

تأديب المتريص- نظام استثنائي أم نجاعة تنظيمية؟  
*Disciplining the probationer- exceptional system  
or organizational efficiency-*



مهدي بخدة <sup>1</sup> \*

<sup>1</sup> كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة غليزان

[mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz](mailto:mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz)

تاريخ الإرسال: 2025/09/13 تاريخ القبول: 2025/11/09 تاريخ النشر: 2025/12/01

\*\*\*\*\*

ملخص: عمد المشرع الجزائري إلى إقرار نظام تأديبي استثنائي للعون المتريص أخذا بعين الاعتبار مركزه القانوني ضمن المرسوم التنفيذي 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات والادارات العمومية، وذلك في حدود ضيقة جدا ترتبط أساسا بحالة العزل بسبب إهمال المنصب، وحالة التسريح لسبب تأديبي، والتوقيف التحفظي، والتخفيض من العقوبات مقارنة بالعقوبات المقررة للموظف ضمن الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. بينما يتشارك المتريص والموظف في مجالات واسعة تشمل الاجراءات التأديبية، والأخطاء المهنية، والآجال، والتقاعد، مما يفقد النظام التأديبي للمتريص النجاعة في إصلاحه وتقويمه، لاسيما وأن المتريص هو الأوّل بالتأديب لأنه تحت الاختبار وبحاجة في سنته الوظيفية الأولى إلى النهوض بالتزاماته على الوجه الصحيح.

الكلمات المفتاحية: الموظف والمتريص ؛ أخطاء مهنية؛ تأديب؛ عقوبات؛ إجراءات.

**Abstract:** The Algerian legislature has adopted an exceptional disciplinary system for the probationer, taking into account their legal status within executive decree 17/322, which defines the provisions applicable to probationer in public institutions and administrations, The Algerian legislature has adopted an exceptional disciplinary system for the probationer, taking into account their legal status within executive decree 17/322, which defines the provisions applicable to probationer in public institutions and administrations, this system is limited to very narrow limits, primarily related to dismissal due to neglect of duty, dismissal for disciplinary reasons, precautionary suspension, and reduced penalties compared to those prescribed for employees under order 06/03 concerning the general basic law for the public service.

However, probationer and employee share broad areas of common ground, including disciplinary procedures, professional errors, deadlines, and the statute

of limitations, this renders the disciplinary system for probationer efficiency in reforming and correcting them, especially since probationer are more likely to be disciplined because they are on probation and need to fulfill their job obligations properly during their first year of employment.

**Key words:** employee and probationer; professional faults; discipline; sanctions; procedures.

\* المؤلف المرسل

#### مقدمة:

نظم المشرع الجزائري موضوع تأديب العون المتربص بواسطة المرسوم التنفيذي 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية ببعض الأحكام الخاصة، بينما عالج نظامه التأديبي كأصل عام بواسطة الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أسوة بالموظف العمومي.

بالنظر للقواعد التشريعية التي راعت مسألة الانضباط من حيث أنها لم تفرق بين خضوع أي عون للتأديب مهما كان مركزه القانوني داخل المؤسسة والإدارة العمومية متى أخل بالقواعد التأديبية المقررة لفائدة السير الحسن للمرفق العمومي.

أيا كان الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف أو المتربص فإن إقرار العقوبة التي تتناسب ودرجة الخطأ المرتكب تهدف إلى الإصلاح والتقويم أخذا بعين الاعتبار تقديم مصلحة العمل الإداري على الشخص وإن ظل هذا الأخير في صلب المصلحة هو أيضا بالنظر إلى أن معاقبته تستهدف إصلاح أفعاله، الأمر الذي يؤكد إرادة المشرع في الحفاظ على استمرارية قيام الإدارة بوظيفتها تجاه المواطنين بصفتها ممثلة الدولة من جهة، ومن جهة أخرى تقويم الشخص وإصلاحه حتى يستقيم على تجنب الأعمال السلبية.

غير أنه ليس كل خطأ يعتد به في النظام التأديبي وليس كل عقوبة قابلة للتطبيق، بل يتعين تطبيق مبدأي شرعية الخطأ والعقاب اللذين يعنيان في دالتهما على إقرار النصوص التشريعية ممثلة في الأمر 03/06 بوصفه الشريعة العامة في الوظيفة العمومية، أو النصوص التنظيمية ممثلة في القوانين الأساسية الخاصة للأخطاء والعقوبات، إذ لا خطأ تأديبي ولا عقوبة تأديبية إلا بنص تشريعي أو تنظيمي، يتساوى ذلك مع الركن الشرعي في المسؤولية الجنائية.

ساوى المشرع الجزائري بين الموظف والمتربص في الأخطاء والإجراءات والآجال واستثنى المتربص ببعض العقوبات، وبعض أحكام العزل، والتسريح التأديبي، وأيضا التوقيف التحفظي في حدود ضيقة، وهو ما سنحاول بيانه والتعرض له لاستخلاص الأحكام الاستثنائية في نظام تأديب المتربص ودراسة مدى فعاليتها عند استقراءنا للنصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة.

أهمية البحث: يكتسي البحث في موضوع تأديب المتربص أهمية بالغة تدفعنا إلى استخلاص الاستثناءات المقررة في النظام التأديبي للمتربص سواء في العقوبات المقررة في ظل الأمر 03/06 أو في بعض الوضعيات والحالات التي يتميز بها المتربص دون الموظف ومبررات وفعالية ذلك.

إشكالية البحث: هل كانت معالجة المشرع الجزائري لتأديب المتربص استثنائية أوجبها المركز القانوني للمتربص، أم استدعتها النجاعة التي اقتضت من المشرع أن يقدم قواعد تأديبية تراعي تقويم وإصلاح سلوكيات شخص حديث عهد بالوظيفة؟

أهداف البحث: نحاول من خلال هذا البحث معرفة الفروقات التأديبية التي أوردها مشرعنا بين الموظف العمومي والعون المتربص، واستخلاص مدى فعالية النظام التأديبي للمتربص بالنظر إلى مركزه القانوني واستهدافا لتقويمه.

المنهجية المتبعة: نعتمد في موضوعنا على المنهج التحليلي الوصفي المقارن الذي من خلاله نعرض النصوص القانونية ذات الصلة ونقوم بشرحها، وتحليلها، والتعليق عليها، واستخلاص أحكامها، وإظهار طبيعة العلاقة، وأوجه المقارنة بين النصوص التشريعية باعتبارها الشريعة العامة والنصوص التنظيمية المطبقة لها، وإظهار نقائص النصوص وتقديم بدائل عنها.

خطة البحث: نقسم موضوع البحث إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول القواعد العامة لتأديب المتربص، حيث نتعرض لتحديد الأخطاء المهنية ولإجراءات تحريك الدعوى التأديبية في حق المتربص، في حين نتناول القواعد الخاصة بتأديب المتربص وفق ما تناولته قواعد التشريع الوظيفي الجزائري ونصوصه التطبيقية من خلال التطرق للآثار والآجال في توقيف المتربص، والعقوبات المقررة حالة ارتكابه لخطأ مهني.

## المبحث الأول

### القواعد العامة لتأديب المتربص

يفرق المشرع الجزائري بين الموظف والمتربص عندما يعرف الموظف بأنه: «يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري<sup>1</sup>».

بما يعني أن الموظف في نظر التشريع الوظيفي هو العون الإداري الذي تتوفر فيه ثلاثة شروط: معين في وظيفة عمومية، دائمة، ومرسم، بحيث يجب على كل موظف جديد أن يؤدي فترة تربص اختباري في المؤسسة أو الإدارة العمومية، ولا يتم ترسيمه إلا بعد خضوعه لفترة تربص<sup>2</sup>، وبالتالي تعتبر فترة التربص الفترة السابقة على الترسيم ولا يعد العون موظفا إلا بعد حصوله على الترسيم.

توافقا مع ما سبق عرفت المادة 83 من الأمر 03/06 العون المتربص بما يلي: «يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص».

فهذا النص يعني أن المتربص وفق الأمر 03/06 هو المترشح الذي تم توظيفه في رتبة من رتب الوظيفة العمومية، فيصفه بالمترشح الحاصل على الوظيفة من بين المترشحين الآخرين.

في حين اعتبر المرسوم التنفيذي 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية المتربص بأنها صفة تمنح لكل من تم توظيفه في رتبة من رتب الوظيفة العمومية حيث نص على أنه: «يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به<sup>3</sup>».

---

<sup>1</sup> المادة 4 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم بالقانون 22/22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 46، مؤرخة في 16 يوليو 2006؛ عدد: 85 مؤرخة في 19 ديسمبر 2022.

<sup>2</sup> مهدي بخدة، نظام التقييم في التشريع الوظيفي الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، مجلد 9، عدد 1 سنة 2025.

<sup>3</sup> المادة 2 من المرسوم التنفيذي 322 /17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 66 مؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

ينسحب هذا الاختلاف على النظام التأديبي<sup>1</sup> الذي تتكفل آلياته بتحميل المتربص المسؤولية التأديبية عندما يسلك المشرع الجزائي أحيانا قواعد خاصة تصلح لتأديب المتربص فقط.

بينما يسلك القواعد العامة في تأديب المتربص شأنه في ذلك شأن الموظف العمومي، مما يسمح لنصوص الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالتكفل بتنظيم الكثير من مسائل التأديب والتي تشمل الأخطاء والاجراءات المتبعة في تحريك الدعوى التأديبية والآجال بوصفها ضمانات لحماية مرتكب الخطأ سواء أكان عوناً متربصاً أو موظفاً عمومياً.

يتأسس ذلك على نص المادة 27 ف1 من المرسوم التنفيذي 322/17 التي توضح بأن المتربص يخضع للنظام التأديبي الذي يتوافق مع الرتبة التي سيرسم فيها، أي: يعاقب مثلما يعاقب الموظف في سلكه، بمعنى أن تتم معاقبته كما لو كان موظفاً، حيث نصت على ما يلي: « يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها ».

تطبيقاً لهذا النص فإن قواعد تأديب المتربص هي ذاتها التي تطبق على الموظف بما يتيح للإدارة معاقبة المتربص حال ارتكابه للأخطاء المهنية المنصوص عليها في الأمر 03/06 والتي تسري على كافة الموظفين واتباع ذات الاجراءات.

#### المطلب الأول: تحديد الأخطاء المهنية للمتربص

لقد سبق القول أن المتربص والموظف يشتركان في خضوعهما لذات الأخطاء المهنية المقررة في الأمر 03/06 بدرجاتها وطبيعتها فضلاً عن إمكانية نص بعض القوانين الأساسية على أخطاء أخرى بسبب خصوصية النشاط، بالرغم من أن النص التشريعي الذي حملته المادة 182 من الأمر 03/06 يدل على اكتفاء القانون الأساسي بالتوضيح، الأمر الذي يشكل قصوراً تشريعياً لا يحقق الغاية من

---

<sup>1</sup> تعتمد التشريعات الوظيفية المقارنة على ثلاثة أنظمة في مجال التأديب وهي: النظام الرئاسي الذي يعطي للإدارة الحق في الانفراد باتخاذ كل التدابير التأديبية في مواجهة الموظف بدء من تحريك الدعوى التأديبية وإحالة الملف إلى المساءلة وإجراء التحقيق وانتهاء بتوقيع العقوبة بصفة منفردة دون استشارة أي جهة أو الالتزام برأيها. النظام القضائي: تتوزع فيه السلطات، فيكون للإدارة حق توقيع العقوبة البسيطة على الموظفين، بينما تقوم هيئة أخرى بمهام الادعاء أمام المحاكم التأديبية، وأخرى تتولى القيام بتحريك الدعوى التأديبية وأخرى لها سلطة توجيه الاتهام.

النظام شبه القضائي: ويجمع بين النظامين السابقين حيث تتولى الإدارة حق توقيع العقوبة بعد أخذ رأي جهات أخرى سواء على سبيل الآراء الاستشارية أو الآراء الإلزامية، كما يمكن لها أن تنشئ مجلس تأديبي، وهذا النظام أخذ به المشرع الجزائري سواء عند تأديب الموظف أو المتربص.

فرض الانضباط الذي يقوم على أساس مجابهة الأخطاء والسلوكيات وتقويمها والتي تختلف باختلاف النشاط، والتالي يسري على المتربص كل الأخطاء المنصوص عليها في الأمر 03/06 باعتباره الشريعة العامة في الوظيفة العمومية، والأخطاء المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص باعتباره الشريعة الخاصة التي تنظم نشاطه والسلوك الذي ينبغي إليه.

يعرف المشرع الجزائري الخطأ المهني في المادة 160 من الأمر 03/06 بما يلي: «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 بالمتابعات الجزائية».

فالخطأ المهني الذي يرتكبه المتربص هو الفعل الذي يتنافى مع تنفيذه لواجباته القانونية التي تتساوى مع واجبات الموظف زيادة على واجباته في فترة التربص بدليل نص المادة 5 من المرسوم التنفيذي 322/17 التي تنص على: «يخضع المتربص خلال فترة التربص إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة للموظف بموجب الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمذكور أعلاه وبموجب أحكام هذا المرسوم».

بالرجوع إلى الأمر 03/06 نجد واجبات المتربص هي ذاتها واجبات الموظف المنصوص عليها في الفصل الثاني والتي تضم المواد من 40 إلى المادة 54، وهي أيضا ذاتها واجبات الموظف التنظيمية المنصوص عليها ضمن القانون الأساسي الخاص.

أي إخلال من المتربص بواجباته القانونية ينتج عنه فعل أو سلوك أثناء أداءه لوظيفته، أو بمناسبة، يمس بالانضباط داخل الإدارة بما يتولد عنه الإخلال بالأمن أو حسن سير الإدارة، أو يضر بالوظيفة سواء نتج عن خروجه عن مقتضى الواجب في أداءه لوظيفته أو خروجا عن أخلاقيات مهنته، أو نتج عن قصور أو إخلال في الأداء، أو انتهاكا للقواعد الوظيفية بسبب مخالفة الواجبات الأساسية، أو مخالفة أوامر رؤسائه.

كل ذلك يستحق عليه المساءلة التأديبية ويوجه الإدارة نحو اتخاذ مسلك مغاير يكفل لها الحق في توقيع جزاء مناسب وفق إجراءات قانونية.

وعلى ذلك يقوم هذا الخطأ على ركنين: الركن المادي المتمثل في قيام المتربص بعمل أو الامتناع عن عمل غير مقبول، والركن الشرعي المتمثل في منح النصوص التشريعية والنصوص التنظيمية وصف الخطأ المهني لذلك الفعل أو للامتناع عنه، سواء حصل الضرر أم لا.

في هذا الشأن لا يعتد بالركن المعنوي الذي يعني القصد الذي اتجهت إليه إرادة العون لدى ارتكابه لذلك الخطأ إلا في حالة الخطأ الجسيم لأنه يمكن معاقبته في حالة السهو والاهمال، كما هو الحال عند المساس بالأمن سهوا أو إهمالا المصنف ضمن الأخطاء من الدرجة الثانية.

مع التأكيد على أن نظرية العقاب في المسؤولية التأديبية تقوم على أساس الخطأ وليس على أساس الضرر بسبب التبعية القانونية بين مرتكب الخطأ والادارة، بخلاف المسؤولية المدنية التي تشترط توافر الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما؛ وبالتالي يعد ارتكاب الموظف لخطأ ما دليل على متابعته تأديبيا حتى ولو لم يحصل الضرر<sup>1</sup>.

في هذا السياق، عدّد المشرع الجزائي الأخطاء المهنية على وجه الخصوص، مما أفاد معنى الاشتراك والعموم في قطاع الوظيفة العمومية لا الحصر، لأنه لم يحصر لنا الأخطاء المهنية، الأمر الذي يسمح للقوانين الأساسية الخاصة بالنص على أخطاء أخرى في ذات الدرجة، كما صنف مشرعنا الأخطاء المهنية ضمن أربع درجات تبدأ من الأدنى إلى الأعلى وفق خطورتها من خلال المواد 178، 179، 180 و 181 كما يلي:

1/ الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى: هي كل إخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمرفق العمومي، إذ نصت المادة 178 من الامر 03/06 على ما يلي: «تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح».

تحليل هذا النص يدفعنا إلى الحكم على كل إخلال مهني بطبيعته قد يؤثر سلبا على السير الحسن للمؤسسة، وسواء أوقع الضرر أم لا بأنه خطأ من الدرجة الأولى، كما أن عبارة على الخصوص تعني الأخطاء الخاصة بالوظيفة العمومية التي تطبق على كامل الموظفين مهما اختلفت أنشطتهم وقوانينهم الأساسية من جهة، ومن جهة ثانية فإن تلك الأخطاء غير محصورة ولا ممثلة، وإنما ذكرت على سبيل الخصوص.

تفصيلا لذلك، يعد إخلالا بالانضباط العام كل خروج عن القواعد التنظيمية للمهنة التي تشمل كل عمل أو امتناع عن عمل يضر بالجانب التنظيمي للأداء الوظيفي، ويمكن أن يتسبب في تدهور مصلحة الوظيفة، ومن ذلك الإخلال بمواعيد العمل، كالتأخر في الدخول، أو الخروج المبكر، أو

<sup>1</sup> مهدي بخدة، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشلف، مجلد: 8 عدد: 1 سنة 2022.

عدم التواجد المستمر في منصب العمل، أو إدخال أجنبي عن الادارة قد يؤثر في سير نظام العمل، أو القيام بما من شأنه أن يؤثر في سير عمل الموظفين الآخرين سواء كانوا زملاء أو رؤساء أو مسؤولين.

بالنظر إلى الصعوبة التي يلاقها أي تشريع في تعدادها وإحصاءها، استعمل المشرع عبارات ذات طبيعة واسعة أو نقول أنه ذكر الإطار العام الذي يمكن أن تتواجد فيه الكثير من الأخطاء المتشابهة في نتائجها لتشمل غالبية الأفعال ذات الطبيعة الواحدة، فاستعمل الإخلال بالانضباط العام كمدلول عام لكل ما هو خطأ من الدرجة الأولى<sup>1</sup>، وهو مفهوم فضفاض يتسع لكثير من الأفعال المخلة بالانضباط التي يمكن أن تمس بالسير الحسن لمصالح الادارة.

فيدخل في ذلك كل فعل ايجابي أو سلبى يمكن أن يكيف كخطأ من الدرجة الأولى متى انجر عنه إخلال بالانضباط العام قد يسبب ضررا للسير الحسن لمصالح الادارة.

عبر التشريع الوظيفي الجزائري بوصف الإخلال بالانضباط العام تاركا المجال للقوانين الأساسية حسب خصوصية النشاط لديها بأن تكيف وتوضح أخطاء موظفيها التي تدخل ضمن هذا الاطار.

2/ الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية: بين المشرع الجزائري الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية في مضمون المادة 179 التي نصت على ما يلي: «تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي: -المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/ أو أملاك الادارة -الاخلال بالواجبات القانونية الاساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه».

صنف المشرع الوظيفي الجزائري الأخطاء من الدرجة الثانية في حالتين: الحالة الأولى تتعلق بالأمن داخل الادارة بسبب سهو أو بسبب إهمال من الموظف أو المتربص نتج عنه إخلال بأمن سواء تعلق بأمن الموظفين داخل الادارة سواء كانوا رؤساء أو زملاءه من دون أن يذكر النص تعريض المواطنين أو مرتادي مرفق الادارة إلى حالة عدم الأمن، أو تعلق بأمن ممتلكات الادارة، مع العلم أن حالات المساس بالأمن قد تتعدد أوجهها لتشمل مجموعة من النشاطات التي يمكن أن يقوم بها الموظف أو المتربص وتضر بالأمن داخل الادارة.

أما الحالة الثانية فتتعلق بالإخلال بالواجبات القانونية الاساسية غير الواجبات التي يصنف الإخلال بها باعتبارها أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة المحددة على سبيل الحصر في المادة 180، وغير تلك التي يصنف الإخلال بها باعتبارها أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة المحددة على سبيل الحصر في المادة 181.

<sup>1</sup> مهدي بخدة، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، المرجع السابق.

الهدف من وراء إقرار هاتين الحالتين يرجع إلى إدراك المشرع بعدم حصر كل الأخطاء، وبالتالي ترك المجال بوضع كل ما ليس مذكورا في الدرجات الأخرى واعتبارها أخطاء من الدرجة الثانية، بدليل أن الأمن داخل المؤسسة الادارية يعتبر أمرا مطلوبا، ويشكل كل موقف من العون ولو صدر منه عن طريق السهو أو الإهمال يخالف توفير الأمن للموظفين ويهدد سلامة أملاك الادارة خطأ يستحق عقوبة متناسبة ولو لم يحصل الضرر، كما أن الإخلال بكل الواجبات القانونية الأساسية المنصوص عليها ضمن الأمر 03/06 والقوانين الأساسية باستثناء ما لم يتم تصنيفه على أنه خطأ من الدرجة الثالثة أو خطأ من الدرجة الرابعة فيعد خطأ من الدرجة الثانية.

مما يعني بأن المشرع لم يحدد أيضا الأخطاء من الدرجة الثانية عن طريق تعيين حالاتها كما فعل عند تحديده للأخطاء من الدرجتين الأخيرتين فقد حددها المشرع حالتهما بدقة من حيث طبيعة أفعالها وأوصافها بحيث لا يقبل غيرها<sup>1</sup>.

أما الأخطاء من الدرجة الثانية فقد ذكر الإطار العام الذي يمكن أن تتواجد فيه الكثير من الأخطاء الماسة بالأمن داخل الادارة وتلك التي لم يقررها التشريع، بحيث استعمل المساس بأمن الاشخاص وممتلكات الادارة، وكل ما هو خارج عن الأخطاء المنصوص عليها ضمن الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة ضمن الأخطاء من الدرجة الثانية.

ومتى ارتكب العون ولو كان متربصا خطأه الشخصي يتوجب على من له سلطة التعيين تكييف ذلك الخطأ وتصنيفه وفق سلطته التقديرية وتحريك الدعوى التأديبية ضده.

3/الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة: نصت المادة 180 من الأمر 03/06 عليها كما يلي: «تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي: تحويل غير قانوني للوثائق الادارية، إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول، إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية، استعمال تجهيزات أو أملاك الادارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة»

تحليل هذا النص يفيد بأن هذه الأفعال الموصوفة تعد من جهة إخلالا واضحا بالواجبات الملقاة على عاتق العون مهما كان مركزه القانوني بما في ذلك المتربص ومساسا بمصلحة المؤسسة الادارية من جهة أخرى، حيث يشكل أي تحويل غير مشروع للوثائق الادارية، أو إخفاء لمعلومات مهنية واجبة التبليغ، أو إفشاء، أو محاولة إفشاء أسرار مهنية للغير، خطأ يستحق عليه العقوبة من جنس

<sup>1</sup> مهدي بخدة، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، المرجع السابق.

درجة الخطأ ووفق جسامته، وكان هذا التحويل للوثائق، أو الاخفاء للمعلومة المهنية، أو الافشاء أو محاولة الافشاء للسر المهني، من شأنه أن يضر بالإدارة مالكة تلك الوثائق سواء كانت الوثائق لموظفيها أو تخص مهامها، أو لفائدها، كما لو كانت وثائق تتعلق بالإحصاء أو دراسات أو أبحاث أو تصاميم، أو تستحق الإدارة الاطلاع على المعلومات المهنية لفائدها، أو تستأثر الإدارة بمسك هويات موظفيها والمستفيدين من مصالحها، بحيث تحي أسرارهم وحياتهم الخاصة، وأي إفشاء أو محاولة إفشاء يعتبر تعد على حياتهم الخاصة المكفول حمايتها دستوريا حيث تنص المادة 47 ف1 من الدستور الجزائري على ذلك: « لكل شخص الحق في حماية حياه الخاصة وشرفه<sup>1</sup> ».

كما يقوم أي رفض لتنفيذ تعليمات السلطة السلمية وبدون مبرر مقبول، أو أي استعمال من العون لأجهزة وممتلكات الإدارة لغرضه الخاص أو لأغراض خارجة عن مصلحة الإدارة التي أُعِدَّت لها هذه الممتلكات بمثابة إخلال بواجبات قانونية مهمة، لأن طاعة العون هي الأصل في قيام العلاقة الوظيفية، كما أن حماية ممتلكات الإدارة وتسخيرها لخدمة الصالح العام هي وسيلة لسير مرفق الإدارة، والاخلال بذلك يشير إلى عيب في مقومات العمل الوظيفي ومؤهلات العون التنفيذية من شأنه أن يؤثر سلبا على تنفيذ وحماية العمل الوظيفي ذاته.

ذلك أن هذه الأفعال المرتكبة تتسم بالقصد من لدن مرتكبها، ويمكن أن تمس بسمعة الإدارة، وبمهامها، وبأهدافها، وبالتالي تُخرج العمل الوظيفي عن مساره.

**4/الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:** عدّد المشرع الوظيفي في الصنف الرابع من الأخطاء المهنية أفعالا تتصف بالجسامة نظرا لوجود عنصر القصد لدى مرتكبها، لذا عالجها بعقوبات تأديبية مغلظة حيث ذكرت المادة 181 من الأمر 03/06 ما يلي: « تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي: الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته، ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة، إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالوظيفة أو الترقية، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر ».

<sup>1</sup> المادة 47 ف1 من المرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 82 مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

يظهر مما سبق أن مشرعنا حين نص على هذه الأخطاء كان يهدف إلى الحفاظ على مصلحة الإدارة والدولة وحمايتها قدر الامكان، يدل على ذلك استقراء الآثار التي تنجم عن هذه الأفعال والقصد الذي يرتبط بها، إذ يعد ذلك دليلا قاطعا على تعمد الإضرار بالمؤسسة الادارية وبسمعتها وبشرفها بما يستعمله الموظف أو المتربص في هذه الأفعال المجرمة تأديبيا من وسائل غير مشروعة وفي غالبيتها هي أفعال جنائية يعاقب عليها قانون العقوبات كالاستفادة من مزايا مادية أو معنوية خارج المقابل التي يتقاضاه عن وظيفته، وارتكاب الموظف لأعمال عنف بمكان العمل، والإتلاف العمدي للممتلكات والوسائل والوثائق التي تدخل في ذمة الادارة، وتزوير الشهادات أو كل وثيقة سمحت للموظف بالدخول إلى الوظيفة، أو الترقية بكل أقسامها سواء الترقية في الدرجة أو الترقية في الرتبة أو في السلك، والازدواج الوظيفي الذي ينتج عن الجمع بين وظيفته ووظيفة أخرى، أو مع نشاط آخر مريح. ولا يسمح القانون في الجمع بين الوظيفة وغيرها من النشاطات الأخرى إلا في ثلاث حالات نظمها المادة 43 و 44 من الأمر 03/06 وهي: حالة التعليم والتكوين والبحث كنشاط ثانوي، وحالة القيام بإنتاج الأعمال العلمية والأدبية والفنية، وحالة قيام أسلاك التعليم العالي بنشاط مريح خاص يوافق تخصصهم.

جراء تفصيلنا للأخطاء المشتركة بين الموظف والمتربص نستخلص القول أن اتجاه المشرع إلى الجمع بين المتربص والموظف في الأخطاء المقررة عديم الجدوى ولا يحقق الانضباط للمتربص لأنه يساوي بين عون تحت الاختبار تعتريه واجبات ترتبط بإثبات مؤهلاته الشخصية والمهنية ليس باعتباره عوناً فحسب، وإنما باعتباره متربصاً أيضاً يتم تقييمه خلال سنة التربص ضمن 4 تقييمات فصلية كل 3 أشهر على أساس 4 معايير بحيث يتم تقييم قدراته في أداء واجبات منصب عمله، وفعاليته وروح المبادرة لديه، والمداومة في العمل، وعدم ارتكابه للأخطاء، وكيفيات تنفيذه لعمله وكذا سيرته حينها، وبالأخص فيما يرتبط بعلاقته مع أطراف العمل الوظيفي بالإدارة وهم: رؤساؤه، وزملاؤه، وكذلك مرتادي الادارة من المواطنين.<sup>1</sup>

لعل النتيجة من هذا التقييم خلال فترة التربص هو ترسيم المتربص الذي ينجح في تربصه ويثبت قدراته في هذه المعايير، وأي إخلال منه في هذا المجال يعد إخلالا بواجبات قانونية مضافة مقارنة بالموظف المرسم، وتعد أيضاً فشلا في عملية التقييم بمعنى أن ما صدر منه يعتبر أخطاء في حقه، لأن الأخطاء في النهاية ما هي إلا إخلال بالواجبات القانونية التي تزاد لدى المتربص، وبالتالي لا تعادل الأخطاء لدى الموظف بدافع الاختلاف في الواجبات القانونية.

<sup>1</sup> مهدي بخدة، نظام التقييم في التشريع الوظيفي الجزائري، المرجع السابق.

لذا كان على المشرع أن يستثني المتربص بأخطاء تقدر بمعايير تقييمه، وتكون مقومة ومصلحة له في فترة تربصه لأن إصلاحه وهو حديث التوظيف بما في ذلك في فترة التربص يعد مكسبا له ولإدارته.

### المطلب الثاني: إجراءات تحريك الدعوى التأديبية

تجب الإشارة إلى أن الاجراءات التأديبية تقع على عاتق الادارة وفقا لنص المادة 162 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية التي تقضي بما يلي: « تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين».

وبالتالي عند ارتكاب العون سواء كان موظفا أو متربصا لخطأ مهني تبدأ هذه الاجراءات من خلال قيام الادارة بإعداد تقرير أو محضر معاينة الخطأ، ثم تقوم بتكليف الخطأ المنسوب إلى المتربص، وتحديد درجة العقوبة، وتحريك الدعوى التأديبية عن طريق إعداد قرار الإحالة، ثم إجراء التحقيق الإداري إلى غاية صدور القرار المحدد لدرجة العقوبة.

عملا بنظام التقادم اشترط التشريع الوظيفي الجزائري مدة 45 يوما تبدأ من تاريخ معاينة الخطأ لإخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من سلطة التعيين وإلا سقط الخطأ طبقا لنص المادة 166 من الأمر 03/06 التي تنص على أنه: « يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ. يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل».

والسؤال الذي يتبادر إلى الذهن هل فترة 45 يوم مدة التقادم المحددة لتحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف المرتبط بمسار مهني طويل الأعوام هي ذاتها التي يتعين تطبيقها ضد المتربص المرتبط بفترة تجربة مدتها سنة؟

يقتضي منا الجواب النظر في فعالية المدة وتأثير التقادم على إصلاح العون المتربص ومدى كفاية ذلك لكي تعتمد كمييار لتقادم الخطأ وسقوطه، وليس النظر إلى معيار المساواة، وبالأخص مقارنتها بمدة التربص التي يكون فيها العون تحت الاختبار.

استمرارا في سرد الاجراءات، يوجب التشريع الوظيفي الجزائري إعلام المتربص بالخطأ المنسوب إليه بعد تحريك الدعوى التأديبية ضده، وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي، ومرد ذلك يعود إلى مبدأ إعلام الموظف بأخطائه في كل حالات العقاب لكي يتمكن من معرفة وتقدير مدى خطورة الخطأ وإعداد ما يلزمه للدفاع عن نفسه فيما يتعلق بموضوع الاتهام الموجه إليه، ولا يقتصر مبدأ المواجهة على العقوبة التأديبية بل يتعداها إلى العقوبة الجنائية والإدارية والمدنية.

لا شك أن واجب الادارة بضرورة إعلام الموظف بما يتعلق به من أخطاء مهنية يعد ضمانا هامة يقرها التشريع الجزائري من خلال المادة 167 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية التي تنص على ما يلي: « يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يُبلِّغ بالأخطاء

المنسوبة إليه وأن يطلع على ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية».

ولا تعف الإدارة من واجب قيامها بهذا المبدأ إلا إذا قامت خلال 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية بإعلام العون بالأخطاء المنسوبة إليه بشكل محدد وواضح وحددت له تاريخ ومكان الاطلاع على ملفه التأديبي الذي يضم: تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف، بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء، نتائج التحقيق الابتدائي عند الاقتضاء، تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة<sup>1</sup>.

زيادة على مبدأ الاعلام بالخطأ وحق الاطلاع، فإن من واجب الإدارة من خلال الاجراءات التأديبية تمكين الموظف أو المتربص من حقه في الدفاع عن نفسه متى أراد ذلك سواء بالرد كتابة أو شفاهية على ما ينسب إليه، أو باستقدمه للشهود، أو الاستعانة بشخص آخر مؤهل أو موظف ليدافع عنه حيث نصت المادة 169 من الأمر 03/06 على ما يلي: «يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه».

لاشك أن مشرعنا من خلال إضفائه للطابع الحضوري للعون من خلال تبليغه بالخطأ واطلاعه على الملف التأديبي واستعمال الردود والشهود والدفاع، فإنه بذلك يكرس الطابع الحضوري للإجراءات التأديبية من خلال السماح للموظف بالتواجد في كل مراحل التأديب.

يشدد هذا الحضور بخطورة الخطأ عندما يحمل الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة، وبالتالي تشدد العقوبة من حيث درجتها تناسباً مع درجة الخطأ، فيلزم التشريع العون بالحضور شخصيا أمام المجلس التأديبي المتمثل في اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء للدفاع عن نفسه بعد تبليغه عن طريق البريد الموصى عليه قل 15 يوما على الأقل من تاريخ انعقاد المجلس التأديبي، فيكون امتثاله أمام المجلس التأديبي بالأصالة إلا في حالة القوة القاهرة أو الغياب بعذر مقبول من اللجنة، فيمكنه في هذه الحالة أن ينوب عنه مدافعه، إذ تنص المادة 168 على أنه: «يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي المثول شخصيا إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام. يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعمة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه، في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية».

<sup>1</sup> المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

## المبحث الثاني

### القواعد الخاصة بتأديب المتربص

نظم المشرع الجزائي بعض القواعد التأديبية للمتربص بطريقة خاصة تختلف عن القواعد العامة لدى تأديب الموظف العمومي.

إن هذا الاختلاف واتخاذ النصوص التنظيمية موضع التفرقة بين الموظف والمتربص في هذه المسائل يعبر عن الطابع الاستثنائي الذي يميز النظام التأديبي للمتربص في هذه المسائل المرتبطة بمركزه القانوني وطبيعة فترة تربصه، سواء فيما يتعلق بالآثار الناتجة عن توقيفه عن طريق العزل أو عن طريق التسريح التأديبي، أو فيما يتعلق بالعقوبات المقررة للمتربص.

استقراء لنصوص النظام التأديبي للمتربص فإن القواعد الخاصة بتأديبيه تنقسم إلى قسمين، منها ما يتعلق بآثار توقيف المتربص (المطلب الأول) سواء أكان التوقيف نهائيا عن طريق العزل بسبب إهمال المنصب، أو كان عن طريق عقوبة التسريح التأديبي؛ أو كان التوقيف تحفظيا بسبب ارتكاب المتربص لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة التسريح؛ أو بسبب تعرض المتربص لمتابعة جزائية تتنافى مع بقاءه بمنصب عمله، ومنها ما يتعلق بالعقوبات المقررة في حق المتربص (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: الآثار والأجال في توقيف المتربص

يمكن للإدارة توقيف المتربص نهائيا عن طريق العزل بسبب إهمال المنصب كنتيجة حتمية لغيابه المتكرر لمدة 15 يوما على الأقل وبدون مبرر مقبول، أو عن طريق التسريح التأديبي نتيجة لارتكابه خطأ من الدرجة الرابعة يستحق عليه عقوبة التسريح التأديبي، كما يمكنها توقيفه بصفة تحفظية عند ارتكابه لخطأ من الدرجة الرابعة يمكن أن ينجر عنه تسريح بعد تحريك الدعوى التأديبية ضده، أو عند ارتكابه لخطأ جزائي يتنافى بقاءه بمنصب عمله.

#### الفرع الأول: آثار وأجال التوقيف النهائي للمتربص

تتخذ الإدارة التي لها سلطة التعيين قرار توقيف المتربص نهائيا عن عمله في حالتين: الحالة الأولى تتمثل في العزل بسبب إهمال المنصب، والحالة الثانية تتمثل في التسريح لسبب تأديبي.

ففي الحالة الأولى توقف الإدارة المتربص بعد أن تقوم بإعذاره مرتين خلال خمسة عشر يوما المتتالية التي تغيب فيها بدون عذر مقبول، فإذا لم يصدر أي رد منه خلال هذه المدة وبعد الاعذارين تباشر السلطة الإدارية المختصة في نهاية اليوم الخامس عشر باتخاذ قرار أو مقرر العزل بعد توقيف راتبه بدليل ما تنص عليه المادة 29 من المرسوم التنفيذي 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على

المتربص في المؤسسات والادارات العمومية والتي أقرت بما يلي: «إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعداره مرتين(2)».

مقارنة بالأحكام الخاصة بعزل الموظف بسبب إهمال المنصب نجد أن إجراءات عزل الموظف المنظمة بواسطة المرسوم التنفيذي 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب تمنح للإدارة حق توجيه الإعدار الأول للموظف بعد غيابه يومي عمل متتاليين بدون عذر مقبول تطالبه فيه بالالتحاق بمنصب عمله، وإذا لم يلتحق توجه له الإعدار الثاني بعد 5 أيام من الإعدار الأول، فإذا لم يلتحق الموظف المعني بعد غيابه لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول بالرغم من الإعدارين تتم إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب<sup>1</sup>، بينما يتم توجيه الإعدار مرتين للمتربص المتغيب 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول وتباشر الإدارة إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب وفق المادة 29 من المرسوم التنفيذي 322/17 السابقة.

نلاحظ أن النصوص التنظيمية في مسألة العزل تشترك في اعتبار إهمال المنصب هو الغياب لمدة 15 يوما متتالية ودون مبرر مقبول بعد إعدارين، بينما تختلف في مواعيد الإعدار بين الموظف والمتربص الذي يتجلى إعداره في أي وقت من غيابه المتتالي بداعي أن فترة تربصه كفيفة بمعاينة مؤهلاته الشخصية والمهنية التي عليه إثباتها، بخلاف إعدار الموظف الذي يتم وفق مواعيد محددة، بما يدل على أن للمتربص أعباء إضافية تقتضي منه الحرص والجدية في الحضور دونما حاجة لتحديد مواعيد إعداره عن الغياب، كما هو الشأن بالنسبة للموظف المرسوم.

وفي الحالة الثانية تقوم الإدارة بإصدار قرار عقوبة التسريح التأديبي أخذا بالرأي الملزم للجنة الادارية المتساوية الاعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي بعدما ثبت ارتكاب العون المتربص لخطأ من الدرجة الرابعة وفق ما تنص عليه المادة 181 من الأمر 03/06.

أما الحالة الثانية المتمثلة في التسريح التأديبي فلا تختلف الإجراءات المتخذة في حق المتربص عند تسريحه تأديبيا حالة ارتكابه خطأ من الدرجة الرابعة مع الاجراءات المتخذة في حق الموظف عند تسريحه تأديبيا حالة ارتكابه خطأ من الدرجة الرابعة، بحيث يشترك العون المتربص والموظف العمومي ليس في الاجراءات فحسب بل في المواعيد المتبعة لاتخاذ قرار العقوبة، وفي تبليغها، والظعن الاداري، والظعن القضائي.

<sup>1</sup> المادة 5 و11 من المرسوم التنفيذي 321/17، المرج السابق

لكن آثار العزل والتسريح التأديبي للمتربص تختلف عن آثار العزل والتسريح التأديبي للموظف كون المتربص المسرح تأديبيا أو المعزول بسبب إهمال المنصب لا يمكن توظيفه إلا بعد ثلاث سنوات بنص المادة 30 من المرسوم التنفيذي 322/17 التي تبين بأنه: « لا يمكن للمتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (3) سنوات».

بينما لا يمكن للموظف المسرح تأديبيا أو المعزول بسبب إهمال المنصب الولوج إلى أي وظيفة عمومية أبدا حيث تنص المادة 185 من الأمر 03/06 على ما يلي: «لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية».

من جهة أخرى تنتظم الآثار الناجمة عن رد المتربص المعزول بسبب إهمال المنصب أو تظلمه بواسطة المرسوم التنفيذي 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب<sup>1</sup> التي توضح قواعده بأن صدور الرد من المتربص بعد الاعذارين بأن قام بالالتحاق بعمله أثناء الاعذارين، ولم يقدم تبريرا لغيابه فتتخذ الإدارة قرار الخصم من الراتب بحسب أيام الغياب، ويمكنها اتخاذ الاجراءات التأديبية في حقه بسبب هذا الغياب الغير مبرر، بخلاف ما إذا قدم مبررا مقبولا لغيابه أثناء الاعذارين فتكتفي الإدارة بخصم أيام الغياب من راتبه<sup>2</sup>.

كما يمكنه تقديم تبرير لغيابه بعد تبليغه قرار العزل عن طريق التقدم بتظلم أمام الإدارة التي قامت بعزله خلال شهرين من تاريخ تبليغه قرار العزل، فإذا رأت الإدارة أن مبررات غيابه مقبولة ألغت قرار العزل وأعادت إدماجه بعد أخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: التوقيف التحفظي (المؤقت)

تنص المادة 28 من المرسوم التنفيذي 322/17 على : «يمكن توقيف المتربص عن مهامه طبقا لأحكام المادتين 173 و 174 من الامر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو والمذكور أعلاه وفق الاشكال نفسها الخاصة بالموظف، وفي هذه الحالة تمدد فترة التربص بمدة التوقيف».

انطلاقا من هذا النص تسري إجراءات التوقيف التحفظي للمتربص والموظف على حد سواء دون استثناء مما يؤهل النصوص التشريعية بتنظيم توقيف المتربص بصفة مؤقتة متى ارتكب خطأ جسيما

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 66 مؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

<sup>2</sup> المادة 9 من المرسوم التنفيذي 321/17، المرجع نفسه.

<sup>3</sup> المادة 13 و 14 من المرسوم التنفيذي 321/17، المرجع نفسه.

يمكن أن ينتج عنه عقوبة من الدرجة الرابعة<sup>1</sup>، أو كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه<sup>2</sup>.

يكمن الاختلاف بين التوقيف المؤقت للموظف والتوقيف المؤقت للمتربص في نقطتين: النقطة الأولى تتضح في العقوبة من الدرجة الرابعة التي يمكن أن تنتج عن الخطأ الجسيم، إذ في عقوبات الدرجة الرابعة للموظف نجد عقوبتين هما: عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، وعقوبة التسريح؛ بينما لا نجد في عقوبات الدرجة الرابعة للمتربص سوى عقوبة واحدة هي: التسريح.

وبالتالي فإن التوقيف المتربص تحفظيا يكون عندما يرتكب خطأ يستحق عليه عقوبة من الدرجة الرابعة وهي التسريح فقط ، أو كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقاء المتربص في منصبه، بينما يتم توقيف الموظف عندما يرتكب خطأ يستحق عليه عقوبة من الدرجة الرابعة سواء اكانت هذه العقوبة هي التسريح أو التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة، أو كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه.

في حين أن النقطة الثانية تكمن في أن فترة التربص محدودة زمنيا بسنة<sup>3</sup> وأن أي توقيف يشكل انتقاصا من مدة التربص، وبالتالي فإنه في حالة تبرئة المتربص، أو كانت عقوبته أقل من الدرجة الرابعة (التسريح)، أو لم تبت اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة قانونا (45 يوم من تاريخ الاخطار)<sup>4</sup> فإن فترة التربص تمدد بنفس مدة التوقيف بدليل نص المادة 28 ف2 من المرسوم التنفيذي 322/17 التي جاء فيها: «وفي هذه الحالة تمدد فترة التربص بمدة التوقيف».

#### المطلب الثاني: العقوبات المقررة في حق المتربص

تنص المادة 27 ف2 من المرسوم التنفيذي 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية على ما يلي: «غير أنه في حالة ارتكاب خطأ مهني، لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية:

الدرجة الأولى: -الانذار، -التوبيخ

الدرجة الثانية: -التوقيف عن العمل من يوم (1) واحد الى ثلاثة (3) أيام.

الدرجة الثالثة: -التوقيف عن العمل من اربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام.

<sup>1</sup> المادة 173 ف1 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 174 ف1 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 84 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

المادة 17 من المرسوم التنفيذي 322/17، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 173 ف3 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

الدرجة الرابعة: التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض».

مقارنة بالمادة 163 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية فإننا نلاحظ تقليص التنظيم للعقوبات المقررة للمتربص بحيث يختلف الموظف عن المتربص في عقوبة التنبيه من الدرجة الأولى التي لا توجد لدى المتربص نظرا لضآلة فعاليتها بالنسبة لعون يؤدي فترة تحت الاختبار، وعقوبة الشطب من قائمة التأهيل من الدرجة الثانية التي لا تدخل ضمن عقوبات المتربص لأنه يفتقد للتسجيل في قائمة التأهيل لأنه في فترة التربص، كما يفتقد المتربص لعقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين من الدرجة الثالثة لأنه يفتقد لأي درجة بسبب عدم اكتسابه لأي أقدمية، ولا تطبق عليه أيضا عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ضمن الدرجة الرابعة لأنه لم يرسم بعد وبالتالي ليست له أية رتبة.

الظاهر من هذا الاختلاف هو الوضعية القانونية للمتربص التي يجب أن تضمن معالجة نظامه التأديبي وفق مركزه القانوني، وإلا كانت العقوبات فارغة المضمون، طالما أنه بحاجة إلى إصلاح أكثر وقائم، وأن جل هذه العقوبات الناقصة في حقه لا يمكن تطبيقها عليه بسبب فقده للتسجيل في قائمة التأهيل والأقدمية والرتبة.

نجمع القول أن معالجة النص التنظيمي ممثلا في المرسوم التنفيذي 322/17 لمسألة العقوبات الخاصة بالمتربص حاصل تحصيل فقط لما عليه مركزه القانوني ولا يمكن اعتبار ذلك ضمن الفعالية التنظيمية.

ولئن كان الاختلاف في بعض العقوبات فإن مشرعا يساوي بين الموظف والمتربص في مسألة اختصاص بتوقيع العقوبة حيث تتكفل الإدارة بالعقوبات من الدرجة الأولى والدرجة الثانية، وتقوم اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي باتخاذ الرأي الملزم للعقوبات من الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة لخطورة تلك العقوبات، حيث تنص المادة 165 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: «تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني. تتخذ السلطات التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها».

احتفظ مشرعا بنفس المدة (45 يوم) التي اعتمدها عند سقوط الخطأ في المادة 166 من الأمر 03/06، وبالتالي يعاد نفس الاشكال حول مدى صلاحية وفعالية مدة 45 يوما للجنة الادارية المتساوية

الأعضاء بدء من تاريخ إخطارها للبت في تأديب المتربص الذي ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة لا سيما وأن فترة التربص محدودة بسنة مقارنة بمدة المسار المهني للموظف.

وفي كل الحالات يجب أن تتخذ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأيها الملزم بالإجماع خلال مدة 45 يوما من تاريخ إخطارها وإلا سقطت العقوبة ليس بنص صريح كما في سقوط الخطأ، وإنما يستخلص الحكم من خلال استقراء المادة 173 ف3 من الأمر 03/06.

كما يلزم أن يتم تدوين محضر رسمي بذلك ويؤرخ ويرقم ويوقع من طرف أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وعندئذ تقوم على إثرها الإدارة وبالأخص السلطة الرئاسية التي لها صلاحيات التعيين بإصدار قرار العقوبة وفق رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ويتم تبليغ قرار العقوبة للمتربص خلال أجل 8 أيام من تاريخ صدور هذا القرار<sup>1</sup>.

انطلاقاً من استئثار الإدارة بمعاقبة المتربص بعقوبة من الدرجة الأولى والدرجة الثانية زيادة على أن نصف أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تصدر رأياً ملزماً بعقوبة من الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة هم من الإدارة وتجتمع برئاسة الإدارة<sup>2</sup>، الأمر الذي يجعل نصف النظام التأديبي وكذا رئاسته بيد الإدارة<sup>3</sup>، مما لا يفي بتحقيق محاكمة تأديبية لعون حديث عهد بالوظيفة.

#### خاتمة:

بعد الانتهاء من هذا البحث الذي تضمن بيان القواعد العامة والقواعد الخاصة بتأديب المتربص بالرغم من قلتها ومحدوديتها في النص التنظيمي ممثلاً في المرسوم التنفيذي 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، وبعد استقراءنا للقواعد المشتركة بين الموظف والمتربص المقررة في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإننا نستخرج النتائج التالية بإيجابياتها وسلبياتها:

-اعتماد المشرع الجزائري على نظام تأديبي واحد في غالبيته انطلاقاً من مبدأ المساواة التي ينتهجها في الكثير من تشريعاته ونصوصه.

<sup>1</sup> المادة 172 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 7 والمادة 14 من المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 44 مؤرخة في 30 يوليو 2020.

<sup>3</sup> مهدي بخدة، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، المرجع السابق.

-يقوم هذا النظام التأديبي المشترك على القواعد التي تنظم الأخطاء المهنية والاجراءات التأديبية والآجال المعتمدة في ذلك.

-يكمن الاختلاف بين تأديب الموظف والمتربص فيما يفرضه المركز القانوني للمتربص حيث يضطر التشريع إلى اتخاذ مسلك خاص بالمتربص في حدود ضيقة جدا فرضته عليه قواعد التنظيم التي تقتضي معالجة عزل المتربص بسبب إهمال المنصب وتسريحه لسبب تأديبي وتوقيفه تحفظيا والانفراد ببعض العقوبات المقررة.

-لم يعالج مشرعنا مسألة تأديب المتربص بما يتلاءم وفترة تربصه، وحاجته للتقويم والإصلاح أكثر من الموظف، وغزارة واجباته القانونية نظرا لمروره بفترة حرجة في وظيفته أفرزها وضعه تحت الاختبار، مما يتعين عليه بذل القدرات ومضاعفة الجهود لنيل الترسيم.

-اعتمد المشرع الجزائي على الطابع الاستثنائي لتأديب المتربص في أضيق الحدود دون أن يكلف نفسه عناء إضفاء النجاعة في تنظيم مسائل تتعلق بتأديب العون المتربص وهو في بداية وظيفته حيث يتعين عليه أن يتدرب على إنجاز واجباته والتقليل من الأخطاء قدر الإمكان حتى ينجح في مساره الوظيفي لأن التجارب الانسانية عودتنا على أن الاستقامة والاعوجاج يحصلان في المراحل الاولى بحيث إذا استقام الموظف في بدايات وظيفته(وأولها فترة التربص التي تعد امتحانا له) ظل مستقيما وإذا اعوج ظل معوجا.

-افتقاد النصوص التشريعية والتنظيمية للفعالية في مسألة تأديب المتربص عدا في إقرار عقوبات محددة تخالف ما هو مقرر للموظف لعدم قابلية تطبيقها على المتربص.

انطلاقا من هذه النتائج فإننا نقترح على المشرع الجزائي ما يلي:

-الاستفاضة في وضع النصوص التي يمكن أن يتم بها تأديب المتربص بطريقة سوية تتلاءم وفترة تربصه، وواجباته القانونية، ومعايير تقييمه؛ وبالتالي تحديد الأخطاء المهنية وفق هذه المعايير تختلف عما عليه الحال لدى الموظف، كما فعل في العقوبات حتى يتسنى تحقيق هذه النصوص للنجاعة من وراء تأديب المتربص.

-تغيير الآجال لاسيما وأن الآجال المعتمدة في تأديب الموظف مثل أجل 15 يوما المحدد لحق الاطلاع على الملف التأديبي، ولتبليغ المثلث أمام المجلس التأديبي، وأجل 45 يوما لإخطار المجلس التأديبي، وأجل بت اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء في العقوبة المقررة، كل ذلك يخص الموظف ذي المسار المهني الطويل، بينما ليس في عهدة المتربص سوى فترة تربص قصيرة محدودة بسنة واحدة أو سنتين على الاكثر في حالة التمديد.

-مراعاة وضعية المتربص لكونه فاقد للخبرة والتجربة وعون حديث، الأمر الذي لا يستدعي مراقبته كي يقوم بواجباته التربصية ولا يرتكب الأخطاء فحسب، بل أيضا لمرافقته وتدريبه على ذلك وتكوينه، وفتح آفاق التكييف لأخطائه على نحو واسع أكثر مما عليه الموظف.

### قائمة المصادر والمراجع:

#### أولا: النصوص القانونية:

1-التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 82 مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

2- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم بالقانون 22/22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 46، مؤرخة في 16 يوليو 2006؛ عدد: 85 مؤرخة في 19 ديسمبر 2022.

3- المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 44 مؤرخة في 30 يوليو 2020.

4- المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 66 مؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

5- المرسوم التنفيذي 322 /17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 66 مؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

6- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

#### ثانيا: المقالات

1- مهدي بخدة، نظام التقييم في التشريع الوظيفي الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الاغواط، المجلد 9، العدد 1 سنة 2025.

2- مهدي بخدة، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشلف، المجلد: 8 العدد: 1 سنة 2022.