



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



قسم الحقوق

# المساءلة التأديبية عن الخطأ التأديبي للموظف المتربص

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص : قانون إداري

إشراف الأستاذ  
د/ زياد عادل

إعداد الطالبتين  
-تاقعوت وهيبة  
-بوخضرة نريمان

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د/ مزيتي فاتح	أستاذ محاضر - أ	جامعة عباس لغرور خنشلة	رئيسا
د/ زياد عادل	أستاذ محاضر - أ	جامعة عباس لغرور خنشلة	مشرفا ومقررا
د/ قليل نبيل	أستاذ مساعد - ب	جامعة عباس لغرور خنشلة	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية

2022/2021



# كلمة شكر وتقدير

أول كلمة شكر أتقدم بها للدكتور زياد عادل، وذلك لتفضله بقبول الإشراف على هذا الموضوع، وتقديمه النصح والتوجيهات للوصول إلى هذا العمل المتواضع.

كما أتقدم بشكري وإمتناني إلى أعضاء لجنة المناقشة، لتخصيص جزء من وقتهم لقراءة ومناقشة هاته المذكرة.

كما لا يفوتني أن أشكر جميع أساتذة قسم العلوم القانونية في جامعة عباس لغرور-خنشلة على المجهود الذي بذلوه لنصل لهذا المستوى

كما لا أنسى كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث من قريب أو بعيد ولو بكلمة زادت في همتي وعطائي.

# إهداء

إهداء الطالبة تاقعوت وهيبة :

\*إلى اللذين قال الله عز وجلّ فيهما "وقل رب إرحمهما كما ربياني صغيراً"، إلى منبع العطف والتضحية ومن كان دعاؤها ورضاها عني سر نجاحي أُمي الغالية، وإلى رمز الكفاح في الحياة الذي تعب من أجل تربيته، الذي أفتخر وأعتز بأنه أبي.

\*إلى زوجي الغالي الذي وقف بجانبني في السراء والضراء، وسانديني في رحلتي المتعبة في إعداد هاته المذكرة، الذي أسأل الله عز وجل أن يبارك فيه.

\*إلى أبنتي ليليان، ريحانة قلبي وقرة عيني، التي أسأل الله عز وجل أن يجعلها في حفظه ورعايته.

\*إلى أختي الغالية وإخواني الأعزاء.

\*إلى كل أساتذتي الكرام في كل الأطوار التعليمية.

\*إلى كل دارس وطالب علم أهدي هذا الجهد الذي أتمنى أن يكون مفيداً لهم في المستقبل.

إهداء الطالبة بوخضرة نريمان :

\*يسعدني وأنا في هذه المرحلة من عمري أن أهدي ثمرة جهدي إلى من وضعت الجنة تحت قدميها، إلى من ضحت من أجلي إلى أعلي إنسانة أُمي حبيبتني أدامها الله تاج فوق رؤوسنا وأطال الله في عمرها ومدّها الله بالصحة والعافية.

\*إلى أبي الغالي حفظه الله ورعاه.

\*إلى أخواتي الحبيبات.

\*إلى كل من كان بجانبني وسانديني اخص بالذكر رفيق دربي و نور عيني محمد إسلام أدامك الله لي.

## خطة الدراسة

### مقدمة

الفصل الأول : ماهية العون المتربص والأخطاء التأديبية

المبحث الأول : ماهية العون المتربص

المطلب الأول : مفهوم العون المتربص

المطلب الثاني : مدة التربص وأثرها على وضعية العون المتربص

المبحث الثاني : ماهية الأخطاء التأديبية

المطلب الأول : مفهوم الخطأ التأديبي

المطلب الثاني : تصنيف الأخطاء التأديبية

الفصل الثاني : النظام التأديبي للموظف المتربص

المبحث الأول : النظام الإجرائي لتأديب العون المتربص

المطلب الأول : السلطة المختصة بالتأديب (سلطة توقيع الجزاء التأديبي)

المطلب الثاني : الإجراءات التأديبية

المبحث الثاني : العقوبات التأديبية والضمانات المقررة للمتربص

المطلب الأول : العقوبات التأديبية المقررة ضد العون المتربص

المطلب الثاني : الضمانات المقررة للمتربص

### خاتمة

مقدمة

تحرص الأنظمة الوظيفية على اختلاف فلسفتها على وضع آليات قانونية تضمن اختيار أفضل وأجدر الموارد البشرية لتسيير المرافق العمومية، حيث يعتبر العنصر البشري محركا للوظيفة العمومية ووسيلة لتطويرها تحت غطاء منظومة قانونية محكمة تنظم الوظيفة وتضمن الأداء البشري وتطوره، كما تضمن الاستمرارية في أداء مرافق الدولة لمهامها بانتظام وباطراد تحقيقا للمصلحة العامة.

ويعتبر العون المتربص أحد أهم الموارد البشرية التي تعتمد عليها الإدارة، على اعتبار أن أغلب الموظفين يتم توظيفهم كمتربصين، فالمتربص يمارس مهام الإدارة من خلال عمليات التوظيف التي تقوم بها هاته الأخيرة من أجل سد حاجياتها من الموارد البشرية لتسيير المرافق العامة، وبالنظر للمركز القانوني الخاص بالعون المتربص باعتباره حديث التعيين الأمر الذي يصعب عليه أن يستوعب مقتضيات الوظيفة العمومية ومهامها وحجم المسؤولية الملقاة على عاتقه ودوره في تطوير المنظمة المسيرة للمرفق العمومي، وجب خضوعه لفترة تربص يلتزم فيها باتباع أوامر وتوجيهات سلطته الرئاسية، وإلا تعرض لمساءلة تأديبية وفقا للنظام التأديبي المنصوص عليه في النصوص القانونية والتنظيمية، فاستمرار الموظف المتربص في وظيفته مرهون بأداء واجباته ومدى احترامها حتى لا يفقد وظيفته، وضمانا لسير الحسن للمرافق العامة وحسن أداءها.

وبالرجوع للمادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322<sup>1</sup> الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية نجد بأن المتربص يخضع إلى نفس الواجبات التي يخضع لها الموظف العام، كما أن المادة 07 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup>، قد نصت على أن علاقة الموظف العام بالإدارة هي علاقة قانونية

<sup>1</sup>-المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربصين في المؤسسات

والإدارات العمومية والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ش، عدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

<sup>2</sup>-الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ش، عدد 46 لسنة 2006.

أساسية وتنظيمية، وبذلك فإن الموظف المتربص يستمد حقوقه وواجباته مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية، وعليه إذا ما ارتكب خطأ مهني أو أخل بواجباته المفروضة عليه، أو ظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة وظيفته، يجب على إدارته المستخدمة أن تباشر ضده التدابير والإجراءات الكفيلة بردعه والتي تحافظ على كيان الوظيفة العمومية، وتحفظ هيبتها، وتكفل السير الحسن للمرفق العام، شريطة أن تحترم الضوابط والضمانات المقررة للعون المتربص في مجال التأديب حتى يتسم قرارها التأديبي بالمشروعية.

والمشروع الجزائري منح للإدارة بموجب الأمر 03-06 والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 سلطة تأديب المتربص عن طريق السلطة التي لها صلاحيات التعيين والتي تشرف على اتباع الإجراءات التأديبية السابقة على صدور القرار التأديبي ضد العون المتربص، إلا أنه حرص على أن يراعى في ممارسة هاته السلطة بعض الضمانات المعاصرة واللاحقة لإصدار القرار التأديبي، فالإدارة تمتلك سلطات تقديرية واسعة في المساءلة التأديبية للمتربص، مع تقييد سلطتها بجملة من الضمانات والإجراءات الإدارية لوضع حد لتعسفها في استعمال سلطتها وحتى لا يشوب قرارها التأديبي عيب من عيوب المشروعية.

### أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع فالنظام التأديبي للمتربص يشكل أحد اهتمامات القانون الإداري بما له من علاقات وانعكاسات على وضعية المتربص والمرفق العام ومرتقيه، إضافة إلى اعتبار المتربص عنصر فعال وأساسي في تسيير الإدارة العامة ويعول عليه في تسيير المرافق العمومية.

كما تبرز أهمية هذا البحث في إعطاء المتربص مرجع يعتمد عليه فيما يتعلق بنظامه التأديبي والضمانات التي يتمتع بها في حفظ حقوقه من تعسف الإدارة، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على أدائه الوظيفي.

## أسباب اختيار الموضوع

يمكن إجمال أهم الأسباب التي أدت لاختيار لهذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وأسباب موضوعية.

### 1-أسباب ذاتية :

تتمثل أساسا في الرغبة الشخصية لمعالجة إشكالات هذا الموضوع واستجلاء ما فيه من غموض وإبهام، فاهتمامي بهذا البحث راجع لعلاقته بالجانب المهني بوظيفتي بحكم عملي في مؤسسة إدارية وبالضبط في مصلحة تسيير المستخدمين، إضافة إلى أن هذا الموضوع من أكثر مواضيع الوظيفة العمومية إثارة وجدبا للباحث المشتغل في هذا المجال، كما أن هذا الموضوع يتماشى مع تخصصي في القانون الإداري.

### 2-أسباب موضوعية :

تتمثل على وجه التحديد في أن المرسوم التنفيذي رقم 17-322 جديد يحتاج للبحث والقراءة والتحليل للأحكام الواردة فيه، لتطرق فئة قليلة اليه من الباحثين والدارسين للوظيفة العمومية، فندرة المراجع والدراسات المتخصصة التي تهتم بدراسة المتربص ونظامه التأديبي دفعتني للبحث في هذا الموضوع قصد إثراء المكتبة القانونية الإدارية بمثل هذا الموضوع المتخصص الذي يهم الموظف المتربص والإدارة على حد سواء.

كما أن تأديب الموظف المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية له دور هام في إرساء مبدأ الإنضباط الواجب توافره حتى تستطيع الإدارة القيام بنشاطها في تحقيق المصلحة العامة، فالتأديب هو السلاح الفعال الذي بحوزة الإدارة العامة لردع كل عون متربص يقصر في القيام بواجباته الوظيفية.

### أهداف البحث :

بحكم عملي في مؤسسة إدارية وبالنظر لتجربتي المتواضعة في تسيير الموارد البشرية تبين لي من خلال الممارسة أن موضوع المتربص لم يحضى بالأهمية اللازمة التي أولها له المشرع

الجزائري من خلال تخصيص نص قانوني تنظيمي له بموجب المرسوم التنفيذي رقم 17-322، فأهدف من هاته الدراسة إلى التعمق في مختلف الأحكام المطبقة على النظام التأديبي للموظف المتربص في التشريع الجزائري، مع توضيح مختلف الجوانب المتعلقة بالمتربص وفترة التربص في الوظيفة العمومية والأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها، وتتوير المتربص بالإجراءات التأديبية التي تتخذ ضده حتى يحمي نفسه من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها التأديبية.

### الدراسات السابقة :

توجد بعض الجهود القليلة التي تطرقت للنظام التأديبي للموظف المتربص، فهناك بعض رسائل الماستر والمقالات التي تناولت حقوق وواجبات المتربص منها مذكرة ماستر للطالبتين لعبي سهيلا و خرة نجمة، بعنوان النظام القانوني للعون المتربص في ظل المرسوم التنفيذي رقم 17-322، نوقشت سنة 2019-2020 بكلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، بالإضافة إلى مقال الأستاذ زياد عادل، تحت عنوان فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية، نشر بتاريخ 31 ديسمبر 2019، في المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، إضافة إلى مقال جمال قروف، تحت عنوان تأديب المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري، نشر بتاريخ 15 سبتمبر 2020، في مجلة الدراسات الحقوقية.

### صعوبات البحث :

لا يخلو أي عمل أو بحث من صعوبات وعوائق، فالبحث في هذا الموضوع أحاطته صعوبات تتمثل في نقص كبير في المراجع التي اهتمت بهذا الموضوع مما اضطرنا لبذل جهد مضاعف في دراسة المواد القانونية المنظمة للسلطة المختصة بتأديب المتربص.

### الإشكالية :

في إطار كل ما سبق تبرز إشكالية أساسية تتمحور حول ماهية النظام التأديبي للموظف المتربص والضمانات التأديبية التي يتمتع بها؟  
وتتفرع عن هاته الإشكالية جملة من الأسئلة الفرعية أهمها :

- ماذا نعني بالمتربص والتربص في مجال الوظيفة العمومية؟
- ماهي الآثار المترتبة بعد نهاية التربص؟
- ماهي الأخطاء التأديبية وتصنيفاتها؟
- ماهي السلطة المختصة بتأديب الموظف المتربص؟
- ماهي الإجراءات المتبعة في تأديب المتربص؟
- ماهي العقوبات التأديبية والضمانات المقررة للموظف المتربص؟

### منهج البحث :

لدراسة موضوع هذا البحث بصفة علمية وللإجابة على إشكاليته إعتدنا على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال عرض الإطار المفاهيمي لماهية المتربص والتربص، الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها، وكذا محاولة تحليل وقراءة للنصوص والأحكام القانونية التي لها صلة بالنظام التأديبي للمتربص، وكذا استعملت بعض أدوات المنهج المقارن لإجراء مقارنة بين النظام التأديبي للموظف والنظام التأديبي للمتربص.

### الخطة :

في اطار معالجتني لإشكالية هذا الموضوع والأسئلة المتفرعة عنها، وتحقيقا لأهداف الدراسة تم تقسيم موضوع الدراسة إلى فصلين، وكل فصل بدوره تم تقسيمه إلى مبحثين حيث تم التطرق في الفصل الأول إلى ماهية العون المتربص والأخطاء التأديبية، والذي يضم مبحث أول تحت عنوان ماهية العون المتربص، ومبحث ثاني بعنوان ماهية الأخطاء التأديبية، أما الفصل الثاني فبعنوان النظام التأديبي للعون المتربص، ويضم هذا الفصل في المبحث الأول النظام الإجرائي لتأديب العون المتربص، أما المبحث الثاني فتضمن العقوبات والضمانات التأديبية المقررة ضد العون المتربص.

كما اشتمل البحث على خاتمة تضمنت أهم النتائج والتوصيات التي توصلت اليها الدراسة.

# الفصل الأول

ماهية المتربص والأخطاء التأديبية

## الفصل الأول : ماهية المتربص والأخطاء التأديبية

بمجرد التحاق المترشح الناجح في مسابقة من مسابقات الوظيفة العمومية وإمضاءه لمحضر التنصيب، يأخذ مركزه القانوني صفة متربص بعد التأشير على مقرر أو قرار تعيينه من طرف المراقب المالي المختص إقليمياً، وتبعاً لذلك فالمتربص ملزم باجتياز فترة التربص الاختباري بنجاح حتى يكتسب صفة الموظف، وخلال فترة التربص قد يرتكب المتربص أخطاء مهنية بإخلاله أو تقصيره أو مخالفته لواجبات وظيفته، مما يسمح للإدارة بتأديبه عن طريق تحريك المتابعة التأديبية، وتوقيع العقاب المناسب المنصوص عليه في النصوص التنظيمية، ومما سبق سنتطرق إلى ماهية المتربص في المبحث الأول، ثم نتعرض إلى ماهية الأخطاء التأديبية في المبحث الثاني.

**المبحث الأول : ماهية المتربص**

بعد النجاح النهائي لمترشح في مسابقة توظيف يتم تعيينه في احدى رتب الوظيفة العمومية، حيث يكتسب صفة المتربص، ويخضع لأحكام تهدف لكشف قدراته وكفاءته لشغل الوظيفة المعين فيها تمهيدا لترسيمه فيها.

وسنتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم المتربص في مطلب أول، ثم مدة التربص وأثرها على المتربص في مطلب ثان.

**المطلب الأول : مفهوم المتربص**

قصد الإمام بمفهوم المتربص وإعطاء صورة شاملة عنه، وجب أن نتطرق إلى تعريف المتربص (فرع أول)، وأن نتطرق إلى أنواعه (فرع ثان).

**الفرع الأول : تعريف المتربص**

يعتبر المتربص كل فرد عين من خلال مسابقة توظيف إلى حين ترسيمه، ويمر خلال هاته الفترة-من التعيين إلى الترسيم- بعملية تقييم وتسري عليه أحكام قانونية مثله مثل الموظف المرسم<sup>1</sup>، ولأكثر توسع في تعريف المتربص سنتطرق إلى تعريفه القانوني (أولا)، وإلى تعريفه الفقهي (ثانيا).

**أولا-التعريف القانوني للمتربص**

بالرجوع للنصوص القانونية التي نظمت الأحكام المتعلقة بالمتربص، نجد بأنها لم تعطه تعريف واضح ومحدد، فالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لم يعرف المتربص، وإنما اعتمد المشرع في المادة 04 منه على معيار التعيين في وظيفة عمومية لاعتبار المترشح موظفا، فلا يمكن اعتبار المترشح

<sup>1</sup>-لعيبي سهيلة وخرة نجمة، النظام القانوني للعون المتربص في ظل المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مذكرة مكملة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة محمد بوقرة بومرداس، 2019-2020، ص 08.

للووظيفة العمومية موظفا إلا بعد تعيينه في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري. أما المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية فقد أشار لمصطلح المتربص في المادة 02 منه بنصه "يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به"، حيث اكتفى المشرع على اعتماد معيار التوظيف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية لاعتبار حديث التوظيف متربص.

مما سبق نجد بأن المشرع الجزائري لم يعرف المتربص، وإنما اكتفى بتحديد معيار لاعتبار حديث التوظيف متربص.

### ثانيا-التعريف الفقهي للعون المتربص

بعد تعيين حديث التوظيف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية يأخذ مركزه القانوني صفة المتربص، والذي يقصد به "عون يشغل أو يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة، غير أنه لم يتم ترسيمه بعد في رتبة في السلم الإداري، حيث يتوقف ذلك على اجتيازه لفترة التربص بنجاح أو على ثبوت صلاحيته الفعلية لتولي مهام الوظيفة المعين فيها، وبفعل قابلية المتربص للترسيم مستقبلا، يعتبر موظفا محتملا"<sup>1</sup>، وهو أيضا "كل عون عيّن في وظيفة دائمة من غير أن يرسم فيها وهو وإن كان يخضع لقواعد القانون العام وللوظيف العمومي، إلا أنه يمكن فصله عن وظيفته لعدم كفاءته المهنية"<sup>2</sup>، كما يعرف بأنه "عون جديد تم تعيينه في وظيفة عمومية دائمة، في سلك من أسلاكها ورتبة من رتبها، بعد اجتيازه بنجاح كمرحلة أولية مسابقة توظيف

<sup>1</sup>-شمس الدين بشير، سميحة لعقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة-الجزائر، المجلد الرابع، العدد الرابع، تاريخ النشر 01 ديسمبر 2019، ص 241.

<sup>2</sup>-عز الدين عبدة، عملية تأديب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 69.

خارجية، وهو ملزم بأن يجتاز بنجاح كمرحلة ثانية فترة تربص عملي حتى يصبح موظفا عاما<sup>1</sup>.

من التعاريف السابقة نخلص إلى أن المتربص هو "كل شخص حديث التوظيف في مؤسسة أو إدارة عمومية ملزم كقاعدة عامة باجتياز بنجاح فترة تربص قبل تقلد رتبة من رتب الوظيفة العمومية، أي قبل اكتساب مركزه القانوني صفة الموظف".

### الفرع الثاني : حالات المتربص

المتربص قد يأخذ حالتين هما<sup>2</sup>: متربص محتمل كموظف مستقبلي، ومتربص محدد قانونا يمارس تكوين في إحدى المدارس الإدارية طيلة فترة تربصه.

### أولا-متربص محتمل كموظف مستقبلي

يقصد به العون الذي تم تعيينه في وظيفة دائمة، دون أن يصدر بعد قرار ترسيمه في رتبة من رتب الوظيفة العمومية، حيث يعتبر العون المتربص إذن، وبفعل قابليته للتسجيل مستقبلا، موظفا محتملا.

وفي هذه الحالة ينقسم المتربص إلى نوعين هما: متربص خاضع لتكوين تحضيري (أولا)، ومتربص غير خاضع لتكوين تحضيري (ثانيا).

### 1-متربص خاضع للتكوين التحضيري

بعض أسلاك الوظيفة العمومية يشترط فيها إجراء تكوين تحضيري لشغل الوظيفة، حيث يخضع المتربص إلى إجراء تكوين تحضيري أثناء ممارسة مهامه الوظيفية المرتبطة برتبة انتماؤه.

ومن أمثلة ذلك المتربص المنتمي للأسلاك المشتركة، حيث ألزمت المادة 30 والمادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك

<sup>1</sup>-محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016، ص 37.

<sup>2</sup>-شمس الدين بشير، سميحة لعقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 242.

المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>1</sup>، المترشحين الذين تم توظيفهم على متابعة تكوين تحضيرى أثناء فترة التربص لشغل المنصب تحدد محتواه وكيفياته بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

## 2- متربص غير معني بالتكوين التحضيري

وفق المادة 84 فقرة 01 من الأمر 06-03 يجب على المتربص قضاء فترة تربص مدتها سنة، دون تكوين تحضيرى، حيث يباشر مهامه الوظيفية بعد تعيينه مباشرة تحت توجيه وإشراف رئيسه السلمى دون خضوعه لتكوين تحضيرى، ومن أمثلة ذلك المتربصين المنتمين للأسلاك المشتركة، حيث نصت المادة 19 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 2 نوفمبر سنة 2016<sup>2</sup>، على أنه يوظف بصفة متصرف محلل عن طريق مسابقة على أساس الاختبارات، المترشحون الحائزون على شهادة الماستر في أحد التخصصات المطلوبة، دون أن تنص على متابعته لتكوين تحضيرى أثناء فترة التربص، وبعد نهاية فترة التربص يتم تقييمه للنظر في ترسيمه من عدمه، كما هو مشار إليه من خلال المادتين 25 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

## ثانيا- متربص محدد قانونا<sup>3</sup>

يقصد بالمتربص المحدد قانونا طلاب المدارس العليا المنشأة لتخريج الموظفين العموميين، والذين يعتبرون طبقا للنصوص القانونية المنظمة لهم بمثابة أعوان متربصين، وهو ما يبرر استفادتهم من راتب أثناء فترة دراستهم دون شغلهم لأي منصب عمل طيلة فترة التربص، وبمجرد

<sup>1</sup>-المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ج.ر.ج.ج عدد 03، الصادرة في 20 يناير 2008.

<sup>2</sup>-المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 صفر عام 1438 الموافق 2 نوفمبر سنة 2016؛ يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج عدد 66، الصادرة في 09 نوفمبر 2016.

<sup>3</sup>-شمس الدين بشير الشريف، سمحة لعقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 243.

تخرجهم من المدرسة يتم تعيينهم وترسيمهم، ومن أمثلة ذلك طلاب المدرسة الوطنية للإدارة<sup>1</sup>، حيث تعد هاته المدرسة خلال 03 سنوات من التكوين النظري والتطبيقي إطارا تخرج برتبة متصرف إداري رئيسي، يتم توجيههم كمعينين إلى المؤسسات والإدارات العمومية.

### المطلب الثاني : فترة التربص وأثرها على المتربص

بعد التحاق المترشح الناجح بمنصب عمله يتم تعيينه بصفة متربص، ويدخل مرحلة جديدة تسمى فترة التربص، التي تسمح للجهة التي لها صلاحية التعيين بتقييم قدراته وكفاءته والتأكد من مدى استحقاقه للمنصب.

سنعالج من خلال هذا المطلب فترة التربص في الفرع الأول، أما في الفرع الثاني فسنتطرق إلى أثر فترة التربص على المتربص.

### الفرع الأول: فترة التربص

لشغل وظيفة في سلك الوظيفة العمومية يستوجب على العون المتربص الذي تم تعيينه أن يخضع لفترة تربص، والتي سنتطرق إلى مفهومها (أولا) ومدتها (ثانيا).

### أولا- مفهوم فترة التربص

قبل شغل المتربص لوظيفة في سلك الوظيفة العمومية يجب مروره بفترة تربص يتم فيها إما ترسيمه أو تمديد فترة التربص أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض، ولتفصيل أكثر سنتطرق لتعريف فترة التربص (1)، ومدتها (2).

### 1-تعريف فترة التربص

قصد إعطاء صورة واضحة عن فترة التربص سنتطرق إلى تعريفها القانوني (أ) وإلى تعريفها الفقهي (ب).

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 64-155 المؤرخ في 28 محرم عام 1384 الموافق 08 جوان سنة 1964، المتضمن إنشاء المدرسة الوطنية للإدارة ج.ر.ج.ج.ش، عدد 48، سنة 1964.

## أ-التعريف القانوني لفترة التربص

لم يعطي المشرع الجزائري تعريف صريح للتربص، رغم تخصيصه لفصل كامل لفترة التربص في الفصل الثاني من الباب الرابع للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث اكتفى باستعمال تسميات مختلفة للدلالة على فترة التربص، مثل "التمرين التكويني"<sup>1</sup>، "المدة التجريبية" و"فترة تجريبية"<sup>2</sup>، ومع صدور الأمر 06-03 الذي واستنادا للمواد 84،85 و90 منه، استعمل المشرع مصطلح جديد هو "فترة التربص"، وهي ذات التسمية التي أتى بها المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية، في المادة 02 منه التي نصت على مصطلح "تربص اختباري"، كما نصت المادة 03 منه على مصطلح "فترة التربص".

وبناء على ما تقدم نستنتج أن المشرع الجزائري لم يعرف فترة التربص، وإكتفى بالدلالة عليها بمصطلحات مختلفة، وترك تعريف هاته المصطلحات للفقهاء والقضاء.

## ب-التعريف الفقهي لفترة التربص

ترك المشرع الجزائري تعريف فترة التربص للفقهاء، حيث عرف الأستاذ بوضياف عمار فترة التربص بأنها "فترة تجريبية أو فترة تمرين أو فترة تكوين تحضيرية الزامية كأصل عام لأي شخص حديث التوظيف قبل اكتسابه لصفة الموظف، تبدأ هذه الفترة من تاريخ التنصيب في الرتبة والمنصب المطلوب شغلها وتدوم مدة زمنية محددة وفق ما ينص عليه القانون"<sup>3</sup>، كما عرف عبد الحميد كمال حشيش فترة التربص بأنها "اختبار إضافي ذو طابع عملي، وهو التكملة

<sup>1</sup>-أنظر المادة 29 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانوني الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup>-أنظر المادة 40 من الأمر رقم 66-133، نفس المصدر.

<sup>3</sup>-بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسور للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2015، ص 104.

المنطقية لما يجري من مسابقات عند التعيين"<sup>1</sup>.

إضافة إلى التعاريف الفقهية السابقة عرف جانب من الفقه فترة التربص بأنها "المدة التي يخضع فيها كل موظف مبتدئ لفترة تربص يتمرن فيها، حيث تسمح للإدارة بمعرفة مدى قدرته على القيام بأداء المهام الوظيفية المنوطة برتبته"<sup>2</sup>.

وبصفة عامة يمكن تعريف فترة التربص بأنها "اختبار تقييم لشخص حديث التعيين في رتبة من الرتب الوظيفية العمومية للتأكد من مدى أحقيته وقدرته في تولي المهام الموكلة إليه بصفة دائمة"<sup>3</sup>،

كما يمكن تعريفها بأنها "إجراء جوهري وأولي يخضع له كل موظف خاضع لقانون الوظيفة العامة ولكن قد يرد استثناء في بعض القوانين الخاصة، وذلك راجع المؤهلات العالية المطلوبة، التي يجب توفرها في المترشح لذلك يتم الترسيم في الرتبة مباشر"<sup>4</sup>.

## 2- مدة فترة التربص

وفقا لنص المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 فان مدة التربص الاختباري تحدد بسنة كاملة مستمرة من الخدمة الفعلية، يبدأ حساب سريانها فور تنصيب المتربص<sup>5</sup>، حيث تعتبر هاته المدة قاعدة عامة لا يجوز الخروج عنها، كما نصت المادة 84 من الأمر رقم 06-03 على أنه "يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها

<sup>1</sup>- عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة 1974، ص186.

<sup>2</sup>- فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني وسلطانة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس-الجزائر، 2016، ص 94.

<sup>3</sup>-فايزة جروني، نجات بوساحة، أثر علاقة المتربص بالوظيفة العامة في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمى لخضر-الوادي، المجلد 07، العدد 02 جوان 2021، تاريخ النشر 05 جوان 2021، ص 99.

<sup>4</sup>-زهرة شطرات، زهية وازن، أحكام التوظيف في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2019، ص 80.

<sup>5</sup>-تنص المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 "مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة وأحكام هذا المرسوم، تحدد مدة التربص الاختباري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتربص".

سنة"، إلا أنه وفقا لأحكام المادة 03 من الأمر 03-06 فهناك أسلاك<sup>1</sup> يمكن أن تنص قوانينها الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام، ومن ثم يجوز لقوانينها الخاصة مخالفة مدة السنة المقررة لفترة التربص وذلك إما بالزيادة أو بالتخفيض.

ووفقا للمادة 18 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 والمادة 85 من الأمر 03-06 وعند نهاية المرحلة الأولية للتربص والمقدرة بسنة واحدة (01) من الخدمة الفعلية المستمرة، قد تضطر الإدارة إلى أن تمدد فترة التربص الاختباري لمرة واحدة وأخيرة ولفترة مساوية للأولى بعد رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة اذا لم يسمح تقييم المتربص بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للتربص، حيث لا يمكن أن تتجاوز فترة التربص سنتين وفقا للمادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 إلا اذا نصت القوانين الأساسية الخاصة على خلاف ذلك، كما أنه وفقا للمادة 19 من ذات المرسوم فإنه لا تحتسب في فترة التربص كل فترات العطل والغيابات باستثناء فترات العطلة السنوية وأيام الراحة القانونية.

### ثانيا-الاستثناءات التي ترد على فترة التربص

لكل قاعدة استثناء، وكذلك الأمر بالنسبة لقاعدة الزامية الخضوع لفترة التربص، فهناك رتب منتمية لبعض أسلاك الوظيفة العمومية ونظرا للمؤهلات العالية والخاصة المطلوبة للالتحاق بها، غير معنية بفترة التربص، وكذلك الأمر فيما يخص تأهيل الكوادر الفنية والإدارية<sup>2</sup>، إذ بإمكان الأشخاص حديثي التوظيف فيها اكتساب صفة الموظف مباشرة من تاريخ أول تعيين أين يتم

<sup>1</sup>-الأسلاك المعنية هي أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية وأمن الاتصالات السلوكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية.

<sup>2</sup>-سهام عبدلي، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر رقم 03-06، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري-قسنطينة، 2014-2015، ص 10.

تعيينهم وترسيمهم دون الخضوع لفترة التربص، وهذا ما نصت عليه المادة 83 فقرة 02 من الأمر 03-06 بقولها "غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة"، وكذا المادة 02 فقرة 03 من المرسوم 17-322 التي نصت على "غير أنه، يمكن أن يعفى من التربص الاختباري الأعوان الموظفون في بعض الأسلاك والرتب التي تتطلب مؤهلات خاصة، طبقا للأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم".

ومن أمثله حديثي التوظيف الذين يتم تنصيبهم وترسيمهم مباشرة في رتبهم دون خضوعهم لفترة التربص، الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، إذ نصت المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 09-394 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية<sup>1</sup> على "يعين ويرسم الممارسون الطبيون المتخصصون في الصحة العمومية والذين تم توظيفهم طبقا لأحكام هذا القانون الأساسي الخاص، مباشرة بعد تنصيبهم من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين".

### الفرع الثاني : أثر فترة التربص على المتربص

بعد اجتياز المتربص فترة التربص تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإعداد بطاقة تقييم عامة للمتربص، يترتب عنها إما ترسيم المتربص (أولا) وإما يخضع لتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها (ثانيا)، أو تتضمن تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض (ثالثا).

### أولا-ترسيم المتربص

يعتبر الترسيم النقطة الإيجابية للمتربص، والذي يعني اجتيازه لفترة التربص بنجاح، فالترسيم هو العمل القانوني الذي يتم بموجبه تثبيت المتربص في أحد رتب أسلاك الوظيفة العمومية في

<sup>1</sup>-المرسوم التنفيذي رقم 09-394 المؤرخ في 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، ج.ر.ج. عدد 70، الصادرة في 29 نوفمبر 2009.

رتبة في السلم الإداري<sup>1</sup>، وقد عرف الأمر 06-03، الترسيم في مادته 04 ف2 على أنه " الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

ترسيم المتربص يعني أن التقييم العام له خلال فترة التربص إيجابي، مما يعني نجاحه في فترة التربص وإظهاره صلاحيته وأهليته لممارسة مهام الوظيفة التي عين فيها، وبالتالي اكتساب صفة الموظف، حيث يتم تثبيته في رتبته بصفة دائمة لا يمكن للإدارة إنهاؤها إلا في حدود ما تسمح به النصوص القانونية، كما يستفيد من باقي الحقوق التي كان محروما منها خلال فترة التربص، كحق الترشح لممارسة العضوية ضمن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والاستفادة من حقه في الانتداب والإحالة على الاستيداع وكذا حركة النقل.

والترسيم يكون بموجب قرار أو مقرر ترسيم صادر من الجهة الإدارية التي لها صلاحية التعيين، إذ يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة، بعد التسجيل في قائمة تأهيل تتضمن مجموعة من البيانات الإلزامية الخاصة بالمتربص ورأي السلطة السلمية التي تملك صلاحية التعيين في الترسيم، وتقدم قائمة التأهيل للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وجوبا لإبداء رأيها الملزم في ترسيم المتربص<sup>2</sup>.

بعد ذلك يعد قرار أو مقرر الترسيم ويرسل لمصالح الرقابة المالية قصد التأشير عليه، ويخضع بعدها لرقابة مفتشية الوظيفة العمومية، ويسري أثر الترسيم ابتداء من تاريخ انتهاء فترة التربص.

### ثانيا-تمديد فترة التربص

بعد نهاية فترة التربص الأولى المحددة بـ 01 سنة واحدة، قد تمدد هاته الفترة لفترة ثانية مساوية لها، فالتمديد قرار تتخذه الإدارة عقب نهاية فترة التربص إذا كان التقييم العام للمتربص

<sup>1</sup> -هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 100.

<sup>2</sup> -انظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ش، عدد رقم 44، المؤرخة بتاريخ 30 جويلية 2020.

خلال فترة التربص سلبى لم يقنع إدارته المستخدمة بصلاحيته لشغل الوظيفة التي عين فيها، فحينها يمكن للسلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين أن تقرر بناء على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تمديد فترة التربص، وبعد صدور قرار أو مقرر تمديد فترة التربص يكون المتربص ملزم بقضاء فترة ثانية يخضع فيها للتقييم من جديد، على أن يكون التمديد لنفس مدة التربص الأولى وهي سنة واحدة ولمرة واحدة<sup>1</sup> فقط.

### ثالثاً-تسريح العون المتربص

الحالة الثالثة التي قد تتخذها الإدارة عقب نهاية فترة التربص الأولى هي حالة التسريح التي نصت عليها المادة 85 في فقرتها 03 من الأمر 03-06، إذ يمكن للسلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين تسريح المتربص بموجب قرار أو مقرر بعد أخذ الرأي الملزم والمطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة<sup>2</sup>، وذلك إذا كان التقييم العام للمتربص سلبى و يدل على عدم صلاحيته للقيام بأعباء ومهام الوظيفة العمومية التي وكلت له وكذا عدم كفاءته المهنية<sup>3</sup> أو عدم نجاحه في اجتياز فترة التربص للمرة الثانية.

وقرار أو مقرر التسريح يتم بدون إشعار مسبق وبدون تعويض وفقاً لنص المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، ونص المادة 85 من الأمر 03-06 التي أكدت على أن قرار أو مقرر التسريح يجب أن يصدر بعد انتهاء فترة التربص، كما أكدت ذلك المادة 26 فقرة 02 من المرسوم 17-322 بنصها على أنه في حالة تمديد التربص، يصدر ترسيم أو تسريح المتربص المعني عند نهاية فترة تمديد التربص.

<sup>1</sup>-أنظر المادة 85 من الأمر 03-06، المصدر السابق.

<sup>2</sup>-أنظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي 17-322، المصدر السابق.

<sup>3</sup>-هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق، ص 219.

## المبحث الثاني : ماهية الأخطاء التأديبية

إذا ما أخطأ الموظف أو ارتكب خطأ مهني قد يشكل هدرا ومساسا لكرامة الوظيفة وسمعتها، فإن السلطة التأديبية تملك سلطة التأديب التي بدورها تهدف إلى إعادة تأهيل الموظف الذي ارتكب الخطأ حفاظا على سمعة الوظيفة.

لهذا فقد قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، الأول نتناول فيه مفهوم الخطأ التأديبي أما المطلب الثاني نتناول فيه تصنيف الأخطاء التأديبية.

## المطلب الأول : مفهوم الخطأ التأديبي

يطلق على الخطأ التأديبي عدة تسميات مختلفة أطلقها الفقه والقضاء على تلك التصرفات التي يرتكبها الموظف التي تجعله تحت طائلة المسألة التأديبية من أهمها :

-المخالفة التأديبية استخدمتها المحكمة العليا المصرية في بعض من أحكامها<sup>1</sup>.

- الذنب الإداري.

-الجريمة التأديبية.

إذ بدورها تعتبر نقطة ارتكاز لكل دراسة تتعلق بالتأديب، إذ أن جميع التشريعات لم تعطي تعريف محدد لها.

## الفرع الأول : تعريف الخطأ التأديبي

من المعروف أن الخطأ التأديبي هو ارتكاب الموظف المتربص لأفعال سواء كانت إيجابية أم سلبية كانت تخالف بها التزامات وظيفته، فإن هذا يسمح لسلطة الإدارة بتأديبه عن طريق تحريك المتابعة التأديبية.

ولتوضيح الخطأ التأديبي وجب التطرق لتعريفه.

## أولاً-التعريف التشريعي

جاءت معظم التشريعات خالية من تعريف محدد لها وهذا راجع إلى طبيعة المخالفة التي يرتكبها فهي محصورة ولا محددة بتقنيين واحد بالإستناد إلى المادة 160 من الأمر 06-03 التي نصت على أنه "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من

<sup>1</sup>-سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة، الإسكندرية-مصر، 2011، ص74.

طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس ، عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية" <sup>1</sup>.

يتضح من خلال هذا التعريف أن الخطأ التأديبي يتحقق بـ:

-خروج الموظف على مقتضى الواجب أثناء أو بتأديته مهامه.

-إخلال الموظف بواجباته تجاه وظيفته التي تقوم بتحديد القواعد واللوائح التنظيمية.

### ثانيا-التعريف القضائي:

لم يعرف القضاء الإداري في الجزائر الخطأ التأديبي، وإنما فقد بسط رقابته على القرار التأديبي، وهذا عندما يقوم الموظف بسلوك مخالف لكرامة الوظيفة و ماتستوجبه من واجب التحفظ.

فقد حاول أيضا إعطاء تعريف للخطأ التأديبي في العديد من القرارات نذكر منها قضية السيد (ب.م.ش) ضد وزير الداخلية ومدير الأمن الوطني 1980 الذي جاء فيه" من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف وإعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة لممارسة الوظيفة"<sup>2</sup>.

### ثالثا-التعريف الفقهي

تعددت التعاريف واختلفت إذ نجد بأن الفقه الفرنسي قد عرف الخطأ التأديبي أنه " كل فعل أو امتناع عن فعل ينسب إلى الفاعل ويعاقب عليه بجزاء تأديبي".

<sup>1</sup>-المادة 160 من الأمر 06-03، مصدر سابق.

<sup>2</sup>-قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 1985/12/07، المجلة القضائية، العدد الأول، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1990، ص 215-218.

نجد أن الدكتور عمار عوابدي عرفه " هي مايرتكبه العامل من خلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية و بالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام وواجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة " هذا حسب مجال الوظيفة العامة<sup>1</sup>.

أما في مجال العمل فقد عرفت على أنها "كل عمل أو امتناع يرتكبه العامل داخل أو خارج الوظيفة و يتضمن الإخلال بواجباتها أو المساس بكرامتها إخلالا صادر عن إرادة دون أن تكون خذا العمل أو الامتناع استعمالا لحق أو أداء لواجب"<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني : أركان و عناصر الخطأ التأديبي

من خلال التعاريف السابقة الذكر فإن الخطأ الذي يرتكبه العون المتربص، مرتبط بمخالفة واجبات الوظيفة والواجبات القانونية.

#### 1-وجود عون متربص ينسب ويسند إليه الخطأ التأديبي:

تستدعي الوظيفة العامة وجود موظف، الذي بدوره يستلزم وجود خطأ تأديبي يقوم به هذا العون إذ يفترض وجود خطأ يقع فيه أو يرتكبه العون المتربص يستلزم فرض عقوبة تأديبية عليه.

#### 2-ارتباط الخطأ التأديبي بإخلال وتخلف عن واجبات قانونية أو تنظيمية أو أساسية:

لا يقوم الخطأ التأديبي إلا إذا كان الفعل أو السلوك الذي ارتكبه العون المتربص يخل أو يخالف الواجبات القانونية أو التنظيمية أو الأساسية الخاصة، وكل مساس بالانضباط، قد يشكل خطأ مهني فهو يفرض مرتكبه لعقوبة تأديبية مثل عدم التحلي بسلوك محترم، عدم تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية،

<sup>1</sup>-عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص332.

<sup>2</sup>-محمد ماجد الياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص، منشأة المعارف، طبعة 2003، ص36-37.

إفشاء السر المهني، عدم الحفاظ على ممتلكات الإدارة.

وبالتالي فإن الأفعال التي لا تعد إخلال أو مخالفة بالواجبات القانونية أو التنظيمية أو الأساسية

خطأ تأديبيا.

### 3\_ارتباط الخطأ التأديبي بممارسة النشاط الوظيفي

لا يقوم الخطأ التأديبي إلا إذا ارتكب العون المتربص في المؤسسة أو الإدارة التي ينشط فيها لأفعال يرتكبها خارج الوظيفة لا تعد خطأ تأديبي، إذ أنه يرد استثناء في حالة ارتكابه لفعل لا يتماشى مع طبيعة منصبه حتى لو كان خارج وظيفته.

#### ثانيا : الأركان

إن المعروف أن الخطأ التأديبي هو إخلال ومخالفة الموظف لواجباته الوظيفية أثناء أداء مهامه وهذا النظام يتميز عن بقية النظم الأخرى بمقومات خاصة إلا أنها تتوافق مع باقي الأنظمة في أركان الخطأ للمسألة التأديبية

#### 1-الركن المادي للخطأ التأديبي

هو المظهر الخارجي، أو الفعل المادي، أي السلوك أو النشاط الخارجي، فلا جريمة بدون فعل، أي لا يجوز للمشرع أن يعاقب عن الأفكار أو النوايا وإنما بالأفعال التي تصدر عن إرادة أئمة. بالانتقال إلى المجال التأديبي نجد أن معالم الجريمة تتوافر بالخروج على مقتضى واجبات الوظيفة أو ارتكاب فعل محظور أي إخلاله بواجبات وظيفته<sup>1</sup>.

فهذا يعني أن الفعل الذي ارتكبه الموظف في معظم عمله مخالف لواجباته في نطاق العمل الذي

<sup>1</sup> -محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، طبعة 2005، ص14-15.

يشغله ويجب أن يكون هذا الفعل ظاهريا و ملموس و يحدث أثرا فعليا (سواء كان إيجابيا أم سلبيا)<sup>1</sup>. فيشترط أن يكون العون المتربص قد تصرف تصرفات إيجابية كانت أم سلبية من شأنها أن تخلف آثار ملموسة وتؤثر على حسن سير المرفق العام فالذنب الإداري يكون في عدة صور كالتغيب أو ضرب رئيسه أو تزوير الأوراق رسمية.

فيتعين على السلطة الرئاسية تسبب قرارها بمعاقبة العون المتربص عن طريق ذكر الفعل الإيجابي أو السلبى بكيفية تسمح للقاضي إجراء الرقابة بطريقة عادية<sup>2</sup>.

### ثانيا : الركن المعنوي للخطأ التأديبي

هي الإرادة غير المشروعة للعون المتربص في ارتكاب فعل مكون للفعل المادي للجريمة وهو القصد في تحقيق النتيجة المترتبة على التصرف ، فإذا انعدمت إرادة العون المتربص أثناء ارتكاب الفعل أو المخالفة بسبب قوة قاهرة فلا تقام مسؤولية تأديبية<sup>3</sup>. فقد جمع المشرع الجزائري بين عنصر الإرادة و الدافع الذي أدى إلى ارتكاب الخطأ التأديبي، لأنه واجب على الإدارة أن تأخذ في الحساب عند تقييمها للخطأ التأديبي الإداري وهذا ما يمنح له ضمانات أكثر فاعلية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>-رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، ط 3، الجزائر، سنة 2006، ص28.

<sup>2</sup>-كمال رحماوي، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمان، رسالة دكتوراه، جامعة الإخوة منتوري-قسنطينة، 2015، ص46.

<sup>3</sup>-صباح حمايتي، الأليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2014، ص 35، نقلا عن الدكتور ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص29.

<sup>4</sup>-صباح حمايتي، مرجع سابق ص35، نقلا عن كمال رحماوي : تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية و الضمان، مرجع سابق، ص29.

## ثالثا : الركن الشرعي للخطأ التأديبي

نص المشرع الجزائري في قانون العقوبات من خلال المادة الأولى منه على "لا جريمة ولا عقوبة ولا تدبير أمر إلا بنص".

فالعون المتربص مثله مثل الموظف العام يخضع للمسألة التأديبية في حالة ما إذا صدر منه مخالفة للواجبات المهنية أو الإخلال بالقواعد القانونية.

وأیضا لكي تقوم جريمة بشكل عام يجب أن يتوفر فيه الركن الشرعي والذي يعني وجود نص قانوني يقرر وجود فعل معين يترتب على مخالفته عقوبة معينة.

## المطلب الثاني : تصنيف الأخطاء التأديبية

صنف المشرع الجزائري الأفعال التي يقوم بها الأعوان الإداريين من أخطاء مهنية في أحكام الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة فقد صنفها إلى أربع درجات بموجب المادة 177، وقد أعطى تعريفا للخطأ المهني حسب كل درجة.

معتمدا في ذلك على مبدأ التدرج بدءا بالأخطاء الأقل خطورة و منتهيا بتلك التي تبلغ حدا من الجسامه، مما يحول بينها و بين البقاء في الوظيفة و دون المساس بالتكليف الجزائي لها و تتمثل في :

## الفرع الأول : أخطاء الدرجة الأولى

حدد المشرع الأخطاء من الدرجة الأولى بموجب المادة 178 من الأمر 03-06 التي جاء فيها "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسیر الحسن للمصالح"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-أنظر المادة 178 من الأمر 03-06، مصدر سابق.

ومن الأمثلة هي الوصول متأخرا إلى أماكن العمل وعدم احترام النظام الداخلي للمؤسسة.

### الفرع الثاني : أخطاء الدرجة الثانية

تعتبر أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- 1- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة
- 2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث : أخطاء الدرجة الثالثة

أشار إليها الأمر 03-06 في المادة 180 "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

- 1-تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- 2-إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- 3-رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- 4-إفشاء الأسرار المهنية.
- 5-استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة".

<sup>1</sup>-أنظر المادة 179 من الأمر 03-06، مصدر سابق.

## الفرع الرابع: أخطاء الدرجة الرابعة

تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة حسب الأمر 06-03 إذ قام الموظف بما يأتي :

- 1-الاستفادة من امتيازات، من أي طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- 2-ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- 3-التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات أملاك المؤسسة أو الادارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- 4-اتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى سير المصلحة.
- 5-تزوير الشهادات من اجل التوظيف والترقية.
- 6-الجمع بين الوظيفة ونشاط مربح<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-أنظر المادة 181 من الأمر 06-03 ، مصدر سابق.

## خلاصة الفصل الأول

- من خلال هذا الفصل حاولنا التطرق إلى الأحكام العامة المطبقة على الموظف المتربص، من خلال دراسة مركزه القانوني، بالتطرق إلى تعريف المتربص وأنواعه، وكذا تطرقنا لمدة التربص والاستثناءات الواردة عليها، وفي الأخير تعرضنا إلى أثر فترة التربص على وضعية المتربص، كذا تطرقنا إلى الخطأ التأديبي وتصنيف الأخطاء التأديبية.
- كما استخلصنا جملة من الملاحظات والنتائج والتمثلة فيما يلي :
- عدم استقرار المركز القانوني للمتربص، لارتباط ترسيمه في رتبته من عدمه باجتياز فترة التربص بنجاح، فاذا اجتازها بنجاح يتم ترسيمه ويصبح موظف، أما إذا فشل في اجتيازها بنجاح فيتم تسريحه من الوظيفة العمومية دون إشعار مسبق أو تعويض.
  - ينتج عن ترسيم المتربص في رتبته اكتسابه صفة الموظف وبالتالي يصبح في مركز قانوني وتنظيمي، ويتمتع مثله مثل الموظف بنفس الحقوق والواجبات التي كان محروم منها خلال فترة التربص.
  - يعتبر التربص فترة تجريبية إلزامية يمر عليها المتربص في حياته المهنية ومدتها سنة كاملة قابلة للتمديد لمرة واحدة لمدة سنة، غير أن المرسوم التنفيذي رقم 17-322 أعفى بعض الأسلاك من اجتياز فترة التربص لاملاكهم مؤهلات عالية تمكنهم من الترسيم المباشر في الرتبة.
  - عدم نص المشرع على إمكانية تقديم المتربص لتظلم إداري لدى السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين ضد قرار تمديد التربص أو قرار التسريح، كما لم يتم النص على حقه في استخدام وسائل الطعن الإدارية والقضائية في حالة عدم تثبيته.
  - العقوبة التأديبية هي جزاء يقع على المتربص جراء ارتكابه خطأ مهني يعاقب عليه.
  - صنف المرسوم التنفيذي 17-322 العقوبات التأديبية إلى أربع درجات تبعا لجسامة الخطأ المرتكب من العون المتربص.

• وضع المشرع ضمانات للمتربص مثله مثل الموظف و هذا حفاظا على كرامته و مكانته داخل الوظيفة، فهذه الضمانات تكتسي دورا هاما في إرساء التوازن لمشروعية القرار التأديبي و الحفاظ على سير المرفق العام و تحقيقا للمصلحة العامة.

## الفصل الثاني

النظام التأديبي للموظف المتربص

## الفصل الثاني : النظام التأديبي للموظف المتربص

يعتبر النظام التأديبي من أكثر الأنظمة القانونية فعالية في ردع الموظف المرتكب لخطأ مهني، فهو يعمل على زجر كل من تسوّّل له نفسه الاقتداء بالموظف المخطئ وهذا ما يعود بالإيجاب على حسن سير المرافق العامة، والنظام التأديبي هو مجموعة من القواعد التنظيمية التي تحدّد الإطار العام للواجبات التي ينبغي على الموظف العام الالتزام بها والضوابط التي يتقيّد بها أثناء مزاولته لهاته الواجبات وكذا المحظورات التي يجب عليه الامتناع عن القيام بها، ويتضمن النظام التأديبي على مجموعة من الإجراءات التي تتبع عند محاسبة أي موظف يخلّ بها، وكذلك الضمانات الكفيلة بجعل الموظف يتمتّع بجميع الحقوق التي يضمنها له القانون في مجال التأديب. ولتسليط الضوء على النظام التأديبي للموظف المتربص سنتطرق إلى النظام الإجرائي لتأديب الموظف المتربص في مبحث أول، وإلى العقوبات التأديبية والضمانات المقررة للموظف المتربص في مبحث ثان.

## المبحث الأول : النظام الإجرائي لتأديب العون المتربص

تمر عملية إصدار القرار التأديبي بعدة مراحل وخطوات تتبع منذ ارتكاب الموظف المتربص للخطأ المهني إلى غاية توقيع الجزاء عليه، وهذا نظرا لتأثير قرار التأديب من على المركز القانوني للعون المتربص، حيث تتولى السلطة المختصة بالتأديب عملية تأديب العون المتربص وفق جملة من المراحل والإجراءات، وتبعا لذلك سنتطرق إلى السلطة المختصة بالتأديب في مطلب أول، أما في المطلب الثاني سنتطرق إلى الإجراءات التأديبية.

### المطلب الأول : السلطة المختصة بالتأديب (سلطة توقيع الجزاء التأديبي)

بعد الحديث عن الأخطاء المهنية التي قد يرتكبها العون المتربص، يثور تساؤل حول السلطة التي لها الحق في توقيع الجزاء على العون المتربص المرتكب لخطأ مهني، حيث اختلفت الأنظمة الوضعية بين كل دولة وأخرى في تحديد السلطة المختصة بالتأديب، وعليه سنتطرق إلى مدلول السلطة التأديبية في فرع أول، أما في الفرع الثاني سنتطرق إلى نظام سلطة التأديب في الجزائر.

### الفرع الأول: مدلول السلطة التأديبية

تمثل السلطة التأديبية أحد أهم عناصر النظام التأديبي في مجال الوظيفة العمومية، لذلك أبدت مختلف تشريعات الدول أهمية بالغة في تحديدها وطريقة عملها، وعليه سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف السلطة التأديبية (أولا)، والأنظمة المحددة للسلطة التأديبية (ثانيا)، ودور السلطة التأديبية (ثالثا).

### أولا-تعريف السلطة التأديبية

يقصد بالسلطة التأديبية تلك الجهة التي حددها المشرع لتطبيق وتوقيع العقوبات التأديبية المقررة في التشريع المتعلق بالوظيفة العمومية على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم عن ارتكاب أخطاء مهنية، ولا يجوز لأية جهة أخرى ممارسة هذا الاختصاص لأنها تخضع لمبدأ المشروعية، إلا اذا منح لها تفويض بممارسة هذا الاختصاص وطبقا للضوابط والشروط القانونية للتفويض<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> -محمد على الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص118.

والأساس القانوني لسلطة التأديب مستمد من عدة نظريات، أهمها النظرية التنظيمية التي تقضي بأن أحكام الوظيفة العمومية مستمدة من الأنظمة والقوانين التي تبين شروط التعيين في الوظيفة العمومية والواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتق الموظفين، واعتبار أن وضعية الموظف العام هي وضعية قانونية وتنظيمية وليست تعاقدية، وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري في قوانين الوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

مما تقدم نخلص إلى أن السلطة التأديبية هي الجهة أو الهيئة التي خولها القانون صلاحية توقيع العقوبات التأديبية على الموظفين والمتربصين الذين يرتكبون أخطاء مهنية خلال مسارهم المهني، حفاظا على النظام داخل المرافق العامة وضمان حسن سيرها بانتظام واضطراد<sup>2</sup>.

### ثانيا- الأنظمة المحددة لسلطة التأديب

تختلف السلطة المختصة بتأديب الموظفين تبعا لاختلاف الأنظمة التأديبية حسب النصوص التشريعية والقانونية<sup>3</sup> لكل دولة، ويرجع ذلك إلى الظروف السياسية والاقتصادية والإدارية التي تسود مجتمعات تلك الدول، وأنظمة السلطة التأديبية لا تخرج عن ثلاث أنظمة، فبعض الأنظمة تعهد بهذه السلطة إلى جهة الإدارة كالرئيس الإداري وهو ما يعرف بالنظام الرئاسي(1)، ومنها ما يعرف بالنظام شبه القضائي للتأديب (المجالس التأديبية) (2)، ومنها ما تعهد به إلى جهة القضاء وهو ما يعرف بالنظام القضائي للتأديب (3).

#### 1-النظام الرئاسي (الإداري) للتأديب

من بين الدول التي أخذت بهذا النظام الولايات المتحدة الأمريكية، المملكة المتحدة والدنمارك، يقوم هذا النظام على اعتبار أن توقيع العقوبة التأديبية هي من اختصاص السلطة الإدارية وحدها

<sup>1</sup>- لعلام محمد مهدي، السلطة التأديبية بين الإدارة والقضاء-دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أو بكر بلقايد-تلمسان، 2013-2014، ص 44.

<sup>2</sup>- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري-قسنطينة، 2008-2009، ص 105.

<sup>3</sup>- بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير تنظيم سياسي وإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام- جامعة الجزائر 3، 2007-2008، ص 61.

دون إلزامها بأخذ رأي أي هيئة أو جهة استشارية أخرى قبل توقيع الجزاء التأديبي، فمهما كان نوع ودرجة العقوبة التي ستطبق على العون المتربص فإن السلطة الإدارية (الرئاسية) هي وحدها من توقع الجزاء التأديبي دون وجود معقب لها بالتعديل أو الإلغاء ماعدا القضاء.

والعبرة من ذلك هي كون الرئيس الإداري هو الأكثر دراية من غيره في تقدير ظروف وملابسات الخطأ المهني المرتكب من العون المتربص، لإلمامه بسيرة المتربص وإشرافه عليه وعلى سير المرفق العام الأمر الذي يؤدي إلى ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد، وهو ما يعطي هذا النظام فعالية أكثر من غيره من النظم، إلا أنه يعاب على هذا النظام أنه يسهل عملية التعسف والاعتداء على الموظفين وحقوقهم من طرف الرئيس الإداري في توقيع عقوبات قد لا تتناسب مع الأخطاء التي اقترفوها، إضافة إلى أن تركيز سلطة التأديب في يد السلطة الإدارية يجعلها تتماطل في إتباع الإجراءات التأديبية مما يتسبب في ضعفها ويجعلها عرضة لضغوطات النقابات، كما أن الجمع بين سلطة الاتهام وسلطة العقاب في يد السلطة الرئاسية (الإدارية) يجعل من هذا النظام بعيدا عن تحقيق ضمان الحياد.

## 2- النظام شبه القضائي (نظام المجالس التأديبية)

يعرف هذا النظام أيضا بنظام المجالس التأديبية، أخذت به كل من فرنسا، إيطاليا وبلجيكا، وهو نظام يعتبر رئاسيا في جوهره، فسلطة توقيع الجزاء التأديبي فيه هي من اختصاص السلطة الرئاسية<sup>1</sup>، لكنها تلتزم قبل توقيع الجزاء بصورة نهائية، باستشارة هيئات استشارية مكونة من ممثلي الموظفين والإدارة التي يتبعون لها<sup>2</sup>، ورأي هاته الهيئات قد يكون استشاري تأخذ به السلطة الإدارية أو قد لا تأخذ به، فرأيها غير ملزم، حيث يمكن للسلطة الإدارية توقيع عقوبة أكثر أو أقل شدة من العقوبة المقترحة من طرف المجلس التأديبي، كما قد يكون رأي هاته المجالس ملزما للسلطة الإدارية، فتوقيع العقاب لا يتم إلا اذا وافقت عليه هاته الهيئات، فرأيها ليس رأيا استشاريا بل هو

<sup>1</sup>- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 112.

<sup>2</sup>- لواء محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، سنة 2004 ص 55.

ملزم، كما قد تستأثر السلطة الإدارية بتوقيع بعض الجزاءات البسيطة، على أن يتولى توقيع الجزاءات الأكثر شدة مجالس تأديبية، مشكلة من قضاة وإداريين وتصدر هذه المجالس قراراتها بصفة نهائية وإلزامية.

فمجالس التأديب وإن لم تكن محاكم قضائية، إلا أن الإجراءات التي تتبع أمامها ونهائية قراراتها تقربها نوعاً ما من المحاكم القضائية، ولذلك يمكن تسميتها بالهيئات الإدارية ذات الاختصاص القضائي، فمن حيث تشكيلة أعضائها يغلب عليها الصفة الإدارية، ومن حيث الإجراءات ونهائية قراراتها يغلب عليها الطابع القضائي<sup>1</sup>.

فنظام المجالس التأديبية يوفر للموظفين نوعاً من الضمانات في عدم تعسف السلطة الإدارية بإلزامها القيام ببعض الإجراءات التي تعد ضماناً تأديبية للموظف والمتربص.

### 3- النظام القضائي

من الدول التي أخذت بهذا النظام إلى جانب التأديب الرئاسي كل من ألمانيا ومصر، ويتسم هذا النظام على خلاف سابقه بالفصل التام بين سلطة الاتهام وسلطة الحكم، بحيث أن سلطة الحكم تستقل عن الجهة المختصة بتحريك الإجراءات التأديبية عضواً ووظيفياً، فهو يحصر دور السلطة الإدارية (الرئاسية) في توجيه الاتهام للموظف المتربص فقط دون توقيع أي جزاء عليه، حيث تنشأ محاكم تأديبية للنظر في مدى إعتبار الأفعال المنسوبة للمتربص أخطاء مهنية تستوجب العقوبة من عدمه، ويعتبر قرار هذه المحاكم ملزماً للسلطات الإدارية، كما قد تنشأ هيئة تقوم برفع الدعاوى التأديبية وتتولى الإدعاء أمام المحاكم التأديبية، فيكون شأن الجزاء التأديبي هو ذات شأن الحكم القضائي، فكلاهما يصدر عن جهة قضائية<sup>2</sup>.

فهذا النظام يوفر للموظفين أقصى الضمانات القانونية مثل الحياد، إلا أنه يعاب عليه أن القاضي يكون دائماً بعيداً عن الإدارة مما يصعب عليه تقدير الظروف والملازمات التي ارتكب فيها الخطأ المهني، كما أن هدف التأديب هو تحقيق السير الحسن للمرفق العام وهو الهدف الذي

<sup>1</sup>-نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2007، ص 193.

<sup>2</sup>-أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، دار تالة للنشر، الجزائر، 2010، ص 80.

تجيد الإدارة دون غيرها لأنها أدرى بأمورها.

### ثالثا- دور السلطة التأديبية

تقوم السلطة التأديبية بدورين رئيسيين، يتمثل الدور الأول في تحديد المخالفة التأديبية (1)، أما الدور الثاني فيتمثل في اختيار العقوبة التأديبية (2).

#### 1- دور السلطة التأديبية في تحديد المخالفة التأديبية

تتمتع السلطة التأديبية بدور هام، فلها سلطة تقديرية واسعة في تحديد المخالفة التأديبية، من حيث اعتبار أو عدم اعتبار الأفعال والتصرفات المرتكبة من قبل الموظف المتربص خطأ مهني يعاقب عليه القانون، فهي تقوم بوصف السلوك أو التصرف الصادر عن الموظف المتربص وتعطيه وصف الخطأ المهني متى رأت أنه يشكل إخلالا بواجباته الوظيفية، وتمارس السلطة التأديبية دورها تحت رقابة القاضي الإداري<sup>1</sup>.

#### 2- دور السلطة التأديبية في اختيار العقوبة التأديبية

السلطة التأديبية ملزمة بتوقيع العقوبات التأديبية المحددة من قبل المشرع على سبيل الحصر، فالمشرع الجزائري أورد العقوبات التأديبية الخاصة بالموظف العمومي على سبيل الحصر في المادة 163 من الأمر 06-03، كما أورد العقوبات التأديبية الخاصة بالموظف المتربص على سبيل الحصر في المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، وأي تجاوز لما حدده المشرع يعتبر مخالفا لمبدأ الشرعية، ويجعل القرار التأديبي المتخذ خارج العقوبات المنصوص عليها في النصوص التشريعية معيبا في محله.

#### الفرع الثاني : نظام سلطة التأديب في الجزائر

باستقراء النصوص القانونية في مجال الوظيفة العمومية نجد بأن المشرع الجزائري قد أخذ رأيا وسطا بالمزج بين النظام الرئاسي ونظام المجالس التأديبية وحاول الأخذ بمزايا كلا النظامين،

<sup>1</sup>-سليم جديدي، مرجع سابق، ص 63.

فصاحب الاختصاص في توقيع الجزاءات التأديبية من خلال المادة 162 الأمر 06-03 والمادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 هو من نصيب السلطة التي لها صلاحيات التعيين<sup>1</sup>، وإضافة إلى سلطة التعيين أنشأ المشرع الجزائري لجان تأديبية تشارك سلطة التعيين في تأديب الموظفين والمتربصين، وذلك حسب أهمية العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها على الموظف، فطبيعة العقوبة المراد توقيعها هي التي تحدد كيفية اتخاذها، وتحدد دور اللجان التأديبية، فوفقا للأمر 06-03 فان عقوبات الدرجة الأولى والثانية، تنفرد في اتخاذها السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين، وتدخل ضمنها عموما العقوبات البسيطة<sup>2</sup>، بينما عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة التي تنطوي على عقوبات مشددة فهي من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين، لكن بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس التأديبي والتي هي بمثابة نظام شبه القضائي<sup>3</sup>.

ومما تقدم سنتطرق إلى سلطة التعيين (أولا) وإلى اللجان الإدارية متساوية الأعضاء (ثانيا).

### أولا- سلطة التعيين (السلطة الرئاسية)

تعتبر سلطة التأديب في الوظيفة العمومية مظهر من مظاهر السلطة الرئاسية، كما أن اختصاص الرئيس الإداري بسلطة التأديب في الوظيفة العمومية هو إختصاص أصيل يمارسه على مرؤوسيه ضمنا لحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، فالإجراءات التأديبية تباشر طرف من الرئيس الإداري الذي ينفرد بتوقيع العقوبات البسيطة، وفقا لمايلي:

<sup>1</sup>- سلطة التعيين حددها المشرع بموجب المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس سنة 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج. ر. عدد 13، الصادرة في 27 مارس 1990.

<sup>2</sup>- السلطة الرئاسية لا يشاركها أحد في تأديب موظفيها عندما تريد توقيع عقوبات الدرجتين 1 و2، أما عندما تريد توقيع عقوبات الدرجتين 3 و4 والتي هي أكثر جساما، فتتدخل حينها جهة أخرى تتمثل في المجلس التأديبي برأي ملزم، لذلك يعتبر نظام التأديب في هذه الحالة بنظام شبه قضائي لوجود اشتراك بين السلطة الرئاسية والمجلس التأديبي ذو الطابع القضائي.

<sup>3</sup>- تنص المادة 165 من الأمر رقم 06-03 على "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، وبعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي...".

## 1- اتخاذ الإجراء التأديبي من قبل سلطة التعيين

خص المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين باتخاذ الإجراءات التأديبية، مما يعني أن سلطة التأديب هي من اختصاص السلطة الرئاسية التي لها حق التعيين<sup>1</sup>، فحسب المادة 95 من الأمر 03-06 فإن صلاحية تعيين الموظف تعود إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها.

وبالرجوع إلى المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، فإن سلطة التعيين التي تمارس حق التأديب هي :

-الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.

-الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.

-رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.

-مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.

كما أنه وفقا للمادة 02 من ذات المرسوم فإنه يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة سلطة

التعيين وسلطة التسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته.

وإذا كانت السلطة المختصة باتخاذ العقوبات التأديبية هي نفسها السلطة التي لها صلاحية

التعيين، فإنه لا مانع من أن يتم تفويض سلطة التعيين وما يترتب عنها من تفويض لسلطة

التأديب<sup>2</sup>.

## 2- نطاق اختصاص سلطة التعيين

بالرجوع للأمر 03-06 نجد بأن المشرع الجزائري أعطى السلطة التي لها صلاحيات التعيين

سلطة توقيع العقوبات التأديبية، غير أنه ميز بين عقوبات الدرجة الأولى والثانية من جهة وعقوبات

<sup>1</sup> - المادة 162 من الأمر 03-06، مصدر سابق.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2010، ص 436.

الدرجة الثالثة والرابعة من جهة أخرى.

#### أ- عقوبات الدرجة الأولى والثانية

حسب المادة 165 فقرة 01 من الأمر 06-03 فإنه تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر، العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المرتكب لخطأ مهني، فالمشرع لم يلزم السلطة الرئاسية باستشارة أي هيئة أخرى، وسبب ذلك يعود لبساطة عقوبات الدرجة الأولى والثانية.

#### ب- عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة

حسب المادة 165 فقرة 02 من الأمر 06-03 فإن عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، وسبب ذلك يعود لشدة عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، كما يجب على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتجاوز خمسة وأربعين يوماً (45) من تاريخ إخطارها بالخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف والمتربص.

أما بالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 17-322 لاسيما المادة 27 من ف3 نجد بأن المشرع قد نص على أن كل العقوبات التأديبية التي تصدر في حق المتربص تصدر من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين لوحدها دون الزامه بأخذ رأي جهة أو هيئة، غير أن المادة 28 من ذات المرسوم قد نصت على إمكانية توقيف المتربص عن مهامه وفقا لأحكام المادتين 173 و174 من الأمر 06-03 وفق الأشكال نفسها الخاصة بالموظف، وتبعاً لهاتين المادتين إذا ارتكب الموظف المتربص خطأ مهني جسيم قد يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة أو في حالة متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه<sup>1</sup> يوقف فوراً عن مهامه وتطبق عليه نفس الإجراءات التأديبية التي تطبق على الموظف بعرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت فيها. وبالجمع بين أحكام المادة 27 والمادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 يمكننا القول

<sup>1</sup>-أنظر المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مصدر سابق.

أن عقوبات التأديبية التي تطبق على المترتب من الدرجة الأولى، الثانية والثالثة تصدرها السلطة التي لها صلاحيات التعيين لوحدها، أما عقوبات الدرجة الرابعة تصدرها السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الأخذ بالرأي الملزم للجان الإدارية المجتمعة كمجلس تأديبي. مما سبق نجد بأن المشرع الجزائري قد أخذ بالنظام الرئاسي وادخل عليه بعض التعديلات إيماناً منه بضرورة حماية المرفق العام من جهة وضرورة توفير ضمانات فعالة للموظف من جهة أخرى<sup>1</sup>.

### ثانياً- اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

أنشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة الرئاسية هيئات على مستوى كل سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية إذا ما تعلق الأمر بعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وقد أطلق الأمر رقم 03-06 على هاته الهيئات تسمية "اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء"، والتي هي عبارة عن هيئة استشارية تهدف لإشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وتضمن حسن تطبيق النصوص القانونية، وتحرص على أن تكون السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة عادلة وفق الضوابط والإجراءات المنصوص عليها في النصوص القانونية.

وتكون هاته اللجنة لدى المؤسسات والإدارات العمومية، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، ويؤخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها، طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك، وتعداداتها، وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها، وهذا وفقاً لما نصت عليه المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199<sup>2</sup> المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>1</sup>-رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 137.

<sup>2</sup>-المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج. عدد 44، الصادرة في 30 يوليو 2020.

ووفقا للمادة 07 من ذات المرسوم، تتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتحدد عهدت اللجنة بثلاث (3) سنوات.

وبالرجوع إلى نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 سابق الذكر نجد بأنها أوجبت الرجوع إلى اللجان الإدارية متساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة التي قد يتعرض لها الموظف، وهذا ما أكده المشرع في المادة 165 من الأمر 06-03 التي نصت على إلزامية الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، وذلك بنصه "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي"، وحسب المادة 64 من الأمر 06-03 فإن هاته اللجان تستشار في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، كما نصت المادة 91 من الأمر 06-03 على "تخضع المسائل المتعلقة بالوضع الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة".

إضافة إلى ما سبق فقد نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أن تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة التي من المقرر ترسيم المتربص فيها في المسائل المتعلقة بالوضع الإدارية التي تخصه، كما نصت المادة 27 من ذات المرسوم على خضوع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها، كما أن العقوبات التأديبية التي تصدر إزاء المتربص تصدر من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، دون الإشارة إلى وجوب الأخذ من عدمه برأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وبالتالي فإن تأديب المتربص هو في يد سلطة التعيين وحدها دون الحاجة لمثوله أمام

اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس للتأديب ما عدا الحالات المنصوص عليها في المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، وهذا خلافا لتأديب الموظف العام.

### المطلب الثاني : الإجراءات التأديبية

يقصد بالإجراءات التأديبية مجموعة المراحل التي يتم اتباعها في تأديب الموظف المتربص سواء تلك التي تسبق عملية اتخاذ القرار التأديبي أو تتزامن معها، فإجراءات تأديب الموظف تمر بمراحل دقيقة تشبه الدور الذي تقوم به نصوص قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي تحمي القضاة من عيوب ومخاطر التسرع، فتوفر لهم عوامل التأييد في أعمالهم القضائية، كما تحمي الموظف المتربص من تعسف الإدارة.

وتشتمل هاته الإجراءات على إجراءات سابقة على المثل أمام المجلس التأديبي (فرع أول)، إجراءات تأديبية أمام المجلس التأديبي (فرع ثان) وإجراءات اتخاذ وإصدار قرار التأديب (فرع ثالث).

### الفرع الأول : الإجراءات السابقة على المثل أمام المجلس التأديبي

غالبا ما تبدأ ممارسة إجراءات العمل التأديبي بمجرد معاينة إخلال الموظف بإحدى واجباته الوظيفية، فقبل مثل الموظف أمام المجلس التأديبي يقوم الرئيس السلمي المباشر بإعداد تقرير للسلطة التي لها صلاحية التعيين يبين فيه الخطأ المهني المرتكب من هذا الأخير، ونتائج هذا التقرير قد تفضي إلى توقيف الموظف وإخطار المجلس التأديبي بذلك.

### أولا-معاينة الخطأ

بمجرد معاينة إخلال الموظف بإحدى الواجبات المهنية الملقاة على عاتقه، يعد رئيسه السلمي المباشر تقرير ويرسله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويتضمن التقرير كافة التصرفات والأعمال المكونة للخطأ المهني وظروف وقوعها وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها، مع تقديم كافة البيانات التي تقدم توضيحات للإدارة عن ملابسات القضية.

والعبرة بتحديد الرئيس الإداري بإعداد التقرير يرجع لكونه هو الأقرب من الموظف وتصرفاته بحكم العلاقة الرئاسية التي تربط الرئيس الإداري بمرؤوسيه والتي تجعلهم في تبعية وخضوع له، فهو الذي يشرف عليهم ويوجههم، وإلى جانب الرئيس السلمي المباشر يمكن لكل موظف وبحكم اختصاصات منصبه (التفتيش أو المراقبة) وبعد ملاحظته للخطأ المهني إعلام السلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري بتقرير يتضمن كافة البيانات والوقائع التي تحدد الخطأ المهني والتي يمكن أن تنجر عنها عقوبات تأديبية.

وبعد إعداد تقرير معاينة الخطأ المهني ووصوله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين تنشأ المسألة التأديبية للموظف.

### ثانياً-التوقيف التحفظي للموظف المتربص

بعد تحريك الدعوى التأديبية ومعاينة الخطأ المرتكب من الموظف المتربص، تقوم السلطة المختصة بتوقيف الموظف المتربص عن ممارسة مهامه في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة أو في حالة كونه محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه<sup>1</sup>.

والتوقيف التحفظي إجراء مؤقت ليس له طابع تأديبي، فهو لا يدخل ضمن العقوبات التأديبية المحددة قانوناً<sup>2</sup>، تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد المتابعين تأديبياً.

كما أن مدة التوقيف في حالة ارتكاب الموظف المتربص خطأ جسيماً هي 45 يوماً من تاريخ إخطار المجلس التأديبي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، حيث يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي، أما في حالة المتابعة الجزائية فقد نصت المادة 174 من الأمر 06-03 على أن الوضعية الإدارية للموظف

<sup>1</sup>-أنظر المادة 173 و174 من الأمر 06-03، والمادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مصدران سابقان.

<sup>2</sup>-سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 448.

لا تسوى إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً، على أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز 06 أشهر ابتداءً من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، كما أن إجراء التوقيف لا يتم إلا بعد التأكد من مباشرة المتابعة الجزائية فعلاً ضده، من طرف وكيل الجمهورية في إطار تحريك الدعوى العمومية أو من تاريخ علم الإدارة بذلك.

### ثالثاً- إخطار المجلس التأديبي

تنص المادة 166 من الأمر 06-03 "يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ، يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل".

وبالتالي فقد ألزم المشرع الجزائري وجوباً السلطة التي لها صلاحيات التعيين عند معاينتها لخطأ مهني من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن تخطر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في غضون خمسة وأربعين (45) يوماً، يبدأ حسابها من تاريخ معاينة الخطأ، وإن انقضى هذا الأجل دون إخطار هاته اللجنة تسقط المتابعة التأديبية ولا حاجة لمواصلة باقي الإجراءات وتوقيع عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة.

### الفرع الثاني : الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي

بعد معاينة الخطأ المهني وإخطار المجلس التأديبي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين في غضون خمسة وأربعين (45) يوماً من تاريخ معاينة الخطأ المهني، يبدأ المجلس التأديبي في ممارسة مهامه من خلال التحقيق الإداري (أولاً)، وعقد مداولاته لتقرير العقوبة التأديبية (ثانياً).

### أولاً- التحقيق الإداري

التحقيق الإداري إجراء شكلي تقوم بها السلطة المختصة بعد ارتكاب الموظف المتربص لأحد

الأخطاء المهنية المنصوص عليها في الأمر 06-103<sup>1</sup>، ويهدف التحقيق الإداري إلى الوصول إلى حقيقة التهم المنسوبة للموظف المتربص.

فوفقا للمادة 171 من الأمر 06-03 يمكن للمجلس التأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة عليها، إذا كانت وقائع المساءلة التأديبية وملّف القضية فيه بعض الغموض، أو أنّ اللجنة رأت بأنّ هناك بعض الأمور المفقودة أو الناقصة، وفي هذا الشأن يمكن للمجلس التأديبي أن يطلب من الشهود الذين ترغب الإدارة في الاستماع إليهم بالإدلاء بشهاداتهم والإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم من طرف أعضاء المجلس، ثم يستمع إلى أقوال الموظف ومحاميه، وكذا إلى الشهود الذين يقدمهم الموظف المتهم<sup>2</sup>.

وعلى ما تقدم فقد منح المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحية التعيين حق توجيه الاتهام والتحقيق في التهم المنسوبة إلى الموظف المتربص، فالسلطة التي لها صلاحية التعيين هي من تجمع بين الاتهام والتحقيق<sup>3</sup>، وإجراء التحقيق الإداري أمر جوازي وليس وجوبي على السلطة التي لها صلاحية التعيين، وهذا ما قد يؤثر على فعالية هذه الضمانة الممنوحة للموظف العام<sup>4</sup>.

### ثانيا-مداولات المجلس التأديبي

بعد إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه وإطلاعه على ملفه التأديبي، تحضر الإدارة لاجتماع المجلس التأديبي وفقا للأجال القانونية لدراسة الملف التأديبي بناء على استدعاء من رئيسها، ولا تصح مداولات المجلس إلا بحضور ¼ ثلاثة أرباع أعضائه على الأقل وعند عدم

<sup>1</sup>-أنظر المواد من المادة 178 إلى المادة 181 من الأمر 06-03، مصدر سابق.

<sup>2</sup>-رحماوي كمال، مرجع سابق، ص 143.

<sup>3</sup>-سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام (مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام)، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، 2014-2015، ص 33.

<sup>4</sup>-تواتي هجير، التأديب في قانون الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة الجلفة-زيان عاشور، سنة 2013-2014، ص 32.

اكتمال هذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء المجلس خلال أجل 08 أيام، ويصح عندئذ الاجتماع إذا حضر نصف عدد الأعضاء<sup>1</sup>.

وعند اكتمال النصاب وسماع الشهود أو الموظف المخطئ أو دفاعه إذا دعت الضرورة لذلك، وبعد تقديم الموظف أو دفاعه ملاحظاتهم، وبعد خروج الموظف المخطئ من المجلس<sup>2</sup> لابد للمجلس التأديبي أن يتشاور ويتناقش قبل إبداء رأيه حول العقوبة التي سيقرها بشأن الموظف المرتكب لخطأ مهني، إذ يعتبر التشاور أساساً يرتكز عليه إصدار القرار التأديبي، ومداولات اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي تكون مغلقة وسريّة، وقرارها يكون مبرّر ومسبّب، وهذا ما أكدته المادة 170 من الأمر 03-06 بنصها "تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، في جلسات مغلقة. يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة".

وبعد المداولة والنقاش بين أعضاء المجلس، يُبدي المجلس التأديبي برأيه حول العقوبة المناسبة للخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف، حيث يصوت أعضاء المجلس عن طريق الاقتراع السري<sup>3</sup> لأعضائه الحاضرين وبأغلبية الأصوات المعبر عنها، وفي حالة التعادل يرجح صوت الرئيس.

ويتضمن قرار المجلس التأديبي أما الإدانة وإقرار العقوبة أو البراءة، ويسجل هذا القرار التأديبي في محضر.

### الفرع الثالث : إجراءات اتخاذ وإصدار قرار التأديب

من خلال التصويت الذي يلي مداولات المجلس التأديبي واتفاق أعضائه على العقوبة المقترحة ضد الخطأ التأديبي المرتكب من الموظف، يتم تحرير قرار التأديب في شكل عمل إداري نهائي

<sup>1</sup>-أنظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مصدر سابق.

<sup>2</sup>-سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص 118-119.

<sup>3</sup>-تنص ف3و4 من المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 على "إذا وقع الانتخاب فانه يكون بالاقتراع السري، ويجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة. وفي حالة تعادل الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحاً، ما عدا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة".

يستند إلى الأسباب القانونية والمادية المبررة للعقوبة المتخذة وكذا يجب الإشارة إلى احترام كل الإجراءات المتعلقة باتخاذ العقوبة التأديبية، ثم يحدد العقوبة المناسبة للخطأ المهني المرتكب طبقاً لإحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-322 والأمر رقم 06-03.

### أولاً-شكل القرار التأديبي

وفقاً للفقرة 02 من المادة 165 من الأمر 06-03 فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بموجب قرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، كما أكدت ذلك الفقرة 02 من المادة 170 من الأمر 06-03 بنصها "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة".  
وعليه فإن العقوبات التأديبية الصادرة عن السلطة المختصة بالتأديب تكون في صورة قرار مبرر ومسبب، دون أن يشترط شكل معين في القرار التأديبي، فالإدارة ملزمة بمراعاة المرجعية الشكلية، القانونية والإجرائية لسلامة القرارات التأديبية الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية<sup>1</sup>، ومن بين أهم العناصر الشكلية التي يجب أن يتضمنها القرار التأديبي :

- أن يكون مكتوب.
- ذكر النصوص القانونية والتنظيمية التي لها علاقة بالنظام التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية.
- ذكر السبب والخطأ المرتكب من طرف الموظف وتكييفه القانوني الذي دفع السلطة المختصة لاتخاذ قرار التأديب.
- محضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المتضمن مداوات الأعضاء.
- إمضاء ومصادقة السلطة التي لها صلاحية التعيين على قرار التأديب.

<sup>1</sup>- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 471.

كما يجب أن يصدر قرار التأديب في ظرف 45 يوماً من تاريخ إخطار المجلس التأديبي بالخطأ المهني المنسوب إلى الموظف من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.

### ثانياً-تبليغ القرار التأديبي

إنّ نفاذ أيّ قرار إداري في مواجهة الموظفين المخاطبين به لا يكون إلاّ من يوم علمهم به عن طريق التبليغ الشخصي، ورغم أهمية إجراء التبليغ الشخصي للقرار التأديبي إلاّ أن غياب قاعدة قانونية تلزم السلطة التأديبية بإتباع وسيلة معينة للتبليغ، يترك لها حرية في اختيار الوسيلة الملائمة للتبليغ.

وبمجرد علم الموظف بالقرار التأديبي ينتج آثاره ويبدأ حساب ميعاد الطعن أمام الجهات المعنية بالطعن، فوفقاً للمادة 172 من الأمر 06-03 يجب تبليغ الموظف بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ اتخاذ القرار، وله أن يقوم بالطعن فيه أمام لجان الطعن المختصة، كما يجب أن تحفظ نسخة من قرار التأديب في الملف التأديبي الخاص بالموظف المتربص.

## المبحث الثاني: العقوبات التأديبية والضمانات المقررة للمتربص

تعتبر النصوص القانونية الخاصة بالموظف هي قواعد أمر، تتعلق بالنظام العام، فالموظف المتربص يتمتع بنفس واجبات الموظف العام، فأى مخالفة قد يرتكبها المتربص ترتب على ذلك عقوبة تأديبية، فسننتظر في هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول العقوبات التأديبية المقررة للمتربص والمطلب الثاني الضمانات المقررة له.

## المطلب الأول : العقوبات التأديبية المقررة ضد المتربص

حدد المرسوم التنفيذي 17-322 العقوبات التأديبية التي تقرر على الموظف المتربص أثناء مخالفتهم أخطاء تأديبية ولتعريف العقوبة التأديبية المقررة على المتربص.

## الفرع الأول : تعريف العقوبة التأديبية

هي من العقوبات المشتقة من طبيعة نظام الوظيفة العمومية توقع على الموظف وتؤثر على مركزه ومستقبله، حيث ينبغي التطرق للتعريف التشريعي والفقهي :

## أولاً-التعريف التشريعي

لم يعرف المرسوم التنفيذي 17-322 العقوبة التأديبية والأمر 06-03 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية العقوبة التأديبية، فالمشرع لم يمنح تعريفاً محدد للعقوبة التأديبية وإنما اكتفى بترتيبها وتحديدها طبقاً لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" غير أنه نص في المادة 163 على أنه في حالة ارتكاب الموظف أو العون المتربص خطأ مهني لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات المحددة في الدرجات الأربعة.

وإذ نجد في المادة 160 من الأمر 06-03 "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية"<sup>1</sup>.

## ثانياً-التعريف الفقهي

عرفها بعض الفقهاء على أنها "الوسيلة التي تواجه بها الإدارة مرتكبي الأخطاء المهنية بهدف المحافظة على حسن سير المرفق العام"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-أنظر المادة 160 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

<sup>2</sup>-صباح حمايتي، مرجع سابق، ص 39.

كما تعرف بأنها ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية.

فقد اختلفت التعاريف الفقهية التي قيلت بشأن العقوبة التأديبية، فهناك من يراها " جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن خطأ تأديبي"<sup>1</sup>.

من خلال هذه التعاريف الفقهية نستنتج أن العقوبة التأديبية هي جزاء يمس الموظف المتربص في حياته الوظيفية، اذا ما ثبت إليه الخطأ فقد تصل درجة العقوبة إلى التسريح من الوظيفة.

### الفرع الثاني : تصنيف العقوبات التأديبية.

صنف المشرع الجزائري في الأمر 03-06 المتعلق والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العقوبات التأديبية جراً خطأ مهني إلى أربع درجات بحسب جسامة الخطأ وهذا ما نصت عليه المادة 27 من نفس الأمر :

#### أولاً-عقوبات من الدرجة الأولى

**1-الإنذار :** يدرج هذا النوع في الملف الخاص بالمتربص عند إعادة نفس الخطأ أو ارتكاب خطأ آخر وعادة ما يتم اتخاذ هذه العقوبات بما يتلاءم مع الخطأ المرتكب وتكون بموجب قرار مسبب من الجهة المختصة دون استشارة اللجنة متساوية الأعضاء<sup>2</sup>.

**2-التوبيخ :** يعد التوبيخ نوع من أنواع الإجراءات الردعية تقع على مرتكب الخطأ وعادة ما تكون علنية بالرغم من أن المبدأ في ذلك هو سرية العقوبة، ويقصد به لوم توجهه الإدارة إلى مرتكب

<sup>1</sup>-سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص93.

<sup>2</sup>-محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 86.

الخطأ المهني، وتكون نفس الشروط والكيفيات التي تصدر بها عقوبة الإنذار<sup>1</sup>.

### ثانيا- عقوبات من الدرجة الثانية

-التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

يقصد به توقيف المتربص عن أداء وظيفته لفترة محددة، كذلك يتوقف راتبه خلال هذه المدة كعقوبة له نتيجة إخلاله بالتزاماته<sup>2</sup>.

### ثالثا- عقوبات من الدرجة الثالثة

هي عقوبة مادية تلحق بالمتربص نتيجة، إخلاله بأداء مهامه أربع أيام كحد أدنى وثمانية أيام كحد أقصى، نص عليها المرسوم التنفيذي 17-322 في مادته 27، بالقول :

-التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام.

### رابعا- عقوبات من الدرجة الرابعة

نص المشرع الجزائري على أن عقوبة الدرجة الرابعة هي التسريح، وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 17-322، كما أن المادة 27 الفقرة الأخيرة منه قد نصت " يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها ...".

وبخصوص التسريح في الأمر 06-03 نلاحظ وجود غياب تام لتعريفه و إن كل القوانين السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية فهي لم تضع تعريف للتسريح فقد وردت كلمة التسريح أربع مرات " في المادة 85 من الأمر 06-03 كنتيجة لعدم نجاح العون المتربص، و أنه قد يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض".

<sup>1</sup>-الميلود بلطرش، النظام القانوني للعون المتربص داخل المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2018/2019، ص32.

<sup>2</sup>-الميلود بلطرش، نفس المرجع سابق، ص 61.

كذلك فإن المادة 185 قد نصت على تسريح الموظف من الوظيفة العمومية وحرمانه من التوظيف مجدداً في الوظيفة العمومية بسبب تسريحة، وأخيراً في المادة 216 كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية<sup>1</sup>.

فالمرسوم التنفيذي 17-322 هو كذلك لم يعرف التسريح بل اعتبره عقوبة من الدرجة الرابعة. إن العقوبات المطبقة على المتربص في المرسوم التنفيذي 17-322 متشابهة مع العقوبة المطبقة على الموظف العام في الأمر 06-03 ما عدا عقوبة النقل الإلزامي والتنزيل فإنها لا تطبق عليه إلا بعد ترسيمه بصفة دائمة.

### المطلب الثاني : الضمانات المقررة للمتربص

يتضمن هذا المطلب ثلاثة فروع حيث نستعرض في الفرع الأول ضمانات سابقة على مثوله أمام المجلس التأديبي وفي الفرع الثاني ضمانات أثناء المثول وفي الأخير الفرع الثالث نتناول ضمانات بعد توقيع العقوبة التأديبية.

#### الفرع الأول : ضمانات سابقة على المثول أمام المجلس التأديبي

سنتطرق في هذا الفرع إلى الضمانات الممنوحة للموظف المتربص في إطار القانون التي أقرها المشرع له لضمان حقوقه وحفظ كرامته.

#### أولاً-إبلاغ المتربص بما هو منسوب إليه

وجب على المتربص المواجهة حيث "المقابلة بالوجه أو بالكلام أي يكون المتربص المتهم يكون على علم بكل تصرف ويكون على معرفة كاملة بما هو منسوب إليه حتى يتمكن من إعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظره<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 245.

<sup>2</sup>-مفيدة قياية، مرجع سابق، ص 136.

حيث منحه المشرع الجزائري للموظف المتربص حق التبليغ عن الأخطاء المنسوبة إليه حسب أحكام الأمر 03-06 ويكون في أجل 15 يوما من تحريك الدعوى التأديبية<sup>1</sup>.

### ثانيا- استدعاء الموظف المتربص للحضور أمام المجلس التأديبي

قبل اجتماع المجلس التأديبي يتم إبلاغ الموظف المتربص من طرف الإدارة بأنه تم إحالته على المجلس بل هذا بالرجوع إلى الأمر 03-06 فإنه يتم إبلاغه بالضمانات المقررة له ليدافع عن نفسه، تبلغه الإدارة بتاريخ المثول أمام المجلس بـ 15 يوما بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام<sup>2</sup>.

### ثالثا- اطلاع الموظف المتربص على ملفه التأديبي.

في حالة ما إذا ارتكب الموظف المتربص خطأ أثناء تأدية مهامه وتم إبلاغه بما نسب إليه ببرقية رسمية أقر له القانون بالاطلاع على ملفه التأديبي الموجود لدى الإدارة، لمعرفة الأدلة التي بحوزة الإدارة ليتسنى له الدفاع عن نفسه<sup>3</sup>.

كذلك الأمر رقم 133/66 الذي جاء قبل الأمر 03-06 في المادة 57 على "أن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الاطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق المتعلقة به"<sup>4</sup>.

### رابعا : استفادة الموظف المتربص جزءا من راتبه حال توقيفه عن العمل

يتقاضى الموظف المتربص خلال فترة توقيفه نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح العائلية، كذلك يستفيد الموظف المتربص الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

<sup>1</sup>-أنظر المادة 167 من الأمر 03-06، مصدر سابق.

<sup>2</sup>-انظر المادة 168 من الأمر 03-06، نفس المصدر.

<sup>3</sup>-سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص 75-77.

<sup>4</sup>-المادة 57 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46، ج ر، العدد 46.

يمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة ( 06 ) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من راتبه لا يتعدى نصف الراتب مع تقاضي المنح العائلية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : ضمانات أثناء المثل أمام المجلس التأديبي

بعد تبليغ الموظف المتربص بالأفعال المنسوبة إليه وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي، يتم استدعائه للمثل أمام المجلس للفصل في الأخطاء المنسوبة إليه وهذا وفق إجراءات قانونية في الدفاع عن نفسه.

#### أولاً- أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

منح المشرع الجزائري هذه الضمانة للموظف المتربص مثله مثل الموظف العام بالنظر للفقرة 2 من المادة 165 من الأمر 03-06 السابق الذكر أنه تتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين العقوبات، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه.

#### ثانياً- الاستعانة بمحام أو مدافع

يمكن للمتربص أن يستعين بمحام أو بأحد زملائه أو أي شخص آخر، وهو ما أكدته المشرع الجزائري في المادة 169 من الأمر 03-06 السابق الذكر التي تنص "يحق له أن يستعين بمدافع أو موظف يختاره بنفسه".

وفي حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء بالمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه. وإذا ما كان المتربص لا يحسن أو لا يقدر للاطلاع على ملفه نظرا لضعف مستواه فله أن يستعين بشخص آخر<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-أنظر المادتين 173 و174 من الأمر 03-06، مصدر سابق.

<sup>2</sup>-الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 72.

ثالثا- حق المتربص في تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية أو أن يستحضر شهودا

نصت عليه المادة 169 في الفقرة الأولى "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا".

فهذا لكي يتمكن من الدفاع عن التهم المنسوبة إليه ويجوز له إبداء دفاعه سواء كان كتابيا أم شفويا مدعما ذلك بمذكرات مكتوبة تتضمن إمكانية الدفاع.

#### رابعا- تبرير القرار التأديبي

حرص المشرع الجزائري على تكريس ما يعرف بتبرير القرار التأديبي كضمانة هامة للمتربص منذ أول تشريع سنه هذا ما جاء في نص المادة 56 من الأمر 133/66 "تخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وتتخذ عقوبات الدرجة الثانية بموجب قرار معل بعد أخذ رأي اللجنة المذكورة".

كما نصت المادة 165 من الأمر 03-06 "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، تكون العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، هذا بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي".

#### الفرع الثالث : ضمانات بعد توقيع العقوبة التأديبية

لقد تم التوسع في نطاق الضمانات التأديبية نظرا لأهميتها ففي حال لم تجدي نفعا تلك الضمانات السابقة للعقوبة التأديبية فسننترق في هذا الفرع إلى ضمانات لاحقة بعد توقيع العقوبة والمتمثلة في :

#### أولا-التظلم الإداري

##### 1-تعريفه

هو شكوى يرفعها المتربص إلى الجهة المختصة ضد القرار التأديبي قد يكون أضره بمركزه

القانوني مطالبا بإعادة النظر مرة أخرى بتعديله أو إلغائه، وهو وسيلة كفلها القانون للمتهم بمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات، ويلتمس فيه أن تعيد الإدارة النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أو التعديل.

فالطعن الإداري أو التظلم الإداري "إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري التعسفي قصد إلغائه"<sup>1</sup>.

## 2-أنواع التظلم الإداري

يتخذ التظلم الإداري أو الطعن الإداري ثلاثة أنواع هي :

### 1-التظلم الإداري الولائي

يقصد به أن يقدم الموظف المتربص الذي تم توقيع الجزاء عليه طلب إلى السلطة التأديبية مصدرة القرار، الذي وجب فيه إعادة النظر بالقرار الذي أصدرته سواء بالإلغاء أو السحب أو التعديل، وللجهة الإدارية أن تقبل ذلك التظلم أو ترفضه بالكل أو بالجزء، وذلك لما تراه مناسبا مع أحكام القانون بحسب الأدلة ودرجة اقتناعها بالادعاءات المقدمة من طرف المتربص.

حيث يعتبر التظلم إجراء اختياري ليس وجوبيا أو شرط لدفع دعوى إلغائه فالموظف مثله مثل

المتربص له مدة شهرين من تاريخ توقيع العقوبة فعليه في هذه المدة أن يتقدم بالتماس إلى الجهة الإدارية، بطلب لمراجعة القرار التأديبي بالسحب أو الإلغاء أو التعديل<sup>2</sup>.

هذا الوضع في فرنسا على خلاف المشرع الجزائري.

فالتظلم الولائي الجزائري هو جوازي يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فقط، فابتداءا

<sup>1</sup>-سليم جديدي، مرجع سابق، ص 309.

<sup>2</sup>-سليم جديدي، نفس المرجع، ص 310.

من تاريخ تبليغ القرار جاز للمتربص أن يقدم تظلم أمام لجنة الطعن في أجل أقصاه شهر<sup>1</sup>.  
 فبهذا يمكن أن يوقف تنفيذ الجزاء التأديبي ولكن تبقى اللجنة المتساوية الأعضاء هي من تملك  
 الحق في تخفيض العقوبة أو الإبقاء عليها خلال مدة 03 أشهر من تاريخ استلام التظلم<sup>2</sup>.

### ب-التظلم الإداري الرئاسي

يقصد به أن يوجه التظلم إلى الجهة الأعلى من تلك التي أصدرت القرار التأديبي فقد حددت  
 ب 4 أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار.

فهو متعلق بتوجيه التظلم إلى الرئيس الإداري مصدر القرار، ليتولى دراسته وتحليله بالتعديل  
 أو السحب أو الإلغاء بما يجعله مطابق للقانون فمن المنطلق، احترام السلم الإداري فيجب أن  
 يرفع التظلم الرئاسي مباشرة أمام السلطة التي تعلق مصدر القرار<sup>3</sup>.

### ج-التظلم أمام لجنة إدارية ( لجنة الطعن )

أنشأ المشرع هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في هذه القرارات، فقد نص على تشكيلها  
 المرسوم 10/84 في مادته 23 والأمر 03-06، تشكيله نفسها ما عدا في المرسوم فهي تشترط  
 في ممثلي الإدارة الانتماء إلى سلم على الأقل 13 حيث يمكن للمتربص المعاقب من الدرجة  
 الثالثة والرابعة أن يقدم تظلم أمام اللجنة الإدارية ( لجنة الطعن ) في أجل أقصاه شهر ابتداء من  
 تاريخ تبليغ القرار.

نص أيضا المرسوم التنفيذي رقم 20-199 " تكلف لجان الطعن بالبحث في طعون الموظفين،

المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة الصادرة عن لجنة المتساوية

<sup>1</sup>-أنظر المادة 175 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

<sup>2</sup>-سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص 133.

<sup>3</sup>-سعيد بوشعير، نفس المرجع، ص 133.

الأعضاء والمرفوعة في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار<sup>1</sup>.

مهمتها إعادة النظر في القرارات التأديبية التي أصدرتها الإدارة على المستويين الولائي والرئاسي وتنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير ولدى كل والي ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض الإدارات العمومية.

تتكون من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها، أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم لجان الطعن، يتم تعيينهم من قبل السلطة التي تملك سلطة التعيين<sup>2</sup>.

فقد شرع الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية إلى حق الموظف المتربص المعاقب أو الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم طعن أو تظلم أمام اللجنة الإدارية المختصة (لجنة الطعن)<sup>3</sup>.

فالطعن المرفوع من المتربص المعني ضد قرار لجنة التأديب في الآجال القانونية قد يوقف تنفيذ العقوبة المسلطة عليه.

#### د- ميعاد التظلم الإداري

ميعاد التظلم المنصوص عليه في المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية هو أربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه إذا كان فرديا أو جماعيا، فقد نصت المادة 830 من نفس القانون أنه في حالة سكوت الجهة الإدارية خلال شهرين فإنه يعد سكوتها بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ القرار<sup>4</sup>، أما في حالة رد الجهة الإدارية في الآجال الممنوحة فهنا يبدأ سريان الآجال من تاريخ تبليغ القرار.

<sup>1</sup>-المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مصدر سابق.

<sup>2</sup>-أنظر المادة 72 من الأمر 03-06، مصدر سابق.

<sup>3</sup>-أنظر المادة 67، الأمر 03-06، نفس المصدر.

<sup>4</sup>-أنظر المادة 830 رقم 08-09، مصدر سابق.

إذا نستنتج هنا أن التظلم الإداري يقدم بعد تاريخ تبليغ أو نشر القرار الإداري وله في ذلك 04 أشهر.

هذا ما أكدته المادة 801 من القانون 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية "القرارات القابلة للطعن بالإلغاء هي تلك القرارات الصادرة عن الولاية أو المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية، المصالح الأخرى والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية..."<sup>1</sup>.

### ثانيا- الطعن القضائي

بعد انتهاء جميع الضمانات التأديبية للموظف ولم تجدي نفعا، يبقى أمامه مسلك وحيد وهو اللجوء أمام القضاء للطعن في القرارات الصادرة ضده، بهدف إلغائها إذا كان غير مشروع فهو ضمانة أخيرة للمتربص في مواجهة القرار.

### 1-دعوى الإلغاء

دعوى الإلغاء هي أحد أنواع الدعاوى الإدارية التي يختص بالنظر فيها القضاء الإداري وهذا لضمان مبدأ المشروعية من خلال إلغاء القرارات الإدارية المخالفة.

1-تعريف دعوى الإلغاء : هي من أهم وسائل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة من اجل تأكيد وتحقيق دولة القانون، وحماية الموظفين في مواجهة عدم مشروعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية ومن بينها سلطة اتخاذ قرارات تأديبية غير شرعية، حيث ترمي دعوى الإلغاء إلى إلغاء كل قرار مخالف للقانون في معناه العام، حيث تقتصر سلطة القاضي على الحكم بإلغاء قرار إداري غير مشروع أو رفض الدعوى.

<sup>1</sup>-المادة 801 من القانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج.ش. عدد 21، المؤرخة في 23 أبريل 2008.

هي كذلك دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإعادة قرار إداري صدر مخالفا للقانون.

### ب- خصائص دعوى الإلغاء

- دعوى الإلغاء تعد من أهم دعاوى المشروعية حيث تقام هذه الدعاوى على أساس مراكز وأسس قانونية عامة، تهدف إلى حماية المصلحة الخاصة لرافع الدعوى.

- دعوى الإلغاء تعتبر ذات طبيعة قضائية ينظر فيها القاضي الإداري.

- دعوى عينية موضوعية فالمنازعة هنا تكون حول مشروعية قرار إداري بغض النظر عن رافع الدعوى.

- دعوى تتعلق بالنظام العام إذ يكون :

- دعوى مقررة لإبطال القرار الإداري دون اللجوء إلى نص قانوني.

- لا يجوز التنازل عن اللجوء إلى دعوى الإلغاء حيث هذا التنازل يكون باطلا.

- سلطات القاضي الإداري فيها محدودة حيث يكون دوره على الحكم بإلغاء القرار الإداري ( إذا كان غير مشروع ) أو رفض الدعوى.

- الأحكام الصادرة ببطلان القرارات الإدارية تتمتع بحجية مطلقة.

### ج- شروط قبول دعوى الإلغاء

هي تلك الشروط التي لابد توافرها حتى تكون مقبولة أمام القضاء الإداري سواءا كانت متعلقة بمحل الدعوى أو برافع الدعوى ويمكن أن توجز شروط قبول الدعوى بـ :

#### 1- الشروط المتعلقة بمحل دعوى الإلغاء

يشترط في القرار الإداري المطعون فيه حتى يكون محل دعوى الإلغاء أربعة شروط أن يكون إداريا، أن يصدر من جهة إدارية و يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة هذا ما استقر إليه احمد محيو.<sup>1</sup> وأن يحدث أثرا قانونيا.

<sup>1</sup>-أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1992، ص 161.

**- أن يكون القرار التأديبي إداريا**

يجب أن يكون القرار التأديبي معلن عنه في شكل من الأشكال فلا يمكن للمتربص سماع بأن الإدارة تسعى إلى معاقبته فيسارع إلى القضاء قصد الإلغاء بدون تقديم أي دليل.

فلا بد على الإدارة الإفصاح عن إرادتها القانونية الملزمة وهذا من خلال إنشاء مركز قانوني أو التعديل أو الإنهاء.

**- أن يصدر القرار الإداري من جهة الإدارة**

يصدر عن سلطة إدارية سواء كانت مركزية أو لامركزية، بغض النظر عن طبيعة النشاط الذي يقوم به فلا يعتبر العمل الصادر عن السلطة العامة ( التشريعية، القضائية ) قرارا إداريا كذلك لا تعتبر قرارات إدارية صادرة عن أشخاص القانون الخاص.

حيث اعتبره القضاء المصري أن القرارات الإدارية لا تصدر من الهيئات الخاصة أو من أشخاص القانون الخاص وإنما تتبع من السلطات الإدارية<sup>1</sup>.

في حين القضاء الإداري الفرنسي فقد اعتبر صدور القرارات الإدارية من شخص خاص هو صفة إدارية في حالتين : بنظرية الموظف الفعلي وامتياز المرفق العام.

**- يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة**

هذا ما كرسه المشرع الجزائري في الأمر 06-03 السابق الذكر أنه يمكن نقل الموظف إجباري عندما تستدعي ضرورة المصلحة، بأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حتى ولو بعد اتخاذ قرار النقل، وإلزامية رأيها للسلطة التي أقرت هذا النقل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-ماجذ راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، مصر، 2008، ص425.

<sup>2</sup>-انظر المادة 158 من الأمر 06-03، مصدر سابق.

## -القرار الإداري يحدث آثارا قانونية

فهذا الشرط هو شرط أساسي لأنه بدونه لا يمكن للموظف أن يلجأ للقضاء من اجل الإلغاء فالقاضي لا يمكن مراقبة القرار التأديبي ما دام لم يحدث أثر قانوني سواءا بالإنشاء أو التعديل أو الإلغاء<sup>1</sup>.

## 2-الشروط المتعلقة بأطراف الدعوى

وفق المادة 13 من القانون 09/08 "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون...".

\*الصفة : هي التي يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى، وبمعنى آخر أن يكون في مركز سليم يخول له التوجه إلى القضاء ويجوز للقاضي إثارة انعدامها تلقائيا لكونها من النظام العام<sup>2</sup>. إذ تتوفر الصفة كلما كانت المصلحة شخصية ومباشرة.

إذ تعد الصفة شرطا لقبول الدعوى، وفي حالة عدم وجود هذا الشرط فان الدعوى ترفض شكلا.  
\*المصلحة : لا دعوى بلا مصلحة فهي الفائدة التي تعود على رافع الدعوى جراء الحكم له بجميع طلباته أو بعضها، فهي قائمة أو محتملة إذ لا يشترط في دعوى الإلغاء أن يستند رافعها إلى حق المعتدى عليه بل من المحتمل أن يمس القرار الإداري بمركزه القانوني.

إذ تعتبر المصلحة في القرار في دعوى الإلغاء أكثر اتساعا وشمولا فلا يشترط لتحقيق شرط المصلحة في رافع دعوى الإلغاء أن تكون مصلحة مادية أو أدبية محققة بل يكفي أن تكون محتملة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>-ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 430.

<sup>2</sup>-المادة 13 الفقرة 02 من القانون رقم 08-09، مصدر سابق.

<sup>3</sup>-المادة 13 من القانون رقم 08-09، نفس المصدر.

## 3- الشروط المتعلقة بالميعاد (رفع الدعوى)

الميعاد هو الأجل الذي تقبل فيه دعوى الإلغاء فلا يجوز مخالفته لأنه من النظام العام باعتبار أن دعوى الإلغاء ترفض ضد القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية أمام مجلس الدولة خلال شهرين من تاريخ تبليغ قرار الرفض الكلي أو الجزئي للنظام الإداري أو انتهاء مدة 3 أشهر في حالة السكوت<sup>1</sup>.

أما ميعاد رفع الدعوى أمام الغرفة الإدارية ضد القرارات الصادرة فقد حدد بـ أربعة أشهر من تاريخ التبليغ طبقاً لأحكام المادة 169 مكرر ق 1 م 1 الملغى، أما التعديل الجديد في القانون 08-09 فقد حدد الميعاد بأربعة أشهر سواء رفعت أمام مجلس الدولة أم المحاكم الإدارية.

## 2- دعوى التعويض

تحديد مفهوم دعوى التعويض يتطلب وضع تعريف مفصل لتعريف دعوى التعويض والمتضمن خصائصها وشروطها، إذا سيتم من خلال هذا الجزء دراسة مضمون دعوى التعويض والمتمثلة في :

## أ- تعريف دعوى التعويض

هي الدعوى التي يرفعها صاحب الصفة أو المصلحة أمام السلطة القضائية المختصة، طبقاً لإجراءات قانونية مقررة للمطالبة بالتعويض.

أو بعبارة أخرى هي دعوى يقيمها المتضرر لجبر الضرر الذي وقع عليه نتيجة الاعتداء على حقه، فهي ترفع في حال تضرر المدعي من فعل قام به المدعى عليه.

ويجب أن يكون الضرر هو نتيجة الفعل الضار الذي قام به المدعى عليه، أي وجود علاقة

<sup>1</sup>-المواد 179، 275 و278 من الأمر رقم 66-154، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم.

سببية بين الفعل الضار والضرر، وإذا ثبت ذلك، تحكم المحكمة بالتعويض للشخص المتضرر ويكون عادة نقدياً.

### ب- خصائص دعوى التعويض

تتمتع دعوى التعويض في نظامها القانوني بجملة من الخصائص التي تسهل عملية تنظيمها بشكل صحيح ومن أبرز خصائصها أنها دعوى ذاتية وهي دعوى من دعاوى القضاء، وسنفصل هذه الخصائص بالتفصيل :

#### 1- دعوى التعويض دعوى قضائية

تعتبر دعوى التعويض الإدارية هي دعوى قضائية من نوع خاص، إذ يترتب عن طبيعة الدعوى أنها تتحرك وترفع وتقبل ويفصل فيها في نطاق شكليات وإجراءات قضائية مقررة قانوناً، أمام الجهات القضائية المختصة.

#### 2- دعوى التعويض دعوى ذاتية وشخصية : كونها تستهدف بصورة مباشرة وغير مباشرة للمطالبة

بالحماية لحقوق ذاتية وشخصية حيث تتولى الدفاع عنها قضائياً.

حيث ينجم عن هذه الخاصية والطبيعة لدعوى التعويض نتائج يجب الأخذ بعين الاعتبار عن

التطرق لدعوى التعويض وهي حتمية التشدد والدقة في الشكليات والإجراءات وجدية دعوى

التعويض في حماية الحقوق الشخصية المكتسبة من أي اعتداء<sup>1</sup>.

ويترتب عن هذه الخاصية حتمية ومنطقية إعطاء القاضي دعوى التعويض سلطات كاملة ليقدر

ويتمكن من حماية الحقوق الذاتية والشخصية المكتسبة.

#### ج- شروط قبول دعوى التعويض

لقبول دعوى التعويض عن أي ضرر ناجم لابد على المدعي ترتيب طلب تعويض من الجهاز

<sup>1</sup>-سالم الهام، دعوى التعويض في القانون الإداري الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2018/2019، ص09، نقلاً عن خلوقي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1944، ص144.

الإداري الذي اتخذ القرار، بالتعديل أو الإلغاء أو السحب، فلا بد من أن تتوفر جملة من الشروط لتحقيق دعوى التعويض والمتمثلة في :

### 1- شروط متعلقة بالطاعن

يشترط في الدعوى ما يشترط فيه في بقية الدعاوى الأخرى، إذا يجب أن تتوفر الصفة والمصلحة حسب نص المادة 13 من ق ا ج م ا التي ذكرناها سابقا في دعوى الإلغاء إضافة على ذلك شرط والأهلية :

\* **الأهلية** : من الشروط لقبول الدعوى من الناحية الشكلية ففي قواعد القانون يجب أن تتوفر في رافع الدعوى الأهلية لأنه ليس لأحد من الخصوم أن يدفع بعدم قبول الدعوى لرفعها من غير ذي أهلية إلا إذا كانت له مصلحة في هذا الدفع.

وأنه لمن لا تتوفر فيه الأهلية لا يعني حرمانه من المحافظة على حقوقه ومصالحه المشروعة.

\* **المصلحة** : إن شرط المصلحة من أهم الشروط " لا دعوى بدون مصلحة " ويقصد بها المنفعة التي يسعى لتحقيقها جراء الحكم، أي أنه كانت الدعوى لا تعود على صاحبها بالمنفعة وجب على القاضي الحكم بعدم القبول وليس الرفض<sup>1</sup>.

\* **الصفة** : يجب أن يكون للمدعي وضعية ملائمة تسمح له بمبادرة الدعوى حيث يكون المركز القانوني السليم الذي يخول له التوجه للقضاء، أو هي "الوضعية التي يحتج بها المدعي للقيام بدعواه"<sup>2</sup>.

### 2- الشروط المتعلقة بالعريضة

العريضة هي الوسيلة الشكلية والإجرائية التي يلجأ بها المتقاضي إلى القضاء لذلك فهي تخضع لمجموعة من الشكليات والإجراءات الإلزامية إذ أن مخالفتها يترتب عليها أن الجهة القضائية تملك السلطة التقديرية في إعطاء مهلة لرفع دعوى لتصلح الشكليات الناقصة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>-نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار الهدى، سنة 2008، ص46.

<sup>2</sup>-مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005، ص 85.

<sup>3</sup>-تنص المادة 817 من القانون 08-09 "يجوز تصحيح العريضة التي لا تثير أي وجه بإيداع مذكرة إضافية...".

يجب أن تكون العريضة مكتوبة، والكتابة التي يعتمد فيها هي تلك التي تأخذ شكل عريضة تودع لدى أمانة الضبط مقابل وصل يثبت تسجيلها في سجلات الدعاوى بعد دفع الرسوم القضائية

ويجب أن تتضمن البيانات المعروفة في عرائض افتتاح الدعوى.

\_ يجب أن تتضمن جميع بيانات أطراف الخصوم.

- يجب أن يكون محتوى الطلب منصبا كليا لطلب تعويض وإصلاح الإضرار الناجمة بفعل نشاط إداري.

- يجب أن تكون موقعة من طرف محام:

نصت عليه المادة 827 من ق ا م ا رقم 08-09 " تعفى الدولة والأشخاص المعنوية

المذكور في المادة 800 من التمثيل الوجوبي بمحام في الادعاء أو الدفاع أو التدخل وتوقع العرائض والمذكرات المتمثل القانوني"<sup>1</sup>.

والهدف منه هو الرفع من مستوى الأداء الإداري.

**ثالثا- الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح**

سنتناول في هذا العنصر الضمانات الممنوحة للمتربص المسرح تأديبيا والصادر في حقه

حكم بإلغاء قرار التسريح والمتمثلة في إعادة الإدماج والتعويض

**1- حق العون المتربص في إعادة الإدماج**

بعد سحب القرار التأديبي من طرف السلطة المختصة أو بالتعديل من طرف السلطة

الإدارية أو من طرف لجنة التظلم فانه يتم شطب العقوبة التأديبية وإزالتها من الملف الشخصي

له، ويعاد إدماجه مع التعويض عن الأجر الذي خصم منه.

إذ أن المشرع الجزائري أخذ بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى

منصبه السابق شأنه شأن العامل.

<sup>1</sup>-أنظر المادة 827 من القانون رقم 08-09، نفس المصدر.

هناك بعض الحالات التي تخص طلبات إعادة الإدماج والتي تمثل في<sup>1</sup> :  
 أ- في حالة إذا كان المتربص محل مساءلة تأديبية نتج عنها قرار تأديبي بلغ المعني بالأمر وقد تم تسريحه، ثم له يطلب إعادة إدماجه عن طريق دعوى الإلغاء.  
 ب- وفي حالة إذا ما طلب المتربص إعادة إدماجه، حيث كان محل توقيف ولم تسوى وضعيته خلال شهرين لتدبير التوقيف، استنادا لنص المادة 130 من نفس المرسوم.  
 إذ أن المتربص يعاقب بعدم الالتحاق من جديد بالوظيفة العمومية لمدة ثلاثة سنوات هذا ما أقرته المادة 30 من المرسوم التنفيذي 17-322 التي تنص على انه لا يمكن للموظف المتربص الذي كان محل للتسريح أن يوظف من جديد مدة ثلاثة سنوات.

## 2- حق العون المتربص في التعويض

للمتربص الحق في التعويض عن الضرر الذي لحق به خلال الفترة التي صدرت بتسريحه عن العمل، حيث نصت المادة الثانية من المرسوم الرئاسي 124/06 المؤرخ في 2006/03/27 " أحقية كل شخص كان محل إجراءات إدارية بالتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية أن يقدم طلب إعادة إدماجه في عالم الشغل أو طلب تعويض وذلك أمام لجنة أنشأت لهذا الغرض على مستوى الولاية وذلك في اجل أقصاه سنة ابتداء من تاريخ النشر<sup>2</sup>.  
 إذ لا يمكن اعتبار دعوى الإلغاء كضمانة كافية وكفيلة في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية غير المشروعة.

فكل الآثار المترتبة لا يكفي لإزالتها مجرد إلغاء القرار التأديبي الغير مشروع، فلا بد من تعويض المتربص عما لحقه من أضرار جراء القرار التأديبي الصادر في حقه، فالتعويض هو

<sup>1</sup>-المادة 130 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر بتاريخ 23 مارس 1985.

<sup>2</sup>-المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس سنة 2006، يحدد كليات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، الجريدة الرسمية، عدد19، 2006.

ضمانة لاحقة لضمانة الإلغاء، ومكملة لضمانات التأديب والتي تسمح بإرساء دعائم مبدأ  
المشروعية<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب الإلغاء القرار التأديبي، رسالة دكتوراه، جامعة المنوفة، 2000،  
ص360.

## خلاصة الفصل الثاني

من خلال هذا الفصل حاولنا التطرق إلى النظام الإجرائي المطب على الموظف المتربص، من خلال دراسة السلطة المختصة بالتأديب، بالتطرق إلى تعريف السلطة المختصة بالتأديب والأنظمة المحددة لها وكذا دورها ونطاق اختصاصها، كما تطرقنا للإجراءات التأديبية المتخذة قبل وأثناء وبعد مثول العون المتربص أمام المجلس التأديبي، وفي الأخير تطرقنا إلى العقوبات التأديبية والضمانات المقررة للموظف المتربص في مجال التأديب.

كما استخلصنا جملة من الملاحظات والنتائج والتمثلة فيما يلي :

• أعطى المشرع الجزائري السلطة التأديبية إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بتقدير درجة جسامة الخطأ التأديبي المرتكب من العون المتربص وتوقيع العقوبات التأديبية البسيطة من الدرجة الأولى والثانية والثالثة، أما بالنسبة للعقوبات التأديبية الجسيمة من الدرجة الرابعة التي تستدعي التسريح في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم أو في حالة المتابعات الجزائية، فيجب على السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تستشير المجلس التأديبي الذي يبدي رأيه الإلزامي في هذه العقوبة،

• لم ينص المرسوم التنفيذي 17-322 على درجات للأخطاء التأديبية التي يرتكبها العون

المتربص، مثلما تم النص عليه في المادة 177 من الأمر 06-03.<sup>1</sup>

• لم يحدد المشرع الجزائري في الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 كيفيات إخطار

العون المتربص أو المدة المحددة للإخطار من تاريخ معاينة الخطأ التأديبي، كما لم يوضح

المشرع الجزائري كيفيات وإجراءات ومدة إطلاع العون المتربص على ملفه التأديبي وهو الأمر

الذي قد يفضي لعدم تطبيق الإدارة المستخدمة لهذا الإجراء الجوهري.<sup>2</sup>

• تضمن المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في طياته إجراء تأديبي خطير تقوم به الإدارة

المستخدمة في مواجهة العون المتربص بتسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض.

<sup>1</sup>- جمال قروف، تأديب المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد 3- سبتمبر 2020، تاريخ النشر 15 سبتمبر 2020، ص 263.

<sup>2</sup>- زياد عادل، "فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 10، العدد 03-2019، تاريخ النشر 31 ديسمبر 2019، ص 620.

• عدم نص المشرع الجزائري على مسألة التحقيق الإداري الوجوبي التي تكون بناءا على طلب من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، باعتباره يساهم في الكشف عن ملاحظات الخطأ التأديبي في مواجهة العون المتربص.

• التوقيف إجراء تحفظي تقوم به السلطة الإدارية المختصة فورا عندما يرتكب العون المتربص خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة أو في حالة متابعته جزائيا، حيث يتقاضى في الحالة الأولى طيلة مدة التوقيف نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح العائلية، أما في حالة الثانية يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر ابتداءا من تاريخ التوقيف من جزء من الراتب لا يتعدى النصف، بالإضافة إلى تقاضي مجمل المنح العائلية.

• الخطأ المهني هو ما يرتكبه الموظف لأفعال سواء كانت إيجابية أم سلبية تخل بالتزاماته تجاه وظيفته فمعظم التشريعات لم تعطي تعريفا لها وإنما هذا راجع إلى طبيعة المخالفة التي ارتكبتها، كذلك أيضا فان القضاء لم يعطي تعريفا دقيقا وإنما قد بسط رقابته على القرار التأديبي.

خاتمة

بعد الانتهاء وبفضل الله وحمده من إتمام كتابة هذه المذكرة الموسومة بـ "المسألة التأديبية عند الخطأ التأديبي للموظف المتربص"، نستخلص من خلال ما سبق ذكره أن مرحلة التربص هي من أهم المراحل في التوظيف وإجراء تكميلي لنظام المسابقة، فهي الفترة التي تحدد مصيره فهو يتمتع بحقوق والتزامات مثله مثل الموظف العام حسب الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 17-322 الذي يتجلى فيه التطرق إلى تعريف المتربص والفترة التي حددها له القانون والآثار المترتبة عنه من أخطاء فهذه الأخطاء هي التي يرتكبها المتربص بأفعال تخل بالتزاماته الوظيفية وتمس النظام العام للإدارة، حيث تصنف حسب جسامة الخطأ المرتكب من المتربص الر أربع درجات وبالتالي فإن أي خطأ ضمن هذه الدرجات فإنها تقابله عقوبة مقررة بنفس درجة الخطأ المرتكب، فقد حرص المشرع الجزائري على تحديد نظام تأديبي من خلال الأمر 06-03 الذي بدوره يتضمن مجموعة قواعد من الالتزامات والحقوق والأخطاء فهو أكثر الأنظمة القانونية فعالية في صد و منع الموظف من أي خطأ يكون قد ارتكبه في وظيفته من اجل الحماية والسير الحسن للوظيفة والمرفق العام.

فقد منح المشرع للسلطة التأديبية توقيع الجزاء المناسب لها، فالسلطة التأديبية هي الجهة المختصة بتوقيع العقوبة فإذا ما قصر المتربص في قيامه بالالتزامات المفروضة عليه فهذا الإخلال يعرضه إلى عقوبات تأديبية من الدرجة الأولى والثانية التي تأخذها بعين الاعتبار سلطة التعيين وحدها دون مشاركة أي هيئة، أما عن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فقد جعل هيئة أخرى تشارك في توقيع الجزاء.

إلى جانب السلطة التأديبية المختصة في توقيع العقوبة فقد أنشأ المشرع في كل سلك إداري هيئة تشارك معها في اتخاذ القرارات المتعلقة بعقوبات من درجة أشد.

فحسب الأمر 06-03 " هي التشكيلة التي تتكون من ممثلين عن الموظفين وممثلي عن الإدارة " وهي اللجنة متساوية الأعضاء.

والعقوبة التي تكون ذات أثر معنوي هي الإنذار وتعتبر العقوبة الأكثر جسامة هي التسريح التي تمس المتربص في وظيفته، أسرته وحتى كرامته، لكن رغم كل هذا فقد نظم المشرع مجموعة من الضمانات الممنوحة له لتبرئة نفسه من الخطأ و العقوبة المنسوبة إليه، إذ أنها تكتسي دورا بارزا بالنسبة للمتربص في خلق توازن لمشروعية القرار التأديبي وهي ضمانات فعالة وأساسية حتى ولو كانت بعد توقيع العقوبة التأديبية وهي التظلم الذي يرفعه المتربص إلى الجهة المختصة من اجل إعادة النظر بتعديله أو إلغائه والضمانة الثانية هي الطعن القضائي وهو آخر ضمانة يمكن اللجوء إليها بعد انتهاء جميع الضمانة التي لم تجدي نفعا بما فيه دعوى الإلغاء ودعوى التعويض، والضمانة الممنوحة في مواجهة قرار تسريحه والمتمثلة في إعادة الإدماج وحق الموظف المتربص في التعويض.

**من خلال هذه الدراسة يمكن استنتاج بعض النتائج والملاحظات التالية :**

- أن كل من القوانين لم يعطيا تعريفا قانوني للمتربص.
- فترة التربص هي فترة إلزامية يمر عليها المتربص ومدتها سنة كاملة قابلة للتمديد.
- تواجد المتربص في مركز تنظيمي غير مستقر إلا بإتمام وتوقيع ترسيمه.
- خضوع الموظف المتربص إلى نظام تأديبي مثله مثل الموظف.
- تعتبر العقوبات المقررة في حق الموظف المتربص هي عقوبات مخففة بالنسبة للموظف، فقد صنفها إلى أربع درجات.
- الحكمة من وضع أنظمة التأديب في الوظيفة العامة هي إصلاح وتعديل السلوك الإداري لدى المتربص.
- أعطى المشرع مجموعة من الضمانات يمكن بها حفظ مكانة المتربص في وظيفته.
- من خلال هذه الدراسة والنتائج المتواصل إليها يمكن إعطاء بعض الاقتراحات في هذا المجال :
- ضرورة إعطاء تعريف قانوني للمتربص.
- وجب على قانون الوظيفة العامة إعادة النظر في الضمانات لتحقيق أكبر در ممكن له.
- ضرورة حماية المتربص من تعسف الادارة في استخدام سلطة التسريح.

- إعادة النظر في ضمانات إعادة الإدماج والتعويض.
- ضرورة إعطاء الموظف المتربص حقوق كاملة بدءا بالراتب.
- النص على أحقية المتربص في استخدام وسائل الطعن الإدارية والقضائية في حالة عدم تثبيته كضمانة لعدم تعسف السلطة لها صلاحيات التعيين في استعمال هذه السلطة عليه ولتوفير حماية قانونية للمتربص، وبالخصوص إذا كان لدى هذا الأخير ما يثبت ذلك.
- النص على إلزام الإدارة بتسبيب قرار تمديد فترة التربص وقرار التسريح، حتى يقلل من حالات التعسف التي قد تكون بسبب الأهواء الشخصية لدى المسؤول السلمي أو السلطة التي لها صلاحيات التعيين.
- النص في الباب الخامس الخاص بالنظام التأديبي للمتربص من المرسوم التنفيذي رقم 17-322-17-322 على الآجال والإجراءات التي يجب أن تتبعها اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء للنظر والبت في القضايا التأديبية الخاصة بالمتربص المطروحة أمامها.
- ضرورة إقرار المساواة فيما يتعلق بالإجراءات التأديبية بين الموظف والمتربص من خلال إعادة صياغة المادة 91 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذا نص المواد 27 و28 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322-17-322 المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص المذكور أعلاه.
- قيام المشرع الجزائري بتعديل نصوص الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 17-322-17-322 بما يحقق الفعالية المرجوة لضمانة إخطار العون المتربص بالفعل المنسوب إليه.
- استدراك النقائص القانونية الموجودة في كل من الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 17-322-17-322 بالتطرق إلى إجراء إطلاع العون المتربص على ملفه التأديبي وتحديد الجوانب العملية والإجرائية لممارسة حق إطلاع العون المتربص على ملفه التأديبي.
- تعديل المرسوم التنفيذي 17-322-17-322 بالنص على درجات الأخطاء التأديبية التي قد يرتكبها الموظف المتربص مثلما تم النص عليها في الأمر 06-03 تجسيدا لمبدأ الشرعية، وتوحيدا للمنظومة القانونية في مجال التأديب بين العون المتربص والموظف.

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً: النصوص القانونية والتنظيمية

#### 1-القوانين

• القانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج.ج.ش، عدد 21، المؤرخة في 23 أبريل 2008.

#### 2-الأوامر

• الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج.ش، عدد 46 لسنة 2006.

• الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانوني الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46.

• الأمر رقم 66-154، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم.

#### 3-المراسيم الرئاسية:

• المرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس سنة 2006، يحدد كفاءات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، الجريدة الرسمية، عدد 19، 2006.

#### 4-المراسيم التنفيذية:

• المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج.ش، عدد رقم 44، المؤرخة بتاريخ 30 جويلية 2020.

• المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على

المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج.ش، عدد 66،  
الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

•المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 صفر عام 1438 الموافق 2 نوفمبر سنة  
2016؛ يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق  
19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة  
في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج.ش، عدد 66، الصادرة في 09 نوفمبر 2016.

•المرسوم التنفيذي رقم 09-394 المؤرخ في 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي  
الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية،  
ج.ر.ج.ج.ش، عدد 70، الصادرة في 29 نوفمبر 2009.

•المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008  
والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات  
والإدارات العمومية ج.ر.ج.ج.ش، عدد 03، الصادرة في 20 يناير 2008.

•المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير  
الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات  
الطابع الإداري، ج.ر.ج.ج.د.ش، العدد 13، الصادرة بتاريخ 27 مارس 1990.

•المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي  
النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر بتاريخ 23 مارس 1985.

•المرسوم التنفيذي رقم 64-155 المؤرخ في 28 محرم عام 1384 الموافق 08 جوان سنة  
1964، المتضمن إنشاء المدرسة الوطنية للإدارة ج.ر.ج.ج.ش، عدد 48، سنة 1964.

## ثانيا- قائمة المراجع

•مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،  
2018.

- فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني وسلطانة سكفالي، النظام القانوني للتوظيف العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، دار بلقيس-الجزائر، 2016.
- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسور للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2015.
- محمد على الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة، الإسكندرية-مصر، 2011.
- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، دار تالة للنشر، الجزائر، 2010.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2010.
- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، مصر، 2008.
- نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار الهدى، سنة 2008.
- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2007.
- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، ط 3، الجزائر، سنة 2006.
- محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، طبعة 2005.
- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية

الجزائر، ط3، 2005.

•لواء محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، سنة 2004.

•محمد ماجد الياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص، منشأة المعارف، طبعة 2003.

•أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1992.

•سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

•محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

•عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.

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

#### ثانيا- الرسائل الجامعية

•محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016.

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

•عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب للإلغاء القرار التأديبي، رسالة دكتوراه، جامعة المنوفة، 2000.

•سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام (مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام)، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، 2014-2015.

- صباح حمايتي، الأليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2014.
- لعلم محمد مهدي، السلطة التأديبية بين الإدارة والقضاء-دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أو بكر بلقايد-تلمسان، 2013-2014.
- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري- قسنطينة، 2008-2009.
- بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير تنظيم سياسي وإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام- جامعة الجزائر 3، 2007-2008.
- عز الدين عبدة، عملية تأديب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001-2002.
- لعبي سهيلة وخرة نجمة، النظام القانوني للعون المتربص في ظل المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مذكرة مكملة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2019-2020.
- زهرة شطرات، زهية وازن، أحكام التوظيف في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2019.
- الميلود بلطرش، النظام القانوني للعون المتربص داخل المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2018/2019.
- سالم الهام، دعوى التعويض في القانون الإداري الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2018/2019، ص09، نقلا عن خلوقي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1944.

•تواتي هجير، التأديب في قانون الوظيف العمومي، مذكرة لنيل الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة الجلفة-زيان عاشور، سنة 2013-2014.

### ثالثا-المجلات

- المجلة القضائية، العدد الأول، الديوان الوطني الأشغال التربوية، الجزائر، 1990.
- فايزة جروني، نجاة بوساحة، أثر علاقة المتربص بالوظيفة العامة في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمى لخضر-الوادي، المجلد 07، العدد 02 جوان 2021، تاريخ النشر 05 جوان 2021.
- جمال قروف، تأديب المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد 3- سبتمبر 2020، تاريخ النشر 15 سبتمبر 2020.
- شمس الدين بشير، سميحة لعقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية الاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة-الجزائر، المجلد الرابع، العدد الرابع، تاريخ النشر 01 ديسمبر 2019.
- زياد عادل، "فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 10، العدد 03-2019، تاريخ النشر 31 ديسمبر 2019.

### رابعا-المحاضرات

- سهام عبدلي، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر رقم 06-03، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري-قسنطينة، 2014-2015.

# فهرس المحتويات

مقدمة.....	ص 2
الفصل الأول : ماهية المتربص والأخطاء التأديبية.....	ص 8
المبحث الأول : ماهية المتربص.....	ص 9
المطلب الأول : مفهوم المتربص.....	ص 9
الفرع الأول : تعريف المتربص.....	ص 9
أولاً-التعريف القانوني للمتربص.....	ص 9
ثانياً-التعريف الفقهي للعون المتربص.....	ص 10
الفرع الثاني : حالات المتربص.....	ص 11
أولاً-متربص محتمل كموظف مستقبلي.....	ص 11
1-متربص خاضع للتكوين التحضيري.....	ص 11
2-متربص غير معني بالتكوين التحضيري.....	ص 12
ثانياً-متربص محدد قانوناً.....	ص 12
المطلب الثاني : فترة التربص وأثرها على المتربص.....	ص 13
الفرع الأول: فترة التربص.....	ص 13
أولاً-مفهوم فترة التربص.....	ص 13
1-تعريف فترة التربص.....	ص 13
أ-التعريف القانوني لفترة التربص.....	ص 14
ب-التعريف الفقهي لفترة التربص.....	ص 14
2-مدة فترة التربص.....	ص 15
ثانياً-الاستثناءات التي ترد على فترة التربص.....	ص 16
الفرع الثاني : أثر فترة التربص على المتربص.....	ص 17
أولاً-ترسيم المتربص.....	ص 17
ثانياً-تمديد فترة التربص.....	ص 18

ثالثا-تسريح العون المتربص.....	ص 19
المبحث الثاني : ماهية الأخطاء التأديبية.....	ص 20
المطلب الأول : مفهوم الخطأ التأديبي.....	ص 21
الفرع الأول : تعريف الخطأ التأديبي.....	ص 21
أولا-التعريف التشريعي.....	ص 21
ثانيا-التعريف القضائي.....	ص 22
ثالثا-التعريف الفقهي.....	ص 22
الفرع الثاني : أركان و عناصر الخطأ التأديبي.....	ص 23
1-وجود عون متربص ينسب ويسند إليه الخطأ التأديبي.....	ص 23
2-ارتباط الخطأ التأديبي بإخلال وتخلي عن واجبات قانونية أو تنظيمية أو أساسية..	ص 23
3_ارتباط الخطأ التأديبي بممارسة النشاط الوظيفي.....	ص 24
ثانيا : الأركان.....	ص 24
1-الركن المادي للخطأ التأديبي.....	ص 24
ثانيا : الركن المعنوي للخطأ التأديبي.....	ص 24
ثالثا : الركن الشرعي للخطأ التأديبي.....	ص 26
المطلب الثاني : تصنيف الأخطاء التأديبية.....	ص 26
الفرع الأول : أخطاء الدرجة الأولى.....	ص 26
الفرع الثاني : أخطاء الدرجة الثانية.....	ص 27
الفرع الثالث : أخطاء الدرجة الثالثة.....	ص 27
الفرع الرابع: أخطاء الدرجة الرابعة.....	ص 28
الفصل الثاني : النظام التأديبي للموظف المتربص.....	ص 32
المبحث الأول : النظام الإجرائي لتأديب العون المتربص.....	ص 33
المطلب الأول : السلطة المختصة بالتأديب (سلطة توقيع الجزاء التأديبي).....	ص 33

الفرع الأول: مدلول السلطة التأديبية.....	ص 33
أولاً-تعريف السلطة التأديبية.....	ص 33
ثانياً-الأنظمة المحددة لسلطة التأديب.....	ص 34
1-النظام الرئاسي (الإداري) للتأديب.....	ص 34
2-النظام شبه القضائي (نظام المجالس التأديبية).....	ص 35
3-النظام القضائي.....	ص 36
ثالثاً- دور السلطة التأديبية.....	ص 37
1- دور السلطة التأديبية في تحديد المخالفة التأديبية.....	ص 37
2- دور السلطة التأديبية في اختيار العقوبة التأديبية.....	ص 37
الفرع الثاني : نظام سلطة التأديب في الجزائر.....	ص 37
أولاً-سلطة التعيين (السلطة الرئاسية).....	ص 38
1-اتخاذ الإجراء التأديبي من قبل سلطة التعيين.....	ص 39
2-نطاق اختصاص سلطة التعيين.....	ص 39
أ-عقوبات الدرجة الأولى والثانية.....	ص 40
ب-عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة.....	ص 40
ثانياً-اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....	ص 41
المطلب الثاني : الإجراءات التأديبية.....	ص 43
الفرع الأول : الإجراءات السابقة على المثل أمام المجلس التأديبي.....	ص 43
أولاً-معاينة الخطأ.....	ص 43
ثانياً-التوقيف التحفظي للموظف المتربص.....	ص 44
ثالثاً-إخطار المجلس التأديبي.....	ص 45
الفرع الثاني : الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي.....	ص 45
أولاً- التحقيق الإداري.....	ص 45

- ثانيا-مداولات المجلس التأديبي.....ص 46
- الفرع الثالث : إجراءات اتخاذ وإصدار قرار التأديب.....ص 47
- أولا-شكل القرار التأديبي.....ص 48
- ثانيا-تبليغ القرار التأديبي.....ص 49
- المبحث الثاني: العقوبات التأديبية والضمانات المقررة للمتربص.....ص 50
- المطلب الأول : العقوبات التأديبية المقررة ضد المتربص.....ص 51
- الفرع الأول : تعريف العقوبة التأديبية.....ص 51
- أولا-التعريف التشريعي.....ص 51
- ثانيا-التعريف الفقهي.....ص 51
- الفرع الثاني : تصنيف العقوبات التأديبية.....ص 52
- أولا-عقوبات من الدرجة الأولى.....ص 52
- ثانيا-عقوبات من الدرجة الثانية.....ص 53
- ثالثا-عقوبات من الدرجة الثالثة.....ص 53
- رابعا-عقوبات من الدرجة الرابعة.....ص 53
- المطلب الثاني : الضمانات المقررة للمتربص.....ص 54
- الفرع الأول : ضمانات سابقة على المثل أمام المجلس التأديبي.....ص 54
- أولا-إبلاغ المتربص بما هو منسوب إليه.....ص 54
- ثانيا-استدعاء الموظف المتربص للحضور أمام المجلس التأديبي.....ص 55
- ثالثا-اطلاع الموظف المتربص على ملفه التأديبي.....ص 55
- رابعا : استفادة الموظف المتربص جزءا من راتبه حال توقيفه عن العمل.....ص 55
- الفرع الثاني : ضمانات أثناء المثل أمام المجلس التأديبي.....ص 56
- أولا-أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....ص 56
- ثانيا-الاستعانة بمحام أو مدافع.....ص 56

ثالثا- حق المتربص في تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية أو أن يستحضر شهودا....	ص 56
رابعا- تبرير القرار التأديبي.....	ص 57
الفرع الثالث : ضمانات بعد توقيع العقوبة التأديبية.....	ص 57
أولا- التظلم الإداري.....	ص 57
1- تعريفه.....	ص 57
2- أنواع التظلم الإداري.....	ص 58
أ- التظلم الإداري الولائي.....	ص 58
ب- التظلم الإداري الرئاسي.....	ص 59
ج- التظلم أمام لجنة إدارية ( لجنة الطعن).....	ص 59
د- ميعاد التظلم الإداري.....	ص 60
ثانيا- الطعن القضائي.....	ص 61
1- دعوى الإلغاء.....	ص 61
أ- تعريف دعوى الإلغاء.....	ص 61
ب- خصائص دعوى الإلغاء.....	ص 62
ج- شروط قبول دعوى الإلغاء.....	ص 62
2_ دعوى التعويض.....	ص 65
أ- تعريف دعوى التعويض.....	ص 65
ب- خصائص دعوى التعويض.....	ص 66
ج- شروط قبول دعوى التعويض.....	ص 67
ثالثا- الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح.....	ص 68
1- حق العون المتربص في إعادة الإدماج.....	ص 69
2- حق العون المتربص في التعويض.....	ص 69
خاتمة.....	ص 74

# المُلخَص

تعد مرحلة التربص من أهم مراحل التوظيف، وفيها يتمتع العون المتربص بمجموعة من الحقوق، ويلتزم بمجموعة من الواجبات، وقد تضمن الأمر 06-03 على واجبات للموظف العام يلتزم بها كذلك المتربص، كما نص المرسوم التنفيذي 17-322 على واجبات تقع على عاتق المتربص.

إن تأديب الأعوان المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية له دور هام في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره حتى تستطيع الإدارة القيام بنشاطها في تحقيق المصلحة العامة، وهو وسيلة لمعاقبة العون المتربص جراء ما قام به من سلوكيات منحرفة، وأفعال توصف بأنها أخطاء تأديبية تهدد حسن سير المرافق العمومية.

تحتل الإجراءات التأديبية دوار هاما في إطار قيام الإدارة المستخدمة بمواجهة العون المتربص لإرساء التوازن المطلوب في إصدار القرار التأديبي، لذا يقضي على الإدارة المستخدمة أن تراعي الضوابط والضمانات المقررة للعون المتربص حتى يتسم القرار التأديبي بالمشروعية.

إن التظلم الإداري والولوج للقضاء الإداري من أكثر الضمانات التي عززت حماية حقوق المتربص عندما يسمح له القانون بالتعبير عن ظلم أو تعد على تلك الحقوق التي لا طالما يجهلها القائمون عن الإرادة أو يتجاهلونها.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العمومية، الموظف، المتربص، الحقوق، نظام تأديبي، المصلحة العامة.

Under the probation period regime, the Trainee enjoys a set of rights, and is bound to a body of duties, the Ordinance 06-03 has included Duties of a public servant that's its the same for the Trainee, as provided for in the executive decree 17-322.

The sanctioning of agents under probation period in the institutions and public administrations plays an important role in consecrating the principle of discipline in order for the administration to perform its activities in achieving public interest, and it is as well, a means to punish the agent under probation period, as a result of his wrongdoings amounting to disciplinary errors threatening the good functioning of public services.

The disciplinary procedures play an important role in the process of confronting the employee by the employing administration to establish the required balance in issuing the disciplinary decision. Thus, the employing administration has to take into consideration the regulations and guarantees enforced for the trainee employee to legitimize the disciplinary decision.

Administrative grievance and access to the administrative judiciary are among the most important safeguards that have strengthened the protection of the rights of the learner when the law allows him to express injustice or infringe on those rights, which are not always ignorant of the will or ignored.

Key words : Public Service, Employee, Trainee, Rights, Disciplinary Regime, Public Interest.