

# جامعة أمحمد بوقرة بومرداس



كلية الحقوق والعلوم السياسية بودواو  
قسم القانون العام

## النظام القانوني للعون المتربص في ظل المرسوم التنفيذي رقم 322/17

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في القانون  
تخصص: قانون عام معمق

إشراف الأستاذ:

- بوطبة مراد

إعداد الطالبتين:

- لعبيي سهيلة
- خيرة نجمة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
عائشة نشادي	أستاذة محاضرة-ب	أمحمد بوقرة بومرداس	رئيسا
مراد بوطبة	أستاذ محاضر-أ	أمحمد بوقرة بومرداس	مشرفا ومقررا
خيرة مقطف	أستاذة مساعدة-أ	أمحمد بوقرة بومرداس	ممتحنا

السنة الجامعية

2020/2019

# إهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع إلى:  
والدي العزيزين حفظهما الله ورعاهما،  
إخوتي، أخواتي وأزواجهن وأولادهن،  
كل صديقاتي وزميلاتي المقربات.

نجمه

# إهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع إلى:  
والدي رحمة الله عليه، وأمي حفظها الله ورعاها،  
أخي وزوجته، أخواتي،  
كل صديقاتي وزميلاتي المقربات.

سميرة

## كلمة شكر

نتقدّم بالشكر إلى الأستاذ الدكتور بوطبة مراد لقبوله الإشراف، وتقديمه النصح والإرشاد للوصول إلى هذا العمل المتواضع.

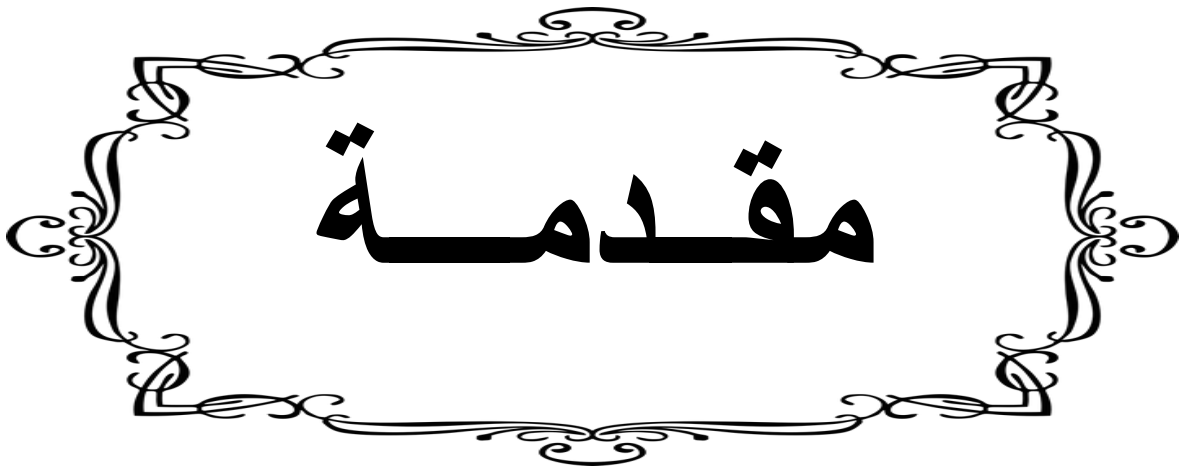
إلى أعضاء لجنة المناقشة، لتخصيص جزء من وقتهم لقراءة ومناقشة هذه المذكرة.

كما لا يفوتنا شكر الأستاذة / مقطبة خيرة لما قدّمته لنا من مساعدة ودعم في كل وقت.

وكل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد

## قائمة المختصرات

أولاً- المختصرات باللغة العربية
<ul style="list-style-type: none"><li>• ج ر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.</li><li>• ق أ ع وع: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.</li><li>• د م ج: ديوان المطبوعات الجامعية.</li><li>• ل إ م أ: لجنة إدارية متساوية الأعضاء.</li><li>• ط: طبعة.</li><li>• د ط: دون طبعة.</li><li>• د ب ن: دون بلد النشر.</li><li>• ص: صفحة.</li></ul>
ثانياً- المختصرات باللغة الفرنسية
<ul style="list-style-type: none"><li>• N : Numéro.</li><li>• P : page.</li><li>• ENA : Ecole National d'Administration.</li><li>• RFAP : Revue Française d'Administration Publique.</li></ul>



مقدمة

لم يعد يقتصر نشاط الدولة على مجالات الدفاع والأمن والعدالة كما كان تقليدياً أي الدفاع عن الأفراد والدولة من الأخطار الخارجية، بل توسع إلى مختلف المجالات الاجتماعية والثقافية والعلمية وهذا التوسع أدى إلى تزايد حاجيات الدولة إلى إطارات ذات كفاءة لغرض إشباع حاجيات الأفراد من خلال استخدام عدة أعوان من أجل حسن سير المرفق العام.

حيث تلعب الوظيفة العمومية في وقتنا الحالي دوراً بارزاً على كافة الأصعدة لذا استلزم حسن اختيار المورد البشري من أجل تسيير الحياة المهنية التي هي عبارة عن مجموعة من التحولات والتقلبات التي يمر بها الموظف خلال فترة تسييره للمرفق العام حيث يمر خلال هذه الفترة بعدة مراحل تعتبر مهمة وحاسمة قد تقرر مصيره المهني من بين هذه المراحل نذكر على سبيل المثال: تقييم أداءه وكفاءته إلى غاية نهاية حياته المهنية.

حيث حدد الأمر رقم 03/06 المتضمن في أ ع و ع الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية التي عدتها المادة 02 من هذا الأمر بالتفصيل<sup>1</sup>، فالالتحاق بالوظيفة العمومية ليس حكراً على فئة معينة فهي حق لكل المواطنين مقسمة على قدم المساواة<sup>2</sup> وفق شروط قانونية معينة مثل: المستوى التعليمي، الخبرة وذلك وفقاً لاحتياجات تحددها الإدارة تماشياً مع المناصب الشاغرة خلال سنة مالية معينة على أساس مسابقة بنوعها سواء على أساس الشهادة أو على أساس الاختبار لإضفاء الشفافية والمصداقية بعد استكمال هذه الإجراءات يتم إعلان النتائج باستدعاء المترشحين الناجحين يأخذ المترشح خلال هذه المرحلة صفة المتربص إلى غاية ترسيمه.

كما عالج المرسوم التنفيذي رقم 322/17 علاقة المتربص بالمؤسسات والإدارات العمومية ومساره المهني<sup>3</sup> وذلك من خلال قضاء هذا الأخير فترة تربص اختبارية في القانون لإبراز مدى كفاءته وإثبات قدرته على تولي المنصب من خلال تقييم تقوم به السلطة السلمية

1 - أمر رقم 03-06، مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46.

2 - المادة 74 من الأمر نفسه.

3- مرسوم تنفيذي رقم 322/17، مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66.

كل ثلاث أشهر، وقد بين المرسوم التنفيذي رقم 17-322 كيفية سير التربص والحقوق والواجبات المفروضة عليه حيث أصبح يتمتع بنفس الحقوق مع الموظف وهذا ما نصت عليه المادتين 87 و88 من الأمر 06-03 المتضمن ق أ ع و ع إلا أن هناك حقوق لا يتمتع بها خلال فترة التربص حتى يتم ترسيمه ويكتسب صفة الموظف بالإضافة إلى الإجراءات التأديبية الواجب تطبيقها عليه في حال إخلاله أو ارتكابه لأخطاء إدارية التي تستوجب تسليط العقوبة وحرمانه من الترسيم.

تكمن أهمية الموضوع من خلال إبراز مكانة المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية من خلال إعطاء فرصة له من أجل إثبات قدراته وكفاءته على حسن تسيير المرفق والقيام بكل الواجبات المفروضة عليه من طرف القانون وانعكاس مردوديته بالإيجاب ويترتب عليها الترسيم واكتسابه لصفة الموظف وتمتعته بالضمانات مقابل الحصول على المنصب بالإيجاب أو بالسلب ويترتب عليها تسريحه لعدم كفاءته أو تمديد فترة التربص لسنة مماثلة إذا استلزم الأمر ذلك أو دعت الضرورة.

تعتبر كذلك فترة التربص المرحلة الأولى التي يمر بها المتربص في حياته الوظيفية والتي يتقرر فيها مصيره المهني بالترسيم أو التسريح أو تمديد التربص ولهذا فقد أولى المشرع أهمية خاصة لهذه المرحلة من خلال حقه في الراتب وحقه في العطل والقيام بواجباته مثل واجب كتمان السر المهني وواجب الطاعة .... الخ.

وما دفعنا الى اختيار موضوع الدراسة هناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، أما الأسباب الذاتية فتمثلت في اهتمامنا بهذا المجال لعلاقته بالجانب العملي والمهني كوننا موظفين من جهة ومن جهة ثانية له ارتباط بتخصصنا، أما الجانب الموضوعي فتمثل في جدية طرح هذه الدراسة باعتبار أن المرسوم جديد يحتاج للبحث والقراءة والتحليل للأحكام الواردة فيه لعدم التطرق إليه إلا بنسبة قليلة من طرف الباحثين والدارسين للوظيفة العمومية. تهدف هذه الدراسة إلى إبراز مختلف الجوانب التي تحكم وتنظم المركز القانوني للعون المتربص أثناء فترة التربص وخضوعه لهذه الحقوق والواجبات وكيفية تقييمه والإجراءات المتبعة في المجال التأديبي في حالة عدم التزامه بمقتضيات الوظيفة.

يعتبر النظام القانوني للعون المتربص موضوعا جديدا لم تتم دراسته على مستوى الكلية إلا أنه توجد دراسات تناولت الموضوع بصفة عامة على مستوى كليات أخرى نذكر

منها مذكرة ماستر للطالب الميلود بلطرش، المعنون النظام القانوني للمتربص داخل المؤسسات والادارات العمومية في التشريع الجزائري نوقشت سنة 2018/2019 بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، بالإضافة إلى مقال جلول بن سديرة وسليمة مسراتي، تحت عنوان المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، نشر بتاريخ 17 نوفمبر 2018، بكلية الحقوق جامعة البليدة، حيث سجلنا عدم إلمام معظم الدراسات التي أطلعنا عليها لمختلف جوانب النظام القانوني للعون المتربص في ظل الرسوم التنفيذي 322/17 وبالأخص جانب الحقوق والواجبات والنظام التأديبي. وخلال إنجازنا لهذه الدراسة واجهنا جملة من الصعوبات التي كانت أبرزها الحجر المنزلي بسبب جائحة كورونا التي كانت السبب الرئيسي في عرقلة وبطء عملية الحصول على المراجع، بالإضافة إلى قلة المراجع والمصادر في هذا الموضوع مما حال دون إنجاز الدراسة في وقت مبكر مما استلزم جهدا مضاعفا كونها تتطلب وقتا للحصول عليها. أما عن مجال الدراسة فهو يقتصر على الأعوان العموميين المتربصين الخاضعين لنظام المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في التشريع الجزائري من خلال قراءة قانونية تحليلية لهذه الأحكام.

بناء على ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

**ما مدى فعالية الأحكام المطبقة على العون المتربص في ظل أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-322؟**

تنفرع عن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات:

- 1- ما هو مفهوم العون المتربص، وما يميزه على باقي أعوان الإدارة؟
- 2- هل المركز القانوني للمتربص مركز مستقر؟
- 3- كيف يتم سير التربص؟ وما هي أنواع التربص؟
- 4- فيما تتمثل الإجراءات التأديبية للعون المتربص في حال إخلاله بواجباته

اتجاه الإدارة؟

لمعالجة هذا الموضوع اعتمدنا المنهج الوصفي وذلك من خلال عرض الإطار المفاهيمي مع محاولة تحليل وقراءة للنصوص والأحكام التي لها صلة بالموضوع. للإجابة على الإشكالية المطروحة احتوت دراستنا على فصلين.

الفصل الأول تم تخصيصه لدراسة الأحكام العامة المطبقة على العون المترىص في ظل المرسوم التنفيذي 322/17 تم تقسيمه إلى مبحثين، تطرقنا من خلال المبحث الأول للمركز القانوني للعون المترىص، أما المبحث الثاني فيتضمن سير التريص. أما الفصل الثاني حقوق وواجبات العون المترىص ونظام تأديبه، يتضمن المبحث الأول منه حقوق وواجبات العون المترىص، أما المبحث الثاني يتضمن النظام التأديبي له.

الأحكام العامة المطبقة على  
العون المتربص

## الفصل الأول: الأحكام العامة المطبقة على العون المتربص

بمجرد نجاح المترشح في مسابقة التوظيف واكتسابه لصفة العون المتربص تحكمه أحكام تستهدف كشف قدراته وميوله العلمية والتحقق من مدى صلاحيته لشغل الوظيفة المعين فيها تمهيدا لتعيينه، بالمقابل يحكمه نظام قانوني يستوجب عليه احترامه والسير عليه.

ولمعالجة موضوع النظام القانوني للعون المتربص في ظل المرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية. خصصنا الفصل الأول بعنوان الأحكام العامة المطبقة على العون المتربص، حيث قسمناه إلى مبحثين، نتطرق في المبحث الأول إلى المركز القانوني للمتربص، نستعرض فيه مفهوم المتربص من خلال إعطاء تعريف له وتمييزه عن باقي أعوان الإدارة وأخيرا مدة التربص والاستثناءات الواردة عليها، وتناولنا التكييف القانوني للمتربص المتضمن وجود المتربص في مركز قانوني وتنظيمي وغير مستقر.

أما المبحث الثاني فيتضمن مفهوم التربص في مجال الوظيفة العمومية، نستعرض سير التربص المتضمن تعريف التربص وأنواعه، وتناولنا مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية من خلال المرور على مراحل التربص الاختباري التي تستلزم تقييم المتربص مما يترتب عليه عدة آثار على وضعيته.

## المبحث الأول: المركز القانوني للمتربص

إن الالتحاق بالوظيفة العمومية حق لكل شخص تتوفر فيه مجموعة من الشروط، فبعد اجتياز المسابقة والنجاح فيها، يترتب عنها التعيين والترسيم مباشرة في الرتبة واكتساب صفة الموظف، أو التعيين فقط ويكون لزاما عليه فترة التربص، غير أن المركز القانوني للمتربص غير مستقر، حيث في نهاية فترة التربص يتم تقييم المتربص وعلى أساسه يكون ترسيمه أو تمديد فترة التربص أو تسريحه.

يتضمن هذا المبحث مطلبين نتطرق في المطلب الأول الى مفهوم المتربص، أما المطلب الثاني نعالج فيه التكيف القانوني للعون المتربص.

### المطلب الأول: مفهوم المتربص

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

يتضمن هذا المطلب ثلاث فروع، حيث نستعرض في الفرع الأول تعريف المتربص أما في الفرع الثاني تمييز المتربص عن باقي أعوان الإدارة، ويتضمن الفرع الثالث الاستثناءات الواردة على فترة التربص.

### الفرع الأول: تعريف المتربص

نتطرق من خلال هذا الفرع إلى عنصرين هما:

#### أولاً: غياب تعريف قانوني للعون المتربص

إن الأمر رقم 03-06 المتضمن ق أ ع و ع لم يعرف المتربص، إلا أنه ومن خلال المادة 04 منه عرف الموظف على أساس «معيار التعيين في وظيفة عمومية دائمة»<sup>1</sup>.

1 -مراد بوظيفة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03-06، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر، 1، الجزائر، 2017، ص192.

أما المرسوم التنفيذي رقم 17-322 فقد أشار لمصطلح المتربص في المادة 02 كالتالي: «يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به»<sup>1</sup>.

الملاحظ أن كلا من الأمر 03/06 والمرسوم التنفيذي 322/17 لم يعطيا تعريفا محددًا وواضحًا لمصطلح المتربص.

### ثانيا: التعريف الفقهي للعون المتربص

إذا كانت فترة التربص تعرف على أنها: «تلك المدة الزمنية العملية الإجبارية كقاعدة عامة بالنسبة لأي شخص حديث التوظيف» هذا الأخير يأخذ مركزه القانوني وفق ما أطلق عليه المشرع الجزائري صفة المتربص أو المتمرن ويقابل ذلك في جميع النصوص القانونية الواردة باللغة الفرنسية مصطلح *Stagiaire*<sup>2</sup> المأخوذة من كلمة *stage*.

فالمتربص في مجال الوظيفة العمومية يعني: «كل عون جديد تم تعيينه في وظيفة عمومية دائمة»، أي سلك من الأسلاك ورتبة من رتب الوظيفة العمومية وذلك بعد اجتياز مسابقة توظيف خارجية مهما كان نمطها سواء على أساس الاختبار أو على أساس الشهادة كمرحلة أولية ملزم بأن يجتاز بنجاح فترة تربص عملي حتى يصبح موظفا عاما<sup>3</sup>.  
كما يعني المتربص أيضا «كل عون عين في وظيفة دائمة من غير أن يرسم، وهو وإن كان يخضع لكافة قواعد القانون العام والتوظيف العمومي، إلا أنه يمكن فصله عن وظيفته لعدم كفاءته المهنية»<sup>4</sup>.

أما الأستاذ بوطبة مراد فقد عرف المتربص كما يلي: «كل شخص عين في وظيفة

1- أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-322، مرجع سابق، ص 13.  
2- جلول بن سديرة وسليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة البليدة 2، المجلد 09، العدد 03، الصادر في 17 نوفمبر 2018، الجزائر، ص 35.  
3- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016، ص 37.  
4- عزالدين عبدة، عملية تأديب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 69.

عمومية دائمة يلزم بقضاء فترة تربص يتمتع خلالها بصفة العون العمومي ويخضع للواجبات الوظيفية التي يخضع لها الموظف ويتمتع بالحقوق التي يتمتع بها هذا الأخير باستثناء بعض الحقوق المقررة لصالح العون الذي يحمل صفة الموظف»<sup>1</sup>.

ويمكن تعريف المتربصون «هم أعوان تم تعيينهم في وظيفة دائمة، ولكن في هذه الفترة لم يتم منحهم درجة محددة لشغل هذا المنصب»<sup>2</sup>.

وفي الأخير يمكن القول أن المتربص هو كل عون وظف في رتبة أو سلك من أسلاك الوظيفة العمومية ويكون لزاما عليه قضاء فترة تربص تثبت مدة كفاءته وجدارته لاستحقاق ذلك المنصب وعند نهاية الفترة إما يرسم إذا كان كفاء أو يعاد إدراجه لقضاء فترة تربص لسنة مماثلة.

### الفرع الثاني: تمييز المتربص عن بقية أعوان الإدارة

تستخدم الإدارة مجموعة من الأعوان من مختلف الفئات من أجل ضمان السير المنتظم والحسن للمرفق العام في مختلف المجالات، منهم من هو متعاقد ومنهم من استخدم لظروف استثنائية حسب احتياجاتها وقدرتها المالية.

وعليه سنعرض بين كل من العون المتربص عن الموظف والمتربص عن العون المتعاقد وتمييزه عن الموظف الفعلي.

#### أولاً: تمييز العون المتربص عن الموظف

عرف الأمر رقم 03-06 الموظف على أنه: «كل مترشح في رتبة لوظيفة عمومية دائمة تابعة لمرفق عمومي إداري ولم يرسم بعد»<sup>3</sup>.

من خلال هذا التعريف يمكن مقارنة بين العون المتربص والموظف فيما يلي:

- دوام الوظيفة بالنسبة للموظف عكس العون المتربص فتعيينه يكون مؤقتاً ومرتبطة بنتيجة التربص، فإذا كان هذا الأخير ناجحاً أصبح شغله للوظيفة دائماً، إذا لم

1-مراد بوظيفة، مرجع سابق، ص193 .

2 -Jacques ROUVIERE, **droit pratique de la fonction publique**, 1<sup>er</sup> édition, DELMAS, paris, p12.

3- أنظر المادة 04 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

ينجح المتربص يسرح من الوظيفة

• الموظف جمع بين التعيين في الوظيفة والترسيم فيها على عكس المتربص الذي لم يرسم إلا بعد انتهاء فترة التربص فمركزه القانوني معلق أو متوقف على شرط الترسيم.

• يتمتع الموظف بكافة الحقوق والضمانات أما العون المتربص فلقد حرمه الأمر رقم 03-06 من بعض الحقوق بسبب وضعه القانوني فلا يمكنه نقله أو انتدابه أو إحالته على الاستيداع أو تسريحه أو إشراكه أو تقديمه أو السماح له لعضوية اللجنة المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية<sup>1</sup>.

**ثانيا: تمييز العون المتربص عن العون المتعاقد**

لم يعط المشرع تعريفا للعون المتعاقد لا في الأمر رقم 03-06 ولا في المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المنظم لهذه الفئة، غير أن هذا الأخير تضمن تحديدا واضحا لعقد العمل الذي ينتج عن العلاقة التعاقدية بين العون المتعاقد والإدارة، حيث نصت المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07 على إمكانية توظيف أعوان متعاقدين من طرف المؤسسات والإدارات العمومية أساس المواد 20، 19، 21 من الأمر رقم 03-06 حسب الاحتياجات المطلوبة وذلك لمدة محددة أو غير محددة التوقيت الكامل أو الجزئي طبقا لأحكام المواد 4، 5، 6، 10، 11، 12 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07<sup>2</sup>.

**فالعون المتعاقد:** «هو العون الذي يخضع لشروط الواردة في العقد المبرم بينه وبين الإدارة والتي يقتصر أساسا على بيان نوع الوظيفة، مقدار الراتب ومدة العقد، حسبما يقدره القانون مقابل التزامه بأعباء هذه الوظيفة ومقتضياتها، تحت إشرافها لمدة محددة أو غير

1-زهرة شطرات، زهية وازن، أحكام التوظيف في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة

عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019، ص 43.

2-زهرة شطرات، زهية وازن، المرجع نفسه، ص 44.

محددة، بتوقيت كامل أو توقيت جزئي»<sup>1</sup>، فالعقد المبرم بين الإدارة والعون المتعاقد في فرنسا هو ثلاث سنوات بالإضافة إلى ذلك يمكن تجديدها سنة واحدة فقط مرة واحدة<sup>2</sup>.

بمقارنة العون المتعاقد مع العون المتريص: يمارس العون المتعاقد عمل من أعمال أو نشاط من الأنشطة في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية، والعقد المبرم بينه وبين المؤسسة أو الإدارة العمومية ينتهي بمجرد انتهاء العقد، أما العون المتريص يعين في وظيفة عمومية تابعة لمرفق عام إداري، حيث يشغل الوظيفة بصفة دائمة ويكون تثبيته فيها بالترسيم شريطة اجتيازه التريص بنجاح ، وترسميه يكون معلق على نتيجة التريص إذا كان التريص إيجابيا أصبح شغله للمنصب دائم، إذا كان التريص سلبيا يمكن للإدارة تمديد التريص أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض<sup>3</sup>.

### ثالثا: تمييز العون المتريص عن الموظف الفعلي

الموظف الفعلي هو ذلك الشخص الذي يملك منصب إما تعيينه غير صحيح، أو لم يصدر قرار تعيينه أصلا فتسمية الموظف الفعلي تسمية غير صحيحة، تبرر هذه الفكرة بنظريتين، نظرية تصلح للظروف العادية ونظرية للظروف الاستثنائية، أما في الظروف العادية فيقوم تبريرها على أساس الظاهر التي يكون فيها تعيين الموظف ليس له مؤهل خلال تلك الفترة مثل عدم توافر الجنسية، فكل الأعمال التي تتجز خلال تلك الفترة أعمال صحيحة وذلك في مواجهة الغي، وتعتبر تصرفاته باطلة من تاريخ اكتشاف التعيين تكون كل تصرفاته اتجاه نفسه غير صحيحة، أما في الظروف الاستثنائية فيقوم تبريرها على أساس نظرية الضرورة، فالموظفين الفعليين هم الأعوان الذين يتولون مهام وظيفة عمومية بإرادتهم دون تعيين من السلطة المختصة بسبب ظروف معينة تجعل هذه السلطة عاجزة عن القيام بهذه المهام قصد تحقيق المصلحة العامة، حيث اكتشفت هذه النظرية من طرف مجلس الدولة الفرنسي الذي اعتبر كل تصرفاته صحيحة التي تتخلف الإدارة فيها

1- جميلة قود، النظام القانوني للتوظيف التعاقدية، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والإدارية، قسم الحقوق، المركز الجامعي لعين تيموشنت، العدد 11، 2015، ص ص 2-3.

2-Isabelle DESBARATS et Sandrine KOPEL, **Les agents contractuels de la fonction publique territoriale française**, E.N.A, RFAP, N : 115,2005, p483.

3- مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 27.

عن ممارسة مهامها، كحالة الحرب أو حالة الطوارئ<sup>1</sup>.

بمقارنة العون المتربص والموظف الفعلي نجد أن العامل المشترك بينهما يتمثل في تعيينهم لتسيير مرفق عام إداري، أما أوجه التفرقة بينهما فتكمن في كون قرار تعيين العون المتربص قرار صحيح في وظيفة دائمة يحكمه الأمر 03-06 وينظمه المرسوم التنفيذي 322-17 وتصرفاته صحيحة، في حين الموظف الفعلي، لم يتم تعيينه من قبل السلطة المختصة، تولى مهام الوظيفة العمومية من تلقاء نفسه، بالإضافة إلى الوظيفة التي تم تقلدها غير دائمة، تزول باكتشاف عدم شرعية تعيينه أو بزوال الظروف الاستثنائية<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: مدة التربص والاستثناءات الواردة عليها

لتهيئة العون المتربص لممارسة مهام الوظيفة المعين فيها يستلزم عليه اجتياز فترة تربص بنجاح وإثبات قدراته العلمية والعملية، حيث يتضمن هذا الفرع على عنصرين، العنصر الأول مدة التربص، أما العنصر الثاني استثناءات الواردة عليها.

#### أولاً: مدة التربص

يخضع المتربص إلى قضاء فترة تربص لمدة سنة واحدة إما تجدد له الفترة لمدة سنة واحدة فقط أو يسرح بسبب فترة تربص غير مقنعة أو ترسيمه، ويجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوط برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيرياً لشغل وظيفته<sup>3</sup>، فمدة التربص وفق لهذه المادة هي سنة كاملة، لكن من أين يبدأ حساب هذه المدة؟

لم تبين هذه المادة تاريخ بداية فترة التربص إلا أن التنظيم حدد تاريخ بداية سريان قرار التعيين هو تاريخ بداية فترة التربص<sup>4</sup>.

1- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، مرجع سابق ص ص 29-30.

2- مقابلة مع الأستاذ مراد بوطبة، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، بتاريخ: 27 / 02 / 2020.

3- أنظر المادتين 84 و 85 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

4- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 189.

## ثانياً: الاستثناءات الواردة عليها

ميزت المادة 83 من الأمر 03/06 بين الأصل والاستثناء فالقاعدة العامة هي خضوع جميع الموظفين لفترة التريص واستثناء من ذلك يمكن إجراء الترسيم مباشرة بعد تعيين الموظف دون خضوعه لفترة التريص بشروط وهي:

- المؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب.
- أن تنص القوانين الأساسية صراحة على ذلك<sup>1</sup>.

ما يمكن تسجيله بخصوص شرط المؤهلات المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب أنه ورد عاماً ودون تحديد مستويات التأهيل، على الرغم من أن المشرع حددها بموجب المادة 03 من المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 29/09/2007، المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم<sup>2</sup>، لذلك الأولى تحديد المؤهلات العالية التي لا تتطلب الخضوع لفترة تريص أو على الأقل تحديدها تصاعدياً، تفادياً لترك السلطة التقديرية للإدارة، وما يمكن أن يترتب عنها إخلال لمبدأ المساواة<sup>3</sup>، ورد النص على الإعفاء مثلاً ضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية<sup>4</sup> رغم أنه نص على ذلك صراحة إلا أنه يفهم من نص المادة 11 منه على أنه « يعين ويرسم الممارسون الطبيون المتخصصون في الصحة العمومية والذين تم توظيفهم..... مباشرة بعد توظيفهم من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين» كما نصت المادة 16 منه على «يعفى من فترة التريص الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون الذين تم توظيفهم»<sup>5</sup>.

1- محمد شلالي، دور القوانين الأساسية في تنظيم مختلف أسلاك الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، ديسمبر 2017، ص 110.

2- مرسوم رئاسي رقم 304/07 مؤرخ في 29/09/2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، العدد 61.

3- محمد شلالي، مرجع سابق، ص 110.

4- مرسوم تنفيذي رقم 394/09، مؤرخ في 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، ج ر، العدد 70، الصادرة في 29 نوفمبر 2009.

5- مرسوم تنفيذي رقم 128/08، مؤرخ في 02 ماي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، ج ر، العدد 23.

وما يمكن الإشارة إليه أن مدة التربص طبقا للمادة 90 من الأمر رقم 06-03 تدخل في حساب الأقدمية والتقاعد في حالة ترسيم المترشح في الوظيفة المعين فيها، وتعد خدمة فعلية وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وفي التقاعد.

### المطلب الثاني: تكييف المركز القانوني للعون المتربص

من خلال التطرق للجزء الأول من الدراسة تناولنا تعريف المتربص ولاحظنا أن كل من الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 17-322 لم يعرفا العون المتربص، وخلال هذا الجزء سنتعرض إلى تكييف القانوني للمتربص من خلال تواجد العون المتربص في مركز قانوني وتنظيمي وعدم استقرار مركزه القانوني.

### الفرع الأول: وجود العون المتربص في مركز قانوني وتنظيمي

بعد تقلد الشخص الناجح في مسابقة التوظيف لمنصب دائم يصبح ذلك الشخص يطلق عليه صفة العون المتربص بمجرد صدور قرار التعيين وبالتالي يكسب مركز قانوني وتنظيمي أي مركز يحكمه كل من الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 17/322 الذي يحدد الأحكام العامة المطبقة على العون المتربص داخل المؤسسات والإدارات العمومية، بحيث لا يمكن للمؤسسة المستخدمة التدخل في تحديد الأحكام التي يخضع لها، فهذا المركز يعطيه فرصة للترسيم في الرتبة المعين فيها في حالة اجتياز فترة تربص بنجاح، إلا أنه لا يضمن عليه صفة الموظف حتى يستكمل شرط الترسيم<sup>1</sup>.

ويظهر استقرار مركزه القانوني من خلال تمتعه بكافة الحقوق الحريات والضمانات وبالتزامه بجميع الواجبات التي فرضتها القوانين والتنظيمات، ولا يمكن تعديل مركزه القانوني بترقيته أو تنزيله أو إلغاء مركزه القانوني بالعزل أو التسريح إلا بوجود مبرر قانوني وبتابع الإجراءات القانونية<sup>2</sup>.

1- مراد بوطبة، نظام الموظفين في ظل الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 193.

2- مراد بوطبة، (اختلاف المركز القانوني للموظف عن المركز القانوني للعون المتربص)، مداخلة في ملتقى وطني

بعنوان الحماية القانونية لأعوان المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر بين النص والواقع، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، المنعقد يومي 2 و3 ماي 2018، ص 5.

وبالرجوع إلى الأمر 03-06 وخصوصا المادة 04 منه التي تنص على أنه: «يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبة في السلم الإداري»<sup>1</sup>، نستنتج من خلالها أن المشرع أطلق على هذا الشخص صفة العون، لكن بشرط استكمال فترة تربصه بنجاح يطلق عليه صفة الموظف وهذا ما نستنتجه من خلال نص المادة 02 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي 17-322 السالف الذكر<sup>2</sup>.

فالأمر 03-06 أقر تمتع المتربص بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظف، ويخضع لنفس الواجبات التي يخضع لها هذا الأخير، ماعدا ما استثناه ق إ ع و ع صراحة<sup>3</sup>.  
(فقرار التعيين عمل شرطي ذاتي أو فردي، ودليل ذلك أن قرار التعيين يلحق المترشح الناجح بمركز قانوني عام، وتظهر الصفة الذاتية أو الفردية من خلال تحديد قرار أو مقرر التعيين اسم ولقب المترشح الناجح وتاريخ تعيينه ومنصب العمل، وكذا الرتبة وسلك التعيين)<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني: عدم استقرار المركز القانوني للعون المتربص

بالرجوع إلى أحكام الأمر 03-06 وبالخصوص 85 التي تنص: «بعد انتهاء فترة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم:

- إما ترسيم المتربص في رتبته.
  - وإما إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط.
  - وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض»<sup>5</sup>.
- نستنتج من خلال هذه المادة أن العون المتربص يأخذ مركز قانوني غير مستق «... يتأكد ويستقر هذا المركز بالترسيم بعد نجاح في فترة التربص وبالتالي يكتسب صفة الموظف...»<sup>6</sup>.

1- المادة 04 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

2- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 180.

3- المادتين 87 و88 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

4- مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 180.

5- المادة 85 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

6- مراد بوطبة، (اختلاف المركز القانوني للموظف عن المركز القانوني للعون المتربص)، مرجع سابق، ص 5.

وحسب المادة 90 من نفس الأمر تعتبر فترة التربص خدمة فعلية وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات والتقاعد<sup>1</sup>، في حالة عدم نجاح المتربص خلال هذه المرحلة، فإنه يصدر في حقه قرار التسريح وبالتالي يفقد مركزه القانوني، وبالعودة إلى كل من الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 17-322 السالف الذكر، نلاحظ أن المشرع الجزائري حرم العون المتربص من بعض الحقوق بحيث لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة انتداب أو الاستيداع أو تحت التصرف، بالإضافة إلى حرمانه من بعض الوضعيات القانونية الأساسية بحيث لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن تقنية، غير أنه من حقه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى للتسجيل فيه<sup>2</sup>، كذلك الأمر بالنسبة للمرسوم التنفيذي رقم 17-322، فقد حرم العون المتربص من الانتخاب في اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الرتبة المقرر ترسيمه، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة، ولا يمكن ينتدب أو يوضع في حالة استيداع أو تحت التصرف ولا يمكن نقله خارج إدارته المستخدمة<sup>3</sup>.

(من خلال هذا التحليل يمكن القول بأن المتربص في مركز قانوني تنظيمي غير مستقر، بين الموظف المرسم والعون المتعاقد المؤقت، فإن ترسيمه بعد فترة التربص أصبح موظف بأثر رجعي أي منذ صدور قرار تعيينه، أما إذا فشل في التربص فسيسرح من الوظيفة تسريحا غير تأديبي بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين)<sup>4</sup>.

### المبحث الثاني: سيرورة التربص

يعد تقلد المترشح لمنصب في الوظيفة العمومية بمثابة دخول مرحلة جديدة تسمى فترة التربص، مما يسمح للجهة التي لها صلاحية التعيين لتقييم قدراته وكفاءته والتأكد من مدى

1- المادة 90 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

4- انظر المادتين 88 و89 من الامر 03/06، مرجع سابق.

3- أنظر المادتين 13 و15 من المرسوم التنفيذي 322/17، مرجع سابق.

4 - مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العامة، مطبوعة أقيت على طلبه السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2018/2017، ص52.

استحقاقه للمنصب، في حالة ثبوت عدم جدارته يمكن الاستغناء عنه وتسريحه دون إشعار أو تعويض، فالمتربص في الوظيفة العمومية يمر بفترة تربص محددة بسنة كاملة في نهاية هذه المدة تترتب عليها مجموعة من الآثار إما ترسيمه أو تمديد فترة التربص وإما تسريحه.

حيث نعالج من خلال هذا المبحث مفهوم التربص في مجال الوظيفة العمومية في المطلب الأول، في حين تطرقنا في المطلب الثاني آثار التربص على وضعية المتربص.

### المطلب الأول: مفهوم التربص في مجال الوظيفة العمومية

لشغل وظيفة في سلك الوظيفة العمومية يستوجب على العون المتربص مروره بفترة تربص التي من خلالها يتم فيها إما ترسيمه أو تمديد فترة التربص أو تسريحه دون اسعار مسبق أو تعويض.

يتضمن هذا المطلب فرعين، حيث نستعرض في الفرع الأول تعريف التربص أما الفرع الثاني نعالج فيه أنواع التربص.

### الفرع الأول: تعريف التربص

ندرس خلال هذا الفرع غياب تعريف قانوني للتربص، ثم نبحت المسألة في فقه القانون الإداري

### أولاً: غياب تعريف قانوني للتربص

بالرجوع إلى النصوص القانونية التنظيمية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر وبعد دراستها نجد أن المشرع الجزائري استعمل تسميات مختلفة لمعنى واحد. فالأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، استناداً لنص المادة 29 الفقرة الأولى منه استعمل المشرع مصطلح التمرين التكويني ويقابل ذلك باللغة الفرنسية <sup>1</sup> Stage de Formation، بينما المرسوم رقم

1- أمر رقم 66-133 مؤرخ في 02 يوليو 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46.

85-59 المؤرخ في 23-03-1985، استنادا لنص المادتين 05 فقرة أولى والمادة 4 فقرة أولى منه استعمل المشرع تسمية أخرى وهي المدة التجريبية ، ويقابل ذلك في نفس المادتين باللغة الفرنسية La période d'essai<sup>1</sup>، وبإلغاء الأمر 66-133 المشار إليه سابقا وبموجب الأمر رقم 06-03 واستنادا لنص المواد 84.85.90 منه، أصبح المشرع الجزائري يستعمل مصطلح جديد وفق ما يسمى "فترة التربص" وهو ما يقابله في نفس المواد باللغة الفرنسية Période de stage<sup>2</sup>، وهي نفس التسمية التي أتى بها المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية وفي بعض المواد منه يستعمل تسمية التربص الاختباري ويقابل ذلك باللغة الفرنسية Stage probatoire<sup>3</sup>.

### ثانيا: التعريف الفقهي للتربص

عرف عبد الحميد كمال حشيش فترة التربص كونها: «اختبار إضافي ذو طابع عملي، وهو التكملة المنطقية لما يجري من مسابقات عند التعيين»<sup>4</sup>.  
أما السعيد الطيب، فيرى أن فترة التجريب: «هي فترة اختبار يخضع لها كذلك الموظف المعين في إطار التوظيف الداخلي، فالإدارة تمنح مدة لتقدير مدى جدارة المتربص بشغل الوظيفة، من خلال تقدير مؤهلاته ومهاراته قبل توظيفه بشكل نهائي»<sup>5</sup>.  
وعرفته زهرة شطرات أنه: «إجراء جوهري وأولي يخضع له كل موظف خاضع لقانون الوظيفة العامة ولكن قد يرد استثناء في بعض القوانين الخاصة، وذلك راجع للمؤهلات العالية المطلوبة، التي يجب توفرها في المترشح لذلك يتم الترسيم في الرتبة مباشرة»<sup>6</sup>.

1- مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23-03-1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13، 1985، ص339.

2- أنظر المواد 84، 90، 85 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، ص90.

3-Décret exécutif N°17/322du 02novembre2017 fixant les dispositions applicables au stagiaire dans les institutions et administrations publiques , journal officiel de républiques algériennes, N°66, du 12 novembre 2017.

4 - عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة 1974، ص186.

1- Essaid TAIB, **Droit de la fonction publique**, Houma, Alger, 2005, p129.

6 - زهرة شطرات، زهية وازن، مرجع سابق، ص 80.

كما يمكن تعريفه أنه: «عبارة عن تلك المدة التي يخضع فيها كل موظف مبتدئ لفترة تربص يتمرن فيها وتسمح بمبادرة بمعرفة مدى قدرته على القيام بأداء المهام الوظيفية المنوط به»<sup>1</sup>.

ويعرف أيضا على أنه «الفترة التي يتم فيها استدعاء المتربص لإثبات شخصيته وكفاءته المهنية»<sup>2</sup>.

يتضح أن مصطلح التجريب أو التمرين أو الاختبار أحسن من مصطلح التربص الذي استعمل في الأمر رقم 06-03 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 17-322، لأن مصطلح التربص من الناحية اللغوية لا يدل على معنى الاختبار والحكم على المؤهلات باعتبار المقصود بإخضاع العون المعين لهذا الإجراء، فالتربص لغة يعني الانتظار أو الإقامة<sup>3</sup>. وفي الأخير يمكن القول أن التربص هو فترة تجريبية يجتازها المتربص بعد نجاحه في مسابقة التوظيف بنوعيتها بموجب قرار تعيين والمقدرة بسنة كاملة ليثبت فيها جدارته باستحقاق الوظيفة.

### الفرع الثاني: أنواع التربص

من خلال استقراء المادتين 84 من الأمر 06-03 السابق الذكر والمادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-322 المتضمن الأحكام العامة المطبقة على العون المتربص، نشير إلى أن التربص نوعان:

#### أولاً: تربص يتضمن تكوين تحضيري

(يخضع المتربص في هذا النوع من التربص إلى تكوين تحضيري أثناء فترة التربص تحدد السلطة الوصية أو السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص بعض الأسلاك

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

2 -Le fonctionnaire stagiaire , Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la vienne ,page 01.

3- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص188.

مدة وكيفية ومحتوى هذا التكوين<sup>1</sup>، فالهدف من هذا التكوين حسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي 322/17 المذكور سابقا، هو اجتياز فترة التربص بنجاح من جهة، ومن جهة أخرى فإن طبيعة مهام الموظفين تقتضي إجراء مثل هذا التكوين حيث تتطلب بعض المؤهلات الخاصة التي لا يمتلكها العون المعين، فبالرغم من أهمية التكوين التحضيري لشغل الوظيفة العمومية إلا أن المادة 84 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية قصرته على أسلاك الموظفين، وهذا عكس ما أخذ به المرسوم 133/66 في المادة 02 منه، حيث عممه على كل الأسلاك<sup>2</sup>، من خلال الاطلاع على برامج التكوين التحضيري الخاص ببعض الأسلاك، لوحظ طغيان الجانب النظري، ولا علاقة للجانب التطبيقي من خلال المهام التي يؤديها العون المتربص داخل المؤسسة المستخدمة، فالتكوين أصبح تكرر لما درسناه خلال المسار الجامعي<sup>3</sup>.

وكدليل لما ذكر شاهدت في مسابقة توظيف خلال العام الماضي حيث دخلت فترة التربص وكان التدريس لنفس المقاييس التي درست سنوات الليسانس، وبالتالي نفس البرامج على غرار مدخل العلوم القانونية، قانون الوظيفة العمومية، منهجية البحث العلمي... الخ، حيث لا جديد مع الجانب المهني وفترة التربص التي قضيناها قبل فترة الترسيم.

الجدير بالتنبيه أن التكوين التحضيري يختتم بامتحان يدخل في تقييم العون المتربص حيث يؤخذ بعين الاعتبار عند ترسيمه<sup>4</sup>، (إذ تعلن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة نهائيا عن ترسيم المتربص مع الأخذ بعين الاعتبار لاسيما التقييم البيداغوجي للتكوين التحضيري أثناء فترة التربص تفاديا لتعسف السلطة السلمية حول كيفية أداء خدمة المتربص)<sup>5</sup>.

1- الميلود بلطرش، النظام القانوني للعون المتربص داخل المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2019/2018، ص 32.

2- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، مرجع سابق، 191.

3- مراد بوطبة، المرجع نفسه، ص 192.

4- راجع القرار الوزاري المؤرخ في 06-05-2012 المحدد لكيفيات التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض رتب مفتشي السياحة، ج ر، العدد 18 لسنة 2013.

5- الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 33.

## ثانياً: تربص دون تكوين تحضيرى

من خلال القراءة المتأنية للمرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام العامة المطبقة على العون المتربص سمحت لنا بملاحظة ما يلي: أن العون المتربص في الوظيفة العمومية لا بد من خضوعه لفترة تربص مدتها سنة من دون إجراء تكوين تحضيرى، فأساس ذلك ما يأخذ به القانون الخاص الذي ينتمي إليه في شأن الخضوع للتربص.

حيث يساهم العون المتربص في هذا النوع من التربص مهام وظيفته بعد تعيينه لكن تحت إشراف وتوجيه مسؤول الهيئة المستخدمة، وبعد نهاية فترة التربص يتم تقييمه للنظر في ترسيمه من عدمه، كما هو مشار إليه من خلال المادتين 25 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322<sup>1</sup> المشار إليه أعلاه.

(ساد الاعتقاد لدى المتربصين أن الترسيم في الرتبة المعين فيها مضمون بالحضور وعدم التغيب عن العمل فقط، وكان من الأجر وضع إجراءات جدية تضمن المتابعة المستمرة لأداء المتربص من خلال تقارير دورية، وعدم الاكتفاء بالتقرير السنوي الذي يقدمه المسؤول المباشر عن المتربص، وتخضع هذه التقارير لمتابعة ورقابة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومي، فأهمية فترة التربص تقتضي إذن وضع إجراءات جدية لضمان الاختبار الحقيقي للعون المتربص قبل ترسيمه في رتبة من رتب الوظيفة العمومية لأن الأمر يتعلق بقطاع حيوي يعتبر على حد وصف أحد المختصين<sup>2</sup> "السلطة المدنية للدولة").

## المطلب الثاني: مسار التربص في مجال الوظيفة العمومية

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

1- أنظر المواد 25 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مرجع سابق.

2- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 192.

وعليه قمنا بتقسيم المطلب الى ثلاث فروع، الفرع الأول يتضمن مراحل التربص الاختباري والفرع الثاني معنون بتقييم المتربص وأما الفرع الأخير يتضمن أثر التربص على وضعية المتربص.

### الفرع الأول: مراحل التربص الاختباري

بعد التحاق المترشح الناجح في مسابقة من مسابقات التوظيف وتوقيعه لمحضر تنصيب يكون لزاما عليه في هذه الحالة اجتياز فترة التربص بنجاح كما أشارت إليه المادتين 83 من الأمر رقم 06-03 و المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 والتي حددها المشرع الجزائري بسنة قابلة للتمديد مرة واحدة مماثلة كحد أقصى مقسمة على مرحلتين:

#### أولا: المرحلة الأولية للتربص

إن المرحلة الأولية للتربص تبدأ منذ توقيع العون المتربص لمحضر التنصيب في الرتبة أو الوظيفة المطلوب شغلها، ففترة التربص كانت في البداية مقسمة الى ثلاث فترات، الأولى تقدر فيها فترة التربص بـ 03 أشهر للذين تتراوح أصنافهم من 01 إلى 09 أما الثانية تقدر فيها 06 أشهر بالنسبة للصنف 10 إلى 13 والثالثة تقدر بـ 9 أشهر للذين تتراوح أصنافهم من صنف 14 إلى 20<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 المتضمن ق أ ع و ع نلاحظ بأن مدة التربص هي سنة كاملة بالنسبة لجميع الأصناف كما أشارت إليه المادة 84 منه<sup>2</sup>، لكن بمقارنة المرسوم التنفيذي رقم 322/17 في بعض نصوصه الذي أشار إلى أن فترة التربص هي فترة إجبارية ضرورية لبعض رتب الأسلاك المشتركة داخل الإدارات والمؤسسات العمومية<sup>3</sup> مثل: رتبة عون إدارة، ملحق إدارة، ملحق إدارة رئيسي..... إلخ، إلا أننا نشير من خلال المادة 17 السابقة أن المشرع أضاف شرط جديد لم يكن موجود في الأمر رقم 03/06

1- سلوى تيشات، أثر التوظيف على كفاءة الموظفين في الإدارات العمومية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010/2009، ص171.

2- أنظر الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

3- أنظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، مرجع سابق.

وهو أن تكون مدة التربص الاختباري مدة سنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فوراً من تاريخ تنصيب المتربص في الوظيفة أو الرتبة المطلوب شغلها.

### ثانياً: المرحلة الإضافية للتربص

بالرجوع إلى نص المادة 85 من الأمر 03/06 وكذا المادة 18 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، نجد أنه في نهاية المرحلة الأولية للتربص والمحددة بسنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة قد تضطر الإدارة إلى تمديد فترة التربص لمدة أخرى وأخيرة، وخلال هذه المرحلة تكون مدة التربص الإضافية ومعادلة للفترة الأولى أي سنة أخرى من الخدمة الفعلية المستمرة، وذلك لبعض الدوافع التي تقدرها الإدارة في نهاية التربص<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: تقييم المتربص

إن عملية تقييم المتربص تضع على عاتق الإدارة مسؤولية التأكد من مدى استحقاقه للمنصب المراد شغله لذا يجب الالتزام بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-322 لاسيما المواد 22.23.24، حيث تقوم الهيئة المستخدمة بإعداد تقييم مستمر ودوري وذلك بناء على مجموعة من المعايير سوف نذكرها لاحقاً بشيء من التفصيل.

### أولاً: مفهوم التقييم وأهدافه

نتطرق في هذا العنصر إلى:

### أ- تعريف عملية التقييم

(لم يضع الأمر رقم 06-03 تعريفاً لعملية تقييم الموظفين، وإنما حاول الفقه خاصة العلماء والباحثين المهتمين بعلم الإدارة والموارد البشرية تعريفها، بحيث عالجه الأمر رقم 06-03 تقييم الموظفين في فصل كامل وهو الفصل الرابع تحت عنوان تقييم الموظف من الباب الرابع المعنون بتنظيم المسار المهني، فبالرغم من تخصيص التقييم بسبع مواد كاملة من المادة 97 إلى 103<sup>2</sup> إلا أنه لم يقدم تعريفاً له).

1- جلول بن سديرة وسليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 45.

2- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 293.

كما أن المرسوم التنفيذي رقم 17-322 لم يعط تعريفا لعملية التقييم وإنما أشار إلى معايير التقييم فقط كما هو مشار إليه في المادة 22<sup>1</sup> من المرسوم السابق الذكر. كما أن المرسوم التنفيذي رقم 19/165 الذي يحدد كفايات تقييم الموظف، لم يعط تعريف لعملية التقييم وإنما اكتفى بذكر المعايير<sup>2</sup>.

بغية إيجاد تعريف لعملية التقييم يتم استعراض مجموعة من التعاريف الفقهية:

«هو العملية التي يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون»<sup>3</sup>.

ويعرف أيضا على أنه: «عبارة عن تقرير دوري يبين محتوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به فهو يساعد المسؤولين على معرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط الفرد»<sup>4</sup>.

حيث يخضع كل عون خلال حياته المهنية للتقييم المستمر والدوري يكون وفقا لمعايير وشروط تتمشى مع المهارات المهنية من أجل التقدم والترقية<sup>5</sup>.

1- أنظر المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مرجع سابق.

2- مرسوم تنفيذي رقم 19/165، مؤرخ في 27 ماي 2019، يحدد كفايات تقييم الموظف، ج ر، العدد 37، تنص المادة 05 منه «يتم تقييم الموظف وفق لمعايير.... روح المبادرة والديناميكية».

3- شحادة نظمي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر، عمان 2000، ص 75، نقلا عن سعاد بعجي، تقييم فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، 2007/2006، ص 14.

1- علي بوظراف، مسار الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2017/2018، ص 37.

2-Korichi MOHAMED SALAH، Bouchriba MOHAMED، **Quelle GRH Pour une Fonction Publique qui se modernise**، Journal des études financières comptable et de gestion، Université Constantine 2، N°03 Juin 2015، p13.

3 -أنظر الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

وفي الأخير يمكن القول أن التقييم هو العملية التي يتم من خلالها تقييم أداء العون المتربص من طرف المسؤول المباشر، بالاعتماد على معايير موضوعية من خلال استمارة التقييم الفصلية.

### ب- أهداف عملية التقييم

لقد وضح قانون الوظيفة العمومية بموجب المادة 97 منه أن الهدف تقييم الموظف هو:

- الترقية في الدرجات
- الترقية في الرتبة
- منح امتيازات مرتبطة بالمردودية
- منح الأوسمة التشريفية والمكافأة<sup>1</sup>.

(ومقاصد التشريع أيضا من وراء تقييم المتربص بصفة دورية وعلى سبيل الاستمرار وفتح باب المنافسة لتفجير طاقة المتربص والوقوف عند مؤهلاته وأدائه، كما أن التقييم تقتضيه أصول العمل الإداري وتفرضه العدالة الإدارية، فليس من الإنصاف في شيء أن ينتقاضى الموظفون في الرتبة الواحدة أجرا واحدا دون تمييز بين من اجتهد وكد وقدم مردودا إيجابيا خلال مدة معينة وبين من يؤجل عمله ولا يوفي بواجباته)<sup>2</sup>.

### ثانيا: معايير تقييم المتربص

بالرجوع إلى المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 نجدها هي من حددت هذه المعايير، وترتكز أساس على مدى التزام المتربص بواجباته الوظيفية والمتمثلة فيما يلي:

#### أ- قدرة المتربص على القيام بمهامه قبل ترسيمه

استنادا لنص المادة 08 من الأمر رقم 06-03 وكذا المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، نجد أن

2- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص110.

قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر يضم بحسب مستوى التأهيل المطلوب أربع مجموعات، وكل مجموعة من هذه المجموعات تضم عدة أصناف عددها 17 صنفا بالإضافة إلى 7 أقسام فرعية خارج الصنف، يقابل ذلك سواء في كل صنف من الأصناف أو في كل قسم من الأقسام الفرعية رتبة معينة<sup>1</sup>، بحيث تعد الرتبة بمثابة الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها<sup>2</sup> (والدليل على ذلك لو افترضنا أن المتربص ينتمي إلى شعبة الإدارة العامة "سلك المتصرفين" ويشغل رتبة متصرف محلل فإنه حسب المادة 1 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 280/16 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 04/08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية)<sup>3</sup>، فإن من أهم مهامه تتمثل في القيام بنشاطات الدراسة والرقابة والتقييم والقيام بمهام التصميم وتحسين القياسات القانونية وعليه حتى يكتسب المتربص صفة الموظف في رتبة المتصرف المحل ينبغي أن تكون لديه القدرة على القيام بهذه المهام.

#### ب- فعالية المتربص وروح مبادرته

إن المتربص حتى يثبت فاعليته لشغل منصب في وظيفة عمومية لا بد أن يقوم بتنفيذ مهامه الوظيفية في الوقت المناسب وبطريقة متقنة هذه الفعالية لها علاقة مباشرة بالتزاماته الوظيفية وروح المبادرة هي أن يكون المتربص متشوقا لممارسة مهامه دون تردد ويتحمل مسؤولياته اتجاه المؤسسة المستخدمة، فمتى توافرت هاته الفعالية لدى المتربص وتحلى بروح المبادرة فإن ذلك مما لا شك فيه سيكون في صالح لاكتساب صفة الموظف<sup>4</sup>.

#### ج- مواظبة المتربص وانضباطه

بالرجوع إلى المادة 22 فقرة أخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 نجدها كرست معيار آخر من معايير تقييم العون المتربص ألا وهو مدى مواظبته وانضباطه، بحيث يفهم منه أن المتربص هنا ملزم باحترام مواعيد العمل مثله مثل بقية المستخدمين، ماعدا إذا كان

1- جلول بن سديرة وسليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 46.

2- أنظر المادة 05 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

3- جلول بن سديرة وسليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 46.

4- جلول بن سديرة وسليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 46.

ما يبدر قانونا غيابه، بحيث لا يكفي حضوره الشخصي داخل المؤسسة بل لابد من المواظبة والانضباط لأن التقليل من اهتمام سينعكس بالسلب على تقييمه عقب نهاية مدة التربص<sup>1</sup>. نلاحظ أن المرسوم التنفيذي رقم 322/17 أخذ بجميع المعايير التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 165<sup>2</sup>/19، تماشيا مع مكانة ووضعية العون المتربص دون الأخذ بالمعيار الشخصي في التقييم.

### ثالثا: تنظيم التقييم

يعد تقييم المتربص إجراء جوهري تقوم به الجهة المختصة بذلك وفقا لضوابط قانونية، نتعرض لها في نقطتين أساسيتين:

#### أ-الجهة المختصة بالتقييم

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 322/17 في جزئه المعنون "تقييم المتربص" وترسيمه، يتم تقييم المتربص من قبل المسؤول السلمي المباشر، فهو المسؤول على المهام المنوطة للمتربص والمكلف بتوجيهه أثناء فترة التربص، كونه يملك مستوى وتأهيل عاليين في مجال الوظيفة العمومية<sup>3</sup>.

#### ب-ضوابط التقييم

بالرجوع إلى المادة 23 من المرسوم التنفيذي المذكور سابقا، يتم تقييم المتربص خلال فترة التربص بشكل مستمر ودوري من طرف المسؤول المباشر عن طريق إعداد استمارة تقييم فصلية كل 3 أشهر، سواء على ساس معايير موضوعية واردة ضمن المادة 22 أو على أساس معايير تقييم أخرى واردة في النظام الداخلي للمؤسسة التي ينتمي إليها<sup>4</sup>.

كما ألزم المشرع الجزائري المسؤول السلمي الذي يشرف على عملية التقييم استنادا لنص المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 322-17 بضرورة تبليغ المتربص في كل مرة عقب إعداد استمارة التقييم الفصلية الخاصة به، وذلك خلال أجل 8 أيام لأجل تمكينه من

1- الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 46.

2- مرسوم تنفيذي رقم 165/19، مرجع سابق.

3- الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 37.

4- جلول بن سديرة وسليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 48

الإطلاع عليها<sup>1</sup>، وفي حالة عدم رضاه بالتقييم فإنه بإمكانه وفي غضون ثمانية أيام أن يحتج على ذلك لدى السلطة السلمية التي لها صلاحية التعيين على مستوى المؤسسة التي ينتمي إليها، بحيث من الممكن للهيئة المستخدمة مراجعة هذا التقييم وربما تعديله لصالح المتربص إذا ثبت لها عدم صحته وهو ما نعتبره في وجهة نظرنا مسلك إيجابي من المشرع الجزائري، بما فيه من حماية للمتربص من أي تعسف يمكن أن يقوم بهم سؤول السلمي أثناء إعداد التقييم<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: أثر التربص على وضعية المتربص

بعد اجتياز المتربص فترة التربص والمحددة بسنة كاملة من الخدمة الفعلية بشكل مستمر ودوري، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإعداد بطاقة تقييم عامة للمتربص، والتي تعد بمثابة تقييم النهائي لحصيلة عن جمع بطاقات التقييم الفصلية وهذا ما أشارت إليه المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 حيث يترتب عن تلك البطاقة العامة أحد الملاحظات فيما تتضمن ترسيم المتربص وإما يخضع لتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها أو أنها تتضمن تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض<sup>3</sup>.

### أولاً: ترسيم المتربص

(يعتبر الترسيم النقطة الإيجابية للعون المتربص الذي يثبت من خلالها فترة تربصه بنجاح، والمحددة بسنة كاملة، وقد عرفه الأمر 03/06 في المادة 04 الفقرة الثانية منه(2)، حيث جاء فيها «الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته».

يلاحظ من خلال هذا التعريف أنه مشوب بعدة نقائص نذكرها فيما يلي<sup>4</sup>: (\*استعمال مصطلح الموظف في النص وفي الحقيقة الشخص المعني بالترسيم هو

1- الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص38.

2- جلول بن سديرة وسليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 48.

3- أنظر المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، مرجع سابق.

4- مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 54.

وحتى يكون تعريف الترسيم الوارد في نص المادة المذكورة 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 ويكسب بذلك صفة الموظف».

العون المتربص، حيث أن هذا الخير يكتسب صفة الموظف بعد ترسيمه.

\* عدم الإشارة إلى نتيجة قانونية مهمة وهي اكتساب صفة الموظف)

كما عرف من قبل بعض من الباحثين أيضا بأنه: «العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج العون في أحد الأسلاك التابعة لسلم الهرمي للإدارة»<sup>1</sup>.

كما يقصد به أيضا أنه: «إجراء قانوني يدمج العون العمومي بصفة نهائية في سلك من أسلاك التدرج على مستوى إدارة عمومية»<sup>2</sup>.

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن الترسيم هو: «عمل قانوني يتم من خلاله إدماج أو تثبيت العون المتربص في سلك من أسلاك الوظيفة العمومية ويكتسب بذلك صفة الموظف».

ونصت كل التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية على أن اكتساب صفة الموظف والدخول في علاقة قانونية أساسية مع الإدارة لا يتم إلا بعد صدور قرار الترسيم، يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة المؤهلة ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة التأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

ويتم ترسيم المعني إذا أعربت اللجنة عن موافقتها حسب الحالة، بقرار أو مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين، على أن يخضع القرار أو المقرر المتضمن الترسيم لتأشيرة أجهزة الرقابة القانونية<sup>3</sup>، للإشارة المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 يتم الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة ترسيم المتربص<sup>4</sup>.

1- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، طبعة 2012، ص 100.

2- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 105.

3- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المتضمن ق أ ع و، دار النجاح للكتاب، د ط، 2012، ص ص 57-58.

3- مرسوم تنفيذي رقم 199/20، المؤرخ ي 25 جويلية 2020، يتعلق بالجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية بالمؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 44.

4- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 202.

يترتب عن الترسيم بعض الآثار نذكرها كآتي:

- زوال صفة العون المتريص
  - اكتساب صفة الموظف
  - وجوده في مركز قانوني وتنظيمي، حيث يصبح يتمتع مثله مثل الموظف بنفس الحقوق والواجبات التي كان محروم منها خلال فترة التريص<sup>1</sup>.
- وحسب المادة 90 من الأمر رقم 03-06 تعتبر فترة التريص فترة خدمة فعلية تحتسب في الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وفي التقاعد.

### ثانياً: تمديد التريص

بداية لابد من التفرقة بين التمديد بغرض استكمال المدة القانونية والتمديد الذي يكون بقرار تتخذه المؤسسة أو الإدارة المستخدمة، فالتمديد بغرض استكمال المدة القانونية يكون فيه لجوء الإدارة العمومية إليه بقوة القانون دون عرضه على اللجنة المتساوية الأعضاء وهي وقف الخدمة الفعلية أثناء مدة التريص، وقد جاءت على سبيل الحصر وهي:

- أداء المتريص للخدمة الوطنية قبل نهاية فترة التريص.
- توقيف المتريص بسبب ارتكابه لخطأ جسيم أو يكون متابعاً جزائياً.
- غياب بسبب عطلة مرضية طويلة أو عطلة أمومة.

فبزوال سبب التوقف يعود العون المتريص ويستأنف المدة المتبقية من فترة التريص وتحتسب من تاريخ التوقف عن أداء الخدمة الفعلية وليس من تاريخ العودة أما التمديد بقرار من الإدارة المستخدمة تتخذه الإدارة عقب نهاية التريص من خلال عملية التقييم لفترة التريص الذي كان سلبياً، ما يعني أن المتريص لم يجتاز فترة التريص بنجاح خلال السنة المحددة، بسبب عدم كفاءته وقدراته لتولي الوظيفة، مما يستوجب عليه قضاء مدة سنة أخرى مماثلة من الخدمة الفعلية، يخضع خلالها إلى تقييم جديد وفقاً لمعايير موضوعية، مع انتهاء التمديد إما يكون تقييمه إيجابياً وبالتالي ترسيمه وحصوله على صفة الموظف وتمتعه بكل الضمانات المترتبة عن الترسيم، وإما سلباً هنا تكون الهيئة المستخدمة ملزمة

بتسريحه لعدم صلاحيته وجدارته، فكلا الحالتين يصدر قرار أ مقرر الترسيم أو التسريح بدون إشعار مسبق أو تعويض<sup>1</sup>.

فقرار التمديد يعد فرصة ثانية للعون المتربص من أجل إثبات جدارته واستحقاقه لتولي الوظيفة، أفضل من اللجوء إلى قرار التسريح بدون إشعار مسبق وتعويض الذي يعتبر قرار غير مرغوب فيه للعون المتربص.

وتطبيق لما هو وارد في الواقع بموجب المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بخصوص الاستفسار عن إمكانية احتساب فترة تمديد فترة التربص في سنوات تعويض الخبرة المهنية وفي جوابها ردت إلى أنه وعملاً بأحكام المادة 90 من الأمر 03/06 فإن فترة التربص بما في ذلك فترة تمديد تعتبر فترة خدمة فعلية وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وفي التقاعد<sup>2</sup>.

### ثالثاً: تسريح المتربص

التسريح هو وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد إنهاء العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها، إلا أن هذا الإجراء لا يفترض أي طابع تأديبي بالضرورة وقد توظفه الإدارة في الحالات التالية:

#### أ- عدم الكفاءة البدنية أو العقلية

تتحقق هذه الحالة عندما تنقضي فترة الإحالة على الاستيداع الجبري التي قد يحال فيها المتربص إثر إصابته بمرض طويل الأمد أو حادث بعد ثبوت عدم قدرته على استئناف العمل، ففي هذه الحالة تتخذ الإدارة قراراً ينتهي إلى تسريحه بعد استشارة اللجنة الطبية المختصة واللجنة المتساوية الأعضاء، ولا ينفي هذا الافتراض إذا توفرت الشروط المنصوص عليها قانوناً لإثبات الإعاقة الكلية أو الجزئية لمن أصيب بها حتى التمتع بمعاش الإعاقة في إطار تأمينات الضمان الاجتماعي<sup>3</sup>.

1- الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص ص 44-45.

2- مراسلة رقم 5395/ م ع وع/م ق أ وع/ م ف ت أ ح ق/ 2014 تتعلق بالاستفسار عن إمكانية احتساب تمديد فترة التربص في سنوات تعويض الخبرة المهنية الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الموجهة إلى وزير السكن والعمران والمدينة، المؤرخة في 2014/06/17.

3- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 219.

## ب- التسريح لأسباب تتعلق بالسلطة التقديرية للإدارة

التي لاحظت بأن العون المتربص خلال مدة التربص لم يكن على علاقة بالمهام التي وكلت له، وغير صالح للقيام بأعباء الوظيفة التي توكل له ولم يؤدي الواجبات المفروضة عليه، وأخيرا عدم تكيفه مع متطلبات الوظيفة<sup>1</sup>.

(فهناك بعض المؤسسات تشترط إيجابية التحقيق الإداري للالتحاق بالرتبة المعنية بحيث أن هناك مؤسسات تمارس مثل هذا الإجراء إذا كانت الشهادة المحصل عليها مزورة أو مثلا دراسة الحالة العائلية للمتربص، حيث أن الحالة الثانية تكون مثلا في قطاع الشرطة الجمارك.... الخ لأنه إذا تم اكتشافه يسرح مباشرة.

إن قرار الإدارة بتسريح المتربص يصدر طبقا لنفس الأشكال والإجراءات السالفة ذكرها في حالة الترسيم، إن قرار أو مقرر التسريح دون إشعار مسبق أو بدون تعويض يتم وفق لنص المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17<sup>2</sup>.

إلا أنه واقعا وبموجب المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتضمنة استفسار من خلال إعادة النظر في قرار تسريح المتخذ من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أنه بالإمكان الترشح من جديد للالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المشاركة في المسابقات التي يتم الإعلان عنها من طرف المؤسسات والإدارات العمومية<sup>3</sup>.

1- عبد الكريم بلعربي، توفيق نعيمي، الحالات القانونية بإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، جانفي 2017، ص22.


2- الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص47.

3- مراسلة رقم 1464/م ع و ع إ/م ف ت و م/ع ن تتعلق بإعادة النظر في قرار التسريح المتخذ من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والموجهة إلى السيدة دريوشي يسمينة، المؤرخة في 10 ماي 2016.

## خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل حاولنا الإحاطة بمختلف الأحكام العامة المطبقة على العون المتربص، وذلك بدراسة مركزه القانوني ، حيث تطرقنا إلى تعريف المتربص وتمييزه عن باقي أعوان الإدارة وكذا مدة التربص والاستثناءات الواردة عليه، كما تطرقنا أيضا إلى تكييفه القانوني بالإضافة إلى سير التربص من حيث تعريف التربص وأنواع فترة التربص ومسار التربص في مجال الوظيفة العمومية، تناولنا من خلاله سير التربص الاختباري من خلال عملية تقييم المسؤول السلمي المباشر، وفي الأخير تعرضنا إلى أثر التربص على وضعية المتربص، واستخلصنا جملة من الملاحظات والنتائج والمتمثلة فيما يلي:

- لاحظنا أن كلا من الأمر 03/06 والمرسوم التنفيذي 322/17 لم يعطيا تعريفا للعون المتربص والتربص.
- أن المتربص في مركز قانوني وتنظيمي غير مستقر، فهو بين الموظف المرسم والعون المتعاقد المؤقت، فإن تم ترسيمه بعد فترة التربص أصبح موظف بأثر رجعي أي منذ صدور قرار تعيينه، أما إذا فشل في التربص فسيسرح من الوظيفة تسريحا غير تأديبيا بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين.
- لا يمكن للعون المتربص أن ينتدب أو يوضع تحت التصرف ولا يمكن نقله خارج إدارته المستخدمة إلا بعد ترسيمه.
- أن المشرع منح للعون المتربص من خلال المرسوم التنفيذي رقم 322/17 امكانية الاحتجاج أمام السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالة عدم تقييمه بصفة إيجابية.
- كما يلاحظ أيضا أنه من بين آثار التربص على وضعية المتربص صدور قرار التسريح والذي يعد ظلما وإجحافا في حقه وذلك في حالة عدم اعتماد السلطة التي لها صلاحية التعيين على معايير موضوعية.

A decorative rectangular frame with intricate scrollwork and floral patterns, centered on the page. The text is placed within this frame.

**حقوق وواجبات العون  
المتربص ونظام تأديبه**

## الفصل الثاني: حقوق وواجبات العون المتربص ونظام تأديبه

يتمتع العون المتربص بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظف، فمنها ما هي مشتركة بين أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-322 والأمر رقم 06-03 ومنها ما هي حقوق منصوص عليها في الأمر رقم 06-03 في مقابل الحقوق التي يتمتع بها المتربص توجد واجبات ملقاة على عاتقه ضمانا لحسن سير الوظيفة العمومية والمرفق العام، حيث يعتبر كل تقصير في واجباته المهنية وكل إخلال بالانضباط وكل خطأ سواء أثناء تأدية مهامه الوظيفية أو بمناسبة خطأ مهنيا، يستوجب تحميله المسؤولية التأديبية وبالتالي تعرضه لعقوبات تأديبية.

من خلال هذا الفصل سنقوم بدراسة حقوق وواجبات العون المتربص والنظام التأديبي له، حيث قسمناه إلى مبحثين نتطرق في المبحث الأول إلى حقوق وواجبات العون المتربص، حيث تناولنا فيه الحقوق والضمانات الممنوحة للعون المتربص وواجباته المتضمنة الواجبات المهنية والواجبات ذات البعد الأخلاقي.

أما المبحث الثاني فيتضمن النظام التأديبي للعون المتربص، نتطرق فيه إلى المساءلة التأديبية المطبقة على العون المتربص التي تتضمن الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية، بالإضافة إلى الإجراءات المتابعة التأديبية المطبقة على العون المتربص التي تناولنا فيه الإجراءات التأديبية للعون المتربص والضمانات المقررة له.

## المبحث الأول: حقوق وواجبات العون المتربص

أعطى المشرع للعون المتربص حقوقا وواجبات مثله مثل الموظف، إلا أنه استثناه من بعض الحقوق بالإضافة إلى منحه ل ضمانات تكفل له الاستقرار عند ممارسة الوظيفة بعيدا عن تعسف الإدارة، ويقابل ذلك واجبات يلتزم بها لحسن سير المرفق العام والوظيفة العمومية.

من خلال هذا المبحث نتطرق إلى حقوق و ضمانات العون المتربص في المطلب الأول وواجباته في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: الحقوق والضمانات الممنوحة للعون المتربص

يتمتع العون المتربص بمجموعة من الحقوق المهنية حيث أحيطت بمجموعة من الضمانات من أجل تحسين أدائه وحمايته من كل اعتداء إداري ينتهك تلك الحقوق المقررة له دستوريا.

يتضمن المطلب فرعين حيث نستعرض في الفرع الأول حقوق العون المتربص أما الفرع الثاني الضمانات الممنوحة له.

### الفرع الأول: الحقوق الممنوحة للعون المتربص

بعد استقرار المركز القانوني للعون المتربص يقابله في ذلك تمتعه بحقوق تضمن له العمل في ظروف لائقة حيث ينتج عنه نتائج تتعكس ايجابيا على المؤسسة المستخدمة

### أولا-الحقوق المشتركة بين الأمر رقم 03-06 والمرسوم التنفيذي رقم 17-322

هي تلك الحقوق والواردة ضمن الأمر رقم 03-06 المتضمن ق أ ع و ع والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام العامة المطبقة على العون المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية والتي سوف نعالجها كالاتي:

#### أ-الحق في الراتب

يعد هذا الحق من بين الحقوق المكرسة، بموجب الأمر رقم 03-06 وذلك من خلال نص المادة 32 منه، فالمرتب هو: «المقابل المالي «النقدي» الذي يتلقاه الموظف نتيجة

القيام بأعباء وظيفته»<sup>1</sup>، ويتكون حسب المادة 119 من الأمر السابق الذكر من الراتب الرئيسي العلاوات والتعويضات<sup>2</sup>، كما نجده مكرس أيضا من خلال المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السابق الذكر، بحيث أن استحقاق العون المترص للمرتب مقرون بأدائه المهام المفروضة عليه.

إن استحقاق الراتب يجب أن يتناسب مع مردودية ونوعية الخدمة المؤداة، غير أنه يمكن القول بخصوص هذه المسألة أن راتب المترص ليس مرتبط بنتائج الجهود التي يبذلها باعتبار أن مقياس الكم والنوع لا يمكن اعتماده لتقييم نتائج خدماته ومدى مردوديته، بل مرتبط وبدرجة أولى بإشغال الدولة على ضمان تحقيق المصلحة العامة التي ترمي إليها المرافق العمومية وكذلك السياسة المالية العامة وسياسة الأجور المنتهجة بالنسبة للفئات المهنية الأخرى<sup>3</sup>، كما أن هذا الحق مكفول بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم وذلك طبقاً لأحكام 8 و 114 إلى 126 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر بحيث يهدف هذا المرسوم إلى تحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم<sup>4</sup>.

### ب- الحق في الحماية الاجتماعية

يعتبر هذا الحق من أهم الحقوق المكفولة دستوريا استنادا لنص المادة 69 فقرة 2 و 4 من التعديل الدستوري لسنة 2016<sup>5</sup>، كما نص عليه أيضا بموجب المادتين 33 و 34 من الأمر رقم 06-03 السابق الذكر<sup>6</sup> وأيضاً هو مكرس بموجب المادة 06 الفقرة الثانية المطّعة

1- محمد صالح فنينش، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، السنة الرابعة ليسانس، كلية الحقوق بن

عكنون، جامعة الجزائر، الطبعة الرابعة، 2011-2012، ص 38.

2- أنظر المادة 119 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

3- رشيد حباني، مرجع سابق، ص 86.

4- أنظر المادة رقم 01 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المعدل والمتمم، مرجع سابق.

5- قانون رقم 16-01 مؤرخ في 06-03-2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر، العدد 14،

6 - أنظر الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17/322<sup>1</sup>، يتضح من خلال النصوص السابقة الذكر أن هناك صورتين للحماية الاجتماعية وهي:

### 1- الخدمات الاجتماعية

هي جميع الأعمال التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة المتربصين، الموظفين ماديا ومعنويا عن طريق تكملة لراتب المتربص «أي تقدم في شكل خدمات صحية مساعدات اجتماعية وأنشطة ثقافية وترفيهية»<sup>2</sup>.

### 2- الضمان الاجتماعي أو التأمين

مفاده أن المؤسسة المستخدمة تكفل المتربص بالتأمين لدى مصالح الضمان الاجتماعي، وذلك بالاستفادة من جميع التغطية الاجتماعية المكفولة قانونا، كمجانية الدواء ولو نسبيا مجانية العلاج.....الخ<sup>3</sup>.

### ج-الحق في أيام الراحة والعطل القانونية والغيابات

منح الأمر رقم 06-03 للعون المتربص الحق في العطل مثله مثل الموظف<sup>4</sup> وبالرجوع إلى المادة 196 فقرة 2 يفهم من فحواها بما أن المتربص حديث العهد بالتوظيف فإن له الحق في العطلة السنوية بحصة نسبية توافق مدة العمل المؤداة، وهذا الحق أكدته المادة 06 الفقرة الثانية المطلة الثانية والثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السابق الذكر، فالمتربص مثله مثل الموظف بحاجة إلى الراحة من أجل تجديد نشاطه، كذلك المصلحة العامة للجهة الإدارية تقضي منح الموظف فترة من الراحة، كما منح المشرع للمرأة المتربصة الحق في عطلة الأمومة وساعات الرضاعة طبقا لأحكام المادتين 213 و214 من الأمر رقم 06-03 المذكور أعلاه<sup>5</sup> حيث أن «المرأة الموظفة تستفيد أثناء فترة التربص وخلال فترة الحمل والولادة من عطلة الأمومة وفقا للتشريع المعمول به، على أن

1- تنص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322 "... كما له الحق في الحماية الاجتماعية ...".

2- رشيد حباني، مرجع سابق، ص 87.

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

4- أنظر المادة 39 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

5- الأمر رقم 06/03، المرجع نفسه.

تستكمل فترة التربص المحددة بسنة ، بعد انتهاء هذه العطلة<sup>1</sup>، كما أقر القانون الحق للمتربص في غياب خاص مدفوع الأجر مدته 03 أيام كاملة في المناسبات المنصوص عليها في المادة 212 من الأمر رقم 06-03 وهو مكفول بموجب المادة 07 فقرة أولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السالف الذكر، وهناك حالات استثنائية يمكن فيها للمتربص الحق في غياب دون فقد الراتب، لكن بشرط تقديم مبرر مسبق وجاءت هنا على سبيل الحصر<sup>2</sup>.

#### د- الحق في إعادة الإدماج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية

يعد أداء الخدمة الوطنية واجب وطني كرسه الدستور<sup>3</sup> والقانون<sup>4</sup>، فالتحاق المتربص بمنصب في وظيفة العمومية لا يعفيه من هذا الواجب إلا بمقتضى القانون<sup>5</sup>، فالمتربص بعد أدائه الخدمة الوطنية، من حقه إعادة الإدماج بقوة القانون في الرتبة المقرر ترسيمه فيها ولو كان زائداً عن العدد وتكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجميده إذا كان المنصب شاغراً أو في منصب معادل له<sup>6</sup>.

وهذا ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية «أن المتربصين الذين اثبتوا وضعية قانونية إزاء الخدمة الوطنية يمكن ترسيمهم غير أنه في حالة استدعائهم لأدائها وضعه في وضعية الخدمة الوطنية طبقاً للمادة 154 من الأمر رقم 03/06 المتضمن ق أ ع و ع<sup>7</sup>».

- 
- 1 - مراسلة رقم 1082/م ع و ع/م ق أ و ع/م ف ت ق أ ح/ف/2014 تخص استفسار عن إمكانية استفادة موظفة في فترة التربص من عطلة الأمومة المؤرخة في 17 جوان 2014 الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية.
  - 2- أنظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السالف الذكر، مرجع سابق، ص ص 13-14.
  - 3- أنظر المادة 76 من التعديل الدستوري 2016، مرجع سابق.
  - 4- انظر المادة 03 من القانون رقم 06/14 المؤرخ في 09/08/2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر . العدد 48.
  - 5- أنظر المادة 24 من القانون نفسه.
  - 6- أنظر المادة 08 فقرة 2 و 3 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مرجع سابق، ص 14.
  - 7- مراسلة رقم 1027/م ع و ع/م ف م/2010 تتعلق بالاستفسار حول الإجراء الواجب اتخاذه بخصوص الوضعية الإدارية لبعض المستخدمين الذين تم توظيفهم بصفة متربصين الصادرة بتاريخ 17/08/2010 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

**هـ-الحق في الحصول على البطاقة المهنية**

اعترف الأمر رقم 03/06 للعون المتربص بحقه في الحصول على البطاقة مهنية تحدد خصائصها وشروط استعمالها عن طريق التنظيم مثله مثل الموظف والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 بموجب المادة 11، إذ من حق المتربص الحصول على بطاقة مهنية شأنه شأن أي شخص له صفة الموظف<sup>1</sup>، حيث تتضمن هوية العون المتربص وصفته المهنية.

**و-الحق في الاستقالة**

نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، على أن للمتربص الحق في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالمؤسسة المستخدمة، وذلك بموجب طلب يتقدم به إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، شريطة استمراره في أداء مهامه الوظيفية إلى غاية صدور قرار الاستقالة وفقا لما هو منصوص عليه في المواد 217 إلى 220 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر، كما أشار إليه المرسوم رقم 59/85 بموجب المادة 133 فقرة 1 حيث جاء فيها «عملا بأحكام المادة 93 من القانون رقم 12/78...تعد الاستقالة...»<sup>2</sup>.

**ثانيا: الحقوق الواردة في الأمر رقم 03/06**

هي مجمل الحقوق التي ورد النص عليها إلا في ظل الأمر رقم 03/06 بإحالة من المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بحيث تشمل:

**أ-الحق في الخدمات الاجتماعية**

إن هذا الحق يجد أساسه القانون في المادة 34، ويراقب تسيير وعمل الشؤون الاجتماعية في الإدارة العمومية والمؤسسات لجنة خاصة تتكون خصيصا لهذا الغرض لضمان تسيير خدمات اجتماعية لصالح الموظفين مثل تأجير شقق في دول الجوار وفي داخل الوطن من أجل السياحة في العطل الصيفية... وأن لهذا الحق مكانة للمتربص لأنه

1- انظر المادة 94 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

2- أنظر المادة 133 من المرسوم رقم 59/85، مرجع سابق.

يساهم في تحسين ظروف المتربص<sup>1</sup>.

### ب- الحق في توفير ظروف عمل مناسبة

كرس المشرع هذا الحق الأمر 203/06<sup>2</sup>، بحيث يتعين على المؤسسة المستخدمة توفير كل الظروف الملائمة التي تمكن المتربص من أداء وظيفته، كما يجب حماية كرامته من أي تهديد أو اهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة<sup>3</sup>، وهذا الحق لم يشار إليه صراحة في المرسوم التنفيذي رقم 322/17.

### ج- الحق في الحماية

اعترف المشرع الجزائري للمتربص الحق في تمتعه بحماية الدولة من أجل ضمان تفرغه للقيام بعمله، وقد نصت المادة 30 من الأمر 03/06<sup>4</sup> «أنه يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة<sup>5</sup>، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته الذي قد يلحق به»<sup>6</sup>، أما المرسوم التنفيذي رقم 322/17 لم يذكر هذا الحق.

### ثالثا: الحقوق التي لا يتمتع بها المتربص خلال فترة التربص

لا يتمتع العون المتربص بجملة من الحقوق خلال فترة التربص بسبب مركزه القانوني وتمثل تلك الحقوق فيما يلي:

#### أ- الحرمان من العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

بالرجوع إلى الأمر رقم 03/06<sup>5</sup> والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17

نجدهما كرستا هذا الحرمان الذي مفاده أن العون المتربص لا يمكنه الترشح للعضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لأن المترشح لممارسة هذه المهمة مقرون باكتساب

1- محمد علي حسون، الوظيفة العامة، محاضرات أقيمت على طلبة سنة أولى ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2018/2017، ص 86.

2- أنظر المادة 37 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 06.

3- أنظر المادة 30 الفقرة 1، المرجع نفسه.

4- إيمان بوغالم، سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية، دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي، مذكرة ماستر، كلية الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعية، 2012/2011، ص 55.

5 - أنظر المادة 89 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

صفة الموظف لأن العون المتربص خلال فترة التربص يكون في وضع احتمالي وغير مستقر، إذ يمكن للعون المتربص المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة وهذا ما هو منصوص عليه بموجب المادة 129<sup>1</sup>.

### ب- الحرمان من الحق في الانتداب والاستيداع والوضع تحت التصرف

نصت على ذلك المادة 88 من الأمر رقم 03/06، بالنسبة للانتداب والاستيداع<sup>2</sup> وأضاف المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بموجب المادة 15 فقرة أولى منه الوضع تحت التصرف، يفهم من خلال نص المادتين السابقتين الذكر<sup>3</sup>، أن العون المتربص محروم من هذه الحقوق لأنه حتى يتمتع بها أو تثبت له لا بد من شروط معينة منها اكتساب صفة الموظف، وبما أن العون المتربص لم يكتسب هذه الصفة فإنه لا يمكن الاستفادة من هذه الوضعيات القانونية.

### ج- الحرمان من الحق في حركة النقل

وهو ما نص عليه الأمر رقم 03/06 ضمن المادة 88 منه، وأكد على ذلك المرسوم التنفيذي رقم 17/322 في المادة 15 فقرة ثانية، يفهم من نص المادتين أن المقصود بالنقل هنا الاختياري الذي يكون بناء على طلب من العون المتربص يتقدم به إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أما بالنسبة للنقل الإجباري فإنه يمكن لإدارته المستخدمة نقله إذا

1- مرسوم تنفيذي رقم 199/20، مرجع سابق.

2- أنظر المادة 88 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

تعريف الانتداب: هو حالة المتربص الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المادة 133 من الأمر 03/06.

تعريف الإحالة على الاستيداع: يتمثل في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أنه يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي أكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.

تعريف وضع تحت التصرف: هو وضع الموظف تحت تصرف مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى للقيام بالخدمة وذلك لما تقتضيه ضرورة المصلحة.

3- أنظر المرسوم التنفيذي رقم 17/322، مرجع سابق.

استدعت ضرورة المصلحة ذلك<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للعون المتربص

كرس الأمر 03/06 مجموعة من الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام في الجزائر تخص وبدون تمييز كافة الموظفين الذين يمارسون مهامه في قطاع الوظيفة العمومية، ومن خلال استقراء نصوص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لاسيما أحكام المواد 26 إلى 29<sup>2</sup> منه، تمكننا من تعريف الضمانات التي نص عليها هذا الأخير بأنها « مجموعة من الحقوق الدستورية التي ضمنها وكفلها المشرع الجزائري لطائفة الموظفين العموميين من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بحيث لا يجوز حرمانهم من ممارستها أو التمتع بها إلا في حدود واجب التحفظ أو حالات المنع المنصوص عليها قانونا<sup>3</sup> وتتمثل هذه الضمانات في:

#### أولاً: ضمانات حرية الرأي وعدم التمييز

##### أ- ضمانات حرية الرأي

يجب كفالة حرية الرأي للعون المتربص وهذا تكريسا لما جاء في المادة 26 من الأمر رقم 03/06 التي تنص على أنه «حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه» مفاد هذا المبدأ أنه لا يجوز أن يكون المتربص سواء بمناسبة توظيفه أو أثناء مساره المهني محل أي تمييز قائم على خياراته السياسية أو الفلسفية أو الدينية، فهو ليس مجرد آلية مسخرة لخدمة السلطة فالالتزامه تجاه الوظيفة العمومية لا يعني تنازله على حرية الفكر<sup>4</sup>.

1- جلول بن سديرة وسليمة مسراتي، مرجع سابق، ص 43 و 44.

2 - أنظر الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

3- عبد الحكيم سواكر، ضمانات الموظف العام على ضوء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جويلية 2019،

ifprelizane@gmail.com، تاريخ الاطلاع 2020/05/18.

4- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 303.

## ب- عدم التمييز

نص دستور 1996 في المادة 29 منه على أنه «كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود بسبب إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي ظرف آخر شخصي أو اجتماعي»<sup>1</sup> وبالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 نجده نص على أنه «لا يجوز التمييز بسبب آراءهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من الظروف الشخصية أو الاجتماعية»<sup>2</sup> ومن خلال نص المادة يتضح لنا أن المشرع الجزائري منع منعاً باتاً جميع أنواع وأشكال التمييز المتربص باعتباره يتمتع بنفس حقوق الموظف.

## ثانياً: ضمانات حماية العون المتربص من الاعتداءات

نصت عليه المادة 30 من الأمر رقم 03/06، حيث كرست تمتع المتربص بحماية الدولة من أجل ضمان تفرغه للقيام بأعباء الوظيفة التي كلف بها، مما يكفل استفادة الإدارة من خدماته على أكمل وجه، وتتمثل هذه الضمانات في الحماية من التهديدات والإهانات والشتن والسب والقذف والتهجم والضغط والاعتداء المادي أو المعنوي الذي قد يتعرضون لها من طرف أي جهة كانت أثناء تأديتهم لمهامهم، وتضمن حصوله على تعويض عن الضرر الذي قد يلحق به، في حالة تعرضه لأي اعتداء من أي نوع سوى أن يبلغ رئيسه بالاعتداء الذي وقع عليه<sup>3</sup>، وهذا الحق مكرس في القوانين السابقة من خلال المادة 17 من المرسوم رقم 59/85 المستوحى من المادة 10 من القانون رقم 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الذي نص على الالتزام الدولة بتأمين الاستقرار والأمن في العمل لجميع العمال<sup>4</sup>.

## ثالثاً: ضمانات الحماية المدنية للعون المتربص عند الخطأ المرفقي

نص الأمر رقم 03/06 أن الإدارة العمومية ملزمة بحماية موظفيها من العقوبات المدنية المسلطة عليهم التي قد يتعرضون لها في حالة ارتكاب خطأ في الخدمة وتعرض

1 - دستور 1996، المؤرخ في 27 رجب عام 1417 الموافق 08 ديسمبر سنة 1996، ج ر، العدد 76.

2- أنظر المادة 27 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

3- فاطمة الزهرة جدو وآخرون، مرجع سابق، ص 38.

4- أنظر المادة 17 من المرسوم رقم 59/85، مرجع سابق.

لمتابعة قضائية من طرف الغير، ونفس المادة وضعت شرطا مفاده إذا كان الخطأ شخصيا وليس له علاقة بالخدمة فالإدارة ليست مسؤولة عن حمايته<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: واجبات العون المتربص

يلتزم العون المتربص مثله من الموظف بجملة من الواجبات، ونجدها منصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكل إخلال بها سوف يعرض صاحبها إلى عقوبة تأديبية، وفيما يلي سنتطرق إلى هذه الواجبات في إطار الأمر 03/06 والمرسوم التنفيذي رقم 322/17.

#### الفرع الأول: الواجبات المهنية

إن الواجبات المهنية يمكن تلخيصها في أربعة نقاط أساسية تفرض على العون المتربص وهي:

#### أولا: واجب تنفيذ مهام الوظيفة

هو واجب شخصي، حيث يعتبر الموظف مسؤولا شخصيا عن تنفيذ المهام الموكلة إليه ولا يحق للموظف في أي حال من الأحوال التنازل عن ممارسة مهامه لأنه يعد واجب قانوني يلزم الموظف بأدائه وليس له الحق في أن يفوضه إلى غيره إلا إذا أجاز المشرع له ذلك صراحة<sup>2</sup>، وهذا ما أكدته المادة 47 من الأمر رقم 03/06.

#### ثانيا: واجب الطاعة الرئاسية

تعتبر الطاعة الرئاسية من الأسس التي تركز عليها القاعدة القانونية للوظيفة العمومية وعلى المرؤوس الامتثال لأوامر الرئيس في حدود المشروعية<sup>3</sup> حيث أقر المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 «يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقته مع رؤسائه ومرؤوسيه»<sup>4</sup> وضمانا لاحترام واجب الطاعة بمختلف صورته ومظاهره فإن المشرع عزز السلطة الرئاسية بالسلطة التأديبية التي يمكن من معاقبة كل عمل أو سلوك

1- أنظر المادة 31 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

2- فاطمة الزهرة جدو وآخرون، مرجع سابق، ص 56.

3- إيمان بوغالم، مرجع سابق، ص 56.

4- أنظر المادة 52 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

مخل بواجبات الوظيفة وبأخلاقياتها.

### ثالثا: واجب التفرغ لممارسة مهام الوظيفة

يقضي هذا الواجب أنه لا يمكن للعون المتربص ممارسة أي نشاط مربح، بحيث يفرض عليه التكفل بالمهام التي أسندت إليه فقط، ونص عليه الأمر رقم 03/06 كما يلي «يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه»<sup>1</sup>.

حفاظا على حسن سير المرفق العام والمصلحة العامة أدخل المشرع على هذا الواجب بعض الاستثناءات<sup>2</sup> وهي:

- الترخيص بممارسة مهام التكوين والتعليم والبحث وهذا ما أشارت إليه المادة 43 الفقرة 2 من الأمر 03/06 كنشاط ثانوي ضمن شروط وكيفيات محددة عن التنظيم.
- الترخيص لأساتذة التعليم العالي والباحثين والممارسين الطبيين المتخصصين بممارسة نشاط مربح رخصت به المادة 44 من الأمر 03/06 لهذه الفئة بممارسة نشاط مربح لكن بشروط:
- أن يكون النشاط المربح في إطار خاص
- أن يوافق النشاط المربح تخصصه وألا يؤثر هذا النشاط على الخدمة العمومية التي يقدمها.
- إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية نصت على هذا الاستثناء المادة 43 من الأمر 03/06، فيمكن للمتربصين إنتاج هذه الأعمال كنتيجة لممارسة حرياتهم في الابتكار أن يستفيدوا من العائد المادي لهذا الإنتاج.

1- أنظر المادة 43 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

2- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2018، ص ص 402-404.

**رابعاً: واجب الحياد**

يعتبر من أهم المبادئ التي نص عليها التعديل الدستوري 2016 في نص المادة 34 منه، وتطبيقاً لذلك جاءت المادة 41 من الأمر 03/06 تنص على أن يلتزم الموظف العام بعدم التحيز أثناء ممارسة وظائفه، حيث يقع على عاتقه واجب معاملة مستعملي المرفق العام الذين يكونوا على اتصال بهم بشكل متساوي وعدم محاباة البعض منهم حساب البعض الآخر<sup>1</sup>.

**الفرع الثاني: الواجبات ذات البعد الأخلاقي**

من بين الواجبات التي تفرض على العون المتربص والمكرسة في الأمر 03/06 مرتبطة بأخلاقيات المهنة وهي:

**أولاً: واجب النزاهة**

(يظهر هذا الواجب من خلال مدى تحلي العون المتربص بالصدق والأمانة من جهة ومدى احترامه لمبدأ المساواة في التعامل مع المنتفعين من خدمات الإدارة من جهة أخرى ويتمثل أساس هذا الواجب في تخصيص العون المتربص كل وقته وجهده للوظيفة العامة فهو ملزم بالحرص في أدائها كما لو كان يقوم بوظائف لمصلحته الشخصية.

ويدخل ضمن هذا الواجب سرعة أداء حاجات المواطنين المتعاملين مع العون

المتربص وعدم وضع العراقيل دون سبب مشروع فهو ملزم بالنزاهة تجاه كافة المنتفعين وعدم التعسف في حق الغير وإلا تعرض لعقوبات تأديبية جزائية)<sup>2</sup>.

**ثانياً: واجب التحفظ**

يجب على العون المتربص أن يسلك في تصرفاته داخل العمل وخارجه مسلكاً يتفق والاحترام الواجب والمحافظة على كرامة الوظيفة، وحتى ولو لم ينص قانون الوظيفة العمومية على ذلك، لأن هذا الواجب مرن ويختلف من مكان إلى مكان ومن وقت لآخر<sup>3</sup>، وفي هذا

1- محمد علي حسون، مرجع سابق، ص 91.

2- فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004/2003، ص 39.

3- محمد صالح فنينش، مرجع سابق، ص 27.

الخصوص قضى مجلس الدولة «الغرفة الثانية» في القرار رقم 1192 المؤرخ في 2001/04/09 بأنه « حيث بالفعل فإن المرسوم التنفيذي 54/93 .....والذي يشير إلى المرسوم التشريعي 02/93 المتضمن تمديد فترة حالة الطوارئ يلقي على عاتق الموظف التزامات بالتحفظ بخصوص الجدل السياسي أو الإيديولوجي» وهذا الالتزام حتى خارج العمل يمنعه من القيام بأي تصرف أو سلوك لا يليق بوظيفته، حيث أن عدم احترام هذا الالتزام يشكل خطأ مهنيا جسيما يمكن أن يؤدي إلى العزل<sup>1</sup>.

### ثالثا: واجب الالتزام بالمحافظة على السر المهني

يعد واجب الالتزام بكتمان السر المهني أهم واجب يفرض على أي عون ألتحق بمنصب في الوظيفة العمومية، وذلك لإضفاء طابع الثقة والمصادقية على الهيئة المستخدمة، إن أي إخلال من شأنه تهديد أمن الدولة، حيث يمنع عليه أن يساعد في تسرب معلومات من شأنها أن تسيء بالسير الحسن للمصالح<sup>2</sup>.

نص على هذا الواجب الأمر رقم 03/06 «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.....»<sup>3</sup>.

وهناك استثناءات أباحها القانون تسمح للعون المتريص بإفشاء السر المهني:

- وجود ترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة: حيث خول المشرع للسلطة السلمية إفشاء السر المهني وذلك حماية للمصلحة العامة ولها السلطة التقديرية في ذلك بما تفرضه ضرورة المصلحة.

يبدو أن المشرع يسير في هذا الاتجاه حيث نص في المادة 42 من الأمر رقم 03/06 المذكور أعلاه بأنه «يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه، ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم».

1- قرار صادر عن مجلس الدولة، الغرفة الثانية، ملف رقم 1192، المؤرخ في 2001/04/09، العدد 01، 2002، ص ص 121 و 122.

2- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 273.

3- أنظر المادة 48 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

تنص المادة 301 من ق ع" يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5.00 دج الأطباء والجراحون والصيداللة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك".

- فرض بعض القوانين على المتريص عدم التقييد بواجب الالتزام بالسر المهني: منها جاء في المادة 301 من قانون العقوبات التي فرضت على الأطباء والجراحين والصيدلة والقابلات المثل أمام القضاء عند الدعوى للإدلاء بشهاداتهم في قضية إجهاض دون التقييد بالسر المهني.
- موافقة المعني فيما يخص الحياة الخاصة والوضعية الشخصية: مفاد هذا الاستثناء تحقيق المصلحة العامة والأفراد وبالتالي أن الحفاظ هاتين المصلحتين قد يكون في بعض الأحيان بتحرير المتريصين من هذا الواجب.
- حق المواطن في الإعلام الإداري: هذا الحق مكرس بموجب دستور 96 المادة 51 منه<sup>1</sup>.

#### رابعاً: واجب المحافظة على أملاك الإدارة والوثائق الإدارية

إن واجب المحافظة على أملاك الإدارة والوثائق والإدارية واجب يقع على كافة أعوان الإدارة ومنهم العون المتريص لكونها ممتلكات عامة وجدت لخدمة الصالح العام. وقد نصت على هذا الواجب المادة 50 من الأمر رقم 03/06 على «يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه» كما نصت المادة 51 من نفس الأمر على «يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة».

#### خامساً: واجب حسن المعاملة

إن واجب حسن المعاملة فحواه أنه يجب على العون المتريص التعامل بأدب ولباقة الرؤساء والزملاء والمرؤوسين وهذا ما نصت عليه المادة 52 من الأمر رقم 03/06. كما يجب عليه أن يحسن التعامل مع مستعملي المرفق العام، وهذا ما نصت عليه

53 من الأمر رقم 03/06.

1- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 397-399.

## المبحث الثاني: النظام التأديبي للعون المتربص

يتمتع العون المتربص بحقوق و ضمانات بحكم علاقته الوظيفية بالإدارة وبالمقابل يقع على عاتقه عدة واجبات وكل تقصير في واجباته المهنية وكل إخلال بالانضباط وكل خطأ سواء أثناء تأدية مهامه الوظيفية أو بمناسبة خطأ مهنيا يستوجب تحمله المسؤولية التأديبية وبالتالي قد يتعرض لعقوبات تأديبية بعد متابعتة تأديبيا وفق إجراءات قانونية.

نتطرق في هذا المبحث إلى النظام التأديبي للعون المتربص من خلال إبراز المساءلة التأديبية للعون المتربص في المطلب الأول، أما في المطلب الثاني سنتطرق إلى الإجراءات التأديبية له.

### المطلب الأول: المساءلة التأديبية للعون المتربص

إن الخطأ المهني هو الأساس أو نقطة الارتكاز الذي تدور حولها أية دراسة متعلقة بالتأديب في مجال الوظيفة العامة، حيث أن أي إخلال يقع من قبل العون المتربص في الواجبات المفروضة عليه في الوظيفة يترتب عنه عقوبة تأديبية، هذا ما سوف نعالجه من خلال نقطتين أساسيتين هما: مفهوم الخطأ المهني في "الفرع الأول" ثم ننتقل في "الفرع الثاني" إلى العقوبات التأديبية المقررة على العون المتربص.

### الفرع الأول: مفهوم الخطأ المهني

إن العون المتربص قد يرتكب أثناء قيامه بواجباته اتجاه الإدارة المستخدمة أخطاء مخالفة للقوانين السارية المفعول حيث يتدرج الخطأ حسب جسامته إلى درجات حسب ما نص عليه المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتضمن (ق أ ع و ع) بالإضافة أن هناك عناصر أساسية يجب توفرها لاعتبار الخطأ خطأ مهنيا.

### أولا: تعريف الخطأ المهني

المشرع الجزائري تعرض إلى تعريف الخطأ المهني من خلال نصوص قانونية محددة كما تولى الفقه أيضا والقضاء مهمة ذلك.

## أ - التعريف القانوني

إن الأمر 03/06 المتضمن (ق أع وع) نص في المادة 160 منه على أنه: «يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المماس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه، خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية»<sup>1</sup>.  
نلاحظ أن نص المادة 160 أنه لم يعط تعريفا للخطأ المهني إنما أشار إلى بعض المصطلحات التي تشكل في حد ذاتها خطأ مهني كالمساس بالانضباط، الإخلال بالواجبات المهنية...إلخ.

## ب-التعريف الفقهي

عرف بعض الباحثين الخطأ المهني كما يلي: «يقصد بالمخالفات التأديبية الأعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية إيجابيا أو سلبيا»<sup>2</sup>.

أما الأستاذ أحمد بوضياف عرفه كما يلي: «إخلال بالالتزام قانوني ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا القواعد الخلفية»<sup>3</sup>.

ويمكن تعريف الخطأ على أنه: «الانتهاك الطوعي والغير المبرر من قبل العون المتربص لالتزام يتعلق بتنفيذ عمله»<sup>4</sup>.

من خلال هذه التعاريف يمكن القول إن الخطأ المهني هو إخلال العون المتربص بالواجبات المفروضة عليه والتي نص عليها القانون التي تستوجب توقيع العقوبة عليه.

1- أنظر الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

2- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص165.

3- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص17.

4- Fabien SAULNIER, *Le Pouvoir Disciplinaire de l'employeur* (les fiches outille du master management des ressources humaines de l'IAE de Toulouse), p02.

## ج - التعريف القضائي

لم يتخلف القضاء الإداري عن محاولته تعريف الخطأ المهني ومن أمثلة ذلك: قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 1985/12/17 الذي جاء فيه: «من المقرر قانوناً أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة لممارسة الوظيفة.....»<sup>1</sup>.

فنكون بذلك مختلف محاولات تعريف الخطأ المهني تشريعية كانت أم فقهية أم قضائية وإن تعددت وتباينت من حيث الصياغة اللفظية، إلا أنها اتفقت على العناصر المكونة له على اعتبار أنه يقع من متربص يشغل وظيفة ويرتكب إخلالاً بواجبات ومقتضيات تلك الوظيفة وكرامتها والغرض هنا بيان أنواع الأخطاء المهنية عبر التشريعات الوظيفية المختلفة<sup>2</sup>.

وفي الأخير يمكننا القول بأن الخطأ المهني هو تصرف غير قانوني يصدر عن أي عون عمومي مثال العون المتربص نتيجة إخلاله بالواجبات التي فرضها عليه التنظيم الساري المفعول مما يعرضه في الأخير إلى عقوبة تأديبية.

## ثانياً: أركان الخطأ المهني

وهي العناصر الأساسية المكونة للجريمة التأديبية ويمكن تطبيقها على المتربص الذي ارتكب الخطأ وهي:

## أ - الركن المادي

يشترط القضاء أن يكون المتربص قد تصرف تصرفات إيجابية أو سلبية من شأنها تخلف آثار ملموسة وتؤثر في حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، فالذنب الإداري يكتسب عدة صور كتغيب المتربص عن العمل أو شتمه لرئيسه أو تزويره لأوراق رسمية،

1- نقلا عن: مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008، ص 15.

2- المرجع نفسه، ص 17.

فيتعين على السلطة الرئاسية تسبيب قرارها بمعاقبة العون المتربص عن طريق ذكر الفعل الإيجابي أو السلبي بكيفية تسمح للقاضي إجراء الرقابة بطريقة عادية<sup>1</sup>.

### ب - الركن المعنوي

وهي الإرادة غير المشروعة للمتربص في اقتراف الفعل المكون للركن المادي للجريمة وهو القصد في تحقيق النتيجة المترتبة على التصرف، فإذا انعدمت إرادة المتربص أثناء ارتكاب المخالفة بسبب قوة قاهرة فلا تقام المسؤولية التأديبية، في حالات عدم توفر الإرادة<sup>2</sup>.

### ج-الركن الشرعي

ويتمثل في النص القانوني الذي يجرم الفعل ويحدد له العقوبة فهذا لا ينطبق كثير في المجال التأديبي وذلك لعدم وجود حصر كامل للمخالفات التأديبية، بل أن الموظف يخضع للمساءلة التأديبية وتوقيع الجزاء إذا ما ثبت ضده فعل إيجابي أو سلبي، يشكل إخلالا بواجباته الوظيفية أو مخالفة للقواعد القانونية المنظمة لسير العمل<sup>3</sup>.

فالمتربص مثله مثل الموظف يخضع للمساءلة التأديبية في حالة ما إذا كان صدر منه إخلال بالواجبات المهنية أو مخالفة قواعد قانونية منظمة لسير المهنة.

### ثالثا: أصناف الأخطاء المهنية

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

1- كمال رحماوي، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمان، رسالة دكتوراه، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2015، ص 46.

2- صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013/2014، ص 35 نقلا عن ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، 2008، ص 29 ونواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2005، ص 285.

3- صباح حمايتي، المرجع نفسه، ص 36 نقلا عن سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2011، ص 27.

## أ- أخطاء مهنية من الدرجة الأولى والثانية

### 1- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى

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

### 2- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية

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

- المساس سهو أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181<sup>1</sup>.

## ب- أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة والرابعة

### 1- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة

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

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه....." <sup>2</sup> 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.

### 2- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة

تعد أخطاء مهنية من الدرجة من الرابعة حسب الأمر 03/06 «تعتبر على وجه

1 - أنظر المادتين 178 و179 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

2- أنظر المادة 180 من الأمر نفسه.

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.....»<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على العون المتربص

إذا كانت النصوص القانونية المتعلقة بواجبات الموظف نصوص أمرة، تتعلق بالنظام العام، كما سبق بيان ذلك، فإن المتربص يتمتع بنفس الواجبات التي يتمتع بها الموظف، وعليه فأى إخلال بها ترتب عنه عقوبات تأديبية، هذا ما أدى بنا إلى تحديد مفهوم العقوبة التأديبية، ومبادئها، وأخيرا أصنافها.

#### أولاً: تعريف العقوبة التأديبية

عرفها بعض الفقه كما يلي: «إجراء عقابي محدد بالنص توقعه السلطة التأديبية المختصة على المتربص الذي يخل بواجباته الوظيفية ويمس حقوقه ومزاياه الوظيفية»<sup>2</sup>. كما عرفها آخرون بأنها: «الجزاء التأديبي هو إجراء فردي يمس العون المتربص في مصالحه الوظيفية تلجأ إليه الإدارة من أجل ردع المخالفات التأديبية»<sup>3</sup>. ويمكن تعريفها أيضاً: «الوسيلة التي تواجه بها الإدارة مرتكبي الأخطاء المهنية بهدف المحافظة على حسن سير المرفق العام»<sup>4</sup>.

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف العقوبة التأديبية بأنها: إجراء يسلط على العون المخالف للواجبات المفروضة عليه من طرف القانون اتجاه المؤسسة المستخدمة.

#### ثانياً: مبادئ العقوبة التأديبية

وتتمثل هذه المبادئ في:

- 1- أنظر المادة 181 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.
- 2- رشيد حباني، مرجع سابق، ص 128.
- 3- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 119.
- 4- صباح حمايتي، مرجع سابق، ص 39.

## أ - مبدأ الشرعية

يقصد بمبدأ الشرعية عدم جواز للسلطة التأديبية سوى توقيع العقوبات التأديبية المحددة على سبيل الحصر قانوناً وذلك لما لها من صلاحيات توقيع العقوبات على المخالفة، أما شرعية العقوبة التأديبية أن الخطأ المهني الذي يخضع للشرعية يرتبط بمخالفة قاعدة تشريعية أو عرفية أو تنظيمية<sup>1</sup>.

ويعد مبدأ الشرعية في الوظيف العمومي في فرنسا أول مبدأ في قانون التأديب ذو أصل فقهي، وقد فرضه مجلس الدولة منذ فترة طويلة وبالتالي لا يمكن للسلطة الإدارية إلا فرض العقوبات المنصوص عليها في القانون، بالإضافة إلى ذلك فإن القوانين المختلفة في لبنان وفرنسا تعدد العقوبات وتصنفها إلى مجموعات<sup>2</sup>.

## ب - مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي

يقصد به أن العقوبة التأديبية التي يتعرض لها المترص لا تسري إلا من تاريخ وقوعها، وهذا ما يدل على أن كل قرار تصدره السلطة التأديبية قاصدة أن ينسحب أثره إلى الماضي يكون هذا القرار باطلاً حتى ولو أشار هذا القرار صراحة على سريان أثره إلى الماضي<sup>3</sup>.

## ج - مبدأ تسبب العقوبة التأديبية

نص عليها الأمر 03/06 بموجب المادة 165 الفقرة الأولى والثانية، مفاده ذكر الوقائع المسندة إلى التهم والأدلة التي بحوزة الإدارة وكذلك الظروف التي ارتكب فيها الخطأ المهني<sup>4</sup>.

1- كهينة جرمانى ويسمينه قربان، رقابة قاضي الإلغاء لاحترام حقوق الدفاع في المجال التأديبي في القانون، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2018/2019، ص 35.

2 - Haitham SAKR, *Les Droits et libertés du fonctionnaire dans les jurisprudences du conseil D'ETAT libanais et du conseil D'ETAT français*, Thèse pour le doctorat, Faculté de droit et des sciences sociales, Université de Poitiers, 5 Noembre2008, p134.

3- كهينة جرمانى ويسمينه قربان، مرجع سابق، ص 39.

4- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 155.

**د - مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ**

ويقتضي هذا المبدأ الموازنة بين الخطأ المهني والعقوبة التأديبية فإن كان من حق الإدارة أن تستخدم وسيلة العقاب التي قررها المشرع لضمان حسن أداء الجهاز الإداري، فإنه يجب عليها ألا تهدر ضمانة العون المتربص في ألا يعاقب بأشد مما اقتترف<sup>1</sup> نص على هذا المبدأ المادة 161 من الأمر 03/06.

**و- مبدأ شخصية العقوبة**

ويقصد بها أن يعاقب العون المتربص عن الخطأ الذي ارتكبه هو بمفرده وتقتصر مسؤوليته التأديبية على إخلاله بواجباته الوظيفية أو التعاقدية التي كلف بها وعدم مسؤولية غيره عنها وعدم مسؤوليته عن أخطاء غيره<sup>2</sup>.

**هـ - مبدأ المساواة في العقوبة**

مقتضى هذا المبدأ هو عدم وجود اختلاف على العقوبة التأديبية المطبقة على المتربصين باختلاف وضعيتهم الاجتماعية والمسؤوليات التي يقدونها عندما تكون الأخطاء المرتكبة وأثارها موحدة، وعليه فالمساواة أمام الجزاء التأديبي هو عدم التمييز بين المتربصين جميعهم سواء فيما يتعلق بتوقيع العقوبة أو الإجراءات المتبعة بصدد<sup>3</sup>.

**ز - مبدأ وحدة العقاب**

ويقضي هذا المبدأ أنه لا يجوز معاقبة العون المتربص مرتين على نفس الخطأ التأديبي، أي لا يمكن معاقبة الخطأ الواحد مرتين، ويعني أيضا لا يمكن معاقبة العون المتربص في نفس الوقت<sup>4</sup>.

1- عبد العزيز عبد المنعم الخليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية، ط1، 2003، ص66.

2- فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص135.

3- كهينة جرمانى ويسمينة قربان، مرجع سابق، ص39.

4- فاروق خلف، مرجع سابق، ص134.

**ثالثا: أصناف العقوبات التأديبية**

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

**أ - العقوبات من الدرجة الأولى**

تندرج هنا نقطتان أساسيتان هما:

**1 - 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<sup>1</sup>.

**2 - 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<sup>2</sup>، ويقصد بالتوبيخ هو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية لمرتكبي الخطأ المهني، وتصدر الإدارة عقوبة التوبيخ نفس الشروط والكيفيات التي تصدر بها عقوبة الإنذار<sup>3</sup>.

**ب - العقوبات من الدرجة الثانية**

تعتبر عقوبات مالية غير مباشرة وذلك لمساسها بالمزايا المادية للعون المتربص وهي:

1- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، د م ج، الجزائر، 1984، ص 86.

2- مخروط حنان، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 23.

3- الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 60.

**– 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<sup>1</sup>.

**ج - 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.

**ج - 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:

**1 - التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض**

(بالرجوع إلى الأمر 03/06 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 03/06 لوحظ انه ورد أربع مرات" في المادة 85 كنتيجة لعدم نجاح العون المتربص، سيسرح دون إشعار المسبق أو تعويض، وفي المادة 163 كجزء 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<sup>2</sup>).

1- الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص61.

2- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص245.

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

إن المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الصادر في 02 نوفمبر 2017 يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لم يدرج عزل المتربص لأنه عالجه في المرسوم التنفيذي رقم 322/17 بموجب المادة 30 منه، ويعاد إدماجه بعد ثلاث سنوات من اجتياز المسابقة في حين أقصى الموظف نهائيا، إلا أنه بصور المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المادة 12 نجد ان 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 322/17 مشابهة تماما مع العقوبات المطبقة على الموظف حسب الأمر 03/06 ماعدا عقوبة النقل الاجباري والتنزيل فان العون المتربص لا تطبق عليه الا بعد اكتسابه صفة الموظف بعد الترسيم مباشرة.

### المطلب الثاني: المتابعة التأديبية للعون المتربص

يتضمن هذا المطلب فرعين حيث نستعرض في الفرع الأول إجراءات المتابعة التأديبية الخاصة بالعون المتربص أما الفرع الثاني فيتضمن الضمانات المقرر له.

#### الفرع الأول: إجراءات المتابعة التأديبية الخاصة بالعون المتربص

لقد خص المشرع السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتحريك الإجراءات التأديبية إذ نصت المادة 162 من الأمر رقم 03/06 على أن «تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين».

#### أولاً: الإجراءات السابقة على مثول المتربص أمام المجلس التأديبي

السلطة الرئاسية الإدارية هي التي تختص بالتأديب كأصل عام، وقد منحت هذا الاختصاص لكونها تملك سلطة التوجيه وأنها مسؤولة على حسن سير العمل على مستوى

الإدارات التي ترأسها، حيث نص الأمر رقم 03/06 على إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العامة كهيئة من هيئات الوظيفة ضمن الباب الثالث منه، تحت عنوان هيئات الوظيفة العمومية<sup>1</sup>، تتمثل إجراءات التأديب في مجموعة تدابير والمراحل التي تمر عليها السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتكون هذه الإجراءات انطلاقاً من:

### أ- معاينة الخطأ وتحريك الإجراء التأديبي

ويكون ذلك وقت وقوع الخطأ عن طريق إخطار الإدارة به إلى غاية صدور القرار التأديبي من السلطة المختصة<sup>2</sup> فهو يعد أول مرحلة في مباشرة الإجراءات التأديبية.

### ب- توقيف المترص

طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 322/17<sup>3</sup> التي أحالت توقيف المترص لأحكام المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06 ويكون توقيفه عن مهامه في الحالات التالية:

- حالة ارتكاب المترص خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، قيام السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً.
- يوقف فوراً المترص الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه يستفاد خلال مدة لا تتجاوز 6 أشهر من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى نصف<sup>4</sup>.

### ج- إخطار المجلس التأديبي

بالرجوع إلى نص المادة 161 من الأمر رقم 03/06 يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين 45 يوماً ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ<sup>5</sup>، حيث يتولى الرئيس السلمي المباشر بإجراء التبليغ ودعوة العون المترص وعلمه بتاريخ انعقاد الجلسة أمام المجلس التأديبي.

1- مفيدة قياسية، مرجع سابق، ص 120.

2- نورالدين قبول، إجراءات تأديب الموظف العام في قانون الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، 2015/2016، ص 20.

3- أنظر المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، مرجع سابق.

4- أنظر المادة 173 و174 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

5- أنظر المادة 161 من الأمر 03/06، مرجع سابق

## ثانيا: الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي

تتمثل الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي فيما يلي:

## أ-المدافلة والافتراح

بحسب ما أكده الأمر رقم 03/06 في أحكامه بنصه « تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصوله على توضيحات كتابية من المعني، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي»<sup>1</sup>، ولقد نص المرسوم رقم 10/84 في نصه كمايلي « تعد الآراء التي تدلي بها اللجان المتساوية الأعضاء استشارة إلا في الحالات الآتية التي تكتسي طابعا إلزاميا الانتداب التلقائي أو النقل الإجباري اللذان يعترض عليهما العون المعني.....»<sup>2</sup>، كما تبدي اللجنة رأيها المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية: ترسيم المترص، الترقية في الدرجة..... الخ<sup>3</sup>، ويعتبر رايها رأي استشاري فيما يتعلق بتعديل النسب القانونية، مناهج تقييم الموظفين..... الخ<sup>4</sup>.

## ب-مرحلة اتخاذ القرار

بالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 فإن السلطة المصدرة للقرار التأديبي هي نفسها السلطة الموقعة له، فبالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية فإن السلطة الإدارية صاحبة التعيين أو السلطة المخولة هي التي تصدر قرار العقوبة التأديبية في مقرر مبين للأسباب تكون استشارية اختيارية طبقا لنص المادة 165 الفقرة 5 من الأمر 03/06<sup>5</sup>، أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فإنه لا يمكن للسلطة الإدارية صاحبة التعيين إصدار

مجلس التأديب: هو اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفته هيئة استشارية تقدم الرأي الإلزامي للسلطة الرئاسية الإدارية التأديبية فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة.

1- أنظر المادة 165 من الأمر نفسه.

2- أنظر المادة 10 من المرسوم رقم 10/84، مرجع سابق.

3- أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مرجع سابق.

5- أنظر المادة 13، المرجع نفسه.

5- أنظر المادة 165 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

أي قرار تأديبي بشأنها إلا بعد موافقة المجلس التأديبي الذي يعد رأيه إلزاميا وإجباريا<sup>1</sup>، يجب على السلطة الرئاسية أن تبلغ العون المتربص بقراره التأديبي المتخذ بشأنه فوراً بعد توقيعه عليها باحترام الآجال المحددة مع التأكد من استلامه له<sup>2</sup> ونصت عليه المادة 168 من الأمر 03/06.

الإجراءات التأديبية المتعلقة بالأخطاء المهنية التي ترتب جزءاً من الدرجة الأولى والثانية تتضمن مرحلتين مرحلة تحديد الخطأ المهني ومرحلة إصدار القرار وتبليغه، أما الإجراءات التأديبية المتعلقة التي ترتب جزءاً من الدرجة الثالثة والرابعة تتميز بالطول وتتضمن أربع مراحل، مرحلة تحديد الخطأ المهني، مرحلة تحريك المتابعة ثم مرحلة المثول أما المجلس التأديبي والفصل في المتابعة التأديبية وفي الأخير مرحلة إصدار القرار التأديبي يكون رأي اللجنة إلزامي<sup>3</sup>.

#### الفرع الثاني: الضمانات المقررة للعون المتربص في المسائل التأديبية

يعاقب العون المتربص نتيجة إخلاله بالواجبات الناتجة عن علاقته الوظيفية بالإدارة وبالمقابل منح له عدة ضمانات وتتمثل في:

أولاً: الضمانات السابقة على مثول العون المتربص أمام المجلس التأديبي

تتمثل هذه الضمانات في:

أ- إبلاغ العون المتربص بما هو منسوب إليه

تكثسي المواجهة أهمية كبيرة كضمانة لا غنى عنها لتحقيق محاكمة عادلة فالمواجهة هي «المقابلة بالوجه أو الكلام أي يكون المتربص المتهم إذ يكون على علم بكل تصرف أو يكون على معرفة كاملة بظروفه حتى يتمكن من إعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظره»<sup>4</sup>، حيث منح المشرع الجزائري للعون المتربص حق التبليغ بالأخطاء المنسوبة إليه

1- فاروق خلف، مرجع سابق، ص 202.

2- انظر المادة 172 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

3- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 580-585.

4- مفيدة قياية، مرجع سابق، ص 136.

وذلك بموجب أحكام الأمر رقم 03/06 ويكون في أجل 15 يوما من تحريك الدعوى التأديبية<sup>1</sup>.

### ب- استدعاء العون المتربص لحضور المجلس التأديبي

بالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 قبل اجتماع المجلس التأديبي يتم إخطار العون المتربص من طرف الإدارة بأنه تم إحالته على المجلس التأديبي مع إعلامه بالضمانات المقررة له للدفاع على نفسه، حيث يبلغ العون المتربص بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي قبل خمسة عشر 15 يوما بالبريد الموصى إليه مع وصل استلام<sup>2</sup>.

### ج- إطلاع العون المتربص على ملفه التأديبي

نص الأمر رقم 133/66 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»<sup>3</sup> ويعني إطلاع العون المتربص اطلاقا 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<sup>4</sup>.

### د- استفادة العون المتربص بجزء من راتبه ومجمل المنح العائلية في حالة التوقيف

يتقاضى العون المتربص خلال فترة توقيفه نصف راتبه وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي وكذلك الأمر بالنسبة للعون المتربص الموقوف بسبب متابعات جزائية فإنه يتقاضى خلال مدة لا تتجاوز ستة 06 أشهر من تاريخ توقيفه على جزء من راتبه لا يتعدى النصف ويتقاضى مجمل المنح العائلية<sup>5</sup>.

1- أنظر المادة 167 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

2- أنظر المادة 168 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

3- أنظر المادة 57 من الامر 133/66.

4- مفيدة قياية، مرجع سابق، ص 141.

5- انظر المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

**ثانيا: ضمانات العون المتربص أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي**

من بين الضمانات التي يتمتع بها العون المتربص أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي نعالجها في ثلاث نقاط أساسية وهي:

**أ-أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء**

بالرجوع إلى الفقرة 2 من المادة 165 من الأمر 03/06 السابق الذكر يمكننا القول أن المشرع منح للعون المتربص مثله مثل الموظف هذه الضمانة، وذلك عندما تكون العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث جعل رأيها ملزم للسلطة التي لها صلاحيات التعيين<sup>1</sup>، فالمشرع وفر للعون المتربص المعني بعقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة ضمانة القرار الجماعي، فكأننا أمام محكمة تأديبية ذات تشكيلة جماعية<sup>2</sup>.

**ب-الاستعانة بمحام**

لقد خول المشرع للعون المتربص أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه، وهذا ما أكده المشرع بموجب أمر 03/06 وله في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه<sup>3</sup>، والغاية من هذه الضمانة هو أن العون المتربص قد لا يحسن الاطلاع على الملف التأديبي نظرا لضعف مستواه، لذلك يمكنه الاستعانة بشخص يكون كفاء وأهل لهذه المهمة<sup>4</sup>.

**ج-حق العون المتربص في تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية أو أن يستحضر****شهودا**

إن العون المتربص حتى يتمكن من دفع التهم المنسوبة إليه، خول له المشرع تقديم ملاحظات يمكن أن تكون شفوية أو كتابية، كما يمكنه استحضار الشهود نصت عليه المادة

1- الأمر 03-06، المرجع نفسه.

2- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 160.

3- أنظر المادة 169 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

4- الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 72.

169 الفقرة الأولى من الأمر 03/06 كما يلي: «يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا».

#### د-تسبب القرار الإداري

(لقد ألزم المشرع السلطة التأديبية في تسبب قراراتها بشأن جميع العقوبات التأديبية مهما كانت درجاتها، وهو ما أكدته التشريعات الوظيفية الثلاث التي توالى بشأن تنظيم المسار الوظيفي، حيث حرص المشرع على تكريس ما يعرف بتسبب القرار كضمانة هامة للموظف منذ أول تشريع سنه بهذا الخصوص<sup>1</sup>، فالتسبب هو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري وبالتالي يكون القرار مسببا إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي أستند إليها مصدر القرار<sup>2</sup>، وقد أشار إليه المشرع الجزائري صراحة في نص المادة 165 من الأمر 03/06).

#### و-التحقيق الإداري

يعتبر التحقيق من الضمانات الجوهرية في عملية التأديب غير أن المشرع لم يجعله إلزاميا وذلك من خلال أحكام المادة 171 من ق أ ع و ع التي جاءت كمايلي « يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البث في القضية المطروحة»، وما يستفاد من هذا النص هو أن طلب فتح تحقيق من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بشأن الوقائع أو التهم المنسوبة للموظف أمر جوازي وليس وجوبي، حيث نجد مصطلح التحقيق الإداري الذي جاء في نص المادة 171 من الأمر 03/06 مصطلح غير دقيق والمصطلح الأنسب هو التحقيق التأديبي<sup>3</sup>.

والمقصود بالتحقيق هو الفحص والبحث والتقصي الموضوعي، المحايد والنزيه لإظهار الحقيقة فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع معينة ونسبتها للمتهم المحدد<sup>4</sup>.

1- مفيدة قيقاية، مرجع سابق، ص 148.

2- محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 211.

3- صباح حمابتي، مرجع سابق، ص 81.

4- سميحة براهيم، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة ماجستير، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/2013، ص 22.

بينما التحقيق الإداري المقصود في المادة 171 من الأمر 03/06 هو مجموع الإجراءات التي تقوم بها السلطة المختصة بغرض الوصول إلى حقيقة التهمة المنسوبة للموظف<sup>1</sup>.

### ثالثا: الضمانات اللاحقة بعد توقيع الجزاء التأديبي

تعد هذه الضمانات أيضا مكفولة للعون المترص بعد توقيع الجزاء التأديبي وسندرسها من خلال ثلاث نقاط رئيسية:

#### أ- حق التظلم الإداري

إن التظلم الإداري في مجال التأديب هو شكوى يرفعها العون المترص إلى الجهة المختصة ضد قرار تأديبي أضر بمركزه القانوني مطالبا إعادة النظر فيه بسحبه أو إلغاء أو تعديله حتى يكون منسجما مع أحكام القانون بمفهومه الواسع<sup>2</sup>، ولقد خول المشرع للعون المترص طريقتين للتظلم:

#### 1- التظلم أمام السلطة المصدرة للقرار التأديبي

ولقد نص المشرع على هذا النوع في نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي نصت على أنه: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه"<sup>3</sup>.

ويسمى هذا النوع أيضا بالتظلم الرئاسي، حيث يوجه إلى الجهة الأعلى من تلك التي أصدرت القرار التأديبي، أما آجال الطعن فيه فقد حددت ب 4 أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار.

1- منير سليمان، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014/2015، ص 32.

2 - مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 596.

3- قانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21،

ص 78.

## 2 - التظلم أمام لجنة الطعن

إلى جانب التظلم أمام الجهة المصدرة للقرار التأديبي أنشأ المشرع هيئة إدارية خاصة تدعى "لجان الطعن" مهمتها إعادة النظر في هذه القرارات وذلك منذ صدور المرسوم رقم 10/84 الملغى بالمرسوم 199/20 وتلاه في نفس السياق المرسوم رقم 59/85 وكذا الأمر 03/06، ما يعني أن هذه اللجان لم يكن لها وجود في ظل الأمر رقم 133/66<sup>1</sup>.

هذه اللجنة نص على تشكيلتها المرسوم رقم 10/84 في مادته 23 بينما الأمر 03/06 نص عليها في المادة 65 منه، فتشكيلة اللجنة في كلا من المرسوم والأمر هي تشكيلة نفسها ماعدا في المرسوم يشترط في ممثلي الإدارة أن ينتمون إلى سلم على الأقل 13 حيث يمكن للعون المتربص الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار<sup>2</sup>، كما أشار المرسوم التنفيذي رقم 199/20 في نصه « تكلف لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين، المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمرفوعة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ إخطار المجلس التأديبي .....»<sup>3</sup> وحسب المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 السالف الذكر، فإن عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة كما رأينا تتمثل في:

- التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام.
- التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.

وهي العقوبات التي تعد من اختصاص لجنة الطعن دون غيرها.

## ب- الطعن القضائي

القرار التأديبي لكي يصدر صحيحا ومنتجا لآثاره يجب أن يحتوي على سند مادي أو قانوني يبرر وجوده وإلا اعتبر باطلا، ومن هذا المنطلق أوجب المشرع الجزائري على السلطة المكلفة بالتأديب تصدر قراراتها التأديبية مبينة للأسباب، فتخلف أي ركن من الأركان

2- صباح حمايتي، مرجع سابق، ص 104.

3- انظر المادة 175 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

4- انظر المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مرجع سابق.

كالإجراءات مثلا ومنها ركن السبب، يتعين على الإدارة مراعاته عند إصدار قراراتها وإغفاله من طرفها يعرض قراراتها للبطلان<sup>1</sup>، ففي حالة ما إذا كانت هذه الضمانات لم تجد نفعاً وبالتالي يبقى هنا أمام العون المتربص طريق وحيد يسلكه وهو اللجوء إلى القضاء للطعن في القرارات التأديبية غير المشروعة، كما يمكنه اللجوء مباشرة إلى القضاء دون إجراء التظلم، بحيث يعد جوازي وليس وجوبي وذلك تطبيقاً لنص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>2</sup>.

بعد الإشارة إلى مختلف الضمانات المقررة للعون المتربص يمكن ذكر الملاحظات التالية<sup>3</sup>:

- توسيع الأمر 03/06 من توفير الضمانات للعون المتربص المتابع تأديبياً في جميع مراحل المتابعة التأديبية.
- الضمانات المقررة للعون المتربص المتابع على أساس أخطاء الدرجتين الثالثة والرابعة أوسع بكثير من الضمانات المقررة لأخطاء الدرجتين الأولى والثانية.
- التحقيق الإداري غير ملزم فهو جوازي وليس وجوبي.

1- مفيدة قيقاية، مرجع سابق، ص 157.

2- الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 75.

3- مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 118.

## خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل حاولنا دراسة النظام القانوني للعون المتربص وذلك بدراسة حقوق و ضمانات العون المتربص وواجباته، كما تطرقنا أيضا إلى النظام التأديبي له حيث تضمن المساءلة التأديبية له من خلال تعريف الخطأ المهني والعقوبات التأديبية المقررة للعون المتربص، كما تطرقنا إلى إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات الممنوحة له وفي الخير توصلنا إلى جملة من الملاحظات والنتائج المتمثلة فيما يلي:

- ان كل من الأمر رقم 03/06 والمرسوم التنفيذي رقم 322/17 حرم العون المتربص من بعض الحقوق منها الحرمان من العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.... الخ.
- أن الأمر 03/06 لم يعط اهتماما بحقوق وواجبات العون المتربص إلا أنه بصدر المرسوم التنفيذي 322/17 فقد وسع من هذه الحقوق وخصص له جزءا كاملا.
- أن المشرع وسع من الضمانات الممنوحة للعون المتربص فهو يتمتع بها مثله مثل الموظف.
- أن المرسوم 10/84 الملغى بالمرسوم 199/20 اشترط في أعوان الإدارة الانتماء إلى سلم 13 على الأقل عكس الأمر 03/06 الذي لم يشترط في أعوان الإدارة أي رتبة.
- أن المرسوم التنفيذي 322/17 لم يذكر تعريفا للخطأ المهني بل اكتفى بذكر العقوبات التأديبية التي تسلط على العون المتربص.



الخاتمة

## الخاتمة

من خلال الفصل الأول حاولنا الإحاطة بمختلف الأحكام العامة المطبقة على العون المتربص، وذلك بدراسة المركز القانوني له، حيث تطرقنا إلى تعريف العون المتربص وتمييزه عن باقي أعوان الإدارة وكذا مدة التربص والاستثناءات الواردة عليه، كما تطرقنا أيضا إلى تكييفه القانوني بالإضافة إلى سير التربص من حيث تعريف التربص وأنواع فترة التربص ومسار التربص في مجال الوظيفة العمومية، تناولنا من خلاله سير التربص الاختباري من خلال عملية التقييم من طرف المسؤول السلمي المباشر، وفي الأخير تعرضنا إلى أثر التربص على وضعية المتربص.

أما في الفصل الثاني حاولنا دراسة النظام القانوني للعون المتربص وذلك بدراسة حقوق و ضمانات العون المتربص وواجباته، كما تطرقنا أيضا إلى النظام التأديبي له حيث تضمن المساءلة التأديبية له من خلال تعريف الخطأ المهني والعقوبات التأديبية المقررة للعون المتربص، كما تطرقنا إلى إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات الممنوحة له. من خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا للنتائج التالية:

- 1- أن كل من الأمر 03/06 والمرسوم التنفيذي 322/17 لم يعطيا تعريف قانوني دقيق لكل من مصطلحي التربص والمتربص.
- 2- أن فترة التربص تعتبر فترة تجريبية إلزامية يمر عليها العون المتربص في حياته المهنية ومدتها سنة كاملة وفي بعض الأسلاك يمكن تمديدتها إلى سنتين.
- 3- أن المرسوم التنفيذي رقم 322/17 أعفى بعض الأسلاك من اجتياز فترة التربص مثل الأسلاك الطبية لاملاكهم مؤهلات عالية تمكنهم من الترسيم المباشر في الرتبة.
- 4- أن العون المتربص يتواجد في مركز قانوني وتنظيمي غير مستقر ولا يستقر وضعه إلا باكتمال شرط الترسيم، وبالتالي فإن ترسيمه بعد فترة التربص يصبح موظف بأثر رجعي أي منذ صدور قرار تعيينه، أما إذا فشل في التربص يسرح من الوظيفة تسريحا غير تأديبي بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

- 5- أتاح المشرع للعون المتربص من خلال المرسوم التنفيذي 322/17 أن يحتج أمام سلطة التي لها صلاحية التعيين إذا كانت نتائج تقييمه الفصلية غير مجدية.
- 6- خضوع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين والتمتع بنفس حقوقهم ماعدا بعض الحقوق فهي مقصورة على الأشخاص الذين لهم صفة الموظف.
- 7- خضوع المتربص إلى نظام تأديبي مثله مثل الموظف.
- 8- المشرع وسع في الأخطاء المهنية وصنفها إلى أربع درجات.
- 9- العقوبات التأديبية للعون المتربص مخففة مقارنة بالعقوبات التأديبية للموظف أقصاها هي عقوبة التسريح.
- 10- المشرع وسع من الضمانات الممنوحة للعون المتربص في المسائل التأديبية وهي نفسها التي يتمتع بها أي عون له صفة الموظف.
- المرسوم التنفيذي رقم 322/17 أعطى أهمية وعناية للعون المتربص على غرار الأمر 03/06 لم يوليه الاهتمام بشكل موسع.
- ولتحقيق فعالية الأحكام المطبقة على العون المتربص في ظل المرسوم التنفيذي رقم 322/17 نقترح ما يلي:

- 1- ضرورة إعطاء تعريف قانوني لمصطلحي التربص والمتربص.
- 2- ضرورة الإشارة صراحة إلى الأعوان الذين تم إعفائهم من اجتياز التربص الاختباري.
- 3- ضرورة تمكين العون المتربص من ممارسة حقه في التظلم أمام لجان الطعن لذا لا بد من تعديل نص المادة 175 من الأمر 03/06 كما يلي « يمكن للموظف أو العون المتربص الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة.....»

من خلال هذه الدراسة لاحظنا وجود بعض النقاط المهمة التي تحتاج إلى بحث ودراسة أهمها

- عملية تكوين العون المتربص.
- تقييم العون المتربص.

■ النظام التأديبي للعون المترص.

A decorative rectangular frame with ornate, symmetrical scrollwork and floral patterns at the corners and midpoints of the sides. The frame is black and contains the title text in the center.

قائمة المصادر  
والمراجع

أولاً: النصوص القانونية والتنظيمية:

أ - الدساتير:

- دستور 1996، المؤرخ في 27 رجب عام 1417 الموافق 08 ديسمبر 1996، ج ر، العدد 76 المعدل في 2016.
- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر، العدد 14، 2016.

ب - القوانين والأوامر:

- قانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21.
- قانون رقم 06/14، مؤرخ في 09/08/2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر، العدد 48.
- أمر رقم 133/66 مؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر، العدد 46.
- أمر رقم 133/66 مؤرخ في 02 يوليو 1966، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66.
- أمر رقم 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر، العدد 46.

ج-المراسيم الرئاسية:

- مرسوم رقم 59/85 مؤرخ في 23/03/1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13.
- مرسوم رئاسي رقم 304/07 مؤرخ في 29/09/2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، العدد 61.

د-المراسيم التنفيذية:

- مرسوم تنفيذي رقم 129/08، مؤرخ في 03 ماي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، ج ر، العدد 23.

- مرسوم تنفيذي رقم 394/09، مؤرخ في 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، ج ر، العدد 70.
- مرسوم تنفيذي رقم 322/17 مؤرخ في 2017/11/12، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66.
- مرسوم التنفيذي رقم 165/19، مؤرخ في 27 ماي 2019، يحدد كيفية تقييم الموظف، ج ر، العدد 37.
- مرسوم تنفيذي رقم 199/20 مؤرخ في 2020/07/25 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 44.
- القرار الوزاري المؤرخ في 06-05-2012 المحدد لكيفية التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض رتب مفتشي السياحة، ج ر، العدد 18، لسنة 2013.
- Décret exécutif N°17/322 du 02 novembre 2017 fixant les dispositions Applicables au stagiaire dans les institutions et administrations publique, Journal officiel de républiques algériennes, N°66, du 12 novembre 2017.

#### هـ-القرارات:

- قرار قضائي صادر عن مجلس الدولة، الغرفة الثانية، ملف رقم 1192، المؤرخ في 2001/04/09، العدد 01، 2002.

#### و-التعليمات:

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

ي-المراسلات:

- مراسلة رقم 1027/ م ع وع/ م ق م/ 2010، تتعلق بالاستفسار حول الإجراء اتجاه الوضعية الإدارية لبعض المستخدمين الذين تم توظيفهم بصفة متربصين الصادرة بتاريخ 2010/08/17 عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.
- مراسلة رقم 1082/ م ع وع/ م ق أ وع/ م ق ت ق أ/ ح ف/ 2014، تخص استفسار عن إمكانية استفادة موظف في فترة التربص من عطلة الأمومة، المؤرخة في 2014/06/17، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.
- مراسلة رقم 5395/ م ع وع/ م ق أ وع/ م ف ت أ/ ح ق/ 2014 تتعلق بالاستفسار عن إمكانية احتساب تمديد فترة التربص في سنوات تعويض الخبرة المهنية الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري الموجهة إلى وزير السكن والعمران والمدينة، المؤرخة في 2014/06/17.
- مراسلة رقم 1464/ م ع وع/ م ق أ وع/ م ف ت م/ ع ن تتعلق بإعادة النظر في قرار التسريح المتخذ من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والموجهة إلى السيدة دريوشي يسمينة، المؤرخة في 10 ماي 2016.

ثانيا-الكتب:

أ -الكتب العامة:

- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي 1996.
- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2005.
- مصطفى محمود أبوبكر، إدارة الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2003.

ب -الكتب المتخصصة:

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

- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 25/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، د ط، د ب ن، 2012.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2015.
- عبد العزيز عبد المنعم الخليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية، الطبعة 01، 2003.
- عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة 1974.
- فاطمة الزهراء جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، دون سنة نشر.
- محمد الصالح فنينش، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، السنة الرابعة، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، الطبعة الرابعة، 2012/2011.
- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، د م ج، الجزائر، 1984.
- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
- مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العامة، مطبوعة أقيت على طلبة سنة ثالثة ليسانس، كلية الحقوق، جامعو أمحمد بوقرة بومرداس، 2018/2017.
- محمد علي حسون، الوظيفة العامة، محاضرات أقيت على طلبة سنة أولى ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2018/2017.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الطبعة 2012، الجزائر.

- ESSAÏD TAIB, **Droit de la fonction publique**, Edition Distribution HOUMA, Alger, 2003.
- Jacques ROUVIERE, **droit pratique de la fonction publique**, 1<sup>er</sup> édition, DELMAS, paris, Année1991.

### ثالثا-الأبحاث العلمية:

#### أ- الأطروحات:

- سعيد مقدم، أنظمة الوظيفة العمومية وإقامتها في الجزائر في ظل العولمة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر، 2017.
- فاروق خلف، تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمان، رسالة دكتوراه، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2015.
- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015.
- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر، 2017.
- Haitham SAKR, **Les Droits et libertés du fonctionnaire dans les jurisprudences du conseil D'ETAT libanais et du conseil D'ETAT français**, Thèse pour le doctorat, Faculté de droit et des Sciences sociales, Université de Poitiers ,5 Noembre2008.

#### ب-مذكرات الماجستير:

- سميحة براهيمية، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013/2012.

- سعاد بعجي، تقييم فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، 2007/2006.
- سلوى تيشات، أثر التوظيف على كفاءة الموظفين في الإدارات العمومية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010/2009.
- صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014/2013.
- فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004/2003.
- عزالدين عبده، عملية تأديب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002/2001.
- منير سليمان، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015/2014.
- محمد شالي، دور القوانين الأساسية في تنظيم مختلف أسلاك الوظيفة العمومية مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، ديسمبر 2017.
- مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008.

#### ج- مذكرات الماستر:

- إيمان بوغالم، سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية، دراسة ميدانية بجامعة العربي التبسي، مذكرة ماستر، كلية الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعية، 2012/2011.
- الميلود بلطرش، النظام القانوني للمتربص داخل المؤسسات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2019/2018.
- حنان مخروط، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.

- زهرة شطرات، زهية وازن، أحكام التوظيف في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2019.
- علي بوظراف، مسار الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2017/ 2018.
- كهينة جرمانى ويسمينة قربان، رقابة قاضي الإلغاء لاحترام حقوق الدفاع في المجال التأديبي في القانون، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2018/2019.
- نورالدين قبول، إجراءات تأديب الموظف العام في قانون الوظيفة العامة، مذكرة ماستر في الحقوق، السنة الجامعية 2015/2016.

#### رابعاً-المقالات:

- جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 322/17، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة البليدة، مجلد 9، العدد 3، ديسمبر 2018.
- جميلة قودود، النظام القانوني للتوظيف التعاقدية، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والإدارية، العدد 11، قسم الحقوق، المركز الجامعي لعين تيموشنت، 2015.
- عبد الكريم بلعربي، توفيق نعيمة، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، جامعة مرياح، ورقلة، العدد 16، جانفي 2017.
- عبد الحكيم سواكر، ضمانات الموظف العام على ضوء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جويلية 2019، ifprelizane@gmail.com تاريخ الاطلاع 2020/05/18.

- Isabelle DESBARATS et Sandrine KOPEL, **Les agents contractuels de la fonction publique territoriale française**, E.N.A, RFAP, N°115, 2005.
- **Le Fonctionnaire Stagiaire**, Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la vienne.

- corichi MOHAMED SALAH, Bouchriba MOHAMED, **Quelle GRH Pour une Fonction Publique qui se modernise**, Journal des études financières comptable et de gestion, Université Constantine 2, N°03 Juin 2015.

خامسا-المدخلات في الملتقيات العلمية:

- مراد بوطبة، اختلاف المركز القانوني للموظف عن المركز القانوني للعون المتربص، مداخلة في ملتقى وطني بعنوان: الحماية القانونية لأعوان المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر بين النص والواقع، كلية الحقوق، جامعة بومرداس، المنعقد يومي 02 و 03 ماي 2013.

سادسا-المقابلات الشخصية:

- مقابلة مع الأستاذ مراد بوطبة، بقسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بودواو، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، بتاريخ: 2020/02/27 (أذن بنشرها).

سابعا - مراجع أخرى:

- الملاحق (أذن بنشرها).



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الشباب والرياضة

بومرداس في: .....

ولاية بومرداس

مديرية الشباب والرياضة

الرقم: .....م/ش/ر/2019

محضر تصيب

في ..... من شهر ..... من سنة .....، قمنا نحن  
السيد/ مدير الشباب والرياضة لولاية بومرداس بتصيب  
السيدة(ة)..... في منصبه ..... بمديرية الشباب  
والرياضة لولاية بومرداس.

يسري مفعول هذا المحضر ابتداء من .....

المدير

المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الشباب والرياضة

ولاية بومرداس

مديرية الشباب والرياضة

الرقم: ...../م.ش.ر/2018

قرار التعيين عن طريق المسابقة

على أساس الشهادات

إن مدير الشباب والرياضة:

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات، والمؤسسات العمومية ذات طابع الإداري.
- بناء على المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02/11/2016، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19/01/2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.
- بناء على المقرر رقم 03 المؤرخ في 07 ديسمبر 2017 المتضمن فتح مسابقة على أساس الشهادة للالتحاق بسلك المحاسبين الإداريين رتبة: محاسب إداري.
- بناء على شهادة ..... المؤرخة في: 22/10/2003 والمسلمة للسيد/ ..... من طرف  
مركز.....

- بناء على المحضر المؤرخ في 20/03/2018 والمتضمن اجتماع اللجنة المكلفة بإعداد قائمة الناجحين نهائيا في التوظيف على أساس الشهادة للالتحاق بسلك المحاسبين الإداريين رتبة: محاسب إداري.

- بناء على المحضر رقم..... المؤرخ في..... المتضمن تنصيب السيد/.....  
ابتداء من:.....  
باقتراح من السيد/ مدير الشباب والرياضة.

### يقرر

المادة الأولى: تعين السيد /..... بصفة مترصد في سلك المحاسبين الإداريين، رتبة.....  
الصف:..... الرقم الاستدلالي:..... ابتداء من:.....  
تاريخ التنصيب:.....

المادة الثانية: يكلف السيد/ رئيس مصلحة التكوين وإدارة الوسائل بتنفيذ هذا المقرر.

حرر في:.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة الشباب والرياضة

ولاية بومرداس  
مديرية الشباب والرياضة  
الرقم: ...../م.ش.ر./2018

مدير الشباب والرياضة  
إلى  
السيد/.....

الموضوع: ف/ي توثيق المؤهلات والشهادات.

المرفقات: نسخة من شهادة النجاح

تطبيقا لأحكام المنشور رقم 444 المؤرخ في 29/07/2000 المتعلق بتوثيق المؤهلات والشهادات الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يشرفني أن ألتمس منكم موافقتنا بمعلومات حول صحة الشهادة المبينة أعلاه، المسلمة للسيد: ....., المولود بتاريخ.....ب..... ولاية بومرداس -تحت رقم.....المؤرخة في .....

في انتظار ابلاغنا بهذه المعلومات تقبلوا أصدق عبارات الاحترام

المدير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبيةوزارة الشباب والرياضةولاية بومرداسمديرية الشباب والرياضة

محضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء  
الخاصة بالأسلاك المشتركة

في اليوم التاسع والعشرون من شهر ماي من سنة ألفين وتسعة عشر وعلى الساعة العاشرة والنصف صباحا، اجتمعت بمقر مديريةية الشباب والرياضة لولاية بومرداس، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالأسلاك المشتركة برئاسة السيد/ مدير الشباب والرياضة وذلك من أجل دراسة حالة ترسيم موظفة في رتبة .....

جدول الأعمال:

- ترسيم السيد/ ..... في رتبة .....

حضر هذه الجلسة الأعضاء التالية أسمائهم:

<u>ممثلو الإدارة</u>	<u>ممثلو الموظفين</u>
السيد/.....	السيد/.....
السيد/.....	السيد/.....
السيد /.....	السيد/.....

افتتحت الجلسة من طرف رئيس اللجنة السيد/ ..... مدير الشباب والرياضة الذي رحب بالحاضرين ثم شرعت اللجنة في دراسة جدول أعمالها المتضمن حالة الترسيم الخاصة بالسيد/ ..... وبعد الاطلاع على محضر النجاح النهائي في التكوين التحضيري أثناء فترة التبرص قررت اللجنة بأغلبية أعضائها المصادقة على جدول الترسيم وهذا عملا بأحكام الامر 03-06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وبعد نفاذ جدول الأعمال رفعت الجلسة في حدود الساعة العاشرة من نفس اليوم والشهر والسنة.

الرئيس

الكاتب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الشباب والرياضة

ولاية بومرداس

مديرية الشباب والرياضة

جدول التثبيت

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة	تاريخ التعيين	تاريخ الترسيم	رأي اللجنة المتساوية الاعضاء	الملاحظة
01					موافق	

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## وزارة الشباب والرياضة

ولاية بومرداس

مديرية الشباب والرياضة

الرقم: ...../م.ش.ر/2019

## مقرر الترسيم

إن مدير الشباب والرياضة:

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
  - بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات، والمؤسسات العمومية ذات طابع الإداري.
  - بناء على المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02/11/2016، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19/01/2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.
  - بناء على قرار التعيين رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن تعيين السيد(ة)..... في رتبة .....
  - بناء على محضر النجاح النهائي في التكوين التحضيري اثناء فترة التبرص المؤرخ في: .....
  - بناء على محضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة في لجنة ترسيم بتاريخ .....
- باقتراح من السيد/مدير الشباب والرياضة،

## بقرار

- المادة الأولى: ترسم السيد(ة)..... في سلك ..... رتبة .....
- الصنف: ..... الرقم الاستدلالي: ..... ابتداء من: .....
- المادة الثانية: يكلف السيد/..... بتنفيذ هذا المقرر.

حرر في: .....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبيةوزارة الشباب والرياضة

ولاية بومرداس

مديرية الشباب والرياضة

## محضر اجتماع اللجنة المتساوية

## الأعضاء في المجلس التأديبي

في ..... من شهر ..... من سنة ..... وعلى الساعة .....، اجتمعت  
بمقر ..... اللجنة المتساوية الأعضاء في مجلسها التأديبي، برئاسة السيد:  
.....، الرتبة: ..... كرئيس اللجنة مفوضا من طرف السيد/  
..... وفقا للمادة 11 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد  
لاختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها وبحضور كافة أعضاء اللجنة حسب  
(القائمة المرفقة).

**- جدول الأعمال:**

- دراسة الحالة التأديبية الخاصة بالسيد/ ..... رتبة .....  
افتتحت الجلسة برئاسة السيد/ ..... رئيس مصلحة التكوين وإدارة الوسائل  
بتفويض من السيد/ مدير ..... حيث رحب بالحاضرين، ثم عرض جدول الأعمال المتمثل  
في دراسة حالة تأديبية للمتربص .....، الرتبة: .....،نتيجة التقارير الواردة  
الينا من طرف مدير .....، حيث منحت الكلمة الى هذا الأخير الذي أكد كل ماتم تدوينه  
في التقارير المرسله الى الإدارة الوصية وبعدها تم سماع المعني الذي لم ينفي كل ما جاء في التقارير،  
وبعدها أحييت الكلمة الى أعضاء اللجنة بعد تذكيرهم بان الأخطاء المرتكبة تعتبر أخطاء من الدرجة  
الثالثة والرابعة حسب المواد 177، 180 و181 طبقا للأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006  
المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.  
وبعد مداولة ونظرا للحالة الاجتماعية المزرية للمعني، ارتأت اللجنة توجيه عقوبة تأديبية متمثلة  
في التحويل الإجباري مع تنبيهه كتابيا انه في حالة تكرار نفس الأفعال سيتم إحالته مرة أخرى على نفس  
اللجنة لتطبيق أقصى العقوبات المنصوص عليها قانونا.  
حيث يعتبر الخطأ المرتكب من الدرجتين الثالثة والرابعة  
وبعد قراءة تقرير ..... المؤرخ في .....، وبعد الاستماع الى أقوال  
الطرفين كل على حدا ومغادرتها للجلسة أحال الكلمة الى أعضاء اللجنة للمناقشة والفصل.

مباشرة شرعت اللجنة في التشاور مع كافة الأعضاء الذين أكدوا على ضرورة تخفيف العقوبة نظرا للوضعية الاجتماعية للمعني بالأمر.

وفي الأخير واستنادا الى نص المادتين 163 و 180 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تقرر بالإجماع منح السيد/..... عقوبة تتمثل في التوقيف عن العمل لمدة 04 أيام + تنبيه كتابي يحفظ في ملفه الإداري وذلك لإلزامه بالانضباط.

رفعت الجلسة في حدود الساعة الثانية عشر والرابع مساء من نفس اليوم والشهر والسنة.

الرئيس

الكاتب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الشباب والرياضة

ولاية بومرداس

مديرية الشباب والرياضة

مقرر رقم: ..... المؤرخ في: .....

المحدد لتشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية

الأعضاء للأعوان المتعاقدين اتجاه موظفي

الشباب والرياضة لولاية بومرداس

إن وزير الشباب والرياضة:

- بمقتضى المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباته والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في اول رمضان عام 1410 الموافق لـ 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين واعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى القرار المؤرخ في 16 رجب عام 1429 الموافق لـ 19 جويلية 2008 المحدد لتشكيلة اللجان التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها.
- بناء على المقرر رقم 03 المؤرخ في 18/03/2018 المحدد لتشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين اتجاه موظفي الشباب والرياضة لولاية بومرداس.
- وبناء على اقتراح السيد/ مدير الشباب والرياضة لولاية بومرداس

يقرر

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

المادة الثانية: تتشكل اللجنة المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه، من الإدارة وممثلي الاعوان المتعاقدين الآتية أسمائهم:

ممثلي الاعوان المتعاقدين		ممثلي الإدارة	
الأعضاء الإضافيين	الأعضاء الدائمين	الأعضاء الإضافيين	الأعضاء الدائمين

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

المادة الرابعة: تحدد عهدة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين بـ:

..... ابتداء من تاريخ امضاء هذا المقرر.

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

المدير



# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
5-1	المقدمة
7	الفصل الأول: الأحكام العامة المطبقة على العون المتربص
8	المبحث الأول: المركز القانوني للمتربص
8	المطلب الأول: مفهوم المتربص
8	الفرع الأول: تعريف المتربص
8	أولاً- غياب تعريف قانوني للمتربص
9	ثانياً- التعريف الفقهي للمتربص
10	الفرع الثاني: تمييز المتربص عن بقية أعوان الإدارة
10	أولاً- تمييز العون المتربص عن الموظف
11	ثانياً- تمييز العون المتربص عن العون المتعاقد
12	ثالثاً- تمييز العون المتربص عن الموظف الفعلي
13	الفرع الثالث: مدة التربص والاستثناءات الواردة عليها
13	أولاً- مدة التربص
14	ثانياً- الاستثناءات الواردة على فترة التربص
15	المطلب الثاني: تكيف المركز القانوني للعون المتربص
15	الفرع الأول: وجود العون المتربص في مركز قانوني وتنظيمي
16	الفرع الثاني: عدم استقرار المركز القانوني للعون المتربص
18	المبحث الثاني: سيرورة التربص
18	المطلب الأول: مفهوم التربص في مجال الوظيفة العمومية
18	الفرع الأول: تعريف التربص
19	أولاً- غياب تعريف قانوني للتربص
19	ثانياً- التعريف الفقهي للتربص

21	الفرع الثاني: أنواع التريص
21	أولا- تريص يتضمن تكوين تحضيري
22	ثانيا- تريص دون تكوين تحضيري
23	المطلب الثاني: مسار التريص في مجال الوظيفة العمومية
23	الفرع الأول: مراحل التريص الاختباري
23	أولا- المرحلة الأولية للتريص
24	ثانيا- المرحلة الإضافية للتريص
24	الفرع الثاني: تقييم المتريص
25	أولا- تعريف التقييم وأهدافه
27	ثانيا- معايير تقييم المتريص
28	ثالثا- تنظيم التقييم
29	الفرع الثالث: أثر التريص على وضعية المتريص
30	أولا- ترسيم المتريص
31	ثانيا- تمديد التريص
33	ثالثا- تسريح المتريص
35	خلاصة الفصل الأول
37	الفصل الثاني: حقوق وواجبات العون المتريص ونظام تأديبه
38	المبحث الأول: حقوق وواجبات العون المتريص
38	المطلب الأول: الحقوق والضمانات الممنوحة للعون المتريص
38	الفرع الأول: الحقوق الممنوحة للعون المتريص
38	أولا- الحقوق المشتركة بين الأمر 03/06 والمرسوم التنفيذي 322/17
42	ثانيا- الحقوق الواردة في الأمر 03/06
43	ثالثا- الحقوق التي لا يتمتع بها المتريص خلال فترة التريص
45	الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للعون المتريص
45	أولا- ضمانات حرية الرأي وعدم التمييز

46	ثانيا-ضمانة حماية العون المتربص من الاعتداءات
46	ثالثا-ضمانة الحماية المدنية للعون المتربص عند الخطأ المرفقي
47	المطلب الثاني: واجبات العون المتربص
47	الفرع الأول: الواجبات المهنية
47	أولا-واجب تنفيذ مهام الوظيفة
47	ثانيا-واجب الطاعة الرئاسية
48	ثالثا-واجب التفرغ لممارسة مهام الوظيفة
49	رابعا-واجب الحياد
49	الفرع الثاني: الواجبات ذات البعد الأخلاقي
49	أولا-واجب النزاهة
49	ثانيا-واجب التحفظ
50	ثالثا-واجب الالتزام بالمحافظة على السر المهني
51	رابعا-واجب المحافظة على أملاك الإدارة والوثائق الإدارية
51	خامسا-واجب حسن المعاملة
52	المبحث الثاني: النظام التأديبي للعون المتربص
52	المطلب الأول: المساءلة التأديبية المقررة للعون المتربص
52	الفرع الأول: مفهوم الخطأ المهني
52	أولا-تعريف الخطأ المهني
54	ثانيا-أركان الخطأ المهني
55	ثالثا-أصناف الأخطاء المهنية
57	الفرع الثاني: العقوبات التأديبية المقررة للعون المتربص
57	أولا-تعريف العقوبة التأديبية
57	ثانيا-مبادئ العقوبة التأديبية
60	ثالثا-أصناف العقوبة التأديبية
62	المطلب الثاني: المتابعة التأديبية للعون المتربص

62	الفرع الأول: إجراءات المتابعة التأديبية للعون المتربص
63	أولاً-الإجراءات السابقة على مئول المتربص أمام المجلس التأديبي
64	ثانياً-الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي
65	الفرع الثاني: الضمانات المقررة للعون المتربص في المسائل التأديبية
66	أولاً-الضمانات السابقة على مئول العون المتربص أمام المجلس التأديبي
67	ثانياً-ضمانات العون المتربص أثناء مئوله أمام المجلس التأديبي
69	ثالثاً-الضمانات اللاحقة بعد توقيع الجزاء التأديبي
73	خلاصة الفصل الثاني
74	الخاتمة
86-78	قائمة المصادر والمراجع
98-87	الملاحق
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الملحق رقم 01: نموذج محضر تنصيب</li> <li>• الملحق رقم 02: نموذج قرار التعيين</li> <li>• الملحق رقم 03: نموذج توثيق المؤهلات والشهادات</li> <li>• الملحق رقم 04: نموذج محضر اجتماع (ل ا م أ) خاص بالترسيم</li> <li>• الملحق رقم 05: نموذج مقرر الترسيم</li> <li>• الملحق رقم 06: نموذج محضر اجتماع اللجنة الادارية متساوية الاعضاء في المجلس التأديبي</li> <li>• الملحق رقم 07: نموذج مقرر يحدد تشكيلة (ل ا م أ) لتقدير العقوبة</li> </ul>