رقم 07.00 القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين المعدل بموجب القانون رقم 03.24 لسنة 2024
- مرسوم رقم 2.15.770 صادر في 9 غشت 2016 بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية.
- مرسوم رقم 2.11.621 صادر في 25 نونبر 2011 بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية.
- المنشور رقم 31-67 الصادر في 22 غشت 1967 المتعلق بنظام المستخدمين المؤقتين بالإدارات العمومية.

❖ **المقالات:**

- إسماعيل الزيات، خصوصية التأطير القانوني لنظام التعاقد داخل المرافق العمومية، منشورات المجلة المغربية للأنظمة القانونية والسياسية، العدد الخاص رقم 42، سنة 2025
- المسعودي محمادي، التعاقد في الوظيفة العمومية بالمغرب جدلية العقد والنظام الأساسي، المجلة المغربية للدراسات القانونية والسياسية والاقتصادية، العدد 4، نونبر 2018
- بدر الخلدي، التشغيل بموجب عقود في قطاع التعليم بين الاقتضاء وسؤال الترسيم، منشورات مجلة العلوم القانونية، 2022.
- حليمة علامي، المركز القانوني للقيم الديني، منشورات المجلة المغربية للأنظمة القانونية والسياسية، العدد الخاص 42. 2024

[1] بدر الخلدي، الضمانات التشريعية والقضائية في الوظيفة العمومية المغربية، رؤى برانت، الطبعة 1، 2025، ص 118.

❖ المقالات الرقمية:

- عبد الخالق علاوي، طرق التوظيف في الوظيفة العمومية المغربية على ضوء القانون 50.05 المغير للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، 15 نوفمبر 2023 www.espaceconnaissancejuridique.com

❖ الأطاريح والرسائل:

- يوسف كريم، سياسة التوظيف بالتعاقد والسياسة التعليمية بالمغرب، حالة قطاع التربية الوطنية، أطروحة لنيل الدكتوراه، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، 2025

❖ الأحكام والقرارات القضائية:

- محكمة النقض (المغرب)، الغرفة الإدارية، قرار عدد 1/353، بتاريخ 29 مارس 2018، ملف رقم 499/1/14/2016.
- المحكمة الإدارية بالرباط (المغرب)، حكم رقم 816، بتاريخ 1 يونيو 2006 (قضية شركة الكهرباء والماء بالقنيطرة).
-) TC 25 mars 1996 Berkani c/ CROUS de Lyonفرنسا.
-) CE 31 décembre 2008 Cavallo n° 293236فرنسا.

❖ المراجع باللغة الفرنسية:

- Samih Hamdaoui, 'La promotion de l'emploi au prisme de la régionalisation avancée au Maroc' (2019) (144-145) REMALD.
- Didier Jean-Pierre, 'La généralisation des contrats à durée indéterminée dans la fonction publique' (2005) (35) JCPA.
- Emmanuel Marc, 'Du contractuel fonctionnaire au fonctionnaire contractuel' (2009) (45) RLCI.
- Boris Barraud, 'Du statut au contrat : vers une fonction publique déstatufiée ?' (Dalloz).
- Janine Le Floc'h-Fournier, 'La modernisation de la Fonction Publique' (L'Harmattan 1995).
- Code général de la fonction publique, france, arts L332-1 and L332-2.
- Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique française.
- Loi n° 83-112 du 12 décembre 1983 portant statut général des personnels de l'Etat tunisien, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif, la Tunisie.
- Loi n° 68-12 du 3 juin 1968 portant statut général des personnels de l'Etat (la Tunisie).