الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر

تخصص: دولة ومؤسسات

بعنوان:

النظام القانوني للمتربص
وفق الأمر 06-03

من تقديم الطالبتين:

- بابا سهيلة
- مولوج حبيبة

تحت إشراف الأستاذ:

بلعربي بلقاسم

السنة الدراسية 2019/2018

شكـــر

نتقدم بداية بالشكر لله عزو جل أن وفقنا لإنجاز هذا العمل، وامتثالا لقول

المصطفى صلى الله عليه

وسلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله."، نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف بلعربي بلقاسم، الذي كان له الفضل –بعد الله عزو جل – على البحث والباحثتين.

كما نتقدم بالشكر كذلك للأساتذة الموقرين في لجنة المناقشة، رئاسة وأعضاء

لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة.

كما لا يفوتنا أن نشكر كذلك كل من مد لنا يد العون من أساتذة وطلبة ونخص بالذكر الطالب شرفاوي وليد.

الإهـــــداء

إلى من ربط الله الإحسان إليهما بطاعته، إلى من ربياني وشملاني بعطفهما

و جود كرمهما، والديّ العزيزين.

إلى سندي وعضوي، إلى من تقاسمت معهم لحظات العمر،

أخوتي رضا و توفيق.

إلى من ساقني القدر لمعرفتهم، ومن سعدت بصحبتهم،

رفيقات الدرب.

إلى كل طلبة كلية الحقوق، وأخص بالذكر الدفعة

المتخرجة ل 2019.

أهدي ثمرة جهدي هذا.

سهيلة

الإهـــداء

إلى من قال فيهما الله عزوجل" وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"

إلى من أحيا بصالح دعائهما ، إلى من أستلهم منهما قوة الإيمان و روح التفائل، والدي و الدتي الغاليين.

إلى التضحية في أسمى معانيها، إلى إخوتي و أعز الناس محمد وكمال و ريان.

إلى غاليتيّ ونور عينيّ ، إلى مَن مِن أجلهما أعيش، أختاي مسعودة و ربيعة.

إلى كل طلبة كلية الحقوق، وأخص بالذكر دفعة2019.

أهدي عملي هذا.

حبيبة

تعتمد الدولة في إطار تأديتها لمهامها، على العديد من الوسائل القانونية والمادية، المالية والبشرية، ومن بين أهم الوسائل البشرية التي تعتمد عليها في تلبيتها حاجيات مواطنيها والوقوف على طلباتهم، نجد الموظفين العمومين هؤلاء الذين يشكلون الفئة الغالبة على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية ، ونظرا لذلك فقد حظيت هذه الفئة باهتمام واسع من قبل الباحثين في المجال القانوني وتعدد الدراسات بخصوصهم.

ولما كان الموظف ساعد الدولة وأداتها الأساسية التي تعتمد عليها في تأديتها لمهامها، فإنه يتوجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط من أجل الالتحاق بالوظيفة العمومية، كما يجب عليه قبل ذلك أن يجتاز مسابقة توظيف بنجاح، أيا كانت طبيعتها سواء على أساس الاختبار أو على أساس الشهادة، إلا أنه وعلى اعتبار أن المسابقة إجراء نظري، ومعيار لنجاح المترشح أو فشله، وليس للدلالة على كفاءته وقدرته ، فإننا نجد المشرع ومن خلال نصوص قانونية مختلفة على غرار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يلزم العون الجديد كأصل عام وقبل اكتسابه لصفة الموظف باجتياز فترة تربص، وذلك نظرا لأهمية هذه المرحلة بالنسبة للعون في حد ذاته وللإدارة كذلك، إذ من شأن هذه المرحلة أن تسمح لها بالتأكد من كفاءته ومؤهلاته ،وإذا ما كان يصلح للوظيفة أو لا.

إن اجتياز العون الجديد لفترة تربص، من شأنه أن يجعله في مركز قانوني متميز في علاقته مع الإدارة أو المؤسسة العمومية، بما يكسبه صفة المتربص، هذا الأخير الذي طالما كان محل تساؤلات من طرف المتخصصين في مجال الوظيفة العمومية، و حول الأحكام المطبقة على هذا الاخير، وهل من الممكن إخضاعه لنفس الأحكام التي يخضع لها الموظف لا سيما فيما يخص النظام التأديبي، فوجود مركز قانوني متميز ومختلف بطبيعته على المركز القانوني للموظف العمومي، يقتضي بالنتيجة وجود نظام قانوني خاص يحكمه، هذا الأمر الذي دفع بالسلطة التنظيمية لضرورة التدخل من أجل إصدار نظام قانوني خاص يطبق على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، والذي جاء تطبيقا لأحكام الأمر 06-03، فبعد انتظار طويل دام حوالي ثلاثة عشرة(13) سنة، صدر مرسوم تنفيذي يبين الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، وبناء عليه ارتأينا أن يكون موضوع دراستنا النظام القانوني للمتربص وفق الأمر 06-03، وذلك نظرا لأهمية الكبيرة التي يكتسيها ، إذ من شأنه أن يوضح لنا الجانب القانوني التي جاء بها المشرع والتي تطبق على المتربص في المؤسسة أو الإدارة العمومية.

وعن أسباب اختيارنا للموضوع يمكن إجمالها في عدة أسباب ،منها ماهي شخصية أو ذاتية وتتمثل في طبيعة التخصص وهو دولة ومؤسسات، أين تعتبر الوظيفة العمومية إحدى مجالات

المدرسة ضمنها، و النظام القانوني للمتربص من الموضوعات المدرجة فيها، بالإضافة إلى الرغبة في الموضوع والميول و الإنشداد الوجداني له ، أما عن الأسباب الموضوعية التي حملتنا على اختياره يمكن ردها بالإضافة إلى أهمية الموضوع في حد ذاته، إلى القيمة العلمية والعملية التي يكتسيها وذلك لارتباطه بشريحة مهمة هي فئة الموظفين، إذ أن أول ما يعين العون الجديد في وظيفة العمومية يعين بصفته متربصا كأصل عام قبل أن يكتسب صفة الموظف، وهذا ويعد من أسباب اختيارنا للموضوع كذلك، هو السعي من أجل تحقيق جملة من الأهداف، من بينها لفت الانتباه إلى هذه الفئة التي لطالما كانت محل تهميش سواء من طرف المشرع أو حتى في من طرف الباحثين، كما نهدف كذلك من وراء هذه الدراسة إلى إثراء الجامعة بمرجع متواضع في مقياس الوظيفة العمومية، ونهدف أيضا إلى التعريف بكل ما يخص حياة المتربص، بحقوقه وواجباته، طريقة تقييمه، وكما نسعى للوقوف على النظام التأديبي لهذا الأخير.

وللوصول إلى الأهداف المسطرة والمذكورة أعلاه نطرح الإشكالية التالية:

فيما تتمثل الأحكام التي جاء بها المشرع لتنظيم الحياة المهنية للمتربص؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية جملة من الأسئلة الفرعية نذكر منها ما يلي:

-ماهي حقوق المتربص، ماهي واجباته؟

-هل يخضع المتربص للنظام التأديبي؟ إذا كان كذلك فماهي إذن الأفعال التي يمكن أن يرتكبها ويمكن اعتبارها أخطاء مهنية؟ وهل هي مصنفة إلى أربعة درجات كما هو حال بالنسبة للأخطاء المرتكبة من طرف الموظف؟

-ما طبيعة العقوبات المطبقة عليه في حالة المسائلة التأديبية ؟وما هي الإجراءات المتبعة في ذلك ؟ و هل له أن يستفيد من ضمانات المسائلة التأديبية ؟

للإجابة عن الإشكالية والأسئلة الفرعية المطروحة، اعتمدنا على المنهج الوصفي، يظهر ذلك من خلال التطرق إلى بعض المفاهيم المتعلقة بالموضوع مثل تعريف التربص والمتربص، وكذا بعض المفاهيم في النظام التأديبي، على غرار المقصود بالخطأ المهني و المقصود بالعقوبة التأديبية، مستعينين في ذلك بأداة تحليل المضمون، لتحليل العديد من النصوص القانونية التي لها علاقة بالموضوع، هذا وقد استندنا على العديد من الدراسات السابقة لمعالجة الموضوع وإن لم تكن متخصصة إلا أنها لها صلة به إلى حد ما، ومن هذه الدراسات مقال لبن سديرة جلول، مسراتي

سليمة، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية(دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي 17-322، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 03، المجلد 09، ديسمبر 2018، وهذا المقال لم يتحدث عن النظام التأديبي للمتربص وهي النقطة التي لم يتطرق إليها والتي حاولنا نحن معالجتها من خلال دراستنا حول النظام القانوني للمتربص وفق الأمر 06-03 .

وككل بحث أو عمل فإن هذه المذكرة لم تخلو من بعض الصعوبات، إذ واجهتنا عدة صعوبات عند إعداد المذكرة، منها ماهي شخيصة تتمثل في الظروف التي تم فيها التحضير للمذكرة و التي لم تكن مناسبة على الإطلاق، أما عن الصعوبات الموضوعية التي واجهتنا في إعداد المذكرة يمكن ردها إلى أن الموضوع جديد وليس متناول من قبل إلا في جزئيات بسيطة، بالإضافة إلى قلة المراجع بشأنه، ورغم ما ذكر من صعوبات إلا أننا حاولنا التحكم في الموضوع إلى حد ما، واقترحنا لمعالجته خطة بحث مكونة من فصلين، تناولنا في الفصل الأول الإطار المفاهيمي للمتربص، وقسمناه إلى مبحثين حيث تناولنا في المبحث الأول ماهية المتربص، أما المبحث الثاني فتطرقنا من خلاله إلى حقوق و واجبات المتربص، ولاستكمال دراستنا أضفنا الفصل الثاني، وتطرقنا من خلاله إلى النظام التأديبي للمتربص في ظل المرسوم التنفيذي 17-322 و تناولناه هو الأخر من خلال مبحثين كذلك ، حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى المسؤولية التأديبية للمتربص، أما المبحث الثاني فخصصنها لتحدث عن كيفية سير العملية التأديبية.

ويرجع سبب اعتمادنا على هذا التقسيم الثنائي، هو أننا وجدنا أن التطرق إلى الموضوع من خلال هذا التقسيم كافي لتغطية كامل الجوانب المتعلقة به إلى حدما.

الفصل الثاني

النظام التأديبي للمتربص في ظل المرسوم التنفيذي 17-332

يعتبر النظام التأديبي ضمانة في يد السلطة الرئاسية، تضمن من خلاله احترام مستخدميها للواجبات المفروضة عليهم، والمتربص على غرار بقية المستخدمين يتعرض للمساءلة التأديبية متى ارتكب خطأ مهنيا يمثل خروجا منه عن مقتضيات الوجبات الوظيفية المفروضة عليه، مما يخول للسلطة المختصة أن توقع عليه الجزاء المناسب الذي تراه، وقد تناول المشرع الجزائري النظام التأديبي للمتربص في الفصل الخامس من المرسوم التنفيذي17-322، المتضمن الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ولكي لا يكون ضحية لتعسف الجهات الإدارية المختصة فإن المشرع أحاطه بجملة من الضمانات، وقيد الإدارة بجملة من الإجراءات يحب عليها الالتزام بها تحت طائلة البطلان.

وعليه سنتعرف من خلال هذا الفصل على الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية التي يتعرض لها المتربص في (المبحث الأول) بعنوان المسؤولية التأديبية للمتربص، أما في(المبحث الثاني) فسنتطرق إلى سير العقوبة التأديبية.

المبحث الأول :المسؤولية التأديبية للمتربص

ارتكاب المتربص لخطأ مهني، من شأنها أن يعرضه للمساءلة التأديبية، مما يستدعي توقيع إحدى العقوبات الـتأديبية عليه.

وبناء عليه سنتعرف على الأخطاء المهنية للمتربص في (المطلب الأول)، أما في (المطلب الثاني) سنتحدث عن العقوبات التأديبية التي يمكن أن تطبق عليه.

المطلب الأول: الأخطاء المهنية

تعتبر الأخطاء المهنية الركيزة الأساسية في المسؤولية التأديبية، حيث أنه لا تقوم المسؤولية التأديبية ما لم يكن هناك خطأ مهنيا.

و بخصوص الأخطاء المهنية المتعلقة بالمتربص، فإنه بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي

17-322، المتضمن الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، نجد أنه لم يحدد الأخطاء المهنية للمتربص، رغم تخصيصه فصلا كاملا للنظام التأديبي للمتربص ألا وهو الفصل الخامس، غير أنه أشار من خلال الفقرة الأولى من المادة27 منه على أنه يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

فيفهم من المادة أعلاه أن الأخطاء المهنية للمتربص تكون مرتبطة بالرتبة التي سيتم ترسيمه فيها، وبمعنى أن الأخطاء المهنية التي يسأل عنها الموظف في الرتبة التي سيرسم فيها المتربص، يسأل عنها المتربص كذلك، ولتوضح أكثر عن الأخطاء المهنية يجب علينا التطرق إلى تعريفها في (الفرع أول) ثم إلى تصنيفها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الأخطاء المهنية

أول ما يجدر الإشارة إليه أن التعاريف التي بحوزتنا وردت بمناسبة ارتكاب الخطأ المهني من طرف الموظف وليس المتربص، وعلى اعتبار أن النظام التأديبي لهذا الأخير متعلق بالرتبة المراد ترسيمه فيها، لاسيما فيما يتعلق بالأخطاء المهنية، سنأخذ بتعاريف الواردة في ذلك للدلالة على المقصود بالخطأ المهني المرتكب من طرف المتربص.

وسنتطرق إلى تعريف الأخطاء المهنية من الناحية التشريعية، القضائية و الفقهية.

أولا : التعريف التشريعي للأخطاء المهنية

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 17-322، الذي تناول الأحكام المتعلقة بالنظام التأديبي للمتربص، نجد أنه سار على نهج المشرع في ظل الأمر 06-03، لم يقدم تعريفا للأخطاء المهنية، ويمكن إرجاع امتناع المشرع عن تقديم تعريف للأخطاء المهنية إلى عدة أسباب تتمثل في:

- أن الخطأ المهني لا يقبل التحديد ولا الحصر، لارتباطه بطوائف متعددة بل بواجبات مختلفة.

- أن المشرع خشي- إن هو أعطى تعريفا محددا لهذه الجريمة -أن يرد هذا التعريف قاصر، هذا الأمر الذي يمكن أن يثير بلبلة في الفكر الإداري[1].

لذلك فإن التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية عادة ما تقتصر على بيان الواجبات العامة المنوطة بالوظيفة، وتعتبر أن الإخلال بها و الخروج عنها يشكل جرما يستوجب العقوبة التأديبية[2].

وهو ما أخذ به المشرع الجزائري في المادة 160 من الأمر 06-03 و التي تنص على ما يلي: "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"[3].

لقد جاء هذا النص بمفهوم واسع للخطأ التأديبي، و هذا بحكم أن الأخطاء المهنية متنوعة ومتعددة فما ما يرد في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، يرد على سبيل المثال لا الحصر، فأخطاء المهنية لا تقع تحت حصر معين، كما أن هذا لا يعني أن ما عدها من الأفعال هو مباح، إنما لسلطة التأديب أن تكييف ما اقترفه المتربص من تصرف، فيما إذا كان خطأ مهنيا يستوجب المتابعة التأديبية أو لا[4].

ثانيا: التعريف القضائي للأخطاء المهنية

في اجتهاد للقضاء الجزائري، يعرف الخطأ المهني بمناسبة حكمه في قضية ب م ش ضد وزير الداخلية و المدير العام للأمن الوطني بتاريخ 1985/12/07(القضية رقم 420568)، على النحو

---

(1) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص442.
(2) عطيت الله حافظ، المرجع السابق، ص57.
(3) المادة 160، من الأمر رقم 06-03.
(4) أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، جامعة بسكرة، العدد 09، ماي2013، ص76.

التالي:" الأخطاء التأديبية كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف"[1].

كما عرف في قرار للغرفة الإدارية للمجلس الأعلى للقضاء الصادر بتاريخ 17 ديسمبر1985، والذي جاء فيه:" من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة العمومية و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة العمومية والتي تمس من حيث طبيعتها شرف واعتبار المتربص أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة"[2].

وعملا بهذا اعتبر مجلس الدولة أن السفر إلى الخارج بدون مقرر عطلة، يعتبر خطأ فادحا يستوجب العقاب، فجاء في قرار له بتاريخ 08 أكتوبر2001: "...إن المستأنف و بسفره بدون مقرر عطلة يكون قد ارتكب خطأ فادحا بتخليه عن منصب عمله"[3].

ثالثا :تعريف الفقهي للأخطاء المهنية

لقد تنازعت الآراء الفقهية في تحديد معنى الخطأ المهني، ومن بين هذه التعاريف نذكر ما يلي :

تعريف لدكتور سليمان الطماوي، الذي يرى أن الخطأ المهني هو: "كل فعل أو امتناع يرتكبه المتربص وينافي واجبات منصبه"[4].

بينما عرفه سيرج سولون على أنه هو: "الفعل أو الامتناع عن العمل، يكون مخالفة للواجبات التي توقعها الوظيفة".

ويعرفه رشيد حباني والذي يقول أنه : "يقصد بالخطأ تحديدا الخطأ المرفقي المتمثل في الفعل غير المعتمد الذي يرتكبه المتربص أثناء قيامه بواجباته الوظيفية وبمعنى أخر هو الخطأ الذي لا تتوافر فيه مكونات الخطأ الشخصي المنفصل عن المهام الموكلة للمتربص"[5].

---

(1) سامية سي العابدي، مسؤولية الموظف تأديبا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015، ص27.

(2) عبد الرحيم بوعنيني، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2015/2014، ص07.

(3) سامية سي العابدي، المرجع السابق، ص 27.

(4) علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دون رقم طبعة، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص239.

(5) سامية سي العابدي، المرجع السابق، ص22.

جميع التعاريف الواردة وبصرف النظر على اختلافها، إلا أنها جميعها تتفق على أنه حتى نكون أمام خطأ مهني يسأل عنه المتربص، ينبغي أن يرتكب من طرف متربص يشغل وظيفة عمومية، وأن يرتكب إخلال بمقتضيات تلك الوظيفة وبكرامتها[1].

فالخطأ المهني إذن هو : "كل فعل أو امتناع يركبه المتربص، تهاونا أو عمدا يشكل اخلال بواجباته المهنية"[2].

الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية

المشرع ومن خلال المرسوم التنفيذي 17-322، لم يتطرق إلى تصنيف الأخطاء المهنية التي يمكن أن ترتكب من طرف المتربص، واكتفى بالنص كما سبق الإشارة إلى أن المتربص يخضع للنظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة لرتبة المقرر ترسيمه فيها، ولأجل اعطاء تصنف للأخطاء المرتكبة من طرف المتربص اخترنا رتبة أمين الضبط كمثال لدراستنا.

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 08-409 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي الضبط للجهات القضائية، وبالتحديد إلى المادة 30 منه نجدها تنص على أنه علاوة الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 179و 180 و181 من الأمر 06-03، تعتبر أخطاء مهنية الأفعال منصوص عليها أدناه..."[3].

بناء على ما ورد في المادة 30 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه، و بالرجوع إلى

الأمر 06-03، يمكن تصنيف الأخطاء المهنية التي يمكن ترتكب من طرف المتربص إلى أربعة درجات على النحو التالي:

أ- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى

تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح[4].

---

(1) ياسين ربوح ،المرجع السابق، ص442-443.
(2) مراد بوطبة، المرجع السابق، ص561.
(3) المادة 30، من المرسوم التنفيذي08-409، المؤرخ في 24 ديسمبر2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، الجريدة الرسمية، العدد73، الصادرة في 28دسمبر سنة 2008.
(4) انظر المادة 178، من الأمر 06-03.

ب- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية

تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها المتربص بما يأتي: [1]

1. المساس سهوا أو اهملا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة.
2. الاخلال بالواجبات القانونية الأساسية ، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180،181 أدناه.

وتعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الثانية كذلك حسب المرسوم التنفيذي 08-409 ما يلي:[2]

1. التقصير في تشكيل الملفات القضائية.
2. عدم إنجاز العمل في الآجال المحددة.

ج- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة

تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم بها المتربص ما يأتي:[3]

1. التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية.
2. اخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأديته مهامه.
3. رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة دون مبرر معقول.
4. افشاء الأسرار المهنية.
5. استعمال التجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة

وتعتبر أخطاء من الدرجة الثالثة كذلك حسب ما جاء في المادة 30 المرسوم التنفيذي 08-409 ما يلي:

1. رفض العمل في الحالات المنصوص عليها في المادة08 من هذا المرسوم[4]، والتي تنص على ما يلي:

---

[1] أنظر المادة179، من الأمر 06-03.
[2] أنظر المادة30، من المرسوم التنفيذي08-409.
[3] أنظر المادة180، من الامر06-03.
[4] أنظر المادة30، من المرسوم التنفيذي08-409.

"يؤدي مستخدمو أمانات الضبط عملهم، عند الحاجة، خارج المدة القانونية للعمل وأثناء أيام الراحة القانونية، لاسيما ما تعلق بعقد الجلسات وإجراء التحقيقات والسماع والتقديمات وكذا عند الانتقالات والمعاينات وبصفة عامة عندما يقتضي عمل القاضي ذلك"[1].

2. القيام بأعمال قد تؤدي إلى التأثير على السير الحسن للعمل القضائي.
3. التقصير في تطبيق الإجراءات القانونية والقضائية[2].

د- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة

تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة، إذا قام المتربص بما يلي:[3]

1. الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة الوظيفة.
2. ارتكاب أعمال عنف على أية شخص في مكان العمل.
3. التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة.
4. إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
5. تزوير الشهادات والمؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
6. الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح أخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 44و43من هذا الأمر.

وتعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة كذلك حسب ما ورد في المطة الثالثة من المادة 30 من المرسوم التنفيذي 08-409 والمتمثلة في:

التهاون الجسيم في تسيير المحجوزات وأدلة الإقناع الموضوعة تحت يد القضاء[4].

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية

لكل خطأ جزاء، فمتى أخطأ المتربص فإنه يتعرض إلى المسائلة التأديبية، وتعد العقوبة التأديبية هي الوسيلة أو الألية التي تعتمد عليها الإدارة من أجل ردع مرتكبي الخطأ المهني، لتوضح أكثر عن

(1) أنظر المادة 08، من المرسوم التنفيذي08-409.
(2) المادة 30، من المرسوم التنفيذي رقم08-409
(3) أنظر المادة181، من الأمر 06-03.
(4) المادة 30، من المرسوم التنفيذي رقم08-409.

العقوبات التأديبية، يتوجب علينا التطرق إلى تعريفها، ثم الوقوف على أصناف العقوبات التي يمكن أن توقع على المتربص، وكذا المبادئ التي تقوم عليها.

الفرع أول: تعريف العقوبات التأديبية

سنتطرق إلى تعريف العقوبات على النحو التالي:

أولا: التعريف التشريعي للعقوبات التأديبية

بحكم أن مسألة تقديم التعاريف، ليست من صميم اختصاص المشرع، فإنه لم يقدم تعريفا للعقوبات التأديبية، لا ضمن الأمر 06-03 ولا في التشريعات السابقة للوظيفة العمومية[1]، اكتفى المشرع الجزائري بذكر تصنيف للعقوبات التأديبية، وأمام سكوت المشرع عن إعطاء تعريف لمفهوم العقوبة التأديبية تدخل الفقه وقدم لنا عدة تعاريف، وهو ما سنتطرق إليه فيما يلي.

ثانيا: التعريف الفقهي للعقوبات التأديبية

تعددت التعاريف الفقهية بخصوص العقوبات التأديبية نذكر منها ما يلي:

العقوبة التأديبية هي" كل إجراء فردي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية و الذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة المتربص."[2] وهذا ويمكن تعريف العقوبة التأديبية كذلك على أنها هي: "إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد المتربص المخطئ مجازاة لفعله، إذ العقوبة التأديبية هدفها المجازاة على سلوك معين يعتبر معيبا من وجهة نظر المتطلبات النظامية المستقاة من القانون الوظيفي، وذلك بإجراء يوقع على المتربص المخطئ، حتى لا يعود إلى فعله مرة أخرى، ضمانا لحسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد، فضلا عن أنها من حيث الأثر تمثل طابع الألم النفسي، والضرر المادي لأنها تمس المتربص في مزاياه الوظيفية[3].

الفرع ثاني: تصنيف العقوبات التأديبية

خلاف للأخطاء المهنية للمتربص التي ربطها المشرع بالرتبة المقرر ترسيمه فيها دون أن يتطرق لها بتصنيفها في المرسوم التنفيذي 17-322، فإنه قد حدد العقوبات التي يمكن تطبيقها على المتربص، مشيرا إلى أنه لا يمكن أن تطبق على المتربص إلا أحدى العقوبات الوارد الإشارة إليها في المرسوم المذكور أعلاه، و بعد الاطلاع عليها نجد أن المشرع قد أعفى المتربص من أن تطبق

(1) سامية سي العابدي، المرجع السابق، ص38.
(2) أم الخير بوقرة ، المرجع السابق، ص 77.
(3) سامية سي العابدي، المرجع السابق،ص41.

عليه بعض العقوبات المطبقة على الموظف، وهذا أمر منطقي بالنظر إلى المركز القانوني لهذا الاخير.

وهي مصنفة عموما إلى أربعة درجات، من الأقل شدة إلى الأقصى شدة حسب جسامة الخطأ، وسنتطرق إليها على النحو التالي:

أولا: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى

تتمثل العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى فيما يلي:

أ- الإنذار الكتابي: وهو تحذير المتربص من الاخلال بواجباته، حتى لا يتم تشديد العقاب عليه، وتستهدف تبصير المتربص بالمخالفة التي ارتكبها حتى لا يعود اليها مرة أخرى، فهو دعوة للمتربص إلى السلوك الحسن[1].

ب- التوبيخ: وهو لوم شديد توجهه الإدارة لمرتكب الخطأ المهني من الدرجة الأولى، فلم يعد مجرد إنذار أو دعوة إلى السلوك الحسن، بل هو نوع من الإجراءات الردعية توقع عل المتربص، ويعبر عنه حسب ما هو مستقر عليه فقها كتابيا[2].

ثانيا: العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية

تشمل العقوبات من الدرجة الثانية، على عقوبة واحدة تتمثل في التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة03 أيام، وهو اجراء تأديبي، تقوم به الإدارة وتمنع من خلاله المتربص من أداء وظيفته لمدة محددة، على أن يعود لها بعد انقضاء مدة الوقف، وتجدر الاشارة إلى أنه يحرم من راتبه خلال هذه الفترة ، ولا نقصد بذلك الخصم من الراتب ذلك أن الخصم تقوم به الإدارة في حالة غياب المتربص عن العمل دون مبرر مقبول، أما التوقيف فهو عقوبة تأديبية نتيجة ارتكابه لأحد الأخطاء من الدرجة الثانية، وفي هذه الحالة المتربص ملزم عن التوقف عن العمل ، بينما في حالة الخصم فإن الغياب كان بإرادته ولم يكن ملزما عليه[3].

ثالثا: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة

وتتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة 04أيام إلى ثمانية 08 أيام كحد أقصى[4].

---

(1) عطيت الله حافظ، المرجع لسابق، ص65.
(2) ياسين ربوح ، المرجع السابق، ص447.
(3) المرجع نفسه، ص448.
(4) أنظر المادة 27، من المرسوم التنفيذي رقم17-322.

رابعا: العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة

يقابل هذا الصنف الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة، ويشمل على عقوبة واحدة ألا وهي عقوبة التسريح.

ويعد التسريح من أشد العقوبات جسامة، إذ أنه يؤدي إلى حرمان المتربص من الوظيفة بصورة نهائية، كما يرتب أضرار مادية على المتربص وأسرته[1]،بالإضافة إلى أن المتربص الذي كان محل تسريح لا يمكن توظيفه من جديد في الوظيفة العمومية إلا بعد مضي 03سنوات، وهو ما نصت عليه المادة 30 من المرسوم التنفيذي 17-322، والتي جاء فيها ما يلي:" لا يمكن للمتربص الذي كان محل عقوبة تسريح لسبب تأديبي، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاثة سنوات"[2].

ويجدر بنا التنويه إلى نقطة في غاية الأهمية وهي ضرورة عدم الخلط بين التسريح الذي يكون لعدم الكفاءة المهنية(التسريح غير التأديبي) والتسريح التأديبي، فالتسريح لعدم الكفاءة هو ما تم ذكره في المادة85 من الأمر06-03 وفي المادة 26من المرسوم التنفيذي 17-322، أما التسريح التأديبي هوما ذكر في المادة163وكذا المادة 185 من الأمر السابق الذكر، وفي المادة 27 من المرسوم المذكور أعلاه.

وعلى العموم فإن يمكن أن نحدد أوجه الاختلاف بينهما على النحو التالي:

- التسريح غير التأديبي ليس جزاء تأديبيا، وإنما يقوم على أساس المصلحة العامة التي تستلزم التسريح لعدم الكفاءة المهنية في المتربص،[3] أما التسريح التأديبي فهو جزاء تأديبي، ويمكن استنتاج ذلك من خلال المادة 163 من الأمر06-03 والذي يصنف التسريح على أنه عقوبة تأديبية[4].
- التسريح غير التأديبي لا يقوم على أساس الخطأ المهني ، فالمتربص في هذه الحالة يسرح دون أن يرتكب خطأ مهني، فهو يسرح متى كانت فترة التربص غير مجدية بمعنى لم يثبت أهليته وكفاءته المهنية[5]، في حين أن التسريح التأديبي يكون مرتبط بارتكاب المتربص لخطأ مهني من الدرجة الرابعة[6].

---

(1) محمد رقيط، المرجع السابق، ص27.
(2) أنظر المادة30، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.
(3) مراد بوطبة ، المرجع السابق، ص648.
(4) أنظر المادة 163، من الأمررقم03-06.
(5) كمال زموري، المرجع السابق، ص 305.
(6) مراد بوطبة ،المرجع السابق، ص648.

- لا يتمتع المتربص الذي تم تسريحه لسبب غير تأديبي بالضمانات المقررة في التسريح التأديبي ، ذلك أن التسريح التأديبي سلطة تقديرية للإدارة لا ترد عليها أية قيود ، أما التسريح التأديبي فهو محاط بجملة من الضمانات تكون قبل وأثناء وبعد توقيعه[1].
- التسريح التأديبي يمنع المتربص من الالتحاق بالوظيفة العمومية ولكن لم يربطه بمدة محددة، في حين أن التسريح التأديبي وإن كان يمنع المتربص من الالتحاق بالوظيفة العمومية ولكن ذلك يكون لمدة لا تتجاوز03 سنوات[2].
- التسريح غير التأديبي يكون بعد استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، أما التسريح التأديبي فيحال فيه المتربص على المجلس التأديبي[3].

هذا ويختلف التسريح عن العزل في عدة نقاط يمكن أن نتطرق إليها على النحو التالي:

- العزل ليس عقوبة تأديبية ويكون بسبب إهمال المنصب وذلك بغياب المتربص عن العمل لمدة خمسة عشر 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، بينما التسريح عقوبة تأديبية يكون بسب خطأ تأديبي من الدرجة الرابعة يرتكبه المتربص أثناء اجتياز فترة التربص.
- العزل تباشره الإدارة بصورة منفردة، ويمكنها اللجوء إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء اختياريا، بينما التسريح عقوبة تقررها الإدارة بعد أخذ رأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و المجتمعة كمجلس تأديبي[4].
- أن المتربص محل عقوبة العزل أو التسريح لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية إلا بعد مضي ثلاث (03)سنوات،[5] وزيادة على ذلك يلزم المتربص الذي كان محل عزل والذي استفاد من دروة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى، بتسديد جميع مصاريف ذلك التكوين[6].

الفرع الثالث: مبادئ العقوبات التأديبية

يحكم العقوبة التأديبية جملة من المبادئ على السلطة التأديبية مراعاتها عند توقيعها، وتتمثل هذه المبادئ في:

(1) المرجع نفسه، ص648.
(2) المرجع نفسه، ص648-649.
(3) كمال زموري، المرجع السابق، ص305.
(4) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص 512.
(5) أنظر المادة 30، من المرسوم التنفيذي رقم17-322.
(6) المادة02/29، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

أولا: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

إذا كان مبدأ الشرعية القاضي بأنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص يشمل الجريمة والعقوبة معا في القانون الجنائي، فإن الوضع مختلف في النظام التأديبي بحيث يشمل العقوبات دون الأخطاء المهنية، حيث أن هذه الأخيرة لم ترد عل سبيل الحصر، على عكس العقوبات التأديبية، أين يعد فيها هذا المبدأ القاعدة الأساسية[1]، ومن ثما لا يجوز للسلطة المختصة بتأديب أن تطبق على المتربص إلا إحدى العقوبات الوارد الإشارة إليها في المرسوم التنفيذي 17-322[2]، أما عن إمكانية أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على عقوبات تأديبية في النقطة التي لم يرد الإشارة إليها من خلال المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

ثانيا: مبدأ عدم رجعية العقوبات التأديبية

ومفاد هذا المبدأ أن مرتكب المخالفة التأديبية، يعاقب بالجزاء الوارد في القانون الساري وقت صدور قرار الجزاء، وهذا لا يرتب أثاره إلا من تاريخ توقيعه[3].

وعلى اعتبار أن لكل قاعدة استثناء فإنه ترد على هذا المبدأ عدة استثناءات نجملها فيما يلي:

أ- يسمح بالرجعية في جميع الحالات التي يكون فيها ذلك لصالح المتربص.

ب- رجعية الجزاء التأديبي استنادا لطبيعة الخدمة، فقد تتطلب في بعض الأحيان موجبات التحقيق أو ارتكاب المتربص لخطأ جسيم توقيفه عن العمل لمدة محددة، فصدور قرار الفصل من الخدمة في هذه الحالة لا يوقع من تاريخ صدوره، بل يمتد أثره إلى تاريخ صدور قرار الوقف[4].

ثالثا: مبدأ شخصية العقوبات التأديبية

ويقصد بشخصية العقوبة التأديبية أنها لا توقع إلا على من ارتكب المخالفة التأديبية وثبتت مسؤوليته التأديبية.

ويتصل مبدأ شخصية الجزاء التأديبي بتحديد من يوقع عليه هذا الجزاء، حيث أنه وفقا لهذا المبدأ ينصب الجزاء على مرتكب الخطأ المهني، سواء كان ذلك بناء على فعل ايجابي أو سلبي[5].

ويرد على هذا المبدأ استثناء ، من شأنه أن يعفي المتربص من العقوبة التأديبية يكون في حالة ما إذا كان الخطأ وقع نتيجة لتنفيذ أمر مكتوب صدر من الرئيس من أجل القيام بالعمل موضوع المساءلة.[6]

---

(1) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص 451.
(2) أنظر المادة 27، من الرسوم التنفيذي رقم17-322.
(3) عطيت الله حافظ، المرجع السابق، ص50.
(4) كمال رحماوي، مرجع السابق، ص106
(5) حياة عمرواي، 2012/2011، ص27.
(6) عطيت الله حافظ، المرجع السابق، ص44.

فبالرجوع إلى المادة3/180 من الأمر 06-03 يعتبر رفض تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة دون مبرر مقبول عقوبة من الدرجة الثالثة ، وهنا وجب أن نضع خط على عبارة –دون مبرر- فهذا يعني بمفهوم المخالفة أنه في حالة وجود مبرر مقبول تنتفي المسؤولية على المرؤوس[1].

ربعا: مبدأ وحدة العقوبة التأديبية

ويعني هذا المبدأ أنه لا يعاقب المتربص بأكثر من جزاء تأديبي واحد عن الخطأ الواحد[2].

ولكي يطبق هذا المبدأ لابد من أن تتوفر فيه جملة من الشروط تتمثل في:

أ- وحدة المخالفة أو وحدة الخطأ المرتكب.

ب- أن تكون السلطة التأديبية واحدة، فقاعدة عدم تعدد العقوبة أو وحدة الجزاء لا تكون إلا بالنسبة للسلطة التأديبية الواحدة، يجوز للسلطة الرئاسية التي تعلو السلطة التي أصدرت القرار أن تعيد النظر في العقوبة[3].

وأشار المشرع إلى المبدأ في المادة 160من الأمر 06-03 والتي تنص :" يشكل كل تخل عن الواجبات الهنية ... خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية[4]".

خامسا: مبدأ الملائمة(تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب)

إن الأصل العام أن السلطة التأديبية تملك سلطة اختيار الجزاء الملائم لكل مخالفة تأديبية، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة، بل مقيدة بمبدأ وجوب تناسب الجزاء مع المخالفة التأديبية، يعني على السلطة الرئاسية أن توقع الجزاء الذي تقدر ملائمته لمدى جسامة الخطأ بغير مغالاة في الشدة، ولا اسراف في الرأفة[5].

وقد أخذ المشرع بعين الاعتبار الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، ويظهر أخذ المشرع بهذا المبدأ من خلال المادة 161من الأمر 06-03، والتي بينت أن تحديد العقوبة يتوقف على جملة من المعايير يتوجب على السلطة المختصة مراعاتها ،و التي تتمثل في درجة جسامة الخطأ، ومسؤولية المتربص

(1) أنظر المادة3/180، من الأمر06-03.
(2) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص452.
(3) عطيت الله حافظ، المرجع السابق، ص46.
(4) أنظر المادة160، من الأمر 06-03.
(5) سامية سي العابدي، المرجع السابق، ص 44-45.

المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام[1].

سادسا: مبدأ المساواة في العقوبة

ويقضي هذا المبدأ أن لا تختلف العقوبة التأديبية باختلاف الأشخاص، ومراكزهم، أو جنسياتهم، أو انتمائهم السياسي أو العقائدي، مادام قد توفرت نفس الظروف، والملابسات المتعلقة بوحدة نوع الجريمة، و درجة جسامتها ...[2].

سابعا: مبدأ تسبيب العقوبة التأديبية

إن تسبيب العقوبة التأديبية، التزام يقع على السلطة التأديبية التي يجب عليها مراعاته أثناء اعداد القرارات التأديبية، ويعد في نفس الوقت ضمانة تأديبية للمتربص في مواجهة الإجراءات التأديبية المتخذة ضده، ولأجل ذلك سنترك التفصيل في هذا المبدأ لما نتطرق إلى الضمانات التأديبية لاحقا[3].

المبحث الثاني: سير العملية التأديبية

لقد أقر المشرع في متابعة المتربص سلسلة من الإجراءات، ومجموعة من الضوابط، يجب على الإدارة الالتزام بها عند توقيع العقوبة التأديبية، وحماية للمتربص من تعسف السلطة التأديبية فقد منحه جملة من الضمانات.

وما يتوجب الاشارة إليه أن هذه الضمانات والإجراءات لم يرد النص عليها في المرسوم التنفيذي

17 -322 المتضمن الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، مكتفيا بالنص على أنه تصدر العقوبات التأديبية إزاء المتربص من قبل السلطة التي لها صلاحية التعين طبقا لتشريع والتنظيم المطبقين على الرتبة المقرر ترسيمه فيها، وهي عموما نفس المعمول بها في حالة توقيع العقوبة على الموظف وسنتطرق إليها على النحو التالي:

(1) أنظر المادة 161، من الامر 06-03.
(2) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص453.
(3) المرجع نفسه، ص453.

المطلب الأول: الضمانات التأديبية للمتربص

يستفيد المتربص من جملة من الضمانات التأديبية، تكفل له الإحساس أو الشعور بالعدالة و الأمن، والطمأنينة في المتابعة التأديبية، حيث يستفيد منها قبل وأثناء وبعد اتخاذ العقوبة التأديبية، وسنتعرض إلى هذه الضمانات على النحو التالي :

الفرع الأول: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية

وهي تلك التي يجب مراعاتها قبل توقيع العقوبة التأديبية وهي تتمثل في:

أولا: المواجهة

ويقصد بالمواجهة هي ايقاف المتربص على حقيقة التهم المنسوبة إليه، وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع الإدلاء بأوجه دفاعه[1].

ويتحقق مبدأ المواجهة بتوفر عنصرين هما الإعلام المتربص بالأخطاء المنسوبة إليه، والذي يكون في أجل خمسة عشر(15) يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، ومعنى ذلك توجيه الاتهام للمتهم وسؤاله عن التهمة المنسوبة إليه، واثبات أقواله بشأنها، ومواجهته بالأدلة القائمة ضده، واعطائه الحرية الكاملة في الإدلاء بما يشاء من أقوال، أما العنصر الثاني فيتمثل في حق المتربص في الاطلاع على ملفه التأديبي كاملا، وهذا من شأنه أن يمكن المتربص من معرفة أدلة الاثبات التي بحوزة الإدارة مما يمكنه من تحضير دفاعه على هذا الأساس[2].

ثانيا: حق الدفاع

يعتبر حق الدفاع من أهم الضمانات التي أقرها المشرع للمتربص في المواجهة الإدارة وما تملكه من وسائل وسلطات، ويعني حق الدفاع الأسلوب الذي يتخذه المتهم في الدفاع عن نفسه، ومن مقتضياته و مظاهره، الطابع الحضوري، إذ الأصل أن يحضر المتربص شخصيا أمام المجلس التأديبي من أجل الدفاع عن نفسه، وذلك عن طريق تقديم ملاحظات كتابية أو شفاهية أو أن يستحضر شهودا، كما يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه، يكون ذات كفاءات عالية تأهله لتولي الدفاع عنه، وإن حالت قوة قاهرة دون حضور المتربص الجلسة التأديبية، أو تغيب لمبرر مقبول يلتمس من المجلس التأديبي تمثيله من قبل مدافعه، وتستمر المتابعة التأديبية في حالة عدم حضور المتربص الجلسة التأديبية، على الرغم من أن استدعائه تم بطريقة قانونية أو في حالة رفض

(1) فاطمة الزهراء جدو، ايمان العيداني، سلطانة سكفالي، المرجع السابق، ص151.
(2) حياة عمرواي، المرجع السابق، ص64،66.

التبريرات المقدمة من قبله، وقد ورد الإشارة إلى حق المتربص في الدفاع عن نفسه في المادة 168 من الأمر 06-03[1].

الفرع الثاني: الضمانات التأديبية المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية

يستفيد المتربص أثناء توقيع العقوبة التأديبية من ضمانات أخرى تتمثل في:

أولا: استشارة المجلس التأديبي

يعد الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمجتمعة كمجلس تأديبي، من الضمانات التي منحها المشرع للمتربص أثناء توقيع العقوبة التأديبية، وقد ورد النص عليها في المادة 2/165 من الأمر 06-03، و يستفيد منها عندما تكون العقوبة المقترحة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، دون العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية التي اشترطها فيها الحصول على توضيحات كتابية من المعني[2]، وذلك بالنظر إلى خطورتها على الحياة المهنية للمتربص، وميزة هذه الاستشارة أنها إجبارية، إذ أن السلطة التي لها صلاحية التعيين ملزمة بأخذ بهذا الرأي، مما يجعل منها ضمانة للمتربص، فالإلزامية من شأنها أن تقيد السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتمنعها من تجاوز السلطة، كما لا يمكن الطعن فيه، لأنه لا يرقى لدرجة قرار، وتعد ضمانة كذلك للمتربص أن ألزم المجلس التأديبي بالفصل في الآجال المحددة، والمقدرة عموما بخمسة وأربعين(45) يوما من تاريخ اخطاره، ذلك لأن هذا الإلزام من شأنه أن يمنع التماطل في البث في القضية بما يأثر عليه لا سيما إذا كان محل إجراء التوقيف المؤقت[3].

ثانيا: تسبيب القرار التأديبي

ويقصد بالتسبيب ":إفصاح السلطة التأديبية عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر اتخاذها للقرار التأديبي"[4].

وتظهر أهمية التسبيب، في أنها تبصير للمتربص المتهم بالأخطاء التي توبع على أساسها، وتم وموجهته بها ،وأبدى دفاعه بشأنها، كما له أهمية كذلك بالنسبة للإدارة إذا يجعلها تتريث وتفكر قبل إصدار أية قرار، ويفرض عليها ضرورة البحث في الوقاع القانونية والمادية لقرارها، بما من شأنه أن يبعدها عن التحيز والتحكم والعجلة[5].

---

(1) أم الخير بوقرة، المرجع السابق، ص84،85.
(2) فاطمة الزهراء جدو، ايمان العيداني، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص153.
(3) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص469-471.
(4) صباح حمياتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العم في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي،2014/2013، ص71.
(5) مرد بوطبة، المرجع السابق، ص594.

هذا ويفتح التسبيب ضمانة أخرى للمتربص، وهي الرقابة القضائية، فبيان الأسباب يتيح للأفراد الطعن على أساسها، ويسهل للقضاء عمله في الرقابة على صحة القرار التأديبي[1].

وفي هذا الاطار نجد أن المشرع ألزم كل من السلطة التي لها صلاحية التعيين و المجلس التأديبي بتسبيب قراراتهم، وذلك من خلال عدة نصوص قانونية واردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و نذكر منها:

المادة 165 والتي جاء فيها: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين ،بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعن[2].

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين، العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي..."[3].

وكذا 2/170 والتي تنص: "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"[4].

ثالثا: تبليغ المتربص بالقرار التأديبي

يقصد بالتبليغ الطريقة أو الإجراء الذي يعلم بموجبه المتقاضي بوجود قرارات إدارية تعنيه، و وسيلة النص التي تنقل بها الإدارة القرار إلى الفرد الذي يعنيه أو إلى الجمهور[5].

وقد ورد النص على هذه الضمانة في المادة 172، من الأمر06-03 والتي تنص: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من اتخاذ القرار، ويحفظ في ملفه الإداري"[6].

ولتبليغ أهمية كبيرة كونه يعد حماية للمتربص من التنفيذ المفاجئ، كما يسمح له بمعرفة القرارات التأديبية المتخذة ضده من جهة، ومن جهة أخرى فرصة له لتمكينه من التظلم أما الجهات المختصة أو اللجوء إلى القضاء الإداري، والذي تلعب فيه المواعيد شرطا حاسما.

وبخصوص طريقة التبليغ فلم يحدد المشرع الطريقة لذلك ولكن في بعض القرارات يوضع على عاتق الإدارة التبليغ الشخصي للقرار[7].

---

(1) مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والقانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بوبكر بالقايد، تلمسان، 2014/2013، ص288.

(2) المادة 165، من الأمر 06-03.

(3) أنظر المادة 165، من الأمر06-03.

(4) المادة 2/170، من الأمر 06-03.

(5) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص 472.

(6) المادة 172، من الأمر 06-03.

(7) ياسين ربوح، المرجع السابق ، ص 473.

الفرع الثالث: الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية

على غرار الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية، يستفيد المتربص من ضمانات لاحقة لتوقيع العقوبة تتمثل في التظلم الإداري والطعن القضائي.

أولا: التظلم الإداري

طبقا لنص المادة 175 من الأمر06-03 فإنه يمكن للمتربص أن يقدم تظلما عن القرار التأديبي الصادر في حقه من طرف السلطة المختصة[1]، ويقصد بالتظلم الإداري الالتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة والمصلحة إلى السلطات الإدارية طاعنين في قرارات وأعمال إدارية بعدم الشرعية، مطالبين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال الإدارية[2].

والتظلم ثلاثة أنواع، تظلم ولائي ويقصد به أن يتقدم المتربص المعني إلى مصدر القرار ذاته بشكوى يطلب منها فيه أن تعيد النظر في القرار الإداري الذي أصدرته[3].

وهناك تظلم الرئاسي ويقصد به التظلم الذي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة مصدرة القرار الإداري والتي قامت بالعمل المادي محل التظلم[4]، أما النوع الثالث فهو التظلم أمام اللجنة المختصة ويقصد به قيام المتربص بالطعن في القرار التأديبي أمام لجنة خاصة مختلفة عن الجهة مصدرة القرار، والتي يكون من مهامها إعادة النظر في العقوبات التأديبية المرفوعة بشأن الطعن أمامها، وتنشأ هذه الأخيرة في الجزائر لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين .[5]

والمشرع الجزائري ومن خلال الأمر 06-03 لم يتناول إلا النوع الأخير من التظلم والذي يكون في حالة كان المتربص محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، وهنا يثار التساؤل ماذا عن العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية ألا يمكن أن يرفع تظلم بشأنها؟ هنا نرجع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث تنص المادة 830 منه على أنه: يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة مصدرة القرار ..."[6]، فمتربص محل العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية له أن يقوم بالتظلم الولائي.

---

(1) أنظر المادة 175، من الأمر رقم06-03.
(2) سامية سي العابدي، المرجع السابق، ص101.
(3) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص 103.
(4) رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص62.
(5) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص103.
(6) المادة 380، من القانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة في 23أبريل2008.

أما عن ميعاد التظلم فيكون في أجل أقصاه شهر واحد(1) ابتداء من تاريخ تبليغ القرار، وذلك في حالة كان التظلم أمام لجنة الطعن[1]، والتي عليها أن تبث في القضية في أجل ثلاثة (03) أشهر ابتدأ من تاريخ رفع القضية إليها، وذلك قصد ابطال الآراء المتنازع فيها أو اثباتها أو تعديلها، ويكون لهذا الطعن أثر موقف للعقوبة الصادرة[2].

أما عن ميعاد التظلم في حالة كانت العقوبة الصادرة من الدرجة الأولى أو الثانية، فهنا نرجع إلى القواعد العامة لرفع التظلم، ومنه و بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية وتحديد ا إلى نص المادة 380 منه، و التي تحدد أجل رفع التظلم بأربعة 04 أشهر و التي تسري من تاريخ تبليغ القرار.

ويعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد في أجل شهرين (02) بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، في هذه الحالة يستفيد المتظلم من أجل شهرين(02) لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء الشهرين(02) المشار إليهما أعلاه.

وفي حالة رد الجهة الإدارية، في الآجال الممنوحة لها يبدأ سريان أجل الشهرين(02) من تاريخ تبليغ الرفض[3].

وعموما تجدر الإشارة أن التظلم يبقى أمرا اختياريا و ليس إلزاميا.[4]

ثانيا: الطعن القضائي

يعد الطعن القضائي أخر ضمانة يمكن أن يلجأ إليها المتربص في حالة عدم استجابة الإدارة لطلبه بالطعن الإداري(التظلم الإداري)، وذلك بإعمال أليات الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، والمتمثلة إما في دعوى الإلغاء أو دعوى التعويض والتي يمكن أن ترفع أمام المحكمة الإدارية أو أمام مجلس الدولة[5].

(1) أنظر المادة 175، من الأمر 06-03.
(2) أنظر المادة 25، من المرسوم رقم84-10، المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص للجان المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد03، الصادرة في 17 يناير 1984.
(3) أنظر المادة 830، من قانون رقم 08-09.
(4) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص474.
(5) المرجع نفسه، ص476.

فيمكن للمتربص أن يلجأ إلى القضاء ويطالب بإلغاء القرار التأديبي، ويكون ذلك عن طريق دعوى الإلغاء، ويقصد بدعوى الإلغاء، الدعوى التي يرفعها صاحب المصلحة أو من ينوب عنه أمام القضاء المختص، خلال الميعاد المقرر قانونا لدعوى، مطالبا فيها بإبطال قرار إداري يعتقد عدم مشروعيته[1].

ولرفع دعوى الإلغاء لابد من توفر مجموعة من الشروط الشكلية على غرار أن يكون القرار محل دعوى الإلغاء نهائيا، وكذا ضرورة احترام الآجال المقرة لرفع الدعوى المحدد في المادة 380 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أهلية التقاضي وكذا أن يحترم الشروط المتعلقة بالعريضة، و إضافة إلى الشروط الشكلية هناك شروط موضوعية تتمثل في ضرورة أن يكون القرار المشوب بعيب من عيوب المشروعية والمتمثلة في انعدام السبب وعيب عدم الاختصاص، عيب الشكل، عيب مخالفة القانون، وكذا عيب الانحراف في استعمال السلطة[2].

وبخصوص هذه الدعوى فإنه يكن أن يؤول الاختصاص إلى المحكمة الإدارية، في حالة كانت الجهة مصدرة القرار التأديبي طبقا للمادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية هي الدولة أو الولاية البلدية أو إحدى المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية هذا عن الاختصاص النوعي أما عن الاختصاص الإقليمي فإنه يؤول طبقا للفقرة الرابعة من المادة 804 إلى المحكمة الإدارية التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين[3].

في حين ترفع دعوى أمام المجلس الدولة في حالة كان القرار التأديبي صادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية والوطنية، والذي يختص أيضا بالفصل في استئناف الأوامر التي تصدر من طرف المحاكم الإدارية ويختص في الطعون ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الجهات القضائية باعتباره محكمة نقض[4].

بالإضافة إلى دعوى الإلغاء يمكن للمتربص أن يطالب بالتعويض عن أضرار التي لحقت به بسب القرار الإداري وذلك عن طريق دعوى التعويض وهي الدعوى القضائية الذاتية التي يرفعها أصحاب

---

(1) عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية ، مبدأ المشروعية الإدارية –تنظيم القضاء الإداري – دعوى إلغاء القرارات الإدارية- التحقيقي في المنازعات الإدارية- تنفيذ الأحكام الإدارية – التحقيق في المنازعات الإدارية – تنفيذ الأحكام الإدارية – قضاء الاستعجال الإداري-طرق الطعن في الأحكام الإدارية – المسؤولية الإدارية، الطبعة 02،دار هومة، الجزائر ، 2014، ص98.

(2) سامية سي العابدي، المرجع السابق، ص108-111.

(3) أنظر المواد 800 و804، من القانون رقم 08-09.

(4) أنظر المادة، من القانون العضوي رقم98-01، المؤرخ في 30مايو سنة 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله ، الجريدة الرسمية، العدد37، مؤرخة في أول يونيو 1998، المعدل والمتمم بالقانون العضوي 11-13 المؤرخ في 26 يوليو سنة 2011.

الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة طبقا للقانون مطالبين بالتعويض الكامل والعادل عن الأضرار التي مست بحقوقهم و التي تسببت فيها الإدارة[1].

المطلب الثاني: الإجراءات التأديبية

لقد ألزم المشرع السلطة المختصة بالتأديب بالتقيد بمجموعة من الإجراءات التأديبية، وقد ميز في ذلك بين الإجراءات التأديبية بسب الخطأ المهني، والإجراءات التأديبية بسب المتابعة الجزائية، وهو ما سنحاول التعرف عليه عل النحو التالي:

الفرع الأول: الإجراءات التأديبية بسبب الخطأ التأديبي

يمر توقيع العقوبة التأديبية على المتربص الذي ارتكب خطأ مهنيا بعدة مراحل تتمثل فيما يلي:

أولا: تحريك الدعوى التأديبية

إن تحريك الدعوى التأديبية يكون من الناحية القانونية من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعين، وهو ما ورد في المادة 162من الأمر06-03والتي تنص: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعين"[2]، و كذلك ما نصت عليه المادة27 من المرسوم التنفيذي 17-322 والتي تنص :" تصدر العقوبات التأديبية ازاء المتربص من قبل السلطة التي لها صلاحية التعين[3]"، أما من الناحية الواقعية فإن معاينة الوقائع التي يمكن أن تحرك الدعوى التأديبية هي في الغالب من اختصاص الرئيس السلمي للمتربص الذي ارتكب خطأ مهنيا أومن طرف الأعوان المكلفين بمهمة المراقبة والتفتيش الذين يتعين عليهم تقديم عرض حال في أقرب الآجال إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.

كما يمكن أن يقوم بهذه المعاينة أشخاص لا ينتمون للإدارة التي يتبعها المتربص، وذلك عندما يرتكب الفعل خارج الإدارة، وفي هذه الحالة فإن المصلحة التي تعاين الخطأ عليها اخطار السلطة التي لها صلاحية التعين بذلك فور[4].

ثانيا: تحديد الخطأ المهني وتكييفه مع العقوبة التأديبية

بعد أن تستلم السلطة التي لها صلاحية التعيين التقرير ، تتحقق من مدى اعتبار ذلك الفعل خطأ مهنيا، وتحدد صنفه و تكييفه مع العقوبة التأديبية المقررة معتمدة في ذلك عدة معايير كما هي محددة في المادة 161من الأمر 06-03، إذ يتوقف تحديد العقوبة المناسبة بالنظر إلى جسامة الخطأ،

---

(1) سامية سي العابدي، المرجع السابق، ص111.
(2) المادة 192، من الأمر رقم06-03.
(3) المادة27، من المرسوم التنفيذي رقم17-322.
(4) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص456.

الظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية المتربص المعني، النتائج المترتبة على سير المصلحة، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة وبالمستفيدين من المرفق العام[1].

فإذا كانت العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية فتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبة مباشرة بقرار مبرر بعد حصولها على التوضيحات الكتابية من المعني.

أما إذا كانت العقوبة التأديبية المقترحة من الدرجة الثالثة أو الرابعة فيتم إخطار المجلس التأديبي[2].

ثالثا: التوقيف المؤقت للمتربص

وهو إجراء مؤقت تلجأ إليه الإدارة بقصد إبعاد المتربص عن المرفق عندما يتعرض إلى اجراءات تأديبية أو جنائية، فيمنع عليه ممارسة أعمال وظيفته لمدة مؤقتة[3].

لخطورة هذا الإجراء لا يمكن أن يتخذ إلا في حالتين هما:[4]

- حالة ارتكاب المتربص لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة.
- حالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح له بالبقاء في منصبه.

وميزة هذا الإجراء أنه ليس له طابع تأديبي، ذلك أن الغرض منه هو تفادي الضجة أو الاحراج الذي يمكن أن يحدق بالمتربص المتهم بالخطأ الجسيم، لا يمكن الطعن فيه بالإلغاء غير أنه يمكن الحصول على التعويض بشأنه عند ثبوت عدم تبرير اللجوء إليه.

بعد أن تستلم السلطة التي لها صلاحية التعيين التقريري من الرئيس السلمي، تبث في العقوبة المقترحة والتي يجب أن تكون متمثلة في التسريح، بعد النظر إلى ما جاء في مضمون القرار فإذا وافقت على الاقتراح، يوقف المتربص فورا بموجب قرار مسبب، ويبلغ إلى المسؤول السلمي من أجل تبليغه إلى المتربص المعني[5].

يتقاضى المتربص خلال فترة التوقيف نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح العائلية.

إذا اتخذت في حق المتربص عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو تم تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبث اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع المتربص كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه.[6]

---

(1) أنظر المادة 161، من الأمر رقم 06-03.
(2) أنظر المادة 165، من الأمر رقم 06-03.
(3) مصطفى بوادري، المرجع السابق، ص84.
(4) المادة 28، من المرسوم التنفيذي رقم17-322.
(5) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص457-458.
(6) أنظر المادة173، من الأمر رقم 06-03.

أما عن مدة التوقيف فقد سكت المشرع عن ذلك، إلا إنه يمكن استنتاج ذلك ، إذ أنه غالبا ما يتزامن قرار التوقيف مع قرار إخطار المجلس التأديبي، وإذا علمنا أن المدة القصوى لبث المجلس التأديبي في القضية هي خمسة وأربعين(45) يوما من تاريخ الإخطار، فيمكن القول أن مدة الإيقاف لا تتجاوز خمسة وأربعين(45)يوما.

المتربص في حالة ايقافه ملزم بالتحفظ وكذا بعدم الجمع بين الوظائف أو ممارسة نشاط مربح[1].

ما يتوجب الإشارة إليه أنه في حالة التوقيف يتم تمديد مدة التربص بمدة التوقيف[2].

خامسا: التحقيق

نصت المادة 171من الامر06-03علىأنه: "يمكن للحنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة"[3].

الملاحظ من خلال المادة أعلاه أن المشرع أستعمل مصطلح التحقيق الإداري وهو مصطلح واسع، لذلك يا حبذ لو أن المشرع استعمل مصطلح التحقيق التأديبي لأن سيكون الأنسب للتعبير عن التحقيق مع المتربص.

يمكن تعريف على أنه: "اجراء شكلي يتخذ بعد وقوع مخالفة بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين، فهو يهدف إلى لوصول إلى الحقيقة وكشف للثام عنها"[4].

أما عن السلطة المكلفة بالتحقيق فالمشرع ومن خلال ما جاء في المادة السابق يذكرها يبن أنه قد منح صلاحية التحقيق مع المتربص إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين ، وبذلك يكون قد جمع بين الاتهام والتحقيق بأن منحهما لجهة واحدة ، هذا الذي كان محل خلاف بين مؤيد ومعارض، فهناك من يرى أنه لا يوجد مانع في ذلك نظرا لأن هذا الإجراء امتداد للسلطة التأديبية ، في يرى أخرون أن الجمع بينهما فيه مساس بضمانات المتربص في مواجهة السلطة التأديبية[5].

وعلى العموم يبقى إجراء التحقيق التأديبي إجراء اختياري تطلبه اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء متى كان التقرير المقدم إليها من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين لا يحتوي على التوضيحات الازمة أو به غموض[6].

---

(1) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص458.
(2) أنظر المادة 2/28، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.
(3) المادة 171، من الأمر رقم 06-03.
(4) سامية سي العابدي، المرجع السابق، ص60-61.
(5) المرجع نفسه، ص60-61.
(6) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص459.

رابعا: المثول أمام المجلس التأديبي

يجب أن يخطر المجلس التأديبي بقرار مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، في لأجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوما (45) من تاريخ معاينة الخطأ، حيث يسقط الخطأ المنسوب إلى المتربص بعد انقضاء هذا الأجل.

بعد هذا الإخطار يتولى رئيس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تحديد تاريخ ومكان وساعة اجتماع هذه اللجنة بصفتها مجلس تأديبي، والذي يجب عليها أن يبث في القضية المطروحة عليها في أجل خمسة وأربعين (45)يوما من تاريخ إخطارها.

يبلغ المتربص بالأخطاء المنسوبة إليه في أجل خمسة عشرة (15) من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، وله أن يطلع على كامل ملفه التأديبي[1].

يتم استدعاء المتربص للمثول أمام المجلس التأديبي في أجل خمسة عشر (15)يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد للجلسة، ويكون ذلك بالبريد الموصي علية مع وصل الاستلام، ويكون الحضور شخصيا إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، كما للمتربص في حالة تقديمه لمبرر مقبول أن يلتمس من المجلس التأديبي تمثيله من قبل مدافعه، أما في حالة عدم حضوره رغم الاستدعاء القانوني أو تم رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية[2].

سادسا: اتخاذ القرار التأديبي

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على التوضيحات الكتابية من المعني، بينما تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي،[3]إذ أنه وبعد انعقاد المجلس التأديبي بصفة قانونية يقوم المقرر الذي يعينه هذا الأخير بدراسة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة التي لها صلاحية التعيين ، وذلك بحضور المتربص المتهم و محاميه، بعد ذلك يستمع إلى الشهود الذين ترغب الإدارة في الاستماع إليهم بالإدلاء بشهاداتهم و الاجابة عن الأسئلة التي تطرح عليهم من أعضاء المجلس، ثم يستمع إلى أقوال المتربص ومحاميه، وإلى الشهود الذين يقدمهم.[4]

---

(1) أنظر المواد165و 166، من الأمر 06-03.
(2) أنظر المواد 167، 168، من الأمر رقم 06-03.
(3) المادة2/1/165، من الأمر 06-03.
4 كمال رحماوي ، المرجع السابق ص 143.

بعد كل هذا يجتمع المجلس في جلسة مغلقة من أجل اتخاذ القرار وفي الحالة التساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة مباشرة بعد العقوبة التي اقترحتها الإدارة.

يسجل القرار المتضمن العقوبة التأديبية و يبلغ إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين[1]، ليبلغ فيما بعد إلى عن طريقها إلى المتربص وذلك في أجل ثمانية(08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ في ملفه الإداري[2].

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية بسبب المتابعة الجزائية

تنص المادة 28من المرسوم التنفيذي 17-322، على أنه يمكن توقيف المتربص عن مهامه طبقا لأحكام المادة 174/173 من الأمر 06-03 وفق الأشكال نفسها المطبقة على المتربص[3].

ومن ثم فإن المتربص في حالة تعرضه للمتابعة الجزائية تطبق عليه نفس الإجراءات المطبقة على الموظف والوارد الاشارة اليها في المادة 174من الأمر رقم 06-03.

فأحيانا يكون المتربص متابعا جزائيا بسب ارتكابه لفعل مجرم جزائيا، مما يترتب عليه توقيف متى كانت متابعة جزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه، غير أن اتخاذ إجراء الوقف يتم ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى العمومية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى[4].

كما تجدر الإشارة أن المتربص ومن خلال ما جاء في الفقرة الثانية من المادة 174أن يستفيد، وخلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف، من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، مع الاستمرار في تقاضي مجمل المنح العائلية طيلة فترة التوقيف[5]، ويتم ذلك بقرار من الإدارة وفق سلطتها التقديرية، ويتعين عليها في هذا الصدد أن تشير إلى ذلك في مقرر التوقيف[6].

أما بخصوص الوضعية الإدارية للمتربص الذي كان محل التوقيف فإنه لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعة الجزائية نهائيا[7].

فّإذا كانت المتابع الجزائية نتيجة خطأ مهني ،و صدرت العقوبة ضد المتربص هنا ينبغي على الإدارة تسريحه، غير أنه إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائيا حكما قضائيا يقضي بإطلاق صراحه ، وذلك ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى، يعاد إدماجه في وظيفته بمقرر من السلطة التي لها

---

(1) المرجع نفسه، ص 143.
(2) أنظر المادة172، من الأمر 06-03.
(3) أنظر المادة 28، من المرسوم التنفيذي 17-322.
(4) المنشور رقم09، المؤرخ في 09 فيفري2017، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بتطبيق أحكام المادة 174 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
(5) أنظر المادة 2/174، من الأمر06-03.
(6) المنشور رقم09، المؤرخ في 09جويلية2017، المرجع السابق.
(7) انظر المادة 4/174، من الأمر06-03.

صلاحية التعيين إلا أنه ينبغي على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء النظر مسبقا في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة التسريح[1].

وفيما يخص تعويض المتربصين الذين صدرت لصالحهم أحكام تلزم الإدارة وتقضي بإعادة إدماجهم وتعويضهم، يجدر التنويه بهذا الخصوص، أن فترة التوقيف عن العمل تعتبر فترة عمل لم يؤدي فيها المتربص المعني عملا لفائدة الإدارة يستحق عنه راتبا، إلا أنه وعلى اعتبار أن الراتب لا يكون إلا نظير خدمة فإن ما قضت به المحكمة في شكل تعويض لا يعد راتبا، والراتب الوحيد هو ذلك الجزء الذي يكون قد استفاد منه في قرار التوقيف[2] .

[1] ياسين ربوح، المرجع السابق،ص461.
[2] المنشور رقم09، المؤرخ في 09جويلية2017، المرجع السابق.

خلاصة الفصل:

تناولنا من خلال الفصل الثاني النظام التأديبي للمتربص، وحاولنا من خلاله التعرف على الأفعال التي يمكن أن يرتكبها المتربص والتي يمكن اعتبارها أخطاء مهنية، أين تبين لنا أن المشرع قد ربط الأخطاء المهنية للمتربص بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها، أما عن العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها هذا الأخير في حالة ارتكابه لخطأ مهني، فإن المشرع قد تطرق إليها بوضوح، وقسمها إلى أربعة درجات، مع إعفاء المتربص من بعض العقوبات مقارنة بالموظف.

هذا وتطرقنا أيضا إلى الإجراءات المتبعة في حالة توقيع العقوبة التأديبية وميزنا في ذلك بين الإجراءات المتبعة في حالة كانت المتابعة الجزائية بسب الخطأ المهني والتي تنطلق بدء من تحريك الدعوى التأديبية وصولا إلى أخر اجراء ألا وهو اتخاذ القرار التأديبي، مرورا بعدة إجراءات على غرار تحديد الخطأ المهني وتكييفه مع العقوبة التأديبية، التوقيف المؤقت متى كان ذلك ممكنا، التحقيق متى كان داعي لذلك، أما عن الإجراءات المتبعة في حالة المتابعة الجزائية فإنها تختلف عنها أين يتم توقيف المتربص في هذه الحالة فورا مع إمكانية الاحتفاظ بجزء من الراتب، وكذا مختلف المنح العائلية، على أن لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعات الجزائية نهائيا، وعلى اعتبار أن احتمال تعسف الجهات المعنية بتأديب الموظف احتمال وارد، فإن المشرع كفل لهذا الأخير جملة من الضمانات يمكن أن يستفيد منها قبل توقيع العقوبة التأديبية مثل المواجهة، وحق الدفاع، وأثناء توقيع العقوبة التأديبية مثل المثول أمام المجلس التأديبي، تسبيب القرار، كما له أن يستفيد من هذه الضمانات حتى بعد صدور القرار التأديبي مثل التظلم الإداري، والطعن القضائي.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للمتربص

تقع على عاتق الدولة مسؤولية تلبية حاجيات مواطنيها والوقوف على طلباتهم، إلا أنه وعلى اعتبار أنها شخص معنوي، لا يتسنى لها القيام بذلك بنفسها، فنجدها تستعين بأشخاص طبيعيين، تطلق عليهم صفة الموظفين ، ولما كان هؤلاء وسيلة الدولة في تأديتها لمهامها، فإنهم يجب يكونوا ذات كفاءات ومؤهلات عالية، ولأجل التأكد من ذلك نجد أن المشرع ومن خلال نصوص قانونية مختلفة على غرار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، قد ألزم العون الجديد وقبل اكتسابه صفة الموظف باجتياز فترة تربص، ويأخذ مركزه القانوني في هذه الفترة صفة المتربص، هذا المركز الذي من شأنه أن يرتب له جملة من الأثار.

وبناء عليه وعن ماهية المتربص خصصنا لها المبحث الأول.

في حين خصصنا المبحث الثاني للتعرف على حقوق ووجبات المتربص.

المبحث الأول: ماهية المتربص

إن الوقوف على ماهية المتربص، يفرض علينا التطرق إلى مفهوم هذا الأخير، ليكون عبارة عن دراسة نضبط من خلالها بعض المفاهيم، وللتعمق أكثر في ماهيته ، ارتأينا التطرق إلى المسار المهني لهذا الأخير.

وسيتم معالجة كل ما ذكرناه على النحو التالي: (المطلب الأول) مفهوم المتربص، (المطلب الثاني) المسار المهني للمتربص.

المطلب الأول: مفهوم المتربص

يعتبر كل من التربص والمتربص، مصطلحان متلازمان مع بعضهما البعض، حيث نجد أن المشرع، يلزم العون الجديد وقبل منحه صفة الموظف، باجتياز فترة تجريبية أطلق عليها مرحلة أو فترة التربص، بينما يطلق على من هو في هذه المرحلة بالمتربص.

وبناء عليه وبهدف التحكم في المصطلحات، فإنه يفترض علينا من خلال هذا العنوان، التطرق إلى مدلول التربص (الفرع الاول)، بينما سنتطرق إلى مدلول المتربص في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مدلول التربص

وسنتطرق من خلاله إلى تعريف التربص، أهميته، وأخيرا إلى تمييز التربص عن التكوين.

أولا: تعريف التربص

بالنسبة للمشرع الجزائري فإنه لم يتطرق إلى تعريف التربص، رغم تخصيصه فصلا كاملا للتربص، هو الفصل الثاني من الباب الرابع من الأمر رقم 06-03المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[1].

وفي ظل غياب تعريف تشريعي للتربص، نجد هناك عدة محاولات فقهية لتعريفه، حيث نجد أن هناك من الفقهاء، من اتفقوا بعد دراسة لجميع النصوص القانونية للوظيفة العمومية على أن التربص هو:" عبارة عن فترة تجريبية أو فترة تمرين أو فترة تكوين تحضيري الزامية كأصل عام لأي شخص حديث التوظيف قبل اكتسابه لصفة الموظف، وتبدأ هذه الفترة من تاريخ التنصيب في الرتبة والمنصب المطلوب شغلهما، وتدوم مدة زمنية محددة وفق ما ينص عليه القانون"[2].

---

[1]أمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 16يوليو 2006.

[2] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية (دراسة مقارنةعلى ضوء المرسوم التنفيذي رقم 17-322)، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة البليدة 02، العدد03، ديسمبر2018، ص34.

ويذهب البعض الأخر إلى تعريف التربص على أنه :"هو المدة التي يخضع فيها كل موظف مبتدئ لفترة تربصيه، يتمرن فيها وتسمح للإدارة بمعرفة قدرة الموظف على القيام بالمهام المنوطة به"[1].

وعموما يمكن القول أن التربص هو:" تلك الفترة الزمنية العملية المحددة الإجبارية كأصل عام، والتي يجب أن يجتازها بنجاح كل شخص تم تنصيبه لأول مرة في وظيفة العمومية بإحدى المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك بهدف التأكد من كفاءته وقدرته على القيام بالمهام الوظيفية الموكلة إليه، وفي نفس الوقت حتى يكتسب المتربص في حالة نجاحه خبرة أولية تمهد له الطريق لكي يكون مستعدا للاندماج والتأقلم في عالم الوظيفة العمومية مستقبلا"[2].

ثانيا: أهمية التربص

من الضروري التنويه إلى أهمية التربص في مجال الوظيفة العمومية، وذلك حتى لا يبقى مفهومه محصورا على أنه مقررة لصالح الإدارة فقط، فكما للتربص أهمية بالنسبة للإدارة له أهمية كذلك بالنسبة للمتربص، وهذا ما سوف نوضحه على النحو التالي:

أ- أهمية التربص بالنسبة للإدارة

للتربص أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة، إذ أنه من شأنه تمكينها من التأكد من أحقية المتربص لتحمل أعباء الوظيفة[3]، وأنه يملك الأهلية لمباشرتها[4]،كما أنه يعتبر فرصة لها لإعادة تقييم المتربص ولتأكد من جديته والتزامه، ذلك أن امتحانات التوظيف لا تكفي لوحدها، فأغلبها ذات طابع نظري[5].

ب- أهمية التربص بالنسبة للمتربص

كما سبق الإشارة أعلاه، فإن التربص ليس مقررا لصالح الإدارة فقط، بل هو مقرر لصالح المتربص كذلك، فزيادة على كونه يسمح للمتربص بالتعرف على محيط عمله، وكذا المهام الموكلة إليه والتي كلف بها، بما يكسبه الخبرة الأولية التي تمهد له طريق النجاح، فإنه بإمكان المتربص خلال فترة التربص إذا لم تعجبه الوظيفة أن ينسحب ويتركها حتى وإن تبين للهيئة المستخدمة أنه جدير بها، وأهل لها ، وذلك باستعمال حقه في الاستقالة[6].

---

[1] رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، 2009/2008، ص 111.

[2] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص37.

[3] المرجع نفسه، ص37.

[4] ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر1، 2016/2015، ص298.

[5] عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، الطبعة الأولى، الجسور، الجزائر، 2015، ص104.

[6] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص35 .

ثالثا :تمييز التربص عن التكوين

يعتبر كل من التربص والتكوين مصطلحان متداخلان مع بعضهما البعض، لذلك يجب التنويه إلى عدم الخلط بينهما، إذ أن لكل منهما معناه الخاص، فإذا كان التربص كما سبق الإشارة إليه هو تلك الفترة الزمنية العملية المحددة الإجبارية كأصل عام، والتي يجب أن يجتازها بنجاح كل شخص تم تنصيبه لأول مرة في الوظيفة العمومية، فإن التكوين أكثر شمولية منه، فهو عبارة عن عملية مستمرة في جميع المستويات ودرجات الوظيفة العمومية[1]، وهو يشمل عدة أنواع على غرار التكوين التحضيري الذي يكون أثناء فترة التربص، وهو ما ورد في المادة 84 من الأمر 06-03 و التي تنص على أنه :" يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكوينا تحضيريا لشغل وظيفته"[2].

وفقا لهذه المادة نجد أن المشرع قد أحال هذه الفكرة إلى النظام، أين نجد العديد من النصوص القانونية على غرار القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ،الذي ألزم الموظفين الذين تم توظيفهم في رتبة ملحق الإدارة و عون إدارة رئيسي وعون إدارة وعون مكتب بمتابعة تكوين تحضيري أثناء فترة التربص، مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه تحدد بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وتطبقا لذلك صدرت التعليمة رقم 02 المؤرخة في 03 يناير 2009 المحدد لكيفيات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية و البرامج المتعلقة به[3].

ولكن السؤال الذي يطرح هنا، هو ما الغرض أو ماهي الفائدة من إجراء تكوين تحضيري أثناء فترة التربص؟

الغرض من التكوين قبل ممارسة المهام هو تحضير العون المعين ووضعه في ظروف ملائمة لممارسة مهام الوظيفة المعين فيها، وبتالي إعطائه فرصة اجتياز فترة التربص بنجاح هذا من جهة، ومن جهة فإن طبيعة مهام بعض الوظائف تقتضي إجراء مثل هذا التكوين، حيث تتطلب بعض المؤهلات الخاصة لا يمتلكها العون المعين[4].

---

[1] المرجع نفسه، ص35-36.
[2] المادة 84، من الأمر رقم 06-03.
[3] ياسين ربوح، المرجع السابق، ص 392.
[4] مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية في ظل الأمر06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دون رقم طبعة، دار الهومة، الجزائر،2018،ص 303-ص304 .

الفرع الثاني: مدلول المتربص

لقد سبق و أن أشرنا أن العون الجديد وأثناء اجتيازه لفترة التربص يأخذ مركز قانوني جديد، فيصبح يطلق عليه بالمتربص، وبناء عليه ومن أجل التعرف على هذا الأخير، ارتأينا من خلال هذا الفرع التطرق الى تعريفه، وكذا الشروط واجب توفرها فيه حتى يكتسب هذه الصفة، محاولين في الأخير تمييزه عن الفئة الغالبة في المؤسسات والإدارات العمومية ألا وهي فئة الموظفين.

أولا: تعريف المتربص

لم يعرف المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 06-03 المتربص، واكتفى بالنص على وجوب قضائه لفترة تربص قبل ترسيمه في رتبة المقرر ترسيمه فيها، وذلك حسب ما تؤكده المادة83 و84 من الأمر السابق الذكر.

وأمام غياب تعريف تشريعي للمتربص تدخل الفقه و قدم عدة محاولات لتعريفه، نذكر منها ما يلي: المتربص هو: "كل عون جديد تم تعيينه في وظيفة عمومية دائمة أي في سلك من الأسلاك ورتبة من رتب الوظيفة العمومية، وذلك بعد اجتياز مسابقة توظيف خارجية مهما كان نمطها سواء على أساس الاختبار أو على أساس الشهادة، كمرحلة أولية ملزم بأن يجتاز بنجاح فترة التربص عملي حتى يصبح موظفا عموميا"[1].

في حين يرى البعض الأخر أن المتربص هو:" ذلك العون الذي عين في وظيفة دائمة من غير أن يرسم فيها، وهو وإن كان يخضع لكافة قواعد القانون العام للوظيف العمومي، إلا أنه يمكن فصله عن وظيفته لعدم كفاءته المهنية"[2].

وفي إطار تعريف المتربص دائما يقول الدكتور بوطبة مراد أنه رغم غياب تعريف تشريعي للمتربص، إلا أنه ومن خلال القراءة القانونية لبعض المواد من الأمر 06-03، على غرار المادة04 التي تعرف الموظف (معيار التعيين) وكذا المادة 84التي تنص على ضرورة قضاء فترة تربص (معيار قضاء فترة التربص) وبعض المواد المتفرقة لاسيما المواد 87و88و89 المكرسة لنظام القانوني المتميز في بعض أحكامه عن النظام القانوني للموظف(معيار النظام القانوني القائم على عدم استقرار المركز القانوني)، يمكن تعريف المتربص على أنه :"كل شخص عين في وظيفة عمومية دائمة، يلزم بقضاء فترة تربص ويتمتع خلالها بصفة العون العمومي، ويخضع للواجبات الوظيفة التي يخضع لها الموظف، ويتمتع بالحقوق التي يتمتع بها هذا الأخير باستثناء بعض الحقوق المقررة لصالح العون الذي يحمل صفة الموظف"[3].

---

[1] محمد الأحسن، النظام القانوني في الوظيفة العامة(دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابو بكر بالقايد، تلمسان، 2016/2015 ، ص37.

[2] مصطفى الشريف، أعوان الدولة، دون رقم طبعة، الشركة الوطنية والتوزيع، الجزائر، 1981، ص46.

[3] مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 300-ص306.

ثانيا: شروط اكتساب صفة المتربص

لاكتساب صفة المتربص يشترط ما يلي:

أ-التعيين في الوظيفة

لكي يكتسب المترشح الجديد صفة المتربص لابد من تعيينه من طرف السلطة المختصة في رتبة في الوظيفة العمومية، وذلك بعد أن يستوفي الشروط المشار إليها في المادة 75 من الأمر 06-03،ونجاح في مسابقة التوظيف الخارجي[1]،حيث جاء في المادة 83 من الأمر06-03 على أنه :"يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص"[2]،وهو كذلك ما تؤكده المادة 02 من المرسوم التنفيذي17-322[3].

ولكي يكون التعيين صحيح لابد أن يرتكز على أمرين هما:

1. ضرورة صدور أداة قانونية للالتحاق المترشح بالوظيفة العمومية والمتمثلة في القرار الإداري.
2. ضرورة اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين، فإن حدث وصدرت أداة التعين من جهة غير مختصة، فإن الشخص محل التعيين اعتبر موظفا فعليا.

ب- أن تكون الوظيفة عمومية و دائمة

إن هذا الشرط يتكون من عنصرين هما عمومية الوظيفة وديمومة الوظيفة:

1- عمومية الوظيفة

ويقصد بعمومية الوظيفة أن يشتغل المتربص لدى إحدى المؤسسات أو الإدارات العمومية، والتي أفصح عنها المشرع من خلال نص المادة 2/2 والتي جاء فيها ما يلي:" يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي"[4].

---

(1) سهام عبدلي، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر06-03، محاضرة ألقيت على طلبة السنة الثالثة، قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة،2015/2014.

(2) المادة 83، من الأمر رقم 06-03.

(3) أنظر المادة 02، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

(4) المادة2/02، من الأمر رقم06-03.

2- ديمومة الوظيفة

يقصد بديمومة الوظيفة أن يكون منصب العمل أو الوظيفة التي شغلها دائمة، أي أن يكون العمل الداخل في نشاط المرفق العام من الأعمال الضرورية لسيره الحسن والمنتظم، مما يقضي إضفاء صفة الديمومة عليه، فالوظيفة إذا يجب أن لا تكون عارضة أو فجائية أو مؤقتة[1].

ج- إجراء التربص لتحقق من صلاحية المترشح لشغل الوظيفة العمومية

يشكل التربص أهم إجراء بعد التعيين، إذ يتوقف مصير العون المعين على النجاح فيه، وهو إجراء مهم بالنسبة للمتربص والإدارة على السواء[1].

هذا ويلاحظ من خلال ما تم ذكره أن هناك اختلاف بين المتربص والموظف والذي سوف نتطرق إليه فيما يلي.

ثالثا: تمييز المتربص عن الموظف

بالنظر لما ورد في المادة04 و المادة 02من الأمر 06-03 يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة في مؤسسة أو إدارة عمومية ورسم في رتبة في السلم الإداري"[2].

غير أنه قبل أن يكتسب الموظف هذه الصفة، عليه أن يجتاز كأصل عام فترة تربص، هذه الأخيرة التي تجعله في مركز قانوني يكسبه صفة المتربص، وهنا يثار التساؤل عن أوجه الاختلاف بينهما.

بعد المقارنة بين المتربص و الموظف وجدنا أنهما يختلفان في عدة نقاط والتي سنوضحها على النحو التالي:

أ- إن شغل الموظفين للوظيفة العمومية دائم ما لم يوجد سبب من أسباب إنهائها، عكس المتربصين الذين يكون شغلهم لها مؤقت، ومعلق على نتيجة التربص، فإذا كان التربص إيجابيا أصبح شغلهم لها دائما، أما إذا كان التربص سلبيا فيتم إما تمديد فترة التربص و إما التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.

ب- المتربصين معينين في الوظيفة العمومية لكن لم يتم ترسيمه مبعد، وهذا عكس الموظفين الذين جمعوا بين التعيين والترسيم[3].

ج- يختلف المتربصين عن الموظفين من حيث الحقوق، حيث أن المتربصين لا يتمتعون بكامل الحقوق التي يتمتع بها الموظف، على غرار حق الترشح لعضوية اللجان الإدارية متساوية

---

[1] ياسين ربوح، المرجع السابق، ص81-82.

[2] أنظر المواد 02 و 04، من الأمر 06-03.

[3] مراد بوطبة، المرجع السابق، ص38.

الأعضاء، لجان الطعن و اللجان التقنية، كما ليس لهم الحق في الاستفادة من بعض الوضعيات القانونية كالانتداب و الاستيداع، كما لا يمكن نقلهم إلى إدارة أو مؤسسة أخرى[1].

المطلب الثاني: المسار المهني للمتربص

يجتاز المتربص فترة تجريبية تسمى مرحلة التربص، وهذه الأخيرة تكون مرتبطة بمدة محددة وفقا لما هو وارد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و يخضع خلالها إلى تقييم دوري ومستمر من طرف جهات مختصة، تستند في ذلك إلى جملة من معايير، متبعة عدة إجراءات .

وبناء عليه سنتناول من خلال هذا المطلب سير التربص الاختباري في(الفرع الأول) و تقييم المتربص في (الفرع الثاني).

الفرع الاول: سير التربص الاختباري

من خلال هذا العنوان سنحاول الوقوف على مدة التربص التي يكون العون الجديد الذي صدر قرار التعيين في حقه ملزم باجتيازها، كما سنتطرق من خلاله كذلك إلى الاستثناءات الواردة عن مدة التربص.

أولا: مدة التربص

لقد حدد المشرع مدة التربص كأقصى حد بسنتين مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة و أحكام المادة 19 من المرسوم التنفيذي17-322[2]،هذه المدة التي تكون موزعة على مرحلتين هما المرحلة الأولية للتربص، والمرحلة الاضافية للتربص والتي تكون في حالة التمديد وسنتطرق إلى كلا المرحلتين على النحو التالي:

أ- المرحلة الأولية للتربص

تبدأ هذه المرحلة من تاريخ تنصيب المتربص في الرتبة المطلوب شغلها،[3] وهو ما ورد في المادة 17 من المرسوم التنفيذي17-322 والتي تنص:"...تحدد مدة التربص الاختباري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية وتبدأ فور تنصيب المتربص"[4] ، وتاريخ التنصيب هو التاريخ الذي يبدأ منه احتساب حق المتربص في الراتب[5].

تقدر مدة التربص كأصل عام بسنة واحدة و ذلك حسبما ورد في المادة 84 من

---

(1) المرجع نفسه، ص 48-49.
(2)أنظر المادة 02/18، من المرسوم التنفيذي رقم17-322.
(3)جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص44.
(4)المادة 17، من المرسوم التنفيذي رقم17-322.
(5)مصطفى الشريف، المرجع السابق، ص156.

الأمر06-03والتي تنص:" يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته قضاء فترة تربص مدتها سنة..."[1]، وهو كذلك ما تؤكده المادة 17من المرسوم التنفيذي 17-322المذكورة أعلاه[2]، ويلاحظ على النص المادة أن المشرع قد أضاف شرطا جديدا بخصوص مدة التربص، وهو أن تكون مدة التربص لسنة مستمرة من الخدمة الفعلية، هذا الذي يفتح الباب التساؤل، كيف يمكن أن تتحقق الخدمة الفعلية المستمرة في فترة التربص؟

باستقراء وتحليل النصوص القانونية الواردة في الأمر06-03 وكذا المرسوم التنفيذي17-322 يتضح أن الخدمة الفعلية المستمرة تتحقق بتوفر شرطين، يتمثل الشرط الأول في قيام المتربص بالخدمة، وهذا الشرط يتحقق بمجرد تنصيبه في الرتبة المعين فيها، وبذلك يصبح في وضعية قانونية مثله مثل الموظف، ألا وهي وضعية القيام بالخدمة[3]، ويقصد بوضعية القيام بالخدمة حسب ما ورد في نص المادة 128 من الأمر06-03هي:" الوضعية التي يمارس فيها المتربص في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطلوبة لرتبة[4].

أما عن الشرط الثاني فيتمثل في ضرورة استمراريته في أداء الخدمة طيلة أيام الأسبوع[5]، من هذا المنطلق تجدر الإشارة إلى أنه لا تحتسب في فترة التربص كل فترات العطل والغيابات المنصوص عليها في أحكام المرسوم التنفيذي17-322، ويستثنى من ذلك فترات العطل السنوية وأيام الراحة القانونية، وهو ما ورد النص عليه في المادة 19 من المرسوم التنفيذي السابق الذكر.

وما تجدر الإشارة إليه أنهيمكن تمديد مدة التربص لمرة واحدة ولفترة مساوية للفترة الأولى، بعد رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، وذلك متى لم يسمح التقييم بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للتربص[6] ،وتسمى المرحلة الجديدة بالمرحلة الإضافية ، والتي سنتعرف عليها فيما يلي.

ب- المرحلة الإضافية للتربص(تمديد فترة التربص)

تبدأ هذه المرحلة عند نهاية المرحلة الأولية للتربص، والمقدرة بسنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة ،فالإدارة عند نهاية فترة التربص تكون أمام ثلاثة خيرات وهي إما ترسيم المتربص في الرتبة، وإما إخضاعه لفترة تربص أخرى تكون مساوية للمدة الأولى، وإما تسريحه دون أشعار مسبق أو تعويض[7].

---

(1) المادة 84، من الأمر رقم06-03.
(2) أنظر المادة 17، من المرسوم التنفيذي 17-322.
(3) جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص44-45.
(4) أنظر المادة128، من الأمر رقم06-03.
(5) جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص45.
(6) انظر المواد18 و19، من المرسوم التنفيذي 17-322.
(7) جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص45.

ثانيا :الاستثناءات الواردة عن مدة التربص

رغم أهمية الكبيرة للتربص خاصة بالنسبة للإدارة، فإن هناك بعض الحالات الاستثنائية أين يعفى العون الجديد من اجتياز فترة التربص، تتمثل هذه الحالات في:

أ- الحالة التي يتطلب فيها الالتحاق بالوظيفة وجود مؤهلات عالية

ورد في المادة83 من الأمر06-03 ما يلي:" غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم مباشرة"[1].

فبموجب هذا النص فإنه يمكن للقوانين الأساسية الخاصة إعفاء المترشح المعين في الوظيفة العمومية من فترة التربص، وذلك بترسيمه مباشرة في الرتبة المقرر ترسيمه فيها[2]، ويرجع ذلك إلى دواعي علمية وعملية بحتة، مبررة بالمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق بالوظيفة، وعلى سبيل المثال إعفاء بعض موظفي الأسلاك الطبية الجامعية من فترة التربص، حيث جاء في نص المادة 16من المرسوم التنفيذي رقم 08-129 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أنه: "يعفى من فترة التربص الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون الذين تم توظيفهم[3].

ويلاحظ على نص المادة38 من الأمر06-03 المشار إليها أعلاه، أنها لم تنص على شروط أخرى مع شرط توفر المؤهلات العالية للتأكد من صلاحية العون جديد للممارسة مهام الوظيفة، وهذا غير كافي فقد تكون مؤهلاته عالية لكن سيرته و أخلاقه لا تسمح بتعينه في الوظيفة، لذلك كان من الأجدر اشتراط التحقيق الإداري المسبق لإثبات حسن السيرة مع اشتراط المؤهلات العالية، فهذه الأخيرة لا تكفي لوحدها لترسيم في الوظيفة العمومية[4].

ب- في حالة الترقية

ورد في المادة 108 من الأمر06-03 أنه: "يعفى الموظف الذي تم ترقيته في إطار أحكام المادة 107 اعلاه من التربص"[5].

وبناء عليه فإنه يعفى من فترة التربص كذلك الموظفين الذين تم ترقيتهم من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة[6]، ويبدو من خلال هذا أن المشرع أخذ بعين الاعتبار فترة التربص التي خضع لها الموظف في الفترة السابقة، وأنه يملك الخبرة الكافية، لكن هل فعلا يملك المؤهلات الضرورية لممارسة مهام الوظيفة الجديدة؟

---

[1] المادة 83 ،من الأمررقم06-03.

[2] مراد بوطبة، المرجع السابق، ص302.

[3] المادة 16، من المرسوم التنفيذي رقم08-129، المؤرخ في 03 مايو سنة 2008،يتضمن القانون الاساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادرة في 04 مايو2008.

[4] مراد بوطبة، المرجع السابق، ص302.

[5] المادة 108، من الأمررقم06-03.

[6] حسونة بالقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013، ص31.

هنا نكون أمام احتمالان فقد يكون يملك المؤهلات الضرورية لممارسة الوظيفة الجديدة وقد يكون العكس، وبالتالي كان من الأحسن اخضاع الموظف الذي تم ترقيته لفترة تربص، لتثبت من إذا ما كان يملك المؤهلات اللازمة أو لا، لكن مع تخفيضها إلى ستة أشهر أو ثلاثة، كفرصة أخرى للإدارة لتتأكد إذا ما كان يملك المؤهلات المطلوبة[1].

الفرع الثاني: تقييم المتربص

يخضع المتربص أثناء فترة التربص لتقييم دوري ومستمر من طرف الجهات المختصة، و ترتكز عملية التقييم تلك على معايير محددة، وتتم وفقا لإجراءات معينة.

بناء عليه سنحاول من خلال هذا الفرع التعرف على المعايير المعتمدة في عملية التقييم أولا، ثم نتطرق إلى كيفية تنظيم هذه العملية، وذلك بالتعرف على الجهة المكلفة بتقييم المتربص وعلى الإجراءات التي تتبعها في ذلك.

أولا: معايير تقييم المتربص

طبقا لنص المادة 22 من المرسوم التنفيذي 17-322 فإنه توجد عدة معايير لتقييم المتربص، وقد جاءت هذه الأخيرة على سبيل المثال لا الحصر، ودليل ذلك استعمال المشرع لعبارة خصوصا في المادة 22 من الأمر06-03[2]، كما يمكن أن تتضمن القوانين الأساسية الخاصة على المعايير أخرى للتقييم، وهي النقطة التي أغفلها المشرع إذ كان يفترض عليه أن يتناولها في المادة السابقة الذكر[3]، مثل ما ورد في المادة 99 من الأمر 06-03 التي تتحدث عن معايير تقييم الموظف و التي أشارت إلى أنه يمكن أن تتضمن القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى نظرا لخصوصية بعض الأسلاك[4].

وسنتطرق إلى هذه المعايير على النحو التالي:

أ- معيار مدى قدرة المتربص على القيام بالمهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها

إن من بين المعايير المعتمدة لتقييم المتربص، معيار مدى قدرة هذا الأخير على القيام بالمهام المرتبطة بالوظيفة المقرر ترسيمه فيها، فإذا ما تمكن من القيام بذلك فإنه يكون قد تقدم خطوة نحو اكتساب صفة الموظف[5].

وعلى سبيل المثال نفترض أن المتربص ينتمي إلى شعبة الإدارة العامة سلك ملحقو الإدارة برتبة ملحق رئيسي للإدارة، هذا الأخير توكل له بموجب المادة 28 و29 من المرسوم التنفيذي

---

[1] مراد بوطبة، المرجع السابق، ص303.
[2] أنظر المادة 22، من الأمر 06-03.
[3] جاول بن سديرة، سليمة مسراتي، ص47.
[4] المادة99، من الأمر06-03.
[5] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص46.

رقم 16-280، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي08-04، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، مهام القيام بدراسة ومعالجة جميع شؤون الإدارة التي تستند إليهم، كما يحضرون القواعد والإجراءات المتعلقة بالقرارات المترتبة عليها و ينفذونها ويسهرون على احترامها، و يكلفون كذلك بالتأطير والتنشيط والتنسيق في معالجة الشؤون الإدارية المتصلة بميدان نشاطهم[1].

ومن ثمّ فإن المتربص في هذه الرتبة وحتى يكتسب صفة الموظف عليه أن يكون قادرا على القيام بالمهام الموكلة إليه[2].

ب- معيار مدى فعالية المتربص و روح مبادرته

بالنسبة لمدى فاعلية المتربص فهي تعني مدى قدرته على تنفيذ مهامه في الوقت المناسب وبطريق صحيحة ومتقنة، ويتحقق ذلك بالدراية التامة للمتربص بالمهام الوظيفية الموكلة إلية، أماعن روح المبادرة التي ينبغي أن يتمتع بها المتربص فتعني هذه قدرة هذا الأخير على تقديم الأفكار والاقتراحات والدراسات و الأساليب المتميزة التي من شأنها أن تساعد على تطوير الأداء وتحسين الانتاج الذي من شأنه أن يرقى بمستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين منه، كأن يبادر مثلا باقتراح اجراء تغيير في توزيع المهام بما يتناسب وقدرات ومهارات زملائه، أو أن يبادر مثلا بإجراء لم يكن معمول به من قبل بالنسبة للمتعاملين مع المرفق، كتخصص أيام استقبال لأجل التكفل بالجمهور[3].

ج- معيار كيفية أداء المتربص للخدمة وسيرته لا سيما فيما يخص علاقته مع محيط عمله وكذا مستعملي المرفق العام

وعن كيفية أداء المتربص للخدمة فتعني أن يقوم بمهامه بصورة فعلية وشخصية محققا النتيجة المطلوبة من وراء ذلك المتمثلة أساسا في تلبية الحاجات العامة وتحقيق الصالح العام[4].

أما عن سيرته فإنه يجب أن تكون سيرة المتربص حسنة لا سيما فيما يخص علاقته مع رؤسائه السلمين وزملائه ومستخدمي المرفق العام ، وهذا يفرض أن يعامل زملائه ورؤسائه بأدب واحترام من جهة كما ورد في المادة 52 من الأمر 06-03و التي تنص على ما يلي: "يجب على المتربص التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه"[5].

---

(1)أنظر المواد 28و29، من المرسوم التنفيذي رقم16-280، المؤرخ في 02 نوفمبر2016، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم08-04، المؤرخ في19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد66، الصادرة في 09 نوفمبر 2016.

(2)جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص46.

(3)المرجع نفسه، ص 46.

(4)المرجع نفسه، ص46.

(5)المادة 52، من الأمر رقم06-03.

ومن جهة أخرى يجب أن يحسن التعامل مع المواطنين و مستعملي المرفق العام، الذي يعمل فيه[1]،فمتى تبين للمسؤول السلمي أن المتربص يواجه صعوبة في التأقلم مع رؤسائه زملائه كأن يكون سيء الطباع ولا يحسن التعامل مع الأخرين، كان ذلك سببا في منعه من اكتساب صفة الموظف[2].

د- مدى مواظبة المتربص وانضباطه

وجدت المؤسسات والإدارات العمومية من أجل خدمة الجمهور، أي من أجل تحقيق المصلحة العامة، وتحقيق هذا الهدف يتطلب المواظبة والانضباط من طرف مستخدمي هذه المؤسسات والإدارات العمومية بما فيهم المتربصين، و تحقيق المواظبة والانضباط يفرض احترام مواعيد الدوام سواء كان ذلك في بداية الدوام أو في نهايته أو حتى في فترة الراحة التي تفصل بين الفترة الصباحية والفترة المسائية ،ويجب عليه أن يدام على ذلك إلا إذا كان هناك مبرر قانوني يبرر غيابه أو تأخره، غير أن الالتزام باحترام مواعيد الدوام لا يكفي بل يجب عليه كذلك من جهة أخر أن يواظب وينضبط في أداء مهامه الوظيفية والذي يتحقق بالصرامة والجدية المستمرة ،فأي تهاون من جانه إذا لم يكن له مبرر قانوني سوف يكون من شأنه تعطيل العمل الإداري، وهذا سينعكس بالسلب على تقييمه عند نهاية التربص[3].

ثانيا: تنظيم التقييم

وسنتعرف من خلاله على الجهة المختصة بتقييم المتربص وعلى الإجراءات التي تتبعها في ذلك.

أ- الجهة المكلفة بتقييم المتربص

يتم تقييم المتربص وفقا لعدة معاييركما ورد في المادة 22 من المرسوم التنفيذي 17-322، ويتولى القيام بهذه العملية استناد إلى نص المادة 23 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه المسؤول السلمي[4]، أي أن مسؤولية تقييم المتربص تعود إلى السلطة السلمية، ويقصد بهذه الأخيرة السلطة الإدارية التي تشرف على سير المهام المنوطة بالمتربص وإصدار التعليمات والتوجهات إليه.

وأحسن ما فعل المشرع لما أوكل مهمة تقييم المتربص إلى السلطة السلمية وذلك نظرا لاحتكاكها الدائم به،[5]لكونها الأقرب إليه وظيفيا، والأعلم بمستوى قدراته الذهنية و مستوى أدائه لالتزاماته وأعبائه الوظيفية ومدى كفاءته[6].

---

[1]فاطمة الزهراء جدو، إيمان العيداني، سلطانة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر06-03المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، دون تاريخ نشر،ص64.

[2]سليمان محمد شهلاء ، انهاء خدمة الموظف العام لعدم كفاءته المهنية ، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد13،جوان2015، ص140.

[3]جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص47.

[4] أنظر المادة 23، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

[5]فاطمة الزهراء جدو، إيمان العيداني، سلطانة سكفالي، المرجع السابق، ص106.

[6]دادة موسى مختار، باسيمان منصور، تأهيل وتقييم الموظف العمومي في ظل الأمر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة فاصدي مرباح، ورقلة، 2018/2017، ص24.

ب- إجراءات تقييم المتربص

بعد أن تعرفنا على المعايير المعتمدة في تقييم المتربص وعلى الجهة المكلفة بالقيام بهذه العملية سنتعرف الأن على الإجراءات المتبعة في ذلك، فبعد أن كان التنظيم الغالب في المؤسسات والإدارات العمومية هو التنقيط، ها هو التنظيم الجديد المتمثل في المرسوم التنفيذي 17-322 يأتي بتطبيق أخر للتقييم، هو نظام التقارير الفصلية حسب ما تؤكده المواد 23-24-25 من المرسوم التنفيذي السابق[1].

فبموجب المادة23 من المرسوم المذكور أعلاه نجد أنه يتولى المسئول السلمي تقييم المتربص بناء على استمارة تقييم فصلية يعدها كل ثلاثة أشهر، وبعد أن ينتهي من ذلك يقوم بتبليغها للمتربص المعني في أجل ثمانية(08) أيام من تاريخ إعدادها، ويمكن للمتربص في هذه الحالة أن يحتج بشأنها لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل ثمانية(08) أيام تسري من تاريخ تبليغا إياه[2]،مما يفهم أن السلطة التي لها صلاحية التعيين تملك مراجعة القرار، أو ربما تطلب تعديله لصالح المتربص إذا ثبت لها عدم صحته، وهو ما نعتبره من وجهة نظرنا مسلك إيجابي من المشرع الجزائري، لما فيه من حماية للمتربص من أي تعسف يمكن أن يقوم به المسئول السلمي أثناء إعداد التقييم[3].

وعند نهاية فترة التربص تعد السلطة التي لها صلاحية التعيين لطاقة تقييم عامة تمثل حصيلة بطاقات التقييم الفصلية، بناء على تقرير مفصل للمسؤول السلمي، والذي ينبغي أن يتضمن إحدى الملاحظات الثلاثة وهي إما أن يرسم أو يخضع لتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها، أو يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض، لتوضع فيما بعد بطاقات التقييم المذكورة في الملف الإداري للمتربص.

ويصدر القرار الذي يحدد وضع النهائي المتربص والمتمثل إما في الترسيم، أو التمديد أو التسريح، من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الرأي المطابق للجنة الإدارية متساوية الأعضاء[4]، وسنتطرق إلى هذه الحالات التي ينتهي إليها التربص على النحو التالي:

1. **ترسيم المتربص في الرتبة**

يستفيد المتربص من الترسيم متى كان التقييم إيجابيا، مما يعني أنه اجتاز فترة التربص بنجاح، و ذلك بإثباته لأهليته وأحقيته في مباشرة الوظيفة التي تم تعيينه فيها، وأنه يستحق صفة الموظف[5].

والترسيم هو ذلك الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته[1]، فهو إجراء قانوني تتخذه السلطة المختصة بقرار، يتم من خلاله تثبيت العون في الرتبة المعين فيها، فيكتسب صفة الموظف،

---

[1] المرجع نفسه، ص47.
[2] أنظر المواد23 و24، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.
[3] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص48.
[4] أنظر المواد 25و26، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.
[5] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص48.

ويخضع كليا للنظام القانوني للوظيفة العمومية[2]، ويجري ترسيم المتربص بناء على اقتراح من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، إذ أنه وعلى إثر نهاية التربص تقوم مصلحة المستخدمين على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد قائمة التأهيل[3]، تتضمن جملة من المعلومات تتمثل في أسماء وألقاب المتربصين ورتبهم، وتاريخ تعيينهم وتاريخ تنصيبهم، ورأي المسؤول المباشر في الترسيم، وترفق قائمة التأهيل بالوثائق الثبوتية بما فيها نتيجة الامتحانات المهنية بالنسبة للرتب التي هي مشروطة بإجراء تكوين تحضيري أثناء فترة التربص[4].

بعد الانتهاء من تحضير ملفات المتربصين يتم استدعاء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء(باعتبار أن هذه الأخيرة هي المسؤولة عن الوضعية الإدارية للمتربص)، للاجتماع لأجل دراسة ملفات المتربصين، لأجل الموافقة أو عدم الموافقة على ترسيمهم،[5] وأثناء الاجتماع يعرض عليها ممثل مكتب المستخدمين قائمة التأهيل المعدة مسبقا للاطلاع عليها ومراقبة مدى صحة المعلومات الموجودة فيها، وبعد الإثراء والمناقشة و القيام بالتعديلات المناسبة، يتم إعداد محضر اجتماع اللجنة الإدارة متساوية الأعضاء، ليوقع عليه من طرف الأعضاء الحاضرين وليكون مرجعا رئيسيا لإعداد قرارات أو مقررات الترسيم[6].

تقوم الإدارة المعنية بعدها بإعداد مشاريع قرارات أو مقررات الترسيم، ثم يعرضوا على المراقب المالي لأجل التأشير عليها، لتمضى فيما بعد من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، ثم تسلم نسخ منها إلى المعنيين بالأمر، حيث تسلم نسختين إلى مصلحة المحاسبة ، ونسخة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.[7] وفي الأخير تجد الإشارة أن الكلمة الأخيرة لترسيم تعود للجنة الإدارية متساوية الأعضاء وليس للمسؤول السلمي في المادة وهوما ورد في 26 من المرسوم التنفيذي 17-322[8].

ويترتب على الترسيم جملة من الأثار، منها اكتساب صفة الموظف العمومي، واستقرار المركز القانوني للمتربص، بما من شأنه أن يمكنه من الاستفادة من كامل الحقوق التي كان محروما منها[9].

---

(1)أنظر المادة 04، من الأمر06-03.
(2)مراد بوطبة، المرجع السابق، ص314.
(3) جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص49.
(4)ياسين ربوح، المرجع السابق، ص30.
(5)كمال زمور، المرشد التطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية، دون طبعة ، دار بلقيس، الجزائر، 2014، ص95.
(6) جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص49.
(7)كمال زمور، المرجع السابق، ص95.
(8)أنظر المادة26، من المرسوم التنفيذي17-322.
(9)مراد بوطبة، المرجع السابق، ص322.

2. اخضاع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط

من بين الحالات الي تنتهي إليها فترة التربص هي تمديد فترة التربص، وقبل أن نتعرض إلى قرار الإدارة بتمديد فترة التربص، يجب علينا التمييز بين نوعين من التمديد، هما التمديد الذي يكون بغرض استكمال المدة القانونية للتربص، والثاني هو الذي يكون بعد نهاية التربص، كما سنحاول الوقوف على بعض الأسباب التي تحمل الإدارة على اتخاذ مثل هكذا قرار.

فبالنسبة لأوجه الاختلاف بين التمديد الذي يكون لغرض استكمال المدة القانونية التربص والتمديد الذي يكون بعد نهاية التربص يمكن القول أن التمديد في الحالة الأولى يكون لجوء المؤسسة إليه بقوة القانون، ودون عرضه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويكون بالنسبة لبعض حالات وقف الخدمة الفعلية أثناء فترة التربص فقط،[1] وتتمثل في:

- حالة أداء المتربص للخدمة الوطنية قبل نهاية التربص[2].
- حالة توقيف المتربص بسب ارتكابه لخطأ جسيم أو بسب المتابعة الجزائية[3].
- بسب فترات العطل والغيابات باستثناء فترات العطل السنوية وأيام الراحة القانونية[4].

وبناء عليه فإنه بعد زوال سبب التوقيف وعودة المتربص إلى منصبه تستأنف المدة المتبقية من فترة التربص، ويسري ذلك من تاريخ التوقف عن أداء الخدمة، وليس من تاريخ العودة.

أما عن التمديد الذي يكون عند نهاية التربص، يكون اللجوء إليه متى كان التقييم سلبيا للمتربص، وغير مرضي، أي أن هذا الأخير لم يثبت أهليته و أحقيته في مباشرة الوظيفة العمومية التي تم تعيينه فيها، ومتى صدر قرار أو مقرر تمديد فإنه يكون ملزما في هذه الحالة بقضاء فترة تربص أخرى لمدة سنة أخرى كذلك- دون زيادة أو نقصان- [5] ففترة التربص كاملة يجب أن لا تتجاوز السنتين مع مراعاة القوانين الأساسية الخاصة ، وهو ما تأكده الفقرة لثانية من المادة18 من المرسوم التنفيذي 17-322 والتي تنص:" وفي هذه الحالة ومع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة و أحكام المادة 19 أدناه فإن فترة التربص يجب أن لا تتجاوز سنتين"[6].

يخضع المتربص في حالة التمديد للتقييم من جديد، وفقا لنفس المعايير الموضوعية السابق الإشارة إليها[7]، وعلى إثر نهاية فترة التمديد يكون المتربص أمام إحدى الوضعيتين القانونيتين، هما إما الترسيم أو التسريح.

---

(1) جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص49-50.
(2) أنظر المادة09، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.
(3) أنظر المادة 28، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.
(4) انظر المدة19، من المرسوم التنفيذي رقم17-322.
(5) جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص50.
(6) المادة2/18، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.
(7) أنظر المادة 22، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

وعن الأسباب والدوافع التي تحمل الإدارة على اللجوء إلى تمديد فترة التربص يمكن إرجاعها إلى إحدى الحالات التالية: [1]

- حالة وجود نقص في استيعاب المهام الوظيفية من قبل المتربص.
- حالة رسوب المتربص في الامتحان المهني للتكوين التحضيري الخاص به وذلك طبعا بالنسبة لبعض الرتب التي تشترط ذلك.

3. التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض

يعتبر التسريح الحالة الأخرى والأخيرة من الاحتمالات التي يمكن أن يتعرض لها المتربص عند نهاية فترة التربص، والتسريح يمكن أن يكون دون تمديد فترة التربص إذ يمكن لسلطة التي تملك صلاحية التعيين و بناء على ا لرأي المطابق للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المستند على تقرير الرئيس السلمي للمتربص إصدار قرار بتسريح هذا الأخير دون تمديد فترة التربص[2]، ويجب أن يكون هذا القرار مسببا بعدم الكفاءة المهنية للمتربص أي لعدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفية[3].

كما يمكن أن يصدر التسريح لكون أن المتربص لم ينجح في اجتياز فترة التربص للمرة الثانية لنفس الأسباب التي سبقت لنا الإشارة إليها في حالة التمديد.

يتم إصدار قرار التسريح ،وفقا لنفس الأشكال التي يصدر بها قرار الترسيم كما سبق و أن تطرقنا إلى ذلك[4].

وما يجدر التنويه إليه حسب ما ورد في البند الأخيرة من المادة 85 من الأمر 06-03، أن قرار التسريح يكون دون إشعار مسبق أو تعويض،[5]وهذا على عكس ما كان معمولا به في المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أين كانت الإدارات و المؤسسات العمومية تقوم بإخطار المتربص مسبقا بخمسة عشر يوما (15)، أما عن مسألة التعويض فإن كل القوانين السابقة لم تتطرق إليه كذلك ،ولكن هذا لا يمنع المتربص من أن يرفع دعوى إلغاء ضد القرار أمام القضاء الإداري والمطالبة بالتعويض متى رأى أن قرار غير مشروع وفيه تجاوز للسلطة[6].

وتجدر الإشارة إلى أن هناك اختلاف بين التسريح التأديبي والتسريح غير التأديبي والذي يتعرض له المتربص لعدم كفاءته، وسنتعرض إليه بعد التعرف على التسريح التأديبي عند التحدث عن العقوبات التأديبية لاحقا.

---

[1] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص50-51.
[2] المرجع نفسه، ص51.
[3] مراد بوطبة، المرجع السابق، ص51.
[4] جلول بن سديرة، المرجع السابق ، ص 51.
[5] المادة 85، من الأمر رقم06-03.
[6] ياسين ربوح ،المرجع السابق ،ص 300.

المبحث الثاني: حقوق و واجبات المتربص

يستفيد المتربص أثناء اجتيازه لفترة التربص من جملة من الحقوق والواجبات، وهي نفسها المقررة لصالح الموظف، أين يخضع لنفس الواجبات المفروضة عليهم ويتمتع بنفس حقوقهم، وهو ما تؤكده المادة 87 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي ورد فيها:" يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي. "وهو ذاته ما جاءت به المادة 05 من المرسوم التنفيذي17-322 المتضمن الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

وسنتعرف على الحقوق والواجبات المقررة للمتربص من خلال مطلبين، حيث سنتطرق إلى حقوقه في(المطلب الأول)،أما عن الواجبات المفروضة عليه فسنقوم بمعالجتها من خلال (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حقوق المتربص

يتمتع المتربص بالحقوق التي يتمتع بها الموظف، غير أن المركز القانوني غير المستقر لهذا لأخير يحرمه من البعض منها، ومن هذا المنطلق سنحاول التعرف على الحقوق التي يتمتع بها المتربص أثناء فترة التربص في (الفرع الأول) ثم نتعرف على الحقوق التي يحرم منها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحقوق التي يتمتع بها المتربص أثناء فترة التربص

يتمتع المتربص أثناء فترة التربص بمجموعة من الحقوق، منها ماهي مشتركة وواردة في كل من الأمر06-03والمرسوم التنفيذي 17-322، ومنها ماهي واردة فقط في الأمر06-03[1].

أولا: الحقوق المشتركة والواردة في كل من الأمر06-03 والمرسوم التنفيذي17-322

وتتمثل هذه الحقوق في:

أ- الحق في الراتب

يعتبر الحق في الراتب أهم حق يتمتع به المتربص على الإطلاق نظير أداءه لمهامه، وقد ورد النص عليه في المادة 32 من الأمر06-03 والتي تنص: " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب"[2].وقد ورد الإشارة إليه كذلك في المادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-322والتي تنص على ما يلي: "يتقاضى المتربص بعد الخدمة المؤداة، الراتب المرتبط بالرتبة المقرر ترسيمه فيها"[3].

---

(1) جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص40.
(2)المادة32، من الأمر رقم 06-03.
(3)المادة06، من المرسوم التنفيذي رقم17-322.

والراتب هو: ذلك المقابل المالي الذي يتقاضاه المتربص شهريا بصفة دورية ومنتظمة في مقابل تفرغه لخدمة المؤسسة المستخدمة والذي لا يستحق إلا بعد أداء الخدمة[1].

ولا يقتصر الراتب في عموم معناه على المبلغ المحدد أساسا وبصفة أصلية للمتربص بحسب درجة وظيفته بل يشمل كذلك جميع المزايا الأخرى الملحقة به كالعلاوات والمنح وهو ما تؤكده المادة 119 من الأمر 06-03 والتي جاء فيها أنه يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من الراتب الرئيسي، العلاوات والتعويضات ويستفيد الموظف، زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به"[2].

ب- الحق في الحماية الاجتماعية

للمتربص الحق في الحماية الاجتماعية، وهذا حسب ما تؤكده المادة33 الأمر06-03، وقد ورد الإشارة إليه كذلك في الفقرة الثانية من المادة 06 من المرسوم 17-322.

ويقصد بالحماية الاجتماعية: حماية المتربص ضد حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد يتعرض لها أثناء تأديته لمهامه[3].

ولقد تم تكريس هذا الحق بموجب عدة نصوص قانونية على غرار القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو1983 المعدل والمتمم المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وكذا القانون 83-13المؤخ في 02 يوليو 1983 المعدل والمتمم والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية[4].

ج- الحق في أيام الراحة العطل القانونية والغيابات

الأصل أن يكرس المتربص كامل وقته للقيام بأعبائه الوظيفية، و لا يجوز له أن ينقطع عنها إلا لأسباب يقرها القانون[5]، من الحالات التي يجوز له أن ينقطع نجد أيام الراحة، العطل القانونية، الغيابات، والتي يرجع حق استفادة المتربص منها إما لأسباب تقتضيها المصلحة، أو تفرضها الحالة الصحية لهذا الأخير أو الوضعية العائلية له، وسنتعرض إلى هذه الحالات على النحو التالي:

1. الحق في أيام الراحة القانونية

للمتربص الحق في أيام الراحة القانونية حسب ما ورد في المادة 192 من الأمر 06-03[6] والمادة 06 من المرسوم التنفيذي17-322[7]، وتشمل أيام الراحة القانونية يوم الراحة الأسبوعي، وأيام

---

(1) جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص 41-42.
(2) المادة 119، من الأمر رقم 06-03.
(3) سهام عبدلي، المرجع السابق.
(4) عمار بوضياف، المرجع السابق، ص123.
(5) حسونة بالقاسم، المرجع السابق، ص43.
(6) أنظر المادة192،من الأمر رقم 06-03.
(7) أنظر المادة 06، من المرسوم التنفيذي رقم17-322.

العطل المدفوعة الأجر، إذ تنص المادة 193 من الأمر06-03 على ما يلي :" يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية[1].

1- 1يوم الراحة الأسبوعي

طبقا لنص المادة191 من الأمر06-03 للمتربص الحق في يوم كامل للراحة الأسبوعية،[2] ويمنح له في نهاية الأسبوع ويقدر ب24 ساعة والمحدد بيوم الجمعة حسب نص المادة الأولى من الأمر76-77 المتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة والتي جاء فيها: " يحدد يوم العطلة الأسبوعية للراحة في مجموع التراب الوطني بيوم الجمعة"[3].

غير أنه يمكن أن يأجل يوم الراحة الأسبوعي إلي يوم أخر متى اقتضت ضرورة المصلحة ذلك على أن يمنح المتربص يوم راحة تعويضية لنفس المدة[4].

1-2أيام العطل المدفوعة الأجر

للمتربص الحق في العطل المدفوعة الأجر و المتمثلة في الأعياد الوطنية والدينية والمحددة في القانون 63-278 المتعلق بأعياد الرسمية والمتمثلة في:

الأعياد الوطنية: أول جانفي(رأس السنة الميلادية)، أول ماي (عيد العمال)، خمسة جويلية (عيد الاستقلال)، أول نوفمبر(عيد الثورة) ومدتها يوم واحد.

الأعياد الدينية: أول محرم، عاشوراء، المولد النبوي الشريف، ومدتها يوم واحد، وكذلك العيد الأضحى وعيد الفطر ومدتهما يومين[5].

2. العطل القانونية

للمتربص الحق كذلك في العطل القانونية، وهوما ورد في المادة 39من الأمر 06-03و المادة06 من المرسوم التنفيذي 17-322،ومن بين هذه العطل ما يلي:

1-2العطلة السنوية

تعد العطلة السنوية من أهم العطل التي يمكن أن يستفيد منها المتربص خلال مساره المهني، وهي تعد فترة خدمة فعلية[6]،و تكون مدفوعة الأجر، ويقصد بها: تلك العطلة التي تقرر للمتربص سنويا من أجل الراحة من عناء العمل ولتجديد نشاطه مما ينعكس على كفاءته في تأديته لوظيفته[7].

---

(1) المادة193،من الأمر رقم06-03.

(2)المادة191، من الأمر رقم06-03.

(3)المادة الأولى، من الأمر رقم76-77، المؤرخ في11أوت 1976 ، المتضمن تحديد يوم العطلة الاسبوعية للراحة، للراحة، الجريدة الرسمية ،العدد66، المؤرخة في17اوت1976.

(4)أنظر المادة191و193،من الأمر رقم06-03.

(5)مراد بوطبة، المرجع السابق، ص341.

(6)المادة 129و194، من الأمر رقم06-03.

(7)عطيت الله حافظ، النظام التأديبي في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،مذكرة ماستر، تخصص قانون عقاري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016/2015،ص30.

مدة العطلة السنوية عموما 30 يوما تحتسب على أساس يومين ونصف في الشهر الواحد من العمل، و تمنح على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية، والتي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يونيو من سنة العطلة، لكن بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف تحسب العطلة بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة[1].

تستطيع الإدارة عند الضرورة استدعاء المتربص وقطع اجازته السنوية، قبل نهاية مدتها ويعطى في هذه الحالة عندما تسمح الظروف بذلك عطلة تعويضية، كما يمكن للمتربص كذلك أن يطلب قطع العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر له[2].

و لأهمية العطلة السنوية فإنه لا يمكن تعويضها براتب، كما لا يمكن تأجيلها كلها أو جزء منها، غير لأنه يمكن للإدارة متى قضت الضرورة الملحة لذلك، إما جدولة العطلة السنوية، أو تأجيلها أو إعادة تجزئتها في حدود سنتين[3].

2-2 العطلة الإضافية

زيادة عن العطلة السنوية يمكن أن يستفيد بعض المتربصين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لا سيما مناطق الجنوب من عطلة إضافية، تمنح بالنظر إلى الاعتبارات الجغرافية وطبيعة المنطقة التي يمارس فيها ذلك المتربص نشاطه[4]،و بالرجوع إلى المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-320 الذي يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين نجدها تنص على ما يلي: "يستفيد المتربصون الذين يعملون بإحدى ولايات تامنغست وتندوف و إيليزي من عطلة إضافية قدرها 20 يوما كاملا زيادة عن العطلة السنوية"[5] .

---

[1]أنظر المادة196، من الأمر رقم 06-03.

[2]انظر المواد 199و201، من الأمر رقم 06-03.

[3]أنظر المواد205و206، من الأمر رقم 06-03.

[4]صبرينة قنيفي، حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2016/2015،ص33.

[5]المادة 02، من المرسوم التنفيذي رقم17-320، المؤرخ في 02 نوفمبر2017، يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون في بعض مناطق التراب الوطني وفي الخارج وفي بعض المناطق الجغرافية، الجريدة الرسمية، العدد66، الصادرة في 12 نوفمبر2017.

3-2 العطلة المرضية

لكل متربص الحق في التغيب لأسباب صحية ،سواء كان المرض مؤقتا أو طويل الأمد، ولا يحق له التغيب بدعوى المرض مالم يقدم شهادة طبية، كما يمكن للإدارة أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا ما رأت ذلك ضروريا[1].

4-2 عطلة الأمومة

للمرأة المتربصة الحق في العطلة الأمومة و ساعات الرضاعة مثلها مثل المرأة الموظفة، وتطبق عليها نفس الأحكام المقررة على هذه الأخيرة، والمنصوص عيلها ضمن المادتين 213و 214 من الأمر 06-03 حسب ما تنص المادة 06من المرسوم التنفيذي 17-322[2].

وبناء على ما جاء في المادتين أعلاه تستفيد المرأة المتربصة خلال فترة الحمل و الولادة من عطلة الأمومة، كما تستفيد المتربصة المرضعة بعد انتهاء فترة عطلة الأمومة ولمدة سنة من حق التغيب لساعتين مدفوعتين الأجر كل يوم خلال الستة (06) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة الأشهر (06) الموالية.

يمكن أن توزع هذه الساعات في اليوم حسب ما يناسب المتربصة[3].

5-2 عطلة الحج

للمتربص الحق في عطلة الحج مرة واحدة تكون لمدة 30 يوما متتالية مدفوعة الأجر من أجل أداء مناسك الحج، و يمكن أن تضاف إليها مدة الفترة الضرورية للسفر[4].

3. الغيابات

بغض النظر عن العطل القانونية الممنوحة للمتربص، له الحق كذلك في الغياب عن الوظيفة، وهذه الغيابات منها تكون مدفوعة الأجر ومنها من هي غير مدفوعة الأجر.

1-3 الغيابات المدفوعة الاجر

هناك بعض الحالات يتغيب فيها المتربص عن الوظيفة العمومية ومع ذلك يبقى له الحق في الحصول على الراتب، ومن هذه الحالات نذكر ما ورد في المادة 07الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي17-322 والتي جاء فيها : للمتربص الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدة ثلاثة أيام كاملة في المناسبات المنصوص عليها في المادة 212 من الامر رقم 06-03"[5].

---

[1]انظر المواد201 و 204، من الأمر رقم06-03.
[2]أنظر المادة06، من المرسوم التنفيذي17-322.
[3]أنظر المواد 213 و214، من الأمر رقم06-03.
[4]مراد بوطبة، المرجع السابق، ص342.
[5]المادة 07 /1، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

و بالرجوع إلى المادة 212 من الأمر06-03 نجد أنها توضح المناسبات العائلية التي يمكن خلالها للمتربص أن يتغيب لمدة ثلاثة أيام كاملة و مع ذلك يستفيد من الراتب وتتمثل هذه الحالات في : زواج المتربص، ازدياد طفل للمتربص، ختان ابن المتربص، زواج أحد فروع المتربص، وفاة زوج المتربص، وفاة أحد فروع أو أصول أو الحواشي المباشرة للمتربص أو زوجه[1].

وزيادة على ذلك تضيف الفقرة الثانية من المادة07 من ذات المرسوم أنه: يمكن أن يستفيد المتربص شريطة تقديم مبرر مسبق، من رخص لتغيب، دون فقدان الراتب في الحالات التالية:[2]

- متابعة دراسات ذات صلة بنشاطه مهني في حدود لا تتجاوز 04 ساعات في الأسبوع وتتماشى مع ضرورات المصلحة.
- لمدة دوارات المجالس التي يمارس فيها عهدة عمومية انتخابية.
- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

2-3 الغيابات غير المدفوعة الأجر

هذه الفكرة لم يشر لها المشرع من خلال المرسوم التنفيذي 17-322، ولكن بحكم أن المتربص يستفيد من نفس الحقوق المقررة للمتربص، إلا ما استثني منها فإن له الحق كذلك في الغياب غير المدفوع الأجر لأسباب خاصة في حدود عشرة أيام في السنة لأسباب الضرورة القصوى،[3] وقد ورد النص عليها في المادة 215 من الأمر 06-03[4].

د- الحق في إعادة الإدماج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية

إن أداء الخدمة الوطنية واجب وطني وفقا لما ينص عليه الدستور والقانون، حيث ورد في الفقرة الأولى والثانية من المادة 76 من الدستور أنه:" على كل مواطن أن يؤدي بإخلاص واجباته اتجاه الخدمة الوطنية"[5]. وتضيف:" التزام المواطن ازاء الوطن وإجبارية المشاركة في الدفاع عنه واجبان واجبان مقدسان دائمان"[6].

هذا و ورد في المادة 03 من القانون 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية أن:" الخدمة الوطنية إجبارية لكل المواطنين الجزائريين البالغين من العمر تسع عشرة سنة كاملة"[7].

---

[1] أنظر المادة212، من الأمر رقم06-03.
[2] المادة2/7، من المرسوم التنفيذي رقم17-322.
[3] فاطمة الزهراء جدو، ايمان العيداني، سلطانة سكفالي، المرجع السابق، ص53.
[4] انظر المادة 215، من الأمررقم06-03.
[5] المادة 1/76، من القانون رقم16-01، المؤرخ في 06 مارس سنة 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد14، الصادرة في 07مارس سنة 2016.
[6] المادة 2/76، من القانون رقم16-01.
[7] المادة 03، من القانون رقم14-06، المؤرخ في 09 غشت سنة2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد48، الصادرة في 10 غشت سنة2014.

والمتربص مواطن قبل كل شيء، من ثم فإن الالتحاق بالوظيفة العمومية لا يعفيه من أداء هذا الواجب مالم يقضي القانون بخلاف ذلك،[1]و على هذا الأساس متى أستدعي المتربص لأداء الخدمة الوطنية عليه الالتزام بذلك، ويوضع في هذه الحالة في وضعية الخدمة الوطنية، وبعد انتهائه من أداء الخدمة الوطنية يعاد إدماجه بقوة القانون في الرتبة المقرر ترسيمه فيها ولو كان زائدا عن العدد، وتكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل التجنيد إذا كان شاغرا أو في منصب معادل له، هنا يستوجب عليه إما استئناف فترة التربص المطلوبة قبل الترسيم في الرتبة المقرر ترسيمه فيها ويسري ذلك ابتداء من تاريخ إعادة إدماجه في الرتبة عند نهاية التجنيد إذا لم يكن قد أكمل فترة التربص، إما أن يرسم إذا كان قد أنهى مدة التربص ويسري ذلك ابتداء من التاريخ الموافق لنهاية المدة القانونية للتربص، وفي حالة تمديد فترة التربص فإن ترسيم المعني إذا تم إقراره يسري ابتداء من التاريخ الموافق للنهاية الفعلية للفترة الجديدة للتربص[2].

تحتسب فترة الخدمة الوطنية التي أداها المتربص، فور ترسيمه، في تقدير الأقدمية، المطلوبة للترقية في الدرجات والترقية في الرتبة وكذا التعيين في منصب عال، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما[3].

ه- الحق في الاستقالة

للمتربص الحق في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها،[4] وذلك بإعمال حقه في الاستقالة الذي ورد النص عليه في المادة 11 من المرسوم التنفيذي 17-322 والذي بين أنها تخضع لنفس الأحكام المطبق على الموظف[5]، فيجب أن يمارس هذا الحق الحق وفقا لشروط، إذ لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بناء على طلب كتابي يتقدم به المتربص بخط يده يكون خاليا من أية قيد أو شرط، يعلن فيه بإرادته الصريحة عن رغبته في قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، فالقانون لا يعتد بالاستقالة الشفوية، وبعدها يتم إرسال الطلب المتضمن الاستقالة للسلطة المخولة صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري، وهذا لا يعني إطلاقا انتهاء العلاقة الوظيفية، إنما عليه أن يلتزم بعمله و بأداء واجباته إلى حين صدور قرار من السلطة المختصة والذي يجب أن يكون صريحا[6].

يتعين على السلطة المختصة اتخاذ القرار بشأن الاستقالة في أجل شهرين (2)من تاريخ إيداع الطلب، غير أنه يمكنها تأجيل الموافقة على الطلب إلى شهرين (2)أخرين تسري ابتداء من تاريخ

---

[1] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص41.
[2] أنظر المواد08 و09، من المرسوم التنفيذي رقم17-322.
[3] المادة 10، من المرسوم التنفيذي رقم17-322.
[4] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص42.
[5] أنظر المادة11، من المرسوم التنفيذي رقم17-322.
[6] سهام عبدلي، المرجع السابق.

انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء الأجل الثاني تصبح الاستقالة فعلية[1].

وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة لرجوع فيها[2]، ومن ثم فإن الرجوع إلى الوظيفة لا يكون إلا بتعيين جديد وكأنه لم يسبق وأن عمل بها[3].

ثانيا: الحقوق الواردة ضمن الأمر 06-03

زيادة على الحقوق السابق ذكرها و المشتركة بين كل من المرسوم التنفيذي 17-322 والأمر06-03 يستفيد المتربص من حقوق أخرى ورد ذكرها في الأمر06-03 بإحالة من المادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-322 ومن هذه الحقوق ما يلي:

أ- الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية

للمتربص الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية طبقا لما ورد في المادة 34من الأمر06- 03[4]، ويقصد بالخدمات الاجتماعية جميع الأعمال أو الإنجازات التي تهدف إلى تحسين المعيشة للمتربص ماديا ومعنويا، عن طريق تكملة الراتب للمتربص في شكل خدمات في مجال الصحة السكن والثقافة والتسلية، وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي، التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للمتربص وأسرته[5].

تسير الخدمات الإجتماعية للجنة خاصة تسمى للجنة الخدمات الاجتماعية، وتتولى القيام بعدة مهام[6].

من أمثلة الخدمات الاجتماعية التي يمكن أن يستفيد منها المتربص، بعض المساعدات التي تكون بمناسبة الأعياد الدينية أو الدخول المدرسي[7].

ب- الحق النقابي

هو حق دستوري، معترف به لجميع المواطنين، وقد ورد الإشارة إليه في المادة 70 من تعديل الدستوري 2016، ومن ثم فإن هذا الحق معترف به للمتربص كذلك، ويخول له المطالبة بعدة حقوق أو مطالب على غرار الزيادة في الراتب أو المطالبة بتعويضات معينة، غير أنه لا يمكنه ممارسة

---

(1)أنظر المادة220، من الأمر رقم06-03.

(2)انظر المادة2/219، من الأمر رقم06-03.

(3)عبد الكريم بلعربي، توفيق نعيمي ، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة و القانون ، العدد16،الجزائر، جانفي2017. ص199.

(4)انظر المادة34، من الأمر06-03.

(5)انظر المادة02، من المرسوم رقم 82-179، المؤرخ في 15 مايو سنة 1982، يحدد محتوى الخدامات الاجتماعية و كيفية تمويلها، الجريدة الرسمية، العدد 20، الصادرة في 18 مايو1982.

(6)المرسوم رقم 82-303، المؤرخ في 11 سبتمبر سنة 1982، يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية الجريدة الرسمية، الرسمية، العدد37، الصادرة في 14 سبتمبر1982.

(7)جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص 42.

ذلك الحق بمفرده، وإنما يكون عن طريق الجماعة، وفي هذا جاء القانون 14/90 المعدل والمتمم بوجب القانون 30/91 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي يسمح بتكوين تنظيمات نقابية وانخراط فيها[1].

وكاستثناء عن الحق النقابي، هناك بعض الأسلاك لا يسمح لها بممارسة الحق النقابي على غرار المتربصين التابعين للدفاع والأمن الوطني،[2] قد ورد النص على هذا الحق في المادة 35 من الأمر 06-03[3].

ج- الحق في الاضراب

الحق في الاضراب ورد النص عليه في المادة36 من الأمر 06-03،[4] و هو أهم وسيلة للممارسة الحق النقابي، فهو الألية التي تؤثر بها النقابة على الإدارات، خاصة لما تعرف الوقت المناسب الذي تلجأ إليه.

ويقصد بالإضراب:" وسيلة مهنية تصف شيء من العنف والقوة في بعض الحالات وتوقف عن العمل بشكل جماعي".

وحق الإضراب يتضمنه القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب[5].

د- **الحق في توفير ظروف عمل مناسبة**

ورد النص عليه في المادة 37 من الأمر 06-03، إذ يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية توفير كل الظروف المناسبة التي تمكن المتربص من أداء وظيفته بشكل جيد، فمحيط العمل يجب أن يكون صحيا يضمن السلامة البدنية و المعنوية للمتربص، وكذا حماية كرامته من أية تهديدات أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها[6].

الفرع الثاني: الحقوق التي لا يتمتع بها المتربص خلال فترة التربص

يحرم المتربص خلال فترة التربص من جملة من الحقوق المقررة الموظف، وذلك وفقا لما تم النص عليه في الأمر 06-03 وأكد عليه المرسوم التنفذي17-322، ويشمل هذا حرمانه من ممارسة العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وكذا من الاستفادة من بعض الوضعيات القانونية

---

(1)القانون رقم90-14، المؤرخ في 02يونيو سنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم91-30 ، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية ، العدد23، الصادرة في 06 يونيو1990.
(2)ياسين ربوح، المرجع السابق ، ص119.
(3)انظر المادة35، من الأمر رقم 06-03.
(4)انظر المادة 36، من الأمر رقم 06-03.
(5) المرجع نفسه، ص133.
(6)أنظر المادة 37، من الأمر رقم 06-03.

على غرار الانتداب والاستيداع، وليس له الحق في الوضع تحت التصرف كما ليس له أن يستفيد من حركة النقل، وسنتطرق إلى هذه الحالات على النحو التالي:

أ- الحرمان من ممارسة العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية

يحرم المتربص من ممارسة العضوية في إحدى اللجان المذكورة أعلاه و لعل السبب في ذلك هو مراكزهم القانوني غير مستقرة، وذلك لعدم استكمالهم لشروط الترسيم، فهم في وضع يحتمل فيه ترسيمهم كما يحتمل فيه تسريحهم ، وبالتالي من غير المنطقي لشخص في مركز قانوني غير مستقر وهو في مرحلة التدريب على العمل لدى إدارة أو مؤسسة عمومية المعين فيها لأجل التأكد من صلاحية لممارسة الوظيفة، أن يتولى مهمة تمثيل موظفيها وهم أقدم منه وأكثر منه خبرة[1].

غير أن ذلك لا يمنعهم من المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين، وهوما ورد النص عليه في المادة89 من الأمر 06-03 والتي تنص:" لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة إدارية متساوية الاعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى لترسيم فيه[2]، وهو كذلك ما تم النص عليه في المادة13 من المرسوم التنفيذي17-322.

والجدير بالملاحظة أن الصياغة الواردة في المادتين جاءت الناقصة، لأنه بتحليلها يفهم أن للمتربص الحق في أن يتم تعينه بناء على اقتراح من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ضمن ممثلي الإدارة في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك على أساس أنها تضم بالتساوي ممثلين من الموظفين المنتخبين وممثلين عن الإدارة معينون، وبالتالي كان من الأجدر من وجهة نظرنا، أن تكون الصياغة واردة بصيغة المنع من الترشح ،سواء عن طريق الانتخاب أوعن طريق التعيين[3].

و كما ورد في المادة 89 أعلاه فإنه يحرم المتربص من ممارسة العضوية في لجان الطعن واللجان التقنية كذلك.[4]

ب- الحرمان من الحق في الانتداب و الاستيداع و الوضع تحت التصرف

يحرم المتربص من أن يستفيد من بعض الوضعيات القانونية، والتي من شأنها ابعاده عن سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية وذلك بوضعه في سلك أخر أو إدارة أخر كما هو الحال بالنسبة للانتداب، أو التي من شأنها توقيفه مؤقتا عن العمل كما هو الحال بالنسبة للاستيداع،[5]فمن غير المنطقي أن

---

[1] مراد بوطبة، المرجع السابق، ص39-40.
[2] المادة 89، من الأمر رقم06-03.
[3] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص43.
[4] أنظر المادة 89، من الامر 06-03.
[5] أنظر المواد 133و145، من الأمر رقم06-03.

يستفيد المتربص من هكذا وضعيات أثناء فترة التربص، خاصة وأن القصد من إلزامه باجتيازها هو التأكد من صلاحيته للممارسة العمل المسند إليه ومن قدرته على تحمل أعباء الوظيفة المعين فيها و من مدى تكيفه مع زملائه و رؤسائه ، وهذا لا يمكن أن يحدث إلا إذا كان تحت رقابة و إشراف الجهة المعين فيها[1]، وقد ورد النص على عدم إمكانية المتربص من الاستفادة من هذه الوضعيات في المادة 88 من الأمر06-03[2]، وكذا فيالمادة15 من المرسوم التنفيذي 17-322 هذه الأخيرة التي جاءت بإضافة ،وهي أنه لا يمكن ان يستفيد المتربص كذلك من الوضع تحت التصرف[3].

ج- الحرمان من الحق في حركة النقل

تم النص على ذلك في كل من الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 17-322 حيث جاء في المادة 15الفقرة الثانية من هذا الأخير أنه: "لا يمكن نقله خارج إدارته أو سلكه الأصلي ماعدا للضرورة الملحة للمصلحة "[4].

فالقاعدة العامة إذن أنه لا يمكن نقله، ومن ثما فهو يحرم من النقل الاختياري، غير أنه يمكن أن أن يخضع استثناء للنقل الاجباري، متى استدعت الضرورة الملحة للمصلحة ذلك[5].

المطلب الثاني: واجبات المتربص

تنص المادة 87 من الأمر 06-03"على أنه يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين..." وهو كذلك ما جاء في المادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-322 حيث تحيلنا هذه الأخيرة بخصوص الواجبات المفروضة على المتربص إلى أحكام الأمر 06-03 والتي ورد النص عليها في الفصل الثاني من الباب الثاني بعنوان واجبات الموظف، أين نجد أنه يخضع لعدة التزامات و واجبات، وهذه الواجبات لها جانب إيجابي(الفرع الأول) يتعين القيام به، الجانب السلبي يجب الامتناع عن القيام به (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الواجبات الإيجابية

تشمل كل الالتزامات التي يتعين على المتربص القيام بها بمجرد التحاقه بالوظيفة العمومية، ونذكر منها:

أولا: واجب احترام سلطة الدولة

ورد النص عليه في المادة40 من الأمر06-03، إذ أنه يتعين على المتربص أن يمتنع حتى ولو كان ذلك خارج تأدية وظيفته عن القيام بكل عمل يتنافى و حرمة الوظيفة العمومية، لأن المتربص

---

(1) حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص30

(2) أنظر المادة 88،من الامررقم06-03.

(3) انظر المادة15، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

(4) المادة 2/15، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

(5) جلول بن سديره ، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص43-ص44.

حتى وإن لم يكتسب صفة الموظف، إلا أنه في النهاية يمثل سلطة الدولة، من ثم وجب عليه احترامها[1].

ثانيا: واجب القيام بالمهام الوظيفة بكل أمانة وبدون تحيز

ورد الاشارة إلى هذا الواجب في المادة 41 من الأمر06-03،[2]وهذا الواجب يفرض الالتزام به مراعاة جملة من القواعد الإدارية و الفنية وتوجيهات الرؤساء و مقتضيات الوظيفة و المواعيد المحددة لإنجاز العمل، وكذا مراعاة المبادئ التي تهدف إلى توفير الخدمات العمومية و تحقيق الصالح العام[3].

والتزام الدقة والأمانة وعدم التحيز في تأدية المهام يستلزم توفر عنصر الحياد، وهذا العنصر الذي يعد مبدأ الدستوري،[4]ويفرض هذا العنصر على المتربص الالتزام بكافة مستلزمات الوظيفة و عدم الخضوع إلا للقانون في أثناء تأديته مهامه، سواء في علاقته مع زملائه، أو حتى أثناء تعامله مع المواطنين وعدم الانحياز لأي طرف على حساب طرف أخر[5].

ثالثا: واجب تحمل المسؤولية التنفيذ

يلزم المتربص في إطار تمتعه بهذه الصفة بالقيام بمجموعة من المهام، والأكيد أنه سيكون مسؤولا عنها، بمعنى أنه سيكون مسؤولا عن تنفيذها، هو ما تؤكده المادة 47 من الأمر06-03[6].

ولأن المتربص في وضعية حساسة جدا، فإن ذلك يولد في نفسه الخوف من الاخلال بالمهام المفروضة عليه، و ما قد يترتب عليها من مسؤولية اتجاهه، مما يجعله شديد الحرص على الالتزام بالقيام بالمهام الموكلة إليه ، وفقا لما ينص عليه القانون[7].

رابعا: واجب المحافظة على الوثائق

يتعامل المتربص في إطار اجتيازه لفترة تربص على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية مع العديد من الوثائق الإدارية، ولأجل ذلك يقع عليه واجب حمايتها والسهر على أمنها ، من ثما فإنه يمنع عليه اخفاء أو تحويل أو اتلاف الملفات أو المستندات أو أية وثيقة إدارية وذلك تحت طائلة العقوبات التأديبية و دون المساس بالمتابعات الجزائية[8].

---

(1) المرجع نفسه، ص39.
(2)انظر المادة41، من الأمر رقم 06-03.
(3)ياسين ربوح، المرجع السابق، ص132.
(4)أنظر المادة25، من التعديل الدستوري2016.
(5)جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، الرجع السابق، ص38.
(6)المادة 47،من الأمر رقم 06-03.
(7)عمار بوضياف، المرجع السابق، ص136.
(8)عاشور دمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أحكام الأمر 06-03المؤرخ في 2006/07/15، دون رقم طبعة ، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص21.

تم النص على هذا الواجب في المادة 49 من الأمر06-03[1].

خامسا: واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة

نصت عليه المادة 50من الأمر 06-03، والتي جاءت لتلزم المتربص بضرورة المحافظة على ممتلكات الإدارة في إطار تأديته لمهامه،[2] وهذا أمر منطقي لأن كل ما في الإدارة ملك لمواطنين، وهي موجودة أصلا لخدمة المصلحة العامة، وأداء مهام الإدارة العمومية، لذا يجب على المتربص المحافظة عليها وعدم اهدارها أو تبذيرها أو استغلالها[3].

سادسا: واجب التحفظ

يرتبط هذا الواجب بحرية الرأي، فوفقا لما ورد في المادة 26 من الأمر 06-03، أن حرية الرأي مضمونة للمتربص لكن يجب أن يمارسها في حدود واجب التحفظ المفروض عليه[4].

فحرية الرأي وإن كانت حقا دستوريا ،حسب ما ورد في المادة 42 من التعديل الدستوري،[5]إلا أنه يجب أن يمارسها في حدود اللباقة التي تفرضها عليه صفته الوظيفية، وترتيبا عليه فإنه لا يجوز له إطلاقا المبالغة في توجيه الانتقادات إلى السلطات العمومية ، والتقليل من مركزها أو إلى زملائه، بل عليه أن يلتزم بواجب التحفظ[6].

سابعا: واجب الطاعة

يقضي هذا الواجب بأن يلتزم المتربص بطاعة السلطة الرئاسية، وذلك بأن يمتثل للأوامر الصادرة إليه مادامت متعلقة بوظيفته، وأن ينفذها فور إبلاغه بها،[7]غير أن التزام المتربص بطاعة رؤسائه ليس التزما مطلقا يهدف إلى إخفاء شخصية المتربص أمام شخصية رئيسه، بل تقتضي المصلحة العامة أن يبدي المتربص رأيه بكل شجاعة في القرار الموجه إليه، في محاولة لإقناع الرئيس الإداري بالعدول عنه، أو تعديله بما يحقق المصلحة العامة، إذ ثمة حدود لالتزام المتربص بطاعة الرئيس، تتمثل في أن يكون الالتزام في حدود العمل الوظيفي وضمن واجباته المهنية، وأن لا يتضمن مخالفة القانون والأنظمة و التعليمات، حيث لا طاعة للرئيس الإداري إن هو أمر المتربص بالتجاوز عن المهام وظيفته ومخالفتها أو التحريض على ارتكاب جريمة جزائية[8].

---

[1]أنظر المادة 49، من الأمررقم06-03.
[2]أنظر المادة 50، من الأمر رقم06-03.
[3]فاطمة الزهراء جدو، إيمان العيداني، سلطانة سكفالي، المرجع السابق، ص 62.
[4]أنظر المادة26، من الأمر رقم06-03.
[5]انظر المادة42، من التعديل الدستوري2016.
[6]عمار بوضياف، المرجع السابق، ص138.
[7]حفيظة هباز قوادري، الوظيفة العمومية وضوابطها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2017،ص79-ص80.
[8]محمد باكرية، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية ، كلية الحقوق والعلوم لسياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017/2016 ،ص48-ص49.

الفرع ثاني: الواجبات السلبية

ويشمل هذا النوع من الواجبات مجموعة الالتزامات التي يتعين على المتربص الامتناع عن القيام بها، طيلة مسارة المهني، أو خلال فترة التربص وهي تتمثل في:

أولا: واجب تجنب كل فعل يتنافى وطبيعة الوظيفة

وهناك من يطلق على هذا الواجب بواجب المحافظة على كرامة الوظيفة، وقد ورد الاشارة إليه في المادة 42 من الأمر 06-03[1]، ومفاده أنه يجب على المتربص أن يتفادى طيلة مساره المهني(خلال فترة التربص) كل فعل أو سلوك يتعارض مع الوظيفة ومثلها وقيمها ومكانتها، ولا يقتصر ذلك على ساعات العمل وعند المكوث في مقر و مكان الإدارة و المؤسسة العمومية[2]، بل ينصرف هذا الالتزام إلى خارج نطاق العمل، و من ثم لا يجوز له أن يأتي بعمل أو فعل منافي للآداب العامة والأخلاق أو أن يضع نفسه في موضع لريبة أو الشبهات[3].

والملاحظ ان المشرع كان متشددا بخصوص هذا الواجب خاصة لما أضاف الفقرة الثانية من المادة 42 والتي ألزم من خلالها المتربص بضرورة أن يتسم في كل الأحوال بالسلوك اللائق المحترم[4].

ثانيا: الامتناع عن قبول الهدايا والهبات و الامتيازات

أشار المشرع إلى هذا الواجب في المادة 54 من الأمر 06-03 أين نص صراحة على أنه يمنع على المتربص طلب أو اشتراط أو استلام هديا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه، ولذلك أعتبر أن استفادة المتربص، من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمه شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسته لمهامه خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة حسب المادة180 من الأمر السابق الذكر[5].

ثالثا: عدم الجمع بين الوظيفة وأعمال أخرى

المشرع و من خلال المادة 43 الأمر06-03 يمنع المتربص من ممارسة نشاط مربح مهما كان نوعه، وهذا ليس لحرمان المتربص من تحسين ظروفه ووضعه الاجتماعي ،إنما حماية له من الشبهات، وإن كان ذلك ليس مطلقا إذ ترد عليه بعض الاستثناءات وذلك عندما يتعلق الأمر بمهام التكوين والتعليم، وكذا عندما يتعلق الأمر بعض الأسلاك كأسلاك أساتذة التعليم العالي و الباحثين وكذلك الممارسين الطبيين المتخصصين والذين لهم الحق في ممارسة نشاط مربح في إطار خاص

---

[1] انظر المادة 41،من الامر رقم06-03.

[2] عمار بوضياف، المرجع السابق،ص134-ص135.

[3] حفيظة هباز قوادري ، الوظيفة العمومية وضوابطها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2017، ص87-ص79.

[4] انظر المواد43 و 44،من الأمر رقم 06-03.

[5] أنظر المواد 54و180،من الأمر رقم06-03.

يوافق تخصصهم، ولنفس السبب يمنع كذلك كل متربص عن امتلاك داخل التراب الوطني أو خارجه مباشر أو بواسطة شخص أخر لأي صفة كانت، مصالح من طبيعتها أن تأثر على استقلالية أو تشكل عائقا على قيامه بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع لرقابة الإدارة والتي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة[1].

رابعا: عدم استعمال ممتلكات الإدارة لأغراض شخصية

يجب على المتربص أن لا يستعمل بأي حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة،[2]وهو ما ورد النص عليه في المادة 51 من الأمر 06-03، و تحت طائلة المتابعة الجزائية، نصت المادة 29 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على أنه "يعاقب بالحبس من سنتين(02) إلى(10) سنوات وبغرامة من 200,000دج إلى 1,000,000دج كل متربص يستعمل على نحو غير شرعي لصالحه أو لصالح شخص أخر أو كيان أخر، أي ممتلكات عهد بها إليه بحكم وظائفه أو بسببها"[3].

خامسا: واجب الالتزام بالسر المهني

و يقصد به ضرورة امتناع المتربص عن إفشاء الأسرار التي تحصل عليها بحكم ممارسته للوظيفة المعين فيها، فالمتربص وأثناء شغله للوظيفة قد يطلع على معلومات أو وثائق تخص إما الدولة أو زملائه أو جمهور المتعاملين مع الإدارة،[4] فيمنع عليه الكشف عن محتوي أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو أي خبر علم به، أو اطلع عليه بمناسبة ممارسته مهامه، وهوما تؤكده المادة 48 من الأمر06-03.

والملاحظ على المادة المذكورة أعلاه ،أنها تورد استثناء على الالتزام بالسر المهني، بحيث يجوز للمتربص أن يتحرر من التزامه هذا، لكن لا يكون ذلك إلا بناء على ترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة،[5]ولعل الحكمة من وضع مثل هكذا التزام هو إرساء أسس الثقة التي ينبغي أن تطبع تطبع علاقة الإدارة بالمواطن من جهة، وكذا من أجل حماية الإدارة ضد أية تسرب للمعلومات التي بالإمكان أن تمس بمصداقيتها أو أن تهدد أمن الدولة وسلامتها[6].

---

(1) أنظر المواد43 و44، من الأمر رقم 06-03.
(2)أنظر المادة51، من الأمر رقم06-03.
(3)أنظر المادة 29، من القانون رقم 06-01، المؤرخ في 20 فبراير 2006 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادرة في 08 مارس 2006.
(4)جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق،ص39.
(5)أنظر المادة48، من الأمر 06-03.
(6) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، بدون رقم طبعة ، دار الهومة، الجزائر، 2012، ص289.

خلاصة الفصل

تم التطرق في الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي للمتربص، والذي حاولنا من خلاله تحديد ماهية المتربص ذلك بالتطرق إلى مفهومه و إلى مساره المهني، وكذا إلى الحقوق والواجبات التي يكتسبها هذا أخير في تلك الفترة.

فرأينا أن المتربص ما هو إلا عبارة عن عون عمومي ملزم باجتياز فترة تربص بعد أن يتم تعيينه من طرف الجهات المختصة، والمقدرة كأصل عام بسنة واحدة من الخدمة الفعلية.

هذا و رأينا كذلك أن المتربص وأثناء اجتيازه لفترة التربص يخضع لتقييم دوري و مستمر من طرف الجهات المختصة (السلطة السلمية المؤهلة)، ويكون ذلك بموجب استمارات تقييم فصلية يتم إعدادها كل ثلاثة أشهر إلى أن ينتهي ببطاقة تقييم عامة تعد من طرف السلطة التي لها صلاحية العيين، تكون حصيلة لاستمارات التقييم السابقة والتي يجب أن تحمل إحدى الملاحظات ثلاثة أما الترسيم في الرتبة، وإما تمديد فترة التربص وإما التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.

وعلى اعتبار أن المتربص في مركز قانوني وتنظيمي في علاقته مع الإدارة، فإن ذلك يمنح له جملة من الحقوق والواجبات أثناء اجتيازه لفترة التربص، فرأينا انه يتمتع بنفس الحقوق التي يمتع بها الموظف العمومين على غرار الحق في الراتب ،الحق في الحماية الاجتماعية...إلخ ، باستثناء بعض الحقوق التي يفرض الاستفادة منها أن يكون مرسما وأن يكون مستقرا في وظيفته على غرار حرمانه من المشاركة في عضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، وكذا حرمانه من الاستفادة من بعض الوضعيات القانونية، كالانتداب و الاستيداع و كما لا يمكنه الاستفادة من حركة النقل إلا استثناء.

أما عن الواجبات المفروضة عليه فهي نفس الواجبات المفروضة على الموظف دون أي استثناء وقد تطرقنا لها بتقسيمها إلى واجبات إيجابية مثل واجب احترام السلطة ،واجب القيام بالمهام الوظيفة بأمانة ودون تحييز، المحافظة على الوثائق الإدارية، أما القسم الثاني فخصصناه لتحدث عن الواجبات السلبية ونذكر منها واجب تجنب كل فعل يتنافى وطبيعة الوظيفة العمومية، واجب الامتناع عن قبول الهدايا والهبات والامتيازات.

العنـــــــوان	الصفحة
الشكر	
الإهداء	
مقدمة	02
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص	06
المبحث الأول: ماهية المتربص	07
المطلب الأول: مفهوم المتربص	07
الفرع الأول: مدلول التربص	07
أولا: تعريف التربص	07
ثانيا: أهمية التربص	08
أ- أهمية التربص بالنسبة للإدارة	08
ب- أهمية التربص بالنسبة للمتربص	08
ثالثا: تمييز التربص عن التكوين	09
الفرع الثاني: مدلول المتربص	09
أولا: تعريف المتربص	10
ثانيا: شروط اكتساب صفة المتربص	11
أ- التعيين في الوظيفة	11
ب- أن تكون الوظيفة عمومية و دائمة	11
ج- اجراء التربص لتحقق من صلاحية المترشح لشغل الوظيفة العمومية	12
ثالثا: تمييز المتربص عن الموظف	12
المطلب الثاني: المسار المهني للمتربص	13
الفرع الاول: سير التربص	13
أولا: مدة التربص	13
أ- المرحلة الأولية للتربص	13
ب- المرحلة الإضافية للتربص(تمديد فترة التربص)	14
ثانيا :الاستثناءات الواردة عن مدة التربص	15
أ- الحالة التي يتطلب فيها الالتحاق بالوظيفة وجود مؤهلات عالية	15

ب- في حالة الترقية	15
الفرع الثاني: تقييم المتربص	15
أولا: معايير تقييم المتربص	16
أ- معيار مدى قدرة المتربص على القيام بالمهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمهم فيها	16
ب- معيار مدى فعالية المتربص و روح مبادرته	17
ج- معيار كيفية أداء المتربص للخدمة وسيرته لا سيما فيما يخص علاقته مع محيط عمله وكذا مستعملي المرفق العام	17
د- مدى مواظبة المتربص وانضباطه	18
ثانيا: تنظيم التقييم	18
أ- الجهة المكلفة بتقييم المتربص	18
ب- إجراءات تقييم المتربص	19
المبحث الثاني: حقوق و واجبات المتربص	23
المطلب الأول: حقوق المتربص	23
الفرع الأول: الحقوق التي يتمتع بها المتربص أثناء فترة التربص	23
أولا: الحقوق المشتركة والواردة في كل من المرسوم ا لتنفيذي 17-322والأمر06-03	24
أ- الحق في الراتب	24
ب- الحق في الحماية الاجتماعية	24
ج- الحق في أيام الراحة العطل القانونية والغيابات	25
د- الحق في إعادة الإدماج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية	29
ه- الحق في الاستقالة	30
ثانيا: الحقوق الواردة ضمن الامر 06-03	30
أ- الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية	30
ب- الحق النقابي	31
ج- الحق في الاضراب	31
د- الحق في توفير ظروف عمل مناسبة	32

الفرع ثاني: الحقوق التي لا يتمتع بها المتربص خلال فترة التربص	32
أولا: الحرمان من ممارسة العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن والجان التقنية	32
ثانيا: الحرمان من الحق في الانتداب و الاستيداع و الوضع تحت التصرف	33
ثالثا: الحرمان من الحق في حركة النقل	33
المطلب الثاني: واجبات المتربص	34
الفرع أول: الواجبات الإيجابية	34
أولا: واجب احترام سلطة الدولة	34
ثانيا: واجب القيام بالمهام الوظيفة بكل أمانة وبدون تحيز	34
ثالثا: واجب تحمل المسؤولية التنفيذ	35
رابعا: واجب المحافظة على الوثائق	35
خامسا: واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة	35
سادسا: واجب التحفظ	35
سابعا: واجب الطاعة	36
الفرع الثاني: الواجبات السلبية	36
أولا: واجب تجنب كل فعل يتنافى وطبيعة الوظيفة	36
ثانيا: الامتناع عن قبول الهدايا والهبات و الامتيازات	37
ثالثا: عدم الجمع بين الوظيفة وأعمال أخرى	37
رابعا: عدم استعمال ممتلكات الإدارة لأغراض شخصية	37
خامسا: واجب الالتزام بالسر المهني	38
خلاصة الفصل	39
الفصل الثاني: النظام التأديبي للمتربص في ظل المرسوم التنفيذي17-322	41
المبحث الأول :المسؤولية التأديبية للمتربص	42
المطلب الأول: الأخطاء المهنية	42
الفرع الأول: تعريف الأخطاء المهنية	42
أولا : التعريف التشريعي للأخطاء المهنية	43

ثانيا: التعريف القضائي للأخطاء المهنية	43
ثالثا :تعريف الفقهي للأخطاء المهنية	44
الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية	45
أ- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى	45
ب- الأخطاء المنهية من الدرجة الثانية	46
ج- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة	46
د- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة	47
المطلب الثاني: العقوبات التأديبية	47
الفرع الأول: تعريف العقوبات التأديبية	48
أولا: التعريف التشريعي للعقوبات التأديبية	48
ثانيا: التعريف الفقهي للعقوبات التأديبية	48
الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية	48
أولا: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى	49
ثانيا: العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية	49
ثالثا: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة	49
رابعا: العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة	49
الفرع الثالث: مبادئ العقوبات التأديبية	51
أولا: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية	51
ثانيا: مبدأ عدم رجعية العقوبات التأديبية	52
ثالثا: مبدأ شخصية العقوبات التأديبية	52
ربعا: مبدأ وحدة العقوبة التأديبية	53
خامسا: مبدأ الملائمة(تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب)	53
سادسا: مبدأ المساواة في العقوبة	54
سابعا: مبدأ تسبيب العقوبة التأديبية	54
المبحث الثاني: سير العملية التأديبية	54
المطلب الأول: الضمانات التأديبية للمتربص	54
الفرع الأول: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية	55
أولا: المواجهة	55

ثانيا: حق الدفاع	55
الفرع الثاني: الضمانات التأديبية المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية	55
أولا: استشارة المجلس التأديبي	55
ثانيا: تسبيب القرار التأديبي	56
ثالثا: تبليغ المتربص بالقرار التأديبي	57
الفرع الثالث: الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية	57
أولا: التظلم الإداري	57
ثانيا: الطعن القضائي	59
المطلب الثاني: الإجراءات التأديبية	60
الفرع الأول: الإجراءات التأديبية بسبب الخطأ التأديبي	60
أولا: تحريك الدعوى التأديبية	60
ثانيا: تحديد الخطأ المهني وتكييفه مع العقوبة التأديبية	61
ثالثا: التوقيف المؤقت للمتربص	61
رابعا: المثول أمام المجلس التأديبي	62
خامسا: التحقيق	63
سادسا: اتخاذ القرار التأديبي	64
الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية بسبب المتابعة الجزائية	64
خلاصة الفصل	66
الخاتمة	68
قائمة المراجع	71
الفهرس	77

أولا: الكتب

1. شريف مصطفى، أعوان الدولة، دون رقم طبعة، الشركة الوطنية لنشر و التوزيع، الجزائر، 1981.
2. رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دون رقم طبعة، دار الهمومة، 2004.
3. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2007)، دون رقم طبعة، دار الهدى، الجزائر،2010.
4. عشي علاء الدين، مدخل القانون الإداري، دون رقم طبعة، دار الهدى، الجزائر، 2012.
5. خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية بعض التجارب الأجنبية، دون رقم طبعة، دار الهومة، الجزائر، 2012.
6. زمور كمال، مرشد تطبيقي لتسير المستخدمين في المؤسسات و الإدارات العمومية، دون رقم طبعة، دار بلقيس، الجزائر،2014.
7. عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، مبدأ المشروعية الإدارية - تنظيم القضاء الإداري – دعوى إلغاء القرارات الإدارية- التحقيقي في المنازعات الإدارية- تنفيذ الأحكام الإدارية – التحقيق في المنازعات الإدارية – تنفيذ الأحكام الإدارية – قضاء الاستعجال الإداري-طرق الطعن في الأحكام الإدارية – المسؤولية الإدارية، الطبعة 02، دار هومة، الجزائر، 2014.
8. بوضياف عمار، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقزانين الأساسية الخاصة مدعمة بالاجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور، الجزائر،2015.
9. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية فيظل الأمر06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دون رقم طبعة، دار الهومة، الجزائر،2018.
10. فاطمة الزهراء، ايمان العيداني، سلطانة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر06-03المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دون رقم طبعة، دار بلقيس، الجزائر، دون تاريخ النشر.

ثانيا: البحوث الجامعية

أ- أطروحات الدكتوراه

1. بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والقانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بوبكر بالقايد، تلمسان، 2014/2013.
2. الأحسن محمد ، النظام القانوني في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابو بكر بالقايد، تلمسان، 2016/2015.
3. ربوح ياسين، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجزائر3،الجزائر، 2016/2015.

ب- رسائل الماجستير

1. رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03،رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، 2009/2008.
2. عمراوي حياة، الضمانات التأديبية للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون الإداري وإدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، باتنة، 2012/2011.
3. حمياتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي،2014/2013.

ج- مذكرات الماستر

1. بالقاسم حسونة، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.
2. بوعنيني عبد الرحيم ، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2015/2014
3. سي العابدي سامية ، مسؤولية الموظف تأديبا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015.
4. عطيت الله حافظ، النظام التأديبي في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون عقاري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016/2015.

5. صبرينة قنيفي، حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2016/2015.
6. رقيط محمد، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،2016/2015.
7. باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم لسياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017/2016.
8. هباز قوادري حفيظة ، الوظيفة العمومية وضوابطها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم،2018/2017.
9. مختار دادة موسى، منصور باسيمان، تأهيل وتقييم الموظف العمومي في ظل الأمر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة فاصدي مرباح، ورقلة 2018/2017.

ثالثا: المقالات

1. بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد09، 2013.
2. شهلاء سليمان محمد، إنهاء خدمة الموظف العام لعدم كفاءة المهنية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد13، ورقلة، جوان 2015.
3. بلعربي عبد الكريم، نعيمي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مجلة الدفاتر السياسة والقانون، العدد16، جانفي2017.
4. بن سديرة جلول، مسراتي سليمة، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية(دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي 17-322، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 03، المجلد 09، ديسمبر 2018.

رابعا: المحاضرات

1. عبدلي سهام، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر06-03، محاضرة ألقيت على طلبة السنة الثالثة، قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة،2015/2014.

خامسا: النصوص القانونية

أ- القوانين

1. القانون رقم90-14، المؤرخ في02يونيو سنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم91-30 ، المؤرخ في21 ديسمبر 1991 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادرة في 06 يونيو 1990.
2. القانون العضوي رقم 98-01، المؤرخ في 30مايو سنة 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية، العدد 37 مؤرخة في أول يونيو 1998، المعدل والمتمم بالقانون العضوي 11-13 المؤرخ في 26 يوليو سنة 2011.
3. القانون رقم 06-01، المؤرخ في 20 فبراير 2006 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادرة في 08 مارس 2006.
4. القانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية،العدد21، الصادرة في 23أبريل2008.
5. القانون رقم14-06، المؤرخ في 09 غشت سنة2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد48، الصادرة في 10 غشت سنة2014.
6. القانون رقم16-01، المؤرخ في 06 مارس سنة 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد14، الصادرة في 07مارس سنة 2016.

ب- الأوامر

1. الأمر رقم76-77، المؤرخ في11أوت 1976، المتضمن تحديد يوم العطلة الاسبوعية للراحة، الجريدة الرسمية، العدد66، المؤرخة في17أوت1976.
2. الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46، الصادرة في 16يوليو سنة 2006.

ج- المراسيم

1. المرسوم رقم 82-179، المؤرخ في 15 مايو سنة 1982، يحدد محتوى الخدامات الاجتماعية و كيفية تمويلها، الجريدة الرسمية، العدد 20، الصادرة في 18 مايو1982.
2. المرسوم رقم 82-303، المؤرخ في11 سبتمبر سنة 1982، يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد37، الصادرة في 14 سبتمبر1982.
3. المرسوم رقم84-10، المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص للجان المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد03، الصادرة في 17 يناير 1984.

4. المرسوم التنفيذي رقم 96-92، المؤرخ في 03 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية، العدد16، الصادرة في 06 مارس 1996.
5. المرسوم التنفيذي رقم08-129، المؤرخ في 03 مايو سنة 2008،يتضمن القانون الاساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، الجريدة الرسمية، العدد23، الصادرة في 04 مايو2008.
6. المرسوم التنفيذي08-409، المؤرخ في 24 ديسمبر2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، الجريدة الرسمية، العدد73، الصادرة في 28دسمبر سنة 2008.
7. المرسوم التنفيذي رقم16-280، المؤرخ في 02 نوفمبر2016، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم08-04، المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد66، الصادرة في 09 نوفمبر2016.
8. المرسوم التنفيذي رقم17-320، المؤرخ في 02 نوفمبر2017، يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون في بعض مناطق التراب الوطني وفي الخارج وفي بعض المناطق الجغرافية، الجريدة الرسمية، العدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر2017.
9. المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

د- المنشورات

1. المنشوررقم09، المؤرخ في 09 فيفري2017، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بتطبيق أحكام المادة 174 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وفي إطار بحدثنا حول النظام القانوني للمتربص وفق الأمر 06-03، تبين لنا أن المتربص يخضع إلى نظام قانوني متميز بطبيعته عن النظام القانوني الذي يخضع له الموظف في المؤسسات والإدارات العمومية، لاسيما بعد صدور المرسوم التنفيذي 17-322 الذي تناول عدة جوانب مهمة في حياة المتربص على غرار النظام التأديبي لهذا الأخير.

فالمتربص وعلى اعتبار أنه في مركز تنظيمي في علاقته مع الإدارة، فإن المشرع قد بين الواجبات التي يخضع لها و بالمقابل بين الحقوق التي يمكن أن يستفيد منها المتربص طيلة مساره المهني والمقدرة كأصل عام بسنة واحدة من الخدمة الفعلية، ولأن هذه المرحلة هي مرحلة مؤقتة، فإن المشرع قد حدد ثلاث حالات يمكن أن تؤول إليها الوضعية النهائية للمتربص، والمتمثلة في الترسيم أو التمديد أو التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.

ونظرا لكون المتربص عرضة للصواب والخطأ، فإن المشرع قد أخضعه لنظام تأديبي خاص به، أين اعتبر أن المتربص يعتبر مذنبا متى ارتكب خطأ مهنيا، هذا الأخير الذي ربطه بالرتبة المقرر ترسيمه فيها، وهي عموما مقسمة إلى أربعة درجات، هذا وقد تطرق أيضا للعقوبات التي يمكن أن تطبق على المتربص في حالة ارتكابه لأحد الأخطاء المهنية، ولأن تعسف الجهات الإدارية في تطبيق العقوبة التأديبية أمر وارد، فإن المشرع قد كفل له جملة من الضمانات، له أن يستفيد منها في مختلف مراحل توقيع العقوبة التأديبية أي قبل وأثناء وبعد توقيع العقوبة، و قيد الإدارة بجملة من الإجراءات يتعين عليها الالتزام بها تحت طائلة البطلان.

و عموما من خلال الدراسة المقدمة توصلنا إلى جملة من النتائج تتمثل في:

- عدم تقديم تعريف للمتربص من طرف المشرع.
- أن فترة التربص فترة إلزامية، يخضع فيها المتربص إلى تقييم دوري ومستمر من طرف الجهات المختصة، استناد إلى عدة معايير وبناء على بطاقات تقييم فصلية تعد كل ثلاثة أشهر.
- يخضع المتربص لنفس الواجبات التي يخضع لها الموظف ويتمتع بنفس حقوقه، إلا أن المركز القانوني غير المستقر له يحرمه من البعض منها.
- يسأل المتربص على نفس الأخطاء التي يسأل عنها الموظف.
- يخضع المتربص لنفس العقوبات التي يخضع المتربص مع إعفاءه من البعض منها.
- يستفيد المتربص من الضمانات التأديبية طيلة مختلف مراحل المساءلة التأديبية، هذه الأخيرة التي تكون الإدارة ملزمة بالتقيد بها.

وما تجدر الإشارة إليه في الأخير أن هناك بعض النقاط أغفلها المشرع، وبعض ثغرات وقع فيها نوردها في شكل اقتراحات على النحو التالي:

- ينبغي على المشرع ضبط بعض المصطلحات، على غرار التسريح الذي يكون في نهاية التربص والتسريح كعقوبة، فمن الأحسن لو استعمل ما يدل عليهما، كالتسريح لعدم الكفاءة أو التسريح غير التأديبي وذلك بالنسبة للتسريح الذي يكون عند نهاية التربص، والتسريح التأديبي بالنسبة لتسريح الذي يكون كعقوبة.
- ينبغي تمكين المتربص من الإطلاع على بطاقة التقييم العامة، أو على الأقل الحصول على نسخة من ملفه قبل عرضه على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.
- ينبغي إعادة النظر في المادة 89 من الأمر06-03 المتعلقة بحرمان المتربص من المشاركة في عضوية اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، بأن لا يقتصر ذلك على الانتخاب فحسب، وإنما يشمل أيضا التعيين.
- ينبغي اخضاع المتربص لإجراءات حمائية مستقلة عن تلك المتعلقة بالموظف.

مقدمـــة

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للمتربص

الفصل الثاني

النظام التأديبي للمتربص في ظل المرسوم التنفيذي 17-322

الخاتـــمة

قائمة المراجع

الفهـــرس