

جامعة عبد الحميد بن باديس  
- مستغانم -

كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم: القانون العام.  
المرجع: .....

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة ماستر

عنوان المذكرة:

أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري.

تحت إشراف الأستاذ(ة):

أ.د. بن قاط خديجة.

الشعبة: الحقوق.

من إعداد الطالب (ة):

كساسي مروى.

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	وافي حاجة	الأستاذ(ة)
مشرفا مقرر	بن قاط خديجة	الأستاذ(ة)
مناقشا	دويدي عائشة	الأستاذ(ة)

السنة الجامعية: 2022/2021

تاريخ المناقشة: 2022/06/15

# كلمة شكر وعرفان

أتقدم بداية بالشكر وبالحمد لله سبحانه وتعالى الذي وفقني لإنجاز هذا العمل وامتنالاً لقول المصطفى عليه الصلاة والسلام: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله".

فإنني أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة "بن قطاط خديجة" لقبولها الإشراف على هذه المذكرة، والتي كان لها الأثر البالغ في إخراجها على هذه الصورة فجزاها الله على كل الخير.

كما أتقدم أيضا بفائق الشكر والتقدير إلى أساتذتي الموقرين أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة على قبولهم مناقشة هذه الرسالة فلكم مني جزيل الشكر والتقدير.

وأخيرا لا ننسى أبدا أن أشكر كل من قدم لي يد العون والمساعدة سواء من قريب أو بعيد ولو بالدعاء.

# الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من كان له الفضل بعد الله سبحانه وتعالى في  
إنارة طريقي، وحرره نفسه ليحطيني، إلى من أتعب نفسه ليريدني  
"أبي حفظه الله وأراح باله".

إلى من جعل الله من نبض قلبها أول صوت يسمع ومن دفىء بطنها أول  
مأوى ومسكن، إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها وأطفأت شمعة حياتها  
لتنير حياتي وعملت المستحيل من أجل نجاحي.

"أمي الغالية حفظها الله وأراح بالها".

وإلى سدي في الحياة زوجي وابنتي الكتوتة الصغيرة ماريبا.

وإلى أسرة زوجي أبي وأمي الغاليين

وإلى إخوتي الحبيبات وأساتذتي جميعاً وإلى كل عائلتي وإلى كل الأوبة  
ومن جمعني بهم الأقدار.

# قائمة المختصرات

## 1. المختصرات باللغة العربية:

- ج: الجزء.
- ج.ر: الجريدة الرسمية.
- د: دكتور.
- د.ط: دون طبعة.
- د.ت: دون توزيع.
- د.س.ن: دون سنة النشر.
- ص: الصفحة.
- ط: الطبعة.
- ع: العدد.
- ق.أ.ن.ع.م.إ.ع: القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

## 2. المختصرات باللغة الفرنسية:

- **C.E** : Conseil d'état français.
- **P** : Page.
- **Rec, Leb** : Recueil Lebon.
- **Rev. Adm** : Revue Administrative.

حقاً حقا

## مقدمة:

تعتمد الدولة بالدرجة الأولى على المرافق العامة من أجل تحقيق أهدافها المستمدة من سياستها العامة، غير أنّ هذه المرافق لا تعمل بمفردها إذ يتطلب ذلك توفر عدّة وسائل مادية ووسائل بشرية متمثلة في الموظفون العموميون.

فالموظف العام يعتبر العنصر الحي والديناميكي في التنظيم الإداري للإدارة العامة، فهو يمثل أداة الإدارة في تنفيذ القوانين واللوائح ووسيلتها المفضلة في مسيرتها خطى التقدم والتطور.

ولما كانت الوظيفة العامة خدمة باعتبارها الوسيلة البشرية للدولة في تقديم خدماتها للمواطنين ومهنة، تفرض على الموظف العام التفرغ لأداء الواجبات الملقاة على عاتقه كان الزاماً الاهتمام بفتة الموظفين العموميين من خلال التنظيم القانوني لشؤونهم.

ولقد نظم المشرع الجزائري شؤون الموظفين بمجموعة من القوانين المتعاقبة تتمثل أساساً في الأمر رقم 66-133 أول قانون أساسي للوظيفة العمومية<sup>1</sup>، القانون رقم 78-12 القانون الأساسي للعامل<sup>2</sup>، المرسوم رقم 85-59 المتضمن القواعد القانونية النموذجية التي تطلق على عمال المؤسسات والإدارات العمومية<sup>3</sup>، ثمّ الأمر 06-03 القانون الحالي للوظيفة العمومية<sup>4</sup>، حيث نصت جميع هاته القوانين على حقوق الموظف والواجبات الملقاة على عاتقه، ويتمتع الموظف في ظلّ هاته القوانين والتنظيمات بمجموعة من الحقوق أهمها الحق في الترقية والذي يعتبر من أهم الضمانات التي يسعى الموظف لاكتسابها منذ توليه

<sup>1</sup> الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 صادرة في 08/06/1966.

<sup>2</sup> القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، سنة 1978.

<sup>3</sup> المرسوم 85-59 الصادر في 23 مارس 1985، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية، العدد 03، في 24/03/1985.

<sup>4</sup> الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، صادرة في 16/07/2006.

الوظيفة لما لها من أثر مادي ومعنوي على مساره المهني، وفي المقابل الحقوق المقررة للموظف العام واجبات والتزامات ملقاة على عاتقه يتعين على الموظف تنفيذها، وفي حالة الاخلال بها فإنه يتعرض لعقوبات تأديبية يمكن أن تؤثر مباشرة على مساره المهني وخاصة ترقيته.

كما أنّ هؤلاء الموظفون وهم يقومون بأداء تلك الوظيفة قد يرتكبون أخطاء ومخالفات جراء إخلالهم بواجباتهم المهنية، وكذا يؤدي حتماً إلى معاقبة الموظف المذنب.

فالتأديب يعد من أهم وأدق المسائل الوظيفية العمومية، باعتباره أمر كامن في طبيعة كل نظام اجتماعي، فالرسالة التي يقوم عليها التأديب هي رسالة نبيلة لا تقوم على مجرد العقاب على قدر ما تقوم على الإصلاح، فهو لا يستهدف الانتقام أو القصاص من الموظف، وإنما يعتبر غرضه الأساسي سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد، فإذا كانت غاية الجهة الإدارية تكمن في المحافظة على السير المنظم للمرافق العامة، في حال تقصير موظفي الدولة بواجباتهم فمن حق الإدارة بل من واجبها أن تعاقبهم بواسطة السلطة التأديبية المختصة، وفقاً لإجراءات والضرائب المحددة قانوناً حتى لا تمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها الرئاسية التأديبية.

فالتأديب هو وسيلة تمنع التهاون في العمل الوظيفي لوضع حدّ للأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف العام عند ممارسته لمهامه وهي ليست عملية انتقامية ولا قهرية تمارسها سلطة التأديب، بل العكس هي عملية قانونية تهدف إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين من ارتكاب مثل هذه الجرائم والأخطاء حفاظاً على حسن سير المرافق العامة، وعليه فإنّ صلاحيات الإدارة في مجال تأديب موظفيها من خلال إجراءاتها التأديبية المقررة له هنا الجرم التأديبي، لا بد أن تأخذ بعين الاعتبار تطبيقها لمبادئ التي تحكم العقوبات التأديبية وأن تكون وفقاً لما نص عليه التشريع وذلك حتى لا تتعسف الإدارة في تسليط الجزاء على الموظف المذنب، وهذا من أجل تحقيق التوازن المطلوب بين الخطأ المرتكب من طرف هذا الأخير وبين الجزاء الموقع من طرف السلطة المختصة، فهذه

السلطة إذن هي وليدة البيئة التي تعمل فيها، ولهذا كانت معبرة عن معطيات وظروف هذه البيئة، كلما كانت أكثر فعالية في تحقيق أهداف النظام التأديبي.<sup>1</sup>

وعلى أية حال يمكن القول كقاعدة عامة أنّ السلطة التأديبية الفاعلة أو الأكثر فعالية هي تلك التي يمكنها بتشكيلتها وما تتخذه من إجراءات تأديبية من تحقيق نظرة موضوعية، ومحايدة لكافة العاملين، ويمكنها كذلك من سرعة اتخاذ الجزاء العادل والرادع في ذات الوقت، فهناك إذن ارتباط كامل بين فاعلية الجزاء وبين السلطة المختصة بتوقيعه، إلا أنّ هذا الارتباط لا يمنح الحرية التامة للجهة المخول لها بتأديب في اختيار وتسليط العقاب بل مقيدة بالمخالفات التي ارتكبتها الموظف وفي حال تجاوز الإدارة لسلطتها فإنّ القرار التأديبي يصبح مخالفا للقانون وخارجا عن قاعدة تناسب الجزاء مع الخطأ.

ونظرا لأهمية هذه الدراسة كونها تتعلق نظريا بموضوع التأديب في الوظيفة العمومية لما له من دور هام في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره في الإدارة العمومية لتحقيق الصالح العام فهو بمثابة الوسيلة لعقاب الموظف الذي أخل بواجباته الوظيفية بالإضافة إلى أنّ الترقية تعتبر من أهم المساعي التي يسعى الموظف إلى تحقيقها لما لها من أثر مادي يتمثل في الزيادة في مرتبة وأثر معنوي يتمثل في ارتفاع قدره على غيره من الموظفين، أمّا علميا فتتعلق أهمية الدراسة في إبراز أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام باعتبارها عائق أمام المسار المهني للموظف.

وفيما يتعلق بالهدف من الدراسة فإنّه يتمثل في تسليط الضوء على درجات الأخطاء والعقوبات التأديبية المقررة للموظف العام، وتوضيح مدى تأثير العقوبة التأديبية على الترقيات المقررة له.

<sup>1</sup> ميلود وسام: تأثير العقوبات التأديبية في ترقية الموظف العام في الجزائر، مذكرة الماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري، جامعة مستغانم، السنة الجامعية 2020، ص18.

وبالنسبة للأسباب اختيار الموضوع فهي تعود لعدة أسباب منها موضوعية وأخرى ذاتية حيث تتمثل الأسباب الموضوعية في القيمة العملية والعلمية للموضوع لارتباطه بشريحة مهمة في الإدارة العمومية وهي شريحة الموظفين، باعتبار الموظف العنصر الحي والديناميكي في سير المرافق العمومية، وكذلك مجال التخصص في القانون الإداري والوظيفة العمومية هي أحد أهم مجالات القانون الإداري، بينما الأسباب الذاتية فتتمثل في الفضول العلمي لمعرفة الأخطاء والعقوبات التي يمكن أن نتعرض لها أثناء لمهامنا الوظيفية باعتبارنا موظفين، وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على ترقيتنا.

وأثناء دراستي لموضوع أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام اعترضتني صعوبات أهمها:

- غموض القانون الأساسي للوظيفة العمومية في مجال التأديب والترقيات وكثرة الإحالات على التنظيم.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة حول هذا الموضوع نجد أنه لم يتعرض أحد الباحثين في الجزائر للموضوع الذي أنا بصددده، والذي جاء بعنوان "أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام".

سابقا تناولت العقوبات التأديبية للموظف العام غير أنه كانت هناك دراسات بشكل مستقل عن مدى تأثير هذه العقوبات على الترقية ودراسات أخرى كانت في نظام الترقية ومن بين هذه الدراسات نذكر منها:

- دراسة لـ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام بين الفاعلية والضمان، دراسة مقارنة، رسالة لنيل درجة دكتوراه العلوم في القانون، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منثوري، قسنطينة، 2015.

- دراسة لـ جراد حفيظة، الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015.

وبناء على ما سبق ذكره فإنّ الموظف العام أثناء القيام بواجبات الوظيفة قد يرتكب أخطاء مهنية ينتج عنها تعرضه لعقوبات تأديبية تمس بمركزه القانوني، ومساره المهني خاصة في ترقّيته.

ومن هنا يمكننا طرح الأشكال القانوني الآتي:

- ما مدى تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام في ضوء التشريع الجزائري؟

اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وذلك لتحديد المفاهيم المتعلقة بالموظف العام والترقية وكذا الأخطاء والعقوبات التأديبية، بالإضافة إلى المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية التي نظمت المسائل المتعلقة بالعقوبات التأديبية للموظف العام وإبراز أثرها على الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري.

وللإجابة على الإشكالية المطروحة تطرقنا في الفصل الأول الذي يحمل عنوان باسم "الإطار العام للموظف والترقيات المقررة له"، وقد تم تقسيمه إلى مبحثين: أمّا المبحث الأول فيحدثنا عن " مفهوم الموظف، حقوقه وواجباته"، أمّا المبحث الثاني فيقف على: " ماهية الترقية في الوظيفة العمومية"، وجعلنا الفصل الثاني باسم: " النظام التأديبي ومظاهر تأثيره على ترقية الموظف العام"، الذي يندرج ضمنه مبحثين: تناولنا في المبحث الأول: " النظام القانوني للعقوبة التأديبية"، وأمّا المبحث الثاني جاء فيه: " مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف".

## الفصل الأول:

# الاطار العام للموظف والتشريعات المقررة له

مقدمة الفصل.

المبحث الأول: مفهوم الموظف، حقوقه وواجباته.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام.

الفرع الأول: تعريف الموظف العام.

الفرع الثاني: طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام.

الفرع الأول: حقوق الموظف العام.

الفرع الثاني: واجبات الموظف العام.

المبحث الثاني: ماهية الترقية في الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: تعريف الترقية وأهميتها.

الفرع الأول: تعريف الترقية.

الفرع الثاني: أهمية الترقية.

المطلب الثاني: طرق الترقية.

الفرع الأول: الترقية في الدرجة.

الفرع الثاني: الترقية في الرتبة.

خاتمة الفصل

**تمهيد:**

يعتبر الموظف العام اللبنة الأساسية التي تقوم عليها المرافق العمومية، لأنه يشكل الأدلة الفعالة لتحقيق أغراضه الأساسية، لاسيما تلك المتعلقة بتقديم الخدمة والمنفعة العامة للجمهور.

ونظرا لخصوصية المهام المنوطة به نجده محاطا بحقوق يقابلها تكليف بواجبات والتزامات، وتعد الترقية من أهم الحقوق للموظف وتعتبر حافزا ماديا ومعنويا حيث اعتبرت حجر الزاوية بالنسبة للوظيفة العمومية، وعليها يتوقف حسن سير العمل، ولقد نص قانون الوظيفة العمومية على الترقية بصفة عامة، إلا أن تفصيلها ورد في القوانين الأساسية الخاصة.

ومن خلال ذلك خصصنا لهذا الفصل مبحثين، سنتناول فيما يلي:

❖ **المبحث الأول: مفهوم الموظف، حقوقه وواجباته.**

❖ **المبحث الثاني: ماهية الترقية في الوظيفة العمومية.**

## المبحث الأول: مفهوم الموظف، حقوقه وواجباته:

إنّ اهتمام القانون الإداري ينصب بصفة أساسية على الأشخاص القانونية الاعتبارية العامة، كالدولة والمرافق العامة، وهذه الأشخاص بحكم طبيعتها لا تستطيع أن تؤدي وظائفها إلاّ بواسطة أشخاص بشرية يعبرون عن إرادتها ويحققون أهدافها، وبعد الموظف العام رأس الدولة المفكر وساعدها الأيمن والعامل المنفذ لأعمال الدولة.<sup>1</sup>

ومن هنا سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين بحيث يتضمن المطلب الأول: تعريف الموظف العام وطبيعة علاقته بالإدارة، أمّا المطلب الثاني يتضمن حقوق وواجبات الموظف العام.

### المطلب الأول: مفهوم الموظف العام:

إنّ إعطاء تعريف الموظف العمومي عملية يصعب تجسيدها بالنظر إلى كثرة التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية، واختلاف النظم القانونية والسياسية والإدارية من دولة إلى دولة أخرى.

ولهذا نجد أن كل دولة اعتمدت في تعريفها للموظف العمومي من خلال الرجوع إلى مهامه والمجال الذي يمارس فيه نشاطه.<sup>2</sup>

وعلى هذا الأساس سيتم التعرض إلى تعريف الموظف العام في الفرع الأول ثمّ التعرف على طبيعة العلاقة التي تربطه مع الإدارة في الفرع الثاني.

<sup>1</sup> رميني جمال: إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر (خيار تنظيمي أم حتمية، اجتماعية، سياسية)، مجلة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، الجزائر، 2017/12/25، ص314.

<sup>2</sup> المرجع نفسه: ص314.

## الفرع الأول: تعريف الموظف العام:

سيخصص هذا الفرع لمحاولة تعريف الموظف العام في كل من التشريع، الفقه والقضاء على النحو التالي:

### 1. تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري:

لقد عرفت المنظومة القانونية المنظمة للوظيفة العمومية إصدار عدة نصوص قانونية منظمة لها، وكلها تتباين مواقفها في إعطاء تعريف للموظف العام وذلك كما يلي:

أ. الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة المؤرخ في 02 جوان 1966:

حيث ينص في المادة الأولى في فقرتها الثانية: «يعتبر موظفين الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحديد مرسوم»<sup>1</sup>.

من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، يتبين أنّها اقتصرنا فقط على ذكر العناصر التي يجب توافرها في الشخص لكي يعد موظفا عاما وهي كما يلي:

- صدور أداة قانونية بالتعيين في الوظيفة العامة.
- القيام بعمل دائم بصفة غير عارضة.
- الترسيم في درجة من درجات التدرج الوظيفي.
- العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة بالطريق المباشر<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة الأولى من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> إلياس بن سليم: الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون (فرع الإدارة والمالية)، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن عكنون، السنة الجامعية 2000-2001، ص 13.

إلا أنّ هذا التعريف بهذا الشكل يمكن أن يوجد خلافا كبيرا بين الفقهاء وحتى بالنسبة لأحكام القضاء<sup>1</sup>، حيث أنّه لم يتضمن تعريفا شاملا للموظف العام.

ب. القانون 78-12 الصادر في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل: حيث جاء في المادة الأولى منه: «يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء نشاطه المهني»<sup>2</sup>. وبعد تفحص هذا القانون لوحظ أنّه وحد بين لفظين "عامل" و"موظف" فأطلق لفظ عامل على كل الموظفين في الإدارات والعمال في المؤسسات الاقتصادية، إذ أنّه كان يهدف إلى توحيد النظام القانوني للموظفين العاملين في الدولة.

ومن تم يتبين أنّ القانون 78-12، قد انتهى إلى أنّ مصطلح موظف عام يطلق على كل شخص يعمل، إذ أنّه يكفي للشخص أن يعمل حتى يطلق عليه مصطلح موظف عام<sup>3</sup>. ج. المرسوم 85-59 الصادر في 23 مارس 1985 والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية:

فإنّه كان صريح في تعريفه للموظف العام، فقد جاء في نص المادة الخامسة منه: «تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية موظف»<sup>4</sup>.

يلاحظ من خلال نص هذه المادة أنّه يشترط لإضفاء صفة الموظف العام على الشخص المعني للثبوت في منصب عمله، وبالتالي فإنّ العمال المؤقتين لا يعتبرون موظفين عامين<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عبد العزيز السيد الجوهري: الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.ط، 1985، ص 27.

<sup>2</sup> المادة 1 من القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي الأم للعامل، مرجع سابق.

<sup>3</sup> إلياس بن سليم: الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 14.

<sup>4</sup> المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق.

<sup>5</sup> إلياس بن سليم: الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 14.

د. الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

نجد أن المشرع قد عرّف الموظف في نص المادة الرابعة الفقرة الأولى منه حيث نصت بأنّه: «يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري»<sup>1</sup>.

وأشار المشرع قبل ذلك في المادة 02 منه لمجال تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية إن الموظف يمارس نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية، ثمّ أوردت المادة ذاتها المقصود بالإدارات العمومية، حيث نصت في فقرتها الثانية: «يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي»<sup>2</sup>.

وبالنظر لمضمون المادة 04 وكذلك المادة 02 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لا تكون أمام موظف عام إلاّ بعد توافر الشروط التالية:

- أن يصدر قرارًا بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية، فاكتساب الصفة مرهون بصدور قرار التعيين.
- أن يصدر قرارًا بترسيم العون العمومي في أحد درجات التسلسل الوظيفي.
- أن يتعلق قرار التعيين والترسيم بإدارة مركزية كرئاسة الجمهورية أو الوزارة، أو يغلق قرار التعيين بالمديريات التنفيذية الموجودة على مستوى الولايات كمديرية التربية ومديرية النقل وغيرها، وقد يصدر قرار التعيين وقرار الترسيم عن الإدارة المحلية ممثلة في الولاية والبلدية،

<sup>1</sup> المادة 04 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 06 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

كما قد يصدر القرار عن المؤسسة ذات الطابع الإداري، ومثال ذلك المدرسة الوطنية للإدارة، أو يصدر عن المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني كالجامعة مثلا.<sup>1</sup>

## 2. تعريف الموظف العام في الفقه:

للموظف العام في الفقه عدة تعاريف من بينها تعريف الفقيه الفرنسي "بارتلي Barthele": «أنّ الموظفين هم بصفة عامة الأشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظائف محددة يساهمون في إدارة مشروع عام».<sup>2</sup>

ويعرفه الفقيه "دوجي" الموظف العام بأنه: «كل عامل يساهم بطريقة مستمرة وعادية في تسيير مرفق عام، مهما كانت نوعية الأعمال التي يقوم بها، فلا فرق بين أن يكون المرفق إدارياً أو اقتصادياً أو أن يدار عن طريق الاستغلال المباشر، أو عن طريق الالتزام».<sup>3</sup>

وفي الفقه المصري، يرى "سليمان الطماوي": «أنّ الموظف العام هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق الاستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، ويشغل وظيفة دائمة داخله ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يعمل فيه».<sup>4</sup>

ومن خلال التعريفات السابقة فإنه يتضح لنا وإن اختلفت عبارات كل فقيه والنظرة الخاصة بهم، إلا أنها تتبلور في فكرة واحدة أساسها وجود علاقة بين شخص ومرفق عام، وتتمثل مساهمته في نشاط هذا المرفق مع اشتراط صفات معينة في المرفق وفي طريق المساهمة في نشاطه.

<sup>1</sup> عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2015م، ص21.

<sup>2</sup> أحمد بوضياف: الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات قالة، الجزائر، د.ط، 2010، ص ص 43-45.

<sup>3</sup> مولودة فاطمة: الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في فرع قانون الأعمال، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2012، ص22.

<sup>4</sup> سليمان محمد الطماوي: الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، د.ط، 1996، ص447.

### 3. تعريف الموظف العام في القضاء:

عرف القضاء الإداري الفرنسي الموظف العام بأنه: «الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة تدخل في إطار الوظائف الخاصة بمرفق عام»<sup>1</sup>، واشترط المجلس أن يكون المرفق العام إدارياً أمّا المرافق الصناعية والتجارية فقد فرق فيها بين عمالها وأضفى صفة الموظف العام على من يشغل وظائف التوجيه والرئاسية والمحاسبية، أمّا باقي العمال فقد اعتبرهم أجراء للقانون الخاص.<sup>2</sup>

قامت المحكمة العليا المصرية بمحاولة تحديد مفهوم الموظف العام من خلال قولها بأنه لا اعتبار للشخص موظفا عموميا يجب مراعاة العناصر الآتية:

- أن يساهم في عمل مرفق عام تديره الدولة عن طريق الاستغلال المباشر.
- أن تكون المساهمة في إدارة المرافق العامة عن طريق التعيين أساسا.
- أن يشغل وظيفة دائمة وأن يكون شغله لهذه الوظيفة بطريقة مستمرة وليس عرضية.<sup>3</sup>

أمّا في القضاء الجزائري ومن خلال استقراء الأحكام القضائية المنشورة وحظ غياب تعريف للموظفين سواء في حقبة الأحادية أو الازدواجية القضائية واكتفى بالتذكير بتميز النظام القانوني الذي يخضع له الموظف عن باقي المستخدمين في الدولة، حيث جاء في قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بتاريخ 1995/10/16 في الملف رقم 122458: (علاقة العمل مع الهيئات والإدارات العمومية تخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة).<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أحمد بوضياف: الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص46.

<sup>2</sup> علاء الدين عشي: مدخل إلى القانون الإداري، ج2، دار الهدى، الجزائر، د.ط، 2010، ص52.

<sup>3</sup> بن عودة نبيل: المرجع السابق، ص14.

<sup>4</sup> بوطبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، د.ط، 2018، ص ص

وانطلاقاً مما سبق يمكن تعريف الموظف العام على أنه: «الشخص الذي يعمل في إدارة عمومية، سواء كان دائماً في وظيفته أو مؤقتاً، مدفوع الأجر أولاً، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته».<sup>1</sup>

وهذا ما تبناه المشرع الجزائري لطبيعة العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، فلقد أخذ المشرع الجزائري منذ الأمر رقم 66-133 بنظام الوظيفة العامة ذات البنية المغلقة أي بالنظام غير التعاقدى للوظيفة العمومية الذي تتفرد فيه الإدارة بخصوصيات متميزة، وانطلاقاً من ذلك يضع هذا النظام الموظف في مركز عام يستمد حقوقه وواجباته من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية التي يمكن تعديلها وفقاً لما تقتضيه المصلحة العامة، وقد برر سبب هذا الاختيار بمسألة ضمان استمرار الوظيفة بتثبيت موظفي الإدارة واستقرارهم، وبالتالي استبعاد المفهوم التعاقدى للوظيفة العمومية الذي يعرف صعوبة في تنظيم الترقية وكثرة تنقلات الموظفين بين الإدارات<sup>2</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من الأمر رقم 66-133 بأنه: «يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية».<sup>3</sup>

كما أكد على العلاقة التنظيمية المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية حيث نصت المادة 05 منه: «تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف. ويكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة».<sup>4</sup>

<sup>1</sup> بن عودة نبيل: محاضرات في مادة الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص14.

<sup>2</sup> بدري مباركة: محاضرات في الوظيفة العامة، ألفت على طلبية السنة الثانية ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة الدكتور، الطاهير مولاي سعيدة، 2014/2015، ص45.

<sup>3</sup> المادة 06 من الأمر 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 05 من المرسوم رقم 85-59، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق.

وهو نفس الموقف الذي تبنته المادة 07 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام وهو نفس العمومية حيث نصت: «يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية»<sup>1</sup>.

ونشير إلى أنه قد تلجأ الإدارة إلى أسلوب التعاقد كوسيلة للتعيين لشغل الوظيفة العامة مع خضوع صيغ التوظيف التعاقدية إلى القانون العام وفي إطار ما يقتضيه سير المرفق العام، ويمكن تبرير اللجوء إلى ذلك لاستخلاف المؤقت للموظفين فضلا على الطابع الظرفي لبعض مهام الإدارة الذي لا يستدعي توظيف أعوان دائمين أو الذي يقتضي الاستعانة بخبراء ذوي كفاءات عالية، ومثل هذه الظروف لا يناسبها سوى صيغة التعاقد لمدة محدودة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 06 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> بدري مباركة: محاضرات في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص45.

## الفرع الثاني: طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة:

انقسم الفقه في تكييف طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالسلطة الإدارية وظهر في ذلك اتجاهان، أحدهما يعتبرها علاقة تعاقدية والآخر يعتبرها علاقة تنظيمية.

### 1. النظرية التعاقدية:

حيث تعتبر هذه النظرية أنّ العلاقة التي تربط الموظف والسلطة الإدارية علاقة تعاقدية لا تختلف عن مثيلاتها في القانون الخاص، وتخضع هذه العلاقة لقواعد القانون المدني التي تحدد حقوق وواجبات الموظف المترتبة على العقد المبرم بينه وبين الإدارة.

غير أنه مع ظهور قواعد القانون الإداري المستقل في فرنسا وتميزها عن أحكام القانون المدني، ومع تبلور المبادئ التي تحكم المرافق العمومية خاصة مبدأ دوام سير المرافق العمومية ومبدأ قابلية نظام المرافق العامة للتغيير، اتضح عدم صلاحية النظرية التعاقدية لحكم علاقة الموظف بالإدارة وتعارضها مع مركزه الحقيقي من نواح عديدة أهمها:<sup>1</sup>

- إنّ التحاق الموظف بوظيفته لا يكون بناء على تبادل الإيجاب والقبول بينه وبين الإدارة بعد مناقشة حقوق والتزامات الطرفين والموافقة عليها، وإتّما يتم بقرار تنفرد الإدارة بإصداره وهذا القرار لا تسبقه مفاوضات أو مساومات.

- إذا كانت علاقة الموظف بالإدارة تعاقدية تحكمها قاعدة العقد شريعة المتعاقدين أدى ذلك إلى عدم جواز انفراد الإدارة بتعديل نظام التوظيف والذي يتعارض مع مبدأ قابلية نظام المرافق العامة للتغيير بواسطة السلطة العامة تحقيقاً للصالح العام.

<sup>1</sup> ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، د.ط، 1996، ص147.

## 2. النظرية التنظيمية:

نتيجة لعدم نجاح النظرية العقدية ظهرت النظرية التنظيمية، وتقوم هذه النظرية على تحديد العلاقة التي تربط الموظف بالدولة بأنها علاقة تنظيمية مردها إلى النصوص القانونية وحدها سواء وردت في القوانين أو الأنظمة فهي التي تضع شروط هذه العلاقة وأحكامها فقرار تعيين الموظف لا ينشئ مركزا خاصا، فالمركز الوظيفي موجود وسابق في وجوده على الموظف العام. كما أن تعيين الموظف بمعرفة الإدارة وقبوله للتعيين ليس إيجابيا وقبولاً للعقد دائما، وإنما قرار التعيين هو قرار إداري صادر من الجهة المختصة وقبول الموظف للتعيين هو إذعان وليس إعلاناً عن إدارة طرف ثاني في العقد.<sup>1</sup>

وقد كان المشرع الجزائري يأخذ بنظام التعاقد في التوظيف بقطاع الوظيفة العمومية كاستثناء تبرره الحاجة الماسة إليه، كما أكد عليه كنظام آخر للعمل في الوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 03-06 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الفصل الرابع بعنوان "الأنظمة القانونية الأخرى للعمل"، حيث حدد مناصب شغل تخضع إلى هذا النظام، إذ أخضع بعض مناصب العمل المتضمنة نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية وهذا ما نصت عليه المادة (19 الفقرة 01)<sup>2</sup>، مع بقاء احتفاظ الموظفين الذين يشغلون هذه المناصب بصفة الموظف عند تاريخ نشر الأمر 03-06 وهذا ما نصت عليه المادة 23 منه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> خالد حماد محمد العنزي: النظام القانوني لترقية الموظف العام "دراسة مقارنة بين الأردن والكويت"، مذكرة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، تخصص القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، السنة الجامعية 2012/2011، ص ص 36-37.

<sup>2</sup> المادة 19 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 23 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

وقد حددت المادة التاسعة (09) من هذا المرسوم الرئاسي رقم 07-308 قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية والمتمثلة في العمال المهنيون، أعوان الخدمة، سائقو السيارات، رؤساء الحظائر، أعوان الرقابة والحراس.<sup>1</sup>

وحسب الأمر 06-03 في مادة 20 التي نصت على إمكانية اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية:

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.

- تعويض الشعور الموقت لمنصب شغل.<sup>2</sup>

كما يمكن بصفة استثنائية توظيف أعوان متعاقدين في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا وهذا ما نصت عليه المادة 21.<sup>3</sup>

ويتم توظيف فئة الأعوان المتعاقدين السالفي الذكر وفق حاجيات المؤسسة والإدارات العمومية وحسب الحالة المعنية، إما عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، وسواء بالتوقيت الكامل أو الجزئي دون أن يكون لهؤلاء الأعوان الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج وهذا ما نصت عليه المادة 22 من الأمر 06-03.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المادة 09 من المرسوم رقم 07-308، مؤرخ في 29/09/2007، يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطابق عليهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، صادرة في 30/09/2007.

<sup>2</sup> المادة 20 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 21 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 22 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

وتطبيقاً لأحكام المادة من الأمر 03-06 صدر المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المذكور أعلاه الذي ينص: «على توظيف الأعدان المتعاقدين بموجب عقد مكتوب، كما بين شروط التوظيف وكيفياته فضلاً على ذكر حقوق وواجبات هؤلاء الأعدان، وقد أخضع كل عون يوظف بموجب عقد إلى فترة تجريبية تختلف باختلاف مدة العقد، على أن يثبت العون المتعاقد بعد إجراء هذه الفترة بنجاح وإلاّ بفسخ عقده دون إشعار مسبق أو تعويض في الحالة العكسية».

كما تناول هذا المرسوم النظام التأديبي للعون المتعاقد وحالات انتهاء علاقة العمل بينه وبين الإدارة المستخدمة.<sup>1</sup>

ومما سبق يمكننا القول بأنّ طبيعة العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والتنظيمات كأصل عام، واستثناء قد تلجأ الإدارة لأسلوب التعاقد لحاجة الإدارة إليه.

<sup>1</sup> بدري مباركة: محاضرات في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ص 46-47.

## المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام:

بعد أن يثبت الشخص في سلك الوظيفة العامة يصبح حاملا لصفة موظف عام، فيصبح يتمتع بمجموعة من الحقوق ويتحمل في مقابل ذلك مجموعة من الواجبات، وسنتناول أهم هذه الحقوق والواجبات في فرعين: نخصص الفرع الأول لحقوق الموظف العام والفرع الثاني لواجبات الموظف العام.

### الفرع الأول: حقوق الموظف العام:

يتمتع الموظف العام في التشريع الجزائري بمجموعة من الحقوق حددها الأمر 06-03، كما تناولتها العديد من التشريعات الخاصة، وتشمل هذه الحقوق ما يلي:

#### 1. الحق في الراتب:

يعتبر الراتب من أهم الحقوق الوظيفية لأنه يمثل الدافع الشخصي للعمل داخل الإدارة ويقصد به ذلك المقابل المالي الذي يتقاضاه الموظف بصفة دورية ومنتظمة مقابل ما يقوم به من أعمال أثناء خدمته في الإدارة، ويتم تحديد الراتب وفقا لاعتبارات موضوعية تتعلق بنوع وطبيعة الوظيفة التي يتولاها الموظف، وهو بهذا المعنى يحدد بموجب التشريعات الوظيفية، وليس بقرار من الإدارة بصورة تختلف من موظف إلى آخر.<sup>1</sup>

فلا تملك الإدارة المستخدمة الحق في زيادة الراتب أو الإنقاص منه، كما لا يملك الموظف الحق في أن يفرض راتب معين يجب أن يدفع إليه مهما كان مؤهله<sup>2</sup>، ولقد نصت المادة 32 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومي صراحة على هذا الحق حيث جاء فيها للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في الراتب.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد علي الخليفة: القانون الإداري، الكتاب الثاني (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود، الأموال)، دار الثقافة، عمان-الأردن، د.ط، 2015، ص90.

<sup>2</sup> عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص121.

<sup>3</sup> المادة 22 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

كما نصت المادة 120 منه على ما يلي: «يتقاضى الموظف، مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا».<sup>1</sup>

ويتكون الراتب المنصوص عليه في هذا الأمر من الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات بالإضافة إلى المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم وهو ما نصت عليه المادة 119 من الأمر السالف الذكر.<sup>2</sup>

## 2. الحق في الحماية:

الحق في الحماية كرسه الدستور الجزائري والعديد من القوانين الخاصة، فالمشرع الجزائري أقر للموظف الحق في تمتعه بحماية الدولة من أجل ضمان تفرغه للقيام بأعباء الوظيفة التي كلف بها بما يحقق استفادة الإدارة العمومية من خدماته على أكمل وجه، فالدولة عليها أن تتكفل بحماية موظفيها من جميع أنواع التهديدات والاهانات والشتم والسب والقذف والتهجم الذين قد يتعرضون له أثناء تأديتهم لمهامهم.<sup>3</sup>

وتتجلى هذه الحماية كذلك في ضمان حق التعويض لجبر الضرر الذي لحق الموظف وهو ما نصت عليه المادة 30 من الأمر 03-06 حيث جاء فيها: «يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، ومن أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

<sup>1</sup> المادة 120 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 119 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>3</sup> عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص122.

وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على تعويض من مرتكب تلك الأفعال كما تملك الدولة لنفس الغرض حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة<sup>1</sup>. والإدارة العمومية ملزمة بحماية موظفيها في حال متابعتهم قضائيا بسبب ارتكابهم خطأ وظيفي، حيث تحل محلهم بالنسبة للغير (المتضرر) ولكن هذه الحماية تكون فقط عندما يكون الخطأ متعلقا بالخدمة.

أما إذا كان الخطأ شخصا كأن يكون أساسه الانتقام أو الاندفاع أو اعتبار شخصي، فالإدارة ليست مسؤولة عن حمايته وهو ما نصت عليه صراحة المادة 31 من الأمر 06-03<sup>2</sup>.

### 3. الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد:

من أهم مكتسبات الوظيفة العمومية نظام الحماية الاجتماعية، فهو يتضمن كفالة الموظف من آثار المرض، العجز، الوفاة، حوادث العمل والأمراض المهنية، والأمومة بالنسبة للموظف<sup>3</sup>.

ولقد تناول هذا الحق القانون 78-12 حيث جاء في نص المادة 09 منه: «تؤمن الدولة الحماية الاجتماعية للعمال والأسرة التي في كفالته من آثار الشيخوخة والمرض وحوادث العمل والوفاة»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 30 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 31 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>3</sup> بوطبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 345.

<sup>4</sup> المادة 09 من القانون 78-12، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المرجع السابق.

كما نصت على هذا الحق المادة 32 من الأمر 66-133 تحت مسمى نظام الضمان الاجتماعي والمادة 16 من المرسوم رقم 85-59 تحت مسمى الحق في الحماية الاجتماعية.<sup>1</sup> أما الأمر رقم 06-03 فقد تناول حق الحماية الاجتماعية في نص المادة 37 من حيث جاء فيها: «**للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية**».<sup>2</sup>

وإذا بلغ الموظف سن التقاعد واستوفى شروطه استناد من التقاعد أي النهاية القانونية لعلاقة العمل، وبالتالي فهو السبب والحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل، التقاعد هو حق لكل الموظفين الذين دفعوا اشتراكاتهم طبقاً للقانون، ونصت عليه المادة 33 من الأمر 06-03، كما يحكم هذا الحق تشريع خاص هو القانون 83-12 المؤرخ في 02 يونيو 1983 المتعلق بالتقاعد كيفية حساب مبلغ المعاش...إلخ.<sup>3</sup>

#### 4. الحق في الخدمات الاجتماعية:

هذا الحق تحكمه العديد من النصوص الخاصة تختلف من إدارة إلى أخرى، كما نصت عليه المادة 34 من الأمر 06-03 حيث جاء فيها: «**يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به**»<sup>4</sup>، ويشرف على تسيير الخدمات الاجتماعية على مستوى إدارات الدولة لجان خاصة يتم انتخاب أعضائها من قبل الموظفين، هذه اللجان هدفها ضمان تسيير الخدمات الاجتماعية لصالح الموظفين، وتختلف هذه الخدمات من إدارة إلى أخرى نذكر منها على سبيل المثال تنظيم زيارة للبقاع المقدسة (عمرة) تقديم هدايا في عيد

<sup>1</sup> المادة 16 من المرسوم رقم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 37 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>3</sup> عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 123-124.

<sup>4</sup> المادة 34 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

العمال وعيد المرأة تقديم مبالغ مالية في مناسبات الازدياد والحنان...إلخ، ويحتل هذا الحق مكانة خاصة عند الموظفين لأنه يساهم في تحسين ظروفهم الاجتماعية.<sup>1</sup>

### 5. الحق النقابي:

يعتبر الحق النقابي من أبرز الحقوق الاجتماعية، فهو يمكن الموظفين من الدفاع عن حقوقهم الوظيفية حيث تم تكريس هذا الحق بموجب المادة 35 من الأمر 06-03<sup>2</sup>، كما تناوله القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، حيث نصت المادة الثانية منه: «حق إنشاء منظمات نقابية، والمادة الثالثة على مبدأ حرية الانخراط في التنظيم النقابي، والمادة الرابعة على شروط تأسيس تنظيم نقابي...إلخ».<sup>3</sup>

ويدخل تحت هذا الحق مطالبة الموظفين بتحسين ظروف عملهم وزيادة الرواتب والمطالبة بتعويضات معينة...إلخ.

### 6. الحق في الإضراب:

حق الإضراب يعد حقا للموظف يمارسه لكن بشرط التقيد بما اشترطه القانون لممارسة هذا الحق، وهذا من أجل ضمان السير الحسن والمنتظم للمرفق العمومي بشكل عام وتقديم الخدمة العمومية دون انقطاع تحقيقا لمبدأ السير الحسن بانتظام واضطراد للمرفق العام<sup>4</sup>، ولقد نص المشرع الجزائري على الحق في الإضراب في المادة 57 من الدستور<sup>5</sup>، كما نص عليه الأمر 06-03 في المادة 36 منه على أنه: «يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به».<sup>6</sup>

<sup>1</sup> عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 125.

<sup>2</sup> المادة 35 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>3</sup> القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، ج ر، العدد 23.

<sup>4</sup> مهدي رضا: اصلاح الوظيفة العمومية من المنظور، الأمر 06-03، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة كلية الحقوق، السنة الجامعية 2016/2017، ص28.

<sup>5</sup> المادة 57 من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج. ر، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

<sup>6</sup> المادة 36 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

كما نظم حق الإضراب بموجب القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. إن حق ممارسة الإضراب مقرون بضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة في القطاعات الحيوية التي يمكن أن تعرض المرفق العام للخطر وأن توقفها يؤدي إلى المساس بالأنظمة الاقتصادية الحيوية أو تمويل المواطنين أو المحافظة على الأملاك والمنشآت الموجودة، ومن الأمثلة على المصالح التي حدد فيها القانون ضمان الحد الأدنى من الخدمة، المصالح الاستشفائية المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية، المصالح التي لها ارتباط بسير المواصلات السلكية والإذاعة والتلفزة، وحظر القانون 90-02<sup>1</sup>، اللجوء إلى الإضراب بالنسبة لبعض الأنشطة الأساسية لأن هذه الأخيرة يعرض توقفها حياة وأمن وصحة المواطنين للخطر، وكذا الاقتصاد الوطني ولهذه الأسباب يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

- القضاة.

- الموظفون المعينون بمرسوم أو الموظفون الذين يمارسون مناصب عمل بالخارج.
- أعوان مصالح الأمن.
- الأعوان العاملين بمصالح الحماية المدنية.
- أعوان مصالح بالجمارك.
- أعوان مصالح السجون.<sup>2</sup>

## 7. الحق في العمل:

نصت المادة 194 من الأمر 06-03 على: «أنّ للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر»، كما نصت المادة 195 على: «أنّ ثمة عطل إضافية للعاملين في بعض المناطق من التراب الوطني لاسيما في الولايات الجنوبية، وكذا الذين يعملون في الخارج في

<sup>1</sup> القانون 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، تتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق الإضراب، المعدل والمتمم، بالقانون رقم 91-27، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر، العدد 68.

<sup>2</sup> قنفي صبرينة: حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق، القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015، ص47.

بعض المناطق الجغرافية الاستفادة من عطل إضافية وذلك سبب بعدهم عن عائلاتهم ووطنهم الأصلي»<sup>1</sup>، كما نصت المادة 196 من ذات الأمر على: «كيفية الاستفادة من العطلة السنوية بالنسبة للموظف العمومي حيث تمنح هذه الأخيرة على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يونيو من سنة العطلة، أما بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف تحدد مدة عطلتهم السنوية بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤدة».

ورود في نص المادة 197: «كيفية احتساب الثلاثين يوما يكون ذلك على أساس يومين ونصف يوم في الشهر إذا ما جمعناها على مدار السنة حصلنا على 30 يوما في السنة الواحدة للعمل، غير أن العطلة السنوية يمكن أن يتم توقيفها حسب نص المادة 201، وذلك في حالة وقوع مرض أو حادث مبرر حيث يستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها، وهذا أهم الامتيازات الممنوحة للموظف من قبل المشرع»<sup>2</sup>.

حيث تعتبر العطلة عامل مهم بالنسبة للموظف في تحسين حالته النفسية والجسدية ليتمكن من عطاء أحسن بعد الاستئناف.

### 8. الحق في الترقية:

للترقية أهمية خاصة بالنسبة للموظف، فهي تؤدي في الغالب إلى زيادة راتبه وتحسين وضعه الوظيفي، كما أنّ لها أهمية بالنسبة للإدارة التي يعمل فيها الموظف، من حيث اجتذاب أفضل العناصر لشغل المناصب الحكومية، غرس الحافز في نفوس الموظفين لبذل أقصى جهد أملا في الفوز بالترقية، مما يؤدي بالنتيجة إلى حسن سير المرافق العامة، وكذا سيادة روح

<sup>1</sup> دمان ذبيح عاشور: شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، الجزائر، د.ط، د.ت، ص63.

<sup>2</sup> دمان ذبيح عاشور: شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص64.

الطاعة والنظام باعتبار أن الترقية إحدى وسائل الترغيب التي يمكن أن يمارسها الرؤساء في علاقتهم بالمرؤوسين<sup>1</sup>، وسنتطرق للترقية بالتفصيل في المبحث الثاني من هذا الفصل.

### 9. الحق في المشاركة في اللجان:

تشمل هذه اللجان حسب نص المادة 62 من الأمر 03-06 لجان إدارية متساوية الأعضاء لجان الطعن ولجان تقنية، والغرض من إنشاء الإدارات العمومية لهذه اللجان هو تمكين الموظفين من المشاركة في تسيير حياتهم المهنية.<sup>2</sup>

ونصت المادة 63 من نفس الأمر على ما يلي: «تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية».<sup>3</sup>

وتتشكل اللجان الواردة في المادة السابقة من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين وذلك بالتساوي، أما عن مهمتها فهي عبارة عن جهاز استشارة فيما يخص الحياة المهنية للموظفين عموماً، وتجتمع كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي، أما لجان الطعن فقد نصت عليها المادة 65 من الأمر 03-06: «تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية...»<sup>4</sup>، وتتمثل مهمة هذه اللجان في إعادة النظر في العقوبات التي يتعرض لها الموظفون من الدرجة الثالثة والرابعة.

<sup>1</sup> محمد علي الخليفة: القانون الإداري، الكتاب الثاني (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود، الأموال)، المرجع السابق، ص104.

<sup>2</sup> المادة 62 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 63 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 64 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

وبالنسبة للجان التقنية فقد نصت عليها المادة 71 من الأمر 03-06: «نشأت اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية وتتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في اللجان التقنية»<sup>1</sup>، وتستشار هذه اللجان في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا الأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية وهذا ما نصت عليه المادة 70 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 71 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 70 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

## الفرع الثاني: واجبات الموظف العام:

الموظف العمومي يجب عليه أن يتقيد بمجموعة من الضوابط التي توطر عمله كموظف، وأن أي خروج عن هذه الضوابط والقواعد يعد خرقاً للمنظومة القانونية الخاصة بالموظفين العموميين، وسنتناول فيما يلي أهم الواجبات الوظيفية للموظف العام.

### 1. واجب أداء العمل بدقة وأمانة:

يتعين على الموظف أن يقوم بنفسه بأداء الأعمال التي يجب عليه القيام بها بحيث لا يجوز له أن ينيب غيره في القيام بهذه الأعمال إلا في الحالات التي يحددها القانون، كما يتعين عليه أن يقوم بها بأمانة وبدون تحيز متفرغاً لها، ومتقيداً بأخلاقيات المهنة بما يضمن السير الحسن للمرفق العام.<sup>1</sup>

وقد نص الأمر 03-06 على هذا الواجب في المادة 47 حيث نصت على أنه: «كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه»<sup>2</sup>، وكذلك المادة 41 بقولها: «يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز»<sup>3</sup>.

### 2. واجب الطاعة الرئاسية (تنفيذ أوامر الرئيس):

يقصد بواجب الطاعة في التشريع امتثال المرؤوس لأوامر رئيسه داخل الإدارة التي يعمل بها، وهذا الواجب منصوص عليه صراحة في الأمر 03-06 وهذا بموجب نص المادة 40: «يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها»<sup>4</sup>.

كما نصت المادة 52 منه على: «يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه»<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عبد العزيز السيد الجوهري: الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 136.  
<sup>2</sup> المادة 47 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.  
<sup>3</sup> المادة 41 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.  
<sup>4</sup> المادة 40 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.  
<sup>5</sup> المادة 52 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

فمن خلال المادتين السابقتين نجد أنّ الموظف ملزم بضرورة طاعة أوامر رؤسائه الصادرة إليه في نطاق عمله، فبدون هذه الطاعة لا يمكن للإدارة أن تستمر بانتظام وبالقدر اللازم من الكفاءة فبمقتضى السلطة الرئاسية يملك الرئيس السلطة المطلقة على مرؤوسيه ويحدد له الأعمال التي يقوم بها وعلى الرئيس أن يوجه المرؤوس في أداء واجبه وأن يساعده في ذلك، وأن يصدر له أوامر وتعليمات ومنشورات، ويجب على المرؤوس أن ينفذها وإلاّ عرض نفسه للمسؤولية التأديبية<sup>1</sup>، لكن واجب الطاعة لا يلغي شخصية الموظف بحيث يجوز لهذا الأخير إبداء آراءه لرئيسه وإقناعه بها وذلك في حدود الأدب والاحترام.

### 3. واجب عدم إفشاء الأسرار الوظيفية:

يطلع الموظف بحكم عمله على أسرار عامة، ما كان يستطيع معرفتها لولا وظيفته ولهذا تحظر المادة 48 من الأمر 03-06 على الموظف أن يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته أو يطلع الغير عليها<sup>2</sup>، وذلك بقولها: «يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف واجب السر المهني إلاّ بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة»<sup>3</sup>.

وواضح أن المقصود بهذا الواجب المحافظة على الصالح العام، كما يقصد به أيضا المحافظة على صالح الأفراد الذين تعلق بهم تلك الأسرار، ولا يعفى الموظف من مسؤوليته التأديبية الناشئة عن إخلاله بهذا الواجب، مهما تكن الظروف، إلاّ إذا أصدر إليه أمر كتابي من رئيسه بإباحة هذا الحظر ويبقى هذا المنع قائما حتى ولو ترك الموظف الخدمة، وذلك لأنّ علة هذا الحظر تظل قائمة حتى بعد ترك الموظف لخدمته<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> مولودة فاطمة: الجريمة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص ص 37-38.

<sup>2</sup> أحمد بوضياف: الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 22.

<sup>3</sup> المادة 48 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، المرجع السابق.

<sup>4</sup> أحمد بوضياف: الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص ص 22-23.

#### 4. واجب الامتناع عن القيام بأعمال تجارية:

الموظف العام باعتباره موظف للدولة يتمتع بجزء من السلطة العامة حتى يتسنى له تحقيق المصلحة العامة، لذلك يجب عليه أن لا يستغل هذه السلطة باستعمالها بهدف تحقيق مصلحة خاصة لاسيما بقصد الإثراء، لهذا حرم القانون على الموظف أمور عديدة<sup>1</sup>، كعدم جواز ممارسته نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه، ويستثنى من هذا المنع انتاج المؤلفات العلمية والفنية والأدبية (المادة 43 من الأمر 06-03)<sup>2</sup>، بالإضافة إلى أن الموظف يمنع عليه مهما كانت وضعيته في السلم الإداري أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه سواء كان ذلك بصفة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاله أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أولها صلة مع هذه الإدارة (المادة 45 من الأمر السابق الذكر)<sup>3</sup>.

ويتضح لنا مما سبق أنّ الهدف من واجب الامتناع عن القيام بأعمال تجارية هو تفرغ الموظف لوظيفته وتخصيص كل وقته لأداء الواجبات التي كلف بها على أحسن وجه دون ممارسة نشاط آخر يقلل من مهامه المسندة إليه.

#### 5. واجب المحافظة على الممتلكات العمومية:

يتطلب القيام بأعمال الوظيفية العامة بكفاءة ونزاهة وأمانة المحافظة على الأموال والممتلكات العامة بما في ذلك المكاتب والأثاث والمواد المكتبية ونحو ذلك من مختلف الأدوات والمواد، مما يوضع تحت تصرف الموظف وعلى مسؤوليته وعليه حسن استخدامها وعدم التفريط فيها وعدم السماح لأحد بالعبث بها أو إساءة استخدامها، لذلك أوجب القانون على الموظف المحافظة على ممتلكات الأموال الإدارية التي يعمل بها.

<sup>1</sup> أحمد بوضياف: الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص22.

<sup>2</sup> المادة 43 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 45 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

على ذلك تكون وسائل الإدارة قد وجدت لخدمة المصلحة وأداء مهام الإدارة العمومية لذا يجب المحافظة عليها وعدم إهدارها أو تبذيرها أو استغلالها في خدمة المصلحة الخاصة للموظف وهذا ما نصت عليه المادة 50 من الأمر 03-06: «يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه»<sup>1</sup>، كما نصت المادة 51 منه على: «يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن مصلحة المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة»<sup>2</sup>.

### 6. واجب التحفظ:

حددت مختلف قوانين الوظيفة العمومية مضمون واجب التحفظ، فعلى سبيل المثال نصت المادة 20 من الأمر 66-133: «يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة وأن يعمل على احترامها، فهو ملتزم بالتحفظ ولاسيما يجب عليه أن يتمتع عن كل عمل، ولو خارجا عن خدمته يكون منافيا لكرامة الوظيفة العمومية أو لأهمية المسؤوليات المنوطة به»<sup>3</sup>.

أما المرسوم التنفيذي 93-54 أعطى لواجب التحفظ بعد أساسيا فنص في المادة 05 منه على: «يترتب عن واجب التحفظ بالنسبة للمستخدمين المذكورين في المادة الأولى أعلاه، حتى خارج المصلحة، الامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارض ووظائفهم وفق النظام الداخلي»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 50 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 51 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 20 من الأمر 66-133، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 93-54، المؤرخ في 16/02/1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة والطبقة على الموظفين والأعوان العمومية وعلى عمال المؤسسات العمومية، ج.ر، العدد 11.

وتناول الأمر 03-06 كذلك هذا الواجب، إلا أنه مقارنة بالقوانين السابقة تطرق لمضمونه دون أن يسميه صراحة، حيث جاء في المادة 42: «يجب على الموظف تجنب على فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان خارج الخدمة».<sup>1</sup>

وواجب التحفظ يختلف من وظيفة إلى أخرى، وذلك حسب طبيعة وأهمية الوظيفة، وهذا الاختلاف قد يكون هو سبب عدم تحديد الأفعال المنافية أو الموافقة لطبيعة الوظيفة ومسؤولياتها.<sup>2</sup>

### 7. واجب الالتزام بالحياد:

لواجب الالتزام بالحياد مكانة كبيرة ومهمة في الدول التي تأخذ بالتعددية الحزبية ومبدأ الفصل بين السلطات، إذ يعد هذا الواجب صمام الأمان لإبعاد الوظيفة العمومية عن معترك السياسة، وبالتالي تفرغها للقيام برسالة تقديم الخدمة العمومية على أساس المساواة والموضوعية والنزاهة وذلك تحقيقاً للمصلحة العامة.<sup>3</sup>

ولم تتطرق النصوص القانونية إلى تحديد مضمون مبدأ الحياد، كما أنّ القضاء الإداري في الجزائر لم يتطرق في أحكامه له، إلا أنّ القضاء الفرنسي حاول وضع معنى للحياد حيث جاء في قرار مجلس الدولة الصادر في 1954/10/01: «الحياد يفرض على الموظف خلال ممارسته لمهامه واجب الامتناع عن الادلاء بآرائه مهما كانت الطريقة المستعملة في ذلك».

ويقول كل من "محمد درويش ليلي تكلّي" عن هذا الواجب: «الحياد في أداء الخدمة والتعاون مع الحكومة القائمة، بحيث يقوم بتنفيذ سياسة وتوجيهات الحزب الحاكم دون أن يتأثر بولائه السياسي إن كان ينتمي للحزب المعارض».<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المادة 42 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> بوطبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 406.

<sup>3</sup> المرجع نفسه: ص 114.

<sup>4</sup> عبد الكريم درويش ليلي تكلّي: أصول الإدارة العامة، مكتبة أنجلو، القاهرة، د.ط، 1980، ص 191.

## المبحث الثاني: ماهية الترقية في الوظيفة العمومية:

يحتل موضوع الترقية المرتبة الأولى من بين موضوعات الوظيفة العمومية، كونه من أهم الدعامات الأساسية التي تقوم عليها نظم الوظيفة العمومية، لأنه لا يمكن أن يتصف أي نظام وظيفي بالكفاءة إذا لم تتوافر فيه فرص كثيرة للترقية والتقدم أمام المواطنين.<sup>1</sup>

كما تعد الترقية من الحوافز الأساسية للموظف العام، لما تعود به على الفرد من فوائد مادية ومعنوية، وبذلك تعتبر وسيلة من وسائل مكافأة المستحق وأيضا وسيلة فعالة لشحن الهمم وتشجيع المجدين من الموظفين لمواصلة العطاء الوظيفي حتى يصلوا للدرجات الأعلى في السلم الإداري.<sup>2</sup>

### المطلب الأول: تعريف الترقية وأهميتها:

تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، لما لها من أثر مادي ومعنوي بالنسبة له، فالموظف العام حين يلتحق برتبة معينة يطمح دائما في أن يحسن قدراته وأن يرتقي في سلم الوظيفة العامة والولوج المناصب العليا، فالترقية على هذا النحو تحقق قدرا من الاستقرار الوظيفي.<sup>3</sup>

لذا اهتم الفقهاء ورجال القانون بهذا الموضوع، ولتوضيح ذلك نقسم المطلب إلى الفرعين التاليين، نتناول في الفرع الأول تعريف الترقية وفي الفرع الثاني أهمية الترقية.

<sup>1</sup> شمس الدين بشير الشريف: الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة للنشر، الجزائر، د.ط، 2014م، ص86.

<sup>2</sup> محمود إبراهيم أبو زيدان: العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني وأثرها على الترقية، دراسة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الشريعة والقانون في الجامعة الإسلامية، غزة-فلسطين، 2014م، ص81.

<sup>3</sup> عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 113.

## الفرع الأول: تعريف الترقية:

وضع فقهاء القانون تعاريف مختلفة للترقية لكنها تصب في قالب واحد وغاية واحدة حيث عرفها "الدكتور سعد نواف العنزي" بأنها: «ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه على غيره من مدارج السلم الوظيفي والإداري ويتحقق ذلك أيضا بتقلد الموظف وظيفة تعلو وظيفته في مجال الاختصاص وإن لم يصاحب ذلك نفع مادي وهو ما يعرف بالترقية الأدبية».<sup>1</sup>

كما يقصد بالترقية أن يصدر قرار من الجهة المختصة بتقليد الموظف وظيفة أعلى في المستوى التنظيمي والإداري من وظيفته الحالية، ويتحمل الموظف بذلك مسؤوليات ومهام أضخم وأهم، هي يستتبع بالتالي حصوله على مزايا مادية أكبر وأدبية أفضل مما كان عليه قبل الترقية.<sup>2</sup>

أما الترقية تشريعاً حسب المرسوم التشريعي رقم 85-59 المعدل والمتمم بموجب الأمر 03-06 في المادة 54 منه على: «أنها تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي، وترجم إما بتغير الرتبة في السلك ذاته أو بتغير السلك».<sup>3</sup>

أما الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية فقد عرف أنواع الترقية التي أقرها، فعرفت المادة 106 الترقية في الدرجة بقولها: «تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم».<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سعد نواف العنزي: حقوق الموظف واجباته، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، د.ط، 2008، ص 90.

<sup>2</sup> شمس الدين بشير الشريف: الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص 86.

<sup>3</sup> المادة 54 من المرسوم 85-59، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 106 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

كما عرف الترقية في الرتبة في المادة 107 منه بأنها: «تتمثل الترقية في الرتب في تقديم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلم في السلم الأعلى مباشرة»<sup>1</sup>.

وتتجلى خصوصية الترقية في قطاع الوظيفة العمومية فيما يلي:

- الترقية المحطة الأبرز في المسار المهني للموظف حيث تعد أهم شيء له بعد التوظيف في حياته المهنية فهو يسعى لتحقيقها من أجل تحسين وضعه الوظيفي والاجتماعي.
- الترقية أحد أهم الأسس النظام المغلق، حيث تعتبر الترقية من الأسس التي يقوم عليها النظام المغلق، فالموظف حين التحاقه بالوظيفة العمومية عادة يعين في الرتب الدنيا في السلم الإداري، فيتدرج داخل الرتبة التي ينتمي إليها وفي السلم الذي ينتمي إليه من رتبة إلى رتبة أعلى ويتم هذا بشكل منتظم.
- الترقية عملية دورية ومستمرة فالترقية تتسم بطابع الدورية والاستمرار فالموظف يحصل على الترقية في الدرجة بمرور مدة زمنية معينة، وعلى الترقية في الرتبة كلها استجمع شروطها، وهذا ما يعكس الحركية التي تميز مساره المهني.
- الترقية محفز على تحسين الأداء والسعي للرفع من الكفاءة حيث تشكل الترقية بمختلف أنواعها أحد أهم الحوافز المعنوية الإيجابية لتحسين الأداء والرفع من الكفاءة لدى الموظفين فهم يجتهدون لتحسين أدائهم والمشاركة في دورات التكوين التي تنظمها الإدارة أملا في الحصول على الترقية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 107 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> بوطبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص ص 491-492.

فالترقية ماهي إلا نقل الموظف من وضع وظيفي أقل إلى وضع وظيفي أحسن، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مركزه من الناحيتين الأدبية والمالية:

▪ **فمن الناحية الأدبية:**

يترتب عن الترقية تكليف الموظف بمسؤوليات ومهام أعلى من التي كان يشغلها سابقا.

▪ **ومن الناحية المادية:**

تؤدي الترقية إلى زيادة مرتب الموظف، وعلاوته.

## الفرع الثاني: أهمية الترقية:

تظهر أهمية الترقية أكثر في نظام السلك الوظيفي الدائم فهي تشكل دعامة من دعائمه، وذلك لأنه يقوم على مبدأ دائمية الوظيفة، ويعتبرها بمثابة مهنة يتفرغ لها الموظف فيضع نصب عينيه من أول الأمر احتمال صعوده درجات السلم الإداري، بل ووصوله إلى القمة.<sup>1</sup>

كما تعد الترقية من العمليات الحيوية والمهمة لكل من الوظيفة والموظفين، وهذا نظرا لما تحققه من منفعة تعود على كلا الطرفين، فهي من أهم الوسائل المساهمة في تطوير الأداء وتحفيز الموظف على بذل مجهود أكبر في أداء المهام والمسؤوليات المنوطة به، فالموظف في أي وظيفة لا يسعى فقط إلى الحصول على مقابل مادي، بل أيضا يطمح للوصول إلى أعلى المناصب التي تمكنه من تحقيق مكانة أفضل داخل البناء الوظيفي للإدارة وتضمن له الاستقرار والأمن الوظيفي.<sup>2</sup>

إضافة إلى أنّ وجود وتطبيق برنامج الترقية واضح وجيد بعيدا عن المحسوبية والتحيز، يفتح فرص الترقية والتقدم أمام الموظفين المجددين، مما يؤدي إلى تحسين معنوياتهم، وإخلاصهم وانتمائهم للمنشأة التي يعملون فيها.<sup>3</sup>

وتتجلى مكانة الترقية في الوظيفة العمومية بربطها لمختلف عمليات تسيير المسار المهني للموظف فالترقية لها علاقة بالتقييم والتحفيز والتكوين.

<sup>1</sup> شمس الدين بشير الشريف: الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص 87.

<sup>2</sup> جراد حفيظة: الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي، 2015/2017، ص 11.

<sup>3</sup> زكري آمنة: النظام القانوني لترقية الموظف العام في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام المعتمق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الموسم الجامعي، 2015/2016، ص 16.

**1. الترقية والتقييم:**

نص الأمر رقم 03-06 في المادة 98 صراحة على: «أنّ التقييم يستهدف الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة، فنتائج التقييم تلعب دوراً هاماً في ترتيب الموظفين في جدول الترقية في الدرجة، وعند التساوي في النقطة تلجأ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلى قراءة التقدير العام فيتقدم الموظف الذي كان تقديره مفصلاً ودقيقاً في وصف مؤهلاته المهنية»<sup>1</sup>.

**2. الترقية والتكوين:**

ربط الأمر رقم 03-06 بين الترقية والتكوين من خلال التكوين المتخصص والحصول على الشهادة المطلوبة من طرق الترقية في الرتبة.

وهذا ما أكدّ عليه المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم على استفادة الموظفين ترقية في الدرجة إذا تابع دورة متوسطة المدى لتحسين المستوى أو تجديد المعلومات، والتسجيل بصفة تفصيلية في قائمة التأهيل للترقية على أساس الاختبار، والتخفيض من الأقدمية للترقية في الدرجة أو الرتبة بمدة تساوي مدة الدورة.<sup>2</sup>

**3. الترقية والتحفيز:**

تشكل الترقية أحد أهم الحوافز المعنوية الإيجابية والسلبية التي وردت في الأمر رقم 03-06، حيث ربط بين تحسين الأداء والرفع من الكفاءة والترقية في المادة 107 منه<sup>3</sup>، كما أقر الشطب من قائمة التأهيل كجزء من الدرجة الثانية والتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة كجزء من الدرجة الرابعة وهذا ما نصت عليه المادة 163 من الأمر 03-06.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> بوظبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 492.

<sup>2</sup> المادتان 107 و 109 من الأمر 03-06، المرجع السابق، والمادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 96-92، المعدل والمتمم، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم، ج.ر، العدد 16، الصادرة في 06/03/1996.

<sup>3</sup> المادة 107 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 163 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

## المطلب الثاني: طرق الترقية:

يرتبط مفهوم الترقية عموماً، بتقديم أداء كل موظف أثناء مساره المهني، وهو تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية، وفقاً لمناهج ملائمة، غالباً ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو في الرتب، وهو ما سنتناوله في الفرعين الآتيين.

### الفرع الأول: الترقية في الدرجة:

يرتبط هذا النوع من الترقية بفكرة المسار المهني، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني وبالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية، يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة بدون أن يتوقف هذا التحسين لا على تغير طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته، ولا على التطور في منصبه أو رتبته.

وترتبط الترقية في الدرجات بارتفاع في الأقدمية، وتعمل بهذه الصيغة كل الوظائف العمومية عبر العالم اعتباراً بأنها تمثل في آن واحد مكافأة للولاء الذي يتحلى به الموظف تجاه الإدارة، ووسيلة تمكنه من التكفل اللائق بأعبائه العائلية المتزايدة عبر السنين.<sup>1</sup>

ولقد نصت على الترقية في الدرجة المادة 106 من الأمر 03-06 "المذكورة سابقاً".<sup>2</sup> كما نصت عليه المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304: «تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح ما بين 30 و42 سنة».<sup>3</sup>

<sup>1</sup> جراد حفيظة: الترقية في قانون الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص22.

<sup>2</sup> أنظر المادة 106 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر، العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

مما سبق يفهم بأن الترقية في الدرجة تعني صلاحية الموظف للترقية بعد قضاء فترة زمنية معينة تحددها القوانين واللوائح عادة، ولذلك فإنها تتم وفقا لها والحق في هذه الترقية يعتبر نابعا من القانون، ولهذا تتعدم فيها سلطة الإدارة التقديرية، فما على الإدارة إلا أن تطبق هذه القوانين واللوائح على كل من يستوفى المدة اللازمة للترقية.<sup>1</sup>

والترقية في الدرجة تتم بصفة مستمرة حسب ثلاث وتائر هي:

المدة الدنيا، المدة الوسطى، المدة القصوى، هذه التوائر تتوزع على اثنتي عشرة درجة و سنوضح ذلك في الجدول التالي:<sup>2</sup>

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة الوسطى	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر.
المجموع: 12 درجة.	30 سنة.	36 سنة.	42 سنة.

ويستفيد الموظف الذي يمارس عمله في بعض مناطق التراب الوطني من تخفيض في الأقدمية للالتحاق بالمنصب الأعلى والترقية في الدرجات، وهذا تطبيقا للمرسوم رقم 72-199 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972 المتضمن منح امتيازات خاصة لموظفي الدولة، الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية في الخدمة بولايات الساوره والواحات<sup>3</sup>، وتطبيقا للمرسوم السابق الذكر صدر القرار المؤرخ في 05 أكتوبر 1972 والذي منح للموظفين الذين يمارسون أعمالهم في المناطق المذكورة حقا في الزيارة السنوية في الأقدمية على النحو التالي:

<sup>1</sup> عبد العزيز السيد الجوهري: الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص115.  
<sup>2</sup> بلمبروك عبد القادر: نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014، ص11.  
<sup>3</sup> المرسوم رقم 72-199، المؤرخ في 05 أكتوبر 1972، يتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية القائمين بأعمالهم في ولاية الساوره والواحات، ج.ر، العدد 86، صادرة في 1972/10/27.

الدوائر	زيارة الأقدمية بالأشهر في سنة واحدة	المنطقة
دائرة الأغواط.	2	1
دائرة بشار، دائرة تقرت.	3	2
دائرة الوادي، دائرة غرداية، دائرة عباس، دائرة المنيعه.	4	3
دائرة تمنراست، دائرة تندوف، دائرة أدرار، دائرة عين صالح، دائرة تميمون، دائرة إليزي.	6	4

كما يمكن للموظف المنتدب أن يرقى طول فترة انتدابه في رتبته الأصلية في الدرجة على أساس المدة المتوسطة، كما يرقى الموظف الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة أو منصب عالي ترقيّة قانونية على أساس المدة الدنيا في رتبته الأصلية<sup>1</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم الرئاسي 304-07: «يستفيد الموظف صاحب منصب عالي أو وظيفة عليا في الدولة من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا...»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بن مزوزية عبد القادر: دليل الموظف الجزائري، ص12.

## الفرع الثاني: الترقية في الرتبة:

يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى، يعني تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي ويكون ذلك بترتبة معينة، وتتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر، وكذلك حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم المسؤوليات.<sup>1</sup>

ولقد نص المشرع الجزائري على الترقية في الرتبة في المادة 107 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المذكورة سابقا حيث تكون الترقية في الرتبة حسب الكيفيات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
- بعد تكويني نتخصص.
- 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.<sup>2</sup>

### 1. الترقية في الرتبة على أساس الشهادة:

تخصص هذه الترقية للموظفين الذين أحرزوا المؤهلات التي تسمح لهم بحق الأولوية للالتحاق مباشرة بسلك أعلى أو رتبة أعلى يطابق تأهيلهم الجديد في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بلمبروك عبد القادر: نظام الترقية في الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص12.

<sup>2</sup> انظر المادة 107 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق.

<sup>3</sup> زكري آمنة: النظام القانوني لترقية الموظف العام في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، المرجع السابق، ص39.

إذ يشترط للترقية على أساس الشهادة حسب المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى إذ يسمح للموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، يتم ترقيتهم على أساس الشهادة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة.

كما ينبغي التأكد على أنّ الشهادات والمؤهلات يجب أن تتناسب مع التخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف.

ومهما يكن من الأمر، فإنّ كفاءات تطبيق هذه الإجراءات يتم تحديدها كما هو منصوص عليه في الفقرة الأخيرة من المادة 107 بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم أسلاك الموظفين.<sup>1</sup>

## 2. الترقية على أساس التكوين المتخصص:

نصت على هذا النوع من الترقية المادة 107 من الأمر رقم 06-03 وأحالت مسألة تفصيل هذا النوع إلى القوانين الأساسية الخاصة.

وباستقراء القوانين الأساسية الخاصة لوحظ ندرة استعمال هذا النوع من الترقية مقارنة مع باقي الأنواع، فمن القوانين الأساسية الخاصة التي أقرته،<sup>2</sup> نجد القانون الأساسي الخاص بأسلاك التربية، إذ نصت المادة 44 منه على: «ترقية معلمي المدرسة الابتدائية إلى رتبة أستاذ المدرسة الابتدائية إذ أثبتوا 10 سنوات من الخدمة الفعلية، ومتابعة تطوین متخصص».<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية يتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى، ص 160.

<sup>2</sup> بوطبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 497.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 08-315، المؤرخ في 2008/10/11، المعدل والمتمم، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتضمن الأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج.ر، العدد 59.

### 3. الترقية على أساس الامتحان المهني أو الفحص المهني:

من بين أهم أنواع الترقية تحقق المساواة بين الموظفين واسناد المناصب الشاغرة للموظفين الأكفاء وذلك اعتمادها على معايير موضوعية، ونظرا لأهمية هذا النوع من الترقية كرسه الأمر 06-03 في المادة 107 إلا أنّ هذه الأخيرة لم تضع شروط الترقية على أساس الامتحان المهني أو الفحص المهني وأحالت هذه المسألة إلى قوانين الأساسية الخاصة.

وبالعودة إلى القوانين الأساسية لوحظ اتفاقها على عدة شروط عامة وهي:

- الأقدمية المهنية وتفاوت هذه رتبة إلى أخرى ومن سلك إلى آخر.
- مراعاة النسبة المخصصة للترقية على أساس الامتحان أو الفحص المهني والنسبة الأكثر اعتماداً في القوانين الأساسية الخاصة 30 بالمئة من المناصب الشاغرة إلا أنّ في بعض الرتب تصل إلى نسبة 80 بالمئة.<sup>1</sup>
- النجاح في الامتحان المهني أو الفحص المهني طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها ذلك حسب المادة 10 منه.<sup>2</sup>
- إجراء تكويني تكميلي، حيث يخضع الموظف الذي نجح في الامتحان أو الفحص المهني لدورة تكوين تكميلي قبل التعيين في الرتبة، ويعد هذا الإجراء ضرورياً، حيث لا يعين الموظف الناجح في الامتحان أو الفحص المهني في الرتبة الجديدة إلا بعد استكمالها، وهذا ما نصت عليه المادة 55 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بوطبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 497.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أبريل 2012، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج.ر، العدد 26.

<sup>3</sup> المرسوم رقم 85-59 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق.

## 4. الترقية على أساس الاختبار:

تتم الترقية على أساس الاختبار من بين الموظفين الذين يستوفون جملة من الشروط نصت عليها المادة 107 من الأمر 03-06 وبعض المناشر الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ويمكن تلخيص هذه الشروط فيما يلي:

- استيفاء الأقدمية المطلوبة بالرجوع إلى نص المادة 107 من الأمر 03-06 نجدها لم نجدها لم تحدد مدة الأقدمية المطلوبة للترقية على سبيل الاختبار وتركت هذه المسألة للقوانين الأساسية الخاصة التي اعتمدت معظمها على مدة 10 سنوات.

- وتخفيض المدة للموظفين الذين يمارسون مهامهم في بعض مناطق الجنوب طبقاً لأحكام المرسوم رقم 72-199، وهذا ما نصت عليه المادة 3 منه<sup>1</sup>، وتخفيض أيضاً للموظفين الذين شاركوا في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 96-92، وذلك حسب المادة 27 منه<sup>2</sup>.

- التسجيل في قائمة التأهيل: نصت على هذا الشرط أيضاً المادة 107 من الأمر 03-06، فيجب التسجيل في قائمة التأهيل التي تعدها المصلحة المختصة بتسيير الموارد البشرية في الإدارة أو المؤسسة العمومية وتكون موقوفة إلى غاية 31 ديسمبر من السنة الماضية<sup>3</sup>.

- مراعاة النسبة المخصصة للترقية على أساس الاختبار، بالرجوع إلى مختلف القوانين الأساسية الخاصة لوحظ أنها اعتمدت بنسبة 10% من المناصب الشاغرة، ومثال ذلك نجد المرسوم رقم 11-334 يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية مرتبة متصرف إقليمي رئيسي حسب المادة 31 في فقرتها الرابعة: «يوظف أو يرقى بصفة متصرف إقليمي رئيسي على سبيل الاختبار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود

<sup>1</sup> المرسوم رقم 72-199، المؤرخ في 05 أكتوبر 1972، يتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية القائمين بأعمالهم في ولايتي الساورة والوحدات، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 96-92، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المنشور رقم 86-2001، المؤرخ في 13/03/2001، عن المديرية العامة للتوظيف العمومي يتعلق بكيفيات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى.

10% من المناصب المطلوب شغلها المتصرفون الاقليميون الذين يثبتون عشرة (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة»<sup>1</sup>.

كلما اعتمت نسبة 20% بالنسبة لبعض الرتب، ومثال ذلك نجد ما نصت عليه المادة 33 في فقرتها الثانية بالنسبة لرتبة متصرف إقليمي مستشار فإنّه: «يرقى على سبيل الاختبار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها المتصرفون الاقليميون الرئيسيون الذين يثبتون عشرة (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة»<sup>2</sup>.

بالإضافة إلى طرق أخرى للترقية نذكر منها:

أ. الترقية على أساس الإدماج في رتبة أعلى أو إنشاء سلك جديد:

يعتبر هذا النوع من الترقية أسلوبا استثنائيا أو عرضيا يتم اللجوء إليه بسبب صدور القوانين الأساسية الخاصة التي تسعى إلى تطبيق الأحكام العامة الواردة في الأمر رقم 06-03 وتحديث الرتب والأسلاك بما يستجيب مع المستجدات القانونية والإدارية<sup>3</sup>، ولذلك نصت العديد من القوانين الأساسية الخاصة على إدماج الموظفين في رتب أعلى أو للتكوين الأولى للرتبة أو السلك فمن ذلك مثلا نص القانون الأساسي للأسلاك المشتركة على المتصرفين الرئيسيين الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة في رتبة متصرف مستشار لتكوين الرتبة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 11-334، المؤرخ في 20 سبتمبر 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، ج.ر، العدد 53، صادرة في 28 سبتمبر 2011.

<sup>2</sup> المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 11-334 يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، المرجع نفسه.

<sup>3</sup> بوطبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 499.

<sup>4</sup> المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04، المؤرخ في 19 يناير 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم، ج.ر، العدد 03، صادرة في 20/01/2008.

## ب. الترقية الاستثنائية:

يخص هذا النوع من الترقية موظفي بعض القطاعات مكافأة للأعمال البطولية أو للمخاطر التي قد يتعرضون لها في القيام أو بمناسبة القيام بمهامهم، وقد كرس مبدئياً بمقتضى المادة 57 من القانون الأساسي النموذجي الذي أحال على القوانين الأساسية الخاصة بإمكانية تحديد دقيق للرتب والأسلاك التي قد تطبق عليها هذه الترقيات<sup>1</sup>، إلا أن الأمر رقم 03-06 لم ينص على هذا النوع من الترقية، إلا أنه في القوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك أن تمدد العمل به نظراً لطبيعة المهام المنوطة بموظفيها، فنص مثلاً القانون الأساسي الخاص بالحماية المدنية لاستحقاق خاص بشرط القيام بعمل شجاع مثبت قانوناً أو بمجهودات استثنائية ساهمت في تحسين أداء المصلحة، بشرط إجراء دورة تكوينية قبل التعيين في الرتبة الجديدة إذا تطلب الأمر ذلك.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، د.ط، 2010، ص 195.

<sup>2</sup> المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106، المؤرخ في 06 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج.ر، العدد 15، الصادرة في 2011/03/09.

## خلاصة الفصل:

تطرقنا فيه إلى الإطار العام للموظف العام وذلك بتعريف الموظف والتعرف على طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة وحقوق وواجبات الموظف، كما تطرقنا إلى ماهية الترقية في الوظيفة العمومية من خلال تعريفها وأهميتها وأنواعها، وتوصلنا إلى أنّ الترقية غاية يطمع إليها الموظف العام لأنها تفسح المجال أمامه للوصول إلى المناصب العليا، إلا أنّ الموظف أثناء تأدية لواجباته الوظيفية قد يخطأ ويتعرض لعقوبة تأديبية تؤثر على ترقيته وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الثاني.

## الفصل الثاني:

# النظام التأديبي ومظاهر تأثيره على ترقية الموظفين العام

### مقدمة الفصل

المبحث الأول: النظام القانوني للعقوبة التأديبية.

المطلب الأول: الخطأ كأساس لإصدار العقوبة التأديبية.

الفرع الأول: تحديد الخطأ التأديبي المستوجب لإصدار العقوبة التأديبية.

الفرع الثاني: درجات الأخطاء المصنفة.

المطلب الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية.

الفرع الأول: عقوبات الدرجة الأولى والثانية.

الفرع الثاني: عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة.

المبحث الثاني: مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظفين العام.

المطلب الأول: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة.

الفرع الأول: الشطب من قائمة الترقية.

الفرع الثاني: التنزيل من درجة إلى درجتين.

المطلب الثاني: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة.

الفرع الأول: المقصود بالتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

الفرع الثاني: أثر التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.  
خاتمة الفصل.

**تمهيد:**

تعتبر الحياة المهنية من بين أهم مميزات الوظيفة العامة، فهي تعبر عن مختلف المراحل التي يقطعها الموظف بداية من التحاقه بالوظيفة إلى غاية خروجه وانتهاء العلاقة المهنية.

هذه الحياة تسمح للموظف من اكتساب الخبرة والتجربة المهنية، وكما للموظف حسب المشرع الجزائري ووفق قانون الوظيفة العامة حقوق تسهر الإدارة على احترامها، تقع عليه أيضا خلال هذه الفترة جملة من الالتزامات والواجبات، ويقابل الاخلال بهذه الالتزامات نظام تأديبي ينجر عنه عقوبات تختلف باختلاف درجة وفداحة الخطأ المهني المرتكب، وقد وجد هذا النظام كوسيلة ردع للسلوكيات التي تضر بالسير الحسن للعمل في المؤسسة ومنه تدني الخدمة العمومية.

وللوقوف بالمرصاد لكل من يتجرأ على الاخلال بالنظام المعمول به، ولأنّ المسار المهني لأي موظف له من الأهمية بمكان، فهو يعبر عن المكانة المهنية، الخبرة، السلوك، الأداء... الخ.

وعلى أساسه يظفر الموظف بالحوافز والترقيات وغيرها من الامتيازات، ومن هذا المنطلق سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين سنتناول فيما يلي:

❖ **المبحث الأول: النظام القانوني للعقوبة التأديبية.**

❖ **المبحث الثاني: مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف.**

## المبحث الأول: النظام القانوني للعقوبة التأديبية:

تخضع العقوبة التأديبية إلى قواعد قانونية من شأنها أن تحد من استعمال الإدارة لسلطة التأديب في غير الأغراض التي حددها القانون، وهذا ما يجعل الجزاء التأديبي يخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التأكد من مدى احترام الإدارة للقواعد التي تتحكم في العقاب التأديبي.

ويعرض لنا الفقه والقضاء بعض المبادئ القانونية الهامة التي تقوم عليها العقوبة التأديبية، والتي تبنتها بعد ذلك قوانين التوظيف المختلفة في دول العالم، لتحقيق العقوبة أهدافها وفعاليتها في المجتمع الوظيفي من أجل التوفيق بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف المخطئ.

وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

- مبدأ الشرعية والنتائج التي تترتب على تطبيقه والمتمثلة في التناسب بين الخطأ والجزاء، وعدم جواز معاقبة المذنب عن ذات الفعل مرتين وإجبارية تسبب القرار التأديبي.

- مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية.

- مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية.<sup>1</sup>

يلتزم الموظفون بمسؤوليات جد هامة اتجاه الدولة فهم يشغلون وضعية سياسية وقانونية خاصة يترجمها مبدأ قانوني منصوص عليه في المادة السابعة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي جاء فيها: «بأن الموظف يجب أن يكون اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية»<sup>2</sup>، وهو ما ينجم عنه نتائج عديدة ومتنوعة بدءا بوجود إطار قانوني يخضعون له، وهو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ونصوصه التنظيمية.

<sup>1</sup> كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط3، 2006، ص94.

<sup>2</sup> المادة 07 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

لقد حرصت أغلب التشريعات الوظيفية التي تضمن عقوبات توقع على الموظف جزاء على مخالفته للواجبات الموكلة إليه، جاءت سعياً لحماية الوظيفة الإدارية من كل انحراف ومماثلة في أداء المهام، كما أنّ السلطة التأديبية يقع على عاتقها دورين أساسيين في مجال التأديب يتمثل الأول في تحديد الأخطاء المهنية من حيث اعتبار أو عدم اعتبار الأفعال أو التصرفات المرتكبة من قبل الموظف العام خطأً تأديبياً يعاقب عليه القانون، وأمّا الدور الثاني فيتمثل في اختيار العقوبة المناسبة التي حددها المشرع.<sup>1</sup>

وسنتناول النظام القانوني للعقوبة التأديبية في مطلبين نعالج في المطلب الأول الخطأ كأساس لإصدار العقوبة التأديبية وفي المطلب الثاني تصنيف العقوبة التأديبية.

### المطلب الأول: الخطأ كأساس لإصدار العقوبة التأديبية:

قد يصدر من الموظف خلال مساره المهني ما يعتبر إخلالاً بالتزامه وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة سواء كان ذلك عمداً أو عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام وواجباته الوظيفية<sup>2</sup>، فالأخطاء الصادرة عن الموظف هي الأساس والسبب في إصدار العقوبة التأديبية فلا يعاقب الموظف إلا إذا ارتكب ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفية، أو ما لا يتفق مع مركزه كموظف عام.<sup>3</sup>

وسنتناول في هذا المطلب بالتفصيل تحديد الخطأ المهني المستوجب لإصدار العقوبة التأديبية في الفرع الأول، ودرجات الأخطاء المهنية في الفرع الثاني.

<sup>1</sup> حمايتي صباح: الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014/2013، ص 08.

<sup>2</sup> عمار عوايدي: مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، د.ط، د.ت، ص ص 331-332.

<sup>3</sup> عبد العزيز السيد الجوهري: الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 167.

## الفرع الأول: تحديد الخطأ التأديبي المستوجب لإصدار العقوبة التأديبية:

الخطأ التأديبي هو ذلك الفعل الإيجابي "ارتكاب فعل"، أو السلبي "الامتناع عن القيام بفعل" الذي يقوم به الموظف فيخالف بذلك إما الواجبات الوظيفية المقررة عليه وإما مختلف الأحكام التي تنص عليها المنظومة التشريعية التي تحكمه.<sup>1</sup>

لقد تعددت تسميات الأخطاء التأديبية التي أطلقها عليها الفقه ولعل أكثر التسميات شيوعاً هي الجريمة التأديبية، الذنب الإداري، الخطأ المهني، الخطأ التأديبي، كما تعددت تعاريف الفقه بخصوص الخطأ التأديبي وسوف نكتفي في هذا المقام بعرض التعاريف الأقرب إلى ما ورد في الأمر رقم 06-03.

يرى "أحمد بوضياف" الخطأ المهني بأنه: «إخلال بالتزام قانوني، ويأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع، حيث يشمل جميع القواعد القانونية أي كان مصدرها تشريع أو لائحة، يشمل أيضاً القواعد الخلقية».<sup>2</sup>

وحسب "سليمان محمد الطماوي" الخطأ المهني هو: «كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه».<sup>3</sup>

كما عرفه "سعيد مقدم" بقوله: «نكون أمام خطأ تأديبي كلما كنا أمام إخلال بواجبات الموظفين المقررة، بهدف ضمان السير للمرفق العمومي».<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سي العابدي سامية: مسؤولية الموظف تأديبياً عن أخطائه الوظيفية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2016، ص 20.

<sup>2</sup> أحمد بوضياف: الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 17.

<sup>3</sup> سليمان محمد الطماوي: قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، د.ط، 1995، ص 42.

<sup>4</sup> سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، د.ت، ص 399.

وعرفه "JEAN LOUIS MOREAN" بأنه: «كل إخلال أو تقصير أو مخالفة يمكن أن يرتكبها الموظف والتي تشكل خروجاً عن مقتضيات واجباته، ومن شأنها المساس بحسن سير المرفق العام».<sup>1</sup>

نستخلص من التعاريف السابقة ما يلي:

- جوهر الخطأ المهني هو الإخلال بالواجبات المهنية.
  - الإخلال بالواجبات المهنية يكون بفعل إيجابي أو فعل سلبي (الامتناع).
  - سبب الإخلال قد يكون التقصير أو التهاون أو التراخي أو التعمد.
- ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الخطأ المهني على أنه: «كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف تهاوناً أو عمداً يشكل إخلالاً بواجباته المهنية».

أما المشرع الجزائري فقد تناول الأخطاء التأديبية وذلك من خلال الفترة الأولى من المادة 17 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة حيث نصت على ما يلي: «كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه وأثائها يعرضه إلى عقوبة تأديبية».<sup>2</sup>

وهذا ما انتهجه المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، حيث نص في المادة 20 الفقرة الأولى على: «يتعرض العامل لعقوبة تأديبية إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة».<sup>3</sup>

<sup>1</sup> JEAN LOUIS MOREAN, la fonction publique, principes generaux, L.G.D, paris 1987, P42.

<sup>2</sup> المادة 17 من الأمر رقم 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 20 من المرسوم رقم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق.

أما التشريع الوظيفي الحالي الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد نصت المادة 160 منه على: «يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه، خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية».<sup>1</sup>

نستنتج من خلال عرضنا للنصوص السابقة نلاحظ أنّ المشرع الجزائري لم يأتي بتعريف دقيق للخطأ المهني، رغم ادخال بعض العناصر المحددة كالإخلال بالواجبات المهنية أو بقواعد الانضباط.

وبالنسبة للقضاء فرغم قلة الاجتهاد القضائي الإداري في مجال الوظيفة العامة في الجزائر، إلاّ أنّه يوجد بعض القرارات القضائية التي حاول من خلالها القضاء تحديد تعريف للخطأ المهني وتتمثل في:

جاء في قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 17/12/1985: «من المقرر قانونا أنّ الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحظ من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة».<sup>2</sup>

واعتبرت الغرفة الثالثة لمجلس الدولة في قرارها بتاريخ 20 جانفي 2004 أن ما يخرج عن نطاق التعريف المذكور ليس خطأ مهنيًا إذ جاء في القرار: «... حيث أن رفض المستأنف عليها تسليم مفاتيح الشقة لا يعد خطأ مهنيًا يستوجب عقوبة العامل الراض الامتثال له...».<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 160 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

<sup>2</sup> القرار رقم 42568 صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 17/12/1985، قضية (ب.م.ش) ضد (المديرية العامة للأمن الوطني)، المجلة القضائية، ع، 1990.

<sup>3</sup> قرار مجلس الدولة رقم 10502 المرؤخ في 20/01/2004، قضية مدير (ق.ص) بتقزيرت ولاية تيزي وزو ضد (م.ع)، مجلة مجلس الدولة، ع5، 2004.

وفي اجتهاد مجلس الدولة الفرنسي اعتبر الخطأ المهني هو: «الاخلال بالواجبات المهنية ولو خارج نطاق الوظيفة، أو المساس بسمعة الوظيفة وكرامتها».<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: درجات الأخطاء المهنية:

تكتفي غالبية تشريعات العالم بتقديم تعريفات موسعة للخطأ التأديبي لكن عندما يتعلق الأمر بتعداد هذه الأخطاء، لا تتأخر بذلك مستخدمة طريقة التصنيف من أجل تجنب حصر هذه الأخطاء، لا تتأخر بذلك مستخدمة طريقة التصنيف من أجل تجنب حصر هذه الأخطاء أي أنها واردة على سبيل المثال لا الحصر.<sup>2</sup>

ولقد حرص المشرع الجزائري على ذكر بعض الأخطاء بعنوان كل صنف أو درجة فعدد أخطاء الدرجة الأولى، الثانية ثم الثالثة والرابعة، وهو ذكر غير حصري بما يعني إقرار طابع المرونة للخطأ التأديبي والتصريح بعدم قابليته للحصر والتحديد الدقيق، لذلك استعمل المشرع تصنيفه للخطأ عبارة على الخصوص.<sup>3</sup>

وتناول المشرع الجزائري تصنيف الأخطاء المهنية في نص المادة 177 من الأمر 06-

03 حيث جاء فيها: «... تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكفيها الجزائي كما يأتي:

- أخطاء من الدرجة الأولى.
- أخطاء من الدرجة الثانية.
- أخطاء من الدرجة الثالثة.
- أخطاء من الدرجة الرابعة».<sup>4</sup>

<sup>1</sup> [www.conceil.etat.fr](http://www.conceil.etat.fr); C.E, 19 october 1979, Mxc/conseil nationale de l'ordres médecine, rec, leb.

<sup>2</sup> سي العابدي سامية: مسؤولية الموظف تأديبياً عن أخطائه الوظيفية، المرجع السابق، ص32.

<sup>3</sup> عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص132.

<sup>4</sup> المادة 177 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

**1. أخطاء من الدرجة الأولى:**

طبقا لنص المادة 178 من الأمر 06-03 تتمثل أخطاء الدرجة الأولى في كل اخلاخل بالانضباط العام يمكن أن يمس السير الحسن للمصالح<sup>1</sup>، فمن المخالفات التي يمكن أن تدرج في هذه الدرجة وفق هذا المعيار العام التغيب أو التأخر عن العمل، عدم تنفيذ المهام الموكلة للموظف.

ويستكشف من هذه المادة أن معيار أخطاء الدرجة الأولى واسع يشمل العديد من المخالفات التي يمكن تكييفها أنها تؤثر على السير الحسن للمصالح.<sup>2</sup>

**2. أخطاء من الدرجة الثانية:**

نصت عليها المادة 179 من الأمر 06-03 على: «تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- المساس، سهو أو اهمال بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارية.
- الاخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه»<sup>3</sup>.

نستنتج من هذه المادة أن شرط تكييف الخطأ من الدرجة الثانية بالنسبة للفقرة الأولى المتعلقة بالمساس بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة أن يكون سهوا أو اهمالا، أما إذا كان متعمدا فكيف من درجة أخرى.

<sup>1</sup> المادة 178 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، المرجع السابق.

<sup>2</sup> بوطبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 570.

<sup>3</sup> المادة 179 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، المرجع السابق.

**3. أخطاء من الدرجة الثالثة:**

- تناولت هذه الأخطاء المادة 180 من الأمر 06-03 والتي جاء فيها: «تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:
- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
  - 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.
  - افشاء أو محاولة افشاء الأسرار المهنية.
  - استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة»<sup>1</sup>.

**4. أخطاء من الدرجة الرابعة:**

- نصت عليها المادة 181 من الأمر رقم 06-03: «تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:
- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفة.
  - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
  - التسبب عمد في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
  - اتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
  - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

<sup>1</sup> المادة 180 من الأمر رقم 06-03، المرجع نفسه.

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادة 43 و44 من هذا الأمر»<sup>1</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنّ القوانين الأساسية تملك توضيح مختلف للأخطاء مع مراعاة طبيعة كل سلك من الأسلاك الوظيفية، كما أنّ هذه القوانين يمكن أن تتضمن أخطاء تأديبية غير وارد في الأمر 06-03 فإنّ هذا لا يشكل تعدياً على هذا الأخير.

---

<sup>1</sup> المادة 181 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

## المطلب الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية:

تعتبر العقوبة التأديبية نتيجة حتمية للخطأ أو المخالفة التأديبية، ويعرف الأستاذ "DELPEREE" العقوبة التأديبية بأنها: «ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية».<sup>1</sup>

فالعقوبة التأديبية هي ذلك الإجراء الردعي الذي تتخذه السلطة المختصة ضد الموظف المخطئ سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي أو أدبي كالإنذار والتوبيخ وغيرها من الجزاءات المعنوية الأخرى، أو كان وطابع مالي في شكل عقوبة مالية توقع على الموظف مثل حرمانه من بعض التعويضات أو المكافآت أو الامتيازات المالية أو خصم جزء من أجره، وقد يكون الإجراء أيضا ذو طابع مهني حيث يمس الموظف في حياته المهنية بأن ينقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر أو يحرم من الترقية إلى غير ذلك من العقوبات الأخرى.<sup>2</sup>

ولقد صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية حسب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى أربع درجات، مراعيًا في ذلك مدى التناسب بينها وبين الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف وهي عقوبات من الدرجة الأولى، وعقوبات الدرجة الثانية، وعقوبات من الدرجة الثالثة، وعقوبات من الدرجة الرابعة، كما أنّ التدرج في العقوبات من أخفها إلى أشدها عقوبة مؤسس قانون على مدى جسامة الأخطاء المهنية المصنفة هي الأخرى من أقصى خطورة إلى أقصاها جسامة.

ويمكن أن تنص القوانين الأساسية على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك.

<sup>1</sup> كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 88.

<sup>2</sup> تدارنت نرجس: النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيفة العمومي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، (مديرية التريصات)، مجلس قضاء الجلفة، محكمة الجلفة، الجزائر، الدفعة 16، 2008/2005، ص 07.

وعلى خلاف الأخطاء التأديبية فإنّ العقوبات التأديبية تقع تحت الحصر، منعا من التعمق في توقيعها، ويكون للسلطة التأديبية تقدير ملائمة الجزاء التأديبي والخطأ المقترف من جانب الموظف محل التأديب.<sup>1</sup>

من خلال ما سبق ذكره، سوف نتناول في الفرع الأول عقوبات من الدرجة الأولى والثانية وفي الفرع الثاني عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

### الفرع الأول: عقوبات الدرجة الأولى والثانية:

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، وهذا ما نصت عليه المادة 165 من الأمر رقم 06-03.<sup>2</sup> من خلال التطرق إلى المادة وتحليلها نستنتج أنّ المشرع الجزائري يمنح للجهة الإدارية المختصة الحرية أو السلطة المطلقة إن صح التعبير في توقيع عقوبات الدرجة الأولى والثانية، وهذا بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني، دون استشارة هيئة أخرى.<sup>3</sup>

ولقد نصت المادة 163 من الأمر رقم 06-03 في فقرتها الأولى والثانية على عقوبات الدرجة الأولى والدرجة الثانية كما يلي:

<sup>1</sup> بوقرة أم الخير: تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، العدد 09 (تابع)، مجلة الفكر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص78.

<sup>2</sup> تنص المادة 165 من الأمر رقم 06-03 على أنه: «تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني».

<sup>3</sup> بوعيني عبد الرحيم: النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014/2015، ص25.

## 1. بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى:

حيث تتمثل في:<sup>1</sup>

- التنبيه.
  - الإنذار الكتابي.
  - التوبيخ.
- فالعقوبات من الدرجة الأولى تعتبر عقوبات معنوية بحثة، فالتنبيه هو مجرد عقوبة أدبية وليس لها أثر مالي، الهدف منه إخطار بكتاب تذكر فيه المخالفة ويلفت نظره إلى لزوم اجتنابها في المستقبل.
- أما الإنذار الكتابي هو أيضا مجرد عقوبة أدبية تحمل معنى التنبيه واللوم معا، وتتمثل في توجيه كتاب إلى الموظف فيه يفرض عقوبات أشد في حال استمرار المخالفة أو تكرارها، وبخصوص التوبيخ فهو عبارة عن لوم توجه السلطة التأديبية للموظف.
- والهدف الرئيسي للمشرع من هذا النوع من العقوبات هو تقويم سلوك وأداء الموظف وضمان السير الحسن للمرافق العامة<sup>2</sup>، حيث ترتبط هذه العقوبات بارتكاب الموظف لخطأ مهني من الدرجة الأولى والمتمثل في المساس بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 163 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

<sup>2</sup> بن عبد الله سعاد: مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، الملحق الجامعية معنية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015، ص26.

<sup>3</sup> المادة 178 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

## 2. العقوبات من الدرجة الثانية:

وتشمل العقوبات التالية حسب المادة 163 الفقرة الثانية من الأمر 06-03:<sup>1</sup>

- التوقيف عن العمل من يوم 1 إلى ثلاثة أيام 03.

- الشطب من قائمة التأهيل.

فالتوقيف عن العمل هو حق مخول للإدارة يمكنها من إبعاد الموظف مؤقتا عن

وظيفته<sup>2</sup>، المدة المذكورة بسبب ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الثانية.<sup>3</sup>

أما الشطب في قائمة التأهيل فهي حرمان الموظف من الترقية بعنوان السنة

المالية، وعدم تسجيل الموظف في جدول الترقية يحرمه من الوصول إلى ترقية مشروعة كان

يأمل في الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي، مع احتفاظه بحقه في التسجيل على

الجدول اللاحقة.<sup>4</sup>

وتجدر الإشارة إلى أنّ المشرع استعمل في النص العربي للمادة 163 عبارة "الشطب من

قائمة التأهيل"، إلاّ أنّه في النص الفرنسي استعمل عبارة " d'avancement du tableau "

"la radiation" أي الشطب من جدول الترقية الخاص بالترقية في الدرجة، وليس قائمة

التأهيل الخاصة بالترقية في الرتبة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> المادة 163 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

<sup>2</sup> قياية مفيدة: تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009/2008، ص 06.

<sup>3</sup> بوطبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 606.

<sup>4</sup> بن عبد الله سعاد: مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، المرجع السابق، ص 27.

<sup>5</sup> بوطبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 606.

## الفرع الثاني: عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة:

قسم المشرع الجزائري الاختصاص التأديبي في مجال توقيع العقوبة على الموظف المائل أمام اللجنة الإدارية المختصة بالتعيين واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمجتمعة كمجلس تأديبي وهذا ما أقرته المادة 165 في فقرتها الثانية من الأمر 06-03<sup>1</sup> ولقد نصت المادة 163 من الأمر 06-03 في فقرتها الثالثة والرابعة على عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة كما يلي:

### 1. بالنسبة لعقوبات من الدرجة الثالثة:

حيث تشمل العقوبات الآتية:

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.<sup>2</sup>

بالنسبة لعقوبة التوقيف عن العمل فقد تم التطرق له في عقوبات من الدرجة الثانية، إلا أنّ التوقيف في العقوبة من الدرجة الثالثة يختلف عن التوقيف في العقوبة من الدرجة الثانية في عدد الأيام فقط، حيث يتم توقيف الموظف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام. أمّا التنزيل في الدرجات معناه منح الموظف درجة أقل من الدرجة التي كان يحوزها، الأمر الذي سوف ينتج عنه نقصان في مرتبة، وقد ينجم عن هذه العقوبة التأثير في منحة التقاعد التي يستفيد منها الموظف العمومي لأنّه من شأن هذه الجزاء أن يمنع الموظف من الالتحاق بأقصى درجة قبل إحالته على التقاعد.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> تنص المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر رقم 06-03 على أنه: «تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات

التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني».

<sup>2</sup> كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 90.

<sup>3</sup> كمال رحماوي: تأديب الموظف العام بين الفاعلية والضمان، (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل درجة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016م، ص 127.

وفيما يخص النقل الإجباري فهو تحويل الموظف المخطئ دون رضاه إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى عقاباً له على الخطأ المهني من الدرجة الثالثة الذي صدر منه. من خلال ما سبق يلاحظ على جزاءات الدرجة الثالثة أنها جزاءات تجمع بين الجانب المالي والمعنوي والوظيفي، حيث تمتد آثارها إلى راتب الموظف وكيانه المعنوي ومهام وظيفته.<sup>1</sup>

## 2. بالنسبة لعقوبات من الدرجة الرابعة:

نصت عليها المادة 163 في فقرتها الرابعة كما يلي:<sup>2</sup>

- التنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة.
- التسريح.

حيث تتماثل عقوبة القهقرة أو التنزيل في الرتبة في وضع الموظف العمومي في رتبة أقل من الرتبة التي كان يستفيد بها، وينجم عن هذا الإجراء بالإضافة إلى خدش كرامة الموظف نقصان في مرتبه وتغيير في الوظائف والمهام الموكلة إليه، وعادة تلجأ الإدارة إلى هذا النوع من العقاب القاسي للانتقام من الموظف، نظراً لنتائجه السلبية على المسار المهني للموظف العمومي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بوطبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 607.

<sup>2</sup> المادة 163 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، المرجع السابق.

<sup>3</sup> كمال رحماوي: تأديب الموظف العام بين الفاعلية والضمان، المرجع السابق، ص 129.

أما التسريح فقد عرف بأنه: «إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة، أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة»<sup>1</sup>، فالتسريح التأديبي يعد من أخطر العقوبات التأديبية حاسمة من حيث الآثار المادية والمعنوية التي يحدثها اتجاه الموظف العمومي، لاسيما أن هذا الأخير قد يفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى.<sup>2</sup>

بالإضافة إلى هذه العقوبات نص المشرع الجزائري على عقوبة العزل وتكون في حالة غياب الموظف لمدة (15) خمسة عشرة يوم متتالية بدور مبرر، أو دون مبرر مقبول منه وهذا حسب المادة 184 من الأمر رقم 06-03<sup>3</sup>، وهذا بسبب اهمال المنصب، وتتم هذه الإجراءات بعد الاعذار ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم، ويترتب عن هذه العقوبة التي يتعرض لها الموظف الطرد النهائي من الخدمة وهذا حسب نص المادة 185 من الأمر 06-03<sup>4</sup>. وبمقارنة العقوبات الواردة في الأمر رقم 06-133 والمرسوم رقم 85-59 مع العقوبات الواردة في الأمر رقم 06-03 نجد أن المشرع قد:

- اعتمد في هذا الأمر على أربعة درجات<sup>5</sup>، في تصنيف العقوبات التأديبية بينما اعتمد في الأمر 06-133 على درجتين<sup>6</sup>، والمرسوم 85-59 على ثلاث درجات<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> مرابطة خديجة: تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03، المركز الجامعي نور البشير، العدد 04، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، 2017/12/01، ص 247.

<sup>2</sup> زياد عادل: تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 17.

<sup>3</sup> انظر المادة 184 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

<sup>4</sup> انظر المادة 185 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

<sup>5</sup> انظر المادة 163 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

<sup>6</sup> انظر المادة 55 من الأمر رقم 06-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

<sup>7</sup> انظر المادة 124 من المرسوم 85-59، المتضمن أ.ن.ع.م.إ.ع، المرجع السابق.

- كما استحدث الأمر 03-06 جزاء التنبيه وتخلي عن جزاء الإحالة على المعاش والاستبعاد المؤقت الذي نص عليهما الأمر رقم 133-66 كما ربط الأمر 03-06 تطبيق العقوبة من احدى الدرجات المذكورة بارتكاب الموظف لخطأ مهني مصنف في نفس الدرجة.<sup>1</sup>

ومن خلال ما تم التطرق إليه توصلنا أن المشرع الجزائري وطبقا للمادة 163 من الأمر 03-06، قد صنف العقوبات التأديبية إلى أربع درجات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة من الموظف من أخف عقوبة وهي التنبيه إلى أشد وأخطر عقوبة وهي التسريح من الوظيفة.

---

<sup>1</sup> بوطبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 608.

## المبحث الثاني: مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام:

بالرغم من أنّ العقوبة التأديبية هي عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب وتقويم الموظف لأجل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية، وبالتالي ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد.

غير أنّها لا تخرج عن إطار اعتبارها بمثابة جزاء قانوني يلحق بالموظف ويمس مركزه القانوني، ويتخذ عادة شكل حرمانه من المزايا المادية والمعنوية، ومن بين هذه المزايا الحق في الترقية والتي تعتبر من أهم الضمانات التي يسعى الموظف إلى اكتسابها لما لها من أثر مادي ومعنوي على مساره المهني، فالعقوبة التأديبية تؤثر على ترقية الموظف المناط تأديباً سواء في درجته أو في رتبته الوظيفية.

من خلال ذلك سنتناول في المطلب الأول أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة ونتناول في المطلب الثاني العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة.

### المطلب الأول: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة:

ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني، فالموظف العام بحكم طبيعة مركزه القانوني وبالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طول هذه المدة، أي عند الترقية في الدرجة يصعد الموظف من درجة إلى درجة أخرى تتلوها مباشرة في ذات الرتبة وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعنية، وتبعا لتتقيط السلطة التي في صلاحية التعيين<sup>1</sup>، لكن طموحات الموظف هاته قد تصطدم بموانع تحول بينه وبين حقه في الترقية، ومن بين هذه الموانع تعرض الموظف لعقوبة تأديبية، مما يؤثر ذلك سلبا على حياة الموظف المهنية ومن مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة، الشطب من قائمة الترقية والتنزيل من درجة إلى درجتين وهو ما سنتناوله في فرعين متتاليين.

<sup>1</sup> ضياف عبد القادر: موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر، العدد 04، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عمار تليجي، المجلد الثاني، الأغواط، ص506.

## الفرع الأول: الشطب من قائمة الترقية:

إنّ الهدف من الشطب كعقوبة هو حرمان الموظف المعني من التسجيل في جدول الترقية في السنة التي عوقب فيها أو في السنة التي يستوفي فيها الأقدمية بالرغم من كونه يستوفي الشروط القانونية للترقية في الدرجات<sup>1</sup>، والمشرع الجزائري أشار في المادة 163 من الأمر 03-06 على: «أنّ الشطب من قائمة الترقية يكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني وهو خطأ من الدرجة الثانية محددة في المادة 179 من نفس الأمر»<sup>2</sup>.

عقوبة الشطب من قائمة الترقية لها أثر مباشر على ترقية الموظف العام وذلك بحرمانه من التسجيل في جدول الترقية إلاّ بعد رد اعتباره المحدد بسنة (1) من تاريخ اتخاذ العقوبة بناء على طلب المعني، وبقوة القانون بعدد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ العقوبة، إذا لم يتعرض لعقوبة جديدة خلال هذه المدة<sup>3</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 176 من الأمر 03-06 بقولها: «يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة، الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وفي حالة إعادة الاعتبار، يمحي كل أثر للعقوبة من ملف المعني»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> مراسلة رقم 618 بتاريخ 2016/02/25، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة باستفسار بشأن العقوبات التأديبية ومسألة ردا لاعتبار والترقية.

<sup>2</sup> بلعربي عبد الكريم: نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2013، ص30.

<sup>3</sup> المراسلة رقم 618 بتاريخ 2016/02/25، المرجع نفسه.

<sup>4</sup> المادة 176 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، المرجع السابق.

## الفرع الثاني: التنزيل من درجة إلى درجتين:

نص المشرع الجزائري على عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين في المادة 163 من الأمر 03-06.

ويكون ذلك بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي مع مراعاة ماهي الأخطاء المهنية التي حددها المشرع تحت الدرجة الثالثة في المادة 180 من نفس الأمر.<sup>1</sup>

زيادة على الأثر المالي لهذه العقوبة، والمتمثل في انخفاض المرتب، تترتب عنها خسارة المعني الأقدمية الموافقة للدرجة من المسار المهني للموظف، بحيث يبدأ حساب المدة المطلوبة للترقية في الدرجة الأعلى بعد التنزيل من تاريخ اتخاذ العقوبة، إضافة إلى ذلك فإن الموظفين الذين تعرضوا لعقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين لا يستفيدون من إمكانية إعادة الاعتبار طبقاً لأحكام المادة 176 من الأمر 03-06.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بلعربي عبد الكريم: نظام الترقية في الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص30.

<sup>2</sup> المراسلة رقم 618 بتاريخ 2016/02/25، المرجع السابق.

## المطلب الثاني: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة:

من العقوبات التأديبية التي تؤثر على الترقية في الرتبة هي العقوبة من الدرجة الرابعة والمتمثلة في التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة وهو ما سوف نتناوله في الفرعين التاليين:

### الفرع الأول: المقصود بالتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:

يتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة، وبعد التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة طبقاً لأحكام المادة 163 من الأمر 06-03.

حيث تكرر هذه العملية بموجب قرار إداري فردي ويتم إعادة تصنيف الموظف المنزل إلى الرتبة السفلى مباشرة<sup>1</sup>، ويتعين على الإدارة قبل اتخاذ قرار التنزيل أن تعرض ملف الموظف المخطئ على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، ويتم ذلك عن طريق تقرير مسبب، توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت إلى ارتكاب الذنب الإداري، وكذلك سيرة الموظف قبل ارتكابه المخالفة التأديبية.<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن قرار التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة يتضمن وجوباً في محتواه سبب التنزيل في الرتبة وتحديد الرتبة الأصلية والرتبة المنزل إليها وتاريخ سريان مفعول القرار، وكذلك التصنيف الجديد في الرتبة المنزل إليها والنقطة الاستدلالية الخاصة بالخبرة المهنية المكتسبة في الرتبة الأصلية الموافقة للرتبة المنزل إليها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> تاريخ الاطلاع يوم 10 أفريل 2022 على الساعة 17:23.

[www.mouwazaf.dz.com](http://www.mouwazaf.dz.com)

<sup>2</sup> كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص142.

<sup>3</sup> تاريخ الاطلاع يوم 10 أفريل 2022 على الساعة 17:23.

[www.mouwazaf.dz.com](http://www.mouwazaf.dz.com)

## الفرع الثاني: أثر التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:

من الآثار المباشرة لعقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة المساس بالمركز الوظيفي والمالي للموظف المخطئ خطأ مهني من الدرجة الرابعة، ففي حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة فيتم توقيفه وتطبق عليه نص المادة 173 من الأمر 06-03، بحيث يتقاضى الموظف نصف راتبه الرئيسي وكذا المنح العائلية.<sup>1</sup> إضافة إلى ذلك فإن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لم ينص على إمكانية إعادة الاعتبار لعقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

وبالمقارنة مع المرسوم رقم 66-152 المتعلق بالإجراء التأديبي، فقد سمح بطلب رد الاعتبار في جميع الجزاءات التأديبية بعد أخذ رأي المجلس التأديبي، واشترط تحسن سلوك الموظف المعاقب<sup>2</sup>، وهو ما أخذ به أيضا المرسوم رقم 82-302، ولاشك أن هذا أقرب إلى العدالة التأديبية، فالموظف الذي تحسن سلوكه من الأجر إعادة الاعتبار له بعد مضي مدة زمنية معينة مهما كانت درجة الجزاء التأديبي باستثناء جزاء العزل أو التسريح.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 173 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 66-152، المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بالإجراء التأديبي، ج.ر، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08/06/1966.

<sup>3</sup> بوطبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 617.

## خلاصة الفصل:

ومما سبق ذكره يمكن القول أنّ التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة يؤثر على الموظف تأثير سلبي من الناحية المالية وذلك في خفض مرتبه، ومن الناحية المعنوية حيث يؤثر ذلك نفسياً على الموظف الذي غالباً ما ينتج عنه ترك الوظيفة.

خاتمة

## خاتمة:

بعد دراستي لموضوع أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري تبين لي أنّ المشرع قد رصد للموظف العام مجموعة من النصوص القانونية المنظمة لمساره المهني منذ توليه الوظيفة إلى غاية خروجه منها، فقد نظم حقوقه وواجباته الوظيفية، كما نظم له النظام التأديبي الذي يخضع له في حالة إخلاله بواجباته الوظيفية، وتبين لي أنّه بالرغم أنّ النظام التأديبي يشكل وسيلة فعالة لضمان حسن سير المرافق العمومية بانتظام، إلاّ أنّه في الوقت نفسه يؤثر سلبياً على الموظف وخاصة العقوبات التأديبية التي تؤثر مباشرة على ترقّيته.

ومن النتائج التي توصلت إليها أثناء دراستي لهذا البحث هي:

- أنّ المشرع بالرغم من أنّه قنن الأخطاء المهنية تقنين جزئي وصنفها إلى أربع درجات، أخطاء من الدرجة الأولى، أخطاء من الدرجة الثانية، أخطاء من الدرجة الثالثة، أخطاء من الدرجة الرابعة، غير أنّه لم يحمها بحصرها.
- أنّ المشرع قد حصر العقوبة التأديبية، وصنفها بدورها إلى أربعة درجات.
- أنّ المشرع أوكلة مهمة توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية إلى السلطة المختصة بالتعيين ودون أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بينما العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة يكون بعد الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء.
- ربط المشرع درجة العقوبات التأديبية مع درجات الأخطاء التأديبية.
- لم ينص المشرع على مدة الشطب من جدول الترقية، مما أدى إلى الاستئناس بالمدة المحددة في المادة 176 من الأمر 06-03 التي تنص على ردّ الاعتبار بسنة أو سنتين.
- لقد استثنى المشرع العقوبات من الدرجات الثالثة والرابعة من مسألة رد الاعتبار.
- أنّ المشرع في رد الاعتبار قد سوى بين العقوبات ذات الدرجة الأولى والثانية، مع أنّ درجة العقوبة وتأثيرها على الموظف تختلف.

■ إن أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام قد نص عليها المشرع في شكل عقوبات تأديبية، فالشطب من قائمة الترقية هي عقوبة من الدرجة الثانية، والتنزيل من درجة إلى درجتين هي عقوبة من الدرجة الثالثة، بينما التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة هي عقوبة من الدرجة الرابعة.

■ أنّ المشرع كان قاسي في عقوبة العزل، عندما منع الموظف المخطئ التوظيف من جديد.

والنتيجة الأخيرة التي توصلت إليها من خلال بحثي هذا ومن خلال زيارتي لبعض الإدارات ولقاءاتي مع المكلفين بالمستخدمين، اتضح لي أنّ كل العقوبات التأديبية تؤثر على ترقية الموظف العام بشكل غير مباشر، فعند قيام السلطة المختصة بدراسة ملفات الترقية للموظفين فإنّها تأخذ بعين الاعتبار العقوبات التي تعرض لها مثلاً: الإنذار، التنبيه... إلخ، وتقوم بالمفاضلة بين الموظفين المعاقبين وغير المعاقبين وغالباً ما يرقى الموظف المعاقب بالدرجة القصوى أو تأجل ترقيته، أو يحرم منها.

ومن التوصيات التي يمكن أن أوصي بها في هذا المقام هي:

- مراجعة التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية، وإزالة ما يعتريها من غموض وتعارض حتى يتسنى للجهات المختصة تنفيذها بما يضمن العدالة الوظيفية.
- إعادة النظر في عقوبة التوقيف من أربعة أيام إلى ثمانية أيام وذلك بالتقليص في عدد الأيام لأنّ طول مدة التوقيف تؤثر على الموظف من الناحية المالية لأنّها عقوبة مالية غير مباشرة.
- إعادة النظر في مسألة رد الاعتبار بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة.
- على المشرع أن يؤخذ بعين الاعتبار درجة العقوبة التأديبية في مسألة مدة رد الاعتبار بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية.

- إعادة النظر في عقوبة العزل والأخذ في الحسبان تحسن سلوك الموظف.
- توضيح الأخطاء المهنية للموظف الجديد والعقوبات التأديبية المقررة لها في حالة اخلاله بواجباته الوظيفية.
- نشر الثقافة القانونية بين الموظفين العموميين في الدولة من خلال إلقاء المحاضرات والقيام بالدورات التخصصية وتوزيع مذكرات توضح الأحكام المنظمة للوظيفة العمومية بطريقة سهلة وبسيطة.

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية:

أ. النصوص التشريعية:

1. القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، سنة 1978.

2. القانون 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، تتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق الإضراب، المعدل والمتمم، بالقانون رقم 91-27، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر، العدد 68.

3. القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، ج.ر، العدد 23.

4. القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج.ر، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

5. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، صادرة في 16/07/2006.

6. الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 صادرة في 08/06/1966.

ب. النصوص التنظيمية:

1. المرسوم 85-59 الصادر في 23 مارس 1985، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي

لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية، العدد 03، في 24/03/1985.

2. المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية

لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر، العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

3. المرسوم رقم 07-308، مؤرخ في 29/09/2007، يحدد كفاءات وتوظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطابق عليهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، صادرة في 30/09/2007.
4. المرسوم التنفيذي رقم 66-152، المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بالإجراء التأديبي، ج.ر، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08/06/1966.
5. المرسوم رقم 72-199، المؤرخ في 05 أكتوبر 1972، يتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية القائمين بأعمالهم في ولاية الساورة والواحات، ج.ر، العدد 86، صادرة في 27/10/1972.
6. المرسوم التنفيذي رقم 93-54، المؤرخ في 16/02/1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة والطبقة على الموظفين والأعدان العمومية وعلى عمال المؤسسات العمومية، ج.ر، العدد 11.
7. المرسوم التنفيذي رقم 96-92، المؤرخ في 03 مارس 1996، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، ج.ر، العدد 16، الصادرة سنة 1996.
8. المرسوم التنفيذي رقم 08-04، المؤرخ في 19 يناير 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم، ج.ر، العدد 03، صادرة في 20/01/2008، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 16/280 المؤرخ في 02/11/2016، ج.ر، العدد 66، الصادرة في 09/11/2016.
9. المرسوم التنفيذي رقم 08-315، المؤرخ في 11/10/2008، المعدل والمتمم، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتضمن الأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج.ر، العدد 59، الصادرة في 12/10/2008، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 12/240، المؤرخ في 29/05/2012، ج.ر، العدد 34، الصادرة في 03/06/2012.

10. المرسوم التنفيذي رقم 11-106، المؤرخ في 06 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج.ر، العدد 15، الصادرة في 2011/03/09.
11. المرسوم التنفيذي رقم 11-334، المؤرخ في 20 سبتمبر 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، ج.ر، العدد 53، صادرة في 28 سبتمبر 2011.
12. المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أبريل 2012، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج.ر، العدد 26، الصادرة في 2012/05/03.

ثانيا: الكتب:

أ. المراجع باللغة العربية:

1. أحمد بوضياف: الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات قاله، الجزائر، د.ط، 2010.
2. بوطبة مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، د.ط، 2018.
3. دمان ذبيح عاشور: شرح القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، دار الهدى، الجزائر، د.ط، د.ت.
4. سعد نواف العنزي: حقوق الموظف وواجباته، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، د.ط، 2008.
5. سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، د.ت.

6. سليمان محمد الطماوي: الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، د.ط، 1996.
7. سليمان محمد الطماوي: قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، د.ط، 1995.
8. شمس الدين بشير الشريف: الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة للنشر، الجزائر، د.ط، 2014م.
9. عبد العزيز السيد الجوهري: الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.ط، 1985.
10. عبد الكريم درويش ليلي تكلّي: أصول الإدارة العامة، مكتبة أنجلو، القاهرة، د.ط، 1980.
11. علاء الدين عشي: مدخل إلى القانون الإداري، ج2، دار الهدى، الجزائر، د.ط، 2010.
12. عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2015م.
13. عمار عوايدي: مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، د.ط، د.ت.
14. كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط3، 2006.
15. ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، د.ط، 1996.
16. محمد علي الخليفة: القانون الإداري، الكتاب الثاني (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود، الأموال)، دار الثقافة، عمان-الأردن، د.ط، 2015.

17. هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، د.ط، 2010.

ثالثا: الرسائل ومذكرات الجامعية:

أ. أطروحة دكتوراه:

1. زياد عادل: تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

2. كمال رحماوي: تأديب الموظف العام بين الفاعلية والضمان، (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل درجة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016م.

3. مهدي رضا: اصلاح الوظيفة العمومية من المنظور، الأمر 06-03، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة كلية الحقوق، السنة الجامعية 2017/2016 .

ب. مذكرات ماجستير:

1. إلياس بن سليم: الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون (فرع الإدارة والمالية)، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن عكنون، السنة الجامعية 2001-2000 .

2. تدارنت نرجس: النظام التأديبي في التشريح الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، (مديرية التريصات)، مجلس قضاء الجلفة، محكمة الجلفة، الجزائر، الدفعة 16، 2008/2005.

3. حمايتي صباح: الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014/2013.
4. خالد حماد محمد العنزي: النظام القانوني لترقية الموظف العام "دراسة مقارنة بين الأردن والكويت"، مذكرة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، تخصص القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، السنة الجامعية 2012/2011.
5. قيقاية مفيدة: تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009/2008.
6. محمود إبراهيم أبو زيدان: العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني وأثرها على الترقية، دراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الشريعة والقانون في الجامعة الإسلامية، غزة-فلسطين، 2014م.
7. مولودة فاطمة: الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في فرع قانون الأعمال، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2012.

ب.مذكرات ماستر:

1. بلمبروك عبد القادر: نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.
2. بن عبد الله سعاد: مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، الملحق الجامعية معنية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015.
3. بوعنيني عبد الرحيم: النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مباح، ورقلة، 2015/2014.
4. جراد حفيظة: الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي، 2017/2015.
5. زكري آمنة: النظام القانوني لترقية الموظف العام في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام المعمق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الموسم الجامعي، 2016/2015.
6. سي العابدي سامية: مسؤولية الموظف تأديبياً عن أخطائه الوظيفية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015.
7. قنيني صبرينة: حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق، القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015.

8. ميلود وسام: تأثير العقوبات التأديبية في ترقية الموظف العام في الجزائر، مذكرة الماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري، جامعة مستغانم، السنة الجامعية 2020.

رابعاً: المقالات:

1. بلعربي عبد الكريم: نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2013.

2. بوقرة أم الخير: تأديب الموظف العام وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العدد 09 (تابع)، مجلة الفكر، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

3. رميني جمال: إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر (خيار تنظيمي أم حتمية، اجتماعية، سياسية)، مجلة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، الجزائر، 2017/12/25.

4. ضياف عبد القادر: موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر، العدد 04، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عمار تليجي، المجلد الثاني، الأغواط.

5. مرابطة خديجة: تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03، المركز الجامعي نور البشير، العدد 04، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، 2017/12/01.

خامساً: المحاضرات:

1. بدري مباركة: محاضرات في الوظيفة العامة، أقيمت على طلبة السنة الثانية ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة الدكتور، الطاهير مولاي سعيدة، 2015/2014.

2. بن ودة نبيل: محاضرات في مادة الوظيفة العامة، أقيمت على طلبة السنة الثانية ماستر،

السنة الجامعية، 2022/2021.

سادسا: الوثائق الإدارية:

1. المنشور رقم 86-2001، المؤرخ في 13/03/2001، عن المديرية العامة للتوظيف

العمومي يتعلق بكيفيات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى.

2. المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008 عن المديرية العامة للتوظيف العمومية

يتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى.

3. مراسلة رقم 618 بتاريخ 25/02/2016، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف

العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة باستفسار بشأن العقوبات التأديبية ومسألة ردا

لاعتبار والترقية.

سابعا: القرارات القضائية:

1. القرار رقم 42568 صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 17/12/1985،

قضية (ب.م.ش) ضد (المديرية العامة للأمن الوطني)، المجلة القضائية، ج1، 1990.

2. قرار مجلس الدولة رقم 10502 المؤرخ في 20/01/2004، قضية مدير (ق.ص)

بتقزيرت ولاية تيزي وزو ضد (م.ع)، مجلة مجلس الدولة، ع5، 2004.

ثامنا: المراجع باللغة الأجنبية:

1. JEAN LOUIS MOREAN, la fonction publique, principes generaus, L.G.D, paris 1987,

تاسعا: المواقع الالكترونية:

1. [www.conceil,etat,fr](http://www.conceil,etat,fr)

2. [www.mouwazaf.dz.com](http://www.mouwazaf.dz.com)

# فهرس المحتويات

# فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان: أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام.
	كلمة شكر وعرفان
	إهداء
	قائمة المختصرات.
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول: الاطار العام للموظف والترقيات المقررة له.</b>	
07	تمهيد الفصل.
08	المبحث الأول: مفهوم الموظف، حقوقه وواجباته.
08	المطلب الأول: مفهوم الموظف العام.
09	الفرع الأول: تعريف الموظف العام.
16	الفرع الثاني: طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة.
20	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام.
20	الفرع الأول: حقوق الموظف العام.
29	الفرع الثاني: واجبات الموظف العام.
34	المبحث الثاني: ماهية الترقية في الوظيفة العمومية.
34	المطلب الأول: تعريف الترقية وأهميتها.
35	الفرع الأول: تعريف الترقية.
38	الفرع الثاني: أهمية الترقية.
40	المطلب الثاني: طرق الترقية.

40	الفرع الأول: الترقية في الدرجة.
43	الفرع الثاني: الترقية في الرتبة.
49	خاتمة الفصل.
<b>الفصل الثاني: النظام التأديبي ومظاهر تأثيره على ترقية الموظف العام.</b>	
51	تمهيد الفصل
52	المبحث الأول: النظام القانوني للعقوبة التأديبية.
53	المطلب الأول: الخطأ كأساس لإصدار العقوبة التأديبية.
54	الفرع الأول: تحديد الخطأ التأديبي المستوجب لإصدار العقوبة التأديبية.
57	الفرع الثاني: درجات الأخطاء المهنية.
61	المطلب الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية.
62	الفرع الأول: عقوبات الدرجة الأولى والثانية.
65	الفرع الثاني: عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة.
69	المبحث الثاني: مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام.
69	المطلب الأول: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة.
70	الفرع الأول: الشطب من قائمة الترقية.
71	الفرع الثاني: التنزيل من درجة إلى درجتين.
72	المطلب الثاني: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة.
72	الفرع الأول: المقصود بالتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
73	الفرع الثاني: أثر التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

74	خاتمة الفصل.
76	خاتمة
80	قائمة المصادر والمراجع
	فهرس المحتويات
	المخلص

# ملخص مذكرة ماستر

يمثل الموظف العام أداة الإدارة في تنفيذ القوانين والتنظيمات حيث يتمتع في ظل هذه القوانين والتنظيمات بمجموعة من الحقوق أهمها الحق في الترقية، والذي يعتبر من أهم الدعامات التي يسعى الموظف لاكتسابها منذ توليه الوظيفة لما لها من أثر مادي يتمثل في زيادة في مرتبه، وأثر معنوي يتمثل في ارتفاع قدره على غيره من الموظفين، وفي مقابل ذلك واجبات ملقاة على عاتقه يتعين على الموظف تنفيذها، وفي حالة الإخلال بها يتعرض العقوبات التأديبية تختلف باختلاف درجة و جسامه الخطأ المهني المرتكب، مما يؤثر ذلك على المسار المهني للموظف وخاصة ترقيته، ومن مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف، الشطب من قائمة الترقيه، التنزيل من درجة إلى درجتين، التنزيل للرتبة السفلى.

## الكلمات المفتاحية:

1. الموظف العام.
2. الإدارة العامة.
3. الترقية.
4. الخطأ التأديبي.
5. العقوبة التأديبية.

# **Abstract of Master's thesis:**

The public servant represents the tool of administration in the implementation of laws and regulations, where he enjoys under these laws and regulations a set of rights, the most important right to promotion, which is one of the most important pillars sought by the employee to acquire it since taking office because of the material impact is an increase in salary, And a significant impact on the height of the ability of other employees, in return for the duties entrusted to him to be implemented by the employee, and in the event of violation is subject to disciplinary penalties vary depending on the degree and magnitude of professional error committed, which affects the professional path of the employee and Especially his promotion, and the appearance of a young man Disciplinary action on the promotion of the employee, removal from the upgrade list, download from one to two degrees, lowering to the lower level.

## **Keywords:**

1. Public employee.
2. Public administration.
3. Promotion.
4. Disciplinary error.
5. Disciplinary punishment

# Résumé :

Le fonctionnaire représente l'outil de l'administration dans l'application des lois et règlements, où il jouit d'un ensemble de droits, le plus important des droits à la promotion, qui est l'un des plus importants piliers que l'employé cherche à acquérir depuis son entrée en fonction en raison de son impact matériel est une augmentation de salaire, Et un impact significatif sur la hauteur de la capacité des autres employés, en contrepartie de l'exécution des tâches qui lui sont confiées par l'employé, et en cas de violation passible de sanctions disciplinaires varie en fonction du degré et de la magnitude de l'erreur professionnelle commise, qui affecte le parcours professionnel de l'employé et Surtout sa promotion, et l'apparition d'un jeune homme Action disciplinaire sur la promotion de l'employé, retrait de la liste de mise à .niveau, téléchargement d'un à deux degrés, abaissement au niveau inférieur.

## Mots-clés:

1. Employé public.
2. Administration publique.
3. Promotion.
4. Erreur disciplinaire.
5. Peine disciplinaire.