النص في المادة 1/13 من المرسوم في شأن الخدمة المدنية الصادر بتاريخ 1979/4/4 على أن "فيما عدا الوظائف القيادية يوضـــع المعين لأول مرة تحت التجربة لمدة ســـنة واحدة يجوز فصـــله خلالها أو خلال شـــهر واحد من انتهائها إذا ثبت أنه غير صـــالح للقيام بأعباء وظيفته وإلا اعتبر مثبتا في الوظيفة التي عين بها، وحســـبت مدة التجربة ضـــمن مدة خدمته" يدل على أن تأهيل الموظف المعين تحت الاختبار في وظيفته بعد انتهاء مدة التجربة المقررة قانونا منوط بتأكد صـلاحيته للنهوض بأعباء الوظيفة المسندة إليه، وهذه التجربة إن هي إلا فترة اختبار رأي الشـارع أن يجعل منها مرحلة اسـتكشـاف لأهلية الموظف واسـتعداده ومحطاً لسـبر مواهبه وكفايته ووسـيلة للحكم على مدى قدرته على الاضـطلاع بواجبات وظيفته ومسـئولياتها وجعل مركزه القانوني خلالها معلقا غير بات، وبقاؤه في الوظيفة مشـروطاً بصـلاحيته لها، ورهيناً بثبوت هذه الصـلاحية، فإذا تخلف هذا الشرط حقت تخليته عنها، وقرار جهة الإدارة بتسريح الموظف في هذه الحالة هو قرار فصل غير تأديبي مما يندرج ضمن القرارات المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية و المعدلة بالقانون رقم 1982/61 والتي يكون لهذه الدائرة دون غيرها ولاية قضاء الإلغاء والتعويض عنها.

(الطعن 2001/58 إداري جلسة 2001/11/12)