جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

المركز القانوني للمتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية في ظل المرسوم التنفيذي رقم 322/17

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

من إعداد الطالبة:

بن خليفة صبرينة

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
الدكتور مرغني حيزوم بدر الدين	جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي	رئيسا
الدكتورة جروني فائزة	جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي	مشرفا ومقررا
الدكتور بديدي إبراهيم	جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2019/ 2020

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

ربيّ لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، الحمد والشكر لله الذي منّ علينا بفضله ومنّ علينا بالسمع والبصر والفؤاد، وألهمنا بالصبر والمثابرة لإتمام هذا العمل.

وأتقدم بشكري الخالص إلى الدكتورة جروني فائزة عرفانًا بكل ما قدمته ليظهر هذا العمل إلى النور، ولها منّي كل التقدير والاحترام على سعة أفقها ورحابة صدرها وطيب تعاملها.

وأتقدم بالشكر الجزيل للدكاترة أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة رغم أعبائهم وانشغالاتهم العلمية والعملية وضيق وقتهم، فلهم منّي كل التقدير والاحترام.

ونشكر كل معلمينا وأساتذتنا الأفاضل على كل ما بذلوه من جهود وكل ما قدموه من علم لنا فتحيّة إكبار لهم.

الإهداء

نهدي هذا العمل نسأل الله العلّي العظيم التوفيق فيه إلى:

الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما وحفظهما بما يحفظ به عباده الصالحين.

زوجي رفيق دربي له مني كل التقدير.

بناتي جعلهم الله من حفظة القرآن.

إخوتي وأخواتي حفظهم الله.

ونهديه إلى أرواح:

أخي وأجدادي رحمهم الله وطيب ثراهم.

مقدمـــة

تعتبر الوظيفة العمومية في الجزائر أداة الدولة في تنفيذ سياستها العمومية و النهوض بأعباء المرفق العمومي، كما وتعتبر مؤشرا حاسما على مدى تقدمها وديمقراطيتها، لذلك تحرص الأنظمة الوظيفية على إختلاف فلسفتها، على وضع آليات قانونية تضمن اختيار الأصلح و الأجدر لتولـ الوظيفة العمومية، حيث من شأن ذلك أن يضمن السير الحسن لمهام مرافق الدولة في إطار الاستمرارية، والمساواة و الحياد إزاء موظفيها، وهو ما من شأنه أن يساهم في تحسين العلاقة بين الإدارة و المواطن كأحد الإنشغلات الراهنة للنظم الإدارية .

لذا أخضع المشرع الجزائري الإلتحاق بالوظيفة إلى مبدأ المساواة كحق من حقوق المواطنين، وهو ما أكدته المادة: 63 الفقرة الأولى مـ التعديل الدستوري لسنة 2016[1]، وكذلك أكدت عليه المادة 74 من أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون للوظيفة العمومية[2] على أنه يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة عند الإلتحاق بالوظيفة العمومية .

ويراد بمبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية عدم جواز تخصيص الوظائف العمومية أو جعلها حكرا على فئة من المترشحين دون سواها.

[1] قانون رقم 01/16 مؤرخ في 26 جمادى الأولى1437 الموافق 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2016، ص: 02 وما يليها.

[2] الأمر رقم 03/06، مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427، الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 20 جمادي الثانية عام 1427، الموافق 16 يوليو سنة 2006، ص: 03 وما يليها.

ويُلزم المبدأ السلطة الإدارية بضمان إحترام المساواة وهو السهر على تفادي ممارسة أي تمييز غير موضوعي بين المترشحين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية ، وهو ما أكدته المادة 74 السابقة الذكر.

فحق الترشح لشغل الوظيفة العمومية يأتي بعد إعلان الإدارة عن إحتياجها للموظفين، حيث يتوقف الأمر على توفر مناصب مالية تخولها الجهات المعنية للإدارات العمومية سنويا.

مما يتطلب اللجوء إلى التوظيف بوسائل قانونية مختلفة تتمثل في مسابقات على أساس الشهادة أو على أساس الاختبار، باعتبارها الطريق الأمثل لإضفاء الشفافية و المصداقية، بضمان اختيار أفضل المترشحين لشغل الوظيفة الذين لهم صلاحية تحمل الأعباء.

وبعد استنفاذ كافة الطرق القانونية و التنظيمية في مجل انتقاء المترشحين للوظيفة، يتم استدعاء المترشحين الناجحين والتحاقهم بمناصب عملهم في الوقت والمكان المحدد لهم، حيث يأخذ كل مترشح تم توظيفه صفة العون المتربص، ويكتسب هذا المركز القانوني لمدة سنة مستمرة من الخدمة الفعلية.

ولقد نظم المشرع صفة العون المتربص في المادة 92 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، وفي المرسوم التنفيذي رقم 17 ـ 322 الخاص بالعون المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية[3]، والذي يعتبر أول قانون خاص بالعون المتربص والذي نعتمده كأساس في دراستنا.

أهداف الدراسة :

[3] المرسوم تنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 02 . 11 . 2017 المتعلق بتحديد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر سنة 2017.

تسعى هذه الدراسة إلى التعمق في تحديد الأحكام المطبقة على العون المتربص في المؤسست و الإدارات العمومية من خلال :

– توضيح المفاهيم الأساسية للأعوان المتربصين: تعريف العون المتربص، حقوقه وواجباته .

– النظام القانوني لأداء الأعوان المتربصون: سير التربص الإختيري، تقييم العون المتربص و ترسيمه ، النظام التأديبي للعون المتربص .

أسباب إختيار الموضوع :

دفعنا لاختيار الموضوع عدة أسباب نذكر منها:

- أنّ موضوع النظام القانوني للأعوان المتربصين موضوع خصب لم تتناوله البحوث الوطنية بسبب حداثته، وبالتالي تكون هذه الدراسة سباقة لإثراء المكتبة الوطنية.
- المساهمة في إثراء المنظومة التشريعية الوطنية عن طريق التوصل لاقتراحات في شأن النظام القانوني للأعوان المتربصين.

مجال الدراسة :

يقتصر دراسة هذه المذكرة من الناحية الموضوعية على الأعوان المتربصين الخاضعون لنظام الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري.

أما من الناحية الزمنية فإنها تواكب مختلف التشريعات المتعاقبة في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد لأحكام المطبقة على العون المتربص في المؤسسات العمومية .

أهميـــة الدراسـة :

تتمثل أهميـة الدراسة فـي إبـراز المركـز القانونـي للعـون المتربـص فـي المؤسسـات و الإدارات العموميـة ، حيـث تبـرز الأهميـة بـأن تقوم الإدارة خـلال فتـرة التربص بتكليف أحد من موظفيها ذوي الخبرة والكفاءة بالإشراف على العون المتربص وذلك من خـلال تـزويده بالمعلومات المتعلقـة بالمؤسسـة المستخدمـة من حيث مجل عملها وأهدفها، وبـذلك تمنـح للعـون المتربص تقييم تفصيلي يتركز عـلى عناصـر واضحـة وإذا ارتكب العون المتربص خطـأ مهنيـا فإنـه يتعـرض للعقوبة التأديبية وفقـا لنظـام التأديبـي شـرع لـه.

كمـا تتجلى أهمية الموضوع في تبيان حقوق وواجبات العون المتربص، فمن خلال الحقوق سوف يشعـر بطمأنينـة أثنـاء ممارسـة مهامه، ومن خلال الواجبات الملقاة على عاتقه سوف تتبين له حدود تخصصه الذي يجب ألا يحيد عليه، وهكذا يسود الاستقرار فـي الإدارة المستخدمـة.

إشكالية الدراسة:

ممـا سبـق يمكن طـرح الإشكاليـة الرئيسية التاليـة:

هل وفق المشرع الجزائري في تنظيم المركـز القانـوني للعـون المتربـص داخـل المؤسســات والإدارات العموميــة ؟

وعلى ضـوء الإشكاليـة يمكـن طـرح التسـاؤلات الفرعيـة التاليـة:

- مـاذا نعنـي بالتربص والعون المتربـص؟
- هل يتمتـع العـون المتربـص بحقوق ويخضـع للواجبـات؟
- كيـف يتم سيـر وتقييـم وترسيـم العـون المتربـص؟

– ما هو النظام التأديبي الذي يخضع له العون المتربص؟

منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة إتباع المنهج التحليلي، ويظهر من خلال جمعنا للمعلومات محل البحث، ثم وضعها في إطار علمي، ودراسة أهم الجزيئات المنبثقة من الإشكاليات المطروحة وتحليلها ثم بيان الاستنتاجات بشأنها ولقد قادنا ذلك إلى التعرض للمعالجة التشريعية.

صعوبات الدراسة:

ونحن بصدد هذه الدراسة واجهنا صعوبات خاصة و أنها تزامنت مع إلتزاماتنا المهنية، بالإضافة أننا لم نجد أي دراسة قانونية اهتمت بهذا الموضوع لاسيما تلك المتعلقة بالمراجع المتخصصة في هذا المجال بالرغم أنه تمت الإشارة إليه في الأمر 03/06 و كذا المرسوم 322/17 السابقي الذكر؛ لذلك حاولنا بقدر الإمكان تحليله من خلال النصوص التي تضمنته بالإضافة إلى النصوص التنظيمية المرتبطة به، ومختلف التعليمات و المنشورات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية؛ فضلا عن ذلك تأثير جائحة كورونا علينا من ناحية إيجاد المراجع التي يمكن أن تعيننا على البحث كما أنها أثرت حتى على الجانب النفسي لنا.

تقسيم الدراسة:

وللإجابة عن التساؤلات المطروحة قسمنا موضوعا إلي فصلين، يتضمن الفصل الأول الإطار المفاهيي للأعوان المتربصين وقسمناه بدوره إلي مبحثين المبحث الأول تطرقا فيه مفهوم الأعوان المتربصون، أما المبحث الثاني فخصصناه لحقوق وواجبات الأعوان المتربصون، أما الفصل الثاني فيضم النظام القانوني للأعوان

المتربصين، أيضا قسماه إلي مبحثين، الأول يتعلق بمسار التربص في الوظيفة العمومية أما الثاني فيدرس النظام التأديبي للأعوان المتربصين.

الفصــل الأول

الإطــار المفاهيــمي للأعوان المتربصين

يعتبر العون المتربص عون حديث التوظيف، عيّن في وظيفة دائمة من غير أن يرسم، وإن كان يخضع لكافة قواعد القانون العام للوظيفة العامة، إلا أنه عليه إجتياز فترة التربص بنجاح، لإكتساب الصفة القانونية للموظف.

ويتمتع هذا الأخير بوضعية قانونية خاصة مردها إلى تواجده في مركز قانوني إتجاه الوظيفة العمومية التي يمارس نشاطه فيها، وطبقا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمرسوم التنفيذي رقم 322/17 المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية فإنه يخضع لنفس الالتزامات المطبقة على الموظفين العموميين، وفي نفس الوقت يتمتع بنفس حقوقهم ماعدا الحق في النقل والإنتداب والإستيداع و الترشح للجان الموظفين وغيرها من الحقوق التي سنتطرق إليها لاحقا.

وبناءا على ما سبق سنقسم الدراسة في هذا الفصل إلى مبحثين كما يلي:

المبحث الأول: ماهية الأعوان المتربصون .

المبحث الثاني: حقوق و واجبات الأعوان المتربصون.

المبحــث الأول

ماهية الأعوان المتربصون

العون المتربص هو المتربص في الوظيفة العمومية بشكل دائم، و لترسيمه في رتبة من رتب السلم الإداري عليه إجتياز فترة التربص بإمتياز، إذ لا يعتبر

العـون المتربـص موظـف عمومـي فـي الوظيفـة العـمومية طيلـة فتـرة تربصـه، وللتفصيل أكثر في هذا الموضوع سنتطـرق إلـى تعريـف الأعوان المتربصين وأنـواعـهـم، ثـم إلـى شـروط الأعـوان المتربـصون مـن خـلال المطلبيـن التالييـن :

المطلب الأول

مفهـوم الأعـوان المتربصـون

سنتطـرق فـي هـذا المطلـب إلي فرعيـن، الفرع الأول يتعلق بتعريـف الأعون المتربـصـون وهـو إلتحـاق المترشـح بالوظيفـة العموميـة يدخلـه مرحلـة التربـص, أمـا الفـرع الثـاني فنخصصه لأنـواع الأعون المتربـصـون، وهمـا نوعـان متربصـون للقـانون الـعام، ومتربصـون عن طريـق التجديـد القانـوني .

الفرع الأول

تعريـف الأعـوان المتربصـون

إن التحاق العون المتربص بالوظيفة العمومية يدخلـه مرحلـه جديـدة هـي مرحلـة التربـص، فللوصـول إلـى مصطلـح متربـص لابـد من الوقـوف على معنـى التربـص وتوضيـح، بإعتبـارهمـا مصطلحـان مرتبطـان ببعضهمـا فـي مجـال الوظيفـة العموميـة.

وبناءا عليه سوف نتطرق إلى النعاريف القانونية ونعرج على بعض التعريفات الفقهية في النقاط التالية:

أولا: التعاريف القانونية

نص المشرع الجزائري على التربص بمصطلحات مختلفة تستشف من خلال استقراء النصوص القانونية والتنظيمية للوظيفة العمومية، حيث جاء في المادة الخامسة في فقرتها الأولى من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية[1] أنه: (تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية، تسمية " موظف ")، إذ استعمل المشرع في هذا المرسوم مصطلح المدة التجريبية.

ونصت المادة 90 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن: (فترة التربص فترة خدمة فعلية، وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد)، فاستعمل هنا المشرع مصطلح فترة التربص.

كما جاء في المرسوم التنفيذي رقم322/17 في المادة الثانية منه الفقرة الثالثة على أنه: (غير أنه، يمكن أن يعفى من التربص الإختياري الأعوان الموظفون في بعض الأسلاك و الرتب التي تتطلب مؤهلات خاصة طبقا للأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم)، حيث يتضح أن المشرع استعمل مصطلح التربص الإختياري.

ومن هنا يمكن القول بأن التربص في الوظيفة العمومية فترة تكوين لأي شخص جديد في التوظيف، وتكون هذه الفترة الزمنية العملية محددة وإجبارية كأصل عام، حيث ينبغي على كل شخص أن يجتازها، حتى يتم تنصيبه في الوظيفة العمومية، وذلك بغية التأكد من مدى كفاءته و قدراته.

[1] المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 يوليو سنة 1985.

ثانيا: التعاريف الفقهية

عرف بعض الفقهاء التربص على أنه: (المدة التي يخضع فيها كل موظف مبتدئ لفترة تربصية يتمرن فيها، و تسمح للإدارة بمعرفة مدى قدرته على القيام بأداء المهام المنوطة بها)[1].

وعرف أيضا على أنه: (إختبار إضافي ذو طابع عملي، وهو التكملة المنطقية لما يجري من مسابقات عند التعيين)[2].

كما عرف أنه: (كل عون عين في وظيفة دائمة من غير أن يرسم فيها وهو يخضع لكافة قواعد القانون العام للوظيفة العامة، إلا أنه يمكن فصله عن وظيفته لعدم كفاءته المهنية)[3].

فضلا عن ذلك عرف بأنه: (عون يشغل أو يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة، غير أنه لم يتم ترسيمه بعد في رتبة في السلم الإداري، حيث يتوقف ذلك على إجتيازه لفترة التربص بنجاح أو على ثبوت الصلاحية الفعلية لتولي مهام الوظيفة فيها)[4].

بعد توضيح مصطلح التربص في النصوص القانونية و التنظيمية للوظيفة العمومية في الجزائر وكذا في الفقه، نستنتج أن التربص هو المدة الزمنية المحددة لأي شخص تم توظيفه في وظيفة عمومية، ويخضع هذا الأخير لإشراف الإدارة

[1] رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06 . 03 ، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر ، 2009/2008 ، ص 111.

[2] شمس الدين البشير الشريف، سميحة العقابي ، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية ، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية ، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، المجلد الرابع، العدد 04، 2019، ص : 241.

[3] بلطرش الميلود ، النظام القانوني للمتربص داخل المؤسسات و الادارات العمومية في التشريع الجزائري مذكرة ماستر غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة ، 2019/2018 ، ص: 08.

[4] شمس الدين البشير الشريف، سميحة العقابي، المرجع السابق، ص: 241.

ورقابتهـا لممارسـة المهام المنوطـة إليـه فـي الوظيفـة الـتي عيـن فيهـا؛ ونستنتج أن الموظـف يتـم تعينـه مباشـرة بصفتـه عـون متربـص.

ومـن هـذا المطلـق يمكـن تعريـف العـون المتربـص علـى أنـه كـل عـون تـم تعينـه بصفـة دائمـة فـي وظيفـة عموميـة وعليـه اجتياز فتـرة تربصـه بنجـاح لاكتساب الصفـة القانونيـة للموظـف و إلا يتـم تسريحـه.

الفرع الثاني

أنواع الأعوان المتربصـون

هنـاك نوعيـن مـن الأعـوان المتربصيـن، متربصـون يعرفـون أنهـم الأعـوان المتربصـون للقـانون الـعام، والأعـوان المتربصـون عـن طريـق التجديـد القانـوني .

أولا : الأعـوان المتربصـون للقـانون الـعام

هم الأعـون الذيـن تم توظيفهـم فـي وظيـفة دائمـة، و لـم يصـدر قـرار ترسيـمهم بعد في رتبـة مـن رتـب السلـم الإداري، وتربص هؤلاء الأعوان قد يتضمـن تكويـن تحضيـري وقد يكون بدون تكويـن تحضيـري، وهو ما نتناوله في النقاط التالية:

أ/ تربـص يتضمـن تكوين تحضيـري

نـص عليـه المشـرع الجزائـري فـي المـادة 84 الفقـرة الثانيـة مـن القانون الأساسي للوظيفة العمومية عـلى أنـه (يمكـن لبعض الأسـلاك أن تتضمـن تكويـنا تحضيريـا لشغـل الوظيفـة).

ويخضـع المتربـص فـي هـذا النـوع مـن التربـص إلـى تكويـن تحضيـري أثنـاء فتـرة التربـص، حيث تحـدد السلطـة الوصيـة أو السلطـة المكلفـة بالوظيـفة العموميـة

فيما يخص بعض الأسلاك مدة و كيفية ومحتوى هذا التكوين[1]، والغرض من هذا التكوين تزويد المتربص بالخبرات و المهارات لتكييفه مع طبيعة المهام المسندة إليه، ورفع كفاءة المؤسسة الإدارية التي يعمل لصالحها.

والجدير بالذكر بأن التكوين التحضيري ينتهي باختبار تقدر فيه مؤهلات العون المتربص المتكون يدخل ضمن تقييم العون المتربص، حيث يؤخذ بعين الإعتبار عند النظر في ترسيمه.

ب/ التربص بدون تكوين تحضيري

نص المشرع الجزائري على التربص بدون تكوين تحضيري في المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 على أنه (تحدد مدة التربص الإختياري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتربص).

يمكن ألا يخضع العون المتربص أثناء مدة تربصه لتكوين تحضيري، وأساس ذلك ما يأخذ به القانون الأساسي الخاص الذي ينتمي إليه في أمر الخضوع للتربص.

حيث يتولى العون المتربص في هذا النوع من التربص مهام الوظيفة مباشرة تحت توجيه و إشراف رئيسه الإداري السلمي.

وبعد إنتهاء فترة التربص يقيم العون المتربص، ثم يحال ملفه مرفقا بتقيمه إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء[2].

[1] التعليمة 02 المؤرخة في 03 جانفي 2009 التي تحدد كيفيات تنظيم تكوين تحضيري أثناء فترة التربص في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية و البرامج المتعلقة به.

[2] أنظر المادتين 25 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.

ثانيا: متربصون عن طريق التجديد القانوني

وهم طلاب المدارس العليا، حيث تتولى هذه المدارس تخريج الموظفين العموميين الذين يعتبرون طبقا للنصوص الحاكمة أعوان متربصون، وتتميز وضعية هذه الفئة من المتربصين بعدم شغلها لأي منصب عمل وبمجرد تخرجهم يقع تعيينهم و ترسيمهم.

إن الإستثناء من عدم الخضوع لفترة التربص في مجال الوظيفة العمومية شائع كطريقة فيما يخص تأهيل الكوادر الفنية و الإدارية بالجزائر[1]، ومن أمثلة هذا النوع من المتربصين طلاب المدرسة العليا الوطنية للادارة[2] .

المطلب الثاني

شروط الأعوان المتربصون

سنتناول في هذا المطلب الثاني شروط المترشح للوظيفة العمومية، وكذلك شروط إكتساب صفة الموظف، في فرعين:

الفرع الاول

شروط المترشح للوظيفة العمومية

لإلتحاق الأعوان المتربصين بالوظيفة العمومية لابد من توفر شروط نص عليها المشرع الجزائري في المادة 75 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية وهي كالتالي:

---

[1] سهام عدلي ، ملخص قانون الوظيفة العمومية في ظل الأمر06 . 03 ، كلية الحقوق ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ، 2014 . 2015 ، ص : 10.

[2] شمس الدين البشير الشريف، سميحة العقابي، المرجع السابق، ص: 243.

أولا: أن يــكون جزائــري الجنسيــة

نص المشرع فـي المـادة 75 مـن القانون الأساسي للوظيفة العمومية عـلى إشتـراط الجـنسيـة الجزائريـة للتوظيـف كما يلي: (..... أن يـكون جزائــري الجنسيــة)، ويلاحـظ أنــه لـم يميـز بيــن الجنسـية الأصليـة و الجنسيـة المكتسبــة فـكل مـن يحمـل الجنسيــة الجزائريــة سواء بالأصـل أو بالتجنـس فلـه الحـق فـي تولـي الوظيفـة العموميـة[1].

وبالتالـي يتـم إقصــاء كـل مترشـح لـم يثبـت الجنسيـة الجزائريـة .

ثانيا: أن يكــون متمتع بالحقـــوق المدنيــة

نجـد هـذا الشـرط أيـضا فـي المـادة 75 مـن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وفقـدان هـذا الشـرط يـؤدي إلـى إنتهـاء عـلاقـة العمـل، فالحقـوق المدنيـة تعنـي الحقــوق المضمــونة للمواطنيــن والتـي لا يمكـن سحبهـا إلا عن طريـق القـانون، ومن أمثـلتها حـق الإنتخـاب، فبفقدانه يصبـح الشخـص غيـر مؤهـل لتــولي الوظيفــة، ومـن هنـا فـإن حرمـان شخـص مـن حقـوقه المدنيــة ينجــم عنهـ عـدم أهليتــه لتـولي وظيفـة عامــة[2].

ثالثــا: شـرط شهـادة السوابـق العدليـة

يستمـد هـذا الشـرط أيـضا مـن المـادة 75 مـن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ويقصـد بهـذا الشـرط خلـو صحيفـة السوابـق العدليـة مـن الأفعـال تتنـافى مـع ممـارسـة

[1] مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثالثة قانون عام، كلية الحقوق، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2018/2017، ص: 35.

[2] عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06 . 03 والقوانين الأساسية مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، دار الجسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2018، ص: 98.

الوظيفة العامة[1]، ويعني ذلك التأكد من عدم ممارسة السلوك الإجرامي عند ممارسة الوظيفة، فالوظيفة أسرار و أمانات فلا يؤتمن فيها صاحب السوابق.

رابعا: أن يكون المترشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية

كل مترشح للوظيفة مطالب بتوضيح وضعيته تجاه الخدمة الوطنية ، حيث جاء في المادة 08 من القانون 06/14 بشأن الخدمة الوطنية معلنة انه لا يمكن توظيف أي مواطن في القطاع العام أو القطاع الخاص إلا بعد إثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية[2].

حيث أن التعليمة رقم 273 المؤرخة في 17 أوت 2013 قد أعفت المترشحين من إثبات تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية عند تقديم ملف الترشح، حيث أن المترشح يسمح له بالمشاركة في المسابقة فإذا نجح يلتزم باثبات تسوية الوضعيه[3].

خامسا: شرط السن والقدرة البدنية والذهنية

نفصل في شرط السن والقدرة البدنية والذهنية كما يلي:

أ/ شرط السن

حددت المادة 78 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية سن الإلتحاق بالوظيفة العامة بـ : 18 سنة كاملة، فهي سن معقولة حيث راعى جملة من الإعتبارات الموضوعية، فلا ينبغي المبالغة في سن التوظيف و فرض مثلا واحد و عشرين

[1] مراد بوطبة، المرجع السابق، ص: 35.

[2] أنظر القانون رقم 06/14، مؤرخ في2014/08/09، يتعلق بالخدمة الوطنية، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 48، 2014.

[3] التعليمة رقم 273 المؤرخة في 17 أوت 2013، تتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، صادرة عن الوزير.

سنة لأن الشرط سيحرم عدد كبير من الإلتحاق بالوظيفة العامة إلى غاية بلوغ السن[1].

ب/ شرط القدرة البدنية والذهنية

لا يمكن تعيين أي مترشح في وظيفة عمومية ما لم يقدم شهادة طبية مسلمة من طبيب عام ممارس ومحلف تؤكد أن المعني سليم و غير مصاب بأي مرض أو عاهة تتنافى و ممارسة مهامه[2].

توفر القدرة البدنية وحدها غير كافي، بل لابد من تلازمها مع القدرة الذهنية، فالأمر يتعلق بالوظيفة العامة، ولا ينبغي أن تسند بالنظر لخطورتها إلا لمستحقيها، وهم الأشخاص الذين ثبت خلوهم من أي عائق ذهني يحول دون ممارستهم لوظيفتهم[3].

فهو شرط عام مدرج في القانون الأساسي للوظيفة العامة في المادة 75 منه .

سادسا : أن تتوفر المؤهلات المطلوبة للمترشح للالتحاق بالوظيفة العمومية

إن وظائف الدولة كثيرة و متعددة، وقد يصلح مترشح في وظيفة وقد لا يصلح في وظيفة أخرى، حيث أشار القانون الأساسي للوظيفة العامة في المادة

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 98.

[2] سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010، ص: 204.

[3] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 99.

75 منـه، إلى أن التوظيـف يتوقـف عـلى إثبـات التأهيـل المطلـوب بشهـادات أو إجـازات أو مستـوى مطلـوب[1].

ويكون شــرط التأهيـل بتقديـم شهـادة أو إجـازة فـي ملـف الترشــح .

الفـرع الثــاني

شروط اكتساب صفة أعـوان متربصـون

بعد أخـد كـل الطـرق القـانونيـة لانتقاء المترشحيــن لوظيفـة عموميـة و التحاقهم بمناصـب عملهم، يعيـن كـل مترشـح بصفتـه عـون متربص، طبقـا للمـادة الثـانية من المرسـوم التنفيـذي 322/17 التـي تنص على أنه: (يعيـن بـصفة عـون وظـف فــي رتبـة مـن رتـب الوظيفـة العموميـة طبقـا للتنظيـم المعمـول بـه، ويلتـزم بهـذه صفـة قبـل ترسيمـه ...)، وعليه تتمثل شـروط اكتساب صفـة عـون متربـص فـي أولا التعييـن فـي وظيفـة عموميــة دائمــة و ثانيــا الترسيـم فــي إحـدى رتـب السلـم الإداري .

أولا : التعيين في وظيفة عمومية دائمة بصفة متربص

يعـرف التعييــن عـلى أنــه: " الإلتحــاق بوظيفــة عموميــة دائمــة وهــو إجـراء أسـاسي لإضفـاء طـابع الإستقـرار والديمــومة عــلى المنصـب الإداري "[2].

كمـا عرف أنــه " انعقاد الرابطـة الوظيفيـة لأول مرة بيـن الموظـف والإدارة، واعتبار المترشـح موظفـا بعـد صـدور قـرار التوظيـف "[3].

[1] مراد بوطبة، المرجع السابق، ص :37 .

[2] سعيد مقدم، المرجع السابق، ص: 208.

[3] عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص: 95.

إذا فصلاحية تعيين الموظفين تعود إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين المعمول بها، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية ملزمة بتبليغ العون المتربص بكافة القرارات الخاصة به، وهو ما نصت عليه المادة 96 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، و المادة 24 من المرسوم التنفيذي 322/17.

كما أن شرط التعيين في الوظيفة العمومية بصفة دائمة يكون بموافقة الموظف لأن الموظف يساهم في إدارة المرفق العام دون إكراه، وهو ما نصت عليه المادة 27 من المرسوم رقم 59 / 85 المؤرخ في 23 مارس 1985.

كل توظيف للمترشحين للوظيفة العمومية يتم في شكل تعيين بصفة عون متربص، وهو ما نصت عليه المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 17/322، بمعنى أن العون المعين حديثا في الرتبة أو السلك مطالب بقضاء فترة تربص إجبارية بعد التعيين والالتحاق مباشرة بالوظيفة، ومدتها سنة تقتضيها طبيعة المهام المنوطة بالوظيفة كما يمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن علاوة على ذلك تكوين تحضيريا لشغل الوظيفة[1].

وتحتسب الأقدمية للترقية في الرتبة والدرجات وللتقاعد ابتداءا من فترة التربص للعون المتربص، كما يستفيد من نفس الحقوق و الواجبات الممنوحة بمقتضى المرسوم التنفيذي322/17، وذلك من أجل حمايته.

ثانيا: الترسيم

الترسيم هو الشرط الثاني بعد التعيين، حيث يتم ترسيم العون المتربص في بمنصبه بصفة قانونية، و يخضع لأحكام قانون الوظيفة العامة .

[1] سعيد مقدم، المرجع السابق، ص: 209.

ونصت المادة الرابعة الفقرة الثانية من القانون الأساسي للوظيفة العمومية بأن (الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت المتربص في رتبته).

وطبقا لأحكام المادة الخامسة و العشرون من المرسوم التنفيذي322/17 المذكور أعلاه، والتي تنص على أنه بعد اجتياز العون المتربص فترة التربص بنجاح يتم ترسيمه في الوظيفة، ومن بين شروط الترسيم ما يلي:

أ/ قضاء فترة التربص التي نصت عليها المادة 17 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه مدة سنة كاملة، قد تتضمن تكوينا تحضيريا بالنسبة لبعض الأسلاك، و تعتبر فترة التربص فترة اختبار الإدارة للعون المتربص من خلال طريقة أداء عمله وصولا إلى تقييمه، وذلك إما بترسيمه أو إخضاعه لفترة تربص أخرى لمدة سنة كاملة أو بتسريحه دون إشعار مسبق ، طبقا للمادة 25 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه، وبعد ترسيم العون المتربص من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء، يتم تسجيله في قائمة التأهيل للوظيفة، " وهو إجراء ضروري تتبعه الإدارة المستخدمة يقدم للجنة متساوية الأعضاء المختصة و يتمثل هذا الإجراء أساسا في:

- إعداد قائمة تضبط فيها أسماء وألقاب المؤهلين من الأعوان للترسيم تحال على اللجنة متساوية الأعضاء المختصة المشكلة كلجنة ترسيم .
- إرفاق القائمة بتقرير الرئيس السلمي أو بنتيجة الامتحانات النهائية (مذكرة) و العبرة في ذلك بالقوانين الأساسية الخاصة بكل سلك "[1] .

[1] سعيد المقدم، المرجع السابق، ص: 216 .

المبحـث الثاني

حقوق و واجبات الأعـوان المتربص

نصـت النصـوص القـانونية و التنظيميـة للوظيفـة العموميـة فـــي الجزائـــر علـى حقـوق وواجبـات المتربص، ولقد جـاء في المرسـوم59/85 المتضمـن القانـون الأساسـي النموذجـي لعمـال المؤسسـات و الإدارات العموميـة الصـادر فـي 23 مـارس 1985 فـي المادة 42 علـى أنه: (يخضـع المتربصـون للواجبـات المفروضـة علـى الموظفين ويتمتعـون بالحقـوق نفسـها مـع مراعـاة أحكـام هـذا القانـون).

ونصت المادة 87 من القانـون الأساسـي للوظيفـة العموميـة علـى أنه: (يخضـع المتربـص إلـى نفـس واجبـات الموظفين ويتمتع بحقـوقهم مـع مراعـاة أحكـام هـذا القانـون).

كمـا جـاء فـي المرسـوم التنفيـذي 322/17 في المـادة الخامسة منـه علـى أنـه: (يخضـع المتربـص، خـلال فتـرة التربـص إلـى الحقـوق والواجبـات المنصـوص عليهـا بالنسبـة إلـى الموظـف بموجـب الأمـر 06 – 03....).

إذن فالمتربـص أثنـاء فتـرة تربصـه يخضـع لنفـس الحقـوق و الواجبـات التـي يتمتع بهـا أي موظـف، سنتنـاول فـي هذا المبحـث حقوق و واجبـات العـون المتربـص فـي المطلبين التاليين:

المطلب الأول

حقوق الأعوان المتربص

للمتربص نفس الحقوق التي يتمتع بها من له صفة موظف، منها حقوق مشتركة بين القانون الأساسي للوظيفة العمومية و بين المرسوم التنفيذي 322/17، ومنها ما هو منصوص عليه في القانون الأساسي للوظيفة العمومية بإحالة المادة المادة 05 منه على أنه (يخضع المتربص ، خلال فترة التربص إلى الحقوق و الواجبات المنصوص عليها بالنسبة إلى الموظف بموجب الأمر 06 – 03....)، و كإستثناء لا يتمتع هذا الأخير ببعض الحقوق التي يتمتع بها من له صفة موظف، ولذلك سنتناول في هذا المطلب فرعين: يتعلق الأول بالحقوق التي يتمتع بها المتربص خلال فترة تربصه والثاني نخصصه للحقوق التي لا يتمتع بها المتربص خلال فترة تربصه.

الفــرع الأول

الحقـوق التـي يتمتـع بهـا المتربـص خـلال فتـرة تربصـه

إن الحقوق التي يتمتع بها المتربص خلال فترة تربصه هي كل الحقوق المشتركة المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية وأكدها المرسوم التنفيذي 322/17، بالإضافة إلي حقوق نص عليها القانون الأساسي للوظيفة العمومية بإحالة المرسوم التنفيذي رقم 322/17.

أولا: الحقوق المشتركة الواردة ضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والمرسوم التنفيذي 322/17

وتتمثل هذه الحقوق في حق العون المتربص في الراتب و الحماية الإجتماعية وحق العطل القانونية والراحة والغيابات المرخصة.

أ/ الحق في الراتب:

" يقصد بالراتب مبلغ مالي يتقضاه الموظف شهريا في مقابل تفرغه و انقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة[1]"، و هذا ما نصت عليه المادة 32 من الأمر 06 – 03 " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب "، كما جاء في نص المادة 06 المرسوم التنفيذي رقم 17 ـ 322 " يتقاضى المتربص بعد الخدمة المؤداة ، الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها ".

فالراتب هو مبلغ يتقضاه عون المتربص شهريا مقابل أدائه لمهامهه المنوطة في خدمة المؤسسة، فلا يمكنه أن يتقاضى مرتب عن فترة لم يعمل فيها، فيخصم له عن كل غياب غير مبرر.

ب/ الحق في الحماية

بالإضافة إلى حق العون المتربص في الراتب فله الحق أيضا في الحماية الإجتماعية، ولذوي الحقوق وهو ما نصت المادة 69 الفقرة الثانية والرابعة من التعديل الدستوري 2016[2]، بالإضافة إلى المادة 33 الأمر 03/06، وأيضا نص المادة 06 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 121.

[2] القانون رقم 01/16، المؤرخ في 2016/03/06، يتضمن التعديل الدستوري، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 14، المؤرخة في 2014/03/07 ، ص: 18.

ومن النصوص السابقة يتضح صورتين:

1/ الحماية الإجتماعية:

وهي جميع الأعمال التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة الأعون المتربصين ماديا ومعنويا عن طريق تكملة لراتب المتربص، تقدم في شكل خدمات صحية و مساعدات إجتماعية وأنشطة ثقافية وترفهية[1]، و كمثال على ذلك مجانية العلاج.

2/ الخدمات الإجتماعية:

فعلى المؤسسة تأمين العون المتربص لدى مصالح الضمان لحمايته من كافة الحوادث والأمراض التي يتعرض لها أثناء القيام بمهامه، ويتضمن صندوق الضمان الإجتماعي تأمين على المرض و الأمومة و العجز و الوفاة ...إلخ، مع اقتطاع شهري من الراتب .

ج/ الحق في أيام الراحة و العطل القانونية والغيابات

كما سبق الإشارة أن للعون المتربص مجموعة من الحقوق خلال فترة تربصه و من بينها أيام الراحة والعطل القانونية والغيابات.

1/ أيام الراحة:

تنص المادة 69 من التعديل الدستوري السابق الذكر على أن " الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفيات ممارسته ".

[1] بلطرش الميلود، المرجع السابق، ص: 12.

كما تنص المادة 06 الفقرة الثانية المطة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 322/17: " أيام الراحة ".

فأيام الراحة القانونية هي أيام العطل ويوم الراحة الأسبوعي مدفوع الأجر، فللعون المتربص بعد أداء المدة القانونية الأسبوعية في العمل له حق الإستفادة من يوم للراحة أسبوعيا خلال فترة تربصه، حيث تحدد المدة القانونية للعمل بأربعين ساعة في الظروف العادية موزعة على خمسة أيام من يوم الأحد إلى يوم الخميس، وللعون المتربص أيضا الحق في الإستفادة من أيام العطل مدفوعة الأجر[1].

2/ العطل القانونية:

تنص المادة 06 الفقرة الثانية المطة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 322/17: " العطل القانونية ".

يعتبر العون المتربص حديث التوظيف، لذا فهو يستفيد من العطلة السنوية مدفوعة الأجر، والمقدرة بثلاثين يوم طبقا للمادة 197 والمادة 198 من الأمر 03/06.

بالإضافة إلى الحق في عطلة الأمومة بالنسبة للمرأة المتربصة، وهو ما جاء أيضا في المادة 06 الفقرة الثانية المطة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، حيث تنص على: "عطلة الأمومة وساعات الرضاعة للمرأة المتربصة ".

إذن فللمرأة المتربصة الحق في عطلة الأمومة والمقدرة بثمانية و تسعون يوم تحتسب من يوم الولادة، بالإضافة إلى الإستفادة من ساعات الرضاعة لمدة سنة

[1] الأمر رقم 278/63 المؤرخ في 1963/07/26، المحدد للأعياد الدينية، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 53 ، المؤرخة في 1963/08/02.

كاملة و تحتسب إبتداءا من إنتهاء عطلة الأمومة، حيث تقدر الستة الأشهر الأولى بساعتين، أما الستة الأشهر الثانية فتقدر بساعة واحدة وهذا طبقا للمادتين 213 و214 من الأمر 03/06.

3/ الغيابات:

تنص المادة 07 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم322/17، على أنه: " للمتربص الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في المناسبات ".

فهو فرصة لعون المتربص دون فقدان الراتب و مثال على ذلك : ختان ابن المتربص، زواج المتربص... إلخ.

كما تنص المادة 07 الفقرة الثانية أن له الحق في الإستفادة من رخص للتغيب دون الخصم من راتبه بشرط تقديم مبرر مسبق في الحالات التالية:

- متابعة الدراسات ذات صلة بنشاطه المهني في حدود أربع ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضروريات المصلحة.
- لمدة دورات المجالس التي تمارس فيها عهدة إنتخابية.
- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية والثقافية.

د/ الحق في إعادة الإدماج بعد أداء الخدمة الوطنية

نصت المادة 76 في الفقرة الأولى والثانية من التعديل الدستوري 2016[1] والقانون 06/14 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية[2] في المادة 03 منه على أن يكون أداء الخدمة الوطنية إجباري ، كما تنص المادة 07 الفقرة الأولى

[1] أنظر المادة 76 من التعديل الدستوري.

[2] أنظر المادة 03 من القانون 06/14، المؤرخ في 09 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، السابق الذكر.

و الثانية و الثالثة المرسوم التنفيذي رقم322/17، أن إلتحاق العون المتربص بالوظيفة العمومية لا يعفيه من أداء هذا الواجب إلا بمقتضى القانون، إذ هو ملزم بأداء فترة الخدمة الوطنية، وبعد أدائه لهذا الواجب من حق العون المتربص أن يعاد إدماجه بقوة القانون في رتبته المقرر ترسيمة فيها ولو كان زائد عن العدد، كما له الأولية بالتعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجميده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له، كما تنص المادة 09 الفقرة الأولى من المرسوم المذكور أعلاه على أنه إذا لم يكمل العون المتربص فترة تربص الباقية من مدة التربص فإنه يستأنفها إبتداءا من تاريخ إعادة إدماجه في الرتبة.

هـ/ الحق التزويد بالبطاقة المهنية

تنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، على: "يزود المتربص ببطاقة مهنية تبين هويته وصفته المهنية "، إذ من حق أي عون متربص الحصول على البطاقة التي تبين له هويته وصفته المهنية، بحيث يلتزم بإظهارها عند الإلتحاق بمكان عمله أو أثناء تأدية مهامه الوظيفية[1].

و/ الحق في الإستقالة

الإستقالة هي ترك الموظف لوظيفته بحرية وبصفة نهائية، وذلك بموجب طلب يقدمه الموظف إلى الجهة الإدارية يعبر فيها عن رغبته في ترك الوظيفة بصفة نهائية[2]، حيث جاء في نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، أنّ للعون المتربص الحق في الإستقالة من الوظيفة التي تربطه بالمؤسسة العمومية، وذلك بطلب كتابي يقدمه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، بشرط إستمراره في أداء واجباته إلي غاية صدور قرار الإستقالة وفقا لما هو منصوص عليه في المواد

[1] بلطرش ميلود، المرجع السابق، ص: 16 .

[2] بوطبة مراد، المرجع السابق، ص: 103 .

من 217 إلى 220 من الأمر رقم 03/06، كما نصت المادة 29 في الفقرتين الأولى والثانية من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، على أنه في حالة ترك العون المتربص لمنصبه لمدة 15 يوم متتالية بدون مبرر قانوني تباشر السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعذاره مرتين، وكما أنه على العون المتربص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصبه بتسديد جميع مصاريف التكوين التي انفقتها المؤسسة العمومية لإحدى مؤسسات التكوين المتعاقدة معها من أجل إجراء تكوين للعون المتربص.

ثانيا : الحقوق الواردة ضمن الأمر رقم 03/06

وهي الحقوق الواردة ضمن الأمر رقم : 03/06 بإحالة نص المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، و تتمثل في الحق في الخدمات الاجتماعية والحق في توفير ظروف مناسبة للعمل.

أ/ الحق في الخدمات الإجتماعية

بإعتبار العون المتربص جديد في المؤسسة العمومية، فلا يستفيد من جميع المزايا التي يتضمنها حق الضمان الإجتماعي، يمكنه في حالة إذا ما المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها تسمح له بالإستفادة خلال فترة التربص فقط بالحصول على بعض المساعدات مثل الدخول المدرسي، طبقا للمادة 34 من الأمر رقم 03/06 والتي تنص على أنه "يستفيد الموظف من الخدمات الإجتماعية في إطار التشريع المعمول به"[1].

[1] أنظر المادة 34 من الأمر 03/06.

ب/ الحق في توفير ظروف عمل مناسبة

أقرت المادة 30 من الأمر رقم 03/06 على أنه يجب على المؤسسة العمومية حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف مهما كانت طبيعته أثناء ممارسة وظيفته، ويجب عليها تقديم تعويض لفائدته عن الضرر الذي يلحق به، إذ يتعين على المؤسسة العمومية توفير كل الظروف المناسبة للمتربص أثناء ممارسة مهامه، وهو ما نصت عليه المادة 37 الأمر رقم 03/06.

الفرع الثاني

الحقوق التي لا يتمتع بها المتربص خلال فترة تربصه

وهي الحقوق التي لا يتحصل عليها العون المتربص إلاّ بعد ترسيمه، وفقا لما نص عليه المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 والمرسوم التنفيذي رقم 322/17، وتتمثل في الحرمان من ممارسة العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والحرمان من الحق في الانتداب الدائم والاستيداع والوضع تحت التصرف والحرمان من الحق في حركة التنقل .

أولا: الحرمان من ممارسة العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

لا يمكن للعون المتربص أن ينتخب في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لكون أن هذا الحق مشروط إلا لمن له صفة موظف، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة، وهذا ما نصت عليه المادة 89 الأمر رقم 03/06 والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.

ثانيا: الحرمان من الحق في الانتداب الدائم و الاستيداع والوضع تحت التصرف

نصت المادة 88 من الأمر رقم 03/06 على الإستداع والانتداب، ونصت المادة 15 الفقرة الاولى من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، على الوضع تحت التصرف، وبمفهوم المخالفة فإن الحق في الانتداب والاستيداع دائم، وكذا الوضع تحت التصرف ينحصرون يتعلقون بالأشخاص المنتمين لصفة موظف، وعليه فليس للعون الحق في الاستفادة من هذه الوضعيات القانونية[1].

ثالثا: الحرمان من الحق في حركة التنقل

نصت عليه المادة 88 الأمر رقم 03/06 بالنسبة للاستيداع والانتداب وأكدته المادة 15 المرسوم التنفيذي رقم 322/17، بحيث لا يمكن نقل العون المتربص خارج المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدم فيها إلا للضرورة الملحة للمصلحة.

المطلب الثاني

واجبات المتربص

نصت المادة 05 من المرسوم التنفيدي رقم 322/17، على الواجبات الواقعة على عاتق العون المتربص، وبعد استقرائها نجدها أحالتنا على أحكام الأمر رقم03/06، والذي بدوره حدد الواجبات التي يتعين على العون المتربص القيام بها، حيث أتت على نوعين، الأول واجبات وظيفية بحتة، أما النوع الثاني الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة، و سنتاول هذه الواجبات في الفرعين التاليين:

[1] بلطرش ميلود، المرجع السابق، ص : 18.

الفرع الأول

الواجبات الوظيفة البحتة

وهـي مجمـوعـة من الواجبـات التي يتعيـن عـلى العـون المتربـص القيـام بهـا بمجـرد إلتحـاقه بالموسسـة التـي عُيِّن فيهـا.

أولا: واجـب القيـام بالوظيفــة بأمـانة و دون تحيــز

إن واجـب القيـام بالوظيفـة بأمـانة ودون تحيـز مـن أهـم المبـادئ المكرسـة دستـويـا، حيث أعلـن عـن حيـاد الإدارة دون تحيزهـا وهذا بمـوجب المـادة 25 من التعديـل الدستـوري، وترتيبـا عـلى ذلك جـاء في المـادة 41 الأمـر رقـــم 03/06 أن ممـارسة المـهـام من الموظـف يتم دون تحيـز، إذ من واجـب العـون المتربـص أن يقـوم شخصيـا بالعمـل المنـوط بـه، وعـدم الخضـوع إلا للقانون أثنـاء ممـارسـة مهـامه سـواء فـي علاقتـه الوظيفيـة مـع زمـلاءه فـي العمـل أو مـع حقـوق المواطنيـن الخاصـة، وعـدم الميـول لطـرف عـلى حسـاب طـرف الآخـر.

ثانيا: واجب تجنب كل فعل يتنافي وطبيعة الوظيفة

جـاءت المـادة 42 الأمـر رقـــم 03/06 التـي فرضـت عل العـون المتربـص أن يتجنـب طوال مساره المهنـي كـل فعل أو سلـوك يتعـارض مـع الوظيفـة وقيمتـها ومكـانتهـا، لـذا فـوجب عـلى العـون المتربـص أن يبتعد عن كل فعل يخل بالكرامـة والشـرف الخاصة بالوظيفـة التـي يشتغلـها أو بـه، وعليـه يجب عـلى العـون المتربـص أن يكـون حسن السلـوك و السيـرة داخل أو خارجـه العمـل، ومـن الملاحـظ أن هذا الواجب مـرن يختلف من وظيفـة إلـى أخـرى، غيـر أن هنـاك سلوكيـات مشتركـة بين الجميـع تعد

مسيئة للوظيفة مهما كانت، كالتواجد المستمر في الأماكن المشبوهة الضرر بها مثل السكر الفاضح في الطريق العام، القمار ... إلخ[1].

ثالثا: واجب تحمل مسؤولية التنفيذ

ينجم عن واجب التنفيذ تحمل العون المتربص المسؤولية كاملة، وهو ما نصت عليه المادة 47 من الأمر رقم 03/06، ومثل هذا الواجب يجعل من العون المتربص أكثر حريصا على القيام بمهامه وفقا لما تقرره القوانين، خوفا من تحمل المسؤولية، فالوظيفة العامة من جانب العون المتربص[2].

رابعا : واجب الالتزام بالسر المهني

يكتسي هذا الواجب مدلولين هما:

1. يفيد بصفة عامة أنه لا يجوز للعون المتربص أن يفشي أو يساعد على تسرب معلومات من شأنها أن تسيء بالسير الحسن للمصالح.
2. فيتعلّق بالمعلومات السرية التي تكون في حوزة الإدارة و تخص المواطنين والتي تتعلق بحياتهم الخاصة من حيث ممتلكاتهم وكل ما له ارتباط بوضعيته الاجتماعية أو الاقتصادية وغيرها[3]

إذا فالعون المتربص يطلع على مجموعة من المعلومات أثناء تأدية مهامه، سواء تخص الجمهور المتعاملين مع الإدارة أو تخص زملائه في العمل، فمن واجبه

[1] فاطمة الزهراء جدو، ايمان العيداني، سلطانة سكفالي: التظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم : 06 ـ 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، 2019، ص: 48.

[2] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 136.

[3] هاشمي حرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية، دار الهومة، الجزائر، 2013، ص: 288.

عدم الكشف عن هذه المعلومات مهما كانت طبيعتها، و هو ما نصت عليه المادة 48 الأمر رقم 03/06.

خامسا : واجب المحافظة على الوثائق .

يتعامل العون المتربص يوميا أثناء تأدية مهامه و القيام بواجباته مع وضعيات ومركز قانونية تجسد مجموعة وثائق، ومن ثم وجب عليه المحافظة عليها، حيث يدخل ذلك في أداء الأمانة، والمادة 49 الأمر رقم 03/06، جاءت واضحة بعد أن نبهت العون المتربص لواجب المحافظة على الوثائق، وحظرت أيضا تحويلها أو إتلافها، فإن ثبت ذلك من جانبه تعرض لمتابعة جزائية و كان أيضا عرضه للمسؤولية التأديبية[1] .

الفرع الثاني

الواجبات المترتبطة بأخلاقيات المهنة

وهي مجموعة من الواجبات التي يجب على العون المتربص الامتناع عن القيام بها، لأنها تتنافى مع أخلاقيات المهنة، وتتمثل في:

أولا: واجب التحفظ

واجب التحفظ أكدته المادة 26 الأمر رقم 03/06، وهو يعني أن العون المتربص يجب عليه أن يمارس مهامه في حدود الصفة الوظيفية دون أن يبالغ في ذلك، من خلال إمتناعه عن التقليل من شأن مرؤوسيه أو مركزهم، أو حتى توجيه الانتقادات لزملائه في العمل.

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 137.

ثانيا: واجب إحترام سلطة الدولة

يتعين على العون المتربص أثناء أدائه لمهامه في المؤسسة التي عين فيها، أن يمتنع عن أي عمل من شأنه المساس بشرف وكرامة الوظيفة العمومية، لأنه يمثل سلطة الدولة، فهو مطالب بإحترامها و السهر على فرض هذا الاحترام حتى من قبل الغير، وهو ما نصت عليه المادة 40 من الأمر رقم 03/06.

فقد فرض المشرع على الأعوان المتربصين احترام سلطة الدولة و ليس احترام سلطة الإدارة، و هو ما يوحي أن العون المتربص مطالب ليس بالطاعة و فرض احترام سلطة الدولة بصفتها الهيئة المستخدمة فحسب، بل الولاء المطلق لها، إلى درجة يمكن من خلالها تكيف هذا الواجب مع الولاء للدولة[1]. **ثالثا: واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة أو المؤسسة**

تملك الإدارة العمومية مجموعة من المنقولات كالمكاتب والكراسي وأجهزة الحاسوب وغيرها مما يوجد في خدمتها، وبغرض القيام بنشاطها، وهذه المنقولات التي هي بين يدي العون المتربص وجب عليه المحافظة عليها، وأن يمتنع عن الاستعمال الشخصي لأي وسيلة من وسائل الادارة، وهو ما نصت عليه المادتين 50 و51 من الأمر رقم 03/06.

رابعا: واجب الطاعة

واجب الطاعة نصت عليه المادة 52 الأمر رقم 03/06، وتعني الطاعة التعامل بكل احترام وأدب مع الغير، فعلى العون المتربص احترام جميع من يشتغلون في الإدارة العمومية المستخدمة، مهما كانت جنسيتهم و صفتهم و رتبتهم في التسلسل الإداري و مهامهم الوظيفية.

[1] بلطرش الميلود، المرجع السابق، ص: 26.

خامسا: واجب احترام الجمهور

إن العون المتربص وهو يباشر مهامه يحتك بالمواطنين المتعاملين مع الإدارة العمومية، فمنهم من يريد جواز سفر و منهم من يريد رخصة بناء ... إلخ، فليس هناك حاجز بين المواطنين والإدارة العمومية التي تم إنشاؤها لتلبية خدمة عامة، ففي هذا الوضع لا يجوز للعون المتربص أن يتعامل بسوء مع المواطنين في تسوية وضعيتهم أو ملفاتهم[1] أو يتماطل في أداء الخدمة، وهو ما أكدته المادتين 53 و 54 الأمر رقم 03/06.

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 138.

خلاصـة الفصـل

خـلاصـة القول أن فترة التربص هـي مرحلـة ضروريــة ولازمـة فـي مجـال الوظيفـة العموميـة، حيث تهـدف إلى النظـر لمـدى الصلاحيـة الفعليـة للعـون المعيـن فـي الوظيفـة العموميـة، ويعتبـر هذا العون المعين موظفا مستقبليا، ولا تثبت هذه الصفة إلا بعد صـدور قـرار ترسيمـه فـي رتبـة مـن رتـب السلم الاداري.

ويتمتـع العـون المتربـص أثنـاء فتـرة تربصـه بمجموعـة مـن الحقـوق و الواجبـات ضمنهـا لـه المرسوم رقم 59/85، والمتضمن القانـون الأساسـي النموذجـي لعمـال المؤسسـات و الادارات العموميـة، وأيضـا الأمر رقم 03/06 المتضمن القانـون الأساسـي للوظيفـة العامـة، حيث نـرى أن المشـرع لـم يوليـه الإهتمام اللازم إلا بصـدور المرسوم التنفيـذي رقم322/17، المحدد للأحكـام المطبقـة علـى المتربـص فـي المؤسسـات والإدارات العموميـة، حيث لاحظنـا فـي هذه النصـوص العديـد مـن الإيجابيـات، و الـتي كـان لهـا دور فـي إزالـة الغمـوض و النقائـص الواردة فـي القانـون الأساسـي للوظيفـة العامـة النصـوص المكملـة لـه.

الفصل الثاني

النظام القانوني لعمل الأعوان المتربصين

سبق القول أن العون المتربص هو كل عون عيّن في وظيفة دائمة من غير أن يرسم فيها، فهو ملزم باجتياز فترة التربص بنجاح، وتحدد فترة التربص في مجال في الوظيفة العمومية بمدة سنة مستمرة من الخدمة الفعلية، تبدأ من فور تنصيب العون المتربص، ويمكن تمديدها إلى سنة أخرى مرة واحدة بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، إذا لم يسمح تقييم المتربص بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للتربص، حيث يخضع العون المتربص خلال فترة تربصه إلى تقييم دوري ومستمر يتم تقديره فيها وفق معايير موضوعية، وهذا طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

كما توقع العقوبة التأديبية على العون المتربص عند ارتكابه لأخطاء مهنية، حيث تحتل الإجراءات التأديبية دورا هاما في إطار قيام الإدارة المستخدمة بمواجهة العون المتربص لإرساء التوازن المطلوب في إصدار القرار التأديبي، حيث أن المرسوم التنفيذي رقم 322/17 حدد إجراءات المساءلة التأديبية والمتمثلة في إخطار العون المتربص بالفعل المنسوب إليه، وحق الإطلاع على ملفه التأديبي وغيرها من الإجراءات، و سنتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين هما:

المبحث الأول : مسار التربص في الوظيفة العمومية

المبحث الثاني : النظام التأديبي للأعوان المتربصين

المبحث الأول

مسـار التربـص فـي الوظيفـة العموميـة

سبق القـول أن المترشـح الناجـح فـي المؤسسـة الإدارة العموميـة، بمجرد توقيـعه لمحضـر التنصيـب، يأخـذ مركـزه القانـوني المتمثل في صفـة متربـص، حيث عليـه اجتياز فترة التربـص بنجـاح حتـى يتـم ترسيمه، وذلك من خـلال تقييم خاص بالعـون المتربـص بشكل مستمر، وسنتطـرق فـي هـذا المبحث إلـى مطلبين يتعلق الأول بسيـر التربـص الإختيـاري أمـا الثانـي فيتعلق بتقييم و ترسيم الأعـون المتربـصون.

المطلـب الأول

سيـر التربـص الإختيـاري

حتـى يكتسب العون المتربص صفة الموظف العمومي، عليـه إجتيـاز فترة التربـص بنجـاح والتـي حـددها المشرع بسنتين مقسمـة علـى مرحلتيـن، مرحلـة أوليـة ومرحلـة إضافيـة، و سنـوضح ذلك فـي الفرعين التاليين:

الفرع الأول

المرحلـة الأوليـة

تبدأ فتـرة التربـص إبتـداءا من توقيـع محضـر التنصيـب الخـاص بالمترشـح الـذي تـم إلتحاقه بالإدارة المستخدمـة لمـدة زمنيـة، والتـي كانـت محـددة بثـلاث فتـرات:

- الفتـرة الأولـى : تحـدد فيها مـدة التربـص بثـلاثـة أشهـر بالنسبـة للصنـف 01 إلـى غايـة الصنـف 09.

- الفترة الثانية : تحدد فيها مدة التربص بستة أشهر بالنسبة للصنف 10 إلى غاية الصنف 13.
- الفترة الثالثة : تحدد فيها مدة التربص بتسعة أشهر بالنسبة للصنف 14 إلى غاية الصنف 20[1].

وبصدور الأمر رقم 03/06، تم توحيد فترة التربص لجميع الأصناف، فأصبحت تقدر فترة التربص بمدة سنة كاملة طبقا للمادة 84 منه الفقرة الاولى بقولها " يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة ".

وهو ما أكدته المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، بقولها: " مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية أحكام هذا المرسوم، تحدد مدة التربص بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتربص".

ويكونون ملزمون بإجراء تكوين تحضيري خلال فترة التربص، و ذلك بناءا على قرار يحدد مدته و محتواه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية[2].

ومن نص المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، نستنتج:

بأنه على العون المتربص القيام بالخدمة بموجب قرار تعينه في منصبه بالإدارة المستخدمة، بمعنى موافقة ممارسة العون المتربص لمهامه المطابقة لرتبته في

[1] سلوى سيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس ، 2009 ـ 2010 ص: 171.

[2] المادة 30 و 43 من المرسوم التنفيذي رقم 08 ـ 04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 بتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 03، بتاريخ 20 جانفي 2008.

المؤسسة أو الإدارة العمومية التي عين فيها، وهو ما أكدته المادة 28 من الأمر رقم 03/06.

كذلك على العون المتربص الإستمرار في القيام بالخدمة الفعلية طيلة أوقات العمل الأسبوعية ودون تغيب منه لأي سبب من الأسباب، إلا إن وجد سببا مبررا قانونيا يتعلق بعطلة الأمومة و ساعات الرضاعة للمرأة المتربصة و الغيابات المبررة والغير المبررة طبقا للمادة 07 من الرسوم التنفيذي رقم 322/17، والمادة 19 منه أيضا التي نصت على فترات العطلة السنوية وأيام الراحة.

من هنا يمكن القول بأن مدة السنة كاملة المقررة لفترة التربص مدة معقولة وكافية بأن تسمح للإدارة بالكشف عن مؤهلات العون المتربص، وتقدير مدى صلاحيته لممارسة المهام الوظيفية المعين فيها[1].

الفرع الثاني

المرحلة الإضافية للتربص

نصت المادة 85 الأمر رقم 03/06 على أنه: " إما الخضوع لفترة المتربص لفترة تربص أخر لنفس المدة و لمرة واحدة" .

وأقرت المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 على تمديد مدة التربص مرة واحدة لفترة مساوية لها".

قد تضطر الإدارة بعد نهاية المرحلة الأولية إلي تمديد فترة تربص أخرى لمدة أخرى مساوية لها أي مدة سنة أخرى وأخيرة، وهنا نكون أمام فترة تربص إضافية

[1] شمس الدين بشير الشريف، سميحة لعقابي، المرجع السابق، ص: 241 .

مساوية للفترة الأولى، بمعنى سنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة، وذلك لأسباب تقدرها الإدارة المستخدمة.

المطلب الثاني

تقييم ونهاية تربص الأعوان المتربصون

خلال فترة التربص، يخضع العون المتربص لتقييم بشكل مستمر لمعرفة بمدى أحقيته بالوظيفة التي يشتغلها، وإذا كانت نتيجة التقييم إيجابية يتم ترسيم العون المتربص بالمؤسسة أو الإدارة العمومية التي عين فيها؛ و سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول خاص يتقييم الأعوان المتربصين أما الفرع الثاني فهو خاص بترسيمه.

الفرع الأول

تقييم الأعون المتربصون

لا يكفي التأكد من مؤهلات الموظف بإخضاعه لنظام المسابقة عند إلتحاقه بالوظيفة، بل يجب متابعة أداءه الوظيفي، وذلك من خلال تقييمه بشكل دوري ومستمر بناءا على معايير موضوعية وتنظيم التقييم.

أولا: المعايير الموضوعية لتقييم الأعوان المتربصين

تتركز المعايير الموضوعية على مى التزام العون المتربص بواجباته الوظيفية المنصوص عليها في المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 في أربعة نقاط وهي كالتالي :

1/ قدراته في أداء المهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها:

حيث أقرت المادة 03 من المرسوم الرئاسي المحدد لشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، أن قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر يضم أربعة مجموعات، بحيث أن كل مجموعة من هذه المجموعات تضم عدة أصناف التي عددها سبعة عشرة صنفا، بالإضافة إلى ذلك سبعة أقسام فرعية خارج الصنف، يقابل ذلك في كل قسم من الأقسام أو في كل صنف من الأصناف رتبة معينة ، بحيث حسب المادة 05 من الأمر رقم 03/06، تعد الرتبة عن منصب الشغل بمثابة الصفة التي تخوله لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها، فكمثال على ذلك لو افترضنا أن العون المتربص ينتمي إلى شعبة الإدارة العامة سلك المتصرفين و يشتغل بصفة متصرف محلل، فإنه وفقا لما جاء في نص المادة 15 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 280/16 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 04/16 المرسوم التنفيذي رقم 04/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات الإدارات العمومية، فتتمثل أهم مهامه في القيام بنشاطات الدراسة والتقييم والرقابة، والسهر على تطبيق القوانين والتنظيمات، والمبادرة في التدابير الرامية إلى تحسين التسيير المرتبط بميدان تدخلهم، بالإضافة إلى القيام بمهام التصميم...إلخ، حتى يكتسب العون المتربص صفة الموظف في رتبة متصرف محلل، ويجب أن تكون لديه القدرة على القيام بذلك[1].

[1] بلطرش الميلود، المرجع السابق، ص: 35 .

2/ فعاليتـــه و روح المبـــادره:

سنتطرق إلـى تعـريـف فعـالية العـون المتربـص أولا، ثـم إلـي تعريـف روح المبـادرة، فـالأول المقصـود بـه " مـدى قـدرة المتربـص عـلى تنفيـذ مهـامه فـي الوقـت المناسـب وبالطريقـة الصحيحـة والمتقنـة، أمـا الثانيـة فالمقصـود بهـا أن يكـون المتربـص مقـداما و مصـرا و دون أي تـردد عـلى أن يقـوم بمهـامه الوظيفيـة بنشـاط وحيويـة وأن يتحمل أعبـاء القيـام بذلـك "[1].

ومن هنـا يكـون مشـروط علـى العـون المتربـص القيـام بمهـامه وبـذل كـل جهـده لتحقيـق العمـل المطلـوب مـن الوظيفـة، بالإضافـة إلـى تقـديـم أفكـار ومقترحـات لتحسيـن السيـر الحسـن للخدمـة العموميـة، وكمثـال علـى ذلـك يـأتـي بمقتـرح جديـد لـم يكـن معمـول بـه مـن قبـل بالنسبـة للجمهـور المتعامليـن مع المرفـق، مـن خـلال تخصيـص يـوم واحـد فـي الأسبـوع للاستقبال مـن أجـل التكفـل بانشغالاتهم.

فمتـى توفـر فـي العـون المتربـص شـرط الفعاليـة وروح المبـادرة سيكـون لصالحـه اكتساب صفـة الموظـف العمـومـي.

3/ كيفيـــة أداء للخدمـــة و سيـــرتـــه:

لاسيمـا فيمـا يتعلـق مـع رؤسـائـه السلميـين وزمـلاءه و كـذا مـع مستعملـــي المرفـــق العـام، أي مبـاشرة العـون المتربص لمهـامه الوظيفيـة فـي المؤسسـة أو الإدراة العموميـة التـي عيـّن فيهـا بصفـة شخصيـة وبإنضبـاط مراعيـا أوقـات العمـل ليحـقق النتيجـة المطلـوبة من وراء القيـام بالخدمـة، بالإضافـة يجـب أن يكـون عـلى العـون المتربـص ذو أخـلاق عاليـة والصـدر الـواسـع وسعـة البـال وحسـن المعاملـة مـع زمـلائـه

[1] بلطرش الميلود، المرجع السابق، ص: 35.

في العمل، وأيضا مع الجمهور المتعاملين مع الإدارة، لأن الإدارة التي ينتمي إليها العون المتربص مهما كان طابعها فهي تهدف لتحقيق المصلحة العامة ولإرضاء جمهور.

وأيضا توفر في العون المتربص شرط الخدمة والسيرة سيكون لصالحه إكتساب صفة موظف عمومي أثناء تقييمه.

4/ مواظبته و إنضباطه:

يجب على العون المتربص الإلتزام بها لتحقيقها، فبتحقيقها يتحقق السير الحسن للمؤسسة أو الإدارة العمومية لأنها وجدت لخدمة الجمهور؛ فعلى العون المتربص الإنضباط والمواظبة في أداء مهامه، فالحضور وحده غير كافي إنما عليه الجدية و الصرامة والاستمرار في أداء مهامه الوظيفية أي الحضور يكون يوميا ولا يكون متقاعسا عن العمل، لأن أي تهاون عن العمل سيؤدي إلى تعطيل العمل، كما تتمثل المواظبة والانضباط في احترام مواعيد الدوام اليومي في الإدارة المستخدمة، وذلك في بداية الدوام أو نهايته، كما يجب على العون المتربص أن يداوم ذلك يوميا بإستثناء الحالة التي يقدم فيها العون مبررا قانونيا عن التأخر أو الغياب عن الدوام اليومي[1].

وأيضا توفر في العون المتربص شرط المواظبة والانضباط سيكون لصالحه إكتساب صفة موظف عمومي أثناء تقييمه.

[1] بلطرش الميلود، المرجع السابق، ص: 36.

ثانيـــا: تنظيـم التقييـم

ينظـم تقييـم العـون المتربـص المسـؤول المختـص بذلـك وفقـا لضوابـط قانونيـة، وتتمثـل فـي الجهـة المختصـة بالتقييـم وضوابـط التقييـم.

إذ يقيّم العـون المتربـص وفقـا للمعاييـر الموضوعيـة المنصـوص عليهـا في المـادة 22 مـن المـرسـوم التنفيـذي رقم 322/17، بالإضافـة إلـى معاييـر أخـرى يمكـن أن تتضمنهـا القوانيـن الأساسيـة الخاصـة بالنسبـة لبعـض الأسـلاك فـي المؤسسـات والادارة العموميـة.

1/ الجهـة المختصـة بالتقييـم

المسـؤول السلـمي هـو المختـص بتقييـم العـون المتربـص، وهـذا طبقـا للمـادة 23 مـن المـرسـوم التنفيـذي رقم 322/17، والتي جاء فيها: " يتـم تقييـم المتربـص كـل ثلاثـة (03) أشهـر مـن طـرف المسـؤول السلـمي عـن طريـق إستمـارة تقييـم "، والمقصـود بالمسـؤول السلمـي " هو المسؤول الإداري الذي يشرف على سير المهام المنوطة بالمتربص والمكلف بتوجيهه أثناء فترة التربص"[1].

فالمسـؤول السلمـي هنـا يكـون يعمل فـي مكتـب واحـد مـع العـون المتربـص، لكـون الإحتكـاك بـه دائـم، ونظـرا لمـا يملكـه هـذا المسـؤول من خبـرة عاليـة ومستـوى تأهيـل فـي مجـال الوظيفـة العموميـة، إذ يكـون هنـا بمثـابة الجهـة المؤهلـة للقيـام بمهـمة التقييـم.

[1] بلطرش الميلود، المرجع السابق، ص: 37.

2/ ضوابـــط التقييـــم

سبـــق الإشـــارة للمـــادة 23 مـــن المـــرسـوم التنفيـذي رقم 322/17، عـــلى أنـــه يتـــم تقييـم المتربـــص كـــل ثلاثـــة (03) أشهـر مـــن طـــرف المسـؤول السلـمي عـــن طريـــق إستمـــارة تقييـم، وفقـا للمعايير الموضوعيـة، بالإضافـــة إلـــى معايير أخـرى يمكـن أن تتضمنهـا القوانيـــن الأساسيـــة الخاصـــة بالنسبـة لبعـض الأسـلاك فـي المؤسسـات والإدارة العموميـــة، إذ يفهـم أن تقييـم العـون المتربـص يكـون بشكـل دوري ومستمـر، عن طريـق إستمـارة تقييـم تفصيليـة يتـم إعـدادهـا كـل ثلاثـة أشهـر عن طريـق المسؤول السلمـي.

كمـا نصـت المـادة 24 مـــن المـرسـوم التنفيـذي رقم 322/17، علـى أنه على المسؤول السلمـي أن يبلـغ العون المتربص بإستمـارة التقييـم الفصليـة فـي أجـل ثمانيـة أيـام بعـد الإنتهـاء مـن إعـدادها للاطـلاع عليهـا, ويـمكن للعـون المتـربص فـي أجـل ثمانيـة أيـام أن يحتـج أمـام السلطـة الـتي لهـا صلاحيـة التعييـن إبتـداءا من تاريـخ تبليغـه التقييـم في حالـة عـدم الرضـا و عدم الطمأنينـة بالتقييـم الـخاص بـه.

ونلاحظ أن المشـرع فـي هـذه المـادة قـام بحمايـة العـون المتربص من أي تعسـف يمكن أن يقـوم بـه مسؤولـه السلمـي أثنـاء إعـداد التقييـم الخـاص بـه.

الفـرع الثـــاني

نهايـة تربـص الأعـون المتربـصـــون

يمـكن أن يرسـم العون المتربص فـي الرتبـة المعين فيهـا، فهنـا يكتسـب صفـة الموظـف العمـومـي، كمـا قـد يسـرح إذا كشـف في فتـرة تربصـه عـن ضعـف أداء مهامـه فـي الوظيفـة التـي عيـن فيهـا، ففـي هـذه الحـالة يفقـد صفقتـه كـموظف عمومـي.

وتأكيدا لهذه الوضعية غير المستقرة للعون المتربص، وضع المشرع للإدارة ثلاثة حلول أساسية عند نهاية التربص و هي: إما ترسيم العون المتربص، أو تمديد فترة تربص أخرى، أو تسريح العون المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض، وهو ما أكدته المادة 25 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، ونتناول كل تلك الحلول، في الثلاث نقاط التالية:

أولا: الترسيم

وهنا يعتبر الترسيم عملية قانونية تأتي بعد التعيين مباشرة، والمقصود بالترسيم هو " ترسيم الموظف في رتبته بصفة تنظمية وقانونية ويصبح خاضعا لأحكام قانون الوظيفة العمومية المطبق على الموظفين الموجودين في علاقة تنظمية وقانونية "[1].

كما عرف أنه "العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج العون في أحد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة "[2].

وقد أكدت جميع التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية على أن إكتساب صفة موظف عمومي، والدخول في علاقة تنظمية وقانونية مع الإدارة، لا يتم إلا بعد صدور قرار الترسيم.

في هذه الحالة يجب أن تكون إستمارة التقييم للعون المتربص إيجابية، أي عليه إجتياز فترة التربص بنجاح وذلك بإثبات أحقيته في مباشرة الوظيفة التي يتم تثبيته فيها، فيكتسب هذا الأخير صفة موظف.

[1] سعيد مقدم، المرجع السابق، ص: 215.

[2] هاشمي خرفي، المرجع السايق، ص: 10.

ويتم الترسيم فور نهاية فترة التربص بعد أن تقوم الإدارة المستخدمة على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد قائمة التأهيل للوظيفة وهو إجراء ضروري تتبعه الإدارة المستخدمة يقدم للجنة متساوية الأعضاء المختصة، ويتمثل هذا الإجراء أساسا في:

- إعداد قائمة تضبط فيها إسمه ولقبه وتاريخ تنصيبه من الأعوان للترسيم تحال على اللجنة متساوية الأعضاء المختصة المشكلة كلجنة ترسيم.
- إرفاق القائمة بتقرير المسؤول السلمي أو بنتيجة الامتحانات المهنية والعبرة في ذلك بالقوانين الأساسية الخاصة بكل سلك[1].

ثم يعرض الملف الخاص بالعون المتربص خلال التاريخ المحدد للإجتماع للبت في مسألة الترسيم، على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي مهمتها دراسة وفحص إستمارات نهاية التربص، بعد تأكد هذه اللجنة من صحة المعلومات الموجودة فيها بالمقارنة مع الوثائق والمستندات الخاصة بالتربص، وبعد المناقشة فيما بينها ووضع التعديلات المناسبة، يتم التوقيع على قائمة التأهيل، فإذا كانت النتيجة إيجابية يتم ترسيم العون المتربص في رتبته من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويتم صدور قرار الترسيم، وتزول صفة عون متربص، و ينتقل إلى المركزه القانوني "الموظف"، أي يصبح في وظيفة عمومية دائمة ولا يمكن إنهاؤها إلا في حدود ما يسمح به القانون بالإستقالة بإرادته المنفردة أو عرض للنظام تأديبي.

ويترتب على الترسيم آثار قانونية وهي:

- إكتساب صفة موظف، فبعد ترسيم العون المتربص يستكمل شروط إكتساب صفة الموظف،

[1] سعيد مقدم، المرجع السابق، ص: 216.

- إستفادة الموظف المرسم من باقي الحقوق التي كان محروما منها خلال فترة تربصه مثل حق الإنتداب و الإستيداع ... إلخ،
- بدأ سريان قرار أو مقرر الترسيم من تاريخ إنتهاء فترة التربص،
- إستقرار المركز القانوني للعون المتربص بعد اكتسابه لصفة موظف بالترسيم يستقر مركزه التنظيمي و القانوني،
- تثبيت العلاقة الوظيفية، فهذه العلاقة وإن كانت قائمة قبل التعيين لكن لعدم إستقرار المركز القانوني للعون المتربص جعلها غير مستقرة أيضا، إذ تستقر بالترسيم لتصبح وضعية تنظيمية و قانونية تحكمها القوانين و التنظيمات في مجال الحقوق والواجبات وسائر شؤون الوظيفة[1].

ثانيا: تمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها

قبل التعرض للسلطة الإدارية صاحبة التعيين التي تقرر تمديد فترة التربص، فينبغي الإشارة أولا بين التمديد لغرض إستكمال المدة القانونية للفترة التربص، والتمديد الذي يلي مباشرة نهاية التربص هي سنة واحدة من الخدمة الفعلية.

فبالنسبة للتمديد بغرض استكمال المدة القانونية تلجأ إليه الهيئة المستخدمة بقوة القانون دون اللجوء أو عرضه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهي وقف الخدمة الفعلية أثناء فترة التربص، وهو ما نصت عليه المواد 09 و19 و28 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، كمثال على ذلك عطلة الأمومة قبل نهاية فترة التربص، توقف المرأة المتربصة خلال فترة العطلة الأمومة المقدرة بثمانية وتسعون يوم إلى غاية عودتها إلى مكان عملها، يزول عليها سبب التوقف و تعود إلى منصبها لإستئنانف عملها واستكمال فترة التربص المتبقية.

[1] بلطرش الميلود، المرجع السابق، ص، ص: 43-44 .

أما بالنسبة للتمديد الذي يلي مباشرة نهاية المدة القانونية لفترة التربص وهي سنة كاملة من الخدمة الفعلية، يمكن اللجوء إليه في حالة لم يجتاز العون المتربص فترة تربصة بنجاح، وذلك لكون إستمارة التقييم العام خلال فترة تربصه سلبية، وكون أن العون المتربص لم يثبت جدارته وأحقيته في مباشرة الوظيفة التي تم تعينه فيها، فهنا على السلطة الإدارية صاحبة التعيين أن تقرر بناءا على رأي اللجنة المتساوية الأعضاء تمديد فترة التربص[1]، و بعد صدور قرار تمديد فترة التربص، فالعون المتربص مجبر بقضاء فترة تربص أخرى مساوية للفترة الأولى دون زيادة أو نقصان، وعليه في هذه الحالة الإجتهاد ليثبت أهلييته و أحقيته في مباشرة الوظيفة التي تم تعينه فيها.

وعلى إثر نهاية فترة تمديد التربص يكون العون المتربص حسب إستمارة التقييم في إحدى الوضعتين:

- إذا كانت إستمارة التقييم إيجابية يتم ترسيمه في الرتبة التي عين فيها، حيث يستفيد من كل الآثار المترتبة على الترسيم التي سبق الإشارة إليها،
- إذا كانت إستمارة التقييم سلبية، فالإدارة المستخدمة ملزمة بتسريحه.

ويمكن أن تلجأ الإدراة لتمديد فترة التربص لثلاث أسباب هي:

- نقص إستعاب المهام الوظيفية من قبل العون المتربص،
- أن العون المتربص رسب في امتحان المتربص المهني للتكوين التحضيري الخاص به،
- تعرضه لعقوبات تأديبية حسب نص المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.[2]

[1] شمس الدين بشير نايف، سميحة العقابي، المرجع السابق، ص: 245.

[2] بلطرش الميلود، المرجع السابق، ص: 45.

ثالثا: يســـرح دون إشعـــار مسبـــق أو تعويـــض

كما سبق الإشارة إليـــه بالإضافة إلى الترسيم والتمديد في فترة التربص، يمكن أن يسرح العون المتربص بنتيجة التقرير السلبي لاستمارة التقييم، إذ يمكن "لسلطة الإداريـة التي تملك صلاحية التعيين أن تقرر بناءا على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المبنـي على تقرير الرئيس السلمي تسريح العون المتربص"[1].

ويكمن سبب التسريح في:

- حسب المادة 25 مـــن المرسوم التنفيذي رقم 322/17، تعرض العون المتربص إلى فترة تربص أخرى بعد إنتهاء الفترة الأولية،
- حسب المادة 27 مـــن المرسوم التنفيذي رقم 322/17، تعرض العون المتربص إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة.

ومقرر التسريح يتم وفقا للمرسوم بدون إشعار مسبق، وبدون تعويض وهو ما أكدته المادة 85 من الأمر رقم 03/06.

وتجدر الإشارة إلى التفريق بين مصطلحين هم التسريح والعزل، فالأول يكون عند إنتهاء فترة التربص النهائية، أما العزل يكون عند إهمال المنصب لمدة 15 يوم كاملة بدون مبرر بعد إعذاره مرتين[2].

[1] شمس الدين بشير نايف، سميحة العقابي، المرجع السابق، ص: 246.

[2] أنظر المادتين 25 و28 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.

المبحث الثاني

النظام التأديبـي للأعوان المتربصين

يحتـاج العمل الإداري ليسـود الاستقـرار فيـه إلـى قـواعـد ضابطـة تتجسـد من خـلال نظـام تأديـبي متكامـل من شأنـه أن يحفظ مكانـة الوظيفـة الإداريـة، ويضمن إستمـرارها، وقد حرص المشرع على ذلك من خـلال وضـع نظـام تأديبـي كامـل، وسنتولى من خـلال هـذا المبحث إلـى شرح هذه الأخطـاء التأدبيـة للأعوان المتربصين.

المطلـب الأول

الأخطـاء والعقـوبات التأديبيـة علـى الأعـوان المتربصـين

إن الأخطـاء التأديبية التي يمكن تطبيقها على العون المتربص موزعة على أربعة أصنـاف حسب أحكام الأمر رقم 03/06، تسلط عليها العقوبات المنصوص عليها في المادة 27 مـن المـرسـوم التنفيـذي رقم 322/17.

الفـرع الأول

الأخطـاء المهنيـة

نتعرض في هذا المطلب إلى تعريف الأخطاء المهنية وتصنيفها في النقطتين التاليتين:

أولا: تعريف الأخطاء المهنية

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعريف الأخطاء المهنية إنما أورد فق تصنيفاتها في المواد 177 وما يليها من قانون 03/06، ولقد ذهـب بعـض الفقه إلـى القول بـأن الخطـأ

التأديبي "هو كل فعل يخرق بمقتضاه الموظف واجباته الوظيفية، وقد يتخذ الخطأ التأديبي وجها لفعل سلبي كإمتناع الموظف على تنفيذ تعليمات رئيسه الإداري، كما يتخذ فعل إيجابي كإستحواذه على وثائق الإدرة و تحويلها للغير"[1].

ثانيا: تصنيف الأخطاء المهنية

نص المشرع الجزائري في المادة 177 من قانون الوظيفة العمومية على الأخطاء المهنية وتصنيفها، حيث صنفها دون المساس بتكيفها الجزائي إلى أربعة درجات، كما يلي:

1/ الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى

فالمادة 178 من قانون الوظيفة العمومية، تنص بوجه الخصوص، على الأخطاء من الدرجة الأولى، وهي كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

2/ الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية

أما المادة 179 من القانون الوظيفة العمومية، فقد نصت على الأخطاء من درجة الثانية، وتتمثل في:

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة،
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية من غير الأخطاء المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 من نفس القانون.

3/ الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص، ص: 153-154.

وتنص المادة 180 من قانون الوظيفة العمومية على الأخطاء من الدرجة الثالثة و تشمل أحد الأفعال التالية:

- التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية،
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه،
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة في إطار تأدية المهام المترتبة بوظيفته دون مبرر مقبول،
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية،
- إستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة العمومية لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

4/ الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة

نصت المادة 181 من قانون الوظيفة العمومية، على الأخطاء من الدرجة الرابعة، و تشمل أحد الأفعال التالية:

- الإستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفة،
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،
- تزوير الشهادات و المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية،

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من قانون الوظيفة العامة.

وإذا أخطأ العون المتربص وقام بالغياب خمسة عشرة يوم متتالية دون مبرر، هنا على السلطة التي تملك صلاحية التعيين تتخذ إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعذاره مرتين، وهذا طبقا للمادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.

الفرع الثاني

العقوبات التأديبية

حاول الفقه وضع تعريف للعقوبة التأدبيية فذهب البعض إلى القول بأن العقوبة التأديبية هي: "جزاء يوقع من قبل السلطة التأديبية المختصة بحق الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن الجريمة التأديبية "[1].

وإذا كان المشرع الجزائري قد صنف الأخطاء التأديبية أربعة أقسام، قام أيضا بتحديد لكل خطأ مهني عقوبة تأديبية ، حيث يخضع العون المتربص إلى النظام التأديبي في حالة ارتكابه خطأ مهني، هو ما نصت عليه المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.

أولا : العقوبة من الدرجة الأولى

وتتمثل هذه العقوبة في تعزير المتربص، وتحذيره إلى أن ينهج منهجا قويما في سلوكه وعمله في المستقبل، و تتمثل هذه العقوبة في:

1/ الإنذار الكتابي:

[1] بلطرش الميلود، المرجع السابق، ص: 59.

وهو تنبيه العون المتربص عند الإخلال بواجباته الوظيفية، يهدف إلى تبصيره بالمخالفة التي ارتكبها.

2/ التوبيخ:

وهو إجراء أكبر من الإنذار الكتابي، تقوم السلطة التأديبية إلى توجيهه لمرتكب الخطأ المهني، حيث تقوم الإدارة بإصدار عقوبة التوبيخ بنفس كيفيات و الشروط إصدار عقوبة الإنذار.

وننبه هنا أن عقوبة التنبيه المقررة للموظف ليست نفسها التي توقع على العون المتربص، لأن هذا الأخير يخضع لفترة تربص يتم تقييمه بصفة دورية، و توضع بطريقة غير مباشرة ضمن التقويم الدوري المستمر.

ثانيا: العقوبة من الدرجة الثانية

وهي العقوبات المقررة على العون المتربص بسبب أخطاءه المهنية من الدرجة الثانية وتتمثل في التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام، ويقصد به توقيف العون المتربص عن أداء مهامه الوظيفية لمدة محددة من يوم إلى ثلاثة أيام، وبمجرد إنتهاء مدة التوقيف يمكنه مباشرة عمله، بحيث لا يمكنه أن يتقاضى مرتبه فترة توقيفه وهذا حسب المادة 207 من الأمر رقم 03/06.

ثالثا: العقوبة من الدرجة الثالثة

وتتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، ويقصد به أيضا توقيف العون المتربص عن أداء مهامه الوظيفية لمدة محددة، وذلك من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، وبمجرد انتهاء مدة التوقيف يمكنه أن يباشر عمله.

رابعا: العقوبة من الدرجة الرابعة

ويقصد به تسليط المؤسسة المستخدمة على العون المتربص عقوبة التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض، وتجدر الإشارة إلى أن تسريح العون المتربص يتمثل في معاقبته بالحرمان من الإلتحاق بمنصبه من جديد بالوظيفة العمومية إلا بعد مرور ثلاث سنوات من تسريحه، وهذا وفقا للمادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.

خامسا: عقوبة العزل

نصت عليها المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، حيث توقع هذه العقوبة بسبب إهمال المنصب لفترة متواصلة مدتها خمسة عشرة يوما متتالية على الأقل بدون مبرر مقبول، وبعد إعذاره مرتين من قبل الهيئة المستخدمة، تباشر السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب.

وتجدر الإشارة هنا أن عزل العون المتربص يتمثل في معاقبته بالحرمان من الالتحاق بمنصبه من جديد بالوظيفة العمومية إلا بعد مرور ثلاث (03) سنوات من عزله، وهذا وفقا للمادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.

المطلب الثاني

الضمانات التأديبية للأعوان المتربصين

بالرجوع إلى أحكام النظام التأديبي في نطاق الأمر رقم 03/06، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 322/17، يتوضح أن الإدارة المستخدمة هي التي تشرف على إتباع الإجراءات التأديبية في مواجهة العون المتربص، مراعية في ذلك بعض العوامل والضوابط كضمانات معاصرة وملاحقة لإصدار قرارها التأديبي، وبالتالي يستوجب إتباع

الضمانات الإدارية التي تكفل التطبيق السليم لإصدار القرار التأديبي في مواجهة العون المتربص، بغية تحقيق التوازن بين العون المتربص والإدارة المستخدمة.

ومن هنا سنتعرض في هذا المطلب إلى فرعين، الأول الضمانات الإدارية السابقة لإصدار القرار الإداري والثاني الضمانات الإدارية اللاحقة لإصدار القرار الإداري.

الفرع الأول

الضمانات الإدارية السابقة لإصدار القرار الإداري

يطبق مبدأ العدالة والإنصاف من خلال إتباع الإدارة المستخدمة الإجراءات قبل إصدار القرار التأديبي، باعتبارها ضمانات للعون المتربص والإدارة المستخدمة على حد سواء، لذا وجب على هذه الأخيرة لإرساء التوازن بإخطار العون المتربص بالفعل المنسوب إليه وإطلاعه على ملفه التأديبي وحق الدفاع عن نفسه.

أولا: إخطار العون المتربص بالفعل المنسوب إليه

يتعين على السلطة الإدارية أن تواجه العون المتربص عن أفعال المنسوبة إليه لمباشرة الإجراءات التأديبية لإستعداده للدفاع عن نفسه، وأن تحدد الإدارة الخطأ المنسوب تحديدا واضحا ليس به أي غموض، حتى يتحقق العدل في إصدار القرار التأديبي في مواجهة العون المتربص[1].

واعترف المشرع الجزائري للعون المتربص بالحق في تبليغه بالفعل المنسوب إليه في مراحل المساءلة التأديبية كإجراء الضمانة في نص المادة 167 من الأمر رقم 03/06.

[1] زياد عادل، فعالية الضمانات التأديبية للعون المتربص في الإدارات و المؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحث العلمي، المجلد 10، العدد 03، 2019، ص : 620.

وقد جسد مجلس الدولة الجزائري تجاوز إجراء تبليغ الإدارة المستخدمة في مواجهة العون المتربص نتيجة عدم فعالية النصوص التي تكفل هذه الضمانة، بحيث أقر بأن اتخاذ قرار بفصل المستأنف عليه لوحده ودون احترام الإجراءات ودون إثبات مادية الأفعال المزعوم ارتكابها من طرفه، يعتبر إجراء تعسفيا ومخالفا للقانون[1].

ثانيا: إطلاعه على ملفه التأديبي

كل عون متربص أُتخذ ضده إجراء تأديبي يكون له الحق على الإطلاع على ملفه التأديبي كاملا، وهذا بموجب ما تضمنه نص المادة 167 من الأمر رقم 03/06، حيث نجد أن المشرع أقر حق العون المتربص بالإطلاع على ملفه التأديبي كاملا في أجل 15 يوم تسري من تاريخ تحريك الدعوى.

حيث يعتبر إطلاع العون المتربص على ملفه التأديبي ضمانة أساسية لاستعداده للدفاع عن نفسه في مواجهة الأخطاء المنسوبة إليه.

ثالثا: حق الدفاع عن نفسه

أتاح القانون للعون المتربص إبراز أوجه دفاعه وذلك بالإفصاح عن أقواله بكل حرية في مواجهة الإدارة المستخدمة بغية إثبات براءته من الأخطاء التأديبية المنسوبة إليه، وذلك طبقا لنص المادة 169 من الأمر رقم 03/06، ويكون ذلك عن طريق:

- تقديم ملاحظات كتابية أو شفاهية،
- يحضر شهودا،
- يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.

[1] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 9113، بتاريخ 2003/04/15، "قضية المركز الوطني للسجل التجاري ضد ب.ج"، (قرار غير منشور)، أنظر زياد عادل، المرجع أعلاه، ص : 621.

وقد إستوجب المشرع المثول الشخصي للعون المتربص المحال على المجلس التأديبي، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل بالبريد مع وصل إستلام، وإذا تعذر حضوره شخصيا يمكنه تقديم مبرر مقبول لغيابه، وأن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة للمجلس التأديبي تمثيله من قبل مدافعه، وفي حالة عدم حضور العون المتربص أو في حالة رفضه تقديم مبرر لغيابه تستمر المتابعة[1].

الفرع الثاني

الضمانات الإدارية اللاحقة لإصدار القرار الإداري

يعني أن تتولى الإدارة المستخدمة مراعاة كل الضمانات اللاحقة لإصدار القرار التأديبي في مواجهة العون المتربص، ولبيان الأحكام والضمانات المنظمة من طرف السلطة الإدارية واللجنة المتسارية الأعضاء سنتناول ما يلي:

أولا: تسبيب القرار التأديبي للعون المتربص ضمانة شكلية مقررة وجوبا

ضمانة التسبيب تؤدي إلى معرفة العون المتربص لمختلف الوقائع والجوانب التي أدت الإدارة المستخدمة إلى اتخاذ العقوبة التأديبية[2]، فهو يندرج ضمن عناصر المشروعية الشكلية، لذا نجد أن المشرع الجزائري حرص على تسبيب الإدارة المستخدمة لمختلف العقوبات سواء من الدرجة الأولى أو من الدرجة الثانية أو من الدرجة الثالثة أو من الدرجة الرابعة[3]، وبالتالي أكد المشرع هذه الضمانة الجوهرية لتحقيق التوازن المطلوب لإضفاء المساءلة العادلة في إصدار القرار التأديبي.

[1] أنظر المادة 168 من الأمر رقم 03/06.

[2] زياد عادل، المرجع السابق، ص: 626.

[3] أنظر المادة 165 من الأمر رقم 03/06.

وحسب المادة 167 من الأمر رقم 03/06، فإنه يجب أن يتضمن القرار التأديبي نوع الخطأ المرتكب وتصنيفه حسب جسامته في أحد الدرجات التأديبية المقررة قانونا، وإلا اتسم القرار التأديبي الصادر عن الإدارة بعدم المشروعية، وتعرض لإلغاء بسبب عيب الشكل، وبالتالي يصدر القرار التأديبي في مضمونه الشكلي خطأ.

وتطبيقا لذلك اعتبر مجلس الدولة الجزائري التسبيب في المجال التأديبي من أبرز الضمانات التي يستوجب توفرها، حيث أقر أن القرار التأديبي الذي لا يحتوي في طياته ذكر الأسباب التي تقضي باتخاذ العقوبة التأديبية فإنه يتعرض للإلغاء[1].

ثانيا: التظلم الإداري على القرار التأديبي

يلجأ إليها العون المتربص بعد إصدار القرار التأديبي من السلطة التأديبية، حيث يبدي تظلمه أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار، أو يلجأ إلى التظلم لدى اللجان الخاصة للطعن بغية مراجعة القرار المتخذ وإعادة النظر فيه.

1/ تعريف التظلم الإداري

عرف التظلم الإداري على أنه " وسيلة رقابية على القرار الإداري الذي يتقدم به العون المتربص إلى الجهة الإدرية التي أصدرت القرار في صدد مراجعة القرار الذي أحدث ضررا بمركزه القانوني "[2].

[1] قرار مجلس الدولة الجزائري، بتاريخ 2005/10/25، "قضية وزير العدل ضد ص.ص"، مشار إليه في مجلة مجلس الدولة، العدد 8، 2006، ص 235، أنظر زياد عادل، المرجع أعلاه، ص: 627.

[2] زياد عادل، المرجع السابق، ص: 628.

2/ أنـواع التظلـم الإداري

هنـاك نوعين من التظلـم الإداري، تظلم أمـام الجهـة الإداريـة مصـدرة القرار، أو التظلـم أمـام لجـان الخـاصة للطعن بغيـة مراجعـة القرار المتخـذ وإعـادة النظـر فيـه.

أ/ تظلم أمـام الجهـة الإداريـة مصـدرة القـرار التأديبـي

وهـو أن يقوم العون المتربـص بالتظلـم أو الطعن ضـد القرار التأديبـي الـذي مس مركـزه القانـوني الصـادر عن الإدراة المستخدمـة من أجـل إعـادة النظـر فيـه من جـديد.

ونـص عليـه المشـرع الجزائـري فـي القانـون 08 ـ 07 المؤرخ في 25 ـ 02 ـ 2008 المتضمن قـانون الإجراءات المدنيـة و الإداريـة فـي المـادة 830 علـى أنـه للشخـص المعنـي بالقرار تقديـم تظلـم إلـى الجهـة الإداريـة مصـدرة القرار فـي الآجال المنصـوص عليهـا فـي المـادة 829[1] ، و يلجـأ المتظلـم إلـى التظلـم، وينتظـر رد الإدارة علـى تظلمـه وفقـا للميعـاد المقرر، وفـي حالـة فوات الميعـاد القانونـي يصبـح التظلـم مرفوضـا ضمنيـا.

ويـزول ميعـاد التظلـم إذا قـررت الإدارة بصفـة صريحـة رفـض التظلـم قبـل شهريـن علـى تقديمـه، ويبـدأ ميعـاد الطعن القضائـي من تاريـخ تلقي المتظلـم رفـض تظلمـه، أو إذا مضـى شهريـن علـى تقديـم الطلـب ولـم تـرد الإدارة بالقبـول أو الرفـض، فهنـا يعـد الرفـض ضمنـي، ويبـدأ ميعـاد الطعـن القضـائي من تاريـخ انقضـاء تاريـخ انتهاء التظلم[2].

[1] القانـون 08 ـ 07 المؤرخ في 25 ـ 02 ـ 2008 المتضمـن قـانون الإجراءات المدنيـة والإداريـة ، الجريدة الرسمية، العدد 21 ، بتاريخ 23 أفريل 2008 .

[2] زياد عادل، المرجع السابق، ص: 629.

ب/ التظلم أمام لجنة الطعن

يحق للمتربص اللجوء لجنة الطعن لإعادة النظر في العقوبات التأديبية الجسيمة من الدرجة الثالثة و الرابعة الصادرة من الإدارة المستخدمة في أجل أقصاه شهر إبتداءا من تاريخ تبليغ القرار التأديبي[1].

وتتمثل العقوبات التأديبية الجسيمة وحسب ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، فيما يلي:

- عقوبة الدرجة الثالثة: توقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام،
- عقوبة الدرجة الرابعة: التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.

وتتفحص لجنة الطعن التظلم المقدم إليها من طرف العون المتربص، وتصدر قراراتها كتابيا في أجل أقصاه ثلاثة أشهر إبتداءا من تاريخ تقديم طلب الطعن من العون المتربص، والتي تكون نتائجها كالآتي :

- إبطال قرار العقوبات التأديبية الجسيمة الصادرة ضد العون المتربص،
- تثبيت قرار العقوبات التأديبية الجسيمة،
- تعديل القرار التأديبي[2].

رابعا: الطعن القضائي

بعد استفادة العون المتربص من جميع الضمانات التأديبية، وإذا لم يجد نفعا، يمكنه اللجوء للقضاء للطعن في القرارات التأديبية الصادرة ضده إذا كانت غير مشروعة .

[1] المادة 175 من الأمر رقم 03/06.

[2] المادة 25 من المرسوم 84 ـ 10، المؤرخ في : 14 ـ 01 ـ 1984، والمتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتكوينها وكيفية سير أعمالها، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر بتاريخ : 17 ـ 01 ـ 1984.

ومن نص المادة 830 من القانون 08 ـ 07 المؤرخ في 25 ـ 02 ـ 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية السابق الذكر نجد أنه إجراء جوازي غير إلزامي، حيث يخول بموجبه للعون المتربص اللجوء إلى القضاء مباشرة لفحص مشروعية القرار التأديبي حتى لا يتعطل في إجراءات التظلم أمام الإدارة المستخدمة[1].

[1] زياد عادل، المرجع السابق، ص: 628.

خلاصـــة الفصـــل

خلاصـة القول بعد تعيين المترشح فـي الوظيفـة ، يكتسب صفـة العون المتربص فله الحق فـي الإستفـادة من فترة التربص التـي حددها المشرع فـي المرسوم التنفيـذي رقم 322/17، بمـدة سنـة مستمرة من الخدمـة الفعليـة، فقد وفق المشرع إلـى حد كبير فـي هذه المهمـة باعتبار أن مدة السنـة المقررة لفترة التربص مدة كافيـة ومعقولة تسمح للإدارة بالكشف عن مؤهـلات العون المتربص ومدى صلاحيتـه للممـارسـة مهام الوظيفـة المعين فيهـا، بالإضافـة إلـى توفير لـه ضمانـة من خـلال إلـزام الإدارة المستخدمـة بتبليغـه كل نتائـج التقييـم الفصليـة فـي الأجل المحدد، ويمكنـه الإحتجـاج فـي حالـة عـدم رضـاه، يمكن لـه بتقييمـه الفصـلي عل مستـوى المسؤول الأول المبـاشر، تعتبر مسلك إيجـابـي أيضـا للمشرع لا ينفـي وجـود نقائـص إذا كـان التقييم بطريقـة صحيحـة.

وقد يرتكـب العون المتربص أثنـاء فترة تربصـه خطأ تأديبـي فيستوجـب هنـا تسليط ضـده عقوبـة تأديبيـة حسب مـا أقرهـا فـي المرسوم النتفيـذي رقم 322/17، وبعد توفير ضمـانـات المساءلـة التأديبيـة لإرسـاء التـوازن لمشروعيـة القرار التأديبـي، لذلك خصـص المشرع العديد من الأحكـام للقيـام بالمسـاءلة التأديبيـة فـي مواجهـة العون المتربـص بغيـة الحفـاظ علـى سير المرفـق العـام بإنتظـام و تحقيـق المصلحـة العامـة الـتي تصبو إليهـا الإدارة المستخدمـة .

الخـــاتمـــة

إن التربـص هـو إجـراء تكميلـــي لنظـام المسابقـة للعـون المعيـن أو المنتظـر تعينـــه فـــي الوظيفـــة العموميـــة، يرمـــي إلـــى تهيئـة المتربـص مـن خـلال ترسيـخ المفاهيـم الأساسيـــة للخدمـة العموميـة، وكذلـك لقيـاس مـــدى الكشـف عـن مؤهـلات المتربـص ومـدى صلاحيتـــه لممـــارسة مهـام الوظيفـة المعيـن فيهـا، لـــذلـك يعتبـر هـذا الأخيـر موظفـــا مستقبليـا، حيـث لا تثبـت لـه هـذه الصفـــة إلا بعـد صـدور قـرار ترسيمـه فـي رتبـــة مـن رتـب السلـم الإداري.

أولا: النتائج

- يمكـــن القـــول بـــأن المشرع الجزائري لم يول العون المتربـــص فـــي المؤسســـات والإدارات العمـــوميـــة الاهتمام الـــلازم إلا بعـــد صـــدور المرســـوم التنفيـــذي رقـــم 322/17، حيـث كـان لـــه العديـــد مـن الإيجـابيـات التـي كـان لهـا دور فعـال في تغطية النقائـص الـــواردة ضمـن القـانـون الأساسـي للوظيفـة العموميـــة والنصـــوص التنظيميـــة المكملـــة لهـــا.
- ومـن بيـن النصـوص الإيجـابيـة أيضـا يتمتـع العـون المتربـص خـلال فتـرة تربصـــه بنفـس الحقـــوق والواجبـــات التـــي يتمتـــع بهـا الموظـف المرسـم، بإستثنـــاء بعـض الوضعيـــات التـــي تطرقنـــا إليـــها فـــي مذكرتنـــا مـن بينهـــا الحـــق فـــي الإستفـــادة مـن الخدمـات الإجتمـــاعيـــة التـــي لـم يكـن منصـوص عليهـا مـن قبـل.
- كذلـك حـق إستفـــادة العـون المتربـص مـن فتـــرة التربـص المتـــوجة بالترسيـم فـي رتبـــة فتـــرة الخـدمـة الفعليـة تؤخـذ بعيـن الإعتبـار عنـــد إحتسـاب الأقدميـــة للترقيـة فـــي الرتبـة أو ترقيـــة فـــي الدرجـــة أو التقاعـد.

- بالإضافة إلى إلزام الإدارة المستخدمة بأن تقديم للعون المتربص نتائج التقييم الفصلي الخاصة به في الآجال المحددة، وفي حالة عدم رضاه عن التقييم الفصلي بإمكانه الإحتجاج، وهو ما يوفر ضمانة للعون المتربص خلال فترة تربصه .
- كذلك خصص العديد من الأحكام للقيام بالمساءلة التأديبية في مواجهة العون المتربص بغية الحفاظ على سير المرفق العام بانتظام وتحقيق المصلحة العامة التي تصبو إليها الإدارة المستخدمة .
- إلا أن المنظومة التي أقرها المشرع الجزائري لا يزال يعتريها النقص ضمن المركز القانوني للعون المتربص و من أهمها:
- فيما يتعلق بتقييم العون المتربص قد تستغلها الإدارة المستخدمة بطريقة غير سليمة، إذ لا تعتمد طريقة صحيحة وفق معايير موضوعية نظرا للآثار الخطيرة التي تترتب عنها.
- أيضا تسريح العون المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض لسبب غير تأديبي.

ثانيا: الإقتراحات

بناءا على النتائج السابقة الذكر نقدم الإقتراحات التالية:

- كان على المشرع تنظيم حالة التسريح دون إشعار مسبق أو التعويض بصفة منفصلة عن الحالة التي يتم فيها التسريح بسبب العقوبة التأديبية من الدرجة الرابعة و ذلك بإشعار المتربص مسبقا بإقتراح تسريحه حتى يكون له الوقت الكافي لتقديم الأدلة التي تثبت عدم صحة التقييم الخاص به .
- تدارك الثغرات القانونية لتجسيد ضوابط مواجهة العون المتربص بالفعل المنسوب إليه، وحق الإطلاع على ملفه التأديبي وحق الدفاع وفصل هذه

الضمانات عن الضمانات السالفة الذكر حتى لا تتذرع الإدارة بأنها قد حققت حق الدفاع للعون المتربص بمجرد مواجهته بالفعل المنسوب .

قــائمـــة المصـــادر و المــراجــع

أولا: قـــائمـــة المصـــادر

1/ الدستور

القانون رقم 16 -01 المؤرخ في 06 ـ 03 ـ 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادرة 07 ـ 03 ـ 2014 .

2/ القوانين

القانون رقم 08 ـ 07 المؤرخ في 25 ـ 02 ـ 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

القانون رقم 14 ـ 06 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 48، الصادرة بتاريخ : 10 . 08 . 2014.

3/ الأوامر

الأمر رقم 63ـ 278 المؤرخ في 26 . 07 ـ 1963، المحدد للأعياد الدينية، الجريدة الرسمية، العدد 53 ، صادرة بتاريخ :02-08-1963.

الأمر 06 – 03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 04 الصادرة بتاريخ 15 يوليو سنة 2006.

4/ المراسيم

المرسوم الرئاسي رقم 85 ـ 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13الصادرة بتاريخ 24 يوليو سنة 1985.

المرسوم التنفيذي رقم 84 ـ 10 ، المؤرخ في : 14 . O1 ـ 1984 ، و المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تكوينها و كيفية السير أعمالها ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 03 ، الصادر بتاريخ : 17 . O1 ـ 1984

المرسوم التنفيذي رقم 08 ـ 04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 03، بتاريخ 20 جانفي 2008 .

المرسوم التنفيذي رقم : 17 . 322 المؤرخ في : 02 . 11 . 2017 المتعلق بتحديد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

5/ تعليمة

- التعليمة رقم 02 المؤرخة في 03 جانفي 2009 التي تحدد كيفيات تنظيم تكوين تحضيري أثناء فترة التربص في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية و البرامج المتعلقة به.
- التعليمة رقم 273 المؤرخة في 17 أوت 2013 ، تتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية ، صادرة عن الوزير.

ثانيا: قـائمـة المـراجـع

1/ الكتب

- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.

- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06 . 03 والقوانين الأساسية مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018 .
- فاطمة الزهراء جدو، ايمان العيداني، سلطانة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم : 06 ـ 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، 2019.
- هاشمي حرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار الهومة، الجزائر، 2013.

2/ المذكرات

- رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06 . 03 ، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008 . 2009 .
- سلوى سيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس ، 2009 ـ 2010 .
- بلطرش الميلود، النظام القانوني للمتربص داخل المؤسسات و الإدارات العمومية في التشريع الجزائري مذكرة ماستر (غير منشورة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة ، 2018 . 2019.

3/ المقالات

- زياد عادل، فعالية الضمانات التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكادمية للبحث العلمي، المجلد 10، العدد 03، 2019.

- شمس الدين البشير الشريف، سميحة العقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، المجلد الرابع، العدد 04، 2019.

4/ المحاضرات

- سهام عدلي، ملخص قانون الوظيفة العمومية في ظل الأمر06 . 03، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثالثة قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2014 . 2015.
- مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثالثة قانون عام، كلية الحقوق، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2018/2017.

فهـــرس المحتويـــات

الفهـــــرس	رقـم الصفحـة
مقدمــة	1
الفصــل الأول: الإطــار المفاهيـمي للأعوان المتربصين	7
المبحــث الأول: ماهية الأعـوان المتربصـون	7
المطلب الأول: مفهوم الأعـوان المتربصـون	8
الفرع الأول: تعريــف الأعـوان المتربصـون	8
الفرع الثاني: أنواع الأعوان المتربصـــون	11
المطلب الثاني: شـــروط الأعـوان المتربصـون	13
الفـــــــرع الاول: شــروط المترشح للوظيفة العمومية	13
الفـرع الثــاني: شروط إكتســاب صفة أعـوان متربصـون	17
المبحــث الثاني: حقوق وواجبات الأعـوان المتربص	20
المطلب الأول: حقوق الأعـوان المتربص	21
الفـرع الأول: الحقوق التي يتمتـع بهـا المتربـص خــلال فتــرة تربصــه	21
الفرع الثاني: الحقوق التي لا يتمتع بها المتربص خلال فترة تربصه	28
المطلب الثاني: واجبات المتربص	29
الفرع الأول: الواجبات الوظيفة البحتة	30
الفرع الثاني: الواجبــات المترتبطـــة بأخلاقيـــات المهنــة	32
الفصـل الثــاني: النظام القانوني لعمل الأعـوان المتربصـون	36

المبحث الأول: مسـار التربـص فـي الوظيفـة العموميـة	37
المطلـب الأول: سيـر التربـص الإختيـاري	37
الفرع الأول: المرحلـة الأولية	37
الفرع الثاني: المرحلـة الإضـافيـة للتربـص	39
المطلـب الثـاني: تقييـم و نهايـة تربـص الأعـوان المتربصـون	40
الفـرع الأول: تقييـم الأعـون المتربـصـــون	40
الفـرع الثـــاني: نهايـة التربـص الأعـون المتربـصـــون	45
المبحث الثاني: النظام التأديبـي للأعوان المتربصين	51
المطلب الأول: الأخطاء والعقوبات التأديبيـة على الأعوان المتربصين	51
الفـرع الأول: الأخطـاء المهنيـة	51
الفـرع الثـاني: العقـوبات التأديبيـة	54
المطلـب الثانـي: الضمانـات التأديبيـة للأعوان المتربصين	56
الفـرع الأول: الضمانـات الإداريـة السابقـة لإصـدار القـرار الإداري	57
الفـرع الـثـانـي: الضمانـات الإداريـة اللاحقـة لإصـدار القـرار الإداري	59
الخـاتمـة	65
قائمة المصادر والمـراجـع	68
فهـــرس المحتويات	72