

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 قالمة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : الحقوق

مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في قانون عام

تخصص: قانون عام

تحت عنوان :

المسار المهني للمتربص وفق أحكام المرسوم التنفيذي 322/17

من إعداد الطالبتين:

تحت إشراف:

✓ الاستاذة : العايب سامية

◀ بورقعة حسينة

◀ بوشريط آمال

تشكيل لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
01	أ.د.شاوش حميد	8 ماي 1945 قالمة		رئيسا
02	أ.د.العايب سامية	8 ماي 1945 قالمة		مشرفا
03	د. مقيمي ريمة	8 ماي 1945 قالمة		عضوا مناقشا

السنة الجامعية : 2024-2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شُكْرُكَ

الحمد لله في الأولى، والحمد لله في الآخرة. والصلاة والسلام على رسول الله – صلى الله عليه وسلم، وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً.

قال الله تعالى: "لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ....." صدق الله العظيم

الآية 7 سورة إبراهيم

فالشكر لله سبحانه وتعالى أولاً وأخيراً الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل وامتنالاً لقول المصطفى عليه الصلاة والسلام من لا يشكر الناس لا يشكر الله

فإننا نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير العميق إلى **الأستاذة العايب سامية** التي أصبغت علينا من علمها، وغمرتنا بفضلها، وفتحت لنا صدرها، وقبل الإشراف على المذكرة، لم تبخل علينا بوقتها الثمين وجهدها المقدر، ونصائحها السديدة، توجهاتها الرشيدة، فلها منا جزيل الشكر والامتنان، وجزاها الله عنا خير الجزاء.

والشكر موصول كذلك لأعضاء لجنة المناقشة كل باسمه، على تفضيلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة

نشكر في الأخير كل من أعطانا يد العون والمساعدة في إنجاز هذه المذكرة

سواء من قريب أو من بعيد.

الطالبتين /حسينة - آمال

الإهداء

"وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ"

اهدي هذا العمل المتواضع الى

اعزما املك في الوجود

امي الغالية

الى ابي رحمه الله الذي طالما اردت حضوره في هذا اليوم والى اخوتي واخواتي

والى جميع الأصدقاء والعائلة كل باسمه والى كل من مد لي يد العون لانجاز هذا العمل من قريب او

من بعيد.

حسينة

الاهداء

"الحمد لله الذي تتم بفضله النعم"

اهدي هذا الجهد المتواضع الى :

والدي العزيزين حفظهما الله تعالى ورعاهما

اختي قرة عيني وزوجها ، اخوتي جميعا من كبيرهم الى

صغيرهم وزوجاتهم وأولادهم

كل صديقاتي في القلب وزميلاتي المقربات في مشواري العلمي

آمال

المقدمة

مقدمة :

تلعب الوظيفة العامة دورا هاما في الدولة ، إذ تعد العمود الفقري لكافة المؤسسات العامة ، من خلال تنفيذها لسياساتها و تلبية حاجياتها لضمان استمرارية المرفق العام، و يتم تسيرها من طرف العنصر البشري الذي يطلق عليه اسم موظف الذي خصّه المشرع بصفة عامة و المتربص بصفة خاصة .

يعتبر المتربص أحد وسائل الإدارة في ممارسة مهامها ، من خلال عمليات التوظيف التي تشرف عليها الإدارات العمومية بغية سد حاجياتها للتوظيف، و قد نظم المشرع بموجب الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية¹، بالإضافة الى المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية². و الذي الحّ من خلالها المشرع على خضوع المتربص لفترة تربص يثبت فيها جدارته و كفاءته لاكتسابه صفة الموظف.

و بحكم عدم ترسيم المتربص في رتبة من السلم الإداري فانه يعتبر موظفا مستقبليا لذلك تتميز وضعيته القانونية بنوع من الخصوصية، مردها أساسا الى عدم استقرار نهائي لمركزه القانوني ، و لا يعني ذلك ان المتربص خلال فترة التربص لا يملك حقوقا و لا يخضع لواجبات، و لكن خلال هذه الفترة يكتسب حقوقا كباقي الموظفين لكن حسب خصوصية نظامه القانوني، كما يخضع لنفس الواجبات المفروضة عليهم.

و في حال اخلال المتربص بهذه الواجبات اتجاه وظيفته يتوجب على الإدارة معاقبته، لكن بشرط ان تكون العقوبة مناسبة و ملائمة و متوافقة مع درجة الخطأ ، لضمان حسن سير المرفق العام.

أقرّ المشرع الجزائري للمتربص مبادئ تحكم المتابعة التأديبية تتمثل في مبادئ دستورية و مبادئ تأديبية تشريعية ، والتي تعتبر بدورها ضمانا له تحميه من تعسف الإدارة ، وتخوله الدفاع عن حقوقه التي كرستها النصوص القانونية له خلال مساره المهني.

¹الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 46 ، الصادر في : 16 يوليو 2006

²المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 66 ، الصادر في : 12 نوفمبر

وفي هذا الإطار تبرز إشكالية الدراسة في ما يلي :

كيف نظم المشرع الجزائري خصوصية المسار المهني للعون المتربص وفق أحكام المرسوم التنفيذي 322/17 ؟

تنبثق عن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية:

--هل يتمتع المتربص بنفس حقوق و واجبات الموظف؟

-هل يخضع المتربص لنظام تأديبي مماثل للموظف و ماهي الضمانات الممنوحة له تأديبياً؟

و للإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية اعتمدنا على عدة **مناهج** ، حيث ارتأينا العمل بكل من المنهج الوصفي و التحليلي ، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب المفاهيمي للمتربص من خلال تعريفه و ابراز مراحل تربصه، في حين تمت الاستعانة بالمنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بالمسار المهني للمتربص من خلال ابراز حقوق وواجباته ونظامه التأديبي.

تنقسم أهمية هذا الموضوع الى أهمية علمية و أخرى عملية، فأما **الأهمية العملية** فتتمثل في ابراز القيمة القانونية للمرسوم التنفيذي 322 _17 ومستجدات تطبيقه وأثره على العون المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ،من خلال تكوينه و اعداده للحياة المهنية من اجل أداء واجباته الموكلة اليه ، و كذا التأكيد على الضمانات التأديبية عند مواجهة الإجراءات التعسفية من قبل الإدارة .

أما الأهمية العلمية ، فتبرز من خلال كون المتربص النواة الأولى لتكوين الموظف يستدعي تسليط الضوء على المسار المهني له ، خاصة وأنه يشكل احد اهتمامات القانون الإداري باعتبار المتربص عنصر فعال و أساسي في تسيير الإدارة حفاظا على المرفق العام .

تتعد أسباب اختيار الموضوع إلى أسباب ذاتية وموضوعية، ترجع الأسباب الذاتية إلى :

-ارتباطه بتخصصنا (قانون عام) عامة، وبمقياس الوظيفة العامة خاصة

-بحكم الجانب الوظيفي الذي تشغله إحدى الطالبتين وطموح الطالبة الثانية.

_باعتباره موضوع حيوي وعملي تحتاجه كل الفئات .

أما الأسباب موضوعية، **فيمكن حصرها في القيمة القانونية للمرسوم الجديد وما يثيره من إضافات لصفة المتربص** ، حيث خصه المشرع بتنظيم خاص ومستقل ، مما يجعل موضوع محل البحث في ظل أحكام المرسوم التنفيذي 322/ 17 جديد يحتاج الى دراسة شاملة و دقيقة لإزالة كل اللبس والغموض لكل مقدم على هذه المرحلة.

تهدف هذه الدراسة الى ابراز مختلف الجوانب التي تحكم و تنظم المركز القانوني للعون المتربص، من خلال التطرق الى حقوقه و واجباته سير التربص الاختياري ، تقييم المتربص ثم ترسيمه بالإضافة الى النظام التأديبي .

بالنسبة للدراسات السابقة ولخصوصية المركز القانوني للمتربص ولكونها دراسة حد دقيقة وحديثة لم نسجل بها دراسات في الدكتوراه لحد الساعة ، لذلك لجأنا إلى أهم الدراسات الأكاديمية المنشورة في شكل مقالات ذات الصلة بالموضوع أهمها :

جلول بن سيدرة ، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي 322/17 مجلة العلوم القانونية و السياسية ، المجلد 9 ، العدد 3 ، جامعة البليدة 2 ، الجزائر ، 2018 (تطرقت لدراسة المتربص من خلال تعريفه ، حقوقه وواجباته ، مساره المهني) .

دراسة فاطمة بن جدو و اخرون النظام القانوني للوظيفة العمومية ، وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار بلقيس دار البيضاء ، الجزائر ، 2019 (تناولت حقوق وواجبات المتربص بصفة عامة وفقا للأمر 03/06) .

شافعي أمال ، داسي نورة ، الحماية القانونية للمتربص في التشريع الوظيفي الجزائري ، مجلة القانون ، المجلد 10 ، العدد 01 ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة 01 ، الجزائر ، 2021) شملت تعريف المتربص ، حقوقه ، واجباته وصولا الى نظامه التأديبي (**واجهتنا في سبيل انجاز هذا العمل مجموعة من الصعوبات أهمها:**

-قلة المراجع خاصة الكتب المتخصصة التي استحوذت على مسار الموظف العام دون التطرق الى العون المتربص.

صعوبة تحليل نصوص المرسوم التنفيذي الجديد ومقارنتها بأحكام الموظف العام.

لتحليل الدراسة تحليلا موضوعيا ، قسمنا الدراسة الى فصلين و كل فصل الى مبحثين ، حيث تناولنا في الفصل الأول : تنظيم المسار المهني للمتربص ، و في الفصل الثاني : النظام التأديبي للمتربص .

الفصل الأول :

تنظيم المسار المهني للمتربص

الفصل الأول :تنظيم المسار المهني للمتربص :

يشكل التربص عملية لاحقة للتوظيف ، و أهم إجراء للعون المتربص باعتباره عون يتم تعيينه بصفة دائمة ، في وظيفة عمومية ، فالأعوان المتربصون و هم الاعوان الذين تم تعيينهم حديثا ، وفقا للأوضاع القانونية ، و يخضعون لفترة تربص و لم يثبتوا بعد ، فهؤلاء لا يصبحون موظفين الا بعد ترسيمهم في الرتبة التي وظفوا فيها ، و يعود تاريخ انتسابهم للرتبة الى تاريخ تعيينهم و ليس الى تاريخ ترسيمهم، و من ثمة فعل العون المتربص اجتياز تربصه بنجاح ، لاكتساب الصفة القانونية للموظف و الا يتم تسريحه ، و نظرا لأهمية الموضوع ، سنتطرق في هذا الفصل الى دراسة : مفهوم المتربص و ذلك في المبحث الأول ، كما سنتطرق الى دراسة حقوق و التزامات المتربص في المبحث الثاني.

المبحث الأول : مفهوم المتربص

نظم المشرع الجزائري المتربص في الفصل الثاني ، من الباب الرابع من الامر 06.03¹ تحت عنوان التربص، في المواد من 83 الى 92 و المرسوم التنفيذي رقم 17-322² المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 ، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الا انه لم يتطرق الى مفهوم المتربص ، رغم تخصيصه لفصل كامل في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، حيث يعتبر المتربص في وضعية قانونية و تنظيمية اتجاه الإدارة التي يمارس فيها مهامه ، و للتحديد مفهوم المتربص قمنا بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين : حيث سنتناول في المطلب الأول (تعريف المتربص)، و من ثم (مراحل سير التربص الاختباري) في المطلب الثاني.

المطلب الأول : تعريف المتربص :

اكتفى المشرع الجزائري بتنظيم المركز القانوني للمتربص ، دون تعريفه حيث تم ذكر مصطلح التربص و المتربص ، دون التطرق لتعريف واضح و صريح ، و ترك الامر للفقهاء حيث تعددت تعريفات فقهاء القانون للمتربص ، و اختلفت تبعا لزاوية التي ينظر منها كل فقيه ، و لدراسة هذا المطلب تم تقسيمه الى فرعين (التعريف التشريعي للمتربص)، في الفرع الأول و (التعريف الفقهي للمتربص) في الفرع الثاني.

¹الأمر رقم 06-03 ، المرجع السابق.

²المرسوم التنفيذي رقم 322/17 ، المرجع السابق.

الفرع الأول : التعريف التشريعي للمتربص :

لم يعرف المشرع في الامر 03/06 الاعوان المتربصين لشغل وظيفة عمومية بصفة مريحة و انما اكتفى فقط بالإشارة اليه ضمن فصل كامل و هو الفصل الثاني من الباب الرابع ، و يتعلق بمجموعة من الاحكام القانونية المنظمة له و قد جاء في هذا الامر : "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص¹

و في ذات السياق أشار المرسوم التنفيذي رقم 322/17 لمصطلح المتربص كالتالي :
"يعين بصفته متربص كل عون وظيف في رتبته من رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به²

و من خلال ذلك يمكن تعريف المتربص على انه عون يشغل او يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة ، غير انه لم يتم ترسيمه بعد في رتبة من السلم الإداري ، حيث يتوقف ذلك على اجتيازه لفترة التربص بنجاح او على ثبوت صلاحيته الفعلية ليتولى مهام الوظيفة المعين فيها.

يعتبر العون المتربص اذن موظفا محتملا اذا اجتاز فترة تربص بجدارة³ بالنظر الى التعريف التشريعي للمتربص نجد :

هناك أمور مشتركة بين المتربص و الموظف تتمثل في :
كل منهما يشغل رتبة من رتب الوظيفة العمومية و يسعى الى تحقيق المصلحة العامة
يتمتع المتربص بنفس حقوق الموظف و واجباته حسب نص المادة 87 من الأمر 03/06 التي تنص: "يتمتع المتربص بنفس واجبات الموظفين و يتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي" كما يوجد هناك فرق جوهري بينهما المتمثل في :
المتربص شغله لمنصبه مؤقت مقرون بنية التربص بينما الموظف تشغله لمنصبه دائم.

الفرع الثاني : التعريف الفقهي للمتربص :

لقد تعددت التعاريف و اختلف الفقهاء في تعريف المتربص فمنه من عرفه على انه : "كل عون جديد تم تعيينه في وظيفة عمومية دائمة".

¹المادة 83 من أحكام الأمر 03/06

²المادة 2 من أحكام المرسوم التنفيذي 322/17

³شمس الدين بشير الشريف، سميحة عقابي ،النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، المجلد الرابع ،العدد الرابع ، الجزائر ، 2019 ص 241.

أي سلك من أملاك ورثية من رتب الوظيفة العمومية و ذلك بعد اجتياز مسابقة توظيف خارجية مهما كان نمطهما سواء على أساس الاختبار او على أساس الشهادة كمرحلة أولية ملزم بان يجتاز بنجاح فترة تربص عملي حتى يصبح موظفا عاما¹.

كما عرفه البعض كالتالي: "كل عون عين في وظيفة دائمة من غير ان يرسم ، و هو ان كان يخضع لكافة قواعد القانون العام و التوظيف العمومي ، الا انه يمكن فصله عن وظيفته لعدم كفاءته المهنية²".

اما الأستاذ بوطبة مراد فقد عرف المتربص كما يلي : "كل شخص عين في وظيفة عمومية دائمة يلزم بقضاء فترة تربص يتمتع خلالها بصفة العون العمومي ، و يخضع للواجبات الوظيفية التي يخضع لها الموظف و يتمتع بالحقوق التي يتمتع بها هذا الأخير باستثناء بعض الحقوق المقررة لصالح العون الذي يحمل صفة الموظف"³.

و في الأخير يمكن القول ان الفقهاء اختلفوا في تعريف المتربص من حيث المصطلحات لكن هناك معنى مشترك. أن المتربص يجب عليه الخضوع لفترة تربص.

ومن خلال هذه التعريفات يمكن تعريف المتربص على أنه عون يشغل أو يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة غير أنه لم يتم ترسيمه بعد في رتبة في السلم الإداري حيث يتوقف ذلك على اجتيازه لفترة التربص بنجاح أو على ثبوت صلاحيته الفعلية لتولي مهام الوظيفية المعين فيها يعتبر العون المتربص اذن بفعل قابليته للترسيم مستقبلا , موظفا محتملا Un fonctionnaire potentiel⁴

المطلب الثاني :مراحل سير التربص الاختباري :

يمكن تعريف هذه المراحل على انها مراحل اجبارية ، الزامية ، الواجب على المتربص اجتيازها بمجرد توقيعه لمحضر التنصيب فهي تبرز مدى كفاءته ، و جدارته و من خلالها تسمح للإدارة تقييم هذا الأخير و التعرف على حسن أدائه ، و سرعة تكيفه مع الوظيفة ، و

¹محمد الاحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية ، دراسة مقارنة أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة ابي بكر بلقايد الجزائر ، 2016/2015 ، ص37

²عز الدين عبدة ، عملية تأديب الموظف في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق جامعة الجزائر ، 2001_2002 ، ص69

³مراد بوطبة ، نظام الموظفين من خلال الامر 03/06 أطروحة دكتوراه كلية الحقوق بن يوسف بن جدة ، جامعة الجزائر ، 2017 ، ص 193

⁴J-y vincent et autres,droit public général,5éd,lescis,2001

صلاحية الاستمرار بها و من خلال هذا سنتطرق في هذا المطلب الى دراسة المرحلة الأولية للمتربص (كفرع أول) كما سندرس المرحلة الإضافية و هي مرحلة التمديد (كفرع ثاني)

الفرع الأول : المرحلة الأولية للتربص :

يمكن القول على هذه المرحلة انها فترة تربص و تكون ابتداء من توقيع محضر التنصيب الخاص بالمتربص الذي تم التحاقه بالإدارة المستخدمة لمدة زمنية و التي كانت محددة بثلاث فترات.

الفترة الأولى : تحدد فيها مدة التربص ثلاثة اشهر بالنسبة للصنف 01 الى غاية صنف 09

الفترة الثانية : تحدد فيها مدة التربص بستة اشهر بالنسبة للصنف 10 الى غاية صنف 13

الفترة الثالثة : تحدد فيها مدة التربص بتسعة اشهر بالنسبة للصنف 14 الى غاية صنف 20¹

و بصدد الأمر 03/06 تم توحيد فترة التربص لجميع الأصناف، فأصبحت تقدر فترة التربص لمدة سنة كاملة طبقا للمادة 84 منه الفقرة الأولى بقولها : " يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ، قضاء فترة تربص مدتها سنة"².

لكن مقارنة بالمرسوم التنفيذي 322/17 في بعض نصوصه الذي أشار إلى إن فترة التربص هي فترة إجبارية ضرورية لبعض رتب الأسلاك المشتركة داخل الإدارات و المؤسسات العمومية³.

مثل رتبة عون إدارة ، ملحق إدارة ، ملحق إدارة رئيسي ... الخ إلا أننا نشير من خلال المادة 17 السابقة الذكر ان المشرع أضاف شرطا جديد لم يكن موجود في الأمر رقم 03/06 ، و هو ان تكون مدة التربص الاختباري مدة سنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فورا من تاريخ تنصيب المتربص في الوظيفة أو الرتبة المطلوب شغلها .

الفرع الثاني : المرحلة الإضافية للتربص (التمديد)

و المقصود بتمديد فترة التربص هو التمديد الذي يلي مباشرة نهاية المدة القانونية لفترة التربص ، و المنصوص عليها بسنة واحدة من الخدمة الفعلية ، و يكون بقرار تتخذه المؤسسة او الإدارة العمومية المستخدمة نتيجة بعد التقييم العام للمتربص خلال فترة التربص الذي كان

¹سلى سيشات ، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية ، الجزائرية ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد بوقرة، الجزائر، 2009 _ 2010 ، ص171

²المادة 84 احكام الامر 03/06

³المادة 17 احكام المرسوم التنفيذي رقم 322/17

غير مجدي، لكونه لم يثبت أهليته وجدارته في مباشرة الوظيفة والرتبة التي عين فيها، ومن ثم يستوجب عليه قضاء مدة سنة أخرى مماثلة يخضع فيها المتربص من جديد للتقييم¹ يجب أولا التفرقة بين التمديد بغرض استكمال المدة القانونية والتمديد الذي يكون بقرار تتخذه المؤسسة أو الإدارة المستخدمة ، فالتمديد بغرض استكمال المدة القانونية يكون فيه لجوء الإدارة العمومية إليه بقوة القانون دون عرضه على اللجنة المتساوية الأعضاء و هي وقف الخدمة الفعلية أثناء مدة التربص ، و قد جاء على سبيل الحصر و هي :

-أداء المتربص للخدمة الوطنية قبل نهاية فترة التربص .

-توقيف المتربص بسبب ارتكابه لخطأ جسيم أو يكون متابعاً جزائياً.

-غياب بسبب عطلة مرضية طويلة أو عطلة أمومة.

فبزوال سبب التوقف يعود العون المتربص و يستأنف المدة المتبقية من فترة التربص و تحتسب من تاريخ التوقف عن أداء الخدمة الفعلية و ليس من تاريخ العودة ، أما التمديد بقرار من الإدارة المستخدمة تتخذه الإدارة عقب نهاية التربص من خلال عملية التقييم لفترة التربص الذي كان سلبيا. ما يعني أن المتربص لم يجتاز فترة التربص بنجاح خلال السنة المحددة ، بسبب عدم كفاءته و قدراته لتولي الوظيفة ، مما يستوجب عليه قضاء مدة سنة أخرى مماثلة من الخدمة الفعلية ، يخضع خلالها إلى تقييم جديد وفقا لمعايير موضوعية ، مع انتهاء التمديد إما يكون تقييمه إيجابيا و بالتالي يتم ترسيمه و يحصل على صفة موظف و يتمتع بكل الضمانات المترتبة عن الترسيم ، و إما يكون تقييمه سلبيا هنا تكون الهيئة المستخدمة ملزمة بتسريحه لعدم صلاحيته و جدارته ، فكلتا الحالتين يصدر قرار أو مقرر الترسيم أو التسريح بدون إشعار مسبق أو تعويض².

فقرار التمديد يعد فرصة ثانية للعون المتربص من اجل إثبات جدارته و استحقاقه لتولي الوظيفة ، أفضل من اللجوء إلى قرار التسريح بدون إشعار سبق و تعويض الذي يعتبر قرار غير مرغوب فيه للعون المتربص. و تطبيقا لما هو وارد في الواقع بموجب المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بخصوص الاستفسار عن إمكانية احتساب فترة التمديد في سنوات تعويض الخبرة المهنية ، و في جوابها ردت على انه و عملا بأحكام

¹رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03/06 رسالة ماجستير في الحقوق فرع الدولة و المؤسسات العمومية ، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2009 ، ص 44

²الميلود بلطرش ، النظام القانوني للعون المتربص داخل المؤسسات و الإدارات العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف ميلة ، الجزائر، 2018، 2019، ص ص44.45

المادة 90 من الأمر 03/06 فان فترة التربص بما في ذلك فترة تمديد تعتبر فترة خدمة فعلية و تؤخذ في الحسبان عند احتساب الاقدمية للترقية في الرتبة و في الدرجات و في التقاعد¹ وفي الأخير يمكن القول أن فترة التمديد تعتبر فرصة ثانية للمتربص و بالتالي هي كذلك ضمان له.

¹هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الجزائر طبعة 2012 ، ص219

المبحث الثاني : حقوق و التزامات المتربص

يتمتع المتربص بمجموعة من الحقوق و الواجبات التي اعترف بها الدستور الجزائري 2020¹.

حيث جاءت الحقوق الأساسية ضمن الفصل الأول ، و كذلك الواجبات ضمن الفصل الثاني من الباب الثاني من دستور 2020 ، تحت عنوان الحقوق الأساسية و الحريات العامة و الواجبات ، كما نص عليها الأمر 03-06 ضمن الباب الثاني تحت عنوان الضمانات و حقوق الموظف و واجباته. ففي الفصل الأول جاءت معنونة ب : الضمانات و حقوق الموظف ، و في الفصل الثاني ب : واجبات الموظف ، كما حددها المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ضمن الفصل الثاني تحت عنوان حقوق المتربص و واجباته. و قد تم تقسيم هذا المبحث الى مطلبين ، عالجا في المطلب الأول حقوق العون المتربص ، وفي المطلب الثاني واجبات العون المتربص.

المطلب الأول : حقوق العون المتربص :

يمكن أن نعرف الحق بأنه: "الاستثناء الذي يقره القانون لشخص من الأشخاص، و يكون له بمقتضاه إما التسلط على شيء معين أو اقتضاء أداء معين من شخص آخر"،² و منه فإن حقوق العون المتربص ما هي إلا استثناء أقره القانون للمتربص ، و هذا ما نصت عليه م 87 من الأمر 03-06³ و كذلك المواد من م 6 الى م 12 من المرسوم التنفيذي 322/17 السالف الذكر ، و عليه سيتم التطرق الى : حقوق العون المتربص الواردة ضمن المرسوم التنفيذي 322/17 في الفرع الأول ، و كذا الحقوق التي لا يتمتع بها المتربص ضمن الفرع الثاني.

الفرع الأول : حقوق العون المتربص الواردة ضمن المرسوم التنفيذي 322/17 :

يتمتع العون المتربص بمجموعة من الحقوق منها : الحق في الراتب ، الحق في الحماية الاجتماعية ، الحق في أيام الراحة و العطل القانونية ، الحق في الاندماج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية ، الحق في التزود ببطاقة مهنية ، الحق في الاستقالة.

¹دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 82 ، الصادرة في 30 ديسمبر 2020 ، المعدل و المتمم

²فاطمة الزهرة جدو ، المدخل الى العلوم القانونية نظرية القانون ، نظرية الحق ، دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر ، 2018 ، ص75

³م 87 من الأمر 03/06 و التي نصت على : يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين و يتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي

أولا : الحق في الراتب :

يفرق الفقهاء عادة بين مصطلحي الراتب و الأجر ، فيرون أن الأول فهو وسيلة تسمح للموظف أن يكون في مستوى وظيفته ، و الثاني هو كمقابل لأداء العمل ، لم يفرق المشرع بين المصطلحين ، فتارة يستعمل مصطلح الراتب و مرات أخرى مصطلح الأجر¹ نصت المادة 32 من الأمر رقم 03-06 على أن للموظف الحق ، بعد أداء العمل ، في راتب، و أضاف المادة 119 منه على أن الراتب يتكون من : الراتب الرئيسي و من العلاوات و التعويضات².

و كذلك ما نصت عليه م 4 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد لشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم³ .و نصت على هذا الحق أيضا م6 من المرسوم التنفيذي 322/17 بقولها : "يتقاضى المتربص بعد الخدمة المؤداة ، الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها⁴ فالراتب هو المقابل المالي الذي يدفع للموظف بعد أداء الخدمة و الذي تحدده القوانين و اللوائح ، وفق شبكة استدلالية للرواتب تصنف الموظفين حسب مستوى التأهيل ، بالإضافة إلى التعويضات الخاصة بظروف كل وظيفة ، بحيث يضمن هذا المقابل مستوى معيشي لائق⁵.

مما سبق نستنتج بان الراتب حق معترف به مقابل أداء خدمة ، سواء من قبل الموظف الدائم أو العون المتربص ، و الذي كلفه الدستور و القانون و التنظيم على حد سواء ، إذن فالحق في الراتب بالنسبة للمتربص هو ضمان لأداء الخدمة الوظيفية ، و كذلك ضمانه لسير حسن المرفق العام.

ثانيا : الحق في الحماية الاجتماعية : أدرجت هذا الحق المادة 25 في فقرتها الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بقولها : " لكل شخص حق في مستوى معيشة يكفي لضمان

¹زهر خشايمية ، مطبوعة بيداغوجية بعنوان الوظيفة العامة ، محاضرات أقيمت على طلبه السنة الثالثة قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، 2023/2022 ، ص72

² م 32 وم 119 من أحكام الأمر 03/06 السابق الذكر .

³المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 61 ، الصادر في 30 سبتمبر 2007

⁴ م 6 من أحكام المرسوم التنفيذي 322/17 السابق الذكر .

⁵رسيوم كلثوم ، كرفوح فتحية ، نظام رواتب الموظفين العمومي ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة غرداية ، الجزائر، 2021/2020 ، ص23

الصحة و الرفاهية، له و لأسرته، و خاصة على صعيد المأكل و الملبس و المسكن و العناية الطبية و صعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، و له الحق في ما بأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترميل أو الشيخوخة، أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن ارادته و التي تفقده أسباب عيشه¹. حيث تتمثل الحماية الاجتماعية بجملة سياسات و برامج تهدف إلى الحد من مشاكل الفقر ، و الضعف التي قد تعترض الإنسان في حياته، و التصدي لها ، و تضمن له الحصول على :

- تعويضات عائلية
- حماية الأمومة
- تعويض البطالة
- التعويض عن إصابات العمل
- إعانة مرضية²
- حماية صحية
- معاش الشيخوخة
- معاش الإعاقة
- معاش الوراثة

كما ذكرت المواد 33 و 34 من الأمر 03/06 حق الموظف في الحماية الاجتماعية و أكدت عليه كونه ضماناً حيث جاءت معنونة تحت الفصل الأول من الباب الثاني ب : "الضمانات و حقوق الموظف" و بما أن المشرع صرح ضمناً في محتوى المادة 5 من الأمر 03/06 بقوله : " يخضع المتربص خلال فترة التربص إلى الحقوق و الواجبات المنصوص عليها بالنسبة إلى الموظف..." فان حق الحماية الاجتماعية ضماناً كذلك بالنسبة للمتربص ، حيث جاء في نص المادة 6 من المرسوم التنفيذي 322/17 على ان : "...كماله الحق في : الحماية الاجتماعية"

ان للحماية الاجتماعية عدة صور ابرزها خدمات الضمان الاجتماعي، حيث يضمن صندوق الضمان الاجتماعي عدة خدمات للأعوان المتربصين كالتأمين على المرض و الحماية الصحية و في هذا الإطار ما نصت عليه م 37 من الأمر 03/06³ و هي الخدمات الموجهة

¹ م 25 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، اعتمد و نشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 10 كانون الأول ديسمبر 1948

² ملتقى المنطقة العربية للحماية الاجتماعية على الموقع : <https://socialprotectionarabregion.org> hub.net . تاريخ الاطلاع : 2025/4/27 على الساعة 08.24

³ م 37 من الأمر 03/06 : " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة و الصحة و السلامة البدنية و المعنوية"

للموظفين ، و تتمثل في جميع الأعمال التي تساهم في تحسين و تطوير معيشة الموظفين ماديا و معنويا ¹

ثالثا :الحق في أيام الراحة و العطل القانونية

نصت مادة 66 ² من دستور 2020 على أن : "..... الحق في الراحة مضمون".
تعتبر العطل و الإجازات الإدارية من أهم الحقوق لاجتماعية للموظف و المتربص معا حيث تمكنه من الاستراحة و الاطمئنان على صحته و مستقبله مع استمرار الاستفادة من المرتب و التعويضات ، كما أنها في مصلحة الإدارة بما تشكله من تحديد لنشاط الموظف و حماية لصحته التي تنعكس إيجابا على مردود يته ³.

يحتاج المتربص إلى الراحة و ذلك من اجل تحديد النشاط ، كما أن الظروف الاجتماعية و الصحية تجعل المتربص كذلك رغم حداثة تعيينه بحاجة إليها ⁴.

نصت م 39 من الأمر 03/06 على انه للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر كما أضافت المواد من 191 إلى 193 من الأمر 03/06 تحت الفصل الثاني بعنوان أيام الراحة القانونية تفصيلا لأيام الراحة و العطل ، ضمن الباب الثامن بعنوان : المدة القانونية للعمل أيام الراحة القانونية

و خص هذا الحق للمتربص من خلال نص المادة 6 ⁵ في فقرتها الثالثة و الرابعة من المرسوم التنفيذي 322/17 بقولها :
-أيام الراحة و العطل القانونية .

¹فاضلي سيد علي ،"المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العامة"

مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية المجلد 08، العدد 01، كلية الحقوق ، جامعة مسيلة ، الجزائر ، 2023 ، ص 355 ، ص 356

² م 66 من أحكام الدستور الجزائري 2020 ، المرجع السابق.

³زهر خشايمية ، المرجع السابق ، ص 79

⁴فايزة جروني ، نجاة بوساحة اثر علاقة المتربص بالوظيفة العامة في الجزائر ، مجلة الدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 07 ، العدد 02 ، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي ، الجزائر ، 2021 ، ص 106

⁵ م 6 من احكام المرسوم التنفيذي 322/17

-عطلة الأمومة و ساعات الرضاعة للمرأة المتربص طبقا لأحكام المادتين 213 و 214¹ من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 و المذكور أعلاه. كذلك ما تضمنته المادة 7² من المرسوم التنفيذي 322/17 :

-للمتربص الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة أيام كاملة في المناسبات المنصوص عليها في المادة 212 من الأمر 03/06 السابق الذكر.

-و زيادة على ذلك يمكن أن يستفيد شريطة تقديم مبرر مسبق من رخص للتغيب دون فقدان الراتب قفي الحالات الآتية :

لمتابعة دراسات ذات صلة بنشاطه المهني في حدود لا تتجاوز اربع ساعات في الأسبوع و تتماشى مع ضرورات المصلحة

-لمدة دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة عمومية انتخابية .

-للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

كما أنه للمتربص أيضا الحق في الاستفادة من أيام العطل المدفوعة الأجر ,والتي تشمل الأعياد الوطنية والدينية المحددة بموجب القانون.³

يتضح مما سبق بأن للمتربص الحق في أيام الراحة و العطل القانونية ، لان كل من القانون و التنظيم أقر هذا الحق صراحة للموظف من خلال مواد الامر 03/06 ، و ضمنا للمتربص بحيث أحالتنا مواد المرسوم التنفيذي 322/17 ، على مواد الامر دلالة على الضمانة المكفولة للمتربص.

¹م 213 من الأمر 03/06 نصت على انه : "تستفيد المرأة الموظفة ، خلال فترة الحمل و الولادة ، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به" .

م 214 من نفس الأمر: "للموظفة المرضعة الحق ، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ، ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الأولى و ساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر 6 الموالية"، يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم جسما يناسب الموظفة .

²م 7 من أحكام المرسوم التنفيذي 322/17

³voir l'article :01 du loi n°63-278 du 6 juillet 1963 faisant la liste des fêtes légales journal officiel de république algérienne,n°53 ,du 02 aout 1963

رابعاً : الحق في الإدماج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية :

نصت م 80 من دستور 2020 على انه : "على كل مواطن ان يؤدي بإخلاص واجباته تجاه المجموعة الوطنية..."¹

فالخدمة الوطنية واجب حسب ما أشار إليه الدستور ، فهي تهدف إلى إعداد المواطن للدفاع عن الوطن و استقلاله ، و وحدة ترابه و المشاركة في التنمية الشاملة للبلاد ، و المساهمة في نشر السلم في العالم.

كما نظمت كلا المادتين م 154 و م 155² من الأمر 03/06 تحت الفصل الخامس (معنونة بوضعية الخدمة الوطنية) .

ان التحاق المتربص بوظيفة عمومية لا يعفيه من أداء واجب الخدمة الوطنية، و المقدرة مدته باثني عشرة شهرا إلا بمقتضى القانون، إذ يوضع المتربص المستدعي لأداء الخدمة الوطنية في "وضعية الخدمة الوطنية"³.

حيث نصت م 62⁴ من القانون رقم 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية ضمن الباب السابع (الحقوق و الواجبات) في الفصل الأول (الحقوق) على انه : "العسكري الخدمة الوطنية الحق في منحة شهرية، يحدد مبلغ المنحة الشهرية لكل رتبة عن طريق التنظيم"، وكذلك ما صرحت به المادة 63 من نفس القانون المذكور أعلاه و التي ركزت على مصطلح راتب الخدمة.

صرحت المادة 68⁵ من القانون رقم 06-14 على انه : "بمجرد إنهاء الخدمة بصفة نهائية، يحق للمواطن إعادة الإدماج بصفة فورية في منصب عمله الأصلي أو في منصب معادل حتى و لو كان خارج حدود المناصب المتوفرة بقوة القانون ، و يجب أن يتم ذلك في اجل لا يتعدى ستة أشهر".

¹ م 80 الدستور الجزائري 2020 ، السابق الذكر

² م 154 و 155 من أحكام الأمر 03-06

³فايزة جروني، نجاة بوساحة، المرجع السابق، ص106

⁴القانون رقم 06-14 المؤرخ في 13 شوال عام 1435هـ الموافق ل 9 غشت سنة 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 48 ، الصادر في : 10 غشت 2014

⁵ م 68 من أحكام القانون رقم 06-14

كما كفلت المادة 70¹ من القانون رقم 06-14 ثلاث ضمانات بقولها: "تدخل مدة الخدمة الوطنية الفعلية في حساب اقدمية الخدمة المطلوبة للترقية و التقاعد، طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما" في حين أن المواد 8 و 9 و 10 من المرسوم التنفيذي 322/17² كفلت صراحة الحق في الإدماج بعد أداة فترة الخدمة الوطنية للمتربص من خلالعلى التوالي أنه :

- يوضع المتربص المستدعي لأداء الخدمة الوطنية في "وضعية الخدمة الوطنية".
- عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية ، يعاد ادماج المتربص بقوة القانون في الرتبة المقرر ترسيمه فيها و لو كان زائدا عن العدد .
- و تكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجميده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له.
- لما لم يكمل المتربص فترة التربص كلها المطلوبة قانونا قبل ترسيمه في الرتبة المقرر ترسيمه في الرتبة المقرر ترسيمه فيها، فإن الفترة الباقية من التربص تستأنف ابتداء من تاريخ إعادة إدماجه في رتبته ، عند انتهاء التجنيد .
- تحتسب فترة الخدمة الوطنية التي أداها المتربص، فور ترسيمه في تقدير الأقدمية المطلوبة للترقية في الدرجات و الترقية في الرتبة و كذا التعيين في منصب عال ، طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما .
- يوجد العديد من الضمانات التي حددها كل من القانون 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية و كذا المرسوم التنفيذي 322/17 للمتربص أثناء و بعد أدائه لفترة الخدمة الوطنية و حصرها في :

- الراتب
- إعادة الإدماج بقوة القانون
- التعيين في المنصب
- استئناف فترة التربص الباقية
- الاقدمية
- الترقية
- التقاعد.

¹م 70 من أحكام القانون رقم 06-14

²مواد 8 و 9 و 10 من أحكام المرسوم التنفيذي

خامسا : الحق في التزود ببطاقة مهنية :

عرفتها المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-347 ، الذي يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف و شروط استعمالها بقولها: "البطاقة المهنية وثيقة إدارية رسمية و هي شخصية حصرا، و تسلم للموظف مجانا و تبقى ملكية المؤسسة او الإدارة العمومية المعنية"¹. وأضافت م 3 من ذات المرسوم المذكور أعلاه بأنه : "تمنح السلطة التي لها صلاحية التعيين و/ أو التسيير الإداري كل موظف بطاقة مهنية تبين هويته و صفته المهنية"². في حين أن المادة 94 من الأمر 03-06 نصت على انه : "يمنح الموظف بطاقة مهنية تحدد خصائصها و شروط استعمالها عن طريق التنظيم"³.

غير انه في المادة 11 من المرسوم التنفيذي 322/17 استخدم المشرع كلمة يزود بنصها على : "يزود المتربص ببطاقة مهنية تبين هويته و صفته المهنية"⁴ ، و ابقى على الهدف منها في تبيان هوية و صفة المتربص المهنية ، حيث تسمح هذه الأخيرة بإثبات الصفة المهنية لكل من الموظف و المتربص و تسهل له أداء مهامه ، و تسمح لحاملها بالالتحاق بمكان عمله.

تحتوي البطاقة المهنية على عدة خصائص ذكرتها المادة 8 من المرسوم التنفيذي 347-17⁵. و بهذا يصبح المتربص خاضعا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-347 السابق الذكر ، و عليه أن يلتزم بإظهار البطاقة المهنية الخاصة به عند الالتحاق بمكان عمله ، و هذا دليل على أن المشرع ضمن للمتربص حفظ هويته و صفته المهنية، من خلال تزويده بالبطاقة المهنية لتعزيز مكانته في الأنظمة حيث أصبح المركز القانوني للمتربص أقوى مما كان عليه سابقا.

سادسا : الحق في الاستقالة:

يمكننا القول بأن الاستقالة هي : "إبداء الرغبة من طرف الموظف كتابة و بشكل صريح في إنهاء العلاقة الوظيفية، فهي بهذا الوصف عملية إجرائية تتجسد في تصرف منفرد، لكن لا تتحقق به فك الرابطة إلا بعد تراضي الطرفين عليه".

أما في التشريع الجزائري فلا نجد لها تعريفا ، إذ اكتفى من خلال المواد 217 و 218 و 219 و 220 من الأمر 03/06 ببيان أنها حق للموظف يجب أن يمارس بواسطة طلب

¹ المرسوم التنفيذي رقم 347/17 المؤرخ في 04 ديسمبر 2017 الذي يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف و شروط استعمالها، الجريدة الرسمية ، العدد 71 ، المؤرخة في 06 ديسمبر 2017

² م 3 من أحكام المرسوم التنفيذي 347/17 المرجع نفسه

³ م 94 من أحكام المرسوم التنفيذي 347/17 المرجع نفسه

⁴ م 1 من أحكام المرسوم التنفيذي 322/17

⁵ م 8 من أحكام المرسوم التنفيذي 347/17

مكتوب، و توافق عليه السلطة المختصة وفق كفيات و شروط معينة ، و لذلك فهو لا يعالج الاستقالة من جهة وضع مدلول لها ، و إنما ببيان أحقيتها و وسائلها و إجراءاتها و أجالها و آثارها ¹.

و بالرجوع إلى نص م 12 ² من المرسوم التنفيذي 322/17 التي أعطت الحق في الاستقالة للمتربص بقولها انه : " للمتربص الحق في الاستقالة التي يمارسها طبقا لأحكام المواد من 217 إلى 220 ³ من الأمر 03-06. نجد أن المرسوم التنفيذي 322/17 من خلال هذه المادة ، أحالنا إلى نفس أحكام الاستقالة بالنسبة للموظف من الأمر 03-06 .

قد يحدث أن المتربص يشارك في عدة مسابقات و يعين في إحداها ثم ينجح في أخرى بعدها ، فمنحه المشرع حق الاستقالة من اجل اختيار الوظيفة التي تناسبه و لكن حفاظا على مصلحة الإدارة و سير المرفق العام ، يخضع المتربص في الاستقالة إلى نفس الأحكام التي يخضع لها الموظف لان المتربص الذي يقدم استقالته ليس مستقيلا حتى توافق الإدارة المهنية على طلب الاستقالة صراحة ، او ضمنا بعد انتهاء مدة شهرين من يوم إيداعها و يمكن للإدارة تمديد اجل النظر فيها بشهرين آخرين و في هذه الحالة إذا سكنت الإدارة عن الإفصاح بموافقتها او رفضها أصبحت الاستقالة مقبولة بقوة القانون ⁴.

أخيرا يمكن القول أن الحق في الاستقالة منحه المشرع الجزائري للمتربص حماية له من تعسف الإدارة التي تقيدته أثناء تربصه حيث لا يمكن هذا الأخير من إنهاء علاقته إلا بإثبات إهمال المنصب.

الفرع الثاني: الحقوق التي لا يتمتع بها المتربص

تكمّن هذه الحقوق المستثناة عن المتربص حصرا في:

أولاً- المنع من الترشح لعضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

ثانياً- الانتداب ،الاستيداع أو تحت التصرف

¹ مهدي بخده النظام القانوني للاستقالة ، دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري ،الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية المجلد 11 العدد 02 المركز الجامعي غليزان ، الجزائر ، 2019، ص45

² م 12 من أحكام المرسوم التنفيذي 322/17

³ م 217 و م 220 من أحكام الأمر 03-06 ص15

⁴ قماش دليّة ، ضمانات ممارسة المتربص لحقوقه وفق قانون الوظيفة العمومية ، مجلة الاجتهاد القضائي ، المجلد 12، العدد 01 ، كلية الحقوق - عين عكنون ، جامعة بن يوسف بن خده، الجزائر ، 2020، ص784

ثالثا- حركة النقل

أولا: المنع من الترشح لعضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

أ- تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء :

يمكن تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأنها : "عبارة عن هيئات استشارية للوظيفة العمومية، تتشا لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، بقرار أو مقرر حسب الحالة تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين"¹

ب- اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وسيرها :

نصت م 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199² المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية على:

" مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالمجالات الآتية:

-ترسيم المتربص....."³

و صرحت المادة 29⁴ من ذات المرسوم أعلاه على انه : "لا يمكن للمتربص الترشح للجنة إدارية متساوية الأعضاء غير انه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلين الموظفين المنتمين إلى الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها".

¹ سامية العايب ، نبيلة ماضي ، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ، مجلة الدراسات الحقوقية ، المجلد 7 ، العدد 03 ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، الجزائر ، 2020 ، ص469

² مرسوم تنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 44 ، الصادر في 30 يوليو سنة 2020 .

³ من أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199

⁴ م من أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199

ج- السبب من المنع للمتربص :

بالرجوع إلى م 89 من الأمر 03/06 والمادة 13¹ من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 نجد أن كرسنا هذا الحرمان الذي مفاده أن العون للمتربص لا يمكنه الترشح للعضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

و يكمن السبب الرئيسي من المنع للمتربص ، لكون ان الحق في الترشح لممارسة العضوية ضمن هذه اللجنة مشروط بالتمتع بصفة الموظف² . و في المقابل منحت للمتربص حق الانتخاب و ذلك من خلال نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 322/17 بقولها : ".... غير انه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة"³.

ثانيا : المنع من الانتداب ، الاستيداع ، او تحت التصرف :

نصت كل من المادة 88 من الأمر 03/06⁴ ، و المادة 15 في فقرتها الأولى من المرسوم التنفيذي 322/17⁵ صراحة على هذا المنع بقولها : " لا يمكن المتربص أن ينتدب أو يوضع في حالة استيداع أو تحت التصرف".

أ-الانتداب :

أ-1-تعريف الانتداب :

عرفته كل من المادة 133 من الأمر 03/06 ، و المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373⁶ . المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ب : "الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من

¹ م 13 من المرسوم التنفيذي 322/17 : لا يمكن أن ينتقي المتربص في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الرتبة المقرر ترسيمه فيها

² جلول بن سيدرة ، سليمة مسراتي ، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية : دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 322/17 ، مجلة العلوم القانونية السياسية ، المجلد 09 ، العدد 03 ، جامعة البليدة 02 ، الجزائر ، 2018 ، ص43

³ م من أحكام المرسوم التنفيذي 322/17

⁴ م من أحكام الأمر 03/06

⁵ م من أحكام المرسوم التنفيذي 322/17

⁶ م 19 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020

حقوقه في الاقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها " .

يوجد نوعين من الانتداب : انتداب الموظف بقوة القانون و هذا ما نصت عليه م 134 من الأمر 03/06 و انتداب الموظف بطلب منه ، عالجته م 135 من الأمر 03/06

أ-2-السبب من المنع للمتربص :

نصت المادة 26 من المرسوم التنفيذي 373/20 على انه "يمكن فقط الموظفين المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة أ على الأقل ، كما هو منصوص عليه في المادة 8 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 و المذكورة أعلاه ، الذين يثبتون على الأقل 5 سنوات من الخدمة الفعلية في رتبهم الأصلية ، وضعهم في حالة انتداب في الحالات المنصوص عليها في المظتين 2 و 3 من المادة 135 من نفس الأمر "

ب-الاستيداع :

ب-1-تعريف الاستيداع :

عرفته كلا المادتين م¹ 145 من الأمر 03/06 ، و م² 43 من المرسوم التنفيذي 373/20 على انه : "تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل ، و تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف و حقوقه في الاقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع".

و تكون الإحالة على الاستيداع إما بقوة القانون م 146 من الأمر 03/06 و إما لأغراض شخصية خاصة بالموظف حسب نص م 148 من الأمر 03/06 .

¹من أحكام الأمر 03/06

²من أحكام المرسوم التنفيذي 373/20

ب-2-السبب من المنع للمتربص :

كانت المادة 149 من الأمر 03/06 صريحة بقولها : "تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في م 146 أعلاه ، لمدة دنيا قدرها ستة أشهر ، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات خلال الحياة المهنية للموظف ..."

و كذلك ما صرحت به نص م 47 من المرسوم التنفيذي 373/20 السابق الذكر .

ج-تحت التصرف :

ج-1-تعريف تحت التصرف :

عرفته م 8 من المرسوم التنفيذي 373/20 بنصها على انه "يمكن وضع الموظف الموجود في وضعية الخدمة تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام او المنفعة العمومية فقط، و ذلك دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة.

يجب على الموظف الموضوع تحت التصرف أن يتمتع بمؤهلات ذات صلة الموضوع المعنية، و بالمهام الموكلة إليه.

و بهذه الصفة يجب أن يمارس مهاماً على مستوى سلمي مماثل للمهام و الوظائف المرتبطة برتبته الأصلية .

و يمارس مهامه تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضع تحت تصرفها .¹

و أضافت كلا المادتين : م 10 من المرسوم التنفيذي 373/20 و م 131² من الأمر 03/06 بأنه : "يمكن وضع الموظفين تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة" .

ج-2-السبب من المنع للمتربص :

لم يتطرق الأمر 03/06 صراحة إلى وضعية تحت التصرف كباقي الوضعيات القانونية للموظف، بل دمجها تحت عنوان وضعية القيام بالخدمة ، في الفصل الأول تحت الباب السادس من الأمر 03/06 حيث نصت م 128 : " القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي

¹ من أحكام المرسوم التنفيذي 373/20

² من أحكام الأمر 03/06

يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر" و بالتالي فهي وضعية خاصة بالموظف الأصلي و الذي يشغل منصب محدد و دائم.

ثالثا : حركة النقل :

نظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حركات نقل الموظفين من المادة 156 الى المادة 159 من الأمر 03/06.

أ-تعريف حركة النقل :

يقصد بالنقل أن تستبدل بالوظيفة المسندة إلى الموظف وظيفة خالية من نفس النوع و الدرجة في إدارة أخرى "

و يهدف النقل في الغالب إلى تحقيق مصلحة العمل بحسن توزيع الموظفين على الإدارات المختلفة¹.

حيث نصت م 156 من الأمر 03/06 على انه يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام و دوري أو ذات طابع محدود و ظرفي ، و تتم في حدود ضرورات المصلحة كما تؤخذ في الاعتبار رغبات المعنيين و وضعيتهم العائلية و أقدميتهم و كذا كفاءتهم المهنية² و يمكن تعريفه أيضا بأنه :

"إجراء حركة أو حركات في تعداد الموظفين بنقلهم من إدارة إلى إدارة أخرى مركزية أو محلية أو مصالح خارجية أو غيرها في قطاع الوظيفة العمومية في إطار عام أو دوري لمقتضيات المصلحة ، أمر جائز في قانون الوطنية العمومية الجزائرية (المادة 156)"

¹صديقي نبيلة ، النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة و الإجراء التنظيمي الداخلي ، مجلة القانون و العلوم السياسية ، العدد الثاني ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة تلمسان ، الجزائر ، 2015 ، ص 255 ، ص256.

²من أحكام الأمر 03/06

و العبرة في ذلك باحتياجات الإدارة من جهة و ضمان تسيير تقديري لمواردها البشرية من جهة أخرى ، بما يضمن الفعالية و التحفيز أكثر على أداء الخدمة بتقاني و بإخلاص¹

يقصد بحركة النقل : تحويل الموظف من مؤسسته أو ادارته العمومية إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى ، بناءا على طلب منه (النقل الاختياري) أو بناء على رغبة الإدارة (النقل الإجباري)²

ب-أنواع حركة النقل الوظيفي :

يصنف النقل الوظيفي إلى عدة أنواع تختلف بحسب الزاوية التي ينظر له من خلالها ، حيث يمكن تقسيمه إلى نقل مكاني و آخر نوعي.

1-النقل المكاني :

يقصد بالنقل المكاني أن يتم تغيير مكان عمل الموظف من مكان إلى آخر ، أي نقله إلى وظيفة أخرى مماثلة للوظيفة الأصلية نوعا و درجة ، سواء كان النقل داخل الدائرة التي يعمل فيها الموظف أو خارجها³.

بحيث يخضع هذا النقل المكاني لرقابة القضاء على مشروعية سواء من حيث سببه و غايته و بالذات يجب أن تكون غاية النقل المكاني تحقيق مصلحة العمل⁴.

2-النقل النوعي :

كما للإدارة الحق أن تنقل الموظف من مكان إلى آخر ، فلها أيضا أن تنقله من وزارة أو مصلحة إلى أخرى ، أو من مؤسسة أو هيئة إلى أخرى ، ففي هذه الحالة يسند إلى الموظف وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية التي تم تعيينه فيها ، من حيث الدرجة أو الاقدمية أو المرتب سواء كان النقل داخل الوحدة الإدارية التي يعمل فيها ، أو إلى إدارة أخرى⁵.

¹ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص 293

² جلول بن سيدة ، سليمة مسراتي ، المرجع السابق ص 56

³ صديقي نبيلة ، المرجع السابق ، ص 357

⁴ المرجع نفسه ، ص 358

⁵ المرجع نفسه ، ص 358

يتم النقل النوعي إما بطلب من الموظف أو بقرار تقديري من السلطة المختصة التي تملك صلاحية التعيين¹.

ج-حالات نقل الموظفين :

أجاز المشرع الجزائري إجراء حركة الموظفين ، و باستقراء أحكام الأمر 03/06 لا سيما المادتين 157 و 158 منه، يمكن تصنيف النقل الوظيفي إلى نقل اختياري يتم بناء على طلب الموظف ، و نقل إجباري لضرورة المصلحة .

1-النقل الاختياري (الإرادي) :

نصت عليه م 157 من الأمر 03/06 بقولها : "يمكن نقل الموظف بطلب منه مع مراعاة ضرورة المصلحة"².

في حين أن المادة 15 فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي 322/17 صرحت بأنه "لا يمكن نقله خارج إدارته المستخدمة ما عدا للضرورة الملحة للمصلحة"³.

يتم هذا النقل بناء على طلب الموظف العام و رغبته ، و يتم بواسطة قرار من السلطة المختصة ، مع مراعاة ضرورة المصلحة ، غير أن طلب النقل في هذه الحالة لا ينتج أثره تلقائيا بل يبقى مرهونا بموافقة الإدارة التي تملك سلطة تقديرية في هذا المجال ، فالأصل أن النقل الوظيفي يدخل في نطاق السلطة الرئاسية فهي المعنية بذلك بما يحقق حسن سير المرفق القائمة عليه⁴.

و بالتالي يتضح بان هذا النوع من النقل الاختياري غير متاح نهائيا بالنسبة للمتربص بل هو حصريا خاص بالموظف.

¹المرجع نفسه ، ص 359

²من أحكام الأمر 03/06

³من المرسوم التنفيذي رقم 322/17

⁴صديقي نبيلة ، المرجع السابق ، ص 359 ، 360

2-النقل الإجباري :

نصت عليه المادة 158 من الأمر 03/06 بقولها : "يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك ، و يؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، و لو بعد اتخاذ قرار النقل ، و يعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل"¹.

و هذا ما أكدت معناه م 15 في فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي 322/17 : "و لا يمكن نقله خارج إدارته المستخدمة ما عدا للضرورة الملحة للمصلحة"².

يتم النقل في هذه الحالة بشكل تلقائي لضرورة الخدمة و هو نقل إجباري تقرره السلطة المختصة بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و يكون رأي اللجنة إجباريا أي يجب على الإدارة أن تأخذ به .

فإذا قامت الإدارة باتخاذ قرار نقل موظف معين دون اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء فهي ملزمة بعد ذلك بإخطار تلك اللجنة التي تصدر رأيا ملزما للإدارة إما بالموافقة على مقرر النقل أو رفضه و في هذه الحالة الأخيرة على الإدارة أن تسحب قرارها و ترجع الموظف إلى منصبه الأصلي³.

فالنقل الإجباري إذن هو إجراء أو تدبير داخلي تلجأ إليه الإدارة لضرورة مصلحة المرفق العام دون أن تستند في ذلك إلى خطأ تأديبي من الموظف محل النقل⁴.

حالة النقل هنا جاءت استثناء على الاستثناء مفاده جواز النقل في حالة الضرورة الملحة للمصلحة بالنسبة للمتربص⁵.

غير أن نص المادة 163⁶ من الأمر 03/06 التي جاءت تحت الفصل الثاني ، بعنوان (العقوبات التأديبية) صنفت النقل الإجباري كعقوبة تأديبية للموظف و ذلك في فقرتها الثالثة

¹ من أحكام الأمر 03/06

² من أحكام المرسوم التنفيذي 322/17

³ صديقي نبيلة ، المرجع السابق ، ص 360

⁴ المرجع نفسه ، ص 360

⁵ شافعي أمال ، داسي نورة ، الحماية القانونية للمتربص في التشريع الوظيفي الجزائري ، مجلة القانون ، المجلد

10 ، العدد 01 ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة 01 ، جامعة بن يوسف بخدة ، الجزائر 01 ، 2021 ، ص 91

⁶ من أحكام الأمر 03/06

تحت صنف الدرجة الثالثة ، في حالة ما إذا ارتكب الموظف خطأ مهنيًا من الدرجة الثالثة ، حسب نص م 180 من الأمر 03/06 .

نستخلص مما سبق بأن النقل الإجباري بالنسبة للموظف يعرف حالتين :

*الحالة الأولى يعد نقل إجباريًا ، إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك ، حسب نص م 158 من الأمر 03/06 السابقة الذكر .

*الحالة الثانية يصنف النقل الإجباري كعقوبة من الدرجة الثالثة في حالة ارتكابه لخطأ جسيم ، حسب نص م 163 السابقة الذكر مع مراعاة كل حالة على حدى و شروطها و إجراءاتها .

أما المقصود بالنقل الذي يحرم منه المتربص في هذه الحالة هو النقل الاختياري الذي يكون بناء على طلب منه ، إما بالنسبة للنقل الإجباري فإنه يمكنه لأدارته المستخدمة نقله إذا

استدعت الضرورة الملحة للمصلحة ¹

د-السبب مع المنع للمتربص :

نصت م 15 ² في فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي 322/17 على أنه : "لا يمكن نقله خارج إدارته المستخدمة ما عدا للضرورة الملحة للمصلحة ، و كذلك نصت م 88 ³ من الأمر 03/06 : لا يمكن نقل المتربص " .

يفهم من نص المادتين إن المقصود بالنقل هنا هو النقل الاختياري الذي يكون بناء على طلب من العون المتربص ، يتقدم به إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين ، أما بالنسبة للنقل الإجباري فإنه يمكن لإدارته المستخدمة نقله إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك .

في الأخير يمكن القول بأن حركة النقل نظمها القانون ، و خص بها كل من الموظف و المتربص ، و ادرجها ضمن ما تستدعيه مصلحة الإدارة ، أولاً بشكل خاص و واضح ، و كفلها بضمانات لكل منهما مع وجود بعض الاستثناءات للمتربص و الاختلافات للموظف .

¹ جلول بن سيدة ، سليمة مسراتي ، المرجع السابق ص 43 ، 44

² من أحكام المرسوم التنفيذي 322/17

³ من أحكام الأمر 03/06

المطلب الثاني :واجبات العون المتربص

تعتبر الواجبات مجموعة من الالتزامات و المسؤوليات التي يجب على المتربص الالتزام بها و هي أفعال جوهرية تشير إلى ما يجب عليه فعله اتجاه الإدارة التابع لها ، و هنا يمكن القول ان المتربص يخضع لنفس واجبات الموظف و هذا ما أكدت عليه المواد الواردة في التعديل الدستوري لسنة 2020 ، و كذا المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 التي احالتنا إلى أحكام المادة 87 من الأمر 03/06 التي جاء فيها : " يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين و يتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي " .

و بالتالي لا يجوز للمتربص أن يتجاوز هذه الواجبات و إلا تعرض إلى عقوبات تأديبية و من خلال هذه الجملة يتضح أن الواجبات عبارة عن ضمانات للمتربص ، و ضمن هذا المطلب سنتطرق إلى دراسة الواجبات المتعلقة بأخلاقيات المهنة (كفرع أول) و كذلك إلى دراسة الواجبات المتعلقة بالخدمة (كفرع ثاني).

الفرع الأول : واجبات المتربص المتعلقة بأخلاقيات المهنة :

يقصد بها مجموعة من الواجبات و المسؤوليات الواجب على المتربص القيام بها و التي تحدد سلوك المتربص و تعكس مدى جدارته و كفاءته المهنية و كذا مدى حرصه و أمانته بالنسبة للمهام الموكلة إليه و يمكن تلخيص هذه الواجبات إلى ثلاث نقاط أساسية تفرض على المتربص و تتمثل في :

أولا : واجب التحفظ

ثانيا : واجب التزامه

ثالثا : واجب المحافظة على ممتلكات الدولة و احترامها

أولا : واجب التحفظ :

مقتضى هذا الواجب انه يتمتع الموظف على إتيان أي سلوك و الإدلاء بأي رأي داخل و خارج الخدمة ، قد يضر أو يسيء إلى الإدارة خصوصا أو الدولة عموما ، و يلحق ضررا

بمكانياتها في نظر الغير ¹. يعني 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 توجيهه أي انتقادات لزملائه في العمل أو حتى رؤسائه و مرؤوسيه بالتقليل من شأنهم أو مركزهم ، بل و يتمتع المتربص عن ذلك حتى بالنسبة لأي إدارة أو مؤسسة عمومية أخرى ، لأنه ملزم بواجب التحفظ ²

كرس الأمر 03/06 واجب التحفظ حيث تطرق لمضمونه دون أن يسميه صراحة ، فلقد جاء في مادة 42 : " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة كما يجب عليه ان يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم " فالملاحظ أن واجب التحفظ يشمل الحياة العامة ، أي أثناء أداء ممارسة الموظف لمهامه ، كما يشمل الحياة الخاصة أي خارج نطاق الوظيفة العمومية ، حيث يتصرف في جميع الأحوال بسلوك لائق و محترم ³ كما أكدت على هذا الواجب نص المادة 26 من الأمر 03/06 في شطرها الأخير ⁴

الملاحظ أن ما ينطبق على الموظف هو ذاته يطبق على المتربص بالتالي يعتبر واجب التحفظ ضمانا للمتربص.

ثانيا : واجب النزاهة :

يقصد به مجموعة من القيم التي تتضمن الإخلاص في العمل على المستوى الشخصي و المهني ⁵

يكتسي هذا الواجب بعدا مميزا لكل من يحمل مسؤولية تسيير شؤون الغير ⁶

¹شويح بن عثمان ، واجبات الموظف بين الشريعة و القانون مجلة البحوث القانونية و السياسية ، العدد الخامس ، جامعة الجيلالي اليااس سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2015 ، ص 451

²جلول بن سيدة ، سليمة مسراتي ، ص 32،57

³ماضي نبيلة ، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، الجزائر ، 2023/2022 ، ص 124.

⁴المادة 26 من أحكام الأمر 03/06 حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه .

⁵نبيلة ماضي ، المرجع السابق ، ص 126.

⁶هشام خرفي ، المرجع السابق ، ص 281.

لم ينص الأمر 03/06 على واجب النزاهة صراحة ، لكن نص على الكثير من المظاهر التي يتضمنها هذا الواجب مثل المادة 41 من الأمر 03/06 التي تقضي بان الموظف يمارس مهامه بكل أمانة و المادة 43 التي توجب على الموظف تخصيص كل نشاطه المهني للمهام التي أسندت إليه ، أيضا المواد 45 ، 46 ، 54 ، كما كرس القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته لتحقيق واجب النزاهة وضع الأمر 03/06 و كذا القانون 06-01 بعض الآليات نذكر منها :

منع الأمر 03/06 على الموظفين بعض الأعمال التي تؤثر على نزاهتهم مثل حظر ممارسة النشاط المربح في القطاع الخاص (المادة 43) منع كل موظف مهما كانت وضعيته في السلم الإداري ، أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه ، مباشرة أو بواسطة شخص آخر ، بأية صفة من الصفات ، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليته أو يشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة (المادة 45)

منع الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية ، طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه (المادة 54).

التصريح بالامتلاكات يلاحظ أن الأمر رقم 03/06 لم يعمم إجراء التصريح بالامتلاكات (المادة 46) أما القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد عم هذا الإجراء ليشمل الأملاك المنقولة و العقارية لبعض الموظفين المواد (04-05) منه ¹.

يترتب على مخالفة واجب النزاهة جزاء تأديبي يخضع له المتربص حيث يعتبر هذا الواجب ضمانا له.

¹ ماضي نبيلة ، المرجع السابق ، ص 126-127

ثالثا : واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة :

تنص عليه المادة 83 من التعديل الدستوري 2020 انه يجب على كل مواطن أن يحمي الملكية العامة و مصالح المجموعة الوطنية و أن يحترم ملكية الغير ¹.

كما نصت أحكام المادة 50 من الأمر 03/06 على انه : "يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه" ².

كما نصت أحكام المادة 51 من الأمر 03/06 على انه : "يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة من المصلحة المحلات و التجهيزات و وسائل الإدارة " .

مقتضى هذا الواجب انه يتعين على المتربص المحافظة على جميع المنقولات الموضوعة بين يديه ، و ذلك بدء من تجهيزات مكتبه بمختلف لواحقه و غيرها ، بل و أكثر من ذلك الامتناع عن الاستعمال الشخصي لأية وسيلة من وسائل الإدارة مهما كانت طبيعتها ³.

واجب على الموظف المحافظة على الممتلكات العامة و الوسائل ، لأنها ملك لجميع الموظفين و هي موجودة من اجل خدمة المصلحة العامة و أداء مهام الإدارة العمومية لذا يجب المحافظة عليها و عدم إهدارها أو تبذيرها ، حيث يجب على الموظفين السعي إلى تخفيض الإنفاق و لكن ليس على حساب نوعية الأداء و الاستخدام الأمثل للموارد و حسب اختصاصها ⁴ كذلك يجب صيانة المواد الثابتة لضمان استمرارية الفائدة من إنتاجيتها ، و استخدام الأدوات بشكل رشيد و سليم و الامتناع عن استخدام المواد الموجودة في المؤسسة لأسباب شخصية أو غير متعلقة بالعمل الذي وجدت من اجله ⁵

يتعرض المتربص الذي يخل بهذا الواجب إلى جزاءات تأديبية مثله مثل الموظف ، بالمقابل يعتبر هذا الواجب ضمانا له.

¹ أحكام التعديل الدستوري 2020 ، المرجع السابق

² أحكام الأمر 03/06 ، المرجع السابق

³ جلول بن سيدرة ، سليمة مسراتي ، المرجع السابق ، ص 39

⁴ فاطمة الزهرة جدو ، إيمان العبيداني ، سلطنة سكفالي ، النظام القانوني للوظيفة العمومية ، دار بلقيس، دار البيضاء ، الجزائر ، 2019 ، ص 53

⁵ المرجع نفسه ، ص 53

الفرع الثاني : واجبات العون المتربص المتعلقة بالخدمة

يقصد بها مجموعة لالتزامات و المسؤوليات التي تقع على عاتق المتربص ، و بالتالي لها علاقة بالوظيفة العمومية البحتة ، و التي يجب احترامها و الالتزام بها و المتمثلة أساسا في :

أولا : واجب الالتزام بالسري المهني

ثانيا : واجب الطاعة و احترام الجمهور

ثالثا : واجب تنفيذ المهام الوظيفية بالحياد

أولا : واجب الالتزام بالسري المهني

يقتضي هذا الواجب أن المتربص ملزم بعدم الكشف عن المعلومات مهما كانت طبيعتها ، وثيقة أو أي خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة قيامه بعمل إداري¹

غالبا ما تنص الأحكام الأساسية للوظيفة العمومية صراحة على التزام الموظفين بواجب السري المهني ، تحت طائلة الإجراءات و القواعد المنشأة بقانون العقوبات من ذلك أن الشخص يعاقب على إفشاء معلومات ذات طابع سري ، سواء بصفته كمؤتمن على مصالح الدولة ، أو بحكم المهنة أو سبب وظيفته ، و هو المبدأ الذي أكدته المشرع الجزائري في المادة 48 من الامر 03/06 بنصها: " يجب على الموظف الالتزام بالسري المهني ، و يمنع عليه ان يكشف محتوى اية وثيقة بحوزته او أي حدث او خبر علم به او اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ، و لا يتحرر الموظف من واجب السري المهني الا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة " .

ذهب المشرع الى ابعاد من ذلك بالزام الموظف على حماية الوثائق الإدارية و امنها ، و بعدم اخفائها او تحويلها او اتلاف الملفات او المستندات او الوثائق الإدارية².

و عموما الموظف بحكم عمله يطلع على اسرارها و ما كان من المتيسر له الاطلاع عليها لولا منصبه ، و عليه يفرض هذا الواجب على الموظف عدم افشاء اية معلومة او بيانات عن

¹جلول بن سيدرة ، سليمة مسراتي ، المرجع السابق ، ص 39

²سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 308

المسائل التي يطلع عليها بحكم وظيفته¹.

لا يتحرر الموظف من هذا الواجب الا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة ، فالمقصود بهذا الواجب المحافظة على الصالح العام من جهة ، و المحافظة على الصالح الخاص للأفراد الذين تتعلق بهم هذه الاسرار².

و قد عمل القضاء على توسيع نطاق هذه الاحكام موضحا بانها تنطبق على كل من كانت وظيفته او مهنته تقتضي الالتزام بالسر المهني سواء لكون الأفعال التي يطلعون عليها تحت طابع السرية تم تكليفهم بها من قبل خواص ، او كان مصدرها ممارسة مهنة تعتبر اعمالها في نظر القانون من النظام العام مما يضفي عليها طابع السرية³ بما ان المشرع اكد على ان العون المتربص له نفس الواجبات و الحقوق كالموظف مع مراعاة احكام القانون الأساسي بالتالي يخضع كذلك لجزاء تأديبي في حالة اخلاله بواجب السر المهني و الذي يعتبر بحد ذاته ضمانا له.

ثانيا: واجب الطاعة واحترام الجمهور

فحوى هذا الواجب هو خضوع الموظف للسلطة الرئاسية ويتعين عليه تنفيذ كل الأوامر والتعليمات التي يتلقاها من رئيسه خاصة بالعمل، وإلا كان محل تسليط عقوبة تأديبية عليه قد تصل إلى درجة الفصل حسب الحالة⁴.

تعتبر السلطة الرئاسية من أهم الأدوات التي يتمحور حولها النشاط الإداري، الأمر الذي يجعل من توزيعها بصفة قانونية وناجعة، احد الاهتمامات التي ينبغي مراعاتها على مختلف مستويات الهرم السياسي والإداري⁵.

يملك الرئيس الإداري سلطة على مرؤوسيه، هذه الأخيرة ليست حق شخصي يمارس انما هي اختصاص يمارس وفقا لأحكام القانون ويقع على عاتق الموظف ما يصدر اليه، من اوامر بدقة وامانة، قد تنحصر واجبات الموظف في اداء اختصاصاته المحددة بل واجبه ان يؤدي

¹نبيلة ماضي ، المرجع السابق ، ص 121

²المرجع نفسه ، ص 121

³سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 309

⁴شويح بن عثمان ، المرجع السابق ، ص 447

⁵هشام خرفي ، المرجع السابق ، ص 273

العمل الذي طلب منه وان ينفذ الامر الذي يؤمر به من قبل رئيسه الاداري ولقد اعتبر المشرع الجزائري في الفقرة 03 من المادة 180 من الامر 03/06 :

"رفض الموظف تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول". خطأ من الدرجة الثالثة فطاعة الموظف لرؤسائه واجبة ، مع العلم انه ما يطبق على الموظف يطبق ذاته على المتربص يجب على المتربص كذلك ان يتعامل مع مستعملي المرفق العام بآداب واحترام والا يتماطل في اداء الخدمة لهم، وهو ما اكدته المادة 53 من الامر 03/06 كما لا يجوز للمتربص ان يطلب او يشترط على اي متعامل معه من اجل تأدية خدمة له في اطار مهامه هدايا او هيبات ،او اي إمتيازات في اي نوع كانت بطريقة مباشرة او بواسطة شخص اخر وهو ما فرضته المادة 54 من الامر اعلاه ¹.

يمكن القول ان هذا الواجب يعتبر ضمانا للمتربص.

ثالثا :واجب تنفيذ المهام الوظيفية بالحياد

يجد هذا الواجب اساسه الدستوري في نص المادة 80 من التعديل الدستوري لسنة 2020 التي نصت على: "كل مواطن ان يؤدي بإخلاص واجباته اتجاه المجموعة الوطنية التزام المواطن ازاء الوطن واجبارية المشاركة في الدفاع عنه واجبان مقدسان دائمان " ².

وهذا ما اكدت عليه المادة 47 من الامر 03/06 الذي نصت على : "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الاداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة اليه لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة له بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤوسيه " ³.

يقتضي هذا الواجب ان يؤدي الموظف العمل بنفسه في الوقت والمكان المخصص لذلك، وهذا الواجب من النظام العام لا يجوز له ان يتنازل عنه او ينيب غيره فيه لتعلقه بقواعد الاختصاص المحددة قانونا ⁴، يبدا هذا الالتزام بمجرد التحاق الموظف بالمنصب الذي عين فيه ويعتبر الموظف ملزما بأداء المهام والمسؤوليات الموكلة اليه في اعطاء اختصاصه الذي

¹فايزة جروني ، نجاه بوساحة ، المرجع السابق ص 112

²احكام التعديل الدستوري 2020 ، المرجع السابق

³احكام الامر 03/06 المرجع السابق

⁴نبيلة ماضي ، المرجع السابق ، ص 118

يحدد وفقا للقوانين والانظمة بكل امانة مهما كانت رتبته في السلم الاداري لان واجب اداء الخدمة هو واجب شخصي يعتبر موظف مسؤولا شخصيا عن تنفيذ المهام الموكلة اليه ¹.

يستلزم تنفيذ المهام الوظيفية من طرف الموظف ما عاد واجب الحياد به احترام الشرعية بصفة عامة، وعدم التحيز في التعامل مع حقوق المواطنين خاصة، حتى لا يتم الاخلال بالتوازن الواجب توفره بينهم امام الخدمات العمومية، وذلك حماية لحسن سير المرفق وهو التزام قانوني جديد في مجال الوظيفة العمومية كما نصت عليه احكام المادة 41 من الامر 03/06"يجب على الموظف ان يمارس مهامه بكل امانة وبدون تحيز " ².

عموما ما ينطبق على الموظف ينطبق على المتربص، وبالتالي يعد مخالفة واجب تنفيذ المهام الوظيفية بالحياد جزاء تأديبي يخضع له المتربص حسب جسامة الخطأ.

¹فاطمة الزهرة جدو و اخرون ، المرجع السابق ، ص48

²المرجع نفسه ، ص 47

خلاصة الفصل الأول :

حاولنا تنظيم المسار المهني للمتربص من خلال هذا الفصل وذلك بتحليل مفهوم المتربص بتعريفه التشريعي والفقهي، كما تطرقنا إلى مراحل سير التربص الاختباري للمتربص وأحطنا بالمرحلة الأولية والإضافية والتمديد، كما تناولنا التزامات المتربص من خلال حقوقه التي يتمتع بها في المرسوم التنفيذي 17 / 322، والحقوق التي لا يتمتع بها المتربص وانتقلنا الى واجباته المتعلقة بأخلاقيات المهنة وأخرى متعلقة بالخدمة.

الفصل الثاني

النظام التأديبي للعون المتربص

الفصل الثاني: النظام التأديبي للعون المتربص

يعتبر النظام تأديبي من إحدى وسائل العمل السلطة الرئاسية، التي تملك صلاحية التقدير وإعطاء الأوامر والسهر على تنفيذها، فالذي يقود ينبغي ان يتمتع بصلاحيات التأديب التي تسمح له في الحالات القصوى فرض احترام ضمان السير الحسن للمرفق العام.

يتضح ان للموظف العام مركز قانوني هام في علاقته الوظيفية بالإدارة، اذ يكتسب بموجب ذلك عدة حقوق، بالمقابل تقع على عاتقه الالتزام بعدة واجبات ويعتبر كل تقصير في واجباته المهنية وكل اخلال بالانضباط وكل خطأ سواء اثناء تأدية مهامه الوظيفية او بمناسبة خطأ مهنيًا يستوجب تحميله المسؤولية التأديبية وبالتالي قد يتعرض لعقوبات تأديبية، حيث ان ذلك الخطأ الذي يرتكبه الموظف قد يتخذ اوصافاً قانونية أخرى ، وبما اننا بصدد دراسة النظام التأديبي للمتربص الذي جاء في الفصل الخامس من المرسوم التنفيذي 17 / 322 من المادة 27 إلى المادة 30 ، وعلى الرغم من العنوان فان الفصل جمع بين العقوبات التأديبية للمتربص نظام العزل لإهمال المنصب .

الملاحظ ان المتربص يخضع لذات النظام التأديبي للموظف ما عدا ما يتعارض منه مع صفة المتربص ووضعيته، وعليه سنتطرق الى دراسة مبادئ المتابعة التأديبية للمتربص (كمبحث اول) وكذلك الى دراسة خصوصية المتابعة التأديبية للمتربص (كمبحث ثاني).

المبحث الأول: مبادئ المتابعة التأديبية للمتربص

تعتبر هذه المبادئ الاساس او القاعدة التي يجب على السلطة التأديبية اتباعها، والتقيد بها عند توقيع الجزاء التأديبي على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية عند ارتكاب العون المتربص خطأ مهني، او حدوث تقصير في واجباته الوظيفية ويكون ضمن الاخطاء التي حددها الامر 03/06 عندها تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبة المناسبة مقابل تأديبيه حسب ما جاء به المرسوم التنفيذي 17 / 322 .

باعتبار ان الجزء التأديبي هو اختصاص مقيد بمجموعة من المبادئ التي تهدف الى تحقيق الانضباط في الوظيفة العامة، والسير الحسن للمرفق العام حسب ما جاء به دستور 2020 المعدل والمتمم، بناء على هذا سنتطرق الى دراسة المبادئ الدستورية لنظام التأديبي (كمطلب اول) وكذلك الى المبادئ التأديبية التشريعية (كمطلب ثاني).

المطلب الأول: المبادئ الدستورية التي تحكم المتابعة التأديبية

اعترف المشرع الجزائري للمتربص بمبادئ دستورية باعتبارها مبادئ عامة، تحمي حقوق وحريات الافراد بالإضافة الى كونها ضمان له، فالجزاء التأديب هو وسيلة لتحقيق غاية من اجل نظام المرفق العام ولكي ينجح ذلك ضروري ان يكون هذا الاخير قيد المشروعية وبالتالي يستلزم على السلطة التأديبية احترام المبدأ الدستوري، ومن هنا سنتطرق الى هذه المبادئ وفقا لهذه الفروع :

الفرع الأول: مبدأ المساواة

الفرع الثاني: مبدأ الشرعية

الفرع الثالث: مبدأ عدم رجعية القرارات

الفرع الأول : مبدأ المساواة

يعتبر مبدأ المساواة مبدأ دستوريا وهذا ما جاء به احكام التعديل الدستوري لسنة 2020 "كل المواطنين سواسية امام القانون ، و لهم الحق في حماية متساوية"¹

تبنى المؤسس الدستوري الجزائري هذا المبدأ العام في دساتيره المتعاقبة، و قضى ان كل المواطنين سواسية امام القانون و لا يمكن ان يتذرع باي تمييز يعود سببه الى المولد، او العرق، او الجنس او الرأي او أي شرط او ظرف اخر شخصي او اجتماعي وتبنت المادة 27 من القانون الأساسي للوظيفة العامة نفس المبدأ لما منعت التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم او جنسهم او اصلهم او بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية او الاجتماعية²

وبالعودة الى احكام المرسوم التنفيذي 322/17 نجد ان المشرع الجزائري أشار ضمنا الى بعض المواد منه تأكد على مبدأ المساواة "لا يمكن ان ينتخب المتربص في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الرتبة المقرر ترسيمه فيها ، غير انه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة".³

¹المادة 37 من دستور الجزائر 2020 ، المرجع السابق

²شاوش حميد ، النظام التأديبي للموظف العام ، مطبوعة موجهة لسنة أولى ماستر ، قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، 2021 ، 2022 ص 73

³المادة 13 من المرسوم 322/17 المرجع السابق

يقصد بهذا المبدأ تحقيق المساواة في توقيع العقوبة كلما تماثلت نوعية الاخطار التأديبية و الظروف التي وقعت فيها و النتائج المترتبة عنها ، دون ان يكون للمركز الوظيفي للموظف المخطئ او رتبته او خبرته تأثير على طبيعة العقوبة ¹.

يتضح ان هذا المبدأ ضمانا تحمي الموظف من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها في انزال العقاب بغض النظر على أي ما من شأنه ان يميز الموظف المذنب عن غيره ، كما ان مدلول هذا المبدأ في توقيع الجزاء لا يقتصر على المساواة الظاهرية في توقيع العقوبة التأديبية على الموظفين ذوي الأوضاع التأديبية المتماثلة ، بل يجب ان يمتد مضمون و اثر تلك المساواة الى المرحلة اللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية وتنفيذها و ترتيب اثارها ².

الفرع الثاني: مبدأ الشرعية

أقر المؤسس الدستوري مبدأ الشرعية ضمن المبادئ الأساسية التي تحكم المتابعة التأديبية للمتربص حيث سنستنبط احكام التعديل الدستوري لسنة 2020 على ما يلي : " يقوم القضاء على أساس مبادئ الشرعية والمساواة." ³

يقصد بمبدأ الشرعية او الركن الشرعي للجريمة وجود نص يجرم الفعل و يقدر عقوبته قبل وقوعه ، فالمبدأ يقضي بعدم جواز معاقبة الشخص على فعل وقع منه الا اذا كان هذا مجرما بنص قبل وقوع الفعل كما يجب ان يكون النص المجرم تشريعا و مكتوبا، فخضوع الجريمة التأديبية لمبدأ الشرعية قد اثار الكثير من الجدل بين الفقه و القضاء حول إمكانية حصر المخالفات التأديبية و تقنينها ام لا ، و ذلك لما تقتضيه هذه العملية من صعوبات جمة ، فالأخطاء المهنية غير محددة على سبيل الحصر ، لهذا يلاحظ بان النظام القانوني التأديبي في الوظيفة العامة يخالف من هذه الزاوية قانون العقوبات الذي تحكمه قاعدة "ان لا جريمة و لا عقوبة الا بنص " و عليه نجد ان العقوبات التأديبية التي يجوز ايقاعها على الموظف حددها المشرع على سبيل الحصر ، عكس المخالفات التأديبية التي حدد وصفها فقط في عدم

¹ شاوش حميد ، المرجع السابق ص 72 73

² عثمان تالوتي، مريم قسول "دور العقوبة التأديبية في مكافحة الفساد" مجلة القانون الدستوري و المؤسسات السياسية ، المجلد السابع ، العدد الأول ، كلية الحقوق ، جامعة طاهري محمد ، بشار ، الجزائر ، 2023 ، ص16

³ المادة 165 من الدستور الجزائري 2020 ، المرجع السابق

قيام الموظف بواجبات الوظيفة او الخروج عن مقتضياتها ، ما منح المشرع في ذلك للإدارة حرية اختيار العقوبة بما يتلائم و يتناسب مع الخطأ المقترف من طرف الموظف ¹.

لقد أشار المشرع ضمنا الى مبدأ الشرعية من خلال مواد الباب السابع ، النظام التأديبي ، الفصل الأول المبادئ العامة من احكام الامر 03/06 .

عموما يمكن القول بما ان المتربص يتمتع بنفس الحقوق و الواجبات و يخضع لنظام تأديبي مثل الموظف فينطبق عليه هذا المبدأ الذي يعتبر ضمانا أساسية له تحميه من تعسف الادارة.

الفرع الثالث : مبدأ عدم رجعية القرارات

تعتبر قاعدة عدم المرجعية مبدأ دستوريا في التشريع الجزائري يمكن استنباط هذا المبدأ من احكام التعديل الدستوري "لا ادانة الا بمقتضى القانون صادر قبل ارتكاب الفعل المجرم" ² اذ يقصد به عدم رجعية العقوبة التأديبية ان تاريخ تسليط العقوبة و النتائج المترتبة عنها لا يمكن باي حال من الأحوال ان يكون باثر رجعي فلا يمكن ان تؤثر العقوبة التأديبية على الحقوق و المراكز القانونية المكتسبة للموظفين باثر رجعي ، فتاريخ تسليط العقوبة يحدده القرار الصادر بشأنها و الذي يكون لاحقا لتاريخ ارتكاب و معاناة الخطأ المهني و لا يمكن باي حال من الأحوال ان يكون سابقا او متزامنا معه ، و عليه عدم رجعية العقوبة التأديبية أيضا انها تصدر بقرار إداري و هذه القرارات لا تكون رجعية وفقا للمبادئ العامة للقانون و التي لا يجوز الخروج عليها الا بنص قانوني .

و بهذا فان هذا المبدأ يعني ان النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية لا يكون لها أي اثر على وضعية الموظف العام الادارية الا ابتداء من تاريخ صدور قرار الجزاء التأديبي ، و قد ترد بعض الاستثناءات على هذا المبدأ و هذا ما نستنتجه من المادتين 173 و 174 من الامر 03/06 فحينما يتعلق الامر بارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن ان يعرضه لعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة او متابعة جزائية فان للسلطة الصلاحية لتوقيفه مؤقتا ، كما لها ان تخصم نصف راتبه الرئيسي الى حين صدور العقوبة التأديبية بحقه ، فيظهر الأثر الرجعي لهذه

¹ طوبال بوعلام ، زرقان وليد ، المرجع السابق ، ص 597

² المادة 43 من دستور الجزائر ، 2020 ، المرجع السابق

العقوبة في الطابع المالي الذي يمس بالموظف ، كونه لا يتقاضى راتبه الكامل ابتداء من تاريخ التوقيف المؤقت و ليس من تاريخ اتخاذ العقوبة التأديبية في حقه ¹.

يستشف ان المتربص يخضع لمبدأ عدم رجعية القرارات كونه يتمتع بنفس حقوق و واجبات الموظف و بالتالي يخضع كذلك لنظام تأديبي بحيث يعتبر هذا المبدأ ضماناً له احتراماً لحقوقه و مركزه .

المطلب الثاني : المبادئ التشريعية للمتابعة التأديبية

تخضع العقوبة التأديبية الى قواعد قانونية من شأنها ان تحدد من استعمال الإدارة لسلطة التأديب في غير الأغراض التي حددها القانون ، و هذا ما يجعل الجزاء التأديبي يخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التأكد من مدى احترام الإدارة للقواعد التي تتحكم في العقاب التأديبي.

بالتالي تخضع توقيع العقوبات التأديبية الى جملة من المبادئ التي سنتطرق اليها على شكل فروع متمثلة في ما يلي :

الفرع الأول : مبدأ الشخصية

الفرع الثاني : مبدأ وحدة العقوبة

الفرع الثالث : مبدأ التناسب

الفرع الرابع : مبدأ التسبب

الفرع الأول : مبدأ الشخصية

يقتضى هذا المبدأ على انه لا توقع العقوبة الا على من ارتكب المخالفة التأديبية و قام بذلك بطريقة مباشرة او غير مباشرة، سواء كان السلوك إيجابياً او سلبياً فهي تصيب فقط شخص الموظف المذنب او المحكوم عليه ، و انه من غير العدل ان تنعكس الآثار السلبية لها على غيره من الأشخاص و يترتب عن ذلك انه في حالة وفاة الموظف قبل صدور القرار بانه

¹ لباهي هشام ، الدهمة مروان ، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مجلة الحقوق و الحريات ، المجلد 05 ، العدد 01 ، جامعة قاصري مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، 2019 ، ص 32،33

تتقضي الدعوى التأديبية ، كما انه في حالة وفاة الموظف بعد صدور القرار التأديبي و لكن قبل تنفيذه فلا يترتب عن ذلك أي اثار على الورثة¹.

يمكن استنباط هذا المبدأ من احكام الامر 03/06 : "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية او مساس بالانضباط و كل خطأ او مخالفة من طرف الموظف اثناء او بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس ، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية "².

كما نجد المشرع الجزائري أشار ضمنا الى مبدأ الشخصية من خلال المرسوم التنفيذي 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية: " اذا تغيب المتربص مدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تباشر السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين ، اجراء العزل بسبب اهمال المنصب بعد اذاره مرتين "³.

تقتضي العدالة بان المسؤولية التأديبية هي مسؤولية شخصية لمن تثبت ادانته بالخطأ التأديبي تطبيقا لمبدأ تقرير المسؤولية التأديبية على الموظف المرتكب لسلوك وظيفي آثم دون غيره من الأشخاص⁴.

الجدير بالذكر ان المتربص يتمتع بنفس حقوق وواجبات الموظف ، بالتالي تنطبق عليه نفس احكام الموظف ، اذن يخضع لمبدأ الشخصية الذي يعتبر ضمانا له اثناء المتابعة التأديبية .

الفرع الثاني: مبدأ وحدة العقوبة

يقتضى عدم الجمع بين الجزاءات تجاه مخالفة واحدة ، و ذلك ان نفس الخطأ لا يمكن ان يترتب عليه ازدواج في الجزاء التأديبي ، فان الازدواج للجزاء التأديبي خرق صريح لمشروعية العقوبة ، كما انه لا يحقق الغاية الزجرية من الجزاء ، لان مضاعفته بدون مقتضى يفقد توازنه نجد ان المشرع الجزائري أشار ضمنا الى مبدأ وحدة العقوبة من خلال نص المادة 183 من الامر 03/06 بقوله : "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178

¹ عثمان تالوتي ، مريم قسول ، المرجع السابق ، ص 15.

² المادة 160 من الامر 03/06 المرجع السابق.

³ المادة 29 ف 1 من المرسوم التنفيذي 322/17 .

⁴ سميحة العجايي ، نظام التأديب في الوظيفة العمومية مطبوعة موجهة لقسم الحقوق كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 ، دون سنة نشر، ص 39 .

الى 181 من هذا الامر الى تطبيق احدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه¹ تعتبر هذه القاعدة منطقية تقتضيها العدالة ، فلا يمكن مجازاة الموظف مرتكب الجريمة التأديبية عن ذات الفعل مرتين ، الامر الذي أكدته المحكمة العليا الإدارية المصرية ، الطعن رقم 1041 بجلسة 1998/05/31 بقولها : "لا يسوغ معاقبة العامل تأديبيا عن ذات الأفعال غير مرة واحدة - السلطة التأديبية تستنفذ ولايتها بتوقيع العقاب التأديبي - لا يسوغ للسلطة التأديبية او لسلطة تأديبية أخرى توقيع الجزاء التأديبي عن ذات الجرائم التأديبية لذات العامل الذي سبق عقابه و مجازاته لا يعتبر من ذلك ان تكون السلطة التي وقعت الجزاء التأديبي ابتداء من السلطة التأديبية الإدارية الرئاسية او السلطة التأديبية القضائية ممثلة في المحاكم التأديبية -أساس ذلك : ان العلة تتحقق بمجرد توقيع الجزاء التأديبي صحيحا قانونا على العامل حيث تصل ذلك مسؤولية التأديبية للعاملين الى غايتها القانونية "(محمد ، مبادئ المحكمة الإدارية العليا بشأن الجزاء التأديبي و احكامه ، صفحة 53)².

عموما يرجع أساس مبدا عدم تعدد العقوبات التأديبية على الخطأ المهني الواحد الى قاعدة شرعية العقوبة التأديبية و تكريسه من المشرع و الاجتهاد القضائي كمبدأ من مبادئ المحاكمة التأديبية العادلة ، و التي تفرع عنها مبدأ حصر تعدد العقوبات التأديبية على الخطأ المهني الواحد في المحاكمات التأديبية و استقرار العمل به في التشريع و القضاء³.

بالرجوع الى المرسوم التنفيذي 322/17 نجد ان المتربص ينطبق عليه هذا المبدأ مثل الموظف باعتباره يتمتع بنفس حقوقه و واجباته .

بالمقابل يعد مبدأ وحدة العقوبة ضمانا للمتربص تحميه من تعسف الإدارة .

¹عثمان تالوتي ، مريم قسول ، المرجع السابق ، ص13

²المرجع نفسه ، ص ص 7،8

³جليل شريف ، مبدا عدم تعدد العقوبات التأديبية على الخطأ المهني الواحد في تأديب الموظف العام ، مجلة البحوث و الدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 08 ، العدد 2 ، جامعة لونيبي علي ، البليدة 2 ، الجزائر 2020، ص231.

الفرع الثالث : مبدأ التناسب

المقصود ان تراعي السلطة الإدارية عند توقيع العقوبة مدى تناسبها مع درجة الخطأ الذي وقع فيه الموظف ، مع مراعاة مختلف الظروف و الملابسات التي رافقت وقوع الخطأ¹.

تجدر الإشارة الى ان المشرع الجزائري نص صراحة على هذا المبدأ ضمن احكام الامر 03/06 "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامه الخطأ ، و الظروف التي ارتكب فيها و مسؤولية الموظف المعني ، و النتائج المترتبة على سير المصلحة و كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة او بالمستفيدين من المرفق العام " ².

فتقدير خطورة المخالفة أمر يستنتج من طبيعة و ظروف ارتكابه و مدى اضراره بالمصلحة العامة و تأثيره السلبي على أداء الجهاز الإداري. فهذا المبدأ يهدف الى تحقيق الموازنة بين كل من الجزاء التأديبي و المخالفة التأديبية بحيث لا يجازى الموظف الا بجزاء يتناسب مع ما صدر عنه من مخالفات تأديبية ، و ذلك ضمانا لحسن سير المرافق العامة بانتظام و اطراد و عدم التعسف في استعمال السلطة، لذا لا بد ان تسعى السلطة التأديبية الى مراعاة نوع و جسامه المخالفة حينما تقوم باختيار احد العقوبات التي توقع على الموظف حال ارتكابه لتلك المخالفة ، فهي ملزمة بأن تختار العقوبة التي تناسب مع المخالفة و لا تعتمد الى المبالغة على النحو الذي يلمس من قرارها نوع من الانحراف في استعمال السلطة فمبدأ التناسب هو مبدأ عام في القانون ، قضى بعدم مشروعية القرار التأديبي اذا كان محل القرار (الجزاء او العقوبة) لا يتناسب مع (الخطأ)³.

بموجب احكام الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية اقر المشرع لجزائري مبدأ التناسب للمتربص حيث تمكنه هذه الضمانة الأساسية الاستعداد والدفاع عن نفسه في مواجهة الأخطاء المنسوبة اليه .

¹شاوش حميد ، المرجع السابق، ص 71

²المادة 161 من الامر 03/06 المرجع السابق

³باهي هشام ، الدهمة مروان ، المرجع السابق ، ص 29

الفرع الرابع : مبدأ التسبب

يقضي التعبير الشكلي عن أسباب القرار و هذا يمثل صورة للمشروعية الخارجية للقرار ، يبين الوقائع و الأدلة التي بموجبها بنت السلطة التأديبية العقوبة ، و قد اوجب المشرع التأديبي تسبب القرارات التأديبية بغض النظر عن العقوبات الموقعة و درجتها ، حيث جاء في نص المادة 165 الفقرة الأولى من الامر رقم 03/06 ما يلي : "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعنى ثم اكدت ذلك من خلال المادة 170 من الامر 03/06 بقولها "تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كـمجلس تأديبي في جلسات مغلقة يجب ان تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة " ¹.

يندرج ضمانه التسبب ضمن عناصر المشروعية الشكلية ، و هو ما تتفادى به الإدارة تعقبات العون المتربص ، ناهيك على ان تجسيد هذه الضمانة الجوهرية يقضي الى اقناع العون المتربص بالأفعال المنسوبة اليه او الاجراء المتخذ ضده ² ، كما يسرى هذا المبدأ على سائر العقوبات الإدارية سواء منها ما يتخذ بعد استشارة اللجنة المختصة او ما يتخذ بدون استشارة هذه اللجنة ³ و بالتالي نسجل صرامة المشرع الجزائري في تفعيل هذه الضمانة الجوهرية و منعه لتجاوزها حرصا منه على تحقيق التوازن المطلوب لإضفاء المساءلة العادلة في اصدار القرار التأديبي ، لذلك يستوجب ان يتضمن القرار التأديبي بجلاء نوع الخطأ الوظيفي المرتكب و تصنيفه حسب جسامته في احدى الدرجات التأديبية المقررة قانونا و الا اتسم القرار التأديبي الصادر من الإدارة بعدم المشروعية ، و تعرض للإلغاء لعيب في الشكل .

الملاحظ ان المتربص يخضع لذات النظام التأديبي للموظف ما عدا ما يتعارض منه مع صفة المتربص و وضعيته ولذلك فانه يتمتع بضمانة مبدأ التسبب.

¹ عثمان تالوتي ، مريم قسول ، المرجع السابق ، ص 14

² زياد عادل ، فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات و المؤسسات العمومية ، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني ، المجلد 10 ، العدد 3 ، جامعة خنشلة الجزائر ، 2019 ، ص 626

³ هشام خرفي ، المرجع السابق ، ص 342

المبحث الثاني : خصوصية المتابعة التأديبية للمتربص

يتمتع العون المتربص بحقوق و ضمانات بحكم علاقته الوظيفية بالإدارة ، و بالمقابل تقع على عاتقه عدة واجبات ، و كل تقصير في واجباته المهنية و كل اخلال بالانضباط ، و كل خطأ سواء اثناء تأدية مهامه الوظيفية ، او بمناسبةها يعد خطأ مهنيا يستوجب تحميله المسؤولية التأديبية ، و بالتالي قد يتعرض لعقوبات تأديبية ، بعد متابعته تأديبيا وفق إجراءات قانونية بحيث يهدف نظام التأديبي في الوظيفة العمومية الى ضمان سير المرفق العمومي ، بواسطة توقيع العقاب في حق كل موظف ، تسبب في مخالفة القوانين و التنظيمات و اخل بواجباته الوظيفية، حيث بين المشرع الجزائري الاطار العام للأفعال الشخصية التي تمثل أخطاء مهنية ، و حدد في الوقت ذاته العقوبات المقررة لها ، ضمانا لعدم تعسف السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي ، و سيتم دراسة هذا المبحث من حيث الأخطاء التأديبية للمتربص في المطلب الأول ، و العقوبات التأديبية للمتربص في المطلب الثاني.

المطلب الأول : الأخطاء التأديبية للمتربص

اكتفى المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، بتحديد المواصفات العامة للخطأ المهني عن طريق النص على الأفعال التي تشكل خطأ مهنيا ، حيث نصت المادة 160 من الامر 03/06 على : "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية او مساس بالانضباط ، و كل خطأ او مخالفة من طرف الموظف اثناء او بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"¹ و ترك امر تعريف الخطأ المهني للفقهاء ، حيث اختلف الفقهاء في كثير من الدول على تسميات الخطأ التأديبي لكن في قالب معنى واحد ، و تم تقديم تعريفات فقهية مختلفة من بينها: " يقصد بالمخالفة التأديبية الاعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية إيجابا و سلبا و يطلق عليها البعض أحيانا اسم الجرائم التأديبية و أحيانا الأخطاء التأديبية و عرفه البعض الاخر بانه : الفعل او امتناع عن فعل ينسب الى فاعل و يكون مخالفا للواجبات التي تفرضها الوظيفة و يعاقب عليها بجزاء تأديبي من خلال ما تقدم يمكن القول بان الخطأ التأديبي هو كل فعل او امتناع عن فعل يرتكبه المتربص و يخالف به واجبات منصبه، اثناء او بمناسبة ممارسته

¹ من احكام الامر 03/06

لمهامه التي عين من اجلها"¹. و نظرا لخصوصية المتابعة والأخطاء التأديبية للمتربص وفقا للأمر 03/06 و المرسوم التنفيذي رقم 322/17 قسمنا هذا المطلب الى فرعين:

الفرع الأول : صور الأخطاء التأديبية الوظيفي

الفرع الثاني : توقيف المتربص عن أداء مهامه

الفرع الأول : صور الأخطاء التأديبية الوظيفي

يعتبر الخطأ المهني (او التأديبي) الركيزة الأساسية لقيام مسؤولية الموظف و المتربص ، مع العلم ان المشرع لم يضع تعريفا جامعاً شاملاً مانعاً كما لم ترد الأفعال المكونة لهذه الجريمة التأديبية على سبيل الحصر كما هو الشأن في الجريمة الجنائية ، كما ان المرسوم التنفيذي 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، لم يصنف الأخطاء و لهذا سنستدل بها كما هي مقررة للموظف ، فهذا الأخير احالنا لها ، اذ لم يتطرق لها التنظيم وجب اللجوء للتشريع.

و على هذا الأساس قسمنا هذا الفرع الى :

أولاً : الخطأ المهني من الدرجة الأولى

ثانياً : الخطأ المهني من الدرجة الثانية

ثالثاً : الخطأ المهني من الدرجة الثالثة

رابعاً : الخطأ المهني من الدرجة الرابعة

أولاً : الخطأ المهني من الدرجة الأولى

صنف المشرع الجزائي الأفعال التي يأتيها الأعوان المتربصون من أخطاء مهنية ، في أحكام الأمر 03/06 إلى أربع درجات ضمن الفصل الثالث ، في حين نصت م 27² من المرسوم التنفيذي 322/17 على : "يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

¹ جمال قرووف ، تأديب المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية في التشريع الجزائي ، مجلة الدراسات الحقوقية ، المجلد 7 ، العدد 3 ، جامعة 20 اوت سكيكدة ، الجزائر ، 2020 ، ص 260 ، 261

² من احكام المرسوم التنفيذي 322/17

و أضاف غير انه في حالة ارتكاب خطأ مهني لا يمكن ان تسلط عليه الا العقوبات التأديبية "

نصت م 177¹ من الامر 03/06 على : "تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص.

تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي :

أخطاء من الدرجة الأولى

أخطاء من الدرجة الثانية

أخطاء من الدرجة الثالثة

أخطاء من الدرجة الرابعة".

ونصت م 178 من الامر 03/06 على انه : "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة

الأولى كل اخلال بالانضباط العام يمكن ان يمس بالسير الحسن للمصالح "

فمصطلح الانضباط العام هنا بمفهومه الواسع، قد يدخل ضمنه أي اخلال و من امثلة ذلك

الوصول مؤخرا الى أماكن العمل ، عدم احترام النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ، الهدام

الغير اللائق ...بحيث لا يمكن قصرها في أفعال محددة.

ثانيا : الخطأ المهني من الدرجة الثانية

نصت عليها م 179 من الامر 03/06 بقولها : "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من

الدرجة الثانية الاعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

1-المساس سهوا او اهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة.

2-الاخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و

181 ادناه "

بقراءة المادة نجد ان المشرع استعمل مصطلح الاعمال أي كل الأفعال التي يقدم على فعلها

المتربص كما نجده في الفقرة الأولى صرح "المساس ، سهوا او اهمالا "أي انه لا ينظر لنية

المتربص سواء كانت بقصد او بغير قصد بل ينظر الى الفعل المرتكب بذاته.

¹من احكام الامر 03/06

نستنتج من خلال نص المادة أعلاه بان أخطاء الدرجة الثانية تشمل كل إخلال من قبل المتربص بالواجبات القانونية الأساسية و التي تم حصرها بموجب المواد من 40 الى 54 من الامر 03/06 و المواد من 5 الى 16 من المرسوم التنفيذي 322/17 ، تطبيق للعلاقة القانونية الأساسية التنظيمية التي تربط المتربص بالإدارة¹.

ثالثا: الخطأ المهني من الدرجة الثالثة:

بما ان المرسوم التنفيذي 322/17 لم ينص على درجات الأخطاء التأديبية للمتربص، مثلما نص عليها في المادة 177 من الامر 03/06 السابق الذكر، حيث اشارت المادة 27 من نفس المرسوم التنفيذي الى: "يخضع المتربص الى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها، غير انه في حالة ارتكاب خطأ مهني، لا يمكن ان تسلب عليه الا العقوبات... " ².

وعليه فان الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة بالنسبة للمتربص هي ما نصت عليه المادة 180 من الامر 03/06 بقولها: تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الاعمال 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 تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول،

4-افشاء او محاولة افشاء الاسرار المهنية،

5-استعمال تجهيزات او أملاك الإدارة لأغراض شخصية او لأغراض خارجة عن المصلحة³.

¹شالي محمد ، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني و السلطة التقديرية للإدارة ، مجلة المنار للبحوث و الدراسات القانونية و السياسية ، العدد 6 ، كلية الحقوق سعيد حمدين ، جامعة الجزائر 1 ، 2018 ، ص 159.

²من احكام المرسوم التنفيذي 322/17

³من احكام الامر 03/06

تعد هذه الأخطاء اشد خطورة من الأخطاء السابقة و ذلك بالنظر الى العقوبات المقررة لمرتكبها و لكونها أخطاء احتوت على عنصر القصد او العمد في إتيان سلوكات تؤدي الى التأثير على طبيعة العمل الإداري الذي يتمتع بخصوصية تتطلب نوعا من السرية¹.

رابعا : الخطأ المهني من الدرجة الرابعة

سبق القول بان المرسوم التنفيذي 322/17 لم ينص على الأخطاء المهنية المنسوبة للموظف و تجدر الإشارة الى ان مفهوم الموظف في نطاق الوظيفة العامة في مجال المسؤولية التأديبية فانا نأخذ بالمعيار الشكلي في تحديد مفهوم الموظف حيث يدخل ضمن تعريف الموظف العام : الموظف العمومي و العون المتربص وغيرهم ، ما دامت تربطهم علاقة وظيفية بالإدارة فلا يمكن التنصل من المسؤولية التأديبية بحجة ان من ارتكب الخطأ المهني عون متعاقد او عون متربص لم يرسم بعد² و عليه فان الخطأ المهني من الدرجة الرابعة بالنسبة للمتربص ، حسب الامر 03/06 يعتبر اكثر الأفعال خطورة في هذه الدرجة و هي التي أدت بالمشرع الى فصلها و تقريرها كأخطاء مستقلة بذاتها ، و ذلك على غرار ما كان قبل صدور الامر 03/06 ، و ان السبب في ذلك يرجع الى ان الأثر المترتب على اخطار الدرجة الثالثة لا يرق في أي حال من الأحوال الى حد انتهاء الرابطة الوظيفية بعكس أخطاء الدرجة الرابعة التي قد تؤدي الى انائها³ و تعد أخطاء من الدرجة الرابعة حسب نص م 181 من الامر 03/06 ما يلي : "تعتبر على وجه الخصوص ، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة اذا قام الموظف بما يأتي :

1-الاستفادة من امتيازات من اية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي او معنوي مقابل تأديته خدمة في اطار ممارسة وظيفته ،

2-ارتكاب اعمال عنف على أي شخص في مكان العمل ،

¹أدهمة مروان ، صدوق المهدي ، شراطي خيرة : " النظام الاجرائي لتأديب الموظف العام " مجلة الفكر القانوني و السياسي ، المجلد 4 ، العدد 1 ، جامعة غرداية ، المركز الجامعي بتمنراست ، جامعة الجزائر 1 ، 2020 ، ص 27.

²فاضلي سيد علي ، الخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مجلة الفكر ، المجلد 18 ، العدد 1 ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، الجزائر ، 2023 ، ص 471

³أدهمة مروان ، و اخرون ، المرجع السابق ، ص 27

3- التسبب عمدا في اضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة او الإدارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة.

4-اتلاف وثائق ادارية قصد الاساءة الى السير الحسن للمصلحة

5- تزوير شهادات او المؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف او بالترقية

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح اخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الامر¹

وعليه فان هذه الاخطاء تبقى على سبيل المثال لا الحصر لعدم امكانية تطبيق جمع الاخطاء في قطاعات التوظيف العمومي تختلف من قطاع الى اخر ومن الاسانيد كذلك في تبرير عدم ضرورة تقنين الأخطاء التأديبية ,هي أن حصرها يؤدي الى تقييد حرية الإدارة في ممارسة وظيفة التأديب بصفة عامة, مما يضر بفاعليتها لقد اكد هذا الاتجاه الاستاذ سليمان الطماوي حين اعتبر ان ما يميز الجرائم التأديبية عن الجنائية انها غير محددة على سبيل الحصر ومعنى ذلك ان الإدارة تمارس في هذا المجال نوعا من التعزير, واكد هذه الفكرة القضاء الاداري سواء في الجزائر او القضاء الاداري المقارن في الكثير من الاحكام والقرارات².

من خلال الفقرة الاخيرة من 181 من الامر 03/06, نستنتج ان الموظف يمنع عليه الجمع بين الوظيفة مع ممارسة اي نشاط اخر مربح الا ان المشرع استثنى بعض النشاطات ,ينص خاص وهو ما ورد في نص مادة 44 ومادة 43 من ذات الامر.

القانون رقم 22/22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022³, يتم الامر رقم 03/06 والمتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة حيث يلحق هذا القانون بالفقرة الاخيرة من مادة 181. حيث تتم احكام الامر 03/06 بالمواد 206 مكرر , مادة 206 مكرر 1 ,مادة 206 مكرر 2 ... الى غاية 206 مكرر 7 ,تحدد مدة العطلة لإنشاء مؤسسة لسنة واحدة ,حيث تمنح هذه العطلة مرة

¹ من احكام الامر 03/06

² طوبال بوعلام , زرقان وليد , خصوصية مبدأ شرعية لجريمة التأديبية في التشريع الجزائري مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية , المجلد 5 , العدد 2 , جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02 , الجزائر , 2021 , ص 603.

³ قانون رقم 22/22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة , يتم الامر 03/06 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 85 , صادرة بتاريخ 19 ديسمبر 2022

واحدة خلال المسار المهني للموظف المعني ببناء على طلبه المبرر ومع هذا تبث الإدارة في طلب العطلة في اجل اقصاه شهر واحدا ابتداء من تاريخ ايداعه ولها اما :

1-سلطة القبول الفوري

2-تأجيل قبوله لمدة ثلاثة اشهر على الأكثر

3-برفضه لضرورة القصوى للمصلحة بعد اخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء

تؤدي الى احالة الموظف على العطلة لإنشاء مؤسسة الى الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل وتوقيف راتبه وحقوقه في الاقدمية وفي الترقية وفي الرتبة وكذا في التقاعد، يستمر الموظف المعني خلال العطلة في الاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما القانون 22/22 استثناء خاص وحصري يطبق على نص مادة 181 ف 6 ، (الخاص يقيد العام).

الفرع الثاني : توقيف المتربص عن أداء مهامه

احالتنا المادة 28 من المرسوم التنفيذي 17 / 322 والتي جاءت ضمن الفصل الخامس تحت عنوان نظام التأديبي للمتربص الى الامر 03/06 بقولها: "يمكن توقيف المتربص عن مهامه طبقا لأحكام المادتين 173 و 174 من الامر نفسها الخاصة بالموظف".وأضافت: "في هذه الحالة تمدد فترة المتربص بمدة التوقيف". فالتوقيف التحفظي للموظف العمومي هو اجراء تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالة ارتكاب المعني خطأ جسيم يمكن ان يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة والهدف ،من اتخاذه هو مصلحة الوظيفة الا ان هذا الاجراء ليس عقوبة تأديبية وبالتالي لا يحظى بنفس الضمانات القانونية المقررة ، للعقوبات التأديبية ومنه سنفصل في هذا الفرع الى :

اولا -مفهوم التوقيف

ثانيا-الاطار التنظيمي لواقعة التوقيف

ثالثا-الاثار المترتبة عن التوقيف

أولاً- مفهوم التوقيف التحفظي

التوقيف هو إجراء تحفظي تتخذه الإدارة ضد الموظف المرتكب للخطأ الجسيم ورغم النص عليه في كل قوانين الوظيفة إلا أنه لا يوجد تعريف تشريعي محدد له وهذا ما يوقع الخلط بينه وبين العقوبات التأديبية الأخرى.

أ- تعريف التوقيف التحفظي:

لم تعرف القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية إجراء توقيف رغم استعمال مصطلح التوقيف la suppositions في كل قوانين الوظيفة العمومية التي عرفت الجزائر، أما بالنسبة للفقهاء فلا يوجد اختلاف في كون توقيف إجراء تحفظي تتخذه سلطة المختصة ضد الموظف المرتكب لخطأ جسيم بهدف حماية الوظيفة حيث يعرفها الأستاذ أحمد سلامة: "بأنه إجراء قانوني القصد منه تحية الموظف مؤقتاً عن أعمال وظيفته لصالح التحقيق الذي يجري سواء كانت تحقيق إداري أو جنائي وأما صونا للوظيفة العامة وحفظاً لكرامتها وصيانة لها من العبث أو الإخلال بها"¹.

كما يعرفها الأستاذ Olivier Dord بأنه: "إجراء تحفظي يتخذ بصفة استعجالية من طرف الإدارة في إطار تحقيق مصلحة الخدمة وهو ما يؤدي إلى التوقيف المؤقت للموظف من الخدمة بصدد حماية السير الحسن للوظيفة"². يمكن من تعريفات سابقة استنتاج أن: "التوقيف إجراء تحفظي تتخذه السلطة التي لها صلاحيات تعيين ضد الموظف المرتكب خطأ جسيم لمدة معينة الهدف منه حماية مصلحة الوظيفة وهو ليس عقوبة تأديبية ولا يحظى بنفس الضمانات المقررة لهذه الأخيرة"³.

¹ غلابي بوزيد ، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة و ضمانات الموظف مجلة الحقوق و العلوم السياسية ، العدد 08 ، جامعة عباس بعزوز خنشلة ، الجزائر ، 2017 ، ص 214-215

² Dord olivier droit de la fonction public 2ème édition presse universitaire de France 2007 p 293.

³ غلابي بوزيد ، المرجع السابق ص 215

ثانيا الاطار التنظيمي لواقعة التوقيف

نصت المادة 173 من الامر 03/06 على انه : "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن ان يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً"¹.

يفهم من نص المادة اعلاه بان الموظف او المتربص الذي تم توقيفه عن مهامه يكون أنيا حالة ارتكابه لخطأ مهني جسيم في تكييفه، قد يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة و نصت عليها مادة 163 من الامر 03/06 في فقراتها الرابعة والتي تكون اما: التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة ، واما التسريح وهذا يرجع للسلطة التقديرية التي لها صلاحية التعيين ، كما ان هذه المخول لها صلاحية التوقيف يعتبر ارتكاب خطأ، جسيم شرطا جوهريا لتوقيف موظف او المتربص اذ يعد ضمانا أساسيا حتى لا يصبح التوقيف اجراء عاديا تلتجأ اليه الادارة في كل وقت كلما ارادت تسليط عقوبة معينة على الموظف خاصة وان لها سلطة تقديرية في ذلك².

والملاحظ ان الجزائري اعتمد معيار التحديد الخطأ الجسيم الذي يمكن للإدارة توقيف الموظف في حالة ارتكابه من خلال نص المادة 173 من الامر 03/06 المذكورة اعلاه التي ربطته بالخطأ الذي يمكن ان يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة حسب مادة 181 من الامر 06/03 سابقة الذكر انفا.90/

ثالثا- الاثار المترتبة عن التوقيف

نصت على هذه الاثار كل من المادة 173 فقرة 2 وفقرة 3 وكذا المادة 174 من الامر 03/06 و يمكن تبينها في النقاط التالية :

-يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة مع اعلاه نصف راتبه الطابع العائلي.

-اذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة اقل من عقوبات الدرجة، او اذا تم تبرئته من الاعمال المنسوبة اليه، او اذا لم تبث اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في الآجال المحددة يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه .

¹ من احكام الامر 03/06

² غلابي بوزيد ، المرجع السابق ، ص 219

- يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية، لا تسمح ببقائه في منصبه .
- ويمكن ان يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة اشهر ابتداء من تاريخ التوقيف مع الابقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.
- ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية ،وفي كل الاحوال لا تسوى وضعيته الادارية الا بعد ان يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

المطلب الثاني : العقوبات التأديبية للمتربص

لم يرد في جل التشريعات الوظيفية تعريف العقوبة التأديبية لذا استفاض الفقه في ذلك، حيث تطرق الفقه الإداري الجزائري و على رأسه الأستاذ عمار عوابدي ، حيث عرف العقوبة التأديبية على انها : "هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة ، على العامل المنسوب اليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد و الاحكام القانونية و التنظيمية و الإجرائية المقررة".¹

حيث قرر المشرع جملة من العقوبات التأديبية في حق المتربص ، وذلك حسب ما جاء في المرسوم التنفيذي 322/17 ، و بدورنا قسمناها بحسب جسامه الخطأ المرتكب ، و عليه قسمنا المطلب الى فرعين :

الفرع الأول : عقوبات اقل جسامه

الفرع الثاني : عقوبات جسيمة

الفرع الأول : عقوبات اقل جسامه

نصت م 27 من المرسوم التنفيذي 322/17 في فقرتها الثانية على : غير انه في حالة ارتكاب خطأ مهني لا يمكن ان تسلط عليه الا العقوبات التأديبية الاتية :

الدرجة الأولى :

-الإنذار الكتابي

¹عثمان تالوتي ، مريم قسول ، دور العقوبة التأديبية في مكافحة الفساد ، مجلة القانون الدستوري و المؤسسات السياسية ، المجلد 7 ، العدد 1 ، كلية الحقوق جامعة طاهري محمد بشار ، الجزائر ، 2023 ، ص 4

-التوبيخ

الدرجة الثانية :

-التوقيف عن العمل يوم واحد الى ثلاثة أيام¹ و منه سنقسم هذا الفرع الى :

أولا : عقوبة من الدرجة الأولى

ثانيا : عقوبة من الدرجة الثانية .

أولا : العقوبة من الدرجة الأولى

حيث تتمثل في :

الإنذار الكتابي

التوبيخ

أ-الإنذار الكتابي :

و يقصد به اشعار المتربص تحريرا بالمخالفة التي ارتكبها، و تحذيره من الاخلال بواجبات وظيفته كما يعد اخف العقوبات التأديبية ، و يهدف الى تحذير المتربص عند الاخلال بالواجبات الوظيفية حتى لا تتعرض لجزاء اشد اذا لم يتمثل لمضمون الإنذار فغالبا ما يتضمن القرار التأديبي الصادر بالإنذار تحذيرا للمتربص ، بانه سيعاقب بعقوبة اشد في حالة العودة الى ارتكاب مثل ما صدر عنه من قبل .

و عليه فان عقوبة الإنذار تهدف الى تبصير المتربص بالمخالفة التي ارتكبها و ذلك حتى لا يعود اليها مرة أخرى².

¹ من احكام المرسوم التنفيذي 322/17

²باهي هشام ، الدهمة مروان ، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري " مجلة الحقوق و الحريات ، المجلد 5 ، العدد 1 ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر ، 2019 ، ص 39 ، ص 40

ب-التوبيخ :

يقصد به عتاب المتربص و لومه على ما بدر منه من مخالفات هي ليست على قدر من الجسامة¹.

يحمل التوبيخ معنى اللوم الشديد فهو من حيث التدرج اشد العقوبات الدرجة الأولى و لا يوجد ما يدل على انه كتابي كما هو الحال بالنسبة للإنذار الكتابي الا ان المتعارف عليه ان التوبيخ غالبا ما يعبر عنه كتابيا و يرسل الى المتربص ، بغرض لفت انتباهه الى وجوب عدم تكرار ما صدر عنه و تحسين اعماله في المستقبل².

يبلغ الإنذار الكتابي للمتربص في شكل كتابي كما يدرج ضمن ملفه الإداري على غرار التوبيخ الذي هو اشد وقعا على الكيان المعنوي للمتربص و يدرج أيضا ضمن ملفه الإداري³

يمكن القول بان العقوبات من الدرجة الأولى هي عقوبات ذات طابع ادبي تعتبر من اخف العقوبات كما انها تتناسب مع المخالفات ليس لها اثر مالي او اثر على العلاقة الوظيفية ، يتم إقرارها بسبب قيام المتربص بكل اخلال بالانضباط العام .

يمكن ان يمس بالسير الحسن للمصالح ، قد تكون شفوية و قد تكون كتابية في صورة انذار كتابي او توبيخ⁴.

¹ خيضاوي نعيم ، باية فتيحة ، الجزء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري ، المجلة الافريقية للدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 4 ، العدد 1 ، جامعة احمد دراية ، ادرار ، الجزائر ، 2020 ، ص46 ،

² باهي هشام ، الدهمة مروان ، المرجع السابق ، ص40

³ المرجع السابق ، ص40

⁴ عثمان تالوتي ، مريم قسول ، المرجع السابق ، ص18

ثانيا : العقوبة من الدرجة الثانية :

و هي عقوبات اشد من عقوبات الدرجة الأولى حيث تتمثل أساسا كما اشارت المادة 27 من المرسوم التنفيذي 322/17 الى: "التوقيف عن العمل من يوم واحد الى 3 أيام " ، و تتمثل في منع المتربص عن ممارسة اعمال وظيفته بصفة مؤقتة أي بمعنى اسقاط ولاية الوظيفة عن المتربص اسقاطا مؤقتا ، فلا يتولى خلاله السلطة و لا يباشر لوظيفته عملا كما تنتج عنه اثار تتمثل فيما يلي :

-منع المتربص من ممارسة أعباء منصبه خلال مدة الإيقاف .

-من الناحية المالية يتم حرمانه من بعض مرتبه بقيمة توافق مدة العقوبة و بعبارة أخرى فانه لا يتقاضى اجرا على مدة الإيقاف¹ ، اذن فالعقوبة من الدرجة الثانية بالنسبة للمتربص هي عقوبات مالية ، و هذه الأخيرة هي تلك العقوبات التي تؤدي الى الحرمان من المزايا المقررة في القوانين للموظفين ، و تعتبر في درجة متوسطة من الشدة فهي اشد من الجزاءات المعنوية و اخف شدة من عقوبة انتهاء الخدمات و يتم اللجوء الى هذا النوع من العقوبة عند ارتكاب الموظف لخطا تأديبي يتم عن استهتاره بوظيفته و لا مبالاته ، اذ من غير المعقول المساواة في الدخل المتحصل من الوظيفة بين المتربص(الموظف) المجتهد في عمله و المتربص المتقاعس عن أداء واجباته².

ان عقوبة التوقيف عن العمل من يوم واحد الى ثلاثة أيام بالنسبة للمتربص ، تعتبر عقوبة ذات طبيعة مالية هذا علاوة على ان التوقيف عن العمل هو تدبير احتياطي يمنع المتربص خلاله من ممارسة عمله بصفة مؤقتة³.

الفرع الثاني : عقوبات جسيمة

نصت عليها المادة 27 في فقرتها الخامسة و السادسة من المرسوم التنفيذي 322/17 بقولها :

¹باهي هشام ، الدهمة مروان ، المرجع السابق ، ص41

²عبد الله محمد علي سميران ، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية ، مجلد 3 ، الإصدار 2 ، قسم القانون العام ، كلية القانون ، جامعة آل البيت ، الأردن ، 2022 ، ص 42

³خيساوي نعيم ، باية فتيحة ، المرجع السابق ، ص48

الدرجة الثالثة :

-التوقيف عن العمل من أربعة الى ثمانية أيام،

الدرجة الرابعة :

-التسريح دون اشعار مسبق او تعويض ¹.

و عليه قسمنا العقوبات الجسيمة للمتربص من هذا الفرع الى :

أولا : العقوبة من الدرجة الثالثة

ثانيا : العقوبة من الدرجة الرابعة

أولا : العقوبة من الدرجة الثالثة

تتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة أيام الى ثمانية أيام و يعتبر التوقيف عقوبة مالية كما اشرنا سابقا غير انه هنا طويل الأمد قليلا على غرار عقوبة التوقيف في الدرجة الثانية ، الذي اقتصر على التوقيف من يوم الى ثلاثة أيام و من اهم صور العقوبات المالية المباشرة الحسم من الراتب، فأموال المتربص(الموظف) التي تقع عليها العقوبة ما هي الا أموال متأتية من الإدارة لقاء عمله فيها ، فان تقاعس و تراخى فمن حق الإدارة حسم جزء من راتبه ².

ثانيا : العقوبة من الدرجة الرابعة

حيث تتمثل في :

-التسريح دون اشعار مسبق او تعويض .

أ-تعريف لتسريح

لم يعرف المشرع الجزائري التسريح في مجال الوظيفة العامة و انما اكتفى بذكر حالاته من خلال النص عليه كإجراء تتخذه الإدارة ضد المتربص، بسبب عدم جدارته المهنية للبقاء في الوظيفة التي يشغلها ، او كعقوبة تأديبيه بسبب ارتكابه خطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة (المادة 85 من الامر رقم 03/06 و المواد من 25 الى 27 من المرسوم التنفيذي 322/17)

¹ من احكام الامر 03/06

² عبد الاله محمد علي ميران ، المرجع السابق ، ص42

كما نص عليه أيضا كعقوبة تأديبية تتخذ ضد الموظف لنفس السبب وفقا للمادة 163 من نفس الامر¹.

و يمكننا تعريف التسريح بالنظر الى اثاره بانه: " احد اشكال او طرق انتهاء الخدمة " ، "انهاء لعلاقة العمل "، " الفصل من الخدمة او الوظيفة " او "الابعاد من الوظيفة بصفة نهائية" و تعني كل هذه المفاهيم: "انهاء خدمة العون بما يترتب عنه فقدان الصفة القانونية الممنوحة له"².

ب-تسريح العون المتربص :

يمكن للسلطة الإدارية التي تملك صلاحية التعيين، ان تقرر تسريح العون المتربص بناء على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المستندة على تقرير الرئيس السلمي للعون ، و قد نظم المشرع اجراء تسريح المتربص لعدم الجدارة و الكفاءة المهنية في المادة 85 من الامر 03/06 و المادة 25 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17³.

يتم تسريح المتربص بسبب عدم الجدارة و الكفاءة بدون اشعار مسبق او تعويض ،و يرجع مبرر ذلك الى افتراض العلم المسبق للعون المتربص بنتائج تقييمه الفصلية خلال فترة التربص نظرا لتمتعته بحق تبليغه باستمارات التقييم الفصلية ، و الاحتجاج بشأنها لدى السلطة الإدارية المختصة و بالتالي فقرار تسريحه يكون متوقعا بالنسبة للعون المتربص اذا كان تقييمه سلبي و عدم تقاضيه به. خاصة و انه يفترض علمه منذ تعيينه بعدم استقرار مركزه القانوني المعلق على شرط ترسيمه⁴.

نصت م 30 من المرسوم التنفيذي 322/17 على انه : " لا يمكن للمتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي او العزل بسبب اهمال المنصب ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث سنوات "⁵.

¹مباركة بدري تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ، مجلة العلوم القانونية و السياسية المجلد 12 ، العدد 1، جامعة سعيدة ، الجزائر ، 2021 ، ص165

²مباركة بدري ، المرجع نفسه ، ص165

³فاضلي سيد علي المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العامة ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ، مجلد 8 ، العدد 1 ، كلية الحقوق، جامعة المسيلة ، الجزائر ، 2023 ، ص 366

⁴ المرجع نفسه ص 367

⁵من احكام المرسوم التنفيذي 322/17

أي انه لا يترتب على تسريح العون المتربص لعدم كفاءته و جدارته حرمانه من الالتحاق من جديد بالوظيفة العمومية ، ما دامت تتوفر فيه الشروط القانونية المطلوبة ، و هذا على خلاف الموظف العمومي بحسب م 185 من الامر 03/06 .

ج-العزل بالنسبة للمتربص :

نصت م 29 من المرسوم التنفيذي 322/17 على انه : " اذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تبأشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد اعذاره مرتين".

وأضافت: " يجب على المتربص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى الذي تم عزله بسبب إهمال المنصب ان يسدد جميع مصاريف التكوين طبقا للتنظيم المعمول به ¹".

و كما اشرنا سابقا لمفهوم محتوى المادة 30 من هذا المرسوم ان العزل للمتربص لا يمنعه من الالتحاق من جديد بالوظيفة العمومية بعد فوات اجل 3 سنوات.

على خلاف التسريح فان العزل هو اجراء تتخذه الإدارة في مواجهة المتربص في حالة اهمل منصبه.

¹ من احكام المرسوم التنفيذي 322/17

خلاصة الفصل الثاني :

نستخلص من دراسة هذا الفصل المعنون بالنظام التأديبي للعون المتربص المتضمن دراسة المبادئ التي تحكم المتابعة التأديبية، كونها تمثل ضمانات للمتربص بالإضافة الى الأخطاء المهنية و العقوبات المقررة ، حيث اقر المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي 322/17 تصنيف الأخطاء المهنية حسب درجة خطورتها ، واعتمد في ذلك على مبدأ التدرج حسب درجة الخطورة ، كما لم يذكر تعريف للخطأ المهني بل اكتفى بذكر العقوبات التأديبية التي تسلط على العون المتربص.

يتعرض المتربص المرتكب للخطأ التأديبي لعقوبة تأديبية، اذ يتوجب على السلطة التأديبية المختصة عند تحديد العقوبة ان تراعي جميع المبادئ التي تحكم المتابعة التأديبية و هذا حفاظا على السير الحسن للمرفق العام.

الخاتمة

حاول المشرع الجزائري من خلال الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تنظيم و معالجة كل ما يندرج تحت مسمى الموظف العام ، و الإحاطة بالأحكام العامة المنظمة لحياة الموظف العام ، و من ثم ادرج التكفل بالعون المتربص ضمن الفصل الثاني(التربص) من ذات الامر، إذ يصرّح أحيانا علنا بما هو مخصص للعون المتربص من حق و ضمانة ، وتارة أخرى يسكت ، أحيانا يسوى بينه و بين نظيره الموظف و أحيانا أخرى يمنعه مما منحه لنظيره الموظف ، فجاء المرسوم التنفيذي 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، معالجا ما سكت عنه الامر 03/06 ، محاولا سدّ بعض الثغرات و تناسي أخرى، تاركا الباقي للاجتهاد الإداري.

و من خلال دراستنا لهذا المرسوم التنفيذي بشكل خاص ، توصلنا من خلال الإحاطة بصفة المتربص وبطريقة سير تربصه الاختباري، و بعد التعرض لحقوقه و واجباته، و كذلك خصوصية متابعته التأديبية، إلى إجابة عن الإشكالية مفادها أن المشرع قد قنّن أحكاما خاصة ودقيقة ومفصلة في كل جوانب المسار المهني للمتربص مما لا يترك مجالا للتأويل ، خاصة في المراكز القانونية ذات البعد الإداري والمالي والتأديبي ، تاركا المجالات الأخرى التي يمكن ان تثار أثناء الممارسة العملية لاجتهادات القضاء الإداري لخصوصية مرحلة التربص .

وبناء على ما تمّ تحليله يمكن تسجيل أهم النتائج التالية :

1- لم يعرف كل من الامر 03/06 و المرسوم التنفيذي رقم 322/17 ماهية العون المتربص، الا ان الفقه ادرج مفهوم المتربص وفقا للمعيار الشكلي، و ادخله ضمن تعريف الموظف العام : الموظف العمومي و العون المتربص.

2-تعتبر مدة التربص فترة جد مهمة وحساسة، بالنسبة للمتربص لتحديد مساره الوظيفي بالإيجاب او بالسلب، فتكون نتيجة التربص إما بترسيم المتربص في رتبته و ذلك بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، تحت رقابة و مسؤولية مسؤوله السلمي، و إما بتمديد فترة التربص للمدة نفسها مع اعطائه فرصة جديدة لإظهار كفاءته و جدارته بالوظيفة ، و ذلك بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

3-خصّ المشرع الجزائري المتربص بجملة من الحقوق، لا تقل عن تلك التي منحها للموظف منها، الحق في الراتب، الترقية، التقاعد، الاستقالة، ماعدا بعض الاستثناءات، وذلك تبعا لما يؤول له مساره الوظيفي، فنجده قد حُرِم من العضوية في اللجان، الاستيداع، الانتداب ، وضعية تحت التصرف ، وكذلك حركة النقل.

4-نظّم المشرع الجزائري للمتربص واجبات على عاتقه كنظيره الموظف العام ، كونه يمثل واجهة للإدارة، و يحمل عبء الوظيفة معها كما ألزمه باحترام الأمانة والسر المهني.

5-يخضع المتربص لنفس المبادئ التي يخضع لها الموظف العام، و تكفله نفس الضمانات الدستورية العامة، و الموضوعية.

6- قد يرتكب المتربص أخطاء بمناسبة ممارسة أداء وظيفته أو أثائها، الا أنّ هذه الأخطاء لم تدرج في المرسوم التنفيذي 322/17،و الذي بدوره أحالنا الى أخطاء الامر 03/06 ،و هذه الأخطاء توجب في حقه عقوبات بحسب درجة تفاوتها من الدرجة الأولى وصولا الى الدرجة الرابعة.

7_مدّد المشرع فترة ترسيم المتربص في حال انقطاع فترة تجربته بعبطة مرضية .

8-لم نتمكن من القرارات الإدارية والتطبيقات القضائية بالنسبة للعون المتربص.

و بناء على أهم النتائج المتوصل اليها ،و للمساهمة في إثراء نقائص النظام القانوني للعون المتربص طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 322/17 يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

1-وضع تعريف تشريعي للعون المتربص ضمن أحكام المرسوم التنفيذي 322/17، باعتباره الإطار القانوني والمرجعي المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، و ذلك لتفرقته عن تعريف الموظف العام، و الذي يكتسي معنى واسع يختلف عن تعريف المتربص و يرفض ادراجه تحته ضمنيا .

2-وجب منح المتربص حق التظلم في قرار مسؤوله السلمي التعسفي، وهذا لضمان حمايته من تعسف الإدارة اثناء فترة سير تربصه الاختياري، ولضمان حسن سير المرفق العام وفق قواعد المشروعية.

3-حسنا فعل المشرع في نص المادة 24 من المرسوم التنفيذي، عندما منح المتربص حق الاحتجاج بشأن استثمارته في تقييمه الفصلي، الا أنه ظلمه بشأن التسريح دون تعويض، حيث يعتبر هنا المتربص طرفا ضعيفا في مواجهة إدارته.

4-على الرغم من أن المبادئ الدستورية عامة وموحدة في المجال الوظيفية العامة ، و تعتبر مكملة لبعضها البعض ،الأننا نجد بعض الاستثناءات في تطبيقها على المتربص، كتخصيصه بالتسريح مباشرة دون إشعار مسبق مما يؤثر على مبدأ التسبيب.

5-منح المشرع الجزائي للمتربص كل أعباء الواجبات الممنوحة للموظف العام ، و في نفس الوقت حرمة من بعض الحقوق خاصة الاعتراض بالعطلة المرضية قصيرة المدى كفترة عمل فعلية ، فالتمييز هنا ينقص من جدارته ومن تحفيزه و يحبط عزيمته و حبه للوظيفة ، مما ينقص من فعالية الموارد البشرية الثمينة و المؤهلة، لذا كان الأجدر على المشرع التفرقة بين العطل المرضية قصيرة المدة وعطلة الأمومة ، والعطل المرضية طويلة المدى بما لا يدع مجالا للتساوي بينهم.

6-نقترح دمج الأخطاء التأديبية للعون المتربص في نظامه التأديبي في المرسوم التنفيذي 322/17، بما يتماشى و عقوباته التأديبية الموقعة عليه كما الامر 03/06 .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع :

1-المصادر و المراجع باللغة العربية

أولا : قائمة المصادر

أ-الدستور

- دستور 1996 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996 ، الجريدة الرسمية العدد 76 المعدل في 2016 ، القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016 ، يتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية العدد 14 ، 2016 ، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 82 ، الصادرة في 30 ديسمبر 2020 المعدل و المتمم.

ب-الإعلان

- الإعلان العالمي لحقوق الانسان اعتمد و صدر رسميا بقرار من الجمعية العامة 217 الف (د-3) المؤرخ في 10 كانون الأول ديسمبر 1947 .

ج-القوانين العادية :

- الامر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الأساس العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 46 ، الصادر في 16 يوليو 2006.
- قانون رقم 14-06 مؤرخ في 9 غشت سنة 2014 يتعلق بالخدمة الوطنية ، الجريدة الرسمية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 48 الصادر في 10 غشت سنة 2014 .
- قانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر سنة 2022 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة يتم الامر 03/06 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 85 ، صادرة بتاريخ 19 ديسمبر 2022.

د-التنظيم : (التشريع الفرعي)

- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ،يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 61 ، صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 66 ، الصادر في 12 نوفمبر 2017.
- المرسوم التنفيذي رقم 17-347 المؤرخ في 4 ديسمبر 2017 الذي يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف و شروط استعمالها الجريدة الرسمية ، العدد 71 ، المؤرخة في 06 ديسمبر 2017.
- المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، المؤرخ في 25 يوليو سنة 2020 ، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 44 ، الصادر في 30 يوليو سنة 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 ، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 77 ، الصادرة في 20 ديسمبر 2020.

ثانيا : قائمة المراجع

أ-الكتب :

- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 .
- فاطمة الزهرة بن جدو ، المدخل الى العلوم القانونية نظرية القانون ، نظرية الحق ، دار بلقيس ، دار البيضاء، الجزائر ، 2018.

- فاطمة الزهرة بن جدو ، ايمان العيداني ، سلطنة سكفالي ، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر 2019.
- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الجزائر ، 2012.

ب-المقالات العلمية:

- امال شافعي ، نورة داسي ، الحماية القانونية للمتربص في التشريع الوظيفي الجزائري مجلة القانون المجلد 10 ، العدد 01 ، جامعة الحاج لخضر باتنة 01 ، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 01 ، 2021 .
- بوزيد غلابي ، التوقيف التحفظي للموظف العام بين مصلحة الوظيفة و ضمانات الموظف ، مجلة الحقوق و العلوم السياسية ، العدد 8 ، ج 01 ، جامعة عباس لغرور ، خنشلة ، الجزائر ، 2017 .
- بوعلام طوبال ، وليد زرقان : خصوصية مبدأ شرعية الجريمة التأديبية في التشريع الجزائري ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 5 ، العدد 2 ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف 2 ، الجزائر ، 2021.
- بن عثمان شويح ، واجبات الموظف بين الشريعة و القانون ، مجلة البحوث القانونية و السياسية ، العدد 5 ، جامعة الجيلالي ، الياس سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2015.
- جلول بن سيدرة ، سليمة مسراتي ، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي 322/17 ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، المجلد 9 ، العدد 3 ، جامعة البليدة 2 ، الجزائر ، 2018 .
- جمال قروف تأديب المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية في التشريع الجزائري ، مجلة الدراسات الحقوقية ، المجلد 7 ، العدد 3 جامعة 20 اوت 1955 ، سكيكدة ، الجزائر ، 2020.

- دليلة قماش ضمانات ممارسة المتربص لحقوقه وفق قانون الوظيفة العمومية ، مجلة الاجتهاد القضائي ، المجلد 12 ، العدد 1 ، كلية الحقوق بن عكنون ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر 1 ، 2020.
- سامية العايب ، نبيلة ماضي ، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ، مجلة الدراسات الحقوقية المجلد 7 ، العدد 3 ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة الجزائر ، 2020 .
- سيد علي فاضلي ، المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العامة " مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 8 ، العدد 1 ، كلية الحقوق ، جامعة المسيلة ، الجزائر ، 2023 .
- سيد علي فاضلي ، الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري مجلة الفكر ، المجلد 18 ، العدد 1 ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، الجزائر ، 2023 .
- شمس الدين بشير الشريف ، سميحة عقابي ، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية ، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية المجلد 4 ، العدد 4 ، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، جامعة سطيف 2 ، الجزائر ، 2019.
- شريف جليل ، مبدا عدم تعدد العقوبات التأديبية على الخطأ المهني الواحد في تأديب الموظف العام ، مجلة البحوث و الدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 8 ، العدد 2 ، جامعة لونيبي علي ، البليدة 2 ، الجزائر ، 2020.
- عثمان تالوتي ، مريم قسول ، دور العقوبة التأديبية في مكافحة الفساد ، مجلة القانون الدستوري و المؤسسات السياسية ، المجلد 7 ، العدد 1 ، كلية الحقوق ، جامعة طاهري ، محمد بشار ، الجزائر ، 2023.
- عثمان تالوتي ، مريم قسول ، الخطأ التأديبي و مبدا الشرعية ، مجلة الحقوق و العلوم السياسية جامعة خنشلة ، المجلد 10 ، العدد 2 ، كلية الحقوق ، جامعة طاهري محمد بشار ، الجزائر 2023.
- عبد الاله محمد علي سميران العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام ، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية مجلد 3 ، الإصدار 2 ، قسم القانون العام ، كلية القانون ، جامعة ال بيت ، الأردن ، 2022 .

- عادل زياد ، فعالية ضمانات المسائلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات و المؤسسات العمومية ، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني ، المجلد 10 ، العدد 3 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة خنشلة ، الجزائر ، 2019 .
- فايزة جروني ، نجاه بوساحة ، اثر علاقة المتربص بالوظيفة العامة في الجزائر ، مجلة الدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 7 ، العدد 2 ، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ، الجزائر 2021 .
- مهدي بخدة ، النظام القانوني للاستقالة دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري ، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، المجلد 11 ، العدد 02 ، المركز الجامعي ، غليزان، الجزائر ، 2019.
- محمد شلالي ، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني و السلطة التقديرية للإدارة ، مجلة المنار للبحوث و الدراسات القانونية و السياسية ، العدد 6 ، كلية الحقوق سعيد حمدين ، جامعة الجزائر 1 ، الجزائر ، 2018.
- مباركة بدري ، تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، المجلد 12 ، العدد 01 ، جامعة سعيدة ، الجزائر ، 2021.
- مروان دهمة المهدي صدوق ، خيرة شرطي ، النظام الاجرائي لتأديب الموظف العام ، مجلة الفكر القانوني و السياسي ، المجلد 04 ، العدد 01 ، جامعة غرداية ، المركز الجامعي بتمنراست ، جامعة الجزائر ، الجزائر ، 2020.
- نبيلة صديقي ، النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة و الاجراء التنظيمي الداخلي ، مجلة القانون و العلوم السياسية ، العدد الثاني ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة تلمسان ، الجزائر 2015.
- نعيم خيضاوي ، باية فتحة ، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري ، المجلة الافريقية للدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 04 ، العدد 1 ، جامعة احمد دراية ، ادرار ، الجزائر ، 2020.

- هشام باهي مروان الدهمة ، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مجلة الحقوق و الحريات ، المجلد 5 ، العدد 1 ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، 2019.

ج- الأطروحات و المذكرات الجامعية:

1-الدكتوراه :

- محمد الاحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية ، دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة ابي بكر بلقايد ، الجزائر ، 2016/2015.
- مراد بوطبة ، نظام الموظفين من خلال الامر 03/06 ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق بن يوسف بن خدة ، جامعة الجزائر ، الجزائر ، 2017 .
- نبيلة ماضي ، النظام القانوني لهيئة المنازعة الوظيفية في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمية ، الجزائر ، 2023/2022.

2-ماجستير :

- سلوى سيشات ، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير ، جامعة امحمد بوقرة ، الجزائر ، 2010/2009 .
- رضا مهدي ، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الامر 03/06 رسالة ماجستير في الحقوق فرع الدولة و المؤسسات العمومية كلية الحقوق ،جامعة الجزائر ، الجزائر ، 2009.
- عز الدين عبدة ، عملية تأديب الموظف في الجزائر ، مذكرة ماجستير كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2002/2001.

3-ماستر:

- الميلود بلطرش ، النظام القانوني للعون المتربص داخل المؤسسات و الإدارات العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف مسيلة ، الجزائر ، 2018/2019.
- رسوم كلثوم ، كرفوح فتيحة ، نظام رواتب الموظفين العمومي ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون الإداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة غرداية ، الجزائر 2020/2021 .

د-المطبوعات الجامعية :

- حميد شاوش ، النظام التأديبي للموظف العام ، محاضرات القيت على طلبة السنة الأولى ماستر ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، الجزائر ، 2021/2022 .
- سميحة العقابي ، النظام التأديبي في الوظيفة العمومية ، محاضرات القيت على طلبة سنة ثانية ماستر جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف ، الجزائر ، (دون سنة نشر).
- لزهرة خشايمية ، الوظيفة العامة ، محاضرات القيت على طلبة السنة الثالثة قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، الجزائر ، 2022/2023.

هـ-المواقع الالكترونية :

- ملتقى المنطقة العربية للحماية الاجتماعية ، على الموقع :

الرابط : <https://social protection ,arabe region hub.net>

تاريخ التصفح : 2025/04/27 ، 08.25

2-المراجع باللغة الأجنبية :

- Dord olivier, Droit de la fonction, public 2ème , édition presse universitaire de France 2007.
- j-y vincent et autres, droit public générale, 5 ed lescis paris 2001.
- loi n63 -278 du 26 juillet 1963 «fixant la liste du fêtes légales journal officiel de république algerienne, n 53 du 02 aout 1963 .

الفهرس

الفهرس

العنوان	رقم الصفحة
مقدمة	4-2
الفصل الأول : تنظيم المسار المهني للمتربص	38-6
المبحث الأول: مفهوم العون المتربص	6
المطلب الأول : تعريف المتربص	6
الفرع الأول : التعريف التشريعي للعون المتربص	7
الفرع الثاني : التعريف الفقهي للعون المتربص	7
المطلب الثاني : مراحل سير التربص الاختباري	8
الفرع الأول : المرحلة الأولية	9
الفرع الثاني : المرحلة الإضافية	9
المبحث الثاني : حقوق المتربص و التزاماته	12
المطلب الأول : حقوق العون المتربص	12
الفرع الأول : حقوق العون المتربص الواردة ضمن المرسوم التنفيذي 322/17	12
أولا : الحق في الراتب	13
ثانيا : الحق في الحماية الاجتماعية	13
ثالثا: الحق في أيام الراحة و العطل القانونية	15
رابعا : الحق في الادمج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية	17
خامسا : الحق في التزود بالبطاقة المهنية	19
سادسا : الحق في الاستقالة	19
الفرع الثاني : الحقوق التي لا يتمتع بها المتربص	21
أولا : المنع من الترشح لعضوية اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء	21
ثانيا : المنع من الانتداب ، الاستداع ، تحت التصرف	23
ثالثا : حركة النقل	25
المطلب الثاني : واجبات العون المتربص	30
الفرع الأول : واجبات المتربص المتعلقة بأخلاقيات المهنة	31
أولا : واجب التحفظ	31
ثانيا : واجب النزاهة	32
ثالثا : واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة	33
الفرع الثاني : واجبات العون المتربص المتعلقة بالخدمة	34
أولا : واجب الالتزام بالسر المهني	34
ثانيا : واجب الطاعة و احترام الجمهور	36
ثالثا : واجب تنفيذ المهام الوظيفية بالحياد	37
خلاصة الفصل الأول	38

65-40	الفصل الثاني : النظام التأديبي للعون المتربص
40	المبحث الأول : مبادئ المتابعة التأديبية للمتربص
41	المطلب الأول : المبادئ الدستورية التي تحكم المتابعة التأديبية
41	الفرع الأول : مبدأ المساواة
42	الفرع الثاني : مبدأ الشرعية
43	الفرع الثالث : مبدأ عدم رجعية القرارات
44	المطلب الثاني : المبادئ التشريعية للمتابعة التأديبية
44	الفرع الأول : مبدأ الشخصية
45	الفرع الثاني : مبدأ وحدة العقوبة
47	الفرع الثالث : مبدأ التناسب
48	الفرع الرابع : مبدأ التسبيب
49	المبحث الثاني : خصوصية المتابعة التأديبية للمتربص
49	المطلب الأول : الأخطاء التأديبية للمتربص
50	الفرع الأول : صور الأخطاء التأديبية الوظيفية
50	أولا : الخطأ المهني من الدرجة الأولى
51	ثانيا : الخطأ المهني من الدرجة الثانية
52	ثالثا : الخطأ المهني من الدرجة الثالثة
53	رابعا : الخطأ المهني من الدرجة الرابعة
55	الفرع الثاني : توقيف المتربص عن أداء مهامه
56	أولا : مفهوم التوقيف
57	ثانيا : الاطار التنظيمي لواقعة التوقيف
57	ثالثا : الآثار المترتبة عن التوقيف
58	المطلب الثاني : العقوبات التأديبية للمتربص
59	الفرع الأول : عقوبات اقل جسامة
59	أولا : عقوبات من الدرجة الأولى
61	ثانيا : عقوبات من الدرجة الثانية
61	الفرع الثاني : عقوبات جسيمة
62	أولا : عقوبات من الدرجة الثالثة
62	ثانيا : عقوبة من الدرجة الرابعة
65	خلاصة الفصل الثاني
69-67	الخاتمة
78-71	قائمة المصادر و المراجع
/	الفهرس
/	الملخص

ملخص:

نتناول في هذا البحث العلمي محاولة إبراز مدى أهمية العون المتربص، وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 322/17، الذي يُحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

يعتبر المتربص موظفاً مستقبلاً ذلك من خلال اجتيازه لمراحل سير التربص التي تثبت مدى كفاءته وجدارته .

قد تضمن الأمر 03_06 حقوق وواجبات الموظف العام، يلتزم بها كذلك المتربص وعند مخالفته لهذه الواجبات يخضع لنظام تأديبي ، ذلك حفاظاً على حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد.

Abstract:

This scientific research attempts to highlight the importance of the trainee assistant, in accordance with the provisions of Executive Decree No. 17/322, which defines the provisions applicable to trainees in public institutions and administrations.

The trainee is considered a future employee by completing the stages of the traineeship process, which demonstrate their competence and worthiness.

Order 06_03 stipulates the rights and duties of public employees, to which the trainee is also bound. Failure to comply with these duties will result in disciplinary action. This is intended to ensure the smooth and consistent operation of the public service.