



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية الحقوق و العلوم السياسية



نيابة العمادة للدراسات في التدرج

قسم الحقوق

نظام التبرص في التشريع الوظيفي الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص : قانون إداري

إشراف الدكتورة

مريم تومي

إعداد الطالب

عادل فالق

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الاصلية	الصفة
د.حنان اوثن	أستاذ محاضر أ	جامعة خنشلة	رئيسا
د.مريم تومي	أستاذ محاضر أ	جامعة خنشلة	مشرفا و مقرا
سلسبيل كيجل	أستاذ مساعد ب	جامعة خنشلة	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2018-2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

إن هاته الدراسة المتواضعة هي أولا و قبل كل شيء من فضل الله سبحانه و تعالى ، فالشكر و الحمد لله الواحد القهار.

كما أتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى أستاذتي الفاضلة ، الدكتورة تومي مريم التي أشرفت على هاته المذكرة ، فكانت توجه و تنصح و تشجع طيلة فترة الإشراف حتى ظهرت على هذا الوجه.

فأسأل الله أن يجزيها خير جزاء

إهداء

إلى روح أبي رحمه الله،

إلى أُمِّي أطال الله في عمرها،

إلى زوجتي،

إلى أبنائي و بناتي،

إلى إخواني و أختي،

إلى أساتذتي ،

إلى من تقابلت و تناقشت معهم و قرأت لهم... اعترافا بفضلهم جميعا.

اهدي هذه المذكرة.

الطالب

عادل فائق

مقدمة

يشكل الموظف العام أداة الدولة في ممارسة نشاطها لتحقيق أهدافها، و هذا النشاط لا يمكن ممارسته بشكل يحقق المصلحة العامة إلا بتقلد الوظائف العامة أفراد على قدر من الكفاءة والصلاحية التي يتطلبها السير الحسن للمرفق العام، وقد ازداد دور الموظف أهمية بإتساع نشاط الدولة و ازدياد تدخلها في شتى المجالات الاقتصادية و الاجتماعية، لذلك لا يمكن لأي مرفق عام أن يقدم خدماته على أحسن وجه للمنتفعين إلا من خلال إتباع مناهج و سياسات فعالة لتنظيم و تسيير المسار المهني للموظفين على نحو يبعث الطمأنينة و السكينة في نفوسهم.

وبالنظر إلى المكانة التي يحتلها الموظف العمومي في الإدارة العامة، لاسيما الجزائرية من خلال المسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتقه، و السلطات التي يتمتع بها، فقد أولى المشرع عناية بالغة بالمعايير والأسس الواجب إتباعها لإختيار أفضل الموظفين و أكفأهم، لشغل المناصب التي تتلاءم مع مؤهلاتهم و قدراتهم، وهو ما يتطلب منها اللجوء إلى آليات قانونية مختلفة للتوظيف وسد احتياجاتها، منها آلية المسابقة بنوعها على أساس الاختبارات أو على أساس الشهادات، وذلك لإضفاء أكثر شفافية ومصداقية ، وفي نفس الوقت لضمان اختيار أشخاص ذوي كفاءة ، و لهم صلاحية تحمل أعباء ومسؤوليات الوظيفة العمومية ، و عند إتمام إجراءات المسابقة و الإعلان عن النتائج ، يتم استدعاء المترشح الناجح للالتحاق بمنصب عمله ، و تصدر السلطة التي لها صلاحية التعيين قرار إداري بتعيينه، بعد التوقيع على محضر تنصيبه، و اعتبارا من هذا التاريخ يتحدد مركزه القانوني العام ، وتصبح علاقته بالإدارة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين و التنظيمات السارية المفعول في هذا الشأن، ويبدأ في ممارسته مهامه فعليا.

و على هذا الأساس التشريع الوظيفي الجزائري يفرض على كل عون عين حديثا، اجتياز فترة تجربة حتى يتسنى خلالها لمصلحة المستخدمة تقدير صلاحيته لتولي المنصب من عدمه، وقد أطلق المشرع على هذه الفترة تسمية فترة التريص الاختباري ، شاغلا هو

المتربص، الذي لا يمكنه أن يصبح موظفا عاما إلا بعد الخضوع لهذه الفترة و اجتيازها بنجاح.

أهمية الدراسة:

1- تتمثل أهمية هذه الدراسة في مدى تحقيق النظام القانوني الذي يحكم المتربص التوازن ما بين المصلحة العامة التي تعمل على الحفاظ عليها و صيانتها الإدارة، ومصلحة المتربص المتمثلة في ضمان حقوقه من تعسف الإدارة.

2- مدى قدرة القواعد القانونية المنظمة لفترة التربص في ضبط المسار المهني للمتربص ومساعدته في تطوير إمكانياته بما يساعده على تحمل مسؤوليات مهام المنصب الذي عين فيه.

3- مدى حماية المشرع للمتربص من الإجراءات التأديبية التعسفية، من خلال ضمانات تأديبية.

أهداف الدراسة:

✓ تحديد الأحكام التي تضبط المسار المهني للمتربص خلال فترة التربص، من خلال ضبط شروطها و المراحل التي يمر بها المتربص خلال هذه الفترة.
✓ المساهمة في رسم معالم الإطار القانوني للتربص في الوظيفة العمومية.

الإشكالية:

تتمحور الإشكالية الجوهرية للبحث في بيان الشروط و الإجراءات التنظيمية التي تحكم نظام التربص على مستوى الإدارات العمومية الجزائرية ومدى فعاليتها.
وعليه يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية نظام التربص الذي اقره المشرع الجزائري في تحقيق الأهداف المرجوة منه؟
و تتدرج تحت هذه الإشكالية جملة من التساؤلات الفرعية منها:

✓ ماهي فترة التريص الاختباري، وما تعريف المتريص ؟ و ما هي ضوابط التي تحكم هذه الفترة و إجراءاتها ؟

✓ كيف يؤدب المتريص و ما هي الضمانات التي أقرها المشرع له؟

المنهج المتبع في الدراسة:

للإجابة على الإشكالية تقتضي طبيعة البحث و خصوصية الموضوع التعامل مع عدة مناهج بطريقة متكاملة و متناسقة من اجل الإلمام بمحاور الدراسة ، ولذلك اعتمدنا المنهج الوصفي و التحليلي اللذان يساعدنا في دراسة مشكلة البحث من خلال وصف و تحليل النصوص القانونية و تحليلها للوصول إلى حلول تخدم مشكلة البحث ،

الدراسات السابقة :

يعد الموضوع الذي اخترناه جديد نسبيا، فقليلة هي البحوث التي خصتها بالدراسة المعمقة ومن هذه الدراسات.

✓ مذكرة ماجستير للطالب احمد طرشي بعنوان التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي و القانون الجزائري دراسة مقارنة جامعة الجزائر 1 قسم الشريعة و القانون كلية العلوم الإسلامية 2017

✓ مذكرة ماجستير للطالبة جاكلين تحسين عمرية بجامعة النجاح الوطنية نابلس بدولة فلسطين بعنوان التعيين في الوظيفة العمومية سنة 2014.

✓ وفي الشق التأديبي نجد مذكرة ماجستير للطالبة حمايتي صباح بعنوان الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الوادي 2014.

أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لهذا الموضوع أو الدراسة يعود لأسباب ذاتية و أخرى موضوعية نجملها في ما يلي:

- فالأسباب الذاتية تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة، بصفتي موظف في مصلحة إدارة الوسائل، ورغبتي في إجراء دراسة بخصوص جزئية منه، ألا و هي نظام التربص.
- أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في القيمة العلمية للموضوع محل البحث إذ يعتبر من الموضوعات الجديدة ، وهذا بالنظر إلى تاريخ صدور المرسوم التنفيذي الذي يحكمه ، و أيضا علاقته بالاستقرار الوظيفي الذي ينتج عنه حسن سير المرفق العام ، و تشكل فترة التربص مرحلة مهمة في المسار الوظيفي للموظف العمومي، و جب علينا البحث فيها خاصة بعد صدور حديثا المرسوم التنفيذي رقم 17 - 322 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية.

صعوبات الدراسة

من أهم الصعوبات التي واجهتنا في انجاز هذا البحث

- ✓ قلة المراجع المتخصصة خاصة الجزائرية منها، وإن وجدت فهي تتطرق إلى الموضوع بطريقة موجزة، حيث أن معظم هذه المراجع تخص بالبحث الموظف العمومي بصفة عامة.
- ✓ صعوبات في الحصول على المراجع ، تلقيناه من الجامعات التي تم التنقل إليها، وكذلك بالنسبة لمكتبة الجامعة خصصت يوم واحد لطلبة الماستر للاطلاع وإعارة المراجع وهو غير كافي، وفي معظم الأحيان تكون غير متوفرة.

خطة البحث

و تحقيقاً لأهداف هذا البحث و في محاولة منا للإجابة على تساؤلاته، فقد قسمنا هذه الدراسة تقسيماً ثنائياً، حيث تناولنا في الفصل الأول المسار المهني للمتربص بصفته شخص حديث التعيين في الوظيفة العمومية ثم ويتفرع من هذا الفصل ثلاث مباحث ، الأول تطرقنا فيه ماهية المتربص و التربص الاختباري من خلال مطلبين الأول مفهوم المتربص أما الثاني فتناولنا فيه مفهوم التربص الاختباري . و المبحث الثاني عالجت فيه حقوق وواجبات المتربص من خلال مطلبين الأول خصصناه إلى حقوق التي يتمتع بها المتربص في فترة التربص، أما الثاني فتطرقنا فيه إلى واجبات المتربص ، وفي الأخير تطرقنا في المبحث الثالث إلى سير التربص الاختباري وقسمناه إلى مطلبين الأول الوضعيات القانونية للمتربص خلال فترة التربص و الثاني الآثار المترتبة على نتيجة التربص.

أما الفصل الثاني خصص له عنوان النظام التأديبي للمتربص ، و تم تقسيم هذه الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول تطرقنا فيه النظام القانوني للخطأ المهني و العقوبة التأديبية من خلال مطلبين الأول الخطأ التأديبي كأساس للعقوبة التأديبية أما الثاني فتناولنا فيه ماهية العقوبة التأديبية، و بالنسبة للمبحث الثاني عالجت فيه الاختصاص التأديبي و سلطة العقاب التي لا تنتمي إلى التأديب من خلال مطلبين الأول خصصناه إلى الاختصاص التأديبي ، أما في الثاني فتطرقنا فيه إلى سلطة العقاب التي لا تنتمي إلى التأديب ، كما اشتمل البحث على خاتمة تضمنت أهم النتائج و التوصيات التي توصلت إليها الدراسة.

الفصل الأول:

المسار الوظيفي للمتربص

إن استيفاء المترشح للوظيفة العمومية الشروط العامة للتوظيف، و نجاحه في مسابقة التوظيف لا يعني بالضرورة إن المترشح الذي وقع الاختيار عليه على درجة من الكفاءة و الجدارة بما يكفي لتحقيق أهداف و غايات الوظيفة المراد شغلها، فالكفاءة و الجدارة لا تتضح و لا يمكن التحقق منها في كثير من الأحيان إلا عندما يمارس الموظف مهام وظيفته فعليا، من هنا حرص المشرع الوظيفي الجزائري على وضع المترشح المعين حديثا خلال فترة محددة تحت رقابة الجهة الإدارية و إشرافها المباشر لاختباره و تحديد مدى صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة.

وللتفصيل في وضعية المعين تحت الاختبار أو كما عرفه المشرع بالمتربص و مساره الوظيفي في هذه الفترة سنتطرق في هذا الفصل إلى ماهية المتربص و التربص الاختباري (المبحث الأول)، و كذلك حقوقه و واجباته(المبحث الثاني)، وأخيرا سير التربص(المبحث الثالث).

المبحث الأول ماهية المتربص و التربص الاختباري

يوجب التشريع الوظيفي الجزائري وضع المعين في المؤسسات العمومية و الإدارة العامة لأول مرة غالبا تحت الاختبار لمدة زمنية معينة تدعى فترة التربص ، وذلك بغية التأكد من كفاءته المهنية و الأخلاقية للقيام بأعباء الوظيفة العامة ، وعلى ذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين ، الأول نتطرق فيه إلى مفهوم التربص الاختباري و الثاني إلى مفهوم المتربص.

المطلب الأول مفهوم التربص الاختباري:

يعد التربص الاختباري من أهم المراحل التي يمر بها الموظف العمومي في مساره المهني ومن ثم سنتناول في هذا المطلب تعريف التربص لغة (الفرع الأول) ، ثم يليه بالتفصيل تعريف فترة التربص الاختباري في التشريع الوظيفي الجزائري (الفرع الثاني).

الفرع الأول تعريف التربص:

سنحاول في هذا الفرع التطرق إلى تعريف التربص لغة (أولاً)، ثم التعريف بالتربص كما ورد في التشريع الوظيفي الجزائري (ثانياً).

أولاً- التربص لغة: ورد في لسان العرب لابن منظور تحت مادة ريص: التربص الانتظار، يقال ريص وتربص به أي انتظر به خيراً أو شراً، فالمتربص إذن كلمة فصيحة واستخدامها فصيح أيضاً أي بالمعنى الذي ورد في قواميس اللغة العربية، وهو الانتظار والمكث والتلبث. فكأنه ينتظر أن يحل به أمر، خيراً كان أم شراً ، فالتربص يعني الترقب والانتظار والمكث وحلول مفاجأة قد لا تكون خيراً دائماً، وفي الوقت نفسه تعني أن أحداً يعمل شيئاً وآخر يتتبع حركاته وأنفاسه ، وكأنه يعد سقطاته وزلاته، و ينتظر أن تصدر منه هفوة لكي يشمت به.⁽¹⁾

ثانياً - تعريف التربص الاختباري في التشريع الوظيفي الجزائري: إن المشرع الوظيفي الجزائري استعمل تسميات مختلفة في مجملها تدل على مدلول واحد لمعنى التربص في

مجال الوظيفة العمومية، ففي ظل الأمر رقم 66-133⁽¹⁾ استنادا لنص المادة 29 الفقرة الأولى منه استعمل المشرع تسمية التمرين التكويني ، بينما في ظل المرسوم رقم 85-59⁽²⁾ استنادا لنص المادتين 05 الفقرة الأولى و 40 الفقرة الأولى منه استعمل المشرع الجزائري تسمية أخرى وهي المدة التجريبية، غير أنه بإلغاء الأمر رقم 66-133 السابق الإشارة إليه بموجب الأمر رقم 06-03⁽³⁾ واستنادا للمواد 84 و 85 و 90 منه، أصبح المشرع الجزائري يستعمل مصطلح جديد وفق ما يسمى بفترة ، وهي ذات التسمية التي جاء بها المشرع في ظل المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية،⁽⁴⁾ وفي بعض مواده يستعمل تسمية التربص الاختباري⁽⁵⁾

و لا يشترط حصول الموظف على التأهيل العلمي اللازم ، لشغل الوظيفة التي يتم تعيينه فيها، فقد يكون الموظف غير كفؤ في العمل الوظيفي، أو سيء التصرف في المواقف التي يواجهها ، أو لا يجيد التعامل مع المواطنين أو زملائه في العمل أو مهملا لا يحافظ على مواعيد العمل ، وذلك يوضع المعنيون لأول مرة من غير شاغلي الوظائف العليا تحت الاختبار، و المقصود بذلك هو أن يكون الموظف تحت رقابة و إشراف الجهة الإدارية المختصة التي لها صلاحية التعيين خلال مدة زمنية معينة يطلق عليها فترة التربص الاختباري ، وذلك للوقوف على مدى صلاحياته للممارسة الوظيفة المسندة إليه و قدرته على تحمل مسؤوليات و أعباء الوظيفة المعن فيها و مدى تكيفه و اندماجه مع زملائه و رؤسائه

- 1 - الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1966 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو سنة 1966 .(ملغى)
- 2 - المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 24 مارس سنة 1985 .
- 3 - الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.
- 4 - المرسوم التنفيذي رقم 17 - 322 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2017 ، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 66 ، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017 .
- 5 - جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ،(المركز القانوني للمتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية على ضوء المرسوم التنفيذي 17-322)، مجلة العلوم القانونية و السياسية،العدد 03 ، جامعة البلديّة2، الجزائر، 2018 ،ص 34.

، فتعيين الموظف لا يكون نهائياً إلا إذا اجتاز فترة التربص بنجاح و تثبت صلاحيته للبقاء في الخدمة⁽¹⁾. ومعنى ذلك أن الهدف من التربص هو اختيار الشخص المؤهل القادر على تحمل مسؤولية وظيفته و تبعاتها ، فإذا كانت الجدارة هي الأساس في الاختيار لشغل الوظيفة العامة، فليس للجدارة معايير محددة على سبيل الدقة يمكن تطبيقها على الموظف قبل أن يمارس الوظيفة و لكنها تستشف من الصفات الشخصية للموظف من ناحية مقدرته في التعامل مع الآخرين، تحمل المسؤولية ، تطوير الذات ، الاستيعاب، حسن الخلق ، روح المبادرة ، وغيرها من الصفات ، فهي المقياس الفعلي الذي يتوج شروط تعيين الموظف الجديد، وليس الشروط العامة المنصوص عليها في التشريع الوظيفي الجزائري ، كشرط الأهلية و السن و الجنسية و اللياقة البدنية و المؤهل العلمي و غيرها⁽²⁾. و يستوجب عدم حصر مفهوم التربص وفهمه على أنه مقرر لصالح الإدارة فقط من حيث كونه فترة تمكنها من التأكد من مدى أحقية المتربص لنيل الوظيفة العمومية بصفة دائمة ، وإن كان هذا الواقع انطلاقاً من تجربة عملية بل هي أيضاً فترة مقررة لصالح المتربص، فزيادة على كون التربص يسمح للمتربص من التعرف على محيط عمله وكذا المهام التي كلف بها، فإنه بإمكان المتربص إن لم تعجبه الوظيفة أن ينسحب ويترك الوظيفة حتى وإن تبين للهيئة المستخدمة أنه جدير وأهل لها، باستعمال حقه في الاستقالة باعتبارها حق من حقوقه يتمتع بها أثناء فترة التربص.⁽³⁾

وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا في مصر فترة التربص بأنها "فترة زمنية أراد المشرع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الجهة الإدارية و إشرافها المباشر، لا يمكن الحكم على مدى صلاحيته للعمل الحكومي المسند إليه ، وعلى كيفية نهوضه بمسؤوليات وظيفته ، ومقتضى هذا أن تعيين الموظف لا يكون في هذه الفترة نهائياً باتاً ، بل إن بقاءه

1 - خاطر شريف يوسف حلمي ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر، 2006، ص 75
 2 - جاكلين تحسين عمرية ، التعيين في الوظيفة العمومية (دراسة مقارنة) ، أطروحة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية كلية الدراسات العليا ، نابلس فلسطين ، 2014 ، ص 78.
 3 - جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، المرجع السابق ، ص 35.

في الوظيفة ، و المرجع في هذه الصلاحيات هو السلطة التي تملك صلاحيات التعيين و تستقل به بلا معقب عليها في ذلك ، ما دام قرارها يأتي غالبا من إساءة استعمال السلطة".(1)

إن وضع الموظف المتربص هو وضع وظيفي معلق لا يستمر وضعه القانوني إلا بعد اجتياز فترة التربص ، أو تحديد موقفه بقرار يصدر عن السلطة المختصة يبين فيه مدى صلاحيته لشغل الوظيفة من عدمه ، هذا الموقف غير مستقر للموظف يؤدي إلى عدم جواز ترقية المتربص لأن وضعه لم يستقر بعد حتى لو تقرر ضم مدى خدمة سابقة بما يسمح للموظف بالترقية على أساس أقدميته بعد هذا الضم ، كما لا يجوز منح الموظف بعض العطل أثناء التربص ولا يجوز نقله ولكن هناك بعض العطل التي تمنح للمتربص كالعطل المرضية أو عطلة الأمومة للمرأة. وقد حدد المشرع الجزائري في المادة 84 من الأمر 03-06 فترة التربص بمدة سنة كاملة، ويتعين على المتربص قضاء هذه المدة كاملة على أن يبدأ احتسابها من تاريخ التنصيب (2)، وتعتبر فترة خدمة فعلية. (3).

الفرع الثاني التمييز بين التربص الاختباري و بعض المصطلحات المشابهة:

سنحاول في هذا الفرع التمييز التربص الاختباري مع أهم المصطلحات المشابهة في مجال الوظيفة العمومية.

أولا - التمييز بين التربص و التكوين : على الرغم من كون أن المصطلحان يتداخلان مع بعضهما البعض، إلا أنه لكل منهما معنى خاص ، فالتربص كما سبقنا الإشارة على الرغم من كونه يعد بمثابة تكوين أولي يحضر فيه ميلاد موظف جديد لأداء مهامه، وقد

1 - محمد علي الخليفة ، القانون الإداري ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن ، 2012، الجزء الثاني، ص 78.

2 - ينبغي الإشارة إلى ضرورة عدم الخلط بين مصطلحي التنصيب والتعيين، فالتنصيب يكون بموجب محضر سابق لعملية التعيين يثبت التحاق المتربص بالوظيفة، أما التعيين فهو إجراء لاحق لإجراء التنصيب يتم بموجب مقرر وذلك بتعيين المتربص في رتبته بعد استكمال الإجراءات الإدارية مع مصالح إدارة الوظيف العمومي ومصالح الرقابة المالية، فمقرر التعيين يسري ابتداءا من تاريخ التوقيع على محضر التنصيب.

3 - المادة 90 من الأمر 03-06 السالف الذكر.

يكون التكوين في بعض الحالات بالنسبة لبعض الرتب في الوظيفة العمومية شرط أساسي يدخل ضمن فترة التربص كما سنرى ذلك في حينه، فإن التكوين أكثر شمولية وأوسع نطاقاً من ذلك، فهو لا يقتصر من الناحية القانونية على الأشخاص الحديثين في التوظيف، وإنما يشمل أيضاً الأشخاص الذين لهم صفة الموظف، ولعل الأمثلة على ذلك كثيرة وفق ما جاء به المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 92-96⁽¹⁾ المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، حيث أنه بموجب المادة الثانية منه يشمل التكوين المتخصص للالتحاق بسلك عال أو رتبة عليا، وقد يكون التكوين بغرض تحسين المستوى من خلال تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها وتعميقها وضبطها، كما قد يكون التكوين بغرض تجديد المعلومات لأجل التكيف مع عصرنة وظيفة جديدة نظراً لتطور الوسائل والتقنيات؛ ومن هنا يتبين لنا أن التكوين في الوظيفة العمومية لا يمتاز بصفة التقيت كما هو الشأن بالنسبة للتربص، وإنما يمتاز بصفة الدوام⁽²⁾، وذلك من تاريخ الالتحاق لأول مرة بالوظيفة العمومية بصفة متربص ويستمر حتى بعد اكتساب صفة الموظف إلى غاية إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة العمومية التي ينتمي إليها .

وعليه إذن التكوين هو عبارة عن عملية مستمرة في جميع مستويات ودرجات الوظيفة العمومية، تهدف إلى إكساب العنصر البشري مستوى عالي من الكفاءة وتزويده تقنيات الوظيفة العمومية، ولا يقتصر التكوين على تزويد الموظف بقدر من المعلومات و إلا تعلق الأمر بمجرد تعليم، إذ أن التكوين يشمل بالإضافة إلى المعلومات اكتساب المهارات أو

1 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03 مارس سنة 1996، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الجريدة ، العدد 16 ، الصادرة بتاريخ 06 مارس سنة 1996.

2 - تنص المادة 104 من الأمر رقم 06-03 ، السابق الذكر على أنه «يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف و ترقية المهنية ،وتأهيله لمهام جديدة.»

القدرات ، كما يتضمن التأثير في سلوكيات الوظيفة وهي أخلاقيات التصرف إزاء الآخرين من الموظفين أو المتعاملين معه وبذلك فإن مدلول التكوين أوسع بكثير من التربص⁽¹⁾.

ثانيا - التمييز بين التربص ودورات تجديد المعلومات و تحسين المستوى: دورات تجديد المعلومات هي التي تسمح بالتكيف مع وظيفة جديدة، نظرا إما لتطور الوسائل والتقنيات و إما للتغيرات الهامة في تنظيم المصلحة وعملها أو مهامها، وهي دورات قصيرة المدى تقل عن ستة أشهر أو تساويها . وتمنح للمتشحين الذين تابعوا دورة تجديد المعلومات شهادة تمرين تسلم من طرف المؤسسة التي تكفلت بإعداد الدورة.⁽²⁾

تجدر الإشارة إلى أن دورات تحسين المستوى وتجديد المعلومات، لا تقتصر على الموظفين في الوظائف الدنيا والوسطى، و إنما تشمل مستويات الإدارية بما فيها المؤطرين، ومعنى ذلك أنه ليس هناك حد معين تقف عنده المهارة، فالتكوين وفقا للأهداف المستوفاة منه تجعله عملية دائمة ومستمرة طيلة المسار الوظيفي، كما أنه نظام متكامل ونشاط متجدد حسب تطورات العصر الحديث. و دورات تحسين المستوى وهي دورات على المدى المتوسط تسمح بتحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها وتعميقها وضبطها، تتراوح مدتها بين (06) أشهر والسنة الواحدة .وتسلم المؤسسة التي تكفلت بدورة تحسين المستوى شهادة تمرين للمتشحين، الذين تابعوا الدورة ويستفيد الموظفون الذين نجحوا في دورة تحسين المستوى من امتيازات في مجال الترقية وعلى حسب مدة الدورة.⁽³⁾ومن هنا يتبين لنا أن التربص على عكس دورات تجديد المعلومات و تحسين المستوى يكون داخل المرفق العام، وبمتابعة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين وتتوج إما بـتثبيت المتربص و تمديد فترة التربص أو تسريحه ومدته محددة بسنة قابلة للتجديد مرة واحدة .

1 -سميحة لعقابي ، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر ،أطروحة دكتوراة في العلوم تخصص قانون الإدارة العامة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم الحقوق ، جامعة باتنة 1، 2016-2017، ص 109.

2 - المرجع نفسه، ص 124.

3 - تعليمة رقم 263 المؤرخ في 9 أوت 1999 المتعلق بالزيادات المفتوحة في إطار تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

المطلب الثاني: مفهوم المتربص

من أهم المراكز القانونية التي يكتسبها الموظف العمومي في حياته الوظيفية هو مركز المتربص الذي يعد مركزا غير مستقر ويمكن فقده اذ ما ثبت عدم كفاءته المهنية وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى تعريف المتربص لغة (الفرع الأول) ، و تمييز المتربص على بعض مستخدمي الدولة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف المتربص

سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف المتربص لغة (أولا)، ثم التعريف بالمتربص كما ورد في التشريع الوظيفي الجزائري (ثانيا).

أولاً- تعريف المتربص لغة: مُتْرِبِّصٌ هو اسم المفعول من تَرَبَّصَ. الجمع: مُتَرَبِّصُونَ، مُتَرَبِّصَاتٌ رِص، (اسم فاعل من: تَرَبَّصَ)، "مُتَرَبِّصٌ بِعَدُوِّهِ": مُرَاقِبٌ وَهُوَ فِي حَالَةٍ تَأَهُبُّ، مُتَرَبِّصٌ، وَ رِصٌّ بِفُلَانٍ أَي تَرَبَّصَ لِفُلَانٍ ائْتَنَزَرَ خَيْرًا أَوْ شَرًّا يَحِلُّ بِهِ (1).

ثالثاً-تعريف المتربص في التشريع الوظيفي الجزائري : إذا كان التربص الاختباري يعني وفق ما تمت الإشارة إليه سلفا بأنها تلك الفترة الزمنية العملية المحددة الإيجابية كقاعدة عامة بالنسبة لأي شخص حديث التوظيف، هذا الأخير خلال فترة التربص يأخذ مركزه القانوني وفق ما اصطلح عليه المشرع الجزائري بصفة المتربص أو المتمرن، ويقابل ذلك فالمتربص في مجال الوظيفة العمومية يعني كل عون جديد تم تعيينه في وظيفة عمومية دائمة، أي في سلك من الأسلاك ورتبة من رتب الوظيفة العمومية، وذلك بعد اجتياز مسابقة توظيف خارجية مهما كان نمطها سواء على أساس الاختبار أو على أساس الشهادة، وكمرحلة أولية فهو ملزم بأن يجتاز بنجاح فترة التربص الاختباري حتى يصبح موظفا عاما (2).

ويمكن تعريفه على انه كل عون عُيِّنَ في وظيفة دائمة من غير أن يُرسم فيها وهو وإن كان يخضع كما يعني المتربص أيضا لكافة قواعد القانون العام و للتوظيف العمومي،

1 - تاريخ الاطلاع يوم 10/01/2019-ar-ar2019/01/10 - www.almaany.com

2 - 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 37.

إلا أنه يمكن فصله عن وظيفته لعدم كفاءته المهنية⁽¹⁾. وهو أيضا كل شخص يتم تعيينه بوظيفة دائمة بمرفق إداري عام بقرار إداري صادر من جهة مختصة و على سبيل التجربة لفترة زمنية محددة قانونا و بانقضائها تمتلك الإدارة سلطة تقديرية لتثبيته بالوظيفة التي يشغلها من عدمه.⁽²⁾ فكل شخص حديث التوظيف في مؤسسة أو إدارة عمومية ملزم كقاعدة عامة باجتياز بنجاح فترة تربص قبل تقلد رتبة من رتب الوظيفة العمومية، حيث لا يمكنه أن يصبح موظفا عاما إلا بعد الخضوع لفترة التربص و اجتيازها بنجاح حسب ما تتطلبه النصوص الخاصة بكل وظيفة على ألا تتجاوز في كل الحالات مدة السنتين.⁽³⁾

و النتيجة النهائية التي يجب علينا أن نؤكد عليها من خلال ما تقدمنا به وهي أن التربص في مجال الوظيفة العمومية كقاعدة عامة يعد فترة إجبارية بالنسبة لأي شخص حديث التوظيف، و في الأصل لا يمكن لأي شخص حديث التنصيب في رتبة من رتب الوظيفة العمومية أن يكتسب صفة الموظف من تاريخ تنصيبه، بل وحتى بعد صدور قرار أو مقرر تعيينه ؛ وذلك راجع إلى سببين اثنين رئيسيين، أولهما وهو عدم الدراية التامة في الغالب بأبجديات الوظيفة العمومية، فالمرشح الملتحق حديثا بوظيفة عمومية حتى ولو كان لديه مستوى التأهيل المطلوب لشغل المنصب المعين فيه، فهو يظل يفتقر إلى الجانب العملي للوظيفة العمومية، فيما يتعلق بطبيعة المهام التي سيكلف بها، وكذا كيف سيتجاوب مع محيط العمل بالنسبة لرئيسه الإداري، زملائه، مرؤوسيه، بل وحتى الجمهور المتعاملين مع الإدارة، ومن ثمة تبرز الحاجة إلى إخضاعه لفترة تربص عملي خلال المدة المحددة قانونا، أما السبب الثاني وهو التأكد من مدى قدرة المتربص على تحمل أعباء مسؤوليته الوظيفية.

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

2 - محمود عبد العلي حميد، (المعين تحت التجربة في القانون العراقي و القوانين المقارنة)، مجلة الحقوق، العدد 9، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، العراق، 2011، ص 06

3 محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 37.

وبناءً على ذلك فقد أوجب المشرع كقاعدة عامة بأن يوجه المتربص بمجرد تنصيبه في منصب يوافق الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها في إحدى المصالح التابعة للإدارة المستخدمة⁽¹⁾ ، وهنا يجد المتربص نفسه في مصلحة معينة لا يملك بشأنها المعلومات الكافية للقيام بها، وفي هنا تبرز أهمية التربص، إذ تقوم الإدارة خلال فترة التربص بتكليف أحد موظفيها القدامى أو إطاراتها ذوي الكفاءة والخبرة قصد الإشراف و مرافقة المتربص، وذلك من خلال تزويده بكافة المعلومات المتعلقة بالمؤسسة المستخدمة من حيث مجال عملها وأهدافها، وكذا نمط التسيير والنظام الداخلي فيما يخص أوقات الدوام اليومي وأيام الراحة والعطل المرضية وغير ذلك، ثم تزويده بكافة المعلومات المتعلقة بكيفية أداء مهام الوظيفة التي تم تعيينه فيها⁽²⁾.

لكن كاستثناء عن قاعدة إلزامية الخضوع لفترة تربص، فإنه يمكن لبعض الأشخاص حديثي التوظيف بالنسبة للرتب المنتمية لبعض الأسلاك في قطاع الوظيفة العمومية اكتساب صفة الموظف مباشرة من تاريخ أول تعيين لهم دون الخضوع لفترة التربص، وهو شائع كطريقة فيما يخص تأهيل الكوادر الفنية والإدارية بالجزائر⁽³⁾، ولعل أبرز مثال على ذلك خرجي كل من المدرسة الوطنية للإدارة والمدرسة الوطنية العليا للضرائب، حيث يتم تعيينهم مباشرة كموظفين وليس كمتربصين ، وكذلك الأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي ، حيث نصت المادة 16 من مرسوم تنفيذي رقم 08-129 مؤرخ في 03 مايو سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي⁽⁴⁾ على انه " يعفى

1 - المادة 20 من المرسوم التنفيذي 17-322 سالف الذكر.

2 - محمود بوقطف، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 28 .

3 - سهام عبدلي، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر رقم 03 / 06 ، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2014 - 2015، ص 10 .

4 - المادة 16 من مرسوم تنفيذي رقم 08-129 مؤرخ في 03 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي، جريدة رسمية عدد 23، الصادرة بتاريخ 04 مايو 2008.

من فترة التربص الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعون الذين تم توظيفهم "، وكذلك شاغلوا المناصب العليا وهو أمر منطقي لكون مواقعهم قيادية و ليست وظائف عادية (1).

الفرع الثاني التمييز بين المتربص و بعض مستخدمي الدولة

سنتطرق في هذا الفرع إلى تمييز المتربص الاختباري مع بعض مستخدمي الدولة كالموظف العام والعامل أثناء فترة التربص ، الموظف الدولي.

أولاً- التمييز بين المتربص و الموظف العام يختلف وضع المتربص عن الموظف العام المرسم من حيث الاستقرار ، إذ أن المتربص يتصف وضعهم بالعرضي طيلة فترة التربص وهي المرحلة الثانية التي يجب على المتربص اجتيازها بعد النجاح في المسابقة تحت رقابة الإدارة التي تتمتع في هذا الصدد بصلاحيات تقديرية واسعة في مجال إنهاء التربص بفصل المتربص أو رفض تثبيته و هي في ذلك تتشد مصلحة المرفق الذي تديره عكس الموظف العام فالسلطة التقديرية في فصله وإنهاء خدمته محددة قانونا على سبيل الحصر.

كما أن الموظف المتربص يتمتع بحقوق أكبر و أوسع من المتربص، حيث ان الموظف المرسم له الحق في الترقية سواء كانت في الدرجة أو الرتبة ، ويستفيد كذلك من بعض الوضعيات القانونية الأساسية كوضعية الإحالة على الاستيداع أو وضعية الانتداب ، على عكس المتربص الذي لا يمكنه الاستفادة من ذلك إلا بعد الترسيم (2) ، و ابتداء من هذا التاريخ . ولا يملك المتربص الحق في الترشح للعضوية في إحدى اللجان الثلاثة ، ويقصد بها كل من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لجنة الطعن، و اللجنة التقنية بحكم

1 - محمد علي الخلايلة، القانون الإداري ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، ،الاردن ،2012، الكتاب الثاني، ص92.

2 - محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة ،كلية الحقوق قسم العلوم القانونية و الإدارية ، جامعة باتنة ، 2006-2007 ، ص 365.

نص المادة 89 من الأمر 03-06⁽¹⁾ ويشترك كل من الموظف العام و المتربص في الخضوع لقانون الوظيفة العمومية ، وللقضاء الإداري في المنازعات الوظيفية⁽²⁾.

ثانيا- التمييز بين المتربص والعامل أثناء فترة التجربة : المتربص يكون تحت الاختبار بنص القانون وليس بإرادته أو إرادة الإدارة ، فلا تملك الإدارة إعفاء الموظف من اجتياز فترة التربص ، كما لا يملك هو نفسه التهرب من الشرط ذاته ، أو الاتفاق على خلاف النص فهو مقرر لمصلحة الوظيفة ولا يجوز التنازل عنه . في هذا الإطار تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 7 - 322 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2017 على ما يلي :
يعين بصفة متربص كل عون عين في رتبة للوظيفة العمومية وفقا للتنظيم المعمول به ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه بمتابعة تربص اختباري بنجاح " . كما أن قانون الوظيفة العامة حدد فترة التربص بسنة .حيث تنص المادة 10 من نفس القانون على ما يلي: " يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ، قضاء فترة تربص مدتها سنة " يمكن تمديدها لنفس المدة مرة واحدة طبقا لنص المادة 18 من نفس القانون.⁽³⁾

وهذا بخلاف شرط التجربة الذي يخضع له العامل ، فهو غير إجباري من جهة ، يمكن إعفاء العامل منه و تحديده يخضع للتفاوض ، تكون مدة التجربة ضمن حد أقصى لا يتجاوز الستة أشهر ، يمكن أن ترفع استثناء إلى اثني عشر شهرا في مناصب العمل ذات التأهيل العالي ،كما أن مدة التجربة في هذه الحالة غير قابلة للتمديد واشتراتها في عقد العمل مقرر لمصلحة طرفيه، بينما نجد أن الشرط في حالة المتربص مقرر دائما لمصلحة

1 - بوقرة أم الخير ،(تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)،مجلة المفكر ، العدد التاسع ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ،ماي 2013 ، ص 70.

2 - بوطبة مراد،دروس في الوظيفة العمومية ، كلية الحقوق قسم القانون العام ،جامعة أمحمد بوقرة بومرداس،2017-2018 ، ص 22

3 - سهام عبدلي، المرجع السابق ، ص 11

الإدارة، باعتبار أن المتربص في مركز تنظيمي لائحي في علاقته بالإدارة، الهدف منه خدمة المرفق العام وضمان سيره بانتظام.⁽¹⁾

ثالثاً- التمييز بين المتربص والموظف الدولي : الموظف الدولي هو الشخص الذي يشغل وظيفة دولية تابعة لأحدى المنظمات أو المؤسسات الدولية التي لا تكون تابعة لدولة معينة، كمنظمة الأمم المتحدة، أو محكمة العدل الدولية وغيرها من المنظمات الدولية⁽²⁾ ، و يخضع في ذلك للنظام القانوني الخاص الذي تضعه المنظمة، وبذلك فإن الموظف الدولي يعمل لحساب المنظمة الدولية. أما المتربص هو كل من عين حديثاً في وظيفة عامة ضمن حدود دولته، و بالنسبة للحقوق والواجبات التي يتمتع بها كل من المتربص والموظف الدولي، فهناك تشابه كبير بينهما، فمن حيث الحقوق يتمتع كل من المتربص والموظف الدولي بالحقوق المالية كالمرتب والبدلات والعلاوات، الحقوق الأخرى كالترقية والإجازات، أما الاختلاف فهو يكمن في حق الموظف الدولي بالتمتع بالصفة الدولية والتي تجعله يتمتع بالاستقلالية عن دولته وجنسيته، وتجعله يتمتع بالحماية الدولية بحكم وظيفته أيضاً.⁽³⁾ أما الواجبات فهي متشابهة بدرجة كبيرة بين المتربص والموظف الدولي، فكلاهما يتوجب عليهما الولاء للجهة التي يعملون بها، والتقيد بأحكام الوظيفة، أما الاختلاف فهو يكمن بالولاء للجهة فقط؛ حيث أن الموظف الدولي يكون ولاءه للمنظمة التي يعمل فيها بشكل مستقل تماماً عن دولته وجنسيته التي يحملها، أما المتربص فتلقائياً يكون ولاءه لدولته؛ حيث أنه يعمل في خدمة حكومته وضمن دوائرها العامة⁽⁴⁾.

- 1 -سوالم سفيان ، (المركز القانوني للعامل تحت التجربة في التشريع الجزائري) ،مجلة العلوم الانسانية ، العدد 16، جامعة سوق أهراس ،جوان 2016 ، ص 118.
- 2 - أحمد نجم الدين أحمد، التمييز بين الموظف العام والموظف الدولي: دراسة في القانون الإداري الدولي، الطبعة الأولى، دار الولاية للنشر، عمان، 2015 ، ص 13.
- 3 - سالم يونس قيصر، (المسؤولية القانونية للموظف الدولي)،مجلة الرافدين للحقوق، عدد47، كلية الحقوق ، جامعة الموصل العراق، 2011، ص160.
- 4 - عبد الرحمن علي إبراهيم غنيم ، (الموظف العام والموظف الدولي دراسة مقارنة)،مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، العدد27، مركز جيل البحث العلمي ، لبنان، 2018، ص98.

المبحث الثاني حقوق وواجبات المتربص

يكتسب المتربص، خلال فترة التربص إلى الحقوق و تفرض عليه الواجبات المنصوص عليها بالنسبة للموظف بموجب الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المتضمن الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية⁽¹⁾. كما تنص المادة 87 :من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على ما يلي: « يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم...» . و بناءً على النصوص القانونية السابقة سنتطرق إلى واجبات المتربص أثناء فترة التربص في المطلب الأول، وكذلك الحقوق التي يتمتع بها في المطلب الثاني.

المطلب الأول حقوق التي يتمتع بها المتربص في فترة التربص

كقاعدة عامة يستفيد المتربص من الحقوق المقررة له قانونا كما هو الشأن بالنسبة لأي شخص له صفة الموظف، فمنها ما هي مشتركة بين كل من أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-322 والأمر رقم 03-06 ، ومنها ما هي حقوق منصوص عليها فقط في الأمر رقم 03-06 بإحالة من نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 (الفرع الأول)، إلا أنه كاستثناء عن ذلك لا يتمتع المتربص ببعض الحقوق التي هي مقصورة على الأشخاص الذين لهم فقط صفة الموظف (الفرع الثاني).

الفرع الأول الحقوق المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 17-322 والأمر رقم 03-06 :

وهي تلك الحقوق التي تم النص عليها ضمن كل من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 والأمر رقم 03-06 هما، والمتمثلة في حق المتربص في الراتب و الحماية الاجتماعية، وكذا حقه في الاستفادة من أيام الراحة والعطل القانونية و الغيابات، و الحق في بطاقة مهنية ، و الحق في الاستقالة .

1 - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، السالف الذكر.

أولاً- الراتب نظراً لأهميته بالنسبة للموظف بصفة عامة و المتربص بصفة خاصة كونه معين حديثاً في الوظيفة ، فقد نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المتضمن الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية على مايلي:"يتقاضى المتربص بعد الخدمة المؤداة، الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها." (1)

المرتب هو مبلغ من المال يتقاضاه الموظف من الخزينة العمومية بصفة منتظمة كل فترة محددة تقدر عادة بالشهر ، مقابل ما يؤديه من خدمات وظيفية ، ويعتبر المرتب الحق الأساسي الأول للمتربص ، بل هو السبب الرئيسي لالتحاقه بالوظيفة وهو عنصر من عناصر التعريف بالموظف العام . (2)

و يضع التشريع الوظيفي الجزائري لكل رتبة وظيفية راتب معين، تراعي في تحديده اعتبارات متعددة أهمها درجة التأهيل المطلوبة لشغل الوظيفة، ومدى المجهود المتطلب، وقد يختلف مقدار الراتب الذي يحصل عليه المتربص الذي يشغل نفس الوظيفة نتيجة لمكان العمل مثلاً (3). ويتكون الراتب من الراتب الرئيسي المرتبط بالرقم الاستدلالي الموافق للصنف المتعلق بالرتبة المشغولة و مجموعة من العلاوات و الكفاءات التي تضاف إلى الراتب الرئيسي (4)، غير أنه يخضع لعدة اقتطاعات كتلك المتصلة بالضرائب والحماية الاجتماعية .

1 - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، السابق الذكر .

2 -ماجد راغب الحلو ،القانون الإداري ،دار المطبوعات الجامعية ، القاهرة، مصر ، 2000 ،ص 313

3 -تجدر الإشارة إلى أن الراتب المخصص للمتربص في الجنوب يختلف عن مثيله في الشمال.انظر : المرسوم التنفيذي رقم 210 - 13 المؤرخ في 30 رجب 1434 الموافق ل 9 يونيو 2013 ،يعدل و يتم بعض أحكام المرسوم التنفيذي رقم 28 - 95 المؤرخ في 10 شعبان 1415 الموافق ل 12 يناير 1995 الذي يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين و التابعين للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين في مناطق الجنوب الكبير، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 31 .

4 -المادة 04 و 05 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية ، رقم 61، الصادرة في 2007/09/30.

ثانيا - الحماية الاجتماعية: استنادا على المادة 06 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المتضمن الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية التي تنص على ما يلي: « ... كما له الحق في الحماية الاجتماعية... »⁽¹⁾.

و الحماية الاجتماعية هي مجموعة من الآليات والأنشطة المترابطة الهادفة إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي، بتحرير الإنسان من ضغط الحاجة والعوز والحرمان والحد من خسائره وحمايته مما يهدده من أخطار داخلية وخارجية كالأزمات الاقتصادية، المالية والحروب وحالة الحصار الاقتصادي والكوارث الطبيعية كالمجاعات و الفيضانات والأمراض الوبائية⁽²⁾.

ويعد نظام الحماية الاجتماعية من أهم المكتسبات الوظيفية، التي تشمل المرض، الولادة، العجز و الوفاة⁽³⁾ ، وغيرها من الاحتمالات التي قد تعترض المتربص وقد أكدت على ذلك المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان " لكل شخص بصفته عضو في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي"⁽⁴⁾ ويستفيد المتربص الذي يكون في إحدى الوضعيات السابقة من حقوق تختلف أهميتها باختلاف الوضعيات و الظروف المحيطة بها حيث يتفاوت مستوى التعويض المناسب لحالتي المرض (علاقة مباشرة -أو غير مباشرة) ومدة المرض.

- يتقاضى المتربص الذي يتعرض لحادث عمل أو مرض مهني معاش الإعاقة يحدد مبلغه بناء على نسبة الإعاقة التي أصيب بها.

1 - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، السالف الذكر .

2 - شيشة نوال، (واقع الحماية الاجتماعية في الجزائر)، الملتقى الدولي السادس حول اتجاهات عصرنة نظم الحماية الاجتماعية 17 في العالم ،حالة الجزائر ،يومي 16/17 جوان 2013 جوان 2013 ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير ، جامعة خميس مليانة، ص 02.

3 -المادة 01 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02 يوليو 1983، الجريدة الرسمية ، رقم 28 الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983.

4 - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948 عن الموقع الرسمي للأمم المتحدة بشبكة الإنترنت [www. unorg / ar/ documents / Udhr](http://www.un.org/ar/documents/Udhr)

- تستفيد الموظفة بإجازة أمومة مدفوعة الأجر بمناسبة إنجابها.
- يحق للموظف استرجاع المصاريف التي يكون قد دفعها إثر مرض أصابه أو أصاب زوجته أو أحد أولاده في حدود 100 % منها، بفضل النظام التعاضدي الذي ما أنفك ينتشر على مستوى مختلف القطاعات.
- ثالثا- أيام الراحة و العطل القانونية : الأصل العام أن وقت الموظف كله ملكا للدولة، و من ثم لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا بإجازة ممنوحة له في حدود أيام الراحة و العطل التي يقرها القانون⁽¹⁾. غير أن العطل تعتبر حقا مستقرا في التشريع الوظيفي الجزائري، و يقرر لصالح الموظف لإعطائه فرصة للراحة والمحافظة على لياقته واستعادة قواه وإمكانيته المعنوية و العودة بنشاط أكبر لعمله بما يحقق صالح الإدارة وعليه فلا يجوز للموظف أن يتنازل عنه، كما لا يجوز للإدارة أن تمتنع عن منحه إياه، ولكنها تتمتع بسلطة تقديرية في تحديد الوقت المناسب الذي يحصل فيه الموظف على إجازته حسب ما تقتضيه المصلحة العامة، وفيها ما يحصل عليها في كل مرة بصفة دورية و تمنح لكل الموظفين دون استثناء كالعطلة نهاية الأسبوع⁽²⁾ التي تمنح في نهاية كل أسبوع مدفوعة الأجر محددة بيوم كامل، ويمكن للإدارة في بعض الحالات عندما تقتضي الضرورة و مصلحة المؤسسة ذلك أن تشغل الموظف أثناء العطلة الأسبوعية على أن يمنح راحة تعويضية ماثلة⁽³⁾، كما أنه للمتربص أيضا الحق في الاستقادة من أيام العطل المدفوعة الأجر، والتي تشمل الأعياد الوطنية والدينية المحددة بموجب القانون⁽⁴⁾.

1 - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، السالف الذكر.

2 - المادة 191 من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر.

3 - المادة:193 من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر.

4 - إن الأعياد الوطنية و الدينية حددها القانون 278/63 المؤرخ في 1963/07/26 المحدد لقائمة الأعياد الوطنية و الأمر 153/66 المؤرخ في 1966/6/13 المعدل لقائمة الأعياد الوطنية.

أما بالنسبة للعطلة السنوية والمقدرة بثلاثون (30) يوما ، على أساس يومين ونصف يوم مقابل شهر واحد من العمل⁽¹⁾، ونظرا لكون المتربص هو حديث التوظيف فإنه يستفيد هو الآخر من عطلة سنوية مدفوعة الأجر، ولكن بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة⁽²⁾، وتعتبر كل فترة عمل خمسة عشر (15) يوم معادلة لشهر عمل⁽³⁾، غير أن المتربصين الذين يعملون في بعض المناطق الجغرافية من التراب الوطني منحت لهم عطلة إضافية من عشرة (10) أيام⁽⁴⁾ إلى عشرون (20) يوما⁽⁵⁾ زيادة عن العطلة السنوية القانونية للراحة ، بالإضافة إلى ذلك للمرأة المتربصة الحق في الاستفادة من عطلة الأمومة، إضافة الى ساعات للرضاعة لمدة سنة، مقدرة بساعتين في اليوم خلال ستة أشهر (06) الأولى ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة و ساعة واحدة في اليوم لمدة ستة أشهر (06) ثانية⁽⁶⁾.

أما فيما يخص الغيابات فإنه للمتربص الحق وفقا لنص المادة 07 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المتضمن الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، في غياب خاص مدفوع الأجر لمدة ثلاثة (03) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية، كزواج المتربص أو ازدياد طفل ، ختان ابن المتربص، أو زواج احد فروع ، وفاة زوجه أو احد الفروع ،الأصول أو الحواشي المباشرة للمتربص⁽⁷⁾ ، فبالنسبة للمناسبات المتعلقة بالزواج أو الختان ،ونظرا لكون الأحداث معلومة الأجل ، فإن سريان الغياب يكون ابتداء من نفس يوم الحدث ، أما فيما يخص باقي المناسبات و المتمثلة في

1 - المادة:197 من الأمر رقم 06-03 ، السالف الذكر .

2 - المادة:196 الفقرة 2 ، من الأمر رقم 06-03 ، السالف الذكر .

3 -المادة:198 الفقرة 2 ، من الأمر رقم 06-03 ، السالف الذكر .

4 - المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-320 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ،يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني ، الجريدة الرسمية ، رقم 66 الصادرة في 12 نوفمبر 2017 .

5 - المادة 02 من المرسوم 17-320 ، السالف الذكر .

6 -المادة:213 و 214 من الأمر رقم 06-03 ، السالف الذكر .

7 - المادة:212 من الأمر رقم 06-03 ، السالف الذكر .

ازدياد طفل للمتربص أو وفاة زوجه أو احد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة، ونظرا لكون الأحداث غير ومعلومة الآجل، فيتم احتساب مدة الغياب من اليوم الموالي للحدث (1). ويقصد بالأصول الأب، الأم و الجد، الجدة ، أما الفروع هم الأبناء ، و الحواشي المباشرة فهم الإخوة و الأخوات (2) .

كما للمتربص الحق في الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب ،شريطة تقديم مبرر مسبق، وذلك في إحدى الحالات الثلاثة فقط المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المتضمن الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية و المتمثلة في متابعة دراسة ذات صلة بنشاطه المهني في حدود أربع (04) ساعات في الأسبوع وتتماشى مع ضرورات المصلحة ،وأيضا لمدة دورات المجالس التي يمارس فيها المتربص عهدة انتخابية و للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية .

رابعا - الحق في إعادة الإدماج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية: يوضع كل متربص مستدعى لأداء الخدمة الوطنية في وضعية "الخدمة الوطنية" (3) وفقا للمدة المنصوص عليها عليها قانونا وهي اثني عشر (12) شهرا ، وبعد انقضاء فترة التجنيد يعاد إدراجه في سلكه الأصلي من قبل الهيئة التي لها صلاحية التعيين ،ولو كان زائدا على العدد المطلوب وفق نفس الشروط المتعلقة بالموظف المرسم ، كما يكون له الحق في الأولوية بالتعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجميده إذا كان شاغرا أو في منصب معادل له (4)، وفي هذه الحالة يكمل المتربص فقط الفترة المتبقية من مدة التربص. (5) كما تحسب فترة الخدمة

1 - تعليمة المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري رقم 7496 المؤرخة في 2016/10/19

2 - تعليمة المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري رقم 6399 المؤرخة في 2009/07/22

3 - المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، السالف الذكر.

4 - تعليمة رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة في 26 فبراير 2004 تتعلق بإعادة الإدراج و الاحتفاظ بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الاستدعاء .

5- المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، السالف الذكر.

الوطنية التي أداها المتربص ،بعد ترسيمه ،في تقدير الأقدمية للترقية في الدرجة أو الرتبة وكذا التعيين في منصب عالي⁽¹⁾.

خامسا -الحق في التزود بالبطاقة المهنية : من حق المتربص الحصول على بطاقة مهنية شأنه في ذلك شأن أي موظف، وتسلم للمتربص مجانا وتبقى ملكا للإدارة العمومية⁽²⁾، والتي تبين هويته وصفته المهنية⁽³⁾، بحيث يلزم بإظهارها عند الالتحاق بمكان عمله أو أثناء تأدية مهامه الوظيفية ،ولا يمكن استعمالها إلا لأغراض مهنية حصرا. وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 17-347 المؤرخ في 2017/12/04 خصائص البطاقة المهنية وشروط استعمالها، وتعتبر البطاقة المهنية وثيقة إدارية، وهي شخصية حصرا، و المدة القصوى لصلاحيتها هي عشرة (10) سنوات ابتداء من تاريخ تسليمها⁽⁴⁾ وكل استعمال غير قانوني أو لأغراض شخصية غير مهنية للبطاقة المهنية يعرض صاحبها لعقوبات تأديبية وفق للتشريع و التنظيم المعمول بهما دون المساس بالمتابعات الجزائية عند الاقتضاء⁽⁵⁾.

سادسا - الحق في الاستقالة: تعتبر الاستقالة من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها المتربص ، و التي اعترف بها المشرع صراحة ، حيث أحالتنا المادة 12 من المرسوم التنفيذي 17-322 إلى القواعد العامة للاستقالة وشروطها ، قصد حماية مصلحة المتربص و المصلحة العامة المذكورة في المواد 217 إلى المادة 220 من الأمر 06-03 ، و الذي أكد بدوره على حق الموظف في الاستقالة⁽⁶⁾.

1 - المادة 10، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، السالف الذكر.

2 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-347 المؤرخ في 2017/12/04 المحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها ، الجريدة الرسمية ، رقم 71 الصادرة في 2017/12/06

3 -المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، السالف الذكر.

4 - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-347، السالف الذكر.

5 - المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 17-347، السالف الذكر.

6 - مباركة بدري ، (التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف و المصلحة العامة)،مجلة الدراسات القانونية ، العدد الثاني ، جامعة سعيدة ، 01 جوان 2014 ، ص114.

فقد عرفها محمد أنس قاسم على أنها " عملية إرادية يباشرها المتربص بطلب منه و تنتهي الخدمة فيها بقرار إداري صادر بقبول هذا الطلب، فالمتربص الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل سن التقاعد"⁽¹⁾.

وباعتبار الاستقالة حق من حقوق المتربص ، في حالة قبولها بصفة قانونية ، تعتبر حالة من حالات إنهاء الخدمة التام⁽²⁾ ، وهي عملية إرادية إذ تتم بناء على إعلان المتربص عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية⁽³⁾ ، وفقا للشروط⁽⁴⁾ التالية:

- 1- الإستقالة تكون كتابية بالإرادة المنفردة للمتربص وتكون هذه الإرادة خالية من العيوب.
- 2- أن يرسل المتربص طلبه إلى السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين.
- 3- أن يبقى المتربص في وظيفته إلى حين صدور القرار من طرف السلطة المختصة.
- 4- إن الاستقالة لا يكون لها مفعول إلا إذا قبلتها السلطة التي لها صلاحية التعيين، و على الإدارة اتخاذ القرار خلال شهرين من تاريخ إيداع الطلب.
- 5- إن قبول الإدارة لطلب الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها.
- 6- يمكن للسلطة المختصة تأجيل الموافقة على الإستقالة شهرين إضافيين، و ذلك لضرورات المصلحة، حيث بعد انقضاء هذا الأجل تصبح الإستقالة فعلية.

الفرع الثاني الحقوق الواردة ضمن الأمر 06-03 و يتمتع بها المتربص: وهي تلك الحقوق التي وردت ضمن الأمر رقم 06-03 بإحالة من نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، والتي تشمل الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية وكذا الحق في توفير ظروف عمل مناسبة ، الحق في التكوين و الإضراب حماية من العقوبة المدنية.

1 - محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 65

2 - المادة:216 من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر.

3 - المادة:218من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر.

4 - انظر المواد : 218 الى 220 من الأمر رقم 06-03 ، السالف الذكر.

أولاً - الحق في الخدمات الاجتماعية : تعد الاستفادة من الخدمات الاجتماعية للمتربص حق من حقوقه المكفولة بنص المادة 34 من الأمر 03-06 ، ، وهو الحق الذي يحكمه المرسوم 82-179 المؤرخ في 15 مايو 1982 حيث تعتبر الخدمات الاجتماعية جميع الأعمال و الانجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة الموظفين بصفة عامة و المتربص بصفة خاصة ، ماديا و معنويا عن طريق تكملة اجر العمل في شكل خدمات ، في مجال الصحة و السكن و الثقافة و التسلية و بصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تهدف إلى تسهيل الحياة اليومية للموظف بصفة عامة (1).

ثانياً - الحق في توفير ظروف عمل مناسبة: لقد كفل دستور 1996 المعدل، في المادة 69 الفقرة 02 الحق في الحماية و الأمن و النظافة أثناء العمل⁽²⁾ كما أن المشرع سلك نفس المسلك حيث منح حماية المتربص مما قد يتعرض له من تهديد أو عنف سواء مادي أو معنوي⁽³⁾، و توفير الظروف المناسبة و الملائمة للعمل و سلامته البدنية و حتى المعنوية منها حيث نصت المادة 37 من الأمر 03-06 على ما يلي : " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة و الصحة و السلامة البدنية و المعنوية." وكذلك قانون العقوبات الذي أشار إلى الحماية الذاتية للموظفين العموميين و القضاة و رجال القوة العمومية من الاعتداءات و الإهانات التي يمكن أن يتعرض لها هؤلاء أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة⁽⁴⁾.

ثالثاً - الحق في الإضراب : يعتبر حق المتربص في اللجوء إلى الإضراب للدفاع عن حقوقه، و حماية مصالحه المادية و المهنية و الاجتماعية متى كان ضروريا و حتميا ، من

1 - المادة 02 من 82-179 المؤرخ في 15/05/1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 20 الصادرة في 08/05/1982
2 - دستور 1996 المعدل و المتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 ، الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016 .
3 - المادة:30 من الأمر رقم 03-06، السالف الذكر.
4 - انظر المادة 144 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم

الحقوق التي أصبحت معترفا بها في الدستور الجزائري و القوانين المختلفة ، وقد اصدر
المشروع القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 ، المعدل و المتمم بقانون رقم
27/91 المؤرخ في 1991/12/21 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل
و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، الذي نظم ممارسة حق الإضراب في القطاع العام و
الخاص⁽¹⁾، حيث لا نجد في مجمل هذه القوانين ما يمنع المتربص من ممارسة حقه في
الإضراب.

رابعا - الحق في الممارسة النقابية: هي حرية الموظف بصفة عامة و المتربص، في تكوين
النقابات وحرية في الانضمام إليها أو عدم الانضمام⁽²⁾، وقد نصت المادة 35 من الأمر
03-06 على ما يلي: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به." و
اعترف دستور 1996 المعدل و المتمم في المادة 71 منه بالحق النقابي لجميع المواطنين.
وبالإسناد إلى هذا المبدأ الواردة بالدستور، فإن الأمر اقتضى إصدار قوانين متعلقة ومنظمة
لكيفيات ممارسة الحق النقابي حيث تنص المادة 18 من القانون النموذجي لعمال
المؤسسات والإدارات⁽³⁾ رقم 59-85 على الاستمتاع بالحق النقابي حيث جاء فيها ما يلي:
"يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول
بهما." وهكذا صدر القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي رقم 14-90⁽⁴⁾، حيث
نصت كذلك المادة الثالثة منه على ما يلي: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من

1- العيد غريسي و عبد الحليم ميموني ، (حق الإضراب و آثاره على المرفق العام في التشريع الجزائري) ، المجلة الدولية
للبحوث القانونية والسياسية ، العدد 04 ، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ،كلية الحقوق و العلوم السياسية،ماي 2018،
ص 109.

2- خالد علي عمر، الحرية النقابية بين الأطر التشريعية ومبادئ المحكمة الدستورية و الممارسة العملية، الطبعة الثانية،
مركز هشام مبارك، قاهرة ، 2010 ، ص25.

3 -مرسوم رقم 59-85 مؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات
العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 13، الصادرة في 24 مارس 1985

4 - قانون رقم 14-90 مؤرخ في 2 يونيو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية ، رقم 23
،الصادرة في 06 يونيو 1990،

جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية . "

رابعا - الحق في التكوين قد نصت المادة 38 من الأمر 06-03 على الحق في التكوين للمتربص و الموظف بصفة عامة حيث جاء فيها ما يلي : " للموظف الحق في التكوين ...". وتتمحور عملية التكوين حول تزويد المتربص بقدر من المعلومات و المهارات و السلوكيات، التي من شأنها أن تجعله قادرا على القيام بأعباء وظيفة معينة بكفاءة أفضل⁽¹⁾ . والتكوين مفهوم مركب يتكون من عدة عناصر فهو في جملته، يعني تغييرا إلى شيء أحسن أو تطويرا للشخص في معلوماته وقدراته و مهاراته وأفكاره، لهذا عرف التكوين بأنه عملية منظمة ومستمرة محورها الموظف في مجمله تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية و مهارية و فنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية تتطلبها الوظيفة .⁽²⁾

الفرع الثالث الحقوق الواردة في الأمر 06-03 ولا يتمتع بها المتربص : لقد استثنى المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2017 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية بعض الحقوق المكفولة للموظف بناء على الأمر 06-03 ، بحيث تشمل الحرمان من ممارسة العضوية ضمن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والحرمان من الحق في الانتداب الدائم والاستيداع والوضع تحت التصرف، كما تشمل أيضا الحرمان من الحق في حركة النقل.

أولا - الحرمان من الترشح لعضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء : وقد نصت على ذلك كل من المادة 89 :من الأمر رقم 06-03 و أكدت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، والمقصود بذلك أنه لا يمكن للمتربص أن ينتخب لممارسة مهام

1 - ماجد راغب الطلو، علم الإدارة العامة ومبادئ الشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2004، ص 254.

2 - محمود محمد محمود، أحمد عبد الفتاح، إدارة المؤسسات الاجتماعية، دار السحاب للنشر والتوزيع، مصر، 2008 ، ص 159.

العضوية ضمن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، لكون أن الحق في الترشح لممارسة العضوية ضمن هذه اللجنة مشروط بالتمتع بصفة الموظف، إلا أنه يمكن فقط للمتربص المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة⁽¹⁾.

و يتم إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء ،طبقا للمرسوم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 لدى السلطة التي لها صلاحيات التعيين⁽²⁾، التي تؤول إليها الرئاسة⁽³⁾، لمدة ثلاث (3) سنوات⁽⁴⁾، و تشمل اللجان متساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة و الممثلين الذي ينتخبهم الموظفون⁽⁵⁾، ويكون للأعضاء دائمين ما يساويهم أعضاء إضافيين⁽⁶⁾،حيث إذا انقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين بسبب وفاته أو استقالته أو إحالته على عطلة طويلة الأمد أو أي سبب آخر ، تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها ، ويعين خلفه الإضافي عضوا دائما⁽⁷⁾ و هذه اللجان متساوية الأعضاء تضطلع أساسا بصلاحيات المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين.و تستشار بصفة إلزامية في جميع المسائل المرتبطة بالحياة المهنية للموظفين أهمها الترقية في الدرجة أو الرتبة، الانتداب لمزاولة تكوين أو تدريب أو شغل منصب نوعي خارج الإدارة، النقل من جهة إلى جهة. و مسائل أخرى⁽⁸⁾.

1 - جلول بن سديرة و سليمة مسراتي المرجع السابق ، ص 43.

2 - المادة 02 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها ، الجريدة الرسمية رقم 03 الصادر بتاريخ 15 جانفي 1984.

3 - المادة 11 من المرسوم 84-10 ، السالف الذكر .

4 - المادة 05 من المرسوم 84-10 ، السالف الذكر.

5 - المادة 03 من المرسوم 84-10 ، السالف الذكر.

6 - المادة 04 من المرسوم 84-10 ، السالف الذكر.

7 - المادة 06 من المرسوم 84-10 ، السالف الذكر .

8 - العايش عبد العزيز ، بن عمران بوبكر ، (الاصلاحات القانونية و التشريعية في قطاع الوظيفة العمومية) ،مجلة الحقوق و العلوم السياسية ، العدد 08، كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة عباس لغرور خنشلة ، جوان 2017 ، ص18.

ثانياً - عدم جواز الانتداب الدائم والاستيداع والوضع تحت التصرف للمتربص: وقد نصت على ذلك المادة 88 من الأمر رقم 03-06: " لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة انتداب أو استيداع " ، فالانتداب ورد تعريفه في نص المادة 133 من الأمر 03-06 " هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و /أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجة وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها " مع الاحتفاظ بصلته في وظيفته الأصلية⁽¹⁾، أما الإحالة على الاستيداع فعرّفها المشرع في المادة 145 من الأمر 03-06 على أنها " إيقاف مؤقت لعلاقة العمل ،وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات، وفي التقاعد ، غير أن الموظف في هذه الوضعية يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع "، و حالة الوضع تحت التصرف هي وضع موظف ذو مؤهلات ذات علاقة بموضوع الجمعية، تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العامة لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة، ويستمر في دفع راتبه من طرف إدارته الأصلية⁽²⁾. ويستشف من التعاريف السابقة للوضعية القانونية التي لا يمكن للمتربص الاستفادة منها أنها مخالفة و تعوق الأهداف التي وضعت من أجلها فترة التربص ، كالتأكد من قدرة المتربص على تحمل مسؤولية وظيفته و تبعاتها،و هذا لا يتأتى إلا بالتواجد الفعلي في مكان العمل تحت رقابة السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ثالثاً - الحرمان من الحق في حركة النقل: وهو ما نص عليه أيضا الأمر رقم 03-06 لاسيما المادة 88 منه، وأكد على ذلك المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بموجب المادة 15 الفقرة الثانية منه، والمقصود بالنقل الذي يحرم منه المتربص في هذه الحالة هو النقل الاختياري الذي يكون بناءً على طلب منه، أما بالنسبة للنقل الإجباري فإنه يمكن لإدارته

1 - ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري، مرجع سابق ، ص 272.

2 - المادة:131 من الأمر رقم 03-06، السالف الذكر.

المستخدمة نقله إذا استدعت الضرورة الملحة للمصلحة¹، وفي هذه الحالة يؤخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل ويعتبر رأيها ملزم للسلطة التي أقرت النقل ، و عليه يستفيد الموظف من استرداد نفقات التنقل و تغيير الإقامة و التنصيب⁽²⁾.

المطلب الثاني واجبات المتربص :

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها المتربص و التي تحدثنا عنها سابقا ، فانه يقع على عاتق المتربص مجموعة من الواجبات التي يفرضها الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي أحالتنا إليها المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، و انطلاقا من أن حقيقة الوظيفة العامة هي تكليف في المقام الأول وليست تشريف، و تصف هذه الواجبات إلى واجبات ايجابية ، كما سنرى في المطلب الأول ، و أخرى سلبية سنتطرق لها في المطلب الثاني .

الفرع الأول الواجبات الايجابية :

أولا- واجب القيام بالعمل: إن أول واجب من واجبات المتربص هو أن يؤدي أعمال وظيفته بدقة وأمانة⁽³⁾ ، هو واجب تقتضيه ضرورة المحافظة على استمرارية سير المرافق العامة .⁽⁴⁾ فيجب على المتربص أن يقوم بالعمل المكلف به بدقة وأمانة وأن يبذل فيه كل طاقته مراعىا في ذلك مصلحة الإدارة كما لو كانت مصلحته الخاصة ، وأن يراعى القواعد الفنية اللازمة لحسن سير العمل ، وهذه الدقة وتلك الأمانة تقتضي من الموظف أن يتخذ من العمل موقفا إيجابيا ، و أن يقوم به دون أن يطلب منه أحد ذلك طالما يدخل في إطار

1 - جلول بن سديرة و سليمة مسراتي ، المرجع السابق، ص 44.

2 - عبدلي سهام ، المرجع السابق ، ص 29

3 - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري ، المرجع السابق، ص.229.

4 - كمال رحماوي، تاديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر ، 2004 ، ص73.

اختصاصه⁽¹⁾، ويجب على المتربص أن يخصص أوقات العمل الرسمية التي تحددها اللوائح والتعليمات لأداء واجبات وظيفته.

و يجب على المتربص القيام بالأعمال الموكلة إليه بنفسه فلا يجوز أن يتنازل عنها وأن يوكل غيره بأدائها ، وعليه أن يقوم بما يعهد إليه من رؤساءه دون تحقيق على ملائمة العمل أو عدالة توزيعه على الموظفين ، فتوزيع العمل فيما بينهم من اختصاص الرئيس الإداري وحده.⁽²⁾

ثانيا- الخضوع للسلطة الرئاسية: وتعتبر طاعة الرؤساء من أهم الواجبات التي تقع على عاتق المتربص ، حيث يجب أن يخضع لرئيسه ينفذ أوامره و تعليماته إلا إذا كانت مخالفة للقانون بصورة صريحة و واضحة⁽³⁾ ، وذلك لأن السلطة الرئاسية في مظاهرها المختلفة ، يمارسها رؤساء لهم من أقدميتهم في الخدمة مما يجعلهم أكثر إدراكا للعمل وحاجاته ، وبالتالي أكثر دراية وقدرة على مواجهته وحل مشاكله ، وذلك فضلا عن أن الرئيس هو المسؤول الأول عن سير العمل في الوحدة التي يرأسها⁽⁴⁾، فالطاعة في هذا المجال أمر تمليه طبائع الأمور والطاعة تحقق وحدة الجهاز الإداري الذي يقوم على أساس التدرج الهرمي والذي يفترض في القمة وجود رئيس واحد⁽⁵⁾.

إن طاعة الرؤساء تعتبر العمود الفقري في كل نظام إداري ، وإذا تسرب إلى هذا المبدأ أي خلل فلن يجدي في إصلاح الإدارة أي علاج ، ومن ثم فإن من أبرز واجبات الموظف طاعة رؤسائه وأداء عمله وفق توجيهاتهم، بل إن سلطة التأديب تستند أساسا إلى

1 - محمد احمد عبد الله محمد ، الوظيفة العامة ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، ص 135.

2 - المادة 47 من الامر 03-06 ، السالف الذكر .

3 -مجي الدين القيسي ، مبادئ القانون الإداري العام ، منشورات الحلبي الحقوقية،بيروت ، 2003 ، ص 240

4 - السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص06.

5 ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري، المرجع السابق ، ص 232.

واجب الطاعة فهي وسيلة الرئيس في الترهيب كما أن الترقيات والمكافآت هي وسيلة في الترغيب (1).

ثالثاً- واجب الولاء للدولة: جاء في المادة 40 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العمومية " يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة و فرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها، بمعنى أنه على الموظف واجب الإخلاص للدولة ومؤسساتها من خلال التقيد بالدستور والمبادئ التي يكرسها. ونشير في هذا الصدد بأن هذا الالتزام له طابع أخلاقي الأمر الذي يفرض عليه التمسك بمكارم الأخلاق في كل سلوكياته المهنية ، وهو يفرض عليه وضع مصلحة الدولة ومؤسساتها في الدرجة الأولى (2).

رابعاً - واجب المحافظة على الممتلكات العمومية : يتطلب القيام بمهام الوظيفة العمومية بكفاءة و نزاهة وأمانة ، المحافظة على الأموال و الممتلكات العامة ، بما في ذلك المكاتب و الأثاث و التجهيزات المكتبية و نحو ذلك من مختلف الأدوات الموضوعة تحت تصرف المتربص و على مسؤوليته ،وعليه حسن استخدامها و عدم التفريط فيها ، ومن ثم اوجب القانون على الموظف بصفة عامة و من ذلك المتربص ، المحافظة على ممتلكات و أموال الإدارة التي يشتغل بها ³ ، وقد نصت المادة 50 من الأمر 06-03 على "يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه".

وفي ذات السياق جاءت المادة 51 من نفس الأمر 06-03 بمايلي : "يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات و التجهيزات و وسائل الإدارة".

الفرع الثاني- الواجبات السلبية

1 - سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 157.

2 - تغريدة محمد قدور نعيم، مبدأ المشروعية و أثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، منشورات حلى الحقوقية، لبنان ، ص 142.

3 - نواف كنعان ، القانون الإداري، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2007 ، ص163.

أولاً-الالتزام بكتمان السر المهني: هو من الالتزامات السلبية المترتب على المتربص بمقتضى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03-06 ، والذي من خلاله يمكن قياس مدى ولاء الموظف للدولة و للإدارة العامة ، وهو إلزام المتربص بإخفاء ما يطلع عليه من معلومات تحمل طابع السرية ، و الإمتناع عن إفشائها إلى الغير. بمعنى إفضاء بوقائع لها صفة السرية من المتربص أو تمن عليها خلافا للقانون، فإذا كان كتمان السر و الإمتناع عن إفشائه يمثل إلتزاما يقع على من علم به بحكم وظيفته ،فإن ما يختص به المتربص يحمله إلتزامات صارم في هذا الصدد أكثر من تلك التي تفرض عادة على العاملين خارج الإدارة العامة.(1)

ثانياً-الامتناع عن ممارسة أي نشاط مريح : يجب على المتربص أن يتفرغ من حيث الأصل ، و بشكل كامل للوظيفة المعين فيها ، ولقد أوجب المشرع على شاغل الوظيفة العمومية عدم ممارسة أية وظيفة أخرى إلى جانب ممارسته إلى وظائفه الأصلية ، كما منع مزاولته للتجارة أو أية أنشطة قد تخلق التعارض مع وظيفته والغرض من ذلك هو حماية شاغل المنصب من التبعية الوظيفية التي قد تفرض عليه بمناسبة ممارسته لوظيفة معينة وإبعاده عن دائرة المخاطر التي قد تلحق به من جراء ممارسته للتجارة كمقاضاته أو شهر إفلاسه ،ولقد نصت المادة 43 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه(2).

والحكمة من إلزام الموظف بعدم الجمع بين الوظيفة العامة وبين غيرها من أوجه النشاط الإداري أو التجاري هي المحافظة على حسن أداء المتربص لعمله ، و إستقلاله فيه وعدم وجود صلة أو علاقة بينه أو بين أصحاب المشروعات الحرة ، و التي يمكن أن

1 - محمد جبري ، (الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري)، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد 02، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة علي لونيبي البليدة 02، ص 57.

2 - نواف كنعان، المرجع السابق ، ص 155

يؤثر على جديته في القيام بأعمال وظيفته⁽¹⁾ وقد وردت بعض الاستثناءات على هذا المنع وفقا لأحكام الفقرة الثانية من المادة 43 السالفة الذكر يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال الأدبية أو الفنية شريطة عدم ذكر الموظف لصفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال ، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين كما يمكن إستثناء أن يرخص لبعض الفئات من الموظفين ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم كما هو الشأن بالنسبة للموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين⁽²⁾.

ثالثا - الالتزام بواجب التحفظ : إن الالتزام بالتحفظ عن التعبير عن الآراء باختلاف طبيعتها هي من الشروط البديهية المطلوبة من المتربص والأعوان العموميين عموما ، و يشمل السلوك العام الذي ينبغي التقيد به أثناء الخدمة بالاستقامة الكاملة تجاه المواطنين ومستعملي المرافق العمومية وتجاه زملائهم ، ومرؤوسيهم السلميين.

وقد جعل المشرع الجزائري الالتزام بالتحفظ من الواجبات الأساسية الملقاة على عاتق المتربص ، حيث يجب عليه أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز كما انه مطالب وفقا للمادة 42 من الأمر 06-03 السالف الذكر ، بتجنب كل فعل يتنافى وطبيعة مهامه، ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم فالموظف مطالب أيضا بالتعامل بأداب واحترام في علاقته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه⁽³⁾ ، كما أنه مطالب في إطار التعامل مع مستعملي المرفق العام بالتحلي باللياقة وبدون مماثلة وهذا ما نصت عليه المادة 53 من الأمر 06-03 . وبالرغم من أن القانون

1 - محمد علي الخلايلة ، المرجع السابق ، ص 115.

2 - المادة 44 من الأمر 06-03، السالف الذكر.

3 - محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، مصر ، بدون سنة، ص 39.

الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري لم ينص صراحة على واجب التحفظ إلا أنه أشار إليه في المواد 26-28-29 على النحو التالي :

تنص المادة 26 على انه " حرية الرأي مضمونة في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه".

و المادة 28 تنص على أنه " لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به ، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية".

أما المادة 29 فتتص على انه " لا يمكن بأي حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية ، بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة."(1)

1 - المادة 29 من الأمر 06-03، السالف الذكر.

المبحث الثالث سير التربص الاختباري

التربص في مجال الوظيفة العمومية يمر وضعيات مختلفة خلال فترة (المطلب الأول)، وبنهاية مدة التربص يترتب عن ذلك مجموعة من الآثار قد تكون في صالح المتربص إذا كان تقييمه ايجابيا وقد تكون هذه الآثار في غير صالحه إذا كان تقييمه سلبيا (المطلب الثاني).

المطلب الأول الوضعيات القانونية للمتربص خلال فترة التربص

كما سبقت لنا الإشارة أن المترشح الناجح في إحدى مسابقة الوظيفة العمومية، و بمجرد التحاقه وتوقيعه محضر التنصيب الخاص به، يكتسب صفة المتربص، بحيث يكون تبعا لذلك ملزما باجتياز فترة التربص الاختباري بنجاح لاكتساب صفة الموظف، والتي حددها المشرع بمدة لا تتعدى سنتين كحد أقصى مقسمة على مرحلتين (الفرع الأول)، و يتخللها تقييم دوري للمتربص عن طريق المسؤوله (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الفترات التي يمر بها المتربص خلال فترة التربص : و يمكن تقسيمها إلى

قسمين فترة أولية للتربص (أولا)، وأخرى إضافية تنتج عند تمديد فترة التربص (ثانيا)

أولا- الفترة الأولية للتربص: تبدأ هذه الفترة من تاريخ تنصيب المتربص في السلك و الرتبة المطلوب شغلها لمدة سنة كاملة ، بناء على ما جاءت به أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السالف الذكر في المادة 17 منه إذ نصت على ما يلي: " مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة و أحكام هذا المرسوم ، تحدد مدة التربص الاختباري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتربص ".⁽¹⁾ وعملية التنصيب هي مسلك ضروري لإثبات الالتحاق بالوظيفة العمومية⁽²⁾، ويعد إجراء إداري داخلي يثبت

1 - المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، السالف الذكر.

2 - أحمد طرشي ، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي و القانون الجزائري دراسة مقارنة ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية ، كلية العلوم الإسلامية قسم الشريعة و القانون ، جامعة الجزائر 1 ، 2016-2017 ،ص 67.

بموجبه التحاق المتربص بوظيفته في انتظار إتمام إجراءات التعيين مع المصالح المختصة.

ويمكن أثناء هذه فترة أن يشترط إلزامية إجراء تكوين تحضيرى لشغل بعض رتب الوظيفة العامة، كما هو الشأن مثلا لبعض الرتب المنتمية إلى شعبة الإدارة العامة بالنسبة للأسلاك المشتركة في المؤسسات الإدارات العمومية نذكر منها ملحق إدارة ، عون إدارة رئيسي، عون إدارة، عون مكتب (1).

وقد اشترط نص المادة السالفة الذكر أن تكون فترة التربص الاختباري سنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فورا من تاريخ تنصيب المتربص في الرتبة والوظيفة المطلوب شغلها. فالاستمرارية تقضي أن تكون فترة التربص متصلة أي يجب أن يمارس المتربص مهام وظيفته اثني عشر شهرا متصلة، فلو انقطع عن وظيفته أثناء مدة التربص فان المدة تمتد بما يعادل فترة الانقطاع ، فالاستمرارية تقتضي استبعاد فترة الغياب أثناء فترة التربص بحيث تحسب أيام الغياب وتضاف إلى مدة التربص ليكون المجموع في النهاية متمما لسنة كاملة . ومن هذا الباب فقد استثنيت فترات العطلة السنوية وأيام الراحة القانونية، وهو ما أكدته نص المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بعدم احتساب عطلة الأمومة وساعات الرضاة بالنسبة للمرأة المتربصة وكذا الغيابات المنصوص عليها في المادة 07 من المرسوم السالف الذكر، بالإضافة إلى الغيابات غير المبررة، حتى يوفي المدة المطلوبة و لو جاوزت المدة الحكمية، وليست الفعلية لشغله الوظيفة وهي سنة كاملة .

ثانيا- فترة الإضافية تمديدا للتربص: وهي فترة استدرابية منحها المشرع للمتربص لتدارك النقائص و الأخطاء المسجلة في الفترة الأولى للتربص و الرفع من كفاءته المهنية، وقد نصت على ذلك المادة 18 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، و المادة 85

1 -أنظر : التعليمية رقم 02 المؤرخة في 03-01-2009 ، تحدد كفاءات التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية/ قرار مؤرخ في 17 محرم عام 1440 الموافق 27 سبتمبر سنة 2018 ، يحدد كفاءات تنظيم التكوين التحضيري لشغل بعض الرتب المنتمية لأسلاك مستخدمى دعم البحث ومدته ومحتوى برامجه.

من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي الوظيفة العمومية ، حيث أنه عند نهاية الفترة الأولية للتربص و المقطرة بسنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة، قد تضطر الإدارة إلى تمديد فترة التربص لمدة أخرى وأخيرة، بعد الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء ، مجتمعة كلجنة ترسيم ، وفي هذه الحالة تكون مدة التربص الإضافية مساوية للفترة الأولى، أي سنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة. (1)

الفرع الثاني: نظام تقييم المتربص يلعب نظام تقييم الأداء دورا مهما في الحياة الوظيفية، سواء للمتربص بحد ذاته، حيث يمكنه من معرفة مواطني القوة والضعف في أدائه، أو بالنسبة للإدارة، كونه يشكل أداة تسترشد بها في اتخاذ القرار النهائي في نهاية فترة التربص ، وبذلك يمكن القول أن نظام تقييم الأداء يشكل حجر الزاوية في فترة التربص. **أولا - تعريف نظام التقييم:** هناك تعاريف عديدة لنظام تقييم الأداء نذكر منها:

1- "يقصد بتقييم أداء العاملين تحديد مستويات كفاءة العامل وقدراته الفنية والعملية وقياس مدى مساهمته في تحقيق النتائج المطلوبة خلال فترة زمنية معينة كما يمكن تعريفها بأنها تلك العملية التي يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل(2)، لتقديم المكافآت لهم بقدر جهودهم وإنتاجيتهم من خلال قياس مجموعة من المعايير وعلى أساس المقارنة بين الأفراد وعلى فترات زمنية سابقة" .

2- "انه نظام رسمي لقياس تقييم تأثير خصائص الفرد الأدائية و السلوكية و محاولة التعرف على احتمالية تكرار نفس الأداء و السلوك في المستقبل لإفادة الفرد و المجتمع." (3)

1 - أحمد طرشي ، المرجع السابق ، ص 71.

2 - خالد رجم و وليد مناصرية ، (واقع تقييم اداء العاملين من وجهة نظر مديري الموارد البشرية)، مجلة الباحث ، العدد 18 ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017- 2018، ص 415

3 - عبد الناصر موسى ، نظام مقترح لتقييم الافراد في المؤسسة ، رسالة دكتورة ، قسم العلوم الاقتصادية ، جامعة باجي مختار عنابة ، الجزائر ، 2004-2005 ، ص 14.

3- "هي العملية التي يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، لتجرى مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون، وذلك بالاستناد إلى عناصر ومعدلات تتم على أساسها مقارنة مستويات أدائهم بها لتحديد مستويات كفاءتهم في الأعمال الموكلة إليهم".⁽¹⁾

4- يقصد بتقييم ايضاً أداء قياس مدى قيام العاملين بالوظائف المسندة إليهم وتحقيقهم للأهداف المطلوبة منهم، ومدى تقدمهم في العمل وقدرتهم على الاستفادة من فرص الترقية وزيادة الأجور".⁽²⁾

5- تقييم الأداء هو التقييم المنظم للفرد فيما يتعلّق بأدائه الحالي لعمله وقدراته المستقبلية على النهوض بأعباء ووظائف ذات مستوى أعلى"⁽³⁾

ثانياً- محل تقييم أداء المتربص : و قبل أن يتم التوصل إلى أي تقييم للأداء يجب تعريف المعايير التي يتم على ضوئها تقييم الأداء، وفي هذا الصدد يرى الأستاذ أحمد ماهر بأن المقصود بمعايير التقييم:"تلك العناصر التي تستخدم كركائز لتقويم الفرد"⁽⁴⁾ ، أما الدكتور علي السلمي فيرى بأن:"عملية التقويم تتطلب وجود معيار أو أساس ينسب إليه أداء الأفراد و يقارن به كأساس للحكم عليه ،تلك هي معدلات الأداء أو معايير الأداء الجيد التي يجب تحديدها قبل البدء في عملية التقييم، و ذلك للاحتفاظ بموضوعية التقييم و البعد عن التحيز".⁽⁵⁾

وتعتبر معايير تقييم النتائج مرآة عاكسة لمواضيع التقييم و بالتالي إعطاء صورة واضحة لنتائج المعين حديثاً. هذه المعايير يمكن أن تعبر عن الإنتاج الكمي أي كمية العمل الذي يقومون به فعليا (عدد الملفات التي تمت معالجتها، عدد التقارير المكتوبة... الخ)،

1 - فايز الزعبي، الرقابة الإدارية في منشآت الأعمال - طرق و أساليب سياسات إستراتيجيات- ، دار الهلال، عمان ،الأردن، 1991، ص191.

2 - زهير ثابت، كيف تقييم أداء الشركات والعاملين، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001 ، ص 87 .

3 - توفيق محمد عبد المحسن، تقييم الأداء - مدخل جديد لعالم جديد-، دار النهضة العربية، القاهرة ، 1999 ، ص 55 .

4 -أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية ، دار المعارف، عمان، 1995، ص 293.

5 -علي السلمي، إدارة الموارد البشرية ،مكتبة الادارة الجديدة ،القاهرة ،مصر، 2000 ،ص 329.

وكذلك عن البعد الكيفي لهذه الوظيفة (عدد الأخطاء المسجلة في الملفات، مستوى التقارير المكتوبة...الخ) ،حيث يتم وضع هذه المعايير انطلاقا من تحليل الوظائف، مناصب العمل، و ذلك بتحليل المهام و النشاطات المنوطة بكل منصب و من ثم تحديد العلاقات المسؤوليات، وقد اكتفى المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في الفصل الرابع المادة 22 منه على ذكر أربعة معايير أساسية للتقييم تتمثل في:

1 - قدراته على أداء المهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها : يقصد بهذه العملية تقييم مؤهلات المتربص داخل الإدارة و ذلك من خلال قياس الأهداف التي حققها، أو بعبارة أخرى تقييم ثمرة نشاطاته و مقارنتها فيما بعد، إما بأهداف محددة سابقا أو بأهداف محققة من طرف موظفين آخرين يمارسون نفس النشاطات و في مناصب متقاربة و هذا من أجل إعطاء مبرر كامل للتقرير الدوري الذي يتحصل عليه المتربص في نهاية كل ثلاثي. كما تجدر الإشارة إلى أن هذا المعيار من التقييم هو تقريبا الأكثر استعمالا داخل الإدارات العمومية رغم ذلك فإن كل إدارة، و نظرا للخصوصية التي تتميز بها تراعي في تطبيق هذا النوع من التقييم ما يلي: (1)

- ثقافة الإدارة المعنية .
- مستوى التطور .

- العراقيل الداخلية أو الخارجية.

و تجدر الإشارة إلى أن هذا المعيار قد طبقت في البداية في الأعمال الإنتاجية و أعمال المبيعات ، أين يتم وضع معدلات الأداء في شكل كمية إنتاج ، أو رقم مبيعات معين

1 - عائشة سودي ،تقييم الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية و الإعلام ، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 3 ، 2011-2012 ، ص33.

يجب تحقيقه ، و لكن مع الزمن انتقل تطبيق معدلات الأداء إلى الوظائف الإدارية و الإشرافية ، أين أصبح التقييم ينصب على نتائج الأداء .⁽¹⁾

2- مدى فعالية المتربص وروح مبادرته: يعرف بارتولي (M. Bartoli) الفاعلية على أنها تلك العلاقة بين النتائج المحققة فعلا و النتائج المقدرة ، ويعرف كل من ستيترز و ماهوني (Steers and Mahoney) الفعالية "على أنها المرودية الوظيفة العالية ، ويشير جيمس برايس (James price) إلى أن الفعالية يقصد بها عامة درجة تحقيق الأهداف⁽²⁾. و هي الربط بين النتائج الملاحظة للفرد، وممارسته المهنية، لكن هاته المقاربة ليست صالحة في جميع الحالات، إذ أن بعض الأداءات داخل المرفق العام مرتبطة بتوفر كفاءات العديد من الأفراد، وفي هذا الإتجاه يجب تشجيع العمل كفرق أو مشاريع، تساعد على تفعيل وتحريك الكفاءات الفردية التي لا تظهر في بعض الأحيان إلا في وسط المجموعات ، ويتحقق ذلك بتوافر مجموعة من العوامل مثل تنظيم العمل، توفر لمعلومات ، أساليب التسيير...الخ⁽³⁾ ، بالإضافة إلى ذلك يجب أن تكون للمتربص روح المبادرة والقدرة على تقديم اقتراحات للمساهمة في تحسين الخدمة العمومية، وهذا من خلال تقديم مجموعة من الأفكار الايجابية، كأن تكون عبارة عن حلول لبعض المشاكل الموجودة داخل مؤسسته المستخدمة، ومن ذلك على سبيل المثال مبادرته باقتراح إجراء لم يكن معمول به من قبل بالنسبة للجمهور المتعاملين مع المرفق، وذلك من خلال اقتراح تخصيص أيام للاستقبال لأجل التكفل بانشغالاتهم. و عليه فمتى توافرت الفعالية لدى

1 - سعاد بعجي، تقييم فعالية نظام تقييم اداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص علوم تجارية فرع إدارة الأعمال، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2006-2007، ص24.
2 - عبد الحميد برحومة ، (الكفاءة والفعالية في مجالات التصنيع والإنتاج) ، مجلة الاقتصاد والمالية، العدد الأول ، دورية أكاديمية محكمة تصدر عن المركز الجامعي بالوادي، جانفي 2008 ، ص6.
3 - يعقوب المسوس ، تقويم الكفاءة المهنية و الدافعية الشخصية و الثقافة التنظيمية و علاقته بتحقيق الادارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ، أطروحة دكتوراه ،كلية العلوم الاجتماعية ، قسم علم النفس ، جامعة وهران 2 ، 2015-2016، ص 66.

المتربص وتحلى بروح المبادرة، فإن ذلك مما لا شك فيه سيكون في صالحه لتأهيله لاكتساب صفة الموظف.

3- كيفية أداء المتربص للخدمة وعلاقته مع رؤسائه السلميين وزملائه و مستعملي المرفق العام: أن تنفيذ المتربص لأوامر رؤسائه الإداريين وتجاوبه معهم ، مع تأدية المهام المرتبطة بوظيفته بصفة فعلية وشخصية مُحَقِّقًا النتيجة المطلوبة وفي الآجال المطلوبة بصرف النظر عن مدى إلمامه بها ، فقد يكون عالماً بشؤون وظيفته و لكنه يتقاعس في أدائها ، يعتبر عنصر مهم في تقييمه ، و كذلك مدى مقدرته على مواجهة الأعباء الوظيفية و الصمود أمام العمل و عدم التهرب منها و احترامه بالقدر الذي يجب أن يسود بين الرئيس والمرؤوس، فالمتربص يلزم باحترام أوامر الرؤساء وتنفيذها طالما أن تلك الأوامر تتسم بالمشروعية ،ولكن طاعة المرؤوس لا تكون إلا لرؤسائه المباشرين الذين ينتمون عضويًا لنفس المصلحة التي يعمل فيها وليس لمصلحة أخرى .دون أن نغفل سن علاقات العمل أي مدى ما يقيمه المتربص من علاقات طيبة مع زملائه ، و مع مرتادي المرفق العام .⁽¹⁾

4- مواظبة المتربص و انضباطه : تتمثل في التزام المتربص باحترام أوقات الدوام الرسمي للعمل في مؤسسته المستخدمة شأنه في ذلك شأن جميع المستخدمين، ولا يكفي وجود الموظف في مقر عمله في أوقات الدوام الرسمي بل يجب عليه أن يؤدي عمله خلال هذه الأوقات ، وعلى ذلك يعد إخلالاً بهذا الالتزام التباطؤ المتعمد في أداء العمل . وان يحسن تنظيم وقته أثناء العمل لاستغلاله أفضل استغلال في أداء واجبات الوظيفة وان يؤدي عملاً ايجابياً في خدمة الوظيفة التي يشغلها طوال ساعات العمل المقررة بتمامها ، وان قيامه بقدر يسير من العمل في هذه الأوقات لا يغني عن ذلك لأنه مكلف بإنجاز

1 -ماجذ راغب الحلو، القانون الإداري ، المرجع السابق، ص 309

القدر المطلوب منه أدائه في الوقت المخصص لذلك⁽¹⁾، ويجب على الموظف التقيد بالدوام الرسمي واحترام مواعيد العمل وتخصيصها لأداء واجبات وظيفته⁽²⁾، فيتعين عليه الحضور والانصراف بالمواعيد المقررة للدوام الرسمي للوظيفة، فلا يجوز له التغيب عن الدوام الرسمي إلا بعذر مشروع -موافقة الإدارة- و إلا تعرض للمسألة القانونية. سوف يكون من شأنه تعطيل العمل الإداري، وهو ما سينعكس بالسلب على تقييمه عقب نهاية مدة التربص.

وما يعاب على هذا النص، أنه اغفل عنصر الصفات الذاتية للمتربص و ركز فقط على عنصر العمل الوظيفي، غير انم ما قد يشفع له، هو أنه أورد هذه العناصر على سبيل المثال فقط لا الحصر، من خلال استعمال عبارة "على الخصوص" كما انه وضع الإطار العام فقط لهذه العناصر حيث تركت الفقرة الأخيرة منه للقوانين الخاصة الأساسية، إمكانية وضع معايير أخرى حسب خصوصية السلك.⁽³⁾

و تجدر الإشارة إلى اعتبار أكثر نتائج التقييم دقة تلك التي تركز على العوامل التي يمكن ملاحظتها مثل سلوك العاملين أثناء العمل، و النتائج التي يحققونها، ومن الممكن أن تكون عوامل الشخصية عناصر مهمة و أساسية في مدى فعالية أداء العامل خاصة التفاعل مع الآخرين، و لكن يجب تقييم هذه العوامل بحذر و تحفظ بسبب صعوبة تقييمها موضوعيا.⁽⁴⁾

ثالثا- السلطة المختصة بتقييم المتربص: يقصد بالسلطة المختصة بالتقييم، الجهة أو الهيئة التي حولها المشرع قانوناً صلاحية تقييم المتربص، حيث تنص لمادة 23 من المرسوم

1 - حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، طرابلس، من دون سنة، ص 177.

2 - عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، شركة آسيا للطباعة، بغداد، 1984، ص 119.

3 - سميحة لعقابي، (نظام تقييم أداء الموظف العمومي في التشريع الجزائري بين الفعالية و القصور)، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 08، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سطيف 02، جانفي 2016، ص 501

4 - سعاد بعجي، المرجع السابق، ص 24.

التنفيذي رقم 17-322 على انه : "باستثناء بعض الأسلاك التي تقتضي نمط ترسيم خاص، يتم تقييم المتربص كل ثلاثة (3) أشهر من طرف المسؤول السلمي عن طريق استمارة تقييم فصلية"، و باستقصاء هذه المادة ، نجد أن المشرع اعتمد على الرئيس المباشر في تقييمه للمتربص و هو المبدأ المتعارف عليه في أغلب المؤسسات العمومية، باعتباره الأقر على تحديد مدى جدارته و كفايته في أداء وظيفته بحكم قربه منه و اتصاله الدائم به ، فمعيار التبعية الوظيفية هو المعول عليه لتحديد المختصة بوضع التقرير عن المتربص ، و حتى يقوم بذلك لابد من تحليه بجملة من الصفات تتمثل في:

- النزاهة واستبعاد العلاقات الشخصية
- القدرة على تحليل المعلومات و استخلاص النتائج و إصدار الأحكام .
- أن تتوفر لديه معلومات كافية عن أداء الشخص الخاضع للتقييم .
- إلمامه بمطالب العمل و تعرفه على حاجات مرؤوسيه.

ومن هذا المنطلق فإن الرئيس المباشر يعتبر أكثر الأفراد أو المسؤولين موضوعية و عدالة في التقييم عن سواه. و تعتبر بذلك مهمة التقييم بمثابة مهمة قيادية له حيث لا تقتصر هذه المهمة على التعرف على أداء و قدرات الأفراد فقط بل تتعدى ذلك إلى تطوير و تحسين الأداء⁽¹⁾.

• من مزايا هذا النوع من التقييم نجد إعطاء الرئيس سلطة يمكن ممارستها على مرؤوسيه و كذا شعور العاملين بالطمأنينة حينما يعرفون أن تقييم أدائهم وسلوكهم سيقوم من قبل الرؤساء المباشرين.

• أما عن عيوبه فنجد: إمكانية تدخل بعض العلاقات الشخصية في التأثير على التقييم وهذا ما يجعل عنصر الموضوعية منحصرًا حينما يدخل عامل التحيز في التقييم.⁽²⁾

1 - عائشة سودي ، تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم السياسية و الإعلام ،جامعة الجزائر 03 ، 2011-2012، ص48

2 - عائشة سودي ،المرجع السابق ، ص 49

رابعاً-الإطار الزمني للتقييم : على عكس الأمر 06-03 الذي لم يحدد مدة معينة يتم من خلالها التقييم وإنما نص في المادة 101 الفقرة الثانية على أن يتم التقييم بصفة دورية ، وأكدت المادة 97 على أن التقييم يتم بصفة مستمرة و دورية ⁽¹⁾، فإن المشرع الجزائري و استنادا إلى المادتين 22 و 23 من المرسوم التنفيذي 17-322 ، نص على خضوع المتربص لتقييم مستمر و دوري خلال فترة التربص ،من طرف المسؤول السلمي المباشر ، عن طريق إعداد استمارة تقييم فصلية ، يتم إعدادها كل ثلاثة (3) أشهر ، وفقا لمعايير التقييم المذكورة سالفا أو أخرى يحددها القانون الأساسي لبعض الأسلاك الخاصة.

خامسا - الضمانات الإدارية لنظام تقييم المتربص: تبنى المشرع نظام تقييم أداء المتربص وأحاطه بضمانات و ضوابط قانونية من شأنها أن تجعل منه نظام موضوعيا قائما على أسس الجدارة و الاستحقاق ولعل أهم ضمانات في هذا الشأن هي ما اقره من وجوب تبليغ نقطة التقييم إلى المتربص⁽²⁾ ، ولقد ألزم المشرع الجزائري المسؤول السلمي الذي يشرف على التقييم استنادا لنص المادة 24 :من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، بضرورة القيام بتبليغ المتربص في كل مرة عقب الانتهاء من عملية إعداد استمارة التقييم الفصلية الخاص به، وذلك خلال أجل ثمانية (08) أيام بعد إعدادها ، غير أنها لم توضح كيفيات هذا التبليغ و الجزاءات المترتبة على إغفاله⁽³⁾ ، لأجل تمكينه من الاطلاع عليها،وفي حالة عدم رضاه بالتقييم الخاص به، فإنه بإمكان المتربص في غضون ثمانية (08) أيام من تاريخ تبليغه بها أن يتقدم باحتجاج على ذلك، لدى السلطة السلمية التي لها صلاحيات التعيين على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، ويفهم من ذلك أنه بإمكان هذه الأخيرة أي السلطة السلمية التي تملك صلاحية التعيين أن تعيد مراجعة هذا التقييم، وربما تطلب تعديله لصالح المتربص خصوصا إذا ثبت لها عدم صحته، وهو ما يعتبر مسلك إيجابي من

1 - سميحة لعقابي، المرجع السابق،ص 501

2- بشير الشريف شمس الدين ، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية ، دار الجامعة الجديد ، الاسكندرية، مصر ،2014 ، ص 196.

3 - سميحة لعقابي ، المرجع السابق ، ص 503

المشعر الجزائري، لما فيه من حماية للمتربص من أي تعسف يمكن أن يقوم به مسؤوله السلمي أثناء إعداد التقييم⁽¹⁾

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على نتيجة التربص:

نصت المادة 85 من الأمر 03-06 على أن العون المتربص بعد نهاية التربص يتم:

- إما ترسيمه في رتبته.
- إما إخضاعه لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحد فقط.
- إما تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض.

فبعد قضاء المتربص للمدة القانونية للتربص والمقدرة بسنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة، تكون المؤسسة أو الإدارة العمومية عن طريق ممثلها الأول الذي يملك سلطة صلاحيات التعيين قد أعدت بطاقة تقييم عامة خاصة بالتربص، والتي تعد بمثابة التقييم النهائي للمتربص كحصيلة عن جميع بطاقات التقييم الفصلية الخاصة به طيلة فترة التربص، وهو ما أكدته نص المادة 25 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، بحيث تتضمن بطاقة التقييم العامة للتربص احتمال إحدى الملاحظات الثلاثة، فإما أن تتضمن ترسيم أو تسريح المتربص (الفرع الأول)، أو أنها تتضمن تمديد فترة التربص للمدة نفسها (الفرع الثاني).

الفرع الأول : الترسيم أو تسريح المتربص

أولاً- الترسيم : على خلاف الإجراءات السابقة عرف الأمر رقم 03-06 الترسيم في المادة 04 منه ، حيث جاء فيها " الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته". وتجدر الإشارة إلى أن المشعر استعمل مصطلح الموظف في النص ، وفي الحقيقة الشخص المعني بالترسيم هو المتربص حيث انه يكتسب صفة الموظف بعد الترسيم، ولم يشر إلى اكتساب صفة الموظف بل اقرها له هذه الصفة قبل التثبيت وحتى يكون التعريف سليماً يمكن صياغته على النحو التالي : " الترسيم هو الإجراء الذي تتخذه السلطة المؤهلة،

1 - جلول بن سديرة و سليمة مسراتي ،المرجع السابق،ص 48

بموجب قرار أو مقرر، يتم من خلاله تثبيت المتربص في رتبته ، ويكتسب صفة الموظف".⁽¹⁾

يشترط لصحة الترسيم جملة من الشروط يمكن تلخيصها فيما يلي: ⁽²⁾

- قضاء فترة التربص الاختباري ، ويمكن أن تتضمن تكويننا تحضيريا.
- النجاح في التربص الاختباري ، و التكوين التحضيري إن وجد،و يؤكد ذلك التقرير الذي تقدمه السلطة السلمية التي تملك صلاحية التعيين إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بناء على التقارير الفصلية التي يقدمها الرئيس المباشر .
- تقديم طلب الترسيم من العون المتربص المعني، واقتراح ترسيمه من طرف السلطة السلمية المؤهلة.

• التسجيل في قائمة التأهيل لتتظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في طلب الترسيم ، على ضوء تقرير الرئيس الإداري ، و التوقيع على قائمة التأهيل بملاحظة إيجابية، وهي ترسيم المتربص كموظف في رتبته من طرف الأعضاء الحاضرين للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك حتى تعتمد فيما بعد كمرجع ضمن البناء القانوني في عملية إعداد قرار أو مقرر الترسيم.

فبصدور قرار الترسيم يكتسب المتربص صفة الموظف، و يستكمل شروط اكتساب صفة الموظف، فبدون الترسيم لا يكون موظفا، لأن تعيين في الوظيفة غير بات ، و يصبح خاضع كليا لنظام الحقوق والواجبات الخاص بالموظفين، وله الحق في الاستفادة من الترشح لعضوية اللجان المختصة بشؤون الموظفين، ويمكن أن يوضع في حالتي الاستيداع والانتداب، كما يمكن نقله.

1 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص100 .

2 ياسين روح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية تخصص رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03 ، 2016-2016 ، ص301 .

و تجدر الإشارة إلى أن سريان قرار أو مقرر الترسيم يكون من تاريخ انتهاء فترة التربص، فهو ينتج آثاره من هذا التاريخ، أي أن الترسيم يكون بعد مرور سنة كاملة من التعيين. حينها يستقر المركز القانوني للعون المتربص، تثبتت العلاقة الوظيفية فهذه العلاقة وان كانت قائمة منذ التعيين لكن عدم استقرار المركز القانوني للعون المتربص جعلها غير مستقرة أيضاً، فتستقر بالترسيم، فتكون وضعياً قانونية وتنظيمية تحكمها القوانين والتنظيمات في مجال الحقوق والواجبات وسائر شؤون الوظيفة. (1)

ثانياً- التسريح : خول القانون السلطة الإدارية حق المبادرة بإجراء التسريح الإداري بغية تحقيق المصلحة العامة وكفالة حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، لذا تضطلع الإدارة المستخدمة بممارسة هذا الإجراء في إطار سلطتها التقديرية التي كفلها القانون، لترى ما إذا كان يمكن أن تحتفظ بالموظف أو تُسرحه تسريحاً إدارياً بإرادتها المنفردة. (2)

وقد أقر الأستاذ عمار عوابدي على أنه "قطع علاقة الموظف بالوظيفة العامة وذلك بسبب عدم الصلاحية اللازمة لضمان دوام حسن سيرورة الوظيفة العامة بانتظام واطراد وكفاية و رشادة ، وذلك دون أن يكون الموظف قد ارتكب خطأً تأديبياً تستوجب توقيع العقوبة التأديبية عليه، بالتالي فالتسريح الإداري للموظفين العموميين يترتب لمن يثبتون عدم إمكانية صلاحيتهم للوظيفة العامة لسبب أو لآخر، وهي سلطة مقررّة للإدارة المختصة تمارسها . عندما تُقدر وتفتتق بذلك⁽³⁾، و كذلك ذهب الأستاذ Frederic Colin إلى أنه "إجراء إداري متّخذ من طرف الإدارة ، بشكل إنفرادي لقطع علاقات الوظيفة".

انطلاقاً من ذلك أقر المشرع الجزائري تسريح الموظف العمومي بناء على عدم الكفاءة المهنية للمتربص ، وهذا بموجب المادة من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، وأكد على ذلك المرسوم التنفيذي 17-322 في مادته الخامسة

1 - جلول بن سديرة و سليمة مسراتي ، المرجع السابق ، ص 49.

2 - عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر ، 2015-2016، ص 102

3 - عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984 ، ص 368 .

و العشرون (25) المطة الثالثة ،حيث صدر القرار بذلك من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية بدون إشعار مسبق وبدون تعويض .

تأسيساً لما سبق ذكره يستشف بأن القانون الساري للوظيفة العمومية رقم 06-03 ، والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 ،أعطا الإدارة المستخدمة سلطة تقديرية واسعة وخطيرة في مواجهة المتربص، فخطورة الإجراء الذي تتحلّى به الإدارة في تسريح العون المتربص بدون إشعار مسبق أو تعويضات، حتّى إذا كان التسريح ينطوي على تعسف في استعمال السلطة تُجاهه⁽¹⁾، بالمقابل أخذ المشرع الفرنسي بمسلك التسريح الإداري لسبب عدم الكفاءة المهنية، حيث نص بموجب القانون رقم 84-16 ، المتضمن قانون الوظيفة العمومية، في المادة 70 أن " التسريح لعدم الكفاءة المهنية يتم بعد مراعاة الإجراءات التي يتطلبها الجانب التأديبي، وللموظف المسرح لسبب عدم الكفاءة المهنية الحق في التعويض بمقتضى الشروط المحددة بمرسوم، لذا يعد التسريح لسبب عدم الكفاءة المهنية تسريحاً إدارياً (تسريح بالطريق غير التأديبي) يتوجب إحاطته بضمانات الإجراءات التأديبية.⁽²⁾

الفرع الثاني- تمديد التربص : تمديد التربص هو عبارة على قرار تتخذه الإدارة عند نهاية فترة التربص المقررة بسنة خدمة فعلية، وقد أكدت على ذلك المادة 18 من المرسوم التنفيذي 17-322، دون احتساب حالات وقف لخدمة الفعلية أثناء فترة التربص، وهي واردة على سبيل الحصر، كأداء المتربص للخدمة الوطنية قبل نهاية فترة التربص، أو توقيف المتربص بسبب ارتكابه لخطأ جسيم أو بسبب متابعة جزائية، أو نظراً لوجود غياب مبرر بسبب إجازة مرضية طويلة أو عطلة أمومة⁽³⁾، و يتم اللجوء إليه في حالة ما إذا كان التقييم العام للمتربص خلال فترة التربص سلبياً ، أي أن المتربص لم ينجح في اجتياز فترة التربص،

1 - عادل زياد، المرجع السابق ، ص 116.

2 - مرجع نفسه، ص 117.

3 - المادة 19 من المرسوم التنفيذي 17-322، السالف الذكر.

وذلك لكونه لم يثبت أهليته وأحقيته في مباشرة الوظيفة التي تم تعيينه فيها، وبعد صدور قرار أو مقرر تمديد فترة التربص وفقا لنفس الأشكال والإجراءات السابق الإشارة إليها في الحالة المتعلقة بالترسيم أعلاه، ويعد قرار أو مقرر التسريح الخاص بالمتربص وفقا لنص المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بدون إشعار مسبق وبدون تعويض، وهو ما أكد عليه المشرع من قبل ضمن أحكام الأمر رقم 06-03 بموجب نص المادة 85 منه. فإنه في هذه الحالة يكون المتربص ملزم بقضاء مدة سنة أخرى دون زيادة أو نقصان من الخدمة الفعلية المستمرة، بحيث يخضع فيها للتقييم من جديد ووفقا لنفس المعايير الموضوعية السابق الإشارة إليها، وقد تكون أسباب التمديد فترة التربص رسوب العون المتربص في الامتحان المهني للتكوين التحضيري الخاص به، وذلك بالنسبة لبعض الرتب كما سبقت لنا الإشارة إلى ذلك، أو وجود نقص في استيعابه للمهام الوظيفية الموكلة إليه، رغم مواظبته و انضباطه في الوظيفة وعلى إثر نهاية 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 ترسيمه في الرتبة التي تم تعيينه فيها، أو أنه يرسب إذا كان تقييمه العام سلبيا خلال فترة التربص الإضافية، وفي هذه الوضعية القانونية الأخيرة تكون المؤسسة المستخدمة ملزمة بتسريحه، وفي كلا الوضعيتين يصدر قرار أو مقرر الترسيم أو التسريح وفقا لنفس الأشكال والإجراءات الترسيم.⁽¹⁾

1 - جلول بن سديرة و سليمة مسراتي ، المرجع السابق ، ص 51.

تناولنا في هذا الفصل المسار الوظيفي للعون المتربص الذي يبدأ من تاريخ إمضاء محضر التنصيب و يثبت من خلاله الالتحاق المتربص بالوظيفة العمومية، في انتظار إتمام إجراءات التعيين حيث يصدر مقرر أو قرار تعيين المتربص في رتبته بعد استكمال الإجراءات الإدارية، مع مصالح إدارة الوظيف العمومي و الرقابة المالية، ويسري ابتداء من تاريخ التوقيع على محضر التنصيب فيكتسب بموجبه المتربص حقوق و واجبات مثله مثل الموظف العام باستثناء بعض الوضعيات القانونية كالانتداب ، الاستيداع و الوضع تحت الصرف وكذلك النقل ، و أيضا عدم إمكانيته الترشح لعضوية اللجنة المتساوية الأعضاء . ويمر المتربص خلال مساره الوظيفي، إجباريا بفترة مدتها سنة خدمة فعلية كاملة، يجب عليه خلالها إثبات صلاحيته للخدمة ، ويتخللها تقييم مستمر و دوري كل ثلاثة (3) أشهر من طرف المسؤول السلمي المباشر، وفي نهاية هذه المدة تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإعداد بطاقة تقييم عامة خاصة بالتربص، و تحمل إحدى الملاحظات الثلاثة، ترسيمه ، تمديد فترة التربص للمدة نفسها أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض ثم تعرض على اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة و يصدر بعد ذلك قرار الترسيم أو التمديد أو التسريح ، بعد اخذ الرأي المطابق للجنة سالفه الذكر .

الفصل الثاني:

النظام التأديبي للمتربص

يعتبر النظام التأديبي جزءا أساسيا في التشريع الوظيفي الجزائري وخاصة بالنسبة للمتربص ، و ذلك بعد صدور المرسوم التنفيذي 17-322 المتضمن الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومي في الفصل الخامس تحت عنوان النظام التأديبي للمتربص من المادة 27 إلى غاية المادة 31 ، حيث رسم المشرع نظام تأديبي خاص للمتربص إذا بدون التأديب لا تستطيع مواجهة المتربص عن أخطائه التي ارتكبها ، من خلال ردعه و تقويم سلوكه غير السوي وصولا لحسن سير المرفق العام فوجوده أمر حتمي و ضروري في كل التشريعات الوظيفية .

وعليه سوف يتم التطرق من خلال هذا الفصل إلى النظام القانوني للخطأ المهني و العقوبة التأديبية (المبحث الأول)،وبعدها نتطرق إلى الاختصاص التأديبي و سلطة العقاب التي لا تنتمي إلى التأديب (المبحث الثاني).

المبحث الأول النظام القانوني للخطأ المهني و العقوبة التأديبية

وعليه سوف يتم التطرق من خلال هذا المبحث إلى الخطاء التأديبي كأساس للعقوبة التأديبية (المطلب الأول)، وبعدها نتطرق إلى ماهية العقوبة التأديبية (المطلب الثاني).

المطلب الأول الخطاء التأديبي كأساس للعقوبة التأديبية

إن الخطأ التأديبي يعتبر الأساس أو نقطة الارتكاز الذي تدور حوله أي دراسة متعلقة بالتأديب في مجال الوظيفة العامة، فبمجرد وقوع الخطأ التأديبي والإخلال بالواجب الوظيفي تقوم المسؤولية التأديبية للمتربص، ولقد جاء في نص المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-322⁽¹⁾ ما يلي: "...غير انه في حالة إرتكاب خطأ مهني ، لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية التالية ...". فقد ربط المشرع العقوبة التأديبية بوجود خطأ تأديبي. فالمتربص يخضع إلى مجموعة من الالتزامات، كما أن له حقوق، فلذلك فإن الخطأ التأديبي هو الوسيلة الأساسية التي تؤدي إلى قيام مسؤولية المتربص ، ونوضح ذلك من خلال تعريف الخطأ التأديبي(الفرع الأول)، وبعدها أركان الخطأ التأديبي(الفرع الثاني)

الفرع الأول تعريف الخطأ التأديبي :

لقد تعددت التسميات والمصطلحات التي أطلقها الفقه و القضاء على تلك التصرفات التي يرتكبه الموظف العام، تجعله تحت طائلة التأديب الإداري، ولعل أكثر التسميات شيوعا هي الجريمة التأديبية وتعد الأكثر استعمالا في الفقه ، أما الذنب الإداري يأخذ بهذه التسمية جانب من أحكام القضاء الإداري ، وأخيرا المخالفة التأديبية وقد استخدمتها المحكمة الإدارية العليا المصرية هذا الاسم في بعض أحكامها⁽²⁾. أما المشرع الجزائري فقد اعتمد على مصطلح الخطأ التأديبي ، وستورد في هذا الفرع التعريف التشريعي(أولا) ، ثم القضائي (ثانيا) وأخيرا الفقهي (ثالثا).

1 - المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-322، السالف الذكر .

2 - سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر ، 2011 ، ص62 .

أولاً- **التعريف التشريعي للخطأ المهني:** حاولت غالبية التشريعات إيراد تعريف للخطأ المهني إقتداءً بالتشريعات الجنائية، رغم صعوبة تحديده وليس ذلك مبرراً بأن وضع التعريفات هو عمل فقهي في الأساس يتجنبه المشرع في الغالب، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى طبيعة دون شك إلى طبيعة الخطأ الوظيفي الذي ما زال ينظر إليه على أساس انه متمرد على الحصر خلافاً للجريمة الجنائية ، وحفاظاً على مبدأ الفاعلية يخشى المشرع إن هو وضع تعريفاً دقيقاً للخطأ التأديبي أن يفلت المتربص و الموظف بصفة عامة من العقاب في حالة ما اقتربا فعلاً لا يدخل ضمن قائمة الأفعال المحظورة و لذلك يكتفي بوضع قاعدة عامة تقضي بمعاقبة كل متربص يخالف الواجبات المنصوص عليها قانوناً¹ ، لا يمكن حصره لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة ذاتها، إضافة إلى أن وضع التعريفات هو عمل فقهي بحت، كما أن لو أورد المشرع تعريفاً للخطأ المهني فيمكن أن يرد هذا التعريف قاصر لا ينطق على كافة الأخطاء المهنية ليكتفي بوضع الإطار العام.⁽²⁾

فالمشرع الجزائري هو أيضاً لم يضع تعريفاً دقيقاً للخطأ المهني، إنما نص على أهم الواجبات الوظيفية اعتبرت كل خروج عليها يشكل جريمة تأديبية⁽³⁾، إنما اكتفى باستعمال عبارات متعددة كالتقصير، والمساس بالطاعة، وعدم الانتباه، والإهمال، أو عدم مراعاة اللوائح⁽⁴⁾، مثال ذلك ما ورد في المواد من 178 إلى 181 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية⁽⁵⁾، وقد صنف المشرع الأخطاء المهنية إلى أربع

1 - كمال رحماوي، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية و الضمان "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه علوم ، كلية الحقوق ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2015 ، ص 43.

2 - محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008 ، ص 19.

3 - إلياس بن سليم ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001-2002 ، ص 46 .

4- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 13.

5 - المواد من 178 إلى 181 من الأمر 06-03، السالف الذكر.

درجات⁽¹⁾ في الأمر 03-06 ، وهي نفسها التي تحكم المتربص خلال فترة التربص⁽²⁾ ، و أكدت على ذلك المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-322 ، أما المادة 160 من الأمر 03-06 السالف الذكر نصت على أنه : " يشكل كل تخلى عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه، خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية... " ، فقد أكدت على أن الخطأ التأديبي هو أساس للعقوبة التأديبية.

وأمام عدم وجود تعريف شامل ومانع في التشريع الجزائري للخطأ التأديبي، فقد كان للقضاء والفقهاء دور هام في تعريفه.

ثانيا - التعريف الفقهي للخطأ المهني: تصدى جانب كبير من الفقه بمحاولات جادة في وضع تعريف للخطأ المهني نظرا لقصور الجانب التشريعي، حيث جاء الفقه بتعاريف عديدة ، منها تعريف الدكتور عبد الفتاح حسن " بأنه كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها، ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة ". أما الأستاذ André de Laubadere فعرّفها بأنها: " كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه لجزاء تأديبية ". في حين ذهب الأستاذ Duguít عند تعريفه للخطأ المهني بأنه: " كل عمل يقوم به الموظف بالمخالفات للالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته⁽³⁾

و عرف أيضا بأنه إخلال بالتزام قانوني و يأخذ القانون بالمعنى الواسع بحيث يشمل القواعد الخلقية .وهنا يظهر أن هذا التعريف هو الأقرب إلى الدقة في تحديد الخطأ التأديبي

1 -المادة 177 من الأمر 03-06،السالف الذكر .

2 -المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-322 ، السالف الذكر .

3 - محمد سيد أحمد محمد ،التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية، مصر ،2008، ص 30.

بدليل أن الموظف العام، مجبر على احترام كل القواعد المكتوبة أو غير المكتوبة بما في ذلك القواعد الأخلاقية منها والواقع أن الخطأ التأديبي يعتبر خطأ أخلاقيا بحيث فيه مساسا بأخلاقيات المهنة الضروري توافرها في المحيط الوظيفي للإدارة.

وفي هذا الصدد يقول الدكتور بن عمران بأن : " الجريمة التأديبية مصطلح لا يمكن تحديد مضمونه لاختلاف معانيه من دولة إلى أخرى، وفي ذات الدولة من زمن إلى آخر وهو في ذلك يشبه جرائم التعزير في الشريعة الإسلامية" (1).

يعتبر الأستاذ Salon في رسالته "الخطأ التأديبي تصرفا ايجابيا أو سلبيا يشكل خرقا للواجبات التي تفرضها الوظيفة". و يؤيد الأستاذ سليمان محمد الطماوي هذا التعريف بل لا يخرج عن مضمونه حينما عرفه على انه : " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل و يجافي واجبات منصبه ."(2)

أما الفقه الإداري الجزائري فقد تعرض لتعريف الخطأ المهني وعلى رأسها الدكتور عمار عوابدي على أن المخالفات التأديبية " هي ما يرتكبه العامل من بإخلال سابق للالتزامات وواجباته الوظيفية ، و بالنظام القانوني للوظيفة العامة، عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام وواجباته الوظيفية، أو الخروج والشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة " . (3)

وأما الأستاذ أحمد بوضياف فعرفه بأنه: " إخلال بالتزام قانوني ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا القواعد الخلقية" (4)

1- فوزية بعلي الشريف ، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنسل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم الحقوق ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2013-2014 ، ص17.

2 - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية و الضمان "دراسة مقارنة"، المرجع السابق ، ص 44.

3 - عمار عوابدي، المرجع السابق ، ص 332.

4 - أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المرجع السابق، ص 17.

ثالثاً- **التعريف القضائي للخطأ مهني:** لقد لعب القضاء الإداري دور كبير في تحديد مفهوم الخطأ المهني فقد عرفه قضاء مجلس الدولة الفرنسي في بعض أحكامه على أنه: "الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالالتزامات الوظيفية حتى ولو كانت خارج نطاق الوظيفة ما دام أنه يمس سمعتها وكرامتها..."

في حين تطرق القضاء المصري هو الآخر لتعريف الخطأ المهني حيث عرفت المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها " :سبب القرار التأديبي بوجه عام إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو اللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة بحدود القانون أما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه " . (1)

أما القضاء الجزائري فقد تعرض للخطأ المهني من خلال قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى سابقاً بتاريخ 17 ديسمبر 1985 الذي جاء في حيثياته : " من المقرر قانوناً أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة " (2)

و أيضاً قرار مجلس الدولة الصادرة من الغرفة الثانية بتاريخ 09 أبريل 2001 الذي جاء فيه " إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة ، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق العام فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياء و التحفظ " . (3)

1 - سليم جديدي، المرجع السابق، ص 68 .

2 - قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى ، بتاريخ 1985/12/07 ، ملف القضية رقم 42568 ، المجلة القضائية ، 1990 ، العدد الأول ، ص ص 215-216.

3 - محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق ، ص 11.

يتبين من هذا أن الحياة العامة الوظيفية والحياة الخاصة للمتربص خارج الوظيفة كلاهما متأثرتين، مما يمنع الموظف حتى خارج وظيفته أن يغفل عن صفته كمتربص، ويقدم على سلوكيات تمس كرامته وبطريقة غير مباشرة كرامة المرفق العام الذي وظف فيه. إذ لاشك أن تصرفات المتربص وسمعته سواء الايجابية أو السلبية، خارج وظيفته تنعكس تماما على أدائه الوظيفي وعلى الجهاز الإداري الذي يعمل فيه. وإذا كان القضاء الإداري الجزائري لم يتصدى إلى تعريف الخطأ التأديبي هذا لا يعني أنه لا يبسط رقابته على القرارات التي تتخذها الإدارة حيث تلزم هذه الأخيرة بتسبب قراراتها لخضوعها لرقابة القضاء الإداري.⁽¹⁾

هذا ما يدعونا للاستئناس برأي الفقه من خلال ما أورده من تعاريف للخطأ التأديبي.

الفرع الثاني أركان الخطأ التأديبي و تصنيفاته: يعتبر الخطأ التأديبي جريمة تأديبية ولتقوم يجب توافر أركان، وهذا ما سنتطرق له في الجزء الأول ، وصنف المشرع الجزائري هذه الأخطاء إلى درجات، وهو ما سنوجزه في الجزء الثاني

أولاً- أركان الخطأ التأديبي : من خلال التعريف السابقة للخطأ التأديبي يتبين أن الخطأ لا يقوم إلا إذا توافر له أركان، ومن ثم فلا يقع الخطأ حال تخلف أيا من أركانه غير أن الآراء الفقهية اختلفت حول تحديد أركان الخطأ التأديبي وهذا كنتيجة منطقية لعدم وجود تعريف قانوني وفقهي متفق عليه، ويشمل العناصر التالية:-

عنصر قانوني،و عنصر مادي،آخر معنوي أو (عنصر الإرادة)

1-الركن المادي: يتمثل الركن المادي للمخالفة التأديبية في الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يقترفه المتربص إخلالا بالواجبات الملقاة على عاتقه سواء في نطاق الوظيفة أو خارجها وهذا الركن يقوم على عنصرين أساسيين هما .

1 - المرجع نفسه ، ص 12 .

أ - صفة المتربص في الشخص الذي يسند إليه الفعل إن الخطأ في نطاق المسؤولية التأديبية للمتربص في الوظيفة العامة لا يقوم إلا إذا كان من متربص وبالتالي فإن هذه الصفة شرط في قيام الركن المادي للجريمة التأديبية.

ب - وجود فعل إيجابي أو سلبي صادر عن ذلك المتربص: يفترض في الخطأ التأديبي صدور فعل سواء إيجابي أو سلبي ولا يكفي ذلك بل يجب أن يكون أيضا هذا الفعل محددًا حيث أن توجيه الاتهام دون تحديد الفعل لا يؤدي إلى قيام الركن المادي وذلك تطبيقًا لما جاء في المادة 2 من المرسوم 66-152 المتعلق بإجراءات التأديب حيث نصت على انه : " ينظر مجلس التأديب في الأمر بناء على تقرير مغل صادر عن السلطة التي لها حق التأديب ويجب على هذه الأخيرة أن تبين بجلاء المخالفات ⁽¹⁾"

ويعتبر الشروع في ارتكاب الخطأ التأديبي يعاقب عليه المتربص و الشروع هو البدء في تنفيذ فعل قصد ارتكاب جريمة إذا أوقف أو خاب أثرها لأسباب لا دخل لإرادة الفاعل فيها . أما العمال التحضيرية التي تتمثل في إعداد وسائل تنفيذ الجريمة فالأصل لا يعاقب عليها ،ولكن قد تعتبر في ذاتها جريمة تأديبية مستقلة . وأما مجرد تفكير المتربص في ارتكاب الخطأ التأديبي فلا عقاب عليه ما دام لم يخرج من خبايا النفس إلى حيز الوجود .²

2- الركن المعنوي: وهي الإرادة الآثمة أو غير المشروعة للمتربص في اقرار الفعل المكون للركن المادي للجريمة وهو القصد في تحقيق النتيجة المترتبة على التصرف، فإذا انعدمت إرادة المتربص أثناء ارتكاب الخطأ المهني بسبب قوة قاهرة ، فلا تقوم المسؤولية التأديبية في حالات عدم توفر الإدارة.

يجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد جمع بين عنصر الإدارة و الدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة التأديبية ،لأنه فرض على الإدارة أن تأخذ في الحساب عند

1 - المرسوم 66-152 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتعلق بالإجراءات التأديبية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 1966.

2 - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996 ، ص345.

تقديرها للخطأ، نية المتربص والدوافع التي أدت إلى اقتراف الذنب الإداري وهذا ما يمنح للمتربص ضماناً أكثر فاعلية.⁽¹⁾

3- الركن الشرعي: لقد أثار موضوع الركن الشرعي للخطأ التأديبي جدلاً واسعاً بين فقهاء القانون الإداري، نتج هذا الجدل من خلال العجز الذي صاحب النظام التأديبي في حصر وتقنين الأخطاء التأديبية من جهة أخرى

الركن المعنوي: تقوم الجريمة التأديبية على فكرة الإثم أو الخطأ فلا يكفي الاعتبار فعل ما جريمة تأديبية أو إخلالاً بواجبات الوظيفة وإنما يجب أن يكون هذا الفعل صادراً عن إرادة.⁽²⁾

ويرى الدكتور محمد أنس قاسم أن الركن المعنوي في الجريمة التأديبية يتمثل في صدور فعل إيجابي أو سلبي من متربص عن إرادة، فإذا تعمدته كان الركن المعنوي هو القصد وإذا انصرفت إرادته للنشاط دون نتيجة كان الركن المعنوي هو الخطأ.⁽³⁾

وتتنفي المسؤولية بانتفاء ركن من هذه الأركان سواء كان المادي أو المعنوي فلا يسأل المتربص ، إذا صدر منه الفعل عن غير اختيار الضرورة، الإكراه، القوة، القاهرة.

ثانياً- تصنيفات الخطأ التأديبي: كما أسلفنا الذكر، فإن المشرع الجزائري شأنه شأن التشريعات الأخرى فقد تغاضى عن إعطاء تعريف شامل ومانع للخطأ التأديبي، غير أنه عمد إلى تصنيفها تبعاً لدرجة خطورتها، واعتمد في تصنيفها على مبدأ التدرج ، مبتدئاً بالأخطاء الأقل الخطورة ، و منتهياً بتلك التي تبلغ حداً كبيراً من الجسامه ، مما يحول بينها وبين البقاء في الوظيفة ، و تتمثل الأخطاء المهنية فيما يلي:

1 - صباح حماتي ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الوادي، 2013-2014 ، ص 35.

2 - بن علي عبد الحميد، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2010-2011 ، ص 18 .

3 - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 ، ط2 ، ص 204 .

1 -أخطاء من الدرجة الأولى: تتمثل على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى

كالإخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.(1)

2 -أخطاء من الدرجة الثانية:و تتمثل على وجه الخصوص فيما يأتيه المتربص من أعمال

خاصة ما يتعلق منها المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/ أو أملاك الإدارة وكذا

الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181

من الأمر 06-03.(2)

3 -أخطاء من الدرجة الثالثة: تتمثل على الخصوص في الأعمال التي يقوم من خلالها

المتربص بما يأتي(3):

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء معلومات ذات الطابع المهني والتي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- فشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الدولة لأغراض شخصية ولأغراض خارجة عن المصلحة.

د-الأخطاء من الدرجة الرابعة: في حين تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من

الدرجة الرابعة إذا قام المتربص بما يأتي: (4)

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي

مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

1 - المادة 178 من الأمر 06-03 ، السالف الذكر.

2 - المادة 179 من الأمر 06-03 ، السالف الذكر.

3 - المادة 180 ، من الأمر 06-03 ، السالف الذكر.

4 - المادة 181 من الأمر 06-03 ، السالف الذكر.

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي 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 ونشاطا مربحا آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من الأمر 06-03.

المطلب الثاني: ماهية العقوبة التأديبية :

تتسم العقوبة التأديبية بالطابع الوظيفي شأنها في ذلك شأن الخطأ التأديبي إذ أنها لا تمس المتربص إلا في مزاياه الوظيفية ،وتعد الأساس الذي يقوم عليه نظام التأديب، بارتكاب الخطأ التأديبي يتعرض المتربص للعقاب، نتيجة لإخلاله بمقتضيات واجباته الوظيفية، فالجريمة التأديبية إذن هي نواة كل دراسة تتعلق بالتأديب، ومن هنا كان الاهتمام منصبا على تبيان مدلولها وأركانها ، وهذا ما سيتم التطرق له في هذا المطلب الذي تم تقسيمه إلى فرعين، يتم التعرض في الفرع الأول إلى مفهوم العقوبة التأديبية، أما في الفرع الثاني فسيتم التعرض فيه إلى العلاقة بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية.⁽¹⁾

الفرع الأول مفهوم العقوبة التأديبية :

لقد اختلفت النظم القانونية فيما بينها اختلافا كبيرا في معالجة المخالفات التي يقترفها المتربص و الموظف العام أثناء ممارستهما لمهامهما وظيفته، وذلك بالنظر للسياسة التشريعية التي تنتهجها كل دولة. وانطلاقا من هنا،سيتم التعرض في هذا المطلب إلى تعريف المخالفة التأديبية في الفرع الأول، ثم تحديد أركان المخالفة التأديبية في الفرع الثاني.

1 - بن علي عبد حميد ، المرجع السابق ، ص 25

أولاً: تعريف العقوبة التأديبية لم ترد في جل التشريعات الوظيفية تعريفاً للعقوبة التأديبية لكن الفقه قد سد النقص في هذا المجال⁽¹⁾ ويمكن عرض بعض التعريفات للعقوبة التأديبية كما يلي:

عرف الدكتور مغاوري محمد شاهين الجريمة التأديبية بأنها "إخلال بواجب وظيفي أو الخروج على مقتضاها بما ينعكس عليها أما الأستاذ الطماوي فأعطى لها تعريف فقال: " أنها كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه" كما عرفها الأستاذ محمد مختار محمد عثمان بأنها "كل فعل أو امتناع عن فعل مخالف للقاعدة القانونية أو لمقتضى الواجب، يصدر من العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها، مما ينعكس عليها بغير عذر مقبول" (2) . في حين يرى الدكتور عادل الطبطبائي العقوبة التأديبية بأنها: " ذلك الجزاء الذي توقعه السلطة المختصة على المتربص نتيجة إخلاله بواجبات الوظيفية العامة أو مقتضياتها قاعدة بذلك حماية النظام الوظيفي بوجه عام"⁽³⁾

يعرف الأستاذ Delpérée Francis العقوبة التأديبية بصفة عامة بأنه: " ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية و الذي من شأنه أن يترتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية ."⁽⁴⁾

أما الدكتور محمد جودت الملت عرفها على أنها: "جزء يوقع على الموظف الذي يثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية ."⁽⁵⁾ و الأستاذ محمد ماجد ياقوت فقد تطرق للعقوبة التأديبية بأنها: "بصفة عامة هو جزاء ذو نوعية خاصة الذي يلحق بالموظف العام دون غيره

1- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 341 .

2 - عبد العزيز بن محمد الصغير ، القانون الإداري بين التشريعي المصري و السعودي، الطبعة الاولى ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة ، مصر ، 2015، ص 143.

3- أماني زين بدر فراج، النظام القانوني للتأديب الموظف العام في بعض الدول الغربية والأوروبية، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر، 2010 ، ص 372.

4- كمال رحماوي، المرجع السابق ، ص 88.

5- محمد جودت الملت ، تأديب الموظف العام ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، 1967 ، ص 80

من أفراد المجتمع، فيؤدى إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية، وهي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام.

كما عرفها المستشار عبد الوهاب البنداري بأنها "جزاء يمس الموظف المخطئ، في مركزه الوظيفي، أي في حياته ومقدراته الوظيفية".⁽¹⁾

وعرفتها المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكمها الصادر بتاريخ 1955/10/5 حيث تقول "أن سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابياً أو سلبياً بسبب إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القواعد العامة التنظيمية أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يقصر في تأديتها بما يتطلب من حيطة ودقة وأمانة، أو يخلّ بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة التي يقوم بها بنفسه ، إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه فتتجه الإدارة إلى توقيع جزاء عليه بحسب الأشكال والأوضاع المرسومة قانوناً بحدود النصاب المقرر.⁽²⁾

ولقد تطرق الفقه الإداري الجزائري لتعريف العقوبة التأديبية و على رأسها الأستاذ عمار عوابدي الذي عرفها على أنها: " هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقاً للقواعد الأحكام القانونية و التنظيمية و الإجرائية المقررة."⁽³⁾ أما الأستاذ السعيد بوشعير فقد عرفها بأنها جزاء تمس الموظف العام في مركزه الوظيفي ، وذلك إما بإنقاص مزاياه المادية أو بإنهاء خدمته بصفة مؤقتة أو دائمة و نهائية⁽⁴⁾.

1 - عبد الوهاب البنداري ، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، دار الفكر العربي ، بدون سنة ، القاهرة ، مصر ، ص10.

2 - فوزي حبيش ، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين ، المطبعة البولسية جونية ، لبنان ، 1986 ، ص215.

3 - عمار عوابدي ، المرجع السابق، ص226

4 - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 66-133دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة، ص93

رغم اختلاف في تعريف العقوبة التأديبية التي يتضمنها القرار التأديبي إلا أنها لا تخرج عن العناصر الأساسية المتمثلة في⁽¹⁾:

- 1 - وصف العقوبة على أنها جزاء تأديبي حتى نميزها عن العقوبة الجنائية.
- 2- يجب أن يكون العقوبة منصوص عليها ضمن مصدر جزائي لتأديبي التي تضمنها القانون على سبيل الحصر بما لا يجوز للرئيس الإداري أن يتخطاها ويضفى عليها وصف الجزاء التأديبي.
- 3- وجوب توقيع العقوبة من السلطة المختصة بإصدارها.
- 4- الجزاء لا يوقع إلا على الموظف العام بصفة عامة و المتربص بصفة خاصة.
- 5- الجزاء التأديبي يترتب على مخالفة الواجبات الوظيفية.
- 6- هدف العقوبة الأساسي المتضمن حسن سير المرفق العام.

على ضوء العناصر السالفة الذكر فإنه يمكن تعريف العقوبة تأديبية على أنها:"الجزاءات التأديبية المحددة قانوناً، على سبيل الحصر، والتي يجوز للسلطة التأديبية المختصة توقيعها على الموظف العام عند ثبوت إخلاله بواجبات وظيفية، عملاً على حسن و انتظام سير العمل في المنظمات الإدارية المختلفة".

ثانياً: أهداف العقوبة التأديبية للمتربص : منعا للتهاون في أداء واجباته الوظيفية والمهام المنوطة به، وعدم قيامه بأفعال وتصرفات تمس كرامة الوظيفة والإخلال بها وتعديده حدود الواجبات الوظيفية، ينعقد الاختصاص للإدارة بتوقيع عقوبات تأديبية عليه في حدود يستوجب منطوق ومصلحة المرفق اتخاذها.

فالعقوبة التأديبية وجدت من أجل ضمان سير المرفق العام ووسيلة لتمكنه في أداء رسالته والتي قد تظهر عيوب في البناء الإداري تمهيدا لإصلاحه من ارتكاب المخالفات مستقبلاً، وإصلاح الموظف من خلال تقويمه بواقعة الأخطاء التي ارتكبها حتى يتفادها مستقبلاً، وعليه فالعقوبة التأديبية هي آلية وقائية تستعمله الإدارة لتحقيق الانضباط الوظيفي

1 - صباح حماتي ، المرجع السابق ، ص ص 40-41

فهو عبارة عن مجموعة من الأعمال و الإجراءات التي تتخذ و تطبق من اجل حفظ النظام و الحقوق في مكان العمل ، وضبط سير العمل ، وتوجيه السلوكيات و تصرفات الموظف بصفة عامة و المتربص أثناء الدوام الرسمي باتجاه مطلوب يخدم المصلحة العامة و مصلحة كل من يعمل فيها (1).

الفرع الثاني- تصنيف العقوبات التأديبية للمتربص حسب المرسوم 17-322: توجد مجموعة من العقوبات التأديبية التي يمكن أن توقعها السلطة التأديبية المختصة على مرتكبي المخالفات التأديبية، والتي لها أثر على المركز و المستقبل الوظيفي للموظف المنسوب إليه المخالفات التأديبية(2) .

لقد اعتمدت في تصنيف العقوبات التأديبية على وجود سلم يحتوى على عقوبات مختلفة تتفاوت في درجة خطورتها تبعا للأخطاء المهنية المقترفة وتدرج في سلم تصاعدي في بدايته أقل العقوبات كعقوبة الإنذار و التوبيخ وفي نهايته أشدها جسامة و المتمثلة في العقوبات المؤدية لقطع الرابطة الوظيفية بصفة نهائية كالعزل.

لقد وجدت اختلاف في تقسيمات للعقوبات التأديبية ، ونلاحظ أن جل التشريعات اعتمدت على معيار واحد في تصنيفها وهي النظر لمدى مساس بالمزايا الوظيفية.خلافا للأخطاء المهنية فقد تم حصرها منذ اعتماد النظام التأديبي ولقد اتبع المشرع نهج بقية التشريعات الدول الأخرى في تحديدها على سبيل الحصر وان اختلفت بخصوص التصنيف.(3)

وقد صنف المرسوم التنفيذي رقم 17 - 322 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، لاسيما

1 - مليكة عرعور و عمر الحاج ابراهيم ،(إستراتيجية النظام التأديبي في تحقي الانضباط بالمؤسسة) ،مجلة علوم الانسان و المجتمع ،العدد 17، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ،ديسمبر 2015 ، ص 237.

2 - عمار عوابدي ، المرجع السابق ، ص 337

3 - سليم جديدي، المرجع السابق ، ص 80

المادة 27 منه الفقرة الثانية ، على العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات:

أولاً-الدرجة الأولى : تتمثل في:

1. **الإذار الكتابي:** قرار تتخذه الإدارة لكي تلفت انتباه الموظف العمومي إلى أن السلوك الذي يسلكه أو الفعل الذي اقترفه لا يتفق و نظام المرفق العام .فبواسطة هذا القرار تطلب الإدارة من المتربص تحسين سلوكه و الابتعاد عن كل ما من شأنه أن يمس بالسير الحسن للمرفق العام ، فالإذار إذن هو اخف الجزاءات التأديبية ويرى الأستاذ Joseph Ricol بان الإذار هو : "مجرد دعوة للموظف العمومي من اجل تغيير سلوكه و احترام واجباته". (1)
2. **التوبيخ الكتابي :** فهو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية للمتربص .(2)ويعد إجراء مهني يحمل نوعا من التشهير و التحقير بالمتربص ،فهو عقوبة قاسية يترتب عنها نتائج تمس بالمسار المهني للمتربص ، لاسيما في مجال التقييم السنوي و الحرمان من العلاوات التشجيعية . (3)

ثانيا-الدرجة الثانية:التوقيف عن العمل من يوم واحد(1) إلى ثلاثة (3) أيام . فعقوبة الإيقاف عن العمل تتمثل في منع المتربص من ممارسة مهامه لمدة زمنية معينة ،و تخصص بالتالي من مرتبه الأيام التي لم يعمل خلالها.

وجديرا بالذكر أن مدة التوقيف عن العمل لا تؤخذ في الحسبان في مدة التربص.

ثالثا-الدرجة الثالثة:التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام.

رابعا- الدرجة الرابعة : التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.

و لقد قام المشرع بتصنيف عقوبة التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، وهو

إنهاء لحياة المتربص المهنية، و وضع حد لعلاقته بالإدارة باعتبارها عقوبة تأديبية خطيرة،

1 - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية و الضمان "دراسة مقارنة"، المرجع السابق ،ص 125

2 - نرجس تدرانت ، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل و الوظيف العمومي ، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء،المدرسة العليا للقضاء ،الجزائر ، 2008، ص 31.

3 - كمال رحماوي ، المرجع السابق ،ص 127

وبذلك يمكن تعريف التسريح بأنه العقوبة التي تسلط على المتربص الذي ارتكب خطأ مهنيا جسيما من الدرجة الرابعة.

يمكن تعريفه أيضا "التسريح التأديبي هي عقوبة جسيمة توقعها السلطة التأديبية المختصة قانونا على الموظف إثر ارتكابه لمخالفة جسيمة تنتهي بموجبها علاقة الموظف بالوظيفة الإدارية التي كان يشغلها، بعد استنفاد كل الإجراءات و الضمانات القانونية المقررة لصالح الموظف " (1).

تجدر الإشارة انه بمقارنة العقوبات التأديبية الخاصة بالمتربص ، و الموظف العام لاسيما المذكورة في المادة 163 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، نجد أن المشرع قد حذف كل العقوبات التي تتناقض مع حقوق و واجبات المتربص ، وعلى سبيل المثال نجد أن عقوبة الشطب من قائمة التأهيل كعقوبة من الدرجة الثانية تم حذفها لان المتربص في فترة التربص لا يستفيد من الترقية في الدرجة ، ونفس الشيء بالنسبة للتنزيل من درجة إلى درجتين كعقوبة من الدرجة الثالثة لأنه في الأصل لا يستفيد من الترقية في الدرجة في مرحلة التربص.

وعلى خلافا الأخطاء التأديبية فان العقوبات التأديبية تقع تحت الحصر ، منعا من التعسف في توقيعها ، ويكون لسلطة التأديب تقدير ملائمة الجزاء المناسب و الخطأ المقترف من جانب المتربص محل التأديب، وينبغي مراعاة عند توقيع العقوبة التأديبية تلك الاعتبارات المنصوص عليها في المادة 161 من الأمر سالف الذكر ، و المتمثلة في درجة جسامه الخطأ ، و الظروف المحيطة بارتكاب الخطأ و الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العمومي. (2)

1 - حاج سعيد يوسف الجزائري، الفصل التأديبي للموظف العام دراسة مقارنة ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير القانون

الإداري، كلية القانون ، جامعة اليرموك،العراق، 2015 ، ص18

2 - أم الخير بوقرة ، المرجع السابق ، ص 78

المبحث الثاني: الاختصاص التأديبي و سلطة العقاب التي لا تنتمي إلى التأديب

لقد نصت على انه : " تصدر العقوبات التأديبية إزاء المتربص ، من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين طبقا للتشريع و التنظيم المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها "، وعليه فان المشرع خص صلاحية التأديب إلى السلطة صاحبة صلاحية التعيين وهذا ما سنتطرق إليه في المطلب الأول ، أما في المطلب الثاني فسننتظر إلى حالات أخرى للتأديب غير التي ذكرت في على سبيل الحصر في المادة 27 من المرسوم التنفيذي 322-17 السالف الذكر .

المطلب الأول :الاختصاص التأديبي في التشريع الجزائري

ولقد عرفها الأستاذ فالين على أنها " : السلطة التأديبية هي السلطة التي توقع العقوبات على الموظف، بحيث تمسه في حياته الوظيفية أو تحرمه من مزايا وظيفته وذلك إذا ارتكب خطأ يتنافى مع واجبات وظيفته.

يعد تحديد قواعد الاختصاص بإصدار القرار الإداري التأديبي سواء من حيث الشكل أو الموضوع من عمل المشرع،و لذلك ينبغي صدور القرار الإداري من الجهة التي خصها المشرع بإصداره مع التزام الجهات الإدارية الأخرى بهذا التحديد الذي وضعه المشرع صراحة أو ضمنا، فوجد المجلس الدستوري الفرنسي أكد على أن الجزاء الإداري كغيره من الجزاءات يخضع للضمانات دستورية وقانونية، لأن تلك المبادئ تسرى بالنسبة لكل الجزاء ردعي يعهد به المشرع إلى جهة غير قضائية، فلا يجوز للإدارة تطبيق جزاء لم يخصص به المشرع (1).

لذلك ينبغي صدور القرار الإداري من الجهة التي خصها المشرع بإصداره وفي حدود الاختصاص بالتأديب فينعدد للشخص أو الهيئة التي لها سلطة الإشراف والرقابة على الموظف العام أو العامل التابع لها أو الخاضع لهذا الإشراف والحكمة من ذلك أن الجهة التي لها مكانة الإشراف و الرقابة على العامل الذي اقترف وهي اقدر الجهات على إصدار القرار التأديبي المناسب في شأنه (4).

1 - محمد سعد فوده، النظرية العامة للعقوبات الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008 ، ص 219.

لم يأخذ المشرع الجزائري في إطار التأديب بالنظام الإداري او بالنظام القضائي، وإنما أنتهج ما يعرف بالنظام الشبه القضائي ، سواء في الأمر 06-03 سابق الذكر أو المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ويتجلى هذا النظام بتحويل سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية إلى السلطة الرئاسية،و إحالة البعض الآخر إلى المجالس التأديبية، وهذا ما يعتبر أول خصوصيات النظام شبه القضائي للتأديب رسم العلاقة بين الرئيس الإداري والمجالس التأديبية بمناسبة ممارسته حق التأديب ، فيكون بذلك قد أناط المشرع اختصاص إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لهجتين هما الرئيس الإداري والمجالس التأديبية حسب الأحوال المحددة قانونا.

إضافة إلى إدخال آلية استشارة اللجان المتساوية الأعضاء باعتباره ميزة النظام الشبه القضائي، فيكون بذلك المشرع قد أناط الاختصاص في إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لهجتين للرئيس الإداري كاختصاص أصيل و المجالس التأديبية كاختصاص استثنائي.

الفرع الأول: الاختصاص الأصيل للرئيس الإداري

يعتبر تأديب الموظفين من أهم السلطات التي يتم تقريرها للرئيس الإداري ، فهو بذلك اختصاص أصيل يمارسه الرؤساء على أشخاص مرؤوسيهم داخل الإدارة إذا اقتضى الأمر من أجل ضمان حسن سير المرافق العامة، وعملا بمبدأ تلازم المسؤولية و السلطة، الذي يقرر أنه لا مسؤولية بدون سلطة و لا سلطة بدون مسؤولية.⁽¹⁾

و لقد أخص المشرع السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتحريك دواليب الإجراءات بالنسبة للمتربص حسب ما نصت عليه المادة 27 الفقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي 17-322 حيث نصت على انه : " تصدر العقوبات التأديبية إزاء المتربص ، من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين طبقا للتشريع و التنظيم المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها " ، و يستشف منها أن صاحبة سلطة تأديب المتربص في النظام

1 - عمار عوابدي، المرجع السابق، صص 365-364 .

الوظيفة العمومي الجزائري هي من اختصاص السلطة الرئاسية التي لها حق التعيين. و نفس الشأن بالنسبة للموظف حيث نصت المادة 162 من الأمر 06-03 السالف الذكر على انه : " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين ". و بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلدية والمؤسسات ذات الطابع الإداري، فإن سلطة التعيين، السلطة الإدارية الرئاسية والتي تمارس حق التأديب هي⁽¹⁾:

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.
 - الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.
 - رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.
 - مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.
- ويمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة، سلطة التعيين و سلطة التسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته ، غير انه يجب الحصول على تفويضا بقرار من الوزير المعني بعد اخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.⁽²⁾
- لقد أطلق المشرع الجزائري يد السلطة الرئاسية الإدارية في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى حيث نص الأمر رقم 06-03 بأن اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني⁽³⁾. و يرجع إطلاق يد السلطة الرئاسية في هذه الدرجة من العقوبات لقلة أهميتها وبساطتها مقارنة بعقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة التي تصل إلى حد التسريح.

1 - المادة 01 من مرسوم تنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين، التسيير، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة في 28 مارس 1990 .

2 - المادة 02، من مرسوم تنفيذي رقم 90-99، السالف الذكر.

3 - المادة 165 الفقرة الأولى من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر.

الفرع الثاني الاختصاص الاستثنائي للمجالس التأديبية(اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء):

إن السلطة الرئاسية الإدارية هي المختصة بالتأديب كأصل عام، وقد منحت هذا الاختصاص لكونها تملك سلطة التوجه و أنها مسؤولة عن حسن سير العمل على مستوى الإدارات التي ترأسها، غير انه أنشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية هيئات على مستوى كل سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية إذا ما تعلق الأمر بالعقوبات على درجة من الشدة.

إن اللجان المتساوية الأعضاء تعتبر من أهم وسائل إقامة و البحث عن التوازن بين الضروريات القصوى للإدارة، بمقتضى الفاعلية و المصالح الفردية للموظف، و تدخل في هذا الإطار الحق النقابي الذي ظل يدافع ضد تعسف الإدارة ومحاولة إدماج الموظف في تسيير الشؤون الموظفين، ولو بدرجة أقل ربما كان للمنظمات النقابية دور كبير في إرساء قواعد جادة في مجال مشاركة الموظفين في تسيير شؤونهم المهنية.

و هذا ما جسده المشرع الجزائري من خلال إنشاء هيئات الوظيفة العامة ضمن الباب الثالث الفصل الثالث بعنوان " هيئات المشاركة و الطعن." بحيث أقرت المادة 62 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر ، على انه تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية" لجان إدارية متساوية الأعضاء،لجان الطعن،لجان تقنية."

إذا كان المشرع قد حدد منطق المشاركة عند إنشائه اللجان المتساوية الأعضاء إلى جانب الرئيس الإداري اللذين يجتمعان كمجلس تأديبي، حتى لا تكون للرئيس الإداري الانفراد بتوقيع العقوبات التي هي على درجة من الخطورة، لذا كان من الضروري دراسة كل من الإطار العضوي للمجلس وكذا الإطار الوظيفي باختصاص استثنائي محددة على سبيل الحصر.

أولاً- الإطار العضوي: تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات و المنظمات الإدارية الاستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة⁽¹⁾. وتنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك متساوية مستوياتها، تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارية العمومية، وتتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، تأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بينهم الأعضاء المعينون من طرف الإدارة،تشتمل اللجان المتساوية الأعضاء على عدد المتساوية من ممثلي الإدارة والممثلين الذين ينتخبهم الموظفون⁽²⁾.

يمكن أن تكون اللجان المتساوية الأعضاء حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك وتتكون من الأعضاء دائمون وأعضاء إضافيين يتساوى في العدد من الدائمين ولا يشارك الأعضاء الإضافيين في الاجتماعات إلا إذا خلفوا أعضاء دائمين غائبين، و يعين أعضاء اللجنة لمدة ثلاث (03) سنوات، كأصل عام.

أما فيما يخص اجتماعات اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، تجتمع بصورة سرية ويترأس هذه الاجتماعات الوزير المختص على مستوى الوزارات و الوالي أو مدير المنشأة على المستوى المحلي بطلب من الرئيس أو من الإدارة أو بطلب من نصف ممثلي العمال على الأقل أو بطلب من المعنيين أنفسهم.

لقد اشترط المشرع قواعد شكلية لمداولات المجلس، حيث يجب أن يحضر اجتماعاته ثلاث أرباع (4/3) الأعضاء على الأقل، و إذا لم يبلغ هذا النصاب تؤجل القضايا المطروحة على المجلس ويفصل فيها في الجلسة التالية ولو بحضور نصف أعضائه⁽³⁾.

1 - أحمد بوضياف، الهيئات الإستشارية في الإدارة المحلية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 302.

2 - المادة 03 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير المتعلق باختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها ، الجريدة الرسمية ، العدد 03 الصادر في 17 فيفري 1984.

3 - المادة 19 من المرسوم رقم 84-10، السالف الذكر.

يصدر المجلس رأيه بالأغلبية البسيطة وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً ما عدا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة على العقوبة المقترحة ، ويعد إن ترجيح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات يتنافى مع الهدف المتوخى من التمثيل المتساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، إذا بلا شك فإن صوت الرئيس يخدم الإدارة ولن يخدم أبداً الموظف، وبالتالي فإن هذا يتنافى مع الباعث من وراء هذه اللجان و الذي هو أساساً ضمان للموظف أمام تعسف الإدارة، ونلاحظ أن الأخذ بقاعدة ترجيح الرئيس معمول بها في الجانب السياسي.

ثانياً- الإطار الوظيفي: نظمت أحكام المادة 09 من المرسوم 84-10 اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء حيث نصت على انه: " يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي... " ، إما المادة 64 من الأمر 06-03 السالف الذكر فقد نصت على انه : " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي".

ولقد أخذت معظم التشريعات المقارنة ومنها المشرع الفرنسي الذي اعتمد على أن ممارسة عقوبة كالإنذار و التنبيه (العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية)دون استشارة هيئة معنية إلا أنه لا يجوز لها توقيع الجزاءات الأخرى قبل أن تستطلع رأي مجلس أو لجنة تسمى اللجنة الإدارية المشتركة التي تتعقد في هذه الحالة بصفتها مجلس تأديبي⁽¹⁾ لم يجعل المشرع لرأي المجالس الإدارية المشتركة صفة الإلزام وبالتالي فإن الإدارة غير ملزمة قانوناً بإتباع الرأي الذي تنتهي إليه اللجان وتستطيع التحلل من هذا الرأي دون أدنى مسؤولية قانونية إلا أن الإدارة ملزمة باستشارته⁽²⁾

1 - علي جمعة محارب ،التأديب الإداري في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ،الأردن، 2004 ، ص 308.

2 - سعيد الشتوي ، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2008، ص 21.

و تكيف طبيعة اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء بأنها أعمال استشارية بحتة تنحصر في مهمة تقديم الدراسة و الرأي والاقتراحات والمشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين ، و أن عملية تحريك أعمال و اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و الالتجاء إليها من قبل الإدارات مسألة اختيارية، إلا ما استثني بموجب نص قانوني⁽¹⁾، وعليه فإن المجلس التأديبي لا ينظر إلا في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة ، أما العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية فسلطة التعيين تتخذ القرار بعد حصولها على توضيحات من المعني، أما العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة فإنها زيادة على كونها تستوجب استشارة اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي فإن اتخاذها تستلزم موافقتها.⁽²⁾

و لقد حدد المشرع الجزائري صراحة الحالات التي يصدر فيها القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية ، وذلك من خلال نص المادة 165 على أنه : " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصول على توضيحات من المعنى ، و تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ رأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي ". وهذا ما قضت به الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر في 1986/02/01 تحت رقم 42998 و القاضي بإلغاء قرار الفصل(ب،م) الصادر عن مدير مستشفى الأمراض العقلية بوهران لأنه الاختصاص يؤول لوزير الصحة العمومية.⁽³⁾

1 - أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية، المرجع السابق ، ص 315.

2 - المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 06-03، السالف الذكر .

3 -قرار المحكمة العليا ، الغرفة الإدارية ، قرار رقم 42998، الصادر في 1986/02/01، قضية (ب،م) ضد مدير مستشفى الأمراض العقلية وهران، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1990، ص 172.

المطلب الثاني: سلطة العقاب التي لا انتمى إلى التأديب

يلجأ المشرع في غالب الأحيان إلى منح الإدارة سلطة اتخاذ بعض التدابير الإدارية من أجل ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد ، وبالتالي المحافظة على الفاعلية الإدارية ، فهذه التدابير التي يبيحها المشرع للإدارة اللجوء إليها دون إتباع الإجراءات التأديبية المعمول بها و سنتطرق إلى هذه التدابير في مطلبنا هذا و المتمثلة في التوقيف المؤقت عن العمل (المطلب الأول) ، ثم العزل (المطلب الأول)

الفرع الأول التوقيف المؤقت:

سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف التوقيف المؤقت (أولا)، ثم ضوابط التي تحكم إصدار قرار التوقيف المؤقت و أهم آثاره (ثانيا).

أولا: تعريف التوقيف المؤقت : لم تعرف القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية إجراء التوقيف المؤقت، رغم استعماله في كل قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر ،أما بالنسبة للقضاء الإداري الجزائري فالتوقيف بوصفه إجراء مؤقت، فليس له طابع تأديبي، فهو لا يدخل ضمن العقوبات التأديبية المحددة قانونا، وهذا ما أكدته الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في قرارها الصادر بتاريخ 10 جويلية 1982 "من المقرر قانونا أن إيقاف موظف من عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد (54، 55، 56) من القانون العام للوظيفة العمومية، ومن ثم لا يقبل الطعن فيه بالبطلان أمام القضاء"⁽¹⁾

وعرفته في قرار آخر بأنه " إجراء يدخل ضمن صلاحيات الإدارة المرفقية بهدف الإبعاد المؤقت عن الوظيفة لغاية البت في أمر الموظف، ومن ثم فهو لا يرقى إلى درجة القرار التأديبي، إذ لا يمكن الطعن فيه بالإلغاء ولكن للموظف حق في طلب التعويض عند

1 - قرار المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 24316 ، مؤرخ في 10 جويلية 1982 ، قضيه (ل.م) ضد

(وزير العمران والبناء) ، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1990 ، ص ص 182-184

ثبوت عدم تبرير اللجوء إليه" (1)

وهو نفسه ما كرسه القضاء الإداري الفرنسي الذي يعتبر التوقيف إجراء تحفظي مدته القصوى أربعة (04) أشهر تبرره ضرورة تجنب تأثر الوظيفة بحضور الموظف مرتكب الخطأ الجسيم أما بالنسبة للفقهاء فلا يوجد اختلاف في كون التوقيف إجراء تحفظي تتخذه السلطة المختصة ضد الموظف المرتكب لخطأ جسيم حماية الوظيفة حيث يعرفه الأستاذ احمد سلامة بأنه " إجراء قانوني القصد منه تنحية الموظف مؤقتا عن أعمال وظيفته لصالح التحقيق الذي يجري سواء كان التحقيق إداريا أو جنائيا وإما صونا للوظيفة العامة وحفظا لكرامتها وصيانة لها من العبث أو الإخلال ". (2)

و يعرف التوقيف المؤقت أيضا بأنه إجراء وقائي مؤقت، تلجأ إليه سلطة التعيين خدمة لمصلحة المرفق، والذي يتم بإبعاد الموظف عن وظيفته إلى حين إحالة ملفه التأديبي على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي. و لا مراد في أن الجهة الإدارية لا تستطيع مسألة الموظف تأديبيا إلا بعد اتخاذ إجراءات معينة ضده، إلا أن ثمة اعتبار آخر يجب النظر إليها بعين الاعتبار فقد تستند إلى الموظف تهم جد خطيرة لا يصلح معها أن يستمر في مزاوله أعباء وظيفية بل يقتضي الصالح العام إبعاده مؤقتا عن الوظيفة حتى ينجلي أمره. (3)

فالتوقيف إذا ليس عقوبة تأديبية أو نما مجرد إجراء وقائي (4)، فإذا كان هذا يشكل ضمانا لصالح الإدارة يقتضى إعطاءها حق وقف الموظف احتياطيا عن عمله مقابل

1 - المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 39742 ، مؤرخ في 1 جوان 1985 ، قضية(ب ر) ضد (مدير التربية

لولاية...)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1989 ، ص ص 200

2 - بوزيد غلابي، (التوقيف التحفظي للموظف العمومي - بين مصلحة الوظيفة و ضمانات الموظف-)، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 08 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عباس لغرور خنشلة ، جوان 2017، ص 214.

3 - سعيد بوشعير، المرجع السابق ، ص 121

4 - محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، ص 113

الضمانة التي منحت له و القيود التي فرضت على الإدارة قبل البت في أمر التوقيف الموظف.

التوقيف المؤقت عن العمل هو إسقاط ولاية الوظيفة عن العامل إسقاط مؤقتا فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر مهام الوظيفة. (1)

إذا لا يعد الوقف الاحتياطي كما استقر الفقه و القضاء على أنه عقوبة تأديبية بل هو إجراء إداري مؤقت يتوقف عن إنتاج آثاره القانونية بعد انقضاء فترة زمنية معينة (2)، وعليه فالوقف بذلك هو إجراء من شأنه كف يد العامل عن مباشرة أعمال الوظيفة. (3)

هذا ما تجسد من خلال القضية رقم 12168 بحكمها الصادر في 09 ماي 1975 والتي تتلخص وقائعها في أن السيد (قديعة مصطفى أودع لدى كتابة ضبط المجلس الأعلى يوم 08 أوت 1974 عريضة يطلب فيها إلغاء القرار الصادر من السيد وزير الصحة العمومية في 02 مارس 1974 يتضمن وقفه عن وظيفته وطرده من المسكن الذي كان يشغله باعتباره مدير للمدرسة المخصصة للمكفوفين بقرية العاشور، مؤسسا طلبه على أن الإدارة لم تراع في اتخاذ قرارها الإجراءات التأديبية المنصوص عليها. فقررت الغرفة في حكمها أن وقف الموظف ليس بعقوبة و إنما هو إجراء تحفظي تتخذه الإدارة قبل تحريك الدعوى التأديبية(4).

ثانيا :ضوابط قرار التوقيف المؤقت وأثاره سنرى في الجزء الأول ضوابط قرار التوقيف، و في الجزء الثاني سنسرد الآثار الناتجة عن إصدار هذا القرار.

1- عصمت عبد الله شيخ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 113

2 -على خطار شنطاوي، الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق، ص 574

3 -ممدوح طنطاوي، الأدلة التأديبية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003 ، ص 91

4 -سعيد بوشعير، المرجع السابق ، ص 98

1- ضوابط قرار التوقيف المؤقت : بسبب تنوع الأفعال التي يمكن أن تكون مبررا لتوقيع عقوبة تأديبية فإنه غير الممكن، بل ومن المستحيل وضع قائمة لتحديد الوقائع التي تكون سببا في تقرير وقف الموظف المخطئ.

وعملا بإحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 03-06، واللذان أحالتنا إليهما لمادة 28 من المرسوم التنفيذي 17-322 حيث نصت على انه : " يمكن توقيف المتربص عن مهامه طبقا لإحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المذكور أعلاه ، وفق الأشكال نفسها الخاصة بالموظف . " وعليه فان حالات التوقيف عن المهام هي :

أ- عملا بالمادة 173 من المر 03-06 من الأمر سالف الذكر ، فان حالة ارتكاب المتربص الخطأ جسيم و الذي يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة⁽¹⁾ حيث يعتبر ارتكاب خطأ جسيم شرطا جوهريا لتوقيف الموظف، إذ يعد ضمنا أساسيا حتى لا يصبح التوقيف إجراء عاديا تلتجئ إليه الإدارة في كل وقت كلما أرادت تسليط عقوبة معينة على المتربص خاصة وان لها سلطة تقديرية في ذلك. وتتمتع الإدارة بسلطة تقدير الخطأ الجسيم وهو أمر تحيط به الكثير من الصعوبات نتيجة لغياب تعريف للخطأ الجسيم.⁽²⁾

ب- مدة التوقيف حصرت أغلب التشريعات على تحديد المدة الواجبة لقرار التوقيف وذلك لخطورة هذا الوضع وكذا من أجل إسراع الإدارة في التعجيل في إصدار القرار التأديبي.

فلاحظ طبقا لأحكام المادة 130 من المنشور رقم 05 " على أن يجب أن تسوى وضعية هذا الموظف في أجل شهرين " ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر التوقيف، وعليه فتوقف الموظف بموجب قرار مسبب لمدة لا تتجاوز الشهران يأخذ هذا الإجراء بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، التي تقوم بتبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء

1 - المادة 181 من الأمر 03-06، السالف الذكر.

2 - بوزيد غلابي ، المرجع السابق ، ص 219.

المختصة، أما فيما يخص التوقيف للمتابعة الجزائية فقد حددت بمدة لا تتجاوز ستة(06) أشهر وذلك طبقا لأحكام المادة 174 من الأمر 06-03.

ج- وفقا لإحكام المادة 174 من الأمر 06-03 والتي نصت على التوقيف الفوري للموظف والمتربص الذي يكون محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه ، ويتضح جالبا من نص هذه المادة ، إن إجراء توقيف المتربص لا يتخذ بصفة آلية ، عند كل متابعة جزائية ، إذ يعود تقدير ما إذا كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقاء المتربص المعني في منصبه ، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين و التسيير ، وذلك بالنظر إلى طبيعة الأفعال المنسوبة إليه و خطورتها ، و مدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها او تنافيا مع المهام المنوط به ، أو مساسها بسمعة الإدارة و مصداقيتها ، حتى و لو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل.

و تجدر الإشارة من جهة أخرى، أن التوقيف المؤقت بسبب المتابعة الجزائية، يتم من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من الجهة القضائية المختصة، بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية. أمل في حالة عدم تلقيها إخطارا بذلك ، فان توقيف المتربص يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية ، و ليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد المتربص سواء من طرفها أو من طرف الغير ، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ من قبل الجهة القضائية المختصة ، لانتفاء وجه الدعوى أو المتابعة. (1)

غير المشرع وفقا للمادة السابقة، لم يحدد المتابعات الجزائية التي تحول دون بقاءه في الوظيفة مما وسع في ذلك إلى السلطة التقديرية للإدارة، مما يجعلها تتعسف في استعمال هذا الإجراءات و الذي قد يؤدي بالضرر للموظف وخاصة في حالة متابعته الجزائية والتي يكون فيها الموظف في حالة مزرية، ولم يثبت إدانته في هذه المتابعة. وكان بالأحرى على المشرع تحديد المتابعات التي يشكل عائق أمام الموظف للقيام بمهامه ذلك ضمن قانون العقوبات.

1 - تعليمة رقم 10 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري بتاريخ 16 جانفي 2019 ، ص3

2 - آثار التوقيف المؤقت : إن الأثر أساسي للوقف هو الإبعاد العاجل للموظف المخطئ من منصبه فيتولى مسؤولوه المباشرون استرجاع جميع الوسائل الإدارية التي كانت ممنوحة له لممارسة مهامه كالأوراق الرسمية و الأختام ، وكذلك البطاقة المهنية⁽¹⁾ ، و هذا لحسن سير عملية التحقيق الإداري من اجل عدم التأثير على الشهود أو محو الأدلة⁽²⁾ .

في هذا الصدد، و عملا بنص المادة 173 أنفة الذكر ، في فقرتها الثانية فعند توقيف المتربص احتياطيا عن عمله ، يتقاضى خلال فترة توقيفه النصف من راتبه الرئيسي و مجمل المنح العائلية⁽³⁾ ، ويقصد هنا بالراتب الرئيسي الراتب الأساسي و تعويض الخبرة المهنية بالنسبة للموظف، غير انه بالنسبة للمتربص فالراتب الأساسي هو نفسه الراتب الرئيسي ، لأنه لا يستفيد من تعويض خبرة مهنية ، كما يقصد بمجمل المنح ذات الطابع العائلي بالمنح العائلية و كل المنح ذات الصلة بالمنح العائلية⁽⁴⁾ ، أما إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه ، أو اتخذ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجتمعة كمجلس تأديبي بعقوبة أقل من عقوبة الدرجة الرابعة ، أو لم تثبت في الآجال المحددة (45 يوم من تاريخ إخطاره) ، يسترجع الموظف كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه، لذا يتعين على الإدارة المستخدمة إعادة الوضعية الإدارية و المالية للمتربص الموقوف إلى ما كنت عليه قبل التوقيف.⁽⁵⁾

أما بخصوص حق تعويض الموظف عن التوقيف المؤقت في ضل المادة 173 ، الذي لم تحترم فيه الإدارة آجاله القانونية، فقد قضى مجلس الدولة الجزائري بأن " قرار التوقيف المؤقت ما هو إلا إجراء تحفظي مؤقت"، ولما كان من الثابت في قضية الحال أن المستأنفة (م.ش) تم توظيفها لدى مديرية التربية لولاية جيجل منذ 25 أوت 1972، وتم

1 - سعيد بوشعير، المرجع السابق ، ص 123 .

2 - كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 132 .

3 - أم الخير بوقرة ، المرجع السابق ، ص 81 .

4 - تعليمة رقم 10 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري بتاريخ 16 جانفي 2019 ، ص 2

5 - المادة 173 من الامر 06-03 ، السالق الذكر .

توقيفها بتاريخ 20 أوت 1995 ، دون تسوية وضعيتها الإدارية خلال شهرين من تاريخ توقيفها، ما يجعلها تصطدم بمقتضيات المادة (130) من المرسوم رقم 85-95 ، وعليه قضى مجلس الدولة بتعويض المستأنفة عن الضرر الذي لحق بها، والمقدر ب 50000 دج كون الإدارة متعسفة في حقها.(1)

وبخصوص التوقيف المؤقت بسبب المتابعة الجزائية ، عملا بالمادة 174 من الأمر 03-06 ، فإن الآثار الأولى المترتبة عليه هي منع المترصب المعني من ممارسة مهامه و توقيف راتبه الشهري ، غير انه يمكن للمترصب الموقوف تحفظيا و عملا بأحكام الفقرة الثانية من المادة سالفه الذكر أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من راتب لا يتعدى النصف ، وفي هذا الإطار يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين ، تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح المترصب المعني، و النص عليه في قرار التوقيف ، مع التذكير إن المترصب الموقوف يستمر طبقا للفقرة الثالثة من المادة 174 سالفه الذكر في تقاضي مجمل المنح ذات الطابع العائلي طيلة فترة التريص .وتعتبر فترة التوقيف فترة عمل غير مؤداة لا تحسب كخدمة فعلية لتقاضي المرتب ولا تحسب مدة التوقيف في مدة التريص ، وذلك مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية.(2)

الفرع الثاني : عزل المترصب بسبب إهمال المنصب:

و لدراسة هذا العنصر فيجب (أولا) التعريف بالعزل بسبب إهمال المنصب ، وبعدها ضوابط التي تحكم إصدار هذا القرار (ثانيا)

أولا: تعريف العزل بسبب إهمال المنصب يعتبر العزل بمثابة إنهاء للرابطة أو العلاقة التي تحكم الموظف بالإدارة عن طريق صدور قرار إداري من قبل السلطة التي لها صلاحية

1 - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 009740 ، مؤرخ في 16 ديسمبر 2003 ، قضية (م ش) ضد مديرية

التربية لولاية جيجل، مجلة مجلس الدولة، العدد الثالث، الجزائر، 2004 ، ص 160.

2 - تعليمة رقم 10 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري بتاريخ 16 جانفي 2019 ، ص 4

التعيين و دون إتباع الضمانات و الإجراءات التأديبية الممنوحة للموظف العام المتتابع تأديبيا.

و لم يعرف الأمر رقم 06-03 العزل، إلا أنه استعمل مصطلح العزل في نوع معين من الفصل من الوظيفية ، و وظيفه توظيفا خاصا، حيث جاء في المادة 184 منه : " إذ تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم".

كما جاء في المادة 185 من نفس الأمر أيضا: " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة العزل أو التسريح أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية ".

فالعزل طبقا للمادتين المذكورتين هو فصل الموظف نهائيا وبشكل دائم من الوظيفة العمومية، بسبب الغياب عن منصبه لمدة 15 عشر يوما متتالية دون مبرر مقبول، ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ويصدر المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب أورد المشرع في الفصل الأول تحت عنوان تعريف وضعية إهمال المنصب، لاسيما المادة 3 منه تعريف للعزل بسبب إهمال المنصب حيث نصت على : " العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول ، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الإعدار ، بغض النظر عن الضمانات التأديبية و القانونية الأساسية ".

و عرف مجلس الدولة الجزائري في قرار له العزل لسبب التخلي عن المنصب بأنه " هو قطع علاقة العون بالمصلحة بدون احترام الإجباري للإجراء التأديبي نتيجة التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول." (1)

1 - أحسن غربي ، (ضمانات عزل الموظف العام بسبب اهمال المنصب) ، دراسات و ابحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية و الاجتماعية ، عدد 03 ، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة ، سبتمبر 2018 ، ص 417

ثانياً: ضوابط قرار العزل: إن صدور قرار العزل دون إتباع الإجراءات التأديبية المعمول بها عادة مع المتربص المتابع تأديبياً ، لا يعني انعدام ضوابط و ضمانات قبل توقيع عليه قرار العزل ، إذ فرض المشرع بعض الضوابط الموضوعية و الإجرائية قبل توقيع قرار العزل من قبل السلطة الإدارية المختصة و هذه الضوابط تعد بمثابة ضمانات ممنوحة للمتربص المهمل لمنصب عمله في مواجهة تعسف الإدارة ، إذ في حال مخالفة الإدارة لهذه الضوابط يعتبر قرار العزل الصادر عنها باطل و عديم الأثر، مما يمنح للمعني ضمانة أخرى و هي طلب إبطال قرار العزل .

1- الضوابط التي تسبق قرار العزل: حصر المشرع لسبب العزل في الإهمال للمنصب يعتبر إجراء حصر المشرع لسبب قرار العزل في الإهمال للمنصب في حالة غياب المتربص الذي هو في حالة خدمة لمدة 15 يوم متتالية دون أي سبب آخر في حد ذاته ضمانة للمتربص حيث لا يمكن للإدارة أن تتحجج بأي سبب آخر أو خطأ تأديبي و تلجأ إلى قرار العزل حتى تنهرب من الضمانات التأديبية الممنوحة للمتربص ، من ثم ذهب مجلس الدولة في إحدى مبادئه إلى أن : " قرار العزل المتخذ خلال عطلة شرعية، هو قرار مخالف للقانون بمقتضى المادة 136 من المرسوم 59/85 ... " (1).

أ- يتعين لتحقق سبب العزل حصول غياب غير مبرر لمدة 15 يوم متتالية دون انقطاع ، دون مبرر مقبول (2) فإذا ما حدث انقطاع في الغياب زال سبب توقيع قرار العزل لان التحاق الموظف بمنصبه قبل اكتمال مدة 15 يوم من الغياب يقطع المدة المحددة قانوناً وهي 15 يوم متتالية ، كما يتعين أن يكون الغياب بإرادة المتربص لا بدخل من الإدارة فإذا كانت هي السبب في غيابه فان السبب يصبح غير موجود ، كان يطلب الموظف إعادة إدماجه و ترفض ذلك و بعد انقضاء مدة 15 يوم تلجأ إلى إجراء العزل (3)، و يجب على الإدارة

1 - قرار مجلس الدولة ، الغرفة الثانية بتاريخ 2003/02/25، ملف رقم 7462، قضية (س، ر) ضد مديرية التربية

لولاية سطيف) ، مجلة مجلس الدولة، العدد 5 ، الجزائر، 2004 ، ص166

2 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، السالف الذكر.

3 - أحسن غربي ، المرجع السابق ، ص 421

معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال منصب بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري⁽¹⁾.

ب- يتخلف أيضا سبب قرار العزل في حال تغيب المتربص اعذر مقبول ، حيث نص المشرع على مفهوم العذر المقبول و هو كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المتربص المتغيب و شرط أن يتم إثباتهما بطريقة قانونية و من أمثلة المبرر المقبول التي قدمها المشرع على سبيل المثال لا الحصر⁽²⁾ :

• الكوارث الطبيعية كالزلازل و البراكين و العواصف الثلجية... الخ، بشرط إثباتها من قبل السلطات الإدارية المختصة، كالديوان الوطني للأرصاد الجوية.

• العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث و المثبت بشهادة طبية مؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي، ولا يعتد بالشهادة الطبية الغير مؤشرة حيث جاء في حيثيات قرار مجلس الدولة الجزائري ما يلي : "حيث انه بتاريخ 16/10/1999 أعلن المستأنف من طرف الإدارة المستخدمة بان شهادات المرضية غير مؤشرة عليها من طرف مصالح الضمان الاجتماعي ، وبالتالي فان الإدارة لم تأخذها بعين الاعتبار و انه يعتبر في حالة غياب غي مبرر إذ لم يلتحق بمنصبه ،وان الرسالة كانت قد أرسلت مع الإشعار بالاستلام رقم 83120 بتاريخ 04/11/1999 ، حيث انه أمام عدم استجابة المستأنف قامت المستأنف عليها باستفسار لدى الضمان الاجتماعي عن الشهادات الطبية المقدمة من طرف المستأنف وردا عليها أجاب صندوق الضمان أن إدارتهم لم تتلق أي شهادة مرضية من المستأنف"⁽³⁾.

وفي نفس السياق مجلس الدولة ألغى قرار تأديبي في حق حارس بلدي ضد والي ولاية عين الدفلى وهذا بمناسبة خطأ في تطبيق القانون من طرف هذا الأخير حيث جاء في

1 - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، السالف الذكر .

2 - المادة 02 الفقرة الثانية ، من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، السالف الذكر .

3 - أحسن غربي ، المرجع السابق ،ص 422

القرار : " حيث أن المستأنف عليه توقف عن ممارسة عمله بسبب المرض وأن الشهادات الطبية المودعة بالملف تثبت ذلك، حيث أن المادة 36 من المرسوم 59/85 المثارة من المستأنف خاصة بالموظف الذي يتخلى عن منصب عمله بإرادته وقبل عزله يجب إنذاره مرتين للالتحاق بالمنصب " ..، حي أن المادة أن المادة 36 من المرسوم 59/85 لا مجال لتطبيقها في قضية الحال لأن تخلف المستأنف عن وظيفته كان بسبب المرض وأن الشهادة الطبية دالة على ذلك حيث أن العطل المرضية للموظف توقف علاقة العمل ولا تقطعها. حيث أن المستأنف أصدر القرار المؤرخ في 2003/05/17 تحت رقم 155 بعزل المستأنف عليه من منصب عمله وهو في عطلة مرضية رغم أن علاقة بين المستأنف عليه كانت متوقفة. حيث أن القرار المطعون فيه بالإلغاء المتضمن تسريح المستأنف عليه جاء مخالف للقانون.(1)

• المتابعة الجزائية التي تحول دون استمرار الموظف في منصبه بشكل عادي . ويمكن للمتربص أن يقدم تبرير آخر غير هذه التبريرات و تقدر الإدارة انه مبرر مقبول .

د - إعدار المتربص إذ يتعين على الإدارة التأكد من نية المتربص في التخلي عن منصبه عن طريق إرسال اعتذارين متتاليين للمتربص إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للالتحاق بالمنصب فوراً، الأول بعد يومين (02) عمل متتاليين من الغياب و الثاني إذا لم يلتحق بعد خمسة (05) أيام عمل ابتداء من تاريخ الإعدار الأول(2)، ويجب أن يشير الإعدار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل و شطب من من تعداد المستخدمين دون أي ضمانة تأديبية في حالة عدم الالتحاق، ويبلغ الإعدار شخصياً إلى المتربص عن طريق البريد برسالة صمن ظرف موصى عليه ، مع إشعار بالاستلام ، أو

1 - فوزية بعلي شريف ، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014 ، ص 118.

2 - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، السالف الذكر .

بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما (1)، ويعتبر المحضر القضائي من بين هذه الوسائل. ويعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذان أعيدا إلى الإدارة في حالة رفض المتربص استلام الإشعار بالاستلام، أو امتنع عن سحب الرسالة وكذلك في حالة تعذر تبليغه بسبب غيابه عن مسكنه، بمثابة تبليغ (2) ، ثم يوقف راتب الموظف المعني.

1- إجراءات العزل: إجراء العزل تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بشكل انفرادي بقرار معلل بعد استوفاء الشروط السابق ذكرها حيث أكدت عليه المادتين 03 و 11 من المرسوم التنفيذي 17-321، فهي ليست ملزمة باستشارة أي جهة ولاسيما اللجنة المتساوية الأعضاء لأنه ليس إجراء تأديبي.

- و يعتبر قرار العزل باطلا و عديم الأثر إذا تم بشكل مخالف لأحكام المرسوم 17-321، و التعليل هنا يعتبر شكل جوهري لان المشرع اشترطه لمصلحة المتربص وليس لمصلحة الإدارة مصدرة القرار (3)

- يبلغ قرار العزل إلى المعني في اجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ، ابتداء من تاريخ توقيعه وفق نفس الكيفيات الخاصة بتبليغ الإعدار المذكورة أعلاه ويحفظ في ملفه الإداري، وينبغي وجوبا إعلام المعني بإمكانية تقديم تظلم ولائي للجهة التي أصدرت قرار العزل خلال اجل شهرين من تاريخ التبليغ. (4) ولا يمكن للمتربص الذي كان محل عقوبة العزل بسبب إهمال المنصب ، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (3) سنوات. (5)

2- الضوابط اللاحقة لصدور قرار العزل: بعد صدور قرار العزل يبقى للمتربص حق التظلم الإداري أمام نفس الجهة مصدرة القرار مع بقاء منصب العمل الذي كان يشغله طيلة مدة

1 - المادة 06 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، السالف الذكر.

2 - المادة 07 الفقرة الثانية ، من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، السالف الذكر.

3 - أحسن غربي، المرجع السابق ، ص 423

4 - المادة 12 و 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، السالف الذكر.

5 - المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، السالف الذكر.

التظلم شاغرا لا يمكن التوظيف فيه مرة أخرى ، إذ يمكن أن يسفر التظلم عودة المتربص إلى منصبه في حالة قبول المبرر ، مع الحق في تقديم الطعن القضائي الذي يعتبر حق مكفول دستوريا. ويتعين على المتربص المتظلم ضد قرار العزل تقديم تبرير لغيابه في نفس أجال التي تسمح له فيها بالتظلم أي شهرين من تاريخ التبليغ و تدرس الإدارة هذا التبرير وكل الأدلة المقدمة فإذا تبين لها أن التبريرات واقعية و مقبولة ، و جب عليها إلغاء قرار العزل ، غير أنها ملزمة باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة و يعتبر رأيها غير ملزم و تصدر قرار إداري يتضمن إلغاء قرار العزل و إعادة إدماج المعني في منصبه بدون اثر مالي رجعي.(1)

1 - المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، السالف الذكر.

لقد خص المشرع الجزائري المتربص بنظام تأديبي خاص، وذلك بصدور المرسوم التنفيذي 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، حيث صنف الأخطاء المهنية حسب درجة خطورتها واعتمد في ذلك على مبدأ التدرج حسب درجة الخطورة ، فبارتكاب المتربص الخطأ التأديبي يتعرض لعقوبة تأديبية تتفاوت في درجة خطورتها تبعا للخطأ المهني المرتكب و تتدرج في سلم تصاعدي من الأقل عقوبة كالإنذار إلى أشدها جسامة كالتسريح، وقد نص المشرع على أن صاحب الاختصاص في إصدار العقوبة التأديبية هي السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراءات محددة لتوقيع العقوبة وفقا لإجراءات محددة قانونا ، غير انه في بعض الحالات أطلق المشرع يد الإدارة لتوقيع بعض العقوبات الغير مذكورة في سلم العقوبات المهنية إذا توافرت بعض الشروط كالتوقيف المؤقت و العزل وهذا حفاظ على سير المرفق العام بانتظام و اطراد .

من خلال دراستنا لموضوع نظام التربص في التشريع الوظيفي الجزائري نستخلص أن التربص له أهمية كبيرة في المؤسسات والإدارات العمومية ، من حيث تحديد مدى صلاحية المتربص للقيام بمهامه الوظيفية ، وقدرته على تحمل أعباء المسؤولية الناجمة عن ذلك ، ولا يعتبر اجتياز المعين حديثا هذه المرحلة بنجاح مرتبطا فقط بقدراته وإمكانياته الخاصة، و إنما له علاقة بجميع الظروف المحيطة به في مكان العمل ، ومدى توفر الجو المناسب الذي يساعده في تطوير إمكانياته بما يجعله قادرا على تحمل مسؤوليات مهام المنصب المعين فيه.

و يلعب نظام تقييم الأداء دورا مهما في الحياة الوظيفية للمتربص ، حيث يمكنه من معرفة مواطني القوة و الضعف في أدائه من خلال نقطة التقييم المتحصل عليها، ومن ناحية أخرى يسمح للإدارة بتحسين أداء المتربص، من خلال تطوير نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف لديه، و يعد أيضا أداة تسترشد بها الإدارة في اتخاذ القرار النهائي في نهاية فترة التربص. كما تجدر الإشارة انه في حالة مخالفة المتربص لواجباته الوظيفية يتعرض لعقوبات واردة في نظام تأديبي خاص به ، وعموما فانه من خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا إلى جملة من النتائج وهي كالآتي:

✓ ولوج المتربص في الوظيفة العمومية ابتداء من تاريخ التنصيب وقبل إصدار قرار التعيين ، يطرح إشكالية لوضعه القانوني في هذه الفترة.

✓ جمود المعايير المعتمدة في تقييم المتربص ، حيث أن المعايير المستعملة موضوعة مسبقا تطبق على جميع المتربصين في الوظيفة العمومية ، و عدم تكيف هذه المعايير مع طبيعة وخصوصية كل منصب وهو ما يجعل قصور في تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها .

✓ النظام التأديبي الخاص بالمتربص على العموم نفسه المطبق على الموظف العمومي و هذا يعد إجحافا في حقه إذ انه أكثر عرضة للخطأ لقلّة خبرته .

✓ عدم وجود ضمانات كافية للمتربص عند استعمال السلطة التأديبية لصلاحياتها في التوقيف المؤقت خصوصا في ظل السلطة التقديرية التي تتمتع بها.

الاقتراحات و التوصيات

أما فيما يخص التوصيات فتأسيسا على ما سبق التوصل إليه من خلال هذه الدراسة و على ضوء النتائج السابقة، نضع بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في تعزيز نقاط القوة الموجودة والمساهمة في علاج نقاط الضعف و القصور وذلك كما يلي:

✓ يجب على الإدارة المستخدمة العمل على تقليص الفترة الممتدة بين إمضاء محضر التنصيب و إصدار قرار التعيين ، ويكون ذلك بإسراع الوزارة الوصية بإعداد مدونة المناصب المالية للسنة المالية الجارية لتمكين الإدارة المستخدمة من إتمام إجراءات التعيين.

✓ ضرورة إطلاق يد الإدارة المستخدمة لإمكانية إضافة المعايير، التي تراها مناسبة للمنصب المشغول و لطبيعة الإدارة المستخدمة، لتساعد على تقييم الموظف بطريقة جيدة.

✓ التقليص من شدة العقوبات المذكورة في المادة 27 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي 17-233 السالف الذكر.

✓ ضرورة إحاطة إجراء التوقيف المؤقت بضمانات كافية حتى لا تتعسف الإدارة في استخدامه.

قائمة المراجع

أولا -التشريع الأساسي

1- دستور 28 نوفمبر 1996 المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96- 438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، المتمم بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 جريدة رسمية عدد 25 الصادرة بتاريخ 14 افريل 2002 ، المعدل بموجب قانون 08-19 رقم المؤرخ في 15 نوفمبر 2002 جريدة رسمية عدد 63 الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر 2008 المعدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 جريدة رسمية عدد 14 الصادرة في 07 مارس 2016

ثانيا -التشريع العادي

1- القانون 278/63 المؤرخ في 1963/07/26 المحدد لقائمة الأعياد الوطنية .
2- القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02 يوليو 1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 28 الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983
3- قانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 يونيو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 23 ،الصادرة في 06 يونيو 1990
4- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1966 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو سنة 1966 .

5- الأمر 66-153 المؤرخ في 13 جوان 1966 المعدل لقائمة الأعياد الوطنية.
6- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات ، جريدة رسمية عدد 49 الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966 ، المعدل و متمم بالقانون رقم 16-02 المؤرخ في 19 يونيو 2016 المتضمن قانون العقوبات ، جريدة رسمية رقم 37 الصادرة بتاريخ 22 يوليو 2016 .

- 7- الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.
- 8- قرار مؤرخ في 17 محرم عام 1440 الموافق 27 سبتمبر سنة 2018 ، يحدد كفاءات تنظيم التكوين التحضيري لشغل بعض الرتب المنتمية لأسلاك مستخدمي دعم البحث ومدته ومحتوى برامجه.

ثالث-التشريع التنظيمي

- 1-المرسوم 66-152 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتعلق بالإجراءات التأديبية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 1966.
- 2- مرسوم 82-179 المؤرخ في 15/05/1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها، الجريدة الرسمية ، العدد 20 الصادرة في 08/05/1982.
- 3- المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.
- 4- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 24 مارس سنة 1985 .
- 5- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية ، رقم 61، الصادرة في 2007/09/30.
- 6- مرسوم تنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين، التسيير، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة في 28 مارس 1990 .

- 7- المرسوم التنفيذي رقم 96- 92 المؤرخ في 03 مارس سنة 1996، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية ، العدد16 ، الصادرة بتاريخ 06 مارس سنة 1996.
- 8- مرسوم تنفيذي رقم 08-129 مؤرخ في 03 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي ،جريدة رسمية عدد 23،الصادرة بتاريخ 04 مايو 2008.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 13-210 المؤرخ في 30 رجب 1434 الموافق ل 9 يونيو 2013،يعدل و يتم بعض أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-82 المؤرخ في 10 شعبان 1415 الموافق ل 12 يناير 1995 الذي يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين و التابعين للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين في مناطق الجنوب الكبير، الجريدة الرسمية عدد رقم 31 .الصادرة في 16 يوليو 2013.
- 10- المرسوم التنفيذي 17-320 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ،يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني ، الجريدة الرسمية ، العدد 66 الصادرة في 12 نوفمبر 2017 .
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 17 - 322 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2017 ، يحدد الأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 66 ، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017 .
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 17-347 المؤرخ في 04/12/2017 المحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها، الجريدة الرسمية ، العدد 71 الصادرة في 06ديسمبر 2017.

رابعاً - التعليمات

- 1- منشور رقم 263 المؤرخ في 9 أوت 1999 المتعلق بالزيادات المفتوحة في إطار تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.
- 2- تعليمة رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة في 26 فبراير 2004 تتعلق بإعادة الإدراج و الاحتفاظ بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الاستدعاء.
- 3- تعليمة رقم 02 المؤرخة في 03-01-2009 ، تحدد كفايات التكوين التحضيري أثناء فترة التبرص لشغل بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.
- 4- تعليمة المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري رقم 6399 المؤرخة في 2009/07/22
- 5- تعليمة المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري رقم 7496 المؤرخة في 2016/10/19.
- 6- تعليمة رقم 10 صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري بتاريخ 16 جانفي 2019.

خامساً-المجلات القضائية

1. المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1989 .
2. المجلة القضائية للمحكمة العليا ، العدد الأول ، الجزائر، 1990.
3. المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1990 .
4. مجلة مجلس الدولة، العدد الثالث، الجزائر، 2004 .
5. مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس ، الجزائر، 2004 ،

سادساً- الكتب و المؤلفات

- 1- أحمد نجم الدين أحمد، التمييز بين الموظف العام والموظف الدولي: دراسة في القانون الإداري الدولي، الطبعة الأولى ، دار الولاية للنشر، عمان، 2015 .

- 2- بن محمد الصغير عبد العزيز ، القانون الإداري بين التشريعي المصري و السعودي، المركز القومي للإصدارات القانونية ، الطبعة الأولى ،2015، القاهرة ، مصر .
- 3- البنداري عبد الوهاب ، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ،دار الفكر العربي ، بدون سنة،القاهرة ، مصر .
- 4- بوشعير سعيد ،النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133دراسة مقارنة،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،دون سنة.
- 5- بوضياف أحمد ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986
- 6- بوضياف أحمد ، الهيئات الإستشارية في الإدارة المحلية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر،2012
- 7- بوطبة مراد،دروس في الوظيفة العمومية ، كلية الحقوق قسم القانون العام ،جامعة أمحمد بوقرة بومرداس،2017-2018.
- 8- التحافي عبد الوهاب عبد الرزاق ، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة (دراسة مقارنة)،الطبعة الأولى، شركة آسيا للطباعة ، بغداد،1984
- 9- تغريدة محمد قدور نعيم ،مبدأ المشروعية و أثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة ، الطبعة الأولى ،منشورات حلى الحقوقية، لبنان نواف كنعان ، القانون الإداري ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الاردن ، 2007
- 10- ثابت زهير ، كيف تقيم أداء الشركات والعاملين، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة،2001
- 11-جديدي سليم ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية،مصر ، 2011
- 12-حبيش فوزي ، الوظيفة العامة و إدارة شئون الموظفين ، المطبعة البوليسية جونية ، لبنان ، 1986.

- 13- حمودة المهدي حسين ،شرح أحكام الوظيفة العامة ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان ، طرابلس ، من دون سنة .
- 14- خاطر شريف و حلمي يوسف ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر، 2006.
- 15- خرفي هاشمي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012
- 16- الخلايلة محمد علي ، القانون الإداري ، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن ، 2012، الجزء الثاني.
- 17- راغب الحلو ماجد ، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة مصر، 2000
- 18- راغب الحلو ماجد ، علم الإدارة العامة ومبادئ الشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2004.
- 19- رحماوي كمال ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر ، الجزائر، 2004 .
- 20- الزعبي فايز ،الرقابة الإدارية في منشآت الأعمال - طرق و أساليب سياسات إستراتيجيات- ، دار الهلال، عمان ،الأردن، 1991.
- 21- زين بدر فراج أماني ، النظام القانوني للتأديب الموظف العام في بعض الدول الغربية والأوروبية، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع،مصر، 2010 .
- 22- سعد فوده محمد ، النظرية العامة للعقوبات الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008 ،
- 23- السلمي علي ، إدارة الموارد البشرية مكتبة الإدارة الحديثة، القاهرة ، 2000 .
- 24- الشتوي سعيد ، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2008 .

- 25- شمس الدين بشير الشريف ، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية ، دار الجامعة الجديد ، الاسكندرية، مصر ، 2014 .
- 26- طنطاوي ممدوح ، الأدلة التأديبية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003
- 27- عبد الله شيخ عصمت ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
- 28- عبد الوهاب محمد رفعت ، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، بدون سنة.
- 29- عبدلي سهام ، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر رقم 06-03، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2014 - 2015.
- 30- علي عمر خالد، الحرية النقابية بين الأطر التشريعية ومبادئ المحكمة الدستورية و الممارسة العملية ، الطبعة الثانية ، مركز هشام مبارك، القاهرة ، 2010 .
- 31- عوابدي عمار ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- 32- قاسم محمد انس ، مذكرات في الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 33- القيسي محي الدين ، مبادئ القانون الإداري العام ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003 .
- 34- ماهر أحمد ، إدارة الموارد البشرية ، دار المعارف، عمان، 1995
- 35- محارب علي جمعة ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، الطبعة الأولى، دار الثقافة، للنشر و التوزيع ، الأردن، 2004.
- 36- محمد احمد عبد الله محمد، الوظيفة العامة ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر، 1998.

37- محمد سيد أحمد محمد ،التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية، مصر ،2008

38- محمد عبد المحسن توفيق ، تقييم الأداء - مدخل جديد لعالم جديد-، دار النهضة العربية،القاهرة ،1999

39- محمود محمد محمود، أحمد عبد الفتاح، إدارة المؤسسات الاجتماعية، دار السحاب للنشر والتوزيع، مصر ، 2008

سابعا-المقالات العلمية

1-بدري مباركة ، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف و المصلحة العامة،مجلة الدراسات القانونية ،العدد الثاني ، جامعة سعيدة ، 01 جوان 2014.

2-برحومة عبد الحميد ، الكفاءة والفعالية في مجالات التصنيع والإنتاج ، مجلة الاقتصاد والمالية،العدد الأول ، دورية أكاديمية ،محكمة تصدر عن المركز الجامعي بالوادي، جانفي 2008 .

3-بن سديرة جلول و مسراتي سليمة ،(المركز القانوني للمتريص في المؤسسات و الإدارات العمومية على ضوء المرسوم التنفيذي 17-322)، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، العدد 03، جامعة البليدة2 ، الجزائر ، ا، 2018 ،

4-بوقرة أم الخير ، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،مجلة المفكر ، العدد التاسع،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ،ماي 2013.

5-جبري محمد ، الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية ،العدد 02،كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة علي لونيبي البليدة،2016 .

- 6- رجم خالد و مناصرية وليد ، (واقع تقييم اداء العاملين من وجهة نظر مديري الموارد البشرية)، مجلة الباحث ،العدد18 ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017- 2018
- 7- سولم سفيان ،المركز القانوني للعامل تحت التجربة في التشريع الجزائري ،مجلة العلوم الإنسانية،العدد 16 ،جامعة سوق أهراس ، جوان 2016.
- 8- شيشة نوال ، واقع الحماية الاجتماعية في الجزائر، الملتقى الدولي السادس حول اتجاهات عصرنة نظم الحماية الاجتماعية 17 في العالم ،حالة الجزائر ،يومي 16/17 جوان 2013 جوان 2013 ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير، جامعة خميس مليانة.
- 9- العايش عبد العزيز ، بوبكر بن عمران ، الإصلاحات القانونية و التشريعية في قطاع الوظيفة العمومية ،مجلة الحقوق و العلوم السياسية ، العدد 08 ،كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة عباس لغرور خنشلة ،جوان 2017.
- 10- عبد العلي حميد محمود ،(المعين تحت التجربة في القانون العراقي و القوانين المقارنة) ، مجلة الحقوق ، العدد 9، كلية القانون ، الجامعة المستنصرية، العراق ،2011.
- 11- عرعور مليكة و الحاج ابراهيم عمر ، إستراتيجية النظام التأديبي في تحقي الانضباط بالمؤسسة ،مجلة علوم الانسان و المجتمع ،العدد 17، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ،ديسمبر 2015
- 12- علي إبراهيم غنيم عبد الرحمن ، (الموظف العام والموظف الدولي دراسة مقارنة (مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة،العدد27،مركز جيل البحث العلمي ، لبنان ،2018،
- 13- غربي أحسن ، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب ، دراسات و أبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، عدد 03، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ، سبتمبر 2018

14- غريسي العيد و ميموني عبد الحليم ، حق الإضراب و أثاره على المرفق العام في التشريع الجزائري ، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية ، العدد 04 ، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،ماي 2018.

15- غلابي بوزيد ،التوقيف التحفظي للموظف العمومي - بين مصلحة الوظيفة و ضمانات الموظف- ،مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 08 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عباس لغرور خنشلة ،جوان 2017.

16- قيصر سالم يونس ،المسئولية القانونية للموظف الدولي،مجلة الرافدين للحقوق،عدد47، كلية الحقوق ، جامعة الموصل العراق ،2011.

17- لعقابي سميحة ، نظام تقييم أداء الموظف العمومي في التشريع الجزائري بين الفعالية و القصور ، العدد 08 ،مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة سطيف 02 ،جانفي 2016 .

ثامنا- الأطروحات و المذكرات الجامعية

الأطروحات

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

2- تدرانت نرجس ، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل و الوظيفة العمومي ، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء،المدرسة العليا للقضاء ، 2007-2008.

3- ريوح ياسين ، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية تخصص رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03 ، 2015-2016.

- 4- رحماوي كمال ،تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية و الضمان "دراسة مقارنة"،رسالة دكتوراه علوم ، كلية الحقوق ، جامعة الإخوة متتوري قسنطينة ،الجزائر ،2015 .
- 5- زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر ،2015-2016 .
- 6- لعقابي سميحة ، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر ،أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص قانون الإدارة العامة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية فسم الحقوق ، جامعة باتنة1، 2016-2017.
- 7- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة ،كلية الحقوق قسم العلوم القانونية و الإدارية ، جامعة باتنة ، 2006-2007.
- 8- المسوس يعقوب ، تقويم الكفاءة المهنية و الدافعية الشخصية و الثقافة التنظيمية و علاقتها بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ، أطروحة دكتوراه ،كلية العلوم الاجتماعية ، قسم علم النفس ، جامعة وهران 2 ، 2015-2016.
- 9- الملط محمد جودت ، تأديب الموظف العام ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، 1967 ،
- 10- موسى عبد الناصر ، نظام مقترح لتقييم الأفراد في المؤسسة ، رسالة دكتوراه ، جامعة باجي مختار قسم العلوم الاقتصادية ، عنابة ، الجزائر ، 2004-2005 .

المذكرات

- 1- بعجي سعاد ، تقييم فعالية نظام تقييم اداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير ، تخصص علوم تجارية فرع إدارة الأعمال ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2006-2007.

- 2- بعلي الشريف فوزية ، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنسل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم الحقوق ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2013-2014 .
- 3- بن سليم إلياس ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001-2002.
- 4- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2010-2011 .
- 5- بوقطف محمود ،التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014 .
- 6- تحسين عمرية جاكلين ، التعيين في الوظيفة العمومية (دراسة مقارنة) ، أطروحة ماجستير ،جامعة النجاح الوطنية كلية الدراسات العليا ، نابلس فلسطين ، 2014.
- 7- حاج سعيد يوسف الجزائري، الفصل التأديبي للموظف العام دراسة مقارنة ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير القانون الإداري، كلية القانون ، جامعة اليرموك،العراق، 2015 .
- 8- حمايتي صباح ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الوادي، 2013-2014.
- 9- سودي عائشة ، تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية و الاعلام ،جامعة الجزائر 03 ، 2011-2012.

10- طرشي أحمد ، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي و القانون الجزائري -دراسة مقارنة-، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، كلية العلوم الإسلامية قسم الشريعة و القانون، جامعة الجزائر1، 2016-2017.

11- عبدة عز الدين ، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001 2002.

تاسعا- مواقع الانترنت

<https://www.albayan.ae/across-the-uae/2001-11-03-1.1204059-1>

2-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10

ديسمبر 1948 عن الموقع الرسمي للأمم المتحدة بشبكة الإنترنت / ar/ www. unorg

documents / Udhr

3- <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>

ملخص

بعد صدور نتائج مسابقة التوظيف ، و استدعاء المترشح الناجح للولوج إلى الوظيفة العمومية ، يتم تعيينه بصفة متربص لمدة سنة قابلة للتمديد مرة واحدة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، خلال هذه الفترة يكتسب المتربص حقوق و تكون على عاتقه واجبات . و يتم تقييم المتربص دوريا كل ثلاثة (3) أشهر من طرف مسؤوله المباشر و يبلغ بالنقطة المتحصل عليها ،وعند مخالفته لأحد واجباته القانونية يطبق عليه نظام تأديبي خاص ، حيث يتم تصنيف الخطأ المرتكب إلى احد الدرجات الأربع الواردة في الأمر 03-06 ، لاسيما المادة 163 و إصدار العقوبة التي تقابلها و الواردة في المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-322 ، غير أن المشرع أورد حالات أخرى لها علاقة مع النظام التأديب ، غير واردة ضمن التصنيفات السابقة، وهي عزله و هو في حالة خدمة لمدة 15 يوم متتالية بدون مبرر بسبب إهمال المنصب ، و التوقيف التحفظي لارتكابه خطأ جسيم أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة عملا بالمادة 173 من الأمر 03-06 أو في حالة المتابعة الجزائية المادة من الأمر نفسه 174 . وفي نهاية فترة التربص تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإعداد بطاقة تقييم عامة خاصة بالتربص، و تحمل إحدى الملاحظات الثلاثة، ترسيمه ، تمديد فترة التربص للمدة نفسها أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض ، ثم تصدر قرار بعد اخذ الرأي للجنة المتساوية الأعضاء المختصة.

Résumé

Suite aux résultats du concours de recrutement, et la convocation du candidat retenu pour accéder au poste, ce dernier nommé comme stagiaire pour une période d'un an, qui peut être prorogée une seule fois par l'autorité compétente, Pendant cette période le stagiaire acquiert des droits et assume des obligations. Le stagiaire est évalué périodiquement tous les trois (3) mois par son supérieur hiérarchique, et est notifié du point obtenu. Lorsqu'il viole l'une de ses obligations légales, il est soumis à un régime disciplinaire spécial. La faute professionnelle est classée dans l'une des quatre catégories mentionnées dans l'ordonnance 06-03, surtout l'article 163 et impose la peine correspondante contenue dans l'article 27 du décret exécutif n ° 17- 322. Toutefois, le législateur a cité d'autres cas qui ont une relation avec le régime disciplinaire du stagiaire , qui ne figuraient pas dans les classements précédents, selon lesquels il aurait été licencié en cas d'absence une période de 15 jours consécutifs sans justification en raison de la négligence de son poste, une suspension pour une faute grave conduit à une peine de quatrième degré conformément à l'article 173 de l'ordonnance 06-03, ou dans le cas du suivi pénal conformément à l'article 174. À la fin de la période de stage, l'autorité investie du pouvoir de nomination prépare une carte d'évaluation générale de l'échéance, l'une des trois observations étant rédigée, prorogation pour la même période ou renvoyée sans préavis ni indemnité ou confirmation dans son poste ; une décision est prise après avis de la commission paritaire compétente.