جـــــــــــــــامعة محمد الصـــــــديق بن يحي – جيـــــــــــــــــــجل–

كليـــة الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

عنـــــوان المذكرة

المركز القانوني للمتربص على ضوء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: قانون عام

إعداد الطالبتين:

❖ دقمارة أماني

❖ حباش منال

إشراف الأستاذة:

مسمة مونية

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة	شويب أمينة	أستاذ محاضر أ	رئيـــــــــــــــــــسا
الأستاذة	مسمة مونية	أستاذ مساعد أ	مشرفا ومقررا
الأستاذ	يحياوي مختار	أستاذ مساعد أ	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023-2024


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

مصداقا لقوله صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله".

الحمد لله على إحسانه والشكر على توفيقه وامتنانه ونشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له تعظيما لشأنه ونشهد أن سيدنا محمد عبده ورسوله.

في المقام الأول ومن دواعي العرفان بالجميل، نتقدم بأخلص عبارات الشكر وأسمى عبارات التقدير إلى من شرفتنا بإشرافها على مذكرة بحثنا الأستاذة "**مسمة مونية**"، كما نشكرها على كل ما قدمته من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل للجنة المناقشة لتخصيص جزء من وقتهم لقراءة ومناقشة هذه المذكرة.

وفي الأخير لا يسعنا إلا أن ندعو الله عز وجل أن يرزقنا السداد والرشاد والعفاف والغنى وأن يجعلنا هداة مهتدين آمين يا رب العالمين.

إهداء

الحمد لله الذي وفقنا على إتمام هذا العمل المتواضع ثم الصلاة والسلام على سيدنا محمد ﷺ أما بعد:

أهدي ثمرة جهدي إلى من أحمل اسمه بكل فخر، إلى من سعى لأجل راحتي ونجاحي، إلى الغالي على قلبي **"أبي الحنون"** رعاك الله وأطال في عمرك.

إلى من ساندتني في صلاتها ودعائها، إلى من سهرت الليالي تنير دربي، إلى من تشاركني أفراحي وآهاتي **"أمي الغالية"** حفظها الله من كل سوء وجزاها عني خير الجزاء في الدارين.

إلى الذين ظفرت بهم هدية من الأقدار إخوة، إلى الذين كانوا سندي وقوتي، إلى الذي ينبض قلبي لأجلهم إخوتي وأخواتي: **"نبيل، حسام، أميرة، عبير، وصال"**.

إلى كتاكيت العائلة: **"رسيم، إليان، آنيا، أسيل"**.

إلى يدي اليمنى التي تقاسمت معي عناء هذا العمل **"منال"** واتي أفتخر أنني أنجزت معها هذا العمل.

إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل المتواضع من قريب أو بعيد، إلى كل الذين تسعهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي، أهدي لهم هذا العمل المتواضع الذي يكلل سنوات طويلة من التعب.

دقمارة أماني

إهداء

{وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين}

لحلم شق طريقه متأرجحا بين القمم والقيعان بين الصعب والمستحيل ليجد سبيله إلى النور

الحمد لله الذي يسر البدايات وأكمل النهايات وبلغنا الغايات

تم بفضل الله ورحمته **تخرجي**

أهدي ثمرة نجاحي

إلى **نفسي** الفتية التي تحملت كل العثرات وأكملت رغم الصعوبات

إلى أعــظم أشخــاص وأعز النــاس على روحي، داعمي الأول سندي وملاذي بعد الله، فخري واعتزازي...

أمي وأبي

إلى ضــلعي الثابت وأمان قلبي...

إخوتي: **أنيس، رانية ولمين**

إلى رفاق الخطوة الأولى إلى من كانوا في السنوات العجاف سحابا ممطرا...

أماني، صونيا

من قال أنا لها نالها أن أبت رغما عنها أتيت بها

فالحــمد لله علــى التمام وحسن الختام

منـــــال

قائمة المختصرات

أولا: المختصرات باللغة العربية

ص	صفحة
ص-ص	من الصفحة.. إلى الصفحة..
ج ر	جريدة رسمية
ط	طبعة
د.ب.ن	دون بلد نشر
د.س.ن	دون سنة نشر
د.م	دون مجلد
د.ع	دون عدد

ثانيا: المختصرات باللغة الفرنسية

p	Page
IAE	Instituts d’administration des entreprises

مقدمة

يعد جهاز الوظيفة العمومية في جميع الدول ومن بينها الجزائر من بين أهم القطاعات التي تتوقف عليها نشاطات الدولة في مختلف الميادين والمجالات، خاصة ما تعلق منها بإدارة المرافق العامة، ولعل تطور المرفق العمومي أدى بالضرورة إلى الاهتمام بالعنصر البشري المتمثل في الموظف العام الذي يخضع في الجزائر إلى الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تماشيا مع هذه الأخيرة أخضع المشرع الجزائري الالتحاق بها إلى مبدأ الجدارة والاستحقاق، من خلال اعتبار المسابقة الطريق الأصيل لذلك.

فبعد أن يستوفي المترشح شروط التوظيف ونجاحه في المسابقة، تتم عملية تعيينه في سلك من الأسلاك ورتبة من رتب الوظيفة العمومية، حيث يأخذ مركزه القانوني بمجرد التوقيع على محضر التنصيب وفق ما اصطلح عليه المشرع بصفة "المتربص"، حيث يلزم هذا الأخير بهذه الصفة كأصل عام بقضاء فترة تربص محددة قانونا وأن يجتازها بنجاح من أجل اكتساب صفة الموظف العام، وفي هذه الفترة يوضع المترشح الناجح تحت التمرين، وأن يكون هذا الأخير تحت رقابة وإشراف الجهة الوصائية المباشرة والسلمية خلال مدة زمنية معينة يطلق عليها الفترة التجريبية، وذلك للوقوف على مدى كفاءته لممارسة العمل المسند إليه وقدرته على تحمل المسؤوليات وأعباء الوظيفة المعين فيها، ومدى تكييفه مع محيط عمله وكذا اكتسابه لخبرة أولية تمهد له الطريق ليكون مستعدا للاندماج والتأقلم في الوظيفة العمومية مستقبلا.

جاء المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ليشرح بدقة نصوص المواد المتعلقة بالمتربص المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 فبين كيفية سير التربص، الجهة المختصة بالتقييم، معايير التقييم وكذا الواجبات المفروضة عليه، كما بين الحقوق التي يتمتع بها و الحقوق المستثنى منها، وفي الأخير بين الجانب التأديبي من خلال تحديد العقوبات عند إخلاله بالتزاماته الوظيفية ووضع ضمانات له لكي لا تتجاوز الإدارة في استعمال سلطتها في التأديب.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الموضوع في أن فترة التربص هي الفترة التي يتم من خلالها تهيئة واختبار المتربص عمليا للتحقق من مدى صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة العمومية المعين عليها تدريجيا، ووضع إجراءات جدية لضمان الاختيار الحقيقي للمتربص قبل ترسيمه في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.

أسباب اختيار الموضوع:

تعود أهم أسباب اختيار هذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية وهي كما يلي:

- ✓ **الأسباب الذاتية:**
  - تماشي الموضوع محل الدراسة مع تخصصنا الدراسي قانون عام، بالإضافة إلى ميولنا الشخصي إلى مجال الوظيفة العمومية والرغبة في إجراء دراسة في أحد مجالاته.
  - اكتساب معارف ثقافة قانونية أكثر في هذا المجال كونه من مواضيع الوظيفة العمومية التي تثير فضولنا لدراسته.
- ✓ **الأسباب الموضوعية:**
  - الأهمية البالغة لمرحلة التربص كونها ذات قيمة كبرى سواءا بالنسبة للمتربص أو الهيئة المستخدمة.
  - القيمة العلمية والعملية التي يكتسيها الموضوع لارتباطه بعنصر مهم وهي فئة المتربصين إذ أن أول ما يعين العون الجديد في وظيفة عمومية يعين بصفته متربصا.
  - عدم اهتمام المشرع بتنظيم التربص في الأمر رقم 06-03 بالقدر الكافي.

مجال الدراسة:

يقتصر مجال دراسة هذا البحث من الناحية الموضوعية على المتربصين الخاضعين لنظام الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري.

أما بالنسبة للمجال الزمني للبحث فإن الدراسة تخص الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بصفة خاصة، وما صدر بإحالة من مواده في المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

الهدف من الدراسة:

نهدف من وراء هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تسليط الضوء على فترة التربص باعتبارها فترة في غاية الأهمية سواءا لدى المتربص أو الهيئة المستخدمة باعتبارها مرحلة مصيرية خلال المشوار المهني للمتربص تحدد صلاحيته لاكتساب الوظيفة من عدمه.
- إبراز المعايير التي وضعها المشرع لتقييم المتربص لإثبات مدى كفاءته.
- إبراز مختلف الجوانب القانونية المتعلقة بالمتربص من خلال تبيان حقوقه وواجباته وما يتخذ ضده من إجراءات تأديبية وضمانات ذلك لكي لا تتجاوز الإدارة في استعمال سلطتها في التأديب.
- إثراء الجامعة بمرجع متواضع في مقياس الوظيفة العمومية، من خلال دراسة موضوع المركز القانوني للمتربص على ضوء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي كان محل تهميش من قبل المشرع والباحثين، إذ يعتبر موضوعا جديدا لم تتم دراسته على مستوى الكلية.

الإشكالية:

بناءا على ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى وفق المشرع في تنظيم الأحكام الخاصة بالمتربص وفقا لما جاء في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؟

المنهج المتبع في الدراسة:

إن طبيعة الموضوع تفرض علينا اتباع منهج معين، ودراستنا هذه تفرض الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال تعريف بعض المفاهيم المتعلقة بالمتربص كتعريف المتربص والتربص وبعض المفاهيم، بالإضافة إلى المنهج التحليلي من خلال استقراء مختلف النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع وتحليلها.

خطة الدراسة:

للإجابة على إشكالية البحث قسمنا الدراسة إلى فصلين، ينقسم كل فصل بدوره إلى مبحثين، يتناول **(الفصل الأول)** المسار الوظيفي للمتربص الذي يضم **(مبحث أول)** تحت عنوان الإطار المفاهيمي للمتربص، و**(مبحث ثاني)** بعنوان واجبات وحقوق المتربص.

أما **(الفصل الثاني)** فجاء بعنوان النظام التأديبي للمتربص، حيث تطرقنا في **(المبحث الأول)** إلى الأساس القانوني للخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية للمتربص، أما **(المبحث الثاني)** خصصناه للإجراءات التأديبية الخاصة بالمتربص والضمانات المقررة له.

الفصل الأول
المسار الوظيفي للمتربص

الفصل الأول

المسار الوظيفي للمتربص

أقر المشرع في القانون الأساسي للوظيفة العمومية آلية أساسية ألا وهي فترة التربص، بمقتضاها أخضع العون المعين إلى فترة تجريبية لمدة معينة قبل ترسيمه واكتسابه صفة الموظف العام.

تمكن فترة التربص الإدارة التأكد من كفاءات المتربص ومدى صلاحيته للقيام بالمهام الموكلة إليه والتأكد من توافر باقي شروط التوظيف هذا من جهة، ومن جهة أخرى يسعى المتربص لإثبات أحقيته بالتعيين والتعرف على محيط عمله.

ولمعرفة المزيد عن الإطار المفاهيمي لهذه الفترة سنتطرق في **(المبحث الأول)** إلى الإطار المفاهيمي للمتربص، كما سنتطرق في **(المبحث الثاني)** إلى دراسة الحقوق والواجبات التي يتمتع بها المتربص في مجال الوظيفة العمومية

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص

يتم تعيين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص وهذا ما نصت عليه المادة 83 من الأمر رقم 06-03[1]، ويخضع خلالها للنظام القانوني الذي يحكم الوظيفة العمومية ماعدا بعض الأحكام التي لا تطبق على العون المتربص لخصوصية مركزه، وتعتبر فترة التربص فترة تدريبية أو تجريبية الهدف منها تقييم المؤهلات المهنية للمتربص

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى الإطار المفاهيمي للمتربص حيث نتناول مفهوم المتربص (المطلب الأول)، ثم إلى مسار المتربص (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم المتربص

يعتبر المتربص كل فرد عين من خلال مسابقة توظيف إلى حين ترسيمه ويمر خلال هذه الفترة بعملية تقييم تسري عليه أحكام قانونية مثله مثل الموظف المرسم، غير أن هناك بعض الاستثناءات ترد في هذه الفترة بعد نهايتها يتم من خلالها إما بالترسيم أو التسريح أو التمديد.

يتضمن هذا المطلب أربعة فروع، حيث نستعرض من خلال **(الفرع الأول)** تعريف المتربص، أما في **(الفرع الثاني)** نتطرق لتمييز المتربص عن باقي أعوان الإدارة، ويتضمن **(الفرع الثالث)** أنواع التربص، وأخيرا **(الفرع الرابع)** نتحدث فيه عن مدة التربص والاستثناءات الواردة عليها.

[1] أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46، صادرة بتاريخ 16 يوليو سنة 2006.

الفرع الأول: تعريف المتربص

من خلال هذا الفرع سنتطرق إلى عنصرين هما:

(أولا) التعريف التشريعي (ثانيا) التعريف الفقهي.

أولا: التعريف التشريعي

لم يعرف المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتربص صراحة[1]، رغم تخصيصه بفصل كامل وهو الفصل الثاني من الباب الرابع[2]، واكتفى بالنص على وجوب قضاءه فترة تربص قبل ترسيمه في الرتبة المقرر ترسيمه فيها، وذلك حسب ما تؤكده المواد 83 و84 من الأمر السابق الذكر[3]، واكتفى بتعريف الموظف في نص المادة 04 منه.[4]

كما أنه لم يتطرق إلى تعريف المتربص في القانون رقم 22-22 المتمم للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[5]، الذي اقتصر على تحديد كيفيات استفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة.

وقد نصت المادة 83 من الأمر رقم 06-03 على "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص.

---

[1] أمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

[2] شمس الدين بشير شريف، سميحة لعقابي، **"النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العامة"**، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، المجلد 04، العدد 04، الجلفة، 2019، ص241.

[3] المادة 83 و84 من الأمر رقم06-03.

[4] المادة 04 من الأمر رقم 06-03.

[5] قانون رقم 22-22 مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، يتمم الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 85، صادرة بتاريخ 19 ديسمبر 2022.

غير انه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة "[1].

يتضح من خلال نص المادة أن المشرع الجزائري لم يعرف المتربص واكتفى بالإشارة إلى وجوب التعيين بهذه الصفة كما جعل الاستثناء من ذلك حسب القوانين الأساسية.

أما المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، فقد أشار لمصطلح المتربص في المادة 02 كالتالي: "يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به"[2].

ما يمكننا استخلاصه أنه كلا من الأمر رقم 06-03 المرسوم التنفيذي رقم 17-322 لم يحددا مفهوما خاصا لمصطلح المتربص.

ثانيا: التعريف الفقهي

أمام غياب نص تشريعي لتعريف المتربص، تدخل الفقه وقدم عدة محاولات لتعريفه نذكر منها ما يلي:

يعرف المتربص بأنه:" كل عون يشغل او يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة، غير انه لم يتم ترسيمه بعد في رتبة من رتب السلم الإداري، حيث يتوقف ذلك على اجتيازه لفترة تربص بنجاح أو على ثبوت صلاحيته الفعلية لتولي مهام الوظيفة المعين فيها" .[3]

كما يعرف المتربص في مجال الوظيفة العمومية بأنه: "كل عون جديد تم تعيينه في وظيفة عمومية دائمة، أي سلك من الأسلاك ورتبة من رتب الوظيفة العمومية وذلك بعد

[1] المادة 83 من الأمر رقم 06-03.

[2] مرسوم تنفيذي رقم 17-322 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66، صادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

[3] شمس الدين بشير شريف، سميحة لعقابي، مرجع سابق، ص241.

اجتياز مسابقة توظيف خارجية مهما كان نمطها سواء على أساس الاختبار أو على أساس الشهادة كمرحلة أولية ملزم بأن يجتاز بنجاح فترة تربص عملي حتى يصبح موظفا عاما" .[1]

وفي إطار تعريف المتربص دائما يعرفه الدكتور بوطبة مراد بأنه: " كل شخص عين في وظيفة عمومية دائمة يلزم بقضاء فترة تربص يتمتع خلالها بصفة العون العمومي ويخضع للواجبات الوظيفية التي يخضع لها الموظف ويتمتع بالحقوق التي يتمتع بها هذا الأخير باستثناء بعض الحقوق المقررة لصالح العون الذي يحمل صفة الموظف " .[2]

وفي الأخير نقول بأن المتربص هو كل شخص حديث التوظيف في مؤسسة أو إدارة عمومية، ملزم كقاعدة عامة باجتياز فترة تربص قبل تقلده رتبة من رتب الوظيفة العمومية أي قبل اكتساب صفة الموظف.[3]

الفرع الثاني: تمييز المتربص عن بقية أعوان الإدارة

تستخدم الإدارة مجموعة من الأعوان من مختلف الفئات منهم من هو متعاقد ومنهم من استخدم لظروف استثنائية من أجل ضمان السير الحسن للمرفق العام في مختلف المجالات.

وعليه سنميز بين كل من المتربص عن الموظف والمتربص عن العون المتعاقد وكذا تمييزه عن الموظف الفعلي.

---

[1] محمد الأحسن، **النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015–2016، ص37.

[2] مراد بوطبة، **نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06–03**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر–1– بن يوسف بن خدنة، 2017، ص193.

[3] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، **"المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية"، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 322/17**، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة البليدة، المجلد 09، العدد 03، 2018، ص36.

أولا: التمييز بين المتربص والموظف

عرفت المادة 04 من الأمر رقم 06-03 الموظف العمومي حيث نصت: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة من رتب السلم الإداري ويعتبر الترسيم الإجراء الذي يتم من خلاله اكتساب صفة الموظف".[1]

كما يعرف الموظف العام بأنه الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة والسلطات الأخرى بالطريق المباشر بناءا على تعيين يصادف قبولا لدى الموظف.[2]

- **أوجه الاختلاف:**

بالرجوع إلى تعريف المتربص السالف الذكر يمكن استنتاج الفروقات الأتية:

1- المتربص معين في الوظيفة العمومية لكن لم يتم ترسيمه بعد، وهذا عكس الموظف الذي جمع بين التعيين والترسيم.[3]

2- يختلف المتربص عن الموظف من حيث الحقوق، حيث أن المتربص لا يتمتع ب كامل الحقوق التي يتمتع بها الموظف، على غرار حق الترشح لعضوية اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، لجان الطعن واللجان التقنية، كما ليس لهم الحق في الاستفادة من بعض الوضعيات القانونية كالانتداب والاستيداع، كما لا يمكن نقلهم إلى إدارة أو مؤسسة أخرى.[4]

3- شغل الموظف للوظيفة العمومية دائم ما لم يوجد سبب من أسباب إنهائه عكس المتربص فتعيينه يكون مؤقت ومرتبط بنتيجة التربص فإذا نجح هذا الأخير أصبح شغله للوظيفة دائم، وإذا لم ينجح يسرح من الوظيفة.[5]

---

[1] المادة 04 من الأمر رقم 06-03.

[2] محمد عبد الحميد أبو زيد، **المرجع في القانون الإداري**، ط 02، مطبعة العشري، مصر، 2007، ص190.

[3] مراد بوطبة، مرجع سابق، ص28.

[4] المادة 88 و89 من الأمر رقم 06-03.

[5] المادة 85 من الأمر رقم06-03.

- **أوجه التشابه:**

1- أنهما يعينان في الوظيفة بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها قانونا صلاحية التعيين.

2- أن يتم التعيين في وظيفة دائمة تكون لخدمة المرفق العام سواء من طرف الموظف العمومي أو المتربص.

ثانيا: التمييز بين المتربص والعون المتعاقد

لم يقدم المشرع تعريفا للعون المتعاقد لا في الأمر رقم 06-03 ولا في المرسوم الرئاسي رقم07-308 المنظم لهذه الفئة ولا في التعديل الأخير له من خلال المرسوم الرئاسي رقم 22-140[1]، واكتفى بالإشارة إلى مناصب الشغل الخاضعة لنظام التعاقد والحالات التي تلجأ فيها المؤسسات والإدارات العمومية إلى هذا الأسلوب.

ويقصد بالعون المتعاقد العون الذي يتم تعيينه في وظيفة عمومية دون تثبيته في المنصب، فتعيينه يتم وفقا لاتفاق تعاقدي إداري يخضع للقانون العام واجراءات خاصة، ويحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديدها لما لها من امتيازات السلطة العامة.[2]

[1] مرسوم رئاسي رقم 22-140 مؤرخ في 31 مارس 2022، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ج ر، العدد 23، صادرة بتاريخ 6 أبريل 2022، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، ج ر، العدد 61، صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

[2] مولاي لحسن بن فرحات، **إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر**، رسالة ماجستير في الحقوق، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حاج لخضر، باتنة، 2012/2011، ص06.

- **أوجه الاختلاف:**

يظهر الاختلاف بين المتربص والعون المتعاقد من خلال:

1- العون المتعاقد يخضع لكل من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 الخاص بهده الفئة وكذا التعديل الأخير له بموجب المرسوم الرئاسي رقم 22-140، أما المتربص كرسه الأمر رقم 06-03 ونظمه المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

2- المتربص يشغل منصب دائم بعد نجاح فترة التربص، إلا أن العون المتعاقد سواء نجح فيها أم لا تبقى علاقته بالإدارة مؤقتة عكس العون المتربص.

3- قابلية المتربص للترسيم ويعد موظفا من يوم التحاقه بالوظيفة العمومية، أي من تاريخ توقيع محضر التنصيب، أما العون المتعاقد علاقته بالإدارة عقدية تنتهي بمجرد انتهاء العقد ولا يرسم.

4- العون المتعاقد يمر بفترة تجربة هو أيضا إلا أنها قصيرة المدة مقارنة بفترة المتربص، حددها المشرع في المادة 21 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 بستة أشهر بالنسبة لعقد غير محدد المدة وشهرين لعقد مدته سنة أو أكثر وشهر واحد بالنسبة لعقد تتراوح مدته بين ستة أشهر وسنة واحدة.[1]

- **أوجه التشابه:**

- يشتركان في أن العون المتعاقد والمتربص يمران بفترة تجريبية.

ثالثا: التمييز بين المتربص والموظف الفعلي

عرف العديد من الفقهاء الموظف الفعلي بعدة تعريفات فمنهم من عرفه بأنه" الشخص الذي يقوم بأعمال الوظيفة العامة سواء صدر بتعيينه قرار خاطئ أو معيب، أو لم يصدر بتعيينه قرار إطلاقا"، وعرفه البعض الآخر بأنه "هو شخص لم يصدر قرار بتعيينه في

[1] المادة 21 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308.

الوظيفة العامة، أو صدر قرار ولكنه صدر معيبا، وقام بممارسة بعض التصرفات أو الاختصاصات المعهودة لموظف عام"، وأضاف البعض بأنه "هو الذي يقوم ببعض الأعمال دون أن يصدر قرارا بتعيينه، أو صدر القرار وكان معيبا".[1]

- **أوجه الاختلاف:**

1- قرار تعيين المتربص قرار صحيح في وظيفة دائمة يحكمه الأمر رقم 06-03 وينظمه المرسوم التنفيذي رقم 17-322 وتصرفاته صحيحة، أما الموظف الفعلي لم يتم تعيينه من قبل السلطة المختصة، يتولى مهام الوظيفة العمومية من تلقاء نفسه، بالإضافة إلى أن الوظيفة التي تم تقلدها غير دائمة، تزول باكتشاف عدم شرعية تعيينه أو بزوال الظروف الاستثنائية.

2- المتربص معين بقرار في وظيفة دائمة عند نجاحه في اجتياز فترة التربص يكسب صفة الموظف العمومي، بينما الموظف الفعلي يعين بقرار معيب ووظيفته مؤقتة في الحالات الاستثنائية والحروب.

- **أوجه التشابه:**

بمقارنة العون المتربص والموظف الفعلي نجد أن العامل المشترك بينهما يتمثل في تعيينهم لتسيير مرفق عام إداري ويهدفان إلى استمراريته.

[1] عبد الله منصور الشائبي، "**نظرية الموظف الفعلي والموظف الظاهر بين الفقه والقضاء**"، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة الزاوية، د.م، العدد 08، د.ب.ن، د.س.ن، ص91.

الفرع الثالث: أنواع التربص

طبقا لنص المادة 84 من الأمر رقم 06-03[1]، يمكن أن تتضمن فترة التربص تكوينا تحضيريا لشغل الوظيفة المعين فيها، وعليه فالتربص نوعان:

أولا: فترة تربص بإجراء تكوين تحضيري

يخضع المتربص خلال هذا النوع من التربص إلى تكوين تحضيري أثناء فترة التربص، تحدد السلطة الوصية أو السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص بعض الأسلاك مدة وكيفية ومحتوى هذا التكوين.[2]

والهدف من التكوين قبل ممارسة المهام هو تحضير العون المعين ووضعه في ظروف ملائمة لممارسة مهام الوظيفة المعين فيها، بالتالي اجتياز فترة التربص بنجاح من جهة، ومن جهة أخرى فإن طبيعة مهام الموظفين تقتضي إجراء مثل هذا التكوين.

حيث تتطلب بعض المؤهلات التي لا يمتلكها العون المعين، فبالرغم من أهمية التكوين التحضيري لشغل الوظيفة العمومية إلا أن المادة 84 من الأمر رقم 06-03[3] قصرته على أسلاك الموظفين وهذا عكس ما أخذ بها الأمر رقم 66-133 في المادة 02 حيث تنص: "يلزم المترشحون الذين يعينون لشغل وظيفة دائمة قبل ترسيمهم بالقيام بتمرين تكويني تكون لهم أثناءه صفة الموظف المتمرن"[4]، وبالتالي يكون قد عممه على كل الأسلاك.

---

[1] المادة 84 من الأمر رقم 06-03.

[2] التعليمة رقم 02 المؤرخة في 2009/01/03، تتعلق بكيفيات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة بها، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

[3] المادة 84 من الأمر رقم 06-03.

[4] أمر رقم 66-133 مؤرخ في 02 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46، صادرة بتاريخ 08 يونيو 1966، (ملغى).

ويشترط في هذا التكوين الانتقاء الجيد لبرامج التكوين، وضرورة اشتمالها على مواد نظرية وتطبيقية ذات صلة بمهام الوظيفة المعين فيها، وعلى أخلاقيات المهنة، وتسند مهمة وضعها لأهل الكفاءة من مختصين في إدارة الموارد البشرية والوظيفة العمومية وعلوم أخرى لها علاقة بالوظيفة العمومية، وموظفين يتمتعون بالكفاءة والنزاهة وحسن السيرة لإعطاء تجربتهم للأعوان المتربصين.[1]

ومن خلال الاطلاع على بعض برامج التكوين التحضيري الخاص ببعض الأسلاك لوحظ طغيان الطابع النظري عليها، من خلال إدراج مواد درسها الأعوان المتربصون من قبل وغياب كلي للجانب التطبيقي[2]، وبالتالي يكون التكوين تكرارا لما تلقاه العون المتربص في مرحلة الدراسة والتكوين.[3]

وبعد انتهاء فترة التكوين يمارس العون المتربص مهام وظيفته تحت رقابة الإدارة لمدة سنة، وبانتهاء مدة التربص تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة في ترسيمه على ضوء التقرير الذي يقدمه رئيسه السلمي.[4]

وتجدر الإشارة أن التكوين التحَضيري محدد بمدة، مثال ذلك إعلان وزارة التربية الوطنية عن تنظيم تكوين تحضيري بيداغوجي يمس أساتذة التعليم الابتدائي والمتوسط وأساتذة الثانوي حاملي (شهادة الماستر) المتعاقدين والمدمجين الخاضعين لفترة تربص حيث حددت مدة التكوين بستة أسابيع وبحجم ساعي إجمالي يقدر ب 180 ساعة.

[1] مراد بوطبة، مرجع سابق، ص191.

[2] أنظر الملحق رقم 01.

[3] المرجع نفسه، ص 172.

[4] المرجع نفسه، ص192.

وبعد انتهاء مدة التكوين يتم تقييم الأساتذة من طرف المختصين في ذلك، يكون التقييم بناءا على:

- معدل المراقبة البيداغوجية المستمرة (معامل2).
- علامة تقرير نهاية التكوين (معامل1).
- علامة الامتحان النهائي (معامل3).

وفي الأخير يرسم المتربصون الذين تابعوا التكوين بنجاح التكوين التحضيري.

ثانيا: فترة تربص دون إجراء تكوين تحضيري

يمكن للعون المتربص في الوظيفة العمومية أن يخضع لفترة تربص مدتها سنة من دون إجراء تكوين تحضيري، والمرجع في الإعفاء من هذا التكوين هو القانون الأساسي الخاص، فهو الذي يفصل في مسألة الخضوع للتكوين التحضيري من عدمه.

حيث يباشر العون المتربص في هذا النوع من التربص مهام وظيفية مباشرة بعد تعيينه تحت إشراف وتوجيه رئيسه السلمي المباشر، ويلاحظ في الواقع عدم اهتمام هذا الأخير في أغلب المؤسسات والإدارات العمومية بالعون المتربص ومعاملته معاملة الموظف المرسم، مما أدى إلى تفريغ فترة التربص من محتواها وتعطيل الغرض من إقرارها، والحكم على مدى صلاحية العون المتربص لممارسته مهام الوظيفة، ومن ثم تحويلها إلى إجراء شكلي قبل التعيين النهائي بالترسيم.

وبعد انتهاء فترة التربص يقيم العون المتربص ويحال ملفه مرفقا بتقييمه إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة للنظر في ترسيمها.[1]

[1] مراد بوطبة، مرجع سابق، ص192.

الفرع الرابع: مدة التربص والاستثناءات الواردة عليها

طبقا لما جاء في الأمر رقم 06-03 أقر المشرع أن يجتاز المتربص مدة زمنية للقيام بالمهام الموكلة إليه لإثبات قدراته العلمية والعملية، وبناءا على ذلك سنتناول في هذا الفرع مدة التربص ثم الاستثناءات الواردة عليها.

أولا: مدة التربص

طبقا لنص المادة 84 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية التي تنص على أن:

"يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة".[1]

تعتبر مدة السنة المقررة لفترة التربص مدة معقولة و كافية بأن تسمح للإدارة بالكشف عن مؤهلات المتربص و تقدير مدى صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة المعين فيها، وتجدر الإشارة إلى أن هذه المدة تشكل قاعدة عامة لا يجوز الخروج عنها بواسطة القوانين الأساسية الخاصة بأسلاك الموظفين، وذلك طبعا باستثناء الأسلاك المنصوص عليها في المادة 03 من الأمر رقم 06-03[2]، والتي تملك قوانينها الأساسية مكنة وضع أحكام استثنائية لهذا الأخير في مجال سير الحياة، ومن ثم يجوز لهذه القوانين مخالفة مدة السنة المقررة لفترة التربص وذلك إما بالزيادة او التخفيض.[3]

حيث أنه عند نهاية المرحلة الأولية للتربص المقدرة بسنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة، قد تضطر الإدارة إلى تمديد فترة التربص لمدة أخرى وأخيرة، وفي هذه الحالة

---

[1] المادة 84 من الأمر رقم 06-03.

[2] المادة 03 من الأمر رقم 06-03.

[3] فايزة جروني، نجاة بوساحة، "**أثر علاقة المتربص بالوظيفة العامة في الجزائر**"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، المجلد 07، العدد 02، الجزائر، 2021، ص100.

تكون فترة التربص الإضافية مساوية للفترة الأولى، أي سنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة.[1]

ولا تحتسب في فترة التربص كل فترات العطل والغيابات المنصوص عليها بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-233، باستثناء فترات العطلة السنوية وأيام الراحة القانونية.[2]

ثانيا: الاستثناءات الواردة على فترة التربص

طبقا لأحكام المادة 83 من الأمر رقم 06-03 حيث تنص على ما يلي: " يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة الوظيفة العمومية بصفة متربص غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة ".[3]

ميز نص المادة بين الأصل والاستثناء، إذ أن القاعدة العامة هي خضوع جميع الموظفين لفترة التربص، واستثناءات من ذلك يمكن إجراء الترسيم مباشرة بعد تعيين الموظف دون خضوعه لفترة التربص بشروط هي:

- المؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب.
- أن تنص القوانين الأساسية الخاصة صراحة على ذلك.

ما يمكن تسجيله بخصوص شرط المؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب هو أنه ورد عاما ودون تحديد لمستويات التأهيل، على الرغم أن المشرع حددها بموجب

[1] جلول بن سديره، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص45.

[2] فايزة جروني، نجاة بوساحة، مرجع سابق، ص100.

[3] المادة 83 من الأمر رقم 06-03.

المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.[1]

لذلك فالأولى تحديد المؤهلات العالية التي لا تتطلب الخضوع لفترة التربص أو على الأقل تحديدها تصاعديا، تفاديا لترك السلطة التقديرية للإدارة وما يمكن أن يترتب عنها من إخلال بمبدأ المساواة.[2]

ورد النص على الإعفاء من التربص ضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، رغم أنه نص على ذلك صراحة إلا أنه يفهم من نص المادة 11 منه حيث نصت على "يعين ويرسم الممارسون الطبيون المتخصصون في الصحة العموميون والذين تم توظيفهم ...مباشرة بعد توظيفهم من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين"[3]، كما نصت المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-129 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي على "يعفى من فترة التربص الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون الذين تم توظيفهم".[4]

[1] مرسوم رئاسي رقم 07-304، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، العدد 61، صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، المعدل والمتمم إلى غاية المرسوم الرئاسي رقم 23-54، المؤرخ في 16 جانفي 2016، ج ر، العدد 03، صادرة بتاريخ 12 جانفي 2023.

[2] شلالي محمد، دور **القوانين الأساسية الخاصة في تنظيم مختلف أسلاك الوظيفة العمومية**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2017، ص110.

[3] مرسوم تنفيذي رقم 09-394 مؤرخ في 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، ج ر، العدد 70، صادرة بتاريخ 29 نوفمبر 2009.

[4] مرسوم تنفيذي رقم 08-129 مؤرخ في 03 ماي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، ج ر، العدد 23، صادرة بتاريخ 04 ماي 2008، معدل ومتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 24-103 المؤرخ في 07 مارس 2024، ج ر، العدد 18، صادرة بتاريخ 13 مارس 2024.

المطلب الثاني: مسار فترة التربص

الأصل أن التربص في مجال الوظيفة العمومية يمر بفترة محددة قانونا، يخضع خلالها العون المتربص للتقييم لمعرفة مدى جدارته واستحقاقه للوظيفة التي يشغلها، إلا أنه في نهاية هذه المرحلة تترتب مجموعة من الأثار على وضعية المتربص.

وعليه قمنا بتقسيم المطلب إلى ثلاث فروع، **(الفرع الأول)** يتضمن مراحل التربص الاختباري و**(الفرع الثاني)** يتضمن تقييم المتربص أما **(الفرع الثالث)** تناولنا فيه أثر التربص على وضعية المتربص.

الفرع الأول: مراحل التربص الاختباري

كما سبقت لنا الإشارة أن المترشح الناجح في مسابقة من مسابقات الوظيفة العمومية بمجرد التحاقه وتوقيعه لمحضر التنصيب الخاص به، يأخذ المركز القانوني له في هذه الحالة صفة المتربص، بحيث يكون تبعا لذلك ملزما باجتياز بنجاح فترة التربص الاختباري حتى يكتسب صفة الموظف، والتي حددها المشرع بمدة لا تتعدى سنتين كحد أقصى مقسمة على مرحلتين، مرحلة أولية تكون مباشرة فور التنصيب، وبعد نهايتها يمكن أن تليها مرحلة إضافية.[1]

أولا: المرحلة الأولية للتربص

نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على فترة التربص ووحدها بالنسبة لجميع الرتب حيث جعلها سنة كاملة بعدما كانت تتوزع على ثلاث وتائر هي 09،06،03 أشهر حسب طبيعة الرتبة، وقد جعلها سنة كاملة من أجل الـــتأكد من مدى نجاح عملية التوظيف التي قامت بها الإدارة العمومية

[1] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص44.

وبالتالي التأكد من مدى كفاءة الموظفين الجدد تحت التجربة ومدى قدرتهم على تحمل مسؤولية وأعباء الوظيفة المسندة إليهم.[1]

إلا أن الملاحظ من نفس الأمر المذكور أعلاه هو أن المشرع الجزائري أضاف شرطا جديدا بالنسبة لمدة التربص الاختباري سنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فورا من تاريخ تنصيب المتربص في الرتبة والوظيفة المطلوب شغلها، حسب ما تضمنته المادة 84 منه التي تنص على: "يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكوينا تحضيريا لشغل وظيفته".[2]

باستقراء وتحليل النصوص القانونية الواردة في كل من الأمر رقم 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 17-322، يتضح لنا أن الخدمة الفعلية المستمرة خلال مدة التربص تتحقق بتوافر شرطين أساسين وهما: الأول يتمثل في قيام المتربص بالخدمة، والتي يتحقق بمجرد تنصيبه، أما الشرط الثاني فيتمثل في استمرار المتربص في القيام بالخدمة فعليا، أي طيلة أوقات العمل الأسبوعية ودون غياب لأي سبب من الأسباب حتى ولو كان هنالك ما يبرره من الناحية القانونية، باستثناء فترة العطلة السنوية وأيام الراحة القانونية.[3]

ثانيا: المرحلة الإضافية للتربص

طبقا لنص المادة 85 من الأمر رقم 06-03 التي جاء فيها ما يلي: "بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم: إما ترسيم المتربص في رتبته، وإما

[1] تي شات سلوى، **أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس**، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2009-2010، ص-ص :171-172.

[2] المادة 84 من الأمر رقم 06-03.

[3] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص45.

إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض"[1]

حيث أنه عند نهاية المرحلة الأولية للتربص والمقدرة بسنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة، قد تضطر الإدارة إلى تمديد فترة التربص لمدة أخرى وأخيرة، وفي هذه الحالة تكون مدة التربص الإضافية مساوية للفترة الأولى، أي سنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة، وذلك لأسباب تقدرها الإدارة .[2]

الفرع الثاني: تقييم المتربص

حتى تتمكن الإدارة التـــأكد من مدى أحقية المتربص أو عدم أحقيته بالوظيفة التي تم تعيينه فيها، تكون ملزمة خلال فترة التربص بإعداد تقييم خاص بالمتربص بشكل مستمر ودوري.

أولا: المعايير الموضوعية لتقييم المتربص

تتمثل في تلك المعايير التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في نص المادة 22 منه[3]، والمتمثلة في أربعة معايير موضوعية[4]، ترتكز جميعها على مدى التزام المتربص بواجباته الوظيفية والمتمثلة في:

[1] المادة 85 من الأمر رقم 06-03.

[2] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص45.

[3] المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

[4] أنظر الملحق رقم 02.

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

استنادا لنص المادة 08 من الأمر رقم 06-03[1]، وكذا نص المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304[2] المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، نجد أن قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر يضم بحسب مستوى التأهيل المطلوب أربع مجموعات، وكل مجموعة تضم عدة أصناف عددها سبعة عشر صنفا، إضافة لسبعة أقسام فرعية خارج الصنف ويقابل ذلك سواء في كل صنف من الأصناف أو في كل قسم من الأقسام الفرعية رتبة معينة[3]، بحيث تعد الرتبة بمثابة الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها[4]، دليل ذلك في حالة إذا كان المتربص ينتمي لشعبة الإدارة العامة في سلك المهندسين في الإعلام الألي مثلا في رتبة مهندس مستوى (1) فإنه حسب المادة 115 مكرر1 والمادة 115 مكرر2 من المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية [5]، يكلف بتنفيذ جميع التقنيات اللازمة لإنجاز النشاطات المتعلقة بمجال اختصاصهم، ويتولون متابعة تنفيذ أعمال التقنيين الساميين.

ب-مدى فعالية المتربص وروح مبادرته

يقصد بمدى فعالية المتربص قدرته على تنفيذ مهامه في الوقت المناسب وبطريقة صحيحة ومتقنة، و يتحقق ذلك بالدراية التامة للمتربص بالمهام الوظيفية الموكلة إليه، أما بالنسبة لروح المبادرة أن يكون المتربص متشوقا لممارسة مهامه دون تردد و يتحمل

[1] المادة 08 من الأمر رقم 06-03.

[2] المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304.

[3] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص46.

[4] المادة 05 من الأمر رقم 06-03.

[5] المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66، صادرة بتاريخ 09 نوفمبر 2016، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 04/08 المؤرخ في 19 يناير 2008، ج ر، العدد 03، صادرة بتاريخ 20 يناير 2008.

مسؤولياته اتجاه المؤسسة المستخدمة، حيث يقوم بتقديم الأفكار والاقتراحات و الدراسات التي من شأنها أن تساعد في تطوير الأداء و تحسين الإنتاج الّذي من شأنه أن يرقى بمستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين منه، كأن يبادر مثلا باقتراح إجراء تغيير في توزيع المهام بما يتناسب و قدرات و مهارات زملائه أو أن يبادر باقتراح إجراء لم يكن معمول به من قبل بالنسبة للجمهور المتعاملين مع المرفق، من خلال تخصيص أيام استقبال لأجل التكفل بالجمهور.[1]

ج-كيفية اداء المتربص للخدمة وسيرته

يقصد بكيفية آداء المتربص للخدمة مباشرته لمهامه الوظيفية بصفة فعلية وشخصية محققا النتيجة المطلوبة من وراء القيام بالخدمة العمومية، لأن المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها المتربص مهما كان طابعها الإداري وجدت في حقيقة الأمر لتحقيق هدف واحد وهو تحقيق المصلحة العامة.[2]

أما عن سيرته فيجب أن تكون سيرة المتربص حسنة لاسيما فيما يخص علاقته مع رؤسائه السلميين وزملائه ومستخدمي المرفق العام، وهذا يفرض أن يعامل رؤسائه وزملائه بأدب واحترام كما ورد في نص المادة 52 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على ما يلي: "يجب على المتربص التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع زملائه ومرؤوسيه".[3]وكذا تعامله مع الجمهور المتعاملين مع الإدارة، فمتى تبين للمسؤول السلمي أن المتربص يواجه صعوبة في التأقلم مع رؤسائه وزملائه كأن يكون سيْ الطباع ولا يحسن التعامل مع الآخرين، كان ذلك سببا في منعه من اكتساب صفة الموظف[4].

[1] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص46.

[2] المرجع نفسه، ص46

[3] المادة 52 من الأمر رقم 06-03.

[4] سليمان محمد شهلاء، "**إنهاء خدمة الموظف العام لعدم كفاءته المهنية**"، دراسة مقارنة، مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة ديالى، د.م، العدد 13، العراق، 2015، ص140.

د- مدى مواظبة المتربص وانضباطه

إن الهدف من وجود المؤسسات والإدارات العمومية يتمثل في خدمة الجمهور، أي من أجل تحقيق المصلحة العامة، وتحقيق هذا الهدف يتطلب المواظبة والانضباط من طرف مستخدمي هذه المؤسسات والإدارات العمومية بما فيهه المتربصين، و تحقيق المواظبة الانضباط يفرض احترام مواعيد الدوام سواء كان ذلك في بداية الدوام أو نهايته أو حتى في فترة الراحة التي تفصل بين الفترة الصباحية والفترة المسائية، ويجب عليه أن يداوم على ذلك إلا إذا كان هناك مبرر قوي يبرر غيابه أو تأخره، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يجب عليه أن يتحلى بالمواظبة و الانضباط في آداء مهامه الوظيفية و الذي يتحقق بالصرامة و الجدية المستمرة، فأي تهاون من شأنه أن يؤدي لتعطيل العمل الإداري إذا لم يكن له مبرر قانوني، وهذا سينعكس بالسلب على تقييمه عند نهاية التربص.[1]

ثانيا: تنظيم التقييم

لم يضع الأمر رقم 06-03 تعريفا لعملية تقييم الموظفين، رغم معالجته له في فصل كامل وهو الفصل الرابع تحت عنوان تقييم الموظف من الباب الرابع المعنون بتنظيم المسار المهني، فبالرغم من تخصيص التقييم بسبع مواد كاملة، إلا أنه لم يقدم تعريفا له.[2]

كما أن المرسوم التنفيذي رقم 17-322 لم يعط تعريفا لعملية التقييم وإنما أشار إلى معايير التقييم فقط كما هو مشار إليه في المادة 22 من المرسوم السابق الذكر.[3]

[1] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص47.

[2] مراد بوطبة، مرجع سابق، ص293.

[3] المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

كما أن المرسوم التنفيذي رقم 19–165 الذي يحدد كيفيات تقييم الموظف[1]، لم يقدم تعريفا لعملية التقييم واكتفى بذكر المعايير فقط.

من أجل وضع تعريف لعملية التقييم تدخل الفقه خاصة العلماء والباحثين المهتمين بعلم الإدارة والموارد البشرية، وعليه يعرف التقييم بأنه: "عبارة عن تقرير دوري يبين محتوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به فهو يساعد المسؤولين على معرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط الفرد".[2]

أ- الجهة المختصة بالتقييم

يتم تقييم المتربص وفقا لعدة معايير كما ورد في نص المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17–322[3]، ويتولى القيام بهذه العملية استنادا لنص المادة 23 من المرسوم السابق الذكر[4] المسؤول السلمي للمتربص، فهو المسؤول الإداري الذي يشرف على سير المهام المنوطة بالمتربص والمكلف بتوجيهه أثناء فترة التربص.

ب-ضوابط التقييم

استنادا لنص المادتين 23 و24 من المرسوم التنفيذي رقم 17–322 يتم تقييم المتربص خلال فترة التربص بشكل مستمر ودوري من طرف المسؤول السلمي المباشر عن طريق إعداد استمارة تقييم فصلية يتم إعدادها كل 3 أشهر[5]، وبعد أن ينتهي من ذلك يتم تبليغها للمتربص المعني في أجل 8 أيام من تاريخ إعدادها لأجل تمكينه من الإطلاع عليها، ويمكن للمتربص في حالة عدم رضاه بالتقييم الخاص به أن يحتج بشأنه للسلطة التي لها صلاحية

[1] مرسوم تنفيذي رقم 19–165 مؤرخ في 27 مايو 2019، يحدد كيفيات تقييم الموظف، ج ر، العدد 37، صادرة بتاريخ 09 يونيو 2019.

[2] مراد بوطبة، مرجع سابق، ص220.

[3] المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17–322.

[4] المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 17–322.

[5] أنظر الملحق رقم 02.

التعيين في أجل 8 أيام تسري من تاريخ تبليغها إياه، لتقوم بمراجعته أو تطلب تعديله لصالح المتربص إذا ثبت له عدم صحته وهو ما يعتبر مسلك إيجابي من المشرع الجزائري، لما فيه من حماية للمتربص من أي تعسف يقوم به مسؤوله السلمي أثناء إعداد التقييم.[1]

الفرع الثالث: أثر التربص على وضعية المتربص

كما سبقت لنا الإشارة أن المتربص بمجرد تعيينه في الوظيفة العامة تنشأ له وضعية قانونية أساسية وتنظيمية، غير أنه استنادا لنص المادة 85 من الأمر رقم 06-03[2] وكذا نص المادة 25 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322[3] نجد أن هذا المركز القانوني للمتربص غير مستقر، إذ بعد قضاء لمدة التربص فإن للسلطة التي لها صلاحية تعيينه أن تتخذ إحدى الاحتمالات الثلاثة الآتية:

1- ترسيم المتربص في رتبته.

2- تمديد فترة التربص للمدة نفسها.

3- تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.[4]

أولا: ترسيم المتربص

يعتبر الترسيم إثبات لنجاح وكفاءة العون المتربص واستحقاقه للوظيفة[5]، ويعرف على أنه "العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج العون في إحدى الأسلاك التابعة للسلم

[1] المادة 23 و24 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

[2] المادة 85 من الأمر رقم 06-03.

[3] المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

[4] فايزة جروني، نجاة بوساحة، المرجع السابق، ص100.

[5] أنظر الملحق رقم 03.

الهرمي للإدارة"[1]، هو ما أكدته المادة 04 من الأمر رقم 03-06 بقولها: "الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".[2]

كما يقصد بأنه "إجراء قانوني تتخذه السلطة المختصة بقرار يتم من خلاله تثبيت العون العمومي في الرتبة المعين فيها فيكتسب صفة الموظف، ويخضع كليا للنظام القانوني للوظيفة العمومية"، وعليه فالترسيم هو آخر اجراء قانوني يكتسب من خلاله العون صفة الموظف، ويستقر من خلاله مركزه القانوني يسري من تاريخ انتهاء فترة التربص بموجب قرار من السلطة التي تمتلك صلاحية التعيين، فالترسيم هو الذي يثبت العلاقة الوظيفية، ويمنح الموظف صفة متابعة مساره المهني.[3]

هذا وقد اعتبر المشرع الجزائري طبقا لنص المادة 90 من الأمر رقم 06-03 أن فترة التربص فترة خدمة فعلية، وتؤخذ في الحسبان مستقبلا عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد.[4]

ثانيا: تمديد فترة التربص

يمكن للسلطة الإدارية صاحبة التعيين أن تقرر بناءا على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تمديد فترة التربص، وذلك إذا ما قدرت أن فترة التربص الأولية التي اجتازها العون المعين لم تسمح لها بتكوين قناعة أو عقيدة معينة حول مدى صلاحيته لشغل الوظيفة التي عين فيها.[5]

---

[1] سيد علي فاضلي، **"المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العامة"**، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة المسيلة، المجلد 08، العدد 01، 2023، ص364.

[2] المادة 04 من الأمر رقم 06-03.

[3] سيد علي فاضلي، المرجع السابق، ص-ص:364-365.

[4] المادة 90 من الأمر رقم 06-03.

[5] شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 245.

قد نص المشرع على أن يكون التمديد لمرة واحدة ولنفس مدة التربص الأولى وطبقا لنص المادة 85 من الأمر رقم 06–03 جاء فيها ما يلي: "بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة84 يتم: ... وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة و لمرة واحدة فقط ..."[1]

ويمكن أن ترجع دوافع تمديد فترة التربص من قبل المؤسسة المستخدمة أو الإدارة العمومية إلى أحد الأسباب الآتية: إما بسبب وجود نقص في استيعاب المهام الوظيفية المسندة للمتربص أو في حالة رسوب المتربص في الامتحان المهني للتكوين التحضيري، كما قد يكون التمديد إن صح القول بمثابة عقوبة للمتربص نظرا للتهاون في أداء الواجبات الوظيفية.[2]

وفي نهاية فترة التمديد يكون المتربص في إحدى الوضعيتين القانونيتين بحسب التقييم العام الذي تحصل عليه، فإذا كان تقييمه العام إيجابيا خلال فترة التربص الإضافية فيعتبر ناجحا ويتم ترسيمه في الرتبة التي تم تعيينه فيها، أما إذا كان تقييمه العام سلبيا خلال فترة التربص الإضافية فيعتبر راسبا وتكون المؤسسة المستخدمة ملزمة بتسريحه لعدم صلاحيته[3]، وفي كلتا الوضعيتين يصدر قرار الترسيم أو التسريح دون اشعار مسبق أو تعويض.

[1] المادة 85 من الأمر رقم 06–03.

[2] رزيقة مادي، ريمة قعلول، **المركز القانوني للمتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية في ظل المرسوم التنفيذي 17–322**، منكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2021/2020، ص30.

[3] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 50.

ثالثا: تسريح المتربص

طبقا لنص المادة 85 من الأمر رقم 06-03 في فقرتها الأخيرة[1]، فإنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين بناءا على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء استنادا إلى تقرير الرئيس السلمي للعون المتربص أن تصدر قرار التسريح مسببا بعدم الكفاءة المهنية، ويعتبر هذا النوع من التسريح تسريحا غير تأديبي يتخذ بدون اشعار مسبق أو تعويض.

[1] المادة 85 من الأمر رقم 06-03.

المبحث الثاني: واجبات وحقوق المتربص

بمجرد اكتساب العون صفة المتربص يخضع خلال فترة تربصه إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام القانون الأساسي المنصوص عليها بموجب المادة 87 الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.[1]

والظاهر في هذه المادة أن المشرع ركز على الواجبات قبل الحديث عن الحقوق وبذلك أراد أن يظهر أهمية فترة التربص وحقيقة أن الإدارة في هذه المرحلة عند العمل على تقدير كفاءة العون المتربص ومدى صلاحيته لشغل الوظيفة تركز على الواجبات قبل الحقوق

كما أكد المشرع على أن العون المتربص له نفس الواجبات والحقوق كالموظف ماعدا ما استثناه نصا كالترشح للجان المتساوية الأعضاء أو لجان الطعن أو اللجان التقنية، الاستفادة من وضعية الانتداب أو الاستيداع والنقل، ونص على حماية استثنائية أيضا للعون المتربص مفادها أن فترة التربص فترة خدمة فعلية تؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات والتقاعد.

سنتناول في هذا المبحث الواجبات التي يخضع لها المتربص بنوعيها في **(المطلب الأول)** ، ثم نعرض الحقوق التي يتمتع المتربص في **(المطلب الثاني)**.

[1] المادة 87 من الأمر رقم 06-03.

المطلب الأول: واجبات المتربص

يخضع المتربص إلى مجموعة من الواجبات بحيث لا يجوز عليه أن يتجاوزها لأنه سيتعرض الى عقوبات تأديبية (سنتناولها بالتفصيل في الفصل الثاني)، إذ أحالتنا المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322[1] بخصوص الواجبات المفروضة على المتربص إلى أحكام الأمر رقم 06-03 الذي نص على أنه توجد التزامات وواجبات ملقاة على عاتقه ضمانا لحسن سير الوظيفة العمومية والمرفق العام.

تعرض المشرع لهذه الواجبات بشقين، شق يكرس الواجبات المرتبطة بالوظيفة **(الفرع الأول)** والشق الثاني يتعلق بالواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة **(الفرع الثاني)**.

الفرع الاول: الواجبات المرتبطة بالوظيفة

بمجرد التحاق المتربص بالوظيفة التي عين فيها بأداء الواجبات المرتبطة بالمهام المنوطة به على الوجه القانوني، وهذه الواجبات متعددة تتمثل فيما يلي:

أولا: واجب القيام بالمهام الوظيفية بأمانة ودون تحيز

يعتبر هذا الواجب من بين أهم المبادئ المنصوص عليها في أحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث يفرض على المتربص الالتزام بكافة المستلزمات الوظيفية وعدم الخضوع إلا للقانون أثناء تأدية مهامه سواء في علاقته الوظيفية مع زملائه أو حتى أثناء تعامله مع حقوق الموطنين خاصة، وعدم الانحياز لطرف على حساب طرف آخر، شأنه في ذلك شأن جميع المستخدمين في الإدارة.[2] هذا ما أكدته المادة 41 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على ما يلي: "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز".[3]

---

[1] المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

[2] فايزة جروني، نجاة بوساحة، مرجع سابق، ص-ص: 10-110.

[3] المادة 41 من الأمر رقم 06-03.

ثانيا: واجب تجنب كل فعل يتنافى وطبيعة الوظيفة

جاء هذا الواجب ضمن نص المادة 42 من نفس الأمر المذكور أعلاه التي تفرض على المتربص تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، وأن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.[1]

ثالثا: واجب التفرغ للممارسة مهام الوظيفة العمومية

مفادها أنه يتوجب على كل متربص أن يلتحق بالمنصب الذي عين فيه ولا يجوز له كمبدأ عام ممارسة أعمال مختلفة في آن واحد، من خلال تكريس كامل وقته لأداء مهامه الوظيفية التي عين فيها، كما أكد المشرع الجزائري على ضرورة تخصيص الموظفين نشاطاتهم المهنية فقط للمهام المسندة إليهم دون امكانية ممارسة نشاط مربح.[2]

هذا ما نصت عليه المادة 43 " يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم. ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه".[3]

رابعا: واجب تحمل مسؤولية التنفيذ

إذا كان المتربص ملزم بالقيام بمجموعة من المهام الموكلة إليه، فإنه مما لا شك فيه أن ذلك يستتبع تحمله لكامل المسؤولية من وراء القيام بمهامه، لأن مجرد إحساس المتربص بالخوف من تحمله للمسؤولية خصوصا وأنه في فترة تربص، سوف يجعله ذلك شديد الحرص على الالتزام بالقيام بمهامه الموكلة إليه[4]، وهو ما أكدته المادة 47 من الأمر رقم

[1] المادة 42 من الأمر رقم 06-03.

[2] صبرينة العيفاوي، زكريا سمغوني، "**حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 06-03 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم81 لسنة 2016**"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، معهد الحقوق، جامعة صالحي أحمد النعامة، المجلد 08، العدد 01، 2022، ص484.

[3] المادة 43 من الأمر رقم 06-03.

[4] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 38.

06-03 التي جاء فيها ما يلي: "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه. لا يعفى الموظف من المسؤولية الخاصة بمرؤوسيه."[1]

خامسا: واجب الالتزام بالسر المهني

يطلع المتربص أثناء تأديته لعمله خلال فترة التربص على مجموعة معلومات تخص إما زملائه في العمل أو أنها تخص الجمهور المتعاملين مع الإدارة، فالمتربص ملزم بعدم الكشف عن هذه المعلومات مهما كانت طبيعتها، وثيقة أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة قيامه بعمل إداري.[2]

وهذا ما أكدته المادة 48 من الأمر رقم 06-03 التي نصت على ما يلي:" يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة ".[3]

سادسا: واجب المحافظة على الوثائق

فالمتربص خلال فترة التربص من البديهي وهو بصدد ممارسته لمهامه الوظيفية أن يتعامل بوثائق إدارية مختلفة، ومن ثم وجب عليه المحافظة عليها بطريقة آمنة وفي مكان يجنب إتلافها أو ضياعها، بحيث يكون من السهل الرجوع والاطلاع عليها كلما اقتضى الأمر ذلك، لأن الاخلال بهذا الواجب من شأنه أن يجعل المتربص عرضة للمسؤولية

[1] المادة 47 من الأمر رقم 06-03.

[2] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 39.

[3] المادة 48 من الأمر رقم 06-03.

التأديبية وربما أيضا للمسؤولية الجزائية، وهو ما يؤثر عليه بالسلب في تقييمه بعد نهاية فترة التربص[1]، هو ما نصت عليه المادة 49 من الأمر رقم 06-03.[2]

الفرع الثاني: الوجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة

يشمل هذا النوع مجموعة من الالتزامات التي يتعين على المتربص الامتناع عن القيام بها، وذلك لكونها تتنافى وأخلاقيات الوظيفة العمومية والمتمثلة في:

أولا: واجب التحفظ

ويعني ذلك أن المتربص يمارس مهامه التي كلف بها في حدود اللياقة اللازمة التي تفرضها الصفة الوظيفية، لكن دون أن يبالغ في ذلك من خلال امتناعه عن توجيه أي انتقادات لزملائه في العمل أو حتى رؤسائه ومرؤوسيه بالتقليل من شأنهم أو مركزهم، بل ويمتنع المتربص عن ذلك حتى بالنسبة لأي إدارة أو مؤسسة عمومية أخرى، لأنه ملزم بواجب التحفظ [3]هو ما أكدته المادة 26 من الأمر رقم 06-03.[4]

ثانيا: واجب احترام سلطة الدولة

إذ يتعين على المتربص أن يمتنع عن كل عمل حتى ولو كان ذلك خارج تأدية وظيفته بما يتنافى وحرمة الوظيفة العمومية، لأن المتربص حتى ولو أنه لم يكتسب بعد صفة الموظف، إلا أنه في النهاية يمثل سلطة الدولة، ومن ثم وجب عليه احترامها والسهر على فرض هذا الاحترام حتى قبل الغير، فالمتربص مطالب بالولاء التام لسلطة الدولة،[5] وهو ما أكدته المادة 40 من الأمر رقم 06-03.[6]

---

[1] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص39.

[2] المادة 49 من الأمر رقم 06-03.

[3] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص93.

[4] المادة 26 من الأمر رقم 06-03.

[5] فايزة جروني، نجاة بوساحة، مرجع سابق، ص 111.

[6] المادة 40 من الأمر رقم 06-03.

ثالثا: واجب الطاعة

انطلاقا من قيام المرفق العام على نظام السلم الإداري الذي يرتب الموظفين كل حسب وظيفته في إطار احترام القانون الأساسي للوظيفة العامة، فإنه ينتج عن ذلك علاقات بين الموظفين تفرض على الموظف الأدنى الخضوع للموظف الذي يعلوه في الدرجة.[1]

وتعني الطاعة التعامل بأدب واحترام، إذ أنه يتعين على المتربص احترام جميع العناصر البشرية للمؤسسة المستخدمة مهما كان جنسهم وبمختلف صفاتهم من موظفين ومتربصين وحتى عمال متعاقدين، ومهما كانت رتبهم ومواقعهم في التسلسل الإداري، بل ومهما كانت أيضا مهامهم الوظيفية بالنسبة إليه سواء كانوا مرؤوسين أو رؤساء[2]، وهو ما أكدته المادة 52 من الأمر رقم 06-03.[3]

رابعا: واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة أو المؤسسة

يتلخص مضمون واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة في قيام الموظف بكل فعل قد يحافظ على ممتلكات ووثائق الإدارة وحمايتها، والامتناع عن كل فعل قد يضر بها أو يعرضها للخطر، وذلك حتى تستخدم في الأغراض المخصصة لها بمقتضى القوانين والتنظيمات بما يحقق المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام.[4]

إن الالتزام بهذا الواجب يقتضي ما يلي:

- القيام بكل عمل من شأنه الحفاظ على ممتلكات ووثائق الإدارة.

---

[1] أحمد بلودنين، مطبوعة قانون الوظيفة العمومية، لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص تسيير عمومي، جامعة التكوين المتواصل، د.ب.ن، 2020-2021، ص 27.

[2] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص40.

[3] المادة 52 من الأمر رقم 06-03.

[4] مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2017-2018، ص108.

- الامتناع عن كل عمل من شأنه الإضرار بممتلكات ووثائق الإدارة.

طبقا لما جاء ضمن المادتين 49 و50 من الامر رقم 06-03.[1]

خامسا: واجب احترام الجمهور

التعامل بأدب و احترام لا يقتصر فقط على العنصر البشري للمؤسسة المستخدمة، بل يشمل أيضا الجمهور المتعاملين مع الإدارة أو المؤسسة العمومية، إذ يتعين على المتربص التعامل بأدب و احترام مع الجمهور، وألا يسيء أو يتماطل في أداء الخدمة لأي كان ومهما كان، لأن الإدارة أو المؤسسة كمرفق عمومي وجدت لخدمة الجمهور، بالإضافة إلى ذلك لا يجوز للمتربص أن يشترط لأي كان من الجمهور المتعاملين مقابل تقديم خدمة له في إطار مهامه طلب اشتراط أو استلام هدايا أو أي امتيازات مهما كان نوعها[2]، وهو ما أكدته المادتان 53 و54 من الأمر رقم 06-03.[3]

المطلب الثاني: حقوق المتربص

يتمتع المتربص بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظف، فمنها ما هي مشتركة بين كل من أحكام الأمر رقم 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 17-322، ومنها ما هي منصوص عليها من طرف الأمر رقم 06-03 بإحالة من نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322،[4] وكاستثناء لا يتمتع المتربص ببعض الحقوق التي هي مقصورة على كل من له صفة الموظف.

وعليه سنتناول الحقوق التي يتمتع بها المتربص خلال فترة التربص في **(الفرع الأول)**، والحقوق المستثنى منها المتربص خلال فترة التربص في **(الفرع الثاني)**.

[1] المادة 49 و50 من الأمر رقم 06-03.

[2] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 40.

[3] المادة 53 و54 من الأمر رقم 06-03.

[4] المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

الفرع الأول: الحقوق التي يتمتع بها المتربص خلال فترة التربص

تتمثل في كل من الحقوق المشتركة الواردة ضمن أحكام الأمر رقم 06-03 وأكد عليها لاحقا المرسوم التنفيذي رقم17-322 ضمن نصوصه، بالإضافة إلى حقوق أخرى تم النص عليها ضمن الأمر 06-03 بإحالة من المرسوم التنفيذي 17-322.

أولا: الحقوق المشتركة والواردة في كل من الأمر رقم 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 17-322

تتمثل هذه الحقوق في:

أ- الحق في الراتب:

يعرف الراتب بأنه المبلغ النقدي الذي يتحصل عليه الموظف بعد أدائه العمل لخدمة الإدارة المستخدمة[1]، فمن غير المعقول أن يتقاضى المتربص راتبه عن فترة لم يعمل من خلالها وبالتالي يعاقب المتربص عن كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم يتناسب مع مدة الغياب.

يعتبر الحق في الراتب من أول الحقوق التي يستفيد منها المتربص ابتداءا من أول عمل بدلالة المادة 32 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على:" للموظف الحق بعد أداء الخدمة، في راتب"[2]، والمادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-322 التي تشير في فقرتها الأولى إلى: "يتقاضى المتربص بعد الخدمة المؤداة، الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها".[3]

---

[1] فيساح جلول، "حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى"، مجلة أفاق للعلوم، د.م، العدد 09، جامعة خميس مليانة، 2017، ص76.

[2] المادة 32 من الأمر رقم 06-03.

[3] المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

ويتكون الراتب حسب المادة 119 من الأمر رقم 06-03 السابق الذكر من الراتب الرئيسي، العلاوات والتعويضات وكذا المنح العائلية.[1]

ومن أجل التكفل بتنظيم عملية دفع رواتب الموظفين والمتربصين صدر المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل إلى غاية المرسوم الرئاسي 23-54[2] وذلك تطبيقا لأحكام المواد 8 و114 إلى 126 من الأمر 06-03.[3]

ب-الحق في الحماية الاجتماعية:

يعتبر هذا الحق من أهم الحقوق المكفولة دستوريا طبقا لنص المادة 69 فقرة 2 و4 من التعديل الدستوري لسنة 2016[4]، بالإضافة لنص المادة 33 من الأمر رقم 06-03[5]، وأيضا نص المادة 06 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-322[6]، وباستقراء النصوص القانونية المشار إليها أعلاه تتضح صورتين للحماية الاجتماعية هما:

- **الخدمات الاجتماعية:** وهي جميع الأعمال التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة المتربصين، الموظفين ماديا ومعنويا عن طريق تكملة لراتب المتربص، وتقدم في شكل خدمات صحية ومساعدات اجتماعية وأنشطة ثقافية وترفيهية.[7]

[1] المادة 119 من الأمر رقم 06-03.

[2] مرسوم رئاسي رقم 07-304.

[3] المادة 08 و114 إلى 126 من الأمر رقم 06-03.

[4] قانون رقم 16-01، مؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن تعديل الدستور، ج ر، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

[5] المادة 33 من الأمر رقم 06-03.

[6] المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

[7] رشيد حباني، **دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، دار النجاح للكتاب، الجزائر، د.س.ن، ص87.

- **الضمان الاجتماعي:** يعتبر الانخراط فيه عملية إجبارية لجميع المتربصين والموظفين في جميع القطاعات، مفاده أن المؤسسة المستخدمة تكفل المتربص لدى مصالح الضمان الاجتماعي[1]، وتتمثل الخدمات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي في التأمين على المرض، الأمومة، الوفاة، وغيرها وذلك مقابل اقتطاع شهري إجباري من الراتب.

ج- الحق في أيام الراحة والعطل القانونية والغيابات

يقصد بالراحة في ميدان الوظيفة العمومية انقطاع الموظف عن العمل مؤقتا ليريح نفسه ويستعيد نشاطه دون تأثير هذا الانقطاع على حقوقه ووضعه القانوني، أما العطلة فمعناها أوسع من الراحة وهي انقطاع الموظف عن العمل مِؤقتا لأسباب قررها القانون مع استمرار التمتع بحقوقه ووضعه القانوني، أما الغيابات القانونية هي انقطاع الموظف عن العمل لعذر قانوني مقبول[2]، وقد تم تقرير هذا الحق بموجب نص المادة 66 الفقرة 04 من التعديل الدستوري لسنة 2020 والتي نصت على أن الحق في الراحة مضمون[3]، ونصت عليه المادة 39 من الأمر رقم 06-03[4] وفصلت فيه المواد من 191 إلى215[5]، كما أكد هذا الحق نص المادة 06 المطة الثانية والثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.[6]

[1] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص41.

[2] نور الدين سوداني، "الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام، دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 والقانون 22-22"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوث 1955، المجلد 16، العدد 01، سكيكدة، 2023، ص46.

[3] مرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر، العدد 82، صادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

[4] المادة 39 من الأمر رقم 06-03.

[5] المواد من 191 إلى غاية المادة 215 من الأمر رقم 06-03.

[6] المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

- **أيام الراحة:**

طبقا لنص المادة 191 من الأمر رقم 06-03 للمتربص الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا[1]، وذلك بعد آداء المدة القانونية الأسبوعية للعمل المحددة ب 40 ساعة في ظروف العمل العادية موزعة على 5 أيام من يوم الأحد إلى يوم الخميس، إلا أنه يمكن أن يؤجل يوم الراحة الأسبوعي في إطار تنظيم العمل وذلك في حالة ما إذا اقتضت ضرورة المصلحة وفي حالة ما إذا عمل المتربص في يوم راحة قانونية فله الحق في راحة تعويضية لنفس المدة وفقا للمادة 193 من الأمر رقم 06-03[2]هذا وقد أكدت المادة 192 من الأمر السابق الذكر أن أيام الراحة تعتبر مدفوعة الأجر.[3]

2-العطل القانونية:

للمتربص الحق كذلك في العطل القانونية المدفوعة الأجر، وهو ما ورد في نص المادة 39 من الأمر رقم 06-03[4] ونص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322[5] وتشمل الأعياد الوطنية والدينية المنصوص عليها بموجب الأمر رقم 63-278 المعدل إلى غاية القانون رقم 23-10 الذي يحدد قائمة الأعياد الرسمية.[6]

[1] المادة 191 من الأمر رقم 06-03.

[2] المادة 193 من الأمر رقم 06-03.

[3] المادة 192 من الأمر رقم 06-03

[4] المادة 39 من الأمر رقم 06-03.

[5] المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

[6] قانون رقم 63-278 مؤرخ في 26 جويلية 1963، يحدد قائمة الأعياد الرسمية، ج ر، العدد 53، صادرة بتاريخ 02أوث 1963، المعدل والمتمم إلى غاية القانون رقم 23-10 المؤرخ في 26 يوليو 2023، ج ر، العدد 43، صادرة بتاريخ 27 يوليو 2023.

طبقا لنص المادة 198 من الأمر رقم 06-03 يستفيد المتربص من عطلة سنوية بحصة نسبية تتناسب مع فترة العمل المؤداة، وتعتبر كل فترة عمل تتعدى 15 يوما معادلة لشهر من العمل كونه حديث التوظيف.[1]

ج-عطلة الأمومة وساعات الرضاعة

تستفيد المرأة المتربصة من عطلة الأمومة والمقدرة ب 98 يوما خلال فترة الحمل والولادة، ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الأولى وساعة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الموالية.[2]

3-الحق في الغيابات

للمتربص الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة أيام كاملة في المناسبات المنصوص عليها في المادة 212 من الأمر رقم 06-03[3]، للمتربص الحق أيضا في التغيب دون فقدان راتبه، مقابل تقديمه لمبرر بصفة مسبقة في إحدى الحالات الثلاثة التي نصت عليها المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.[4]

ج _الحق في إعادة الإدماج بعد آداء فترة الخدمة الوطنية:

من بين الحقوق التي يتمتع بها المتربص الحق في إعادة إدماجه بعد آداء الخدمة الوطنية وهو حق إجباري بمقتضى كل من الدستور[5] والقانون[6]، فالتحاق المتربص بوظيفة عمومية لا يعفيه من هذا آداء هذا الواجب إلا بمقتضى القانون، فهو ملزم بآداءه وفق المدة المحددة قانونا والمقدرة ب 12 شهرا.[7]

---

[1] المادة 198 من الأمر رقم 06-03.

[2] المادة 213 من الأمر رقم 06-03.

[3] المادة 212 من الأمر رقم 06-03.

[4] المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

[5] المادة 76 فقرة 01 و02 من التعديل الدستوري 2016.

[6] قانون رقم 14-06 مؤرخ في 09 غشت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر، العدد 48، صادرة بتاريخ 10 غشت 2014.

[7] المادة 24 من القانون رقم 14-06.

عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية، يعاد إدماج المتربص بقوة القانون في رتبته ولو كان زائدا عن العدد، وتكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجميده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له[1] ويكمل الفترة المتبقية من مدة التربص.

طبقا لنص المادة 154 من الأمر رقم 06-03، فإن مدة الخدمة الوطنية الفعلية تعتبر كفترة خبرة مهنية من أجل التوظيف كما أنها تدخل في حساب أقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد[2] في حالة كان موظفا.

د- الحق في الحصول على البطاقة المهنية:

تنص المادة 94 من الأمر رقم 06-03 على: " يمنح الموظف بطاقة مهنية تحدد خصائصها وشرط استعمالها عن طريق التنظيم".[3]

كما نصت المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على: " يزود المتربص ببطاقة مهنية تبين هويته وصفته المهنية".[4]

من حق المتربص الحصول على بطاقة مهنية شأنه شأن الموظف والتي تبين هويته وصفته المهنية، حيث يلزم بإظهارها عند الالتحاق بمكان عمله أو أثناء تأدية مهامه الوظيفية.

د_ الحق في الاستقالة:

نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 إذ للمتربص الحق في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية[5] وذلك بموجب طلب كتابي يتقدم به إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، شريطة استمراره في أداء مهامه الوظيفية

[1] المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

[2] المادة 154 من الأمر رقم 06-03.

[3] المادة 94 من الأمر رقم 06-03.

[4] المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

[5] المادة 12 من المرسوم التنفيذي 17-322.

إلى غاية صدور قرار الاستقالة وفقا لما هو منصوص عليه في المواد من 217 إلى 220 من الأمر رقم 06-03.[1]

ففي حال ترك المتربص لمنصبه دون أن يكون لديه مبرر قانوني مقبول، فإنه من الممكن أن تطبق عليه الأحكام المتعلقة بالعزل بسبب إهمال المنصب والتي يترتب عليها حرمانه من الالتحاق بالوظيفة العمومية لمدة 3 سنوات تسري ابتداءا من تاريخ صدور قرار العزل.[2]

ثانيا: الحقوق الواردة ضمن الأمر رقم 06-03

وهي مجمل الحقوق التي ورد النص عليها ضمن الأمر رقم 06-03 بإحالة من نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 وتتمثل في:

أ-الحق في الخدمات الاجتماعية:

تم النص على هذا الحق في المادة 34 من الأمر رقم 06-03[3] وتعتبر الخدمات الاجتماعية جميع الأعمال والإنجازات التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة كل من الموظفين والمتربصين ماديا أو معنويا هن طريق تكملة للراتب وتكون في شكل خدمات في مجال الصحة والسكن وبعض الضروريات المعيشية والثقافية والتسلية[4]، وبصفة عامة مختلف التدابير التي ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف الحياة اليومية للموظفين والمتربصين وأسرهم لتمكينه من تحسين مردوده الوظيفي غير أنه ولكون المتربص حديث التوظيف فإنه لا يستفيد من جميع المزايا الممنوحة إذ يمكنه إذا كان القانون الأساسي

[1] المواد من 217 إلى 220 من الأمر رقم 06-03.

[2] مرسوم تنفيذي رقم 17-321 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، العدد 66، صادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

[3] المادة 34 من الأمر رقم 06-03.

[4] رشيد حباني، مرجع سابق، ص 87

للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها سيسمح له بالاستفادة فقط من بالحصول على بعض المساعدات بمناسبة أعياد دينية أو دخول مدرسي أو موسم اصطياف.

ب- الحق في توفير ظروف عمل مناسبة

تم تكريس هذا الحق بموجب المادة 37 من الأمر رقم 06-03[1] حيث يتعين على المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها توفير كل الظروف المناسبة التي تمكن المتربص من أداء وظيفته بشكل جيد مما يضمن السلامة البدنية والمعنوية للمتربص.

وقد نصت المادة 30 من الأمر رقم 06-03 على أنه:" يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به"[2]

كما نصت المادة 144 من قانون العقوبات على العقوبات المقررة ضد من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية من 1.000 دج إلى 500.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبات.[3]

[1] المادة 37 من الأمر رقم 06-03.

[2] المادة 30 من الأمر رقم 06-03.

[3] أمر رقم 66-156 مؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج ر، العدد 49، صادرة بتاريخ 11 يونيو 1966، معدل ومتمم إلى غاية القانون رقم 24-06 المؤرخ في 28 أبريل 2024، ج ر، العدد 30، صادرة بتاريخ 30أبريل 2024.

الفرع الثاني: الحقوق المستثنى منها المتربص خلال فترة التربص

هي تلك الحقوق التي لا تثبت للمتربص إلا بعد نهاية فترة التربص واجتيازها بنجاح واكتسابه لصفة الموظف وتتمثل في:

أولا: الحرمان من ممارسة العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

نصت على ذلك كل من المادة 89 من الأمر رقم 06-03[1] والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322[2]، والمقصود بذلك أنه لا يمكن للمتربص أن ينتخب لممارسة مهام العضوية ضمن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لأن من شروط الترشح لممارسة مهام العضوية ضمن اللجنة التمتع بصفة الموظف، والمتربص لا يحوز على هذه الصفة إلا بعد نجاحه وإنهائه لفترة التربص بالإضافة إلا أن فترة العضوية محددة ب (3) سنوات وهو الأمر الذي لا يتناسب والمتربص، غير أنه يمكن لهذا الأخير طبقا لنص المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في مختلف اللجان.[3]

والجدير بالملاحظة أن الصياغة الواردة في نص المادتين السابقتين جاءت ناقصة لأن بتحليلهما يفهم بأن المتربص يمكن أن يتم تعيينه بناءا على اقتراح من السلطة التي لها صلاحية التعيين ضمن ممثلي الإدارة في اللجنة المتساوية الأعضاء معينون وممثلون عن الموظفين منتخبون بالتالي كان الأجدر من وجهة نظرنا أن تكون صياغة واردة بصيغة المنع من الترشح سواءا عن طريق الانتخاب أو التعيين.[4]

[1] المادة 89 من الأمر رقم 06-03.

[2] المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

[3] مرسوم تنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 44، صادرة بتاريخ 30 يوليو 2020.

[4] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص-ص: 32-57.

ثانيا: الحرمان من الحق في الانتداب الدائم والاستيداع والوضع تحت التصرف

طبقا لنص المادة 133 من الأمر رقم 06-03 يعرف الانتداب بأنه "حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها"[1].

أما الإحالة على الاستيداع يقصد بها توقيف علاقة العمل وينجر عنها حرمان الموظف من بعض الحقوق كالأجر والترقية والتقاعد إلا أنه يظل محتفظا بحقوقه المكتسبة في الرتبة مع المحافظة على القواعد التي تحكم وضعية الإحالة على الاستيداع التي تمنع القيام بأي نشاط يجلب ربحا، وقد أشارت المادة 145 من الأمر رقم 06-03 إلى هذه الوضعية.[2]

يقصد بالوضع تحت التصرف حسب المادة 131 من الأمر رقم 06-03 إمكانية أن يوضع الموظفين تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين (2) قابلة للتجديد مرة واحدة.[3]

من خلال نص المادة 88 من الأمر رقم 06-03[4] والمادة 15 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322[5] فإن العون المتربص محروم من هذه الحقوق وتبقى حصرا للأشخاص المنتمين لصفة الموظفين.

[1] المادة 133 من الأمر رقم 06-03.

[2] المادة 145 من الأمر رقم 06-03.

[3] المادة 131 من الأمر رقم 06-03.

[4] المادة 88 من الأمر رقم 06-03.

[5] المادة 15 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

ثالثا: الحرمان من الحركة في النقل

نص على هذا الحرمان المادة 88 من الأمر رقم 06-03 والمادة 15 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322[1]، ويقصد بالنقل الذي يحرم منه المتربص النقل الاختياري الذي يكون بناءا على طلب منه، أما بالنسبة للنقل الإجباري فإنه يمكن للإدارة المستخدمة نقله إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك.[2]

[1] المادة 15 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

[2] جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، مرجع سابق، ص-ص:43-44.

ملخص الفصل الأول

نلخص في نهاية هذا الفصل الأول إلى اعتبار المتربص أنه عون يشغل أو يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة، غير أنه لم يتم ترسيمه بعد في رتبة السلم الإداري، حيث يتوقف ذلك على اجتيازه لفترة التربص بنجاح أو على ثبوت صلاحيته الفعلية ليتولى مهام الوظيفة المعين فيها.

فالمتربص يجتاز كأصل عام مدة تربص مقدرة بسنة كاملة، غير أن المشرع أعفى بعض الأسلاك من اجتياز هذه الفترة، وتتميز هذه الأخيرة بنوعين من التربصات: فترة تربص بإجراء تكوين تحضيري وفترة تربص بدون تكوين تحضيري.

وبعد انتهاء المدة القانونية المقررة لفترة التربص يترتب عليها مجموعة من الآثار إما ترسيم المتربص وذلك بعد الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أو تمديد فترة التربص أو تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

ومن خلال الأحكام الصادرة بموجب الأمر رقم 06-03 نرى أن المشرع الجزائري قد ميز العون المتربص عن غيره من الموظفين سواء كانوا موظفون عموميون، أعوان متعاقدة، او حتى موظفون فعليون ...في كثير من الأحكام، إلا أن العون المتربص لا يختلف كثيرا عن الموظف من حيث الواجبات والحقوق المقررة له، إلا ما تعلق الأمر بالديمومة في المنصب، الأمر الذي يحول دون ذلك من حرمانه من بعض الوضعيات القانونية، كالاستيداع، الانتداب، النقل، الوضع خارج الإطار.

الفصل الثاني
النظام التأديبي للمتربص

الفصل الثاني: النظام التأديبي للمتربص

يقوم النظام التأديبي على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها هو أساس المتابعة التأديبية بالنسبة للعون المتربص، وسلطة الإدارة غير المحدودة في مجال تحديد وتكييف الأخطاء التأديبية و وضع العقوبات المقابلة لها، فيمكن لهذه الأخيرة أن تجانب الصواب في توقيع العقوبة التأديبية وقد تجافي العدالة فيما يصدر عنها من قرارات التي يمكن أن تفقد العون المتربص منصبه، ونظرا لخطورة إجراءات المتابعة التأديبية منح المشرع الجزائري العون المتربص ضمانات تأديبية تساعده في مواجهة تعسف الإدارة المستخدمة وبناء دفاع قوي يستطيع التصدي به للسلطة التأديبية.

وعلى هذا الأساس خصصنا هذا الفصل لمعالجة النظام التأديبي للعون المتربص، حيث قسمناه إلى مبحثين، نتطرق في **(المبحث الأول)** إلى الأساس القانوني للخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية للمتربص، أما **(المبحث الثاني)** نتطرق فيه إلى الإجراءات التأديبية الخاصة بالمتربص والضمانات المكرسة له.

المبحث الأول: الأساس القانوني للخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية للمتربص

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف العون المتربص يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه، حيث يعتبر الخطأ التأديبي هو الأساس الذي يسلط عليه الجزاء التأديبي، ردعا له ولغيره من العودة لارتكابه، وهي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي كما يمكن أن تؤدي به إلى العزل بصفة نهائية على حسب درجة وجسامة هذا الخطأ.

وعليه تطرقنا في هذا المبحث إلى مفهوم الخطأ التأديبي في **(المطلب الأول)**، ومفهوم العقوبة التأديبية في **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

لا يقوم الخطأ التأديبي إلا إذا كان الفعل أو السلوك الذي اقترفه العون المتربص يخل بالواجبات القانونية أو التنظيمية أو الأساسية الخاصة بكل سلك، وكل مساس بالانضباط أو خطأ أو مخالفة تشكل خطأ مهني تعرض مرتكبه للعقوبة التأديبية، وبذلك فإن الخطأ التأديبي هو المحرك الأساسي للمتابعة التأديبية، مما يستدعي التطرق لتعريفه، أركانه، وأصنافه وهذا ما سنتناوله في الفروع التالية.

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

سار المشرع الجزائري على نهج غالبية التشريعات فلم يعرف الخطأ تعريفا دقيقا بل استعمل عدة تعاريف منها التقصير والمس بالطاعة وعدم الانتباه وأخيرا عدم مراعاة اللوائح وهذا ما جاء في مواد القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري.

ويرجع السبب في عدم تعريف الخطأ التأديبي من قبل المشرع إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه، والذي لا يقبل الحصر والتحديد خلافا للخطأ الجنائي، وقد يرجع السبب أيضا إلى أن المشرع يخشى إن هو أورد تعريفا للخطأ التأديبي أن يكون ناقصا، بحيث لا يشمل جميع أنواع الأخطاء التأديبية، ولهذا اكتفى بوضع قاعدة عامة تقضي بأن كل من يخالف الواجبات

الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية[1]، فجاء في نص المادة 160 التي تنص على أن: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية".[2]

ويعرف بعض الفقهاء الخطأ التأديبي بأنه: "يقصد بالمخالفة التأديبية الأعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية إيجابا أو سلبا، ويطلق عليها البعض أحيانا اسم الجرائم التأديبية وأحيانا الأخطاء التأديبية".

أما فيلارد فقد عرفه بأنه: "كل فعل يرتكبه العامل أثناء أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه للعقوبة التأديبية." كما عرفه أيضا: "العمل الذي يخالف به الواجبات الخاصة المفروضة عليه".[3]

في حين عرفه سليمان الطماوي: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"، وعرفه الدكتور أحمد بوضياف على أنه: "إخلال بالتزام قانوني ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريعيا أو لائحة، بل يشمل أيضا القواعد الأخلاقية".[4]

---

[1] حورية أوراك، "**الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر**"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، معهد الحقوق، المركز الجامعي لتامنغست، د.م، العدد 01، الجزائر، 2012، ص141.

[2] المادة 160 من أمر رقم 06-03.

[3] جمال قروف، "**تأديب المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري**"، مجلة الدراسات الحقوقية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، المجلد 07، العدد 03، سكيكدة، 2020، ص260.

[4] عثمان ثالوتي، مريم قسول، "**الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية**"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة طهراوي محمد بشار، المجلد 10، العدد 02، د.ب.ن، 2023، ص1054.

كما يمكن تعريفه بأنه: الانتهاك الطوعي والغير مبرر من قبل العون المتربص لالتزام يتعلق بتنفيذ عقد عمله"[1]

ونشير أن القضاء الإداري في الجزائر لم يعرف الخطأ التأديبي، وإنما بسط رقابته على القرارات التأديبية، وذلك عندما يسلك المتربص سلوكا منحرفا مخالفا لكرامة الوظيفة وما تستوجبه من واجب التحفظ في السلوك.[2]

من خلال هذه التعريفات نجد التعميم وعدم التحديد الدقيق لفحوى الخطأ التأديبي حيث جاءت التعريفات على درجة من الاتساع بأنها كل فعل يخل بمقتضيات الوظيفة من حيث الواجبات أو ما تم تقنينه في القانون.[3]

الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي

المخالفة التأديبية تقوم على فكرة الخطأ، والخطأ التأديبي هو انحراف في السلوك الواجب على الموظف، لذلك يلزم أن يصدر منه فعل مادي إيجابي أو سلبي محدد.

ولا يكفي لقيام المسؤولية التأديبية وجود علاقة مادية بين مرتكب الفعل والمخالفة التي وقعت منه، بل لابد من توافر المحرك الأساسي للفعل التي تكونت منه المخالفة التأديبية وهو الإرادة، لذلك فهناك علاقة معنوية بين مرتكب الفعل المادي والمخالفة التأديبية، وهو ما يطلق عليه العنصر المعنوي للمخالفة التأديبية.[4]

كما يلزم لقيام المخالفة التأديبية توافر العنصر القانوني أو ما يطلق عليه بالركن الشرعي.

---

[1] FABIEN SAULNIER, le pouvoir disciplinaire de l'employeur (les fiches outille du master management des ressources humaines de L'IAE de Toulouse), p02.

[2] جمال قروف، المرجع السابق، ص259.

[3] عثمان تالوتي، مريم قسول، مرجع سابق، ص1045.

[4] شوقي بركاني، **الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2018/2017، ص91.

سنتطرق فيما يلي إلى الأركان الثلاثة السابقة من خلال الفقرات الموالية:

أولا: الركن المادي

الركن المادي للخطأ، هو كل ما يدخل في كيانه، ويكون له طبيعة مادية تلمس بالحواس، وتتمثل هذه الماديات في الفعل الإيجابي كالاعتداء بالضرب على الرؤساء أو الزملاء، أو الفعل السلبي كالامتناع عن أداء العمل الذي يفرضه القانون.[1]

وبذلك فهو الفعل الذي يغادر منطقة النوايا إلى حيز التنفيذ وهو المظهر الخارجي الملموس أي السلوك والنشاط الخارجي، إذ لا يجوز للمشرع أن يعاقب على مجرد الأفكار والنوايا وإنما بالأفعال التي تصدر عن إرادة آثمة.

حيث يتجلى المظهر الخارجي الملموس في أن يقوم العون المتربص بإفشاء الأسرار المهنية مثلا أو عدم طاعة مرؤوسيه...إلخ.[2]

ثانيا: الركن الشرعي

يقصد بالركن الشرعي في هذا المقام القاعدة القانونية التي يتم الاستناد إليها لوصف فعل أو تصرف ما بأنه يشكل جريمة تأديبية أيا كان مصدر تلك القاعدة دستور أو قانون أو لائحة أو عرف إداري...إلخ.

إذ لا يعني الركن الشرعي للخطأ الوظيفي ما يعينه في الجريمة الجنائية من أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، وإنما يعني أن يستند الجزاء التأديبي إلى أي نص قانوني يحدد مقدار الجزاء ونوعه، دون تحديد الأفعال التي تكون أخطاء وظيفية.

---

[1] شوقي بركاني، مرجع سابق، ص-ص:91-94.

[2] فوزية بعلي الشريف، **التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014، ص 18.

وبالتالي يتضح أنه لا يشترط لتطبيق الجزاء على العون المتربص الذي امتنع عن القيام بالفعل أو قام بفعل مخالف لما جاء في الوظيفة العامة أن يكون هناك نص قانوني أم لا.[1]

ثالثا: الركن المعنوي

يقصد بالركن المعنوي هو اتجاه نية العون المتربص في القيام بالفعل المكون للخطأ التأديبي بمحض إراداته، بغية تحقيق النتائج المرجوة المخالفة لطابع الشرعية.

فجسامة العمل المشكل للجريمة التأديبية يرتبط بالاعتبار المعنوي المصاحب لها بحيث لا تتساوى المخالفة القائمة على الغفلة أو الاستهتار وتلك القائمة على العمد والهادفة إلى غاية غير مشروعة.[2]

الفرع الثالث: أصناف الخطأ التأديبي

صنف المشرع الأخطاء المهنية إلى أربع درجات، وأعطى تعريفا للخطأ المهني حسب كل درجة، واعتمد في تصنيفها على مبدأ التدرج، مبتدئا بالأخطاء الأقل خطورة، ومنتهيا بتلك التي تبلغ حدا كبيرا من الجسامة، مما يحول بينهما وبين البقاء في الوظيفة، ودون المساس بالتكييف الجزائي لها. وتتمثل الأخطاء المهنية فيما يلي:

[1] شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 92.

[2] سمية هديهد، "القصد في أعمال الموظف العام وأثره في تقرير المسؤولية الموازنة بين فكرة الضمان وفاعلية الإدارة دراسة مقارنة"، مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة دمياط، د.م، العدد 09، مصر، 2024، ص550.

أولا: أخطاء من الدرجة الاولى

تتمثل على وجه الخصوص، في كل إخلال بالانضباط العام الذي من شأنه أن يمس بالسير الحسن للمصالح.[1]

وبذلك فإن المشرع في تصنيفه لأخطاء الدرجة الأولى وسع من دائرتها لتشمل كل إخلال أو خرق للانضباط العام، وهو ما من شأنه أن يؤدي إلى اتساع السلطة التقديرية للإدارة في تكييف الأخطاء من الدرجة الأولى، مما قد يؤدي إلى تكييف بعض الأساليب البسيطة إلى أخطاء.[2]

ثانيا: أخطاء من الدرجة الثانية

نصت المادة 179 على ما يلي:" تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يـــأتي:

1- المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة،

2- الإخلال بالوجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه."[3]

ثالثا: أخطاء من الدرجة الثالثة

تعتبر الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة الأخطاء التي يبرز فيها المتربص نيته في التخلي عن الواجبات المهنية الموكلة إليه، أو استغلال ممتلكات الإدارة العامة المعنية

---

[1] أم الخير بوقرة، "**تأديب الموظف وفقا لاحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**"، مجلة الفكر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، د.م، العدد 09، بسكرة، د.س.ن، ص76.

[2] عبد الرحمان بن جراد، عبد القادر غيتاوي، "**تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية للموظف العام بين المشروعية والملائمة**"، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، المجلد 21، العدد 01، أدرار، 2022، ص36.

[3] المادة 179 من الأمر رقم 06-03.

لأغراض غير التي وجدت من أجلها، وتعد كذلك ضمن هذا الصنف من الأخطاء التأديبية الأعمال التي يقوم بها المتربص و التي تعد منافية للأخلاقيات الوظيفة العامة.[1]

طبقا لما جاء في نص المادة 180: " تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية،
2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه،
3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار ممارسة وظيفته،
4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية،
5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة".[2]

رابعا: أخطاء من الدرجة الرابعة

تعتبر الأخطاء من الدرجة الرابعة أكثر الأخطاء خطورة وأشدها من سابقتها، وتتمثل في الأخطاء التي يرتكبها المتربص على وجه القصد والعمد، وذلك على سبيل الإخلال بالسير الحسن للمصلحة واستغلال المنصب لتحقيق مآرب غير مشروعة مقابلة الاستفادة من امتيازات تقدم له لتأدية الخدمة وهي ما يسمى الانحراف بالسلطة.[3]

طبقا لما جاء في نص المادة 181:"تعتبر، على وجه الخصوص اخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

1- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،

[1] رزيقة مادي، ريمة قعلول، مرجع سابق، ص 79.

[2] المادة 180 من الأمر رقم 06-03.

[3] رزيقة مادي، ريمة قعلول، المرجع السابق، ص-ص: 79-80.

3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،

4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،

5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية،

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر".[1]

وقد يكون العديد من الأخطاء المهنية موضوع عقوبة تأديبية واحدة، نظرا لأن سلطة التعيين لها سلطة اتخاذ العقوبة المناسبة من بين عقوبات الدرجة الواحدة، هذا وقد ترك المشرع توضيح الأخطاء المهنية المذكورة أعلاه، عند الاقتضاء وحسب خصوصية بعض الاسلاك، إلى القوانين الأساسية الخاصة.[2]

المطلب الثاني: مفهوم العقوبة التأديبية

على المتربص الملتحق بالوظيفة العامة أن يبدل قصارى جهده للقيام بالأعباء الوظيفية الملقاة على عاتقه كافة فكلما كان مجتهدا في عمله حاز على الامتيازات التي تمنحها له الإدارة وكلما كان مهملا مقصرا بأداء الواجبات الملقاة عليه عوقب بالجزاءات التأديبية المنصوص عليها[3]، فالعقوبات التأديبية بشكل عام ليست فعلا انتقاميا، وإنما هي لتحقيق العدالة بين الموظفين.

ولبيان مفهوم العقوبات التأديبية تم التطرق في هذا المطلب إلى تعريف العقوبات التأديبية في **(الفرع الأول)**، أنواعها في **(الفرع الثاني)**، ومبادئها في **(الفرع الثالث)**.

[1] المادة 181 من الأمر رقم 06-03.

[2] أم الخير بوقرة، مرجع سابق، ص 77.

[3] عبد الإله محمد علي سميران، **"العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام"**، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، كلية القانون، جامعة الزيتونة الأردنية، المجلد 03، العدد 02، الأردن، 2022، ص38.

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

سنتطرق إلى تعريف العقوبات على النحو التالي:

أولا: التعريف التشريعي

لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا للعقوبات التأديبية لا ضمن الأمر رقم 06-03 ولا في التشريعات السابقة للوظيفة العمومية[1]، واكتفى بذكر تصنيف العقوبات التأديبية، كما أورد بعض المبادئ التي تساعد على وضع تعريف لها.

وقد تطرق المشرع الجزائري للعقوبة التأديبية من خلال الأمر رقم 06-03، حيث تنص المادة 160 على:" يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية".[2]

وعليه نستنتج أنه إذا ارتكب الموظف خطأ يؤثر على أدائه لوظيفته فإنه سيعرض نفسه للعقوبة التأديبية، وذلك دون المساس عند الاقتضاء بتطبيق القانون الجنائي عليه.

ثانيا: التعريف الفقهي

أمام سكوت المشرع عن وضع تعريف للعقوبة التأديبية، وبالرجوع إلى الفقه المتخصص في مجال الوظيفة العمومية نجد أن الفقهاء قد عرفوا العقوبة التأديبية كلا حسب الزاوية التي ينظر منها إليه، نذكر من هذه التعريفات ما يلي:

[1] سامية سي العابدي، **مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية**، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015، ص38

[2] المادة 160 من الأمر رقم 06-03.

عرف الأستاذ عمار عوابدي العقوبة التأديبية بأنها: "العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة".[1]

أما الدكتور سعيد بوشعير يرى بأن العقوبة التأديبية عبارة عن "إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله".[2]

عرفها "أوبي" "AUBY" و"دراجو" "DRAGO" بأنها "جزاء أدبي ومادي في ذات الوقت إذ تمس الموظف في شرفه ووظيفته".[3]

كما يمكن تعريف العقوبة التأديبية على أنها " تلك الجزاءات التي حددها المشرع على سبيل الحصر والتي توقعها السلطات المختصة على مرتكبي الجرائم التأديبية من الموظفين وهي ذات طبيعة أدبية أو مالية أو مهنية".[4]

وللإشارة فإن ما ينطبق على الموظف ينطبق على المتربص في هذا المجال وفي حدود العقوبات المقررة للعون المتربص.

ثالثا: الغاية من إقرار العقوبة التأديبية

منعا لقيام المتربص بأي أفعال تمس بسمعة المؤسسات العمومية والتهاون في أداء واجباته المهنية، منح للإدارة حق توقيع عقوبات تأديبية على المخالفين وهذا لضمان حسن سير المرفق العام وحفاظا على المصلحة العامة للدولة.

---

[1] عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص336.

[2] سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص81.

[3] M.AUBY et R. DRAGO, traité de contentieux administratif, librairie générale de droit et de jurisprudence, paris, 1975, p45.

[4] نعيم خيضاوي، فتيحة باية، **"الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري"**، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، مخبر القانون والمجتمع، جامعة أحمد دراية، المجلد 04، العدد 01، أدرار، 2020، ص42.

حيث أن الهدف من الجزاء التأديبي هو منع المخالف من العودة إلى ارتكاب فعل بشكل اخلال بواجباته الوظيفية وحثه على القيام بالأعمال المنوطة به.

كما يهدف الجزاء التأديبي إلى تقويم سلوك المتربص والعمل على حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد والحفاظ على المصالح العامة للدولة.

هذا بالإضافة إلى أن العقوبة التأديبية هي وسيلة لتمكين المتربص من اداء واجباته المهنية على أكمل وجه ومانعا لارتكابه المخالفات في المستقبل، ومن ثم فإن الهدف الأساسي للعقوبة التأديبية إنما هو وقائي.

وبهذا فإن العقوبة التأديبية ضرورة حتمية الغاية منها منع المتربص من الاخلال بواجباته الوظيفية سواء في الحاضر أو المستقبل، كما أنها آلية ديناميكية لفرض الانضباط داخل المؤسسات العمومية، فليس الهدف منها الإيلام والعقاب فقط إذ الغاية الأسمى من ذلك هي سير المرفق العام بانتظام.[1]

[1] نعيم خيضاوي، فتيحة باية، مرجع سابق، ص50.

الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية

صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية حسب جسامة الخطأ المرتكب من الأقل جسامة إلى أشدها من خلال أربع درجات تزداد شدتها بازدياد جسامة الخطأ وتضم كل منها جملة من العقوبات، وذلك من خلال نص قانوني صريح تضمنته المادة 163 من الأمر رقم 06-03[1]، وهي كالآتي:

أولا: عقوبات الدرجة الأولى

تتمثل العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى فيما يلي:

1- **الإنذار الكتابي:** وهو إشعار المتربص تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من خلال الإخلال بواجباته الوظيفية [2]، أي أنها تستهدف إعلام المتربص بالمخالفة التي ارتكبها حتى لا يعود لها مرة أخرى.

2- **التوبيخ:** هو أشد عقوبات الدرجة الأولى، وهو لوم شديد توجهه الإدارة لمرتكب الخطأ المهني،[3] ولا يوجد ما يدل على أنه كتابي كما هو الحال بالنسبة للإنذار الكتابي، إلا أن المتعارف عليه أن التوبيخ غالبا ما يعبر عنه كتابيا ويرسل للموظف أو المتربص، بغرض لفت انتباهه إلى وجوب عدم تكرار ما صدر عنه وتحسين أعماله في المستقبل.[4]

إن هذه العقوبات قد تكون شفوية كما قد تكون كتابية وما يميزها هو أنه ليس لها أثر مادي أو مالي، كما أنها أخف العقوبات التأديبية، تتناسب مع المخالفات اليسيرة فقد قررها

---

[1] المادة 163 من الأمر رقم 06-03.

[2] هشام باهي، مروان الدهمة، **"العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"**، مجلة الحقوق والحريات، مخبر الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، جامعة محمد خيضر، المجلد 05، العدد 01، بسكرة، 2019، ص39

[3] ياسين ربوح، **السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر**، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2016/2015، ص447.

[4] هشام باهي، مروان الدهمة، المرجع السابق، ص40.

المشرع بالنسبة لكل خطأ من شأنه أن يؤدي إلى الإخلال بالانضباط العام ويمس بالوظيفة العامة، حيث تهدف إلى تنبيه المتربص بأن ينتهج منهجا مناسبا في سلوكه في المستقبل.[1]

والجدير بالذكر إلى أن التنبيه مقرر للموظف دون المتربص، ذلك أن هذا الأخير يخضع لفترة تربص يجب تقييمه دوريا.

ثانيا: عقوبات الدرجة الثانية

هي العقوبات المقررة بسبب أخطاء مهنية مرتكبة من الدرجة الثانية وتتمثل في:

- **التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام.**

هو إجراء تأديبي تقوم به الإدارة في مواجهة العون المتربص المخطئ فلا يمكن خلالها مزاولة مهامه الوظيفية وذلك بحرمانه من الراتب خلال هاته الفترة نتيجة إخلاله بواجباته، على أن يعود إلى عمله عقب انقضاء مدة التوقيف.[2]

ثالثا: عقوبات الدرجة الثالثة

تتمثل العقوبة في:

- **التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام**

هو إجراء تأديبي تتخذه السلطة المختصة بالتأديب ضد العون المتربص المخطئ، يتم من خلاله توقيف هذا الأخير عن عمله من أربعة أيام كحد أدنى إلى ثمانية أيام كحد أقصى.[3]

رابعا: عقوبات الدرجة الرابعة

يترتب على إتيان العون المتربص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة عقوبة تأديبية من نفس الدرجة وتتمثل في:

---

[1] المرجع نفسه، ص40.

[2] المادة 207 من الأمر رقم 06-03.

[3] المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

1- التسريح

يعد التسريح من أقسى العقوبات التأديبية لأنه يؤدي إلى خروج العون المتربص عن الخدمة نتيجة ارتكابه أخطاء مهنية جسيمة من الدرجة الرابعة، مما يؤدي إلى حرمانه من الوظيفة بصورة نهائية ولا يمكن توظيفه من جديد في الوظيفة العمومية وهذا ما نصت عليه المادة 185 من الأمر 06-03[1]، وبصدور المرسوم التنفيذي 17-322 عالج مسألة تسريح المتربص بسبب إهمال المنصب في نص المادة 30منه حيث جاء فيها ما يلي:" لا يمكن للمتربص الدي كان محل عقوبة تسريح لسبب تأديبي، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاثة سنوات".[2]

بالنسبة لكل من عقوبة الشطب من قائمة التأهيل، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري، التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة فهي لا تطبق على المتربص لكونه لم يرسم بعد أي لم يكتسب صفة الموظف العمومي.

خامسا: عقوبة العزل

العزل هو "قرار إداري صادر عن السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين، دون اتباع الإجراءات والضمانات التأديبية، بمقتضاه يتم فصل الموظف العام وحرمانه نهائيا من التوظيف في الوظيفة العمومية، وذلك بسبب اهماله لمنصب عمله دون عذر مقبول لمدة يحددها القانون".[3]

وطبقا لنص المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 فإنه: "إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) أيام متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول فإن السلطة المخولة

[1] المادة 185 من الأمر رقم 06-03.

[2] المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

[3] ريمة مقيمي، **"النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب"**، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة 08 ماي 1945، المجلد 13، العدد 01، قالمة، 2021، ص153.

صلاحية التعيين تباشر إجراء العزل في حقه بسبب اهمال المنصب بعد اعذاره مرتين"[1]، وحسب المادة التالية من نفس المرسوم فإن المتربص الذي كان محل عقوبة العزل بسبب اهمال المنصب لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية إلا بعد مرور ثلاث سنوات.[2]

ويعتبر في وضعية اهمال المنصب كل موظف يتغيب مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول.

وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 17–321 إجراءات وكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب[3]، واستنادا لنص المادة 15 من نفس المرسوم فإنه يعد باطلا كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم.[4]

ويجدر التنويه إلى أن آثار عقوبتي التسريح والعزل بالنسبة للمتربص تختلف عن الآثار المترتبة بالنسبة للموظف، فهذا الأخير يحرم نهائيا من الالتحاق بالوظيفة العمومية، في حين أن المتربص يمكنه أن يوظف من جديد بعد مرور ثلاث سنوات طبقا لما جاء في نص المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17–322.[5]

الفرع الثالث: مبادئ العقوبة التأديبية

تضم العقوبة التأديبية جملة من المبادئ، حتى وإن لم ينص عليها المشرع صراحة إلا أنه لا بد من الالتزام بها بحكم كونها من المبادئ العامة للقانون تتمثل هذه المبادئ في:

[1] المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17–322.

[2] المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17–322.

[3] مرسوم تنفيذي رقم 17–321 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، العدد 66، صادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

[4] المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 17–321.

[5] المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17–322.

أولا: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

يعني هذا المبدأ أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاءا لم يتقرر تشريعيا، أي يجب أن يكون الجزاء الموقع على العون المتربص المخطئ من الجزاءات التي أوردها المشرع على سبيل الحصر، ومن ثم يتعين عليها الالتزام بالحدود التي قررها المشرع للجزاء من حيث نوعه ومقداره ومدته.[1]

ثانيا: مبدأ عدم رجعية العقوبات التأديبية

تعني عدم رجعية العقوبات التأديبية أن الجزاء لا يرتب أثره إلا من تاريخ توقيعه، فلا يجوز أن يرتد الجزاء التأديبي إلى تاريخ سابق على توقيعه، حيث أن ذلك يتعارض مع المبادئ القانونية العامة، فيجب عند صدور القرار التأديبي تطبيق القانون الساري المفعول وقت صدور القرار، لا القانون الذي كان ساريا وقت وقوع الخطأ المهني، ومقتضى ذلك أن يكون الجزاء الموقع من بين الجزاءات الواردة في القانون الجديد وذلك إعمالا للأثر المباشر للقانون الحالي.[2]

ثالثا: مبدأ شخصية العقوبة التأديبية

يتعلق مبدأ الشخصية بالشخص مرتكب المخالفة، وذلك بأن تطبق العقوبة على العون المتربص المخطئ دون غيره إذا ثبتت إدانته لوحده مع تحميله خطئه وحده.[3]

---

[1] إسماعيل احفيظة إبراهيم، "**أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية**"، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة الزاوية، العدد 06، ليبيا، 2015، ص256.

[2] ياسين ربوح، مرجع سابق، ص451.

[3] خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دراسة في القانون الإداري العربي المقارن، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 1987، ص62.

رابعا: مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ

يقصد بهذا المبدأ الموازنة بين الخطأ المرتكب والعقوبة التأديبية، أي يتعين على السلطة التأديبية أن توقع الجزاء الذي يناسب ويلائم مدى جسامة الخطأ المهني وهذا ما نصت عليه المادة 161 من الأمر رقم 06-03.[1]

خامسا: مبدأ المساواة في العقوبة

يقضي هذا المبدأ ألا تختلف العقوبة التأديبية باختلاف الأشخاص ومراكز الموظفين وجنسياتهم أو الجنس أو الانتماء السياسي أو العقائدي، مادام قد توافرت لهم نفس الظروف والملابسات المتعلقة بوحدة نوع الجريمة المرتكبة ودرجة جسامتها وما يقترن بها من ظروف مشددة أو مخففة.[2]

سادسا: مبدأ وحدة العقوبة

يقصد بهذا المبدأ أنه لا يجوز معاقبة العون المتربص المخطئ مرتين على نفس الخطأ التأديبي، أي لا يمكن معاقبة الخطأ الواحد مرتين.[3]

سابعا: مبدأ تسبيب العقوبة التأديبية

يقصد بهذا المبدأ إفصاح السلطة التأديبية عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر اتخادها للقرار التأديبي وقد نص عليها الأمر رقم 06-03 بموجب نص المادة 165 الفقرة الأولى والثانية.[4]

[1] المادة 161 من الأمر رقم 06-03.

[2] ياسين ربوح، مرجع سابق، ص453.

[3] المرجع نفسه، ص452.

[4] المادة 165 من الأمر رقم 06-03.

المبحث الثاني: الإجراءات التأديبية الخاصة بالمتربص والضمانات المقررة له

يعد خروج العون المتربص عن مقتضى الواجب الوظيفي خطأ يستوجب العقاب، ونظرا لخطورة الجزاء في بعض الحالات والآثار المترتبة عن ذلك فقط أحاط المشرع الجزائري عملية متابعة المتربص تأديبيا بقواعد إجرائية واضحة، ونظرا لخطورة هذه الإجراءات فقد نص المشرع على ضمانات أساسية للمتربص ضد تعسف الإدارة في حقه سواءا كانت هذه الضمانات سابقة أو لاحقة للقرار التأديبي الصادر بحق المتربص.

المطلب الأول: الإجراءات التأديبية المقررة للمتربص المحال على المساءلة التأديبية

يتضمن هذا المطلب فرعين، حيث نستعرض في **(الفرع الأول)** الإجراءات التأديبية السابقة على مثول المتربص أمام المجلس التأديبي، أما **(الفرع الثاني)** فنتطرق فيه إلى إجراءات مثول المتربص أمام المجلس التأديبي.

الفرع الأول: الإجراءات التأديبية السابقة على مثول المتربص أمام المجلس التأديبي

أقر قانون الوظيفة العمومية مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تتخذها السلطة السلمية وتكون إجراءات قبلية وتتمثل في:

أولا: تحريك الإجراء التأديبي ومعاينة الخطأ

تباشر السلطة التي لها صلاحية التعيين الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ المهني، بناءا على تقرير يعده الرئيس السلمي المباشر للمتربص المعني، ويرسله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، يبين فيه الأعمال المكونة للخطأ المهني، وظروف وقوعها وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها والتقييمات الممكن إجراءها على هذه الحالة.[1]

[1] مروان دهمة، "النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام"، مجلة الفكر والقانون السياسي، جامعة غرداية، المجلد 04، العدد 01، 2020، ص34.

كما يمكن أن يشرع في هذا الإجراء موظف مكلف بمهمة المراقبة أو التفتيش في حدود اختصاصه وذلك بتقديم عرض حال عن طريق التسلسل الإداري، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، يتضمن جميع الوقائع التي يترتب عليها عقوبة تأديبية.[1]

ثانيا: إعلام المتربص بالتهم المنسوبة إليه

منح المشرع الجزائري المتربص المتابع تأديبيا حق الاطلاع على ملفه التأديبي، إلى جانب إعلامه بالتهم المنسوبة إليه وذلك في أجل 15 يوما ابتداءا من تحريك الدعوى التأديبية، من أجل تمكينه من ممارسة حقه في الدفاع ورد التهم المنسوبة إليه، يتم إعلام المتربص المعني كتابيا بمكان وتاريخ الاطلاع على ملفه التأديبي مع إشعار بالاستلام، وفي حالة رفضه الاطلاع على هذا الملف تتواصل الإجراءات التأديبية في حقه.[2]

ثالثا: توقيف المتربص مؤقتا

طبقا لأحكام المادتين 173 و174 من الأمر رقم 06-03 فإنه يمكن توقيف المتربص عن مهامه وفق الأشكال نفسها الخاصة بالموظف، فالتوقيف ليس بعقوبة وإنما إجراء أساسي مؤقت الهدف منه إقصاء المتربص من الخدمة لمدة محددة في انتظار إحالة ملفه التأديبي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويتم هذا الإجراء من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، بموجب مقرر يبلغ به المتربص عن طريق الرئيس السلمي له وتتم عملية التبليغ رسميا مقابل إشعار بالاستلام.[3]

[1] مروان دهمة، مرجع سابق، ص35.

[2] سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 448.

[3] المادة 173 و174 من الأمر رقم 06-03.

وطبقا لأحكام المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 17–322[1] التي أحالت توقيف المتربص لأحكام المادتين 173 و174 من الأمر رقم 06–03 السابق الذكر يتم توقيف المتربص في الحالات التالية:

1- حالة ارتكاب المتربص لخطأ جسيم يمكن أن يِدي إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة

2- حالة متابعة المتربص جزائيا، بحيث لا تسمح ببقائه في منصبه.[2]

وما تجدر الإشارة إليه هو أن التوقيف عن المهام ليس له طابع تأديبي، وإنما الهدف منه هو تفادي الضجة والإحراج الذي يمكن أن يحدق بالمتربص المتهم بالخطأ الجسيم وكذا تسهيل مباشرة المتابعة التأديبية التي ستتخذ ضده لاحقا بالإضافة إلى المحافظة على الأدلة.[3]

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

أما بخصوص مدة التوقيف فإن الأمر رقم 06–03 لم يحددها في أحكامه صراحة، إلا أنه يمكن لنا من خلال التدقيق في المادتين 173 و174 من نفس الأمر أن نستنتج هذه المدة إذ أنه غالبا ما يتزامن قرار التوقيف مع قرار إخطار المجلس التأديبي وبما أن المجلس التأديبي يفصل في القضية في مدة 45 يوما من تاريخ الإخطار، يمكن القول أن مدة التوقيف لا تتجاوز 45 يوما، وما يتوجب الإشارة إليه أنه في حالة التوقيف يتم تمديد مدة التربص بنفس مدة التربص.[4]

[1] المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 17–322.

[2] المادة 173 و174 من الأمر رقم 06–03.

[3] سعيد مقدم، مرجع سابق، ص448.

[4] المادة 173 و174 من الأمر رقم 06–03.

رابعا: إخطار المجلس التأديبي

بالرجوع إلى نص المادة 166 من الأمر رقم 06-03 نجد أن المشرع الجزائري قد ألزم السلطة التي لها صلاحية التعيين بضرورة إخطار المجلس التأديبي وذلك بموجب مقرر مبرر حيث جاء في نص المادة ما يلي: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداءا من تاريخ معاينة الخطأ"، حيث يتولى الرئيس السلمي المباشر بإجراء التبليغ ودعوة العون المتربص وعلمه بتاريخ انعقاد الجلسة أمام المجلس التأديبي وفي حال عدم احترام هذا الأجل فإن ذلك يترتب عليه سقوط الخطأ المنسوب للمتربص.[1]

الفرع الثاني: إجراءات مثول المتربص أمام المجلس التأديبي

تتمثل الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي في:

أولا: مرحلة الأخذ بالرأي الاستشاري للمجلس التأديبي

طبقا لنص المادة 165 من الأمر رقم 06-03 فإن المشرع منح للسلطة الرئاسية صلاحية توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني بقرار مبرر ويكون الأخذ برأي المجلس التأديبي غير ملزم عكس العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة التي تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.[2]

[1] المادة 166 من الأمر رقم 06-03.

[2] المادة 165 من الأمر رقم 06-03.

ثانيا: المداولة والاقتراح

يقصد بالمداولة بشكل عام تبادل الرأي بين أعضاء الهيئة أو المجلس وقيامه بإبداء كل منهم رأيه[1]، تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي تحت رئاسة السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة في المكان والتاريخ والساعة المحددة.[2]

يشرع المجلس التأديبي عند افتتاح اللجنة بمناداة شهود الإدارة ثم الانصراف بمجرد الإدلاء بالشهادة والرد على الاستفسارات التي يمكن أن تطرح عليهم من قبل الأعضاء.

يطلب من المعني ودفاعه تقديم ملاحظاتهم والاستماع للشهود الذين يقدمهم تبعا لنفس الشروط التي يتم الاستماع فيها لشهود الإدارة

بعد الانتهاء من الاستماع إلى الجميع يجري المجلس مداولته في جلسة مغلقة ولا يسمح بالحضور إلا أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

في حالة ما إذا تبين للمجلس أن المعلومات التي بين يديه غير كافية سواءا لعدم دقة التقرير أو عدم تبريره أي بخصوص الوقائع التي بين يديه فله الحق بطلب المزيد كما يمكن أن يأمر بفتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك قبل البث في القضية المطروحة، كما يمكن للجنة بأغلبية الأصوات اقتراح العقوبة الملائمة مع الوقائع المنسوبة للمعني وهذا بأغلبية الحاضرين وفي حالة تساوي الأصوات، فصوت الرئيس هو الصوت الراجح.[3]

[1] خالد بن شراع الشوافة، تعليق على نظام الإجراءات الجزائية في مرحلتي الاستدلال والتحقيق، مكتبة القانون والاقتصاد، السعودية، 2011، ص29.

[2] المادة 63 من الأمر رقم 06-03.

[3] سعيد مقدم، مرجع سابق، ص467.

ثالثا: مرحلة اتخاد القرار

بعد الانتهاء من مرحلة مداولة واقتراح العقوبة المناسبة تأتي مرحلة اتخاد القرار وهي المرحلة التي تختتم بها الإجراءات التأديبية.[1]

رابعا: تبليغ القرار التأديبي

بعد إصدار القرار التأديبي تقوم السلطة التأديبية بتبليغ القرار التأديبي للمتربص المخطئ وذلك بصفة فردية، طالما كان القرار فرديا ويجب أن يكون برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول، حيث يبلغ المتربص المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداءا من تاريخ اتخاد هذا القرار ويحفظ في ملفه التأديبي.[2]

[1] أنظر الملحق رقم 04.

[2] المادة 172 من الأمر رقم 06-03.

المطلب الثاني: الضمانات المكرسة للمتربص في المسائل التأديبية

من الواضح أن الإدارة تملك حق توقيع العقوبة على المتربص المخطئ، فقد تجانب الصواب وقد تجافي العدالة فيما يصدر عنها من قرارات تأديبية، قد تصل جسامتها إلى حد التسريح دون إشعار مسبق، فالمشرع الجزائري لم يغفل عن خطورة هذه الإجراءات وأثارها على وضعية المتربص ومستقبله المهني، فأمن له ضمانات تساعده في التصدي للسلطة التأديبية، إذ أن من المفروض أن تتمتع الإدارة بمبدأ الحياد والسمو في تطبيق القانون، بعيدا عن الاعتبارات الشخصية وذلك خدمة للصالح العام.

كما قيد المشرع هذه السلطة بجملة من الضوابط والحدود ليجعل من القرار التأديبي أكثر فعالية وتشكل هذه القيود من جهتها ضمانات ممنوحة للمتربص، والتي قد تؤدي لتبرئته، وسنوضح ذلك من خلال ما يلي:

الفرع الأول: الضمانات التأديبية السابقة للقرار التأديبي

نظرا لخطورة القرار التأديبي الذي قد تصدره الإدارة المستخدمة في مواجهة العون المتربص، تستلزم تطبيق مبادئ العدالة و الإنصاف من خلال مراعاة الإدارة العديد من الإجراءات المتبعة قبل أن يتم إصدار القرار التأديبي، باعتبارها ضمانات مقررة لمصلحة العون المتربص والإدارة المستخدمة على حد سواء، من ثم فإن إرساء التوازن بين الطرفي النزاع لتجسيد المساءلة العادلة يتطلب مراعاة الإدارة لإخطار العون المتربص بالفعل المنسوب إليه، واطلاعه على ملفه التأديبي، وكفالة حقه في الدفاع عن نفسه[1]، وهذا ما سيتم تفصيله على النحو الآتي:

[1] زياد عادل، "فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 10، العدد 03، ص 619.

أولا: إخطار المتربص بما هو منسوب إليه

نصت المادة 167 على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما على التوالي ابتداءا من تحريك الدعوى التأديبية".[1]

يتعين على السلطة الإدارية أن تواجه الموظف المتربص بالفعل المنسوب إليه، بغية مباشرة الإجراءات التأديبية في مواجهته حتى يتأهب للدفاع عن نفسه، ويقتضي أن تحدد الإدارة الفعل تحديدا واضحا لا يكتنفه أي لبس أو غموض حتى تتحقق فعالية هذه الضمانة الجوهرية في إرساء المساءلة العادلة لإصدار القرار التأديبي في مواجهة العون المتربص.[2]

وبصدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الساري، اعترف المشرع الجزائري بحق العون المتربص بالتبليغ للفعل المنسوب في مراحل المساءلة التأديبية كإجراء ولم يشدد في تطبيق هذه الضمانة في فحوى النص القانوني، حيث أقر على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي، أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه".[3]

ثانيا: إطلاع المتربص على الملف التأديبي

يمكن للمتربص من الاطلاع على ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما، تسري من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، حتى يكون على علم بكافة الأدلة، ويضمن بذلك دفاعا فعالا عن نفسه.

وتتحمل سلطة التأديب مسؤولية إبلاغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، وكذا تمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي في الآجال القانونية، حتى لا يكون قرار العقوبة عرضة للإلغاء، بسبب خرقها للإجراءات التأديبية. ولم يحدد المشرع الكيفية التي يتم بموجبها تبليغ

[1] المادة 167 من الأمر رقم 06-03.

[2] زياد عادل، مرجع سابق، ص 620.

[3] المادة 167 من الأمر رقم 06-03.

الموظف بما نسب إليه من أخطاء، وفيما إذا كان يجري بالموازاة مع تحريك الدعوى التأديبية.[1]

ثالثا: إبلاغ المتربص بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي

جاء النص في المادة 168 على أنه: "ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام".[2]

نجد النص يكرس ضمانة أخرى تتمثل في:

إبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي، في الآجال القانونية وبالبريد الموصى مع وصل استلام، حتى يتسنى له المثول شخصيا، وأما إن تعدر عليه ذلك، فيكلف من يقوم مقامه في حدود ما يسمح به قانون الوظيفة العمومية.

ويعتبر استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للمثول أمام لجنة التأديب إجراء جوهريا يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، يستوجب إثباته بوصل استلام موقع عليه من طرف الموظف.[3]

الفرع الثاني: الضمانات التأديبية أثناء اتخاذ القرار التأديبي

أقر المشرع الجزائري للعون المتربص زيادة على الضمانات التأديبية السابقة للقرار التأديبي ضمانات أخرى تعزز له حقه من تجاوز الإدارة أثناء اتخاذ القرار التأديبي، تتمثل هذه الضمانات أولا في ممارسة حق الدفاع الذي يكون عن طريق تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، طلب سماع الشهود، الإستعانة بمدافع مخول يختاره بنفسه، ثانيا تسبيب القرار التأديبي، وثالثا أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.

[1] أم الخير بوقرة، مرجع سابق، ص 84.

[2] المادة 168 من الأمر رقم 06-03.

[3] أم الخير بوقرة، مرجع سابق، ص84.

أولا: ممارسة حق الدفاع

أتاح القانون حرية العون المتربص في إبراز أوجه دفاعه في مواجهة الإدارة المستخدمة بغية إثبات براءته من الأفعال المنسوبة إليه[1]، الأمر الذي جعل من التشريعات الوظيفية المقارنة تقضي بعدم جواز توقيع أية عقوبة على الموظف دون سماع أقواله وتحقيق دفاعه وتذكيره بالضمانات الممنوحة له.[2]

وقد نص المشرع الجزائري في هذا الصدد وفقا للقانون الساري للوظيفة العمومية على أنه:

"يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا. ويحق أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".[3]

باستقراء ما جاء في النص السالف ذكره، يعتبر حق الدفاع من الحقوق الأساسية وضمانا رئيسيا للعون المتربص، وذلك من خلال:

أ- تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية:

يهدف حق الدفاع إلى تمكين الموظف المخطئ من رد المخالفات المنسوبة إليه ولا يتأتى له ذلك إلا عن طريق تقديم الملاحظات التي تحمل في طياتها دليل تبرئته، ويعتبر الأساس في الإجراءات أن تتم كتابة، لذلك فإن الحد الأدنى لممارسة حق الدفاع في مجال

[1] زياد عادل، مرجع سابق، ص622.

[2] – مهدي بخدة، " **الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري**"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد زبانة، المجلد 08، العدد 01، غيليزان، 2022، ص559.

[3] المادة 169 من الأمر رقم 06–03.

الإجراءات التأديبية هو تقديم الملاحظات المكتوبة رغم بداية تحول الشكل الكتابي للإجراءات نحو أشكال مختلطة كتابية أو شفوية.[1]

أما المشرع الجزائري فقد جعل هذا الأمر اختياريا ولم يفرض على المتربص استعمال طريقة محددة في إيداع ملاحظاته إذ يمكنه إبداءها بالطريقة التي تناسبه سواء كانت شفوية أو كتابية، وذلك حسب ما نصت عليه المادة 169 من الأمر رقم 06-03.[2]

ب-طلب سماع الشهود:

يحق للعون المتربص الذي كان محل متابعة تأديبية أن يطلب شهود عيان من أجل الإدلاء بالحقيقة سواء كانوا موظفين عمومين أو أشخاص أخرون لهم صلة بالحادثة الواقعة، أي يمكنه الاستعانة بمن يريد من أشخاص كشهود لإثبات براءته والتي ستؤخذ حتما بعين الاعتبار من طرف المجلس عند تقريره للعقوبة، ويتم سماع الشهود في حضور الموظف المعني ويمكنهم الإدلاء بشهادتهم شفاهيا أو كتابيا والمحقق حر في اختيار الشهود الذين يريد سماعهم ويمنع رئيس المجلس من التحدث مع أي شاهد في الفترة الممتدة بين إقفال النزاع والمداولة ويعتبرها القاضي مخالفة خطيرة واعتداء على حق الدفاع واستقلالية اللجنة أو المجلس، لأن من شأن ذلك التأثير على قراره.[3]

[1] حياة عمراوي، رقية عواشرية، **الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012، ص 75.

[2] المادة 169 من الأمر رقم 06-03.

[3] محمد زايد، **"المسؤولية التأديبية للموظف العام"**، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي البيض، د.م، العدد 01، 2013، ص-ص:99-100

ج- الاستعانة بمدافع:

يتضح من خلال نص المادة 169 أن المشرع الجزائري قد نص على إمكانية استعانة العون المتربص بمدافع من اختياره، بأن يكون محاميا مؤهلا أو موظفا يختاره بنفسه لتولي الدفاع عنه.[1]

ونظرا لكون الإجراءات التأديبية تدار بين طرفين غير متساوين أحدهما يحتل مركزا ضعيفا (المتربص) والآخر يحتل مركزا قويا (الإدارة)، وفضلا عن ضعف المستوى الثقافي لبعض الموظفين إن لم نقل جلهم، مما يصعب عليهم عملية الاطلاع على الملف التأديبي لعدم درايتهم بالأمور والشؤون القانونية وبالتالي عدم إلمامهم بكل ما يحتويه الملف وفهم ما يتضمنه من أدلة ووثائق، لهذه الأسباب كلها كان من العدل أن يمكن الموظف من الاستعانة بمدافع يوضح له الأمور ويساعده على إثبات براءته ودحض الاتهامات المنسوبة إليه، هذا بالإضافة إلى أن حضور المدافع في مرحلة التحقيق يضمن سلامة الإجراءات كما يمنع استعمال الوسائل الممنوعة في التحقيق مع المتهم.[2]

يعتبر مبدأ الاستعانة بمدافع من الضمانات الجوهرية التي استقرت عليها مختلف الدساتير وتضمنتها إعلانات الحقوق والمواثيق الدولية باعتباره امتدادا لحق الدفاع عن نفسه.[3]

الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري، قد استوجب المثول الشخصي للعون المتربص المحال على المجلس التأديبي، باستثناء تعذر حضوره بتوافر حالة من حالات القوة القاهرة، ويبلغ بتاريخ مثوله 15 يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام، كما يمكن للعون في حال تقديمه لمبرر مقبول لغاية أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء

[1] المادة 169 من الأمر رقم 06-03.

[2] حياة عمراوي، مرجع سابق، ص 76.

[3] بوادي مصطفى، **ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014، ص151.

المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه، وفي حالة عدم حضور العون المتربص الذي استدعى بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.[1]

ثانيا: تسبيب القرار التأديبي

تؤدي ضمانة التسبيب إلى معرفة العون المتربص لمختلف الوقائع والجوانب التي أدت بالإدارة المستخدمة إلى اتخاد العقوبة التأديبية، باعتبار أن هذه الضمانة تندرج ضمن عناصر المشروعية الشكلية، وهو ما تتفادى به الإدارة تعقيبات العون المتربص، ناهيك على أن تجسيد هذه الضمانة الجوهرية يفضي إلى إقناع العون المتربص بالأفعال المنسوبة إليه أو الإجراء المتخذ ضده، لذلك فقد حرص المشرع الجزائري على تسبيب الإدارة المستخدمة لمختلف العقوبات التأديبية سواء كانت بسيطة من الدرجة الأولى أو الثانية أو جسيمة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، وإلا تعرض قرارها لعيب في الشكل.[2]

ويشترط في التسبيب أن يكون جديا وفي عبارة واضحة غير عامة أو غامضة، ذلك أن التسبيب لا يعد فقط مبدأ من المبادئ التي يقوم عليها الجزاء التأديبي، بل يعد كذلك ضمانا جوهريا يستفيد منه الموظف بعد توقيع الجزاء إذا تبين له عدم صحة الأسباب التي بني عليها القرار أو لعدم مراعاة الإجراءات أصلا، فإن معرفة الأسباب ومدى صحتها هو يقين لمعرفة مدى ملائمة العقوبة الموقعة مع الخطأ المرتكب، وكذا فإن معرفة الأسباب وتوضيحها هو تمكين للرقابة القضائية لمدى أعمال الإدارة لمبدأ التناسب على القرار التأديبي المتخذ.[3]

[1] المادة 168 من الأمر رقم 06-03.

[2] زياد عادل، مرجع سابق، ص-ص:626-627.

[3] فوزية بعلي الشريف، مرجع سابق، ص-ص:117-118.

يتضح أن المشرع الجزائري قد اعتبر ضمانة التسبيب ضمانة جوهرية يتمتع بها العون المتربص، بحيث إن تخلف القرار التأديبي عن هذا المبدأ عد قرارا باطلا.

ثالثا: الاستشارة الملزمة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي

يعتبر أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي إحدى الضمانات التأديبية الهامة قبل توقيع الجزاء على العون المتربص، حيث ألزم المشرع السلطة التأديبية بإخطار مجلس التأديبي بتقرير مبرر في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ وإلا سقط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء هذا الأجل، وأكد على الأخذ الملزم برأي اللجنة في جزاءات الدرجتين الثالثة والرابعة، التي تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة واربعون يوما ابتداء من تاريخ إخطارها[1]، طبقا لنص المادة 165 و 166 من الأمر رقم 06-03.[2]

الفرع الثالث: الضمانات التأديبية اللاحقة للقرار التأديبي

منح المشرع الجزائري العون المتربص ضمانات تأديبية لاحقة للقرار التأديبي، أي بعد توقيع العقوبة التأديبية على العون المخطئ الغرض من هذه الضمانات حماية المتربص من تعسف الإدارة في حقه، تتمثل هذه الضمانات في:

أولا: الطعن الإداري

يندرج التظلم الإداري ضمن الإجراءات اللاحقة الذي يمكن أن يلجأ إليها العون المتربص بعد إصدار القرار التأديبي من طرف السلطة التأديبية، حيث يبدي تظلمه الإداري إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار، أو يلجأ إلى التظلم لدى لجان خاصة للطعن بغية مراجعة القرار المتخذ وإعادة النظر فيه.[3]

[1] زريقة مادي، ريمة قعلول، مرجع سابق، ص103.

[2] المادة 165 و166 من الأمر رقم03/06.

[3] زياد عادل، مرجع سابق، ص658.

يتم الطعن خلال مدة أقصاها شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه، ويتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه 45 يوما ابتداء من تاريخ رفع الطعن إليها وذلك قصد النظر وحل الأمور المتنازع عليها، إن الطعن المرفوع في الأجل المنصوص عليه أعلاه، يوقف تنفيذ العقوبة وقد نص قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأن الطعن هو وسيلة من الوسائل التي تحرك الرقابة الإدارية الذاتية كما أنه وسيلة لحل المنازعات الدائرة الفرد والإدارة بشكل سلمي ودون اللجوء إلى القضاء.

والتظلم الإداري هو شكوى يقدمها أصحاب الصفة والمصلحة وهو هنا الموظف إلى السلطات الإدارية أو الولائية أو الرئاسية أو الوصائية أو إلى لجنة إدارية خاصة.[1]

أ- تعريف التظلم الإداري:

التظلم الإداري في مجال التأديب هو وسيلة كفلها القانون للمتربص الذي صدر في حقه قرار تأديبي حيث يستطيع أن يعرب عن رفضه للقرار، لاعتقاده بعدم مشروعيته، أو للتحقق من العقوبة التي وقعت عليه، وبه يلتمس من الإدارة أن تعيد النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني إما بالإلغاء، أو السحب أو التعديل، أو أخيرا استبداله بآخر، وذلك بحسب ما تملكه من صلاحيات في هذا الشأن.[2]

[1] زايد محمد، مرجع سابق، ص101.

[2] إسماعيل أحفيضة إبراهيم، **"الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب"**، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة الزاوية، د.م، العدد 06، ليبيا، 2015، ص198.

ب-صور التظلم الإداري:

يقسم الفقه التظلم الإداري بالنظر إلى السلطة الإدارية التي يقدم إليها إلى ثلاثة أنواع:

1- التظلم الولائي:

يتم التظلم الولائي عند تقديم التظلم أمام الشخص الذي قام بإصدار القرار التأديبي المطعون فيه، ويعتبر التظلم الولائي من أضعف أنواع التظلمات لأسباب كثيرة أبرزها عدم توافر وصف الحيدة واجتماع صفة الخصم والحكم فيمن يتلقى التظلم وهو ما يضعف القيمة العملية للتظلم كثيرا.

2- التظلم الرئاسي:

وهو ذلك التظلم الذي يقدمه صاحب المصلحة إلى الرئيس الإداري الأعلى للمرؤوس الذي أصدر القرار، طالبا إلغاءه أو تعديله أو سحبه استنادا لما للرئيس من حق التوجيه والرقابة على قرارات مرؤوسيه مستمدا هذه الصلاحية من قاعدة تدرج السلم الإداري، وبموجب هذا التدرج يكون لكل موظف رئيس إلى أن ينتهي هذا التدرج الإداري بالوزير.[1]

وفي الحالتين (حالة التظلم الولائي، وحالة التظلم الرئاسي) يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين (2) بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، وسكوت الجهة الإدارية يخول المتظلم حق الاستفادة من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء الشهرين المشار إليهما أعلاه وهو الطعن الذي يرفع أمام السلطة القضائية المختصة في الآجال المقررة المنصوص عليها قانونا.

[1] –مشعل محمد العجمي، **الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني)**، قدمت هذه الدراسة استكمالا لمتطلبات الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011، الأردن، ص–ص:115–116.

وفي حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها يبدأ سريان أجل الشهرين من تاريخ تبليغ الرفض.[1]

3- –التظلم أمام لجنة الطعن:

لقد أقر المشرع الجزائري حق العون المتربص في اللجوء إلى لجنة خاصة للطعن، بغية إعادة النظر في القرارات التأديبية الجسيمة الصادرة عن الإدارة وفحص مشروعيته.[2]

حيث نص المشرع الجزائري وفقا للأمر 06–03 على أن: "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"[3]، والمتمثلة بالنسبة للعون المتربص وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 17–322 على أن:

"يخضع العون المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

غير أنه في حالة ارتكاب خطأ مهني، لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية:

الدرجة الأولى:

– الإندار الكتابي،

– التوبيخ.

الدرجة الثانية:

– التوقيف عن العمل من يوم واحد (1) إلى ثلاثة (3) أيام.

الدرجة الثالثة:

– التوقيف عن العمل من أربعة أيام (4) إلى ثمانية (8) أيام.

---

[1] فوزية بعلي الشريف، مرجع سابق، ص120.

[2] زياد عادل، مرجع سابق، ص629.

[3] المادة 175 من الأمر رقم 06–03.

الدرجة الرابعة:

– التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.

تصدر العقوبات التأديبية إزاء المتربص، من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين طبقا للتشريع والتنظيم المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها".[1]

تأسيسا على ذلك إذ أصدرت الإدارة المستخدمة عقوبات تأديبية جسيمة من الدرجة الثالثة والرابعة في مواجهة العون المتربص، فيمكن له تقديم تظلم أمام لجان الطعن خلال أجل لا يتجاوز شهر من يوم نفاذ القرار، ثم بعد ذلك تفحص لجان الطعن التظلم المقدم إليها، وتصدر قراراتها مكتوبة في أجل أقصاه ثلاثة (03) أشهر ابتداء من تاريخ رفع الطعن إليها من طرف العون المتربص.

إلا أن هذه الضمانة اللاحقة لايزال يعتريها نقص في فعاليتها نتيجة الفراغ التشريعي الوارد في القانون والتنظيم بسبب عدم قدرة العون المتربص على الطعن لإنهاء خدمته بطريق غير تأديبي.[2]

ثانيا: الطعن القضائي

منح المشرع الجزائري العون المتربص زيادة عن الضمانات السابقة، ضمانة اللجوء إلى القضاء من أجل إلغاء القرار التأديبي ومواجهة تعسف الإدارة في حقه فإن عملية الرقابة القضائية على سلطات الجهات التأديبية هي الضمانة اللاحقة والنهائية لكافة الضمانات القانونية والإدارية لحماية الموظف العام في مواجهة القرارات التأديبية غير المشروعة وغير العادلة من خلال فرض رقابة الإلغاء والتعويض عن القرارات التأديبية.[3]

---

[1] – المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17–322.

[2] زياد عادل، مرجع سابق، ص–ص:630–631.

[3] – مصطفى بوادي، "ضمانات الطعن القضائي للموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القضاء الإداري الجزائري والفرنسي"، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، المجلد 13، العدد 02، سعيدة، 2018، ص184.

والغالب أن يتقدم العون المتربص بالإلغاء أمام المحاكم الإدارية طبقا لما جاء في نص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.[1]

"يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي او التنظيمي". طبقا لما نصت عليه المادة 829 من نفس القانون السالف ذكره.[2]

وتعد الرقابة القضائية ضمانا وطريقا جوهريا غرضه تحقيق المساءلة العادلة بين العون المتربص والإدارة في حال إن فشلت كل المحاولات والطرق السابقة.

[1] - القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21، صادرة بتاريخ 2008/04/23، معدل ومتمم بالقانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو2020، ج ر، العدد 48، صادرة بتاريخ 17 يوليو 2020.

[2] المادة 829 من القانون رقم 08-09.

ملخص الفصل الثاني:

يخضع العون المتربص إلى نظام تأديبي خاص يحكمه الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

وقد منح المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحية التعيين حق إصدار القرار التأديبي على المتربص المخطئ نتيجة ارتكابه للمخالفات التأديبية، حيث يمر إصدار هذا القرار بمجموعة من الإجراءات التأديبية، وعلى غرار ذلك قدم المشرع الجزائري حماية للعون المتربص متمثلة في شكل ضمانات تأديبية تكفل له الحماية من تجاوز الإدارة في حقه، والتي قد تؤدي إلى تبرئته.

الخاتمة

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة يمكن القول أن النظام القانوني للعون المتربص والمنصوص عليه في الأمر رقم 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 اعتبر مرحلة التربص مرحلة هامة في المسار المهني كإجراء مرافق ومكمل لعملية التوظيف، حيث يتم من خلاله الوقوف بشكل عملي على مدى جدارة وكفاءة العون المتربص بالإضافة إلى اكتسابه مهارات تمكنه من أداء مهامه، كما يتطلب القانون طيلة مرحلة تربصه فترة مقدرة كأصل عام بسنة واحدة من الخدمة الفعلية، ولأن هذه المرحلة هي مرحلة مؤقتة فإن المشرع قد حدد ثلاث حالات يمكن أن تؤول إليها الوضعية النهائية للمتربص والمتمثلة في الترسيم أو التمديد أو التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.

بالإضافة إلى ما سبق يتمتع العون المتربص خلال فترة تربصه بالعديد من الحقوق التي كفلها له القانون شأنه شأن الموظف العام إلا أنه استثني من بعض الحقوق إلى حين اكتساب صفة الموظف، في مقابل ذلك له جملة من الواجبات الملقاة على عاتقه لضمان حسن سير المرفق العام.

وبالنظر للجانب التأديبي ولكون العون المتربص قد يجانب الصواب وقد يجافي الخطأ فقد أخضعه المشرع الجزائري إلى مساءلة تأديبية على حسب درجة هذا الخطأ يقرر له عقوبة تأديبية تناسب جسامته، تقوم الإدارة المستخدمة بمباشرة الإجراءات اللازمة وفقا لما أقره القانون. ولأن تجاوز الجهات الإدارية في تطبيق العقوبة التأديبية أمر وارد، فإن المشرع قد كفل له جملة من الضمانات، له أن يستفيد منها في مختلف مراحل توقيع العقوبة التأديبية.

بناءا على ما تمت دراسته في هذه المذكرة توصلنا إلى مجموعة من النتائج وهي كالتالي:

1- لم يقدم المشرع تعريفا قانونيا للمتربص في كل من الأمر رقم 06-03 والأمر رقم 22-22 المتمم للأمر رقم 06-03 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 17-322.
2- يتم تقييم المتربص بصفة دورية ومستمرة اعتمادا على معايير مهنية يختتم باستمارة فصلية تقترح من قبل سلطة التعيين إما بترسيم المتربص أو تمديد فترة التربص أو تسريحه.
3- يتمتع المتربص بنفس الحقوق المقررة لأي شخص له صفة الموظف باستثناء البعض منها التي تكون خاصة بالموظف العام فقط.
4- يخضع العون المتربص أثناء فترة تربصه لنفس الواجبات المعروضة على الموظف العام.
5- تتم مساءلة المتربص عن نفس أخطاء الموظف غير أن العقوبات التأديبية المقررة للمتربص مخففة بالنسبة للعقوبات المقررة للموظف.
6- استثنى الأمر رقم 06-03 بعض الأسلاك في قطاع الوظيفة العمومية من الخضوع لفترة تربص نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة فيتم الترسيم المباشر في الرتبة.
7- منح المشرع العون المتربص ضمانات تأديبية تكفله من تجاوز الإدارة في حقه.
8- لم يمنح الأمر رقم 06-03 المتربص العناية اللازمة وقام بتهميشه نوعا ما.

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

1- ضرورة تقديم تعريف قانوني للعون المتربص، وتحديد المفاهيم والمصطلحات بدقة حتى يتم التفريق بين ما هو مسند للموظف وما هو مسند للمتربص.

2- إعادة النظر في إصدار قرار تسريح المتربص عند انقضاء فترة تربصه الأولى إذ يعتبر إجحافا في حقه، فكان على المشرع في هذه الحالة إشعار المتربص مسبقا باقتراح تسريحه من أجل تقديم الأدلة اللازمة.

3- ضرورة توضيح وذكر الأعوان الذين تم إعفاءهم من قضاء فترة التربص، نظرا لتوفرهم لمؤهلات عالية وهو الاستثناء الوارد على القاعدة العامة.

4- يحبذ استبعاد اللجنة التي تمثل الإدارة، وكذا الرئيس الإداري الذي يشرف على اقتراح القرار التأديبي، حتى يتم الفصل بين السلطة التي تتولى الاتهام واللجنة التي تشرف على المساءلة لكي تتحقق الحيدة ولا تهيمن الإدارة المستخدمة على صنع القرار التأديبي في مواجهة العون المتربص.

قائمة المراجع

باللغة العربية

أولا: الكتب

1- الجهمي خليفة سالم، **الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب**، دراسة في القانون الإداري العربي المقارن، دار الجامعة الجديدة، مصر، 1987.

2- الشوافة خالد بن شراع، **تعليق على نظام الإجراءات الجزائية في مرحلتي الاستدلال والتحقيق**، مكتبة القانون والاقتصاد، السعودية، 2011.

3- بوشعير سعيد، **النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

4- حباني رشيد، **دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، دار النجاح للكتاب، الجزائر، د.س.ن، ص87.

5- عوابدي عمار، **مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.

6- محمد عبد الحميد أبو زيد، **المرجع في القانون الإداري**، ط02، مطبعة العشري، مصر، 2007.

7- مقدم سعيد، **الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010/2009.

ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية

أ- أطروحات الدكتوراه

1- الأحسن محمد، **النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016.

2- بركاني شوقي، **الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2018/2017.

3- بوداي مصطفى، **ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015/2014.

4- بوطبة مراد، **نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06-03**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1- بن يوسف بن خدنة، الجزائر،2017.

5- ربوح ياسين، "**السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر**"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر3، 2016/2015.

ب-رسائل الماجستير

1- بعلي الشريف فوزية، **التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014/2013.

2- بن فرحات مولاي لحسن، **إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر**، رسالة ماجستير في الحقوق، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حاج لخضر، باتنة، 2012/2011.

3- تيشات سلوى، **أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس**-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات،

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2009–2010.

4- شلالي محمد، **دور القوانين الأساسية الخاصة في تنظيم مختلف أسلاك الوظيفة العمومية**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2017.

5- عمراوي حياة، عواشرية رقية، **الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.

6- مشعل محمد العجمي، **الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني)**، قدمت هذه الدراسة استكمالا لمتطلبات الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011.

ج- مذكرات الماستر

1- سي العابدي سامية، **مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية**، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015.

2- مادي رزيقة، قعلول ريمة، المركز القانوني للمتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية في ظل المرسوم التنفيذي 17–322، منكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2021/2020.

ثالثا: المقالات

1- أحفيظة إسماعيل إبراهيم، "**أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية**"، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة الزاوية، د.م، العدد 06، ليبيا، 2015، ص-ص:250-270.

2- أحفيظة إسماعيل إبراهيم، "**الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب**"، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة الزاوية، د.م، العدد 06، ليبيا، 2015، ص-ص:184-207.

3- الشائبي عبد الله منصور، "**تظرية الموظف الفعلي والموظف الظاهر بين الفقه والقضاء**"، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة الزاوية، د.م، العدد 08، ليبيا، د.س.ن، ص-ص:89-107.

4- العيفاوي صبرينة، سمغوني زكرياء، "**حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 06-03 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016**"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، معهد الحقوق، جامعة صالحي أحمد بالنعامة، المجلد 08، العدد 01، 2022.

5- أوراك حورية، "**الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر**"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، معهد الحقوق، المركز الجامعي لتامنغست، د.م، العدد 01، 2012، ص-ص:138-157.

6- باهي هشام، الدهمة مروان، "**العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري**"، مجلة الحقوق والحريات، مخبر الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، جامعة محمد خيضر، المجلد 05، العدد 01، بسكرة، 2019، ص-ص:20-48.

7- بخدة مهدي، "**الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري**"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد زبانة، المجلد 08، العدد 01، غليزان، 2022، ص-ص:555-578.

8- بدري مباركة، "**تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري**"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، المجلد 12، العدد 01، 2021.

9- بن جراد عبد الرحمان، غيتاوي عبد القادر، "**تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية للموظف العام بين المشروعية والملائمة**"، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، المجلد 21، العدد 01، أدرار، 2022، ص-ص:23-40.

10- بن سديرة جلول، مسراتي سليمة، "**المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 322/17**"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة البليدة، المجلد 09، العدد 03، 2018، ص-ص:32-57.

11- بوداي مصطفى، "**ضمانات الطعن القضائي للموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين الإداري الجزائري والفرنسي**"، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، المجلد 13، العدد 02، سعيدة، 2018، ص-ص:184-207.

12- بوقرة أم الخير، "**تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**"، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسة، جامعة محمد خيضر، د.م، العدد 09، بسكرة، د.س.ن، ص-ص:68-88.

13- تالوتي عثمان، قسول مريم، "**الخطأ التأديبي ومبدأ الشرعية**"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة طهراوي محمد بشار، المجلد 10، العدد 02، 2023، ص-ص:1052-1062.

14- جروني فايزة، بوساحة نجاة، "**أثر علاقة المتربص بالوظيفة العامة في الجزائر**"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، المجلد 07، العدد 02، 2021، ص-ص:95-113.

15- خيضاوي نعيم، باية فتيحة، "**الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري**"، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، مخبر القانون والمجتمع، جامعة أحمد دراية، المجلد 04، العدد 01، أدرار، 2020، ص–ص:39–53.

16- دهمة مروان، "**النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام**"، مجلة الفكر والقانون السياسي، جامعة غرداية، المجلد 04، العدد 01، 2020، ص–ص:18–40.

17- زايد محمد، "**المسؤولية التأديبية للموظف العام**"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي البيض، د.م، العدد 01، 2013، ص–ص:81–103.

18- زياد عادل، "**فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية**"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 10، العدد 03، 2019، ص–ص:616–632.

19- سليمان محمد شهلاء، "**إنهاء خدمة الموظف العام لعدم كفاءته المهنية**"، دراسة مقارنة، مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة ديالى، د.م، العدد 13،العراق ، 2015، ص–ص:133–162.

20- سميران عبد الإله محمد علي، "**العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام**"، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، كلية القانون، جامعة الزيتونة الأردنية، المجلد 03، العدد 02، 2022، ص–ص:36–47.

21- سوداني نور الدين، "**الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام، دراسة تحليلية في ظل الأمر 06–03 والقانون 22–22**"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، المجلد 16، العدد 01، سكيكدة، 2023، ص–ص:44–57.

22- شمس الدين بشير شريف، لعقابي سميحة، "**النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العامة**"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، المجلد 04، العدد 04، الجلفة، 2019، ص–ص: 238–247.

23- فاضلي سيد علي، "**المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العامة**"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة المسيلة، المجلد 08، العدد 01، 2023، ص-ص:349-369.

24- فيساح جلول، "**حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى**"، مجلة أفاق للعلوم، د.م، العدد 09، جامعة خميس مليانة، 2017، ص-ص:75-85.

25- قروف جمال، "**تأديب المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري**"، مجلة الدراسات الحقوقية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 07، العدد 08، 2020ص-ص:253-288.

26- مقيمي ريمة، "**النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب**"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة 08 ماي 1945، المجلد 13، العدد 01، قالمة، 2021، ص-ص:151-166.

27- هديهد سمية، "**القصد في أعمال الموظف العام وأثره في تقرير المسؤولية الموازنة بين فكرة الضمان وفاعلية الإدارة**"، دراسة مقارنة، مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة دمياط، د.م، العدد 09، مصر، 2024، ص-ص:469-536.

رابعا: النصوص القانونية

أ- -الدساتير

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 08 ديسمبر 1996، المصادق عليه في إستفتاء في 28 نوفمبر 1996، ج ر، العدد 76، صادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم إلى غاية المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في إستفتاء 01 نوفمبر 2020، ج ر، العدد 82، صادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

ب-–النصوص التشريعية

1- قانون رقم 63–278 مؤرخ في 26 جويلية 1963، يحدد قائمة الأعياد الرسمية، ج ر، العدد 53، صادرة بتاريخ 02أوث 1963، المعدل والمتمم إلى غاية القانون رقم 23–10 المؤرخ في 26 يوليو 2023، ج ر، العدد 43، صادرة بتاريخ 27 يوليو 2023.

2- أمر رقم 66–156 مؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج ر، العدد 49، صادرة بتاريخ 11 يونيو 1966، معدل ومتمم إلى غاية القانون رقم 24–06 المؤرخ في 28 أبريل 2024، ج ر، العدد 30، صادرة بتاريخ 30أبريل 2024.

3- أمر رقم 66–133 مؤرخ في 02 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46، صادرة بتاريخ 08 يونيو 1966، ملغى.

4- أمر رقم 06–03 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46، صادرة بتاريخ 16 يوليو سنة 2006

5- قانون رقم 08–09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21، صادرة بتاريخ 2008/04/23، معدل ومتمم بالقانون رقم 22–13 المؤرخ في 12 يوليو2020، ج ر، العدد 48، صادرة بتاريخ 17 يوليو 2020.

6- قانون رقم 14–06 مؤرخ في 09 غشت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر، العدد 48، صادرة بتاريخ 10 غشت 2014.

7- قانون رقم 22–22 مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، يتمم الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 85، صادرة بتاريخ 19 ديسمبر 2022.

ج- النصوص التنظيمية

- **المراسيم الرئاسية**

1- مرسوم رئاسي رقم 07–304، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، العدد 61، صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، المعدل والمتمم إلى غاية المرسوم الرئاسي رقم 23–54، المؤرخ في 16 جانفي 2016، ج ر، العدد 03، صادرة بتاريخ 12 جانفي 2023.

2- مرسوم رئاسي رقم 22–140 مؤرخ في 31 مارس 2022، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07–308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر، العدد 23، صادرة بتاريخ 6 أبريل 2022.

- **المراسيم التنفيذية**

1- مرسوم تنفيذي رقم 08–129 مؤرخ في 03 ماي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، ج ر، العدد 23، صادرة بتاريخ 04 ماي 2008، معدل ومتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 24–103 المؤرخ في 07 مارس 2024، ج ر، العدد 18، صادرة بتاريخ 13 مارس 2024.

2- مرسوم تنفيذي رقم 09–394 مؤرخ في 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، ج ر، العدد 70، صادرة بتاريخ 29 نوفمبر 2009.

3- مرسوم التنفيذي رقم 16–280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66، صادرة بتاريخ 09 نوفمبر 2016، يعدل ويتمم المرسوم

التنفيذي رقم 04/08 المؤرخ في 19 يناير 2008، ج ر، العدد 03، صادرة بتاريخ 20 يناير 2008.

4- مرسوم تنفيذي رقم 17–321 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، العدد 66، صادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

5- مرسوم تنفيذي رقم 17–322 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66، صادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

6- مرسوم تنفيذي رقم 19–165 مؤرخ في 27 مايو 2019، يحدد كيفيات تقييم الموظف، ج ر، العدد 37، صادرة بتاريخ 09 يونيو 2019.

خامسا: التعليمات

- التعليمة رقم 02 المؤرخة في 2009/01/03، تتعلق بكيفيات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة بها، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

سادسا: المطبوعات الجامعية

1- بلوذنين أحمد، **مطبوعة قانون الوظيفة العمومية**، لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص التسيير العمومي، جامعة التكوين المتواصل، د.ب.ن، 2021/2020.

2- بوطبة مراد، **دروس في الوظيفة العمومية**، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2018/2017

باللغة الفرنسية:

Premièrement : ouvrages

- M.AUBY et R. DRAGO, **traité de contentieux administratif**, librairie générale de droit et de jurisprudence, paris, 1975.

Deuxièmement : fiches de cours

- Fiche de cours disponible sur le lien : https://fr.scribd.com/document/570691338/Le-pouvoir-disciplinaire-de-l-employeur

الملاحق

برنامج التكوين التحضيري لشغل رتبة عون إدارة

يشمل (3) ثلاث وحدات:

الوحدة الأولى: مفاهيم قانون الوظيفة العمومية

- المبادئ العامة لقانون الوظيفة العمومية
- القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- حقوق وواجبات الموظفين
- أخلاقيات المهنة
- مفهوم القانون الأساسي الخاص
- أنماط التوظيف في الوظيفة العمومية
- الوضعيات القانونية الأساسية للموظف
- النظام التأديبي

الوحدة الثانية: التنظيم الإداري والمؤسساتي

- مبادئ التنظيم الإداري في الجزائر: المركزية وعدم التركيز واللامركزية
- تنظيم السلطة التنفيذية: الرئيس، الوزير الأول، الهيئة الحكومية والوزارات
- تنظيم السلطة التشريعية: المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة
- تنظيم السلطة القضائية: المحكمة العليا، مجلس الدولة، محكمة التنازع
- تنظيم وسير إدارة الولاية
- تنظيم وسير إدارة البلدية

الوحدة الثالثة: التحرير الإداري

- مبادئ وقواعد التحرير الإداري

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الأمانة العامة

المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين

ورقلة في: .....

استمارة تقييم المتربص للثلاثي .....

الاسم واللقب: ..... تاريخ الازدياد: .....

الحالة العائلية: ..... الرتبة: ..... (متربص)

تاريخ التعيين: ..... التخصص: .....

المؤهل العلمي: .....

العطل والغيابات باستثناء فترات العطلة السنوية والفصلية وأيام الراحة القانونية

من ..... إلى ..... أي غياب ..... يوم

تحديد الغياب: عطلة مرضية، غياب غير مبرر

الرقم	التقديرات	جيد	فوق المتوسط	متوسط	عادي	دون العادي
01	القدرة على أداء المهام بالرتبة المقرر ترسيمه فيها					
02	فعالية المتربص وروح المبادرة					
03	مواظبة المتربص وانضباطه					
04	كيفية أداء الخدمة وسيرته					
05	الكفاءة المهنية					
06	النشاط والمردودية					
07	الأمانة وعدم التحيز					
08	إعطاء أهمية للوظائف					
09	السلوك المحترم والمسؤول					

كفاءة خاصة:

.....

.....

ملاحظات أخرى

.....

.....

توجيهات للمعني:

.....

.....

توقيع المعني المباشر **المسؤول**

عميد الكلية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية جيجل
مصلحة المستخدمين
مكتب التعليم المتوسط و الثانوي
رقم : 589 /2023

متوسطة تعور عمار
بوراوي بلهادف ولاية جيجل
البريد الوارد
التاريخ : 24/12/27
الرقم : 02

(مقـــرر الترسيـم)

إن مدير التربية لولايـة جيجـل

* بمقتضى الأمـر رقـم 06-03 المؤرخ فـي 19 جمادي الثانية عـام 1427 الموافـق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم .
* بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم07-304 المؤرخ في17 رمضان عام 1428 الموافق29سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم.
*بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم:99/90المؤرخ في:أول رمضان عام 1410الموافق27 مارس سنـة 1990 المتعلـق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديـات و المؤسسـات العمومية ذات الطابع الإداري .
* بمقتضـى المرسـوم التنفيـذي رقـم: 08- 315 المؤرخ فـي: 2008/10/11 المتضمـن القانـون الأساسـي الخـاص بالموظفيـن المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربيـة الوطنيةالمعدل و المتمم لاسيما المادة 20 منه.
* بناء على القـرار رقـم : **223** المؤرخ في: **2022/11/03** المتضمن تعييـن السيـد(ة):
في رتبة : **أستاذ التعليم المتوسط** الرقم الإستدلالي **587** ابتداء من :**2022/09/04.**
* وبناء على القرار الجماعي رقم: **154** المؤرخ في:**2023/05/31** المتضمن إعـادة ترتيـب المعني(ة)
في الصنف: **12** الدرجة: / الرقم الإستدلالي: **662** ابتداء من:**2023/01/01.**
* بنـاء علـى محضـر اللجنـة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة في لجنة ترسيم بتاريخ : **2023/12/14 .**

باقتراح من السيد رئيس مصلحة المستخدمين

مراقـب الثانيات مساعـد
طيـــار رضـــوان

المادة الأولـى : ترســم :
في سـلك : أسـاتذة التعليـم المتوسط
رتبـــة : أستاذ التعليم المتوسط الصنف: 12 الرقم الإستدلالي : 662
إبتداء من : **2023/09/04.**

المادة الثانيـة : يكلف السيد رئيس مصلحة المستخدمين بتنفيذ هذا القرار .

جيجـل فـي: 28 ديسمبر 2023
مديـر التربيـة

مديـر التربيـة
كيسـري سـاعـد

ملحق رقم 04 نموذج مقرر يحدد تشكيلة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء لتقدير العقوبة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الشباب والرياضة

ولاية بومرداس

مديرية الشباب والرياضة

مقرر رقم: ..... المؤرخ في: .....

المحدد لتشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين اتجاه موظفي الشباب والرياضة لولاية بومرداس

إن وزير الشباب والرياضة:

- بمقتضى المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق ل 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى القرار المؤرخ في 16 رجب 1429 الموافق ل 19 جويلية 2008 المحدد لتشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها.
- بناءا على المقرر رقم 03 المؤرخ في 2018/03/13 المحدد لتشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين اتجاه موظفي الشباب والرياضة لولاية بومرداس.
- وبناءا على اقتراح السيد/ مدير الشباب والرياضة لولاية بومرداس

يقرر

ملحق رقم 04 نموذج مقرر يحدد تشكيلة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء لتقدير العقوبة

المادة الأولى: تجدد اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين لدى مديرية الشباب والرياضة لولاية بومرداس

المادة الثانية: تتشكل اللجنة المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه، من الإدارة وممثلي الأعوان المتعاقدين.

المادة الثالثة: يترأس اللجنة السيد/..... (مفتش منسق).

المادة الرابعة: تحدد عهدة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين ب: ..... ابتداءا من تاريخ إمضاء هذا المقرر.

المادة الخامسة: يكلف السيد/..... بتنفيذ هذا القرار.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
شكر وعرفان	
إهداء	
قائمة المختصرات	
مقدمة	05-01
الفصل الأول: المسار الوظيفي للمتربص	07
المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص	08
المطلب الأول: مفهوم المتربص	08
الفرع الأول: تعريف المتربص	09
أولا: التعريف التشريعي	09
ثانيا: التعريف الفقهي	10
الفرع الثاني: تمييز المتربص عن بقية أعوان الإدارة	11
أولا: التمييز بين المتربص والموظف	12
ثانيا: التمييز بين المتربص والعون المتعاقد	13
ثالثا: التمييز بين المتربص والموظف الفعلي	14
الفرع الثالث: أنواع التربص	16
أولا: فترة تربص بإجراء تكوين تحضيري	16
ثانيا: فترة تربص دون إجراء تكوين تحضيري	18
الفرع الرابع: مدة التربص والاستثناءات الواردة عليها	19
أولا: مدة التربص	19
ثانيا: الاستثناءات الواردة على فترة التربص	20
المطلب الثاني: مسار فترة التربص	22
الفرع الأول: مراحل التربص الاختباري	22

أولا: المرحلة الأولية للتربص	22
ثانيا: المرحلة الإضافية للتربص	23
الفرع الثاني: تقييم المتربص	24
أولا: المعايير الموضوعية لتقييم المتربص	24
ثانيا: تنظيم التقييم	27
الفرع الثالث: أثر التربص على وضعية المتربص	29
أولا: ترسيم العون المتربص	29
ثانيا: تمديد فترة التربص	30
ثالثا: تسريح المتربص	32
المبحث الثاني: واجبات وحقوق المتربص	33
المطلب الأول: واجبات المتربص	33
الفرع الأول: الواجبات المرتبطة بالوظيفة	34
أولا: واجب القيام بالمهام الوظيفية بأمانة ودون تحيز	34
ثانيا: واجب تجنب كل فعل يتنافى وطبيعة الوظيفة	35
ثالثا: واجب التفرغ للممارسة مهام الوظيفة العمومية	35
رابعا: واجب تحمل مسؤولية التنفيذ	35
خامسا: واجب الالتزام بالسر المهني	36
سادسا: واجب المحافظة على الوثائق	36
الفرع الثاني: الوجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة	37

أولا: واجب التحفظ	37
ثانيا: واجب احترام سلطة الدولة	37
ثالثا: واجب الطاعة	38
رابعا: واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة أو المؤسسة	38
خامسا: واجب احترام الجمهور	39
المطلب الثاني: حقوق المتربص	40
الفرع الأول: الحقوق التي يتمتع بها المتربص خلال فترة التربص	40
أولا: الحقوق المشتركة والواردة في كل من الأمر رقم **06-03** والمرسوم التنفيذي رقم **17-322**	40
ثانيا: الحقوق الواردة ضمن الأمر رقم **06-03**	47
الفرع الثاني: الحقوق المستثنى منها المتربص خلال فترة التربص	48
أولا: الحرمان من ممارسة العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء	48
ثانيا: الحرمان من الحق في الانتداب الدائم والاستيداع والوضع تحت التصرف	49
ثالثا: الحرمان من الحركة في النقل	50
ملخص الفصل الأول	51
الفصل الثاني: النظام التأديبي للمتربص	53
المبحث الأول: الأساس القانوني للخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية للمتربص	54

المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي	54
الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي	54
الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي	56
أولا: الركن المادي	57
ثانيا: الركن الشرعي	57
ثالثا: الركن المعنوي	58
الفرع الثالث: أصناف الخطأ التأديبي	58
أولا: أخطاء من الدرجة الأولى	59
ثانيا: أخطاء من الدرجة الثانية	59
ثالثا: أخطاء من الدرجة الثالثة	59
رابعا: أخطاء من الدرجة الرابعة	60
المطلب الثاني: مفهوم العقوبة التأديبية	61
الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية	62
أولا: التعريف التشريعي	62
ثانيا: التعريف الفقهي	62
ثالثا: الغاية من إقرار العقوبة التأديبية	63
الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية	65
أولا: عقوبات الدرجة الأولى	65

ثانيا: عقوبات الدرجة الثانية	66
ثالثا: عقوبات الدرجة الثالثة	66
رابعا: عقوبات الدرجة الرابعة	66
خامسا: عقوبة العزل	67
الفرع الثالث: مبادئ العقوبة التأديبية	68
أولا: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية	69
ثانيا: مبدأ عدم رجعية العقوبات التأديبية	69
ثالثا: مبدأ شخصية العقوبة التأديبية	69
رابعا: مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ	70
خامسا: مبدأ المساواة في العقوبة	70
سادسا: مبدأ وحدة العقوبة	70
سابعا: مبدأ تسبيب العقوبة التأديبية	70
المبحث الثاني: الإجراءات التأديبية الخاصة بالمتربص والضمانات المقررة له	71
المطلب الأول: الإجراءات التأديبية المقررة للمتربص المحال على المساءلة التأديبية	71
الفرع الأول: الإجراءات التأديبية السابقة على مثول المتربص أمام المجلس التأديبي	71
أولا: تحريك الإجراء التأديبي ومعاينة الخطأ	71
ثانيا: إعلام المتربص بالتهم المنسوبة إليه	72

ثالثا: توقيف المتربص مؤقتا	72
رابعا: إخطار المجلس التأديبي	74
الفرع الثاني: إجراءات مثول المتربص أمام المجلس التأديبي	74
أولا: مرحلة الأخذ بالرأي الاستشاري للمجلس التأديبي	74
ثانيا: المداولة والاقتراح	75
ثالثا: مرحلة اتخاد القرار	76
رابعا: تبليغ القرار التأديبي	76
المطلب الثاني: الضمانات المكرسة للمتربص في المسائل التأديبية	77
الفرع الأول: الضمانات التأديبية السابقة للقرار التأديبي	77
أولا: إخطار المتربص بما هو منسوب إليه	78
ثانيا: إطلاع المتربص على الملف التأديبي	78
ثالثا: إبلاغ المتربص بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي	79
الفرع الثاني: الضمانات التأديبية أثناء اتخاذ القرار التأديبي	79
أولا: ممارسة حق الدفاع	80
ثانيا: تسبيب القرار التأديبي	83
ثالثا: الاستشارة الملزمة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي	84
الفرع الثالث: الضمانات التأديبية اللاحقة للقرار التأديبي	84
أولا: الطعن الإداري	84
ثانيا: الطعن القضائي	88

ملخص الفصل الثاني	90
الخاتمة	94–91
قائمة المراجع	106–95
الملاحق	113–110
فهرس المحتويات	121–114
ملخص الدراسة	122

الملخص

نظم المشرع الجزائري المركز القانوني للمتربص في الفصل الثاني من الباب الرابع من الأمر رقم 06–03 تحت عنوان التربص، والمرسوم التنفيذي رقم 17–322 المحدد للأحكام المطبقة على الأعوان المتربصين، أين خص المتربص لأول مرة بنظام يحدد حقوق المتربص والالتزامات الناجمة عن مسؤوليته الوظيفية الملقاة على عاتقه، ويبين كيفية سير مرحلة التربص وتحديد مضمون العناصر الموضوعية لتقييمه وكذا شروط ترسيمه في الرتبة ، وباعتبار أن استمراره في الخدمة الوظيفية مرهون بأداء واجباته واحترام شروط الصلاحية حتى لا يفقد منصبه الوظيفي، فبالتالي إذا ارتكب خطأ تأديبيا يقتضي على الإدارة المستخدمة أن تباشر التدابير والإجراءات الكفيلة التي تحمي المرفق العام شريطة أن تراعي الضوابط والضمانات المقررة للمتربص حتى يتسم القرار التأديبي بالمشروعية.

Résumé

Le législateur Algérien a réglementé le statuts juridique du stagiaire au chapitre II de titre IV de décret n 06-03 intitulé le stage, et le décret excuctif n 17-322 fixant le dispositions applicables aux agents stagiaires, où il lui a accordé pour la première fois à un statut qui détermine les droits de stagiaire, les obligations qui découlent de sa responsabilité fonctionnelle, montre le déroulement de stage, et définit le contenu des éléments objectifs pour son évaluation et les conditions de titularisation.

Et considèrent que le maintain au service de carrière est subordonné par l'exercice de ses fonctions, et le respect des conditions d'admissibilité pour ne pas perdre son poste ; le commettre d'une erreur disciplinaire va exiger l'administration employeur de prendre les mesures et les procédures susceptibles pour protéger le service public, à condition que celui-ci tienne compte les contrôles et les garanties prévu pour l'agent stagiaire, et pour que la décision disciplinaire soit légitime**.**