Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Science

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

إذن بالإيداع

السنة الجامعية : 2024 / 2025

الكليـة: .... كلية الحقوق والعلوم السياسية..... القسم: .....الحقوق.....

1/بيانات التعريف بالمشرف:

الاسم: لمياء ..... اللقب: كيران ..... الرتبة العلمية: أستاذ مساعد أ

العنوان الإلكتروني المهني: Kiranelamia2@gmail.com

2/معلومات خاصة بطالب / الطالبين

الاسم: شهيرة ..... اللقب: بوزيدة ..... تاريخ ومكان الازدياد: 13/12/1991 بالشريعة -

البريد الالكتروني: chized88@gmail.com

الاسم: ..... اللقب: ..... تاريخ ومكان الازدياد: .....

البريد الالكتروني : .....

3/معلومات حول مذكرة الماستر

عنوان المذكرة: تصريح المترشح في الوظيفة العامة

القسم: الحقوق التخصص: قانون إداري .

بعد الاطلاع على المذكرة والتأكد من استيفائها لكل الشروط الشكلية والموضوعية أرخص للطالب/ الطلبة، المذكور/ المذكورون أعلاه استكمال إجراءات الإدارية لإيداع المذكرة،

التاريخ: 27 ماي 2025

توقيع المشرف

Scanné avec CamScanner

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Science

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

التزام بقواعد النزاهة والأمانة العلمية

(ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 2016/07/28 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الموقع أدناه / نحن الموقعين أدناه

الطالب .....بوزيدة شهيرة.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم :.....105075054..... والصادرة بتاريخ :.....2017/06/13 بلدية الشريعة -

المسجّل(ة) بكلية :.....الحقوق والعلوم السياسية..... قسم :.....الحقوق.....

الطالب .....//.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم :.....//..... والصادرة بتاريخ :.....//.....

المسجّل(ة) بكلية :.....//..... قسم :.....//.....

و المكلف بإنجاز أعمال مشروع مذكرة الماستر

عنوانها :.....تصريح المترشح في الوظيفة العامة.....

.....//.....

أصرح / نصرح بشرفي/ بشرفنا الالتزام بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

حرر بتبسة التاريخ .....26 ماي 2025.....

إمضاء الطالب

بوزيدة

إمضاء الطالب

شوهد و صودق
على امضاء السيد (ة) :
المعني
المودعة في : 26 ماي 2025

Scanné avec CamScanner

جامعة العربي التبسي– تبسة

كلية الحقوق والعلم السياسية

قسم القانون العام

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: قانون إداري

بعنوان

تسريح المتربص في الوظيفة العامة

إعداد الطالب:

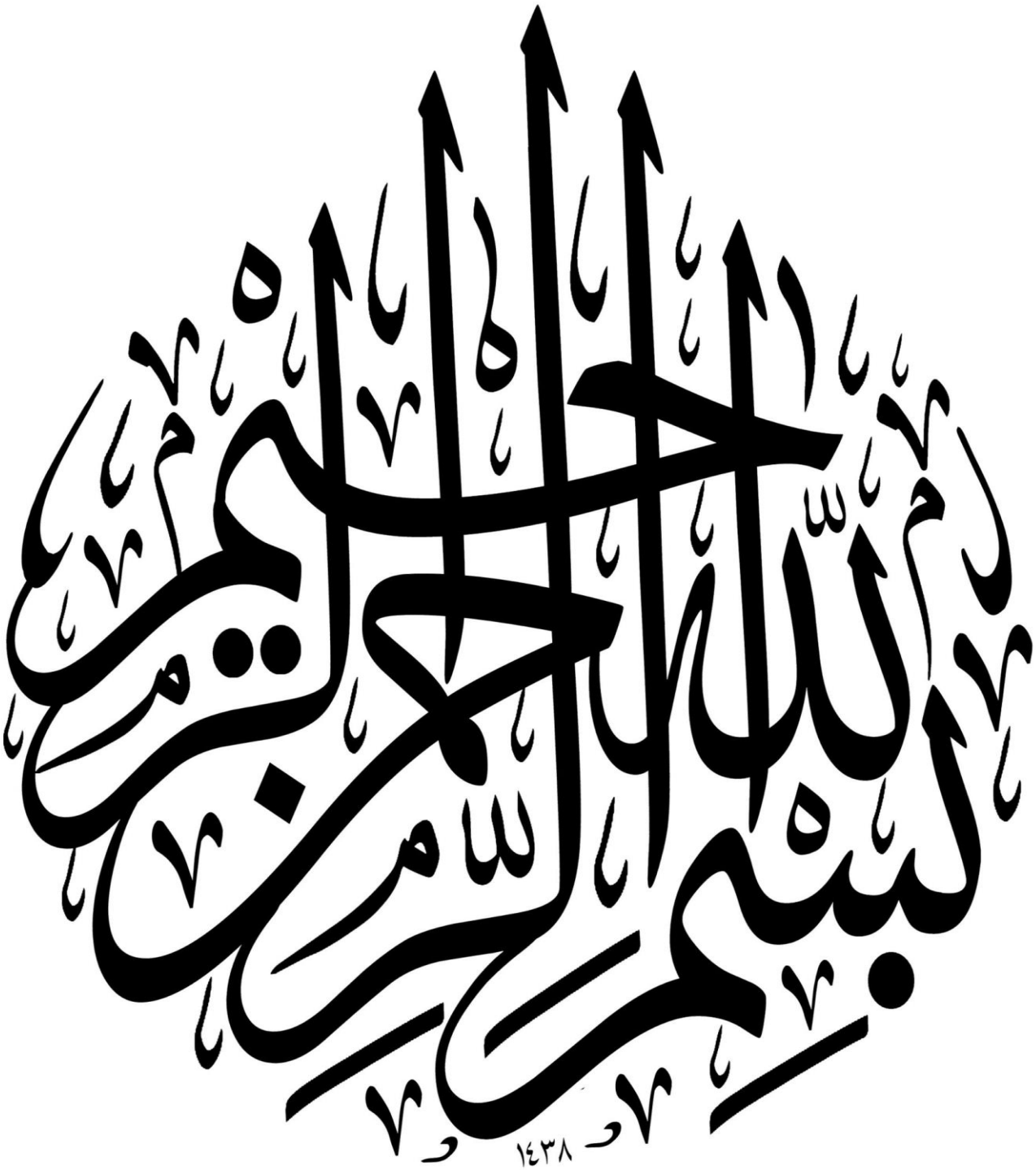
- بوزيدة شهيرة

إشراف الأستاذ(ة):

الدكتور(ة): كيران لمياء

الأستاذ	الرتبة العلمية	الصفة
د. بدارية يحي	أستاذ محاضر أ	رئيسا
د. كيران لمياء	أستاذ مساعد أ	مشرفا
د. جفالي أسامة	أستاذ محاضر أ	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024


بسم الله الرحمن الرحيم
١٤٣٨

شكر وعرفان

قال الله تعالى

"وإذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم ولئن كفرتم إن عذابي لشديد" سورة ابراهيم الآية 07

الحمد و الشكر لله الذي تفضل علينا بإتمام هذا العمل، سبحانه من رزقنا الصبر

والإرادة والصحة لذلك.

فيا رب زدنا علما وفهما وانفعنا بما علمتنا وبارك في أعمارنا

وأوقاتنا.

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان للأساتذة المشرفة "كيراك لمياء" على

جهودها المبذولة وتفانيها في توجيهنا وكذلك على كل ما أعطتنا من

فائض علمها ونفعتنا بغزير معرفتها.

وكذا الى اعضاء لجنة المناقشة و

إلى كل أساتذة وعمال قسم الحقوق.

وإلى كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو بعيد

إهداء

اهداء

بعد الحمد و الشكر لله عز وجل

اهدي هذا العمل إلى ... **امي** ...جنة الله على أرضه

إلى **أبي** صديق عمري ومحب العلم والعمل

إلى أختي حبيبتي **ملاك**

إلى **اخوتي** سندي في هذه الحياة

إلى **زوجي** الغالي ورفيق دربي

إلى أميري **أيان غياث** وأميرتي **سدان غدق** .. حفظهما الله وأنبتهما نباتا حسنا

الى **العائلة** الكبيرة

إلى **جدي وجدتي** رحمهما الله

إلى كل **زميلاتي وصديقاتي** بلا استثناء

إلى كل من **علمني حرفا**

بوزيدة شهيرة

مقدمة

مقدمة

تشكل الوظيفة العمومية أداة الدولة في تنفيذ سياستها العمومية والنهوض بأعباء المرفق العمومي، وفي نفس الوقت مؤشرا حاسما على مدى تقدمها وديمقراطيتها، لذلك تحرص الأنظمة الوظيفية على اختلاف فلسفتها، على وضع آليات قانونية تضمن اختيار أصلح وأجدر العناصر لتولي الوظيفة العمومية، حيث من شأن ذلك أن يضمن أداء مرافق الدولة مهامها في إطار من الاستمرارية، المساواة والحياد إزاء مستعمليها، وهو ما من شأنه كذلك المساهمة في تحسين العلاقة بين الإدارة والمواطن كأحد الانشغالات الراهنة للنظم الادارية.

يشكل نظام التربص في الوظيفة العمومية، آلية تصحيحية ومكملة لنظام المسابقة في التوظيف، تهدف إلى الكشف عن مدى الصلاحية الفعلية للعون المعني في النهوض بمهام وظيفته قبل ترسيمه في رتبة من رتب السلم الاداري، لذلك، يعتبر العون المتربص موظفا مستقبليا أو حسب المآل، مما يعطيه وضعية قانونية خاصة مقارنة بالموظف المرسم، تظهر أساسا على صعيد تواجده في مركز قانوني وتنظيمي، وعلى صعيد عدم الاستقرار النهائي لمركزه القانوني.

لقد ألزم المشرع الجزائري المترشح الذي تم تعيينه بقضاء فترة تربص بصفته متربصا ،حيث يتم تقييمه خلالها بشكل متواصل ودوري وفقا لمعايير موضوعية، وذلك بهدف الحكم على مدى صلاحيته أو كفايته المهنية للبقاء في الوظيفة، وبعد انقضاء هذه الفترة يتم – حسب الحالة – إما ترسيمه أو تمديد فترة تربصه أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض.

نظرا لخطورة التسريح، فقد حاولنا من خلال هذه الدراسة تحديد مفهوم أشكال التسريح وتوضيح الضوابط المتعلقة به والمحددة في التشريع الجزائري، والتي تعتبر ضمانات هامة لحماية المتربص.

1- أهمية الموضوع:

تكمن أهمية دراسة الموضوع في عدة جوانب رئيسية، تستمد وجاهتها من الدور المحوري للوظيفة العمومية كنظام ومن الوضعية الخاصة للمتربص كفرد، له أهمية بالغة من الناحية العملية، فهو يتعلق مباشرة بالمسار المهني لفئة المتربصين، وهي مرحلة حاسمة يتحدد فيها مستقبلهم الوظيفي، كما أن فهم الإجراءات والضوابط القانونية يُعد ضروريًا لكل من الإدارة والمتربص، للإسهام في الفكر القانوني الإداري وتطويره إذ ربما تساهم هذه الدراسة في إثراء النقاش القانوني حول المركز

القانوني للمتربص والإجراءات المتبعة في إنهاء خدمته، وقد تكشف عن جوانب تحتاج إلى مزيد من التوضيح أو التطوير التشريعي أو القضائي، خاصة في ظل النصوص المنظمة.

2-أهداف الموضوع:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الطبيعة القانونية للمتربص في قانون الوظيفة العامة، و المركز القانوني له و تسريحه و الضمانات القانونية التي أقرها المشرع لحماية هذا المركز القانوني.

3-أسباب اختيار الموضوع:

أ- الأسباب الذاتية:

التوافق مع التخصص الدراسي: يندرج الموضوع بشكل مباشر ضمن اهتمامات تخصص "القانون الإداري"، مما يوفر أساساً معرفياً للانطلاق في البحث.

الاهتمام الشخصي بمجال الوظيفة العمومية: وجود شغف ورغبة في التعمق بدراسة الجوانب المختلفة للوظيفة العمومية، وخاصة تلك المتعلقة بالمسار المهني للموظف في مراحله الأولى.

الرغبة في الإسهام العلمي: الطموح لتقديم دراسة، ولو جزئية، تسهم في إثراء المكتبة القانونية في هذا الجانب المحدد من جوانب الوظيفة العمومية.

ب- الأسباب الموضوعية:

أهمية الموضوع: يعتبر موضوع تسريح المتربص من المواضيع ذات الأهمية المتجددة، خاصة مع التطورات التي تشهدها التشريعات المنظمة للوظيفة العامة.

القيمة العلمية والعملية للموضوع: يكتسي الموضوع قيمة علمية من خلال تحليل النصوص القانونية والفقهية المتعلقة به، وقيمة عملية لارتباطه المباشر بالواقع المهني للموظفين المتربصين، مما يجعله مفيداً لكل من الباحثين والممارسين.

ارتباطه بفئة هامة في المجتمع: يمس الموضوع فئة الموظفين العموميين في مرحلة التربص، وهي شريحة أساسية في بناء الإدارة وتسيير المرافق العامة، مما يستدعي الاهتمام بوضعهم القانوني.

4-صعوبات الدراسة:

الصعوبات التي اعترضت هذا العمل هي قلة المراجع التي تعالج هذه الإشكالية و قلة الأقلام حول هذا الموضوع خاصة و أن أغلب المراجع تعالج موضوع الموظف العام دون المتربص.

5-المنهج المتبع:

للإجابة عن اشكالية الدراسة اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي من خلال محاولة استعراض كافة جوانب الموضوع والتطرق إلى أهم العناصر التي يتضمنها بحثنا، إضافة إلى محاولة استعراض كافة جوانب الموضوع إلى أهم العناصر التي يتضمنها بحثنا، إضافة إلى تحليل نصوص المواد القانونية التي تعالج إشكالية بحثنا خاصة.

6-الدراسات السابقة

نظرا لقلة أطروحات الدكتوراه ورسائل الماجيستير التي عالجت هذا الموضوع، نستعرض فيما يلي بعض الدراسات السابقة (اطروحة دكتوراه ورسائل ماجستير وكذلك ماستر أكاديمية).

-دراسة مراد بوطبة (2017): "نظام الموظفين من خلال المرسوم 06-03"

وهي أطروحة دكتوراه قُدمت لكلية الحقوق بجامعة الجزائر

تناولت هذه الدراسة بشكل معمق الإطار القانوني والتنظيمي الذي يحكم الموظفين العموميين في الجزائر، وذلك بالتركيز على أحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. من المرجح أن تكون الدراسة قد حللت مختلف الجوانب المتعلقة بالمسار المهني للموظف، حقوقه، واجباته، الأنظمة التأديبية، وآليات التوظيف والترقية والتقاعد، وذلك في ضوء هذا الأمر التشريعي الهام.

-دراسة زياد عادل (2015-2016): "تسريح الموظف و ضماناته (دراسة مقارنة)"

وهي مذكرة ماجستير قُدمت لجامعة تيزي وزو.

ركزت هذه الدراسة على إشكالية إنهاء خدمة الموظف العام، وتحديداً مسألة التسريح. وقامت بتحليل الضمانات القانونية المكفولة للموظف في مواجهة قرار التسريح، مع إجراء مقارنة بين التشريع الجزائري وتشريعات أخرى (كما يوحي العنوان "دراسة مقارنة"). يُتوقع أن تكون الدراسة قد بحثت في أسباب التسريح، الإجراءات المتبعة، وحقوق الموظف المسرح، بهدف استخلاص أوجه التشابه والاختلاف وربما تقديم توصيات لتحسين الضمانات في النظام الجزائري.

-دراسة رضا مهدي، (2023/2022):

قدمت مذكرة الماجستير بعنوان: النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، رسالة ماجستير في الحقوق فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2009/2008.

-دراسة نفيسة حسني وعمورة ناجم (2019/2018):

تحت عنوان "**المركز القانوني للمتربص في الإدارة العامة**"، وهي مذكرة ماستر أكاديمي مقدمة لجامعة الوادي. سعت هذه الدراسة إلى تحديد الإطار القانوني الذي يحكم وضع المتربصين ضمن هياكل الإدارة العامة. وقد ركزت الباحثتان على تحليل النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة، بهدف توضيح طبيعة العلاقة بين المتربص والإدارة، وتحديد حقوقه وواجباته خلال فترة التربص.

-دراسة بلطرش الميلود (2019/2018):

وهي مذكرة ماستر أكاديمي من جامعة المسيلة، جاءت بعنوان "**النظام القانوني للمتربص داخل المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري**". تناولت هذه الدراسة بشكل خاص الأحكام التشريعية الجزائرية المنظمة لوضعية المتربص، محاولةً استجلاء القواعد التي تحكم تعيينه، تكوينه، تقييمه، وإنهاء فترة تربصه في مختلف المؤسسات والإدارات العمومية، مع التركيز على خصوصية هذا النظام ضمن المنظومة القانونية الجزائرية.

-دراسة بوداود منال وبسة فاطمة (2021/2020):

قدمت هذه الدراسة كمذكرة ماستر أكاديمي بجامعة عبد الرحمان ميرة – بجاية، وحملت عنوان "**المركز القانوني للمتربص على ضوء القانون الأساسي للوظيفة العامة**". تمحورت هذه الدراسة حول فحص وتوضيح المركز القانوني للمتربص من خلال منظور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03)، مبينةً كيف ينظم هذا القانون فترة التربص، وما هي الآثار المترتبة على نجاح المتربص أو إخفاقه فيها، وعلاقته بالحقوق والواجبات العامة للموظف.

7-إشكالية الموضوع:

بناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية: ما هي الشروط والإجراءات المتعلقة بتسريح المتربص في الوظيفة العمومية الجزائرية؟

مقدمة

حيث وللإجابة على هذه الإشكالية في هذه الدراسة اعتمدنا خطة تتكون من فصلين: الفصل الأول بعنوان الإطار المفاهيمي للتربص في قانون الوظيفة العامة، والفصل الثاني المعنون: الوضع القانوني لتسريح المتربص معتمدين على الخطة التالية:

مقدمة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتربص في قانون الوظيفة العامة

المبحث الأول: مفهوم التربص والمتربص

المطلب الأول: مفهوم التربص

المطلب الثاني: مفهوم المتربص

المبحث الثاني: النظام القانوني للمتربص

المطلب الأول: حقوق وواجبات المتربص

المطلب الثاني: الوضعيات القانونية للمتربص

الفصل الثاني: الوضع القانوني لتسريح المتربص

المبحث الأول: أصناف التسريح للموظف المتربص

المطلب الأول: التسريح لعدم الكفاية المهنية

المطلب الثاني: التسريح التأديبي للمتربص

المبحث الثاني: اجراءات وضمانات تسريح المتربص

المطلب الأول: الاجراءات الشكلية لتسريح المتربص

المطلب الثاني: الضمانات القانونية للمتربص عند التسريح

خاتمة

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للتربص في قانون الوظيفة العامة

بعد نجاح الموظف في مسابقة التوظيف و دخوله مرحلة التربص، تؤطره أحكام قانونية ينبغي احترامها و اتباعه ،و لمعالجة موضوع النظام القانوني للموظف المتربص في التشريع الجزائري خصصنا الفصل الأول بعنوان الإطار المفاهيمي للتربص في قانون الوظيفة العامة، حيث قسمناه إلى مبحثين: سنتطرق في المبحث الأول إلى مفهوم المتربص في منظور التشريع الجزائري من خلال تعريف المتربص من الجانب الفقهي و القانوني و أهداف فترة التربص و أهميتها.

أما المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه إلى النظام القانوني للمتربص من خلال تبيان حقوق وواجبات المتربص، تقييم المتربص بشكل متواصل و دوري مرورا بالوضعيات القانونية التي يكون عليها المتربص.

المبحث الأول: مفهوم التربص و المتربص

لقد خصص قانون الوظيفة العمومية مرحلة إعداد وتهيئة المتربص وسماها التربص تحت الفصل الثاني من الأمر رقم 06-03 المؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006[1] وأفرد لها 20 مادة فيها الكثير من الإحالات على التنظيم التي لم تصدر أو تنشر بعد، مما يستشف معه أن المشرع لم يولي لها الاهتمام الكبير على الرغم من أنها المرحلة الأساسية التي يمكن من خلالها تتويج المتربص بصفة الموظف. وفي هذه المرحلة يوضع المترشح الناجح تحت التمرين وأن يكون هذا الأخير تحت رقابة و إشراف الجهة الإدارية خلال مدة زمنية معينة يطلق عليها الفترة التجريبية، و ذلك للوقوف على مدى كفاءته لممارسة العمل المسند إليه و قدرته على تحمل مسؤوليات و أعباء الوظيفة المعين فيها، ومدى تكيفه و اندماجه مع زملائه ورؤسائه[2]،حيث أن هذه المرحلة ذات قيمة كبرى سوءا للمتربص ذاته أو لهيئته المستخدمة.

المطلب الأول: مفهوم التربص

يمثل مفهوم التربص ركيزة أساسية في منظومة الوظيفة العمومية، حيث تؤثر هذه المرحلة الانتقالية بشكل مباشر على مستقبل الموظف داخل الإدارة وعلى سير عمل المؤسسات. لفهم هذا المفهوم بشكل متكامل، لا بد من الوقوف على تعريفه من الناحية اللغوية والاصطلاحية والقانونية، مع توضيح طبيعة ومدة فترة التربص وأهميتها.

الفرع الأول: تعريف التربص

أولا- لغة

التربّص في اللغة مأخوذ من الفعل رَبَصَ، ويقال: رَبَصَ به رَبْصًا وتربّص به، أي انتظر وتأنّى وترقّب.

---

[1] – الأمر 06-03 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، ج .ر، عدد 46 ،المؤرخة في 16 جوان 2006.

[2] – ط.د جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، منشورات جامعة حمة لخضر بالوادي الجزائر، المجلد 09 عدد03، ديسمبر 2018، ص 35.

وقد ورد في لسان العرب لابن منظور أن "التربّص هو الانتظار، يقال: تربّص بالأمر، أي ترقّبه وانتظر ما يؤول إليه."[1]

وفي القرآن الكريم، وردت كلمة تربّص بمعنى الانتظار والتوقّع، كقوله تعالى:

"فَتَرَبَّصُوا إِنِّي مَعَكُم مِّنَ الْمُتَرَبِّصِينَ"[2] [التوبة: 52]

وقوله تعالى:

"وَالْمُطَلَّقَاتُ يَتَرَبَّصْنَ بِأَنفُسِهِنَّ ثَلَاثَةَ قُرُوءٍ"[3] [البقرة: 228]

أي ينتظرن ولا يتزوجن حتى تنقضي عدتهن.

وبالتالي، فالتربص لغةً هو: الانتظار والترقّب لوقوع أمرٍ ما، غالبًا مع شيء من الحذر أو التريث.

وقد ورد في لسان العرب لابن منظور أن "التربّص هو الانتظار، يقال: تربّص بالأمر، أي ترقّبه وانتظر ما يَؤول إليه."

ثانيا- اصطلاحا: التربص في الاصطلاح يختلف باختلاف السياق الذي يستخدم فيه، إلا أن المعنى العام المشترك يتمحور حول: "المدة التي يُلزم فيها شخص ما بالانتظار أو المراقبة أو التأهيل قبل اتخاذ إجراء معين أو اكتساب وضع قانوني أو مهني جديد."

وفي السياق القانوني أو الإداري، يقصد بالتربص عادة:

---

[1] - ابن منظور، لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت، 1991، ص 486.

[2] – سورة التوبة الآية 52.

[3] – سورة البقرة الآية 228.

"فترة زمنية مقررة يقضيها الفرد – لا سيما في مجال الوظيفة أو التكوين – تحت المراقبة أو التدريب أو الملاحظة، بغرض تقييم قدراته أو تأهيله للقيام بمهام معينة، دون أن يُعتبر خلالها مثبتًا نهائيًا في المنصب أو الوظيفة."

أما في المجال التربوي أو المهني، فإن التربص يُشير إلى:

"مرحلة تدريب عملي يُدرَج فيها الطالب أو المتكوّن ضمن بيئة العمل بهدف اكتساب الخبرة التطبيقية وتطوير المهارات المهنية، غالبًا في إطار برنامج دراسي أو تكويني."

وفي بعض التشريعات، يستعمل مصطلح التربص أيضًا في سياق الوظيفة العمومية للإشارة إلى: "الفترة التي يمتحن فيها الموظف الجديد قبل تثبيته نهائيًا في منصبه، حيث يُقيَّم خلالها سلوكه وكفاءته ومدى ملاءمته للوظيفة."

ثالثا– تعريف التربص في الفقه:

يعرف التربص بأنه فترة اختبار عملي للكشف عن مدى صلاحية العون المعين لشغل الوظيفة التي عين بها.

و تعرف بأنها اختبار إضافي ذو طابع علمي، وهو التكملة المنطقية لما يجري من مسابقات عند التعيين[1].

كما يعرف بأنه عبارة عن فترة تجريبية أو فترة تمرين أو فترة تكوين تحضيري إلزامية إلي شخص حديث التوظيف قبل اكتسابه لصفة الموظف، تبدأ هذه الفترة من تاريخ التنصيب في الرتبة أو المنصب المطلوب شغلهما[2]، وتدوم مدة زمنية محددة وفق ما ينص عليه القانون.

رابعا– تعريف التربص في القانون:

[1] –رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر، 03/06، رسالة ماجستير في الحقوق فرع الدولة والمؤسسات لعمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009/2008، ص 42.

[2] – شافعي امال، داسي نورة، الحماية القانونية للمتربص في التشريع الوظيفي مجلة القانون كلية الحقوق، جامعة احمد زبانة، غليزان، المجلد،10، عدد 01، تاريخ نشر جوان، 2021، ص 94.

وفقا لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، يُعرَّف التربص على النحو التالي:

"التربص هو فترة تجريبية يقضيها الموظف بعد التوظيف الأولي، يُقيَّم خلالها من حيث الكفاءة والسلوك المهني، ولا يُعتبر مثبتًا في رتبته إلا بعد اجتياز هذه المرحلة بنجاح".

وقد نصّت المادة 34 من القانون المذكور على ما يلي:

"يخضع المترشح الذي تمّ توظيفه في منصب دائم لفترة تربص تدوم سنة واحدة. ويمكن تمديد هذه الفترة مرة واحدة فقط لنفس المدة. وعند نهاية فترة التربص، يتم إما تثبيت الموظف في رتبته، أو يُنهي تعيينه إذا تبيّن عدم كفاءته".كما أشارت المادة 35 إلى أن فترة التربص تُعدّ جزءًا من المسار المهني للموظف، غير أنها لا تخوّله التمتع بكافة الحقوق المرتبطة بالتثبيت النهائي.

الفرع الثاني: المدة القانونية للتربص

مدة التربص في الوظيفة هي فترة زمنية محددة تخصص لتقييم أداء المتربص قبل اتخاذ قرار تثبيته في الوظيفة بشكل دائم، هذه الفرصة تتيح للمتربص إثبات كفاءته، قبل فترة التربص بشكل أساسي التأكد من توافق المتربص مع معايير الوظيفة.

أوجب المشرع في نص المادة 84 مكرر من الأمر 06-03 على المتربص لشغل وظيفته قضاء فترة تربص مدتها سنة، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ،يمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكوينا تحضيريا و تحدد مدة التربص الاختياري بسنة مستمرة من الخدمة.

وترد على فترة التربص بعض الاستثناءات يمكن تلخيصها فيما يلي :

أولا- إعفاء الموظف الذي تمت ترقيته في الرتبة من إجراء التربص، ويجد هذا الاستثناء أساسه القانوني من نص المادة 92 من الأمر رقم 03/06 .

ثانيا- الاستثناء هو خضوع الموظف المُرقى للتربص في الرتبة السابقة، غير أن هذا الأمر ليس دليلا على كفاءة الموظف المعني وصلاحيته لممارسة مهام الرتبة الجديدة، كان الأولى الإبقاء على التربص مع تخفيض مدته.

ثالثا– نص القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين على أن مدة التربص سنتين كاملتين طبقا للمادة 80 من المرسوم الرئاسي رقم 221/09 التي تنص على " يعين الأعوان الذين يتم توظيفهم طبقا لأحكام المادة 89 بصفة متربصين، ويمكن ترسيمهم بعد إجراء فترة تربص مدتها سنتان على أساس تقرير المسؤول السلمي فيما يخص الأعوان الذين تم توظيفهم على أساس الاختبارات أو الشهادات[1]،كما أن هناك استثناءات تتعلق ببعض أسالك الموظفين في الوظائف التي تشترط مؤهلات عالية والذين يتم ترسيمهم مباشرة عند الالتحاق بها، ومثال ذلك أساتذة التعليم العالي والأساتذة المحاضرين عند الترسيم المباشر وعند ترقيتهم، وفقا لما ورد في المرسوم التنفيذي 122/89 المؤرخ في 18/يوليو/1989 المعدل والمتمم المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك العاملة التابعة للتعليم والتكوين العاليين[2].

الفرع الثالث: أهداف فترة للتربص

بالرغم من عدم التصريح بالهدف من إقرار فترة التربص إلا أننا نستنتج أنها تهدف إلى:

أولا– التمكن من التقنيات المستخدمة في الوظيفة العمومية.

ثانيا: تحليل و نقد تلخيص المعلومات المتحصل عليها أثناء فترة التربص من طرف المتربص.

ثالثا– تطوير روح المبادرة والابداع والتعاون والانضباط لدى المتربص.

رابعا– تكشف عن المؤهلات التي أثبتها العون المعين في الوظيفة العمومية عند الترشح بواسطة مختلف الشهادات غير الكافية، فالصلاحية للتعيين النهائي في الوظيفة العمومية لا يتم إثباتها إلا في الميدان بالممارسة[3].

---

[1] – المرسوم التنفيذي 09–221 المؤرخ في24 يونيو 2009 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين ر عدد، 38 المؤرخة في 28 يونيو 2009.

[2] – المرسوم التنفيذي رقم 89–122 المؤرخ في 18 يوليو سنة 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بالتعليم والتكوين العاليين.

[3] – فاطمة الزهرة جدو و إيمان العيداني وسلطانة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06–03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس–الجزائر، دون سنة نشر، ص94.

المطلب الثاني: مفهوم المتربص

يعد مفهوم المتربص من المفاهيم الجوهرية في مجال الوظيفة العمومية، إذ يشير إلى الحالة القانونية للموظف الذي تم تعيينه مبدئياً في منصب إداري، إلا أنه يخضع لفترة تقييم تجريبية تعرف بفترة التربص، قبل أن يتحصل على التثبيت الرسمي في وظيفته. ويعتبر هذا المفهوم خطوة حيوية في مسار تثبيت الموظفين، حيث يجمع بين جوانب عملية وتقييمية تُمكّن الإدارة من التحقق من كفاءة وأهلية المعني لأداء مهامه بصورة دائمة.

الفرع الأول: تعريف المتربص

أولا– لغة:

المتربّص هو اسم فاعل من الفعل تربّص، ويُقال تربّص بالأمر أي انتظر وقوعه وتأنّى فيه.

تربّص بالشخص، أي ترقّب تصرفه أو أعدّ نفسه للتعامل معه بحذر.

وقد ورد في لسان العرب أن"تربّص بالأمر تربّصًا :انتظر وتوقّف وتحفّظ وعليه، فإن المتربّص لغةً هو المنتظر والمتأهّب لأمرٍ ما، غالبًا مع الحذر والترقّب والتأنّي ويُستخدم اللفظ في العربية في سياقات متعددة، منها التربص بالعدو، أو التربص بالحكم، أو التربص بالموقف لاتخاذ قرار.[1]

ثانيا– اصطلاحا:

يقصد بالمتربص "الموظف الذي تم توظيفه بصفة مؤقتة في منصب دائم، ويقضي فترة تربص قانونية يخضع خلالها للمراقبة والتقييم، ولا يُثبت نهائيًا في رتبته إلا بعد اجتيازها بنجاح".وذلك كما هو مبيّن في الأمر 03–06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر.

ثالثا–تعريف المتربص في الفقه:

"هو عون يشغل أو يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة، غير انه لم يتم ترسيمه بعد في رتبة من رتب السلم الإداري، حيث يتوقف ذلك على اجتيازه لفترة تربص بنجاح أو على ثبوت صلاحيته الفعلية

[1] - ابن منظور، لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت، 1991، ص 453.

لتولي المهام، كما يعرف بأنه "كل شخص حديث التوظيف في مؤسسة أو إدارة عمومية، ملزم كقاعدة عامة باجتياز فترة تربص قبل تقلده رتبة من رتب الوظيفة العمومية[1].

رابعا-تعريف المتربص في القانون:

اكتفى المشرع بتنظيم المركز القانوني للعون المتربص دون تعريفه، حيث نصت المادة 83 من الأمر 06-03 [2]على أن "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفته متربص"، كما نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-322 على أنه "يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به، ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه، بمتابعة تربص اختباري بنجاح"[3].

الفرع الثاني: المركز القانوني للمتربص قبل التثبيت

بعد أن يستوفي الشخص شروط التوظيف و نجاحه في مسابقة التوظيف تتم عملية تعيينه في الوظيفة العمومية بوصفه متربص كما نصت على ذلك المادة 83 من أمر رقم 06-03، و يتم تعيينه من طرف السلطة المختصة التي يحددها القانون بمفهومه الواسع سواء الدستور أو القوانين أو التنظيمات بموجب مقرر التعيين الذي يجب أن يستوفي شكله ببيانات تتعلق بالشخص و المصلحة التي عين فيها و الوظيفة التي تم شغلها مع تحديد رتبته و صنفه، ثم يرسل إلى أجهزة الوظيف العمومي للتأشير عليه[4]، ولقد نظم الأمر رقم 06-03 أحكام فترة التربص في المواد من 83إلى 91 منه، وكذا المرسوم المحدد للأحكام المتعلقة بالمتربص لا سيما المادة 02 منه فالأصل أن يعين الموظف كقاعدة عامة عند التحاقه بالمنصب لأول مرة بصفته متربص، و التربص يعتبر تكوين تحضيري لشغل الوظيفة لمدة سنة واحدة.

---

[1] – سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون-الجزائر، 2010، ص209.

[2] –الأمر 06-03،مواد من 89الى 91 مرجع سابق.

[3] – المرسوم التنفيذي رقم 17-321 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 66، 12 نوفمبر 2017.

[4] –سلامة عبد المجيد، المركز القانوني للمتربص في قانون الوظيفة العامة- حوليات جامعة الجزائر 1 المجلد، 34، العدد 03، 2020، ص 166 _180.

تبدأ هذه المرحلة باكتساب المترشح الناجح في المسابقة صفة المتربص بإمضائه لمحضر التنصيب، حيث نصت المادة 83 من الأمر المذكور أعلاه على: "**يعين كل مترشح تّم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص**". ما يلاحظ على هذه المادة أنها ذكرت الرتبة وليس المنصب وهناك إختلاف كبير بين الإثنين مما يستشف معه أن المتربص ليس له الحق في تولي المناصب، كما أنه وان كان يتمتع ببعض حقوق الموظف [1]،و عليه بعض التزاماته فهذا يرد عليه استثناءات كما أشارت إلى ذلك المادة 87 من نفس الأمر" **يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي**. "ومن خلال هذه المادة يتبين لنا جليا أن هناك استثناءات واردة على منظومة الحقوق والالتزامات للموظف المثبت المنصوص عليها في الأمر رقم 06 -03.

المبحث الثاني: النظام القانوني للمتربص

تعد فترة التربص مرحلة أساسية ومفصلية في المسار المهني للموظف العمومي، إذ تمثل مرحلة انتقالية بين التوظيف الأولي والتثبيت النهائي في المنصب. وقد أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لهذه الوضعية، من خلال تنظيمها ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، باعتبارها آلية قانونية تهدف إلى اختبار كفاءة الموظف الجديد، ومدى استعداده لتحمل مسؤوليات المرفق العام، وفق ما تقتضيه مبادئ الفعالية والانضباط والجدارة المهنية.

ويشكل المتربص فئة قانونية خاصة، تخضع لأحكام متميزة عن تلك التي تطبق على الموظف المثبت، سواء من حيث الحقوق أو الواجبات أو سبل إنهاء العلاقة الوظيفية. كما تثير هذه الوضعية القانونية العديد من الإشكالات العملية، لاسيما فيما يتعلق بمدة التربص، شروط التمديد، كيفية التقييم، وضمانات المتربص أثناء هذه المرحلة الانتقالية.

وبناء عليه، يتطلب فهم النظام القانوني للمتربص تحليل الإطار التشريعي والتنظيمي الذي يحكم وضعيته، واستجلاء الخصائص القانونية التي تميز هذه الفئة، مع الوقوف على أهم الحقوق والواجبات التي يتمتع بها، ومدى الحماية القانونية التي يوفرها له القانون في مواجهة قرارات الإدارة خلال هذه المرحلة الانتقالية.

[1] – بلعروسي أحمد ووابل رشيد، قانون الوظيف العمومي، الطبعة الأولى، دار هومة، الجزائر 2003، ص 49.

المطلب الأول: حقوق وواجبات المتربص

نصت المادة 87 من الأمر 06-03 على أن يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي ونصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-322 على أن يخضع المتربص خلال فترة التربص إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة إلى الموظف بموجب الأمر رقم 06-03 وبموجب أحكام هذا المرسوم، وتشكل هذه القاعدة ضمانة مهمة للمتربص فكونه يخضع لنفس واجبات الموظف ويتمتع بنفس حقوقه لان معرفة المتربص لمركزه القانوني وحدود تعامله القانوني تخفف من ضغط وضعيته الغير مستقرة في هذه المرحلة[1].

الفرع الأول: حقوق المتربص

يتمتع العون المتربص بمجموعة من الحقوق والضمانات القانونية وهذا من اجل تحسين أدائه واستقرار مركزه وحمايته كعون مبتدئ[2]، وقد نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-322 على أن يتقاضى المتربص بعد الخدمة المؤداة، الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها، كما له الحق في الحماية الاجتماعية أيام الراحة القانونية، عطلة الأمومة وساعات الرضاعة للمرأة المتربصة طبقا للمادتين 213 و214 من الأمر 06-03 وعليه فانه من أهم الحقوق التي يتمتع بها العون المتربص ما يلي:

أولا- الحق في الراتب:

يعتبر الحق في الراتب أهم حق يتمتع به الموظف والعون المتربص وقد نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-322 على أن يتقاضى المتربص بعد الخدمة المؤداة الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها، وبالنسبة لمفهوم الراتب لم يعرف المشرع الجزائري الراتب ويعرف فقهيا بأنه

---

[1] – ط. د جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق، ص39.

[2] – فاطمة الزهرة جدو و إيمان العيداني وسلطانة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس،الجزائر، دون سنة نشر، ص94.

عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة[1]، ويعتبر الراتب بكل عناصره الوسيلة الأساسية لعيش الموظف، حيث يساهم في اطمئنانه على مستقبله المعيش ي وتحفيزه على الأداء الجيد وتطوير مهاراته، ويقصد به وفقا للمعنى الخاص المقابل المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل قيامه بواجبات وظيفته بغض النظر عن أي اعتبار آخر، وقد نص المشرع الجزائري في المادة 32 من الأمر 06-03 على أن للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب، وبذلك يكون المشرع قد أكد على مبدأ الراتب مقابل الخدمة، بحيث لا يستحق الموظف راتبه إلا بعد قيامه بأداء العمل الموكل إليه، ويتحدد الراتب بكل عناصره بشكل مسبق بواسطة القوانين والتنظيمات، التي تراعي في تحديد مقداره عدة اعتبارات منها المستوى العلمي للموظف مكانة الوظيفة وطبيعتها درجة التأهيل، ويجب أن يكون الراتب محددا تحديدا دقيقا دون أن يشوبه أي إبهام او غموض[2]،حيث أن الراتب ذو طابع تنظيمي ولا يترك تحديده للسلطة التقديرية للهيئة المستخدمة، وقد نصت المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29سبتمبر 2009 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم أن للموظف بعد أداء الخدمة الحق في راتب، ويشمل الراتب الرئيس ي والعلاوات والتعويضات، ونصت المادة 06 من نفس المرسوم على أن يكافئ الراتب الأساسي الالتزامات القانونية للموظف، أما التعويضات فتكافئ التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة به، وتكافئ العلاوة المردودية والأداء[3].

ثانيا-الحق في الحماية الاجتماعية

نصت المادة السادسة من المرسوم التنفيذي 17-322 على أن المتربص له الحق في الحماية الاجتماعية، ولم يتعرض الأمر 06-03 ولا المرسوم التنفيذي 17-322 إلى تحديد مضمون الحماية الاجتماعية، إلا أن القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 اوت.

[1]- د، عمار بوضياف، مرجع سابق، ص104.

[2] -د، فاضلي سيد علي،المركز القانوني للمتربص في القانون الأساسي للوظيفة العامة، مجلة كلية الحقوق جامعة المسيلة، ص356،355،354.

[3] - ط ،د جلول بن سديرة،د سليمة مسراتي،مرجع سابق ص41،40.

1978 المتعلق بالقانون الأساس ي العام للعامل نص في المادة 09 [1]منه على أن تؤمن الدولة الحماية الاجتماعية للعامل للعامل والأسرة التي في كفالته من آثار الشيخوخة والمرض وحوادث العمل والوفاة.

إن الحق في الحماية الاجتماعية يتضمن كفالة الموظف من آثار المرض والعجز والوفاة وحوادث العمل والأمراض المهنية، والأمومة بالنسبة للمرأة الموظفة[2]، حيث أن الحماية الاجتماعية بهذا المفهوم تختلف عن الحماية الوظيفية المنصوص عليها في المادتين 30و31 من الأمر 06-03 التي توفرها الدولة للموظف أثناء قيامه بوظيفته ضد الاعتداء أو التهديد أو المتابعة القضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، وللحماية الاجتماعية عدة صور أبرزها خدمات الضمان الاجتماعي، حيث يضمن صندوق الضمان الاجتماعي عدة خدمات للأعوان المتربصين كالتأمين على المرض، والحماية الصحية وفي هذا الإطار نصت المادة 37 من الأمر 06-03 على حق الموظفين في ممارسة عملهم في ظروف تضمن لهم الصحة والسلامة البدنية والكرامة والسلامة المعنوية والخدمات الاجتماعية، وهي الخدمات الموجهة للموظفين وتتمثل في جميع الأعمال التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة الموظفين ماديا ومعنويا[3] .

ثالثا-الحق في أيام الراحة القانونية

الأصل أن وقت الموظف هو ملك للدولة ولا يجوز له الانقطاع عن العمل إلا في إطار العطل المحددة في القانون، والتي تعد احد الحقوق الأساسية الممنوحة للموظف، وقد نصت المادة 39 من الأمر 06-03 على أن للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر، ونظم المشرع الجزائري أيام الراحة القانونية التي يستفيد منها الموظف في الفصل الثاني من الباب الثامن من الأمر 06-03 المعنون بأيام الراحة القانونية، وهذا في المواد من 191الى 193 منه[4]، في حين خصص الباب التاسع من الأمر نفسه لتنظيم العطل والغيابات تحت عنوان العطل – الغيابات وهذا في المواد من 194 الى 206 منه، وقد نصت المادة 06 من المرسوم 17-322 على ان للعون المتربص الحق

[1] – القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل.

[2] – شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية القاهرة، 2006 ص75.

[3] – سلامة عبد المجيد، مرجع سابق ص170.

في أيام الراحة والعطل القانونية، وعطلة الأمومة وساعات الرضاعة للمرأة المتربصة[1] طبقا لأحكام المادتين 213 و214 من الامر 06-03، وعليه نجد من هذا النص أن المشرع قد منح العون المتربص نفس الحق المقرر للموظف فيما يتعلق بأيام الراحة والعطل، كما منح للمرأة المتربصة الحق في عطلة الأمومة وساعات الرضاعة، وفقا للتشريع المعمول به، على أن تستكمل المرأة المتربصة المستفيدة من عطلة الأمومة باقي فترة التربص بعد عودتها من عطلة الأمومة[2]، حسب ما أوضحته المراسلة رقم 1082 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، بالإضافة الى هذا نظمت المادة 07 من المرسوم التنفيذي17-322 حق العون المتربص في الغياب[3] حيث أكدت على حق المتربص في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة أيام كاملة في المناسبات المنصوص عليها في المادة 212 من الأمر 06-03، وزيادة على ذلك يمكن ان يستفيد العون المتربص شريطة تقديم مبرر مسبق من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الاتية:

1-لمتابعة دراسات ذات صلة بنشاطه المهني في حدود لا تتجاوز أربع ساعات في الأسبوع وتتماشى مع ضرورات المصلحة .

2- لمدة دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة عمومية انتخابية.

3-للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

4-الحق في إعادة الإدماج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية: تعرف الخدمة الوطنية بأنها مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني، وهي إجبارية على كل المواطنين الذكو ر البالغين سن تسعة عشر سنة وتحدد مدتها باثني عشر شهرا [4]، وقد كفل القانون للمتربص بعد أدائه الخدمة الوطنية من حقه في إعادة الإدماج

---

[1] – المرسوم التنفيذي 322/17، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 66، 12 نوفمبر 2017.

[2] –مراسلة رقم 1082 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية لمدير معهد البريد وتكنولوجيا الاتصال متعلقة بإمكانية استفادة موظفة في فترة التربص من عطلة الامومة مؤرخة في 17 جوان 2014.

[3] –د، فاضلي سيد علي، مرجع سابق ص356.

[4] –المواد 1و3و5 من القانون 06-14 المؤرخ في 06 اوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية ج ر عدد48 المؤرخة في10اوت2014.

بالقوة في الرتبة المقر ر ترسيمه فيها ولو كان زائدا عن العدد، وتكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجميده، إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له حسب ما نصت عليه المادة 08 من المرسوم التنفيذي 17-322، في حين نصت المادة 09 منه على انه إن لم يكمل المتربص فترة التربص كلها المطلوبة قانونا قبل ترسيمه في الرتبة المقرر ترسيمه فيها، فان الفترة الباقية من التربص تستأنف ابتداء من تاريخ إعادة إدماجه في الرتبة عند انتهاء التجنيد، وفي حال ترسيم المتربص المعني بعد انتهاء فترة التربص هذه، فان الترسيم يسري ابتداء من التاريخ الموافق لنهاية المدة القانونية للتربص، كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص المطبق عليه، وفي حال تمديد فترة التربص فان ترسيم المعني إذا ما تم إقراره، يسري ابتداء من التاريخ الموافق للنهاية الفعلية للفترة الجديدة للتربص [1].

وتحتسب فترة الخدمة الوطنية التي أداها المتربص فور ترسيمه في تقدير الاقدمية المطلوبة للترقية في الدرجات والترقية في الرتبة، وكذا التعيين في منصب عال، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، حسب مانصت عليه المادة 10 من المرسوم التنفيذي 17-322.

5-الحصول على البطاقة المهنية: للمتربص الحق في الحصول على بطاقة مهنية وهذا ما أكدته المادة 11 من المرسوم التنفيذي 17-322، بنصها على أن يزود المتربص ببطاقة مهنية تبين هويته وصفته المهنية، وهذا على غرار الموظف الذي نصت المادة 94 من الأمر 06-03 على أن يمنح بطاقة مهنية تحدد خصائصها وشروط استعمالها عن طريق التنظيم .

رابعا-الحق في الاستقالة:

كفلت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 17-322 للمتربص الحق في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالهيئة المستخدمة عن طريق تقديمه لاستقالته إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، وقد أحال المشرع تنظيم هذا الإجراء إلى القواعد العامة التي تحكم استقالة الموظف المنصوص عليها في المواد من217 الى220 من الأمر 06-03 .

[1]- د، فاضلي سيد علي مرجع سابق، ص357.

تعتبر هذه أهم الحقوق التي يتمتع بها المتربص المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 17-322، إضافة إلى باقي الحقوق المنصوص عليها في الأمر 06-03 ماعدا تلك الحقوق التي نص المشرع على أن لا يتمتع بها المتربص على سبيل الحصر.

الفرع الثاني: واجبات المتربص

أولا- واجب الطاعة والامتثال للسلطة الرئاسية:

يلتزم المتربص بواجب الطاعة والامتثال للسلطة الرئاسية، حيث يجب عليه تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من رؤسائه في إطار تأدية المهام المنوطة به. وهذا ما أكدته المادة 47 من الأمر 06-03 التي تنص على أنه: "يجب على الموظف، في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.[1]"

ثانيا- واجب التفرغ للوظيفة:

يلتزم المتربص بالتفرغ التام لوظيفته وعدم ممارسة أي نشاط مربح آخر، إلا في الحالات المنصوص عليها قانونا. وهذا ما أكدته المادة 43 من الأمر 06-03 التي تنص على أنه: "يكرس الموظف كل نشاطه المهني للمهام التي أسندت إليه. ولا يمكنه ممارسة نشاط مربح في إطار خاص، مهما كان نوعه."

ثالثا- واجب الحفاظ على السر المهني:

يلتزم المتربص بالحفاظ على السر المهني وعدم إفشاء المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته. وهذا ما أكدته المادة 48 من الأمر 06-03 التي تنص على أنه: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه.[6]"

---

[1]-د، عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص104.

رابعا- واجب النزاهة والحياد:

يلتزم المتربص بالنزاهة والحياد في أداء مهامه، وعدم استغلال وظيفته لتحقيق مصالح شخصية. وهذا ما أكدته المادة 41 من الأمر 06-03 التي تنص على أنه: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه، ولو كان ذلك خارج الخدمة".

خامسا- واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة:

يلتزم المتربص بالمحافظة على ممتلكات وأموال الإدارة التي توضع تحت تصرفه بمناسبة ممارسة مهامه. وهذا ما أكدته المادة 49 من الأمر 06-03 التي تنص على أنه: "يجب على الموظف السهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها."[1]

سادسا- واجب الخضوع للتقييم المستمر:

يخضع المتربص لتقييم مستمر ودوري طوال فترة التربص، وذلك وفقا للمادة 5 من المرسوم التنفيذي 17-322 التي تنص على أنه "يخضع المتربص خلال فترة التربص إلى تقييم مستمر ودوري وفق معايير موضوعية ويتم هذا التقييم من قبل المسؤول المباشر للمتربص، ويهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية ومدى قدرته على أداء المهام المنوطة به.

سابعا- واجب المشاركة في برامج التكوين والتدريب:

يلتزم المتربص بالمشاركة في برامج التكوين والتدريب التي تنظمها الإدارة المستخدمة خلال فترة التربص وهذا ما أكدته المادة 6 من المرسوم التنفيذي 17-322 التي تنص على أنه "يستفيد المتربص خلال فترة التربص من تكوين تحضيري لشغل المنصب، ويتم تنظيمه من طرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية."

[1]- عمار بوضياف، مرجع سابق ،ص 49.

ثامنا- واجب إثبات الكفاءة المهنية:

يلتزم المتربص بإثبات كفاءته المهنية وقدرته على أداء المهام المنوطة به خلال فترة التربص. وهذا ما أكدته المادة 8 من المرسوم التنفيذي 17-322 التي تنص على أنه: "يتم تقييم المتربص على أساس معايير موضوعية تهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية ومدى قدرته على أداء المهام المرتبطة بالرتبة التي تم توظيفه فيها.

تاسعا- واجب الانضباط والمواظبة:

يلتزم المتربص بالانضباط والمواظبة في العمل، وهذا ما أكدته المادة 9 من المرسوم التنفيذي 17-322 التي تنص على أنه: "يتم تقييم المتربص على أساس معايير تتعلق بالانضباط العام والمواظبة [1]."ويعتبر الانضباط والمواظبة من أهم المعايير التي يتم على أساسها تقييم المتربص وتحديد مصيره الوظيفي.

المطلب الثاني: الوضعيات القانونية للمتربص

نصت المادة 21 من الأمر رقم 03/06 على "بعد نهاية فترة التربص يتم إما ترسيم المتربص في رتبته، واما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، واما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض .ويقابلها في المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المادة 81 والتي تنص على "عند نهاية فترة التربص تعد السلطة التي لها صالحية التعيين، بطاقة تقييم عامة للتربص تمثل حصيلة بطاقات التقييم الفصلية، بناء على تقرير مفصل للمسؤول السلمي وينبغي أن يتضمن إحدى الملاحظات، يرسم، يخضع لتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها، يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض.

يعد المسؤول السلمي بطاقة تقييم عامة خاصة بالمتربص بعد انتهاء فترة التربص تتضمن إحدى الملاحظات المنصوص عليها في المواد المشار إليها أعلاه، فإما أن تتضمن ترسيم المتربص أو تمديد فترة التربص للمدة نفسها أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض.

[1]- المادتين 08 و 09، المرسوم التنفيذي رقم 17-321 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 66، 12 نوفمبر 2017.

الفرع الأول: ترسيم المتربص

عرف الأمر رقم 03/06 الترسيم في المادة 98 منه، حيث جاء فيها "الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته". ويلاحظ على هذا التعريف أنه مشوب بعدة نقائص يمكن تلخيصها فيما يلي[1]:

أولا- استعمال مصطلح الموظف في النص، وفي الحقيقة الشخص المعني بالترسيم هو العون المتربص، حيث أن هذا الأخير بالترسيم يكتسب صفة الموظف .

ثانيا- عدم الإشارة إلى نتيجة قانونية مهمة وهي اكتساب صفة الموظف ، وحتى يكون تعريف الترسيم المذكور سابقا سليما، يمكن صياغته على النحو التالي "الترسيم هو الإجراء الذي تتخذه السلطة المؤهلة بموجب قرار أو مقرر، يتم من خلاله تثبيت العون المتربص في رتبته، ويكتسب بذلك صفة الموظف".

خلال فترة التربص يقوم الرئيس الإداري بإعداد تقرير خاص بالموظف تحت التربص[2]، ويوضح من خلاله صلاحية الموظف للقيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة المعين بها، ليقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة وذلك بعد انتهاء فترة التربص، ويتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة المتساوية الأعضاء المختصة، والتي تندرج في صلاحياتها العديد من المهام، من بينها البت في مسألة ترسيم الموظفين المتربصين. يتم الترسيم بموجب قرار أو مقرر صادر من السلطة التي لها صالحية التعيين بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ويسري قرار أو مقرر الترسيم من تاريخ انتهاء فترة التربص.

الفرع الثاني: تمديد فترة التربص

والمقصود بتمديد فترة التربص هو التمديد الذي يلي مباشرة نهاية المدة القانونية لفترة التربص والمنصوص عليها بسنة واحدة من الخدمة الفعلية، ويكون بقرار تتخذه المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة نتيجة بعد التقييم العام للمتربص خلال فترة التربص الذي كان 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 للتقييم.

---

[1] -د، فاضلي سيد علي مرجع سابق ص359.

[2] - هشام خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012 ص100 .

ويعود سبب تمديد فترة التربص من قبل المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة إما إلى وجود نقص في استيعاب المهام الوظيفية المسندة للمتربص أو إلى رسوبه في الامتحان المهني للتكوين التحضيري الخاص به، ويعد القرار الإداري الصادر بتمديد فترة التربص للمدة نفسها فرصة تمنح للمتربص مرة أخرى كمحاولة لإثبات مدى جدارته واستحقاقه لنيل الوظيفة التي عين فيها بدلا من اللجوء الى الخيار غير المرغوب فيه من طرف المتربص[1] وهو التسريح دون إشعار مسبق وتعويض.

الفرع الثالث: تسريح المتربص

طبقا لنص المادة 21 من الأمر رقم 03/06 في فقرتها الأخيرة، فانه يمكن للسلطة التي تملك صلاحية التعيين بناء على رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المستندة إلى تقرير الرئيس السلمي للعون المتربص ويجب أن يكون هذا القرار مسببا بعدم الكفاءة المهنية، ويكون هذا النوع من التسريح تسريحا غير تأديبيا، ويتخذ طبقا للمادة المذكورة بدون إشعار مسبق أو تعويض .يتم التسريح بعد المدة القانونية للتربص أو بعد خضوع المتربص لفترة التربص الإضافية وبنفس المدة ولمرة واحدة وذلك لعدم كفاءته المهنية، أي عدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة لكونه لم يكن على عالقة بالمهام التي أسندت له أو لعدم نجاحه في اجتياز فترة التربص لنفس الأسباب التي سبقت الإشارة لها ضمن الحالة الخاصة بالتمديد كما قد يكون سبب التسريح راجع إلى تعرض المتربص خلال فترة التربص بتسليط مؤسسته المستخدمة عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة وذلك نتيجة ارتكابه خطأ أو أخطاء مهنية تبرر ذلك، يصدر قرار أو مقرر التسريح بدون إشعار مسبق وبدون تعويض وفقا لنص المادة 81 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، الأمر الذي أكده المشرع الجزائري بموجب نص المادة 85 من الأمر رقم 03/06 [2].

---

[1] – شافعي أمال، داسي نورة، الحماية القانونية للمتربص في التشريع الوظيفي، مجلة القانون كلية الحقوق، جامعة احمد زبانة، غليزان، المجلد،10 عدد 01، تاريخ نشر جوان، 2021ص9.

[2] – شمس الدين بشير شريف، سميحة لعقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العامة، مجلةالعلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور ،الجلفة، مجلد رابع ،عدد رابع ،ديسمبر 2019، ص 240.

أولا: الآثار المترتبة على الإخلال بالواجبات

1- تمديد فترة التربص:

في حالة عدم إثبات المتربص لكفاءته المهنية أو إخلاله ببعض واجباته، يمكن للإدارة المستخدمة تمديد فترة التربص لمدة مماثلة ولمرة واحدة فقط. وهذا ما أكدته المادة 91 من الأمر 06-03 التي تنص على أنه: "عند نهاية فترة التربص، يرسم المتربص في رتبته أو يخضع لتمديد فترة التربص مرة واحدة للمدة نفسها، أو يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض[1].

2- التسريح لعدم الكفاءة المهنية

في حالة إخلال المتربص بواجباته الوظيفية بشكل جسيم أو عدم إثبات كفاءته المهنية بعد تمديد فترة التربص، يمكن للإدارة المستخدمة تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض. وهذا ما أكدته المادة 91 من الأمر 06-03 والمادة 17 من المرسوم التنفيذي 17-322.[2]

3- العقوبات التأديبية:

يخضع المتربص لنفس النظام التأديبي المطبق على الموظفين، وبالتالي يمكن أن تطبق عليه العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 06-03 في حالة إخلاله بواجباته الوظيفية. وتتراوح هذه العقوبات من التنبيه إلى التسريح[3].

---

[1]- ط.د جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق.ص 40،41.

[2] - المرسوم التنفيذي 17-322، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 66، 12 نوفمبر 2017.

[3] -الأمر 06-03 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، ج ر، عدد 46، 16 جوان 2006، مرجع سابق.

ملخص الفصل الأول

الفصل الأول من هذه الدراسة، المعنون "الإطار المفاهيمي للتربص في قانون الوظيفة العامة"، يضع الأساس النظري والقانوني لمفهوم فترة التربص والموظف المتربص ضمن منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية. يستند الفصل بشكل رئيسي إلى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على الأعوان المتربصين، مع الإشارة إلى نصوص قانونية أخرى ذات صلة. يهدف الفصل إلى تحديد طبيعة هذه المرحلة الانتقالية وأهميتها، وحقوق وواجبات المعنيين بها، والنتائج المترتبة عليها.

كما انتقلنا بعد ذلك إلى تعريف "المتربص"، بأنه العون العمومي الذي يشغل وظيفة دائمة لكن ترسيمه فيها معلق على اجتيازه الناجح لفترة التربص. كما أنه يتمتع بنفس حقوق الموظف المرسم ويخضع لنفس واجباته و تشمل حقوقه الأساسية الحق في الراتب المرتبط بالرتبة والحماية الاجتماعية، والإجازات القانونية ، والحصول على بطاقة مهنية، والحق في الاستقالة.

في المقابل، تقع على عاتق المتربص مجموعة من الواجبات، أبرزها الطاعة والامتثال للسلطة الرئاسية، والتفرغ التام للوظيفة، والمحافظة على السر المهني، والتحلي بالنزاهة والحياد، والمحافظة على ممتلكات الإدارة.

نختتم الفصل الأول بتوضيح الوضعيات القانونية التي قد تنتهي إليها فترة التربص، وهي الترسيم، أو تمديد فترة التربص، أو التسريح، أو الترسيم.

الفصل الثاني

الوضع القانوني

لتسريح المتربص

يمكن للسلطة الإدارية التي تملك صلاحية التعيين أن تقرر تسريح العون المتربص بناء على رأي لجنة متساوية الأعضاء المستند على تقرير الرئيس السلمي للعون، [1]وقد نظم المشرع إجراء تسريح المتربص لعدم الجدارة والكفاءة المهنية في المادة 85 من الامر 06-03 والمادة 25 من المرسوم التنفيذي 17-322 وتسريح المتربص هو إجراء اداري تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بموجب قرار مبني على تقرير الرئيس السلمي بعد اخذ راي اللجنة المتساوية الأعضاء . يتم بموجبه إنهاء خدمة المتربص بسبب عدم كفاءته وجدارته، وعدم قدرته على أداء المهام المنوطة بالرتبة المقرر ترسيمه فيها، وفق الشروط والضوابط التي حددها القانون، ولا يكون التسريح لعدم الصلاحية الا على اثر نهاية فترة التربص الأولية او بعد انتهاء فترة التربص الإضافية بعد فترة التمديد، غير أن قاعدة عدم إنهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة والعون المتربص قبل نهاية فترة التربص ليست مطلقة حيث توجد بعض الحالات أين تنتهي العلاقة الوظيفية قبل نهاية فترة التربص، حيث يمكن تسريح العون المتربص أثناء فترة التربص وذلك الأسباب تأديبية نظمتها المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-322، كما يمكن عزل المتربص في حالة إهمال المنصب حيث اذا تغيب لمدة خمسة عشر يوما متتالية، دون مبرر مقبول تباشر السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب الإهمال بعد اعذار المتربص مرتين. ويجب في هذه الحالة على المتربص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى، الذي تم توقيفه بسبب اهمال المنصب ان يسدد جميع مصاريف التكوين حسب ما نصت عليه المادة 29 من المرسوم التنفيذي 17-322 المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العامة يتم تسريح المتربص بسبب عدم الجدارة والكفاءة بدون إشعار مسبق أو تعويض، وهذا ما أكدته المادتين 85 من الامر 06-03 والمادة 25 من المرسوم التنفيذي 17-322. [2]

ويرجع مبرر ذلك الى افتراض العلم المسبق للعون المتربص بنتائج تقييمه الفصلية خلال فترة التربص نظرا لتمتعه بحق تبليغه باستمارات التقييم الفصلية، والاحتجاج بشأنها لدى السلطة الإدارية

[1] – مقيمي ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، دفتر السياسة و القانون، المجلد 13، العدد 01، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2020، ص 162.

[2] - الأمر 06-03 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46، 16 جوان 2006، مرجع سابق.

المختصة، وبالتالي ففرضية تسريحه تكون متوقعة بالنسبة للعون المتربص اذا كان تقييمه سلبي وعدم تفاجئه به، خاصة وانه يفترض علمه منذ تعيينه بعدم استقرار مركزه القانوني المعلق على شرط ترسيمه.[1]

[1] –فاضلي سيد علي، المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العمومي، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 08، العدد 01 ، استاذ محاضر أ، كلية الحقوق، جامعة مسيلة، الجزائر، 2023، ص 366، 367.

المبحث الأول: أصناف التسريح للموظف المتربص

يشكل تسريح الموظف المتربص أحد الجوانب الحساسة في النظام القانوني الذي يؤطر وضعية التربص في الوظيفة العمومية، باعتباره إجراء يمكن أن ينهي علاقة الموظف بالإدارة قبل تثبيته بصفة نهائية. وقد خص المشرع الجزائري هذه الوضعية بأحكام قانونية مميزة توازن بين متطلبات المرفق العام القائمة على الكفاءة والانضباط، وبين ضرورة احترام الحد الأدنى من الضمانات القانونية للمتربص باعتباره في وضعية مهنية غير مستقرة.

ويخضع تسريح المتربص لعدة صور تختلف باختلاف أسباب ومبررات الإنهاء، فقد يكون التسريح ناتجا عن عدم الكفاءة المهنية أو السلوكية بعد التقييم، كما قد يتم في حالات أخرى لظروف صحية أو غياب غير مبرر، وقد يتخذ أيضا طابعا تأديبيا إذا ارتكب المتربص أفعالا مخالفة للقواعد الأساسية للسلوك المهني.

وعليه، فإن دراسة أصناف التسريح التي يخضع لها الموظف المتربص تكتسي أهمية بالغة، لفهم كيفية تطبيق هذه الإجراءات ومداها القانوني، ومدى توافر الحماية للمتربص خلال هذه المرحلة الانتقالية التي تسبق التثبيت في الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: التسريح لعدم الكفاية المهنية

لقد تناول المشرع الجزائري التسريح لعدم الكفاية المهنية في الفصل الثاني المعنون بـ" التريص" من الباب الرابع المعنون بـ" تنظيم المسار المهني من الأمر رقم 06-03، حيث تنص المادة 85 منه" بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه "يتم... وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض ". وتطبيقا لأحكام المادة 92 من نفس الأمر، صدر المرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي يعد أول تنظيم يفصل في الأحكام المتعلقة بفئة المتربصين كإحدى فئات أعوان المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر، حيث نص على التسريح بسبب عدم الكفاية المهنية في المادة 25 منه: " عند نهاية فترة التريص... بناء على تقرير مفصل للمسؤول السلمي وينبغي أن يتضمن إحدى الملاحظات الآتية ...

يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض..."، كما تنص المادة 26 منه على أنه "يتم إصدار الترسيم أو تمديد فترة التربص أو تسريح المتربص حسب الحالة..."[1].

يستنتج من خلال هذه النصوص القانونية، أن المشرع الجزائري قد منح للإدارة المستخدمة سلطة تسريح المتربص بدون إشعار مسبق أو تعويض إذا ثبت عدم جدارته المهنية بعد انقضاء فترة التربص هذه الأخيرة التي تعد اختيارا ذا طابع عملي تهدف إلى تمكين الإدارة من اختيار أفضل المترشحين وبالتالي تحقيق الجدارة الفعلية في الالتحاق بالوظائف العمومية، فضلا على تحفيز المتربص لبذل أقصى جهد لإثبات استحقاقه لتولي الوظيفة التي يشغلها وإلا يتم إنهاء مهامه في الحالة العكسية.[2]

الفرع الأول: مفهوم عدم الكفاية المهنية و شروطها

أولا–مفهوم عدم الكفاية المهنية

هناك من يعرف الكفاءة المهنية بأنها " قدرة شخص ما على استعمال مكتسباته من أجل ممارسة وظيفة حرفة أو مهنة حسب متطلبات محددة ومعترف بها في عالم الشغل. كما أن هناك من يعرف الكفاية المهنية بأنها: " قدرة الموظف (المتربص في هذه الحالة) على القيام بالعمل المناط به من خلال توظيف ما يمتلكه من معارف وقدرات بشكل يتفق مع متطلبات العمل وظروفه ويحقق رضا رؤسائه والجمهور الذي يتعامل معه "وبالتالي تعني عدم الكفاية المهنية " عدم قدرة الموظف (المتربص في هذه الحالة) على القيام بذلك وفق مفهوم المخالفة ".

و تعرف عدم الكفاءة المهنية بأنها " عدم قدرة الموظف المتربص في هذه الحالة المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليه قياما حسنا قيام الرجل المعتاد الشاغل لنفس الوظيفة بحيث لا يعرقل سير المصلحة".[3]

---

[1] - الأمر 06–03 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46، 16 جوان 2006، مرجع سابق

[2] –مباركة بدري، تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية في الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة العلوم القانونية و السياسية، المجلد12، العدد 01، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سعيدة الجزائر، 2021، ص 165.

[3] – سليمان محمد، إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية "دراسة مقارنة"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة الجزائر، 2015، ص 162.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نلاحظ عدم استخدامه لأي عبارة عند النص على هذا الشكل من التسريح للدلالة على عدم صلاحية المتربص للاستمرار في الوظيفة، بل اكتفى بالنص على إخضاعه لتقييم مستمر وفقا لمعايير موضوعية، ولكن يستنتج تبنيه المعيار الصلاحية المهنية حينما أخضع المتربص لفترة اختيار، وربط إجراء التسريح بالتقييم السلبي الذي يعكس عدم جدارته للبقاء في الوظيفة التي يشغلها. مع الإشارة إلى أنه بالرجوع إلى المنشور رقم 17 المؤرخ في 12 جويلية 2009 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المتعلق بتحيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية يلاحظ استخدام عبارة " فترة تربص غير مجدية " في المادة الأولى من نموذج قرار أو مقرر التسريح المتعلق بفترة التربص.

وهذا ما يؤكد عليه المشرع الجزائري في المادة 99 من الأمر رقم 06-03 حينما اعتبر الكفاءة المهنية إحدى معايير تقييم الموظف والمتمثلة في التحكم في ميدان النشاط والمناهج والتقنيات والإجراءات ذات الصلة قدرات التحليل والتلخيص وحل المشاكل قدرات التعبير الكتابية والشفهية وكذا قدرات الاستباق والتكيف والابتكار، وذلك وفقا للمادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019 المحدد لكيفيات تقييم الموظف.

واستنادا إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-322 لاسيما المادتين 20 و 22 منه يمكننا تعريف عدم الكفاية المهنية للمتربص بأنها " عدم الصلاحية أو الجدارة المهنية للمتربص المتعلقة لاسيما بعدم قدرته على أداء المهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها وسوء أدائه للخدمة وعدم انضباطه، فضلا على سلوكه السيء بما يؤثر سلبا على سير المرفق العام ".[1]

ثانيا: شروط عدم الكفاية المهنية

تمتع التسريح لعدم الكفاية المهنية بمجموعة من الشروط التي تميزه عن بعض المفاهيم المشابهة له، وتتمثل على وجه الخصوص فيما يلي:

1-يتعلق هذا الإجراء بالمتربص الذي أخضعه المشرع في الأمر رقم 03/06 لفترة اختبار التي يؤدي عدم نجاحه فيها إلى تسريحه بدون إشعار مسبق أو تعويض بسبب عدم جدارته المهنية، في حين لم يمنح للإدارة سلطة اتخاذ هذا الإجراء ضد الموظف بالرغم من خضوعه إلى تقييم مستمر ودوري أثناء مساره

[1]- مباركة بدري، مرجع سابق، ص 169.

المهني لتقدير مؤهلاته المهنية وفقا للمادة 97 من نفس الأمر، إذ حصر أهداف التقييم في مدى إمكانية حصوله على حقوق معينة (المادة 98 من الأمر رقم 06-03) دون أن يصل الأمر إلى تسريحه في حالة التقييم السلبي.

2 -يعتبر هذا الشكل من التسريح إجراء إداريا تتخذه السلطة الإدارية المختصة بسبب عدم الجدارة المهنية للمتربص الذي يلتزم باجتياز فترة الاختبار بنجاح لإثبات صلاحيته للوظيفة، لأن إخفاقه في ذلك يبرر إنهاء مهامه باعتباره دليلا على افتقاده للصلاحية اللازمة لشغل هذه الوظيفة . وبذلك يتم التسريح في هذه الحالة بسبب عدم الكفاية المهنية ولقد سبق وأن حاولنا تحديد المقصود بهذه الأخيرة من خلال الرجوع إلى المعايير المعتمد عليها في تقييم المتربص والواردة على سبيل المثال في المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، وذلك بسبب عدم استخدام المشرع لهذه العبارة وعدم تحديد المقصود منها أو تحديد حالاتها لصعوبة حصر التصرفات التي يمكن إدراجها في إطار عدم الكفاية المهنية.

3 – يؤدي تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية إلى إنهاء خدمته وإبعاده نهائيا من الوظيفة، بما يترتب عنه انقضاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة، وفقدانه للصفة القانونية (المتربص) التي اكتسبها منذ تعيينه والتي كانت تخوله التمتع بالعديد من الحقوق، وبالتالي حرمانه من اكتساب صفة الموظف المرتبطة بإجراء الترسيم كما سبق بيانه.[1]

4 – يتم تسريح المتربص بسبب عدم كفايته المهنية بدون إشعار مسبق أو تعويض، وهذا ما نصت عليه المادة 85 من الأمر رقم 06-03 والمادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، وبذلك تلاحظ أن المشرع الجزائري قد نص على تسريح المتربص دون إشعار مسبق ويرجع سبب ذلك إلى علمه المسبق بنتائج تقييمه الفصلية خلال فترة التربص نظرا لتمتعه بضمانة التبليغ باستمارات التقييم الفصلية والاحتجاج بشأنها لدى السلطة الإدارية المختصة المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم (17-322)، وبالتالي توقع تعرضه لهذا الإجراء بعد انتهاء هذه الفترة إذا كان تقييمه سلبيا، وعدم مفاجئته به خاصة وأنه يفترض علمه منذ تعيينه بعدم استقرار مركزه القانوني المعلق على شرط ترسيمه.

5 -لا يترتب على تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية حرمانه من الالتحاق من جديد بالوظيفة العمومية، وهذا ما يستنتج من مضمون المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 التي اقتصرت

[1] مباركة بدري، مرجع سابق، ص 169.

المنع من التوظيف من جديد لمدة ثلاث (03) سنوات على حالتي التسريح التأديبي و العزل بسبب إهمال المنصب المنصوص عليه في المادة 29 من نفس المرسوم التنفيذي، وبالتالي يحق له في هذه الحالة الترشح لأي وظيفة مادام قد استوفى الشروط المطلوبة قانونا للتوظيف استنادا إلى حقه الدستوري في الالتحاق بالوظائف العمومية طبقا للمادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020.[1]

الفرع الثاني: معايير تقييم الكفاية المهنية للتربص

حتى تستطيع الإدارة التأكد من جدارة المتربص واستحقاقه للوظيفة المزمع ترسيمه فيها، تكون ملزمة خلال فترة التربص بإعداد تقييم خاص بالمتربص بشكل دوري ومستمر، بناء على مجموعة من الآليات والمعايير وضوابط محددة قانونا، وقد نظمها المشرع في النصوص القانونية التي تحكم الوظيفة العامة ولم يتطرق الى تعريف عملية التقييم لا في الامر 06-03 ولا في المرسوم 17-322 ولا في المرسوم التنفيذي 19-165 المحدد لكيفيات تقييم الموظف.

أولا-تعريف مرحلة التقييم

ويمكن تعريف عملية التقييم فقهيا بأنها عملية إدارية دورية ومستمرة، تقوم بها السلطة المخولة قانونا، تتجسد في تقدير أداء الموظفين وسلوكهم وكفاءتهم المهنية بناء على معايير موضوعية قصد تطوير واستثمار النتائج المتوصل إليها من العملية في تسيير مسارهم المهني وتقدير مؤهلاتهم[2].

ثانيا- المعايير الأساسية لعملية تقييم المتربص

حدد المرسوم التنفيذي 17-322 في المادة 22 منه المعايير الأساسية التي يرتكز عليها في عملية تقييم العون المتربص، حيث نصت على ان يخضع المتربص خلال فترة التربص لتقييم مستمر ودوري، يتم تقديره وفق "معايير موضوعية" ترتبط خصوصا بما يأتي:

1-قدراته في أداء المهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

2-فعاليته وروح مبادرته.

---

[1]- مباركة بدري، مرجع سابق، ص 169 ، 171.

[2]- بوطبة مراد، مرجع سابق، ص220 .

3-كيفية أدائه للخدمة وسيرته لاسيما فيما يخص علاقته مع رؤسائه السلميين وزملائه وكذا مع مستعملي المرفق العام.

4- مواضبته وانضباطه.

يتم تقييم المتربص وفق هذه المعايير من طرف المسؤول السلمي للمتربص وهو الذي يشرف على المهام المنوطة بالمتربص والمكلف بتوجيهه اثناء فترة التربص حسب ما نصت عليه المادة 21 من المرسوم 17-322، ويتم التقييم بشكل دوري ومستمر من طرف المسؤول السلمي عن طريق اعداد استمارة تقييم فصلية كل ثلاثة اشهر تتضمن هذه الاخيرة تقييم لمدى توفر المعايير المذكورة سابقا في العون المرتبص، وكفل القانون الحق للمتربص الاطلاع على استمارة التقييم الخاصة به من خلال تبليغه بها خلال أجل" ثمانية أيام" بعد اعدادها، كما كفل القانون الحق للمتربص أن يطعن في التقييم من خلال كفالة حق الاحتجاج عليه لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين خلال اجل ثمانية ايام من تاريخ تبليغه اياه حسب ما نصت عليه المادة 24 من المرسوم التنفيذي 17-322.[1]

الفرع الثالث: إجراءات وضوابط التسريح لعدم الكفاية المهنية

يعتبر تسريح المتربص بسبب عدم الكفاية المهنية إجراء إداريا خطيرا يؤدي إلى إنهاء مهامه بغير الطريق التأديبي، وهذا من شأنه أن يؤثر عليه ماديا ومعنويا، لذلك كان من الضروري إحاطته بضمانات قانونية من خلال تقييد السلطة الإدارية بضوابط تلتزم بمراعاتها عند تسريحه، وذلك بهدف الحيلولة دون تعسفها في ممارسة سلطتها وحتى يكون قرارها مشروعا، وبالتالي ضمان تحقيق التوازن بين مبدأ فاعلية العمل الإداري(المصلحة العامة ومبدأ الضمان)مصلحة المتربص وبالرجوع إلى المواد التي لها علاقة بموضوع التسريح لعدم الكفاية المهنية، نستنتج ضوابط هذا الشكل من التسريح والمتمثلة في تسريح المتربص بعد انتهاء مدة التربص بسبب التقييم السلبي وموافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على هذا الإجراء[2].

[1] – فاضلي سيد علي، مرجع سابق ص366،367.

[2] –بدري مباركة، مرجع سابق ص174.

أولا–تسريح المتربص بعد انتهاء المدة القانونية للتربص

حدد المشرع الجزائري مدة التربص الاختباري في المادة 84 من الأمر رقم،03/06 حيث تنص على أنه: "يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكوينا تحضيريا لشغل وظيفته"، كما تنص المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17: "مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة وأحكام هذا المرسوم، تحدد مدة التربص الاختباري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتربص ."يستنتج من هاتين المادتين عدم منح المشرع للإدارة سلطة تقدير المدة التي يوضع فيها المتربص تحت الاختبار للحكم على مؤهلاته وكفاءته المهنية في هذه الفترة، بل حد بسنة كاملة يبدأ سريانها ابتداء من تاريخ تنصيب المتربص وهو نفس تاريخ تعيينه وفقا لنماذج قرارات أو مقررات التعيين الواردة في المنشور رقم 17 المؤرخ في 12 جويلية .2009 وحدد كذلك – كقاعدة عامة – في قطاع الوظيفة العمومية باعتبارها فترة مناسبة للمتربص للانسجام مع الوظيفة التي يشغلها وإبراز قدراته المهنية، وكذا الاندماج مع رؤسائه وزملائه في العمل بما يحقق مصلحته، كما تعد مدة كافية للإدارة للتأكد بصفة نهائية من مدى استحقاقه لهذه الوظيفة بما يحقق المصلحة العامة [1].وبالتالي لا يجوز الإنقاص من هذه المدة أو الزيادة فيها إلا في حالتين هما:

1–إذا كان القانون الأساسي ينقص من مدة السنة أو يتجاوزها كاستثناء من القاعدة العامة طبقا للمادة 17 المذكوره أعلاه.

2– في حالة تمديد مدة التربص الذي يكون لنفس المدة ولمرة واحدة فقط وفقا للمادة 85 من الأمر رقم 03–06 والمادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم،17–322 وبالتالي عدم تجاوز مدة السنتين (02)حيث تنص المادة 18 من نفس المرسوم التنفيذي:" يمكن تمديد مدة التربص مرة واحدة لفترة مساوية لها، بعد رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، إذا لم يسمح تقييم المتربص بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للتربص. وفي هذه الحالة ومع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة وأحكام المادة 19 أدناه،

[1]– بن سديرة، جلول، و مسراتي، سليمة، ديسمبر 2018، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 17–322 ص57.

فإن فترة التربص لا يمكن أن تتجاوز سنتين (02) [1]إذن، تعتبر فترة التربص أو الاختبار فترة فعلية يجب على المتربص أن يقضيها كاملة فعلا وليس حكما ، (باعتبارها فترة زمنية فعلية أراد من خلالها المشرع بقاء المتربص تحت رقابة وإشراف الإدارة، حتى تستطيع الحكم على مدى صلاحيته واستعداده للقيام بالعمل المكلف به وتحمل مسؤولياته).

وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري – في المادة 90 من الأمر رقم 06-03 والمادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 حينما ألزم المتربص بقضاء سنة (01) مستمرة بدون انقطاع من الخدمة الفعلية تحت الاختبار حتى يكون تحت الملاحظة خلال ممارسته الفعلية للمهام المكلف بها في المؤسسة المستخدمة، كما نص في المادة 14 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه:" يلزم المتربص بقضاء فترة التربص كلها المحددة بموجب القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه قبل ترسيمه" وبالتالي إذا انقطع عن العمل يلتزم بتكملة المدة المتبقية من التربص بعد رجوعه إلى العمل، وذلك في الحالات التالية:

أ- لا يتم احتساب في فترة التربص جميع فترات العطل والغيابات المنصوص عليها كعطلة الأمومة، و العطلة المرضية أو الحادث المهني، فترات الغياب الخاص المدفوع الأجر و الغيابات المرخص بها من قبل الإدارة ومن باب أولى الغيابات غيرا المبررة عن العمل، باستثناء فترة العطلة السنوية وأيام الراحة القانونية (يوم الراحة الأسبوعي) وهذا ما نصت عليه المادة 19 من نفس المرسوم التنفيذي.

ب- اذا استدعي المتربص لأداء واجب الخدمة الوطنية ثم انقضت الفترة المتعلقة بها، فإنه يلتزم بتكملة الفترة الباقية من التربص بعد إعادة إدماجه في رتبته في حالة عدم استكماله لفترة التربص المحددة قانونا، وهذا ما نصت عليه المادة 09 من نفس المرسوم التنفيذي.

ج- يتم تمديد فترة التربص بمدة التوقيف التحفظي للمتربص في حالة تعرضه لهذا الإجراء بسبب اتهامه بارتكاب خطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة، أو إذا كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه وفقا للمادتين 173 و 174 من الأمر 06-03 و المادة 28 من نفس المرسوم التنفيذي.

بناء على ما سلف ذكره، تلتزم الإدارة بتقييم المتربص بصفة مستمرة ودورية [2]طيلة فترة التربص المحددة قانونا سنة أو سنتين بعد التمديد(والتي يلتزم بقضائها كلها، لذلك يجب عليها انتظار انتهاء هذه

---

[2]- بدري مباركة، مرجع سابق ص186.

المدة كاملة حتى تستطيع الحكم على مدى صالحيته بصفة نهائية، وبالتالي اتخاذ الإجراء المناسب) ترسيم، تمديد أو تسريح (، وبذلك لا يمكنها تسريحه بسبب عدم كفايته المهنية قبل انقضاء هذه الفترة، وهذا ما يستنتج من عبارة "بعد انتهاء مدة التربص" الواردة في المادة 85 من الأمر رقم 06-03 وعبارة: "عند انتهاء أو نهاية فترة التربص" الواردة في المادتين 03 و 25 من المرسوم التنفيذي رقم،17-322 وكذا عبارة "عند نهاية فترة تمديد التربص" الواردة في المادة 2/26 من نفس المرسوم التنفيذي.

إذن يتعين على الإدارة التقيد بالمدة القانونية قبل اتخاذ قرار أو مقرر التسريح لعدم الصلاحية المهنية كضابط مقرر لمصلحة المتربص أولا ولمصلحة المرفق العام ثانيا، لأنه قد لا يكون المتربص جدير بالوظيفة التي يشغلها في بداية تعيينه بسبب عدم معرفته بها وبرؤسائه وزملائه في العمل، ثم يتفادى بعد ذلك أخطاءه السابقة ويبدأ ينسجم شيئا فشيئا مع وظيفته، وبالتالي يكون من غير العدل الحكم بعدم كفايته المهنية في حين لم تمنح له فرصة قضاء فترة التربص كلها، التي اعتبرها المشرع المدة المناسبة والكافية للتأكد بصفة قاطعة من مدى استحقاقه للوظيفة التي عين فيها، خاصة وأنه من المنطقي أن يكون المتربص مرتبكا في بداية توظيفه جاهلا لواجباته ومسؤولياته وكيفية أدائه لمهامه، مما يستدعي منحه الوقت الكافي للانسجام والاندماج المهني[1].

ثانيا- تسريح المتربص بسبب تقييم سلبي

لا يمكن للإدارة تسريح المتربص بسبب عدم الكفاية أو عدم الصلاحية المهنية دون حصوله على تقييم سلبي خلال فترة التربص التي حددها المشرع، وبالتالي هي ملزمة بالاعتماد على نظام تقييمي حيث جاء في المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم17-322 بإخضاعه لتقييم مستمر ودوري خلال هذه الفترة.

ويقصد بتقييم المتربص – استنادا إلى النصوص القانونية ذات العلاقة – تلك العملية أو الإجراء الذي يتم بموجبه تحديد مستوى كفايته المهنية خلال فترة زمنية معينة بطريقة موضوعية، وذلك من خلال تقدير مدى فعاليته وقدرته على القيام بالمهام المكلف بها وكيفية أدائه للخدمة وكذا سيرته وانضباطه، على أن يتم تقييمه من طرف المسؤول السلمي بصفة مستمرة ومنتظمة كل ثلاثة أشهر عن طريق استمارة

[1] – شهلاء سليمان محمد، (2015، جوان). إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية: دراسة مقارنة. *مجلة دفاتر السياسة والقانون*، جامعة ورقلة، الجزائر ،ص143.

التقييم الفصلية،[1] والذي يترتب عنه اتخاذ الإجراء المناسب (ترسيم المتربص أو تمديد فترة التربص أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض) .بناء على ذلك، لا يمكن تسريح المتربص إلا بعد حصوله على تقييم سلبي بشرط التقيد بمجموعة من الضوابط المتعلقة بعملية التقييم، والمتمثلة فيما يلي:

1- لقد قيد المشرع الإدارة بخصوص عملية التقييم حتى لا تنحرف في ممارسة سلطتها، حيث لا يمكنها تسريح المتربص إلا بعد تقييم سلبي مبني على عناصر أو معايير موضوعية بعيدا عن الاعتبارات الشخصية، والتي نرى من الضروري إحاطة المتربص علما بها بمجرد توظيفه من خلال شرحها بوضوح ونشرها في مكان العمل وعلى الموقع الرسمي للمؤسسة أو الإدارة العمومية. فضلا على ضرورة وجود برنامج تعريفي و توجيهي يتم بموجبه تعريف المتربص بالمحيط الذي يعمل فيه، وذلك من خلال تعريفه بالمؤسسة المستخدمة وتقديمه لزملائه وإحاطته علما بنواحي العمل الذي يكون متخوفا منه في هذه الفترة ويجهل واجباته ومسؤولياته.

2 -يتم تقييم المتربص من طرف المسؤول السلمي – وفقا للمادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 322 – 17 باعتباره الأنسب والأقدر على القيام بعملية تقييم مرؤوسيه نظرا لما يمتلكه من خبرة ومعرفة بمختلف جوانب العمل، وكذا اتصاله المباشر بهم وإلمامه بمقتضيات أعمالهم ، وإن كان يعاب على ذلك إمكانية تدخل بعض العلاقات أو الاعتبارات الشخصية في التأثير على هذه العملية، نظرا لتغليب عامل التحيز على عنصر الموضوعية، يجب على الإدارة تقييم المتربص بصفة مستمرة ودورية حتى تستطيع تقييم مدى كفايته المهنية بشكل صحيح وسليم بعد انتهاء فترة التربص، حيث يلتزم المسؤول السلمي بتقييمه – كقاعدة عامة –كل ثلاثة أشهر بواسطة استمارة تقييم فصلية طبقا للمادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم،17-322 وذلك وفقا لنموذج يتضمن البيانات المتعلقة بالمتربص، العطل والغيابات، المعايير الموضوعية المستند عليها في عملية التقييم، ملاحظات أخرى وكذا توجيهات للمعني مع ضرورة تدعيم هذه الاستمارة بتثبيت كل ما يتعلق بسلوكه وأدائه كتابيا لضمان حقوقه من جهة، ولتسهيل مهمة الإدارة في إثبات وجهة نظرها الحقا من جهة ثانية لتبرير مدى مشروعية قرارها، لقد أخضع المشرع الجزائري التقييم لمبدأ العلانية حينما ألزم الإدارة بتمكين المتربص المعني من الاطلاع على نتيجة التقييم، وذلك من

[1] – سودي عائشة، تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر مذكرة ماجيستير ، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 3، ص112.

خلال تبليغه باستمارات التقييم الفصلية في أجل ثمانية08 أيام بعد إعدادها وفقا للمادة 24 نفس المرسوم التنفيذي، وهذا من شأنه إلزام الرئيس الإداري بتحري الدقة والعدالة والموضوعية في عملية التقييم لعلمه المسبق بإمكانية إطلاع المعني عليه والتظلم منه، وكذا وقوف المعني على مواطن الضعف في كفايته ليعمل على إصلاحها فضلا على تمكينه من التظلم منه من خلال الإشارة إلى هذه الإمكانية في استمارة التقييم، حيث نصت المادة 24 المذكورة أعلاه على إمكانية احتجاج المتربص على استمارة التقييم في أجل ثمانية (08)أيام ابتداء من تاريخ تبليغه بها، وذلك لدى السلطة التي لها صلاحيات التعيين باعتبارها الجهة المخول لها مراقبة عمل المسؤول السلمي.

إذن، يمكن للإدارة تسريح المتربص لعدم كفايته المهنية بناء على التقييم السلبي المتحصل عليه خلال فترة التربص بشرط أن يرتكز ذلك على عناصر موضوعية قوامها الجدارة، خاصة في ّ ظل صعوبة تحديد حالات عدم الكفاية المهنية المؤدية للتسريح، وبالتالي فقد تقدر عدم صلاحيته المهنية مثلا بسبب كثرة الأخطاء المهنية المعاقب عليها تأديبيا أو بسبب تكراره لنفس التصرفات أوفي حالة قيامه بتصرفات مختلفة خلال هذه الفترة بما يؤثر على السير الحسن للمرفق العام، كعدم قدرته على التجسيد العملي لمعارفه النظرية وعجزه عن تنفيذ مهامه، تصرفاته السيئة مع رؤسائه وزملائه في العمل أو تجاه الجمهور، غيابه المتكرر عن العمل وعدم انضباطه، عدم احترامه لمواعيد العمل الرسمية، إهماله أو تقصيره في انجاز الأعمال المكلف بها وغيرها من التصرفات، والتي تعد في أغلبها أخطاء مهنية تعرضه للعقوبات التأديبية المناسبة ذلك استنادا إلى المادتين 87 و 160 من الأمر رقم 03/06 والمادتين 05 و 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.[1]

ثالثا- موافقة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

قد أخذ المشرع الجزائري بمبدأ المشاركة والاستشارة في مجال الوظيفة العامة في المادة 62 من الأمر رقم06-03 بهدف إضفاء الموضوعية والشفافية وعدم انفراد الإدارة في تسيير الحياة المهنية للموظفين والمتربصين، وذلك عندما ألزمها باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قراراتها

[1] – المرسوم التنفيذي رقم 17-321 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 66، 12 نوفمبر 2017.

الإدارية كضمانة لمنعها من التعسف في استعمال سلطتها.[1] و تعتبر هذه اللجنة هيئة استشارية تنشأ على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك بهدف تقريبها من الجهة التي تملك سلطة التسيير وتمكينها من متابعة الحياة المهنية للموظفين، سواء فيما يتعلق بالسرعة أو فعالية الإجراءات الواجب اتخاذها بهذا الخصوص.

يعرض ملف المتربص على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة – المجتمعة في لجنة ترسيم – لدراسته، حيث تفحص الوثائق المعروضة عليها والمتمثلة في استمارات التقييم الفصلية والتقرير المفصل للمسؤول السلمي و بطاقة التقييم العامة – مع الأخذ بعين الاعتبار أيضا التقييم البيداغوجي للتكوين التحضيري إذا تضمنته فترة التربص – والتي على ضوئها يتم إبداء الرأي سواء بترسيم المتربص في رتبته ليكتسب صفة الموظف وذلك إذا أثبت جدارته المهنية (تقييم عام إيجابي)، أو تمديد فترة تربصه إذا لم يسمح التقييم بترسيمه مع تقدير ضرورة منحه فرصة ثانية للحكم على مدى استحقاقه للوظيفة، حيث يقضي في هذه الحالة فترة تربص إضافية لنفس المدة – التي يتم بعد انتهائها ترسيمه أو تسريحه حسب نفس الأشكال وفقا للمادة 2/26 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض إذا ثبت عدم صالحيته المهنية لشغل الوظيفة (تقييم عام سلبي).

المطلب الثاني: التسريح التأديبي للمتربص

إن المشرع الجزائري لم يعرض تعريف للتسريح التأديبي بل اكتفى بذكر أهم الأخطاء المهنية التي تؤدي إلى توقيع هذه العقوبة التأديبية، والتي صنفها ضمن عقوبات الدرجة الرابعة حيث اعتبرها من أشد العقوبات التأديبية التي قد توقع على الموظف والتالي تفقده وظيفته بصفة نهائية ،لذا سنحاول عرض بعض التعاريف التي جاء بها الفقه والقضاء بخصوص التسريح التأديبي وذلك لمعرفة واستخلاص أهم الخصائص التي تميزه عن التسريح غير التأديبي، بالإضافة إلى تحديد المقصود بالموظف أو المتربص وكذا تحديد الخطأ المهني الذي يؤدي إلى توقيع هذه العقوبة التأديبية، وهذا ما سنعالجه في الفروع الاتية.[2]

---

[1] – هشام خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، مرجع سابق ص118.

[2]– زياد عادل، تسريح الموظف و ضماناته (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2015-2016، ص 39.

الفرع الأول: مفهوم التسريح التأديبي و طبيعته القانونية

أولا- مفهوم التسريح التأديبي

سنتطرق إلى التعريف اللغوي أولا ثم الاصطلاحي ثانيا ثم الفقهي ثم القضائي أخيرا

1-التعريف اللغوي

التسريح في اللغة من سرح وسروحا خرج بالغداة، وسرح الشيء أرسله، وتسريح من المكان أي ذهب وخرج وأطلق سراحه خلى سبيله، وسرح المرأة طلقا أي أخلى سبيلها وتركها ومنها، ويقال سرح العامل أي أخلاه من عمله.[1]

2 - التعريف الاصطلاحي

تعددت التعبيرات الاصطلاحية التي استخدمها المشرع للتعبير عن التسريح التأديبي أو إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل فهي مترادفات لغوية تستخدم للتعبير عن معنى واحد (التسريح التأديبي، العزل، الفصل التأديبي، الطرد).

ويعرف التسريح أيضا بأنه عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر ضد الموظفين الذين ارتكبوا أخطاء مهنية مصنفة في ذات الدرجة.

ويعرف أيضا: « هو إنهاء المشاركة أو الخدمة وهي من أخطر العقوبات التأديبية إذ يترتب عليه حرمان الموظف من عمله ومن ثم مرتبه بصفة نهائية».[2]

3- التعريف القضائي

لم يعرف القضاء الإداري الجزائري التسريح التأديبي وإنما استعمل هذه العبارة للتعبير عن العقوبة التأديبية التي يتعرض لها الموظف والتي تؤدي إلى إنهاء الخدمة، وذلك تجسيدا لما أقره المشرع الجزائري و هذا ما ورد في الأمر رقم 06-03، وقد جاء في قرار مجلس الدولة الصادر في 16 جانفي 2008 ما

---

[1]- ابن منظور، لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت، 1991، ص 250.

[2]- حسين محمود المهدوي، شرح اكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار الجماهرية للنشر و التوزيع و الإعلام، ليبيا، 2002، ص 115.

يلي<< ينبغي على الإدارة إعلام الموظف الذي صدرت عقوبة التسريح التأديبي بحقه في الطعن وأجال رفع الطعن>> .[1]

4- التعريف الفقهي

لقد حاول بعض الفقهاء والباحثون وضع تعريف محدد للتسريح التأديبي انطلاقا من تعدد أسبابه وأشكاله في إطار النظام القانوني للوظيفة العمومية حيث عرفه مقدم سعيد: على أنه إجراء يترتب عنه فدان صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة .

وعرفه بوطبة مراد على أنه: "فصل الموظف الذي ارتكب خطأ مهني من الدرجة الرابعة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد أخذ الرأي الملزم للجنة، ويعرف الموظف أيضا على أنه الشخص الذي يعهد إليه القانون بأداء عمل في مرفق عام تملكه الدولة أو شخص معنوي عام على نحو من الانتظام والاعتياد وفي مقابل راتب معين[2].

ثانيا-الطبيعة القانونية للتسريح التأديبي

بالرجوع إلى مختلف التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر تلاحظ أن المشرع الجزائري قد اكتفى بذكر إجراء التسريح التأديبي في المواد القانونية دون أن يعطي تعريفا صريحا ودقيقا له، إذ صنفه ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة وأعتبره أخطر وأشد العقوبة التأديبية نظرا الجسامة الخطاء المرتكب، حيث نص على أهم الأخطاء المهنية التي تؤدي إلى توقيعه، فقد نصت المادة 163 من الأمر 06-03 تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات 4 كما تناول المرسوم التنفيذي 322 رقم 17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 والمحددة الأحكام المطابقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، عقوبة التسريح التي يتعرض لها المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية وذلك في المادة 27 منه التي نصت على أنه "يخضع المتربص إلى النظام التأديبي

[1]- زياد عادل، مرجع سابق، ص 45.

[2]- سعيد كامل، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2008، ص 420.

المنصوص عليه بالنسبة للمرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها غير أنه في حالة ارتكاب خطأ مهني لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية الدرجة الرابعة التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض .

1- الأخطاء المهنية الموجبة للتسريح التأديبي

صنف المشرع الجزائري الأفعال التي يأتيها الأعوان الإداريين من أخطاء مهنية في أحكام الأمر 06-03 إلى أربع درجات، ووفقا لهذا التقسيم سنتناول تصنيفات أربعة وهي:

أ- أخطاء مهنية من الدرجة الأولى والثانية

-الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى:

نص عليها الأمر 06-03 حيث أن من بين صورها الإخلال بالانضباط العام ومن أمثلة ذلك الوصول مؤخرا إلى أماكن العمل، عدم احترام النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ... الخ.

- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

نص عليها الأمر 06-03 تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

المساس سهوا أو إهمالا يأمن المستخدمين و / أو أملاك الإدارة.

الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتيت181 و 180.[1]

- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة

أشار إليها أمر 06-03 كما يلي" تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

*تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

[1]- المادة 178 و 179 من الامر 06-03 المؤرخ في 07/15 /2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، رقم 46، المؤرخ في 2006.

*إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه ...[1] وما تجدر الإشارة إليه أن الأخطاء من الدرجة الثالثة هي تلك الأخطاء التي يبدي فيها المتربص نيته في التخلي عن الواجبات المهنية الموكلة إليه أو استغلال ممتلكات الإدارة لأغراض غير التي وجدت من أجلها.

-الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:

تعد أخطاء مهنية من الدرجة من الرابعة حسب الأمر 06-03 تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف العام بما يلي:

* الاستفادة من أية 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.... [2]

ثالثا: العقوبات التأديبية المطبقة على المتربص

لقد صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية حسب جسامة الخطأ المرتكب إلى أربع درجات حيث جاء في نص المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322 السابق الذكر وهي كالآتي:

1- العقوبات من الدرجة الأولى:

تندرج هنا نقطتان أساسيتان هما:

- الإنذار الكتابي:

إن هذا النوع يدرج في الملف الخاص للعون المتربص عند تكرار نفس الخطأ أو ارتكاب خطأ آخر وعادة ما يتم اتخاذ هذه العقوبات بما يتلاءم والخطأ المرتكب وتكون بموجب قرار مسبب من الجهة المختصة بالتأديب دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء .[3]

---

[1]- المادة 180 من الأمر 06-03، مرجع سابق .

[2]- المادة 167 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

[3]- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، دون دار نشر، الجزائر، 1984، ص 86.

- التوبيخ:

لم يعد التأنيب أو التوبيخ إنذارا وقائيا وخفيا أو دعوى إلى سلوك أحسن بل أنه نوع من الإجراءات الردعية توقع على فاعل الخطأ ويمكن أن تكون علنية على الرغم من أن القاعدة أو المبدأ في ذلك هي سرية العقوبة[1]، ويقصد بالتوبيخ هو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية لمرتكبي الخطأ المهني، وتصدر الإدارة عقوبة التوبيخ نفس الشروط والكيفيات التي تصدر بها عقوبة الإنذار.

2- العقوبات من الدرجة الثانية:

تعتبر عقوبات مالية غير مباشرة وذلك لمساسها بالمزايا المادية للعون المتربص وهي **التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام** ويقصد به توقيف العون المتربص المخطئ تأديبيا عن أداء مهامه خلال فترة محددة قانونا، بحيث يتوقف راتبه خلال هاته المهلة كعقوبة له نتيجة إخلاله بواجباته، لكن بعد إنهاء المدة المقررة يعاد إلى مهامه مباشرة.[2]

3- العقوبات من الدرجة الثالثة:

تتمثل العقوبة حسب المرسوم التنفيذي 322-17 السالف الذكر وهي:

-التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام

تعد هذه العقوبة من العقوبات المادية التي يمكن أن تلحق بالعون المتربص نتيجة إخلاله بمهامه الوظيفية وهي قدرها أربع أيام كحد أدنى وثمانية أيام كحد أقصى.

4- العقوبات من الدرجة الرابعة:

أشارت إليها المادة 27 الفقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي 322-17 "يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها ... الدرجة الرابعة التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض ." وتتمثل هذه العقوبة ***في التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض***

---

[1]- مخروط. حنان، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 23.

[2]- الميلو د بلطرش، النظام القانوني للمتربص داخل المؤسسات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2018/2019، ص 61 ،66.

بالرجوع إلى الأمر 06-03 يلاحظ غياب واضح لتعريف التسريح وهذا لا يقتصر على هذا الأمر فقط، بل كل القوانين السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية لم تضع تعريف للتسريح وبتتبع مصطلح التسريح في الأمر 06-03 لوحظ انه ورد أربع مرات في المادة 85 كنتيجة لعدم نجاح العون المتربص، سيسرح دون إشعار المسبق أو تعويض، وفي المادة 163 كجزاء من الدرجة الرابعة، وفي المادة 185 التي سلطت جزاء الإقصاء من التوظيف في الوظيفة العمومية بالنسبة للموظف الذي كان محل التسريح، وأخير في المادة 216 كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية.[1]

نلاحظ أن المرسوم التنفيذي رقم 17-322 لم يعرف التسريح وإنما اعتبره عقوبة من عقوبات الدرجة الرابعة.

إن المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الصادر في 02 نوفمبر 2017 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لم يدرج عزل المتربص لأنه عالجها في المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بموجب المادة 30 منه، ويعاد إدماجه بعد ثلاث سنوات من اجتياز المسابقة في حين أقصى الموظف نهائيا، إلا أنه بصدور المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المادة 12 نجد أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تنظر حسب الفقرة 7" ... في إعادة إدماج الموظف العزول بسبب إهمال المنصب وفقا للتنظيم المعمول به...."

وفي الأخير يمكن القول إن التسريح هو جزاء يتعرض له العون المتربص نتيجة ارتكابه لأخطاء مهنية جسيمة من الدرجة الرابعة.

من خلال المقارنة بين العقوبات التأديبية بدرجاته الأربع نجد أن العقوبات المطبقة على العون المتربص حسب المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مشابهة تماما مع العقوبات المطبقة على الموظف حسب الأمر 06-03 ماعدا عقوبة النقل الاجباري والتنزيل فان العون المتربص لا تطبق عليه الا بعد اكتسابه صفة الموظف بعد الترسيم مباشرة.[2]

---

[1]- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، د ط، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2018، ص245.

[2]- مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 120.

الفرع الثاني: التسريح بسبب اهمال منصب

أولا–مفهوم إهمال المنصب (الغياب لمدة 15 يوم دون مبرر)

تعد وضعية إهمال المنصب من أهم المسائل التي أثارت جدلا بين الفقهاء والباحثين بسبب عدم توافق الآراء بخصوص هذه الوضعية، و لهذا سوف تحاول تحديد المقصود بوضعية إهمال المنصب بالرجوع إلى التشريع و القضاء و الفقه[1]

1- التعريف التشريعي:

تعد وضعية إهمال المنصب السبب الوحيد الذي يؤدي إلى عزل الموظف أو العون المتربص من الوظيفة، و تتمثل هذه الوضعية في تغيبه عن العمل لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتابعة على الأقل دون مبرر مقبول .

فقد نصت المادة 184 من الأمر رقم 06-03 على أنه: " إذا تغيب الموظف خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب .

كما نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على أنه: " يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشرة (15) يوما متتالية، على الأقل دون مبرر مقبول ... " .

و نصت أيضا المادة 29 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أنه: " إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول، تباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين، إجراء العزل بسب إهمال المنصب، بعد إعذاره مرتين.[2]

---

[1]- أطال فرحان، عبد القادر قريشي، عزل الموظف بسبب إهمال منصب، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2018- 2017، ص30.

[2]- مقيمي ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، المجلد 13، العدد 01، دفتر السياسة و القانون المجلد، جامعة 8 ماي 1945 قالمة.، الجزائر، 2020،ص156.

2- التعريف القضائي:

لم يعرف القضاء الإداري الجزائري وضعية إهمال المنصب، حيث استعمل مصطلح "الترك " أو " التخلي" عند الحديث عنها في العديد من قراراته، " فقد ذهب المجلس الأعلى في أحد اجتهاداته القضائية إلى اعتبار الموظف الذي يترك وظيفته يقطع الرابطة الكائنة بينه و بين الإدارة و بالتالي يفقد حقه في الاستفادة من الضمانات المنصوص عليها في (ق. أ. ع. و . ع) غير أنه و في اجتهاد آخر له ذهب إلى عكس ذلك حيث (اعتبر التخلي عن المنصب لا يقطع العلاقة بين العون و المجموعة و إنما يبرر الجزاء التأديبي) " .[1]

3- التعريف الفقهي:

لقد حاول البعض إعطاء تعريف لترك الوظيفة أو التخلي عنها، حيث يرى بوحميدة عطاء الله أنه: " يقصد بترك الوظيفة هنا تغيب الموظف مع نيته في التخلي الفردي عنها دون تبليغ صريح و بذلك يتميز هذا الترك عن الهجر الجماعي الذي يتخذ صورة الإضراب، و عن التغيب الذي لا ينوي صاحبه ترك الوظيفة صراحة، فلا يعد كل غياب هجرا للوظيفة " .

إذن و استنادا إلى النصوص القانونية سالفة الذكر، يقصد بوضعية إهمال المنصب: " تغيب الموظف أو العون المتربص عن منصبه لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر، حيث تقوم الادارة بإعذاره مرتين و في حالة عدم الاستجابة تطبق عليه إجراءات العزل مباشرة " .[2]

ثانيا- إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب

لا يمكن للإدارة اتخاذ إجراء العزل بمجرد توافر شروط وضعية إهمال المنصب، بل ألزمها المشرع الجزائري بتوجيه إعذار قانوني للموظف أو العون المتربص المتغيب عن العمل، بهدف منحه فرصة تبرير غيابه وتوضيح الظروف و الأسباب التي اضطرته لذلك، فإن فعل و اقتنعت السلطة التي لها سلطة

[1] -أطال فرحان، عبد القادر قريشي، مرجع سابق، ص 30

[2] - نفس المرجع، ص 32.

التعيين مبين بذلك فلا تعاقبه بهذه العقوبة، و إن لم يفعل أو لم تقتنع السلطة المخولة بذلك بما لها من سلطة تقديرية في هذا المحال، فإنها تصدر قرارا بعزله .[1]

فقد نصت المادة 184 من الأمر رقم 06-03 على أنه: " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار ...". كما نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على أنه: " العزل بسب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار و قد نصت أيضا المادة 29 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أنه: " إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول تباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعذاره مرتين و لقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر الإجراءات السابقة على توقيع عقوبة العزل، حيث ألزم الادارة أولا بمعاينة غياب الموظف أو المتربص بموجب المادة 04 من نفس المرسوم التي تنص على ما يلي " يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري " .

و عندما تعاين الادارة غياب الموظف أو المتربص توجه له اعذارين، حيث تنص المادة 05 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه: " عندما تعاين الإدارة غياب الموظف خلال يومي عمل فورا . إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء خمسة (5) أيام عمل، ابتداء من تاريخ الاعذار الأول، أو لم يقدم مبررا لغيابه، توجه له الادارة إعذارا ثانيا ".

يتم تبليغ هذا الإعذار إلى الموظف أو المتربص المعني شخصيا بواسطة البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية أخرى منصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما . كما يجب أن تشير هذه الرسالة التي تتضمن الإعذار إلى العواقب التي يتعرض

[1]- السعيد سحارة وسعيدة العموري، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ، المجلد السادس، العدد الأول، مجلة الدراسات الحقوقية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة، الجزائر، جوان 2019، ص 36.

لها الموظف المعني، و المتمثلة في عزله و شطبه من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية في حالة ما إذا لم يلتحق بمنصب عمله .[1]

كما أنه يعتبر الإعذار قانونيا في الحالات التالية:

1- إذا رفض الموظف المعني أو المتربص بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام الإعذار.

2- إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار .

3- عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف (أو المتربص) المعني عن مسكنه .

و تعتبر الملاحظة المدونة من طرف مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة بمثابة تبليغ، و ذلك في الحالات المشار إليها سابقا .[2]

أما في حالة عدم استلام الإعذار من طرف المعني ويعاد الظرف إلى الإدارة وهو يحمل ملاحظة مثل " لا يقيم في العنوان المذكور " أو " عنوان غير معروف " أو نحو ذلك، ففي هذه الحالة تعتبر هذه الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل لإثبات التبليغ، و هذا ما نصت عليه المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 .[3]

في حالة إهمال الموظف أو العون المتربص لمنصبه تقوم الادارة بإجراءات تسبق توقيع عقوبة العزل عليه، و في حالة عدم الاستجابة وتقديم مبرر مقبول توقع عليه هذه العقوبة، و هذا ما سوف نعالجه في الفرع الموالي .

ثالثا-الآثار المترتبة على العزل بسبب إهمال المنصب

يترتب على إصدار وتبليغ القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجموعة من الآثار القانونية تتمثل فيما يلي:

---

[1]-المادة 06، من المرسوم التنفيذي ، 17 -321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 02 نوفمبر سنة 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 66، 12 نوفمبر سنة، 2017.

[2]- المادة 07، مز المرسوم التنفيذي 17-321، مرجع سابق .

[3]- المادة 08 من المرسوم التنفيذي 17-321، مرجع سابق.

1- إنهاء العلاقة الوظيفية

يؤدي العزل إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة ويترتب على ذلك

ما يلي:

أ-فقدان صفة الموظف العام:

نصت المادة 216 من الأمر 06-03 على " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن... العزل..." و بفقدان الموظف المعزول الصفة الوظيفية، فإنه يصبح خارج عن إطار سلكه الوظيفي، و بالتالي يفقد كل الحقوق المرتبطة بصفته الوظيفية، كما يجرد من كل الوسائل أو اللوازم التي كانت تدل على صفته الوظيفية، كتجريده من البطاقة المهنية وكل اللوازم و الوسائل التي كان يستعملها في أداء مهامه.

ب- حرمان الموظف المعزول من التوظيف من جديد

أقر المشرع الجزائري، بموجب المادة 185 من الأمر 03/06 عدم أمكانية ترشح الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب إلى الوظيفة العمومية من جديد، حيث جاء في نص المادة " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة في الوظيفة العمومية."[1]

نلاحظ هنا أن المشرع الجزائري كان قاسيا جدا في أحكام هذه المادة، كما يعد ذلك خرقا لأحكام الدستور التي أقرت أن الترشح للوظيفة العمومية حق دستوري مكفول لأي مواطن المادة 63 من التعديل الدستوري لسنة (2016)، و هو ما تم التأكيد عليه أيضا ضمن مشروع التعديل الدستوري لسنة 2020 بموجب المادة 67 منه مرسوم رئاسي رقم 20-251مؤرخ في 15 سبتمبر 2020،[2] يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، حيث كان من الأجدر أن يحرم الموظف المعزول من حق التوظيف لمدة معينة فقط.

---

[1]- ريمة مقيمي، مرجع سابق، ص 161.

[2]- المادة 67 من المرسوم الرئاسي 20- 251 المؤرخ 15/ 09/ 2020، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بتعديل مشروع الدستور، جريدة الرسمية العدد 54، 2020.

و لعل تبرير قساوة هذه العقوبة، هو أن الموظف المهمل لمنصبه دون مبرر مقبول يدل على استهتاره بمهام وظيفته و عدم تقديره لما قد يرتبه انقطاعه عن أداء مهامه من إخلال بسير عمل المرفق العام، لذلك جعل المشرع هذا الانقطاع، سببا لفقدان وظيفته و عدم تمكنه منها من جديد ردعا له و عبرة لغيره .

2- الآثار المتعلقة بالجانب المالي

نص المرسوم التنفيذي رقم 17/321 على الآثار المالية، الناجمة عن هذا القرار ويمكن تصنيفها على هذا النحو

أ-قبل صدور قرار العزل:

يخصم من راتب المعنى، بقدر الأيام التي تغيب فيها، إذا ما قدم مبرر مقبول للسلطة الإدارية، أما في حالة ما إذا التحق المعني بمنصبه و لم يقدم مبررا مقبولا للسلطة الإدارية، فإنه يخصم من راتبه بقدر الأيام التي تغيب فيها و تسلط عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية وذلك وفقا لما جاء في المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 و يفقد الموظف المعنى حقه في الراتب إذا لم يلتحق بمنصبه رغم صحة تبليغ الاعذارين و قد أكدت على ذلك المادة 10 من نفس المرسوم، ويبقى منصب الموظف المعنى شاغلا خلال شهرين من تبليغ قرار العزل حيث نصت الفقرة الثانية من المادة 13 على أنه: " لا يمكن شغل المنصب الماني الشاغر بعد عزل المعني خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة."

ب- بعد صدور قرار العزل:

بعد فوات أجل شهرين من تاريخ تبليغ قرار العزل المنصوص عليه في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، يمكن شغل منصب الموظف المعزول و يفقد هذا الأخير الحق في الراتب المنصوص عليه بموجب المادة 32 من الأمر 06-03، ذلك أنه بمجرد عزله يتم شطبه من تعداد المستخدمين بالإدارة التي كان يتبعها و يلغى منصبه المالي والإداري معا.[1]

إلا أنه متى قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال أجل الشهرين المحدد في المادة 13 سالفة الذكر، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحية الوثائق المقدمة،

[1]- مريم مقيمي، مرجع سابق، ص 162.

بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي، وهذا ما جاء في نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 [1]

[1]- مريم مقيمي، مرجع سابق، ص 162.

المبحث الثاني: إجراءات وضمانات تسريح المتربص

يمثل تسريح الموظف المتربص من الوظيفة العمومية حالة استثنائية تقتضي مراعاة توازن دقيق بين مقتضيات المرفق العام وحقوق الفرد. وإذا كان المتربص في وضعية غير مثبتة، فإن ذلك لا يعني حرمانه من الحد الأدنى من الضمانات القانونية التي تكفل له معاملة عادلة خلال فترة التربص، وخاصة عند اتخاذ الإدارة قرارا بإنهاء مساره المهني.

وقد حرص المشرع الجزائري على تنظيم هذه الوضعية من خلال النص على مجموعة من الإجراءات الشكلية والموضوعية التي يتعين احترامها قبل إصدار قرار التسريح، مثل التقييم المهني، والإشعار المسبق، واللجوء إلى المجلس التأديبي في بعض الحالات. كما أقر للمتربص مجموعة من الضمانات الأساسية، من بينها حق التظلم والطعن في قرارات التسريح أمام الجهات القضائية المختصة.

وتكمن أهمية هذا المبحث في تسليط الضوء على الآليات القانونية التي تحكم عملية تسريح المتربص، مع التركيز على مدى فعالية هذه الإجراءات في تحقيق مبدأ الحماية القانونية وضمان الأمن الوظيفي، دون الإخلال بمتطلبات حسن سير المرافق العامة.[1]

المطلب الأول: الإجراءات الشكلية لتسريح المتربص

يعد احترام الإجراءات الشكلية في عملية تسريح المتربص من المبادئ الأساسية التي ترسخ قواعد العدالة الإدارية وتضمن حسن سير العلاقة بين الإدارة والموظف. فحتى وإن كان المتربص في وضعية مهنية مؤقتة لا تمنحه جميع حقوق الموظف المثبت، إلا أن المشرع الجزائري أقر له جملة من الضمانات الإجرائية التي تهدف إلى حماية حقوقه الأساسية ومنع تعسف الإدارة في إنهاء التربص دون مبرر قانوني أو مسوغات موضوعية واضحة.

[1] - أحسن غربي، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، المجلد العاشر، العدد الثالث، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجلفة، 2018، ص 37.

وتكمن أهمية هذه الإجراءات الشكلية في كونها تشكل الإطار القانوني الذي يجب أن تلتزم به الإدارة قبل إصدار قرار التسريح، وهي بمثابة شرط لصحة القرار الإداري نفسه. كما أن إغفال هذه الإجراءات قد يؤدي إلى بطلان القرار أو قابليته للإلغاء القضائي، خاصة إذا تم إثبات وجود مساس بحقوق الدفاع أو إخلال بمبدأ المواجهة.

وعليه، فإن دراسة هذه الإجراءات يكتسي أهمية عملية كبيرة، خصوصا من حيث تحديد مراحلها، ومدى التزام الإدارة بها، وانعكاس ذلك على مشروعية قرارات التسريح الصادرة ضد المتربصين.

الفرع الأول: دور الجهة التي لها صلاحية التعيين في التسريح

تعتبر السلطة التي لها صلاحية التعيين، صاحبة الاختصاص في مباشرة تأديب المتربص وتوقيع الجزاءات عليه، على أن يتم ذلك وفقا للأوضاع القانونية والخطأ التأديبي الذي تم ارتكابه.

ولقد منح المشرع الجزائري صلاحيات اتخاذ إجراءات تأديب الموظفين لسلطة التعيين ويظهر ذلك من نص المادة 162 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية." تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين " وهو نفس المنهج الذي اتبعه الأمر رقم 66-133 في المادة 54 على أن السلطة التأديبية هي من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين وتمارسها عند اللزوم ...".[1]

طبقا للمادة 165 في الفقرة الأولى من الأمر 06-03 – تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

يفهم من هذا النص أن السلطة التي لها صلاحية التعيين هي السلطة المختصة بالتأديب المتربص في حالة ارتكاب للأخطاء مهنية من الدرجتين الأولى والثانية، دون الحاجة إلى رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

[1] - المادة 165 من الأمر 06-03 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46، 16 جوان 2006، مرجع سابق 03، مرجع سابق.

بعد اتخاذ القرار المتضمن العقوبة المقررة، يجب على الإدارة تبليغ المتربص المعني خلال آجال لا يتعدى (8) أيام من تاريخ صدور القرار .[1]

يمكن للمتربص الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية، أن يطلب إعادة الاعتبار للسلطة التي لها صلاحية التعيين.[2]

أولا- دور اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة

إذا كان المشرع الجزائري قد أعطي الأولوية في توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية و هي الأخف شدة للسلطة الرئاسية، غير أنه قيدها وحد من سلطانها في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، والتي تؤثر على المركز الأدبي والمادي للموظف بحيث أعطى للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سلطة التأديب وجعل رأيها ملزما للإدارة في اتخاذها للقرار التأديبي .[3]

وقد أوكل المشرع للجنة المتساوية الأعضاء مهاما استشارية تعمل من خلالها كهيئة استشارية، ومهاما تأديبية تعمل من خلالها كمجلس تأديبي يفصل في القضايا التأديبية المطروحة عليه، وفي هذا الإطار حدد المرسوم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984 اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها، كما حدد المرسوم 84-11 المؤرخ في 14/01/1984 كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

وقد نص الأمر 06-03 في بنوده ونصوصه على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تحت عنوان هيئات المشاركة والطعن في تنظيم المسار المهني في الفصل الثالث من الباب الثالث منه، وهذه النصوص لا تختلف في مضمونها مع نصوص المراسيم السالف ذكرها، ولكن بصورة مختصرة وعامة إلى غاية صدور النصوص التنظيمية التي تحدد اختصاصاتها وسيرها وتنظيمها ونظامها تتكون اللجنة المتساوية الأعضاء من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن منتخبين من طرف الموظفين على مستوى الإدارة والمؤسسات العمومية الولائية، ويتم تعيين ممثلي الإدارة على مستوى الإدارة المركزية

---

[1]- المادة 172، من الأمر 06-03، مرجع سابق.

[2]- المادة 176، من الأمر 06- 03، مرجع سابق.

[3]- المادة 165 من الأمر 06-03، مرجع سابق .

بقرار من الوزير المختص بموافقة المديرية العامة للوظيف العمومي، وأما ممثلي الإدارة على مستوى الولايات والمؤسسات العمومية الولائية يتم تعينهم بقرار من طرف الوالي أو المدير المختص ، والرئيس الإداري للسلطة صاحبة التعيين هو من يترأس اللجنة المتساوية الأعضاء أو من ينوب عنه قانونا.[1]

وكيفية تكوينها وإنشائها وهو ما نصت عليه بشكل عام المواد 63 و 72 من الأمر 06-03، كما تتكون اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين، ولا يشارك الأعضاء الإضافيين في الاجتماعات إلا إذا خلفوا أعضاء دائمين منتخبين، ويعين أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء لمدة ثلاث سنوات مع إمكانية التجديد، ولضرورة المصلحة تمدد أو تقصر هذه المدة ستة أشهر أخرى بقرار من الوزير أو الوالي المعني.[2]

الفرع الثاني: إجراءات الأعذار والاخطار

أولا-إجراء الاعذار

يعتبر الإعذار من أهم الضمانات التي منحها المشرع الجزائري للموظف (و العون المتربص) المهمل لمنصب عمله في مواجهة قرار العزل من الوظيفة، حيث يعتبره القضاء الإداري الجزائري إجراء ضروريا يتخذ قبل اللجوء إلى عزل الموظف بسبب التخلي عن المنصب .[3]

لم يعرف المشرع الجزائري إجراء الاعذار، بل اكتفى بذكره في بعض المواد عند الحديث عن عقوبة العزل كالمادة 184 من الأمر رقم 06-03 و المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 و المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، حيث يستنتج من خلال استقراء هذه النصوص القانونية بأنه لا يمكن توقيع عقوبة العزل بسبب إهمال المنصب إلا بعد توجيه الإعذار للموظف أو العون المتربص المتغيب عن منصبه و بعد الاعذار إجراء إداري جوهري لا يمكن للإدارة الاستغناء عنه، كما لا يوجد بديلا له حيث يهدف إلى تحقيق ما يلي:

---

[1]- المادة 3 من المرسوم 84/11 المؤرخ في 14/01/84 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء .

[2]- المادة 3 من المرسوم 84/11 المؤرخ في 14/01/84، مرجع سابق.

[3]- أحسن غربي، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، المجلد العاشر، العدد الثالث، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجلفة، 2018، ص 421.

1-إعطاء فرصة للموظف ليراجع سلوكه و يقرر إراديا الرجوع إلى منصب عمله.

2-تمكين الإدارة من معرفة موقف الموظف قبل اتخاذ قرار العزل.

3- عدم مفاجئة الموظف بقرار العزل.

4-تمكين الإدارة من تعويض المنصب الشاغر مؤقتا حفاظا على مبدأ استمرارية المرفق العمومي.[1]

و تعتبر معاينة الغياب شرط أساسي سابق على الإعذار و على صدور قرار العزل، حيث تلتزم الإدارة بكتابة تقرير معاينة غياب الموظف أو العون المتربص ، و الذي يعد من بين الإجراءات الشكلية، كما تلتزم بإيداع تقرير المعاينة في ملفه الإداري وفقا للمادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 التي تنص على أنه: " يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري".[2]

و تعني عبارة الادارة المصلحة التي يعمل بها الموظف المتغيب أو العون المتربص ، و التي ليست بالضرورة هي الادارة التي لها سلطة التعيين، حيث تتم المعاينة بإعداد تقرير من طرف الرئيس السلمي يتضمن تبيان أسباب متابعة الموظف (أو العون المتربص) و ذكر الفعل المرتكب من جانبه و الذي يشكل خطأ مهني من درجة ما و مدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة و الضرر الناتج عن الخطأ وغيرها .[3]

يترتب على معاينة الإدارة لغياب الموظف إعذاره للالتحاق بمنصب عمله إذ ألزم المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الإدارة بتوجيه إعذارين للموظف (أو العون المتربص) المتغيب عن منصبه لمدة 15 يوما متتالية قبل عزله، و هذا الاعذار يمكن أن تصدره السلطة التي لها صلاحيات التعيين و التسيير أو مسؤول المصلحة التي يتبع لها الموظف أو العون المتربص أو مسؤول الموارد البشرية .

---

[1]- أطال فرحان، عبد القادر القريشي، مرجع سابق، ص50.

[2]- المادة 93 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

[3]- أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفق أحكام القانون الأساسي العام لتوظيفة العامة، العدد التاسع، مجلة المفكر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 80.

كما حدد الأجل الذي يجب عليها الالتزام به عند إرسالها للإعذار، حيث يتم إرسال الإعذار الأول له مباشرة بعد معاينة الإدارة لغيابه عن العمل خلال يومي (02) عمل متتاليين.

أما الإعذار الثاني فيتم إرساله في حالة عدم التحاق الموظف المعني بمنصب عمله أو عدم تقديمه مبررا لغيابه، بعد انقضاء خمسة (5) أيام عمل ابتداء من تاريخ الإعذار الأول وعليه يجب على الإدارة انتظار مدة خمسة (5) أيام عمل كاملة ابتداء من تاريخ الإعذار الأول حتى تقوم بإرسال الإعذار الثاني و الذي يسري بدوره إلى غاية نهاية الخمسة عشرة (15) يوما متتالية من الغياب لمدة ثمانية (8) أيام كاملة، و إذا لم يلتحق المعني بمنصب عمله خلال هذه المدة، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بمباشرة إجراءات العزل فورا.[1]

و لم يشترط المشرع الجزائري شكلا معينا للإعذار، و مع ذلك و حسبما هو معمول به لا يختلف الأمر عما اشترطته بعض التشريعات، و ذلك بأن يكون الإعذار كتابيا و واضح العبارات و أن يتم بعد مضي مدة معينة من الانقطاع، أي لا تنتظر السلطة المختصة إلى آخر يوم ثم تقوم بإرساله، و أن يتم إرسال الإعذار للموظف المعني شخصيا بأي وسيلة تمكنه من ذلك، كأن يتم إرساله عن طريق البريد الموصى عليه مثلا.[2]

و لكن بالرجوع الى المرسوم التنفيذي رقم 17-321 من خلال الأحكام التي أوردها في الفصل الثاني المتعلق بكيفيات الإعذار، نستنتج الصيغة الكتابية للإعذار، و هذا ما يتضح على سبيل المثال من خلال المادة 05 التي اشترطت أن يتم توجيه الإعذار إلى آخر عنوان مسجل في الملف الإداري للموظف، و هذا ما يقتضي توجيه إعذار كتابي له، كما اشترطت المادة 06 أن يبلغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة و هذا ما يؤكد أيضا أن الإعذار يتم كتابيا كما نصت المادة 06 الفقرة الثانية من نفس المرسوم التنفيذي على وجوب أن تعلم الرسالة المتضمنة الإعذار الموظف المعني (أو العون المتربص) بالعواقب التي يتعرض لها، و المتمثلة في عزله و شطبه من قائمة المستخدمين دون أي ضمانة تأديبية في حالة عدم التحاقه بمنصبه .[3]

---

[1]- المادتين 05 و 06 من المرسوم التنفيذي 17-321، مرجع سابق.

[2]- السعيد سحارة و السعيد لعموري، مرجع سابق، ص 36.

[3]- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص281 .

كما يعد التبليغ شكلا من الأشكال الجوهرية، إذ يشترط في الاعذار القانوني التبليغ الصحيح لهذا الإجراء، حيث يعتبر التبليغ صحيحا في حالة تبليغ الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام لعنوان المعني المسحل في ملفه الإداري، غير أنه إذا كان هناك نص يحكم الموظف المعني ينص على طريقة أخرى للتبليغ جاز اتباعها، حيث اعتبر مجلس الدولة الاعذار قانوني إذا بلغ للمعني مع تنبيهه بضرورة العودة إلى منصب عمله و مع الاشعار بالاستلام الموقعين من طرف المعني بالأمر.[1]

و يعتبر الاعذار قانونيا إذا رفض الموظف المعني بمحض ارادته تسلم الإشعار باستلام الاعذار أو إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصي عليها المتضمنة الاعذار، أو عندما يتعذر تبليغ الاعذار بسبب غياب الموظف المعني و عدم تواجده في مسكنه، أو عندما لا يتم استلام الإعذار من طرف الموظف المعني بسبب عدم معرفة موطنه، أو عدم وجوده فيه[2]

إذن يجب إثبات الغياب وتوجيه الإعذار وتبليغه إلى الموظف أو العون المتربص شخصيا و يكون ذلك بإحدى طرق التبليغ القانونية لضمان سلامة الإجراءات ، و من ثم يجب على الإدارة إبداع نسخة من الإعذارين المرسلين مع وصلي الاستلام في الملف التأديبي للموظف المتغيب و يترتب على مخالفة ذلك عدم مشروعية قرار العزل، و هذا ما يستفاد من الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية بالجزائر بتاريخ 03 جانفي 2018 ، الذي قضى بأنه: " حيث أن عملية مراقبة مدى مشروعية المقرر الإداري تقتضي البحث فيما أسس عليه هذا المقرر، لكن حيث أن ملف المدعى عليه خال من الإعذارين السالف الذكر وكذلك وصلي الاستلام، و عليه و ما دام المدعى عليه لم يقدم للمحكمة الحال هذه الوثائق ينبغي القضاء بإلغاء المقرر السالف الذكر" .

و في حالة ثبوت الغياب وتوجيه الإعذار وتبليغه للموظف أو العون المتربص الذي أهمل منصبه لمدة خمسة عشر (15) يوم متتالية دون مبرر، تلتزم الادارة بتسبيب قرار العزل الذي يعتبر ضمانة معاصرة لتوقيع هذه العقوبة .

---

[1]– أحسن غربي، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، ، المجلد العاشر، العدد الثالث، مجلة دراسات و أبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، الجلفة، 2018، ص 421.

[2]– المادتين 07 و 08 من المرسوم التنفيذي 17–321، مرجع سابق .

ثانيا-إجراء الاخطار

بالرجوع إلى نص المادة 161 من الأمر رقم 06-03 يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، حيث يتولى الرئيس السلمي المباشر بإجراء التبليغ و دعوة العون المتربص وعلمه بتاريخ انعقاد الجلسة أمام المجلس التأديبي.[1]

المطلب الثاني: الضمانات القانونية للمتربص عند التسريح

عمل المشرع الجزائري على إقرار جملة من الضمانات التي ترافق المتربص في هذه المرحلة، سواء كانت ضمانات إجرائية مثل حق الدفاع والاستماع إليه قبل اتخاذ القرار، أو ضمانات موضوعية تتعلق بضرورة وجود أسباب جدية ومبررات قانونية تستند إليها الإدارة عند إنهاء علاقة العمل. كما أتاح له الحق في التظلم الإداري والطعن القضائي أمام الجهات المختصة، بما يعزز الرقابة على مشروعية قرارات الإدارة.

وتكمن أهمية هذه الضمانات في كونها تجسد التوازن المنشود بين مصلحة المرفق العام في الحفاظ على الكفاءة والانضباط، وحق الفرد في معاملة عادلة وعدم المساس بحقوقه دون مبرر قانوني، وهو ما يكرس قيم دولة القانون ويضمن ثقة المواطن في المؤسسة الإدارية.

[1]- بن رمضان وهابي التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري دراسة حالة المؤسسة العمومية الصحة الجوارية بالرمشي) – مذكرة ماجيستر في علوم التسيير، تخصص إدارة و أعمال، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، ، 2011، ص 78.

الفرع الأول: الضمانات التأديبية

تتمثل هذه الضمانات قبل وأثناء وبعد المثول أمام المجلس التأديبي

أولا – ضمانات قبل المثول أمام المجلس التأديبي

قياسا على الموظف يحق للمتربص بناء على المادة 167 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية قبل مثوله أمام المجلس التأديبي أن يكون على دراية بالأخطاء التي نسبت إليه والاطلاع على ملفه في أجل 15 يوما من تحريك الدعوى، وتلتزم الإدارة باستدعائه رسميا بواسطة البريد الموصى عليه والغرض من إخطاره مسبقا هو إعطائه فرصة لتحضير دفاعه وتقديم أدلته وهذا طبقا للمادة 167 و 168 من الأمر 03-06.

ثانيا – ضمانات أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي

منح المشرع الجزائري حق الدفاع للمتربص أمام المجلس التأديبي للإدلاء بملاحظاته شفويا سواء بنفسه أو بواسطة شخص آخر مؤهل ومتمكن يتولى الدفاع عنه حتى وإن كان محاميا معتمد أمام القضاء أو كتابيا، كما يمكن له أن يستدل بشهود. وإذا تعذر حضوره يجب عليه أن يقدم مبررا وهذا الأخير يبقى مرهون بقبوله من طرف المجلس التأديبي طبقا للمادة 169 من نفس القانون.[1]

ثالثا – ضمانات بعد المثول أمام المجلس التاديبي

نصت المادة 172 من الأمر رقم 06-03 على إجراءات يجب على الإدارة أن تحترمها بعد انعقاد المجلس التأديبي وهي تبليغ المتربص بالقرار المتضمن العقوبة المتخذة ضده في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ اتخاذ القرار، وليس بالضرورة هو تاريخ مثول المتربص لأنه يمكن أن يحتاج أعضاء المجلس إلى القيام بتحقيقات إدارية، كما ان تبليغ المتربص بالقرار يترتب عليه آجال الطعن المحددة بشهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار للمتربص حسب المادة 175 من الأمر رقم 06-03 حيث يمكن لهذه اللجنة تأكيد أو تعديل أو إلغاء القرار.[2]

---

[1]– قماش دليلة، ضمانات ممارسة المتربص لحقوق وفق قانون الوظيفة العمومية، المجلد 12، العدد 01، مجلة الاجتهاد القضائي، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2020، ص 787.

[2]– قماش دليلة، مرجع سابق، 788.

الفرع الثاني: حق الدفاع والاطلاع على الملف التأديبي

أولا- حق الدفاع

يشكل حق الدفاع ضمانة قانونية ذات طابع دستوري وتشريعي في آن واحد، حيث نصت المادة 39 من دستور 1996 المعدل على أن الدفاع الفردي عن الحقوق الأساسية للإنسان والحريات الفردية والجماعية مضمون، ونصت المادة 169 من الدستور المذكور على أن الحق في الدفاع معترف به كما نصت جميع قوانين الوظيفة العمومية عليها[1]، إلا أن الأمر رقم 06-03 انفرد بإلزام الموظف في المادة 168 منه بالحضور الشخصي للدفاع عن نفسه، وسمح له في حالة تقديم مبرر للمجلس التأديبي أن ينيب من يدافع عنه.

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

لقد نص الأمر رقم 06-03 في المادتين 168 و 169 على عدة وسائل قانونية لضمان تمتع الموظف بهذا الحق، أهمها:

تبليغ الموظف قبل خمسة عشر (15) يوما بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام وهذا المدة تعتبر كافية لتحضير دفاعه.

الاعتراف بالنيابة في الدفاع في حالة تقديم الموظف المبرر مقبول عن غيابه.

تقديم الملاحظات الكتابية أو الشفهية، وبعبارة أخرى يمكنه تقديم أدلة كتابية والمرافعة أثناء الجلسة لدفع التهم المنسوبة إليه.

حق استحضار الشهود حيث يمكن للموظف إثبات ما يدعيه من بطلان التهم المنسوبة إليه بشهادة الشهود.

[1]- المادة 169من الأمر 06-03 ، مرجع سابق.

حق الاستعانة بمحام أو بموظف في الدفاع، حيث يمكن للموظف أن يختار محام أو موظف متمكن لمساعدته في تقديم أدلته والمرافعة عنه أثناء انعقاد المجلس التأديبي، وما يلاحظ على هذه الوسائل أنها كفيلة بضمان حق الموظف في الدفاع عن نفسه وتوفير ظروف المسألة التأديبية العادلة.[1]

لقد اعتبر القضاء احترام وسائل الدفاع من الإجراءات الجوهرية التي يؤدي خرقها إلى بطلان القرار التأديبي، فقلد جاء في قرار المجلس الأعلى رقم 42898 المؤرخ في 01-02- 1986 في قضية السيد (ب.م) ضد وزير الصحة العمومية ومن معه (القرار الإداري المتضمن عزل موظف دون الحصول على الرأي الموافق للجنة المتساوية الأعضاء ودون أن يتسلم المعنى بالأمر أي إحضار قانوني للمثول أمامها يعتبر مشوبا بعيب خرق الأشكال الجوهرية للإجراءات ويستوجب البطلان.[2]

ثانيا-الاطلاع على الملف التأديبي

نص الأمر رقم 66-133 في مادته 57 على حق العون المتربص الاطلاع على ملفه كما يلي أن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الاطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق المتعلقة به ويعني إطلاع العون المتربص اطلاعا كاملا على ملفه الشخصي وكافة أوراقه وليس فقط على قرار الاتهام حيث يفتح له ملف خاص به يتضمن جميع المعلومات المتعلقة بحالته الشخصية والوظيفية، ويكون دليلا على حسن أو سوء سيرته التي تقوم على تخفيف أو تشديد العقوبة التأديبية.[3]

الفرع الثالث: الطعن في قرار التسريح

يعد التظلم القضائي آخر ضمانة يلجأ إليها الموظف العام ومن خلاله المتربص المتابع تأديبيا، لمواجهة تعسف الإدارة في تأديبه عن طريق رفع دعوى الإلغاء، وتظهر فاعليتها في قدرتها على إنصاف الموظف

[1]- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال 06-03، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2017، ص 364.

[2]- قرار مجلس الأعلى رقم 42898، المؤرخ في 01-02 قضية السيد (ب. م) ضد وزير الصحة العمومية و من معه، المجلة القضائية، العدد 03، 1990، ص 172.

[3]- مفيدة قيقاية، مرجع سابق، ص 141.

المعاقب تأديبيا بما يمتلك القاضي الإداري من ضمانات الاستقلال عن الإدارة وعدم الإنحياز، فضلا عن خبرته وتخصصه القانوني وحجية الحكم الذي يصدره. [1]

تكمن أهمية هذه الضمانة في النظام التأديبي بتحقيق مبدأ التوازن بين الفعالية والضمان تعمل على خضوع نشاط الإدارة الرقابة صارمة، عند تدخل القاضي الإداري للنظر في مدى شرعية تصرفاتها، لذا حظيت هذه الآلية بمكانة داخل الهرم القانوني فهو حق معترف به في الإطار الدولي، وذلك وفق الأحكام المادة 08 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما أقرت معظم دساتير العالم أن حق الطعن ضد أعمال الإدارة مضمون لكافة الأفراد، وهو ما تبناه المؤسس الدستوري من خلال أحكام المادة 168 من التعديل الدستوري لسنة 2020.[2]

يتوقف قبول دعوى إلغاء القرار التأديبي على استيفاء جملة من الشروط الشكلية، والموضوعية حيث يجب أن تبنى دعوى الإلغاء القرار التأديبي على أحد أسباب الطعن في القرارات الإدارية المتمثلة في عيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي نظرا لصدوره من سلطة غير مؤهلة لممارسة سلطة التأديب، عيب الشكل والإجراءات في القرار التأديبي نتيجة عدم احترام السلطة التأديبية للقواعد الشكلية والإجرائية التي يتعين مراعاتها عند إصدار القرار، عيب المحل في القرار التأديبي بسبب المخالفة الواضحة لقاعدة قانونية أو تفسيرها خاطئا أو عدم تطبيقها بشكل صحيح على الواقع، وعيب الانحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي بسبب انحراف السلطة التأديبية عن غاية تحقيق المصلحة العامة اتخاذ القرار التأديبي وفق ما نص عليه القانون، إضافة إلى عيب التسبيب في القرار التأديبي، وهو انعدام الواقعية المادية أو القانونية التي تدفع السلطة التأديبية إلى إصدار القرار التأديبي أو وقوع خطأ في تقدير تلك الواقعة أو تكيفها .[3]

---

[1]– مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 368.

[2]– المادة 13، 801، 804، 901 من قانون 08-09 ، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة في 23 أفريل 2008.

[3]– مراد بوطية، مرجع سابق، ص 369.

الفرع الرابع: الآثار المترتبة على تسريح المتربص

أولا- سقوط الأحقية في التوظيف

بناء على ما نصت عليه المادة 30 من المرسوم 17-322 حيث نصت على المنع من التوظيف من جديد لمدة ثلاث سنوات في حالتي التسريح بسبب إهمال منصب والتسريح التأديبي، وعليه يمكن للمتربص الذي كان محل تسريح لعدم الكفاءة ان يترشح من جديد للوظيفة العمومية مادامت تتوفر فيه الشروط القانونية المطلوبة وهذا على خلاف الموظف العمومي الذي يكون محل تسريح او العزل حيث لا يمكن توظيفه من جديد في الوظيفة العمومية، حسب ما نصت عليه المادة 185 من الأمر 06-03.

يصدر قرار التسريح بنفس الأشكال التي يصدر بها قرار الترسيم او التمديد ويلاحظ ان المشرع لم يلزم الإدارة مصدرة القرار بتسبيب قرار التسريح او تبريره، وهذا من شانه الانتقاص من الضمانات الممنوحة للمتربص، ولم ينص على امكانية الطعن في القرار الصادر عن الإدارة وهذا ما يجعلنا نرجع للقواعد العامة المتعلقة بالقرارات الإدارية .[1]

ثانيا- الفرق بين آثار التسريح لعدم الكفاية المهنية و التسريح التأديبي

بناء على ما سبق ذكره وبهدف رفع اللبس وتفادي الخلط الذي قد يثور بين هذين الشكلين من التسريح، سوف نحاول إجراء مقارنة بينهما من خلال تحديد أهم أوجه التشابه والاختلاف وذلك في الفرعين التاليين:

1- أوجه التشابه بين التسريح لعدم الكفاية المهنية والتسريح التأديبي للمتربص

تتمثل أهم أوجه التشابه بين تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية والتسريح التأديبي فيما يلي:

أ- يعتبر كلاهما إجراء إداريا تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بموجب قرار أو مقرر إداري يخضع لرقابة القضاء الإداري تطبيقا لمبدأ المشروعية، وذلك بهدف حماية المتربص ضد التسريح التعسفي الذي ينحرف عن تحقيق المصلحة العامة، حيث تنص المادة 168 من التعديل الدستوري السنة 2020 على أنه ينظر القضاء في الطعون في قرارات السلطات الإدارية".

[1]- السعيد سحارة و السعيد لعموري، مرجع سابق، ص 38.

ب- يعتبر كلاهما إجراء إداريا يتعرض له المتربص وهذا ما نصت عليه المادة 85 من الأمر رقم 06-03 والمادتان 25 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بالنسبة للتسريح لعدم الكفاية المهنية. والمادة 27 من نفس المرسوم التنفيذي بالنسبة للتسريح التأديبي، الذي يتعرض له أيضا الموظف طبقا للمادة 163 من الأمر رقم 06-03 .[1]

ج- يتم تسريح المتربص في الحالتين بدون إشعار مسبق أو تعويض. وقد سبق وأن وضحنا سبب عدم إشعاره مسبقا بتسريحه لعدم الكفاية المهنية، في حين يرجع سبب عدم إشعاره المسبق بتسريحه التأديبي إلى جسامة ودرجة خطورة الخطأ المهني المرتكب المبرر لهذه العقوبة التأديبية، فضلا على تمكينه من ضمانات تأديبية قبل تسريحه التي تجعله مهيأً لمواجهته، ويتعلق الأمر لاسيما بتبليغه بالتهمة الموجهة إليه وحقه في الاطلاع على ملفه التأديبي وممارسة حق الدفاع وكذا التقيد بالرأي الملزم للمجلس التأديبي من المواد 2/165 من 167 إلى 169 من الأمر رقم06-03.

د- يعتبر كلاهما إحدى حالات انتهاء خدمة المتربص وبالتالي فقدانه لهذه الصفة كأثر مترتب على انقضاء العلاقة الوظيفية، وذلك بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام

و- يتم تسريح المتربص في الحالتين بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والتقيد برأيها، حيث تجتمع كلجنة ترسيم في حالة التسريح لعدم الكفاية المهنية وفقا للمادتين 64 و 91 من الأمر رقم 06-03 وكذا المادتين 03 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322. كما تجتمع كمجلس تأديبي في حالة التسريح التأديبي استنادا الى المادة 27 من نفس المرسوم التنفيذي والمادة 165 من الأمر رقم 06-03، وكذا المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20/199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية [2]

2- أوجه الاختلاف بين التسريح لعدم الكفاية المهنية والتسريح التأديبي للمتربص

تتمثل أهم أوجه الاختلاف بين تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية والتسريح التأديبي فيما يلي:

أ- لا يعتبر التسريح لعدم الكفاية المهنية عقوبة تأديبية بل هو إجراء إداري غير تأديبي يتخذ بسبب عدم الجدارة المهنية للمتربص لشغل الوظيفة – كما شرحنا ذلك سابقا – وفقا لإجراءات قانونية معينة، أما

[1]- مباركة بدري، مرجع سابق، ص 172.

[2]- مباركة بدري، مرجع سابق، ص 173.

التسريح التأديبي فهو عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة يتعرض لها بسبب ارتكابه لخطأ مني جسيم من نفس الدرجة، تطبيقا لمبدأ التناسب في ظل احترام مجموعة من الإجراءات والضمانات القانونية الممنوحة له المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 والمواد من 165 إلى 174 والمادتين 181 و 183 من الأمر رقم06-03 فقد ورد في القرار رقم 23400 الصادر عن مجلس الدولة الجزائري بتاريخ 26 أفريل 2002 ما يلي: "حيث ولئن دأبت المحكمة على التفريق بين الأفعال التي تمثل خطأ مسلكيا موجبا للتتبع التأديبي والوقائع التي تترجم عدم الكفاءة المهنية الموجبة للإعفاء، فإنها اعتبرت أن عددا من المظاهر السلوكية للعون يمكن أن يشكل عنصرا من عناصر تقييم أدائه خاصة في القطاع التربوي حيث العنصر طبيعة العلاقة دور هام في نجاح المربي في أداء مهامه والبرهنة على جدارته بالانتماء إلى هذا السلك".

ب- لا يمكن تسريح المتربص بسبب عدم الكفاية المهنية إلا بعد انقضاء فترة التربص التي تحدد مدى صلاحيته للبقاء في الوظيفة التي يشغلها بناء على نتيجة التقييم أي بعد انتهاء مدة سنة (01) أو بعد انتهاء مدة سنتين (02) في حالة تمديد فترة التريص، وهذا ما يستنتج من المادتين 84 و 85 من الأمر رقم 06-03[1] والمواد 14،03، 17، 18، 25 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 322-17 في حين يتم تسريحه تأديبيا خلال فترة التربص بسبب ارتكابه لخطأ مني من الدرجة الرابعة في ظل التقيد بالإجراءات والمواعيد القانونية

ج- لا يترتب على تسريح المتربص لعدم كفايته المهنية حرمانه من التوظيف من جديد في قطاع الوظيفة العمومية كما سبق بيانه في حين يمنع مؤقتا من تولي الوظائف العمومية لمدة ثلاث (03) سنوات في حالة تعرضه لإجراء التسريح التأديبي بسبب جسامة الخطأ المرتكب وذلك وفقا للمادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17- 322

د- لم ينص المشرع الجزائري على إمكانية التظلم الإداري ضد قرار التسريح لعدم الكفاية المهنية بالرغم من خطورة هذا الإجراء على المركز القانوني للمتربص في حين يتمتع بهذه الضمانة في حالة تعرضه للتسريح التأديبي حيث يمكنه الطعن في القرار الذي يتضمنه لدى لجنة الطعن استنادا إلى المادة 27 من

[1]- المادتين 84 و 85 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق

المرسوم التنفيذي رقم 17-322 وطبقا للمادتين 67 و 175 من الأمر رقم 06-03[1] وكذا المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، وتلتزم هذه اللجنة بإصدار قرارها برأي معلل في أجل لا يتجاوز 45 يوما من تاريخ تقديم التظلم أمامها، والذي يتضمن إلغاء هذه العقوبة أو تعديلها أو التأكيد عليها وفقا للمادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 20 -199 .[2]

[1]- المادة 67 و 175 من الأمر 03-06، مرجع سابق .

[2] مباركة بدري ، مرجع سابق، ص 174.

ملخص للفصل الثاني

يتعمق الفصل الثاني، المعنون "الوضع القانوني لتسريح المتربص"، في استكشاف الإطار القانوني والإجرائي لإنهاء خدمة الموظف المتربص في الوظيفة العمومية الجزائرية. يركز هذا الفصل على تحليل أسباب التسريح، والإجراءات المتبعة، والضمانات المكفولة للمتربص، مستندًا بشكل أساسي إلى أحكام الأمر رقم 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 17-322، مع الإشارة إلى نصوص تنظيمية وقضائية أخرى ذات صلة.

نبدأ الفصل بتوضيح أن قرار تسريح المتربص تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين، بناءً على تقرير من الرئيس السلمي ورأي اللجنة متساوية الأعضاء، وذلك في حال عدم الكفاءة المهنية ويُعتبر هذا التسريح إجراءً إداريًا وليس تأديبيًا و يمكن تسريح المتربص أثناء فترة التربص لأسباب تأديبية أو عزله بسبب إهمال المنصب لمدة 15 يومًا متتالية دون مبرر مقبول، مع إلزام المتربص الذي استفاد من تكوين متخصص بتسديد تكاليفه في هذه الحالة.

يتناول المطلب الأول من الفصل أصناف التسريح، مميزًا بين التسريح لعدم الكفاية المهنية والتسريح التأديبي. فالتسريح لعدم الكفاية المهنية هو نتيجة لعدم إثبات المتربص جدارته خلال فترة الاختبار. وقد عرّف الفقه عدم الكفاية المهنية بأنه "عدم قدرة الموظف المتربص على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليه قيامًا حسنًا قيام الرجل المعتاد الشاغل لنفس الوظيفة". وتُقيّم هذه الكفاءة بناءً على معايير موضوعية تشمل القدرة على أداء المهام، والفعالية، وروح المبادرة، وكيفية أداء الخدمة، والعلاقة مع الرؤساء والزملاء والمواطنين، بالإضافة إلى المواظبة والانضباط. وتُجرى عملية التقييم بشكل دوري وفصلي، مع حق المتربص في الاطلاع والطعن. ويتم التسريح بعد انتهاء المدة القانونية للتربص (سنة أو سنتان في حال التمديد) وبناءً على تقييم سلبي وموافقة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

أما التسريح التأديبي، فيُعتبر أشد العقوبات التي يمكن أن تُوقّع على المتربص نتيجة ارتكابه خطأ مهنيًا جسيمًا. وعلى الرغم من أن المشرع لم يُعرّف التسريح التأديبي صراحةً، إلا أنه صنفه ضمن عقوبات الدرجة الرابعة .

نختتم الفصل بتحليل الآثار المترتبة على تسريح المتربص، وأبرزها سقوط الأحقية في التوظيف من جديد لمدة ثلاث سنوات في حالتي التسريح بسبب إهمال المنصب أو التسريح التأديبي، بينما لا يوجد هذا القيد في حالة التسريح لعدم الكفاءة.

خاتمة

خاتمة

يبرز موضوع تسريح المتربص في إطار قانون الوظيفة العمومية كإحدى القضايا الجوهرية التي تتقاطع فيها اعتبارات المصلحة العامة مع مبادئ حماية حقوق الأفراد في المرحلة الانتقالية قبل التثبيت. فقد جسد المشرع الجزائري عبر التنظيم القانوني لهذا الإجراء محاولة متوازنة للحد من تعسف الإدارة، وضمان حد أدنى من الضمانات القانونية للمتربصين، إلا أن هذه المحاولات لا تزال تواجه تحديات تطبيقية وأخلاقية تمس جوهر حقوق الموظف وكرامته.

إن الطبيعة الاستثنائية لوضعية المتربص تفرض ضرورة وجود منظومة قانونية واضحة ومتكاملة تراعي خصوصية هذه المرحلة، وتضع قواعد صارمة لعملية التسريح تضمن سلامة الإجراءات وشموليتها، مع توفير الضمانات اللازمة للحماية من الانفراد بالقرار الإداري، خاصة في ظل غياب استقرار وظيفي كامل. كما أن الحاجة ملحة إلى توحيد الاجتهادات القضائية والإدارية، مع تطوير آليات تقييم موضوعية وشفافة تحكم العلاقة بين الإدارة والمتربصين، مما يعزز من مبدأ العدالة والمساواة أمام القانون.

وعليه، نخلص إلى مجموعة من التوصيات والإجراءات المقترحة التي من شأنها أن تعزز النظام القانوني لتسريح المتربصين وتطور واقعهم المهني:

1. **ضرورة إقرار تشريع خاص ومتخصص** ينظم تفصيليا جميع جوانب التربص وتسريحه، بحيث يشمل الإجراءات الشكلية والموضوعية، ويحدد بوضوح معايير التسريح والحقوق والواجبات المتصلة بهذه المرحلة، بما يتوافق مع المبادئ الدستورية لحقوق الإنسان والعدالة الإدارية.
2. **تطوير آليات تقييم موضوعية ومعايير دقيقة** لأداء المتربصين، تعتمد على مؤشرات واضحة ومحددة، مع مشاركة مختصين مستقلين في عمليات التقييم لضمان نزاهة النتائج ومصداقيتها.
3. **تعزيز الضمانات الإجرائية المكفولة للمتربصين** من خلال توفير حق الاستماع والدفاع، وإخطار المتربص مسبقا بالأسباب التي تستند إليها الإدارة في قرار التسريح، وتيسير سبل الطعن والمراجعة القضائية الفعالة.
4. **إنشاء هيئات مختصة لمتابعة شؤون المتربصين** داخل المؤسسات العمومية، تكون مسؤولة عن حماية حقوقهم، وتقديم الدعم القانوني والإداري اللازم، بالإضافة إلى رصد التجاوزات ومخالفات الإجراءات.
5. **رفع مستوى الوعي القانوني لدى المتربصين والإدارات** من خلال تنظيم دورات تكوينية وورش عمل، تسهم في ترسيخ ثقافة الحقوق والواجبات، وتعزيز الحوار البناء بين الطرفين.

6. **تعزيز دور القضاء الإداري والاجتماعي** في مراقبة قرارات التسريح، مع توفير إجراءات طعن سريعة وفعالة، تضمن تحقيق مبدأ الإنصاف الفوري وعدم ترك المتربص في وضعية إدارية غير مستقرة لفترات طويلة.

في الختام، يمثل تطوير النظام القانوني لتسريح المتربصين خطوة حاسمة نحو تعزيز سيادة القانون في الوظيفة العمومية، وتحقيق التوازن المنشود بين ضمان فعالية الإدارة وحماية حقوق الأفراد، مما ينعكس إيجابيا على جودة الأداء الإداري والاستقرار المهني للموظفين الجدد، ويدعم بناء دولة القانون والمؤسسات.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: المصادر

أ-القرآن الكريم

ب-المعجم العربي ، ابن منظور، لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت، لبنان، 1991.

ج-القوانين:

1- القانون 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر عدد 48، 10 اوت 2014 (يشمل الإشارة إلى المواد 1 و3 و5 منه).

2- القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، 05 اوت 1978.

3- قانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة في 23 أفريل 2008 (يشمل الإشارة إلى المواد 13، 801، 804، 901 منه).

د- الأوامر:

1- الأمر 06-03 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46، 16 جوان 2006 (هذا الأمر هو المرجع الأساسي للمواد 67، 84، 85، 93، 165، 167، 169، 172، 175، 176، 178، 179، 180 المذكورة بشكل منفصل سابقًا).

هـ-المراسيم الرئاسية:

1- المرسوم الرئاسي 20-251 يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بتعديل مشروع الدستور، جريدة الرسمية العدد 54، 2020/09/15 (يشمل الإشارة إلى المادة 67 منه).

و- المراسيم التنفيذية:

1- المرسوم 84/11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، 1984/01/14 (يشمل الإشارة إلى المادة 3 منه).

2- المرسوم التنفيذي 09-221 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، ج ر عدد 38، 28 يونيو 2009.

3- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 66، 12 نوفمبر 2017 (هذا المرسوم هو المرجع للمواد 05، 06، 07، 08 المذكورة سابقًا).

4- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للاحكام المطبقة على الاعوان المتربصين ويحدد الاحكام الخاصة به، ج ر عدد 66، 12 نوفمبر 2017.

5- المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بالتعليم والتكوين العاليين، 18 يوليو 1989.

ي- القرارات القضائية:

1- قرار مجلس الأعلى رقم 42898، المؤرخ في 02-01-1990، قضية السيد (ب. م) ضد وزير الصحة العمومية ومن معه، المجلة القضائية، العدد 03، 1990.

المراسلات الإدارية:

1- مراسلة رقم 1082 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى مدير معهد البريد وتكنولوجيات الاتصال متعلقة بإمكانية استفادة موظفة في فترة التربص من عطلة الامومة، 17 جوان 2014.

ثانيا: المراجع:

أ- الكتب

1- بلعروسي أحمد، وابل رشيد، قانون الوظيف العمومي، الطبعة الأولى، دار هومة، الجزائر، 2003.

2- حسين محمود المهدوي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار الجماهرية للنشر و التوزيع و الإعلام، ليبيا، 2002.

3- سعيد كامل، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2008.

4- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010.

5- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.

6- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الجزائر، 2015.

7- فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطانة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، الجزائر، دون سنة نشر.

8- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، دون دار نشر، الجزائر، 1984.

9- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، د ط، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2018.

10- هشام خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، الجزائر، 2012.

ب-الأطروحات والرسائل والمذكرات

1-أطروحات الدكتوراه

-مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال 06-03، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2017.

2-رسائل الماجستير

-بن رمضان وهابي، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري دراسة حالة المؤسسة العمومية الصحة الحوارية بالرمشي، رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة و أعمال، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، 2011.

-رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، رسالة ماجستير في الحقوق فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، (السنة وردت 2009/2008 في الأصل).

-زياد عادل، تسريح الموظف و ضماناته (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2015-2016.

-مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014

ج-مذكرات الماستر

-أطال فرحان، عبد القادر قريشي، عزل الموظف بسبب إهمال منصب، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2017-2018.

-مخروط حنان، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014.

المجلات العلمية

1- أحسن غربي، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد العاشر، العدد الثالث، جامعة الجلفة، الجزائر، 2018.

2- أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفق أحكام القانون الأساسي العام لتوظيفة العامة، مجلة المفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

3- جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 09، العدد 03، منشورات جامعة حمة لخضر بالوادي، الوادي، الجزائر، ديسمبر 2018.

4- السعيد سحارة، سعيدة العموري، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد السادس، العدد الأول، جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة، الجزائر، جوان 2019.

5- سلامة عبد المجيد، المركز القانوني للمتربص في قانون الوظيفة العامة، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 34، العدد 03، 2020.

6- سليمان محمد، إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية "دراسة مقارنة"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، الجزائر، 2015.

7- شافعي امال، داسي نورة، الحماية القانونية للمتربص في التشريع الوظيفي، مجلة القانون، كلية الحقوق، جامعة احمد زبانة، غليزان، الجزائر، المجلد10، العدد 01، جوان 2021.

8- شمس الدين بشير شريف، سميحة لعقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد الرابع، العدد الرابع، الجلفة، الجزائر، ديسمبر 2019.

9- فاضلي سيد علي، المركز القانوني للمتربص في القانون الأساسي للوظيفة العامة، مجلة كلية الحقوق جامعة المسيلة، المسيلة، الجزائر.

10- فاضلي سيد علي، المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العمومي، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 08، العدد 01، كلية الحقوق، جامعة مسيلة، الجزائر، 2023.

11- قماش دليلة، ضمانات ممارسة المتربص لحقوق وفق قانون الوظيفة العمومية، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 12، العدد 01، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2020.

12- مباركة بدري، تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية في الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة العلوم القانونية و السياسية، المجلد12، العدد 01، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سعيدة، الجزائر، 2021.

13- مقيمي ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، دفتر السياسة و القانون، المجلد 13، العدد 01، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2020.

فهرس المحتويات

العنـــــــــوان	رقم الصفحة
شكر وعرفان	
اهداء	
مقدمة	
الفصل الأول الإطار المفاهيمي للتربص في قانون الوظيفة العامة	
المبحث الأول: مفهوم التربص و المتربص	*08*
المطلب الأول: مفهوم التربص	*08*
الفرع الأول: تعريف التربص	*08*
أولا– لغة	*08*
ثانيا–اصطلاحا	*09*
ثالثا–تعريف التربص في الفقه	*10*
رابعا– تعريف التربص في القانون	*10*
الفرع الثاني: المدة القانونية للتربص	*11*
الفرع الثالث: أهداف فترة التربص	*12*
المطلب الثاني: مفهوم المتربص	*13*
الفرع الأول: تعريف المتربص	*13*
أولا–لغة	*13*
ثانيا–اصطلاحا	*13*
ثالثا–تعريف المتربص في الفقه	*13*
رابعا– تعريف المتربص في القانون	*14*
الفرع الثاني: المركز القانوني للمتربص قبل التثبيت	*14*

فهرس المحتويات

المبحث الثاني: النظام القانوني للمتربص	15
المطلب الأول: حقوق وواجبات المتربص	16
الفرع الأول: حقوق المتربص	16
أولا- الحق في الراتب	16
ثانيا-الحق قي الحماية الاجتماعية	17
ثالثا-الحق في أيام الراحة القانونية	18
رابعا-الحق في الاستقالة	20
الفرع الثاني: واجبات المتربص	21
أولا- واجب الطاعة والامتثال للسلطة الرئاسية	21
ثانيا- واجب التفرغ للوظيفة	21
ثالثا- واجب الحفاظ على السر المهني	21
رابعا- واجب النزاهة والحياد	22
خامسا- واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة	22
سادسا- واجب الخضوع للتقييم المستمر	22
سابعا- واجب المشاركة في برامج التكوين والتدريب	22
ثامنا- واجب إثبات الكفاءة المهنية	23
تاسعا- واجب الانضباط والمواظبة	23
المطلب الثاني: الوضعيات القانونية للمتربص	23
الفرع الأول: ترسيم المتربص	24
الفرع الثاني: تمديد فترة التربص	24
الفرع الثالث: تسريح المتربص	25
أولا- الآثار المترتبة على الإخلال بالواجبات	26

فهرس المحتويات

خلاصة الفصل الأول	27
الفصل الثاني الوضع القانوني لتسريح المتربص	
المبحث الأول: أصناف التسريح للموظف المتربص	31
المطلب الأول: التسريح لعدم الكفاية المهنية	31
الفرع الأول: مفهوم عدم الكفاية المهنية و شروطها	32
أولا– مفهوم عدم الكفاية المهنية	33
ثانيا– شروط عدم الكفاية المهنية	34
الفرع الثاني: معايير تقييم الكفاية المهنية للتربص	35
أولا– تعريف مرحلة التقييم	35
ثانيا– المعايير الأساسية لعملية تقييم المتربص	35
الفرع الثالث: إجراءات و ضوابط التسريح لعدم الكفاية المهنية	36
أولا– تسريح المتربص بعد انتهاء المدة القانونية للتربص	37
ثانيا– تسريح المتربص بسبب تقييم سلبي	39
ثالثا–موافقة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء	41
المطلب الثاني: التسريح التأديبي للمتربص	42
الفرع الأول: مفهوم التسريح التأديبي و طبيعته القانونية	43
أولا– مفهوم التسريح التأديبي	43
ثانيا– الطبيعة القانونية للتسريح التأديبي	44
ثالثا–العقوبات التأديبية المطبقة على المتربص	46
الفرع الثاني: التسريح بسبب اهمال منصب	49
أولا– مفهوم إهمال المنصب (الغياب لمدة 15 يوم دون مبرر)	49
ثانيا– إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب	50

فهرس المحتويات

ثالثا–الآثار المترتبة على العزل بسبب إهمال المنصب	52
المبحث الثاني: إجراءات وضمانات تسريح المتربص	56
المطلب الأول الإجراءات الشكلية لتسريح المتربص	56
الفرع الأول: دور الجهة التي لها صلاحية التعيين في التسريح	57
أولا– دور اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة	58
الفرع الثاني: إجراءات الأعذار والاخطار	59
أولا–إجراء الاعذار	59
ثانيا– إجراء الاخطار	63
المطلب الثاني: الضمانات القانونية للمتربص عند التسريح	63
الفرع الأول: الضمانات التأديبية	64
أولا – ضمانات قبل المثول أمام المجلس التأديبي	64
ثانيا – ضمانات أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي	64
ثالثا – ضمانات بعد المثول أمام المجلس التأديبي	64
الفرع الثاني: حق الدفاع و الاطلاع على الملف التأديبي	65
أولا– حق الدفاع	65
ثانيا– الإطلاع على الملف التأديبي	66
الفرع الثالث: الطعن في قرار التسريح	66
الفرع الرابع: الآثار المترتبة على تسريح المتربص	68
أولا– سقوط الأحقية في التوظيف	68
ثانيا– الفرق بين آثار التسريح لعدم الكفاية المهنية و التسريح التأديبي	68
ملخص الفصل الثاني	72
خاتمة	74

فهرس المحتويات

قائمة المصادر والمراجع	*77*
فهرس المحتويات	*83*
الملخص	*89*

ملخص

ملخص الدراسة

تناولت هذه المذكرة موضوع "تسريح المتربص في الوظيفة العامة"، وهو من المواضيع الهامة التي تمس المسار المهني لفئة المتربصين، وتجمع بين اعتبارات المصلحة العامة وحماية حقوق الأفراد في مرحلة انتقالية وحاسمة قبل التثبيت.

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الإطار القانوني المنظم لفترة التربص وتسريح المتربص في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مع التركيز على الإشكالية الرئيسية المتمثلة في: ما هي الشروط والإجراءات المتعلقة بتسريح المتربص في الوظيفة العمومية الجزائرية؟

وللإجابة على هذه الإشكالية، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استعراض وتحليل النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة، لاسيما الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية والمرسوم التنفيذي 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على الأعوان المتربصين.

وقسمت الدراسة إلى فصلين رئيسيين تناول الفصل الأول الإطار المفاهيمي للتربص في قانون الوظيفة العامة، حيث تم التعريف بالتربص والمتربص لغة واصطلاحاً وفقهاً وقانوناً، وتحديد المدة القانونية للتربص وأهدافه. كما تم التطرق للمركز القانوني للمتربص قبل التثبيت، وحقوقه وواجباته الأساسية، والوضعيات القانونية التي قد يمر بها (الترسيم، تمديد الفترة، التسريح)، أما الفصل الثاني، فقد خصص للوضع القانوني لتسريح المتربص. بدأ بتفصيل أصناف التسريح التي قد يتعرض لها الموظف المتربص، والتسريح التأديبي بالإضافة إلى التسريح بسبب إهمال المنصب. ثم انتقل الفصل لبحث إجراءات وضمانات تسريح المتربص، متضمناً الإجراءات الشكلية، والضمانات القانونية عند التسريح، واختتم بالآثار المترتبة على تسريح المتربص والفرق بين آثار التسريح لعدم الكفاية المهنية والتسريح التأديبي.

وخلصت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري وضع إطاراً قانونياً لتسريح المتربص يهدف إلى ضمان اختيار أكفأ العناصر للوظيفة العامة، مع منحه بعض الضمانات لحمايته من التعسف. ومع ذلك، أشارت الدراسة إلى أهمية الدقة في تطبيق الإجراءات والضمانات المكفولة للمتربص.

وأوصت الدراسة بعدة توصيات، من أبرزها ضرورة إقرار تشريع خاص ومفصل ينظم كافة جوانب فترة التربص وتسريح المتربص بشكل دقيق، وتطوير آليات تقييم موضوعية وشفافة، وتعزيز الضمانات الإجرائية للمتربصين كحق الاستماع والدفاع والإخطار المسبق، وتيسير سبل الطعن القضائي، بالإضافة إلى رفع مستوى الوعي القانوني لدى المتربصين والإدارات على حد سواء.

ملخص

Abstract

This thesis addressed the topic of "Dismissal of the Probationary Employee in the Public Service", a crucial subject that affects the professional trajectory of probationers. It intersects between considerations of public interest and the protection of individual rights during a transitional and decisive phase prior to tenure.

The study aimed to shed light on the legal framework governing the probationary period and the dismissal of probationers under Algerian public service law. The central research question focused on: *What are the conditions and procedures related to the dismissal of a probationary employee in the Algerian civil service?*

To answer this question, the researcher adopted a descriptive and analytical methodology, by reviewing and analyzing relevant legal and regulatory texts, particularly Ordinance No. 06-03 on the general status of the civil service, and Executive Decree No. 17-322, which outlines the provisions applicable to probationary staff.

The study was divided into two main chapters. The first chapter dealt with the conceptual framework of probation in civil service law, including the definition of probation and the probationer linguistically, terminologically, doctrinally, and legally. It also identified the legal duration and objectives of probation. Furthermore, it examined the legal status of the probationer before tenure, as well as their fundamental rights and obligations, and the different possible legal outcomes (tenure, extension, or dismissal).

The second chapter focused on the legal status of probationary dismissal. It began by detailing the different types of dismissal a probationary employee might face, including disciplinary dismissal and dismissal due to job abandonment. The chapter then explored the procedures and guarantees involved in probationary dismissal, including formal procedures and legal safeguards. It concluded with the consequences of dismissal and the distinction between dismissal for professional incompetence and disciplinary dismissal.

The study concluded that the Algerian legislator has established a legal framework for probationary dismissal aimed at selecting the most competent individuals for public service, while also granting certain guarantees to protect probationers from abuse. However, the study emphasized the importance of accurately applying the procedures and guarantees afforded to probationary employees.

Among the key recommendations made were: the need for a specific and detailed legislative text regulating all aspects of the probationary period and dismissal; the development of objective and transparent evaluation mechanisms; the strengthening of procedural guarantees for probationers, such as the right to be heard, to defend oneself, and to receive prior notification; the facilitation of legal recourse; and raising legal awareness among both probationers and public administrations.