

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



التربص في الوظيفة العامة طبقا للتشريع الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص : دولة ومؤسسات

تحت إشراف:

د. علاء الدين قليل

من تقديم الطالب(ة):

- زكرياء بردودي
- لطفي جعدير

لجنة المناقشة :

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د.جمال قروف	أستاذ محاضر	رئيسا
د.علاء الدين قليل	أستاذ محاضر	مشرفا و مقررا
أ.نور الدين سوداني	أستاذ مساعد	مناقشا

دورة سبتمبر 2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

في ختام هذا المشوار العلمي نقف وقفة شكر وتقدير للدكتور المشرف "علاء الدين قليل" لرعايته

هذا البحث منذ أن كان فكرة إلى أن وصل إلى منتهاه، كما نشكر كل الذين كان لهم فضل في إنجاز

هذا العمل.

مقدمة

مقدمة:

تعددت وتغيرت منذ القدم عمليات إختيار الموظف العمومي من قبل الدولة، وكل ذلك كان من أجل هدف واحد ألا وهو اختيار الموظف الكفاء لإدارة وظائفها، وتحقيق أهدافها وذلك من خلال إدراج هذا الأخير في الوظيفة المناسبة له؛ خاصة في وقتنا هذا حيث أصبحت الإدارة الرقمية تلعب دورا أساسيا وهاما في رقي وتطور المجتمعات، نظير الجدارة والكفاءة التي يتمتع بها الموظف في هذه الإدارة

تكريسا لمبدأ الجدارة والاستحقاق قوام محاولات الإصلاح الإداري المنشود، يجب على الجهات المعنية إنتقاء أحسن العناصر لتولي وظائفها - كما سبق الذكر - شريطة إخضاعهم لإعداد خاص وتجارب نوعية تؤهلهم لتولي هذه الوظائف؛ وهذا هو حقيقة الباعث الرئيس وراء فترة التربص.

ولهذا وجب على كل شخص حديث التوظيف اجتياز مرحلة مؤقتة في مسار الوظيفة العمومية، وهذه المرحلة اصطلح عليها المشرع الجزائري فترة التربص، وهي مرحلة جد ضرورية له، يتمتع فيها الشخص حديث التوظيف بعدة حقوق و ضمانات كما تقع على عاتقه جملة من الالتزامات والواجبات ناجمة عن مسؤوليته المهنية، ولتبيين هذه الحقوق والواجبات خص المشرع الجزائري ولأول مرة في تاريخ التشريع بنظام يحدد هذه الحقوق والالتزامات ويبين أيضا نهاية مسار المتربص، كما وضع النظام التأديبي للمتربص وبين أيضا كيفية سير مرحلة التربص وتحديد مضمون العناصر الموضوعية لتقييمه.

إن فترة التربص سواء كان يلزمها تكوين تحضيرية أم لا تعد إجراء عملي إجباري وهي التي تحدد إذ كان المتربص مؤهلا لتولي منصبه في الوظيفة العمومية أم لا، فبعد خضوع المتربص لتقييم موضوعي دوري وعام إذا كان إيجابيا فسوف يؤهله ويرسمه في السلك والرتبة المؤهل لها، وإذا ما كان سلبيا فسوف يحرمه ويقصه من الترسيم في الوظيفة المراد شغلها.

أولاً: أهداف الدراسة:

1- أهداف علمية:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز مرحلة التربص والتعمق في الأحكام المطبقة على المتربص في التشريع الجزائري من خلال التوسيع قدر الإمكان في جوانب الموضوع بجمع أكبر قدر ممكن من المعرف العلمية.

2- أهداف عملية:

الوصول إلى كيفية تجسيده عمليا عن طريق توضيح مختلف الجوانب المتعلقة بالمتربص وفترة التربص في الوظيفة العمومية، وذلك من أجل المساهمة في إبراز مختلف الجوانب القانونية للطلبة والباحثين خاصة الموظفين بصفة متربصين.

ثانياً - أسباب اختيار الموضوع:

في الحقيقة ترجع أسباب إختيار الموضوع إلى مايلي:

1- أسباب ذاتية

تعود إلى الرغبة في بحث موضوع الدراسة، للغوص أكثر في هذه المرحلة المهمة في مجال الوظيفة العمومية ولأهمية الإطلاع عليها لكل من أراد شغل منصب في مجال الوظيفة العمومية الذي يعد عنصر مهم في المجتمع.

2- أسباب موضوعية

متعلقة أساسا بشمول تخصصنا في مرحلة الماستر لموضوع الدراسة، إضافة إلى وجود رصيد مقبول من المراجع و المؤلفات المتنوعة التي تطرقت إلى التربص كل حسب زاوية نظره، التي ساعدتنا في إنجاز هذا العمل المتواضع.

ثالثاً - أهمية الدراسة:

تتجلى حقيقة أهمية هذا الموضوع في جوانب كثيرة نذكر منها:

- قيمة وأهمية الإشكالية التي يطرحها هذا الموضوع والذي يتصل بصفة مباشرة بالموظف العمومي في التشريع الجزائري.

- يكتسي الموضوع أهمية كذلك بالنسبة لدارسي الحقوق عامة و القانون العام خاصة نظير تطرق الدراسة إلى دراسة موضوع التربص - الذي لم يفصل فيه الكثير من الباحثين - وتبيان مدده وأنواعه، وذلك من خلال البحث والتمحيص لإبداء دور الإدارة في تقييم العون المتربص كأداة لتحسين مردوديتها أيضا.

رابعاً - إشكالية الدراسة

على سند ما سبق ذكره في أهمية الموضوع و الأهداف المستوحاة من هذه الدراسة نطرح الإشكالية التالية:

- كيف عالج المشرع الجزائري مرحلة التربص ؟

على ضوء هذه الإشكالية يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود بالتربص والتربص في مجال الوظيفة العمومية؟
- ما هي الحقوق و الواجبات المكفولة للمتربص في الوظيفة العمومية ؟
- ما هي المخالفات والجزاءات المقررة للمتربص في إطار الوظيفة العمومية؟

خامساً - منهج الدراسة

طبيعة الموضوع فرضت علينا استخدام مجموعة من المناهج تمثلت بدءا في المنهج الوصفي المتصل بالإطار المفاهيمي للموضوع، مع إستعمال كل من المنهج التحليلي لإستقراء وتحليل مختلف المواد القانونية ذات الصلة بالموضوع ،مع الإستئناس في بعض الحالات القليلة بالمنهج المقارن .

سادساً - صعوبات الدراسة

إن من أهم الصعوبات التي واجهتنا هي:

- قلة المراجع المتخصصة التي تناولت بالدراسة موضوع المتربص في الوظيفة العمومية
- الظروف الاستثنائية التي فرضها علينا فيروس كورونا مما أدى إلى غلق الجامعات ومعظم المكتبات، فاستحال علينا اقتناء الكتب اللازمة للاعتماد عليها كمراجع.
- قلة وصعوبة الحصول على النصوص و القرارات التنظيمية المتعلقة بالمتربص في الوظيفة العمومية من الإدارة.

سابعاً: خطة الدراسة:

تبعاً لما تقدم ولضرورة دراسة الإشكالية وللإجابة لمختلف جوانبها، تضمنت هذه الدراسة فصلين على النحو التالي:
مقدمة

الفصل الأول: ماهية التربص و المتربص في نظام الوظيفة العمومية.

المبحث الأول: مفهوم التربص في الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: تعريف التربص في الوظيفة العمومية.

المطلب الثاني: مدد و أنواع التربص في الوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: مفهوم المتربص في نطاق الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: تعريف المتربص وتمييزه عن المصطلحات المشابهة.

المطلب الثاني: تقييم مسار المتربص في الوظيفة العمومية.

الفصل الثاني: صيرورة المسار الوظيفي للمتربص في الوظيفة العمومية.

المبحث الأول: النظام القانوني للمتربص في الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: حقوق و واجبات المتربص في الوظيفة العمومية.

المطلب الثاني: نهاية مسار المتربص في الوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: النظام التأديبي للمتربص في الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: صور الأخطاء المهنية المقررة للمتربص في الوظيفة العمومية.

المطلب الثاني: الجزاءات التأديبية المقررة للمتربص في الوظيفة العمومية.

خاتمة

الفصل الأول: ماهية التّربص و المتّربص

في نظام الوظيفة العمومية

التربص هو فترة تدريب واختبار إجبارية يمر بها كل موظف عمومي في مساره الوظيفي، يهدف إلى التحقق من قدرة الموظف العمومي على أداء واجباته والكشف عن مدى أهلية المتربص و كفاءته لممارسة وظيفة معينة، و قد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، (المبحث الأول) يتحدث عن معنى ومدلول التربص في الوظيفة العمومية ، أما (المبحث الثاني) يتناول مفهوم المتربص في الوظيفة العمومية .

نظم المشرع الجزائري فترة التربص من خلال المواد (83-91) من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة¹، ولدراسة هذه العملية الأساسية في مسار الموظف العمومي لابد أن نتطرق بدءا إلى الكشف عن تعريف التربص في الوظيفة العمومية (المطلب الأول) و بيان مدد و أنواع التربص في الوظيفة العمومية (المطلب الثاني).

1- الأمر 06-03 الموافق 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46.

نتطرق في هذا المبحث والمعنون بـ: مفهوم التربص في الوظيفة العمومية إلى تعريف التربص في الوظيفة العمومية كمطلب أول وأنواع التربص في الوظيفة العمومية كمطلب ثان.

المبحث الأول: مفهوم التربص في الوظيفة العمومية

لإزالة الغموض أكثر على هذا المصطلح قسمنا هذا المبحث الذي عنوانه بعنوان مفهوم التربص في الوظيفة العمومية إلى مطلبين الأول بعنوان: تعريف التربص في الوظيفة العمومية والثاني بعنوان: مدد وأنواع التربص في الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: تعريف التربص في الوظيفة العمومية

في الحقيقة لن يرفع اللبس عن مدلول مصطلح التربص إلا بعد التطرق إلى التعاريف المختلفة له (الفرع الأول) وتحديد الفرق بين التربص وبعض المصطلحات المشابهة له (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف التربص

نتصدى من خلال هذا المجال إلى الكشف عن مدلول مصطلح التربص لغة، ثم نتطرق إلى تحديد تعريف التربص في نظر المشرع الجزائري، لنخرج ختاماً إلى الكشف عن نظرة الفقه لمفهوم التربص في الوظيفة العمومية .

أولاً: التربص في اللغة

تعددت التعاريف اللغوية لمصطلح " التربص " ¹ غير أنه تصب حقيقة في مجرى واحد، وهي أن مصطلح "التربص" مشتق من الفعل تربص ونقول تربص الشيء أي أمعن النظر فيه وأدرك معالمه ، وهو يعني احتكاك الفرد المتربص مع شخص آخر ذي خبرة في نفس المهنة أو الموضوع، أي تدريب تطبيقي للمعلومات المكتسبة ميدانياً وذلك لكسب خبرة عملية، والتعرف على الجوانب المحيطة بالموضوع والوظيفة التي تصبح مهنة له.

¹ - للتوضيح أكثر تفضلوا بمراجعة:

<https://www.almougem.com/search.php?query=%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D8%B5> -

<https://www.alburaq.net/meaning/%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D8%B5> -

<https://kalimmat.com/define/%D9%85%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D8%B5%D9%8A%D9>

86% / (أطلع عليها بتاريخ 02-08-2020 بتوقيت 15.23)

ثانيا: التربص في التشريع

لم تعرف النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر التربص ، لكن بعد الإطلاع عليها وفحصها نجد أن المشرع الجزائري قد استعمل مسميات مختلفة في مجملها تحمل مدلول واحد لمعنى التربص في مجال الوظيفة العمومية.

1-الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 يتضمن قانون أساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية: واستنادا لنص المادة 29 الفقرة الأولى منه استعمل المشرع تسمية تمرين التكويني.

2-المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية: استنادا لنص المادة 5 فقرة أولى والمادة 40 الفقرة الأولى منه استعمل المشرع الجزائري تسمية أخرى وهي المدة التجريبية.

3-الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2016 المتضمن القانون العام للوظيفة العامة: استنادا للمواد 84 و 85 و 90 منه أصبح المشرع الجزائري يستعمل مصطلح جديد وفق ما يسمى بفترة التربص¹.

4-المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 02/11/2017 المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية: أبقى على نفس التسمية التي استعملها الأمر 03/06 السالف الذكر².

بناء على ما سبق ذكره ومن خلال استقراء هذه النصوص نستنتج أن التربص في مجال الوظيفة العمومية هو عبارة عن فترة تدريب أو تمرين أو تجريب أو تكوين تحضيرية، إلزاما - كأصل عام- لأي موظف حديث التوظيف.

¹ - الأمر 03/06 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، المرجع السابق.

² - المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في 02/11/2017 المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 66.

ثالثا: التربص في الفقه:

إن النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر لم تذكر تعريف محدد للتربص ، ولهذا توجب علينا البحث في الفقه حيث ذهب جل الفقهاء¹ إلى القول بأن فترة التربص هي تلك المدة التي يخضع فيها كل موظف مبتدئ لفترة تربص يتمرن فيها وتسمح له بمبادرة ومعرفة مدى قدرته على القيام بأداء المهام الوظيفية المنوطة له².

انتقد بعض الفقهاء مصطلح التربص المستعمل في الوظيفة العمومية ، حيث أكدوا أن مصطلح التجريب أو التمرين أو الاختبار أو التدريب هم أفضل منه وبالأخص فقهاء التنمية البشرية ، فهناك من عرفه على أنه: عملية تتضمن اكتساب (اكتساب... يجب كتابة الهمزة في باقي الكلمات) مهارات ومفاهيم وقواعد أو اتجاهات لزيادة وتحسين أداء الفرد وتقع المسؤولية الأولى لتدريب الفرد بصفة عامة على المدير المباشر للفرد وفي بعض الأحيان تفوض مسؤولية هذا التدريب إلى عامل من العمال أو من الأفراد القدامى ذوي الخبرة في المؤسسات أو بغض النظر إلى نوعية وجودة التدريب الأساسي أو الأولي، فإنه يؤثر على إنتاجية واتجاهات الفرد ناحية عمله.

كما يعرف على أنه النشاط المخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى تحسين معدل أداء الأفراد في عمله³.
وعرف أيضا على أنه عملية مخططة تقوم باستخدام أساليب وأدوات بهدف خلق وتحسين وصقل المهارات والقدرات لدى الفرد وتوسيع لنطاق معرفته للأداء الكفاء من خلال التعلم لرفع مستوى كفاءته وبالتالي كفاءات المؤسسة التي يعمل فيها كمجموعة عمل⁴.

¹ - للتوضيح أكثر تفضلوا بمراجعة:

- الساعة 20:07 (http://service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18933#main - أطلع عليه في 06-08-2020 على

² - التعليم رقم 02 المؤرخة في 03 جانفي 2009، التي تحدد تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

³ - الطاهر مجاهدي : فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2009، ص 35.

⁴ - مدحت محمد أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية والاتجاهات المعاصرة، ط1، مجموعة النيل العربي، 2007،

أما عن محمد جمال الدين المرسي فعرفه بقوله: التدريب إجراء منظم يتزود الأفراد من خلاله بالمعرفة والمهارة المتعلقة بأداء مهمة أو مهام محددة¹.

نستنتج من خلال التعاريف السابقة أن معظم الفقهاء يتفقون على أن فترة التربص في مجال الوظيفة العمومية هي إجبارية كأصل عام، والتي يجب أن يخوضها كل شخص تم تنصيبه لأول مرة في وظيفة ما وذلك بقصد التأكد من مدى كفاءته وقدرته على القيام بالمهام الوظيفية الموكلة إليه وفي ذات الوقت حتى يكتسب المتربص في حالة نجاحه خبرة أولية سوف تعبد له الطريق للاندماج والتأقلم في وظيفته.

الفرع الثاني : الفرق بين التربص و بعض المصطلحات المتشابهة

بغية رفع اللبس عن مفهوم التربص في الوظيفة العمومية بصورة مطلقة، لا بد أن نحدد الفوارق بين التربص وبعض المصطلحات المشابهة، التي يمكن أن تتقاطع في المعنى مع التربص كالتكوين (أولاً) و الخدمة المدنية (ثانياً) و الترسيم (ثالثاً) .

أولاً : التربص و التكوين

عرف الأستاذ فاخر عاقل في معجم علم النفس بأنه يدل على مجموعة من العوامل الوراثية التي تحدد النمو المقبل للفرد أو يدل على هذه العوامل الوراثية مضافاً إليها مكتسباته السابقة التي تحدث سلوك².

بإستقراء هذا التعريف - رغم تفسيره- للتكوين نجد أنه قد تطرق له فقط من الناحية العضوية، إلا أنه يبين لنا عناصر التكوين التي تعد بمثابة مجموعة عوامل مورثة إلى جانب العوامل المكتسبة .

ويخدم مفهوم التكوين ما أخذ مفهوم التدريب في كثير من الأحيان ، لذا نجد الأستاذ عبد الرحمان عيساوي في تعريفه يرى أن المقصود بالتدريب المهني نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة³ .

¹ - جمال الدين المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 27.

² - ينظر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مدخل إلى علوم التربية، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، 2006، ص 46.

³ - عبد الرحمان عيساوي: الكفاءة الإدارية، الدار الجامعية، مصر، 1998، ص 129.

وقد ذهب كل من الأستاذين بيزنار وليتر في تعريف التكوين مذهباً ثالثاً، إذ يعتبرانه مجموعة من النشاطات التربوية التي تتجاوز معنى التكوين المبدئي حيث يسمح لكل فرد أن يدعم نفسه في كل الميادين على مستوى المهارات المكتسبة في حياته العائلية أو المهنية أو الاجتماعية أو المدنية¹.

و يتضح مما سبق أن عملية التكوين تشمل جوانب عديدة حيث تعتبر من العمليات الأساسية لتنمية الموارد البشرية بغرض تنمية وتطوير المؤسسات، واختلف الباحثون حول تعريف التكوين حيث حاول عدد منهم ضبط معانيه بوضع تعريف شامل لهذه العملية الحيوية حيث جاءت التعريفات مشتملة على الركائز الأساسية لعملية التكوين في النهار التغيير أو التحسين أو التطوير الذي يحدث للمتكون خلال قيامه بالمهام والإعمال المطلوبة منه بكفاءة وفعالية أفضل.

ثانياً: التربص و الخدمة المدنية

تتألف الخدمة المدنية من جميع الترتيبات المؤسسية التي من خلالها يجري تعريف وإدارة عملية التوظيف في الحكومة وشؤون موظفي الخدمة المدنية في سياق وطني معين، وتشمل تلك الترتيبات معايير مكتوبة أو غير رسمية وهيكل وأنماط ثقافية وسياسات صريحة أو ضمنية وعمليات وممارسات وأنشطة مختلفة الغرض منها كفاءة إدارة الموارد البشرية على نحو مرضٍ في سياق إدارة عامة محترفة وفعالة تحقيقاً للصالح العام، في مجال العمل العام لا بد أن يقصد أي نظام لإدارة عملية التوظيف والموارد البشرية إلى التوفيق بين هدفي الكفاءة والفعالية وشروط المساواة والجدارة والحيطة التي تميز الإدارات المحترفة في المجتمعات الديمقراطية².

ثالثاً - التربص والترسيم

الترسيم هو الإجراء التي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته كما ورد في الفقرة 02 من المادة 04 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ولعل ما يؤكد ذلك هو ما

¹ - عبد الرحمان العيساوي، المرجع السابق، ص 46.

² - رسالة مؤرخة 27 يوليو 2003 موجهة إلى الأمين العام من القائم بالأعمال بالنيابة للبعثة الدائمة لبوليفيا لدى الأمم المتحدة، ص 12.

نصت عليه المادة 83 من الأمر 03/06 الذي جاء فيها "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة الوظيفة العمومية بصفة متربص"، هو ما يعني أن العون المتربص لا يكتسب صفة وتسمية الموظف إلا بعد ترسيمه عقب تربص محدد مدته سنة، ما عدا بالنسبة لبعض الرتب التي يمكن ترسيم شاغليها مباشرة دون إخضاعهم لفترة تربص وذلك نظرا للمؤهلات العلمية المطلوبة الالتحاق بهذه الرتب شريطة أن تنص القوانين الأساسية الخاصة في أحكامها على ذلك.¹

المطلب الثاني: أنواع التربص في الوظيفة العمومية

في الحقيقة تختلف مدد التربص تبعا لعدة معايير، وتتعدد أنواعه تبعا لكل نظام وظيفي، نتصدى من خلال هذا المطلب بدءا من مدد التربص والاستثناءات الواردة عليه (الفرع الأول) ثم نعرض إلى إبراز أنواع التربص في الوظيفة العمومية (الفرع الثاني)

و قد تم تقسيم المطلب الثاني إلى فرعين ، الأول تناول مدة التربص و الاستثناءات الواردة عليها ، والثاني تحدث عن أنواع التربص في الوظيفة العمومية .

الفرع الأول: مدة التربص و الاستثناءات الواردة عليها

حددت مدة فترة التربص طبقا للمادة 84 من الأمر 03/06 بسنة كاملة تحتسب من تاريخ تنصيب العون المتربص و لكن هذه المدة ترد عليها استثناءات يمكن تلخيصها في ما يلي :

أولا: الإعفاء من فترة التربص

و يجد هذا الإعفاء أساسه القانوني في الفقرة الثانية من المادة 83 من الأمر 03/06² والمعنى به هو الإعفاء في بعض الأسلاك من التربص عند التعيين في الوظيفة لأول مرة.

¹ - رشيد حيان، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، طبعة 2006، ص 16.

² - تفضلوا بمراجعة المادة 83 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، مرجع سابق.

ثانيا: إعفاء الموظف الذي تمت ترقيته في الرتبة من إجراء التربص

و يجد هذا الاستثناء أساسه القانوني في المادة 108 من الأمر 03/06 المشرع هنا راعى أن الموظف المرقى في رتبته قد خضع للتربص في رتبته الأولى، و لكن كان من الأولى على المشرع خفض مدة التربص و الإبقاء عنها و ذلك لعدم ضمان كفاءة الموظف في رتبته الجديدة¹.

ثالثا: امتداد مدة التربص :

إن الأصل العام أن مدة التربص هي سنة كاملة و هذا ما أخذت به أغلب القوانين الأساسية الخاصة إلا أن هذه المدة يمكن زيادتها و ذلك حسب القوانين الخاصة لبعض الأسلاك الحساسة في الدولة فمثلا القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين و القنصليين نص على أن مدة التربص سنتين كاملتين.

تجدر الإشارة فقط أن و حسب نص المادة 90 من الأمر 03/06 تدخل في حساب الأقدمية والتقاعد في حالة ترسيم المترشح في الوظيفة المعين فيها خدمة فعلية تؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتب و الدرجات و في التقاعد².

الفرع الثاني: أنواع التربص في الوظيفة العمومية:

بعد أن عرفنا التربص سواء في اللغة أو التشريع أو الفقه و بينا مدته يجب علينا أن نبين أنواعه، فالتربص له نوعان ولهذا تطلب علينا تقسيم هذا الفرع إلى فرعان، الفرع الأول بعنوان التربص المتضمن تكوين تحضيري والفرع الثاني بعنوان التربص من دون تكوين تحضيري.

¹ - تفضلوا بمراجعة المادة 43 من المرسوم الرئاسي رقم 221/09 المؤرخ في 24/06/2009 المتضمن القانون

الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والأعوان القنصليين، الجريدة الرسمية العدد 38.

² - التعليم رقم 95/53 م.ع.و.ع.م.ف.ت.ق.أ/2ف، 2014 المؤرخة في 17 جوان 2012.

أولاً: تربص يتضمن تكوين تحضيرى

وهنا يكون المتربص أمام الخضوع إلى فترة تكوين تحضيرى تسرى أثناء فترة تربصه، تحدد السلطة الوصية أو السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص بعض الأسلاك مدة وكيفية ومحتوى هذا التكوين¹.

أما الجدير بالتنبيه هنا فقط أن التكوين التحضيرى يختتم بامتحان تقدر فيه مؤهلات المتكون يدخل ضمن تكوين العون المتربص، ويؤخذ نتيجة هذا الامتحان فيما بعد بعين الاعتبار عند النظر في ترسيمه.

ثانياً: تربص دون تكوين تحضيرى

يمكن أن لا يخضع العون المتربص أثناء مدة تربصه إلى تكوين تحضيرى وأساس ذلك ما يؤخذ به القانون الأساسى الخاص الذى ينتمى إليه فى الخضوع للتربص المادة 84.

هنا وفى هذا النوع من التربص يباشر العون المتربص مهام وظيفته مباشرة بعد تعيينه تحت إشراف وتوجيه رئيسه الإدارى السلمى وبعد الانتهاء ومن فترة التربص يقدم العون ويحال إلى اللجنة المتساوية الأعضاء للنظر فى ترسيمه².

¹ - التعليم 02 المؤرخة فى 03 جانفى 2009 التى تحدد كىفيات تنظيم التكوين التحضيرى أثناء فترة التربص فى بعض رتب الأسلاك المشتركة فى المؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به.

² - المادة 25 و 26 من المرسوم التنفيذى رقم 322/17، المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص فى المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق.

المبحث الثاني: مفهوم المتربص و مساره في الوظيفة العمومية

بعد نجاح المترشح للوظيفة العامة في مسابقة التوظيف و استكمال له ملف المطلوب في الوقت المحدد، يتم توظيفه بصفته متربص لمدة زمنية معينة، نتطرق بدءا من خلال المبحث إلى تحديد مفهوم المتربص في الوظيفة العمومية في نظر التشريع و الفقه والكشف عن أهم الفوارق بين المتربص وبعض المصطلحات المشابهة (المطلب الأول) ثم نخرج إلى تحديد طرق تقييم مسار المتربص في الوظيفة العمومية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف المتربص و التفرقة بينه و بعض المصطلحات المتشابهة

لقد قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين ، الأول تطرقنا فيه إلى بيان تعريف المتربص سواء في الوظيفة العمومية وفي الفقه ، والثاني تناولنا فيه بيان بعض المصطلحات المتشابهة مفهومها مع مفهوم المتربص لتوضيح الفرق بين هذه المصطلحات .

الفرع الأول: تعريف المتربص في الوظيفة العمومية

يتحدث هذا الفرع عن تعريف .في نظر المشرع الجزائري (أولا) ثم نحدد نظرة الفقه لمفهوم المتربص في الوظيفة العمومية (ثانيا)

أولا- تعريف المتربص من منظور الفقه

يعني المتربص أيضا كل عون عين في وظيفة دائمة من غير أن يرسم فيها وإن كان يخضع لكافة قواعد القانون العام لوظيفة العامة إلا أنه يمكن فصله عن وظيفته لعدم الكفاءة المهنية.¹

و منه فالمتربص هو كل شخص حديث التوظيف في مؤسسة أو إدارة عمومية ملزمة باجتياز فترة التربص تحدد مآله إما اكتساب الصبغة القانونية للموظف أو عدم صلاحيته لشغل المنصب الذي عين فيه و بالتالي تسريحه.²

¹ - عز الدين عبدة: عملية تدريب الموظف العمومي في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001/2002، ص 71.

² - عمار بوضياف: الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، 2015، ط1، ص 104.

ثانياً - تعريف المتربص في الوظيفة العمومية من منظور التشريع الجزائري

إن المتربص في مجال الوظيفة العمومية هو كل عون جديد تم تعيينه في وظيفة عمومية دائمة أي في سلك من الأسلاك و رتبة من الرتب في الوظيفة العمومية ، و ذلك بعد اجتياز نوع من أنواع مسابقات التوظيف الخارجية مهما كان نوعها. كمرحلة أولية ملزمة باجتياز بنجاح فترة التربص العملية حتى يصير موظفاً عاماً¹.

الفرع الثاني : الفرق بين المتربص و بعض المصطلحات المتشابهة

نظراً لوجود مصطلحات ذات معنى قريب و متشابه مع مصطلح المتربص ، كان لا بد من توضيح الفرق بين هذه المصطلحات و لهذا تناولت في هذا الفرع الفرق بين مصطلح المتربص وأكثر المصطلحات مشابه له و عليه سنتحدث في هذا الفرع الفرق بين المتربص و الموظف الفعلي أولاً ، و الفرق بين المتربص و الموظف الظاهر ثانياً

أولاً: المتربص و الموظف الفعلي

لقد عرف العديد من الفقهاء الموظف الفعلي، بعدة تعريفات فمنهم من عرفه بأنه هو الشخص الذي يقوم بأعمال الوظيفة العمومية سواء صدر بتعيينه قرار خاطئ أو معيب، أو لم يصدر بتعيينه قرار إطلاقاً. وعرفه البعض الآخر بأنه هو شخص لم يصدر قرار بتعيينه في الوظيفة العمومية، أو صدر قرار ولكنه صدر معيباً، وقام بممارسة بعض التصرفات أو الاختصاصات المعهودة لموظف عام. وأضاف البعض بأنه هو الذي يقوم ببعض الأعمال دون أن يصدر قراراً بتعيينه، أو صدر القرار وكان معيباً. ومما نستنتجه من هذه التعريفات، أن نظرية الموظف الفعلي ما هي إلا استثناء من أصل عام. والأصل في الموظف العمومي أن يكون توليه للوظيفة العامة وفقاً لإجراءات قانونية صحيحة. وبهذا فإن الشخص الذي تولى مهام إحدى الوظائف العامة رغم عدم قيام الجهات المختصة بتوليه للوظيفة، أو أنها

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

قامت فعلاً بتوليه لإحدى الوظائف ولكن ليس وفق الإجراءات القانونية الصحيحة، اعتبر موظفاً فعلياً¹.

ثانياً: المتربص و الموظف الظاهر

عرف الفقه الموظف الظاهر بأنه هو ذلك الشخص الذي لا يعتبر موظفاً عاماً أصلاً أو غير مختص بممارسة العمل الوظيفي أما لعدم توليه الوظيفة أو بطلان توليه للوظيفة أو الاستمرار غير المشروع في الوظيفة أو ممارسة الاختصاص الظاهر للغير حسن النية من موظف قانوني. وأوضح البعض الآخر بأن الموظف الظاهر هو الشخص الذي يتم تعيينه على نحو غير قانوني في أحد الوظائف العامة ويقوم هذا الشخص بمزاولة اختصاصات هذه الوظيفة، وتزول صفة الموظف عن الشخص برجوع الإدارة في قرار التعيين أو بإلغائه بحكم قضائي لعدم مشروعيته².

بناء على ما سبق نستنتج أن المتربص يختلف حقيقة عن الموظف الظاهر بكونه معين بصفة عون متربص أما الموظف الفعلي فهو كما سلف الذكر قد تم ترسيمه في الوظيفة وأصبح موظفاً عمومياً بغض النظر عن القرار الصادر بحقه.

المطلب الثاني: تقييم مسار المتربص في الوظيفة العمومية

يخضع المتربص خلال صيرورة فترة التربص إلى عملية تقييم متواصلة، نتطرق في البداية إلى طرق تقييم المتربص في الوظيفة العمومية (الفرع الأول) ثم نحدد كيفية تقييم المتربص في مجال الوظيفة العمومية (الفرع الثاني).

الفرع الأول : طرق تقييم المتربص

حتى تتمكن الإدارة من التأكد من مدى صلاحية المتربص أو عدم صلاحيته للوظيفة العمومية التي تم تعيينه فيه، تلزم الإدارة بإعداد تقييم خاص بالمتربص بشكل مستمر

¹ - عبد الله منصور الشاذلي: مجلة العلوم القانونية والشرعية، نظرية الموظف الفعلي والموظف الظاهر بين الفقه والقضاء، كلية القانون الزاوية، جامعة الزاوية، العدد 08، ص 91.

² - عبد الله منصور الشاذلي: المرجع السابق، ص 92.

ودوري، وذلك بناء على مجموعة من المعايير الموضوعية، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في المادة 22 المعايير الموضوعية و المتمثلة في 4 معايير ، تركز أساسا على مدى التزام المتربص بواجباته الوظيفية والمتمثلة في الآتي:

أولا: مدى قدرة المتربص على القيام بالمهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها:

طبقا لنص المادة 8 من الأمر رقم 06-03¹ وكذا المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304² المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، نجد أن قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر يضم بحسب مستوى التأهيل المطلوب 4 مجموعات، وكل مجموعة من هذه المجموعة تضم عدة أصناف عددها سبعة 17 صنف ، بالإضافة إلى 7 أقسام فرعية خارج الصنف ، ويقابل ذلك سواء في كل صنف من الأصناف أو في كل قسم من الأقسام الفرعية رتبة معينة، بحيث تعد الرتبة بمثابة الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها، فعلى سبيل المثال لو افترضنا أن المتربص ينتمي إلى شعبة الإدارة العامة سلك المتصرفين ويشغل رتبة متصرف فإنه وفقا لنص المادة 15 ، مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 16 - 280 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04³ المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ، فإن أهمها تتمثل في القيام بنشاطات الدراسة والرقابة والتقييم والسهر على تطبيق القوانين والتنظيمات ، والمبادرة بكل التدابير الرامية إلى تحسين التسيير المرتبط بميدان تدخلهم، بالإضافة إلى القيام بمهام التصميم وتحسين القياسات القانونية،وعليه حتى يكتسب المتربص صفة الموظف في رتبة المتصرف المحلل، ينبغي أن تكون لديه القدرة على القيام بهذه المهام.

¹ - تفضلوا بمراجعة : المادة 08 من الأمر رقم 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، مرجع سابق.

² - تفضلوا بمراجعة: المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية، العدد 61.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 16/280 المؤرخ في 02/11/2016، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08/04 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 66 الصادر بتاريخ 07/11/2016.

ثانيا: مدى فعالية المتربص و روح مبادرته :

ويقصد بمدى فعالية المتربص الكشف عن مدى قدرة المتربص على تنفيذ مهامه الوظيفية في الوقت المناسب وبطريقة صحيحة ومتقنة، وتحقيق هذه الفعالية مشروط بالدراية التامة للمتربص بمهامه الوظيفية من خلال بذل كل ما في وسعه لتحقيق المطلوب منه. أما بالنسبة لروح المبادرة فتعني أن يكون المتربص متحمسا ومصرا دون تردد على القيام بمهامه الوظيفية المنوطة به بنشاط وحيوية و أن يتحمل أعباء قيامه بذلك ، بالإضافة إلى ذلك يجب أن يكون للمتربص القدرة على تقديم اقتراحات للمساهمة في تحسين الخدمة العمومية وذلك من خلال عرض مجموعة من الافكار الإيجابية كأن تكون عبارة عن حلول لبعض المشاكل الموجودة داخل مؤسسته المستخدمة ، ومن ذلك على سبيل المثال مبادرته بإقتراح و إجراء تغيير في توزيع المهام بما يتناسب وقدرات وخبرات زملائه، وذلك على مستوى المصلحة التي يباشر فيها مهامه، أو أن يبادر مثلا بإقتراح إجراء لم يكون معمول به من قبل بالنسبة للجمهور المتعاملين مع المرفق وذلك من خلال إقتراح تخصيص أيام للاستقبال لأجل التكفل بانشغالاتهم عليه ، فمتى توافرت الفعالية لدى المتربص والتحلي برفع المبادرة فإن ذلك يكون من صالحه لتأهيله لاكتساب صفة الموظف¹.

ثالثا: كيفية أداء المتربص للخدمة و سيرته :

المقصود بكيفية أداء المتربص للخدمة مباشرته لمهامه بصفة فعلية وشخصية محققا النتيجة المطلوبة من وراء القيام بالخدمة العمومية ،لأن المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المتربص مهما كان طابعها الإداري وجدت في حقيقة الأمر لتحقيق هدف واحد و تحقيق المصلحة العام ، إضافة إلى ذلك يستوجب على المتربص أن يتحلى بسيرة حسنة وذلك بأن يكون مهذبا، حسن التصرف والمعاملة وأن تكون لديه رحابة الصدر وسعة البال ومتفهما سواء في أثناء التعامل مع رؤسائه السلميين أو مع زملائه أيا كان مركزهم القانوني

¹ - جلول بن سديرة، سليمة مسراتي ، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية دراسة عن ضوء المرسوم التنفيذي ، رقم 322.17، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، جامعة البليدة، كلية الحقوق، مجلد 9، العدد 03 ، ديسمبر 2018، ص 46

في نطاق الوظيفة العمومية، و كذلك بالنسبة لتعامله مع الجمهور المتعاملين مع الإدارة و هو ما سيكون له أثر إيجابي في عملية تقييمه على إثر نهاية فترة التربص¹.

رابعاً: مدى مواظبة المتربص و إنضباطه :

كما سبق الإشارة إليه فإن المؤسسة أو الإدارة العمومية تنشأ لخدمة الجمهور تحقيقاً للمصلحة العامة، هذه الأخيرة تتطلب مواظبة وانضباطاً من طرف جميع المستخدمين كل في تخصصه ورتبته وموقعه، وبما أن المتربص حديث التوظيف وحتى يجتاز فترة تربصه بنجاح، فإن المطلوب منه الالتزام باحترام مواعيد الدوام اليومي في مؤسسته المستخدمة شأنه في ذلك شأن جميع المستخدمين سواء في بداية الدوام أو نهايته، باستثناء حالة ما إذا كان هنالك ما يبزر قانوناً تأخره أو غيابه عن الدوام اليوم، كما تستوجب عليه المواظبة والانضباط في أداء مهامه الوظيفية فالحضور غير كافي لوحده لتقدير مدى مواظبته و انضباطه، وإنما يجب أن تكون هنالك صرامة وجدية مستمرة في أداء مهامه الوظيفية لكي لا يتهاون في ذلك من جانبه دون أي مبرر قانوني سيؤثر على العمل الإداري و هو ما ينعكس بالسلب على تقييمه عند نهاية فترة التربص².

وتجدر الإشارة إلى أن هذه المعايير لا تعتمد لوحدها في تقييم المتربص لتأهيله أو عدم تأهيله لاكتساب صفة الموظف. إذ يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية على معايير أخرى ، وذلك نظراً لخصوصية بعض الأسلاك في قطاع الوظيفة العمومية، و هو ما لم يشر له المشرع الجزائري من نص المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.³

¹- جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص 46-47.

²- جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص 47.

³- المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322، المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات

العمومية، المرجع سابق.

الفرع الثاني : كيفية تقييم المتربص في الوظيفة العمومية:

يعتبر تقييم المتربص إجراء جوهري تقوم به الجهة المختصة بذلك وفقا لضوابط قانونية

نجلها في الآتي:

أولا: الجهة المختصة بالتقييم :

سبق وأن أشرنا إلى أن تقييم المتربص خلال فترة التربص تتم وفقا للمعايير الواردة في المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 و يتولى القيام بعملية التقييم المسؤول السلمي للمتربص طبق لنص المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

و المقصود بالمسؤول السلمي المسؤول الإداري الذي يشرف على سير المهام المنوطة بالمتربص و المكلف بتوجيهه أثناء فترة التربص ، هذا المسؤول يعد بمثابة الجهة المؤهلة للقيام بمهمة التقييم كونه يملك من الخبرة و المستوى تأهيل عالية في مجال الوظيفة العمومية، بالإضافة لكونه في احتكاك دائم بالمتربص في المؤسسة أو الإدارة العمومية المستجدة¹.

ثانيا: ضوابط التقييم :

يعتبر تقييم المتربص خلال فترة التربص بشكل مستمر و دوري من طرف المسؤول السلمي المباشر عن طريق إعداد استمارة تقييم فصلية يتم إعدادها كل 3 أشهر² ، ذلك على أساس المعايير الموضوعية المذكورة آنفا وقد يضاف إليها معايير تقييم أخرى واردة ضمن القانون الأساسي الخاص بالمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، كما ألزم المشرع الجزائري المسؤول السلمي الذي يشرف على التقييم استنادا إلى نص المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم (17-322) بضرورة تبليغ المتربص في كل مرة عقب إعداد استمارة التقييم الفصلية الخاصة به، وذلك خلال مدة 8 أيام لأجل تمكينه من الإطلاع عليها، وفي حالة عدم رضاه بالتقييم الخاص به بإمكانه في غضون 8 أيام من تاريخ إطلاعه عليها أن يتقدم

¹ - جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص 47-48.

² - المادة 23 من المرسوم 322/17، ، المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع سابق.

باحترام على ذلك لدى السلطة السلمية التي لها صلاحية التعيين على مستوى الهيئة المستخدمة التي تنتمي إليها وهو ما يسمح بمراجعة هذا التقييم، الذي قد يتم تعديله لصالح المتربص المحتج خصوصا إذا ثبت عدم تقييمه تقييما صحيحا و منصفا¹.

¹ - جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص 48.

خلاصة:

إن في هذا الفصل الذي عنوانه بماهية التربص في نظام الوظيفة العمومية، تطرقنا من خلاله إلى مفهوم التربص كمبحث أول تناولنا فيه تعريف التربص وكذا ممدّه وأنواعه ثم مررنا إلى مفهوم المتربص كمبحث ثانٍ، فتناولنا من خلاله تعريف المتربص وكذا تقييم مساره.

فاستخلصنا منه أن مرحلة التربص هي مرحلة جد ضرورية للمتربص في مجال الوظيفة العمومية، حيث يتم فيها تأهيل العون المتربص ومساعدته على اكتساب المبادئ والمفاهيم الأساسية للخدمة العمومية.

إن فترة التربص أيضا تسمح للإدارة بالتحقق من مدى كفاءة العون المتربص وقدرته على تحمل أعباء المسؤولية وصلاحيته للقيام بمهامه بصورة جيدة.

وفي النهاية نرى من خلال ما درسناه مسبقا في هذا الفصل أن المشرع الجزائري لم يولي اهتماما كبيرا للمتربص، إلا بصدر المرسوم التنفيذي رقم 322/17، وبعد تفحصنا في مختلف أحكامه ونصوصه وجدنا فيه العديد من الإيجابيات التي أزلت الكثير من الغموض وكملت بعض النقائص الواردة ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني: صيرورة المسار الوظيفي للمُتربص في الوظيفة العامة

يعتبر التربص مرحلة رئيسة في المسار المهني للموظف داخل نطاق الوظيفة العمومية، وجب عليه أن يجتاز هذه المرحلة بنجاح حتى يكتسب الصفة القانونية للموظف، نبحت من خلال هذا الفصل بداية النظام القانوني للمتربص في الوظيفة العمومية، من خلال الكشف عن مجموعة الحقوق والواجبات التي يتمتع بها هذا المتربص، وإبراز كيفية تقييم مسار المتربص في الوظيفة العمومية (المبحث الأول)

إن مخالفة التربص للتنظيمات والقواعد القانونية لا تعفيه حقيقة من مسؤوليته التأديبية بحكم طبيعة الفترة التي يمر بها، نتصدى من خلال هذا الفصل إلى دراسة النظام التأديبي للمتربص في نطاق الوظيفة العمومية، من خلال بيان صور الأخطاء المهنية المقررة للمتربص في الوظيفة العمومية، وكذا طبيعة الجزاءات التأديبية المقررة في حقه (المبحث الثاني).

المبحث الأول: النظام القانوني للمتربص في الوظيفة العمومية

يخضع العون المتربص لعلاقة قانونية وتنظيمية تجاه الإدارة التي يمارس فيها مهامه، فتنشأ للعون المتربص تبعاً لذلك وضعية قانونية تحكمها قوانين وتنظيمات الوظيفة العمومية، فيترتب على هذا التكيف القانوني والتنظيمي لطبيعة النظام القانوني للمتربص نتيجة أساسية متمثلة في خضوعه للقواعد الحاكمة للوظيفة العامة سواء تلك المقررة للحقوق والضمانات أو الفارضة للواجبات والالتزامات إلا ما أستثنى بنص صريح، فيخضع العون المتربص لنفس التزامات الموظفين العموميين كما يتمتع بنفس الحقوق باستثناء الحق في النقل، الانتداب والاستيداع والترشح للجان الموظفين.

ويمر المتربص في مجال الوظيفة العمومية بمدة لا تتجاوز الحد الأقصى المنصوص عليها قانوناً، يخضع خلالها للتقييم لإثبات مدى جدارته بالوظيفة التي سيشغلها، وبنهاية مدة التربص يترتب على ذلك مجموعة من الآثار قد تكون في صالح المتربص إذا كان تقييمه إيجابياً وقد تكون هذه الآثار غير صالحة إذا كان تقييمه سلبياً.

المطلب الأول: حقوق وواجبات المتربص في الوظيفة العمومية

بالاستناد إلى نص المادة 87 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة¹ والتي تنص: "يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي".

كما أضافت المادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على التربص في المؤسسات و الإدارات العمومية² على أنه: "يخضع المتربص خلال فترة التربص إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة إلى الموظف بموجب الأمر 06-03.....". كذلك تنص المادة 05 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال

¹- الأمر رقم 03.06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع السابق.

²- المرسوم التنفيذي رقم 322-17، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، مرجع سابق.

الفصل الثاني: صيرورة المسار الوظيفي للمتربص في الوظيفة العمومية

المؤسسات والإدارات العمومية¹ على أنه: "يخضع المتمرنون للواجبات المفروضة على الموظفين و يتمتعون بالحقوق نفسها مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي النموذجي"

فرع أول :حقوق المتربص

كقاعدة عامة يشترك المتربص و الشخص الذي يملك صفة الموظف بنفس الحقوق²، فمن الحقوق ما هو مشترك بين كل أحكام المرسوم التنفيذي 17-322 والأمر 06-03، وأيضا حقوق منصوص عليها فقط في الأمر 06-03 بإحالة من نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، لكن واستثناءً على ذلك لا يتمتع المتربص ببعض الحقوق التي هي مقصورة على الشخص الذي يتمتع بصفة الموظف.

أولاً:حقوق العون المتربص خلال فترة التربص

هي جملة الحقوق المشتركة المذكورة ضمن أحكام الأمر 06-03 وكرسها المرسوم التنفيذي رقم 17-322، هذا ويضاف إليها حقوق أخرى أحالها لنا المرسوم التنفيذي 17-322 إلى الأمر 06-03 .

1- الحقوق المشتركة الواردة ضمن المرسوم التنفيذي رقم 17-322 والأمر 06-03: هي الحقوق المنصوص عليها في كل من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 والأمر 06-03 معا و تشمل الحق في الراتب والحماية الاجتماعية بالإضافة إلى حق المتربص في العطل القانونية و الغيابات و أيام الراحة

أ/الحق في الراتب: الراتب هو حق مشترك بين الموظف و المتربص نصت عليه المادة 32 فقرة أولى من الأمر 06-03، و المادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-322 التي نصت: "ينتقاضى المتربص بعد أدائه الخدمة المؤداة، الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها" فالراتب هو أول الحقوق التي يستفيد منها المتربص ابتداء من أول يوم عمل،

¹- المرسوم رقم 59.85 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد13، الصادرة بتاريخ 24 مارس سنة 1985.

²- - جلول بن سديرة، سليمة مسراتي ، مرجع سابق، ص ص:32-57 .

الفصل الثاني: صيرورة المسار الوظيفي للمتربص في الوظيفة العمومية

و هو مبلغ مالي¹ يتقاضاه المتربص نتيجة أدائه للخدمة المسندة إليه، بمنظور آخر يخص من راتبه أو يوقف إذا انقطع عن أدائه الخدمة بسبب الغياب غير المبرر عن العمل أو الإضراب الغير مشروع.

ب/الحق في الحماية الاجتماعية : الحماية الاجتماعية من الحقوق المكفولة دستوريا²، ونص عليه القانون الأساسي للوظيفة العامة و المادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-322 في الفقرة 2 مطة أولى، ويقصد بهذا الحق الحماية من الأمراض المهنية و حوادث العمل و العطل المرضية و تكاليف العلاج و التقاعد سواء خلال فترة التربص أو بعد ترسيمه مثله مثل الموظف ، بهذا يستفيد المتربص من جميع مزايا التغطية الاجتماعية المنصوص عليها قانونا من خلال تكفل المؤسسة المستخدمة بتأمين المتربص لدى مصالح الضمان الاجتماعي.³

ج/الحق في العطل القانونية و أيام الراحة و الغيابات:

الحق في الراحة مضمون و هذا ما أكدته المادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-322 في فقرتها الثانية مطة ثانية و ثالثة ، و تشمل أيام الراحة القانونية يوم الراحة الأسبوعي و العطل المدفوعة الأجر ، فيحق للمتربص خلال فترة تربصه أن يستفيد من يوم كامل للراحة أسبوعيا، بعد أداء المدة القانونية الأسبوعية للعمل المحددة بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية موزعة على خمسة أيام (05) من يوم الأحد إلى يوم الخميس ، كما أن للمتربص أيضا الحق في الاستفادة من أيام العطل المدفوعة الأجر و التي تشمل الأعياد الوطنية و الدينية المحددة بموجب القانون⁴.

¹- ينتج الراتب الرئيسي للمتربص كما هو الشأن بالنسبة لأي مستخدم في إدارة عمومية عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة تأتي تم تعيينه فيها في قيمة النقطة الاستدلالية المقدره بخمسة و أربعين دينار (45) ، يضاف إليه العلاوات و التعويضات ، و ذلك استنادا للمواد 04،05،06،07،08 من أحكام المرسوم الرئاسي رقم 304.07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 ، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم .

²- القانون رقم 01.16 المؤرخ في 06/03/2016 ، تتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 14 ، الصادرة في 07/03/2014، ص 18.

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

⁴- تفضلوا بمراجعة المادة 193 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني: صيرورة المسار الوظيفي للمتربص في الوظيفة العمومية

و فيما يخص العطلة السنوية المقدرة بثلاثين يوما (30) تحتسب على أساس يومين و نصف يوم عمل في الشهر الواحد ،كذلك يحق للمرأة المتربصة الاستفادة من عطلة الأمومة و ساعات الرضاعة¹.

و طبقا لنص المادة 07 فقرة أولى من المرسوم التنفيذي 17-322 يحق للمتربص الاستفادة من غيابات خاصة مدفوعة الأجر مدتها 3 أيام في إحدى المناسبات العائلية كزواج المتربص أو ازدياد مولود للمتربص أو ختان ابنه...

د/ الحق في إعادة الإدماج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية:

لا يعفى المتربص بالتحاقه بالوظيفة العمومية من واجب الخدمة الوطنية الذي يعد إجباريا بموجب الدستور و القانون و المحدد مدتها باثني عشرة شهرا (12) ، و بانتهاء هذه المدة يحق للمتربص أن يعاد إدماجه في منصبه الأصلي بقوة القانون طبقا لنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 17-322 بحيث يدمج في رتبته الأصلية حتى ولو كان زائدا عن العدد و تكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجميده إذا كان المنصب شاغرا أو منصب معادل له.

ه/ الحق في التزود بالبطاقة المهنية:

عرفها المرسوم التنفيذي 17-347² على أنها وثيقة إدارية رسمية و هي شخصية حصرا، و تسلم للموظف مجانا و تبقى ملكية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، و تمنح هذه البطاقة التي تبين هوية الموظف و صفته المهنية من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين و/أو التسيير الإداري. و هو الحق المنصوص عليه في المادة 11 من المرسوم التنفيذي 17-322

و/حق المتربص في الاستقالة:

يعرفها بعض الفقه بأنها : "سبب التوقف عن القيام بأعمال الوظيفة تكون بمبادرة من الموظف و يجب أن يتم طلبها كتابيا"³.

¹- المادتين : 213 و 214 من الأمر رقم 03.06، 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

²- المرسوم التنفيذي رقم 17-347 المؤرخ في 04 ديسمبر 2017 ، يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف و شروط استعمالها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 71، الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر سنة 2017.

³- شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العمومية ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2008 ، ص 289.

الفصل الثاني: صيرورة المسار الوظيفي للمتربص في الوظيفة العمومية

كما يعتبرها البعض الآخر بأنها: " وسيلة قانونية لإنهاء المهام و حق معترف به بموجب المادة 217 من الأمر 03-06 غير أن آثارها مرهونة بقبول السلطة التي تمتلك حق التعيين"¹.

أشارت إلى ذلك المادة 12 من الرسوم التنفيذية رقم 17-322 التي تنص: "للمتربص الحق في الاستقالة التي يمارسها طبقاً لأحكام المواد 207 إلى 220 من الأمر 03-06..." وعلى هذا الأساس يحق للمتربص إنهاء الرابطة الوظيفية بينه و بين الإدارة العمومية التابع لها ، و ذلك بتقديم طلب استقالة مكتوب للسلطة التي تملك صلاحية التعيين شرط أن يواصل أداء مهامه الوظيفية إلى غاية صدور قرار الاستقالة ، لأنه في حالة انقطاعه عن العمل دون تقديم مبرر قانوني يمنعه من تقديم الاستقالة أو عدم انتظاره قرار الموافقة على الاستقالة فإنه قد تطبق عليه إجراءات العزل بسبب إهمال منصب².

فيخضع التربص إلى نفس الأحكام التي يخضع إليها الموظف في الاستقالة ، فالمتربص لا يعتبر مستقلاً حتى توافق الإدارة المعنية على طلب الاستقالة صراحة أو ضمناً بعد انقضاء مدة شهرين من تاريخ إيداعها، و يمكن للإدارة تمديد أجل الفصل فيها بشهرين آخرين و تصبح الاستقالة مقبولة بقوة القانون بعد التمديد إذا سكنت الإدارة عن الإفصاح بموافقتها أو برفضها.

2- الحقوق الواردة ضمن الأمر 03-06: هي تلك الحقوق المذكورة في الأمر رقم 06-03 بإحالة من نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-322 و هي الحق في الخدمات الاجتماعية و الحق في توفير ظروف عمل ملائمة.

¹- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة، الجزائر، 2010، ط 2، ص 216.

²- تفضلوا بمراجعة المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17 - 322، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، المرجع السابق.

أ/ الحق في الخدمات الاجتماعية:

للمتربص الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية التي تحتسب مبالغها المرصودة في ميزانية الإدارات المستخدمة من كتلة الأجور الخام¹ بنسبة 3 بالمائة بما في ذلك العلاوات و التخفيضات الخاصة بالسنة السابقة ، و عليه فإن راتب المتربصين محسوب في المبلغ الإجمالي الخام و بالتالي من حقهم الاستفادة كالموظفين من الخدمات الاجتماعية، حيث نصت عليها المادة 34 من الأمر 03-06 وهي تعتبر جميع الأعمال أو الإنجازات التي تساهم في تحسين و تطوير المستوى المعيشي للمتربص أو الموظف سواء كانت ماديا أو معنويا .

ب/ الحق في العمل في ظروف ملائمة : نصت عليها المادة 37 من الأمر 03-06 : "للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة و الصحة و السلامة البدنية و المعنوية." و المقصود بذلك أن يمارس المتربص مهامه بتوفير كل الوسائل المادية اللازمة وان تكون ظروف العمل في محيط صحي يضمن السلامة و الأمن و الاطمئنان وبعيد عن الضغط النفسي و حماية كرامته من التهديد أو الإهانة أو شتم أو اعتداء إثناء ممارسة مهامه².

ثانيا: الحقوق التي لا يتمتع بها المتربص خلال فترة التربص:

بالرجوع إلى النصوص القانونية المختلفة ، نستنتج أن بعض الحقوق التي يتمتع بها الموظف أثناء مساره المهني ، لا يمكن للمتربص أن يستفيد منها بحكم مركزه القانوني الذي يتميز بعدم الاستقرار في الوظيفة و بالتالي لا يمكن أن تبتث له إلا بعد نهاية فترة التربص واجتيازه لها بنجاح و اكتسابه لصفة الموظف ، هذا طبقا للأمر 03/06 و كذا المرسوم التنفيذي 322 /17 و تتمثل في الحرمان من ممارسة العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية

¹ المادة 08 من المرسوم رقم 179.82 المؤرخ في 15 مايو سنة 1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 20 ، الصادرة بتاريخ 18 مايو سنة 1982.

² -قماش دليلة ، ضمانات ممارسة المتربص لحقوقه وفق قانون الوظيفة العمومية ،مجلة الاجتهاد القضائي ،جامعة بن يوسف بن خدة-الجزائر 1،كلية الحقوق -بن عكنون، مجلد 12،العدد 01(العدد التسلسلي 21) ، مارس 2020،ص ص: 733-796.

الأعضاء، و الحرمان من الحق في الانتداب الدائم والاستيداع و الوضع تحت التصرف، بالإضافة إلى الحرمان من الحق في حركة النقل.

أ/الحرمان من ممارسة العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

يقصد بها أنه لا يمكن للمتربص إن يُنتخب لممارسة مهام العضوية في اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء¹ كون هذا الحق مرتبط بشرط التمتع بصفة الموظف، غير أنه يمكن للمتربص المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة، هذا وفقا لنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 322-17 والمادة 89 من الأمر 03-06. " جدير بالملاحظة أن الصياغة الواردة في نص المادتين السابقتين جاءت ناقصة لأن بتحليلهما يفهم أن المتربص يمكن أن يتم تعيينه بناء على اقتراح من السلطة التي لها صلاحية التعيين ضمن ممثلي الإدارة في اللجنة المتساوية الأعضاء معينون و ممثلين عن الموظفين منتخبون و بالتالي كان الأجدر من وجهة نظرنا أن يكون صياغة واردة بصيغة المنع من المترشح سواء عن طريق الانتخاب أو عن طريق التعيين.²"

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

جدير بالإشارة أن المقصود بالانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها³. أما الاستيداع فهو أن يتوقف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة وفقا لمبررات و شروط فرضها القانون لقبولها ، و قبولها يبني على الطلب المؤسس⁴.

طبقا لنص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 322-17 والمادة 88 من الأمر 03-06

فإنه لا يمكن للمتربص أن ينتدب أو يوضع في حالة الاستيداع أو تحت التصرف، ما يعني

¹- يقصد باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كل لجنة تنشأ بالنسبة لكل سلك من الأسلاك و لكل رتبة من رتب الوظيفة العمومية تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، و هي تصم بالتساوي ممثلين عن الإدارة معينين و ممثلين عن الموظفين منتخبين، تتمثل مهامها الرئيسية في تسيير الحياة المهنية للموظفين.

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

³- تفضلوا بمراجعة المادة 133 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁴- عاشور نبيح رمضان، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، (أحكام الأمر 03-06 المؤرخ في 15/07/2006)، دار هومة، الجزائر، 2010،

أن التمتع بهذا الحق مقصور فقط على الشخص الذي يحمل صفة الموظف بناء على شروط معينة و بما أن المتربص لا يكتسب صف الموظف حتى اجتيازه فترة التربص بنجاح فإنه ليس له الحق في الاستفادة من هذه الوضعيات القانونية.

ج:الحرمان من الحق في حركة النقل :

هذا الحرمان نص عليه الأمر 06-03 في المادة 88 و أكد عليه المرسوم التنفيذي 17-322 في المادة 15 فقرة ثانية ،و يقصد بالنقل تحويل الموظف من مؤسسته أو إدارته العمومية إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى بناء على طلب منه (نقل اختياري)، فيحرم المتربص من الاستفادة من هذا الحق لكن يمكن لإدارته المستخدمة نقله إذا دعت الضرورة الملحة للمصلحة إلى ذلك (نقل إجباري) .

الفرع الثاني:واجبات المتربص

أحالت المادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-322 فيما يخص واجبات المتربص إلى الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة ، و طبقا لهذا الأخير نجده نص على هذه الواجبات والتي مقسمة إلى نوعين ،النوع الأول يتعلق بالواجبات التي يتعين على المتربص القيام بها و هي الواجبات الوظيفية البحتة،و النوع الثاني يتعلق بالواجبات التي يلتزم المتربص الامتناع عن القيام بها وهي ما يسمى بالواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة.

أولاً: الواجبات الوظيفية البحتة:

يشمل هذا النوع من الواجبات مجموعة من الالتزامات التي يتعين على المتربص القيام بها بمجرد التحاقه بالوظيفة التي تم تعيينه فيها، و تتمثل في:

أ/ واجب القيام بالمهام الوظيفية بأمانة و دون تحيز:

لعل من أهم المبادئ التي حملها دستور 1996 أنه أعلن حياد الإدارة و عدم تحيزها و هذا بموجب المادة 23 منه، و بناء على ذلك جاءت المادة 41 من الأمر 06-03 التي تنص أن ممارسة المهام من جانب الموظف يتم دون تحيز¹، و كذا هذا الواجب يفرض على المتربص الالتزام بكافة المتطلبات الوظيفية وعدم الخضوع إلا للقانون أثناء تأدية مهامه سواء

¹- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 138.

في علاقته الوظيفية مع زملائه أو أثناء تعامله الجمهور خاصة و عدم الانحياز لطرف على حساب طرف آخر .

و يقصد بالتحيز التعامل بمحاباة مع أحد الأطراف أو ضده من طرف العون المتربص و هو ما يتنافى مع طبيعة المهام التي يمارسها و مع مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون ، فعلى المتربص القيام بأداء وظيفته دون أي تمييز كان .

ب/ واجب اجتناب كل فعل يتنافى و طبيعة الوظيفة:

دلت على هذا الواجب المادة 42 من الأمر 06-03 التي فرضت على الموظف أن يتجنب طوال مساره الوظيفي كل فعل أو سلوك يتعارض مع الوظيفة وقيمها ومكانتها، والتحلي بالسلوك الحسن طوال ساعات العمل بل ويمتد أيضا خارج أوقات العمل لهذا وجب على المتربص أن يمتنع عن كل ما يخل بالشرف والكرامة الخاصة به و بالوظيفة التي يشغلها ، و عليه أن يكون حسنا في سلوكه و سيرته داخل العمل أو خارجه بما يتلاءم و الاحترام الواجب للوظيفة التي يشغلها .

ج/ واجب تحمل مسؤولية التنفيذ:

إذا كان منوط بالمتربص القيام بمجموعة مهام توجبها صفته، و تفرضها العلاقة الوظيفية فإنه ينجم عن التنفيذ تحمل كامل المسؤولية من جانب الموظف .و هو ما نصت عليه المادة 47 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

و مثل هذا الواجب لا شك سيجعل المتربص حريصا أكثر على القيام بمهامه وفق ما تقره القوانين و ترتيب العمل و نظامه خوفا من تحمل المسؤولية .

د/ واجب الالتزام بالسر المهني:

من التعريفات الفقهية للسر المهني أنه :مجموعة المعلومات التي قد تصل إلى الموظف أثناء تأديته لوظيفته و التي يفترض أن تكون محجوبة عن غيره¹.

يطلع المتربص أثناء أداءه لعمله على مجموعة معلومات تخص الجمهور أو تخص الدولة أو المجموعات ،فلا يحق له أن ينشر المعلومات أو يذيعها أو ينقلها للغير .فالمتربص ملزم بعدم الكشف عن محتوى أية وثيقة أو أي خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة عمل إداري ،

¹- عشي علاء الدين،مدخل القانون الإداري ، دار الهدى للنشر و التوزيع ، 2012،ص 224.

و لا يعفى من المسؤولية إلا بأمر مكتوب صادر عن السلطة السلمية . و قد نصت مختلف القوانين على مبدأ الحفاظ على السر المهني و الذي يعد مبدأ أخلاقي قبل أن يكون التزام قانوني، لذا وجب على المتربص أن يكون أميناً في الحفاظ على أسرار الوظيفة داخل و خارج نطاق العمل ، و قد ذكر واجب المحافظة على السر المهني في المادة 48 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ه/ واجب المحافظة على الوثائق:

يتعامل المتربص يوميا لتنفيذ مهامه و القيام بواجباته مع وضعيات و مراكز قانونية تجسدها مجموعة من الوثائق ، و من ثم وجب عليه المحافظة على هذه الوثائق نظرا لأهميتها و يدخل هذا في الأمانة العامة .

جاءت المادة 49 من الأمر 03-06 صريحة في مضمونها فبعد أن نبهت بواجب المحافظة على للوثائق و المستندات ،حيث و أن الإخلال بهذا الواجب يعرض المتربص إلى المسائلة التأديبية و قد تصل إلى حد المسائلة الجزائية في حالة إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية،هذا ما يؤثر سلبا على المتربص عند تقييمه في نهاية مدة التربص .

ثانيا: الواجبات المتعلقة بأخلاقيات المهنة:

يشمل هذا النوع من الواجبات مجموعة من الالتزامات التي يتعين على المتربص الامتناع عن القيام بها، و ذلك لكونها تتنافى و أخلاقيات المهنة و تتمثل في :

أ/ واجب التحفظ:

و يعني ذلك ن المتربص يمارس مهامه التي كلف بها في حدود اللياقة اللازمة التي تفرضها الصفة الوظيفية ، لكن دون أن يبالغ في ذلك من خلال امتناعه عن توجيه أي انتقادات لزملائه في العمل أو حتى رؤسائه و مرؤوسيه بالتقليل من شأنهم أو مركزهم¹،

و إذا كان الموظف يتمتع بحرية الرأي و هي ضمانة و حرية مقررة دستوريا، وترتيباً على ما تقدم لا يجوز للموظف على الإطلاق المبالغة في توجيه الانتقادات للسلطات العمومية،

¹- عمار بوضياف، مرجع سابق ، ص 138.

الفصل الثاني: صيرورة المسار الوظيفي للمتربص في الوظيفة العمومية

والتقليل من مركزها و شأنها و الانتقال من مكتب لآخر لإيصال صوته و موقفه كل هذا على حساب أداء العمل و خدمة الجمهور بل عليه أن يلتزم واجب التحفظ ، و قد ورد هذا الواجب في المادة 26 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ب/ واجب احترام سلطة الدولة:

يمارس المتربص عند التحاقه بالوظيفة العمومية مجموعة مهام لها وثيق الصلة بالخدمة العمومية و بالمصلحة العمومية و تعكس صورة الدولة ، و من هنا تعين عليه يحترم سلطة الدولة عند قيامه بأي تصرف فهو في حال ترسيمه يصبح عون من أعوانها ، و يعمل تحت سلطتها و لدى مؤسسة أو مصلحة من مؤسساتها أو مصالحها. و ذكر المشرع واجب احترام سلطة الدولة في المادة 40 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ج/ واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة أو المؤسسة:

ويعني ذلك أنه يتعين على المتربص المحافظة على جميع المنقولات الموضوعة بين يديه، وذلك بدءا من تجهيزات مكتبه بمختلف لواحقه وغيرها، بل وأكثر من ذلك الامتناع عن الاستعمال الشخصي لأية وسيلة من وسائل الإدارة مهما كانت طبيعتها، وهو ما أكدته المادتان: 50 و 51 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

د/ واجب احترام الجمهور:

تنص المادة 03 من المرسوم 88-131 الذي ينظم العلاقة بين الإدارة و المواطن¹ على: "يجب على الإدارة أن تحترم الإنسان و تحفظ كرامته و يجب أن تكون علاقاتها بالمواطن مطبوعة في جميع الأحوال باللطف و الكياسة".

حيث يحتك المتربص و هو يباشر مهامه بجمهور المتعاملين مع المرافق العمومية، قصد تلبية رغباتهم و التي أنشأت لهذا الغرض فلا يجوز للمتربص أن يعامل أحد المتعاملين

¹ - مرسوم 88-131 ينظم العلاقات بين الإدارة و المواطن ، مؤرخ في 04 يوليو 1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 27 .

بسوء أدب أو أن يتماطل في تلبية رغباته هذا ما يخالف الواجب الوظيفي المحدد في المادة 53 من الأمر 06-03.

وفي إطار حسن المعاملة مع الجمهور لا يجوز للمتربص أن يشترط على المتعامل لتسوية وضعيته هدايا أو هبات أو أي امتياز آخر فهذا شكل من أشكال الابتزاز و استعمال الصفة الوظيفية لتحقيق منافع مالية شخصية يستوجب المتابعة الجزائية حسب مضمون المادة 54 من الأمر 03/06.

ه/واجب الطاعة:

تعرف السلطة السلمية بأنها: "العلاقة بين الرئيس و المرؤوس أثناء ممارسته النشاط الإداري، والتي تتجسد في مجموعة من الصلاحيات التي يتمتع بها الرئيس الإداري في مواجهة مرؤوسيه في شخصه و تصرفاته"¹.

وتعني الطاعة التعامل بأدب و احترام، إذ أنه يجب على المتربص احترام جميع العنصر البشري للمؤسسة المستخدمة مهما كان جنسهم و بمختلف صفاتهم من موظفين و متربصين و حتى عمال متعاقدين و مهما كانت رتبهم و موقعهم في التسلسل الإداري، بل و مهما كانت أيضا مهامهم الوظيفية بالنسبة إليه سواء كانوا مرؤوسين أو رؤساء و هو ما أكدته المادة 52 من الأمر رقم 06-03.

المطلب الثاني : نهاية مسار المتربص في الوظيفة العمومية:

بعد قضاء المتربص للمدة القانونية للتربص والمقدرة بسنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة ، تكون المؤسسة أو الإدارة العمومية عن طريق ممثلها الأول الذي يملك صلاحيات التعيين قد أعدت بطاقة تقييم عامة خاصة بالتربص ، و التي تعد بمثابة التقييم النهائي للمتربص كحصيلة عن جميع بطاقات التقييم الفصلية الخاصة به طيلة فترة التربص، و هو ما أكدته المادة 25 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي 17-322، بحيث تتضمن بطاقة التقييم العامة للمتربص إحدى النتائج الثلاث، إما ترسيم المتربص (الفرع

¹- د.محمد الصغير بعلي ،القانون الإداري ، التنظيم الإداري،النشاط الإداري،دار العلوم للنشر و التوزيع،الجزائر،2004

الأول) ، أو تمديد فترة التربص للمدة نفسها (الفرع الثاني) ، أو تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض (الفرع الثالث).

الفرع الأول: ترسيم المتربص:

يتفق غالب الفقه أن الترسيم هو العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج المتربص في أحد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة¹ ، وأيضاً يعتبر الإجراء الذي تتخذه السلطة المؤهلة بموجب قرار أو مقرر يتم من خلاله تثبيت العون المتربص في رتبته و يكسب بذلك صفة الموظف² ، و ذلك من خلال تثبيته في رتبته وهو ما أكدته المادة 04 من الأمر 06-03 ، و في هذه الحالة يكون التقييم العام للمتربص خلال فترى التربص إيجابى مما يعنى أن المتربص قد اجتاز فترة التربص بنجاح ، وذلك لإثبات أهليته و أحقيته في مباشرة الوظيفة التي تم تعيينه فيها و استحقها بكل جدارة ، و بالتالى يكتسب صفة الموظف عن طريق إجراء قانونى جوهري يتمثل في الترسيم.

ويتم الترسيم على إثر نهاية فترة التربص بعد أن تقوم مصلحة المستخدمين على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد قائمة تأهيل تتضمن مجموعة من البيانات الإلزامية الخاصة بالمتربص ، بالإضافة إلى ضرورة إرفاق قائمة التأهيل بكل الوثائق الثبوتية الخاصة بالمتربص، بما في ذلك نتيجة الامتحانات المهنية بالنسبة للرتب التي هي مشروطة بأجراء تكوين تحضيرى أثناء فترة التربص.

ليعرض بعد ذلك الملف الخاص بالمتربص خلال التاريخ المحدد للاجتماع للبحث في مسألة الترسيم من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء، و بعد أن تتأكد هذه الأخيرة من صحة المعلومات الموجودة فيها بالمقارنة مع الوثائق و المستندات المرفقة الخاصة بالمتربص ، و في الأخير بعد المناقشة و الإثراء والقيام بالتعديلات المناسبة يتم التوقيع على قائمة التأهيل بملاحظة إيجابية وهي ترسيم المتربص كموظف في رتبته من طرف الأعضاء

¹- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص 100.

²- بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية ، مطبوعة للطلبة سنة ثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، الموسم الجامعي 2017/2018 ، كلية الحقوق، قسم قانون عام، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، ص 51.

الحاضرين للجنة المتساوية الأعضاء ، و ذلك حتى تعتمد فيها بعد كمرجع ضمن البناء القانوني في عملية إعداد قرار أو مقرر الترسيم¹.

و بهذا الصدد ينتج الترسيم جميع آثاره و تزول صفة المتربص ، حيث ينتقل إلى مركز قانوني محصن وهو مركز الموظف ، أي تثبيته لشغل وظيفة عمومية دائمة لا يمكن للإدارة إنهاؤها إلا في حدود ما تسمح به النصوص القانونية المتعلقة بالاستقالة و النظام التأديبي، كذلك تكتمل جميع حقوق الموظف المرسم التي كان محروما منها خلال فترة التربص.

الفرع الثاني:تمديد فترة التربص:

هنا نميز بين نوعين من التمديد، الأول يكون فيه التمديد بغرض استكمال المدة القانونية للتربص، أما الثاني فيكون التمديد مباشرة بعد نهاية المدة القانونية للتربص. بالنسبة للتمديد الذي يكون بغرض استكمال المدة القانونية يكون لجوء المؤسسة المستخدمة إليه بقوة القانون، ودون عرضه على اللجنة المتساوية الأعضاء و ذلك بالنسبة لحالات وقف الخدمة الفعلية أثناء فترة التربص، وهي واردة على سبيل الحصر كأداء المتربص للخدمة الوطنية قبل نهاية فترة التربص²، أو توقيف المتربص بسبب ارتكابه لخطأ جسيم أو بسبب متابعة جزائية، أو لوجود غياب مبرر بسبب إجازة مرضية أو عطلة أمومة³، و بالتالي فإنه يزوال سبب التوقيف و عودة المتربص لمنصبه ، تستأنف المدة المتبقية من فترة التربص إلى غاية نهايتها ، و التي تحتسب ابتداء من تاريخ التوقف عن أداء الخدمة الفعلية و ليس من تاريخ العودة .

أما بالنسبة للتمديد الذي يكون كقرار تتخذه الإدارة عقب نهاية فترة التربص ، يتم اللجوء إليه في حالة ما إذا كان التقييم العام للمتربص خلال فترة التربص سلبي أو غير مرضي، أي أن المتربص لم ينجح في اجتياز فترة التربص ، و ذلك لكونه لم يثبت أهليته و أحقيته في مباشرة الوظيفة التي تم تعيينه فيها ، و بعد صدور قرار أو مقرر تمديد فترة

¹- ياسين ريوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية تخصص رسم السياسات العامة، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، 2015.2016، ص301 .

²- المادة 09 ،المرسوم التنفيذي رقم 17-321،المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية،المرجع السابق.

³- المادة 28 ، المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، المرجع نفسه.

التربص وفقا لنفس الأشكال و الإجراءات المتعلقة بالترسيم، فإنه في هذه الحالة يكون المتربص ملزم بقضاء مدة سنة أخرى دون زيادة أو نقصان من الخدمة الفعلية المستمرة ، بحيث يخضع للتقييم من جديد ووفقا لنفس المعايير الموضوعية¹ .

الفرع الثالث: تسريح المتربص:

وهي الحالة التي يكون فيها التقييم العام للمتربص سلبي جدا، وذلك لعدم كفاءته المهنية²، أي عدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة لكون أن المتربص لم يكن على علاقة بالمهام التي وكلت له³، أو لم ينجح في اجتياز فترة التربص للمرة الثانية لنفس الأسباب التي سبقت لنا الإشارة إليها ضمن الحالة الخاصة بالتمديد ، كما قد يكون سبب التسريح وفقا لنص المادة: 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 وهو الراجع عمليا إلى تسليط مؤسسته المستخدمة عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة سواء في المدة الأولية للتربص أو في المدة الإضافية الخاصة بالتمديد.

وتجدر الإشارة إلى أن قرار أو مقرر التسريح الخاص بالمتربص يتم وفقا لنص المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بدون إشعار مسبق و بدون تعويض، و هو ما أكدته المادة 85 من الأمر 06-03 .

ومنه في هذه الحالة فإنه في نظر المشرع أن المتربص لن يفاجأ بقرار أو بمقرر تسريحه ، لأنه يفترض أنه كان على علم بكامل نقاط تقييمه الفصلي غير المرضي جدا خلال مدة التربص ، و الذي تم تبليغه به خلال الأجل المحدد قانونا ، و دون أن يكون أي احتجاج من جانبه على ذلك هو دليل على أن قرار أو مقرر تسريحه مشروع ، و من ثمة فإنه لا حاجة لإشعاره بذلك مسبقا أو حتى تعويضه على ذلك ، بل و زيادة على التسريح إذا

¹- جلول بن سديرة، سليمة مسراتي ، مرجع سابق، ص 50

²- هاشمي خرفي، مرجع سابق ، ص 219.

³- عبد الكريم بلعراي و توفيق نعيمة، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة ، العدد 16 ، جانفي 2017، ص 202.

كان بسبب عقوبة تأديبية فإن المتربص يعاقب بالحرمان من الالتحاق من جديد بالوظيفة العمومية لمدة ثلاث (3) سنوات¹.

المبحث الثاني: النظام التأديبي للمتربص في الوظيفة العمومية

إذا كان مبدأ فاعلية العقوبة التأديبية يتجه نحو تقوية سلطات الهيئة التأديبية تحقيقاً لمصلحة الجهاز الإداري في الدولة فإن ذلك ينبغي ألا يكون على حساب ضمانات المتربصين الذين يمارس التأديب في مواجهتهم حيث تشكل تلك الضمانات حقوقاً للمتربص تقابل سلطات الإدارة الواسعة ، ومن تم تعني على السلطات التأديبية أن توازن ما بين الفاعلية والضمان دون تحيز أو تفریط فكلاهما جدير بالرعاية فإذا كانت حاجة المواطنين في تسيير المرافق العمومية تقتضي تقوية السلطة التأديبية وزيادة سلطات الرئيس الإداري فإن ذلك لا ينبغي أن يكون خصماً من الضمانات التي ينبغي توفيرها للمتربصين في مواجهة ما قد يتعرضون له من جزاء بلا ضوابط يقدم الطمأنينة والعمل في هدوء نفسي الأمر الذي تعكس سلباً على أدائهم الوظيفي ومن تم سوء تقييمهم.

واقع الأمر أن الجزاء التأديبي ينبغي أن تتوافر له ضوابط يؤدي الانتقال منها إلى بطلان لما تمثله تلك الضوابط من ضمانات للخاضع للتأديب واجبة الاحترام. نظراً لما تتمتع به الهيئات التأديبية من سلطات واسعة تمنحها من توقيع الجزاء الذي يمتد أثره إلى حرمان المتربص من مزايا وظيفية عديدة فقد كان من الضروري أن تكفل للمتربص ضمانات في مواجهة تلك السلطات.

المطلب الأول : صور الأخطاء المهنية والجزاءات التأديبية المقررة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

إن الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أحدث تفسيراً فيما يخص النظام التأديبي، حيث تم إثراء مجال العقوبات التأديبية بإضافة درجة رابعة للعقوبات التأديبية بدلاً من ثلاث درجات ، وذلك مقارنة مع ما كان منصوص عليه في ظل

¹ - المادة 30، المرسوم التنفيذي 17-322، المحدد لأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية المرجع السابق.

الأمر 66/133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمرسوم رقم 85/59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

هذا وقد صدر مرسوم تنفيذي رقم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية الذي تناول في فصله الخامس من النظام التأديبي للمتربص ، سنتناوله الدراسة والتحليل لأهم عناصره.

الفرع الأول : الأخطاء المهنية:

أولاً: مفهوم الخطأ المهني:

1 : تعريف الخطأ المهني:

عرفها الدكتور سليمان الطماوي: "أنها كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل و يجافي منصبه"، أو هو كل تقصير من الموظف العمومي في واجباته الوظيفية المفروضة بموجب القوانين و اللوائح¹، و ليس هناك تعريفا تشريعيا محدد للمخالفة التأديبية، كما انه ليس هناك تعددا حصريا للأفعال المكونة للمخالفة التأديبية كما هو الحال بالنسبة للجريمة الجنائية فالتشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية يقتصر عادة على بيان واجبات المتربص والأعمال المحظورة عليه بصورة عامة ثم ينص على أن كل متربص يحل بهذه، الواجبات أو يخرج عن مقتضاها أو يتصرف على نحو يخل بشرف الوظيفة يعاقب تأديبيا².

أما تقدير ما إذا كان فعل المتربص يشكل خطأ تأديبيا ام لا فمن شأنه أن يوسع في السلطة التقديرية للإدارة في تكييف أفعال المتربص لمعرفة ما إذا كانت التصرفات تمس بشرف الوظيفة أو تعد خروجاً عن واجباته³.

مما سبق يمكن تعريف الخطأ التأديبي بأنه كل فعل أو امتناع يصدر عن المتربص أثناء أو بمثابة تأدية مهامه من شأنه الإخلال بواجب من واجبات الوظيفة التي ينص عليها القانون ، وهذا التعريف يجمع بين جنباته أركان الخطأ التأديبي كافة.

¹- عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 1999، ص 331.

²- محمد علي الخلايلة: القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 118.

³- رحماوي كمال: تأديب الموظف العمومي في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 51.

2- أركان الخطأ المهني:

يرى غالب الفقه الفقهاء أن العناصر الأساسية المكونة للمجموعة للخطأ المهني يمكن حصرها في المتربص الذي ارتكب الخطأ والفعل الإيجابي أو السلبي الصادر عن المتربص ونية المتربص عند صدور الفعل.

أ- الركن المادي : يتمثل في الفعل الذي يرتكبه المتربص والذي يخالف به واجباته ، غير أن كل فعل يرتكبه المتربص لا يعد ذنبا إداريا ، حيث يتعلق هذا الركن بماديات الجريمة أو الخطأ ومظهرها الخارجي ، ولا خلاف في عدم قيام أي جريمة تأديبية دون توافر هذا الركن في شكل إيجابي ، كما لو كان بشكل إعتداء على رئيس العمل أو بشكل سلبي كالإمتناع عن تنفيذ أمر رئاسي واجب الطاعة.

ب -الركن المعنوي: وهي الإرادة الآثمة أو غير المشروعة للمتربص في اقتتراف الفعل المكون للركن المادي للجريمة وهو القصد في تحقيق النتيجة المترتبة على التصرف ، فإذا انعدمت إرادة المتربص أثناء ارتكاب المخالفة فلا تقام المسؤولية التأديبية¹.

يجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد جمع بين عنصر الإرادة والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة التأديبية، لأنه فرض على الإدارة أن تأخذ في الحسبان عند تقريرها الخطأ، نية المتربص والدوافع التي أدت إلى اقتتراف الذنب الإداري وهذا ما يمنح للمتربص ضمانات أكثر فاعلية².

ج-الركن الشرعي: ويتمثل في النص القانوني الذي يجرم الفعل ويحدد له العقوبة وذلك استنادا للمبدأ الخالية " لا جريمة ولا عقوبة ولا تدابير أمن إلا بنص" فهذا لا ينطبق كثيرا في المجال التأديبي وذلك لعدم وجود حصر كامل للمخالفات التأديبية³.

بل أن المتربص يخضع للمساءلة التأديبية وتوقيع الجزاء عليه إذا ما ثبت ضده فعل إيجابي أو سلبي ، يشكل إخلالا بواجباته المهنية أو مخالفة للقواعد القانونية المنظم لسير العمل.

¹- محمد انس جعفر ، اشرف ابن جعفر ، الوظيفة العمومية ، الطبعة الثالثة ، دار النهضة ، القاهرة ، 2013 ، ص

²- رحماري كمال ،تأديب الموظف العمومي في القانون الجزائري ،دار هومة،الجزائر،2003، ص 31 .

³- محمد علي الخالية ،القانون الإداري ،الكتاب الثاني،دار الثقافة للنشر و التوزيع،عمان،الأردن،2015، ص 118.

ثانيا : أصناف الأخطاء المهنية.

إن المشرع من خلال المادة 177 من الأمر 06-03 صنف الأخطاء المهنية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات ، حيث تأخذ العقوبات التأديبية المسلطة على الموظفين ومن ثم المتربص المذنب وصف العقوبات المعنوية وأخرى وصف العقوبات المادية

1- الأخطاء المهنية المرتبة للعقوبات المعنوية:

وتتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى ، وذلك حسب المادة 178 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى : حيث تنص المادة 178 من الأمر 06-03 السالفة الذكر على ما يلي :

" تعتبر على وجه الخصوص ، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح¹.

إن قراءة بسيطة لهذه المادة تستنتج من خلالها إلى أن المشرع جاء بتصنيف هذه الدرجة من الأخطاء التأديبية بشكل واسع وعمومي ، بحيث لا يمكن حصرها في أفعال محددة ، إذا يدخل في الإخلال بالانضباط العام الوصول متأخرا إلى مكان الوظيفة ، إغلاق أبواب المرفق قبل الوقت الرسمي ، انعدام اللياقة في التعامل مع المرتفقين بالمرفق العام ، وغيرها من التصرفات التي تدخل ضمن الإخلال بالسير الحسن للمرافق.

2- الأخطاء المهنية المرتبة للعقوبات المادية :

وتشمل كل من الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية والدرجة الثالثة والرابعة وذلك حسب المواد 179 و 180 و 181 على التوالي من الأمر 06-03 المشار إليه آنفا
أ. الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

نصت عليها المادة 179 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقولها : "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي تقوم من خلالها الموظف و بالتبعية المتربص بما يأتي :

¹- انظر المادة رقم 178 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الدولة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه.

وفي هذه الحالة نجد أن المشرع قد حدد هذا التصنيف لمجموع الأعمال بمجموعة التي ترتكب في غياب الإرادة الآتية ، أي تلك التي تحدث نتيجة التقصير المتربص أو إهمال أو غفلة منه ، الأمر الذي يترتب عنه إهدار للمال العام ، كذلك نجد المشرع قد فتح المجال بشكل واسع في الفقرة الثانية من نفس المادة والتي جاء فيها الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه وهذا لا يسمح بحصر الأخطاء المندرجة في صنف الدرجة الثانية.

ب- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة :

- وهي حسب المادة 180 من الأمر 06-03 السابق ذكره ما يلي تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:
- التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية.
 - إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه
 - رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، ينبغي الإشارة إلى أن ما يطبق على الموظف هو ذاته على المتربص، إذا الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة من خلال استقراء هذه المادة هي الأخطاء التي يبرز فيها المتربص نيته في التخلي عن الواجبات المهنية الموكلة إليه أو استغلال ممتلكات الإدارة العامة المعنية لأغراض غير التي وجدت من أجلها ، وتعد كذلك ضمن هذا الصنف من الأخطاء التأديبية الأعمال التي يقوم بها المتربص والتي تعد منافية لأخلاقيات الوظيفة والتي تدخل ضمنها الإخلال بواجب المتربص في الالتزام بالسر المهني.

ج- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:

يعتبر أكثر الأخطاء خطورة وأشدّها من سابقتها وهو صنف الأخطاء التي يرتكبها المتربص على وجه القصد والعمل وذلك على سبيل الإخلال بالسير الحسن للمصلحة واستغلال المنصب لتحقيق مآرب غير مشروعة مقابل الاستفادة من امتيازات تقدم له لتأدية الخدمة ، وهو ما يسمى الانحراف بالسلطة ، كذلك التعدي على الغير أثناء أوقات العمل اللجوء إلى نشاطات أخرى غير منصبه أو وظيفية لتحقيق أرباح زيادة على راتبه.¹

وهذا ما تمت الإشارة إليه في المادة 181 من الأمر 06-03 يقولها : " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي :

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

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

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43/44 من هذا الأمر.

كما حمل المرسوم التنفيذي رقم 17-322 حالة موجبة لعقوبة العزل ، تتعلق بالمتربص المتغيب عن عمله لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول ، وفي هذه الحالة على السلطة التي تملك صلاحية التعيين أن تتخذ إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017.²

¹ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص155.

² - المرسوم التنفيذي رقم 17-321، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، المرجع السابق.

المطلب الثاني : الجزاءات التأديبية المقررة للمتربص في الوظيفة العمومية

إن الجزء التأديبي هو كافة التصرفات التأديبية التي تمارسها جهة العمل لحفظ النظام والطاعة داخل الإدارة أو المرفق العام. وينبغي على المتربصين والعاملين احترام القواعد و المقننات المتطلبة لتحقيق الأهداف النهائية لجهة العمل.

الفرع الأول : مفهوم الجزاء التأديبي

أولا/ تعريف الجزاء التأديبي:

القاعدة العامة في القانون التأديبي أن المشرع يحدد قائمة العقوبات التي يحق لسلطة التأديب توقيعها بحق المتربص الذي تثبت مسؤوليته عن الجرم التأديبي ولا يتطرق المشرع إلى وضع تعريف لمفهوم العقوبة أو الجزاء التأديبي.

والمشرع الجزائري كغيره من التشريعات وبعد أن حدد الأخطاء المهنية في الأمر 03-06 قام أيضا بتحديد ما يقبل كل خطأ مهني من عقوبة تأديبية في المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.¹

وأمام سكوت المشرع عن وضع تعريف للجزاء التأديبي ، أولى الفقه بدلوه في هذا الأمر ، حيث حاول بعض الفقهاء وضع تعريف لمفهوم العقوبة التأديبية حيث يعرف الفقه العقوبة التأديبية بأنها : "جزاء يوقع من قبل السلطة التأديبية المختصة بحق الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن الجريمة التأديبية"².

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

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

¹- انظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17 - 322، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، المرجع السابق.

²- زايد محمد ، مجلة دراسات في الوظيفة العمومية ، العدد الأول ، المركز الجامعي للبيوض ، الجزائر ، 2013 ، ص

1. الإصلاح والردع العام:

التأديب يهدف إلى كشف العيوب في البناء الإداري تمهيدا لإصلاحه بما يمنع من ارتكاب المخالفات مستقبلا ، أي هو إجراء علاجي يرمي إلى سد الثغرات والحيلولة دون وقوع الخطأ مستقبلا.

إضافة إلى ذلك فإن التأديب يهدف إلى إصلاح شخص العون المتربص ، من خلال تقويمه وتبصيره بواقعة الأخطاء التي ارتكبها حتى لا يكررها مستقبلا ، فالتأديب لا يقوم على فكرة العقاب بل يهدف إلى إصلاح المتربص ورفع كفاءة أدائه وتحقيق الردع العام¹.

2- ضمان حسن سير المرافق العامة:

يهدف التأديب إلى ضمان سير المرافق العامة ، فعندما يدرك العون المتربص أن أي تقصير من جانبه أو إهمال في أداء واجباته المهنية ، سوف يجابه من قبل الإدارة بعقوبات تأديبية ، هذا الأمر يشكل حافزا لدى المتربص بالمواظبة على واجباته المهنية، الأمر الذي يضمن سير المرفق العام بانتظام واطراد.

الفرع الثاني: صور الجزاءات التأديبية

تصنف الجزاءات التأديبية وفقا لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص إلى أربع درجات وقد قمنا بتقسيمها إلى عقوبات معنوية وعقوبات مادية كما يلي :

أولا / العقوبات المعنوية

العقوبات المعنوية هي تعزيز المتربص ، وتنبهه إلى أن ينهج منهجا قويا في عمله أو سلوكه في المستقبل ، ولا يترتب على هذا النوع من الجزاء أي أثر مادي في الحال وهي لا تخضع لشكلية معينة.

وحسب المرسوم 17-322 فإن العقوبات المعنوية لو جاءت في صورة إنذار كتابي أو توبيخ وهي منصوص عليها ضمن المادة 27 من نفس المرسوم.

¹-زايد محمد ، مجلة دراسات في الوظيفة العمومية، مرجع سابق ، ص 106.

1- الإنذار الكتابي : هو تحذير المتربص من الإخلال بواجبات وظيفية ، حتى لا يتم تشديد العقاب عليه، وتستهدف تبصير المتربص بالمخالفة التي ارتكبها حتى لا يعود إليها مرة أخرى.

2- التوبيخ : هو إجراء أشد من الإنذار وهو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية لمرتكب الخطأ المهني ، وتصدر الإدارة عقوبة التوبيخ بنفس الكيفيات والشروط التي تصدر بها عقوبة الإنذار لكنه لا يحمل وعدة دعوة المتربص إلى سلوك أحسن بل يعد نوع من الإجراءات التأديبية توقع عليه.

ثانيا/ العقوبات المادية:

الجزاء المادي هو تلك الجزاء الذي لا ينحصر تأثيره ومجاله في نفسية المتربص فقط، بل يتعدى إلى الوضع المادي لمركزه الوظيفي ، وعلى ذلك قد قمنا بتصنيف عقوبات الدرجة الثانية والثالثة والرابعة المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ضم العقوبات المادية كالآتي :

1. عقوبة الدرجة الثانية : وهي العقوبات المقررة بسبب أخطاء مهنية مرتكبة من الدرجة الثانية ، التي نصت عليها المادة 27 في فقرتها الثانية ، والتي تضمنت التوقيف عن العمل من يوم (01) واحد إلى ثلاث (03) أيام.

أ- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام: يقصد به توقيف المتربص المخطئ تأديبياً عن أداء وظيفته لمدة محددة ، لا يمكن خلالها مواصلة مهامه الوظيفية وينحصر أثر التوقيف في منع المتربص من ممارسة أعباء منصبه خلال مدة الإيقاف، على أن يعود إلى عمله عقب انقضاء مدة التوقيف مباشرة كما أنه في هذه الحالة لا يتقاضى مرتبه عن فترة الأيام التي تم توقيفه فيها¹.

2. عقوبة من الدرجة الثالثة: وتمثل العقوبة حسب المرسوم السالف الذكر في:

أ- التوقف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08) أيام : ويقصد بها في هذه الحالة توقيف المتربص المخطئ على الأقل أربعة أيام كحد أدنى إلى ثمانية أيام كحد أقصى.

¹- المادة 207 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

3. عقوبة من الدرجة الرابعة: وهي ضمن العقوبات التأديبية التي توقع نتيجة ارتكاب أخطاء من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 181 من الأمر 06-03 التي تطرقا إليها من قبل وتتمثل هذه العقوبات أساس في:

أ- التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض : هو إجراء يترتب عنه فقد الوظيفة وبعد أشد العقوبات التأديبية.

4 - عقوبة العزل : هي عقوبة كما سبق وان رأينا توقع بسبب إهمال المنصب والتغيب لفترة طويلة بشكل متواصل لمدة خمسة عشر يوما على الأقل دون مبرر مقبول وهي تعني الإخراج النهائي من الخدمة أو الوظيفة ولا يمكنه الرجوع إلى الوظيفة العمومية إلا بعد ثلاث سنوات ، ونفس الأمر يطبق على عقوبة التسريح ، حيث أكدت هذا الأمر نص المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المشار إليه سابقا.

هذا ويجدر التنويه إلى أن آثار عقوبتي التسريح والعزل بالنسبة للمتربص تختلف عن الآثار المترتبة بالنسبة للموظف ، حيث نجد هذا الأخير يحرم نهائيا من الالتحاق بالوظيفة العمومية في حين أن المتربص يمكنه الرجوع للوظيفة العمومية بعد مرور ثلاث سنوات ، وهي مفارقة عجيبة حسب اعتقادنا لاسيما إذا نظرنا إليها من زاوية واحدة وهي المدة المستغرقة في الوظيفة ، فقد يتعرض الموظف مباشرة بعد ترسيمه إلى إحدى العقوبات التسريح أو العزل ، وهي مدة قصيرة بالنظر إلى الموظف الذي قضى فترة طويلة أكسبته تجربة وخبرة في ميدان حديث الترسيم.

خلاصة الفصل:

من خلال ما درسنا في هذا الفصل نلاحظ أن المشرع الجزائري بعد صدور المرسوم 17-322 قد أولى اهتماما كبيرا للعون المتربص ، حيث أنه قد وضع له حقوق و ضمانات من اجل القيام بمهامه على أحسن وجه ، و في مقابل الحقوق أقر له التزامات و واجبات تشترك مع الواجبات المقررة للموظف المرسوم .

و يترتب عن نهاية المدة القانونية للتربص مجموعة من الآثار ،حيث يرسم المتربص و يثبت في منصبه إذا كان تقييمه إيجابيا ، و قد تمدد هذه الفترة إلى فترة أخرى مساوية للأولى ، و إذا كان تقييم المتربص سلبي أو لم يجتاز فترة التربص بنجاح يتم تسريحه دون إشعار أو تعويض.

و لكي يجسد التوازن بين المصلحة العامة للإدارة العمومية و مصلحة المتربص و لحماية حقوق الطرفين وضع المشرع نظام تأديبي حدد من خلاله أصناف الأخطاء التأديبية و نوعها و ما يقابلها من جزاءات ، والجدير بالذكر نلاحظ أن المشرع الجزائري اعتمد نظاما تأديبيا محكما حاول من خلاله توفير الحماية اللازمة للعون المتربص ضد أي تعسف من جانب الإدارة .

خاتمة

خاتمة:

بعد ما تم إستعراض جوانب البحث تبين أن فترة التريص من الموضوعات الهامة في مجال الوظيفة العمومية، التي لم يولي المشرع الجزائري لها أهمية كبرى، بما في ذلك الأعدوان المتريصين، إلا بصدور المرسوم التنفيذي 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات والإدارات العمومية، فمنحه حقوق وألزمه بواجبات محددة.

تم إجراء دراسة تفصيلية لمفهوم التريص وكذا المتريص في نطاق الوظيفة العمومية على ضوء التشريع الجزائري، و تمييزه على بعض المصطلحات المتشابهة لهم، ثم تطرقنا إلى مدده وأنواع التريص، وبينا كيف يتم تقييم مسار المتريص أثناء فترة تريصه، ثم تناولنا النظام القانوني للمتريص بتفصيلنا للحقوق التي يتمتع بها والتي لا يتمتع بها وما يترتب عليه من إلتزامات التي في حالة مخالفتها يتعرض للردع من قبل الإدارة، وتطرقنا أيضا لدراسة النظام التأديبي الذي يكون ضمانا للطرفين، الذي أبرزنا من خلاله الأخطاء المهنية المقررة للمتريص وأيضا الجزاءات التأديبية المقررة له.

وقد خلصنا في نهاية بحثنا إلى مجموعة من المقترحات هي:

- 1- نلتمس من المشرع الجزائري تحسين تموقع المتريص في الوظيفة العمومية، في التشريع الجزائري، من خلال تحيين النصوص القانونية المتعلقة به، على نحو يكفل تكوين نوعي له، ويضمن له حقوق خلال فترة التريص.
- 2- ضرورة تبين وذكر وتوضيح أكثر للأعدوان الدين تم إعفائهم من قضاء فترة التريص وذلك لاستثنائهم للقاعدة العامة.
- 3- إعادة النظر في إصدار قرار التسريح ومحاولة إعطاء العون المتريص الحق في الاستفادة من التمديد لفترة ثانية.
- 5- ضرورة التدقيق في تحديد المفاهيم والمصطلحات بدقة حتى يمكن التفريق بين الموظف المرسم والعون المتريص.

المصادر والمراجع

قائمة المصادر:

أولاً: النصوص الرسمية

1-التشريع الأساسي

القانون رقم 01.16 المؤرخ في 06/03/2016 ، تتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 14 ، الصادرة في 07/03/2014.

2-الأوامر والقوانين

- الأمر 06-03 الموافق 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46.

3-النصوص التنظيمية

- المرسوم الرئاسي رقم 221/09 المؤرخ في 24/06/2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والأعوان القنصليين، الجريدة الرسمية العدد 38.

- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية، العدد 61.

- المرسوم 88-131 ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن ، مؤرخ في 04 يوليو 1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 27 .

- المرسوم التنفيذي رقم 17-347 المؤرخ في 04 ديسمبر 2017 ، يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 71، الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر سنة 2017.

- المرسوم التنفيذي 17/322 المؤرخ في 02/11/2017 المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 66.

- المرسوم التنفيذي رقم 16/280 المؤرخ في 02/11/2016، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08/04 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 66 الصادر بتاريخ 07/11/2016.

- المرسوم رقم 59.85 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد13، الصادرة بتاريخ 24 مارس سنة 1985
- المرسوم رقم 179.82 المؤرخ في 15 مايو سنة 1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 20 ، الصادرة بتاريخ 18 مايو سنة 1982

قائمة المراجع:

أولاً:الكتب

- جمال الدين المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2003.
- رحماوي كمال: تأديب الموظف العمومي في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003.
- رشيد حياني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، طبعة 2006.
- شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العمومية ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2008 .
- عاشور نبيح رمضان، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، (أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006) ، دار هومة ، الجزائر، 2010.
- عبد الرحمان العيساوي: الكفاءة الإدارية، الدار الجامعية، مصر، 1998.
- عشي علاء الدين،مدخل القانون الإداري ، دار الهدى للنشر و التوزيع ، 2012.
- عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015.
- عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع،الجزائر،1999.

- محمد الصغير بعلي ،القانون الإداري ، التنظيم الإداري،النشاط الإداري،دار العلوم للنشر و التوزيع،الجزائر،2004.
- محمد انس جعفر ، اشرف ابن جعفر ، الوظيفة العمومية ، الطبعة الثالثة ، دار النهضة ، القاهرة ، 2013.
- محمد علي الخلايلة: القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2015.
- مدحت محمد أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية والاتجاهات المعاصرة، ط1، مجموعة النيل العربي، 2007.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة،الجزائر،2010، ط 2.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2012.

ثانيا: أطروحات الدكتوراه

- الطاهر مجاهدي : فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009/2008.
- محمد الأحسن: النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية، دراسة مقارنة أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015.
- ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية تخصص رسم السياسات العامة، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، 2016-2015.

ثالثا: أطروحات الماجستير

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

رابعاً: محاضرات ووثائق

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مدخل إلى علوم التربية، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، 2006، ص 46.
- بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية ، مطبوعة للطلبة سنة ثالثة ليسانس، تخصص قانون عام،الموسم الجامعي 2018/2017 ، كلية الحقوق، قسم قانون عام، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس،الجزائر.
- رسالة مؤرخة 27 يوليو 2003 موجهة إلى الأمين العام من القائم بالأعمال بالنيابة للبعثة الدائمة لبوليفيا لدى الأمم المتحدة، ص 12.

خامساً: المجلات:

- جلول بن سديرة، سليمة مسراتي ، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية دراسة عن ضوء المرسوم التنفيذي ، رقم 17-322، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، جامعة البليدة، كلية الحقوق، مجلد 9، العدد 03 ، ديسمبر 2018.
- زايد محمد ، مجلة دراسات في الوظيفة العمومية ، العدد الأول ، المركز الجامعي للبييض ، الجزائر ، 2013 .
- عبد الكريم بلعربي و توفيق نعيمي، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة ، العدد 16 ، جانفي 2017.
- عبد الله منصور الشائبي: مجلة العلوم القانونية والشرعية، نظرية الموظف الفعلي والموظف الظاهر بين الفقه والقضاء، ، كلية القانون الزاوية، جامعة الزاوية، العدد 08.
- قماش دليلة ، ضمانات ممارسة المتربص لحقوقه وفق قانون الوظيفة العمومية ،مجلة الاجتهاد القضائي ،جامعة بن يوسف بن خدة-الجزائر 1،كلية الحقوق -بن عكنون، مجلد 12،العدد 01(العدد التسلسلي21) ، مارس 2020.

سادسا: التعليمات

التعليمة 02 المؤرخة في 03 جانفي 2009 التي تحدد كفيات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التريص في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به

التعليمة رقم 95/53/م.ع.و.ع.م.ف.ت.ق.أ/ف، 2014 المؤرخة في 17 جوان 2012.

سابعا: مواقع الانترنت:

<https://www.almougem.com/search.php?query=%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D8%B5>

<https://www.alburaq.net/meaning/%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D8%B5>

<https://kalimmat.com/define/%D9%85%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D8%B5%D9%8A%D9%86>

<http://service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18933#main>

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

في هذه المذكرة قمنا بتناول مرحلة من المراحل المكونة للوظيفة العمومية، وهذه المرحلة اصطلح عليها المشرع الجزائري فترة التربص، وهي مرحلة مؤقتة سواء كانت في الإدارة المركزية أو الإدارة اللامركزية، وحتى في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، وهذه المرحلة كقاعدة عامة هي مرحلة جد ضرورية لكل شخص حديث التوظيف، ويجب عليه قضائها حيث تسري ابتداء من تاريخ تعيينه وحتى توليه الرتبة والوظيفة المطلوب شغلها، فيؤخذ المركز القانوني للشخص في هذه الفترة صفة المتربص، وكل هذا تناولناه في فصلين الأول بينا فيه التربص والمتربص في مجال الوظيفة العمومية والثاني تناولنا فيه صيرورة المسار المهني للعون المتربص.

إن موضوع دراستنا لم يحظى باهتمام كبير من قبل المشرع الجزائري إلا في الآونة الأخيرة حيث تم صدور تنظيم قانوني خاص بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ألا وهو المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في 2017/11/02

الكلمات المفتاحية:

المتربص، التربص، الوظيفة العمومية، المؤسسات والإدارات العمومية، النظام التأديبي

Résumé :

Le présent travail porte sur une des phases constituantes de la législation algérienne en matière de fonction publique. Il s'agit de la période de stage caractérisée par sa nature provisoire que ça soit dans les administrations centralisées ou décentralisées, et même dans les établissements publics à caractère administratif. En effet, la période de stage est une phase indispensable pour tout individu nouvellement recruté. Celui-ci est considéré en période de stage à partir de la date de son nomination jusqu'au moment de son titularisation au poste et grade désignés. Pendant cette phase, la personne nouvellement recrutée acquiert le statut de stagiaire. Notre travail est divisé en deux chapitres. Dans le premier, nous avons présenté le concept de stage et du stagiaire dans la fonction publique. Le deuxième chapitre a été réservé à l'analyse du processus de la carrière professionnelle de l'agent stagiaire.

En fait, le présent travail aborde un sujet qui n'a pas eu l'intérêt nécessaire de la part du législateur algérien que récemment avec la dernière promulgation de la réglementation qui régit le statut du stagiaire dans les administrations et établissements publics, en l'occurrence le décret exécutif 17/322 du 2.11.2017.

Mots-clés:

Stagiaire , Stage, fonction publique, Système disciplinaire.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
1مقدمة
7الفصل الأول: ماهية التريص و المتريص في نظام الوظيفة العمومية
8المبحث الأول: مفهوم التريص في الوظيفة العمومية
8المطلب الأول: تعريف التريص في الوظيفة العمومية
13المطلب الثاني: مدد و أنواع التريص في الوظيفة العمومية
16المبحث الثاني: مفهوم المتريص في نطاق الوظيفة العمومية
16المطلب الأول: تعريف المتريص وتمييزه عن المصطلحات المشابهة
18المطلب الثاني: تقييم مسار المتريص في الوظيفة العمومية
26الفصل الثاني: صيرورة المسار الوظيفي للمتريص في الوظيفة العمومية
27المبحث الأول: النظام القانوني للمتريص في الوظيفة العمومية
27المطلب الأول: حقوق و واجبات المتريص في الوظيفة العمومية
38المطلب الثاني: نهاية مسار المتريص في الوظيفة العمومية
42المبحث الثاني: النظام التأديبي للمتريص في الوظيفة العمومية
42المطلب الأول: صور الأخطاء المهنية والجزاءات التأديبية المقررة للمتريص في الوظيفة العمومية
48المطلب الثاني: الجزاءات التأديبية المقررة للمتريص في الوظيفة العمومية
54خاتمة
56قائمة المصادر والمراجع
62الملخص
64فهرس المحتويات