

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية

The legal system of the trainee agent in the public service

د. شمس الدين بشير الشريف . أستاذ محاضر- ب-

د. سميحة لعقابي . أستاذة محاضرة- أ-

جامعة سطيف 02

University of Setif2

chemseddine58@yahoo.com

تاريخ النشر: 2019/12/01

تاريخ القبول: 2019/11/14

تاريخ ارسال المقال: 2019/11/07

المرسل: د. شمس الدين بشير الشريف

د. شمس الدين بشير الشريف . د. سميحة لعقابي

النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية

الملخص:

يشكل نظام التربص في الوظيفة العمومية، آلية تصحيحية ومكملة لنظام المسابقة في التوظيف، تهدف إلى الكشف عن مدى الصلاحية الفعلية للعون المعين في النهوض بمهام وظيفته قبل ترسيمه في رتبة من رتب السلم الإداري، لذلك، يعتبر العون المتربص موظفا مستقبليا أو بحسب المال، مما يعطيه وضعية قانونية خاصة مقارنة بالموظف المرسم، تظهر أساسا على صعيد تواجده في مركز قانوني وتنظيمي، وعلى صعيد عدم الاستقرار النهائي لمركزه القانوني. تحاول الدراسة البحث في مدى ضمان الإطار القانوني للعون المتربص تحقيق التوازن بين هذين المعطيين في وضعيته القانونية.

الكلمات المفتاحية: العون المتربص ؛ التربص ؛ الوظيفة العمومية ؛ الترسيم.

Abstract:

the training system in the public service is a corrective and complementary mechanism to the competition system in recruitment, aimed at revealing the effective appetite of the appointed agent to perform his duties before his appointment to a rank of the administrative hierarchy, consequently, the trainee agent is considered as a future agent, which confers on him a specific legal situation in relation to the tenured agent, translated into its legal and regulatory situation, and into the ultimate instability of this situation. The study attempts to examine the extent to which the trainee's legal framework balances these two elements in his legal situation.

Keywords: the trainee agent؛ the training ؛the public service؛ the tenure.

مقدمة:

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

تماشيا مع هذه الأهمية للوظيفة العمومية، أخضع المشرع الجزائري الالتحاق بها إلى مبدأ الجدارة أو الاستحقاق، من خلال اعتبار المسابقة الطريق الأصيل لذلك. غير أن هذه الأخيرة، ورغم أهميتها في ضمان اختيار أصلح المتقدمين لشغل الوظيفة، إلا أنها تعترضها بعض أوجه القصور التي تحد من كفايتها في هذا الإطار، أخصها غلبة الطابع النظري والأكاديمي على اختباراتهما بشكل يجعل وظيفتها قاصرة غالبا على مجرد الكشف عن صلاحية نظرية للمترشح للوظيفة قد تتأكد كما قد تنتفي لاحقا عند مباشرته لمهام عمله.

بغرض تصحيح وتغطية هذه العيوب للمسابقة، أقر المشرع في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية آلية مكتملة لها هي فترة التربص، بمقتضاها أخضع العون المعين إلى فترة تجريبية لمدة معينة قبل ترسيمه واكتسابه صفة الموظف العمومي، غرضها الكشف عن الصلاحية الفعلية أو الواقعية لهذا العون في ممارسة مهام وظيفته. يعتبر العون المتربص إذن، بحكم عدم ترسيمه بعد في رتبة في السلم الإداري، موظفا مستقبليا، لذلك تتميز وضعيته القانونية بنوع من الخصوصية، مردها أساسا إلى عدم الاستقرار النهائي لمركزه القانوني.

استنادا لما سبق، تتمثل إشكالية الدراسة في التساؤل المحوري الآتي: هل من شأن الإطار القانوني للعون المتربص أن يضمن المصالحة أو التوازن بين اعتبار تواجده في مركز قانوني وتنظيمي، من جهة، واعتبار عدم استقرار مركزه القانوني، من جهة ثانية؟ للإجابة عن هذه الإشكالية، سيتم هيكلة الدراسة وفق الخطة الآتية:

المطلب الأول: تحديد العون المتربص

الفرع الأول: تعريف العون المتربص

الفرع الثاني: مدة التربص

الفرع الثالث: أنواع الأعوان المتربصين

المطلب الثاني: الوضعية القانونية للعون المتربص

الفرع الأول: الوضعية القانونية والتنظيمية للعون المتربص

الفرع الثاني: الوضعية غير المستقرة للعون المتربص

المطلب الأول: تحديد العون التربص

يشكل العون المتربص عوناً عمومياً دائماً، حيث يشغل وظيفة دائمة، غير أنه ولتوقف ترسيمه في رتبة من رتب السلم الإداري على اجتياز فترة تربصه بنجاح، تنتفي عنه صفة الموظف العمومي طيلة هذه الفترة. وعليه، يقتضي الأمر لتحديد العون المتربص، التطرق إلى تعريفه، مدة تربصه، ثم إلى أنواع الأعوان المتربصين.

الفرع الأول: تعريف العون المتربص

لم يعرف المشرع في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التربص، رغم تخصيصه بفصل كامل، هو الفصل الثاني من الباب الرابع، وهو أمر طبيعي لأنه يخرج عن مهام المشرع صياغة التعاريف لما يضعه من مفاهيم، بل هو أمر منوط بالفقه والقضاء.

عرّف عبد الحميد كمال حشيش التربص على أنه: "اختبار إضافي ذو طابع عملي، وهو التكملة المنطقية لما يجري من مسابقات عند التعيين"¹. تعتبر فترة التربص إذن، فترة تجريبية أو اختبار عملي هدفه الكشف عن الصلاحية العملية للعون المعين للنهوض بأعباء وظيفته، وذلك بعدما كشفت مسابقة التعيين عن صلاحيته النظرية.

وعليه، وانطلاقاً من هذا المفهوم للتربص، يمكن تعريف العون 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. يعتبر العون المتربص إذن، بفعل قابليته للتبرص مستقبلاً، موظفاً محتملاً² un fonctionnaire potentiel.

الفرع الثاني: مدة التربص

حددت المادة 84 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مدة التربص بسنة كاملة، وذلك بنصها على أنه: "يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة. وبالنسبة لبداية حساب أو سريان هذه المدة، فقد سكت عنها المشرع، إلا أن المنشور رقم 17 المؤرخ في 12 جويلية 2009 والصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمتعلق بتحيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية، اعتبر أن تاريخ بداية سريان فترة التربص هو نفسه تاريخ بداية سريان قرار التعيين"³.

تعتبر مدة السنة المقررة لفترة التربص مدة معقولة وكافية بأن تسمح للإدارة بالكشف عن مؤهلات المتربص، وتقدير مدى صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة المعين فيها. وتجدد 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 3 من الأمر رقم 03/06، والتي تملك قوانينها الأساسية مكنة وضع أحكام استثنائية لهذا الأخير في مجال سير الحياة المهنية⁴، ومن ثم يجوز لهذه القوانين مخالفة مدة السنة المقررة لفترة التربص وذلك إما بالزيادة أو بالتخفيض.

الفرع الثالث: أنواع الأعوان المتربصين

يوجد طائفتين من الأعوان المتربصين هما: المتربصون الذين وقع تعيينهم في وظائفهم المستقبلية، أو كما يعرفون بالمتربصين للقانون العام، والمتربصون الذين يمارسون تكويننا في إحدى المدارس الإدارية طيلة فترة تربصهم، أو كما يعرفون بالمتربصين عن طريق التحديد القانوني⁵.

الفرع الأول: المتربصون للقانون العام les stagiaires de droit commun

يقصد بهم الأعوان الذين وقع تعيينهم في وظيفة دائمة، دون أن يصدر بعد قرار بتربصهم في رتبة من رتب الوظيفة العمومية⁶. ينقسم التربص الذي يخضع له هذه الفئة من الأعوان إلى نوعين هما: تربص دون تكوين تحضيري (أولا)، وتربص يتضمن تكويننا تحضيريا (ثانيا).

أولا- التربص دون تكويننا تحضيري

كرسته المادة 1/84 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بنصها على أنه: "يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة". يشكل هذا النوع من التربص إذن الأصل أو القاعدة العامة في هذا الإطار، وهو يقوم على أساس مباشرة العون مهام وظيفته مباشرة دون تكوين مسبق، وذلك تحت توجيه ورقابة رئيسه السلمي.

يلاحظ في الواقع العملي عدم فعالية هذا النوع من التربص غالبا في تحقيق أهدافه في الكشف عن الصلاحية العملية للعون المعين على النهوض بأعباء وظيفته، وذلك بسبب لا مبالاة الرؤساء الإداريين بفترة التربص ومعاملة العون المتربص معاملة العون المرسم أو الموظف، مما يخلق في ذهنه الشعور بأن فترة تربصه هي مجرد إجراء شكلي روتيني يسبق إجراء الترسيم ويفضي إليه بحكم الضرورة.

لذلك نرى أنه يتعين، لكي تؤدي فترة التربص الغرض من إقرارها، أن توضع ميكانيزمات صارمة لتقييم العون المتربص، تقوم على الاستدامة ولا تكتفي بمجرد التقييم السنوي الذي يقدمه الرئيس السلمي عن كفاية المتربص، حيث من شأن ذلك إضفاء الجدوية على فترة التربص وتوجيهها نحو تحقيق غاياتها في الكشف عن مدى الجدارة الفعلية للعون المعين في الوظيفة.

ثانيا: التربص المتضمن تكويننا تحضيريا

قررت المادة 2/84 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بنصها على أنه: "يمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته". يقوم هذا النوع من التربص على أساس إجراء تكويننا تحضيريا قبل ممارسة مهام الوظيفة المعين فيها، غرضه إعداد العون لتحمل أعبائها، ذلك أن تزويده بالخبرات والمهارات التي تقتضيها طبيعة المهام المسندة إليه أمر ضروري لضمان تكيفه مع هذه المهام، ومن ثم المساهمة في رفع كفاءة المرفق العام الذي يعمل لصالحه.

ما يلاحظ على نص المادة 2/84 أعلاه، أنها قصرت هذا التكوين التحضيري على بعض أسلاك الموظفين فقط، وذلك على خلاف ما كان معمولا به في ظل الأمر رقم 133/66 الملغى، والذي عمم هذا التكوين على كل الأسلاك⁷. يجد هذا التحديد مبرره في نظرنا، في الإرهاق المالي الذي قد تتعرض له الخزينة العمومية بسبب

ارتفاع تكلفة تعميم التكوين التحضيري على جميع الأسلاك، لاسيما في ظل التضخم الوظيفي الذي تعاني منه بعض الإدارات العمومية.

وحتى يحقق هذا التكوين التحضيري الفائدة المرجوة منه، ينبغي ضمان الانتقاء الجيد لبرامج التكوين ومحتواه، والذي يتحقق من خلال المزج بين مواد نظرية وأخرى تطبيقية ذات صلة مباشرة بمهام الوظيفة العمومية⁸، حتى نضمن تسليح المتربص بمهارات فنية وقيم أخلاقية تؤهله لأداء مهامه على أكمل وجه. والمرجع في تحديد نوع التربص وما إذا كان يشتمل على تكوين تحضيرى أم لا هو القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك.

الفرع الثاني: المتربصون عن طريق التحديد القانوني les stagiaires par détermination de la loi

يقصد بهم طلاب المدارس العليا المنشأة لتخريج الموظفين العموميين، والذين يعتبرون طبقا للنصوص القانونية الحاكمة لهم بمثابة أعوان متربصين، وهو ما يبرر خاصة إفادتهم من راتب أثناء فترة دراستهم⁹. تتميز وضعية هذه الفئة من المتربصين بعدم شغلها لأي منصب عمل، غير أنه وبمجرد تخرجهم من المدرسة، يقع تعيينهم وترسيمهم. ومن أمثلة هذه الطائفة من الأعوان، يمكن ذكر طلاب المدرسة الوطنية للإدارة¹⁰.

المطلب الثاني: الوضعية القانونية للأعوان المتربصين

تتميز الوضعية القانونية للعون المتربص بخاصيتين أساسيتين: أولاهما تواجهه في وضعية قانونية وتنظيمية تجاه الإدارة (الفرع الأول)، وثانيهما عدم استقرار وضعيته القانونية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الوضعية القانونية والتنظيمية للعون المتربص

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

يترتب على هذا التكييف القانوني والتنظيمي لطبيعة علاقة المتربص بالإدارة نتيجة أساسية مؤداها، خضوعه للقواعد الحاكمة للوظيفة العمومية سواء تلك المقررة للحقوق والضمانات أو الفارضة للالتزامات والواجبات، وذلك ماعدا ما استثني بنص صريح. وقد أكد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذا المقتضى بنصه في المادة 87 منه على أنه: "يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي".

تطبيقا لذلك، يستفيد العون المتربص من نفس الحقوق والضمانات الممنوحة للموظفين والمقررة بمقتضى الفصل الأول من الباب الثاني من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كحرية الرأي، ضمانات عدم التمييز، الحماية من أي شكل من أشكال التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء، الحق في الراتب بعد أداء

الخدمة، الحق في الحماية الاجتماعية، والتقاعد، الحق النقابي، حق الإضراب، الحق في العطل... الخ¹¹. كما يخضع لنفس الالتزامات والواجبات المفروضة عليهم كواجب احترام سلطة الدولة، واجب الحياد، واجب التحفظ، الامتناع عن ممارسة أي نشاط مريح، واجب القيام بالخدمة، واجب السر المهني،... الخ¹².
غير أن مبدأ استفادة العون المتربص من نفس الحقوق المقررة للموظف ليس مطلقا، بل ترد عليه استثناءات مردها إلى الوضعية غير القارة لهذا العون، والتي تجعل من إمكانية تسريحه قائمة عند نهاية فترة التربص. وتبعاً لذلك، نص المشرع على إقصاء المتربص من الإفادة من بعض الحقوق التي يتمتع بها العون المرسم أو الموظف هي: النقل، وضعية الانتداب، وضعية الاستيداع، عدم قابليته لعضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن أو اللجنة التقنية¹³.

إن هذا التضييق في دائرة الحقوق التي يتمتع بها العون المتربص فقط دون الالتزامات المفروضة عليه، تجعل منه في وضعية قانونية أقل حمائية من تلك التي يجوزها العون المرسم أو الموظف، وهو تضييق مبرر في نظرنا، تفرضه الوضعية غير المستقرة للعون المتربص، والناجحة عن عدم صدور قرار يرسمه في رتبة في السلم الإداري، ويعطيه حياة مهنية تخوله التمتع بكامل الحقوق المقررة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبالحصانة القانونية ضد أي تسريح أو عزل تعسفي من جانب الإدارة.

الفرع الثاني: الوضعية غير المستقرة للعون المتربص

يمتاز المركز القانوني للعون المتربص، رغم تمتعه كما سبق القول بوضعية قانونية وتنظيمية، بعدم الاستقرار الناتج عن الطابع الاحتمالي وغير المؤكد لترسيمه، فهو قد يرسم في الرتبة المعين فيها، وفي هذه الحالة يكتسب صفة الموظف العمومي، كما قد يسرح إذا كشف تربصه عن ضعفه في أداء مهام الوظيفة المعين فيها، وفي هذه الفرضية يفقد صفته كعون عمومي.

تأكيداً لهذه الوضعية غير القارة للعون المتربص، فتح المشرع للإدارة اتخاذ أحد ثلاثة حلول أساسية عند نهاية التربص هي: ترسيم المتربص في رتبته، تمديد فترة التربص، وتسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض¹⁴.

أولاً: ترسيم العون المتربص

يعتبر ترسيم العون المتربص بعد نهاية فترة تربصه الإجراءات الغالب في الواقع العملي، وهو يتقرر إذا ما كشف التربص الذي اجتازه العون المعين عن صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة المسندة إليه، ويترجم قانوناً عن طريق إصدار قرار أو مقرر الترسيم من الجهة الإدارية صاحبة التعيين، ويسري هذا القرار من تاريخ انتهاء فترة التربص. ومما تجب الإشارة إليه، أن المعاينة الواقعية تكشف غالباً عن تأخر الجهات الإدارية المختصة في إصدار قرارات الترسيم، وهو أمر يتجاهل النصوص القانونية الصريحة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي قيدت سلطة الإدارة في اتخاذ إجراء الترسيم من ناحية المدة، حيث حددتها من حيث الأصل بسنة يبدأ حسابها من تاريخ التعيين في الوظيفة، بمعنى أن سلطة الإدارة، وإن كانت تقديرية فيما يتعلق بمضمون القرار الذي تصدره عند نهاية التربص (الترسيم، التمديد أو التسريح)، إلا أنها مقيدة فيما يتعلق بوقت إصدار القرار، والذي يجب أن يكون عند نهاية فترة التربص.

من شأن مثل هذا التأخر في إصدار قرارات الترسيم، الإضرار بالأعوان المتربصين، حيث يتم حرمانهم نتيجة هذا التقاعس من الإدارة من جملة الحقوق التي لا يمكنهم الاستفادة منها إلا بعد اكتساب صفة الموظف بموجب قرار الترسيم، وهي الحقوق المنصوص عليها في المادتين 88 و 89 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمشار إليها سابقا.

وبالنسبة لطبيعة فترة التربص المتوقعة بترسيم العون المتربص في رتبته، فإنها تعتبر، طبقا لنص المادة 90 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فترة خدمة فعلية تؤخذ في الاعتبار عند حساب الأقدمية للترقية في الرتبة أو الترقية في الدرجات أو التقاعد.

ثانيا: تمديد فترة التربص

يمكن للسلطة الإدارية صاحبة التعيين أن تقرر بناء على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تمديد فترة التربص، وذلك إذا ما قدرت أن فترة التربص الأولية التي اجتازها العون المعين لم تسمح لها بتكوين قناعة أو عقيدة معينة حول مدى صلاحيته لشغل الوظيفة التي عين فيها. وقد نص المشرع في المادة 85 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن التمديد يكون لمرة واحدة ولنفس مدة التربص الأولى. ومما تجب الإشارة إليه، أن المشرع لم يفرض تسبب قرار تمديد فترة التربص، مما يجعل منه إجراء اختياريًا يكون للسلطة الإدارية إعماله أو إهماله وفق ما تراه مناسبا.

ويمكن لقرار التمديد يمكن أن يكون محلا للطعن عليه بالإلغاء أمام القاضي الإداري من طرف العون المتربص إذا ما قدر عدم مشروعيته. غير أنه تلزم ملاحظة أن الرقابة التي يمارسها القاضي على هذا القرار هي رقابة محدودة أو ضيقة¹⁵، لا تتجاوز حدّ معاينة مدى وجود خطأ في الواقع أو خطأ في القانون أو انحراف في السلطة، وكذلك مدى وجود خطأ واضح في التقدير¹⁶.

وكتقييم للضوابط القانونية المتعلقة بتمديد فترة التربص، يمكن الإشارة إلى إكراهين أساسيين قد يجدان من تحقيق الأهداف المبتغاة من إقراره هما:

- عدم كفاية تقرير واحد يتم إعداده عند نهاية فترة التربص لتقدير الصلاحية الفعلية للعون المتربص على النهوض بأعباء وظيفته، لذلك نرى أنه كان من الأجدر إلزام الرئيس السلمي بتقديم عدة تقارير خلال فترة التربص حتى يتسنى الخروج منها بتقييم حقيقي لكفاءة العون المتربص.

- صعوبة ضمان الموضوعية لقرارات تمديد التربص، لذلك كثيرا ما نعاين في الواقع انحراف في السلطة من قبل الرئيس السلمي للعون المتربص، والذي قد يعتمد على تقديم تقرير سلبي مبني على اعتبارات شخصية مجانبة للمصلحة العامة عن العون المتربص، يفضي إلى تمديد تعسفي لفترة تربصه. بعبارة أخرى، قد يجيل الرئيس الإداري السلطة التقديرية الممنوحة له لتقدير صلاحية العون إلى سلطة تحكّمية، لذلك تبرز الرقابة الصارمة من القاضي الإداري على هذا النوع من القرارات بمثابة الضمانة الوحيدة الفعالة لعدم خروجها عن حدود المشروعية.

ثالثا: تسريح العون المتربص

بالإضافة إلى الترسيم والتمديد، يمكن للسلطة الإدارية التي تملك صلاحية التعيين كذلك أن تقرر بناء على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المبني على تقرير الرئيس السلمي تسريح العون المتربص، وذلك إذا ما قدرت فيه ضعفا مزمنا أو عدم صلاحية نهائية للقيام بمهام وظيفته.

وقد قيد المشرع سلطة الإدارة من ناحية الوقت الذي يتعين فيه إصدار قرار تسريح العون المتربص، حيث تنص المادة 85 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن قرار التسريح يجب أن يصدر بعد انتهاء مدة التربص. يترتب على هذا التقييد الزمني لإصدار قرار التسريح، أنه يمنع على الجهة الإدارية اللجوء إلى تسريح العون المتربص قبل انتهاء مدة تربصه، وإلا اعتبر قرارها غير مشروع، جاز للقاضي الإداري إلغاؤه.

غير أن قاعدة عدم جواز أعمال سلطة التسريح أثناء فترة التربص أو قبل نهايتها، ليست مطلقة، حيث توجد بعض الأوضاع التي تبرر اللجوء إلى هذا التسريح المسبق، يمكن ردها إلى ما يلي¹⁷:

- يمكن تسريح العون المتربص أثناء فترة تربصه، وذلك لأسباب تأديبية، بمعنى يعتبر التسريح في هذه الحالة إجراء تأديبيا يخضع للضمانات الموضوعية والإجرائية الحاكمة للتأديب، وليس تسريحا لعدم الصلاحية المهنية؛
- يجوز تسريح المتربص كذلك قبل انتهاء فترة تربصه إذا ثبت عدم صلاحيته الصحية للقيام بوظيفته وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الطبية المختصة؛
- يجوز التسريح المسبق للعون المتربص في حالة الإلغاء المبرر باعتبارات مصلحة المرفق لمنصب العمل الذي من المفترض أن يرسم فيه العون المتربص.

ويلزم التنويه إلى أن تسريح العون المتربص المنصوص عليه في المادة 85 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هو تسريح لعدم الصلاحية أو الكفاية المهنية، ومن ثم يختلف عن التسريح المقرر في المادة 163 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي يعتبر إجراء تأديبيا ناتجا عن ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي. يترتب على هذا الاختلاف بين الإجراءين نتيجة أساسية مؤداها، أن الجزء الذي قرره المشرع في المادة 185 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمتعلق بعدم قابلية الموظف الذي كان محل تسريح تأديبي لأن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية لا ينطبق على العون المتربص الذي كان محل تسريح لعدم الكفاية المهنية.

أخيرا، فإنه بالنسبة لرقابة القاضي الإداري لقرارات تسريح الأعدان المتربصين، فالمستقر عليه أنها رقابة ضيقة أو محدودة، يقتصر فيها القاضي فقط على معاينة ما إذا كانت السلطة الإدارية قد أصابت قرارها بخطأ في الواقع أو في القانون أو بانحراف في السلطة أو ارتكبت خطأ واضحا في التقدير¹⁸ *erreur manifeste* d'appréciation.

خاتمة:

نخلص في ختام هذه الدراسة إلى القول بأن التبرص هو إجراء تكميلي لنظام المسابقة، يرمي لقياس مدى الصلاحية الفعلية أو العملية للعون المعين أو المنتظر تعيينه في الوظيفة العمومية، لذلك يعتبر هذا الأخير موظفا مستقبليا، حيث لا تثبت له هذه الصفة إلا بعد صدور قرار بتعيينه في رتبة من رتب السلم الإداري.

ويتمتع العون المتربص بوضعية قانونية خاصة مردها إلى تواجده في مركز قانوني وتنظيمي تجاه الإدارة التي يمارس فيها عمله، من جهة، وإلى عدم الاستقرار النهائي لمركزه القانوني والناتج عن قابليته لأن يكون محلا لإجراء التسريح عند نهاية فترة تربصه، من جهة ثانية، لذلك يتعين على الإطار القانوني الناظم لهذا العون أن يكفل التوازن بين هذين الاعتبارين.

وقد وفق المشرع إلى حد كبير في هذه المهمة، حيث اعتبر فترة التبرص المتوج بتعيين العون في رتبته فترة خدمة فعلية تؤخذ في الاعتبار عند حساب الأقدمية للترقية في الرتبة أو الترقية في الدرجات أو التقاعد، كما أفاد العون المتربص من أغلب الحقوق المقررة للعون الدائم أو الموظف العمومي، ولم يحرمه سوى من بعض الحقوق التي يفترض التمتع بها استقرار المركز القانوني لشاغل الوظيفة.

الهوامش:

- ¹ - عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1974، ص. 186.
- ² - J.Y. Vincent et autres, **Droit public général**, 5 éd., Lexis Nexis, paris, 2001, p.1045.
- ³ - منشور متوفر على الموقع: https://wartilani.hopital-dz.com/guide%20en%20arabe/recueil_dgfp.htm
- ⁴ - تتعلق هذه الأسلاك بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية وأمن الاتصالات السلوكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية.
- ⁵ - Fabrice MELLERAY, **droit de la fonction publique**, 3 éd., Economica, Paris, 2013, pp. 136-137.
- ⁶ - René CHAPUS, **droit administratif général**, Tome2, 8 éd., Montchrestien, Paris, 1995, p. 40.
- ⁷ - انظر المادة 2 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، (ج.ر.ج.د.ش، عدد 46 لسنة 1966).
- ⁸ - بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، رسالة دكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2017، ص. 191.
- ⁹ - René CHAPUS, op.cit, p. 40.
- ¹⁰ - انظر المرسوم التنفيذي رقم 155/64 المؤرخ في 8 جوان 1964 والمتضمن إنشاء المدرسة الوطنية للإدارة (ج.ر.ج.د.ش، عدد 48).
- ¹¹ - انظر المواد من 26 إلى 39 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج.ر.ج.د.ش، عدد 46 لسنة 2006).
- ¹² - انظر المواد من 40 إلى 54 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- ¹³ - انظر المادتين 88 و 89 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- ¹⁴ - انظر المادة 85 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- ¹⁵ - Emmanuel AUBIN, **Droit de la fonction publique**, 4^{ème} éd., Gualino éditeur, Paris, 2010, p. 89.
- ¹⁶ - René CHAPUS, op.cit, p.42.
- ¹⁷ - Emmanuel AUBIN, op.cit, p.89.
- ¹⁸ - Ibid., p. 91.