

أثر علاقة المتربص بالوظيفة العامة في الجزائر

The impact of the relationship of the stalker to the public office in Algeria

نجاة بوساحه

جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

bousaha.najat@gmail.com

فايزة جروني*

جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

faizadjerouni17@gmail.com



- تاريخ النشر: 2021/06/05

- تاريخ القبول: 2021/05/29

- تاريخ الإرسال: 2021/04/25

ملخص:

تتناول هذه الورقة البحثية الوضعية القانونية للمتربص تجاه إدارته، التي تنشأ له بمجرد تعيينه في وظيفة عامة، والتي تتميز بعدم الاستقرار، نظرا لأن فترة التربص قد تنتهي بعدم ترسيمه لعدم جدارته أو لعدم كفاءته، وما يترتب عن هذه العلاقة القانونية بين المتربص والإدارة من أثر تحكمه قوانين الوظيفة العامة، والتي يتمتع بموجبها المتربص من نفس الحقوق المقررة للموظفين، والتي تسمح له بأداء مهامه على أكمل وجه، إلا ما استثني بنص، كما يخضع لنفس الواجبات المفروضة عليهم. الكلمات المفتاحية: المتربص، قرار فردي، وضعية غير قارة، الحقوق، الواجبات.

ABSTRACT:

This study undertakes the legal status of the trainee towards his administration, which emanates from his appointment to a public job position, and which is characterized by instability because the probationary period might end by not being permanently hired due to lack of competence or inefficiency, and the effect of this legal relationship between the trainee and the administration is managed by public function laws allowing the trainee to have the same rights and duties as the employees allowing him to perform his duties to the fullest, except for what is excluded by a legal text.

key words: Trainee; Unstable Administrative Decision; Unsettled Situation; Rights; Duties.

* - المؤلف المرسل:

مقدمة:

تعتبر الوظيفة العمومية الأداة المفضلة لتنفيذ سياسة الدولة وبرايجها، حيث تتخذ معظم بلدان العالم أسلوب الوظيفة العمومية لتسيير مرافقها، معتمدة بالدرجة الأولى على العنصر البشري، الذي يعتبر محركا ووسيلة لتطويرها في ظل منظومة قانونية محكمة بكل ما تحمله من قواعد قانونية تنظم الوظيفة وتضمن الأداء البشري وتطوره¹.

ويعتبر المتربص أحد وسائل الإدارة في ممارسة مهامها، من خلال عمليات التوظيف التي تشرف عليها الإدارات العمومية بغية سد حاجياتها للتوظيف²، وقد نظمه المشرع بموجب الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في: 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 المؤرخ في: 02 نوفمبر 2017 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية³، والذي ألح من خلالهما المشرع على خضوع المتربص لفترة تربص يثبت فيها جدارته وكفاءته لاكتسابه صفة الموظف.

وبحكم عدم ترسيم المتربص في رتبة في السلم الإداري فإنه يعتبر موظفا مستقبليا، لذلك تتميز وضعيته القانونية بنوع من الخصوصية، مرددا أساسا إلى عدم استقرار النهائي لمركزه القانوني⁴، ولا يعني ذلك أن المتربص خلال فترة التربص لا يملك حقوقا ولا يخضع لواجبات، ولكن خلال هذه الفترة يكتسب حقوقا كباقي الموظفين، كما يخضع لنفس الواجبات المفروضة عليهم.

واستنادا إلى ذلك، نطرح الإشكالية التالية: ما أثر علاقة المتربص بالوظيفة العامة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية، قسمنا هذه الورقة البحثية إلى محورين:

المحور الأول: تحديد طبيعة علاقة الموظف بالوظيفة العامة.

المحور الثاني: حقوق وواجبات المتربص.

¹اقماش دليلة، "ضمانات ممارسة المتربص لحقوقه وفق قانون الوظيفة العامة"، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 12، العدد 01، مجلة نصف سنوية، تصدر عن جامعة محمد خيضر - بسكرة (الجزائر)، مارس 2020، ص 774.

² زياد عادل، "فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 10، العدد 03، مجلة نصف سنوية، تصدر عن جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية (الجزائر)، 2019، ص 618.

³ الأمر رقم: 03/06، المؤرخ في: 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (الجريدة الرسمية رقم: 46 لسنة 2006)، وكذا المرسوم التنفيذي رقم: 322/17، المؤرخ في: 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، (الجريدة الرسمية رقم: 66 لسنة 2017).

⁴شمس الدين بشير الشريف، "النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد الرابع، العدد الرابع، مجلة فصلية، تصدر عن جامعة زيان عاشور - الحلفة (الجزائر)، ديسمبر 2019، ص 240.

المحور الأول: تحديد طبيعة علاقة المواطن بالوظيفة العامة

نصت المادة 02 في الفقرتين (1 و2) من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية على ما يلي: "يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به .

ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه، بمتابعة تربص اختباري بنجاح".

وبالعودة للمادة 07 من الأمر رقم: 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أنها تنص:

"يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية".

وبناء على نص المادتين أعلاه يتضح أن المتربص تربطه بالوظيفة العامة علاقة قانونية أساسية وتنظيمية، من غير أن يرسم فيها، إلا إذا اجتاز فترة التربص بنجاح.

ولتحديد طبيعة علاقة المتربص بالوظيفة العامة ينبغي علينا بيان وضعيته تجاه الإدارة وهو ما سنتناوله من خلال

العنصرين التاليين:

أولاً- الوضعية القانونية الأساسية والتنظيمية للمتربص:

يعتبر العون المتربص في وضعية قانونية وتنظيمية تجاه الإدارة التي يمارس فيها مهامه، ومرد ذلك إلى سببين أساسيين، يتعلق أولهما: بشغله لوظيفة دائمة وليست عارضة أو مؤقتة، بينما يتعلق الثاني بكون دخوله إلى الوظيفة العمومية يتم بمقتضى تصرف قانوني انفرادي يصدر عن الإدارة هو قرار التعيين¹.

إذن، قرار تعيين المتربص هو قرار إداري فردي²، ويقصد بالقرارات الإدارية الفردية هي التي تخاطب فرداً أو

أفراداً معينين بذواتهم³.

¹ نفس المرجع، ص 243.

² تنقسم القرارات الإدارية من حيث المخاطبين بها (من حيث مداها أو عموميتها) إلى قرارات إدارية فردية وقرارات إدارية تنظيمية (أو اللوائح) ويقصد بهذا الأخير هي القرارات التي تحتوي على قواعد عامة ومجردة، ولا تعني شخصاً بذاته، وإنما تخاطب مجموعة من الأفراد وتمس مجموعة من المراكز بشكل مجرد، وعلى ذلك يتميز القرار التنظيمي أو اللائحي عن الفردي كون القرار اللائحي غير موجه بدقة وعلى سبيل التحديد لشخص أو لفئة، وإنما تضمن قواعد عامة ومجردة ويسرى على مخاطبين متى توافرت فيهم الشروط المذكورة في القرار أو استوفوا الإجراءات المحددة فيه.

ولا ينتهي القرار اللائحي بمجرد تطبيقه على حالة واحدة بعينها ولكن يبقى سارياً متجدداً حسب كل حالة معينة طالما لم يسحب من جانب الإدارة، ولم تبادر إلى إلغائه، وهذا خلافاً للقرار الفردي الذي اتسم بالخصوصية والتوجيه الدقيق أنظر: بوضياف عمار، القرارات الإدارية (دراسة تشريعية، قضائية، فقهية). جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2007، ص 72.

³ سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية (دراسة مقارنة). دار الفكر العربي، القاهرة (مصر)، 2012، ص 466.

ومن ثم، فإن القرارات الإدارية الفردية تستنفذ مضمونها بمجرد تطبيقها على الحالة أو الحالات المذكورة، أو الفرد أو الأفراد المعنيين فيها¹.

وتبعا لذلك، ينشأ للوعن المتربص بمجرد تعيينه في الوظيفة وضعية قانونية تحكمها قوانين وتنظيمات الوظيفة العمومية المحددة سلفا بصفة عامة وموضوعية².

فقرار تعيين المتربص جاء ليخاطب المتربص خلال تربصه لمدة معينة، لذا يقتضي منا الأمر تحديد تعريف التربص والمتربص ثم مدة التربص .

1- تعريف التربص:

بالرجوع إلى النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة بصفة عامة للوظيفة العامة في الجزائر، وبصفة خاصة للمتربص، نجد أنها لم تعرف التربص³، وهذا أمر طبيعي ذلك أن المشرع يعزف عن تعريف مصطلحات قانونية عادة ما يثور حولها الجدل ويكثر بشأنها الاختلاف، تاركا الاضطلاع بهذه المهمة لاجتهادات الفقه وأحكام القضاء، حيث اكتفى المشرع باستعمال مصطلح التربص سواء بموجب الأمر رقم: 03/06 وهذا في الفصل الثاني من الباب الرابع منه، وهو نفس المصطلح ورد ذكره في المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، غير أنه في بعض المواد منه يستعمل مصطلح "التربص الاختباري".

وقد عرف غالبية الفقه التربص في مجال الوظيفة العمومية هو عبارة: "عن فترة تجريبية أو فترة تمرين أو فترة تكوين تحضيرية إلزامية كأصل عام لأي شخص حديث التوظيف قبل اكتسابه لصفة الموظف، تبدأ هذه الفترة من تاريخ التنصيب في الرتبة والمنصب المطلوب شغلها وتدوم مدة زمنية محددة وفق ما ينص عليه القانون"⁴.

ويذهب البعض إلى القول بأن التربص في مجال الوظيفة العمومية يعني: " تلك الفترة الزمنية العملية المحددة الإجبارية كأصل عام والتي يجب أن يجتازها بنجاح كل شخص تم تنصيبه لأول مرة في وظيفة عمومية بإحدى المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك بهدف التأكد من مدى كفاءته وقدرته على القيام بالمهام الوظيفية الموكلة إليه،

¹بركات أحمد، القرار الإداري (دراسة مدعمة بأحدث النصوص القانونية والاجتهادات القضائية). دار هوم، الجزائر، 2018، ص 49.

²شمس الدين بشير الشريف، سميحة لعقابي، المرجع السابق، ص 243.

³. يتداخل مصطلح التربص مع مصطلح التكوين إذ قد يكون التكوين في بعض الحالات بالنسبة لبعض الرتب في الوظيفة العمومية شرط أساسي يدخل ضمن فترة التربص، فإن التكوين أكثر شمولية وأوسع نطاقا من ذلك، فهو لا يقتصر من الناحية القانونية على الأشخاص الحديثين في التوظيف، وإنما يشمل أيضا الأشخاص الذين لهم صفة الموظف، أنظر: جلول بن سديرة، سليمة مسراقي، "المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية (دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم: 322/17)"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 09، العدد 03، مجلة تصدر كل أربعة أشهر، تصدر عن جامعة الوادي (الجزائر)، ديسمبر 2018، ص 35.

⁴. بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة). جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص 104.

وفي نفس الوقت حتى يكتسب المتربص في حالة نجاحه خبرة أولية تمهد له الطريق لكي يكون مستعدا للاندماج والتأقلم في عالم الوظيفة العمومية مستقبلا¹.

إذن، التربص هو: "اختبار تقييمي لشخص حديث التعيين في رتبة من الرتب الوظيفة العمومية للتأكد من مدى أحييته وقدرته في تولي المهام الموكلة إليه بصفة دائمة".

2- تعريف المتربص:

يعرف المتربص على أنه: "ذلك عين في وظيفة دائمة من غير أن يرسم فيها، وهو إن كان يخضع لكافة قواعد القانون العام وللوظيفة العمومي إلا أنه يمكن فصله عن وظيفته لعدم كفاءته المهنية"².

ويعرف المتربص على أنه: "عون يشغل أو يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة، غير أنه لم يتم ترسيمه بعد في رتبة في السلم الإداري، حيث يتوقف ذلك على اجتيازه لفترة التربص بنجاح أو على ثبوت صلاحيته الفعلية لتولي مهام الوظيفة المعين فيها"³.

كما عرفه البعض: "ذلك الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة مهما كانت طريقة التعيين (اختيار أو امتحان) فالإدارة تفرض على كل عون جديد اجتياز فترة تربص عملي حتى يتسنى لها تقدير صلاحيته من عدمها، ولا يمكنه أن يصبح موظفا عاما إلا بعد الخضوع لفترة التدريب واجتيازها بنجاح حسب ما تتطلبه النصوص الخاصة بكل وظيفة على ألا تتجاوز في كل الحالات مدة السنتين وألا تقل عن الستة أشهر"⁴.

وفقا لما تقدم، يمكن القول بأن المتربص هو كل شخص حديث التعيين في وظيفة عامة والذي لا يمكن أن يكتسب صفة الموظف الدائم إلا إذا اجتاز فترة التربص بنجاح.

3- مدة التربص:

حدد المشرع مدة التربص سنة وهذا ما تضمنته المادة 84 من الأمر رقم: 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية بقولها: "يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة"، وهو ما أكدته كذلك المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات

¹. حلول بن سديرة، سليمة مسراقي، المرجع السابق، ص 35.

². عز الدين عبده، "عملية تدريب الموظف العام في الجزائر"، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002/2001، ص 69.

³. شمس الدين بشير الشريف، سميحة لعقابي، المرجع السابق، ص 241.

⁴. محمد الأحسن "النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)"، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان (الجزائر)، 2016/2015، ص ص 37، 38.

والإدارات العمومية مع تحديدها لبداية سريان هذه المدة بداية من تنصيب المتربص، التي سكت عنها المشرع بموجب الأمر المذكور أعلاه بقولها: "مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة وأحكام هذا المرسوم، تحدد مدة التربص الاختباري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتربص".

وتعتبر مدة السنة المقررة لفترة التربص مدة معقولة وكافية بأن تسمح للإدارة بالكشف عن مؤهلات المتربص وتقدير مدى صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة المعين فيها، تجدر الإشارة إلى أن هذه المدة تشكل قاعدة عامة لا يجوز الخروج عنها بواسطة القوانين الأساسية الخاصة بأسلاك الموظفين، وذلك طبعاً باستثناء الأسلاك المنصوص عليها في المادة 03 من الأمر رقم: 03/06 والتي تملك قوانينها الأساسية مكنة وضع أحكام استثنائية لهذا الأخير في مجال سير الحياة المهنية، ومن ثم يجوز لهذه القوانين مخالفة مدة السنة المقررة لفترة التربص، وذلك إما بالزيادة أو التخفيض¹.

ولا تحتسب في فترة التربص كل فترات العطل والغيابات المنصوص عليها بموجب أحكام المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه، باستثناء فترات العطلة السنوية وأيام الراحة القانونية².

ويمكن تمديد مدة التربص مدة واحدة لفترة مساوية لها أي مدة سنة، وهذا بعد رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، إذا لم يسمح تقييم المتربص بتعيينه عند نهاية الفترة القانونية للتربص³.

وفي هذه الحالة ومع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة وأحكام المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 فإن فترة التربص لا يمكن أن تتجاوز سنتين(2)⁴.

ثانياً – أثر نتيجة التربص على وضعية المتربص:

كما سبقت لنا الإشارة أن المتربص بمجرد تعيينه في الوظيفة العامة تنشأ له وضعية قانونية أساسية وتنظيمية، غير أنه استناداً للمادة 85 من الأمر رقم: 03/06 وكذا المادة 25 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 نجد أن هذا المركز القانوني للمتربص غير مستقر إذ بعد قضاءه لمدة التربص فإن للسلطة التي لها صلاحية تعيينه أن تتخذ إحدى الاحتمالات الثلاثة الآتية :

1. ترسيم المتربص في رتبته .
2. تمديد فترة التربص للمدة نفسها .

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

² . المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 .

³ . المادة 18 الفقرة الأولى من نفس المرسوم التنفيذي .

⁴ . المادة 18 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 .

3. تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

وهو ما نعرضه له من خلال ما يلي:

1- ترسيم المتربص :

لقد عرف البعض الترسيم بأنه: "إجراء قانوني يدمج العون العمومي بصفة نهائية في سلك من أسلاك التدرج على مستوى الإدارة العمومية"¹.

كما عرفه البعض بأنه: "العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج المتربص في أحد أسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة"²، وهو ما أكدته المادة 04 الفقرة الثانية من الأمر رقم: 03/06 بقولها: "الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

ويعتبر العون المتربص بعد نهاية فترة تربصه الإجراء الغالب في الواقع العملي، وهو يتقرر إذا ما كشف المتربص الذي اجتازه العون المعين عن صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة المسندة إليه، ويترجم قانونا عن طريق إصدار قرار أو مقرر الترسيم من الجهة الإدارية صاحبة التعيين، ويسري هذا القرار من تاريخ انتهاء فترة التربص³.

وبصدور قرار أو مقرر الترسيم تزول صفة المتربص، حيث ينتقل إلى مركز قانوني محض وهو مركز الموظف، أي تثبيته لشغل وظيفة عمومية دائمة لا يمكن للإدارة إنهاؤها، إلا في حدود ما تسمح به النصوص القانونية المتعلقة بالاستقالة والنظام التأديبي، ليرتب الترسيم بذلك جميع آثاره القانونية بما فيها استفادة الموظف المرسم من باقي الحقوق التي كان محروما منها خلال فترة التربص، كحق الترشح لممارسة العضوية ضمن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء... الخ⁴.

هذا وقد اعتبر المشرع الجزائري طبقا للمادة 90 من الأمر رقم: 03/06 أن فترة التربص فترة خدمة فعلية، وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد .

2. تمديد فترة التربص:

التمديد هو القرار أو المقرر الذي تتخذه السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين بعد الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة عقب نهاية فترة التربص، استنادا لنص المادة 85 من الأمر رقم: 03/06 وأكدته

¹ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة). المرجع السابق، ص 105.

² هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية. دار هوم، الجزائر، 2012، ص 100.

³ شمس الدين بشير الشريف، سميحة لعقابي، المرجع السابق، ص 244 .

⁴ جلول بن سديرة، سليمة مسراقي، المرجع السابق، ص 49.

المادتين 25 الفقرة الأولى و 26 الفقرة الأولى من المرسوم رقم: 322/17، أي أن المتربص لم يثبت أحقيته في تقلد الوظيفة

التي تم تعيينه فيها، إذ تمنح له فرصة أخرى لإثبات جدارته في مباشرة الوظيفة التي عين فيها. وبعد صدور قرار أو مقرر تمديد فترة التربص، يكون المتربص في هذه الحالة ملزم بقضاء فترة تربص أخرى لمدة سنة ولمرة واحدة فقط .

وعند نهاية فترة تمديد التربص يمكن للسلطة الإدارية أن تصدر قرار بتسليم المتربص إذا ما أثبت أحقيته وجدارته في مباشرة الوظيفة التي عين فيها، أو أن تصدر قرار بتسريح المتربص إذا ما ثبت عدم أحقيته وضعفه بتقلد الوظيفة التي عين فيها¹.

وقد رد البعض مبرر لجوء الإدارة إلى تمديد فترة التربص يرجع إلى أحد الأسباب الثلاثة الآتية، فيرجع السبب الأول إلى وجود نقص في استيعاب المهام الوظيفية من قبل المتربص، أما السبب الثاني للتمديد فيكون راجع لكون المتربص قد رسب في الامتحان المهني للتكوين التحضيري الخاص به، وذلك بالنسبة لبعض الرتب، أما السبب الثالث فيكون التمديد إن صح القول بمثابة عقوبة للمتربص نظرا للتهاون في أداء الواجبات الوظيفية، أو أغلب الظن قد تعرض لإحدى العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى إلى غاية الدرجة الثالثة الواردة في نص المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17.²

وقد أشار البعض في تقييمهم للضوابط القانونية المتعلقة بتمديد فترة التربص، إلى إكراهين أساسيين قد يحدان من تحقق الأهداف المبتغاة من إقرارها³:

- عدم كفاية تقرير واحد يتم إعداده عند نهاية فترة التربص لتقدير الصلاحية الفعلية للعون المتربص على النهوض بأعباء وظيفته.

- صعوبة ضمان الموضوعية لقرارات تمديد التربص، لذلك كثيرا ما نعاين في الواقع انحراف في السلطة من قبل الرئيس السلمي للعون المتربص، والذي قد يعتمد إلى تقديم تقرير سلبي مبني على اعتبارات شخصية مجانية للمصلحة العامة عن العون المتربص، يفضي إلى تمديد تعسفي لفترة تربصه .

3. تسريح المتربص:

¹ . المادة 26 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 .

² . حلول بن سديرة، سليمة مسراقي، المرجع السابق، ص 50.

³ . مزيد من الشرح أنظر: شمس الدين بشير الشريف، سميحة لعقابي، المرجع السابق، ص 245 .

يمكن كذلك للسلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين أن تصدر قرار أو مقرر بتسريح المتربص، وذلك عند نهاية فترة التربص أو عند نهاية فترة تمديد التربص¹، وذلك إذا ما ثبت عدم كفاءته وعدم جدارته وعدم صلاحيته لمباشرة الوظيفة التي عين فيها، أو إذا تعرض لعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة لارتكابه خطأ مهني وفقاً لما نصت عليه المادة 27 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17.

هذا وقد أكدت المادة 85 من الأمر رقم: 03/06 على أن قرار أو مقرر تسريح المتربص يتخذ دون إشعار مسبق أو تعويض وهو ما أكدته نص المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17. والجدير بالذكر أن تسريح المتربص إذا كان بسبب عقوبة تأديبية فإنه لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (03) سنوات².

وهذا بعكس المادة 185 من الأمر رقم: 03/06 التي نصت على أن: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".

إلا أنه يمكن إعادته لمنصبه في حالة تقديم المعني تظلم طبقاً للمادة 13 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم: 321/17 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، خلال شهرين من تاريخ التبليغ، حيث إذا قدم أو طرح مبررات مقبولة قانوناً، فعلى سلطة التعيين بعد دراستها والتأكد من صحة المعلومات وصلاحية الوثائق المقدمة، أن تقوم بإلغاء قرار العزل، وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بإزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما المعني، استناداً إلى نص المادة 14 الفقرة الأولى من نفس المرسوم، وفي حالة عدم إلغاء سلطة تعيين قرار العزل بعد قيام الموظف بالتظلم، ورفض إعادة الإدماج، فلا يمكن له أن يوظف من جديد في الوظيفة العامة طبقاً للمادة 185 المشار إليها أعلاه³.

المحور الثاني: حقوق وواجبات المتربص

يترتب عن العلاقة القانونية التنظيمية القائمة بين الإدارة والمتربص تمتع هذا الأخير بمجموعة من الحقوق التي يتمتع بها الموظف إلا ما استثني بنص، وخضوعه لنفس الواجبات المفروضة على الموظف وهذا ما نصت عليه المادة 87 من الأمر رقم: 03/06 بقولها: "يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام القانون الأساسي"، وأكدت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 بنصها على أنه: "يخضع

¹ المادة 85 من الأمر رقم: 03/06 وكذا المادتين 25 الفقرة الأولى و26 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17.

² المادة 30 من نفس المرسوم التنفيذي .

³ قروف جمال، "تأديب المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري"، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 7، العدد 3، تصدر عن جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، سبتمبر 2020، ص ص 274، 275.

المتربص، خلال فترة التربص إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة إلى الموظف بموجب الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، وبموجب أحكام هذا المرسوم¹، وفيما يلي سيتم التعرض لحقوق المتربص ثم نتعرض بعد ذلك إلى واجبات المتربص.

أولاً - حقوق المتربص:

كما سبقت الإشارة فإن المشرع الجزائري نص صراحة في مختلف القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة على تمتع المتربص كقاعدة عامة بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظف.

غير أن مبدأ استفادة العون المتربص من نفس الحقوق المقررة للموظف ليس مطلقاً، بل ترد عليه استثناءات، مردها إلى الوضعية غير القارة لهذا العون، والتي تجعل من إمكانية تسريحه قائمة عند نهاية فترة التربص²، وهو ما سنوضحه من خلال ما يلي :

1. الحقوق المشتركة بين المتربص والموظف :

وهي تلك الحقوق التي تضمنها الأمر رقم: 03/06 وأكدت عليها أحكام المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 ضمن مواده، والتي تشمل حق المتربص في الراتب، الحق في الحماية الاجتماعية، الحق في أيام الراحة والعطل القانونية ... الخ³.

أ. الحق في الراتب:

يعتبر الحق في الراتب أول الحقوق التي يتمتع بها المتربص والموظف لقاء أداء الخدمة طبقاً لنص المادة 32 من الأمر رقم: 03/06 بقولها: "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في راتب"، وكذا نص المادة 06 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 والتي جاء فيها: "يتقاضى المتربص بعد الخدمة المؤداة، الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها".

والراتب هو عبارة عن مبلغ مالي يتقاضاه المتربص شهرياً بصفة دورية ومنتظمة في مقابل تفرغه لخدمة المؤسسة، والذي لا يستحق إلا بعد أداء الخدمة، لأنه من غير المعقول أن يتقاضى المتربص راتب عن فترة لم يعمل خلالها، وبالتالي يعاقب المتربص على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب⁴.

¹ . وهو ما نصت عليه كذلك المادة 42 من المرسوم رقم: 59/85، المؤرخ في: 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، (الجريدة الرسمية رقم: 13 لسنة 1985) على أنه: "يخضع المتربصون للواجبات المفروضة على الموظفين ويتمتعون بالحقوق نفسها مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي النموذجي".

² . شمس الدين بشير الشريف، سميحة لعقابي، المرجع السابق، ص 244 .

³ . أنظر المواد من 26 إلى 39 من الأمر رقم: 03/06 وكذا المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17.

⁴ . حلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص ص 40، 41.

ويشمل الراتب الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات طبقا للمادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم: 304/07، ويستفيد كل من المتربص والموظف على حد سواء منه على حسب الرتبة التي يشغلونها بعد أداء الخدمة وتحتسب بعد 30 يوما من العمل، طبقا للشبكة الاستدلالية للأجور ومراتب الموظفين التي تضمنها المرسوم الرئاسي رقم: 304/07 المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007 الذي يشير إليه في حيثيات المرسوم التنفيذي رقم: 322/17، وهو نفسه المطبق على الموظفين بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 04/08 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص للأسلاك المشتركة¹.

ب. الحق في الحماية الاجتماعية :

وفقا لنص المادة 06 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 فإن للمتربص كذلك الحق في الحماية الاجتماعية كالموظف: "كما له الحق في الحماية الاجتماعية"².

وبناء على ذلك، فإن للمتربص الحق في الحماية من الأمراض التي تصيبه ومن حوادث العمل وكذلك الحق في التأمينات الاجتماعية كتغطية النفقات الناجمة عن العلاج من المرض... الخ.

ج. الحق في الخدمات الاجتماعية :

نصت على هذا الحق المادة 34 من الأمر رقم: 03/06 وذلك بإحالة من نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17، إذ من حق المتربص كالموظف الاستفادة من الخدمات الاجتماعية وفقا لأحكام نص المادة 02 من المرسوم رقم: 179/82 الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها³ وذلك من جميع الأعمال أو الإنجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا عن طريق تكملة لأجر العمل في شكل خدمات، في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسلية، وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل وأسرته.

ونظرا لكون المتربص حديث التوظيف قد لا يستفيد من جميع المزايا الكبرى التي يكفلها الحق في الخدمات الاجتماعية، إذ يمكنه إذا كان القانون الأساسي للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها يسمح له بالاستفادة فقط خلال فترة التربص بالحصول على بعض المساعدات بمناسبة أعياد دينية أو دخول مدرسي⁴.

¹. قماش دليلة، المرجع السابق، ص 778.

². تقابلها المادة 33 من الأمر رقم: 03/06.

³. المرسوم رقم: 179/82، المؤرخ في: 15 ماي 1982، المتعلق بتحديد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، (الجريدة الرسمية رقم: 20 لسنة 1982).

⁴. حلول بن سديرة، سليمة مسراقي، المرجع السابق، ص 42.

د. الحق في أيام الراحة والعطل القانونية :

كلا من المتربص والموظف بحاجة إلى الراحة وذلك من أجل تجديد النشاط، كما أن الظروف الاجتماعية والصحية تجعل المتربص كذلك رغم حداثة تعيينه بحاجة إلى ذلك، فقد راع المشرع الجزائري هذه الأوضاع وأخذها بعين الاعتبار ونظمها بالمواد من 186 إلى 206 من الأمر رقم: 03/06، كما خص المتربص بالمادة 06 الفقرة الثالثة والرابعة وكذا المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 ولنفس المادة القانونية للعمل بالنسبة للموظف المنصوص عليها في القانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل لاسيما المادة 22 منه والمقدرة 44 ساعة في الأسبوع لمدة خمسة أيام¹.

كما للمتربص الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاث (03) أيام كاملة في المناسبات المنصوص عليها في المادة 212 من الأمر رقم: 03/06²، كما يستفيد من رخص التغيب دون فقدان الراتب شريطة تقديم مبرر مسبق في الحالات الآتية³:

- متابعة دراسات ذات صلة بنشاطه المهني في حدود لا يتجاوز أربع (04) ساعات في الأسبوع، وتماشى مع ضرورات المصلحة.

- لمدة دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة عمومية انتخابية.

- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

كما يستفيد المتربص من عطلة سنوية مدفوعة الأجر، لكن تحتسب بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة⁴.

هـ. الحق في إعادة الإدماج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية :

إن التحاق المتربص بوظيفة عمومية لا يعفيه من أداء واجب الخدمة الوطنية والمقدرة مدته باثني (12) شهر إلا بمقتضى القانون⁵، إذ يوضع المتربص المستدعي لأداء الخدمة الوطنية في وضعية "الخدمة الوطنية"⁶.

وعند انقضاء فترة الخدمة الوطنية، يعاد إدماج المتربص بقوة القانون في الرتبة المقرر ترسيمه فيها ولو كان زائدا عن العدد¹.

¹. قماش دليلة، المرجع السابق، ص ص 779، 780.

². المادة 7 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17.

³. المادة 7 الفقرة الثانية من نفس المرسوم التنفيذي.

⁴. المادة 196 الفقرة الثانية من الأمر رقم: 03/06.

⁵. المادة 3 من القانون رقم: 06/14، المؤرخ في: 09 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، (الجريدة الرسمية رقم: 48 لسنة 2014).

⁶. المادة 8 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17.

وتكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجميده إذا كان المنصب شاغرا، وفي منصب معادل له².

غير أنه إذا لم يكمل المتربص فترة التربص كلها المطلوبة قانونا قبل ترسيمه في الرتبة المقرر ترسيمه فيها، فإن الفترة الباقية من التربص تستأنف ابتداء من تاريخ إعادة إدماجه في رتبته، عند انتهاء التجنيد³.

و. الحق في التزود ببطاقة مهنية :

استنادا لنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 فإن للمتربص كأى موظف⁴ الحق في التزود ببطاقة مهنية تبين هويته وصفته، وبهذا يصبح المتربص خاضعا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 347/17 المؤرخ في: 04 ديسمبر 2017 الذي يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها⁵، والتي من بينها أن يلتزم المتربص بإظهار بطاقته المهنية عند الالتحاق بمكان عمله.

ز. الحق في الاستقالة :

وهو ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 بقولها: "للمتربص الحق في الاستقالة التي يمارسها طبقا لأحكام المواد 207 إلى 220 من الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 أعلاه".

وبناء على ذلك، فإن للمتربص الحق في إنهاء العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية بنفس الأحكام التي يخضع لها الموظف، وذلك بموجب طلب كتابي يرسل إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

غير أنه يتعين على المتربص أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة، كما لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب .

كما يمكن تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.

¹ المادة 8 الفقرة الثانية من نفس المرسوم التنفيذي .

² المادة 8 الفقرة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17.

³ المادة 9 الفقرة الأولى من نفس المرسوم التنفيذي .

⁴ للموظف الحق في بطاقة مهنية طبقا للمادة 94 من الأمر رقم: 03/06.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم: 347/17، المؤرخ في: 4 ديسمبر 2017، المتعلق بتحديد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها، (الجريدة الرسمية رقم: 41 لسنة 2017).

والجدير بالإشارة إلى أنه في حالة إهمال المتربص لمنصبه دون مبرر مقبول فإنه يمكن في هذه الحالة أن تطبق عليه الأحكام المتعلقة بالعزل بسبب إهمال المنصب¹.

ح. الحق في العمل في ظروف ملائمة :

وهو الحق الذي نصت عليه المادة 37 من الأمر رقم: 03/06 بإحالة من المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 والتي جاء فيها: "للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والسلامة البدنية والمعنوية"، والمقصود بذلك أن يمارس المتربص مهامه بتوفير كل الوسائل المادية المتعلقة بالمكتب والكرسي ولوازم المكتب، وتكون ظروف العمل في محيط صحي يضمن السلامة والأمن والاطمئنان وبعيدا عن الضغط النفسي².

2. الحقوق التي لا يتمتع بها المتربص:

بالعودة إلى الأحكام المتعلقة بالأمر رقم: 03/06 وكذا المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 نجد أنها تنص على بعض الحقوق التي يتمتع بها الموظف والتي لا يمكن أن يستفيد منها المتربص أثناء فترة التربص نظرا لوضعيته القانونية غير المستقرة، وهذه الحقوق هي:

أ- الحق في الترشح لممارسة العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

لا يمكن للمتربص أن ينتخب لممارسة مهام العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك بصريح نص المادة 89 من الأمر رقم: 03/06 والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة.

والجدير بالملاحظة أن المادة 89 قد وسعت في الحرمان من التمثيل في اللجان الإدارية ليشمل زيادة على المنع من ممارسة العضوية في اللجنة المتساوية الأعضاء، المنع من ممارسة العضوية في لجنة الطعن وكذا اللجنة التقنية.

ب- الحق في الانتداب الدائم والاستيداع والوضع تحت التصرف:

وقد نصت على ذلك المادة 88 من الأمر رقم: 03/06 بالنسبة للانتداب والاستيداع وأصناف المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 بموجب المادة 15 الفقرة الأولى منه الوضع تحت التصرف³؛

¹ . المرسوم التنفيذي رقم: 321/17، المؤرخ في: 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، (الجريدة الرسمية رقم: 66 لسنة 2017).

² . قماش دليلا، المرجع السابق، ص 780.

³ . لمزيد من الشرح أنظر: جلول بن سديرة، سليمة مسراقي، المرجع السابق، ص 43.

إذ يقصد بالانتداب وفقاً لنص المادة 133 من الأمر المذكور أعلاه هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من جميع الحقوق المترتبة عن ذلك، وقد تم تنظيم أحكامه بموجب المواد من 133 إلى 138 من الأمر رقم: 03/06.

ويقصد بالاستيداع وفقاً لنص المادة 145 من الأمر المذكور أعلاه هو إيقاف مؤقت لعلاقة مع عدم استفادة الموظف من بعض الحقوق المترتبة عن ذلك، ويكون الاستيداع في إحدى الحالات الواردة في المواد 146، 147 و148 من الأمر رقم: 03/06، وكذلك وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادتين 149 و150 منه.

أما الوضع تحت التصرف فإنه استناداً للمادتين 130 و131 من الأمر المذكور أعلاه يقصد به وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسته أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها أو تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع المنفعة العمومية، وذلك بطبيعة الحال وفقاً لشروط محددة قانوناً.

حيث يفهم من خلال الاستنتاج بمفهوم المخالفة أن الحق في الانتداب الدائم والاستيداع، وكذا الوضع تحت التصرف ينحصر فقط بالنسبة للأشخاص المكتسبين لصفة الموظف بناء على شروط معينة، وبما أن المتربص لم يكتسب بعد صفة الموظف، فإنه في هذه الحالة ليس له الحق في الاستفادة من هذه الوضعيات القانونية¹.

2. الحق في حركة النقل:

استناداً لنص المادة 88 من الأمر رقم: 03/06 وكذا نص المادة 15 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي فإنه لا يمكن نقل المتربص خارج إدارته المستخدمة، ما عدا الضرورة الملحة للمصلحة.

ثانياً- واجبات المتربص:

يخضع المتربص لنفس الواجبات الملقاة على عاتق الموظف وذلك بناء على ما نصت عليه المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 التي تحيلنا في هذا الخصوص إلى الأمر رقم: 03/06، والتي يمكن تقسيمها إلى نوعين: الواجبات الوظيفية البحتة والواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة وسنتولى فيما يلي شرحها:

1. الواجبات الوظيفية البحتة:

بمجرد التحاق المتربص بالوظيفة التي عين فيها فإنه يلتزم بأداء الواجبات المرتبطة بالمهام المنوطة به على الوجه القانوني، وهذه الواجبات متعددة تتمثل في:

¹. نفس المرجع، نفس الصفحة.

أ. واجب القيام بالمهام بأمانة دون تحيز:

يعتبر هذا الواجب من بين أهم المبادئ التي كرسها الدستور وذلك بموجب المادة 25 التي أعلن فيها أن عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون¹، وهو ما أكدته المادة 41 من الأمر رقم: 03/06.

فهذا الواجب يفرض على المتربص الالتزام بكافة المستلزمات الوظيفية وعدم الخضوع إلا للقانون في أثناء تأدية مهامه سواء في علاقته الوظيفية مع زملائه أو حتى أثناء تعامله مع حقوق المواطنين خاصة، وعدم الانحياز لطرف على حساب طرف آخر، شأنه في ذلك شأن جميع المستخدمين في الإدارة².

ب- واجب تجنب كل فعل يتنافى وطبيعة الوظيفة:

نصت على هذا الواجب المادة 42 من الأمر رقم: 03/06 والتي تفرض على المتربص أن يتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه، ولو كان ذلك خارج الخدمة، وأن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.

ج- واجب تحمل مسؤولية التنفيذ:

إذا كان المتربص ملزم بالقيام بالمهام المنوطة بوظيفته، فإن في مقابل ذلك يتحمل كامل المسؤولية، وهو ما نصت عليه المادة 47 من الأمر المذكور أعلاه.

ومثل هذا الواجب لاشك سيجعل المتربص حريصا أكثر على القيام بمهامه وفق ما تقره القوانين وترتيبات العمل ونظامه خوفا من تحمل المسؤولية³.

د. واجب الالتزام بالسر المهني:

من الطبيعي أن المتربص وهو بصدد أداء مهامه، أن يتحصل على معلومات مرتبطة سواء بالمرفق العام أو الأفراد خاصة مستخدمي المرفق، إلا أن بث هذه المعلومات المتحصل عليها بإمكانه أن يلحق أضرارا ما بالمرفق أو بالأفراد ذلك نظرا لطبيعة المعلومات المتحصل عليها⁴.

ومن ثم، فإن المتربص ملزم بعدم كشف هذه المعلومات سواء كانت وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه وهو ما أوضحته المادة 48 من الأمر: 03/06.

¹ . القانون رقم: 01/16، المؤرخ في: 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، (الجريدة الرسمية رقم: 14 لسنة 2016).

² . حلول بن سديرة، سليمة مسراقي، المرجع السابق، ص 38.

³ . بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر: 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة). المرجع السابق، ص 136.

⁴ . غزالي بلعيد، "الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف العام حسب أحكام الشريعة الإسلامية وقانون الموظف الجزائري"، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 2، العدد 1، مجلة نصف سنوية، تصدر عن المركز الجامعي بالنعامة (الجزائري)، جانفي 2016، ص 458.

هـ- واجب المحافظة على الوثائق:

يتعامل المتربص يوميا لتنفيذ مهامه والقيام بواجباته مع وضعيات ومراكز قانونية تجسدها مجموعة وثائق، ومن ثم وجب عليه المحافظة على هذه الوثائق نظرا لأهميتها، ويدخل ذلك في أداء الأمانة¹. وهو ما نصت عليه المادة 49 من الأمر رقم: 03/06 كما حظرت على المتربص إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية، وفي حالة إخلاله بذلك يتعرض لعقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.

2- الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة:

وهي مجموعة من الالتزامات التي ترتبط بأخلاقيات المهنة والتي يتمتع المتربص عن القيام بها لكونها تتنافى معها والمتمثلة في:

أ. واجب التحفظ:

إذا كان المتربص يتمتع بحرية الرأي وهي ضمانات وحرية مقررّة دستوريا، فإن ذلك يتم في حدود اللياقة اللازمة التي تفرضها الصفة الوظيفية، وترتبا على ما تقدم لا يجوز للموظف على الإطلاق المبالغة في توجيه الانتقادات للسلطات العمومية، والتقليل من مركزها وشأنها والانتقال من مكتب لآخر لإيصال صوته وموقفه كل هذا على حساب أداء العمل وخدمة الجمهور²، بل يجب عليه الالتزام بواجب التحفظ وهذا ما أورده المادة 26 من الأمر رقم: 03/06.

ب. واجب احترام سلطة الدولة:

وهو ما أكدته المادة 40 من الأمر المذكور أعلاه، إذ يتعين على المتربص أن يمتنع على كل عمل حتى ولو كان ذلك خارج تأدية وظيفته بما يتنافى وحرمة الوظيفة العمومية، لأن المتربص حتى ولو أنه لم يكتسب بعد صفة الموظف، إلا أنه في النهاية يمثل سلطة الدولة، ومن ثم وجب عليه احترامها والسهر على فرض هذا الاحترام حتى قبل الغير، وبالتالي فالمتربص مطالب بالولاء التام لسلطة الدولة³.

¹ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر رقم: 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة). المرجع السابق، ص 137.

² نفس المرجع، ص 138.

³ جلول بن سديرة، سليمة مسراقي، المرجع السابق، ص 39.

ج. واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة:

وهو ما أورده المادتان 50 و51 من الأمر رقم : 03/06 إذ يتعين على المتربص أن يحافظ على مجموعة المنقولات الموضوعة بين يديه كالمكتب وتجهيزاته والكراسي ... الخ، والمرصودة لخدمة الإدارة.

بل ويمنع عليه أن يستعمل هذه الوسائل والتجهيزات لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

د. واجب احترام الرؤساء والمرؤوسين والزملاء:

وهو ما أوجبه المادة 52 من الأمر المذكور أعلاه بأن يتعامل المتربص بأدب واحترام مع جميع الأعوان العموميين المتواجدين في الإدارة، مهما كانت صفاتهم ورتبهم وموقعهم في التسلسل الإداري، سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين أو زملاء.

ه. واجب احترام الجمهور:

يجب على المتربص كذلك أن يتعامل مع مستعملي المرفق العام بأدب واحترام وألا يتماطل في أداء الخدمة لهم، وهو ما أكدته المادة 53 من الأمر رقم: 03/06.

كما لا يجوز للمتربص أن يطلب أو يشترط على أي متعامل معه من أجل تأدية خدمة له في إطار مهامه هدايا أو هبات أو أية امتيازات في أي نوع كانت بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر وهو ما فرضته المادة 54 من الأمر المذكور أعلاه.

الخاتمة:

نخلص في نهاية هذه الورقة البحثية إلى أن المتربص خلال فترة تربصه يوجد في وضعية قانونية تنظيمية خاصة تجاه الإدارة تتميز بعدم الاستقرار، وذلك نتيجة لأن فترة تربصه قد تنتهي بتسريحه من الوظيفة التي عين فيها. وقد أولى المشرع الجزائري اهتماما بالغا بالوضعية القانونية للمتربص خلال هذه الفترة خاصة بصدر المرسوم التنفيذي رقم: 322/17 وذلك بأن أعطى له نفس الحقوق التي يتمتع بها أي موظف لأداء عمله على أكمل وجه، باستثناء البعض منها التي تفرض الاستقرار في المركز القانوني للعون العمومي، كما أخضعه لنفس الواجبات المفروضة عليهم.

قائمة المصادر والمراجع:

القوانين:

- القانون رقم: 06/14، المؤرخ في: 09 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، (الجريدة الرسمية رقم: 48 لسنة 2014).
- القانون رقم: 01/16، المؤرخ في: 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، (الجريدة الرسمية رقم: 14 لسنة 2016).

- المرسوم التنفيذي رقم: 321/17، المؤرخ في: 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، (الجريدة الرسمية رقم: 66 لسنة 2017).
- المرسوم التنفيذي رقم: 347/17، المؤرخ في: 4 ديسمبر 2017، المتعلق بتحديد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها، (الجريدة الرسمية رقم: 41 لسنة 2017).
- الأمر رقم: 03/06، المؤرخ في: 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (الجريدة الرسمية رقم: 46 لسنة 2006)
- المرسوم رقم: 179/82، المؤرخ في: 15 ماي 1982، المتعلق بتحديد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، (الجريدة الرسمية رقم: 20 لسنة 1982).

المراجع:

- 1- بركات أحمد، القرار الإداري (دراسة مدعمة بأحدث النصوص القانونية والاجتهادات القضائية). دار هومه، الجزائر، 2018.
- 2- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة). جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015.
- 3- سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية (دراسة مقارنة). دار الفكر العربي، القاهرة (مصر)، 2012.
- 4- هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية. دار هومه، الجزائر، 2012.
- 5- محمد الأحسن " النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)"، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان (الجزائر)، 2016/2015
- 6- عز الدين عبده، "عملية تدريب الموظف العام في الجزائر"، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002/2001.
- 7- قروف جمال، "تأديب المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري"، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 7، العدد3، تصدر عن جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، سبتمبر 2020
- 8- قماش دليلة، "ضمانات ممارسة المتربص لحقوقه وفق قانون الوظيفة العامة"، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 12، العدد 01، مجلة نضف سنوية، تصدر عن جامعة محمد خيضر - بسكرة (الجزائر)، مارس 2020.
- 9- شمس الدين بشير الشريف، سميحة لعقابي، "النظام القانوني للتعويض المتربص في الوظيفة العمومية"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد الرابع، العدد الرابع، مجلة فصيلة، تصدر عن جامعة زيان عاشور- الجلفة (الجزائر)، ديسمبر 2019.
- 10- زياد عادل، "فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للتعويض المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 10، العدد 03، مجلة نصف سنوية، تصدر عن جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية (الجزائر)، 2019.
- 11- غزالي بلعيد، "الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف العام حسب أحكام الشريعة الإسلامية وقانون الموظف الجزائري"، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد2، العدد1، مجلة نصف سنوية، تصدر عن المركز الجامعي بالنعامة (الجزائري)، جانفي 2016.