



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور -خنشلة-
كلية الحقوق و العلوم السياسية



قسم الحقوق

نظام التسريح والعزل للموظف المتربص و ضماناته على ضوء المرسوم 322-17

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:
- د. عادل زياد

إعداد الطالبتين:
- أمال بدغيو
- أمال ليتيم

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الاصلية	الصفة
عيساوي عادل	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	رئيسا
عادل زياد	أستاذ التعليم العالي	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	مشرفا ومقررا
معمرى عبد الرشيد	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024



شكر وعرفان

نشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل .

نتقدم بشكرنا لكل من ساعدنا من قريب أو بعيد

نشكر الأستاذ الفاضل الدكتور "زياد عادل" على مجملته الجبارة وقبوله الإشراف على هذه المذكرة وما منحنا من توجيهاته ونصائح قيمة طيلة مشوارنا مع المذكرة.

كما نشكر اللجنة الموقرة على قبولها مناقشة هذه المذكرة كل بمقامه.

الإهداء

من قال أنا لها نالها وإن أبته ونحما عنهما أتيت بها لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون لم يكن العلم قريبا ولا الطريق محفوظا بالتسميات لكنني فعلتها ونلتها.

إلى الذي زين أسمي بأجمل الألقاب من دعمني بلا حدود وأعطاني دون مقابل إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة إلى من غرس في روحي مكارم الأخلاق داعمي الأول في مسيرتي وسندي وقوتي وملاذي بعد الله إلى فخري واعتزازي (والدي).

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها إلى سر قوتي ونجائي والدتي العزيزة إلى قرة عيني (إخوتي)

وأخيرا الشكر موصول لنفسي على الصبر والتي كانت أهلا للمصاعب ها أنا أختتم كل ما مررت به الحمد لله من قبل ومن بعد راجية من الله تعالى أن ينفعني بها علمني وأن يعلمني ما أجهل ويجعله حبة لي لا علي .

الطالبة

بدعيو أمال

الإهداء

أهدي ثمار هذا العمل إلى:

روح أبي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته، وإلى أمي الغالية
أطال الله عمرها ومتعها بالصحة والعافية وأصلح عملها.

إلى جميع إخوتي وأخواني وأبناءهم الأعزاء كل باسمه وإلى
كل أفراد العائلة الكريمة.

إلى أصدقائي الذين عرفتهم في حياتي، وإلى كل من
شاركني مشواري الدراسي الجامعي وإلى الأساتذة الكرماء
ممن كان لهم الفضل علينا.

الطالبة

ليتييم أمال

حققة

مقدمة:

تعتبر الوظيفة العمومية أداة الدولة في تنفيذ سياستها والنهوض بأعباء المرفق العمومي كما وتعتبر مؤشرا حاسما على مدى تقدمها وديمقراطيتها، لذلك تحرص الأنظمة على اختلاف فلسفتها على وضع آليات قانونية تضمن اختيار الأصلح والأجدر لتولي الوظيفة العمومية حيث أن هذه الآليات قد تكون مادية عيانية لكنها تبقى مشلولة الأيدي دون العنصر البشري المتمثل في الموظف حتى صار هذا الأخير واحدا من أبرز موضوعات القانون الإداري عموما ومن أهم وسائل الإدارة في العمل والإبداع خصوصا من أجل تلبية الكم الهائل من الخدمات والنشاطات في شتى الميادين، فيعد الموظف من أبرز العوامل لنجاح النشاط الحكومي ورفع أدائه إلا أنه قدي يوكن احد العوامل الرئيسية لفشل الخطط وضعف أداء القطاع العام وتدهوره ولذلك لا بد من التوفيق في اختيار الموظفين الذي يؤدي إلى ضمان سير المرفق العام بانتظام من أجل تحقيق المصلحة العامة كذلك من أجل تسيير الحياة المهنية التي هي عبارة عن مجموعة من التشتلات والتحويلات التي يمر بها الموظف خلال فترة تسييره للمرفق العام حيث يمر خلال هذه الفترة بمراحل حاسمة قد تقرر مصيره المهني من بين هذه المراحل تجد فترة التربص التي تقرر مصيره المهني وتقييم أدائه وكفاءته إلا أن هذا المتربص قد يخضع لعقوبات قانونية بسبب اهماله وإخلاله لواجباته الوظيفية .

ومن بين الأنظمة التأديبية التي من شأنها أن يتعرض لها الموظف نجد نظام العزل والتسريح اللذان يعتبران جزاءان لا يتجزأ من النظام التأديبي في الوظيفي العمومية وهو ما تم إدراجه من خلال المرسوم التنفيذي 322/17 الذي يحدد ويبين أهم الضمانات القانونية للموظف المتربص عند اتخاذ قرار العزل والتسريح وبذلك من أجل ضبط الإجراءات والشروط التي يجب على الإدارة مراعاتها عند اتخاذ قرار العزل أو التسريح.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية اختيار موضوع نظام العزل والتسريح للموظف المتربص وضماناته في عدة جوانب قانونية واجتماعية أهمها:

- توضيح الوضع القانوني للموظف المتربص وأهم الواجبات والحقوق التي يتمتع بها خلال فترة تربصه مما يساعد على فهم الأسس القانونية التي تحكم علاقته بالجهة المستخدمة.
- تسليط الضوء على الإجراءات القانونية الواجب اتباعها عند تسريح وعزل الموظف المتربص وفقا للنصوص القانونية.
- من خلال دراسة الضمانات القانونية يمكن منع التعسف في استعمال حق العزل أو التسريح دون مبرر قانوني.

2- أهداف الدراسة:

- الهدف من دراسة هذا الموضوع هو تسليط الضوء على النظام القانوني للموظف المتربص.
- تحديد الإجراءات القانونية الواجب اتباعها عند انتهاء علاقة العمل أو التسريح.
- دراسة الضمانات القانونية التي تحمي الموظف المتربص من العزل أو التسريح.

3 - أسباب اختيار الموضوع:

تتجلى دوافع اختيار هذا الموضوع لأسباب شخصية وأخرى علمية:

أ - الأسباب الشخصية:

إن موضوع نظام العزل والتسريح للموظف المتربص وأهم ضماناته يندرج ضمن تخصص دراستنا وتخصصنا المتمثل في القانوني الإداري وهذا السبب الرئيسي لاختياره وكذلك للمساهمة ولو بشكل بسيط في الدراسات القانونية المتعلقة بهذا المجال.

ب - الأسباب العلمية:

- توضيح الغموض القانوني في بعض الحالات قد يواجه الموظف المتربص غموضا في فهم حقوقه وإجراءات إنهاء علاقته الوظيفية بهدف البحث إلى تحليل النصوص القانونية.
- سد الفراغ البحثي: يعد موضوع العزل والتسريح للموظف المتربص موضوع لم يحظى بالدراسات الكافية مما يجعل هذا البحث مساهمة علمية.

4 - أهم الصعوبات:

يعد هذا الموضوع موضوع حديث نسبيا مما يحد من توفر دراسات أكاديمية أو كتب قانونية تتناول الموضوع بشكل مفصل خاصة على ضوء المرسوم التنفيذي 17-322 وبالتالي قلة المراجع المتخصصة.

5 - منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي معا:

التحليلي: يظهر ذلك من خلال جمعنا لمعلومات البحث وتحليل النصوص القانونية لفهم مضمونها وتفسير إجراءات العزل والتسريح والضمانات التي يوفرها المشرع.

أما بالنسبة للوصفي: يكمن ذلك من خلال تقديم صورة شاملة حول نظام العزل والتسريح للموظف المتربص من خلال وصف النصوص القانونية ذات الصلة خصوصا المرسوم رقم 322/17.

6 - إشكالية الموضوع:

ومن هنا نطرح بعض الإشكاليات المتعلقة بموضوع دراستنا:

الإشكالية:

كيف نظم المشرع الجزائري نظام التسريح والعزل للموظف المتربص وضماناته القانونية وفق المرسوم التنفيذي رقم 322/17؟

ويترتب على هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- ما المقصود بالموظف المتربص في التشريع الجزائري؟
- ما هي أهم الإجراءات القانونية المتخذة في قرار عزل وتسريح الموظف المتربص؟.
- وماهي الضمانات الممنوحة للموظف المتربص وفق المرسوم التنفيذي رقم 322/17؟

الفصل الأول

الإطار القانوني لعزل وتسريح الموظفين

المترى

تمهيد:

قد يرتكب الموظف أثناء مساره الوظيفي خطأ تأديبي يستوجب تسليط عقوبة حسب ما يقره القانون، وقد تؤدي هذه العقوبات إلى فقدان صفة الموظف وبالتالي انتهاء علاقته انتهاء علاقته بالمرفق العام، ومن بين الأسباب التي وضعها المشرع الجزائري والتي من شأنها إنهاء العلاقة الوظيفية في قانون العمل نجد نظام العزل والتسريح يطبق على الموظف نتيجة إخلاله بالتزاماته الوظيفية وحفاظا على سير المرفق العام بانتظام وإطراد.

وبالنظر لخطورة هذا الاجراء وما يخلفه من أثار سواء على الحياة الوظيفية للموظف أو على المرفق العام، خصه المشرع بمرسوم تنفيذي يحدد كيفيات عزل وتسريح الموظف المتربص، ومن خلال هذا ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: سنتطرق فيه إلى التعريف بالموظف العمومي المتربص والاساس القانوني لفترة تربصه وذلك وفقا للمرسوم التنفيذي 322/17.

المبحث الثاني: سنتناول فيه إجراءات العزل والتسريح خلال فترة التربص.

المبحث الأول: الموظف المتربص وطبيعة علاقته بالإدارة

بعد اجتياز الموظف لمسابقة التوظيف يمر بمرحلة التربص، وهي مرحلة تخضع لأحكام قانونية يجب الالتزام بها واحترامها.

ولمعالجة موضوع النظام القانوني للموظف المتربص في التشريع الجزائري خصصنا هذا المبحث للحديث و التفصيل عن ماهية التربص الوظيفية العمومية. وسيتم التطرق في هذا المطلب إلى الموظف المتربص وفق التشريع الجزائري واجراءات الغزل والتسريح خلال فترة التربص (كمطلب ثاني).

المطلب الأول: الموظف المتربص وفق التشريع الجزائري

يعتبر المتربص كل فرد من خلال مسابقة التوظيف إلى حين ترسيمه، ويمر خلال هذه الفترة إلى فترة تربص لإثبات كفاءته وقدرته على أداء المهام الموكلة اليه.

ويتضمن هذا المطلب ثلاث فروع، حيث نستعرض في الفرع الأول: تعريف الموظف المتربص وفق التشريع الجزائري أما في الفرع الثاني طبيعة العلاقة بين الموظف والادارة، ويتضمن الفرع الثالث الفرق بين الموظف المتربص والدائم.

الفرع الأول: تعريف الموظف المتربص وفق التشريع الجزائري

الموظف المتربص "هو كل عون اجتاز مسابقات التوظيف بنجاح في أحد المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري وعين بموجب قرار إداري صريح في الرتبة المقررة له، ويوضع قيد التجربة لفترة زمنية محددة بسنة قابلة للتجديد، يرسم على اثرها في رتبته إذا أثبت كفاءته وجدارته، أو يسرح بدون إشعار مسبق أو تعويض، ويخضع خلال فترة تربصه لأحكام الأمر 03-06 الذي يحدد الواجبات والحقوق المنوطة له".¹

¹ بلعيد، إلياس، وجعفري، إسمهان، فاعلية الإجراءات التأديبية للعون المتربص على ضوء المرسوم التنفيذي 322/17. مذكرة ماستر، جامعة عباس لغرور خنشلة، 2022، ص. 08.

أولاً: التعريف الفقهي للموظف المتربص:

يقصد بالوضع تحت الاختبار وضع الموظف المعين قبل تثبيته في الوظيفة تحت التجربة، وذلك لمدة معينة من أجل التحقيق من صلاحياته لشغلها و البناء فيها، مع احتفاظ الإدارة لسلطتها في فصله خلال هذه المدة، أو خلال مدة قصيرة لاحقة في حالة تثبيتها لعجزه عن القيام بأعباء العمل المسند اليه نظام الوضع تحت الاختبار بشكل امتحان نهائيا للموظف.¹

كما يمكن القول بان المتربص في مركز قانوني تنظيمي غير مستقر، بين الموظف المرسم والعون المتعاقد المؤقت، فإذا تم ترسيمه بعد فترة التربص أصبح موظف بأثر رجعي، إي منذ صدور قرار تعيينه، أما إذا فشل في التربص فيسرح من الوظيفة تسريح غير تأديبي بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين.²

ثانياً: التعريف التشريعي:

لقد أكد المشرع الجزائري على تعيين كل مترشح تم توظيفه في الوظيفة العمومية بصفة متربص حيث نصت المادة 20 على أن: "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة الوظيفة العمومية بصفة متربص".

فنجذ أن المشرع الجزائري تطرق إلى المتربص من خلال المرسوم التنفيذي 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، نصت المادة الثانية منه على أن: "يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقاً للتنظيم المعمول به ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه بمتابعة تربص اختباري بنجاح، غير أنه يمكن أن يعفى من التربص الاختباري الأعوان الموظفون في بعض

¹ بوسالم، بدره. إنهاء خدمة الموظف المتربص وضماناته. مذكرة ماستر، جامعة خنشلة، 2019، ص. 21.

² سعيد، أيمن صابر، شنة، عبد الوهاب. النظام القانوني للموظف في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، جامعة الشهيد حنا لخضر الوادي، 2023، ص. 09.

الأسلاك والرتب التي تتطلب مؤهلات خاصة، طبقاً للأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم¹.

- فما يمكننا من استخلاص من المرسوم التنفيذي 322/17 الذي أشار لمصطلح التربص في المادة 2 أنه لم يحدد مفهوماً خاصاً لمصطلح التربص.

الفرع الثاني: طبيعة العلاقة بين الموظف والادارة

بالرجوع إلى الفقه في بداية الأمر أن هناك اختلافاً وانقساماً حول طبيعة العلاقة بين الموظف و الإدارة، حيث نجد الاختلاف بين النظريتين، فنرى الاتجاه الأول متأثر بالقانون الخاص بوصفه أن طبيعة العلاقة تعاقدية أي أساسها العقد أما النظرية الثانية نرى بأن تكييف العلاقة بين الموظف و الإدارة لائحية قانونية.

ذهب اتجاه متأثر بالقانون الخاص لوصف العلاقة بأنها عقدية أي أساسها العقد مع اختلاف بين من أسس العقد المدني، ومن بين من رشح عقد الإذعان.

بمعنى أن الموظف تربطه بالدولة رابطة عقدية تنشأ بمجرد صدور قرار التعيين وقبل الموظف، ويعتبر الفقيه الفرنسي لافيريير (La Feriere)، أبرز المروجين لهذه النظرية في كتابه المخصص لقرارات السلطة العامة ذات الطابع التعاقدية، يوضح أن العقود الإدارية بطبيعتها ليست الأعمال الإدارية بل أعمال سيادية تتضمن عنصراً تعاقدية ومن ثم فإن كانت الوظيفة العامة تفرض اتفاقاً إدارياً بين السلطة المختصة بالتعيين و الموظف المترشح على التزامات متبادلة. ويستحيل أيهما تعديلها بمجرد اتفاق مشترك لأنها محتوية للالتزامات حددت ضمن الأعمال التشريعية أو تنظيمية لا يعقل تعديلها بعقود مهما كانت طبيعتها².

¹ سعيد، أيمن صابر، وشتة، عبد الوهاب. المرجع السابق، ص 10.

² قدودو، جميلة. النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري. المكتبة الوطنية الجزائرية، 2021، ص. 55-

ثانيا: النظرية اللائحية والتنظيمية:

علاقة الموظف بالإدارة أساسها القانون و التنظيم، فليست هي بالعلاقة التعاقدية أين نجد سلطات الادارة يلعب دوره كما كنا في روابط القانون الخاص.

فالمادة 07 من الأمر 03 نصت على: " أن يكون الموظف في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية ". فلا يستطيع الموظف على هذا الحال اختيار المصلحة التي يعمل فيها أو اختيار مسؤوله المباشر، او مواطن العمل أو الانصراف، أو اختيار فترة العطلة التي تناسبه، بل هو في موقف تنظيمي يلزم بالامتثال للتعليمات الادارية التي تفرضها مقتضيات الخدمة العامة.¹

كما نجد الأستاذ الطماوي في كتابه "مبادئ القانون الإداري"، أن الوظائف تنشأها القوانين، فتحدد حقوقها وواجباتها بصرف النظر عن شاغلها، و ما قبول الموظف إلا مجرد خضوع لأحكام الوظيفة بحقوقها وواجباتها، فبالنسبة للموظف قرار التعيين عملاً شرطياً يتضمن إسناد المركز الوظيفي كما حددته القوانين واللوائح إلى الموظف المعين، و من مبررات قيام هذه النظرية رغبة المشرع في إيجاد نوع من التوازن بين مصلحة المرافق العامة ومصلحة العون الذي يشارك في تسييرها، فأوجد نظام قانوني للموظفين أقر فيه بمجموعة من الحقوق كانت مهضومة في ظل النظريات العقدية، و في نفس الوقت التمتع بها لا يعرقل السير الحسن للمرافق العامة بإصدار القانون العام للوظيفة العامة عام 1946، وصار العون يخضع لهذا القانون حتى من قبل أن يصدر قرار تعيينه وهذا معناه أنه سيستمد حقوقه وواجباته من قوانين ولوائح الوظيفة التي يشغلها ولا صلة له بعقد.²

¹ بوضياف، عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري: دراسة في ظل الأمر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة.

² قدودو، جميلة. المرجع السابق، ص 56-57.

وفي الاخير يمكن القول أن الاصل في علاقة الاعوان او الموظفين بالدولة هي علامة قانونية تنظيمية لائحية والاستثناء منه هو التعاقد.

الفرع الثالث: الفرق بين الموظف المتربص و الدائم

لم يعرف الأمر 03-06 العون المتربص، واكتفى فقط بالنص على أن الصفة القانونية التي على أساسها يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية هي المتربص، وأنه يجب قضاء فترة تربص قبل الترسيم مدتها سنة، ويمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكوين تحضيرى لشغل الوظيفة.¹

كما نجد الأمر 03-06 عرف الموظف على أنه: " كل مترشح في رتبة لوظيفة عمومية دائمة تابعة لمرفق عمومي اداري ولم يرسم بعد ".

وبالتالي يمكن التمييز بين الموظف و المتربص و الدائم من خلال هذا التعريف:

- دوام الوظيفة بالنسبة للموظف عكس المتربص يكون مؤقتا ومرتبطة بنتيجة التربص فإذا كان هذا الاخير ناجحا أصبح شغله للوظيفة دائما وإذا لم ينجح المتربص يسرح من الوظيفة.

- العون المتربص لا يتمتع بصفة الموظف لأنه غير مرسوم، و الترسيم يعتبر شرط أساسي لاكتساب صفة الموظف.

- يتمتع الموظف بكافة الحقوق و الضمانات أما المتربص فلقد حرمه الأمر رقم 03-06 من بعض الحقوق بسبب وضعه القانوني فلا يمكنه نقله أو انتدابه أو احواله على الاستيداع

¹ سوداني، نور الدين. "المرفق العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري" مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة، المجلد 15، العدد 1، أبريل 2022، ص. 981-992.

أو تسريحه أو إشراكه، أو تقديمه أو السماح لعضوية اللجنة المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن و اللجان التقنية.¹

- شغل الموظف العام للوظيفة العمومية دائم ما لم يوجد سبب من أسباب إنهائه، عكس العون المتربص، فشغله لها مؤقت ومعلق على نتيجة التربص، فإذا كان التربص إيجابيا أصبح شغله لها دائما، أما إذا كان سلبيا فيمكن للإدارة إما تمديد فترة التربص، أو تسريح العون المتربص.

- إذا كان العون المتربص عيّن في وظيفة عمومية دائمة، إلا أنه لم يتم بعد تثبيته فيها بالترسيم، وهذا هو الفرق الأساسي بينه وبين الموظف العام الذي يجمع بين التعيين والترسيم.²

المطلب الثاني: الأساس القانوني لفترة التربص من خلال المرسوم 322/17

تعد فترة التربص مرحلة تقييمية تهدف إلى التأكد من ملائمة المتربص للوظيفة قبل تثبيته بصفة نهائية حيث يشير المرسوم التنفيذي 3232/17 والمؤرخ في نوفمبر 2017 إلى تحديد الأحكام المطبقة على المتربصين في المؤسسات والادارات العمومية، وبالتالي يعتبر الموظف المتربص عاملا حديث التعيين في وظيفة عمومية دائمة، يخضع لفترة تربص لتقييم كفاءته قبل التثبيت النهائي، ويتضمن هذا المطلب ثلاث فروع حيث سنتعرض في الفرع الأول، مدة التربص والاستثناءات الواردة عليه اما في الفرع الثاني سنتحدث عن معايير ترسيم الموظف المتربص ويتضمن الفرع الثالث تقييم المتربص.

¹ بوطبة، مراد، مقطف، خيرة. النظام القانوني للعون المتربص في ظل المرسوم التنفيذي 322/17. مذكرة ماستر، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2020، ص. 9-10.

² سوداني، نور الدين. المرجع السابق، ص 922-993.

الفرع الأول: مدة التربص والاستثناءات الواردة عليه

أولاً: مدة فترة التربص:

تعتبر مدة السنة المقررة لفترة التربص مدة معقولة وكافية بأن تسمح للإدارات بالكشف عن مؤهلات المتربص، وتقدير مدى صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة المعين فيها، وتجدر 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، و التي 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 بالتخفيض.¹

ثانياً: الاستثناءات الواردة عليه:

ميزت المادة 83 من الأمر رقم 03-06 بين الأصل و الاستثناء فالقاعدة العامة هي خضوع جميع الموظفين لفترة التربص واستثناء من ذلك يمكن لجاء الترسيم مباشرة بعد تعيين الموظف دون خضوعه لفترة التربص بشروط وهي:

- المؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب.

- أن تنص القوانين الأساسية صراحة على ذلك.²

وخما يمكن الإشارة إليه أن هناك بعض الأسلاك التي لا تحتاج لفترة التربص نظراً لتوفر المؤهلات العالية، مثلاً: في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية.

¹ سعيد، أيمن صابر، شنة، عبد الوهاب. المرجع السابق، ص 14.

² لعبي، سهيلة، خرة، نجمة. النظام القانوني للعون المتربص في ظل المرسوم التنفيذي 322/17. مذكرة ماستر، جامعة

أحمد بوقرة بومرداس، 2020، ص. 14

فحسب نص المادة 90 من الأمر 03-06 نجد أن مدة التربص تدخل في حساب الأقدمية للتقاعد في حالة الترسيم المترشح في الوظيفة المعين فيها وتعد خدمة فعلية وتتخذ في الحساب عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجة وفي التقاعد.

الفرع الثاني: معايير ترسيم الموظف المتربص

يعتبر الترسيم من أهم إجراءات بدء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، بحيث عرف المشرع الجزائري في الأمر 03-06 ضمن المادة الرابعة (04) في فقرتها الثانية على أنه "هو الاجراء الذي تم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

أي أن الترسيم هو اجراء قانوني يخضع له الموظف العمومي للدخول في علاقة أساسية مع الادارة لا يتم إلا بصدر قرار الترسيم ويظهر ذلك من خلال نص المادتين 2 و 3 من الأمر 322/17 ليتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة فتقوم مصلحة المستخدمين على مستوى المؤسسة أو الادارة العمومية بإعداد قائمة تأهيل تتضمن مجموعة من البيانات الالزامية الخاصة للمتربص.

ليعرض بعد ذلك الملف الخاص بالمتربص إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء للبت في مسألة الترسيم، ليتم بعدها التوقيع على قائمة التأهيل بملاحظة إيجابية، وهي ترسيم المتربص كموظف في رتبته من طرف أعضاء اللجنة، لتعتمد كمرجع ضمن البناء القانوني في عملية إعداد قرار أو مقرر الترسيم، ليرتب الترسيم جميع آثاره القانونية فتزول عنه صفة المتربص ويكتسب صفة الموظف،¹ لتصبح بعد ذلك العلاقة الوظيفية للمتربص بعد ترسيمه وضعية قانونية وتنظيمية تحكمها القوانين و التنظيمات في مجال الحقوق و الواجبات ومختلف شؤون الوظيفة.

¹ مادي، رزيفة، قعلول، ريمة. المركز القانوني للمتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية في ظل المرسوم 322/17. مذكرة ماستر، جامعة أكلي محند الحاج - البويرة، 2021، ص. 28-29.

الفرع الثالث: معايير تقييم الموظف:

يعتبر تقييم المتربص اجراء تقوم به الجهة المختصة وذلك وفقا لضوابط قانونية.

أولاً: الجهة المختصة بالتقييم:

نصت المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 " يخضع المتربص خلال فترة التربص لتقييم مستمر ودوري، ويتم تقديره وفق معايير موضوعية ترتبط خصوصاً بما يلي:

- قدرته في أداء المهام المنوطة برتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

- فعاليته وروح مبادرته.

- كيفية أدائه للخدمة وسيرته، لا سيما فيما يخص علاقته مع رؤسائه السلميين وزملائه مستعملي المرفق العام.

- مواظبته وانضباطه ¹.

فالمسؤول الإداري الذي يشرف على سير المهام المنوطة بالمتربص والمكلف بتوجيهه أثناء فترة التربص وهذا المسؤول يعد بمثابة الجهة المؤهلة فعلاً للقيام بمهمة التقييم كونه يملك من الخبرة والمستوى تأهيل عالية في مجال الوظيفة العمومية بالإضافة لكونه في احتكاك دائم بالمتربص في المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة.²

¹ المادة 22 من المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات تقييم واعداد ملف التنظيم السنوي، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66 تاريخ 05 نوفمبر 2017.

² سعيد، أيمن صابر، شنة، عبد الوهاب. المرجع السابق، ص 35.

ثانيا: ضوابط التقييم:

نصت المادة 23 من المرسوم التنفيذي 322/17 باستثناء بعض الاسلاك تقتضي نمط ترسيم خاص، ويتم تقييم المتربص كل ثلاث (03) أشهر من طرف المسؤول السلمي عن طريق استمارة تقييم فصلية.¹

ويتم ذلك وفقا للمعايير الموضوعية بالإضافة إلى معايير أخرى يمكن ان تتضمنها القوانين الاساسية الخاصة بالنسبة لبعض الاسلاك في المؤسسات و الادارة العمومية إذ يفهم أن تقييم العون المتربص يكون بشكل دوري ومستمر عن طريق استمارة تقييم تفضيلية يتم اعدادها كل ثلاثة أشهر عن طريق المسؤول السلمي، كما نجد أن المادة 24 من المرسوم التنفيذي 322/17 على المسؤول السلمي أن يبلغ العون باستمارة التقييم الفصلية في أجل 8 أيام بعد الانتهاء من اعداد ها للاطلاع عليها. ويمكن للعون المتربص في أجل 8 أيام أن يحتج أمام السلطة التي لها صلاحية التعيين ابتداء من تاريخ تبليغه التقييم في حالة عدم عرض وعدم الطمأنينة بالتقييم الخاص به ونلاحظ أن المشرع في هذه المادة قام بحماية العون المتربص من أن تعسف يمكن أن يقوم به مسؤوله السلمي اثناء اعداد التقييم الخاص به.²

¹ المادة 23 من المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في نوفمبر 2017، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66 تاريخ 05 نوفمبر 2017.

² بن خليفة، صبرينة .المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في ظل المرسوم التنفيذي 322/17 . مذكرة ماستر، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي، 2020، ص. 45.

المبحث الثاني: اجراءات العزل و التسريح خلال فترة التربص

إن مناط خضوع الموظف المتربص للتأديب، هو تعيينه بصفة متربص، إذ أن هذه الصفة تجعله مكتسبا للحقوق وخاضعا للالتزامات حسب ما تنص عليه الانظمة القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية، وكذلك النصوص الخاصة به تحديدا ويعتبر الاخلال بهذه الالتزامات نافذة تمنح سلطة التعيين اخضاع هذه الاخيرة إلى عقوبات تأديبية تمس به أما بكيانه المعنوي أو يفوق ذلك مزايا الوظيفة.

فأقل أنماط المساس بمزايا الوظيفة بالنسبة للموظف المتربص هو التوقيف عن العمل وهذا يؤثر على التمديد في فترة التربص وتأخيره عن الترسيم، وهذه الجزاءات ما هي إلا محاولة من قبل السلطة المختصة بالتعيين لإعادة الموظف المتربص المذنب إلى رشده، وإعطاءه كذلك فرصة أخرى لاستعمال عمله بجدية والتزام واجتهاد، أما في حالة لم يتعرض الموظف المتربص من الجزاءات البسيطة، فإنه يستوجب على الجهة المصدر لقرار التعيين إما عزله بسبب منصبه أو عزله لفقدان حقوقه المدنية وفقدانه الجنسية او التجريد منها.¹

وكذلك تسريحه بسبب عدم كفاءته المهنية، أو تسريحه بسبب ارتكابه لأخطاء مهنية وبطبيعة الحال هذه الجزاءات الردعية تنتج عنها آثار تكونها تحمل وجهين لعملة واحدة، الاولى انها عقوبات تأديبية و الثانية انها تعتبر حالتان من حالات انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف و المتربص و الإدارة.

ومن خلال هذا ارتأينا إلى تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين المطلب الأول: سنتطرق فيه إلى جزاءات العزل للموظف المتربص اما المطلب الثاني نتطرق فيه إلى التدابير و الإجراءات القانونية لنظام تسريح الموظف المتربص.

¹ بوسالم، بدره. المرجع السابق، ص 34-35.

المطلب الأول: الاجراءات المتبعة في العزل للموظف المتربص

لم يعرف المشرع الج الجزائري العزل من الوظيفة إنما اكتفى بالإشارة إليه كجزاء يتلقاه الموظف في حالة الإخلال ببعض الواجبات المهنية المحددة التي توجب عزله.¹ فالعزل جزاء تأديبي يؤدي إلى القضاء على الحياة الوظيفية للموظف بعد الاخذ بالأسباب التي تؤدي إلى انهاء وظيفته و للتفصيل أكثر سنحاول من خلال هذا المطلب معرفة الاجراءات المتبعة في عزل الموظف المتربص، وذلك قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى ثلاث فروع، الفرع الأول بدوره سنتحدث فيه عن مفهوم العزل و، الفرع الثاني: اجراءات عزل الموظف المتربص، اما الفرع الثالث: الآثار القانونية المترتبة عن قرار العزل.

الفرع الاول: مفهوم العزل:

أولاً: لغة: عزل عزلاً بمعنى ابعده ونحاه، ويقال عزله من منصبه أو اعتزال السوء بعده.

ثانياً: التعريف التشريعي للعزل:

لم يعرف المشرع الجزائري العزل في الأمر 06-03 كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية، و تطبيق هذه الملاحظة على القوانين السابقة للوظيفة العمومية، حيث لم تعرف هي الأخرى العزل، غير أن العزل في الأمر رقم 06-03 له مفهوم خاص يتمثل في فصل الموظف نهائياً و بشكل دائم من الوظيفة العمومية بسبب الغياب عن منصبه لمدة 51 يوما متتالية دون مبرر مقبول، يكون ذلك بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين.²

¹ عماد، مكي. "ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري 1" مجلة القانون العام الجزائري، جامعة جيلالي اليابس - سيدي بلعباس، المجلد 5، العدد 1، 2019، ص. 109.

² مقيمي، ريمة. "النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب" دفاتر السياسة والقانون، جامعة 8 ماي 1945 - قالمة، المجلد 13، العدد 1، 2021، ص. 153.

وكذلك ما ورد في المادة 29 من المرسوم التنفيذي 322/17، الذي يحدد الاحكام المطبقة على الموظف المتربص تتضمن من هذه المادة ما يلي: " إذ تغيب المتربص مدة 15 يوم متتالية على الاقل دون مبرر مقبول، تباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين اجراءات العزل بين اهمال المنصب بعد اعذاره مرتين ".¹

ثالثا: التعريف الفقهي:

يسمى بالعزل الوظيفي، وقد تعدد تسمياته بين الانتهاء من الخدمة و الطرد من الخدمة، وكذلك الخلع، الشطب و الحرمان النهائي من شغل الوظيفة وغيرها من التسميات المختلفة حسب كل تشريع، فهناك من عرفها على أساس أنها عقوبة تأديبية وهناك من يعتبر اجراء اداري، ومن بين التعريفات الفقهية للعزل ما يلي: " العزل هو جزاء تأديبي نتيجة للتخلي أو اهمال منصب فالسلطة المختصة بالتعيين تقوم بعزل الموظف في حالة اهمال منصبه ".²

كما يعتبر عقوبة العزل من الوظيفة من أشد العقوبات التأديبية وأخطرها أثرا على الموظف، إذ يترتب على ترقيتهما انهاء علاقة الموظف بالإدارة، وحرمانه من جميع حقوقه المالية، وصعوبة اعادة تعيينه في الوظائف العامة إلا إذا أعيد اليه اعتباره وفق ضوابط واجراءات قانونية معقدة.²

الفرع الثاني: اجراءات عزل الموظف المتربص

تعد الاجراءات زكنا جوهريا من أركان القرار الاداري عامة و التأديبي خاصة، إذ تتوقف مشروعيته على سلامته من ترعيب، وهي عبارة على جميع الخطوات المنظمة قانونا و الواجب الاتباع من قبل كل من الادارة العمومية لتوقع العقوبة و الموظف العمومي المعني للدفاع عن نفسه وعن التهم أو الافعال المنسوبة اليه، حيث منح المشرع الجزائري صلاحيات

¹ المادة 29 من المرسوم 322/17 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة الصادرة في الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، 2006.

² بوسالم، بدر . المرجع السابق، ص 35-36.

اتخاذ الاجراءات التأديبية حصريا لسلطة التعيين، وكان ذلك بنص قانوني صريح تضمنه المادة 162 من الأمر 03-06 و التي جاء فيها: " تتخذ الاجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين ".¹

أولاً: معاينة الغيابات و الاعذار:

حسب نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، هي التغيب مدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول وكان مجلس الدولة الجزائري عرّف التخلي عن المنصب، هو نتيجة التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول وينجر عنه قطع علاقة العون بالمصلحة بدون الاحترام الإجباري للإجراء التأديبي.²

وتكون معاينة غياب الموظف عن العمل كتابيا وذلك بوضع تقرير في ملفه الاداري من اول غياب مبرر.

- توجيه اذار أول وهذا إذا استمر غياب الموظف، ليومين متتاليين في آخر عنوان مسجل في ملفه الاداري.

- توجيه إذار ثاني من قبل الهيئة المختصة تباشر السلطة التي لها صلاحية التعيين اجراءات العزل بين استمرار الغياب بعد الاعذار الأول، على الادارة تبليغ الموظف بالاعتذارات وفق الاشكال و الإجراءات المنصوص عليها قانونا، كما تنتظر الادارة اكمال 15 يوم متتالية من اول يوم غياب لتتخذ اجراء العزل في اليوم التالي مباشرة بقرار معل حتى يتسنى للقضاء ممارسة رقابته، ويكون بأثر رجعي من أول غياب.³

¹ المادة 162 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة، الصادرة في الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، بتاريخ 16 يوليو 2006.

² عمام، مكي. المرجع السابق، ص 113.

³ قدودو، جميلة . مرجع سابق، ص 163.

وهذا ما جاء في نص المادة 9 م المرسوم التنفيذي 322/17:

" إذا تغيب المتربص مدة 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب بعد اعذاره مرتين ¹."

ثانيا: اصدار قرار العزل:

أحاط المشرع الجزائري بإصدار قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، بشروط وضمانات بالجهة المختصة بإصدار قرار العزل، وذلك وفق لنص المادتين 184 من الأمر 03-06 من المرسوم التنفيذي 321/17 فإن العزل تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين، حيث يحق لها إصدار قرار العزل بشكل انفرادي، فهي ليست ملزمة باستشارة أي جهة لاسيما اللجنة المتساوية الأعضاء، ذلك أن العزل ليس إجراء تأديبي.

تسبب القرار: قد أكد المرسوم التنفيذي 321/17 في المادتين 03 و 11 منه على ضرورة تعليل قرار العزل، كما قضى مجلس الدولة في هذا الشأن بأن: " إهمال الموظف لمنصبه دون مبرر مقبول يعد سببا كافيا ضده ²."

ثالثا: السلطة المختصة بإصدار قرار العزل:

الجهة المختصة بإصدار قرار العزل للعون المتربص هي تلك السلطة التي منحها التنظيم الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية ومن بينها اصدار قرار العزل في حق الموظف المتربص بسبب اخلاله بالواجبات الوظيفية.

¹ المادة 9 من المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 99، الصادر في 12 نوفمبر 2017.

² مقيمي، ريمة. مرجع سابق، ص 160.

وهي حسب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 9090- المؤرخ في: 27/03/1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

وبالتالي فإن تأديب المتربص هو في يد سلطة التعيين دون مثوله أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، وهذا خلافا لتأديب الموظف العام طبقا للأمر 03-06 خاصة في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، والتي تتخذ بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

حيث نصت المادة 27 في فقرتها الأخيرة من المرسوم التنفيذي 17-322 على أن تصدر السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية إزاء المتربص طبقا للتشريع والتنظيم المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

وإذا كان التنظيم قد منح للإدارة سلطة التأديب، وهو نظام يخول للسلطة التسلسلية صلاحيات وإمكانات تأديب المتربص المخل بالتزاماته المهنية من جهة، فإنه من جهة أخرى حرص على أن تكون هذه السلطة طبقا لإجراءات قانونية تحميه في مواجهة كل تعسف إداري، وذلك تجسيدا لمبدأي الفعالية والضمان في توقيع العقوبة التأديبية¹.

وبالرجع إلى نص المادة 70 من الأمر 03-06 و التي تتمص على " السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبة التأديبية المناسبة المنصوص عليها في هذا الأمر " ². وهذا يعني أنم الجهة التي لها حق التعيين (مقلا والي، وزير) هي نفسها التي لها الحق في تسليط العقوبة عليه، وهذه العقوبات قد تختلف حسب الخطأ قد تكون انذار توبيخ، توقيف أو عزل.

¹ قروفي، جمال. "تأديب المتربص في المؤسسات والإجراءات العمومية في التشريع الجزائري "مجلة كلية الحقوق، جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة، المجلد 7، العدد 3، سبتمبر 2020، ص. 265-266.

² المادة 70 من الامر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الصادرة في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 بتاريخ 19 يوليو 2006.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن قرار العزل

يؤدي العزل إلى إنهاء العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة بشكل نهائي مع حرمانه من الحقوق المرتبطة بالوظيفة العمومية، فهذا الإجراء ينتج عنه بعض الآثار القانونية و المالية التي تؤثر في الموظف المتربص المعزول ومن بين هذه الآثار ما يلي:

أولاً: إنهاء العلاقة الوظيفية:

يؤدي العزل إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة و يترتب على ذلك:

- فقدان صفة الموظف حيث نصت المادة 126 من الأمر 06-03 على: " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن العزل ". و بفقدان الموظف المعزول لصفته الوظيفية، فإنه يصبح خارج عن إطار سلوكه الوظيفي، و بالتالي يفقد كل الحقوق المرتبطة بصفته الوظيفية، كما يجرى من كل الوسائل أو اللوازم التي كانت على صفته الوظيفية، كتجريده من البطاقة المهنية و كل اللوازم و الوسائل التي كان يستعملها في أداء مهامه.¹

ثانياً: حرمان الموظف المعزول من التوظيف من جديد

وهذا ما جاء في نص المادة 185 من الأمر 06-03 حيث نص على أنه: " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية ". فالقاعدة العامة التي تحكم إعادة تعيين الموظف بعد انتهاء خدمته، هي أن إعادة التعيين تعتبر بمثابة تعيين جديد يتطلب أن يكون الموظف مستوفياً لجميع الشروط الوظيفية الجديدة ومن هذه الشروط أن يكون الموظف قد تعرض لعقوبة عزل حسب نص المادة 1 من الأمر

¹ مقيمي، ريمة . مرجع سابق، ص 161.

03-06، ومه فإن صدور قرار العزل بسبب اهمال المنصب يترتب عليه عدم امكانية ترشح المعني إلى الوظيفة العمومية من جديد.¹

ثالثا: الاثر المالي لعزل المتربص:

بالنسبة للأثر المالي عن عزل الموظف من الوظيفة العمومية في حالة صدور القرار عزله نتج عنه أثر مالي تمس حقوقه خاصة فيما يخص الراتب، فالموظف المتربص لا يمكن ان يوظف من جديد إلا بعد مرور 3 سنوات. كما انه ملزم على تسديد جميع مصاريف التكوين وذلك حسب المادة 29 الفقرة 2 المرسوم التنفيذي 322/17 و التي نص على " يجب على المتربص الذي استقاء من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الاولى الذي ثم عوله اهمال المنصب أن يسدد مصاريف التكوين طبقا للتنظيم المعمول به ".²

بمعنى أن الموظف يجب عليه قضاء دورة تكوين متخصص قبل إعادة التوظيف إذ ثم عزله أول مرة بسبب اهمال المنصب، بالإضافة إلى ذلك يجب عليه دفع التكاليف التكوين إذا مان بسبب العزل مرتبطا بالإهمال.

رابعا: التوقف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الادارة:

بمعنى أن الادارة لم تعد تتحمل دفع أي مبلغ مالي لصالح الموظف المعزول. وتبقى الميزانية تصرف فقط للموظفين النشطين الذين يعملون قانونيا وذلك حسب المادة 170 من الامر 03-06: " ينتج عن انتهاء علاقة العمل قطع علاقة الموظف بالإدارة نهائيا ".³ وهذا يعني أن الموظف لا تربطه أي رابطة بالإدارة.

¹ فيصلي، منى، حاجي، وفاء. عزل المرفق العام بسبب إهمال المنصب. مذكرة ماستر، جامعة 8 ماي 1945 - قالمة، 2023، ص. 71.

² المرجع نفسه، ص 78.

³ المادة 170 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

المطلب الثاني: التدابير و الاجراءات القانونية لنظام تسريح الموظف المتربص

يعتبر التسريح عقوبة تسلط على الموظف نتيجة ارتكابه لخطأ تأديبي من الدرجة الرابعة، وتتحقق هذه الحالة إذا كان فيها التقييم العام للمتربص سلبي بعد المدة القانونية للتربص أو بعد خضوعه إلى فترة تدريبية إضافية بنفس المدة ولمرة واحدة وذلك لعدم كفاءته المهنية أي عدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة لكون لا يمكن على علاقة بالمهام التي وكلت له، كما قد يكون بسبب التسريح وفقا لنص المادة 27 من المرسوم التنفيذي 322/17 و التي مضمونها تسليط المؤسسة المستخدمة عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة نتيجة ارتكابه لأخطاء مهنية تبرز ذلك.

وتجدر الإشارة إلى أن قرار أو مقرر التسريح الخاص بالمتربص يتم وفقا لنص المادة 25 من المرسوم التنفيذي 322/17 دون اشعار مسبق وبدون تعويض وهو ما أكد عليه المشرع من قبل ضمن أحكام الأمر 03-06 بموجب نص المادة 85.

ومن خلال هذا قسمنا المطلب الثاني إلى ثلاث فروع الفرع الأول نحدد فيه مفهوم التسريح، أما الفرع الثاني: سنتحدث فيه عن الاجراءات التبعية في اتخاذ قرار التسريح اما الآثار القانونية للتسريح كفرع ثالث.

الفرع الاول: مفهوم التسريح

أولا: التعريف اللغوي:

سرح سروحاً. سرح الشيء أرسله أخله سراحه. سبيله.

ثانيا: التعريف القانوني:

التسريح التأديبي هو عقوبة تباشرها السلطة الادارية صاحبة الاختصاص في حق

الموظف نتيجة ارتكابه أخطاء وظيفية جسيمة مما يترتب على ذلك فقدان الموظف لصفته الوظيفية وبشكل نهائي¹.

لهذا نجد المرسوم التنفيذي 322/17 نوفمبر 2017، قد تحدث عن عقوبة التسريح التي يتعرض لها المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية وذلك حسب المادة 27 التي نصت عليه " يخضع المتربص على النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها غير أنه في حالة ارتكاب خطأ مهني لا يمكن ان تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية لدرجة الرابعة التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض²."

كما يعتبر التسريح من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية للموظف المتربص، حيث أنه يسرح الموظف المتربص في حالة ما إذا تثبت عدم كفاءته المهنية كما تم ذكر هذه الحالة سابقا وكذلك يعتبر التسريح من جهة كعقوبة تأديبية بالنسبة لهذا الأخير كما هو منصوص عليه في معظم التشريعات.

فالحالة الاولى نجد أن الموظف المتربص يسرح لأسباب تتعلق بالسلطة التقديرية للإدارة التي لاحظت ان الموظف خلال مدة التربص لم يكن على علاقة بالمهام التي وكلت اليه أو غير صالح القيام بأعباء الوظيفة، التي ستوكل له أولا يؤدي الواجبات الموكلة اليه أو عدم تكيفه مع متطلبات الوظيفة³.

فالمشرع الجزائري لم يعرف التسريح في مجال الوظيفة العمومية، إنما اكتفى بذكر حالاته من خلال النص عليه كإجراء تتخذه الإدارة ضد المتربص بسبب عدم جدارته المهنية للبقاء في الوظيفة التي يشغلها أو كعقوبة تأديبية بسبب ارتكابه لخطأ مهني من الدرجة

¹ عبد الله، أنس، الفايز، عبد الله تسريح الموظف العام . مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة أحمد دراية – أدرار، 2022، ص. 21.

² المادة 27 من المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، الصادر تطبيقا للأمر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، من الجريدة الرسمية، العدد 66.

³ بوسالم، بدره .مرجع سابق، ص 40.

الرابعة (المادة 84 من الأمر رقم 06/03 والمواد من 25 إلى 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17) كما نص عليه أيضا كعقوبة تتخذ ضد الموظف لنفس السبب وفقا للمادة 163 من نفس الأمر.¹

الفرع الثاني: الاجراءات المتبعة في قرار التسريح

أولا: السلطة المختصة في توقيع العقوبة

هذه السلطة تمكن الادارة من اتخاذ كافة التدابير وتوقيع الجزاءات التأديبية اللازمة على الموظف الذي ارتكب الخطأ، فالسلطة المختصة او المعنية هي التي لها حق التسريح في حال عدم امتثال العمال للتوجيهات و الأوامر، فكل موظف يخالف الأوامر يتعرض إلى عقوبة وبالنظر لخطورة هذه العقوبة فقد حرص المشرع على وضع سلطة التعيين صلاحية هذه الاجراءات القانونية، وهذا بعد رجوع وجوبا إلى اللجنة المتساوية الأعضاء.

أ/ سلطة التعيين:

يمنح حق توقيع الجزاء سلطة التعيين وهذا حسب المادة 162 من الأمر 06-03 تتخذ الاجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين فيتعين على سلطة التعيين إخطار المجلس التأديبي في أجل خمسة واربعين يوم (45)، تسري من تاريخ معاناة الخطأ، ويسقط الخطأ بانقضاء الاجل وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بعد أخذ الرأي الملزم من المجلس التأديبي فتتخذ سلطة التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي يتم تحويل سلطة التعيين مهمة التأديبي وهذا نظرا لان هو الأدرى بتحديد وتقدير الخطأ المنسوب إلى الموظف.²

¹ بدري، مباركة. "تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري "مجلة العلوم القانونية، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والوطنية وواقعها، المجلد 12، العدد 1، أبريل 2021، ص. 165.

² عبد الله، أنس، الفايز، عبد الله . مرجع سابق، ص 45.

ب/ اللجنة المتساوية الأعضاء :

قد أخضع المشرع الجزائري المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى هذه اللجنة بموجب المادة 91 من الأمر رقم 03/06 والمادتين 03 و 18 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 حيث تنص المادة 03 من هذا المرسوم التنفيذي على أنه: " تنظر اللجنة المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة التي من المقرر ترسيم المتربص فيها في المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية التي تخصه، لاسيما في مجال الترسيم أو تمديد التربص أو التسريح عند انتهاء فترة التربص ". وبذلك يكون قد منع على السلطة الإدارية المختصة سريح المتربص لعدم الكفاية المهنية أو ترسيمه أو تمديد فترة تربصه. إلا بعد أخذ رأي هذه اللجنة.¹

فاللجنة المتساوية الأعضاء تنبر كمجلس تأديبي للموظف الهدف منها اشراك الموظف في تسيير حياته المهنية وحسن تطبيق النصوص القانونية.

- كما تنص المادة 64 من الامر 03-06 على تشاور اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة عن ذلك كالجنة ترسيم وكمجلس تأديبي.

وتنص كذلك المادة 26 من المرسوم التنفيذي 322/17 على: " يتم اصدار الترسيم، او تمديد فترة التربص أو التسريح المتربص حسب الحالة بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الرأي المطابق للجنة الادارية متساوية الأعضاء.

فمن خلال ما تم ذكره في المواد السابقة نجد أنه يستدعي على الادارة المستخدمة قبل مباشرة أي إجراء ان تستشير اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء، وهذا ما يعتبر ضمانا للموظف المتربص.

¹ بدري، مباركة. مرجع سابق، ص 180.

و الهدف من استشارة اللجنة الادارية هو تحقيق ضمانة للموظف المتربص من تعسف الادارة نظرا للتشكيلة المحايدة لهذه اللجنة.¹

ثانيا: الإجراءات التأديبية:

ويقصد بها تلك الخطوات والمراحل و الاجراءات التي تتبعها السلطة الادارية المختصة للتحقيق في ارتكاب الموظف للخطأ المنسوب اليه، وذلك م أجل حماية الموظف من التعسف في نفس الوقت تحقيق مصلحة المرفق العام.

أ/ تحريك الدعوى التأديبية:

ويكون ذلك وفق وقوع الخطأ عن طريق إخطار الادارة إلى غاية صدور القرار التأديبي من السلطة المختصة فهو يعد أول مرحلة من مباشرة الاجراءات التأديبية من خلال مواجهة الموظف بالخطأ المنسوبة إليه ثم إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى خمسة واربعين 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ، و إلا سقط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء هذا الأجل، من الممكن الحصول على توضيحات كتابية من الموظف المعني كما من حقه الاطلاع على ملفه التأديبي خلال 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية.²

ب/ التحقيق التأديبي

لم يرد تعريف للتحقيق التأديبي لا في القوانين ولا في اللوائح التنفيذية لها، حيث عرفه الفقه والقضاء كالتالي: هو مجموعة من الاجراءات التأديبية التي تتخذ وفقا لشكل الذي تطلبه القانون بمعرفة السلطة المختصة قانونا، و التي تهدف إلى البحث، و التنقيب على الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة، و جمعها من أجل تحقيق الواقعة المبلغ عنها و إثبات

¹ بوسالم، بدرة . مرجع سابق، ص 54.

² قدودو، جميلة . مرجع سابق، ص 150.

حقيقتها و بأن ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية أم لا، و معرفة مرتكبها و إقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه.

بالرجوع 'الى نص المادة 171 من الأمر 06-03: " يمكن للجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البث في القضية المطروحة".¹

فالموظف يخضع إلى نظام تأديبي بعد أن يتضح للمجلس التأديبي أن صحة الوقائع المنسوبة للموظف المتربص وأن الظروف التي فيها التحقيق التأديبي غير محددة فيمكن أن يطلب بإجراء تحقيق تكميلي مع المتهم وجمع الادلة من جديد وتقسيمها و البحث عن الموضوع الذي أدى إلى ارتكاب المخالفة التأديبية، وبعد الانتهاء من التحقيق التكميلي ترسل نتائجه عن طريق تقرير مفصل عن السبب التي وقع في الخطأ التأديبي بصورة شاملة وموضوعه إلى رئيس المجلس التأديبي،² إذن بعد الانتهاء من التحقيق التأديبي وتحديد درجة الخطأ التأديبي المرتكب وكذا الموظف أو المتربص بارتكاب الخطأ، يتم إحالته إلى المجلس التأديبي.

ج/ إحالة الموظف المتربص على المجلس التأديبي:

بعد اتخاذ الاجراءات القانونية اللازمة لتصريح الموظف المتربص و الوصول إلى التحقيق وتبيان ان المخالفة التأديبية المرتكبة خطأ مهني من الدرجة الرابعة، يتم إحالة الموظف أو المتربص على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لأنه لا يمكن للسلطة الادارية م هذه اللجنة، بحيث نجد في نص المادة 165 في فقرتها الثانية التأديبية

¹ بشنة، دليلة، حملاوي، رشيدة. نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، جامعة 8 ماي 1945 - قالمة، 2014، ص. 33.

² المادة 171 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، ص 15.

من الدرجة الثالثة و الرابعة كمجلس تأديبي و التي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوم (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

كما تنص المادة 27 في فقرتها الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 233/17 على أنه: " يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة من المقرر ترقيته فيها ".¹ إذ أنه وبعد اكمال كافة اجراءات التحقيق التأديبي و التأكد من صحة الاجراءات المتبعة وتحديد درجة الخطأ التأديبي المرتكب وكذا الموظف أو المتربص المتهم بارتكاب الخطأ، تم إحالته إلى المجلس وتوقيع عقوبة تأديبية في حقه من الدرجة الرابعة.

الفرع الثالث: الاثار القانونية المترتبة على قرار التسريح

يعتبر التسريح التأديبي م اقصى العقوبات التأديبية التي يمكن تسليطها على الموظف العمومي بحيث تختص السلطة المخولة لصلاحيات التعيين توقيعه وذلك وفقا لقاعدة توازن الاشكال إذ أنه بعد صدور قرار التسريح يصبح واجب التنفيذ ويرتب آثار على المركز القانوني للموظف.

أولا : مدى إعادة تعيين الموظف العمومي:

تنتهي خدمة الموظف العمومي بصدور القرار التأديبي مباشرة المتضمنة عقوبة التسريح التي تعد من أخطر واقصر العقوبات التأديبية التي يتعرض لها الموظف بحيث ينتج عنها سقوط صفة الموظف، وانقطاع راتبه الشهري من تاريخ قيام الإدارة المستخدمة بتبليغه بقرار التسريح والذي ينتج عنه إخلاء المنصب الذي كان يشغله مما ينجم عن هذا القرار كذلك منعه منعه من إعادة التعيين مرة أخرى، و تولي الوظائف العمومية مهما كان نوعها وهذا ما اتجه إليه المشرع الجزائري في نص المادة 185 من الأمر 03/06 بنصه أنه: " لا يمكن

¹ عبد الله، أنس، الفايز، عبد الله . مرجع سابق، ص 61.

للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية ¹.

وتأسيسا على ذلك يتضح أن المشرع الجزائري قد كان قاسيا نوعا ما على الموظف العمومي الذي تم تسريحه، وهذا من شأنه يترك تأثيرا معنويا على الموظف المسرح.

ثانيا: مدى مساءلة الموظف تأديبيا

أن انتهاء الرابطة الوظيفية بسبب عقوبة التسريح تؤدي إلى وقف سريان النظام التأديبي على الموظف، بحيث ينتج عن التأديب انقطاع رابطة التوظيف، لم يعد التأديب مجال إذ تنحصر عن الموظف صفة الوظيفة التي هي ركيزة التأديب، و بالتالي ينعكس عن عدم مساءلته تأديبيا عن الأفعال الصادرة منه بعد انتهاء الخدمة ².

و الفائدة التي تتجلى من هذه الأحكام عي أنها تسد ثغرة مؤكدة في النظام الوظيفي، وذلك:

1- لأن المصلحة العامة تقتضي في كثير من الأحيان بتحميل بعض الموظفين لواجبات تلاحقهم حتى بعد ترك الخدمة، تحقيقا للصالح العام ومن أوضحها إلزام العاملين بعدم إفشاء الأمور السرية التي اطلعوا عليها بحكم عملهم حتى بعد ترك الخدمة،

2- إذا حركت الإجراءات التأديبية ضد الموظف واستطالت إلى ما بعد بلوغه سن التقاعد فإن عدم وجود مثل هذا الحكم المشار إليه يؤدي إلى وقف إجراءات المحاكمة التأديبية وهو ما يفقد الإجراء التأديبي قيمته ³.

¹ طرشة، سهام. انتهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2020، ص. 54.

² المرجع نفسه، ص 55.

³ طرشة، سهام. مرجع سابق، ص 55-56.

خلاصة الفصل الأول:

خلاصة القول أن فترة التربص هي مرحلة ضرورية حاسمة للموظف في مجال الوظيفة العمومية، حيث يتم من خلالها تقييم أداء الموظف ومدى ملاءمته في أداء مهامه الوظيفية والرتبة المعين فيها حيث تتيح المرحلة للإدارة فرصة التحقق من قدرة المتربص على تحمل المسؤوليات المترتبة على الوظيفة.

كما يمكننا أن نستخلص من خلال هذا الفصل أن النظام القانوني للموظف المتربص لم يحظ بالاهتمام الكافي أو اللازم غلا بعد صدور المرسوم التنفيذي 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، حيث لاحظنا م خلال هذه النصوص العديد من الايجابيات التي ساهمت في ازالة الغموض و النقائص الواردة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ومن بين الايجابيات نجد أن هذ المرسوم يتضمن ضمانات للتربص من خلال الادارة بمتابعته تحت إشراف المسؤول المباشر، مما يوفر حماية إضافية للمتربص خلال فترة التربص.

الفصل الثاني

الضمانات القانونية للموظف

المتدريس في مواجهة قرار العزل

والتسريح

تمهيد:

لا شك فيه أن الموظف عنصر أساسي لضمان سير المرفق العام بانتظام وإطراد، وفي حالة إخلاله بواجباته فإن ذلك ينعكس سلبا على السير الحسن للمرفق العام بسبب إهماله لمنصبه والإخلال بالواجبات، فتعرض الموظف بدوره لعقوبات تصل به إلى العزل أو التسريح من منصبه، وهذه العقوبات لا بد لها من ضمانات قد منحها المشرع الجزائري للموظف من أجل الاستفادة منها.

فتعد الضمانات حقوق أساسية نصت عليها مختلف القوانين والتشريعات في مقابل سلطات الإدارة الواسعة، فهذه الضمانات بمثابة سلاح للموظف المتربص في مواجهة انحرافات الهيئة التأديبية وتعسفها في استعمال سلطتها، لذلك أصبح من الضروري إحاطة الموظف بضمانات تأديبية قبل توقيع العقوبة وأثناءها.

من خلال هذا الفصل سنقوم بدراسة الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح، حيث قسمناه إلى مبحثين بحيث نتطرق في المبحث الأول إلى ضمانات الموظف المتربص قبل صدور قرار التسريح، حيث تناولنا في الضمانات السابقة على المسألة التأديبية وكذلك تطرقنا إلى معرفة ضمانات الموظف المواكبة لصدور القرار التأديبي، وأخير الضمانات القضائية بعد صدور القرار.

أما المبحث الثاني فيتضمن الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل، بحيث نتطرق فيه إلى الضمانات السابقة لصدور قرار العزل، بالإضافة إلى الضمانات المتعلقة بصدور قرار العزل، وأخيرا الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل.

المبحث الأول: ضمانات الموظف المتربص قبل صدور قرار التسريح.

يمر الموظف المتربص بمرحلة دقيقة وحاسمة في مساره المهني، حيث تشكل فترة التربص اختباراً عملياً لقدراته ومهاراته، وفي الوقت ذاته تعد فرصة للإدارة لتقييم مدى ملاءمته لمتطلبات الوظيفة، غير أن هذه الوضعية المؤقتة لا تبرر إهدار حقوق الموظف وتعريضه لقرارات تعسفية تمس باستقراره المهني والمعنوي، وعلى رأسها قرار التسريح والذي يعتبر كعقوبة تأديبية يتعرض لها الموظف المتربص نتيجة ارتكابه لخطأ مهني من الدرجة الرابعة، ومن هنا تدخل المشرع لتكريس مجموعة من الضمانات القانونية التي تحمي الموظف المتربص قبل صدور مثل هذا القرار، سواء كانت إجراءات مسبقة كحق الإعلام مثلاً، أو ضمانات موضوعية تتعلق بمشروعية الأسباب التي قد تؤدي إلى إنهاء التربص وتعد هذه الضمانات عنصراً أساسياً لتحقيق التوازن بين متطلبات المرفق العام وحقوق الأفراد، كما تشكل إحدى تجليات إحترام المبادئ العامة للقانون، وعلى رأسها مبدأ الشرعية ومبدأ حماية الموظف العمومي من التعسف.

وهذا ما سوف نتعرض له من خلال هذا المبحث، سنحاول التطرق ل ضمانات السابقة عن المسألة التأديبية (المطلب الأول) ثم إلى ضمانات الموظف المواكبة ل صدور القرار التأديبي (المطلب الثاني) وأخيراً الضمانات القضائية بعد صدور القرار كمطلب ثالث.

المطلب الأول: الضمانات السابقة على المسألة التأديبية

تعد الضمانات السابقة على المسألة التأديبية من الركائز الأساسية التي تتركس مبدأ المشروعية وتكفل حماية الحقوق والحريات الأساسية للموظف أو العامل الخاضع للنظام التأديبي، بحيث تتنوع هذه الضمانات لتشمل إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه ومنحه حق الدفاع، والموضوعية كذلك والتي تهدف إلى حماية الموظف من أي تعسف محتمل، ويأتي هذا الإطار القانوني في سياق سعي المشرع الجزائري إلى تحديث الوظيفة العمومية، وجعلها أكثر شفافية ومهنية.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

وبالتالي فإن دراسة هذه الضمانات تعد أمراً جوهرياً لفهم مدى التزام الإدارة بمبدأ المشروعية ومدى توفر الحماية القانونية للموظف في مواجهة القرارات التأديبية، خاصة في ظل النصوص الجديدة التي جاء بها المرسوم التنفيذي 322/17.

ومن خلال هذا المطلب نستعرض الفرع الأول تحت عنوان التحقيق الإداري والذي يندرج عنه مجموعة من العناصر وهي مواجهة الموظف بالفعل المنسوب إليه حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي، إستدعاء الموظف للمثول أما المجلس التأديبي.

الفرع الأول : التحقيق الإداري.

التحقيق لغة: مصدر الفعل حق بمعنى يقين، وهو حق الأمر، صح وثبت وصدق. وحقق الأمر أي تحرره وتثبت منه، والتحقيق هو التثبت من أمر ما.

أما اصطلاحاً: فلم يزد أي تعريف تشريعي للتحقيق في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية نفس الأمر ينطبق على المرسوم التنفيذي 322/17 الذي خلى من تعريف التحقيق الإداري المشر الجزائري بالإشارة إليه في المادة 171 من قانون الوظيفة العمومية والذي جاء نصها كالتالي: "يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التحقيق قبل البث في القضية المطروحة"¹.

أولاً: مواجهة الموظف بالفعل المنسوب إليه

لعل من أبرز مظاهر حق الدفاع مواجهة الموظف المتهم بالمخالفة التأديبية المسندة إليه ومضمون هذا الحق إحاطة الموظف بتفاصيل التهمة الموجهة إليه وأدلتها وتاريخ ارتكابها وتلاوة الأمر الإداري الخاص بإحالته إلى التحقيق الإداري وهذه المواجهة يجب أن تتم على

¹ أحمد، عبيد مصبح الفضلي. "ضمانات الموظف العام في مرحلة التحقيق" مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة دمياط، العدد 3، يناير 2021، ص. 343.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

نحو يستشعر منها الموظف بخطورة التهمة المسندة إليه، وتتجلى علة هذه المواجهة في إيقاف الموظف المتهم على تفاصيل وحدود التهمة التأديبية المسندة إليه لتمكينه من الرد عليها وإبداء وقوعه بشأنها، كما أنها تعد من مستلزمات التحقيق الذي يجب أن يتضمن بطبيعة استجواب للموظف وهذا الأخير لا يتم بغير مواجهة¹.

تكتسي المواجهة أهمية كبيرة كضمانة لا غنى عنها لتحقيق محاكمة عادلة فالمواجهة هي المقابلة بالوجه أو الكلام أي يكون المتربص المتهم إذ يكون على علم بكل تصرف أو يكون على معرفة كاملة بظروفه حتى يتمكن من إعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظر، حيث منح المشرع الجزائري للعون المتربص حق التبليغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وذلك بموجب أحكام الأمر رقم 03-06 ويكون في أجل 15 يوم من تحريك الدعوى التأديبية² المنسوبة إليه.

فمن حق الموظف المتهم الاستعانة بمحام وشهود فمن المظاهر الأساسية لحق الدفاع في مجال التأديب حق الموظف المتهم الاستعانة بمحام، وتبدو علة الاستعانة بمحام في مجال التحقيقات بوجه عام ومنها التحقيق الإداري فيما يتمتع به المحامي من خبرة ودراية بالقانون وأصول الإجراءات التأديبية والقضائية بما يؤمن الوصول إلى الحقيق فضلا عما يحققه وجود المحامي من طمأنينة للموظف المتهم من سوء استخدام السلطة التحقيق لصلاحياتها³.

ثانيا: حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي

لا يكفي ضمانات للتحقيق الإداري السليم أن يبلغ الموظف بأنه محال إلى التحقيق الإداري بشأن تهمة تأديبية مهنية وخلال مدة مناسبة، بل لابد من أن تمكن السلطة القائمة بالتحقيق

¹ أعمار، عباس الحسني. أصول التحقيق الإداري: دراسة قانونية عملية مبسطة. الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2016، ص. 291-292.

² بلعيد، سهيلة، خرة، نجمة. المرجع السابق، ص 64.

³ أعمار، عباس الحسني. مرجع سابق، ص 293.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

الموظف من الإطلاع على ملف التهمة المنسوبة إليه ن بمعنى آخر إطلاع على كافة الوثائق والأوراق والمستندات والأدلة التي أحيل للتحقيق بموجبها والتي تستخدم أساسا في التحقيق الإداري معه، وتبدو فائدة هذا الإجراء في تمكين الموظف أو وكيله من إعداد دفوعه بشأنها¹.

فقد أكدت النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة في الجزائر بما في ذلك التشريع الحالي على ضرورة تمكين المتهم من الإطلاع على ملفه التأديبي حيث نص المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 على أنه: "يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة بغية تمكين الموظف من الإطلاع على ملفه التأديبي" أما المادة 167 من الأمر رقم 03/06 فقد نصت على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوم من تحريك الدعوى التأديبية"².

حيث تأهل هذه الضمانة الأساسية العون المتربص للإستعداد و الدفاع عن نفسه في مواجهة الأخطاء المنسوبة إليه، إلا أن هذه الضمانة التي تكتسي أهمية بالغة بالنسبة للمتربص لا تزال تتخللها العديد من النقائص ف إطار إرساء التوازن المطلوب بين طرفي النزاع³.

ثالثا : استدعاء الموظف للمثول أمام المجلس التأديبي

بالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 قبل اجتماع المجلس التأديبي يتم إخطار العون المتربص من طرف الإدارة بأنه تم إحالته على المجلس التأديبي مع إعلامه بالضمانات المقررة له

¹ أعمار، عباس الحسيني. مرجع سابق، ص 285.

² بلعيد، إلياس، جعفري، أسمهان. مرجع سابق، ص 28-29.

³ زياد، عادل. فعاليات ضمانات المسألة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية. أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة خنشلة، 2023، ص. 621.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

للدفاع عن نفسه حيث يبلغ العون المتربص بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي قبل خمسة عشر يوما (15) بالبريد الموصى إليه مع وصل استلام¹.

أي يجب على الإدارة تبلغ الموظف بموجب رسالة بالبريد الموصى مع وصل استلام وذلك قبل 15 يوم قبل اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء فنجد فالاستدعاء الأخطاء

المطلب الثاني: الضمانات المواكبة لصدور القرار التأديبي

تعد الضمانات التأديبية من الركائز الأساسية التي تحكم العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف، إذ تشكل إطارا قانونيا يوازن بين سلطة الإدارة في الحفاظ على الانضباط داخل المرفق العام، وبين حقوق الموظف في مواجهة ما قد يتخذ بحقه من إجراءات تأديبية.

ويكتسب موضوع ضمانات الموظف أهمية بالغة، خاصة في ظل ما قد يترتب على القرار التأديبي من آثار سلبية تمس المركز القانوني والمهني للموظف لذلك، فإن القوانين والأنظمة الوظيفية الحديثة حرصت على توفير مجموعة من الضمانات الإجرائية والموضوعية التي تسبق وتواكب صدور القرار التأديبي لضمان عدم تعسف الإدارة وتكريس مبادئ العدالة والشفافية وحماية الدفاع.

ومن خلال هذا قسمنا المطلب الثاني إلى ثلاث فروع: الفرع الأول مفهوم تسبيب قرار التسريح أما الفرع الثاني أهمية تسبيب القرار أما ضوابط التسبيب كفرع ثالث .

الفرع الأول: تسبيب قرار التسريح

أولا : مفهوم التسبيب

ويقصد بتسبيب القرار التأديبي: "أن يحمل بجانب الجزاء الواقعة أو الوقائع التي أدت إلى توقيعه "بمعنى تحرير الملفات والحجج المبني هو عليها المنتجة هي له سواء من حيث

¹ بلعدي، سهيلة، مرجع سابق، ص 65.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

الواقع، أو حيث القانون وبذلك يختلف تسبب القرار عن سببه المتمثل في ارتكاب العامل الخطأ التأديبي ويعتبر تسبب القرار التأديبي بمثابة المرآة التي تعكس كيفية ممارسة السلطة التأديبية، كما أن إلزام صاحب العمل بتسبب قرار التسريح بدفعه لتحري الدقة وعدم التسرع في إصداره.

لم يشر الجزائري إلى ضرورة تسبب قرار التسريح في مجال علاقات الفصل تاركا الأمر للنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، رغم أهمية هذا التسبب الذي يسمح للقاضي لبسط رقابته على قرار التسريح من حيث شرعيته¹.

فبالرجوع إلى قانون الوظيفة العامة نجد أن المشرع الجزائري قد تناول ضمان التسبب القرار التأديبي في مجال التأديب الوظيفي ونص القانون الحال للوظيفة العامة على وجوب تسبب كل القرارات التأديبية بغض النظر عن العقوبات الموقعة كإجراء تأديبي.

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المتعاقدة كمجلس تأديبي تسبب رأيها طبقا للمادة 170 الفقرة الثانية من نفس الأمر مضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة والتي جاء فيها "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"².

ثانيا: مفهوم التسبب من حيث الوقت والإلزام

أ - من حيث الوقت:

أن سبب القرار الإداري يكون دائما موجودا قبل إصداره، أما التسبب فيكون معاصرا لعصره.

¹ ابن رجال، أمال. التسريح التأديبي في القانون الجزائري المقارن. أطروحة دكتوراه، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01 - بن يوسف بن خدة، 2018، ص. 157-158.

² الشحمة، السعدية. ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019، ص. 17.

ب - من حيث الإلزام:

حيث أن سبب القرار الإداري هو ركن فيه، لذا كان من الضروري أن تقوم جميع القرارات الإدارية على ركن السبب، فيما لا تعد الإدارة ملزمة بإيراد "التسبيب" إلا إذا ألزمها المشرع بذلك¹.

الفرع الثاني: أهمية التسبيب

يعد التسبيب من أعظم الضمانات التي تمخضت عنها الحضارة القانونية ولا سيما في مجال التأديب، نظرا لأن ضمانه التسبيب كحق من حقوق الموظف، فأهمية التسبيب لا تختصر فقط على الموظف المحال على تأديب، فأهميتها تتسع لتطال السلطة التأديبية أيضا.

أولاً: أهمية ضمانه تسبيب القرار بالنسبة للعون المتربص

يتيح تسبيب القرار التأديبي للعون المتربص مراقبته تصرفات الإدارة ومدى إلتزامها بمبدأ المساوات الذي يعد من المبادئ الأساسية التي نص عليها الدستور وقوانين وتنظيمات الوظيفة العمومية، وذلك عن طريق مقارنة العقوبة الصادرة بحقه مع العقوبات الصادرة بحق زملائه في حال كانت المخالفة والوقائع متماثلة كما أن التأديب يسهل مهمة الموظف المتربص في الدفاع عن نفسه لأنه يكفل ضمانه المواجهة، فمن خلاله يستطيع معرفة طبيعة مخالفته وأسانيدها وبالتالي للقواعد والضمانات الواجب اتباعها عند توقيع الجزاء التأديبي أصبح من حقه الطعن في القرار وفق الطرق المقررة قانون².

ثانياً: أهمية ضمانه تسبيب القرار بالنسبة للسلطة المختصة بالتأديب

التسبيب يعمل على ديمقراطية العمل الإداري: وذلك من خلال تسبيب الإدارة لقراراتها، تستطيع الإدارة العمل على إشراك المخاطبين بالقرار الإداري في وضع هذه القرارات من

¹ أعمار، عباس الحسيني. مرجع سابق، ص 309.

² بلعدي، إلياس، وجعفري، إسمهان. مرجع سابق، ص 44.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

خلال إتاحة الفرصة لهم للتقرب من الإدارة، ومعرفة الأسباب والأسانيد التي تؤسس عليها الإدارة قراراتها مما يمكن المخاطبين بالقرار من تحديد موقفهم إتجاه القرار وهذا ما من شأنه أن يحسن علاقة الإدارة بالمواطن ويشكل التسبب أيضا مرجعا إداريا للموظفين الباقين العاملين بالإدارة بحيث يقدم صورة واضحة بشأن الوقائع التي كانت سبب في اتخاذ القرار كما يعمل التسبب كذلك على التقليل من احتمالات صدور قرارات خاطئة بحيث تبسط الرقابة، ومراقبة الذات من أعظم الأمور في اتباع الحق والأخذ بالإجراءات القانونية السلمية¹.

ثالثا: بالنسبة لرقابة القضاء الإداري

إن إيراد التسبب في القرار الصادر بمعاقبة الموظف يمكن القضاء الإداري من بسط رقابته على صحة تطبيق القانون على وقائع الإتهام ومنها مدى تناسب العقوبة المفروضة على الموظف مع ما اقترفه من مخالفة تأديبية وبالتالي تعديل العقوبة الصادرة بما يتلاءم والمخالفة المرتكبة متى وجد القضاء إنتقاء التناسب وبهذا الإتجاه ذهب مجلس الإنضباط العام في العراق، إلى إلغاء القرار الصادر بعزل الموظف لافتقاره للتسبب الذي نص عليه القانون صراحة².

الفرع الثالث: ضوابط التسبب

لعل أهم الضوابط هو إيراد الواقعة التي بني عليها قرار العقوبة أو التوصية بها والوضوح في التسبب وأن يكون هذا التسبب صائغا ويذكر في صلب القرار التأديبي.

¹ عقون، وسام، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة. مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية

الحقوق، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2013، ص. 35.

² عمار، عباس الحسيني. مرجع السابق، ص 309.

أولاً: إيراد الواقعة

أن يرد في صلب القرار التأديبي معنى أن يرد التسبب في ذات السند لأن السند يجب أن يجتمع فيه شروط صحته دون الحاجة لأي دليل على ذلك يرد من الخارج .

من الضروري أن يتضمن القرار التأديبي الأسباب التي أدت إلى حدوث النتيجة التي توصل إليها بشرط أن تكون هذه الأسباب واردة في صلب القرار، حتى يكون من السهل معرفتها والرقابة على مدى صحتها¹.

ثانياً: الوضوح في التسبب

أن تكون واضحة جدية وكافية، عندما اشترط المشرع تسبب القرار قصد بذلك إحاطة من يخاطبه علماً بالأسباب التي بني عليها والأسباب التي دفعت الإدارة إلى إصداره حتى يكون بإمكانه الطعن فيه بالإلغاء والمطالبة بالتعويض عنه، ولذلك يجب أن يكون هذا التسبب كافياً وجدياً ومنتجاً في فهم النتيجة التي انتهت إليها القرار .

ثالثاً: ذكر التسبب في صلب القرار التأديبي

أن تضمين القرار نفسه بالأسباب القانونية والواقعية التي بني عليها أي توضيح الجهة المصدرة للقرار ماهي المخالفات المرتكبة من الموظف والأساس القانوني الذي استند إليه إصدار القرار .

المطلب الثالث: الضمانات القضائية بعد صدور قرار التسريح

يعد اللجوء إلى القضاء من أبرز الضمانات المكفولة للموظف في مواجهة القرارات التأديبية الصادرة بحقه، حيث يمثل القضاء الإداري صمام أمان ما قد يشوب هذه القرارات من تعسف أو انحراف السلطة أو مخالفة للقانون، ويكتسي هذا الضمان القضائي أهمية خاصة بعد

¹ عقون، وسام . مرجع سابق، ص 52.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

صدور القرار التأديبي إذ يتيح للموظف فرصة الطعن فيه وطلب إلقائه أو تعديله أو التعويض عن الضرر الذي لحق به، ضمن إطار قانوني يكفل حياد القاضي الاستقلالي ومن خلال هذه الرقابة القضائية تتحقق المبادئ الدستورية.

من خلال هذا قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين حيث سنتطرق في الفرع الأول إلى مفهوم التظلم الإداري، أما الفرع الثاني سنتناول فيه الطعن القضائي.

الفرع الأول: التظلم الإداري

أولاً: مفهوم التظلم الإداري.

التظلم الإداري في المجال التأديبي هو وسيلة كفلها القانون للمتهم بمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد في عدم مشروعيتها، ويلتمس فيه أن تعيد الإدارة النظر في قرارها الذي أصدره بمركزه القانوني بالحسب أو التعديل وهو طريق يسلكه من صدر ضده قرار الجزاء.

وليس في نصوص القوانين ما يفيد اتجاه المشرع إلى تحديد شكل خاص للتظلم الإداري، ومن ثم يكفي أن يكون واضح الدلالة على انصراف صاحب الشأن أو الاعتراض على تصر الإدارة موضوع الشكوى¹.

كما عرفه الأستاذ عمار عوايدي على أنه عبارة عن : التماس أو شكوى التي يقدمها أصحاب الصفة والمصلحة إلى السلطات الإدارية الولائية والرئاسية والوطنية، وإلى اللجان الإدارية طاعنين في قرارات وأعمال إدارية بعدم الشرعية طالبين إلغاء أو سحب أو تعديل

¹ خليفة، عبد العزيز المنعم، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، الجزء الثالث، ضمانات تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، منشأة المعارف بالإسكندرية - جلال حزي وشركاه، كلية الحقوق، 2003، ص. 255-256.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

هذه الأعمال الإدارية الغير المشروعة بما يجعلها أكثر اتفاقا مع مبدأ الملائمة والفاعلية والعادلة¹.

ثانيا: صور التظلم الإداري

أ - التظلم من حيث إلزاميته

حيث يقيم إلى تظلم وجوبي وتظلم جوازي ويقصد بالأول وجوبي التظلم أما الجهة التي أصدرت القرار قبل الطعن فيه أمام القضاء المختص، بمعنى أن يكون تقديم هذا التظلم شرطا أساسيا لا بد منه قبل الطعن بقرار فرض العقوبة أمام القضاء، أما التظلم الجوازي فعلى خلاف ذلك حيث يترك تقديمه إلى اختيار الموظف ورغبته متى أراد ذلك مثلما له عدم تقديم التظلم واللجوء مباشرة إلى الطعن أمام القضاء المختص.

ب - التظلم من حيث الجهة التي يقدم أياها

يقسم من هذه الزاوية إلى تظلم ولائي وتظلم رئاسي، ويقصد بالأول الطعن الذي يقيمه الموظف المعاقب أما الجهة التي أصدرت قرار العقوبة التأديبية طالبا فيها سحب القرار أو تعديله أو إلغائه، أما التظلم الرئاسي فهو الطعن الذي يقدم أمام الجهة التي تعلو الجهة التي أصدرت قرار فرض العقوبة التأديبية استنادا إلى ما تتمتع به الأخيرة من سلطات إدارية تفوق سلطان الجهة المصدرة للقرار.²

ثالثا: شروط التظلم الإداري

التظلم من العقوبة التأديبية سواء أكان اختياريا أم وجوبيا يجب أن تتوفر عدد من الشروط أهمها:

¹ عوابدي، عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري. الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص. 364.

² عمار، عباس الحسيني. مرجع سابق، ص 316-317.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

- 1- أن يقدم التظلم الإداري صاحب الشأن ذاته أو نائبه القانوني إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار أو الجهة الرئاسية لها بصفة أساسية مع توافر التظلم مجموعة البيانات الخاصة بصاحب الشأن، مع مراعات ميعاد تقديم هذا التظلم للجهة المختصة للنظر و الفصل فيه.
- 2- أن يقدم التظلم ضد قرار إداري صادر عن الجهة المقدم إليها التظلم أو أصدرته جهة تابعة لرئاستها فيجب أن يكون محل التظلم قرار إداري بالمفهوم الذي استقرت عليه أحكام المحكمة الإدارية العليا.
- 3- يشترط في القرار الإداري موضوع التظلم أن يكون نهائياً أي أ يكون قد صدر مستنفذا لكافة مدارج التسلسل الإداري.
- 4- يجب أن يقدم التظلم الإداري في الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء أي خلال ستين يوماً من تاريخ نشر القرار وإعلانه أو العلم به يقيناً¹.
- 5- لكي يترتب التظلم الإداري على إثره في قطع ميعاد الطعن بالإلغاء يجب أن يكون هذا التظلم مجدياً، وذلك بأن يكون موضوعه قراراً إدارياً نهائياً تملك الإدارة إعادة النظر فيه بالتعديل أو السحب.
- 6- فيشترط لصحة التظلم أن يتضمن البيانات التي تتعلق بالقرار المتظلم منه على نحو يمكن للإدارة من فحصه والبت في مدى أحقية المتظلم فيما طعن به على القرار².

الفرع الثاني: الطعن القضائي

بعد أن يستفيد الموظف من الضمانات الإدارية لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي بهدف إلغاءه إلا إذا كان غير مشروع، كما أن رقابة القضاء، تعد الوسيلة الأنجح التي يلجأ إليها الموظف المتربص لما تتميز به السلطات القضائية من

¹ خليفة، عبد العزيز عبد المنعم . مرجع سابق، ص 273.

² مرجع نفسه، ص 273.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

استقلال كافي عن الإدارة وعدم الإنحياز إذ يحق للموظف والعون المتربص الطعن قضائيا في قرار التسريح التأديبي غير مشروع باعتباره قرارا إداريا ويتم ذلك من خلال رفع دعوى الإلغاء ودعوى التعويض أمام الجهة القضائية المختصة وذلك بتطبيق القواعد العامة في هذا المجال من خلال الرجوع إلى القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وبذلك يعتبر الطعن القضائي كضمانة أخرى للموظف والعون المتربص على وجه الخصوص التي منحه إياها المشرع لمواجهة تعسف الإدارة في قرارها التأديبي، وذلك باستعمال حقه في اللجوء إلى مرفق القضاء للطعن في هذا القرار التأديبي إما بإلغائه أو التعويض عنه.

أولا: دعوى الإلغاء

1 - مفهوم دعوى الإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء من أهم الضمانات التي تضمن إلغاء القرار الإداري الغير مشروع بصورة نهائية، وتهدم آثاره القانونية ويمكن تعريف دعوى الإلغاء إستنادا إلى المادة (43) من الدستور التي تنص على ما يلي: "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية" فإن القانون الجزائري يسمح بالطعن بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة أما الهيئات القضائية الإدارية المحاكم الإدارية ومجلس الدولة بموجب المادة 09 من القانون العضوي (01-98) ومنه فإن دعوى الإلغاء هي الدعوة التي يرفعها صاحب المصلحة من الموظفين وغيرهم أما القضاء الإداري يطلب فيها إلغاء قرار إداري مخالف للقانون¹.

2 - شروط رفع دعوى الإلغاء:

هناك مجموعة من الشروط الواجب توافرها لرفع دعوى الإلغاء ضد قرار التسريح وهي:

¹ عبد الله، أنس، عبد الله، الفايز. مرجع سابق، ص 103.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

• أن تكون دعوى الإلغاء منصبة على قرار إداري نهائي صادر عن سلطة إدارية مختصة بإدارتها المنفردة وهذا ما ينطبق على القرار التأديبي المتضمن لعقوبة التسريح.

• ترفع دعوى الإلغاء قرار التسريح التأديبي أمام المحكمة الإدارية المختصة إقليمياً حيث تنص المادة 801 من القانون 09-08 السالف الذكر.

تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى تخص المشروعات للقرارات الصادرة عن:

- الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية.

- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية.

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصيغة الإدارية¹.

ف نجد من خلال كل هذا أن مجلس الدولة يختص كدرجة أولى بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعات في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية، كما يختص كذلك في الفصل في القضايا بموجب نصوص خاصة .

فمن أساسيات أو شروط رفع دعوى الإلغاء أن ترفع من طرف الموظف المتربص الذي صدر ضده قرار التسريح التأديبي والذي يعد صاحب الصفة والمصلحة.

واستناداً إلى قاعدة : "لا دعوى بدون مصلحة " لا تقبل دعوى الإلغاء إلا إذا كان للطاعن مصلحة ويقصد بالمصلحة المنفعة التي يقصدها صاحب المطالبة القضائية وحتى اللجوء إلى القضاء². أي المنفعة هي الدافع وراء رفع الدعوى والهدف من تحريكها.

¹ عبد الله، أنس، عبد الله، الفايز. مرجع سابق، ص 104.

² المرجع نفسه، ص 106.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

كما نجد أن الشرط الأساسي والأهم في رفع دعوى الإلغاء ضد قرار التسريح التأديبي أن تكون في الميعاد القانوني والمحدد بأربعة (04) أشهر من خلال نص المادة 829.

3 - أسباب الطعن بإلغاء قرار التسريح:

من أهم الأسباب المؤدية إلى الطعن في قرار التسريح التأديبي هو توافر إحدى العيوب التي تمس أحد أركان القرار الإداري والمتمثلة في :

أ - عيب عدم الاختصاص:

إذا كان الاختصاص بأنه القدرة على اتخاذ تصرف معين وعليه يقبل عيب الاختصاص بركن الاختصاص في القرار الإداري ويتحقق كلما صدر القرار عن سلطة لا تملك صلاحية إصداره فيجب أن يصدر القرار التأديبي من السلطة المخولة له قانونا بذلك ومذ تم إذا أصدر القرار من سلطة غير مختصة فإن السلطة التأديبية بذلك قد خالفت قواعد الاختصاص يأخذ عيب الاختصاص الذي يشوب القرار التأديبي صورة من¹ عدم الاختصاص البسيط وعد الاختصاص الجسيم.

ب - عيب الشكل والإجراءات:

أي يتخذ شكلا خارجيا حتى يتمكن المخاطبون به من العمل به وإدراك محتواه وإلا تعرض للإلغاء، فيعتبر عنصر الشكل والإجراءات من أهم الضمانات المكرسة للعون المتربص محل المسألة التأديبية.

¹ بلعيد، إلياس، جعفري، إسمهان. مرجع سابق، ص 67.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

إن عيب الشكل والإجراءات يشكل الوجه الثاني من أوجه إلغاء القرار الإداري كما هو الحال بالنسبة لعدم الإختصاص إذا تحقق هذا العيب فإنها تعيب المشروعية الخارجية للقرارات الإدارية¹.

ج - عيب الإنحراف بالسلطة في القرار التأديبي

يعتبر عيب الإنحراف أو الغاية في استعمال السلطة من أصعب العيوب حيث اكتشافها والتأكد منها وإثباتها من طرف القاضي المختص، نظرا لأن عيب الإنحراف في استعمال السلطة من العيوب الداخلية غير الظاهرة ولأنه يتضمن على عناصر بنية شخصية لمصدر².

فمن خلال لجوء الموظف أو العون المتربص إلى رفع دعوى الإلغاء للمطالبة بحقه نتيجة الأضرار التي تمس مكانته، يمكنه رفع دعوى التعويض عن الأضرار التي أصابته بسبب قرار التسريح التأديبي الغير مشروع.

ثانيا: دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض من الدعاوي التي تكفل للموظف أو العون المتربص حقه عما أصابه من أضرار ممكن أن تكون مادية أو معنوية نتيجة تنفيذ قرار تأديبي تعسفي في حق الموظف ويقصد بدعوى التعويض أنها: "الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها أو يرفعها اصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وذلك طبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل إلزام إصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار"³.

¹ بلعيد، إلياس، جعفري، إسمهان. مرجع سابق، ص 68.

² المرجع نفسه، ص 71.

³ عبد الله، أنس، الفايز، عبد الله. مرجع سابق، ص 108.

المبحث الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل

يحظى الموظف بمجموعة من الضمانات القانونية التي تهدف إلى حمايته من تعسف الإدارة وخاصة فيما يتعلق بالقرارات التأديبية الخطيرة كقرار العزل وإذ كان الموظف المثبت يتمتع بمجموعة واسعة من الحقوق والإجراءات التي تكفل له محاكمة تأديبية عادلة، فإن الموظف المتربص أي الذي لا يزال في فترة التجربة، قد يبدو في وضع قانوني أكثر هشاشة، ومع ذلك فإن ذلك لا يعني أن هذا الأخير محروم كلياً من الحماية القانونية، بل يخضع هو الآخر لجملة من الضمانات التي تفرض على الإدارة التقيد بها عند إنهاء علاقته الوظيفية حتى وإن كانت هذه العلاقة في دورها الأول، وتتمثل هذه الضمانات في احترام المبادئ العامة للقانون ، كحق الدفاع وضرورة التعليل، وعدم التعسف في استعمال السلطة، ومن ثم فإن دراسة الضمانات القانونية الممنوحة للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل تكتسي أهمية بالغة، إذ تكشف عن مدى التوازن بين متطلبات المرفق العام وحقوق الموظف المتربص.

لذلك تبرز أهمية هذا الموضوع في الكشف عن حدود سلطة الإدارة في عزل الموظف المتربص ومدى فعالية الضمانات التي يقرها القانون لحمايته بما ينسجم مع مبادئ العدالة الإدارية وأسس دولة القانون.

ومن خلال هذا قسمنا هذا المبحث إلى ثلاث مطالب: المطلب الأول تحت عنوان الضمانات السابقة لصدور قرار العزل، أما المطلب الثاني متضمن الضمانات المتعلقة بصدور قرار العزل، والمطلب الثالث الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل.

المطلب الأول: الضمانات السابقة لصدور قرار العزل

تعد الضمانات السابقة لصدور قرار العزل من أهم الآليات التي تحقق مبدأ سيادة القانون وحماية الحقوق والحريات الأساسية، لا سيما في إطار العلاقة بين السلطة وصاحب الوظيفة

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

العامة، أو شاغل المنصب العام، فقرار العزل باعتباره إجراء إداري يمس أحد أهم الحقوق الوظيفية لا يجوز أن يصدر إلا وفق لضوابط قانونية دقيقة وتضمن تحقيق العدالة وتكفل احترام الإجراءات القانونية الواجبة قبل توقيع قرار العزل الصادر من السلطة المختصة، وهذه الضوابط تعد بمثابة ضمانات ممنوحة للموظف.

لذا سنتطرق في هذا المطلب إلى دراسة الضمانات السابقة لصدور قرار العزل من خلال تقييم المطلب إلى فرعين، الفرع الأول : تبليغ الإعذار للموظف أما الفرع الثاني يتناول خلاله حق التحاق الموظف بمنصبه بعد استلام إعداريين.

الفرع الأول : تبليغ الإعذار للموظف (في محل ضمانة مواجهة التسريح بالفعل المنسوب إليه)

يعتبر إجراء تبليغ الموظف المتربص بالإعذار من الضمانات القانونية المكفولة له قانونا قبل صدور قرار العزل في حقه وذلك من خلال وجوب توجيه إعداريين للموظف قبل إصدار قرار العزل كون الإعذار هو بمثابة تذكير للموظف بوجوب الإلتحاق بمنصب عمله ووسيلة للتأكد من نية الموظف في التخلي عن منصب عمله، ولا يكون الإعذار إلا بالكيفيات المحددة لاسيما فيما يتعلق بالمدة التي يجب احترامه قبل توجيهه والمتمثلة في الغياب يومين متتاليين لتوجيه الإعذار الأول وخمسة أيام عمل متتالية من الإعذار الأول لتوجيه الإعذار الثاني¹.

كذلك وجوب تبليغ الإعداريين إلى الموظف شخصيا عن طريق البريد مع إشعار بالاستلام أو بأي طريقة معمول بها قانونا طبقا للمادة 06 من المرسوم التنفيذي 322/17 مع وجوب الإشارة في الرسالة المتضمنة الإعذار إلى العواقب التي قد يتعرض لها الموظف إذ لم يلتحق بمنصب عمله في العزل دون أي ضمانة².

¹ عماد، مكي. مرجع سابق، ص 116.

² المرجع نفسه، ص 117.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

أما فيما يخص التسريح يتم بسبب عدم كفاءته المهنية بدون إشعار مسبق وهذا ما نصت عليه المادة 85 من الأمر 03-06 والمادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 وبذلك نلاحظ أن المشرع الجزائري قد نص على تسريح المتربص دون إشعارين¹.

الفرع الثاني: حق إلتحاق الموظف بعد استلام إعدارين

لم يبين المشرع في المادة 184 من قانون الوظيفة العمومية كيفية احتساب غياب الموظف خمسة عشر (15) يوم متتالية وإنما أحال إلى التنظيم إذ بالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 322/17 نجد أنه تبدأ إجراءات متاعبة إهمال الموظف لمنصب عمله بمعاينة غيابه ليومين متتاليين وعليه فإن مدة 15 يوم غياب وليس من آخر يوم عمله فيه الموظف وأول يوم غاب فيه بينهما فارق زمني يشكل عطل قانوني كأن يكون كآخر يوم عمل الموظف.

ينقطع سبب اللجوء إلى إجراء العزل لإلتحاق الموظف بمنصب عمله قبل انقضاء أجل 15 يوم متتالية من الغياب استجابة للإعدارين الموجهين إليه من الإدارة عدم الإستمرار في إجراءات العزل، غير أن هذا لا يضعها من الخصم من الراتب أو متابعة الموظف تأديبيا إذ لم يقدم تبرير مقبول أما إذا قدم تبرير مقبول فيخصم من راتبه دون متابعة تأديبيه².

المطلب الثاني: الضمانات المتعلقة بصدور قرار العزل

يعد قرار العزل من أخطر الإجراءات البالغة الحساسية لما له من تأثير مباشر على مستقبل الموظف المهني، خاصة في ظل غياب صفة الترسيم التي توفر حصانة أكبر، لذا أقر المشرع مجموعة من الضمانات التي تنظم هذا القرار وتحد من تعسف الإدارة، وتضمن إحترام مبادئ العدالة والموضوعية حفاظا على حقوق الموظف من جهة، وتحقيق لمتطلبات المرفق العام من جهة أخرى.

¹ بدري، مباركة. مرجع سابق، ص 170.

² حتي، محمد. أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة غرداية، 2021، ص. 30.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

نستعرض في هذا المطلب فرعي، الفرع الأول تسبب قرار العزل أما الفرع الثاني إثبات تبليغ قرار العزل.

الفرع الأول: تسبب قرار العزل

يعد التسبب أول ضمانات مقررة بعد صدور العزل ويقصد بتسبب الحكم أو القرار التأديبي هو ذكر الإدارة في صلبه لمبررات إصداره بهدف إحاطة المخاطبين به بالدوافع التي لأجلها عقابهم.

يعتبر التسبب من الضمانات الهامة في مجال المسألة التأديبية، ذلك أن التسبب من شأنه طمأنة الموظف بأنه قد عوقب عن الأخطاء المنسوبة إليه، وأبدى دفاعه بشأنها وبالتالي يتحقق إعمال رقابة الموظف على صحة القرار التأديبي بما يشتمل عليه هذا القرار من وقائع وأدلة وقد يحصل الموظف على الإقناع بقرار الجزاء ويساعد في تحقيق الغاية منه ويسهل مهمة للموظف المتهم من أوجه الدفاع.

وقد أخذ المشرع الجزائري بالتسبب منذ أول قانون للوظيفة العامة بداية من المرسوم 133/66 مرورا بالمرسوم 59/85 وأكدته الأمر 03/06 في مادته 165 في فصل العقوبات التأديبية والتي ألزمت السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإصدار قرارات معللة فيما يخص جميع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى إلى الرابعة ويفهم منها أن القرار الذي يكون خاليا من التسبب باطلا¹.

أما فيما يخص العزل نجد أن المادة 184 من الأمر 03/06 لم تأتي على ضرورة تثبيت قرار العزل غير أن المرسوم التنفيذي رقم 321/17 نص في المادتين 03 و 11 على

¹ فيصلي، منى، حاجي، وفاء. مرجع سابق، ص 49.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

ضرورة تسبب قرار العزل كما أن القانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته جاء هو الآخر على ضرورة تسبب الإدارية إذا صدرت لغير صاح المواطن¹.

الفرع الثاني: إثبات تبليغ قرار العزل

يعتبر قرار تبليغ القرارات بما فيها قرار العزل إجراء وجوبيا في المواد الإدارية وإجراء جوهريا تحت طائلة البطلان.

نص المشرع في المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على أنه يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه، ويحفظ ملفه الإداري كما نصت في ذات المرسوم على أنه يتعين لصحة التبليغ أن يتضمن وجوب إعلام المعني بإمكانية تقديم تظلم ولائي للجهة المختصة التي أصدرت قرار العزل خلال أجل لا يتجاوز 60 يوم من تاريخ تبليغ القرار فإذا كان التبليغ يخلو من هذه الملاحظة اعتبر تبليغ غير قانوني².

وحسب المادة 05 من المرسوم 321/17 يكون التبليغ في آخر عنوان للموظف المعني بالعزل، أما عن كيفيات التبليغ فقد حددتها المادة 06 وذلك بالبريد برسالة موصى عليه مع إشعار بالإستلام إن الهدف من التبليغ هو تمكين الموظف المعزول على التظلم الإداري والقضائي وهذا ما جاءت به المادة 13 من ذات المرسوم، على أنه ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي اصدرته وذلك في أجل شهرين من تاريخ التبليغ³.

فتبليغ الموظف المعزول بعد ضمانته من أهم الضمانات في مجال القرارات الفردية ليصير على علم بالقرار المتخذ في حقه.

¹ فيصلي، منى، حاجي، وفاء. مرجع سابق، ص 50.

² حيتي، محمد. مرجع سابق، ص 30.

³ فيصلي، منى، حاجي، وفاء. مرجع سابق، ص 52.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

أما فيما يخص تبليغ القرار للموظف بالنسبة للتسريح، يعد إصدار القرار تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم وذلك بصفة فردية طالما كان قرار فردي، ومنه فإن تبليغ الموظف بالقرار التأديبي المتخذ في حقه من أهم واجبات السلطة الإدارية وبالمقابل فهو من أهم ضمانات الموظف¹.

المطلب الثالث: الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل:

تعتبر الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل من أهم الضمانات والحقوق الجوهرية اللاحقة والتي خصها المشرع بمجموعة من القواعد القانونية التي تكفل للموظف المتربص حقه، والتي من شأنها إرساء مبدأ العدالة وصيانة حقوقه تقاديا لتعسف الإدارة، كما يطلق عليها أيضا بالضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي، حيث كفل القانون للمتربص المتابع تأديبيا جملة من الضمانات الإدارية والمتمثلة في التظلم الإداري قبل اللجوء إلى الضمانات القضائية بالطعن القضائي في قرار التأديب الصادر في حقه.

الفرع الأول: التظلم الإداري

إن التظلم الإداري في مجال التأديب هو شكوى يرفعها العون المتربص إلى الجهة المختصة ضد قرار تأديبي أضر بمركزه القانوني مطالبا إعادة النظر فيه بسحبه أو إلغائه أو تعديله حتى يكون منسجما مع أحكام القانون بمفهومه الواسع.

أولا: مفهوم التظلم الإداري

لم يقم المشرع الجزائري بتعريف التظلم الإداري إنما ترك المجال للفقهاء، بحيث عرفه مجلس الدولة على أنه "عبارة عن إجراء يرسمه القانون أحيانا لاتباعه كإجراء أولي عن طريق توجيه

¹ عبد الله، أنس، الفايز، عبد الله. مرجع سابق، ص 92.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

شكوى أو احتجاجا أو التماس للإدارة ويدعى ذلك بالإجراء تظلما مسبقا أو طعنا إداريا يطلب الإدارة من خلاله مراجعة نفسها عن تصرف قبل الشروع في مقاضاتها¹.

فمن خلال هذا التعريف يمكننا استخلاص أنه يمك للموظف أو الجهات المتضررة من قرارات إدارية أن يطعنوا فيها أما مجلس الدولة أولا ليعطى للإدارة فرصة بمراجعة قراراتها وقد تتراجع عنها أو تعدلها، هذه الخطوة تسمى أحيانا بالطعن الإداري.

كما جاء في المادة 175 من الأمر 03/06 على أنه "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبه من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلما أما لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار²."

ثانيا: أنواع التظلم

أ - تظلم أما الجهة الإدارية مصدر القرار

وهو أن يقوم العون المتربص بالتظلم أو الطعن ضد القرار الذي يمس مركزه القانوني الصادر عن الإدارة المستخدمة من أجل إعادة النظر فيه من جديد.

ونص عليه المشرع الجزائري في القانون 07-08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المادة 830 على أنه للشخص المعني بالقرار تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الآجال المنصوص عليها في المادة 829 حيث ينتظر رد الإدارة على تظلمه وفقا للميعاد المقرر وفي حالة فوات الميعاد القانوني يصبح التظلم مرفوضا ضمنيا ويزول ميعاد التظلم إذا قررت الإدارة بصفة صريحة رفض التظلم قبل شهرين من تقديمه ويبدأ ميعاد الطعن القضائي من تاريخ تلقي التظلم رفض تظلمه، وإذا

¹نويري، عبد العزيز. "المنازعة الإدارية في الجزائر: تطورها وخصائصها". مجلة الدولة والقانون، العدد 08، 2006، ص. 73.

²الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46 الصادر بتاريخ 19 يوليو 2006، ص 14.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

مضى شهرين ولم ترد الإدارة بالقبول أو الرفض يعد رفض ضمني ويبدأ ميعاد الطعن القضائي من تاريخ انقضاء تاريخ انتهاء التظلم¹.

ب - التظلم أمام لجنة الطعن:

يحق للموظف المتربص اللجوء إلى لجنة الطعن لإعادة النظر في العقوبات التأديبية الجسمية من الدرجة الثالثة والرابعة الصادرة من السلطة المستخدمة في أجل أقصاه شهرا من تاريخ تبليغ القرار.

حيث هذه اللجنة مهمتها إعادة النظر في هذه القرارات ونص على تشكيلها المرسوم 84/10 في مادته 23 بينما الآخر 03/06 نص عليها في المادة 65 منه، فتشكيلة اللجنة في كلا من المرسوم والأمر هي تشكيلة تنها ما عدا في المرسوم يشترط في ممثلي الإدارة أن ينتمون إلى سلم على الأقل 13 حيث يمكن للعون المتربص الذي محل العقوبة أن يقدم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار كما أشار المرسوم التنفيذي رقم 199/20 في نصه "تكلف لجان الطعن بالبحث في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمرفوعة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ إخطار المجلس التأديبي"²

وهذا فيما يخص قرار التسريح عكس قرار العزل لا يمكن الطعن أما اللجنة

وفما يتعلق بقرار العزل فإن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على امكانية لجوء الموظف المعزول إلى التظلم الرئاسي أو لجان الطعن، إلا أنه بالرجوع إلى الأحكام والقواعد العامة

¹ بن خليفة صبرينة ، المرجع سابق ، ص 61.

² لعبيي سهيلة، المرجع السابق، ص 69.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

التي تحكم الإدارة العمومية فإن الطعن الرئاسي مقرر لمصلحة الموظف حتى في غياب نص يقرر ذلك¹.

أما فيما يتعلق بلجان الطعن فقد نصت المادة 175 من الأمر 03/06 على أن الطعن أمام اللجان يكون في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة في الخطأ الجسيم، غير أن المشرع لم يدرج العزل ضمن هذه العقوبات في حين أن عزل تعتبر أشد من العقوبتين السابقتين وهذا ما أكدته النص المتعلق بعرض الأسباب للأمر 03/06².

الموظف محل العزل لا يمكن عرضه على المجلس التأديبي لأنه لم يلتحق بمنصبه ويفقد كل ضماناته في حالة عدم إلحاقه.

ثالثا: آثار التظلم الإداري عن قرار العزل

بعد تقديم التظلم نكون بصدد حالتين:

أ - تقديم المتظلم لمبرر مقبول:

إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه تقوم الإدارة بإلغاء القرار بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة التي ينتمي إليها الموظف المتظلم.

2 - تقديم المتظلم المبرر غير مقبول:

في هذه الحالة تصدر الإدارة المتظلم أمامها قرار بالرفض للتظلم ولها أيضا أن ترفض التظلم في حالة عدم تقديم المتظلم أي مبرر لغيابه مكتفيا بعريضة التظلم فقط وكذلك في

¹ فيصلي، منى، وحاجي، وفاء، ص 58.

² المرجع نفسه، ص 58-59.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

حالة تقديم التظلم خارج الميعاد المنصوص عليه فالإدارة في هذه الحالة ليست ملزمة باستصدار أي من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لرخص التظلم¹.

الفرع الثاني: الطعن القضائي

بعد إستفادة العون المتربص من جميع الضمانات التأديبية، وإذ لم يجد نفعا فيها يمكنه اللجوء للقضاء للطعن في القرارات التأديبية الصادرة ضده إذا كانت غير مشروعة ومن نص المادة 830 من القانون 07-08 المؤرخ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية السالف ذكره نجد أنه إجراء جوازي غير إلزامي حيث يخول بموجبه العون المتربص اللجوء إلى القضاء مباشرة لفحص مشروعية القرار التأديبي حتى لا يتعطل في إجراءات التظلم أمام الإدارة المتقدمة².

فتشكل الدعوى القضائية الفرصة الأخيرة للموظف عندما لا تسعفه الضمانات الأخرى في تحقيق هدفه بإلغاء الجزاء التأديبي الصادر ضده وتظهر فعالية هذه الضمانة في قدرتها على إنصاف الموظف المعاقب تأديبيا بما يملك القاضي الإداري من ضمانات الاستقلال عن الإدارة وعدم الإنحياز وفضلا عن خبرته وتخصصه القانوني وحيلة حجية الحكم الذي يصدره³.

فيعد الطعن القضائي من أكثر الضمانات القانونية من حيث حماية حقوق المواطن حيث من غير الممكن للموظف الذي صدر في حقه العزل أن يطعن فيه وذلك من خلال آلية مهمة ومتمثلة في عدوى الإلغاء أما الجهة القضائية المختصة المتمثلة في المحكمة الإدارية وذلك حسب الجهة التي أصدرت القرار وحاليا وبعد التعديل في قانون الإجراءات المدنية والإدارية

¹ مقيمي، ريمة، مرجع سابق، ص 163.

² بن خليفة، صبرينة . مرجع سابق، ص 63.

³ بن زيد، اليزيد، رزوق، سفيان .النظام القانوني للعون المتربص في ظل الأمر 03-06 ونصوصه التطبيقية .مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، 2024، ص. 67.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

لسنة 2022 تحت رقم 13/22 المؤرخ في 2022/07/22 أدمجت هناك محاكم إدارية للإستئناف كدرجة ثانية ومجلس الدولة للنقض ونظرا لأهمية الطعن القضائي المتمثل في دعوى الإلغاء ودعوى التعويض التي من شأنها تحقيق الضمانة للموظف المعزول¹.

تعرف دعوى الإلغاء: بأنها إجراء قانوني يتم بواسطته اخطار القاضي الإداري المختص نوعيا وإقليميا للنظر في شرعية القرارات الإدارية.

فدعوى الإلغاء ذات طابع قضائي إذ ص قانون الإجراءات المدنية وبعده قانون إج دعوى الإلغاء ترفع أمام الجهات القضائية الإدارية فإن تاريخها في القانون الفرنسي يكشف أنها مجرد تظلم رئاسي قم تطورت وأصبحت دعوى بمفهوم قانون الإجراءات الإدارية².

إن قبول دعوى الإلغاء يحتاج إلى توفر جملة من الشروط : أن يكون القرار التأديبي نهائيا فلا يمكن الطعن في الأعمال التحضيرية.

- توافر شرط الم في تقديم الموظف لدعوى الإلغاء
- توافر شرط الصفة
- أن تقدم الشكوى في الميعاد القانوني وهو أربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بالقرار التأديبي المطعون فيه.
- أن ترفع إلى الجهة القضائية المختصة.

كما تعرف دعوى التعويض على أنها من أهم الدعاوي القضائية الكامل التي يتمتع بها القاضي بسلطات كبيرة، وتهدف إلى المطالبة بالتعويض وجبر الأضرار المترتبة عن الأعمال الإدارية والقانونية .

¹ فيصلي، منى، وحاجي، وفاء، مرجع سابق، ص 62.

² بعللي، محمد الصغير. قانون المنازعات الإدارية: دعاوى وطرق الطعن الإداري. الجزء 2، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، ص. 22-24.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

ويرفع دعوى التعويض لأبد من توفير بعض الشروط وجود قرار إداري سابق، وعلى أن ترفع في أجل محدد من ذي المصلحة¹.

¹ بعلي، محمد الصغير. المرجع سابق، ص 93.

خلاصة الفصل الثاني:

يتناول هذا الفصل دراسة الضمانات القانونية التي يتمتع بها الموظف المتربص خلال فترة التربص، وفقا لما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في نوفمبر 2017، المتعلق بكيفيات تنظيم المسار المهني للموظف، فرغم أن المتربص يعد في وضعية تجريبية إلا أن المشرع أقر له مجموعة من الضمانات بهدف حمايته من التعسف الإداري.

وقد تم التركيز في هذا الفصل على الضمانات الممنوحة للموظف المتربص في حالة تسريحه أو عزله بما في ذلك تبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه وتمكينه من حق الدفاع أمام اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء، وكذا ضرورة تسبب قرار العزل وضمن حق التظلم الإداري والطعن القضائي دون الرجوع إلى اللجنة في قرارات العزل.

وبذلك يتضح لنا أن فترة التربص ليست مرحلة عبور خالية من الحماية القانونية بل تخضع لضوابط تهدف إلى إرساء مبدأ الشفافية والمشروعية في العلاقة بين الإدارة والموظف المتربص.

خاتمة

خاتمة:

من خلال الفصل الأول حاولنا التطرق أو دراسة المركز القانوني للموظف المتربص وذلك من خلال تعريفه وفق التشريع الجزائري وطبيعة العلاقة التي تربط بين الموظف والإدارة وكذا معرفة الفرق بين الموظف المتربص والموظف الدائم دون أن ننسى الأساس القانوني لفترة التربص وفق المرسوم التنفيذي 322/17 والذي تناولنا من خلاله :

وفي الأخير تعرضنا إلى إجراءات العزل والتسريح والآثار المترتبة عنها خلال فترة التربص. ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا للنتائج التالية :

- 1- الأمر 03-06 والمرسوم التنفيذي 322/17 لم يعطيا تعريفا قانونيا دقيقا للموظف المتربص.
 - 2- أن فترة التربص تعتبر فترة تدريبية إلزامية يمر عليها الموظف المتربص في حياته المهنية لمدة سنة كاملة.
 - 3- الموظف المتربص يتواجد في مركز قانوني تنظيمي غير مستقر ولا يستقر إلا بترسيمه.
 - 4- رغم أن الموظف المتربص ليس مثبتا إلا أن المرسوم التنفيذي 322/17 يضمن له بعض الحقوق من أهمها الإعلام المسبق بقرار التسريح وإمكانية الطعن في قرارات الإدارة أمام الجهات القضائية المختصة.
- وبناء على النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- 1- إعطاء تعريف قانوني للمتربص.
- 2- ضرورة تمكين الموظف المتربص من ممارسة حقه في التظلم أمام لجان الطعن.
- 3- احترام الضمانات التأديبية المقررة في النصوص القانونية لترقية العمل الإداري.

4- نقترح ضرورة اشراك اللجنة المتساوية الأعضاء مع الإدارة في إصدار قرار العزل والأخذ برأيها على سبيل الإلزام وهذا كضمانة لحماية الموظف من تعسف الإدارة. من خلال الفصل الأول حاولنا التطرق أو دراسة المركز القانوني للموظف المتربص وذلك من خلال تعريفه وفق التشريع الجزائري وطبيعة العلاقة التي تربط بين الموظف والإدارة وكذا معرفة الفرق بين الموظف المتربص والموظف الدائم دون أن ننسى الأساس القانوني لفترة التربص وفق المرسوم التنفيذي 322/17 والذي تناولنا من خلاله :

وفي الأخير تعرضنا إلى إجراءات العزل والتسريح والآثار المترتبة عنها خلال فترة التربص. ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا للنتائج التالية :

5- الأمر 03-06 والمرسوم التنفيذي 322/17 لم يعطيا تعريفا قانونيا دقيقا للموظف المتربص.

6- أن فترة التربص تعتبر فترة تدريبية إلزامية يمر عليها الموظف المتربص في حياته المهنية لمدة سنة كاملة.

7- الموظف المتربص يتواجد في مركز قانوني تنظيمي غير مستقر ولا يستقر إلا بترسيمه.

8- رغم أن الموظف المتربص ليس مثبتا إلا أن المرسوم التنفيذي 322/17 يضمن له بعض الحقوق من أهمها الإعلام المسبق بقرار التسريح وإمكانية الطعن في قرارات الإدارة أمام الجهات القضائية المختصة.

وبناء على النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

5- إعطاء تعريف قانوني للمتربص.

6- ضرورة تمكين الموظف المتربص من ممارسة حقه في التظلم أمام لجان الطعن.

7- احترام الضمانات التأديبية المقررة في النصوص القانونية لترقية العمل الإداري.

8- نقترح ضرورة اشراك اللجنة المتساوية الأعضاء مع الإدارة في إصدار قرار العزل والأخذ برأيها على سبيل الإلزام وهذا كضمانة لحماية الموظف من تعسف الإدارة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: القوانين:

1. الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة، الصادرة في الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، بتاريخ 16 يوليو 2006.

ثانياً: المراسيم:

2. المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات تقييم واعداد ملف التنظيم السنوي، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66 تاريخ 05 نوفمبر 2017.

ثالثاً: الكتب:

3. بعلي، محمد الصغير. قانون المنازعات الإدارية: دعاوى وطرق الطعن الإداري . الجزء 2، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013.
4. بوضياف، عمار. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري: دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة.
5. خليفة، عبد العزيز المنعم. الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام. الجزء الثالث، ضمانات تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، منشأة المعارف بالإسكندرية - جلال حزي وشركاه، كلية الحقوق، 2003.
6. عمار، عباس الحسيني. أصول التحقيق الإداري: دراسة قانونية عملية مبسطة . الطبعة الأولى، 2016، بيروت، لبنان.
7. عوايدي، عمار. النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري . الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

8. قدودو، جميلة. النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري. المكتبة الوطنية الجزائرية، 2021.

رابعاً: الأطروحات والمذكرات

1/- الأطروحات:

9. بن رجال، أمال. التسريح التأديبي في القانون الجزائري المقارن. أطروحة دكتوراه، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01 - بن يوسف بن خدة، 2018.

10. زياد، عادل. فعاليات ضمانات المسألة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية. أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة خنشلة، 2023.

2/- المذكرات:

11. بشنة، دليلة، وحملوي، رشيدة. نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، جامعة 8 ماي 1945 - قالمة، 2014.

12. بلعيد، إلياس، وجعفري، إسمهان. فاعلية الإجراءات التأديبية للعون المتربص على ضوء المرسوم التنفيذي 322/17. مذكرة ماستر، جامعة عباس لغرور خنشلة، 2022.

13. بن خليفة، صبرينة. المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في ظل المرسوم التنفيذي 322/17. مذكرة ماستر، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي، 2020.

14. بن زيد، اليزيد، رزوق، سفيان. النظام القانوني للعون المتربص في ظل الأمر 03-06 ونصوصه التطبيقية. مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، 2024.

15. بوسالم، بدره .إنهاء خدمة الموظف المتربص وضماناته .مذكرة ماستر، جامعة خنشلة، 2019.
16. بوطبة، مراد، ومقطف، خيرة .النظام القانوني للعون المتربص في ظل المرسوم التنفيذي 322/17 .مذكرة ماستر، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2020.
17. حيتي، محمد .أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري .مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة غرداية، 2021.
18. سعيد، أيمن صابر، شنة، عبد الوهاب .النظام القانوني للموظف في التشريع الجزائري .مذكرة ماستر، جامعة الشهيد حنا لخضر الوادي، 2023.
19. الشحمة، السعدية .ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري .مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019.
20. طرشة، سهام .انتهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري .مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2020.
21. عبد الله، أنس، والفايز، عبد الله . تسريح الموظف العام . مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة أحمد دراية - أدرار، 2022.
22. عقون، وسام .ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة .مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2013.
23. فيصلي، منى، وحاجي، وفاء .عزل المرفق العام بسبب إهمال المنصب .مذكرة ماستر، جامعة 8 ماي 1945 - قالمة، 2023.
24. لعبي، سهيلة، وخرة، نجمة .النظام القانوني للعون المتربص في ظل المرسوم التنفيذي 322/17 .مذكرة ماستر، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2020.

25. مادي، رزيقة، قعلول، ريمة. المركز القانوني للمتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية في ظل المرسوم 322/17. مذكرة ماستر، جامعة ألكلي محند الحاج - البويرة، 2021.

خامسا: المجلات

26. أحمد، عبيد مصبح الفضلي. "ضمانات الموظف العام في مرحلة التحقيق". مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة دمياط، العدد 3، يناير 2021.

27. بدري، مباركة. "تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري". مجلة العلوم القانونية، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والوطنية وواقعها، المجلد 12، العدد 1، أبريل 2021.

28. سوداني، نور الدين. "المرفق العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري". مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة، المجلد 15، العدد 1، أبريل 2022.

29. عمام، مكي. "ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري 1". مجلة القانون العام الجزائري، جامعة جيلالي اليابس - سيدي بلعباس، المجلد 5، العدد 1، 2019.

30. قروف، جمال. "تأديب المتربص في المؤسسات والإجراءات العمومية في التشريع الجزائري". مجلة كلية الحقوق، جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة، المجلد 7، العدد 3، سبتمبر 2020.

31. مقيمي، ريمة. "النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب". دفاتر السياسة والقانون، جامعة 8 ماي 1945 - قالمة، المجلد 13، العدد 1، 2021.

32. نويري، عبد العزيز. "المنازعة الإدارية في الجزائر: تطورها وخصائصها". مجلة الدولة والقانون، العدد 08، 2006.

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

الشكر والعرفان

الإهداء

1 مقدمة:

الفصل الأول

الإطار القانوني لعزل وتسريح الموظف المتربص

6 تمهيد:

7 المبحث الأول: الموظف المتربص وطبيعة علاقته بالإدارة.

7 المطلب الأول: الموظف المتربص وفق التشريع الجزائري.

7 الفرع الأول: تعريف الموظف المتربص وفق التشريع الجزائري.

9 الفرع الثاني: طبيعة العلاقة بين الموظف والادارة.

11 الفرع الثالث: الفرق بين الموظف المتربص و الدائم.

12 المطلب الثاني: الأساس القانوني لفترة التربص من خلال المرسوم 322/17.

13 الفرع الأول: مدة التربص والاستثناءات الواردة عليه.

14 الفرع الثاني: معايير ترسيم الموظف المتربص.

15 الفرع الثالث: معايير تقييم الموظف.

17 المبحث الثاني: اجراءات العزل و التسريح خلال فترة التربص.

18 المطلب الأول: الاجراءات المتبعة في العزل للموظف المتربص.

18 الفرع الاول: مفهوم العزل:

19	الفرع الثاني: اجراءات عزل الموظف المتربص
23	الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن قرار العزل
25	المطلب الثاني: التدابير و الاجراءات القانونية لنظام تسريح الموظف المتربص
25	الفرع الاول: مفهوم التسريح
27	الفرع الثاني: الاجراءات المتبعة في قرار التسريح
31	الفرع الثالث: الآثار القانونية المترتبة على قرار التسريح
33	خلاصة الفصل الأول:

الفصل الثاني

الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل والتسريح

35	تمهيد:
36	المبحث الأول: ضمانات الموظف المتربص قبل صدور قرار التسريح.
36	المطلب الأول: الضمانات السابقة على المسألة التأديبية.
37	الفرع الأول : التحقيق الإداري.
40	المطلب الثاني: الضمانات المواكبة لصدور القرار التأديبي
40	الفرع الأول: تسبيب قرار التسريح.
42	الفرع الثاني: أهمية التسبيب
44	المطلب الثالث: الضمانات القضائية بعد صدور قرار التسريح
45	الفرع الأول: التظلم الإداري
47	الفرع الثاني: الطعن القضائي

المبحث الثاني: الضمانات القانونية للموظف المتربص في مواجهة قرار العزل	52
المطلب الأول: الضمانات السابقة لصدور قرار العزل	52
الفرع الأول : تبليغ الإعذار للموظف (في محل ضمانة مواجهة التسريح بالفعل المنسوب إليه)	53
الفرع الثاني: حق إلحاق الموظف بعد استلام إدارين	54
المطلب الثاني: الضمانات المتعلقة بصدور قرار العزل	54
الفرع الأول: تسبيب قرار العزل	55
الفرع الثاني: إثبات تبليغ قرار العزل	56
المطلب الثالث: الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل:	57
الفرع الأول: التظلم الإداري	57
الفرع الثاني: الطعن القضائي	61
خلاصة الفصل الثاني:	64
خاتمة:	66
قائمة المصادر والمراجع:	70

الملخص

فترة التربص تُعد مرحلة حاسمة وضرورية في مسار الموظف العمومي، حيث تُقيّم خلالها قدرته على أداء مهامه والالتزام بالرتبة الوظيفية. تتيح هذه المرحلة للإدارة فرصة التحقق من كفاءة الموظف وتحمل مسؤوليات الوظيفة. رغم أن النظام القانوني للموظف المتربص لم يكن محل اهتمام كافٍ إلا بعد صدور المرسوم التنفيذي 322/17، إلا أن هذا المرسوم أضاف ضمانات قانونية مهمة حمت المتربص من التعسف الإداري، مثل المتابعة تحت إشراف مباشر وتوفير حق الدفاع في حالة التسريح أو العزل. يشمل ذلك حق تبليغ المتربص بالأخطاء وحق التظلم والطعن القضائي، مما يرسخ مبدأ الشفافية والمشروعية في علاقة الإدارة بالموظف المتربص.

الكلمات المفتاحية: فترة التربص، الموظف العمومي، الموظف المتربص، الضمانات

القانونية.

Abstract:

The probation period is a critical and necessary stage in the career path of a public employee, during which their ability to perform duties and adhere to the assigned rank is evaluated. This stage provides the administration with an opportunity to verify the employee's competence and capacity to bear the responsibilities of the position. Although the legal framework for the probationary employee did not receive sufficient attention until the issuance of Executive Decree No. 17/322, this decree introduced important legal safeguards that protect the probationary employee from administrative abuse, such as supervision under direct oversight and the provision of the right to defense in cases of dismissal or termination. These safeguards include the right to be informed of the alleged errors, the right to appeal, and judicial review, thereby reinforcing the principles of transparency and legality in the relationship between the administration and the probationary employee.

Keywords: probation period, public employee, probationary employee, legal safeguards.