



جامعة أكلي محند أولحاج _ البويرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

المركز القانوني للمتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية في ظل المرسوم التنفيذي رقم 17-322

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام

تخصص: القانون الإداري

تحت إشراف الاستاذة

بغدادى ليندة

إعداد الطالبتين

مادى رزيقة

قلول ريممة

لجنة المناقشة:

الدكتورة: ربيع نصيرة.....أستاذة محاضرة ب.....رئيسا.

الدكتورة: بغدادى ليندة.....أستاذة محاضرة أ.....مشرفا ومقرا.

الدكتورة: بن صوط صورية.....أستاذة محاضرة ب.....ممتحنا.

السنة الجامعية: 2021/2020.

شكر وتقدير

مهنا تقدمنا وفتحت أمامنا طرق النجاح علينا أن نتذكر من كان سببا في نجاحنا وساندنا وأمسك بيدنا للإستمرار في طريق النجاح والتقدم. ولا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتوجه بالشكر الجزيل والإمتنان الكبير إلى الأستاذة المشرفة

بغداد لينا

لتوليها الإشراف على هذه المذكرة وعلى كل ملاحظاتها القيمة لإعداد هذه المذكرة.

ويطيب لنا تقديم خالص الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم لقبول فحص وتدقيق هذه المذكرة

نسأل الله أن يجازيهم عنا كل خير.

إهداء

الحمد لله الذي بفضلته تتم الصالحات،
و أزكى صلاة وسلام على سيدنا محمد خير الأنام.
أهدي ثمرة جهدي إلى أمي نبع الحنان، إلى الغالية على قلبي ، إلى من
أنارت لي دعواتها عتمة الظلام.
حفظها الله وأدام عليها الصحة والعافية وأطال في عمرها
وأدامها تاجا يرصع رأسي طول الزمان.
إلى من تمنيت أن يقاسمني فرحة التخرج لتكتمل سعادتي
إلي روح أبي الطاهرة أسأل الله أن يسكنه فسيح الجنان، و يجمعني به
في جنات النعيم.
إلى كل من كان حُبهم و دعمهم حافزا لي للمضي قدما نحو النجاح.
إلى كل من يعرف رزيقة لكم مني جزيل الشكر والإمتنان.

رزيقة

إهداء

إلي من أحمل أسمه بكل افتخار إلي الذي علمني العطاء بدون انتظار إلي
من كلكه الله عزوجل بالهيبة و الوقار. أبي العزيز حفظه الله.

إلي ملاكي في الحياة إلي رمز الحب و الحنان إلي من دعائها سر نجاحي
و حنانها بلسم جراحي إلي أعلى الحبايب. أمي الغالية حفظهم الله.

إلي من عرفت معهم معنى الحياة إلي من وجودهم سر سعادتي. أخوتي و
أخواتي حفظهم الله.

إلي من أرى التفاؤل بعيونهم و السعادة في ضحكاتهم ، بنات و أبناء
أخوتي حفظهم الله.

إلي كل عائلة قعلول و عائلة صياد إلي كل من ساعدني من قريب أو بعيد
إلي كل أصدقائي و اقاربي و كل من ذكرهم قلبي و نسيهم قلبي سهوا.

إلي كل هؤلاء أهدي نجاحي و ثمرة جهدي.

و ما توفيقي إلا بالله عليه توكلت و إليه أنيب

اللهم صلي و سلم على سيدنا محمد.

ريمة

مقدمة

للإدارة في وقتنا الحاضر دوراً أساسياً وهاماً في كافة الدول المتقدمة، إذ تعد السبيل لضمان رقي وتقدم المجتمعات المعاصرة؛ ولما كان الفرد هو الممثل الحقيقي للدولة والمعبر عن إرادتها، وجب أن تحسن إختياره بعناية ودقة للوصول إلى إختيار أفضل العناصر البشرية المتقدمة لشغل الوظيفة العمومية؛ إذ يتوقف نجاح الدولة في تنفيذ سياستها وتحقيق أهدافها وأداء وظائفها على مدى حسن إختيارها للموظف الأصلاح، وتعيينه في الوظيفة المناسبة والتي تتلاءم ومؤهلاته وقدراته وإستعداداته.

إذ يعتبر مبدأ الصلاحية من أهم المبادئ التي تقوم عليها نظم الوظيفة العمومية وأحد الضمانات الأساسية لنظام الوظيفة العمومية، ذلك أن الأخذ بهذا المبدأ يؤدي من الناحية العملية إلى الأخذ بمبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية الذي يعد مبدأ مكرساً دستورياً طبقاً لنص المادة 63 في فقرتها الأولى من التعديل الدستوري لسنة 2016، وقد تأكد ذات المبدأ بموجب أحكام الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية وذلك في المادة 74 منه، إذ أنه لكل مواطن تتوفر فيه شروط قانونية معينة الحق في الترشح لشغل وظيفة عمومية، لهذا تلجأ الإدارة لتغطية إحتياجاتها من الموارد البشرية إلى آلية المسابقة بنوعيتها وهذا لإضفاء الشفافية والمصداقية، وكذا ضمان إختيار أشخاص ذوي كفاءة لهم صلاحية تحمل أعباء ومسؤوليات الوظيفة العمومية.

حيث يأخذ المركز القانوني بالنسبة لأي مترشح ناجح في مسابقة التوظيف بمجرد التوقيع على محضر التنصيب صفة المترشح، ويلزم هذا الأخير بقضاء فترة تربية إجبارية محددة بموجب القانون تحت رقابة وإشراف الجهة الإدارية، وذلك للوقوف على مدى كفاءته لممارسة العمل المسند إليه، وقدرته على تحمل مسؤوليات وأعباء الوظيفة المعين فيها، وكذا مدى تكيفه وإندماجه مع زملائه ورؤسائه.

إذ تعد فترة التريص فترة حاسمة ومصيرية بالنسبة للمتريص فهي التي تحدد صلاحيته لشغل الوظيفة من عدمها، كما أنها تعد ذات أهمية كبرى سواء للمتريص ذاته أو الهيئة المستخدمة .

فمرحلة التريص مرحلة أساسية يمكن من خلالها تنويع المتريص بصفة الموظف، يتمتع فيها العون المتريص بجملة من الحقوق والضمانات، ويتحمل جملة من الأعباء والإلتزامات ناجمة عن مسؤوليته الوظيفية الملقاة على عاتقه، ليتم من خلالها التأكد من مدى قدرته على القيام بها بكل تفاني وإخلاص .

نظّم المشرع الجزائري الصفة القانونية للمتريص بموجب الفصل الثاني من الباب الرابع من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وطبقا للمادة 92 منه صدر لأول مرة تنظيم قانوني خاص بالأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات والإدارات العمومية وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، أين خصّ المتريص لأول مرة بنظام يحدد حقوق المتريص وواجباته وإلتزاماته المهنية، ويبين كيفية سير مرحلة التريص وتحديد مضمون العناصر الموضوعية لتقييمه وشروط ترسيمه، وصولا إلى تنظيم الجانب التأديبي للمتريص في الوظيفة العمومية .

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مرحلة في غاية الأهمية سواء بالنسبة للمتريص في حد ذاته من جهة، بإعتبارها المرحلة الحاسمة والمصيرية التي ينطلق منها مساره المهني، حيث يتم تقييمه خلالها إما تقويما إيجابيا يؤهله للترسيم في السلك أو الرتبة المترشح فيها، أو تقويما سلبيا يحرمه ويقصيه من الترسيم في الرتبة المراد شغلها، وللإدارة المستخدمة من جهة أخرى كونها تسمح لها بإنتقاء الموظفين الذين يتمتعون بالكفاءات والقدرات اللازمة على تحقيق أهدافها المسطرة.

هذا إضافة إلى البحث والتعمق في مختلف الأحكام التي تنظم المسار المهني للمتربص في التشريع الوظيفي الجزائري، من خلال جمع أكبر قدر من المعرفة العلمية حول الموضوع للوصول إلى كيفية تجسيده عمليا عن طريق توضيح مختلف الجوانب المتعلقة بالمتربص وفترة التربص في الوظيفة العمومية، وكذا الإسهام في إبراز مختلف الجوانب القانونية المتعلقة بالمتربص خاصة بالنسبة للموظفين بصفة متربصين فيما يخضعون له من حقوق وواجبات وما يتخذ ضدهم من إجراءات تأديبية فيما يخص مقتضيات المشروعية القانونية.

ويعود سبب إختيار هذا الموضوع لعدة إعتبارات لعل أهمها يعود للأهمية البالغة لمرحلة التربص، كونها تعد ذات قيمة كبرى سواء للمتربص ذاته أو للهيئة المستخدمة من ناحية، ونظرا لعدم إهتمام المشرع بالقدر الكافي بتنظيمها من ناحية أخرى تبرز أهمية دراستها على إعتبار أنها تطرح عدة إشكالات بشأنها سواء على المستوى العملي أو المستوى النظري، وهذا بغية إعادة تنظيم هذه المرحلة المهمة في المسار المهني للموظف بعد ذلك، وعدم تركها للتأويلات أو التفسيرات المتضاربة التي تضعنا في الأخير أمام تناقضات في التطبيق، ولأن للمتربص وضعية خاصة قد تستثنى في بعض أحكامها من النظام العام الذي يخضع له الموظف المثبت لعدة إعتبارات، وفي بعضها قد يسري عليه هذا النظام .

كما يعتبر من أهمها كوننا لا حظنا عدم إهتمام مختلف الباحثين بهذه المرحلة بالرغم من أهميتها البالغة في المسار المهني للموظف ; فمختلف الدراسات والبحوث ركزت على الموظف العام، دون التطرق لأهم مرحلة يبدأ بها الموظف مساره الوظيفي، ونأمل أن تساهم دراستنا هذه مستقبلا في إثراء الرصيد المعرفي للدارسين والباحثين المهتمين بموضوع الدراسة .

هذا إضافة إلى تماشي هذا الموضوع مع تخصصنا قانون إداري من جهة، ومن جهة أخرى الإهتمام بمجال الوظيفة العمومية والرغبة في إجراء دراسة ولو في شق منه .

ومن بين أحد أسباب إختيار الموضوع أيضا القيمة العلمية والعملية للموضوع محل الدراسة، نظرا لإرتباطه بعنصر مهم في المجتمع والمتمثل في فئة الموظفين العموميين بصفة متربصين .

ويقتصر مجال دراسة هذه البحث من الناحية الموضوعية على الأعوان العموميين المتربصين الخاضعين لنظام الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري .

أما بالنسبة للمجال الزمني للبحث، فإن الدراسة تواكب مختلف التشريعات المتعاقبة في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، خاصة الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمرسوم التنفيذي رقم 17-233 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية .

تظهر أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع، فالنظام القانوني للمتربص يشكل أحد إهتمامات القانون الإداري بما له من علاقة وإنعكاسات على الوظيفة العمومية والمرفق العام ومرتفقيه مستقبلا.

كما أن محاولة إبراز المركز القانوني للمتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية يشكل أمرا في غاية الأهمية يتطلب البحث والتمحيص لمعرفة مواطن النقص في هذا الجانب ومعالجتها، من خلال تشريع واضح يحدد المفاهيم ويكفل الحقوق ويضبط الواجبات وينظم الجانب التأديبي للمتربص .

ومنه طرح الإشكالية التالية :

كيف نظم المشرع الجزائري المركز القانوني للمتربص في المؤسسات

والإدارات العمومية في ظل المرسوم التنفيذي رقم 17-233 ؟

وطبيعة الموضوع محل دراستنا تفرض علينا إتباع المنهج الوصفي التحليلي بصفة أساسية من خلال إستقراء مختلف النصوص والمواد القانونية ذات الصلة بالموضوع وتحليلها، وكذا إستعمال المنهج التاريخي أحيانا بالتطرق إلى بعض النصوص التشريعية السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية .

وعلى الرغم من الأهمية البالغة لموضوع دراستنا المتعلق بالمركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، إلا أنه لم يحضى بالإهتمام اللازم والدراسة والبحث، إذ أننا لم نجد دراسات قانونية إهتمت بهذا الموضوع، فقد واجهتنا صعوبات تتمثل في نقص المراجع والدراسات المتخصصة في هذا المجال، بالرغم أن الأمر رقم 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 17-233 السالفي ذكرهما قد أشارا إليه .

ومنه فقد حاولنا تحليله ودراسته من خلال النصوص التي تضمنها كل من الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 17-233، هذا إضافة إلى بعض النصوص القانونية والتنظيمية المرتبطة به، وكذا بعض المقالات والبحوث المتعلقة بالوظيفة العمومية .

تحقيقاً لأهداف الدراسة، ومحاولة معالجة الإشكالية المطروحة تم تقسيم موضوع دراستنا هذه إلى فصلين، ينقسم كل فصل بدوره إلى مبحثين، حيث إرتأينا أن نبين في الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي لكل من عملية التربص والعون المتربص داخل المؤسسات والإدارات العمومية والآثار القانونية الناجمة عنها ، ف جاء المبحث الأول تحت عنوان ماهية التربص والمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، أما المبحث الثاني فقد بينا من خلاله الآثار القانونية المترتبة على صفة المتربص والتي تتمثل في حقوق المتربص والواجبات الملقاة على عاتقه، أما الفصل الثاني فقد خصصناه للنظام التأديبي للعون المتربص، وينقسم هذا الأخير بدوره إلى مبحثين بينا في المبحث الأول الأخطاء المهنية التي يرتكبها العون المتربص، والجزاءات التأديبية المترتبة عليها، في حين بينا في المبحث الثاني الإجراءات التأديبية الخاصة بالمتربص والضمانات المقررة له.

الفصل الأول

تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

بعد أن يستوفي المترشح شروط التوظيف ونجاحه في مسابقة التوظيف، تتم عملية تعيينه في الوظيفة العمومية بوصفه متربص، حيث يأخذ مركزه القانوني بمجرد التوقيع على محضر التنصيب وفق ما إصطلح عليه المشرع الجزائري بصفة "المتربص"، ويلزم هذا الأخير بهذه الصفة كأصل عام بقضاء فترة تربص إجبارية محددة بموجب القانون، وأن يجتازها بنجاح من أجل إكتساب صفة الموظف العام .

تمكّن فترة التربص الإدارة التأكد من مدى كفاءة العون المتربص وقدرته على أداء المهام المنوطة به ومدى أحقيته بالوظيفة هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنها تسمح للمتربص التعرف على محيط عمله والمهام المكلف بها، وتكسبه خبرة أولية تمهد له الطريق ليكون مستعدا للإندماج والتأقلم في عالم الوظيفة العمومية مستقبلا.

يعد التربص بمثابة تكوين أولي للشخص الحديث العهد بالتوظيف يحضّر فيه ميلاد موظف جديد لأداء مهامه، وهي مرحلة أساسية ومهمة يبتدأ بها المتربص مساره الوظيفي، لترتب آثارا قانونية نتيجة تتويج المترشح الناجح بصفة المتربص، ليكون له منظومة قانونية خاصة به من حيث الحقوق، تتمثل أساسا في تلك المشتركة بينه وبين الموظف المثبت، وإستثناءا في تلك الحقوق المكفولة له بصفة خاصة، إضافة إلى جملة من الحقوق يستثنى منها المتربص خلال فترة التربص، وتلقى على عاتقه مجموعة من الواجبات منها واجبات وظيفية بحتة وأخرى مرتبطة بأخلاقيات المهنة.

وبغية إثراء البحث وإيصال المعلومة بشكل جيد، إرتأينا بداية أن نبين ماهية مصطلحي التربص والمتربص في مجال الوظيفة العمومية (المبحث الأول)، لنعرض بعدها إلى الأثر القانوني المترتب على عملية التربص (المبحث الثاني).

المبحث الأول :

ماهية التربص والمتربص في مجال الوظيفة العمومية

إن لمصطلحي التربص والمتربص في مجال الوظيفة العمومية إرتباطا ببعضهما البعض، فإذا عرفنا المقصود بالتربص فإننا سوف نتوصل حتما إلى معرفة المقصود بالمتربص في مجال الوظيفة العمومية .

وهذا ما سوف نتعرض له من خلال هذا المبحث، سنحاول التطرق لمفهوم عملية التربص (المطلب الاول)، ثم إلى مفهوم المتربص في مجال الوظيفة العمومية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم التربص في مجال الوظيفة العمومية

من أجل معرفة مفهوم التربص في مجال الوظيفة العمومية، لا بد من التعرض إلى تعريفه وفقا للمنظور الفقهي ووفقا لمنظور التشريع الجزائري (الفرع الاول)، وكذا أنواع التربص (الفرع الثاني)، ومن ثم التطرق لمدة التربص والإستثناءات الواردة عليها (الفرع الثالث).

الفرع الاول

تعريف التربص في مجال الوظيفة العمومية

سوف نتعرض لتعريف عملية التربص في مجال الوظيفة العمومية وفقا للمنظور الفقهي (أولا) ، ثم تعريفه وفقا لمنظور التشريع الجزائري (ثانيا).

أولاً : التربص وفقاً للمنظور الفقهي

لم يتفق الفقه القانوني على مفهوم واحد لمصطلح "التربص"، فتعددت تعريفات فقهاء القانون للتربص واختلفت كل حسب وجهة نظره.

ومن المحاولات الفقهية لتعريف عملية التربص ; يرى عبد الحميد كمال حشيش أنها: "إختبار إضافي ذو طابع عملي، وهو التكملة المنطقية لما يجري من مسابقات التعيين. أما السعيد الطيب، فيرى أن فترة التجريب هي: "فترة إختبار يخضع لها الموظف المعين في إطار التوظيف الداخلي، فالإدارة تمنح مدة لتقدير مدى جدارة الموظف بشغل الوظيفة من خلال تقدير مؤهلاته ومهاراته قبل توظيفه بشكل نهائي".¹

وذهب البعض إلى القول بأن التربص في مجال الوظيفة العمومية هو: "المدة التي يخضع فيها كل موظف مبتدأ لفترة تربصية يتمرن فيها، وتسمح للإدارة معرفة قدرته على القيام بأداء المهام المنوطة به".²

كما يمكن تعريف التربص في مجال الوظيفة العمومية بأنه: "تلك الفترة الزمنية العملية المحددة الإجبارية كأصل عام، والتي يجب أن يجتازها بنجاح كل شخص تم تنصيبه لأول مرة في وظيفة عمومية بإحدى المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك بهدف التأكد من مدى كفاءته وقدرته على القيام بالمهام الوظيفية الموكلة إليه، وفي نفس الوقت حتى يكتسب

¹مراد بوظيفة، نظام الموظفين في التشريع الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية

الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 300

²فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني وسلطانة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقاً للأمر رقم 06-03

المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، د س ن، ص 94

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

المتربص في حالة نجاحه خبرة أولية تمهد له الطريق ليكون مستعدا للإندماج والتأقلم في عالم الوظيفة العمومية مستقبلا".¹

وعليه يمكننا القول أن فترة التربص هي: "فترة إختبار عملي للكشف عن مدى صلاحية العون المعين لشغل الوظيفة التي عين فيها"²، وهي مقررة لصالح الإدارة والمتربص في آن واحد، كونها تمكن الإدارة التأكد من مدى أحقية المتربص لنيل الوظيفة العمومية بصفة دائمة³، وإختبار العون المتربص عن كيفية ممارسة مهامه وطريقة أداء عمله، ومدى تكيفه مع بيئة العمل وسلوكه، وصولا إلى تقييمه وتقديره.⁴

وفترة التربص مقررة أيضا لصالح المتربص يتسنى له خلالها التعرف على محيط عمله، وكذا المهام التي كلف بها، ويمكنه إستعمال حقه في الإستقالة إن لم تعجبه الوظيفة⁵.

ننوه أنه يجب التفريق وعدم الخلط بين مصطلحي "التربص" و"التكوين" في مجال الوظيفة العمومية، فالتربص كما أشرنا سابقا يخص الشخص الذي تم تعيينه حديثا كونه يعد بمثابة تكوين أولي يحضر فيه ميلاد موظف جديد لأداء مهامه، أما التكوين فهو مصطلح أكثر شمولية وأوسع نطاقا من ذلك، فهو لا يقتصر من الناحية القانونية على الأشخاص الحديثين في التوظيف، وإنما يشمل أيضا الأشخاص الذين لهم صفة الموظف، فهو عبارة

¹ جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة البلديّة2، كلية الحقوق، مجلد9، العدد3،

الجزائر، ديسمبر 2018 ، ص 35

² مراد بوطبة ، مرجع سابق ، ص 300

³ جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ،المرجع نفسه ، ص 35

⁴ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، الطبعة الثانية ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2013 ، ص 215

⁵ جلول بن سديرة ، مسراتي سليمة ،المرجع نفسه ، ص 35.

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

عن عملية مستمرة في جميع مستويات ودرجات الوظيفة العمومية، تهدف إلى إكساب العنصر البشري مستوى عالي من الكفاءة وتزويده تقنيات الوظيفة العمومية.¹

ثانيا : التربص من منظور التشريع الجزائري

لم يعنى المشرع الجزائري إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 بوضع تعريف للموظف العام، فالأصل في ذلك من مهام الفقه القانوني، ونفس الأمر بالنسبة للمتربص، فبالرجوع إلى مختلف النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر وإستقرائها، نلاحظ أن المشرع لم يعرف التربص في مجال الوظيفة العمومية، ونفس الأمر بالنسبة للأمر رقم 06-03 المتضمن (ق أ ع وع)²، والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية³، إنما نص في المادة 84 من الأمر رقم 06-03 على أنه: "يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً ليشغل وظيفته".⁴

إستعمل المشرع الجزائري تسميات مختلفة تدل في مجملها على مدلول واحد لمعنى التربص في مجال الوظيفة العمومية، حيث إستعمل مصطلح "التمرين التكويني" في نص

¹ جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص ص 35-36

أمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 49 الصادرة في 16 يوليو 2006

³ مرسوم تنفيذي رقم 17-322، مؤرخ 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017

⁴ أمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

المادة 29 من الأمر رقم 66-133 المتضمن ق أ ع و ع ، ويقابلها باللغة الفرنسية من نفس القانون Stage de Formation¹.

أما في المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية إستعمل مصطلح "المدة التجريبية"، وذلك كما ورد في نص المادتين الخامسة(05) في فقرتها الأولى والمادة الأربعون في فقرتها الأولى، ويقابل ذلك في نفس المادتين باللغة الفرنسية La Periode d'essai².

وإستعمل ضمن الأمر رقم 06-03 المتضمن ق أ ع و ع مصطلح "فترة التربص"، يظهر ذلك جليا من خلال المواد 84 و85 و90 منه، مايقابله في نفس المواد period de Stage³

وهو مصطلح غير دقيق للتعبير على فترة الإختبار التي يجريها العون المعين حديثا في الوظيفة العمومية، فمصطلح التربص لغة لا يعني الإختبار ولا التجريب، وإنما يعني الإنتظار والإقامة، وإذا كان من الأجدر إستعمال مصطلح مدة التمرين أو الفترة التجريبية أو مدة الإختبار، وهذه المصطلحات تدل على المغزى من إقرار هذه الفترة⁴.

وأبقى المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، على مصطلح "فترة التربص" الذي جاء به الأمر رقم 06-03 المتضمن(ق،أ، ع، و، ع)، وإستعمل في بعض المواد منه لا سيما

¹ امر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ، عدد 46 ، الصادرة في 08 يونيو 1966 ، الملغى.

^{2 2} نصت المادة 05 من المرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ، عدد ، 13 صادرة في 24 مارس 1985، الملغى، بأنه: " تطلق على العامل الذي يثبت في منصبه بعد إنتهاء المدة التجريبية، صفة الموظف"، وأضافت المادة 40 من نفس المرسوم على: " يقضي المتمرنون فترة تجريبية...."

³ جاء في نص المادة 84 من الأمر رقم 06-03: "...يجب على المتربص....قضاء فترة تربص..."، وأضافت المادة 85 منه: " بعد إنتهاء فترة التربص..."، كما قضت المادة 90 من نفس الامر بان: " فترة التربص فترة خدمة فعلية...."

⁴ مراد بوظبة، مرجع سابق، ص ص 298-299

المادة الثانية (02) في فقرتها الثانية والثالثة والمادة السابعة عشر (17) مصطلح "التربص الإختباري"، وهو ما يقابله باللغة الفرنسية في نفس المواد من نفس المرسوم

1 . Stage Probatoire

وبناء على ما تقدم ومن مضامين النصوص القانونية في التشريع الجزائري السالفة الذكر، يتضح لنا بأن التربص في مجال الوظيفة العمومية هو عبارة عن: "فترة تجريبية أو فترة تمرين أو فترة تكوين تحضيرية إلزامية كأصل عام لأي شخص حديث التوظيف قبل إكتسابه لصفة الموظف، تبدأ هذه الفترة من تاريخ التنصيب في الرتبة والمنصب المطلوب شغلها، وتدوم مدة زمنية محدد وفق ما ينص عليه القانون؛ وهو المفهوم الذي يتفق عليه جل الفقهاء من قانونيين ومختصين في السياسة وفي الموارد البشرية".²

الفرع الثاني

أنواع التربص

طبقا لأحكام المادة 84 من الأمر رقم 06-03 المتضمن (ق، أ، ع، و، ع)، فإنه "يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته".³ وعليه فالتربص نوعان : تربص يتضمن تكويننا تحضيريا(أولا)، وتربص بدون إجراء تكوين تحضيرية (ثانيا).

¹ نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على: "...ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه، بمتابعة تربص إختباري بنجاح...." وأضافت المادة 17 من نفس المرسوم بالنص على انه: "...تحدد مدة التربص الإختباري...".

² جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 35.

³ أمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق

أولاً : تربص يتضمن تكوين تحضيري

يقوم هذا النوع على أساس إجراء تكوين تحضيري قبل ممارسة مهام الوظيفة المعين فيها، بهدف تحضير المتربص وتزويده بالخبرات والمهارات التي يحتاج إليها في إطار ممارسة مهامه الوظيفية وإعطائه فرصة اجتياز فترة التربص بنجاح، إذ يساهم التكوين التحضيري في رفع مستوى العنصر البشري المعين، ويساهم في مواكبة الإدارة العمومية للتغيرات في البيئة المحيطة بها، و كسب رهان عصنة الإدارة وتحسين الخدمة العامة.¹

يمكن تعريف التكوين التحضيري بأنه : " العملية التي يتم من خلالها تحضير المتربصين للتثبيت في الوظيفة التي إلتحقوا بها عن طريق مسابقات التوظيف التي تنظمها الإدارات العمومية، في بعض الأسلاك طبقاً للمادة 84 من الأمر رقم 06-03.²

يخضع المتربص في هذا النوع من التربص إلى تكوين تحضيري أثناء فترة التربص، تحدد السلطة الوصية أو السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص بعض الأسلاك مدة وكيفية محتوى هذا التكوين، وفي هذا السياق صدرت التعليمات رقم 02 المتعلقة بالتكوين أثناء فترة التربص³، تطبيقاً لأحكام المواد 30فقرة 01 و 43 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04.⁴

¹ مراد بوطبة ، مرجع سابق ص ص 303-304

² دارين ذياب، التكوين كآلية لتحسين الأداء الوظيفي في الإدارة العمومية، مذكرة ماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، الجزائر، 2018/2019 ، ص 11

³ تعليمات رقم 02 المؤرخة في 02 يوليو 2009، المحددة لكيفيات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به .

⁴ تنص المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر، عدد 3 الصادرة بتاريخ 20 يناير 2008، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 16-280، مؤرخ في 02 نوفمبر 2016، جر عدد 66 صادرة في 09 نوفمبر 2016، على مايلي: "...يلزم المترشحون الذين تم توظيفهم، أثناء فترة التربص، بمتابعة تكوين تحضيري لشغل المنصب...."، وأضافت المادة 43 من نفس المرسوم بالنص على أنه: "... يلزم المترشحون الذين تم توظيفهم.... طبقاً لأحكام المواد 39 و 40 و 41 أعلاه أثناء فترة التربص، بمتابعة تكوين تحضيري لشغل المنصب...".

ينتهي التكوين التحضيري بإمتحان تقدر فيه مؤهلات المتكون يدخل في تقييم العون المتربص، حيث يؤخذ بعين الإعتبار عند النظر في ترسيمه¹.

ثانيا : تربص بدون تكوين تحضيرى

قد يخضع العون المتربص في الوظيفة العمومية لفترة تربص مدتها سنة دون إجراء تكوين تحضيرى، والمرجع في الإعفاء من هذا التكوين هو القانون الأساسى الخاص بهذا الأخير هو الذى يفصل فى مسألة الخضوع للتكوين التحضيرى من عدمه، حيث يتم ترسيم بعض أسلاك الموظفين فى الوظائف التى تشترط مؤهلات عالية مباشرة عند الإلتحاق بها، مثال ذلك أساتذة التعليم العالى والأساتذة المحاضرين عند الترسيم المباشر وعند ترقيةهم وفق ماورد فى المرسوم التنفيذى رقم 04-281 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذى رقم 89-122 المتضمن القانون الأساسى الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك العاملة التابعة للتعليم والتكوين العالين المعدل والمتمم².

يباشر العون المتربص فى هذا النوع من التربص مهام وظيفته مباشرة بعد تعيينه تحت رقابة ومسئولية مسؤوله السلمى³، وعند نهاية فترة التربص تعد السلطة التى لها صلاحية التعيين، بطاقة تقييم عامة للتربص تمثل حصيلة بطاقات التقييم الفصلية، بناء على تقرير مفصل للمسؤول السلمى وينبغى أن تتضمن إحدى الملاحظات الواردة فى نص المادة 25 من المرسوم التنفيذى رقم 17-322، فإما ترسيم المتربص، أو أن يخضع لتمديد التربص لمرة واحدة وللمدة نفسها، أو يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض حيث يجب أن

¹ مراد بوطبة، دروس فى الوظيفة العمومية، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس: تخصص قانون عام، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة امحمد بوقرة 03 بومرداس، الجزائر، 2017/2018، ص 52.

² مرسوم تنفيذى رقم 04-281 مؤرخ فى 09 سبتمبر 2004، يعدل ويتم المرسوم التنفيذى رقم 89-122 المؤرخ فى 18 يوليو 1989 والمتضمن القانون الأساسى الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، المعدل والمتمم، ج ر، عدد 58 الصادر فى 13 سبتمبر 2004.

³ المادة 20 من الامر رقم 06-03، مرجع سابق.

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

توضع بطاقات التقييم في الملف الإداري للمتربص¹، ليحال الملف مرفقا بتقييمه للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة للنظر في ترسيمه².

الفرع الثالث

مدة فترة التربص والإستثناءات الواردة عليها

أوجب المشرع الجزائري ضمن المادة 84 من الامر رقم 06-03 على المتربص لشغل وظيفته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، يمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا³.

وتحدد مدة التربص الإختباري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية يبدأ فور تنصيب المتربص، مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة⁴.

لكن كإستثناء على إلزامية الخضوع لفترة تربص، فإنه يمكن لبعض الأشخاص حديثي التوظيف بالنسبة للرتب المنتمية لبعض الأسلاك في قطاع الوظيفة العمومية الإستفادة من الترسيم مباشرة من تاريخ أول تعيين لهم دون الخضوع لفترة التربص، نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للإلتحاق ببعض الرتب، طبقا لنص المادة 83 من الأمر رقم 06-03⁵، طبقا للأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم⁶.

¹ المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مرجع سابق.

² جاء في نص المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322: "يتم إصدار الترسيم، أو تمديد فترة التربص، أو تسريح المتربص،....، بعد الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة،...".

³ امر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁴ المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مرجع سابق

⁵ المادة 83 الفقرة 02 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

⁶ نصت المادة 02/03 المرسوم التنفيذي رقم 17-322، على: "...غير انه يمكن ان يعفى من التربص الإختباري.... طبقا للأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم"

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

ولكن يمكن أن يحمل المترشح المعين مؤهلات عالية لكن سيرته وأخلاقه لا تسمح بتعيينه في الوظيفة العمومية، لذا كان من الأجدر إشتراط التحقيق الإداري المسبق لإثبات حسن السيرة مع شرط المؤهلات العالية.¹

كما يعفى الموظف الذي تمت ترقيته في إطار أحكام المادة 107 من الأمر رقم 06-03 من التربص.²

إن الإعتبار الذي رعاه المشرع في تقرير هذا الإستثناء هو خضوع الموظف المرقى للتربص في الرتبة السابقة، غير أن هذا الأمر ليس دليلا على كفاءة الموظف المعني وصلاحيته لممارسة مهام الرتبة الجديدة، فكان من الأولى الإبقاء على التربص مع تخفيض مدته.³

ويمكن زيادة مدة التربص كما هو الحال بالنسبة للقانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، الذي نص على أن مدة التربص سنتين كاملتين⁴، وطبقا لأحكام المادة 90 من الأمر رقم 06-03 فإن فترة التربص تعد فترة خدمة فعلية وتؤخذ في الحسبان

¹ مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية

الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 302

² جاء في نص المادة 107 من الامر رقم 06-03 مايلى: "تتمثل الترقية في الرتب في....، حسب الكيفيات الآتية: على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مساره المهنى على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، بعد تكوين متخصص، عن طريق إمتحان مهني، على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل،...."

³ مراد بوطبة ، دروس في الوظيفة العمومية، مرجع سابق ، ص 51

⁴ المادة 43 من مرسوم رئاسي رقم 09-221 المؤرخ في 24/06/2009، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالاعوان

الدبلوماسيين و القنصليين ، ج ر، عدد 38

عند إحتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وكذا عند إحتساب السنوات المطلوبة للإستفادة من التقاعد¹

المطلب الثاني

مفهوم العون المتربص في مجال الوظيفة العمومية

يأخذ المتربص مركزه القانوني وفق ما إصطلح عليه المشرع الجزائري "بصفة المتربص أو المتمرن"، ويقابل ذلك في جميع النصوص القانونية الواردة باللغة الفرنسية Stagiaires

لم يعرف المشرع الجزائري العون المتربص سواء في الأمر رقم 06-03 ولا في المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السالفي الذكر، وإنما نص على أنه يأخذ صفة المتربص، وسنحاول تعريفه من خلال إستقراء أحكامهما (الفرع الاول)، ويخضع العون المتربص خلال فترة التربص للتقييم لمعرفة مدى أحقيته بالوظيفة التي يشغلها (الفرع الثاني)، وبنهاية مدة التربص يترتب على ذلك مجموعة من الآثار القانونية (الفرع الثالث).

الفرع الأول

تعريف العون المتربص

من خلال إستقراء أحكام الأمر رقم 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 السالف ذكرهما، يتبين أن المتربص في مجال الوظيفة العمومية يعني: " كل عون جديد تم تعيينه في

¹رشيد حباني ، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، د س ن ، ص

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

وظيفة عمومية دائمة، أي في سلك من الأسلاك ورتبة من رتب الوظيفة العمومية، وذلك بعد اجتياز بنجاح مسابقة توظيف خارجية مهما كان نمطها سواء على أساس الإختبار أو على أساس الشهادة، كمرحلة أولية ملزم أن يجتاز بنجاح فترة تربص عملي حتى يصبح موظفا عاما.¹

ويمكن تعريف العون المتربص بأنه: " كل مترشح عين في رتبة لوظيفة عمومية دائمة، يلزم بقضاء فترة تربص، يتمتع خلالها بصفة العون العمومي، ويخضع للواجبات الوظيفية التي يخضع لها الموظف، ويتمتع بالحقوق التي يتمتع بها هذه الأخير بإستثناء بعض الحقوق المقررة لصالح العون الذي يحمل صفة الموظف ".²

كما يمكن تعريف العون المتمرن أيضا بأنه: " هو ذلك الذي يعين في وظيفة دائمة من غير أن يرسم فيها، وهو وإن كان يخضع لكافة قواعد القانون العام وللوظيف العمومي، إلا انه يمكن فصله عن وظيفته لعدم كفاءته المهنية ".³

ومن هنا يمكننا القول بأن المتربص هو كل شخص حديث التوظيف في مؤسسة أو إدارة عمومية، ملزم كقاعدة عامة بإجتياز بنجاح فترة تربص قبل تقلد رتبة من رتب الوظيفة العمومية، أي قبل إكتساب صفة الموظف، تمكنه من التعرف على طبيعة المهام التي سيكلف بها، والتجاوب والاندماج مع محيط العمل بالنسبة لرئيسه الإداري وزملائه

¹ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة -دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015-2016، ص 37.

² مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 306.

³ عبده عز الدين، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 69.

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

ومرؤوسيه، بل وحتى الجمهور المتعاملين مع الإدارة، كما تسمح للإدارة من التأكد من مدى كفاءة المتربص وقدرته على تحمل أعباء مسؤولية الوظيفة.¹

يوضع العون المتربص في مركز قانوني وتنظيمي غير مستقر، يتأكد هذا المركز ويستقر بإجتياز العون فترة التربص بنجاح، وفي حالة رسوبه يفقد مركزه القانوني بموجب قرار التسريح.²

الفرع الثاني

تقييم المتربص

حتى تتمكن الإدارة التأكد من مدى أحقية المتربص أو عدم أحقيته بالوظيفة التي تم تعيينه فيها، تكون ملزمة خلال فترة التربص بإعداد تقييم خاص بالمتربص بشكل مستمر ودوري، بناء على جملة من المعايير الموضوعية (أولا)، ويسند بإعداد التقييم إلى الجهة المختصة وفق ضوابط محددة قانونا (ثانيا).

أولا : المعايير الموضوعية لتقييم المتربص

حدّد المرسوم التنفيذي رقم 17-322، تحديدا في الفصل الرابع منه الذي عنوانه بتقييم المتربص وترسيمه، من خلال نص المادة 22 منه 04 معايير موضوعية بهدف تقييم العون المتربص، تركز أساسا على مدى إلتزام المتربص بواجباته الوظيفية، وسوف نتطرق لهذه المعايير كما وردت في النصوص التشريعية.

¹ جلول بن سديرة ، مسراتي سليمة ، مرجع سابق ، ص ص 36-37

² مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة

مدعمة بأحكام القضاء الإداري، مرجع سابق ، ص 308

1) مدى قدرة المتربص على أداء المهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها

إستنادا لنص المادة 08 من الامر رقم 03-06 وكذا المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتببات الموظفين ونظام دفع رواتبهم¹، نجد أن قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر يضم بحسب مستوى التأهيل المطلوب أربع (04) مجموعات²، تظم كل مجموعة من هذه المجموعات عدة أصناف عددها سبعة عشر (17) صنفا، بالإضافة إلى سبعة (07) أقسام فرعية خارج الصنف، ويقابل ذلك سواء في كل صنف من الأصناف في كل الأقسام الفرعية رتبة معينة، حيث تعد الرتبة بمثابة الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها.³

إن مهام المتربص المنتمي إلى شعبة الإدارة العامة سلك المتصرفين، ويشغل رتبة متصرف محلل، وفقا للمادة 15 مكررم المرسوم 16-280 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04⁴، تتمثل في القيام بنشاطات الدراسة والرقابة والتقييم، ويتولون بهذه الصفة معالجة جميع المسائل المتعلقة بصلاحياتهم ويسهرون على تطبيق القوانين

¹ مرسوم رئاسي رقم 07-304، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتببات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، عدد 61 صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266، مؤرخ في 28 سبتمبر 2014، ج ر عدد 58 صادرة في 01 أكتوبر 2014.

² نصت المادة 08 من الامر رقم 03-06 على مايلي: "تصنف أسلاك الموظفين حسب مستويات التأهيل المطلوبة وطريقة التوظيف المقررة للإلتحاق بالوظيفة في المجموعات الأربعة الآتية : المجموعة "أ" تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب للممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات وكل مستوى تأهيل مماثل، المجموعة "ب" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب للممارسة نشاطات التطبيق اوكل مستوى مماثل، المجموعة "ج" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب للممارسة نشاطات التحكم او كل مستوى تأهيل مماثل، المجموعة "د" وتضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب للممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل، و يمكن ان تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية."

³ المادة رقم 05 من الامر رقم 03-06، مرجع سابق .

⁴ مرسوم تنفيذي رقم 16-280، مؤرخ في 2 نوفمبر 2016، يعدل وينتم المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008 والمتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 66 الصادرة في 09 نوفمبر 2016

والتنظيمات في هذا المجال، ويكفلون زيادة على ذلك المبادرة بكل التدابير الرامية إلى تحسين التسيير المرتبط بميدان تدخلهم، بالإضافة إلى القيام بمهام التصميم وتحسين القياسات القانونية¹، وعليه يكتسب المتربص صفة الموظف في رتبة المتصرف المحلل، ينبغي أن تكون لديه القدرة على القيام بهذه المهام.²

وقد نص على هذا المعيار المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المحدد لكيفيات تقييم الموظف العام.³

(2) مدى فعالية المتربص وروح مبادرته

متى توافرت الفعالية لدى المتربص وتحلى بروح المبادرة، فإن ذلك مما لاشك فيه سيكون في صالحه لتأهيله لاكتساب صفة الموظف، وتعني مدى قدرة المتربص على تنفيذ مهامه الوظيفية في الوقت المناسب وبطريقة صحيحة ومتقنة، وتحقيق هذه الفعالية مشروط بالدراية التامة للمتربص بمهامه الوظيفية من خلال بذل كل ما في وسعه لتحقيق المطلوب منه، أما بالنسبة لروح المبادرة فتعني أن يكون المتربص متحمسا ومصرا ودون أي تردد أن يقوم بمهامه الوظيفية بكل نشاط وحيوية وأن يتحمل أعباء قيامه بذلك، وتكون له القدرة على

¹ المادة 15 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 16-280، مرجع سابق.

² جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 46.

³ نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 19/165 مؤرخ في 27 مايو 2019، يحدد كيفيات تقييم الموظف، ج رالعدد 37 صادرة في 09 يونيو 2019، على أنه: "يتم تقييم الموظف وفقا لمعايير تهدف على وجه الخصوص، إلى تقدير: إحترام الواجبات العامة و الواجبات القانونية الأساسية، من خلال:....تنفيذ المهام الموكلة له، والكفاءة المهنية، من خلال: التحكم في ميدان النشاط والمناهج والتقنيات والإجراءات ذات الصلة، قدرات التحليل و التلخيص وحل المشاكل، قدرات الإستباق و التكيف و الإبتكار....".

تقديم إقتراحات للمساهمة في تحسين الخدمة العمومية¹، وإستعمل المشرع مصطلح روح "المبادرة والديناميكية" في المرسوم التنفيذي رقم 19-165 السالف الذكر.²

(3) كيفية أداء المتربص للخدمة وسيرته

المقصود بكيفية أداء المتربص للخدمة مباشرته لمهامه الوظيفية بصفة فعلية وشخصية محققا النتيجة المطلوبة من وراء القيام بالخدمة العمومية، كما يجب على المتربص أن يتصف بحسن السيرة ويكون مهذبا حسن التصرف والمعاملة، وتكون لديه رحابة الصدر وسعة البال ومتفهما سواءا أثناء التعامل مع رئيسه السلمي وزملائه أيا كان مركزهم القانوني في نطاق الوظيفة العمومية، أو حتى أثناء تعامله مع الجمهور المتعاملين مع الإدارة، وهو ما سيكون له أثر إيجابي في عملية تقييمه على إثرنهاية فترة التربص³، وهو مانص عليه المشرع من خلال المرسوم التنفيذي رقم 19-165 في المادة 05 أنه يجب على الموظف أن يتصف بالسلوك المحترم والمسؤول، واللباقة في علاقته مع المسؤولين وزملاء العمل والمرؤوسين ومستعملي المرفق العام.⁴

(4) مدى مواظبة المتربص وإنضباطه

المتربص مطالب بالإلتزام بإحترام مواعيد الدوام اليومي في مؤسسته المستخدمة لضمان تحقيق المصلحة العامة التي يتطلب تحقيقها المواظبة والإنضباط في آن واحد من طرف جميع المستخدمين، بإستثناء حالة ما إذا كان هناك مبررا قانونيا للتأخر أو الغياب،

¹الميلود بلطرش، النظام القانوني للمتربص داخل المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في

القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018-2019، ص 35

² نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165، على انه: "يتم تقييم الموظف وفقا لمعايير تهدف على وجه

الخصوص، إلى تقدير: ... الفعالية والمردودية، من خلال : تحقيق الأهداف المحددة، الفعالية في تادية المهام وأجال

تنفيذها، كيفية الخدمة من خلال: ...روح المبادرة والديناميكية."

³جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص ص 46-47

⁴المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165، مرجع سابق

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

ويجب عليه المواضبة والإنضباط والصرامة والجدية في أداء مهامه الوظيفية، لأن أي تهاون وبدون مبرر قانوني من شأنه تعطيل العمل الإداري، مما ينعكس سلبا على تقييمه عقب نهاية فترة التربص، ويمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية على معايير أخرى، نظرا لخصوصية بعض الأسلاك في قطاع الوظيفة العمومية، وهي نقطة مهمة كان على المشرع الجزائري النص عليها ضمن نص المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.¹

ثانيا : تقييم العون المتربص

تعتبر عملية تقييم المتربص إجراء جوهريا تقوم به الجهة المختصة بذلك وفقا لضوابط قانونية، حيث يخضع خلال فترة التربص لتقييم مستمر ودوري وفقا للمعايير التي حددها المشرع الجزائري في نص المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السالف ذكره²، إضافة إلى معايير أخرى يمكن أن تتضمنها القوانين الأساسية الخاصة بالنسبة لبعض الأسلاك في المؤسسات والإدارات العمومية.

وطبقا لأحكام نص المادة 23 من نفس المرسوم فإنه يتم تقييم المتربص كل ثلاثة (3) أشهر من طرف المسؤول السلمي عن طريق إستمارة تقييم فصلية، ثم تبليغه بنتائج التقييم.³

¹ جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، مرجع سابق، ص47

² حددت المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، معايير تقييم المتربص كما يلي: "...يتم تقديره وفق معايير موضوعية ترتبط خصوصا بما يأتي: قدراته في أداء المهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها، فعاليته وروح مباردته، كيفية أدائه للخدمة وسيرته، لا سيما فيما يخص علاقته مع رؤسائه السلميين وزملائه وكذا مستعملي المرفق العام، مواظبته و إنضباطه."

³ ألزم المشرع من خلال أحكام المادة 24 من م ت رقم 17-322، المسؤول السلمي المشرف على عملية تقييم المتربص بتبليغ المتربص المعني بإستمارات التقييم الفصلية في أجل ثمانية (8)أيام بعد إعدادها، لتمكينه أن يحتج بشأنها في حالة عدم رضاه بالتقييم الخاص به لدى السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل ثمانية(08) أيام، ابتداء من تاريخ تبليغها

الفرع الثالث

أثر نتيجة التربص على المسار المهني للمتربص

طبقا لأحكام نص المادة 25 من م ت رقم 17-322، فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين تعد عند نهاية فترة التربص بطاقة تقييم عامة للمتربص، تمثل حصيلة بطاقات التقييم الفصلية بناء على تقرير مفصل للمسؤول السلمي، ينبغي أن يتضمن إحدى الملاحظات¹، فإما أن تتضمن ترسيم المتربص (أولا)، أو تمديد فترة التربص للمدة نفسها (ثانيا)، أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض (ثالثا).

أولا : ترسيم المتربص

يعتبر الترسيم من أهم إجراءات بدء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، إذ يعد عملية مكتملة للتعين، حيث بالترسيم يثبت العون المعين في رتبته، ويكتسب صفة الموظف التي تجعله أهلا للخضوع لكافة الواجبات والتمتع بكامل الحقوق الواردة في النصوص القانونية.

عرّف المشرع الجزائري الترسيم في الأمر رقم 06-03 ضمن المادة الرابعة (04) في فقرتها الثانية على أنه: "هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"، حيث إستعمل المشرع في هذه الفقرة مصطلح "الموظف"، مما يتناقض والوصف المذكور في الفقرة الأولى من نفس المادة، إذ كان من الأجدر لو صيغت الفقرة الثانية بما يوافق الفقرة

إياه، من أجل أن تعيد السلطة المختصة بالتقييم النظر في التقييم وتعديله لصالح المتربص إذا ثبت عدم صحته، ما يعد حماية للمتربص من أي تعسف للمسؤول السلمي يمكن أن يقوم به أثناء عملية تقييم المتربص .

¹ نصت المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، بانه: " عند نهاية فترة التربص، تعد السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بطاقة تقييم... ينبغي ان تتضمن إحدى الملاحظات الآتية: يرسم، يخضع لتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها، يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض...".

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

الاولى كالآتي: "الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت العون المعين في رتبته وبذلك يكتسب صفة الموظف".¹

حاول الفقه وضع تعريف للترسيم بأنه: "إجراء قانوني يدمج العون العمومي بصفة نهائية في سلك من أسلاك التدرج على مستوى إدارة عمومية"²، كما يمكن تعريفه بأنه: "العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج العون في أحد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة"³ أو أنه: "إجراء يتم من خلاله تثبيت المتربص الذي كانت فترة تجربته مجدية في رتبته أوفي منصب عمله".⁴

وعليه يمكن تعريف الترسيم على أنه: "إجراء قانوني تتخذه السلطة المختصة بقرار، يتم من خلاله تثبيت العون العمومي في الرتبة المعين فيها، فيكتسب صفة الموظف ويخضع كليا للنظام القانوني للوظيفة العمومية".⁵

ونصت كل التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية على أن إكتساب صفة الموظف والدخول في علاقة أساسية مع الإدارة لا يتم إلا بعد صدور قرار الترسيم، إذ يتم إقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة، فنقوم مصلحة المستخدمين على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد قائمة تأهيل تتضمن مجموعة من البيانات الإلزامية الخاصة

¹ مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام

القضاء الإداري، مرجع سابق، ص ص 312-313

² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري "دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، طبعة سبتمبر، 2019، ص 105

³ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة 3، الجزائر، 2013، ص 100

⁴ رشيد حباني، مرجع سابق، ص 57

⁵ مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام

القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 314

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

بالمتربص¹، ليعرض بعد ذلك الملف الخاص بالمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبحث في مسألة الترسيم، ليتم بعدها التوقيع على قائمة التأهيل بملاحظة إيجابية، وهي ترسيم المتربص كموظف في رتبته من طرف أعضاء اللجنة، لتعتمد كمرجع ضمن البناء القانوني في عملية إعداد قرار أو مقرر الترسيم²، ليرتب الترسيم جميع آثاره القانونية فتزول عنه صفة المتربص ويكتسب صفة الموظف، ويستقر مركزه القانوني والتنظيمي وتثبت العلاقة الوظيفية للمتربص بالترسيم لتصبح وضعية قانونية وتنظيمية تحكمها القوانين والتنظيمات في مجال الحقوق والواجبات وسائر شؤون الوظيفة³.

ثانيا : تمديد فترة التربص

ينبغي التنويه إلى عدم الخلط بين التمديد بغرض إستكمال المدة القانونية للتربص، الذي تلجأ إليه المؤسسة المستخدمة بقوة القانون ودون عرضه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالنسبة لحالات وقف الخدمة الفعلية أثناء فترة التربص، والتي حددها المشرع على سبيل الحصر في المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ضمن المواد 19،09 و 28.4

وبين التمديد الذي يكون كقرار تتخذه المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة عقب نهاية فترة التربص، فهو نتاج التقييم العام للمتربص خلال فترة التربص الذي كان غير مجدي، مما يعني أن المتربص لم ينجح في اجتياز فترة التربص المحددة بسنة، كونه لم يثبت

¹ الميلود بلطرش، مرجع سابق ، ص41

² ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، 2015-2016، ص 298.

³ الميلود بلطرش، مرجع سابق ، ص43

⁴ تتمثل حالات وقف الخدمة الفعلية أثناء فترة التربص في : حالة وضع المتربص في وضعية الخدمة الوطنية ، حسب نص المادة 09 ، و فترات العطل و الغيابات القانونية بإستثناء العطلة السنوية وأيام الراحة القانونية حسب المادة 19، والحالات المنصوص عليها في نص المادتين 173 و 174 من الامر رقم 06-03، المتمثلة في توقيف المتربص في حالة إرتكابه خطأ جسيما يمكن ان يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، أو كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وفقا لنص المواد 09 و 19 و 28 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مرجع سابق.

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

أهليته وجدارته في مباشرة الوظيفة والرتبة التي عين فيها، ومن ثم يستوجب عليه قضاء فترة تربص أخرى مماثلة من الخدمة الفعلية المستمرة، يخضع فيها من جديد للتقييم وفقا للمعايير الموضوعية التي سبق وأن تعرضنا لها آنفا.¹

وعلى إثرنهاية فترة التمديد يكون المتربص في إحدى الوضعيتين القانونيتين بحسب التقييم العام الذي تحصل عليه، فإما أن ينجح إذا كان تقييمه العام إيجابيا خلال فترة التربص الإضافية، وبالتالي يتم ترسيمه في الرتبة التي تم تعيينه فيها، أو أنه يرسب إذا كان تقييمه العام خلال فترة التربص الإضافية سلبيا، وفي هذه الوضعية القانونية الأخيرة تكون المؤسسة المستخدمة ملزمة بتسريحه²، لعدم صلاحيته وفي كلا الوضعيتين يصدر قرار أو مقرر الترسيم أوالتسريح دون إشعار مسبق أو تعويض .

ويمكن أن نرجع دوافع تمديد فترة التربص من قبل المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة إلى أحد الأسباب التالية: إما بسبب وجود نقص في إستيعاب المهام الوظيفية المسندة للمتربص، أو أن يكون مرده رسوب المتربص في الإمتحان المهني للتكوين التحضيري الخاص به بالنسبة لبعض الرتب³، أما السبب الثالث فيكون التمديد إن صح القول بمثابة عقوبة للمتربص نظرا للتهاون في أداء الواجبات الوظيفية، أو أغلب الظن أنه قد تعرض لإحدى العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى إلى غاية الدرجة الثالثة الواردة في نص المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.⁴

¹الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 44

²جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ،مرجع سابق ، ص 50

³الميلود بلطرش، مرجع سابق ، ص 45

⁴جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، المرجع نفسه، ص50

ثالثا : تسريح المتربص

بعد إنتهاء مدة التربص تصدر الإدارة المستخدمة قرار أو مقرر بتسريح العون المتربص دون إشعار أو تعويض في الحالة التي يكون فيها التقييم العام للمتربص سلبي جدا عند نهاية فترة تمديد التربص، وذلك لعدم كفاءته المهنية وعدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة والمهام الموكلة له، وفقا لنص المادة 85 من الأمر رقم 06-03¹، وهو ما تم التأكيد عليه ضمن نص المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322²، كما قد يكون سبب التسريح وفقا لنص المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 إلى تعرض المتربص خلال فترة التربص إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة نتيجة إرتكابه خطأ مهنيا.³

المبحث الثاني

الأثر القانوني المترتب على إكتساب صفة المتربص

المتربص عون عمومي في مركز قانوني تنظيمي مثله مثل الموظف، إلا أنه لا يحمل صفة الموظف إلا بإستكمال الترسيم، وهذا المركز يجعله يتمتع بالحقوق التي يتمتع بها الموظف إلا ما إستثناه الأمر رقم 06-03 (المطلب الاول)، ويخضع للواجبات التي يخضع لها هذا الأخير (المطلب الثاني) .

¹ المادة 85 من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق

² جاء في نص المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 مايلى، "عند نهاية فترة التربص تعد السلطة التي لها صلاحية التعيين، بطاقة تقييم عامة للمتربص،....، بناء على تقرير مفصل للمسؤول السلمي وينبغي ان يتضمن إحدى الملاحظات الآتية: يرسم، أو يخضع لتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها، يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض...." ³ نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، على انه: ".... في حالة إرتكاب المتربص خطأ مهنيا، لا يمكن ان تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية:الدرجة الرابعة : التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض..."، مما يترتب عليه حرمانه من الإلتحاق من جديد بالوظيفة العمومية مدة ثلاث سنوات، طبقا لنص المادة 30 من نفس المرسوم.

للإشارة فإن ما ينطبق على الموظف ينطبق على المتربص في مجال منظومة الواجبات والحقوق، بإستثناء بعض الحقوق المستثنى منها المتربص، والحقوق المقررة له بصفة خاصة دون غيره من الموظفين، أما بخصوص إستعمالنا لمصطلح الموظف راجع كوننا نقلناه كما ورد في النصوص القانونية والمراجع .

المطلب الأول

تمتع المتربص بالحقوق المقررة في قوانين الوظيفة العامة

بإستقراء نص المادة 05 من م ت رقم 17-322، نجدها قدأحالتنا إلى أحكام الأمر رقم 06-03 بخصوص حقوق المتربص¹، وبالرجوع إلى نص المادة 87 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على أنه: "يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي"²، أقر المشرع للمتربص جملة من الحقوق العامة المشتركة مع الموظف (الفرع الأول)، هذا من جهة، ومن جهة أخرى أقر له جملة من الحقوق يتمتع بها بصفة خاصة (الفرع الثاني)، إلا انه كإستثناء عن ذلك لا يتمتع المتربص ببعض الحقوق التي هي مقصورة على الأشخاص الذين لديهم صفة الموظف فقط (الفرع الثالث).

¹ نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بأن المتربص يخضع، خلال فترة التربص إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة إلى الموظف بموجب الأمر رقم 06-03.

² المادة 87 من الامر رقم 06-03، مرجع سابق.

الفرع الأول

الحقوق العامة للمتربص

كرّس الدستور الجزائري في الفصل الرابع تمتع المواطن ببعض الحقوق والحريات في المواد 41 إلى 57 من الدستور¹، وجاء الأمر رقم 06-03 للتأكيد على تمتع الموظف بها نصت عليها 14 مادة ضمن المواد 26 إلى 39 منه²، وكرّس بدوره حرية الرأي في حدود إحترام واجب التحفظ المفروض عليه، وحرية الترشح في عهدة سياسية أو نقابية دون أن تؤثر آراءه على حياته الوظيفية، بالإضافة إلى تكريسه لمبدأ المساواة بين الموظفين حينما حظر التمييز بين الموظفين بسبب جنسهم أو لونهم أو آرائهم أو أي ظرف من ظروفهم الشخصية والاجتماعية، فكل المواطنين سواسية أمام القانون³، وعليه يمكن إجمال الحقوق العامة والمشاركة بين الموظفين فيما يلي :

أولاً : حقوق ذات طابع مالي واجتماعي

ضمن المشرع الجزائري في تشريعاته المختلفة والمتتالية للمتربص مجموعة من الحقوق لتوفر له المساهمة الفعلية والفعالة في تحسين ظروفه العامة والخاصة على حد السواء، لتمكينه من تحسين أدائه من جهة وضمان العيش الكريم من جهة أخرى .

تعتبر الحقوق المالية والاجتماعية من أهم الحقوق المقررة للمتربص مقابل أدائه للخدمة بموجب القانون، وقد كرّسها الأمر رقم 06-03 ضمن المواد 32 و 33 و 34 منه، ومنها الحق في الراتب والتعويضات، والحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية، وكذا الحق في الخدمات الاجتماعية، إضافة إلى الحق في العطل وأيام الراحة القانونية .

¹دستور 1996، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01، مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج رعد 14 صادرة في 7 مارس 2016.

²امر رقم 06-03، مرجع سابق

³عبد المجيد سلامة، مرجع سابق، ص ص 168-169

1) الحق في الراتب والتعويضات

يتمتع المتربص بالحق في الراتب، إذ يعتبر أول حق مقرر للمتربص في مقابل أدائه للخدمة، إستنادا لنص المادة 06 الفقرة الأولى من م ت رقم 17-322¹، وهو أيضا ما أكدته الأمر رقم 03-06 من خلال نص المادة 32 منه²، كما نصت المادة 121 من نفس الأمر بأن الراتب يمثل المقابل للواجبات القانونية الأساسية للموظف³، وهو المقابل المالي الأساسي الذي يتقاضاه من الدولة بصفة دورية منتظمة نظرا ما يؤديه من أعمال أثناء تأدية خدمته⁴، ويمكن القول أن الراتب هو: "مبلغ نقدي يتقاضاه الموظف شهريا طبقا للأحكام القانونية التي تحكمه، مقابل أدائه لواجباته القانونية"⁵.

ونتيجة لتكريس المشرع لمبدأ الراتب مقابل الواجبات وفقا للمادة 32 من الأمر رقم 06-03 فإن الغياب غير المبرر يؤدي إلى الخصم من الراتب، وهذا ما أكدته المادة 207 من نفس الأمر⁶، بإستثناء حالات العطل والغيابات القانونية، كما أن حالات الغياب المرخص بها بدون أجر لا تدخل في تقدير الراتب⁷.

¹ نصت المادة 01/06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، بأن للمتربص الحق بعد اداء الخدمة في الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها .

² نصت المادة 32 الامر رقم 03-06 : " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب".

³ نصت المادة 121 من الامر رقم 03-06، على أن: ".ويمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الأساسية للموظف."

⁴ نواف كنعان، القانون الإداري، الوظيفة العامة، العقود الإدارية، القرارات الإدارية، الأموال العامة، الكتاب الثاني، الطبعة الاولى، دار الثقافة والنشر والتوزيع، الاردن، 2005، ص 111.

⁵ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الامر 03-06، اطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017، ص 212.

⁶ نصت المادة 207 من الامر رقم 03-06 بأنه: "...يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب..."

طبقا للمادة 215 من الامر رقم 03-06 فإنه: "يمكن للموظف أن يستفيد من رخص إستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر..."⁷.

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

وفي نظام السلك الوظيفي الذي تأخذ به الجزائر فإن المترب ليس مقابلا للعمل الذي يؤديه الموظف، وإنما غالبا ماتغلب عليه صفة النفقة التي تمنح لتمكينه من العيش على نحو لائق، وتمكينه من تخصيص وقته وجهده للقيام بأعباء الوظيفة العمومية، ويترتب على هذا الإعتبار أن يدفع المترب في فترات منتظمة وفي نهاية كل شهر، ويراعى في تقديره إعتبارات خاصة بمكانة الموظف الإجتماعية والمظاهر التي تحتاج إليها.¹

يتكون الراتب حسب المادة 119 من الأمر رقم 06-03²، من الراتب الرئيسي الذي يتم تحديده للموظف من خلال الرقم الإستدلالي للرتبة وتكون القيمة المالية للراتب حاصل ضرب الرقم الإستدلالي في قيمة النقطة الإستدلالية، إضافة للعلاوات التي تهدف إلى تشجيع الموظف على رفع مردوديته وتحسين أدائه، ناهيك عن التعويضات التي تدفع له مقابل التبعات الخاصة المرتبطة بطبيعة النشاطات والظروف الخاصة بالعمل³، كما يستفيد الموظف من منح ذات طابع عائلي عن الزوج غير العامل والأبناء طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما⁴.

يتم تحديد الراتب على أساس تصنيف الرتبة المعين فيها، إذ صنف الأمر رقم 06-03 أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل في أربع مجموعات تتضمن كل مجموعة عدة أصناف، وعلى ضوء تصنيف كل رتبة يتحدد الراتب الرئيسي.⁵

¹ نسيمة براهيم، الحماية القانونية للاجر في التشريع الجزائري، مذكرة دكتوراه، جامعة مستغانم، الجزائر، 2017/2016، ص 15.

² حددت المادة 119 من الأمر رقم 06-03 مكونات الراتب كمايلي: " يتكون الراتب من : الراتب الرئيسي، العلاوات والتعويضات ، والمنح ذات الطابع العائلي".

³ المادة 124 ، من الأمر رقم 06-03.

⁴ مرسوم رقم 75/65 المؤرخ في 23 مارس 1965، يتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، ج ر عدد 26 المعدل

بالمرسوم التنفيذي رقم 292/07 المؤرخ في 26 سبتمبر 2007، ج ر عدد 62

⁵ المادتان 08 و122 من الأمر رقم 06-03، والمادتان 02 و03 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في

29 سبتمبر 2007، يتعلق بالشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر عدد 61، صادرة في 30 سبتمبر

ومن أجل التكفل بتنظيم عملية دفع رواتب الموظفين، صدر المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم¹، وذلك تطبيقاً لأحكام المواد 08 و114 إلى 126 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

(2) الحق في الحماية الإجتماعية

يعد الحق في الحماية الإجتماعية من أهم الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف العام حتى يقوم بالمهام الموكلة إليه على أحسن وجه، ويجعله في مأمن من كل طارئ قد يعيقه عن أداء مهامه خاصة تلك التي تتعلق بالمرض أو العجز عن القيام بالنشاط وحوادث العمل والوفاة²، كما يتمتع الموظف العام بالحق في الضمان الإجتماعي ووفقاً لذلك فإنه إذا أصيب بمرض أو عجز عن العمل فإنه يستفيد من منحة تساعده على العيش الكريم³.

يتمتع المتربص كذلك بالحق في الحماية الإجتماعية إستناداً لنص المادة 06 من م ت رقم 17-322 في فقرتها الثانية⁴، وذلك من خلال تكفل المؤسسة المستخدمة بتأمين المتربص لدى مصالح الضمان الإجتماعي من كافة الأمراض التي تصيبه أو الحوادث التي

2007، المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، ج ر العدد 58 الصادرة في 01 أكتوبر 2014.

¹ مرسوم رئاسي رقم 07-304، مرجع سابق.

² صبرينة بوراس، ياسمين بوشملة، حماية حقوق الموظف العام وضماناتها في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة ألكلي محند اولحاج، البويرة، الجزائر 2015-2016، ص 33.

³ سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة امحمد بوقرة، بمراس، الجزائر 2009-2010، ص 59.

⁴ نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أنه: "...كما له الحق في : الحماية الإجتماعية....".

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

يتعرض لها اثناء الخدمة، وذلك بالإستفادة من جميع مزايا التغطية الإجتماعية المكفولة، كمجانية العلاج ومجانية الحصول على الدواء ولو نسبيا.¹

هذه الحماية مكرسة في نص المادة 33 من الامر رقم 06-03²، ومحكومة بتشريع خاص تفصيلي هو القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية المعدل والمتمم³، والقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم⁴، والقانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي المعدل والمتمم⁵، والقانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المعدل والمتمم.⁶

(3) الحق في الخدمات الإجتماعية

للمتربص الحق في الخدمات الإجتماعية الذي يجد أساسه القانوني في المادة 34 من الامر رقم 06-03⁷، وهو الحق الذي يحكمه المرسوم رقم 82-179 المحدد لمحتوى الخدمات الإجتماعية وكيفيات تمويلها⁸، حيث تشمل الخدمات الإجتماعية جميع التدابير ذات الطابع الإجتماعي التي تستهدف الحياة اليومية للمتربص وأسرته، والتي هي في الأصل تم

¹ جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، مرجع سابق ، ص 41.

² نصت المادة 33 من الامر رقم 06-03 على أنه: " للموظف الحق في الحماية الإجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"

³ قانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتأمينات الإجتماعية المعدل و المتمم ، ج ر العدد 28

⁴ قانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل والمتمم ، ج ر العدد 28

⁵ قانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، يتعلق بلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي ، المعدل والمتمم ، ج ر العدد 28

⁶ قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والامن و طب العمل ، ج ر عدد 04 صادرة في 27 يناير 1988

⁷ نصت المادة 34 من الامر رقم 06-03 بأنه: " يستفيد الموظف من الخدمات الإجتماعية في إطار التشريع المعمول به".

⁸ مرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 مايو 1982 ، يحدد محتوى الخدمات الإجتماعية وكيفية تمويلها ج ر عدد 20 صادرة في 18 مايو 1982.

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

إقتطاعها من أجره الخام، ونظرا لكون المتربص حديث التوظيف قد لا يستفيد من جميع المزايا الكبرى التي يكفلها الحق في الخدمات الإجتماعية، إذ يمكنه إذا كان القانون الأساسي للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها يسمح له بالإستفادة فقط خلال فترة التربص بالحصول على بعض المساعدات بمناسبة أعياد دينية أو دخول مدرسي.¹

في حين يخضع تسيير هذه الخدمات أساسا لكل من المرسوم رقم 82-303 المؤرخ في 13 سبتمبر 1982²، والتعليم رقم 17 المؤرخة في 31 ماي 1983 والمتعلقة بكيفية تمويل القطاع العمومي وتسيير خدماته.³

4) الحق في أيام الراحة والعطل القانونية

نصت المادة 06 من م ت رقم 17-322 على أنه: "...للمتربص الحق في أيام الراحة والعطل القانونية...."⁴، وهو ما أكدته المادة 192 من الأمر رقم 06-03⁵، وللمرأة المتربصة الحق في عطلة الأمومة وساعات الرضاعة.⁶

تشمل أيام الراحة القانونية يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر⁷، إذ أنه من حق المتربص خلال فترة التربص الإستفادة من يوم كامل للراحة أسبوعيا⁸، وذلك بعد

¹ جلول بن سديرة ، مسراتي سليمة ، مرجع سابق ، 42.

² مرسوم رقم 82-303 مؤرخ في 13 سبتمبر 1982، يتعلق بتسيير الخدمات الإجتماعية، ج ر عدد 37.

³ تعليمية رقم 17، مؤرخة في 05 مارس 1985، المتعلقة بكيفية تمويل القطاع العمومي وتسيير خدماته

⁴ المادة 06 المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مرجع سابق

نصت 192 من الامر رقم 06-03: " للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به"⁵

⁶ نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على: "...عطلة الأمومة وساعات الرضاعة للمرأة المتربصة...."

⁷ نصت المادة 193 من الامر رقم 06-03 بأن: "يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية...."

⁸ نصت المادة 191 من الامر رقم 06-03 على أنه: " للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا....".

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

أداء المدة القانونية الأسبوعية للعمل، والمحددة بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية موزعة على خمس (05) أيام¹، من يوم الأحد إلى يوم الخميس².

وللمتربص أيضا الإستفادة من أيام العطل المدفوعة الأجر، والتي تشمل الأعياد الوطنية والدينية بموجب القانون³، أما بالنسبة للعطلة السنوية والمقدرة بثلاثين (30) يوما على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل⁴، ونظرا لكون المتربص حديث التوظيف فإنه يستفيد هو الآخر من عطلة سنوية مدفوعة الأجر، ولكن بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة⁵، كما تستفيد المرأة المتربصة من عطلة الامومة وساعات الرضاعة⁶. وطبقا لنص المادة 07 من م ت رقم 17-322؛ للمتربص الحق في غياب خاص مدفوع الاجر مدته ثلاثة (03) أيام كاملة في المناسبات المنصوص عليها في المادة 212 من الأمر رقم 06-03⁷، وللمتربص الحق أيضا في الإستفادة من رخص للتغيب دون فقدان

¹ المادة 02 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر العدد 03 الصادرة في 12 يناير 1997.

² المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 يوليو 2009، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 95-59 المؤرخ في 09 مارس 1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 44 الصادرة في 26 يوليو 2009.

³ جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 41.

⁴ جاء في نص المادة 197 من الامر رقم 06-03 أن: "تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من دون ان تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين (30) يوما في السنة الواحدة للعمل".

⁵ نصت المادة 196 من الأمر رقم 06-03 على: "تمنح العطلة السنوية على أساس العمل المؤدى....، بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف، تحتسب مدة العطلة السنوية بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة".

⁶ نصت المادة 213 من أمر رقم 06-03 على: "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به"، والمادة 214 من نفس الامر على أن: "للموظفة المرضعة الحق في ساعات الرضاعة.....".

⁷ نصت المادة 212 من أمر رقم 06-03 بان: "للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدة ثلاثة ايام كاملة في إحدى المناسبات العائلية التالية: زواج الموظف، إزدياد طفل للموظف، ختان إبن الموظف، زواج احد فروع الموظف، وفاة زوج الموظف، وفاة احد فروع الموظف او الأصول او الحواشي المباشرة للموظف او زوجته".

الراتب في إحدى الحالات الثلاثة التي نصت عليها المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ضمن الفقرة الثانية شريطة تقديم مبرر مسبق.¹

ثانيا : الحقوق السياسية والنقابية

يتمتع الموظفون بجملة من الحقوق والحريات بإعتبارهم مواطنين، إلا أن إلتزاماتهم بخدمة الدولة يجعل تمتعهم بتلك الحقوق والحريات مقيدا بما يضمن المصلحة العامة والسير الحسن للمرفق العام²، وتتقسم الحقوق والحريات السياسية التي يتمتع بها المتربص إلى حقوق وحرريات فردية كحرية الرأي والتعبير، وحقوق وحرريات جماعية تتمثل أساسا في ممارسة الحق النقابي والإنتماء إلى الأحزاب والجمعيات والإضراب.

1) حرية الرأي والتعبير

لخصت المادة 19 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مضمون حرية الرأي والتعبير، حيث جاء فيها: "لكل شخص الحق في حرية الراي والتعبير، ويشمل هذا الحق حرية إعتناق الآراء دون أي تقييد بالحدود الجغرافية".³

¹ نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، بأنه: " للمتربص الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدة ثلاثة أيام كاملة في المناسبات المنصوص عليها في المادة 212 من الامر رقم 06-03"، المشار إليها أعلاه.

² مراد بوظبة، نظام الموظفين من خلال الامر 06-03، مرجع سابق، ص 208.

³ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 217

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

تعد حرية الرأي والتعبير من الحريات الفردية التي تتمتع بقيمة دستورية وقيمة تشريعية دولية، حيث نصت عليهما مختلف المواثيق الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان، ودساتير مختلف الدول.¹

أما على المستوى القانوني، فلقد إنفرد الأمر رقم 06-03 مقارنة- بالقوانين السابقة للوظيفة العمومية- بالنص على حرية الرأي في المادة 26، وحرية التعبير في المادة 29، والنص صراحة على هذه الحرية يعتبر من قبيل الجديد الذي جاء به هذا الأمر، ولكنها حرية نسبية وليست مطلقة في حدود إحترام واجب التحفظ²، والإلتزام بالسر المهني.³

(2) ممارسة الحق النقابي

أقر المشرع الجزائري للموظف ممارسة الحق النقابي، لأن التمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة لحرية تكفلها الدساتير لكل الأفراد، ويتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة والدفاع عن مصالحهم.⁴

إعترف دستور 1989 بالحرية النقابية وممارسة الحق النقابي⁵، ونفس الأمر بالنسبة لدستور 1966 المعدل⁶، وهو ما أكدته دستور 2020 في المادة 69 التي نصت على أن

¹ نص دستور الجزائر لسنة 1989 على حرية الرأي في المادة 35 منه، كما إعترف في المادة 39 بحرية التعبير، وحافظ دستور 1996 المعدل على نفس النهج فكرس حرية الرأي في المادة 42 و حرية التعبير في المادة 48، وهوما تم التأكيد عليه في التعديل الدستوري لسنة 2020 بنصه على أنه لا مساس بحرمة حرية الرأي ضمن المادة 51 وأن حرية التعبير مضمونة وفقا لنص المادة 52 منه.

² نصت المادة 26 من الأم رقم 06-03 بان: " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود إحترام واجب التحفظ المفروض عليه"، كما نصت المادة 29 على انه: " لا يمكن بأية حال ان تتأثر الحياة المهنية للموظف.... الآراء التي يعبر عنها...."

³ نصت المادة 48 من الامر رقم 06-03 على انه : يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني....".

⁴ صبرينة بوراس، يسمينة بوشملة، مرجع سابق، ص36.

⁵ المادتين 32 و 53 من دستور 1989.

⁶ المادتين 39 و 70 من دستور 1996 المعدل.

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون¹، أما على صعيد النصوص القانونية والتنظيمية، فإن قوانين الوظيفة العمومية منذ الإستقلال إعترفت بالحق النقابي²، وقد نص الأمر رقم 03-06 على هذا الحق في المادة 35 منه، وحرية الإنتماء إلى التنظيمات النقابية في المادة 28 منه، وقرّر ضمانات للموظفين المنخرطين في التنظيم النقابي أو المسيرين له بعدم تأثر مساهم المهني بهذا الإنتماء أو بالأراء التي يعبرون عنها قبل وأثناء العهدة الإنتخابية³.

إعترف القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، ضمن المادتان 02 و 03 منه بممارسة الحق النقابي على أساس الإنتماء الإرادي والحر ومبدأ التعددية النقابية، ويتجسد ذلك بحرية تأسيس التنظيمات النقابية إذا توافرت في أعضائها الشروط القانونية المحددة⁴.

3) حق ممارسة الإضراب

يعتبر الإضراب من أهم الوسائل التي تؤثر بها النقابة على الإدارات ومسؤولي المؤسسات العمومية، ووسيلة مهنية تتصف بشئ من العنف والقوة في بعض الحالات ويتم التوقف عن العمل بشكل جماعي⁵، وقد نص على هذا الحق الدستور الجزائري⁶، أما على

¹ مرسوم رئاسي رقم 20-251، مؤرخ في 15 سبتمبر 2020، يتضمن إستدعاء الهيئة الإنتخابية للإستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، ج ر عدد 54 صادرة في 16 سبتمبر 2020.

² نص المادتين 21 و 22 من الامر 03-06 والمادة 24 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج ر عدد 32، والمادة 18 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

³ امر رقم 03-06، مرجع سابق

⁴ قانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم، ج ر عدد 23

⁵ فيروز طيبي، المسار المهني للموظف، مذكرة ماستر في القانون، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، الجزائر 2016، ص 40.

⁶ تم إقرار هذا الحق في دستور 1963 لا سيما المادة 20 منه، ونصت المادة 71 من التعديل الدستوري لسنة 2016 على ان الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، وهو ما أكدته تعديل 2020 من خلال المادة 70 منه".

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

صعيد النصوص القانونية والتنظيمية تكرر هذا الحق مع صدور الأمر رقم 06-03 الذي نص على أنه: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما"¹.

وحتى يمارس في إطار القانون فإن المشرع قيّد اللجوء إليه بتوافر مجموعة من الشروط لإضفاء الشرعية على ممارسته، وهي ضرورة إستيفاء جميع وسائل التسوية الودية قبل اللجوء إلى الإضراب، من خلال إستنفاد إجراءات التسوية الودية المتمثلة في نظام التظلم وإجراء المصالحة وإجرائي الوساطة والتحكيم²، وبعد التأكد من إنعدام أي وسيلة أخرى لتسوية النزاع³،

ولكن رغم دستورية الحق في الإضراب والإعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للموظف إلا أنه مع ذلك ليس حق مطلق بل مقيد بعدة إعتبارات أمنية وإقتصادية وسياسية ومهنية وتنظيمية⁴

4) حق الإستقالة

الإستقالة حق معترف به للموظف ومن خلاله المتربص، ويكون ممارسة هذا الحق في إطار قانوني منظم يراعي مبدأ سير المرفق العام بإننتظام وإطراده، ولا تملك السلطة التي

¹ المادة 36 من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر.

² أونيسة بوسنة، فطيمة شيخي، **حق الموظف العمومي في التوقف عن العمل**، مذكرة ماستر في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر 2015-2016، ص 38.

³ المادة 24 من قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 06 الصادرة في 07 فبراير 1900.

⁴ فوزية دباح، **حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب**، مذكرة ماجستير في الحقوق، تخصص حقوق الانسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر 2015-2016، ص 105.

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

لها صلاحية التعيين إزاء هذا الحق سوى إرجاء هذا الحق لمدة معينة، فإذا إنتهت المدة القانونية للتأجيل تصبح الإستقالة فعلية.¹

طبقاً لأحكام المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 فإنه للمتربص الحق في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية، وذلك بموجب طلب كتابي يوجهه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، شريطة إستمراره في أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى غاية صدور قرار الإستقالة وفقاً لما هو منصوص عليه في المواد من 217 إلى 220 من الأمر رقم 06-03.²

لأنه في حالة ترك المتربص لمنصبه دون أن يكون لديه مبرر قانوني مقبول يمنعه من تقديم طلبه بالإستقالة أو دون إنتظار صدور قرار الموافقة على الإستقالة، فمن الممكن في هذه الحالة أن تطبق عليه الأحكام المتعلقة بالعزل بسبب إهمال المنصب³، ويرتب عنها حرمانه من الإلتحاق بالوظيفة العمومية لمدة ثلاث (3) سنوات تسري إبتداءً من تاريخ صدور قرار أو مقرر العزل⁴، وفي حالة إستفادة المتربص من دورة تكوين متخصص لشغل منصبه فإنه يلزم بتسديد جميع مصاريف التكوين التي أنفقتها المؤسسة المستخدمة لدى إحدى مؤسسات التكوين المتعاقدة معها من أجل إجراء التكوين له.⁵

¹ فوزي شرايني، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في القانون تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، 2018-2019، ص 36-37

² انظر المواد 217، 218، 219، 220 من الأمر رقم 06-03 مرجع سابق

³ مرسوم تنفيذي رقم 17-321 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر عدد 66 صادرة في 12 نوفمبر 2017

⁴ المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مرجع سابق.

⁵ نصت المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على انه: ".... يجب على المتربص الذي إستفاد من دورة تكوين متخصص.... الذي تم عزله بسبب إهمال المنصب، ان يسدد جميع مصاريف التكوين....".

ثالثا : الحقوق المهنية

لقد كفل المشرع للموظف مجموعة من الحقوق المهنية نذكر أهمها فيما يلي :

1) الحق في التزود بالبطاقة المهنية

أقر المشرع للمتربص الحق في التزود ببطاقة مهنية تبين هويته وصفته المهنية طبقا لنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322¹، شأنه في ذلك شأن أي موظف طبقا لأحكام المادة 94 من الامر رقم 06-03²، بحيث يلتزم بإظهارها عند الإلتحاق بمكان عمله أو أثناء تأدية مهامه الوظيفية.³

2) ضمانات الحماية الوظيفية

يقصد بالحماية الوظيفية الدفاع عن الموظف بإعتباره ممثلا للدولة ضد كل تهديد له أثناء ممارسته لمهامه أو بمناسبةها، وتتضمن الحماية الوظيفية وفقا لما جاء في المادتين 30 و 31 من الأمر رقم 06-03: "الدفاع عن الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو إعتداء من أي طبيعة كانت، وحمايته من المسؤولية الإدلرية بسبب إرتكابه لخطأ في الخدمة ما لم ينسب إليه خطأ شخصي منفصل عن المهام الموكلة إليه⁴، وخلافا للقوانين السابقة للوظيفة العمومية - فإن الأمر رقم 06-03 قد وسّع من الحماية الوظيفية المقررة للموظف، وجعلها أثناء ممارسة الوظيفة أو بمناسبةها⁵، كما جرم

¹ جاء في نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ماي: " يزود المتربص ببطاقة مهنية تبين هويته وصفته المهنية"

² طبقا لنص المادة 94 من الامر رقم 06-03 فإنه : " يمنح الموظف بطاقة مهنية"

³ مرسوم تنفيذي رقم 17-347 مؤرخ في 04 ديسمبر 2017، يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط إستعمالها، ج ر العدد 71 صادرة في 06 ديسمبر 2017.

⁴ انظر نص المادتين 30 و 31 من الامر رقم 06-03 ، مرجع سابق

⁵ مراد بوظيفة، نظام الموظفين من خلال الامر 06-03، مرجع سابق ، ص 238

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم إهانة الموظفين أو الإعتداء عليهم¹، وللحماية الوظيفية عدة صور، يمكن تلخيصها في:

أ* الحماية الإدارية

وتتمثل في حق الموظفين في حق الطعن الإداري المقرر للموظفين من أجل الدفاع عن حقوقهم ضد بعض القرارات المتعلقة بتسيير مسأرتهم المهني².

ب* الحماية من الإعتداء والتهديد والشتم والقذف والإهانة

تحمي الدولة الموظف بإعتباره ممثلاً لها طبقاً للمادة 3 من الأمر 06-03 مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو إعتداء مهما كانت طبيعته، وهذه الحماية تأكيداً لما ورد في المادة 37 من نفس الأمر³، وقد جرم قانون العقوبات هذه الأفعال ضمن أحكام المادتين 144 و148 منه⁴.

ج* الحماية من المتابعات القضائية

تحمي الإدارة الموظف من المسؤولية الإدارية الناتجة عن المتابعات القضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة .

¹ طبقاً لنص المادة 144 من الأمر رقم 66-156 مؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات ، ج ر عدد 49، معدل ومتمم بالقانون رقم 16-02، مؤرخ في 19 يونيو 2016، ج ر عدد 37 صادرة في 22 يونيو 2016، فإنه: "يعاقب بالحبس... كل من أهان قاضياً أو موظفاً أو ضابطاً عمومياً... بالقول أو الإشارة أو التهديد... أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها..."، وأضافت المادة 148 من نفس الأمر بالنص على أنه: "يعاقب بالحبس... كل من يعتدي على بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين... في مباشرة أعمالهم أو بمناسبة مباشرتها..."

² مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 239

³ نصت المادة 37 من الأمر رقم 06-03 على أنه: " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية"

⁴ نصت المادة 144 من الأمر رقم 66-156، على عقوبة الحبس والغرامة لكل من أهان موظفاً بالقول أو الإشارة أو التهديد أثناء تأدية وظيفته أو بمناسبة تأديتها"، وأضافت 148 من نفس الأمر عقوبة الحبس ضد كل من يتعدى على الموظف أثناء مباشرة أعماله أو بمناسبةها .

3) الحق في توفير ظروف عمل مناسبة

أكدت المادة 37 من الأمر رقم 06-03، انه يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية توفير كل الظروف المناسبة التي تمكن المتربص من أداء وظيفته بشكل جيد، فمحيط العمل يجب أن يكون صحيا بما يضمن الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية للمتربص.¹

4) الحق في إعادة الإدماج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية

يعد أداء الخدمة الوطنية واجبا إجباريا بمقتضى كل من الدستور²، والقانون إذ تنص المادة 03 من القانون رقم 14-06 بأن الخدمة الوطنية إجبارية لكل المواطنين الجزائريين البالغين من العمر تسعة (19) سنة كاملة³، ولا يمكن الإعفاء من الخدمة الوطنية إلا في الحالة التي ذكرتها المادة 24 من نفس القانون.⁴

يوضع المتربص المستدعى لأداء الخدمة الوطنية في وضعية الخدمة الوطنية، وعند إنقضاء فترة 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 تجميده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له⁵، وفي هذه الحالة يكمل المتربص فقط الفترة المتبقية من مدة التربص⁶، وتحتسب فترة الخدمة الوطنية التي أداها المتربص،

¹ أمر رقم 06-03 ، مرجع سابق

² طبقا لأحكام المادة 76 الفقرة 1 و 2 من التعديل الدستوري لسنة 2016، فإنه : " يجب على كل مواطن أن يؤدي بإخلاص واجباته تجاه المجموعة الوطنية، يلتزم المواطن إزاء الوطن وإجبارية المشاركة في الدفاع عنه..."

³ قانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014 يتعلق بالخدمة الوطنية ، ج ر عدد 48 صادرة في 10 أوت 2014.

⁴ نصت المادة 24 من القانون رقم 14-06 على انه : " يمكن منح الإعفاء من الخدمة الوطنية، وذلك حتى بعد التجنيد لكل مواطن يتقدم بطلب ويأتي بالدليل على أنه يمثل حالة إجتماعية جديرة بالاهتمام."

⁵ راجع نص المادة 08 من المرسوم 17-322، مرجع سابق

⁶ نصت المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أنه: "...فإن الفترة المتبقية من التربص تستأنف ابتداء من

تاريخ إعادة إدماجه في رتبته عند إنتهاء التجنيد...."

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

فور ترسيمه في تقدير الأقدمية المطلوبة للترقية في الدرجات والترقية في الرتبة، وكذا التعيين في منصب عال¹.

الفرع الثاني

الحقوق الخاصة للمتربص الواردة ضمن المرسوم التنفيذي رقم 17-322

أقر المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية للمتربص حقوقا خاصة يتمتع بها دون غيره من الموظفين، نذكر منها مايلي :

أولا : الحق في التكوين

على الإدارة أن تقوم بإعداد المتربص لإكتساب صفة الموظف بتكوينه تكوينا أوليا أساسيا للولوج إلى الوظيفة، وذلك عن طريق إما التكوين التحضيري، أو المتخصص، أو التناوبي، ناهيك عن التدريب العملي، وعلى الرغم من أن المراسيم والقرارات الوزارية سواء القديمة أو الجديدة نظمت العديد من البرامج التكوينية إلا أنها مازالت تفتقد إلى التخصص من ناحية وإلى الجدية من ناحية أخرى.

أ* التكوين المتخصص

التكوين المتخصص هو ذلك التكوين الذي يهدف إلى تحضير المترشح ليشغل وظيفة عامة للمرة الأولى، كما يهدف إلى تحضير الموظف العام للترقية إلى سلك عالي أو رتبة عليا أو تحضيره للمشاركة في المسابقات والإمتحانات المهنية، والتكوين المتخصص هو

¹أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مرجع سابق

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

تكوين طويل المدى إذ تتراوح مدته ما بين مايزيد عن سنة واحدة وثلاث سنوات، ولا يمكن للموظف الاستفادة من هذا التكوين إلا مرة واحدة خلال مساره المهني.¹

ب* التكوين التحضيري

وهو التكوين في ميدان معين يتطلب مهارة معينة لكنها ليست عالية، ويمكن أن يكون قصيرا أو تناوبيا، وقد يكون طويل المدى كما قد يكون مستمرا أو تناوبيا.²

جعل م ت رقم 17-322 متابعة التكوين التحضيري إجراء قبل ترسيم المتربص لشغل المنصب بموجب القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه³، وهو ما أكد عليه الأمر رقم 03-06 من خلال المادة 84 منه ، حيث جاء فيها : "يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة يمكن أن تتضمن تكويننا تحضيريا بالنسبة لبعض الأسلاك لشغل الوظيفة⁴، غير أن هناك بعض الأسلاك لا تحتاج لهذا التكوين نظرا لطبيعة مهامها"⁵.

ثانيا : الحق في إعتبار مدة التربص خدمة فعلية

نصت المادة 90 من الأمر رقم 03-06 على أن "فترة التربص فترة خدمة فعلية وتؤخذ بالحسبان عند إحتساب الاقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد"⁶، كما

¹ رشيد خلفاوي ، تاسعديت مباركي ، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، 2019-2020 ص 46

² عبد المجيد سلامة ، مرجع سابق ، ص 172

³ نصت المادة 16 من المرسوم رقم 17-322 على أنه: " عندما يلزم المتربص بموجب القانون الاساسي الخاص الذي يحكمه ، بمتابعة تكوين تحضيري لشغل المنصب أو إستيفاء إجراء خاص قبل ترسيمه، فإنه لا يرسم في رتبته إلا إذا إستوفى هذا الاجراء...."

⁴ المادة 84 من الامر رقم 03-06 ، مرجع سابق

⁵ عبد المجيد سلامة ، مرجع سابق ، ص 173

⁶ المادة 90 من الامر رقم 03-06، مرجع سابق

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

نصت المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على " أن تؤخذ الأقدمية التي إكتسبها المتربص الذي تم ترسيمه في رتبة بعنوان فترة التربص، في الحساب عند إحتساب الأقدمية المطلوبة للترقية في الرتبة والدرجات وكذا للتعين في منصب عال، غير أن فترات إنقطاع التربص أو تمديده يتم خصمها من الأقدمية المذكورة أعلاه".¹

ثالثا : الحق في المرور على اللجنة المتساوية الأعضاء قبل التثبيت

تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة²، حيث يتم إقتراح ترسيمه من قبل السلطة السلمية المؤهلة بعد أن تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مسألة تثبيته³، كما تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال تأديبه إذا تعلق الأمر بخطأ مهني يستوجب عقوبة من الدرجة الرابعة، فإن الإدارة تكون ملزمة بالأخذ برأي اللجنة المنعقدة كمجلس تأديب.⁴

رابعا : الحق في إنتخابات لجان المشاركة

أقر المشرع للمتربص أهلية إنتخاب اللجنة المتساوية الاعضاء واللجنة التقنية وكذا لجنة الطعن المنبثقة عن اللجنة المتساوية الاعضاء، وأفقده أهلية الترشح طبقا لأحكام المادة 89 من الأمر رقم 06-03⁵، و المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.¹

¹ المادة من 04 المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، مرجع سابق.

² المادة 91 من الامر رقم 06-03 ، مرجع سابق.

³ نصت المادة 86 من الامر رقم 06-03 بأن المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص تخضع إلى اللجنة الغدارية المتساوية الأعضاء المختصة"

⁴ طبقا لنص المادة 165 من الامر رقم 06-03 فإنه : "... تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الغدارية المتساوية الاعضاء المختصة المجتمع كمجلس تأديبي...."

⁵ جاء في نص المادة 89 من الامر رقم 06-03 بأنه: "لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة إدارية متساوية الأعضاء او لجنة طعن او لجنة تقنية، غير انه يمكنه المشاركة في إنتخاب ممثلي الموظفين...."

الفرع الثالث

الحقوق المقررة للموظف والمستثنى منها العون المتربص

إعترف المشرع للموظف العام حقوقا لا تثبت للمتربص إلا بعد نهاية فترة التربص وإجتيازها بنجاح واكتسابه لصفة الموظف، وفقا لما نص عليه الامر رقم 06-03 وأكّد عليه المرسوم التنفيذي رقم 147-322.²

فهناك حقوق للموظف لا تكون للمتربص نظرا لطبيعتها ووضعية الموظف أثناءها من جهة، وعلاقتها اللصيقة بحق الإستقرار في المنصب والضمانات المتعلقة بهذا الحق من جهة أخرى³، ويمكن أن نوردها فيما يلي :

أولا : الحرمان من ممارسة العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء

طبقا لأحكام المادة 89 من الأمر رقم 06-03 والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، فإنه لا يمكن للمتربص أن ينتخب لممارسة مهام العضوية ضمن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء⁴، لكون أن الحق في الترشح لممارسة العضوية ضمن هذه اللجنة مشروط باكتساب صفة الموظف⁵، هذه الصفة قد لا ينالها المتربص بعد إنهاء فترة التربص، بالإضافة إلى كون فترة عضوية هذه اللجنة محددة بثلاث (03) سنوات وهو الأمر الذي قد لا يناسب والمتربص في حالة إجتيازه فترة التربص القصوى والمحددة بسنتين دون نجاح⁶.

¹ طبقا لنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، فإنه : " لا يمكن للمتربص ان ينتخب في اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء المختصة إزاء الرتبة المقرر ترسيمه فيها، غير انه يمكنه المشاركة في إنتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة".

² جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، مرجع سابق ، ص 43

³ عبد المجيد سلامة ، مرجع سابق ، ص 169

⁴ نص المادة 89 الامر 06-03 والمادة 13 المرسوم 17-322، السالفي الذكر

⁵ جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، مرجع سابق ، ص 43

⁶ الميلود بلطرش ، مرجع سابق ، ص 18

ثانيا : الحق في عدم إنهاء علاقة العمل

الحق في الإستقرار بالمنصب أول هذه الحقوق يبدأ بمجرد التثبيت وهو ضمانه أساسية ضد العزل أو إنهاء العلاقة، فالمتربص حسب المشرع بوضعيته هذه لا يمكن منحه هذا الحق لأنه مازال تحت الإحتبار والتجربة.¹

ثالثا : الحقوق المتعلقة بالنظام التأديبي

إن الحقوق المتعلقة بالنظام التأديبي مقصورة على الموظف المثبت دون المتربص، على إعتبار أن هذا الأخير مصيره مرتبط بمدى كفاءته في الفترة التجريبية، وتعرضه للعقوبات التأديبية يوحى بعدم إجتيازه لهذه الفترة بكفاءة، وهذه الحقوق المكفولة للمثبت تبدأ بالحق بالإطلاع على ملفه في حالة تعرضه لإجراءات التأديب، وكذا الحق في الدفاع عن نفسه والاستعانة بمدافع عنه في حالة مثوله أمام مجلس التأديب، الحق في الطعن إذا تعرض إلى عقوبة من الدرجة الثالثة، وهذا ما غيبتة المادة 27 من م ت رقم 17-322، وبهذا نكون أمام حرمان المتربص من أحد الحقوق المكفولة دستوريا، وهي حق الدفاع، ثم إن ربط الإجراءات التأديبية بطبيعة الفترة التجريبية ليس له علاقة بالخطأ التأديبي.²

رابعا : الحرمان من الإستفادة من الوضعيات القانونية الأساسية

نظّم المشرع الجزائري الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام ضمن الأمر رقم 03-06 المتضمن (ق أ ع و ع)، والمرسوم التنفيذي رقم 20-373.³

¹ عبد المجيد سلامة ، مرجع سابق ، ص 170

² عبد المجيد سلامة ، المرجع نفسه، ص 170

³ مرسوم تنفيذي رقم 20-373، مؤرخ في 12 ديسمبر 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج ر عدد 77 صادرة في 20 ديسمبر 2020.

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

تتمثل وضعية الإحالة على الإستيداع طبقاً لنص المادتين 145 من الأمر رقم 06-03 والمادة 43 من م ت م رقم 20-373، في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات والتقاعد، غير أنه يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي إكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الإستيداع"، ونظم المشرع الأحكام الخاصة بوضعية الإحالة على الإستيداع ضمن الأمر رقم 06-03 من خلال المواد من 145 إلى غاية المادة 153 منه، والمواد 43 إلى المادة 51 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

أما الإنتداب طبقاً لنص المادتين 133 من الأمر رقم 06-03، والمادة 19 من م ت م رقم 20-373، فهو: حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية، مع مواصلة إستيفادته في سلكه لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية، وفي التقاعد"، ونظم المشرع الأحكام الخاصة بوضعية الإنتداب ضمن المواد من 133 إلى المادة 138 من الأمر رقم 06-03، والمواد من 19 إلى 32 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

وطبقاً لأحكام المادة 88 من الأمر رقم 06-03 فإنه لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالتي الإستيداع والإنتداب، وأضافت المادة 15 من م ت م رقم 17-322 الوضع تحت التصرف، فهذه الوضعيات من حق الشخص الذي لديه صفة الموظف، بناءً على شروط معينة، وبما أن المتربص لم يكتسب بعد صفة الموظف فإنه في هذه الحالة ليس لديه الحق في الإستفادة من هذه الوضعيات القانونية¹.

¹جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، مرجع سابق ، ص 43

خامسا : الحرمان من الحق في حركة النقل

وهو ما نص عليه الأمر رقم 06-03 ضمن المادة 88 منه، وأكد على ذلك م ت رقم 17-322 بموجب المادة 15 منه، والمقصود بالنقل الذي يحرم منه المتربص في هذه الحالة هو النقل الإختياري الذي يكون بناءا على طلب منه، أما بالنسبة للنقل الإجباري فإنه يمكن لإدارته المستخدمة نقله إذا إستدعت الضرورة الملحة للمصلحة.¹

المطلب الثاني

واجبات المتربص

أحالتنا المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بخصوص الواجبات المفروضة على المتربص إلى أحكام الأمر رقم 06-03، الذي نص على أنه في مقابل الحقوق التي يتمتع بها المتربص توجد إلتزامات وواجبات ملقاة على عاتقه ضمانا لحسن سير الوظيفة العمومية والمرفق العام .

تعرض المشرع لهذه الواجبات في المواد من 40 إلى 54 من الأمر رقم 06-03 وهي تتناول شقين، شق يكرس الواجبات التي يتعين على المتربص القيام بها وتسمى الواجبات الوظيفية البحتة(الفرع الأول)، والشق الثاني يتعلق بالواجبات التي يتعين على المتربص الإمتناع عن القيام بها وهي ما يسمى بالواجبات ذات الطابع الأخلاقي (الفرع الثاني).

¹جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، مرجع سابق ، ص ص 43-44

الفرع الأول

الواجبات الوظيفية البحتة

يشمل هذا النوع من الواجبات مجموعة من الإلتزامات التي يتعين على المتربص القيام بها بمجرد إلتحاقه بالوظيفة التي تم تعيينه فيها، ويمكن حصرها فيما يلي :

أولا : واجب القيام بالمهام الوظيفية بأمانة ودون تحيز

يعتبر الإلتزام بالقيام بالخدمة أول شرط يترتب عن الإلتحاق بالوظيفة العمومية، ويتمثل أساسا في ضرورة الإضطلاع بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المعين فيه بصفة شخصية، والتقيد بقواعد المصلحة¹.

كما يعد واجب أداء الخدمة من بين أهم الواجبات القانونية الملقاة على عاتق المتربص مقابل الحقوق والضمانات المخولة إياه²، فالمتربص ملزم بتأدية عمله وتنفيذ المهام الموكلة له بنفسه ويمنع عليه أن يقوم بإسنادها إلى شخص آخر غيره إلا في الحدود المسموح بها قانونا³، وهو ما أكدت عليه أحكام المادة 47 من الأمر رقم 06-03⁴.

فالموظف غير مطالب بتنفيذ مهام الوظيفة المعين فيها فقط، وإنما يكون هذا التنفيذ وفق كيفية تضمن حسن سيرالمرفق العام وتحقيق المصلحة العامة، فهو يلتزم بعدة قواعد تعتبر من

¹فروجة إدريسي ، ترسيخ أخلاقيات الموظف العمومي في عملية التوظيف والحد من ظاهرة الفساد الإداري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج ،البويرة، الجزائر، 2016-2017، ص 33

²رشيد حباني ، مرجع سابق ، ص 103

³فيروز طيبي، المسار المهني للموظف، مذكرة ماستر في القانون ، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام ، جامعة أكلي محند أولحاج ، البويرة ، الجزائر ، 2016 ، ص52

⁴نصت المادة 47 من الامر رقم 06-03، على أنه : " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه"

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

مقتضيات هذا الواجب¹، بالالتزام بكافة المستلزمات أثناء تعامله مع حقوق المواطنين خاصة، وعدم الإنحياز لطرف على حساب طرف آخر، شأنه شأن جميع المستخدمين في الإدارة²، وهو ما أكدته المادة 41 من الامر رقم 03-06.³

كما يعتبر هذا الواجب التزاماً أخلاقياً بإعتبار أن الموظف إرتضى ممارسة الوظيفة دون إكراه أو ضغط، ومن ثم فهو مطالب بالوفاء لهذا الإلتزام بما تمليه عليه مقتضيات الممارسة المهنية وضميره المهني، بما يضمن عدم الإضرار بمبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد⁴.

ثانياً : واجب تجنب كل فعل يتنافى وطبيعة الوظيفة

جاء في نص المادة 42 من الأمر رقم 03-06 بأنه يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الاحوال بسلوك لائق ومحترم⁵، فيجب على المتربص التحلي بالسلوك الحسن في معاملاته وتصرفاته طوال ساعات العمل"، بل وحتى خارج أوقات العمل، بالإمتناع عن كل ما يخل بشرف وكرامة الوظيفة العمومية التي يشغلها⁶.

¹مراد بوظيفة ، نظام الموظفين من خلال الامر 03-06، مرجع سابق ، ص 241

²جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، مرجع سابق ، ص 38

³ألزمت المادة 41 من الامر رقم 03-06 على الموظف ان يمارس مهامه بكل امانة وبدون تحيز .

⁴سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة ، ص 301

⁵نصت المادة 42 من الامر رقم 03-06 على أنه : "... كما يجب عليه ان يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم"

⁶جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، مرجع سابق ، ص 38

ثالثا : واجب الإمتناع عن ممارسة نشاط مواز للنشاط العمومي

ألزم المشرع من خلال أحكام المادة 43 من الأمر رقم 06-03 الموظفين بتخصيص كل نشاطهم المهني لممارسة المهام المسندة إليهم، وتجنب ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه إلا ما إستثناه في الفقرة الثانية والمادة 44 من نفس الأمر.¹ وفي نفس الإطار ويهدف ضمان إستقلالية الموظف وإزالة كل ما من شأنه أن يشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية، أكدت أحكام المادة 45 من الأمر رقم 06-03 على عدم جواز إمتلاك الموظف داخل التراب الوطني أو خارجه، بصفة مباشرة أو بوساطة، مصالح في مؤسسة تخضع لرقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة بهذه الاخيرة، كما نص المشرع أيضا على ضرورة التصريح بنشاط زوج الموظف إذا كان يمارس نشاطا مريحا.²

ومن الأكيد، أن الحظر المرتبط بممارسة نشاط خاص مريح وكذا بإكتساب مصالح شخصية، جاء ليجسد المبدأ الدستوري المنصوص عليه في أحكام المادة 23 من التشريع الأسمى والتي أكدت على أنه: "لا يمكن أن تكون الوظائف في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء، ولا وسيلة لخدمة المصلحة الخاصة".³

نصت المادة 181 من الأمر رقم 06-03 على أن الجمع بين الوظيفة ونشاط مريح آخر وعدم التصريح خطأ مهنيا جسيما تم تصنيفه من الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة،

¹ نصت المادة 43 من الامر رقم 06-03 على انه: "يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي...، كما يمكنهم أيضا إنتاج الاعمال العلمية او الأدبية أو الفنية...". ، وأضافت المادة 44 من نفس الامر بانه: " يمكن الموظفين المنتمين إلى أسلاك التعليم العالي و الباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم...".

² طبقا لنص المادة 46 من الامر رقم 06-03 ، فإنه: " إذا كان زوج الموظف يمارس، بصفة مهنية، نشاطا خاصا مريحا، وجب على الموظف التصريح بذلك للإدارة التي ينتمي إليها...".

³ نصت المادة 23 من التعديل الدستوري لسنة 2016 بانه: لا يمكن أن تكون الوظائف والعهدات في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة"

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

يعرض المتربص إلى عقوبة التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض طبقا للمادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

وبغرض إرساء قواعد وتدابير جديدة من شأنها تعزيز المنظومة القانونية المعالجة لمثل هذه المسائل، تدعمت هذه المنظومة بجملة من النصوص التشريعية والتنظيمية، نذكر منها على وجه الخصوص القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، حيث أكدت أحكامه على عدد من التدابير ذات الصلة بالموضوع.¹

رابعا : واجب تحمل مسؤولية التنفيذ

طبقا لأحكام المادة 47 من الأمر رقم 06-03 فإن كل موظف ملزم بتنفيذ المهام الموكلة إليه²، فإذا كان المتربص ملزم بالقيام بمجموعة من المهام الموكلة إليه، فإنه مما لا شك فيه أن ذلك يستتبع تحمله لكامل المسؤولية من وراء القيام بمهامه، لأن مجرد إحساس المتربص بالخوف من تحمله للمسؤولية خصوصا وأنه في فترة تربص، سوف يجعله ذلك شديد الحرص على الإلتزام بالقيام بمهامه الموكلة إليه وفق ما ينص عليه القانون.³

¹ قانون رقم 06-01 مؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر العدد 14 صادرة في 08 مارس 2006

² نصت المادة 47 من الامر رقم 06-03 بانه: " كل موظف ...مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة له، لا يعفى الموظف من المسؤولية..."

³ جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، مرجع سابق ، ص 38

خامسا : واجب الطاعة الرئاسية

يجد واجب الطاعة الرئاسية أساسه القانوني في الأمر رقم 06-03، حيث نص عليه بشكل غير صريح¹، ويجد أساسه أيضا من طبيعة التنظيم الإداري القائم على مبدأ التدرج الرئاسي.²

يمثل هذا الواجب الجزء الذي يضمن للسلطة الرئاسية فاعليتها، وعلى ذلك تعتبر من أهم واجبات الموظف أن يلتزم بالأمر الصادر إليه من رئيسه مادام متعلق بأعمال وظيفته، فالأوامر المشروعة من الرؤساء في السلم الإداري واجبة التنفيذ³، أما إذا تعلق الأمر بعمل غير مشروع فلا ينفذه الموظف إلا إذا تلقى أمرا مكتوبا والرئيس يتحمل المسؤولية في ذلك بمفرده، شريطة أن لا يكون العمل غير المشروع لم يصل إلى حد الوقوع تحت طائلة قانون العقوبات، وإلا تحول واجب الإمتثال لأوامر الرئيس إلى واجب مخالفة أمره⁴، إذ يجب أن يخضع واجب الطاعة لمبدأ شرعية الأوامر، إذ على الموظف أن يمتنع عن تنفيذ الأمر إذا تضمن خرقا لأي نص في قانون العقوبات أو كانت عدم الشرعية ظاهرة بجلاء.⁵

تعد مخالفة الموظف لأوامر وتعليمات الرؤساء إذا كانت قانونية خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة، يترتب عليه جزاء تأديبي يتمثل في توقيع جزاء من جزاءات الدرجة الثالثة.⁶

¹ طبقا لنص المادة 52 من الأمر رقم 06-03 فإنه : "يجب على الموظف التعامل بادب وإحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه..."

² مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الامر 06-03، مرجع سابق ، ص 244

³ فاطمة الزهرة جدو ، إيمان العيداني ، سلطنة سكفالي، مرجع سابق ، ص 63

⁴ سلوى تيشات، مرجع سابق ، ص 61

⁵ أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر "منشورات ثالة الابيار ، الجزائر ، 2010 ، ص ص 25-32

⁶ جاء في نص المادة 180 من الامر رقم 06-03 ، بأنه : "تعتبر ، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:...رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول،...". ونصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أن عقوبات الدرجة الثالثة تتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

كما جرّم قانون العقوبات بعض الأفعال المتعلقة بواجب الطاعة ورتب عليها عقوبة جنائية تتناسب مع الفعل المرتكب.¹

إضافة إلى ذلك فإن الموظف يتحمل المسؤولية المدنية عن الخطأ الناتج عن عصيان الأوامر والتعليمات أو لحدوث خلل في تنفيذها أو لتجاوز مضمونها، إذ يتحمل النتائج المترتبة عن عمله غير المشروع²، وتقوم هذه المسؤولية على أساس الضرر طبقاً للمادة 124 من القانون المدني.³

سادسا : واجب الإلتزام بالسر المهني

كرّس المشرع هذا الواجب والإلتزام ضمن أحكام المادة 48 من الأمر رقم 06-03.⁴

يعد مبدأ الحفاظ على السر المهني مبدءاً أخلاقياً قبل ان يكون إلتزاماً قانونياً⁵، فأتساءل تأدية المتربص لعمله خلال فترة التربص يطلع على مجموعة معلومات تخص زملائه في العمل أو الجمهور المتعاملين مع الإدارة، فيكون بذلك ملزماً بعدم الكشف عنها مهما كانت طبيعتها⁶، والمحافظة على أسرار مهنته داخل وخارج نطاق العمل، وأن لا يحتفظ بشكل شخصي بوثائق خاصة بوظيفته، وأن لا يفشي محتوى أي وثيقة أو حدث أو خبر بحوزته أو يطلع عليه بحكم ممارسة مهامه ولا يمكن الغير من الإطلاع عليه ما عدا إذا إقتضت ضرورة

¹ نصت المادة 136 من الامر رقم 66-165 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، على أنه: "يجوز محاكمة كل قاض أو موظف إداري يمتنع بأي حجة عن الفصل فيما يجب عليه يقضي فيه بين الأطراف بعد أن يكون قد طلب إليه... أو أمره بذلك من رؤسائه...".

² مراد بوظيفة، نظام الموظفين من خلال الامر 06-03، مرجع سابق، ص 247

³ المادة 124 من الأمر رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78، معدل ومتمم بالقانون رقم 07-05 مؤرخ في 13 ماي 2007، ج ر عدد صادرة في 13 ماي 2007.

⁴ نصت المادة 48 من الامر رقم 06-03، بأنه: "يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني... ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة...".

⁵ فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكالتي، مرجع سابق، ص 59

⁶ جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 39

الخدمة، والإمتناع عن كل ما يؤدي عن قصد أو غير قصد إلى النيل من المصالح المادية والمعنوية للمؤسسة أو الهيئة التي يشتغل فيها ومراعاة واجب التحفظ.¹

يترتب على الإخلال بواجب الإلتزام بالسّر المهني جزاءاً تأديبياً²، وجزاءاً مدنياً³، بالإضافة إلى الجزاء الجنائي⁴.

الفرع الثاني

الواجبات ذات الطابع الأخلاقي

لا تختلف الوظيفة العمومية عن غيرها من النشاطات المهنية في هذا الميدان، فبحكم طبيعة الوظائف التي يمارسونها بإسم الدولة ولحسابها فإن الموظفون مطالبون بإحترام أخلاقيات مهنية متنوعة المصادر والمضمون⁵، إذ فرض المشرع على المتربص ضرورة الإلتزام بواجب النزاهة أثناء تأدية مهامه الوظيفية(أولاً)، وضرورة التحلي بالسلوك الحسن وحسن المعاملة في إطار تأدية مهامه(ثانياً).

¹الميلود بلطرش ، مرجع سابق ، ص ص 23-24

² طبقاً لنص المادة 180 من الامر رقم 06-03 فإنه يعتبر إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية خطأ مهنيًا من الدرجة الثالثة يستوجب عقوبة التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام طبقاً لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322

³المادة 124 الامر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني المعدل و المتمم ، ج ر 78

⁴ جاء في نص المادة 301 من الامر رقم 66-156 ، المعدل و المتمم، بأنه: " يعاقب... على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها..."، و اضافت المادة 302 من نفس الامر بأن: " كل من يعمل بأي صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء... بأسرار المؤسسة... يعاقب بالحبس..."

⁵هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 280

أولا : واجب النزاهة

لواجب النزاهة أساس دستوري إذ نصت عليه بشكل غير صريح المادة 23 من دستور 1996 المعدل¹، وجاء التكريس الصريح لهذا الواجب في المرسوم التنفيذي رقم 93-254، ثم جاء الأمر رقم 06-03 بالنص على الكثير من المظاهر التي تضمن واجب النزاهة، لكن دون النص عليها صراحة، حيث حظر على الموظفين بعض الأعمال التي تؤثر على نزاهتهم وجرم بعضها³، كما نص القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المعدل والمتمم صراحة على واجب النزاهة، حيث ألزم الموظفين الذين يشغلون مناصب أو وظائف عليا بالتصريح بالامتلاكات.⁴

¹ المادة 23 من دستور 1996 المعدل والمتمم

² مرسوم تنفيذي رقم 93-54 مؤرخ في 16 فيفيري 1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين

والاعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية ، ج ر عدد 11

³ طبقا لنص المادة 41 من الامر رقم 06-03، فإنه: يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل امانة وبدون تحيز"،

وأضافت المادة 43 من نفس الامر بانه: يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم..."، اما المادة

45 نصت على انه: يمنع كل موظف ان يمتلك...مصالح من طبيعتها ان تؤثر على إستقلاليته او تشكل عائقا للقيام

بمهامه بصفة عادية"، ونصت المادة 54 من نفس الامر على أنه: يمنع على الموظف ...طلب او إشتراط أو إستلام هدايا

او هبات او أي إمتيازات...مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه.

⁴ نصت المادة 04 من القانون رقم 06-01 على: "...وصون نزاهة الأشخاص المكلفين بخدمة عمومية، يلزم الموظف

العمومي بالتصريح بالامتلاكات..."، وأضافت المادة 07 من نفس القانون أنه: "من أجل دعم مكافحة الفساد،...، على

تشجيع النزاهة والامانة وكذا روح المسؤولية بين موظفيها..."، اما المادة 08 منه فقد نصت على أنه: "يلزم الموظف

العمومي بان يخبر السلطة الرئاسية التي يخضع لها إذا تعارضت مصالحه الخاصة مع المصلحة العامة، ا وان يكون من

شان ذلك التأثير على ممارسة مهامه بشكل عاد"

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

يترتب عن الإخلال بواجب النزاهة جزاءاً تأديبياً¹، وآخر جنائي، حيث رتب القانون 01-06 عقوبات جنائية على ارتكاب الأفعال التي تتعارض مع واجب النزاهة، فكانت العقوبات حسب طبيعة الأفعال².

ثانياً: واجب حسن المعاملة

من الواجبات التي فرضها الأمر رقم 03-06 على الموظفين واجب حسن المعاملة، حيث يندرج هذا الواجب ضمن أخلاقيات المهنة التي أقرها هذا الأمر، حيث ألزم الموظف ومن خلاله المتربص بالتعامل بأدب واحترام مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه³، لأنه المرآة العاكسة للدولة والإدارة العمومية التي يعمل لصالحها، فحسن التعامل مع من يقاسمونه مكان العمل سوف يسهل من عمل الإدارة ويساهم أكثر في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها⁴.

يجد هذا الواجب أساسه القانوني في عدة نصوص قانونية⁵، كما أكد الأمر رقم 06-03 من خلال المواد 52 و 53 و 54، بأن واجب حسن المعاملة لا يقتصر على التعامل بأدب والإحترام فقط بالنسبة للعنصر البشري للمؤسسة المستخدمة، وإنما يشمل الجمهور المتعاملين

¹ نصت المادة 181 من الأمر رقم 03-06، بأنه: تعتبر، على وجه الخصوص اخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي: الإستفادة من إمتيازات...مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته،...الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر...". تعرض المتربص إلى عقوبة تأديبية من نفس الدرجة تتمثل في التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض طبقاً لما ورد في نص المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322

² نصت المواد 25، و32 و 33 و 38 من القانون رقم 01-06، على عقوبة الحبس من سنتين إلى عشر سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج لكل موظف عمومي طلب أو قبل مزية غير مستحقة لأداء عمل أو الإمتناع عن أداء عمل من واجباته، أو للحصول على منافع غير مستحقة من إدارة أو سلطة عمومية، أو بهدف التأثير في سير إجراء ما أو معاملة لها صلة بمهامه، أو إساءة إستغلال وظائفه أو منصبه".

³ مراد بوظيفة، نظام الموظفين من خلال المر 03-06، مرجع سابق، ص 267

⁴ فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكالتي، مرجع سابق، ص 64

⁵ نص المرسوم رقم 88-131 في المادة 30 منه على واجب حسن المعاملة، كما نص عليه الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والإدارة

الفصل الأول: تنظيم وضعية المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

مع الإدارة أو المؤسسة العمومية، إذ يتعين على المتربص التعامل بأدب وإحترام مع الجمهور، وأن لا يسيء أو يتماطل في أداء الخدمة لأي كان ومهما كان، لأن الإدارة أو المؤسسة كمرفق عمومي وجدت لخدمة الجمهور، بالإضافة إلى ذلك لا يجوز للمتربص أن يشترط لأي كان من الجمهور المتعاملين مقابل تقديم خدمة له في إطار مهامه طلب إشتراط أو إستلام هدايا أو أي إمتيازات مهما كان نوعها.¹

ثالثا : واجب التحفظ

يعني ذلك أن المتربص يمارس مهامه التي كلف بها في حدود اللباقة اللازمة التي تفرضها الصفة الوظيفية دون أن يبالغ في ذلك، من خلال إمتناعه عن توجيه اي إنتقادات لزملائه في العمل أو حتى رؤسائه أو مرؤوسيه بالتقليل من شأنهم أو مركزهم، بل ويتمنع المتربص عن ذلك حتى بالنسبة لأي إدارة أو مؤسسة عمومية أخرى²، لأنه ملزم بواجب التحفظ وهو ما أكدته المادة 26 من الأمر رقم 06-03.

يعد مخالفة واجب التحفظ خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة يعاقب مرتكبه بعقوبة من الدرجة ذاتها³، ويتعرض المتربص للعقوبات الجنائية إذا كان الفعل المرتكب خرقا لواجب التحفظ مجرّم في قانون العقوبات.⁴

¹ امر رقم 03-06 ، مرجع سابق

² جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، مرجع سابق ، ص 39

³ نصت المادة 179 من الامر رقم 03-06، بأنه: تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي: المساس سهوا أو إهمالا بامن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة، الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 من نفس الامر"، وتسلب على المتربص عقوبة من نفس درجة الخطأ تتمثل في التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام ، طبقا لنص المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322

⁴ مراد بوطبة ، نظام الموظفين من خلال المر 03-06، مرجع سابق ، ص

رابعاً : واجب إحترام السلطة

طبقاً لأحكام المادة 40 من الامر رقم 06-03، يتعين على الموظف أن يتمتع عن كل عمل حتى لو كان ذلك خارج تأدية وظيفته بما يتنافى وكرامة الوظيفة العمومية، لأن المتربص ولو أنه لم يكتسب بعد صفة الموظف، إلا أنه في النهاية يمثل سلطة الدولة، ومن ثم يجب عليه إحترامها والسهر على فرض إحترامها حتى من قبل الغير، فهو مطالب بالولاء التام لسلطة الدولة.¹

يعتبر الإخلال بواجب الإلتزام بالولاء خطأ مهنياً من الدرجة الثانية طبقاً للمادة 179 من الامر رقم 06-03 يطبق على مرتكبه جزاء من نفس الدرجة يتمثل في عقوبة التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام طبقاً لنص المادة 27 من م ت رقم 17-322.²

هذا وأورد القانون 66-156 عقوبات صارمة ضد من يرتكب أفعالاً تتناقض وواجب الإلتزام بالولاء للدولة.³

¹ جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، مرجع سابق ، ص 39

² المادتين 179 من الامر رقم 06-03، والمادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322

³ نصت المادتين 62 و63 من الامر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، بانه: "يرتكب جريمة الخيانة ويعاقب بالإعدام كل من يقوم بالتخابر مع دولة أجنبية او مع أحد عملائها بقصد معاونتها في خططها ضد الجزائر، أو القيام بتسليمها معلومات أو أشياء أو مستندات أو تصميمات سرية"

خامسا : واجب المحافظة على ممتلكات ووثائق الإدارة والمؤسسة

من البديهي أن يتعامل المتربص خلال فترة التربص وهو بصدد ممارسته لمهامه الوظيفية بوثائق إدارية مختلفة ومن ثم يجب عليه المحافظة عليها¹، وهو ما أكدته المادة 49 من الأمر رقم 03-06، كما يتعين عليه المحافظة على جميع المنقولات الموضوعة بين يديه، وذلك إبتداء من تجهيزات مكتبه بمختلف لواحقه وغيرها، والإمتناع عن إستعمال وسائل وتجهيزات الإدارة لأغراض شخصية²

يترتب عن الإخلال بهذا الواجب جزاء تاديبيا³، و آخر جنائي⁴.

¹جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، مرجع سابق ، ص 39

²نصت المادة 50 من الامر رقم 03-06 في هذا الصدد، على أنه يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه، وأضافت المادة 51 من نفس الامر بالنص على انه: يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال، لأغراض شخصية او لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات و التجهيزات ووسائل الإدارة،

³ طبقا لنص المادة 180 من الامر رقم 03-06 فإنه: تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:.....إستعمال تجهيزات او أملاك الإدارة لأغراض شخصية او لأغراض خارجة عن المصلحة"، يعرض المتربص نتيجة هذا الخطأ عقوبة تاديبية من نفس الدرجة تتمثل في تسريحه دون إشعار او تعويض طبقا لأحكام

المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322

⁴المادتين 63 و 66 من الامر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتم

الفصل الثاني

النظام التأديبي للمتربص في مجال الوظيفة العمومية

يشكل النظام التأديبي ضماناً فعّالاً في يد السلطة الرئاسية يكفل التحكم في استخدامه إحترام الموظفين لواجباتهم الوظيفية، بما يحقق الصالح العام من خلال حسن سير المرفق العام، دون الإخلال بمصلحة الموظف المتمثلة في ممارسة مهامه في كنف الإستقرار النفسي والقانوني.

إذا كان مبدأ فعالية العقوبة التأديبية يتجه نحو تقوية سلطات الهيئة التأديبية تحقيقاً لمصلحة الجهاز الإداري في الدولة، فإن ذلك ينبغي ألا يكون على حساب ضمانات المتربصين الذين يمارس التأديب في مواجهتهم، حيث تشكل تلك الضمانات حقوقاً للمتربصين تقابل سلطات الإدارة الواسعة، ولتحقيق التوازن بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف ومن خلاله المتربص، أو بين مبدأ الفاعلية و مبدأ الضمان.

كرّس المشرع الجزائري العديد من الأحكام الجديدة في مجال التأديب تكفل للمتربص ضمانات في مواجهة تلك السلطات خلال المساءلة التأديبية، وتكريساً لمبدأ التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية.

إستحدث الأمر رقم 06-03 تغييراً فيما يخص النظام التأديبي، بإثراء مجال العقوبات التأديبية بإضافة درجة رابعة للعقوبات التأديبية بدلاً من ثلاث درجات، مقارنة مع ما كان منصوص عليه في - قوانين الوظيفة العمومية السابقة-، وربط إتخاذ الجزاءات التأديبية بالأخطاء المهنية المرتكبة بما يؤسس لمبدأ الشرعية في مجال التأديب، كما وقرّ العديد من الضمانات التأديبية للموظفين.

هذا وقد صدر مرسوم تنفيذي رقم 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الذي يتناول في فصله الخامس النظام التأديبي للمتربص، ما ستناوله بالدراسة والتحليل لأهم عناصره، من خلال التعرض للأساس القانوني

للخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية (المبحث الأول)، ثم التطرق إلى الإجراءات التأديبية الخاصة بالمتربص والضمانات المقررة له خلال المسألة التأديبية (المبحث الثاني).

ينبغي الإشارة إلى أن ما يطبق على الموظف هو ذاته على المتربص في إطار تحديد الأخطاء المهنية، أما بالنسبة للعقوبات التأديبية فقد قرّر المشرع ضمن المرسوم التنفيذي رقم 322-17 للمتربص عقوبات تأديبية خاصة به، وبخصوص إستعمالنا لمصطلح "الموظف" فقد نقلناه كما ورد في النصوص القانونية والمراجع.

المبحث الأول

الأساس القانوني للخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية

يعد الخطأ التأديبي "l'infraction disciplinaire" نقطة الإرتكاز الأساسية التي تتمحور حولها كل إجراءات التأديب، وقد إمتدت إعتبرات الفاعلية و الضمان التي إحتدم صداها بالأخص على الخطأ التأديبي، بإعتباره النقطة الرئيسية التي تعتمد عليها السلطة التأديبية في تقرير العقوبات التأديبية المستحقة بما يتناسب والخطأ التأديبي الذي إرتكبه الموظف بخروجه على مقتضى الواجب الوظيفي¹، فالخطأ التأديبي هو سبب القرار الصادر بالعقوبة، حيث لا يعاقب الموظف إلا إذا إرتكب خطأ يخل بوظيفته (المطلب الأول)، وهو ما يؤدي بالسلطة الرئاسية إلى التدخل بممارسة صلاحيات التأديب المتاحة لها من خلال إحداث مركز قانوني تجاه الموظف العمومي هدفه المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام بإنتظام وإضطراد (المطلب الثاني).

¹ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق و العلوم التأديبية،

جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2016، ص55

المطلب الأول

الخطأ التأديبي في مجال الوظيفة العمومية

اختلفت تسميات الخطأ في التشريعات الأخرى نذكر منها: الجريمة التأديبية، المخالفة التأديبية، الخطأ التأديبي، ويقول الدكتور بن عمران بخصوص إختلاف المصطلحات، بأن التسميات لا تعطي مدلولاً واضحاً لكنها تنطبق على ما قد يقترفه الموظف من أفعال، فتارة تشكل جريمة تأديبية عندما يرتبط الفعل المرتكب بالجريمة الجزائية، وتسمى بالمخالفة التأديبية عندما يخالف الموظف عن قصد المهام المنوطة به في إطار الوظيفة التي يمارسها، وتارة ينطبق عليها إسم الخطأ التأديبي عندما لا يقصد العامل أو الموظف إتيان ذلك الفعل.¹

إستعمل المشرع الجزائري مصطلح "الخطأ المهني"، من خلال الأمر رقم 06-03، والمرسوم التنفيذي رقم 17-322.²

وعليه سوف نتعرض لمفهوم الخطأ التأديبي في مجال الوظيفة العمومية (الفرع الأول)، ثم إلى تصنيف الأخطاء المهنية (الفرع الثاني).

¹ محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة باتنة، 2006، ص 8

² نصت المادة 160 من الأمر رقم 06-03 بأنه: يشكل كل تخذل عن الواجبات المهنية... خطأ مهنيًا...، وأضافت المادة 27 من م ت رقم 17-322 بأنه:.... غير أنه في حالة ارتكاب خطأ مهني،....".

الفرع الأول

مفهوم الخطأ التأديبي في مجال الوظيفة العمومية

يتطلب تحديد مفهوم الخطأ التأديبي في مجال الوظيفة العمومية تعريف الخطأ المهني (أولاً)، معايير تحديد الأعمال التي تشكل أخطاء مهنية (ثانياً)، وتحديد أركان الخطأ المهني (ثالثاً).

أولاً: تعريف الخطأ المهني

سوف نحاول التعرض لتعريف الخطأ التأديبي وفقاً للتشريع الجزائري، ومنظور الفقه والقضاء

1) الخطأ التأديبي في التشريع الجزائري

لم يعرف الأمر رقم 06-03 الجريمة التأديبية أو الخطأ التأديبي تعريفاً دقيقاً، ولكنه استعمل عبارات مختلفة تدل على التقصير والمس بالطاعة وعدم الإنتباه والإهمال، واقتصر على بيان واجبات المتربص والأعمال المحظورة عليه بصورة عامة، ونص على أن كل متربص يخل بهذه الواجبات أو يخرج عن مقتضاها أو يتصرف على نحو يخل بشرف الوظيفة يعاقب تأديبياً.¹

2) تعريف الخطأ المهني من منظور القضاء

يعتبر القضاء أن الخطأ التأديبي ليس فقط إخلال الموظف بواجب من واجباته الوظيفية، التي حددها القانون إيجاباً أو سلباً وما تشمل عليه من إحترام الرؤساء وطاعتهم وتجنب المخالفات أثناء العمل وخارجه، بل يقوم الخطأ أيضاً كلما سلك الموظف سلوكاً

¹ نصت المادة 160 من الأمر رقم 06-03 على أنه: يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهلمه خطأ مهنياً..."

معيبا ينطوي على الإخلال بكرامة الوظيفة أو إهدارا لها، أو يتنافى مع ما تفرضه عليه من إستقامة وتعفف وتحفظ وتحل بالحياء¹.

جاء في قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا -المجلس الأعلى سابقا-، بتاريخ 1985/12/17: "من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة، والتي تمس من حيث طبيعتها شرف وإعتبار الموظف والكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو يمس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة"².

أما المحكمة الإدارية العليا المصرية، فقد أكدت في قرار لها بتاريخ 17 نوفمبر 1979 بأنه: "من المسلم به أن مناط المسؤولية التأديبية هو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية إيجابا أو سلبا أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه"³.

فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين واللوائح أو القواعد التنظيمية العامة وأوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يقصر في تأديتها، إنما يرتكب ذنبا إداريا يسوغ تأديبه"⁴.

(3) تعريف الفقه للخطأ التأديبي

تعددت تعاريف الفقه بخصوص الخطأ المهني، ونكتفي في هذا المقام بعرض التعاريف الأقرب إلى ما ورد في الأمر رقم 06-03.

¹ فوزية بعلي الشريف، مرجع سابق، ص 15.

² قرار رقم 42568 الصادر عن الغرفة الإدارية لدى المجلس الأعلى - سابقا - بتاريخ 1985/12/17 قضية (ب،م،ش) ضد المديرية العامة للأمن الوطني، المجلة القضائية الجزائرية، العدد الأول، 1990، ص 215

³ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال المرقم 06-03، مرجع سابق ص 345

⁴ يحيى علي قاسم سهل، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2005،

يرى الأستاذ أسامة النعيمات أن الأخطاء المهنية هي: "الأعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية إيجاباً أو سلباً"¹، وعرف الأستاذ أحمد بوضياف الخطأ المهني بأنه: "إخلال بالتزام قانوني، ويؤخذ القانون من هذا المعنى الواسع، حيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريعياً أو لائحة، يشمل أيضاً القواعد الخلقية"²، وحسب الأستاذ سليمان الطماوي فإن الخطأ المهني هو: "كل فعل أو إمتناع يرتكبه العامل وينافي واجبات منصبه"³.

ثانياً: المعايير القانونية لتحديد الأعمال التي تشكل أخطاء مهنية

تنص المادة 160 من الأمر رقم 03-06 على أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديبية مهامه خطأ مهنيًا، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"، ومنه يمكن اعتماد المعايير التالية لتحديد الأعمال التي تشكل أخطاء مهنية:

1) التخلي عن الواجبات المهنية المعيار الرئيسي في تحديد الخطأ المهني

أكد نص المادة 160 من الأمر رقم 03-06 صراحة على أن التخلي عن الواجبات المهنية كمعيار للخطأ المهني⁴، والمقصود بالتخلي عن الواجبات المهنية، هو عدم قيام الموظف بالمهام المرتبطة برتبته أو بمنصب عمله، أو كل إهمال أو تقصير في أداء واجباته القانونية.⁵

¹ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03-06، مرجع سابق، ص 346.

² أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر طبعة، 1986 ص 19.

³ سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، دراسة المقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 1995، ص 42

⁴ مراد بوطبة، المرجع نفسه، ص 350

⁵ رشيد حبابي، مرجع سابق، ص 123

إن الواجبات المهنية بإعتبارها المعيار الحاسم في تحديد الخطأ المهني لا ترجع إلى مصدر قانوني واحد، فالمصدر الأساسي للواجبات المهنية هو (ق أ ع و)، حيث حدد الواجبات القانونية الأساسية التي تخص كل فئات الموظفين الخاضعين لأحكامه. وكمصدر ثان، نجد القوانين الأساسية الخاصة، إذ نصت الكثير منها على واجبات مهنية تتعلق بالموظفين التابعين للسلك أو الأسلاك التي تحكمها، وهذا مراعاة للخصوصية التي تطبع مختلف الأسلاك، بالإضافة إلى بعض النصوص التنظيمية الخاصة التي تفرض على الموظفين بعض الواجبات المهنية، من ذلك المرسوم رقم 131/88 المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن.¹

ولمدونة أخلاق المهنة دورا هاما في تحديد الواجبات المهنية، حيث أن بعض أسلاك الموظفين تخضع لواجبات ذات طبيعة خاصة تنص عليها مدونة أخلاقيات المهنة. وزيادة على ما ذكر تشكل إجراءات التنظيم الداخلي (التعليمات والمناشير) والأوامر الرئاسية مصدرا للواجبات المهنية.²

من الجديد الذي أتى به الأمر رقم 03-06 -مقارنة بالقوانين السابقة للوظيفة العمومية-، تحديد الأخطاء المهنية طبقا لمخالفة الموظف للواجبات القانونية، وبعد ربط الأخطاء المهنية بالواجبات القانونية الأساسية للموظف معيارا موضوعيا يحمي الموظفين من تعسف الإدارة، فلا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين معاقبة الموظف إلا إذا ارتكب خطأ مهنيا بالتخلي عن واجب من واجباته القانونية.³

¹ مرسوم رقم 88-131، مؤرخ في 04 جويلية 1988، يتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر ، عدد 27

² مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 350

³ نصت المادة 160 من الامر رقم 03-06 على انه: يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية... خطأ مهنيا، يعرض مرتكبه للعقوبة"

(2) المساس بالانضباط

يعد الإنضباط مظهراً أساسياً من مظاهر الحياة في الإدارات والمرافق العمومية، ودلائله العامة في الموظف تتمثل في الجدية، والإلتزام والدقة وحسن أداء الواجب والقدرة على التمييز بين ما هو مشروع وجائز وبين ما هو محظور وغير مباح، والسلوك السوي المنتظم، والأمانة وحسن التصرف وسمو الخلق، واحترام الرؤساء وتنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة عن السلطة الرئيسية، وعليه فإن أي مساس بالدلائل المذكورة يشكل خطأ مهنياً.¹

(3) الخطأ

يقصد بالخطأ، تحديداً الخطأ المرفقي المتمثل في الفعل غير المتعمد الذي يرتكبه الموظف أثناء قيامه بواجباته الوظيفية، وبمعنى آخر هو الخطأ الذي لا تتوافر فيه مكونات الخطأ الشخصي المنفصل عن المهام الموكلة للموظف، فكل خطأ من هذا القبيل يندرج ضمن خانة الأخطاء المهنية.²

(4) المخالفة

أورد المشرع هذا المصطلح بمدلوله القانوني العام مع تعمله عدم تحديد فحوى المخالفة بصفة دقيقة، وذلك حتى يمنح للسلطة المخولة أحقية تسليط العقوبة التأديبية من تكبير أي عمل أو فعل أو سلوك ينتهجه الموظف على أنه مخالفة تأديبية تشكل خطأ مهنياً يستحق عقوبة تأديبية.³

¹ رشيد حباني، مرجع سابق، ص 123² رشيد حباني، المرجع نفسه، ص 123³ رشيد حباني، المرجع نفسه، ص 124

ثالثاً: أركان الخطأ المهني

يمكن حصر العناصر الأساسية المكونة للجريمة التأديبية يمكن حصرها في: الصفة الغير مشروعة للفعل المخالف للقواعد القانونية المنظمة لسير العمل "الركن الشرعي"، وهذا الركن واضح من المادة 160 من الأمر 03-06، والفعل الإيجابي أو السلبي الصادر عن المتربص "الركن المادي"، ونية المتربص عند صدور الفعل "الركن المعنوي".

1) الركن الشرعي

يراد به في المجال الجنائي النص القانوني الذي يجرم الفعل ويحدد له العقوبة، وما لم يتواجد نص فلا جريمة ولا عقاب¹.

فمفهوم الركن الشرعي للخطأ التأديبي لا يقصد به نص التجريم وإنما هو الصفة الغير مشروعة للفعل²، حيث يخضع المتربص للمساءلة التأديبية وتوقيع الجزاء عليه إذ ما ثبت ضده فعل إيجابي أو سلبي، يشكل إخلالاً بواجباته المهنية أو مخالفة للقواعد القانونية المنظمة لسير العمل³.

فالركن الشرعي في المجال التأديبي مفاده أن الإدارة تملك السلطة التقديرية في تكيف الخطأ والعقوبة، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة، بل تحدها قيود وضوابط الهدف منها السعي لتحقيق بعض الضمانات الأساسية للمتربص، تحت رقابة القضاء وهو ما نفسره بخضوع الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية لمبدأ التناسب⁴.

¹ سليم جديدي، مرجع سابق، ص 72

² فوزية بعلي الشريف، مرجع سابق، ص 21

³ الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 54

⁴ فوزية بعلي الشريف، المرجع نفسه، ص ص 21-22

(2) الركن المادي

يتضح هذا الركن من خلال الفعل الذي يرتكبه الموظف، والذي يخالف واجباته، غير أن كل فعل يرتكبه الموظف لا يعد ذنبا إداريا إلا إذا رتب آثار فعلية في المجتمع الوظيفي¹، حيث يتعلق هذا الركن بماديات الجريمة أو الخطأ ومظهرها الخارجي²، إذ لا يجوز للمشرع أن يعاقب على مجرد الأفكار والنوايا وإنما بالأفعال التي تصدر عن إرادة آثمة، وبه يتخذ الركن المادي مظهرين، إذ يجب أن يكون الفعل إيجابيا له مظهر خارجي ملموس كإفشاء الأسرار والتعدي بالقول أو الفعل على رئيس...، وقد يكون سلبيا كالامتناع عن إطاعة الأوامر المشروعة أو الرد على مراسلة... إلخ.

بالإضافة إلى عنصر المظهر الخارجي الملموس، فإنه يتعين أن يتخذ كذلك هذا الفعل والسلوك الخارجي شكلا محددًا، فالإتهام الموجه للموظف يجب أن يكون مصحوبا بتحديد الفعل أو الأفعال المكونة للخطأ التأديبي³.

(4) الركن المعنوي

يقصد بالركن المعنوي ذلك الجانب من نشاط الفاعل الذي يجيء في داخلته أي في ذات نفسه، ومن ثم لا يكفي لقيام مسؤولية الموظف وجود الركن المادي، بل لابد من توافر وتلازم الركن المعنوي⁴، ويتمثل هذا الركن في الإرادة الآثمة أو غير المشروعة للمتربص في إقتراف الفعل المكون للركن المادي للجريمة، وهو القصد في تحقيق النتيجة المترتبة على التصرف، فإذا إنعدمت إرادة المتربص أثناء ارتكاب المخالفة فلا تقام المسؤولية التأديبية⁵.

¹ سليم جديدي، مرجع سابق، ص 71

² الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 53

³ فوزية بعلي الشريف، مرجع سابق، ص 18-19

⁴ سليم جديدي، المرجع نفسه، ص 71

⁵ الميلود بلطرش، المرجع نفسه، ص 53-54

الفرع الثاني

تصنيف الأخطاء المهنية

إنفرد الأمر رقم 03-06 -مقارنة بقوانين الوظيفة العمومية السابقة- بتقنين الأخطاء المهنية، حيث صنّف الأخطاء التأديبية من خلال أحكام المادة 177 منه حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات، حيث تأخذ العقوبات التأديبية المسلطة على الموظفين ومن ثم المتربص المذنب وصف العقوبات المعنوية (أولاً)، وأخرى وصف العقوبات المادية (ثانياً).

أولاً: الأخطاء المهنية المرتبة للعقوبات المعنوية

تشمل الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى، وذلك حسب المادة 178 من الأمر 06-03 المتضمن (ق أع و ع)¹، فإن المخالفات التي يمكن أن تدرج في هذه الدرجة وصف هذا المعيار، العام التغيب أو التأخر عن العمل، عدم تنفيذ المهام الموكلة للمتربص، ويلاحظ أن معيار أخطاء الدرجة الأولى واسع يشمل العديد من المخالفات التي يمكن تكييفها أنها تؤثر على السير الحسن للمصالح.²

ثانياً: الأخطاء المهنية المرتبة للعقوبات المادية

وتشمل كل من الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية والدرجة الثالثة والرابعة، وذلك حسب المواد 179 و 180 و 181 من الأمر رقم 03-06 المتضمن (ق أع و ع).

¹ نصت المادة 178 من الامر رقم 03-06 بانه: تعتبر، على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالإنضباط العام يمكن ان يمس السير الحسن للمصالح"

² مراد بوطية، نظام الموظفين من خلال الأمر 03-06،، مرجع سابق، ص351

1) الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية

حدّد المشرع أخطاء الدرجة الثانية في هذه الحالة التصنيف لمجموع الأعمال بمجموعة الأخطاء التي ترتكب في غياب الإرادة الآثمة، أي تلك التي تحدث نتيجة بتقصير المتربص أو إهمال أو غفلة منه، الأمر الذي يترتب عنه إهدار المال العام¹، بذلك نجد المشرع قد فتح المجال بشكل واسع في الفقرة الثانية من نفس المادة والتي جاء فيها: "الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه" وهذا لا يسمح بحصر الأخطاء المهنية المدرجة في صنف الدرجة الثانية.²

2) الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة

تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة الأخطاء التي يبرز فيها المتربص نيته التخلي عن الواجبات المهنية الموكلة إليه، أو إستغلال ممتلكات الإدارة العامة المعنية لأغراض غير التي وجدت من أجلها، وتعد كذلك ضمن هذا الصنف من الأخطاء التأديبية الأعمال التي يقوم بها المتربص والتي تعد منافية لأخلاقيات الوظيفة والتي تدخل ضمنها الإخلال بواجب المتربص في الإلتزام بالسر المهني.³

3) الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة

تعتبر الأخطاء من الدرجة الرابعة أكثر الأخطاء خطورة وأشدّها من سابقتها، وهو صنف الأخطاء التي يرتكبها المتربص على وجه القصد والعمد، وذلك على سبيل الإخلال

¹ طبقاً لنص المادة 179 من الأمر 06-03 فإنه: "يعتبر على وجه الخصوص، أخطاء الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي: المساس، سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة، الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين، 180 و 181 أدناه."

² نصت المادة 180 من الامر رقم 06-03، بأنه: "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي: تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية، إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول، إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية، استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجية عن المصلحة."

³ الميلودبطرش، مرجع سابق، ص ص 56-57

بالسير الحسن للمصلحة وإستغلال المنصب لتحقيق مآرب غير مشروعة مقابل الإستفادة من إمتيازات تقدم له لتأدية الخدمة، وهي ما يسمى الانحراف بالسلطة، كذلك التعدي على الغير أثناء أوقات العمل واللجوء إلى نشاطات أخرى غير منصبه لتحقيق أرباح زيادة على راتبه.¹

بناء على ما سبق يمكن القول أن الأخطاء المهنية لم ترد على سبيل الحصر، إنما نص المشرع على الأخطاء الأساسية التي يمكن أن تمس بالسير الحسن للمرفق العام والنظام القانوني للوظيفة العمومية، ويكون بذلك قد كرس التقنين الجزئي للأخطاء المهنية، حيث قنن الأخطاء المهنية الأساسية، وخول القوانين الأساسية الخاصة صلاحية تفصيلها وتحديد أخطاء مهنية أخرى نظرا لخصوصية بعض الأسلاك.²

وبالرجوع إلى نص المادة 182 من الأمر رقم 03-06 نجد أن المشرع الجزائري إستثنى بعض الأسلاك الخاصة، التي تحدد القوانين الأساسية فيها الأخطاء التأديبية حسب خصوصية كل سلك في الوظيفة العمومية³، وهذا التوجه يدعم مبدأ شرعية الخطأ المهني، و يوفر للموظف ضمانة تأديبية أساسية، ولو بشكل نسبي، فلا يمكن أن يسلب جزاء تأديبيا على الموظف لإرتكابه خطأ مهنيًا منصوص عليه في الأمر 03-06 بغير الجزاء الذي حدده هذا الأخير.⁴

كما قرّر م ت رقم 322/17 طبقا للمادة 29 منه، للمتربص عقوبة العزل في حالة إرتكابه خطأ مهنيًا، بسبب تخليه عن أداء واجباته المهنية، بتغيبه عن عمله مدة خمسة

¹ نصت المادة 181 من الأمر 03-06 بنصها على أنه: "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الواسعة إذا قام الموظف بما يأتي: الإستفادة من إمتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته، إرتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة، إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

² مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03-06، مرجع سابق، ص 353-354

³ زياد عادل، مرجع سابق، ص 60

⁴ مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 354

عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، وتباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين في هذه الحالة إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعداره مرتين.¹

المطلب الثاني

الجزاء التأديبية المقررة للمتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية

عند ارتكاب المتربص العام لخطأ يكيف على أنه خطأ مهني ضمن الأخطاء المهنية التي حددها في الامر رقم 03-06، أو في القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك تقوم مسؤوليته عن ذلك الخطأ وتدعى بالمسؤولية التأديبية، فتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين الإجراءات التأديبية ضده من أجل تحديد العقوبة المناسبة لتأديبه من ضمن العقوبات التي حددها المشرع ضمن الفصل الخامس من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 والمعنون بالنظام التأديبي للمتربص.

وهذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل والتحليل من خلال التطرق لمفهوم الجزاء التأديبي (الفرع الأول)، والتعرض لأصناف الجزاءات التأديبية المقررة للمتربص طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 322/17 (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مفهوم الجزاء التأديبي

يعبر أيضا عن الجزاء التأديبي بالعقوبة التأديبية، ويقضي فهم الأحكام القانونية للجزاء التأديبي التطرق إلى الخصوصية التي يتميز بها، بدء بمفهومه الخاص (أولا)، ثم خصائصه الذاتية (ثانيا)، وأخيرا الأهداف المتوخاة منه (ثالثا).

¹ نصت المادة 02 من م ت رقم رقم 321/17، على أنه: يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول..."

أولاً: تعريف الجزاء التأديبي

لم يعرف الأمر رقم 06-03 الجزاء التأديبي مثله مثل القوانين السابقة للوظيفة العمومية، إلا أنه أورد بعض المبادئ التي تساعد على وضع تعريف له، فأقر مبدأ الوحدة والمساواة في إتخاذ الجزاء التأديبي، ومبدأ شخصية الجزاء التأديبي¹، ومبدأ شرعية وتناسب الخطأ المهني².

إستنادا إلى المبادئ القانونية المذكورة ومختلف الأحكام القانونية الواردة في الأمر رقم 06-03، يمكن تعريف الجزاء التأديبي بأنه: "إجراء فردي محدد بالنص، ينال من المزايا والإمتيازات الوظيفية تتخذه السلطة التأديبية المختصة ضد الموظف الذي ارتكب خطأ مهنياً، بهدف الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام والمصلحة العامة"³.

أمام سكوت المشرع عن وضع تعريف للعقوبة التأديبية عرّف الفقه الإداري الجزائري على رأسه الأستاذ عمار عوابدي العقوبة التأديبية بأنها: "هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقاً للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقدره"⁴.

كما يمكن تعريف العقوبة التأديبية على أنها: "الجزاءات التأديبية المحددة قانوناً على سبيل الحصر، والتي يجوز للسلطة التأديبية المختصة توقيعها على الموظف العام عند ثبوت إخلاله بواجبات وظيفته، عملاً على حسن وانتظام سير العمل في المنظمات الإدارية المختلفة"⁵.

¹ نصت المادة 160 من الامر رقم 06-03، على انه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية...يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية..".

² تفهم هذه المبادئ ضمناً من خلال نص المادة 183 من الامر رقم 06-03 بنصها على أنه : تؤدي حالات الاخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الامر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة"

³مراد بوطبة، مرجع سابق، ص

⁴ عمار عوابدي، "مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1984، ص336

⁵ صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2014، ص 40

ثانيا: الخصائص الذاتية للجزاء التأديبي في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

الجزاء التأديبي هو إجراء فردي محدد بالنص، ينال من المزايا والإمتيازات الوظيفية، تتخذها السلطة التأديبية المختصة ضد المتربص الذي ارتكب خطأ مهنيا، بهدف الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام والمصلحة العامة، ومنه يمكن تلخيص الخصائص الذاتية للجزاء التأديبي فيما يلي:

1) الجزاء التأديبي إجراء فردي ضد المتربص المخطئ

يتخذ الجزاء التأديبي على ارتكاب المتربص لخطأ مهني، فلا مجال لتطبيق الجزاء التأديبي ما لم يوجد خطأ مهني، طبقا لنص المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 فإنه في حالة ارتكاب المتربص خطأ مهني، لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية التي حددتها المادة.

2) الجزاء التأديبي يمس الكيان المعنوي للمتربص أو مركزه القانوني

بالرجوع إلى نص المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، نلاحظ أن الجزاءات المفروضة ضد المتربص الذي ارتكب خطأ مهنيا تمس بالكيان المعنوي لذات المتربص بتوقيع جزاء الإنذار الكتابي والتوبيخ، وقد يطال الجزاء العلاقة الوظيفية بالتوقيف، أو الإنهاء عن طريق التسريح أو العزل.

فالجزاء التأديبي إذن مشتق من نظام الوظيفة العمومية، فهو لا يمس حرية الموظف كالعقوبة الجنائية.¹

3) الجزاء التأديبي تتخذه السلطة الإدارية الرئاسية

تصدر العقوبات التأديبية إزاء المتربص، من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين طبقا للتشريع والتنظيم المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.²

¹مراد بوظيفة، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، مرجع سابق، ص371.

²نصت المادة 27 من م ت رقم 322/17 ، بأن المتربص يخضع إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

4) الجزاء التأديبي هادف

يهدف الجزاء التأديبي إلى ضمان السير الحسن للمرفق العام والحفاظ على المصلحة العامة، حيث جاء في المادة 161 من الامر رقم 06-03 أنه: " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية... والنتائج المترتبة على سير المصلحة، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام".

ثالثا: أهداف الجزاء التأديبي

تتوخى السلطات التأديبية من وراء توقيع الجزاء التأديبي جملة من الأهداف يأتي على رأسها ما يلي:

1) الإصلاح والردع العام

العقوبة التأديبية وجدت من أجل ضمان سير المرفق العام ووسيلة لتمكنه من أداء رسالته، وردع المتربص المخطئ وإصلاحه وتقويمه والحيلولة دون عودته إلى الخطأ مستقبلا، وردع الموظفين الآخرين عن الإقتداء به¹، فالتأديب لا يقوم على فكرة العقاب بل يهدف إلى إصلاح المتربص ورفع كفاء أداءه وتحقيق الردع العام²، وعليه فالهدف الرئيسي من العقوبة التأديبية هو الوقاية³.

2) حسن سير المرفق العام

منعا لتهاون المتربص في أداء واجباته الوظيفية والمهام المرتبطة به، وعدم قيامه بأفعال وتصرفات تمس كرامة الوظيفة أو الإخلال بها، وتعدية حدود الواجبات الوظيفية، ينعقد الإختصاص للإدارة بتوقيع عقوبات تأديبية عليه في حدود يستوجب منطق ومصلحة المرفق إتخاذها⁴، فعندما يدرك العون المتربص أن أي تقصر من جانبه أو إهمال في أداء واجباته المهيبه، سوف يجابه من قبل الإدارة بعقوبات تأديبية، يشكل هذا الأمر حافزا لدى

¹ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 371.

² الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 59.

³ صباح حماتي، مرجع سابق، ص 41

⁴ صباح حماتي المرجع نفسه، ص 41.

المتربص بالمواظبة على واجباته المهنية، الأمر الذي يحسن سير المرفق العام بإنظام وإظطراد.¹

الفرع الثاني

أصناف الجزاءات التأديبية

صنّف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية المطبقة على المتربص في حالة إرتكابه لخطأ مهني ضمن م ت رقم 322/17 من خلال المادة 27 منه إلى أربع درجات، وباستقراء نص المادة لاحظنا أن هذه العقوبات تنقسم إلى عقوبات معنوية (أولا)، وعقوبات مادية (ثانيا)

أولا: العقوبات المعنوية

العقوبات المعنوية هي تعزيز المتربص، وتنبهه إلى أن ينهج منها قويا في عمله أو سلوكه في المستقبل، ولا يترتب على هذا النوع من الجزاءات أي أثر مادي في الحال وهي لا تخضع لشكلية معينة²، صنّفها م ت رقم 322/17 ضمن المادة 27 منه على أنها عقوبات من الدرجة الأولى، في صورة الإنذار الكتابي أو التوبيخ، وترتبط هذه الجزاءات بإرتكاب المتربص لخطأ مهني يشكل مساسا بالإنضباط العام الذي يمكن أن يمس السير الحسن للمصالح، ويلاحظ على هذه الجزاءات أنها جزاءات أدبية أو معنوية ليس لها تأثيرا كبيرا على المسار المهني للمتربص، غرضها حمل هذا الأخير على الالتزام بالانضباط العام خلال ممارسة لوظيفته³.

ثانيا: العقوبات المادية

الجزاء المادي هو ذلك الجزاء الذي لا يقتصر تأثيره ومجاله في نفسية المتربص فقط، بل يتعدى إلى الوضع المادي لمركزه الوظيفي، وعلى ذلك قمنا بتصنيف عقوبات الدرجة الثانية والثالثة والرابعة المنصوص عليها في م ت رقم 322/17 ضمن العقوبات المادية كالآتي:

¹الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص59.

²الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص60

³مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، مرجع سابق، ص372.

1) عقوبة الدرجة الثانية

وهي العقوبات المقررة للمتربص بسبب أخطاء مهنية مرتكبة من الدرجة الثانية، التي نصت عليها المادة 27 من م ت رقم 17-322، تتمثل في توقيف المتربص المخطئ تأديباً عن أداء وظيفته من يوم إلى ثلاثة أيام، لا يمكنه خلالها مزاوله مهامه الوظيفية وينحصر أثر توقيف في منع المتربص من ممارسة أعباء منصبه خلال مدة التوقيف، على أن يعود لعمله عقب إنقضاء مدة التوقيف مباشرة كما أنه في هذه الحالة لا يتقاضى مرتبه عن فترة الأيام التي يتم توقيفه فيها، فعقوبات الدرجة الثانية هي عقوبات ذات طابع مالي بالأساس، حيث أن التوقيف عن العمل ينتج عنه حرمان المتربص الذي ارتكب خطأ مهنيًا من الراتب طوال مدة التوقيف.

2) عقوبة الدرجة الثالثة

تتمثل عقوبة الدرجة الثالثة طبقاً للمادة 27 من م ت رقم 17/322، يتم في هذه الحالة توقيف المتربص الذي ارتكب خطأ مهنيًا على الأقل أربعة أيام كحد أدنى إلى ثمانية أيام كحد أقصى، وهذه العقوبات هي الأخرى ذات طابع مالي بالأساس، حيث يتعرض المتربص الذي قررت ضده العقوبة التأديبية خلال فترة التوقيف عن العمل إلى الحرمان من الراتب.

3) جزاء الدرجة الرابعة

طبقاً لأحكام نص المادة 27 من م ت رقم 17/322 فإن العقوبة المقررة ضد المتربص من الدرجة الرابعة تتمثل في التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض. يعد التسريح التأديبي من أخطر العقوبات التأديبية جسامة من حيث الآثار المادية والمعنوية التي يحدثها تجاه المتربص¹، إذ لا يمكن للمتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (03) سنوات، طبقاً لنص المادة 30 من م ت رقم 17-322.

¹ زياد عادل، مرجع سابق، ص 17

4) عقوبة العزل:

طبقا لنص المادة 29 من م ت رقم 322/17 فإنه: "إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) أيام متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول فإن السلطة المخولة بصلاحيات التعيين تباشر إجراء العزل في حقه بسبب إهمال المنصب بعد إعداره مرتين"، وحسب المادة 30 من نفس المرسوم فإن المتربص الذي كان محل عقوبة العزل بسبب إهمال المنصب لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية إلا بعد مرور 03 سنوات.

ويعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل دون مبرر مقبول.¹

حدّد م ت رقم 321/17 إجراءات وكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، وإستنادا لنص المادة 15 من نفس المرسوم فإنه يعد باطلا وعديم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم.

يجدر التنويه أن آثار عقوبتي التسريح والعزل بالنسبة للمتربص تختلف عن الآثار المترتبة بالنسبة للموظف، فهذا الأخير يحرم نهائيا من الإلتحاق بالوظيفة العمومية²، في حين أن المتربص يمكنه أن يوظف من جديد بعد مرور ثلاث سنوات، طبقا لما جاء في نص المادة 30 من المرسوم 322/17.

¹ طبقا لنص المادة 02 من م ت رقم 17-321، مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يتضمن كفايات تحديد عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ج ر عدد 66 صادرة في 12 نوفمبر 2017، فإنه : يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب 15 يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول.

² نصت المادة 185 من الأمر رقم 06-03، بأنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح او العزل بسبب إهمال المنصب أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.

الفرع الثالث

المبادئ التي تحكم إتخاذ الجزاء التأديبي

إن إتخاذ الجزاء التأديبي ليس إختصاصا مطلقا للسلطة التأديبية، وإنما هو إختصاص مقيد بمجموعة من المبادئ القانونية التي تضمن عدم التعسف في إستخدام سلطة العقاب.

أهم هذه المبادئ المقيدة لإختصاص السلطة التأديبية في إتخاذ الجزاء التأديبي تتمثل في: "مبدأ شرعية وشخصية الجزاء التأديبي (أولاً)، مبدأ المساواة في إتخاذ الجزاء التأديبي (ثانياً)، مبدأ ملاءمة ووحدة الجزاء التأديبي (ثالثاً)، مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي (رابعاً)، مبدأ تسبب القرار التأديبي (خامساً).

أولاً: شرعية وشخصية الجزاء التأديبي

يقصد بمبدأ الشرعية أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني يحدد تلك الجريمة والجزاء المحدد لها.¹

فحوى هذا المبدأ أن تتقيد السلطة التأديبية بإتخاذ الجزاءات التأديبية الواردة على سبيل الحصر في القانون، فلا يمكنها أن تضع جزاءاً تأديبياً جديداً، فهذا المبدأ يلزم السلطة التأديبية بإتخاذ جزاء تأديبي من نفس درجة خطأ المرتكب.²

وهو ما أكدته م ت رقم 322/17 من خلال المادة 27 بنصها على أنه في حال إرتكاب المتربص لخطأ مهني، لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات الواردة في نص المادة أعلاه.

ويعني مبدأ شخصية الجزاء التأديبي أن يوقع الجزاء على مقترف الإثم التأديبي وعلى كل من ساهم سلباً أو إيجاباً في إرتكابه³، ويمكن إستتباط هذا المبدأ من نص المادة 160 من الأمر 03-06 الذي أقر الجزاء التأديبي على الموظف الذي يرتكب خطأ مهنياً، مما

¹ صباح حمايتي، مرجع سابق، ص 66-67

² مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 374

³ صباح حمايتي، مرجع سابق، ص 75

يفيد أن الجزاء التأديبي شخصي¹، وتجدر الإشارة إلى أن الإستثناء الوحيد على هذا المبدأ والتي تعفي الموظف من المسؤولية إذا ما جاء من خطأ نتيجة لتنفيذه أمراً صادراً من رئيسه مكتوباً بالقيام بالعمل موضوع المساءلة.²

ثانياً: مبدأ المساواة في إتخاذ الجزاء التأديبي

يخضع جميع المتربصين إلى الجزاءات التأديبية نفسها الواردة في م ت م رقم 322/17³، وهو مبدأ دستوري نص عليه التعديل الدستوري لسنة 2020 ضمن المادة منه⁴، كما نص عليه الأمر رقم 03-06 من خلال المادة 27 بنصها على عدم جواز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسيتهم أو أصلهم وبسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية.

ثالثاً: مبدأ ملاءمة ووحدة الجزاء التأديبي

إن الجزاء في حد ذاته ليس غاية، بل هو وسيلة لتحقيق غاية هامة وهي إنظام المرافق العامة تحقيقاً للصالح العام، لذلك على الإدارة عند إتخاذها الجزاء التأديبي أن تراعي مبدأ ملاءمة ووحدة الجزاء التأديبي.

فينبغي أن يكون الجزاء متوازناً مع المخالفة متناسباً معها من أجل الموازنة بين مبدأ الفاعلية و الضمان في الجزاءات التأديبية، وهو ما يطلق عليه مبدأ الملائمة⁵، هذا ما أقره

¹ نصت المادة 160 من الأمر رقم 03-06، بأنه:يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية مساس بالإنضباط...يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية...".

²صباح حمايتي، مرجع سابق، ص75

³ نصت المادة 27 من م ت رقم 322/17، بأنه في حالة إرتكاب المتربص خطأ مهنياً، لا يمكن ان تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية التي حددتها المادة.

⁴ نصت المادة 37 من المرسوم الرئاسي رقم 20-251، المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، المتضمن إستدعاء الهيئة الانتخابية للإستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، ج ر عدد 54، صادرة في 16 سبتمبر 2020، بان كل المواطنين سواسية امام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية...".

⁵صباح حمايتي، المرجع نفسه، ص 69،70

المشرع صراحة عندما تبنى مبدأ التناسب والملائمة بين الخطأ والعقوبة التأديبية المقررة له، وتحديده لمعايير تقدير الجزاء التأديبي¹،

كما أخذ الأمر رقم 03-06 بمبدأ وحدة الجزاء التأديبي، وهذا ما يشق من نص المادة 183 منه، إذ نصت على أنه: "تؤدي الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181... إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة"، فعبارة: "إحدى العقوبات" تفيد عدم جواز الجمع بين الجزاءات التأديبية، فأكد على عدم جواز معاقبة الموظف مرتين أو عدة مرات عن خطأ مهني واحد، أو معاقبته عن الخطأ الواحد مرتين بجزاءين أصليين لم ينص القانون على جواز الجمع بينهما صراحة، أو معاقبته بجزاءين لم يقصد إعتبار أحدهما تابعا للآخر.²

رابعاً: مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي

تعني عدم رجعية الجزاء التأديبي أن الجزاء لا يرتب أثره إلا من تاريخ توقيعه، فلا يجوز أن يترد الجزاء التأديبي إلى تاريخ سابق على توقيعه، حيث أن ذلك يتعارض مع المبادئ القانونية العامة³، فبمقتضى هذا المبدأ فإن الجزاء التأديبي لا يرتب أثراً على الوضعية الإدارية للمتربص الذي ارتكب خطأ مهنيًا إلا ابتداء من تاريخ صدور القرار التأديبي، وبالرجوع إلى الأمر رقم 03-06 و م ت رقم 322/17، لا نجد نصاً صريحاً ولا ضمناً يقرر هذا المبدأ، إلا أن القضاء يقره بشكل واضح، حيث جاء في قرار المجلس الأعلى سابقاً في قضية السيد (ل،خ) ضد وزير الشؤون الخارجية: "...حتى كان من الثابت ومن المبادئ المعمول بها، أن القرارات الفردية الضارة بالأفراد لا تطبق بحقهم بأثر رجعي، وإنما تطبق ابتداء من تاريخ قرار التصريح بالعقوبة..."⁴

خامساً: مبدأ تسبب القرار التأديبي

¹ نصت المادة 161 الأمر رقم 03-06، بانه: "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامته الخطأ..."

² مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 375

³ سليم جديدي، مرجع سابق، ص 93.

⁴ قرار المجلس الأعلى رقم 338/53 المؤرخ في 1984/05/26، قضية (ل،خ) ضد وزير الشؤون الخارجية المحلية القضائية، العدد 4 1989

يعد التسبب من الضمانات التي يعتمد عليها القضاء في عملية مراقبة العقوبات التأديبية، لأنه بواسطته تفصح السلطة التأديبية عن الأسباب التي جعلتها تتخذ القرار التأديبي.¹

ورد هذا المبدأ في جل القوانين الأساسية المتعلقة بالوظيفة العمومية، ونصت عليه صراحة أحكام المادة 165 من الأمر 06-03 بنصها على أن السلطة المختصة بالتأديب لا بد أن تتخذ العقوبة التأديبية بقرار مبرر، سواء تعلق الأمر بالعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعنى، أو العقوبات الدرجة الثالثة والرابعة بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

لا بد أن يتضمن تسبب القرار التأديبي ثلاث عناصر أساسية تتمثل في: تحديد الوقائع الموجبة للعقوبة، والأساس القانوني الذي بني عليه القرار التأديبي، وما يبديه الموظف المتهم من رد في أوجه الدفاع.²

¹ صباح حمايتي، مرجع سابق، ص 71.

² صباح حمايتي، المرجع نفسه، ص 72.

المبحث الثاني

الإجراءات التأديبية الخاصة بالمتربص والضمانات المكرّسة له

إن عملية اتخاذ القرارات التأديبية تمر بمجموعة من الإجراءات القانونية تؤثر في مدى شرعية القرارات التأديبية إذا ما تخلفت هذه الإجراءات التي ينص عليها القانون عند إصدارها (المطلب الأول)، ولمّا كان التأديب يمر بمراحل أساسية مختلفة فإن الأمر يقتضي أن تحاط كل مرحلة بضمانات مناسبة، لذا وضعت للمتربص العديد من الضمانات خلال خضوعه للإجراءات التأديبية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الإجراءات التأديبية الخاصة بالمتربص

تستمد الإجراءات التأديبية في الجزائر مصادرها من التشريع والتنظيم، وذلك طبقاً لأحكام المادة 139 من دستور 2020، والتي أجازت للبرلمان التشريع في مجال الضمانات الأساسية للموظفين والقانون الأساسي العام للموظف العمومي.¹

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص قانوناً حق تسليط الجزاء التأديبي على المتربص، وذلك بإصدار قرار التأديب الذي يمر بعدة مراحل أو خطوات تتبع منذ ارتكاب المتربص للخطأ التأديبي حتى توقيع الجزاء عليه²، منها ما يكون سابقاً على مثول المتربص أمام المجلس التأديبي (الفرع الأول)، ومنها ما يتزامن ومثوله أمام مجلس التأديبي (الفرع الثاني).

¹ طبقاً لنص المادة 139 من م ر رقم 20-251، فإنه يشرع البرلمان في الميادين التي يخصصها له الدستور، وذلك في

المجالات التالية: 26...- الضمانات الأساسية للموظفين والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية...

² الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 63.

الفرع الأول

الإجراءات التأديبية السابقة على مثول المتربص أمام المجلس التأديبي

إن إرتكاب الموظف لفعل يخالف القوانين أو التنظيمات التي تحكم الوظيفة العمومية أو المرفق العام، يقتضى الأمر قبل إتخاذ أي إجراء تأديبي ضده دراسة ذلك الفعل لمعرفة ما إذا كانت له صفة الخطأ المهني بتوافر أركان هذا الأخير¹، حيث تقوم السلطة التأديبية بمعاينة الخطأ وتحريك الإجراء التأديبي (أولاً)، وتكييف درجة الخطأ المهني وبعدها تحدد الجزاء المناسب له طبقاً للمعايير القانونية المنصوص عليها في المادة 161 الأمر رقم 06-03(ثانياً).

أولاً: معاينة الخطأ وتحريك الإجراء التأديبي

يجب مباشرة الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ بناء على تقرير يعده الرئيس السلمي المباشر للمتربص المعني، يرسل إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين، يبين التقرير الأعمال المكونة للخطأ المهني وظروف وقوعها وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها والتقييمات الممكن إجراؤها على هذه الحالة.²

كما يمكن أن يشرع في هذا الإجراء، وفي حدود إختصاصه، موظف مكلف بمهمة التفتيش أو المراقبة في هذه الحالة ويعد ملاحظة الفعل، يتعين على الرئيس المباشر أو المفتش أو المراقب، الإخبار الفوري للسلطة التي لها صلاحية التعيين مع احترام الإشراف السلمي عن الأعمال التي يمكن أن تترتب عنها عقوبات تأديبية، وذلك بتوضيح الطبيعة الحقيقية لهذا الواقعة مع تقديم كافة البيانات التي بوسعها تقديم توضيحات للإدارة عن ملابسات القضية.³

¹فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة الجزائر 01، 2010 ص195.

²المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية في 12 أبريل 2004، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 133 من المرسوم 59/85، الملغى.

³الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص63.

تقوم السلطة التأديبية بتكليف درجة الخطأ المنسوب للمتربص ودراسة الملف التأديبي، لتقرر الجزاء المناسب للخطأ المهني المرتكب لتتخذ العقوبات التأديبية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعنى إذا تعلق الأمر بالأخطاء التي لا تدخل معالجتها في دائرة اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.¹

ثانياً: توقيف المتربص

بعد معاينة الخطأ وتحريك الدعوى التأديبية، تقوم السلطة المختصة باتخاذ أول إجراء في حق المتربص المتهم وتوقيفه عن ممارسة مهامه في حالة ارتكابه خطأ مهني جسيم²، فقد تسند له تهم جد خطيرة لا يصلح معها أن يستمر في مزاولة أعباء وظيفته بل يقتضي الصالح العام إبعاده مؤقتاً عن الوظيفة حتى ينجلي أمره، فالتوقيف ليس عقوبة تأديبية وإنما مجرد إجراء وقائي³، تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد المتربص المتهم تأديبياً بسبب شبهة أو قرائن معتبرة، وهذا ما أكدته المادة 173 من الأمر 06-03.⁴

ويجب أن تخضع عملية توقيف المتربص لجملة من الضوابط بينها فيما يلي:

1) ضوابط قرار التوقيف

بسبب تنوع الأفعال يمكن أن تكون مبرراً لتوقيع عقوبة تأديبية فإنه من غير الممكن بل من المستحيل وضع قائمة لتحديد الوقائع التي تكون سبباً في تقرير توقيف المتربص المخطئ⁵، نصت المادة 28 من م ت رقم 322/17 على أن توقيف المتربص عن مهامه يكون وفق الأشكال نفسها الخاصة بالموظف، وفقاً للحالات التي نصت عليها المادتين 173 و174 من الأمر رقم 06-03 وتتمثل في: حالة ارتكاب المتربص خطأ جسيماً، يمكن أن

¹ نصت المادة 165 الفقرة 01 من الأمر رقم 06-03، بأن السلطة التي لها صلاحيات التعيين تتخذ بقرار مبرر العقوبات

التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعنى

² الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 64.

³ صباح حمايتي، مرجع سابق، ص 87

⁴ نصت المادة 173 من الأمر رقم 06-03، أن في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من

الدرجة والرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً.

⁵ صباح حمايتي، المرجع نفسه، ص 88.

يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، أوفي حالة تعرض المتربص لمتابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ولم يحدد المتابعات الجزائية التي تحول دون بقاء المتربص في الوظيفة، مما وسّع في ذلك من السلطة التقديرية للإدارة، مما قد يجعلها تتعسف في إستعمال هذا الإجراء والذي قد يؤدي بالضرر للمتربص.¹

(2) مدة التوقيف

نظرا لخطورة قرار التوقيف حرصت أغلب التشريعات على تحديد المدة الواجبة لإصدار قرار التوقيف من أجل النزاع الإدارة في التعجيل في إصدار القرار التأديبي²، فقد حددت بمدة لا تتجاوز سنة (06) أشهر فيما يخص التوقيف للمتابعة الجزائية طبقا لأحكام المادة 174 من الأمر رقم 06-03.

ثالثا: إخطار المجلس التأديبي

طبقا لأحكام المادة 166 من الأمر 06-03 فإنه: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين من أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، حيث يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل"، وأضافت المادة 167 من نفس الأمر بأن الرئيس السلمي المباشر يتولى إجراء تبليغ ودعوة المعني كتابيا بمكان وتاريخ إطلاعه على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشرة (15) يوما من تاريخ تحويل المتابعة التأديبية حتى يتمكن من إعداد دفاعه.

¹ صباح حمايتي ، مرجع سابق ، ص 89

² صباح حمايتي ، المرجع نفسه، ص 89.

الفرع الثاني

الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي

يجتمع المجلس التأديبي بدعوة من رئيسه الذي يمثل الوزير في الإدارات المركزية أو الوالي في الإدارات المحلية أو من ينوبهما كالأمين العام للوزارة أو مدير المستخدمين مثلاً.¹

إذا تبين بعد معاينة الخطأ المرتكب أنه خطأ جسيم وتم تكليف درجته وفقاً لتصنيف أخطاء الدرجة الثالثة أو الرابعة والتي ترتب جزاء من الدرجة الرابعة فإن السلطة لها صلاحية التعيين في هذه الحالة ملزمة بالأخذ بالرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي وفقاً لنص المادة 165 من الأمر رقم 06-03، وتتمثل الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي فيما يلي:

أولاً: المداولة والاقتراح

تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي تحت رئاسة السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة في المكان والتاريخ والساعة المحددة سلفاً²، بعد إخطارها من طرف رئيسها أو بطلب كتابي ممضي من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل أو من طرف المتربص المعني.

طبقاً للمواد 169 و170 و171 من الأمر رقم 06-03 فإن المجلس التأديبي ينعقد في جلسات مغلقة للنظر في القضية المطروحة أمامه، فبعد الإستماع للموظف وما يقدمه من أدلة كتابية وشفوية أو أن يستحضر شهوداً أو يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه، ويمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي طلب فتح إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين، قبل البث في القضية المطروحة، أما إذا رأى المجلس أن القضية واضحة وجاهزة للفصل دون إجراء تحقيق إداري، وطبقاً لنص المادة 17 من م ر رقم 20-199 فإن المجلس يتداول لإبداء رأيه في القضية بالاقتراع السري بالأغلبية

¹الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص66

²الميلود بلطرش، المرجع نفسه، ص66

البسيطة للأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا، ماعدا في حالة الانضباط التي يكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة.¹

ثانيا: مرحلة إتخاذ القرار التأديبي

بعد مداولة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي وإقتراح العقوبة المناسبة للمتربص المخطئ، تأتي المرحلة الأخيرة في هذه الإجراءات وهي مرحلة صدور القرار التأديبي، والذي يجب بدوره أن يستوفي شروط معينة.

1) شكل القرار التأديبي

لم يشترط المشرع الجزائري شكلا معيناً للقرار التأديبي، فقط إشتراط أن تكون العقوبات التي تصدرها السلطة المختصة بالتأديب في صورة مقرر أو قرار مبرر، غير أن الإدارة ملزمة بمراعاة المرجعية الشكلية والقانونية الضرورية لسلامة القرارات الإدارية الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية تفاديا للطعن فيها، كإشارة إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص التطبيقية ذات العلاقة بالنظام التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية، ومحظر إجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، علاوة على منطوق المداولة في الدعوى التأديبية، والجهة المكلفة بالتطبيق والسلطة الموقعة على القرار.²

كما أكد المشرع الجزائري على ضرورة تسبب القرار التأديبي وذلك بالنص صراحة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية³، نظرا لكون الجزاء التأديبي هو عقوبة يجب توضيح أسبابها وفقا للأصول العامة المقررة في التأثيم والعقاب.⁴

¹ مرسوم رئاسي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر العدد 44 صادر في 30 يوليو 2020
² الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 67.

³ نصت المادة 165 من الأمر رقم 06-03 بان السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر.."

⁴ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون العام كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2015-2016 ص 215.

(2) تبليغ القرار التأديبي

نصت المادة 172 من الأمر رقم 06-03 ضرورة تبليغ المتربص المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل ثمانية (08) أيام، ابتداء من تاريخ إتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري.

نصت المادة 20 من م ر رقم 20-199 على أن قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي تسري ابتداء من تاريخ إمضاء محظر الاجتماع ويبلغ الموظف المعني في أجل ثمانية (08) أيام من تاريخ الإجماع، حتى يمكنه أن يتقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار¹، ويتعين وعلى لجان الطعن أن تصدر قرارها برأي معلل في أجل أقصاه 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية، ويتربص على الطعن المرفوع في الأجل المنصوص عليه أعلاه أثر تعليق العقوبة الصادرة².

المطلب الثاني

الضمانات المقررة للمتربص في المسائل التأديبية

كرّس المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 06-03 للمتربص المتابع تأديبيا العديد من الضمانات لمواجهة المساءلة التأديبية في كامل مراحلها، فمنها ما هو سابق على إتخاذ الجزاء التأديبي (الفرع الأول)، ومنها ما هو معاصر لاتخاذ الجزاء التأديبي (الفرع الثاني)، ومنها ما هو لاحق عن اتخاذ الجزاء التأديبي (الفرع الثالث).

¹ نصت المادة 175 من الأمر رقم 06-03، انه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة او الرابعة،

ان يقدم تظلما في لجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ إتخاذ قرار العقوبة.

² المادة 54 و55 من م ر رقم 20-199، مرجع سابق

الفرع الأول

ضمانات العون المتربص السابقة عن اتخاذ الجزاء التأديبي

أقرت النصوص القانونية في نطاق المساءلة التأديبية للمتربص المتابع تأديبياً جملة من الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي، والتي يتعين على السلطة التأديبية مراعاتها قبل توقيع العقوبة عليه، نظراً لخطورة الجزاء التأديبي وما يترتب عليه من آثار، تهدف هذه الضمانات السابقة عن إتخاذ الجزاء التأديبي إلى إظهار حقيقة ما نسب إلى المتربص من تهم حتى يبنى القرار المتضمن العقوبة على مقومات سليمة.¹

تتمثل في مواجهة المتربص وتبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه (أولاً)، وتمكينه من الإطلاع على كامل ملفه التأديبي بمجرد تحريك الدعوى التأديبية (ثانياً)، بالإضافة إلى إجراء تحقيق إداري فيما نسب إليه من أخطاء (ثالثاً).

أولاً: مواجهة المتربص بالخطأ المهني المنسوب إليه

إن قواعد الإنصاف والعدالة تستوجب ضرورة إحاطة المتربص المخطئ بجملة الأخطاء المنسوبة إليه وتمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي، حتى يتمكن من تقديم دفاعه حسب وجهة نظره، وذلك قبل القيام بأي إجراء من إجراءات التحقيق الإداري مما يؤدي إلى كفالة الأمن والطمأنينة في المجال التأديبي ضد أي مكنة لأي تعسف يمكن أن يصدر عن السلطة التأديبية المختصة²، فعلى السلطة التأديبية ضرورة المثول لمبدأ المواجهة قبل توقيع الجزاءات الإدارية وإخطار صاحب الشأن بالتهمة الموجهة إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه.³

حتى تكون مواجهة المتربص صحيحة ومجدية وبالتالي يكون حق الدفاع ممكناً، لا بد أن تحكم هذا المبدأ جملة من الضوابط للحفاظ على فاعلية حق الدفاع؛ إذ يجب أن

¹مصطفى بوراي، "ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي: دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان الجزائر 2013-2014 ص 45.

²حياة عمراوي، مرجع سابق، ص 58.

³صباح حمايتي، مرجع سابق، ص 91.

يكون الخطأ التأديبي محددًا والتهمة الموجهة للمتربص محددة المعالم بشكل واضح لا لبس فيه ولا غموض، ليتسنى للمتربص المتهم الرد عليها وتحضير دفاعه، كما يجب أن تتم المواجهة على وجه تشعر معه المتربص أن الإدارة بسبيل مؤاخذته إذا تأكدت من إدانته لأن شأن ذلك أن يجعل المتربص نشط في الدفاع عن نفسه، وأن تشمل المواجهة قانونية صحيحة، وحتى يكون قرار التأديب غير معيب لا بد أن تمر المواجهة بإجراءات التالية:¹

1) إخطار العون المتربص بالخطأ المنسوب إليه

يعتبر إعلام المتربص المذنب بالمخالفة المسندة إليه من الضمانات الهامة المقررة للموظف في مجال المساءلة التأديبية، كونها ضمانات تتيح للموظف المتهم تقدير خطورة موقفه، والعمل على إعداد دفاعه فيما يتعلق بموضوع الإتهام الموجه إليه.²

نص الأمر رقم 03-06 ضمن المادة 167 على: أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

ويتم إخطار الموظف المخطأ بالمخالفات المنسوب إليه بموجب برقية موصى عليها، في أجل 15 يوما على الأقل، توجه إلى رئيس المصلحة الذي يسلمها بدوره إلى الموظف المتهم، الذي يتعين عليه التوقيع على وصل تسلمه للإشعار بالحضور في التاريخ والمكان المحددين لانعقاد المجلس التأديبي.³

2) حق إطلاع العون المتربص على ملفه التأديبي

يعد حق إطلاع المتربص على ملفه التأديبي من أهم الضمانات التأديبية، حيث يمكنه من معرفة الخطأ المهني المنسوب إليه بالتفصيل حتى يقوم بالتحضير الجيد للدفاع عن نفسه أمام المجلس التأديبي.

¹ أحلام معافة، بسمة سعدي، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماستر في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قائمة 2016-2017 ص 9-11.

² أحلام معافة، بسمة سعدي، المرجع نفسه، ص 11.

³ سليم جديدي، مرجع سابق، ص 293.

نص المشرع الجزائري على هذه الضمانة في عدة نصوص تشريعية وتنظيمية¹، ليؤكد الأمر 03-06 النص صراحة على هذه الضمانة من خلال أحكام المادة 167²، أوجب المنشور رقم 05 المتعلق بتطبيق أحكام المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85 أن يبلغ الموظف كتابيا بمكان وتاريخ إطلاعه على ملفه التأديبي³، كما سمحت التعليم رقم 07 المؤرخة في 07 ماي 1969 الخاصة بالإجراءات التأديبية، لمحمي الموظف الاطلاع على الملف التأديبي لهذا الأخير بترخيص منه⁴.

بالرجوع إلى المشرع الجزائري حول كيفية الاطلاع على الملف نصت المادة 10 من المرسوم رقم 131/88 بأن الإطلاع يتم في مكان عمل الإدارة التي يتواجد فيها الملف الشخصي⁵.

ثانيا: إجراء تحقيق إداري مع المتربص المرتكب الخطأ

يعتبر التحقيق الإداري من أهم الضمانات التأديبية السابقة على تقرير الجزاء التأديبي، حيث يمكن السلطة التأديبية وكذا المجلس التأديبي من الوقوف على الظروف التي تم فيها ارتكاب الخطأ المهني، والبحث عن الأدلة التي تثبت صدور الأفعال والتصرفات التي تشكل الخطأ المهني من الموظف⁶، فالتحقيق التأديبي هو مجموعة الإجراءات التي تباشرها سلطة التحقيق عند وقوع الخطأ بهدف البحث والتقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة، والوقوف على إثبات الأخطاء المهنية ضد المتربص⁷.

¹ المادة 57 من الأمر رقم 133/66، والمادة 65 من م ت رقم 302/82، و المادة 129 من م ت رقم 59/85

² نصت المادة 167 من الأمر 03-06 أنه: يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالخطأ المنسوبة اليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى

³ منشور رقم 05 المتعلق بتطبيق أحكام المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85، مرجع سابق.

⁴ التعليم رقم 07 المؤرخة في 07/05/1969 يتعلق بالإجراءات التأديبية، صادرة عن وزارة الداخلية.

⁵ المادة 10 من المرسوم 131/88، المؤرخ في 04/07/1988 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة و المواطن ج ر عدد

27 الصادرة في 06/07/1988

⁶ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03-06، مرجع سابق، ص362

⁷ صباح حمايتي، مرجع سابق، ص81-82

نص المشرع الجزائري على هذه الضمانة ضمن المرسوم رقم 152/66 من خلال المادة 03¹، وإنفرد الأمر رقم 06-03 بتكريسها في المادة 171 منه التي اعترفت بضمانة التحقيق الإداري²، وجعلته من صلاحيات سلطة التعيين، التي يمكنها أن تقوم به بنفسها أو تظهر به إلى أحد الرؤساء الإداريين المباشرين للمتربص المتهم، أو إلى لجنة إدارية تشكل لهذا الغرض.³

يتم توقيف المتربص كإجراء تحفظي أثناء التحقيق إلى غاية مثوله أما المجلس التأديبي أو صدور حكم نهائي من القضاء في حالة ارتكابه خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة، ويستفيد خلال فترة التوقيف من جزء من راتبه ومجمل المنح ذات الطابع العائلي، طبقا لما نص عليه الامر رقم 06-03 في المادتين 173 و174

الفرع الثاني

ضمانات العون المتربص أثناء اتخاذ الجزاء التأديبي

أقر المشرع الجزائري للمتربص المتابع تأديبيا جملة من الضمانات المعاصرة لاتخاذ الجزاء التأديبي، حيث مكنه القانون من حق الدفاع عن نفسه (أولا)، وجعل رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزما للسلطة التأديبية إذا تعلق الأمر بجزاءات الدرجتين الثالثة والرابعة (ثانيا)، كما ألزم هذه الأخيرة بتسبيب قرار الجزاء التأديبي (ثالثا).

أولا: حق العون المتربص في الدفاع

يعد حق الدفاع من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها كافة أنواع المحاكمات التأديبية و الجنائية، وتعد هذه الضمان منبوع جميع الضمانات والحقوق الأساسية المكفولة للموظف في المجال التأديبي باعتباره من المبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة⁴، من خلال تمكين المتهم من إثبات براءته، ودرئ التهمة عن نفسه خلال كافة الإجراءات التأديبية⁵، وتتجلى

¹ مرسوم رقم 152/66 مؤرخ في 02/06/1966 يتعلق بالإجراء التأديبي، ج ر العدد 46

² نصت المادة 171 من الأمر رقم 06-03: يمكن... طلب فتح تحقيق إداري...

³ مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 363.

⁴ أحلام معافة، بسمة سعدي، مرجع سابق، ص 14

⁵ مصطفى بور اي، مرجع سابق، ص 140

أهمية حق الدفاع في اعتباره أساس مبدأ المواجهة، ويمكن الموظف في رد التهم المنسوبة إليه بكل حرية بوسائل معترف بها قانونا، فهو حماية له كونه الطرف الضعيف في مواجهة السلطة التأديبية.¹

يشكل حق الدفاع ضمانا قانونية ذات طابع دستوري وتشريعي في آن واحد²، كما نصت جميع القوانين الوظيفية العمومية على هذه الضمانة.

تقتضي ممارسة حق الدفاع مثل الموظف شخصا أمام المجلس التأديبي، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، حيث تخضع الإجراءات التأديبية للطابع الحضورى للمتربص المتهم بسماع ما يبيده من أوجه الدفاع، وتفنيد ما نسب إليه من اتهامات، وإبداء ملاحظاته الشفوية أو الكتابية، ويمكن للمتربص المتابع تأديبيا استدعاء أي شخص للإدلاء بشهادته فيما يتعلق بالواقعة أو ظروف ارتكابها كما يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه، طبقا لما نص عليه الأمر رقم 03-06 من خلال المادتين 168 و169.

ثانيا: الاستشارة الملزمة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي

يعتبر أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي إحدى الضمانات التأديبية الهامة قبل توقيع الجزاء على العون المتربص، حيث ألزم المشرع السلطة التأديبية بإخطار مجلس التأديبي بتقرير مبرر في أجل لا يتعدى، خمسة وأربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ وإلا سقط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء هذا الأجل، وأكد على الأخذ الملزم برأي اللجنة في جزاءات الدرجتين الثالثة والرابعة، وأنه يجب على اللجنة أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون يوما ابتداء من تاريخ إخطارها، طبقا لنص المادتين 165 و 166 من الامر رقم 03-06.

¹ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03-06، مرجع سابق، ص 363

² نصت المادة 175 من م ر رقم 20-251 بان الحق في الدفاع معترف به

ثالثا: تسبيب القرار التأديبي

يعتبر تسبيب القرار التأديبي من الضمانات الهامة في مجال المساءلة التأديبية، ذلك أن من شأنه طمأنة الموظف بأنه قد عوقب عن الأخطاء التي نسبت إليه، وأبدى دفاعه بشأنها، مما يحقق أعمال رقابة الموظف على صحة القرار التأديبي لما يشتمل عليه القرار من وقائع وأدلة قد يحمل الموظف على الاقتناع بقرار الجزاء، ويساعد في تحقيق الغاية منه ويسهل مهمة الموظف المتهم من أوجه الدفاع¹، إضافة إلى أن التسبيب يلزم السلطة التأديبية ببيان الأسباب التي أدت بها إلى إتخاذ قرارها بالجزاء مما يحملها على التريث والتفكير في الأمر، يحول دون التحكم والعجلة في إصدار القرار، كما يسهل التسبيب مهمة القاضي في مراقبة مشروعية القرار التأديبي².

إن إلزام الإدارة بتسبيب قراراتها التأديبية، يعد من أهم الآليات الأساسية التي تبنى عليها علاقة الإدارة بالموظف، فهي تشكل ضمانا حقيقية لحماية حقوقه في مواجهة تعسف الإدارة عند اتخاذها لأي قرار تأديبي.

الفرع الثالث

الضمانات اللاحقة على اتخاذ الجزاء التأديبي

علاوة على الضمانات المقررة للعون المتربص خلال المراحل السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي، خصه المشرع بجملة من الضمانات بعد صدور القرارات المتضمنة العقوبة التأديبية، والتي من نشأتها إرساء مبادئ العدالة وصيانة حقوقه تفاديا لتعسف الإدارة، وتسمى بالضمانات اللاحقة على توقيع اتخاذ الجزاء التأديبي، حيث كفل القانون للمتربص المتابع تأديبيا جملة من الضمانات الإدارية والمتمثلة في تبليغه بالقرار التأديبي الصادر ضده (أولا)، لتمكينه من الطعن فيه أمام اللجان المختصة وتقديم التظلم الإداري (ثانيا)، قبل اللجوء إلى الضمانات القضائية بالطعن القضائي في قرار التأديب الصادر في حقه (ثالثا).

¹مصطفى بوراي، مرجع سابق ص 287-288

²مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، مرجع سابق ص 366.

أولاً: تبليغ القرار التأديبي

لما كان القرار التأديبي قراراً فردياً فإن دخوله حيز التنفيذ يكون من يوم تبليغه، والعلم به أهمية كبيرة في لجوء الموظف للضمانات اللاحقة كالتظلم الإداري ورفع دعوى قضائية، حيث يسهل عليه حساب بدء ميعادهما.¹

كرّس الأمر رقم 03-06 هذه الضمانة المهمة من خلال أحكام المادة 172 منه والتي نصت على أنه: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري"

بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أنه أشرط أن يكون التبليغ شخصياً بنسخة من القرار، وأن يشار فيه إلى تاريخ الطعن القضائي، وإلا كان أجل الطعن مفتوحاً أمام الموظف المعني.²

ثانياً: التظلم الإداري ضد القرار التأديبي

إن التظلم الإداري في مجال التأديب هو شكوى يرفعها الموظف إلى الجهة المختصة ضد قرار تأديبي أضر بمركزه القانوني، مطالباً بإعادة النظر فيه بسحبه أو إلغائه أو تعديله حتى يكون منسجماً مع أحكام القانون بمفهومه الواسع، ويهدف التظلم الإداري إلى تخفيف العبئ عن القضاء وإتاحة الفرصة للتسوية الودية للنزاع، فقد تقتنع السلطة التأديبية بعد فحص التظلم المقدم إليها، أن الموظف المقدم للطعن على حق، فتستجيب لطلبه، فتسحب أو تلغي أو تعدل القرار التأديبي الذي أصدرته.³

¹ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03-06، مرجع سابق، ص 366.

² نصت المادة 829 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر عدد 21، "يحدد أجل الطعن امام المحكمة الادارية بأربعة أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي ..."، وأضافت المادة 831 من نفس القانون ، لا يحتج بأجل الطعن المنصوص عليه في المادة 829 اعلاه إلا إذا أشير إليه في تبليغ القرار المطعون فيه.

³ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03-06، مرجع سابق ص 367

خوّل المشرع للعون المتربص التظلم الإداري ضد القرار التأديبي المتخذ ضده عن طريق رفع تظلمه أمام السلطة المصدرة للقرار التأديبي، أو التظلم أمام لجان الطعن المختصة.

1) التظلم أمام الجهة الإدارية المصدرة للقرار التأديبي مباشرة

يجد التظلم أمام السلطة المصدرة القرار التأديبي أساسه القانوني في نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي نصت أحكامها على أنه: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، أن يقدم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه والتي حددت أجل الطعن أو التظلم بأربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار.¹

3) التظلم أمام لجنة الطعن المختصة:

بغرض توفير أكبر الضمانات للأعوان المتربصين وحمايتهم من تعسف الإدارة المستخدمة، أنشأ المشرع لجانا للطعن تكلف بالبحث في الطعون المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، طبقا لنص المادة 54 من م ر رقم 20-199، وهو ما أكد عليه الأمر 06-03 ضمن المادة 175، حيث يمكن للعون المتربص الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر إبتداء من تاريخ تبليغ القرار.

ثالثا: الطعن القضائي

يعد التظلم القضائي آخر ضمانة يلجأ إليها الموظف العام ومن خلاله المتربص المتابع تأديبيا، لمواجهة تعسف الإدارة في تأديبه، عن طريق رفع دعوى الإلغاء²، وتظهر فاعليتها في قدرتها على إنصاف الموظف المعاقب تأديبيا بما يمتلكه القاضي الإداري من

¹المادتان 829 و 830 قانون 08-09 السابق الذكر.

²سعاد بن عبد الله، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، الملحقة الجامعية، قسم الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان، 2015-2016 ص 67.

ضمانات الاستقلال عن الإدارة وعدم الإنحياز، فضلا عن خبرته وتخصصه القانوني، وحجية الحكم الذي يصدره.¹

تكمن أهمية هذه الضمانة في النظام التأديبي بتحقيق مبدأ التوازن بين الفعالية والضمان تعمل على خضوع نشاط الإدارة لرقابة صارمة، عند تدخل القاضي الإداري للنظر في مدى شرعية تصرفاتها، لذا حظيت هذه الآلية بمكانة داخل الهرم القانوني فهو حق معترف به في الإطار الدولي، وذلك وفق لأحكام المادة 08 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان²، كما أقرت معظم دساتير العالم أن حق الطعن ضد أعمال الإدارة مضمون لكافة الأفراد، وهو ما تبناه المؤسس الدستوري من خلال أحكام المادة 168 من التعديل الدستوري لسنة 2020.³

يتوقف قبول دعوى إلغاء القرار التأديبي على إستيفاء جملة من الشروط الشكلية⁴، والموضوعية حيث يجب أن تبنى دعوى الإلغاء القرار التأديبي على أحد أسباب الطعن في القرارات الإدارية المتمثلة في عيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي نظرا لصدوره من سلطة غير مؤهلة لممارسة سلطة التأديب، عيب الشكل والإجراءات في القرار التأديبي نتيجة عدم إحترام السلطة التأديبية للقواعد الشكلية والإجرائية التي يتعين مراعاتها عند إصدار

القرار، عيب المحل في القرار التأديبي بسبب المخالفة الواضحة لقاعدة قانونية أو تفسيرها خاطئا أو عدم تطبيقها بشكل صحيح على الواقع، وعيب الإنحراف في إستعمال السلطة في القرار التأديبي بسبب إنحراف السلطة التأديبية عن غاية تحقيق المصلحة العامة إتخاذ القرار التأديبي وفق ما نص عليه القانون، إضافة إلى عيب التسبب في القرار التأديبي، وهو إنعدام الواقعية المادية أو القانونية التي تدفع السلطة التأديبية إلى إصدار القرار التأديبي أو وقوع خطأ في تقدير تلك الواقعة أو تكيفها.⁵

¹ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06-03، مرجع سابق ص 368.

² صباح حماتي، مرجع سابق، ص 108

³ نصت المادة 168 من م ر رقم 20-251، بأن القضاء ينظر في الطعون في قرارات السلطات الادارية".

⁴ 13، 801، 804، 901 من قانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق

⁵ مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 369.

خاتمة

يعد تنظيم المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، من المواضيع التي نظمها المشرع حديثاً من خلال المرسوم التنفيذي رقم 17-322، تطبيقاً لأحكام المادة 92 من الأمر رقم 06-03 المتضمن (ق أ ع و ع)، بهدف تحديد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

نظم المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، من خلال أحكامه التي حملت في فحواها العديد من الإيجابيات لرفع الغموض والنقائص الواردة ضمن (ق أ ع و ع)، بتكريسه لجملة من الحقوق والضمانات المكفولة للمتربص، وحدد بالمقابل جملة من الواجبات الملقة على عاتقه، إضافة إلى توفير العديد من الضمانات التأديبية للمتربص في مواجهة السلطة التأديبية، في حالة إخلاله بواجباته الوظيفية، أو ارتكابه خطأ مهنياً، يترتب عنه متابعته أو مساءلته تأديبياً.

من خلال إستقراء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-322 توصلنا إلى النتائج التالية:

- جعل م ت رقم 17-322 المتربص في مركز قانوني وتنظيمي غير مستقر، بين الموظف المرسم والعون المتعاقد المؤقت، ويتأكد هذا المركز ويستقر بإجتيازه لفترة التربص بنجاح، ليتم ترسيمه ويكتسب صفة الموظف بأثر رجعي، منذ صدور قرار تعيينه، وفي حالة رسوبه يفقد مركزه القانوني بموجب قرار التسريح الصادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين.

- ألزم م ت رقم 17-322 العون المتربص بمتابعة فترة تربص مدتها سنة، يمكن أن تتضمن تكويناً تحضيرياً، يتوقف على إثر نتائجها إمكانية ترسيمه من عدمها، وإستثنى بعض الأسلاك والرتب التي تتطلب مؤهلات خاصة للإلتحاق ببعض الرتب ونص على الترسيم المباشر.

- أكد م ت رقم 17-322 على أن فترة التربص هي فترة خدمة فعلية، تؤخذ بالحسبان عند إحتساب الأقدمية المطلوبة للترقية في الرتبة والدرجات وكذا التعيين في منصب عال، وأقر للمتربص المتواجد في وضعية الخدمة الوطنية حق إعادة الإدماج بعد إنقضاء فترة التجنيد،

وكفل له جملة من الحقوق العامة والمشاركة مع الموظف، إلى جانب جملة من الحقوق الخاصة به دون غيره ، وإستثناءه من بعض الحقوق إلى حين إكتسابه صفة الموظف.

- في مقابل الحقوق التي يتمتع بها المتربص، ألقى المشرع على عاتقه جملة من الإلتزامات والواجبات ضمانا لحسن سير الوظيفة العمومية والمرفق العام، حيث يخضع المتربص خلال فترة التربص فيما يخص الواجبات المفروضة على الموظف ضمن الأمر رقم 06-03، وذلك بموجب إحالة من م ت رقم 17-322، تتمثل أساسا في مجموع الواجبات الوظيفية البحتة التي يتعين على المتربص القيام بها، وأخرى ذات طابع أخلاقي يتعين عليه الإمتناع عن القيام بها.

- صنف م ت رقم 17-322، العقوبات التأديبية الخاصة بالمتربص إلى أربع درجات، منها ما تأخذ وصف العقوبات المعنوية تمس بالحالة المعنوية للمتربص فقط، تشمل عقوبات الدرجة الأولى المتمثلة في الإنذار الكتابي والتوبيخ، ومنها ما تأخذ وصف العقوبات المادية تتعدى آثارها المعنوية في نفسية المتربص إلى الوضع المادي لمركزه الوظيفي، وتشمل عقوبات الدرجة الثانية والثالثة والرابعة، ومنح المشرع للإدارة المستخدمة حق تسليط الجزاء التأديبي على المتربص إذا ثبت في حقه الخطأ المهني، وأحاطه بالعديد من الضمانات المقررة لصالحه في مواجهة السلطة التأديبية عبر كامل مراحل المساءلة التأديبية، تفاديا لتعسف الإدارة في إستعمال حق توقيع الجزاء التأديبي ضد المتربص المتابع تأديبا.

بناء على ما تمت دراسته في هذه المذكرة والنتائج المتوصل إليها، يمكن تقديم التوصيات والإقتراحات التالية:

- إن المركز القانوني الغير مستقر للمتربص يجعله مهددا في أي لحظة بالتسريح مما يؤثر سلبا على نفسيته، لا سيما في حال عدم إحترام معايير موضوعية صحيحة، وتسريحه دون منحه فترة إضافية قد تكون فرصة لإستعادة قدراته وإمكاناته، فالتسريح دون إشعار مسبق يجعل المتربص متخوفا أثناء تأدية مهامه، مما يؤثر سلبا على أدائه وكفاءته.

إذ كان من الأجدر على المشرع أن يكفل للمتربص ضمانات أكثر خلال فترة التربص، بما يكفل له تحقيق الإستقرار والأمان الوظيفي.

- ضرورة إحاطة قرار تمديد فترة التربص بضمانات موضوعية، تفاديا لتمديدها بسبب التقرير السلبي للرئيس السلمي للعون المتربص المبني على إعتبرات شخصية.

- تبني حلول أخرى بدل تسريح المتربص، بتكريس لجوء الإدارة إلى تعيين المتربص الذي لم يتم فترة التربص بنجاح، في وظيفة أخرى شاغرة تتلاءم مع مؤهلاته وكفاءته.

- إشتراط التحقيق الإداري المسبق لإثبات حسن السيرة، بالنسبة لبعض الرتب التي تتطلب مؤهلات عالية ويتم فيها الترسيم مباشرة دون قضاء فترة تربص، كون المؤهلات العالية ليس من شأنها أن تضمن لوحدها صلاحية المترشح المعين للممارسة الوظيفة، فقد يحمل هذا الأخير مؤهلات عالية لكن سيرته وأخلاقه لا تسمح بتعيينه في الوظيفة العمومية.

- ضرورة إعادة النظر في منظومة الحقوق والواجبات الخاصة بالمتربص، والعمل على تحقيق مبدأ التوازن والتناسب بين الحقوق والواجبات، فمن غير المعقول أن ننقل عاتق المتربص بجملة من الواجبات يتحملها مثله مثل الموظف المثبت، وبالمقابل نستثنيه من

بعض الحقوق والضمانات إلى حين تثبيته والتي تبقى مقتصرة على الموظف المثبت، مما يشكل إجحافاً في حق المتربص ويترتب عنه الإختلال وعدم التوازن بين الحقوق والواجبات.

- ضرورة تقييد سلطة الإدارة المستخدمة في مجال التأديب، لتجنب تعسفها أثناء تكييفها للأعمال التي تشكل أخطاء مهنية، وإحاطة المساءلة التأديبية بإجراءات صارمة، ومنح المزيد من الضمانات للمتربص في مواجهة السلطة التأديبية، من خلال إعتقاد مبدأ التناسب بين الخطأ والعقوبة، ومبدأ حياد الإدارة في إتخاذ القرارات التأديبية، وجعل سلطة إتخاذها من صلاحية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، بدل الإدارة المستخدمة حتى لا تأخذ دور الخصم والحكم في آن واحد، مما قد يوتر سلماً على شرعية القرارات التأديبية، وتقرير إلزامية التحقيق الإداري في المجال التأديبي كضمانة للمتربص المتابع تأديبياً، مع إسناد مهمة إجرائه إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للفصل بين سلطة الإتهام والتحقيق.

قائمة المراجع

أولا : الكتب

- (1) أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب،الجزائر، طبعة 1986.
- (2) أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، ثالة للنشر ، الابيار، الجزائر، طبعة 2010.
- (3) رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الامررقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012 .
- (4) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2010.
- (5) سلمان محمد الطماوي، قضاء التأديب - دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة ، طبعة 1995
- (6) سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري- دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2011.
- (7) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامررقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، دارجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- (8) عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.

9) فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية، وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، د س ن.

10) كنعان نواف، القانون الإداري، الوظيفة العامة، العقود الإدارية، القرارات الإدارية، الاموال العامة، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة والنشر والتوزيع، الاردن، 2005.

11) مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الامر 06-03 والقوانين الاساسية الخاصة مدعمة باحكام القضاء الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.

12) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاخرى، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2013.

ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية

أ/ رسائل الدكتوراه

1) عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، اطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016

2) فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2010.

3) محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر 2015-2016.

- 4) محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة باتنة، 2006 .
- 5) مراد بوطبة ، نظام الموظفين من خلال الامر 06-03، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر، 2017.
- 6) مصطفى بوراي ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي - دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014.
- 7) نسيمة براهيم، الحماية القانونية للاجر في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة مستغانم ، الجزائر ، 2016/2017.
- 8) ياسين ريوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 2015، 03-2016
- 9) يحي علي قاسم سهل، فصل الموظف العام - دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2005،

ب / المذكرات

1) مذكرات الماجستير

- 1) حياة عمراوي، الضمانات المقررة للوظف خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.

(2) سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية ، جامعة احمد بوقرة ، بومرداس، الجزائر، 2009،2010.

(3) صباح حماتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص تنظيم إداري،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الوادي ، 2013/2014

(4) عبده عزالدين، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر،مذكرة ماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2001-2002.

(5) فوزية دباح، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، مذكرة ماجستير في الحقوق ، تخصص حقوق الانسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، الجزائر، 2015-2016.

(2) مذكرات الماستر

(1) أحلام معافة، بسمة سعدي، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات إدارية، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08ماي 1945، قالمة، 2016-2017.

(2) أحلام معافة، بسمة سعدي، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات إدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 8ماي 1945 - قالمة ، 2016،2017.

- (3) أونيسة بوسنة، فطيمة شيخي، **حق الموظف العمومي في التوقف عن العمل**، مذكرة ماستر في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة آكلي محند اولحاج ، البويرة ، الجزائر ، 2015-2016.
- (4) الجيلالي مغالط ، **الضمانات المكفولة للموظف العام في مجال التأديبي في التشريع الجزائري**، مذكرة ماستر، تخصص القانون القضائي ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم، الجزائر ، 2018،2019
- (5) دارين ذياب، **التكوين كآلية لتحسين الاداء الوظيفي في الإدارة العمومية**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر لأكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص القانون الإداري ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، الجزائر ، 2018،2019.
- (6) رزيقة عوادي، **الضوابط القانونية لتأديب الموظف العمومي الجزائري**، مذكرة نيل شهادة ماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة آكلي محند أولحاج، الجزائر، 2016.
- (7) رشيد خلفاوي، **تاسعديت مباركي، حقوق الموظف في التشريع الجزائري**، مذكرة ماستر اكاديمي في الحقوق والعلوم السياسية، فرع قانون عام ، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة، الجزائر ، 2019-2020.
- (8) سعاد بن عبد الله، **مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية**، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، الملحقة الجامعية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016.
- (9) صبرينة بوراس، **ياسمين بوشملة، حماية حقوق الموظف العام وضمانها في ظل التشريع الجزائري** ، مذكرة ماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية العام، جامعة آكلي محند اولحاج، البويرة، الجزائر، 2015-2016.

- 10) فروجة إدريسي، ترسيخ اخلاقيات الموظف العمومي في عملية التوظيف والحد من ظاهرة الفساد الإداري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية ، تخصص إدارة ومالية، جامعة آكلي محند أولحاج ، البويرة، الجزائر، 2016-2017.
- 11) فوزي شرايني، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في القانون، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي، الجزائر، 2018-2019.
- 12) فوزية بعلي الشريف ، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013، 2014.
- 13) فيروز طيبي، المسار المهني للموظف، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ،تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام ،جامعة آكلي محند اولحاج ، البويرة ، الجزائر ، 2016.
- 14) الميلود بلطرش، النظام القانوني للمتربص داخل المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، الجزائر ، 2018، 2019.
- 15) يمينة آيت مجبر، حقوق الموظف العام في ظل القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية 06-03، مذكرة ماستر في القانون ، تخصص إدارة ومالية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم القانون العام ،جامعة آكلي محند اولحاج ، البويرة ، الجزائر ، 2015-2016.

ثالثا : المقالات

1) جلول سديرة ، سليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة البليدة 2، كلية الحقوق، مجلد 9 ، العدد 3 ،الجزائر ، ديسمبر 2018، ص ص 32-57

2) عبد المجيد سلامة ، المركز القانوني للمتربص في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، المجلد 34 ، العدد 03 ، الجزائر ، 2020، ص ص 166-180

رابعا : المطبوعات

مراد بوطبة ، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس : تخصص قانون عام، كلية الحقوق ، قسم القانون العام ،جامعة احمد بوقرة 03 ، بومرداس ، الجزائر ، 2017/2018.

خامسا : النصوص القانونية

1-الدساتير

- 1- دستور 1963 ، مؤرخ في 08سبتمبر 1963، ج ر، عدد 64.
- 2- دستور 1979 ، ج ر ، العدد 94.
- 3- دستور 1989 ، ج ر ، عدد 09.
- 4- دستور 1996، مؤرخ في 08ديسمبر 1996، ج ر عدد 76، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 ، مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر، عدد14 صادرة في 07 مارس 2016

5- دستور 2020، مؤرخ في 15 سبتمبر 2020، ج ر عدد 54، صادرة في
16 سبتمبر 2020

2- الاتفاقيات الدولية

الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة و الغدارة المعتمد ، مصادق عليه بالمرسوم
الرئاسي رقم 12-145 المؤرخ في 11 ديسمبر 2012 ، ج ر ج ج العدد 68

3-القوانين والأوامر

أ-القوانين

(1) قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ،
ج ر عدد 32.

(2) قانون رقم 82-06 ، مؤرخ في 27 فبراير 1982، المتضمن العلاقات الفردية للعمل، ج
ر عدد 09.

(3) قانون رقم 83-11 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج ر عدد
28، معدل ومتم بقانون رقم 11-08 مؤرخ في 05 يونيو 2011، ج ر عدد 32 صادرة في
08 يونيو 2011، معدل ومتم بقانون رقم 15-05 مؤرخ في 01 فيفري 2015، ج ر عدد 07
صادرة في 12 فيفيري 2015.

(4) قانون رقم 83-13، مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية
، ج ر العدد 28 ، صادرة في 05 جويلية 1983، معدل متمم بامر رقم 96-19 مؤرخ في
06 يوليو 1996، ج ر عدد 42 صادرة في 07 يوليو 1996.

- (5) قانون رقم 83-14 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي ، ج ر العدد 28 ، صادرة في 03 يوليو 1983، المعدل والمتمم بقانون رقم 04-17، مؤرخ في 10 نوفمبر 2004، ج ر عدد 72 صادرة في 13 نوفمبر 2004.
- (6) قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل ، ج ر عدد 04 صادرة في 27 يناير 1988.
- (7) قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فبراير 1990 ، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الاضراب ، ج ر عدد 06 صادرة في 07 فبراير 1990
- (8) قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ، المعدل والمتمم ، ج ر العدد 17 صادرة في 25 افريل 1990، معدل و متمم بامر رقم 96-21، مؤرخ في 09 جوان 1996، ج ر عدد 43 صادرة في 10 يوليو 1996
- (9) قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02 جوان 1990 ، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، المعدل و المتمم ، ج ر عدد 23
- (10) قانون رقم 06-01 مؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ، ج ر العدد 17 صادرة في 08 مارس 2006.
- (11) قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفيري 2008، متضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، ج ر عدد 21.
- (12) قانون رقم 14-06 مؤرخ في 09 اوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية ،" ج ر رقم 48 صادرة في 10 اوت 2014.
- (13) قانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، ج ر العدد 14 الصادرة في 07 مارس 2016.

ب) الاوامر

- 1) أمر رقم 66-133 مؤرخ في 02 يونيو 1966 ،يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج ،العدد 46، صادرة بتاريخ 08 يونيو 1966.ملغى
- 2) أمر رقم 66-156 مؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج ر العدد 49، معدل ومتمم بقانون رقم 16-02 مؤرخ في 19 يونيو 2016، ج ر عدد 37 صادرة في 22 يونيو 2016.
- 3) أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، يتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78، المعدل والمتمم بقانون رقم 07-05 مؤرخ في 13 ماي 2007، ج ر عدد 31 صادرة في 13 ماي 2007.
- 4) أمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 ، يحدد المدة القانونية للعمل ، ج ر عدد 03 الصادرة في 12 يناير 1997.
- 5) أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006

ج- المراسيم

- 1) مرسوم رقم 65-75 مؤرخ في 23 مارس 1965 يتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية ، ج ر عدد 26 معدل بالمرسوم التنفيذي رقم 07-292 المؤرخ في 26 سبتمبر 2007 ، ج ر عدد 62
- 2) مرسوم رقم 66-152 مؤرخ في 02/06/1966، يتعلق بالإجراء التأديبي، ج ر عدد 46

(3) مرسوم رقم 82-179 مؤرخ في 15 مايو 1982، يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر عدد 20 صادرة في 18 مايو 1982، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-186 ، مؤرخ في 06 جويلية 1994.

(4) مرسوم رقم 82 / 302 مؤرخ في 31 سبتمبر 1982، المتضمن القانون الأساسي

النموذجي لعمال المؤسسات والادرات العمومية ، ج ر ج ج العدد 31، ملغى

(5) مرسوم رقم 82-303 مؤرخ في 13 سبتمبر 1982، يتعلق بتسيير الخدمات الإجتماعية ، ج ر عدد 37.

(6) مرسوم رقم 84-10، مؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد إختصاص اللجان الإدارية

المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر ج ج العدد 03 صادرة في 17 يناير 1984، ملغى

(7) مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الاساسي النموذجي

لعمال المؤسسات والادارات العمومية، ج ر عدد 13 صادرة في 27 مارس 1985، ملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-244

(8) مرسوم رقم 88-131 مؤرخ في 04 جويلية 1988، يتعلق بتقييم العلاقات بين الادارة والمواطن، ج ر عدد 25 صادرة في 06 جويلية 1988.

*المراسيم الرئاسية

(1) مرسوم رئاسي رقم 88-131 مؤرخ في 11 ديسمبر 2012، يتضمن المصادقة على

الميثاق الافريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والادارة ، ج ر عدد 68

(2) مرسوم رئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد الشبكة الإستدلالية

لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، ج ر عدد 61 صادرة في 30 سبتمبر 2007، المعدل

بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، ج رعد 58 الصادرة في 01 اكتوبر 2014.

(3) مرسوم رئاسي رقم 09-211 المؤرخ في 24 جوان 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصلين ، ج رعد 38 .

(4) مرسوم رئاسي رقم 14-266 مؤرخ في 28 سبتمبر 2014، يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، ج رعد 58 الصادرة في 01 اكتوبر 2014، يعدل ويتم المرسوم الرئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، ج رعد 61 صادرة في 30 سبتمبر 2007

(5) مرسوم رئاسي رقم 20-251 مؤرخ في 15 سبتمبر 2020، يتضمن إستدعاء الهيئة الانتخابية للإستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، ج ر عدد 54 صادرة في 16 سبتمبر 2020.

*المراسيم التنفيذية

(1) مرسوم تنفيذي رقم 82-302 ، مؤرخ في 11 ديسمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج ر عدد 37 صادرة في 14 ديسمبر 1982.

(2) مرسوم تنفيذي رقم 90-244 مؤرخ في 22 يوليو 2009، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 95-59 المؤرخ في 09 مارس 1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر عدد 44 صادرة في 26 يوليو 2009.

(3) مرسوم تنفيذي رقم 93-54 مؤرخ في 16 فيفري 1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الاعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية ، ج ر عدد

- 11، صادرة في 17 فيفري 1993، ملغى بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27-03-2006، المحدد لكيفيات إعانة او تعويض الاشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات للتسريح من العمل بسبب الافعال المتصلة بالماساة الوطنية ، ج ر عدد 19.
- (4 مرسوم رقم 85-59 لمؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر عدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985، ملغى بموجب مرسوم تنفيذي رقم 09-244.
- (5 مرسوم تنفيذي رقم 04-281 مؤرخ في 09 سبتمبر 2004، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 18 يوليو 1989 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين ، المعدل والمتمم، ج ر ج العدد 58 الصادرة في 13 سبتمبر 2004.
- (6 مرسوم تنفيذي رقم 08-04 مؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر عدد 3 الصادرة بتاريخ 20 يناير 2008، معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 16-280 مؤرخ في 22 يوليو 2009 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 95-59 مؤرخ في 09 مارس 1995، الذي يحدد ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات و الادارات العمومية ، ج ر عدد 44 صادرة في 27 يوليو 2009
- (7 مرسوم تنفيذي رقم 16-280 مؤرخ في 02 نوفمبر 2016، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 66 الصادرة في 09 نوفمبر 2016.

- (8) مرسوم تنفيذي رقم 17-321 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، ج ر عدد 66 صادرة في 12 نوفمبر 2017
- (9) مرسوم تنفيذي رقم 17-322 مؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر عدد 66 صادرة في 12 نوفمبر 2017.
- (10) مرسوم تنفيذي رقم 17-347 مؤرخ في 04 ديسمبر 2017، يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف و شروط إستعمالها ، ج ر العدد 71 صادرة في 06 سبتمبر 2017
- (11) مرسوم تنفيذي رقم 19-165 مؤرخ في 27 مايو 2019، يحدد كفايات تقييم الموظف العام ، ج ر ج ج ، العدد 37 صادرة في 09 يونيو 2019.
- (12) مرسوم تنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو 2020 ، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر عدد 44 صادرة في 30 يوليو 2020.
- (13) مرسوم تنفيذي رقم 20-373 مؤرخ في 2012/12/12 يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ، ج ر العدد 77 صادرة في 2012/12/20
- تعلية رقم 02 مؤرخة في 02 يوليو 2009، المحددة لكفايات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به

د - الوثائق

1/ الوثائق الدولية

الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في 10 ديسمبر 1948، بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 217 ألف ww. Un.org

2/ الوثائق الإدارية

*التعليمات

(1) تعليمة وزارية رقم 17 مؤرخة في 05 مارس 1985، تتعلق بكيفية تمويل القطاع العمومي وتسيير خدماته.

(2) تعليمة رقم 07 مؤرخة في 07 ماي 1969، تتعلق بالاجراءات التأديبية صادرة عن وزارة الداخلية.

(3) تعليمة رقم 02 مؤرخة في 02 يوليو 2009، المحددة لكيفيات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التبرص لشغل بعض الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به.

*المناشير

منشور رقم 05 مؤرخ في 12 أبريل 2003، يتعلق بتطبيق أحكام المادتية 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 صادر عن المدير العام للتوظيف العمومية.

الموضوع	الصفحة
شكر وتقدير .	
الإهداء .	
قائمة المختصرات.	
مقدمة.....	01
الفصل الأول: تنظيم وضعية العون المتربص داخل المؤسسات والإدارات العمومية.	09
المبحث الأول: ماهية التربص والمتربص في مجال الوظيفة العمومية.....	10
المطلب الأول: مفهوم التربص في مجال الوظيفة العمومية.....	10
الفرع الأول: تعريف التربص في مجال الوظيفة العمومية.....	11
أولاً: التربص وفقاً للمنظور الفقهي.....	11
ثانياً: التربص من منظور التشريع الجزائري.....	13
الفرع الثاني: أنواع التربص.....	15
أولاً : تربص يتضمن تكوين تحضيري.....	16
ثانياً: تربص بدون تكوين تحضيري.....	17
الفرع الثالث: مدة التربص و الإستثناءات الواردة عليها.....	18
المطلب الثاني: مفهوم العون المتربص في مجال الوظيفة العمومية.....	20
الفرع الأول: تعريف المتربص	20
الفرع الثاني: تقييم المتربص.....	22
أولاً : المعايير الموضوعية لتقييم المتربص.....	22
ثانياً: تقييم العون المتربص.....	26
الفرع الثالث: أثر نتيجة التربص على المتربص.....	27
أولاً: ترسيم المتربص.....	27
ثانياً: تمديد فترة التربص.....	29
ثالثاً: تسريح المتربص.....	31
المبحث الثاني: الأثر القانوني المترتب على عملية التربص.....	32

32	المطلب الأول: تمتع المتربص بالحقوق المقررة في قوانين الوظيفة العامة.....
33	الفرع الأول : الحقوق العامة للمتربص.....
33	أولاً:حقوق ذات طابع مالي واجتماعي.....
40	ثانياً: الحقوق السياسية والنقابية.....
45	ثالثاً:الحقوق المهنية.....
48	الفرع الثاني : الحقوق الخاصة للمتربص الواردة ضمن المرسوم التنفيذي رقم 17-322
48	أولاً: الحق في التكوين.....
50	ثانياً : الحق في إعتبار مدة التربص فترة خدمة فعلية.....
50	ثالثاً: الحق في المرور على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء قبل التثبيت.....
50	رابعاً: الحق في إنتخابات لجان المشاركة.....
51	الفرع الثالث : الحقوق المقررة للموظف والمستثنى منها المتربص.....
51	أولاً: الحرمان من ممارسة العضوية في اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء.....
52	ثانياً : الحق في عدم إنهاء علاقة العمل.....
52	ثالثاً: الحقوق المتعلقة بالنظام التأديبي.....
53	رابعاً: الحرمان من الاستفاداة من الوضعيات القانونية الاساسية.....
54	خامساً: الحرمان من الحق في حركة النقل.....
54	المطلب الثاني : واجبات العون المتربص.....
55	الفرع الأول: الواجبات الوظيفية البحتة.....
55	أولاً: واجب القيام بالمهام الوظيفية بأمانة ودون تحيز.....
56	ثانياً: واجب تجنب كل فعل يتنافى وطبيعة الوظيفة.....
57	ثالثاً: واجب الإمتناع عن ممارسة نشاط موازي للنشاط العمومي.....
58	رابعاً : واجب تحمل مسؤولية التنفيذ.....
59	خامساً: واجب الطاعة الرئاسية.....
60	سادساً : واجب الالتزام بالسر المهني.....
61	الفرع الثاني : الواجبات ذات الطابع الأخلاقي.....

62	أولاً: واجب النزاهة
63	ثانياً: واجب حسن المعاملة
64	ثالثاً : واجب التحفظ
65	رابعاً: واجب إحترام السلطة
66	خامساً : واجب المحافظة على ممتلكات ووثائق الإدارة
68	الفصل الثاني: النظام التأديبي للمتربص في مجال الوظيفة العمومية
69	المبحث الأول: الأساس القانوني للخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية
70	المطلب الأول : الخطأ التأديبي في مجال الوظيفة العمومية
71	الفرع الأول : مفهوم الخطأ التأديبي في مجال الوظيفة العمومية
71	أولاً: تعريف الخطأ المهني
73	ثانياً: المعايير القانونية لتحديد الاعمال التي تشكل أخطاء مهنية
76	ثالثاً: أركان الخطأ المهني
78	الفرع الثاني : تصنيف الأخطاء المهنية
78	أولاً: الأخطاء المهنية المرتبة للعقوبات المعنوية
78	ثانياً: الأخطاء المهنية المرتبة للعقوبات المادية
81	المطلب الثاني : الجزاءات التأديبية المقررة للمتربص
81	الفرع الأول : مفهوم الجزاء التأديبي
82	أولاً: تعريف الجزاء التأديبي
83	ثانياً: الخصائص الذاتية للجزاء التأديبي في ق أ ع و ع
84	ثالثاً: أهداف الجزاء التأديبي
85	الفرع الثاني : أصناف الجزاءات التأديبية
85	أولاً : العقوبات المعنوية
85	ثانياً : العقوبات المادية
88	الفرع الثالث: المبادئ التي تحكم إتخاذ الجزاء التأديبي
88	أولاً: مبدأ شرعية وشخصية الجزاء التأديبي

89ثانيا: مبدأ المساواة في إتخاذ الجزاء التأديبي
89ثالثا: مبدأ ملاءمة ووحدة الجزاء التأديبي
90رابعا: مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي
90خامسا: مبدأ تسبب القرار التأديبي
92المبحث الثاني: الإجراءات التأديبية الخاصة بالمتربص والضمانات المكّسة له
92المطلب الأول: الإجراءات التأديبية الخاصة بالمتربص
93الفرع الأول : الإجراءات التأديبية السابقة لمثول المتربص أمام المجلس التأديبي
93أولا: معاينة الخطأ وتحريك الإجراء التأديبي
94ثانيا: توقيف المتربص
95ثالثا: إخطار المجلس التأديبي
96الفرع الثاني : الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي
96أولا: المداولة والإقتراح
97ثانيا : إتخاذ القرار
98المطلب الثاني : الضمانات المقررة للمتربص في المسائل التأديبية
99الفرع الاول : ضمانات العون المتربص السابقة عن إتخاذ الجزاء التأديبي
99أولا : مواجهة المتربص بالخطأ المهني المنسوب إليه
101ثانيا: إجراء تحقيق إداري مع المتربص المرتكب للخطأ
102الفرع الثاني : ضمانات العون المتربص أثناء إتخاذ الجزاء التأديبي
102أولا: حق العون المتربص في الدفاع
103ثانيا: الإستشارة الملزمة للجنة الادارية المتساوية الاعضاء المنعقد كمجلس تاديبى...
104ثالثا: تسبب القرار التأديبي
104الفرع الثالث : الضمانات اللاحقة على إتخاذ الجزاء التأديبي
105أولا: تبليغ القرار التأديبي
105ثانيا: التظلم الإداري ضد القرار التأديبي
106ثالثا: الطعن القضائي

109خاتمة
114قائمة المراجع
130فهرس الموضوعات