

ضمانات ممارسة المتربص لحقوقه وفق قانون الوظيفة العمومية

Rights of the trainee in the civil service and Guarantees of its practice

ط. د. قماش دليلا⁽¹⁾

باحثة دكتوراه

كلية الحقوق - بن عكنون

جامعة بن يوسف بن خدة - الجزائر 1 (الجزائر)

gdalila9@gmail.com

تاريخ النشر

25 مارس 2020

تاريخ القبول:

23 فيفري 2020

تاريخ الارسال:

30 سبتمبر 2019

الملخص:

يتمتع المتربص العمومي بمجموعة من الحقوق المهنية والاجتماعية والإدارية وحتى السياسية التي اعترف بها كل من المؤسس الدستوري والمشرع الجزائري من خلال الترشح للوظيفة العمومية بموجب مجموعة من القوانين المتعلقة بممارسة الوظيفة العمومية. كما أحاط هذه الحقوق بمجموعة من الضمانات من أجل حمايتها وحسن أدائها والقيام بها حماية للمركز القانوني والشخصي والاجتماعي للمتربص من كل اعتداء رئاسي إداري ينتهك تلك الحقوق المقررة دستوريا وحتى عالميا. 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 طائلما يجهلها القائمون عن الإرادة أو يتجاهلوها. وما وظيفة القانون إلا لحماية الحقوق والحريات.

الكلمات المفتاحية: القانون الأساسي العام، الوظيفة العمومية، الموظف، المتربص، الحقوق.

Abstract:

The public trainee enjoys a set of professional, social, administrative and even political rights recognized by both the constitutional founder and the Algerian legislator by running for public office under a set of laws relating to the exercise of public office. These rights are also surrounded by a set of safeguards for the protection, proper functioning and performance of the legal, personal and social status of those liable to any administrative attack that violates these constitutionally and even internationally recognized rights.

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. The function of the law is only to protect rights and freedoms.

Key words: The Basic Law, Public Service, Employee, Trainee, Rights,

⁽¹⁾ المؤلف المرسل: ط. د. قماش دليلا. Email: gdalila9@gmail.com

مقدمة :

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

لهذا خصه المشرع الجزائري الموظف بصفة عامة والمتربص بصفة خاصة، كونه عون عمومي يخضع لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية منذ نشأ القانون العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، مما يستوجب على الدولة العمل على تحضير الكفاءات التي تقوم بتولي المناصب العليا بدءاً بالوظيفة العمومية من خلال وضعها مجموعة من الإجراءات التي تحدد مبدئياً أنظمة التسيير البشري.

وترتكز الوظيفة العمومية على معيارين: معيار موضوعي بكل ما يحمله من مجموعة من الحقوق والواجبات والمسؤوليات، وتنظيم الوظائف وتحديداتها دون النظر إلى شاغليها، حيث تكون الوظيفة مستقلة تماماً على الموظف،

أما المعيار الشخصي الذي يقوم على اختيار الموظفين المؤهلين تأهيلاً علمياً وحاملوا شهادات ومستويات من التعليم، حيث يكون الالتحاق بالوظيفة العمومية مبني على أساس مبدأ المساواة واجتياز مسابقات التوظيف بكل أنواعها، والنجاح فيها طبقاً لمعايير الجدارة والاستحقاق ليخضع الفائزين إلى تعيينهم في الوظيفة إلى ضابط آخر لتحضيرهم للحياة المهنية.

إن حديث التعيين لا يمكن أن يفهم ويستوعب مقتضيات الوظيفة بكل أوصافها وحجم المسؤولية الملقاة على عاتقه ودوره في تطوير المنظمة، إلا إذا خضع إلى تكوين مسبق يعرفه بمهامه ومحتوى وظيفته وما له من حقوق وما عليه من التزامات، تكسبه معرفة بمحيطه وخبرته بسيطة، ثم تجربة في ميدان عمله.

إن الممارسة هي التي تمنحه التجربة وتعلمه كيفية القيام بمهامه، وهذا ما اتجه إليه المشرع الجزائري بسننه مختلف القوانين عبر المراحل العديدة التي مر بها قطاع الوظيفة العمومية، حيث شهدت القوانين الأساسية المنظمة للوظيفة العمومية إجحاح المشرع في إدراج والزامية مرور حديثي التعيين على فترة التجربة، لاسيما الأمر رقم 66-133 والأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمنان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمرسوم رقم 66-151 المتعلق بالموظفين المتمرنين، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص⁽¹⁾.

وقد اختلفت تسميات هذه الفترة، حيث سميت بالفترة التجريبية أو التجربة⁽²⁾ أو فترة التمرين أو فترة التربص، ولكن محتواها واحد وهو وضع المتربص تحت هذه الفترة لإثبات جدارته وكفاءته وصلاحيته للبقاء في الوظيفة، لأن هذه الفترة تعتبر حاسمة في المستقبل الوظيفي للمتربص ويتوقف عليها مصيره إما البقاء أو التسريح.

فلا تعني فترة التربص معاملة المتربص كشخص لا يملك حقوقا أو أنه مجرد منها، ولكن خلال الفترة التجريبية يكتسب المتربص حقوقا لممارسة الوظيفة، لأنها تعتبر وسائل وإمكانات ضرورية للأداء الوظيفي. وفي نفس الوقت، للإشباع الحاجيات المادية والمعنوية وإثبات مركزه القانوني في عالم الشغل والوظيفة.

أقر المؤسس الدستوري حقوقا دستورية لكل جزائري بدون تمييز، تطبيقا لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية⁽³⁾. كما أحاط المؤسس الدستوري والمشرع الجزائري هذه الحقوق بمجموعة من الضمانات المتمثلة في ضمانات إدارية وقانونية وحتى قضائية ودستورية، التي تكفل ممارستها وفقا للمبادئ والنصوص القانونية التي تضبط الوظيفة العمومية بصفة عامة، حفاظا على كرامة المتربص وفي الوقت نفسه حماية لحسن أداء مؤسسات الدولة.

وعليه، نطرح الإشكالية التالية: ما هي الضمانات القانونية الكفيلة بحماية المتربص

أثناء فترة التربص ؟

ومن خلال هذه الإشكالية، تتبين أهمية الموضوع التي تتمثل في أن المتربص يعتبر أساس وأداة تسيير الإدارة العامة على كل المستويات؛ سواء تعلق الأمر بالمؤسسات العمومية أو المؤسسات الاقتصادية. باعتباره مورد بشري أصبح يُعول عليه كثيرا، ولأنه مؤهل لتقليد وظائف عليا ومسئوليات تسيير المرافق العامة. ولهذا أضحت من الضروري الاعتماد والتركيز على تكوينه وإعداده للحياة المهنية من خلال معاملته كشخص طبيعي له حقوق ويتحمل الواجبات. إن الحقوق التي يتمتع بها المتربص من شأنها تطمينه واستقراره وتحقيق التوازن النفسي والمهني الذي ينعكس إيجابا على أدائه الوظيفي.

وقد أولى المشرع أهمية لهذا الموضوع لأنه كان الاعتقاد السائد أن المتربص لا يملك حقوقا وبالتالي فإن تسريحه أو لاعتداء عليه أمر سهل، وأضحى أداء في يد المسؤولين يتعسف في إجهاده وعدم تقديره المادي والمعنوي، نظرا لغياب الحماية القانونية من جهة، ورضوخ هذا الأخير خوفا من العقاب الذي قد يؤدي إلى الطرد وبالتالي فقدان مورد مالي يعول عليه لحفظ كرامة الإنسان.

أما الهدف من التطرق للموضوع، فبحكم تجربتي المتواضعة في تسيير الموارد البشرية، تبين من خلال الممارسة أن موضوع المتربص لم يحض بالأهمية التي أولاها المشرع الجزائري له،

وحرصا مني على توضيح المكانة التي يتمتع بها ونظرا لأهميتها ارتأى المشرع الجزائري تعزيزها من خلال تخصيص نصا قانونيا تنظيميا للمتربص بموجب المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المشار إليه أعلاه.

إن البحث في هذا الموضوع، أحاطته صعوبات تتمثل في نقص كبير في المراجع، لقلة النصوص القانونية التي تضمنت هذا الموضوع بصفة خاصة، لأن معظم البحوث والدراسات تطرقت للمتربص من خلال دراسة النظام القانوني للموظف عندما يتعلق الأمر باجتيازه لفترة التربص فقط. وهذا ما جعلني أعتمد على المنهج التحليلي الوصفي لمختلف النصوص القانونية التي تناولت هذا الموضوع،

وللإجابة على هذه الإشكالية، قسمنا هذه الورقة البحثية المتواضعة إلى مبحثين، حيث يتضمن المبحث الأول مقارنة حقوق المتربص بحقوق الموظف، حيث نلاحظ من خلال الأمر رقم 06-03 السالف الذكر عدد حقوق الموظف التي يتمتع بها أثناء فترة خدمته، ونص نفس الأمر على بعض الحقوق التي يتمتع بها المتربص، واستكملها المرسوم التنفيذي رقم 17-322. بالإضافة إلى قوانين أخرى تتعرض لهذا الموضوع.

أما المبحث الثاني ندرس فيه ضمانات ممارسة الحقوق للمتربص، التي تعتبر أساسية لممارسة هذه الحقوق والمتمثلة أساسا في أهم قانون في هرم القوانين وهو الدستور إستنادا إلى بعض المبادئ العامة لا سيما مبدأ المساواة. كما تعتبر الضمانات الإدارية حصنا للمتربص خاصة ما تعلق باللجان المتساوية الأعضاء سواء تعلق الأمر بالتثبيت أو بالحالات التأديبية. يعتبر القضاء الإداري المنصوص عليه في الدستور سبيل لفض النزاع المطروح بين الإدارة المستخدمة والمتربص خاصة ما تعلق بالقرارات الإدارية التي تتخذها الإدارة ضد المتربص. كما استحدث دستور 2016 بما يسمى بألية الدفع بعدم الدستورية التي تمكن كل مواطن بما في ذلك المتربص للطعن ضد أي نص تشريعي ينتهك حقوقه وحرياته. وهذا كله ما سوف نتعرض إليه في هذه الورقة البحثية.

المبحث الأول: مقارنة حقوق المتربص بحقوق الموظف

إن العلاقة القانونية التنظيمية القائمة بين الإدارة والمتربص إنما يترتب عليها مجموعة من الحقوق والواجبات، ولقد صرح المشرع الجزائري في مختلف القوانين التي تنظم الوظيفة العمومية صراحة بتمتع المتربص بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظف، حيث تنص المادة 87: "يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة

أحكام هذا القانون الأساسي⁽⁴⁾. ونفس المضمون نصت عليه المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في الفقرة الأخيرة.

إن الحقوق التي يتمتع بها الموظف والمشار إليها في الأمر 06-03 ليست نفسها الحقوق التي تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 17-322، حيث يفهم من خلال المادة الأولى التي تحيل إلى حقوق واجبات الموظف، أن المتربص له حق في الراتب والحماية الاجتماعية والخدمات الاجتماعية والحق النقابي وحق الإضراب ويمارس وظيفته في ظروف ملائمة وحقه في الترقية والتكوين وفي العطل، إلا أن حقيقة الأمر لا يمكن للمتربص أن يتمتع بكل تلك الحقوق وهذا ما سنبينه لاحقا، إضافة إلى ذلك، فإن المرسوم التنفيذي رقم 17-322 وسع في مجال حقوق المتربص، وشمل هذا التوسع على تلك الحقوق المتعلقة بالغيابات والعطل وأيام الراحة التي لم تكن مندرجة في حقوق الموظف في ظل الأمر 06-03، بل في فصل وعنوان آخر، وعليه، فقد سعى المشرع الجزائري إلى تقوية المركز القانوني للمتربص، ونزع كل لبس أو استفسار أو تفسير للقوانين من طرف الإدارة، حفاظا عليه من كل تعسف.

ولهذا السبب، ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، الأول يتعلق بالحقوق المشتركة بين الموظف والمتربص، والمطلب الثاني يخص الحقوق التي ينفرد بها الموظف، أما المطلب الثالث ندرس من خلاله الحقوق المستحدثة للمتربص.

المطلب الأول: الحقوق المشتركة بين الموظف والمتربص

لقد نصت مختلف النصوص القانونية المنظمة للمتربص سواء في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03 على حقوق يتمتع بها المتربص مثل الموظف، وهذا ما نصت عليه كذلك الأحكام القانونية السابقة سواء في الأمر رقم 66-133 أو المرسوم رقم 85-59⁽⁵⁾ أو القانون رقم 78-12⁽⁶⁾.

ولتوضيح ذلك، قسمنا هذا المطلب إلى ثلاث فروع، على أن يكون الأول خاص بالحقوق المالية، والثاني للحقوق الاجتماعية والثالث للحقوق الإدارية والمهنية.

الفرع الأول: الحقوق المالية

تتمثل الحقوق المالية في الراتب الذي يعد من الحقوق المادية للمتربص والموظف، بالإضافة إلى العلاوات والمنح المردودية.

أولا - الحق في الراتب:

يعرف الراتب لغة بأنه: "رزق ثابت، وفي الاصطلاح فهو المقابل المادي الذي يدفع عن فترات زمنية محددة"⁽⁷⁾، وهو أول الحقوق التي يستفيد منها الموظف والمتربص ابتداء من أول يوم عمل، بدلالة المادة 32 من الأمر رقم 06-03 التي تنص: "للموظف الحق، بعد أداء

الخدمة، في راتب" والمادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 التي تشير في فقرتها الأولى: " يتقاضى المتربص بعد الخدمة المؤداة، الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها".

يشمل الراتب الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات طبقا للمادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304، ويستفيد كل من المتربص والموظف على حد سواء منه على حسب الرتبة التي يشغلونها بعد أداء الخدمة وتحتسب بعد 30 يوما من العمل، طبقا للشبكة الاستدلالية للأجور ومرتببات الموظفين التي تضمنها المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يشير إليه في حيثيات المرسوم التنفيذي رقم 17-322، وهو نفسه المطبق على الموظفين بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص للأسلاك المشتركة.

إن مقرر تعيين المتربص والموظف يشير في مادته الأولى إلى المركز القانوني لكليهما بالإضافة إلى تحديد الرتبة وما يقابلها من الرقم الاستدلالي الأدنى، حيث أن هذا الأخير يضرب في قيمة النقطة الاستدلالية المقدرة ب 45 دج طبقا للمادة 8⁽⁸⁾ من المرسوم الرئاسي رقم 07-304.

والأجر الأساسي هو ذلك المبلغ المالي الذي يتقاضاه الفرد عند بداية تعيينه في المنظمة، وينص عليه في قرار تعيينه في الوظيفة المحددة⁽⁹⁾، وهو المقابل المادي لقيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد⁽¹⁰⁾. إن ترسيم المتربص ليس له أثر مالي ولا زيادة في الراتب بل هو استقرار في الوظيفة وتعديل في مركزه القانوني الذي يكسبه صفة الموظف، وما يترتب على ذلك من حقوق أخرى بعد الترسيم.

ثانيا - العلاوات:

بالإضافة إلى الراتب الرئيسي، يتقاضى المتربص والموظف علاوات تتمثل في علاوة المردودية والأداء⁽¹¹⁾ التي تدفع كل ثلاثة أشهر بنسبة متغيرة من 0 إلى 30 %⁽¹²⁾، بموجب المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 10-134⁽¹³⁾، وعلاوة تحسين الأداء في التسيير⁽¹⁴⁾ إلى جانب علاوات أخرى حسب القطاعات الأخرى.

ثالثا - المنح التعويضية:

تشكل هذه التعويضات جزء من الراتب، حيث يتم دفعها حسب أنواع النشاطات والقطاعات. مثل تعويض الخدمات الإدارية المشتركة، وتعويض الخدمات التقنية المشتركة⁽¹⁵⁾ المنحة الجزافية التعويضية⁽¹⁶⁾ ومنحة السكن وعلاوة التنصيب الأولي في المنصب، ومنحة تعويض الضرر، والمنح العائلية... طبقا للمواد 119 إلى 126 من الأمر رقم 06-03.

الفرع الثاني: الحقوق الاجتماعية

تعتبر الحقوق الاجتماعية ذات صلة مع الممارسات المتعلقة بالحياة الاجتماعية للمتربص والموظف، والتي تتمثل أساسا في الحماية الاجتماعية والاستفادة من الخدمات الاجتماعية التي تتأتى أساسا من اشتراكات كل موظف ومتربص.

أولا - الحق في الحماية الاجتماعية:

تنص المادة 33 من الأمر 03-06 على: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"، وتنص المادة 6 الفقرة 2: "...كما له الحق في: الحماية الاجتماعية"، ويقصد بها الحماية من الأمراض المهنية وحوادث العمل والعطل المرضية وتكاليف العلاج والتقاعد⁽¹⁷⁾ والتأمين ضد البطالة وكذلك الحق في التأمينات الاجتماعية سواء خلال تربصه أو بعد ترسيمه مثله مثل الموظف، لأن راتب المتربص خاضع للاقتطاعات وهدفها تغطية النفقات الناجمة عن المرض... وهذا ما نصت عليه القوانين المتعلقة بالحماية الاجتماعية التي أحالت إليها المادة 33 التي نصت: "في إطار التشريعات المعمول بها"⁽¹⁸⁾، وعلى خلاف المرسوم التنفيذي رقم 17-322، فإن المرسوم رقم 66-151 نص صراحة على حق المتربص في الضمان الاجتماعي⁽¹⁹⁾، وكذا المادة 69 الفقرة 1 و 2 و 3: "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة. الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كميّات ممارسته. يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي".

ثانيا - الحق في الخدمات الاجتماعية:

للمتربص الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية التي تحتسب مبالغها المرصودة في ميزانية الإدارات المستخدمة من كتلة الأجور الخام بنسبة 3 % بما في ذلك العلاوات والتعويضات الخاصة بالسنة السابقة، وعليه فإن راتب المتربصين محسوب في المبلغ الإجمالي الخام وبالتالي من حقهم الاستفادة كالموظفين من الخدمات الاجتماعية مثل الخدمات الصحية، مراكز الاستحمام والاصطياف بموجب المرسوم رقم 82-179 المعدل والمتمم المؤرخ في 15-5-1982 المتعلق بكيفيات تمويل القطاع العمومي وتسيير خدماته.

ثالثا - الحق في أيام الراحة والعطل القانونية:

كلا من المتربص والموظف بحاجة إلى الراحة وذلك من أجل تجديد النشاط، كما أن الظروف الاجتماعية والصحية تجعل المتربص كذلك رغم حداثة تعيينه بحاجة إلى ذلك، فقد راع المشرع الجزائري هذه الأوضاع وأخذها بعين الاعتبار ونظمها بالمواد من 186 إلى 206 من الأمر 03-06، كما خص المتربص بالمواد 6 الفقرة 3، 4 و 7 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ولنفس المدد القانونية للعمل بالنسبة للموظف المنصوص عليها في القانون رقم 90-11

المؤرخ في 21-4-1990 المتعلق بعلاقات العمل لا سيما المادة 22 منه والمقدر ب 44 ساعة في الأسبوع لمدة خمسة أيام.

كما يستفيد المتربص من الغيابات المبررة الواردة في المادة 212 و 213 و 214 المشار إليها في المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322. أما احتساب العطلة السنوية للمتربص، فتتص المادة 196 الفقرة 2: "بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف، تحتسب مدة العطلة السنوية بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة"، وتحتسب أيام العطلة بنسبة يومين ونصف يوم في الشهر⁽²⁰⁾.

الفرع الثالث: الحقوق المهنية والإدارية

تتمثل الحقوق المهنية والإدارية في تلك الوسائل المادية والمعنوية التي تسهل عمل وإدماج المتربص في الحياة المهنية والإدارية والموظف معا.

أولا - الحق في انتخاب اللجان المتساوية الأعضاء:

يحق للمتربص كالموظف أن ينتخب أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء الممثلين للموظفين وذلك عملا بالمادة 89 الفقرة 2 من الأمر رقم 06-03 التي تنص: "غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى للتسجيل فيه".

ثانيا - الحق في العمل في ظروف ملائمة:

نصت عليها المادة 37 من الأمر رقم 06-03: "للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية"، والمقصود بذلك أن يمارس المتربص مهامه بتوفير كل الوسائل المادية المتعلقة بالمكتب والكرسي ولوازم المكتب، وتكون ظروف العمل في محيط صحي يضمن السلامة والأمن والاطمئنان وبعيدا عن الضغط النفسي.

الفرع الرابع: الحقوق السياسية

تتمثل هذه الحقوق في حق الانتماء النقابي والحزبي والحق في الإضراب، حيث تنص المادة 28 من الأمر رقم 06-03 على: "لا يمكن أن يترقب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف"، فهل المتربص معنى بهذه المادة؟

إذا كانت المادة 87 من نفس القانون تنص على أن المتربص يتمتع بنفس حقوق الموظف. ولم يتضمن المرسوم التنفيذي رقم 17-322 نص قانوني يمنع المتربص من الانخراط النقابي أو الانتماء الحزبي، فإنه المتربص له الحق في الانتماء النقابي والحزبي، وأنهما حقوق وحرّيات مكرسة في الدستور بنص المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2016 التي تنص: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" والمادة 48: "حرّيات التعبير، وإنشاء الجمعيات، والاجتماع، مضمونة للمواطن"، ويقاس على ذلك أيضا على حقه في الإضراب بموجب المادة 36 التي تنص:

"يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما"، وذلك تكريسا لحق دستوري بأن: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون"⁽²¹⁾، فالشائع أن المتربص باعتباره في فترة تجريبية وفي وضعية غير مستقرة، فلا يمكن له أن يكون مضربا؟ فلا يوجد أي نص قانوني صريح يمنع ذلك، فإذا كان من حقه الانتماء النقابي، فإن هذا الأخير مرتبط كذلك بحقه في الإضراب.

إن القانون 91-30 المؤرخ في 6 فيفري 1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لم يحدد بأن المضرب المنخرط أصلا في تنظيم نقابي، يشترط فيه أن يكون مرسما، وعليه، فإن المتربص يتمتع في حقه في الإضراب مثله مثل الموظف باعتبار هذا الأخير مقترن بالانتماء النقابي.

المطلب الثاني: الحقوق الخاصة بالموظف المرسوم

بالرجوع إلى النصوص القانونية المختلفة، نستنتج أن بعض الحقوق التي يتميز بها الموظف أثناء مساره المهني، لا يمكن للمتربص أن يستفيد منها بحكم مركزه القانوني الذي يتميز بعدم الاستقرار في الوظيفة، وهذه الحقوق الاستثنائية هي:

الفرع الأول: الترقية في الرتبة والدرجة

ينفرد الموظف بهذه الحقوق لأنها تحتسب تزامنا مع المسار المهني، ومن خلال الخبرة المهنية المكتسبة. يستفيد المتربص إذا تم ترسيمه من الفترة التجريبية وتعتد كخبرة مهنية تدخل في إطار احتساب سنوات الأداء الفعلية.

أولا - الترقية في الرتبة:

نصت على الترقية في الرتبة المادة 38 من الأمر رقم 06-03 التي تنص: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"، ونستمد ذلك أيضا من خلال النصوص القانونية التي وردت في المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المتعلق بالأسلاك المشتركة.

تعتبر الترقية في الرتبة خاصة بالموظف وليس المتربص نظرا لتوقفها على الأقدمية المكتسبة فيها سواء تعلق الأمر بالترقية عن طريق الامتحان المهني أو الترقية الاختيارية أو عن طريق الشهادة المحصلة أثناء المسار المهني⁽²²⁾، وكذلك نصت عليها المواد 107، 108، 109 من الأمر 06-03⁽²³⁾.

ثانيا - الترقية في الدرجات:

نصت عليها المادة 106 من الأمر 06-03 حيث تنص: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات

التي تُحدد عن طريق التنظيم". ويقصد بها الارتقاء من درجة إلى درجة أعلى مباشرة، وتضمن أحكامها المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 حيث تنص المادة 9 منه: "يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في ترقية في الدرجة". وتتم احتساب هذه الدرجات بثلاث وتأثر المنصوص عليها في المادة 11 منه وأدنى مدّة هي سنتين وستة أشهر.

أما المتربص فيستفيد من الخبرة المهنية للترقية في الدرجات بعد ترسيمه، باحتساب الخبرة المهنية التي اكتسبها في حالة ما إذا مارس نشاطا قبل توظيفه طبقا للمادة 16 من المرسوم الرئاسي السابق.

الفرع الثاني: التكوين وتحسين المستوى

لقد حث المشرع الجزائري على ضرورة خضوع الموظفين إلى دورات تكوينية من أجل تحسين مستواهم وعليه تحسين أدائهم في الإدارة، طبقا للمادة 104 من الأمر 06-03 التي تنص: "يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة". فلا يمكن للمتربص أن يستفيد من هذا التكوين، لأنه مخصص فقط للموظفين، إلا ما تعلق بالتكوين التحضيري قبل الترسيم، الذي يعتبر شرطا لترسيمه، أما تحسين المستوى وتجديد المعلومات يخص به الموظفون وذلك طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد المعلومات المعدل والمتمم.

الفرع الثالث: التعيين في منصب عال

نصت المواد من 10 إلى 18 من المرسوم 06-03 على المناصب والوظائف العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، وقد أحالت شروط التعيين فيها إلى التنظيم، غير أن المادة 14 من الأمر 06-03 نصت على أن التعيين في هذه المناصب يقتصر على الموظفين.

واستنادا إلى القرار الوزاري المشترك رقم 85 المؤرخ في 28 أكتوبر 1990 المتضمن تصنيف المناصب العليا لجامعة التكوين المتواصل فإنها تنص على شرط الترسيم في المنصب العالي⁽²⁴⁾.

الفرع الرابع: التمثيل النقابي والإداري

يتطلب التمثيل النقابي والإداري الاستقرار والديمومة الوظيفية، نظرا لارتباط أداء مهامهما بالمدد القانونية المحددة، ولهذا فإن المتربص في حالة وظيفية غير مستقرة لأن نهاية فترة التربص قد تكون غير مجددة.

أولا - التمثيل النقابي؛

إذا كان للمتربص حق في الانتماء والانخراط في إحدى التنظيمات النقابية، فإن التمثيل النقابي لا يمكنه ذلك، وعلى أي أساس يمنع المتربص من التمثيل النقابي؟

❖ المادة 7 من المرسوم التنفيذي 17-322 التي تشير في فقرتها 3 إلى: " وزيادته على ذلك، يمكن أن يستفيد، شريطة تقديم مبرر مسبق، من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية: - لمدة دورات المجالس التي يمارس فيها عهداً عمومية انتخابية"، ويقصد بالعهدة العمومية الانتخابية الخاصة بالمجالس البلدية والولائية أو البرلمانية، على خلاف المادة 208 من المرسوم 06-03 التي أشارت صراحة إلى "يمكن الموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية: - لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقاً للتشريع المعمول به".

❖ كما أن المادة 44 من القانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي، تنص على أن المندوب أو ممثل العمال يجب أن تكون له يوم انتخابه أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقابلة أو المؤسسة أو الإدارة العمومية⁽²⁵⁾.

وعليه، فإن المتربص لا يمكنه أن يكون ممثلاً نقابياً، لأنه في وضعية غير مستقرة نظراً لفترة التجربة التي يمكن أن تنتهي بتسريحه.

ثانياً - التمثيل الإداري؛

لا يمكن للمتربص أن يكون ممثلاً في اللجان الإدارية مثل اللجنة المتساوية الأعضاء بصريح المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 التي تنص: "لا يمكن أن ينتخب المتربص في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الرتبة المقرر ترسيمه فيها. غير أنه، يمكن المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة"، أما المادة 89 وسعت في منع التمثيل الإداري وشملت لجنة الطعن واللجنة التقنية حيث تنص: "لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتميين للرتبة أو السلك الذي يسعى للتسجيل فيه".

المطلب الثالث: الحقوق المستحدثة للمتربص

لقد أضاف المرسوم التنفيذي 17-322 حقوقاً للمتربص لم تكن موجودة في الأمر 06-03 وهي: الحق في الاستقالة، الحق في البطاقة المهنية.

الفرع الأول: الحق في الاستقالة

أشارت إلى ذلك المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 التي تنص: "للمتربص الحق في الاستقالة التي يمارسها طبقا لأحكام المواد 207 إلى 220 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006 أعلاه".

قد يحدث أن المتربص يشارك في عدة مسابقات ويعين في إحداها ثم ينجح في أخرى بعدها، فمنحه المشرع حق الاستقالة من أجل اختيار الوظيفة التي تناسبه، ولكن حفاظا على مصلحة الإدارة وسير المرفق العام، يخضع المتربص في الاستقالة إلى نفس الأحكام التي يخضع لها الموظف، لأن المتربص الذي يقدم استقالته ليس مستقيلا حتى توافق الإدارة المعنية على طلب الاستقالة صراحة أو ضمنا بعد انتهاء مدة شهرين من يوم إيداعها، ويمكن للإدارة تمديد أجل النظر فيها بشهرين آخرين، وفي هذه الحالة إذا سكنت الإدارة عن الإفصاح بموافقتها أو رفضها، أصبحت الاستقالة مقبولة بقوة القانون.

إن هذا الحق في الاستقالة الذي منحه المشرع الجزائري للمتربص يعتبر كحماية ضد تعسف الإدارة التي تعتبر أن المتربص في هذه الفترة مقيد لا يمكنه أن ينهي علاقته إلا بإثبات إهمال المنصب في حالة عدم رضا المتربص بالوظيفة أو لسبب آخر.

الفرع الثاني: الحق في البطاقة المهنية

قبل صدور هذا المرسوم التنفيذي 17-322، لم يكن للمتربص الحق في بطاقة مهنية تثبت انتسابه للمؤسسة التي عين فيها، وبتوسيع حقوق المتربص بموجب هذا المرسوم التنفيذي، أصبح المركز القانوني للمتربص أقوى مما كان عليه سابقا، وحصوله على بطاقة مهنية المنصوص عليها في المادة 11 من هذا القانون، إنما لتعزيز مكانته في المنظمة، وعلى هذا يصبح المتربص خاضعا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-347 مؤرخ في 15 ربيع الأول عام 1439 الموافق 4 ديسمبر سنة 2017، يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها.

المبحث الثاني: ضمانات ممارسة المتربص لحقوقه

يمكن تقسيم هذه الضمانات إلى ضمانات قانونية وإدارية وضمائن قضائية ودستورية. حيث تتمثل الضمانات القانونية في المواد الدستورية التي تعترف وتضمن الحريات وممارستها من أجل حماية الحقوق. كما أن القوانين والتنظيمات ذات العلاقة مع الحريات والحقوق من شأنها حماية المكتسبات الدستورية.

إن اللجوء إلى الهيئات الإدارية أو المثل أمامها يعتبر ضمانة أساسية للدفاع عن حقوق المتربص. كما أن التظلم الإداري متاح للمتربص عندما يمارس ضده أي تعسف من قبل الرؤساء

الإداريين أو الموظفين. ويعتبر اللجوء إلى القضاء الإداري آخر مستوى يمكن أن يصل إليه المتربص، من أجل إنصافه، سواء تعلق الأمر بالمعاملات السيئة إليه أو ضد قرارات إدارية فردية مجحفة. وإن اقتضى الأمر اللجوء إلى القضاء الدستوري.

ومن أجل ذلك، وضع المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات تكريسا للمبادئ التي نص عليها المؤسس الدستوري، ونصت عليها المواد من 26 إلى 31 من الأمر رقم 06-03⁽²⁶⁾، وتضمنها الدستور الجزائري في مواده نذكر من بينها المادة 42: "لا مساس بحُرمة حُرمة المعتقد، وحُرمة حُرمة الرأي"⁽²⁷⁾، والمادة 69 الفقرة 1 و 2 و 3: "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة. الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كميّات ممارسته. يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي"⁽²⁸⁾. وهذه المبادئ الدستورية المعترف بها لا تزول باكتساب المواطن لصفة موظف أو عون عمومي متربص، بل أكدت عليها مختلف القوانين الأساسية للوظيفة لعمومية.

ولكن يبقى دائما المتربص في فترة التجربة يحتاج إلى رقابة تمارس على المشرفين عن التربص للتأكد من استفادته المتربص من خبرته وتوجيهاته، حيث تكون هذه الرقابة آنية إدارية. كما يستوجب على اللجان المتساوية الأعضاء أن تقوم بمتابعة المتربص والأخذ بعين الاعتبار لانشغالاته والنقائص التي يعاني منها. حتى تكون هذه اللجنة مرافقة له أثناء التربص.

ولتوضيح ما سبق، نتعرض في المطلب الأول إلى الضمانات الدستورية القانونية، وفي المطلب الثاني إلى الضمانات الإدارية الوظيفية، على أن يخصص المطلب الثالث للضمانات القضائية. أما المطلب الرابع فيتضمن اللجوء إلى العدالة الدستورية كأحدث ضمانة لكل متظلم.

المطلب الأول: الضمانات الدستورية

تتمثل الضمانات الدستورية في الحقوق المعترف بها والتي أقرها الدستور صراحة وهي حقوق تضمنتها مختلف التشريعات الخارجية بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وغيرها من الاتفاقيات الدولية. تتمثل أساسا في مبدأ المساواة، حرية الرأي، الحق في الانخراط النقابي والانتماء الحزبي.

الفرع الأول: مبدأ المساواة

استهل المؤسس الدستوري الفصل الرابع المعنون "بالحقوق والحريات" بالمادة 32 بعبارة: "كل المواطنين سواسية أمام القانون"⁽²⁹⁾، وأكد على هذا المبدأ في المادة 34 التي تنص: "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات..."⁽³⁰⁾، حيث أتت هذه المادتين ضمن السياق العام لمبدأ المساواة. ولكن أراد المؤسس الدستوري أن يكون أكثر دقة

وتحديدًا عندما أقر المادة 1/63 وحصر المساواة في التوظيف والمهام بالنص التالي: "يتساوى جميع المواطنون في تقلد المهام والوظائف في الدولة". على أن تحدد النصوص القانونية التشريعية والتنظيمية شروط وكيفية الالتحاق بالوظائف تطبيقًا للمادة السابقة⁽³¹⁾. وعلى هذا الأساس صدر المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008⁽³²⁾. كما اعتبر المؤسس الدستوري أن مبدأ المساواة يكون بين الجنسين وهذا تطبيقًا للمادة 36 التي تنص: "تعمل الدولة على ترقية التناسف بين الرجال والنساء في سوق الشغل".

الفرع الثاني: حرية الرأي والمعتقد

تنص المادة 42 من التعديل الدستوري الأخير على: "لا مساس بحرية حرية المعتقد، وحرية الرأي"، وأكدت ذلك المادة 26 من الأمر 06-03 التي تنص: "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه".

إن المتربص الذي يشغل وظيفة إنما كان وفقًا لمعايير موضوعية وعلمية حددتها قوانين الجمهورية وهي شروط الالتحاق بالوظيفة المتمثلة في الشهادة والسن...، ولم يذكر أبدًا أن التوظيف يخضع لأراء معينة أو يمنع بسبب آراء أخرى، أو بسبب المعتقدات الدينية. كما أن الإدارة من جهتها مطالبة بعدم البحث عن آراء الموظفين وتسجيلها في ملفاتهم، بل لا يجوز للإدارة رفض الترخيص للترشح لوظيفة عمومية بسبب آرائه السياسية⁽³³⁾.

إلا أن الأمر رقم 66-133 الذي اشترط في مادته 24 ما يلي: "لا يقبل في الوظيفة العمومية أي شخص كان موقفه أثناء الحرب مناهضًا لمصالح الوطن"، إنما كان بسبب الظروف التي كانت تمر بها الجزائر آنذاك. أما المرسوم رقم 85-59، فقد اشترطت المادة 21 ما يلي: "يجب على العمال أن يلتزموا بخدمة الحزب والدولة". وهذا كله قبل صدور دستور 1989، حيث كان الالتزام السياسي شرطًا من شروط ممارسة الوظيفة العمومية في ظل نظام الحزب الواحد، أما بعد الاعتراف بالتعددية الحزبية، فلم تنص القوانين عن هذه الشروط.

وتبعًا لذلك، فالمتربص له حرية الرأي حيث لا يجوز أن يكون الموظف (المتربص) سواء بمناسبة أو أثناء مساره المهني محل أي تمييز قائم على اختياراته السياسية أو الفلسفية أو الدينية⁽³⁴⁾. وأكدت ذلك المادة 27 من الأمر 06-03 حيث تنص: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية"،

إذا، يحق للمتربص أن يكون له ميولات سياسية وفكرية وحزبية وعقائدية بقوة القانون لأنها تعتبر حقوقًا شخصية وفردية.

الفرع الثالث: الانتماء النقابي والحزبي

وكما أشرنا سابقا لهذه المسألة، يحق للمتربص الانتماء النقابي والانخراط الحزبي أو الجمعوي بنص المادة 28 من المرقم 06-03 التي تنص: "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف"، تطبيقا للنص الدستوري المتضمن تلك الأحكام³⁵ فالحق النقابي لم يصبح امتياز يمنح للعمال من طرف السلطة العامة، أو صاحب العمل، بل هو حق يحض بحماية قانونية دولية ووطنية⁽³⁶⁾.

الفرع الرابع: الحماية القانونية

أشارت إليها الدستور من خلال المادة⁽³⁷⁾ كذا المواد 69 و30 و31 من الأمر 06-03 والتي مضادها على الدولة حماية الموظف (المتربص) من كل شكل من أشكال التهديد والشتم والإهانة والقذف والاعتداء اللفظي أو المادي ونفس الحماية مقرر للـمتربص بمناسبة انتمائه للوظيفة ومؤسسات الدولة.

المطلب الثاني: الضمانات الإدارية

قد يتعرض المتربص أثناء فترة التربص إلى عقوبات إدارية بسبب أخطاء مهنية، مما يترتب عنها مثوله أمام المجلس التأديبي، الذي يعتبر بمثابة محاكمة إدارية شبه قضائية، ونظرا لشدة خطورتها والعواقب التي تنجر من ذلك وخاصة إذا تم تكييف الأخطاء من الدرجة الرابعة التي تعادل عقوبة الدرجة الرابعة، يجب إحاطة المتربص بمجموعة من الضمانات لحمايته من جهة، ومنع تعسف الإدارة من جهة أخرى التي تشكل قيودا عليها.

الفرع الأول: الضمانات المنصوص عنها في المجالس التأديبية

تتمثل هذه الضمانات قبل وأثناء وبعد المثول أمام المجلس التأديبي

أولا - ضمانات قبل المثول أمام المجلس التأديبي:

قياسا على الموظف، يحق للمتربص بناء على المادة 167 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية قبل مثوله أمام المجلس التأديبي أن يكون على دراية بالأخطاء التي نسبت إليه والاطلاع على ملفه في أجل 15 يوما من تحريك الدعوى، وتلتزم الإدارة باستدعائه رسميا بواسطة البريد الموصى عليه، والغرض من إخطاره مسبقا هو إعطائه فرصة لتحضير دفاعه وتقديم أدلته وهذا طبقا للمادة 167 و168 من الأمر 06-03.

ثانيا - ضمانات أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي:

منح المشرع الجزائري حق الدفاع للمتربص أمام المجلس التأديبي للإدلاء بملاحظاتة شفويا سواء بنفسه أو بواسطة شخص آخر مؤهل ومتمكن يتولى الدفاع عنه حتى وإن كان محاميا معتمد أمام القضاء أو كتابيا، كما يمكن له أن يستدل بشهود. وإذا تعذر حضوره يجب

عليه أن يقدم مبررا وهذا الأخير يبقى مرهون بقبوله من طرف المجلس التأديبي طبقا للمادة 169 من نفس القانون.

ثالثا - ضمانات بعد المثل أمام المجلس التأديبي:

نصت المادة 172 من الأمر رقم 06-03 على إجراءات يجب على الإدارة أن تحترمها بعد انعقاد المجلس التأديبي وهي تبليغ المتربص بالقرار المتضمن العقوبة المتخذة ضده في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ اتخاذ القرار، وليس بالضرورة هو تاريخ مثل المتربص لأنه يمكن أن يحتاج أعضاء المجلس إلى القيام بتحقيقات إدارية، كما أن تبليغ المتربص بالقرار يترتب عليه آجال الطعن المحددة بشهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار للمتربص حسب المادة 175 من الأمر رقم 06-03، حيث يمكن لهذه اللجنة تأكيد أو تعديل أو إلغاء القرار.

الفرع الثاني: التظلم الإداري

عزز المرسوم التنفيذي رقم 17-322 حماية حقوق المتربص التي لم تكن واردة سابقا في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث تنص المادة 24 منه 322 على: "يبلغ المتربص المعني باستمارات التقييم الفصلية في أجل ثمانية (8) أيام بعد إعدادها، ويمكنه أن يحتج بشأنها لدى السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ تبليغه إياها".

كما يظهر التظلم الإداري عندما يقوم المتربص المعاقب بعقوبة تأديبية برفع شكوى أمام السلطة المختصة، سواء كان تظلما ولائيا أو رئاسيا أو أمام لجنة الطعن المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 التي تضمنتها المواد من 62 إلى 67⁽³⁸⁾، التي تختص بالنظر في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة طبقا للمادة 175 من الأمر 06-03، كما يمكن أن يطعن أمام لجان الطعن⁽³⁹⁾.

المطلب الثالث: الضمانات العدلية والدستورية

يقصد بالضمانات العدلية حق المتربص للجوء إلى القضاء الإداري عندما تستنفذ كل الطرق والإجراءات الإدارية لحل النزاع الإداري القائم بينه وبين الإدارة. أما الضمانات الدستورية يقصد بها اللجوء إلى قضاء حديث النشأة وهو القضاء الدستوري الذي استحدث بناء على دستور 2016.

الفرع الأول: الضمانات القضائية

تجد معظم الضمانات التأديبية مصدرها في أحكام القضاء الإداري، تفعل بعد استنفاد الطرق الإدارية للطعن وعدم استرجاع المتربص لحقوقه وإنصافه، فله أن يرفع دعوى قضائية،

إما بقصد الحصول على إلغاء القرار الإداري الفردي التنظيمي الذي مس بأحد حقوقه، وإما من أجل الاستفادة من تعويض عن الأضرار التي يكون تعرض لها⁽⁴⁰⁾.

والأصل في رقابة القضاء هي رقابة مشروعية أو مطابقة بين الوقائع والقانون وليست رقابة ملائمة⁽⁴¹⁾، ويمكن الطعن بالنقض ضد القرارات التأديبية الصادرة من المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة⁽⁴²⁾.

الفرع الثاني: اللجوء إلى القضاء الدستوري

استحدث أخيرا تقنية جديدة في التعديل الدستوري الأخير بموجب المادة 188 المتعلقة بآلية الدفع بعدم الدستورية، حيث تنص: "يمكن إخطار المجلس الدستوري بالدفع بعدم الدستورية بناء على إحالة من المحكمة العليا أو مجلس الدولة، عندما يدعي أحد الأطراف في المحاكمة أمام جهة قضائية أن الحكم التشريعي الذي يتوقف عليه مآل النزاع ينتهك الحقوق والحريات التي يضمنها الدستور". يمكن للمتربص الذي يرفع دعوى قضائية إدارية أن يطعن في حكم تشريعي يمكن أن يتسبب بالإضرار به في حالة ما إذا بنى قاضي الجلسة أو الموضوع حكمه عليه أمام المجلس الدستوري.

ولكن لا يمكنه اللجوء إليه مباشرة وإنما بإحالة من طرف مجلس الدولة، عندنا يقتنع قاضي الموضوع بجدية الدفع إلى جانب شروط أخرى، تضمنها القانون العضوي رقم 18-16 المؤرخ في 2 سبتمبر 2018 المحدد لشروط وكيفية تطبيق الدفع بعدم الدستورية⁽⁴³⁾.

خاتمة:

من خلال ما تقدم، أولى المؤسس الدستوري والمشرع الجزائري اهتماما بالغا بالمركز القانوني للمتربص في قطاع الوظيفة العمومية، نظرا لما هذا الأخير من انعكاس على أداء وتلبية الحاجات العامة للمجتمع وباعتبارها مرافق إدارية عامة تسيير وفق نصوص أحكام القانون الإداري من الناحية الموضوعية. أما فيما يخص القائمين على تسييرها، فقد خصهم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بتسمية الأعوان العموميين، يخضعون إلى قوانين أساسية خاصة.

ولما كان تسيير تلك المرافق وحسن أدائها متوقف على العاملين فيه، كان لزاما على الدولة وضع معايير انتقاء المسيرين والموظفين وفق المبادئ والحقوق الدستورية المضمونة والمعترف بها لمن يتخطى هذه المرافق لأول مرة وتحت مدّة تجريبية، يثبت المتربص من خلالها قدرته وكفاءته اللازمة لتولي منصب مالي دائم داخل المؤسسة.

أدرك المشرع الجزائري أن المتربص هو محور أساسي لا يمكن أن تقوم الوظيفة العمومية بدون إسهامه في تنظيمها وتسييرها ومن ثم إنجاحها. مما يتطلب إعطائه حقوقا يمارسها بدء

بالتربص الذي يحفظ كرامته. ولكن لا يكفي أن يتمتع بحقوق إذا لم تكن هناك ضمانات مقررّة دستورية وقانونية وإدارية وظيفية وقضائية.

لم تكن هذه الضمانات متوفرّة سابقا، وعلة وجودها حاليا هو أن المتربص أصبح مورد بشري يعول عليه كثيرا في إطار المفاهيم الحديثة التي تقوم عليها الإدارات بصفة عامة والمنظمات المهنية. لهذا خص المتربص بنص قانوني تنظيمي لوحده، متضمنا أحكاما تجعل منه في موقع قوة يحتج به ضد أعمال وتصرفات الإدارة غير المشروعة.

ومما عزز هذه الضمانات الولوج إلى العدالة الدستورية التي أصبحت متاحة لكل متربص أو موظف يمارس عليه ظلم أو تعسف إداري.

تستجيب النصوص القانونية الجديد إلى المفاهيم المتعلقة بوجوب معاملة المتربص كإنسان أولا لا يمكنه أن يفقد حقوقه الدستورية بداعي فتره التربص التي قد لا تكون مجدية، وإنما الذكاء الإداري والقانوني يتطلب توفير أكبر حماية للمتربص حتى يشعر بالأمان والحماية ليتمكن من أداء عمله على أحسن وجه.

ومن أجل ضمان جودة الأداء والخدمة، يجب أن يحض المتربص بمرافقة جدية وفعالة أثناء فتره التربص، نظرا لعدم إلمامه بالشؤون الإدارية والمهنية. كما يجب أن يتعرف على حقوقه وواجباته من أول يوم تنصيب في وظيفته، من خلال دورات تكوينية التي لا يستفيد منها المتربص لأنها مقتصره فقط على الموظفين. ولا يمكن أن يعول كثيرا على المشرف على التربص من هذه الناحية.

كما يجب على المنظومة القانونية أن تحدد إجراءات وكيفيات التربص بما في ذلك القائمين عليه وتقييد سلطاتهم وتحديد رتبهم ومناصبهم بحيث تكون تتوافق أو تفوق رتبة المتربص. كما يجب أن تتوفر لدى المشرفين تجربة أو خبرة مهنية تؤهلهم للإشراف على المتربصين.

يحتاج المتربص إلى حماية اللجان المتساوية الأعضاء التي غالبا - من الناحية العملية - ما ترفض الدفاع عن المتربصين لأنهم غير دائمين في فتره التجربة. وهذا يحتاج إلى إعادة النظر في الموضوع.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا - قائمة المصادر:

- 1- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 8 جوان 1966.

- 2- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.
- 3- القانون العضوي رقم 18-16 المؤرخ في 2 سبتمبر 2018، الذي يحدد شروط وكيفية الدفع بعدم الدستورية، الجريدة الرسمية العدد 54 المؤرخة في 5 سبتمبر 2018.
- 4- قانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر العدد 32 المؤرخة في 8 أوت 1978.
- 5- قانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتم القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج.ر العدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
- 6- قانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.
- 7- مرسوم رقم 66-151 المؤرخ في 2 جوان 1966 تحدد بموجبه الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين، ج.ر العدد 46 المؤرخة في 8 جوان 1966.
- 8- مرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر العدد 13 المؤرخة في 24 مارس 1985.
- 9- مرسوم رئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر العدد 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتهين للأسلاك المشتركة، ج.ر العدد 03 المؤرخة في 20 جانفي 2008.
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، ج.ر العدد 03 المؤرخة في 20 جانفي 2008.
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 13/05/2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتهين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر العدد 32 المؤرخة في 16 ماي 2010.
- 13- مرسوم تنفيذي رقم 11-373 المؤرخ في 26/10/2011 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ في 24/02/2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتهين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج.ر العدد 60 مؤرخة في 2 نوفمبر 2011.
- 14- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المترين في الإدارات والمؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 66 المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.
- 15- القرار الوزاري المشترك رقم 85 المؤرخ في 28 أكتوبر 1990، المتضمن تصنيف المناصب العليا لجامعة التكوين المتواصل.

ثانيا - قائمة المراجع:

أ- الكتب:

- 1- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية: 10-2015
- 2- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية: 05-2013،

- 3- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى 2005
- 4- فؤاد حجازي، قانون التوظيف العمومي، سلسلة القوانين الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، 04-2006
- 5- محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية: Human Resources الناشر دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر الإسكندرية.
- 6- نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 09-2015.
- 7- نوري منير، تسيير الموارد البشرية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014.
- 8- هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الطبعة الثالثة 2013.

ب- الرسائل الجامعية:

- سجي عبد الرحمن امام علي، النظام القانوني للموظف تحت التجربة، متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في القانون، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة ديالى- العراق.
- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، تاريخ المناقشة: 11 /ماي/ 2016 .

ج- المقالات في المجلات:

- 1- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، جامعة بسكرة محمد خيضر، العدد التاسع، ص ص 67-88.
- 2- بلعربي عبد الكريم ونعيمي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد 16 جانفي 2017، ص ص 195-206.

الهوامش:

- 1- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 (الملف بناء على المادة 148 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ج.ر العدد 13)، ومرسوم رقم 66-151 مؤرخ في 2 جوان 1966 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46، المؤرخة في 08 جوان 1966، والأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، ج ر العدد 46 المؤرخة في 16/07/2006 والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 مؤرخ في 2 نوفمبر 2017، ج ر العدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017 .
- 2- ففي العراق مثلا تسمى فترة التربص ببدء التجربة طبقا لنص قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل: "ان يكون الموظف عند أول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية وذلك للتأكد من كفاءته وقدرته على ممارسة الوظيفة المناطة اليه"، أنظر سجي عبد الرحمن امام علي، النظام القانوني للموظف تحت التجربة، بكالوريوس في القانون، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة ديالى- العراق، ص 6.
- 3- تنص المادة 32، "كل المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يُتَدَرَّع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي" كما تنص المادة 63 على: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون". القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

- ⁴ - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر العدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.
- ⁵ - المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر العدد 13 المؤرخة في 24 مارس 1985.
- ⁶ - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر العدد 32 المؤرخة في 8 أوت 1978.
- ⁷ - محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، Human Ressources، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الاسكندرية، بدون تاريخ، ص 171
- ⁸ - المادة 8: "تحدد قيمة النقطة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه، بخمسة وأربعين دينارا (45دج)." المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر العدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- ⁹ - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى 2005، ص 506.
- ¹⁰ - محمد حافظ حجازي المرجع السابق، ص 171.
- ¹¹ - المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المرجع السابق.
- ¹² - المادة 3 المرسوم التنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 13/05/2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتهين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر العدد 32 المؤرخة في 16 ماي 2010.
- ¹³ - المرسوم التنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 13/05/2010، المرجع السابق.
- ¹⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 11-373 المؤرخ في 26/10/2011 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ في 24/02/2010) الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتهين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج.ر العدد 60 مؤرخة في 2 نوفمبر 2011.
- ¹⁵ - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 10-134، المرجع السابق.
- ¹⁶ - مرسوم تنفيذي رقم 08 - 70 مؤرخ في 19 صفر عام 1429 الموافق 26 فبراير سنة 2008، يتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر العدد 11 مؤرخة في 02 مارس 2008.
- ¹⁷ - انظر المادة 18 من المرسوم رقم 66-151 المؤرخ في 2 جوان 1966
- ¹⁸ - انظر القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2-7-1983 المعدل والمتمم المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، - والقانون رقم 83-12 المؤرخ في 2-7-1983، المعدل والمتمم، المتعلق بالتقاعد، - القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2-7-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، - القانون رقم 83-08 المؤرخ في 23-2-2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ج.ر العدد 28 المؤرخة في 5 جويلية 1983.
- ¹⁹ - المادة 11: يستفيد الموظفون المتمرنون من نظام الضمان الاجتماعي الخاص بالموظفين المرسمين.
- ²⁰ - المادة 197: تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين (30) يوما في السنة الواحدة للعمل"، الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.
- ²¹ - انظر المادة 71 من القانون رقم 16-01، المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016، المرجع السابق.

- ²² - انظر المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص للموظفين المنتميين للأسلاك المشتركة، ج.ر العدد 03 المؤرخة في 20 جانفي 2008.
- ²³ - حيث نصت المادة 107: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية: - على أساس الشهادت من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، - بعد تكوين متخصص، - عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني، - على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.
- لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين. تحدد القوانين الأساسية الخاصة بكيفيات تطبيق أحكام هذه المادة.
- ²⁴ - انظر القرار الوزاري المشترك رقم 85 المؤرخ في 28 أكتوبر 1990، المتضمن تصنيف المناصب العليا لجامعة التكوين المتواصل.
- ²⁵ - المادة 44: يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقاولة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية" ج.ر العدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
- ²⁶ - راجع المواد المشار إليها في الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.
- ²⁷ - راجع القانون 16-01 المتضمن التعديل الدستوري 2016، المرجع السابق.
- ²⁸ - راجع المرجع السابق.
- ²⁹ - راجع المرجع السابق، كما نصت المادة 69 على: "لكل المواطنين الحق في العمل" نفس المرجع.
- ³⁰ - راجع المرجع السابق.
- ³¹ - تنص المادة 1/63 على: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شرط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".
- ³² - يتضمن هذا المرسوم التنفيذي القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر العدد 03 المؤرخة في 20 جانفي 2008، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، ج.ر العدد 03 المؤرخة في 20 جانفي 2008.
- ³³ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، ص 252.
- ³⁴ - د. هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الطبعة الثالثة، 2013، ص 302.
- ³⁵ - انظر المواد 48، 52، 54، 70، 71.
- ³⁶ - د. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 226.
- ³⁷ - المادة 69 / 2 و3: "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة. الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كيفيات ممارستها"، راجع القانون 16-01، المرجع السابق.

- ³⁸ - راجع المواد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03، المرجع السابق.
- ³⁹ - المادة 65: " تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال. وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية. تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين".
- ⁴⁰ - د. هاشمي خريفي، المرجع السابق، ص 294.
- ⁴¹ - نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر) الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 161.
- ⁴² - نوري منير، المرجع السابق، ص 162.
- ⁴³ - انظر القانون العضوي رقم 18-16 المؤرخ في 2 سبتمبر 2018، الذي يحدد شروط وكيفية تطبيق الدفع بعدم الدستورية، ج.ر العدد 54 المؤرخة في 5 سبتمبر 2018.

