

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم: القانون العام  
المرجع:.....

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

الشعبة: حقوق.  
من إعداد الطالب(ة):  
التخصص: قانون اداري  
تحت إشراف الأستاذ(ة):  
أ/ زاموش فاطمة الزهراء  
غزالي موسى

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة).....بوزيد خالد.....رئيساً  
الأستاذ(ة)..... زاموش فاطمة الزهراء.....مشرفاً مقراً  
الأستاذ(ة).....بوكر رشيدة.....مناقشاً

السنة الجامعية: 2024/2023

نوقشت يوم: 2024/06/11



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عبد الحميد بن باديس - سسقطام



كلية الحقوق و العلوم السياسية  
مصلحة الترخيصات  
الرقم: .....م.ت/

### تصرح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه.

المسند: ..... (عنواني) ..... (موسى) .....  
الصفة: طالب  
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: ..... 100429961 .....  
والصادرة بتاريخ: 104106 / 216  
المسجل بكلية: .....  
العلوم السياسية .....  
قسم: .....  
القاسون العام  
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:  
.....  
أش العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام

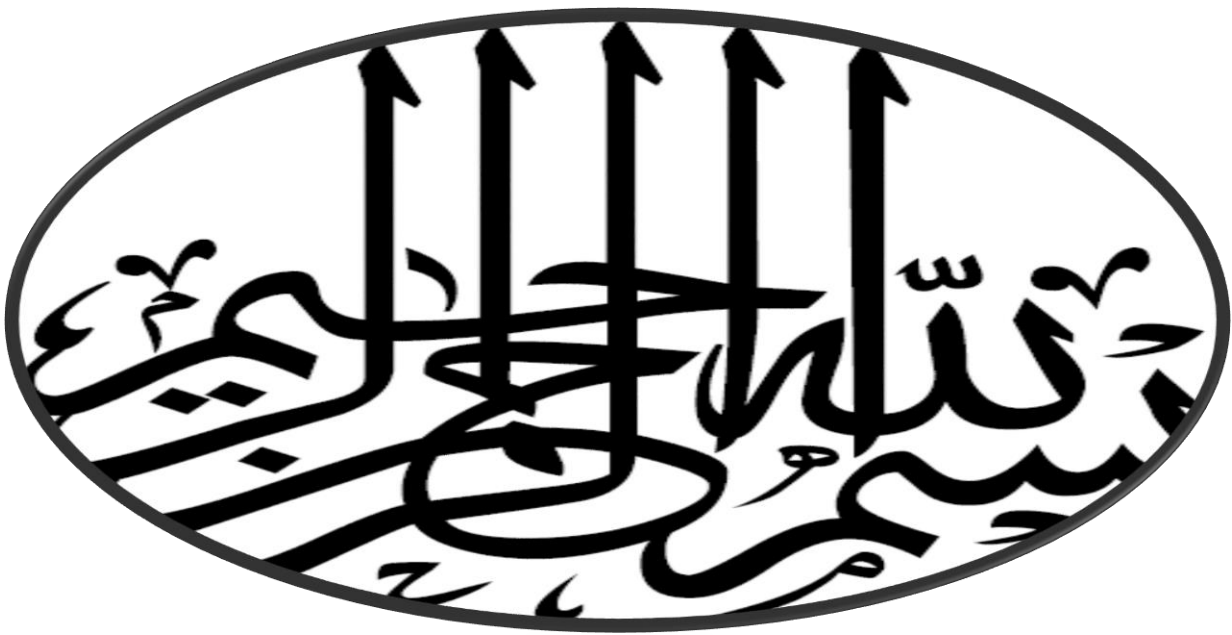
أصرح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: .....

أعضاء المعنى

نظرا للتصديق على أعضاء  
عن رئيس المجلس الأعلى  
مؤرخة: 21 جويلية 2016  
م.ت/

\* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 20 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافئتها



## الإهداء

إلى من هرفني بحمل اسمه من كان يصنع من هفائه سعادتني إلى الذي كلما طلبه  
أعطاني مرتسما دون مقابل إلى سندي وموجهي ومسهل دريبي إلى الذي بطيبته وحذانه  
الوافر وعطائه بدون حدود وطلبه إلى ما أنا فيه إلى من انتظر ثمرة جهدي والذي  
مهما قلبه ووصفته لن أعطيه حقه

أبي الغالي أطال الله في عمره

إلى التي ليس لها مثيل وإلى حبا في قلبها كبير والتي تحزن لحزني وتفرح لفرحي إلى  
التي يتسع صدرها حين تضيق بي الدنيا إلى التي شجعتني ولا تزال تشجعني على  
المواصلة الدرب فاستحققت أن تكون الجنة تحت أقدامنا حفظنا الله وأبقانا سدا لي  
أمي الحبيبة

وإلى من هو سر قوتي وسبب فرحتي وسندي في الحياة الي من اقتسمت معمو الطو  
والمره

إخوتي الأعماء

إلى كل من علمني حرفه إلى كل من أضاءوا بعلمهم عقولنا أساتذتي الأفاضل أسأل الله  
أن يحفظهم ويرحمهم ويجعلهم نورا الأمة

## تشكرات

اللّٰهُ لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك... ولا تطيب الجنة اللعظات إلا بذكرك... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة

إلا برويتك

فالحمد لله الذي أماننا وثبتنا لإتمام هذا البحث المتواضع حمدا يليق بجلال وجه وعظيم سلطانه والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام.

أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة المشرفة " زاموش فاطمة الزهراء " التي لم تبخل علي بإرشاداتها وتوجيهاتها ونصائحها فلها مني الشكر والاحترام. وأشكر كل من ساعدني في هذا البحث من قريب ومن بعيد ولو بكلمة طيبة.

الى كل هؤلاء أرجو من الله العزيز القدير أن يجزيهم عنا خير الجزاء

## قائمة المختصرات

باللغة العربية

ص: صفحة

ط: طبعة

د.ط: دون طبعة

ب.ن: بلد النشر

س.ن: سنة النشر

باللغة الأجنبية:..

p: p

I: ed

D.T.: Without a print

B.N.: Country of publication

SN: Year of publication

مقدمة

تعمل الإدارة لبلوغ وظيفتها الادارية في كافة المجالات على الاستعانة بمن يقوا بدلا عنها بنشاطها الاداري من خلال تكليف أشخاص يعملون بإسم ولمصلحة الادارة ،وهذا الطائفة من الأشخاص اصطلح على تسميتها الموظفين العموميين، فالموظف يعتبر الحلقة الرئيسية في عمل الادارة ،وهو المسير للمرفق العام والمنفذ للخطر والحريص على تحقيق الهداف المسطرة وهو الواجهة والصورة الحية عن الادارة والدولة أمام مواطنها، حيث يقوم الموظف بالمبادرة وأخذ القرارات، والرقابة الذاتية وتحمل المسؤوليات على دراجة الوعي والتأهيل، ولقد اعترف الأكاديميون بان كفاءة أداء المؤسسات تتوقف على كفاءة العنصر البشري فيها، ويرجع إدراك أهمية العنصر البشري الى عدة عوامل من أهمها تطور الفكر التنظيمي والضغوطات المتزايدة الناتجة عن المنافسة الاقتصادية ونمو النقابات العمالية والقوانين والتشريعات الحكومية.

وعليه فان المشرع الجزائري يسعى للمحافظة على استقرار مؤسساته من خلال تنظيم الوظيفة العامة وتطويرها وتحسينها وايجاد النصوص والتشريعات اللازمة لمواجهة المستجدات والتكيف معها، وصولا الى تطوير الموظف العام باعتباره أهم عناصر الادارة العامة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>فرحات أمال، المسار المهني للموظف العام، مذكرة ماستر، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2015/2014، ص 15.

وسعى ايضا الى تطوير نظام الوظيفة العمومية الي يعتبر المحرك الرئيسي لسياسة الدولة ،وهي العصب الحقيقي لتحقيق التنمية وأهدافها ،لذا حرص على تكييف تشريعاته مع المستجدات الداخلية والخارجية وتعيين قوانينه مع كل تطور يشهده المجتمع الجزائري. والترقية هي وسيلة الاستراتيجية التي تمكن الادارة من تحسين وتطوير أداء عاملها ،واتخاذ الاجراءات اللازمة من أجل تصحيحه وتطويره للوصول الى النتائج المطلوب تحقيقها.<sup>1</sup> ويعتبر التأديب أو المسائلة التأديبية الوسيلة الفعالة لاحترام الموظف لواجبات وظيفته، فكما كان الموظف المجد يكافأ على جهده واجتهاده سواء بالحوافز المادية او غير المادية فإنه من الضروري أيضا أن يعاقب على اهماله بالعقوبة المناسبة ما يحرمه في الاستفادة من الترقية، وعليه فإننا نطرح الإشكالية التالية:

### ما مدى تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام؟

#### أهمية الموضوع:

تأتي أهمية الموضوع أساسا من الترقية التي تعتبر حافزا ماديا ومعنويا والتي تنعكس على الزيادة في الراتب أو الأجر، فهي تعتبر من اهم الأمور التي يشهدها الفرد خلال مسيرته المهنية حيث أنه عبر مساره الوظيفي يسعى وراء الترقية بشتى الطرق لتحسين مستواه سواء بخضوعه لفترات تكوينية او تدريبية عامة او متخصصة، لكن قد يصدم هذا

<sup>1</sup>فرحات أمال، المرجع السابق، ص 16.

الامتياز بموانع بسبب تعرض الموظف لعقوبة تأديبية لذلك حاولنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على موضوع ومعرفة الآثار المترتبة.

### أسباب اختيار الموضوع:

وقع اختيارنا لهذا الموضوع بناء على أسباب ذاتية وأخرى موضوعية تمثلت في:

#### - الأسباب الذاتية:

- رغبتنا وميولنا الشخصي لدراسة مواضيع لها علاقة بالوظيفة العامة

- موضوع يقع ضمن التخصص ومناسب له

#### - أسباب موضوعية :

- دراسة نظام الترقية والنظام التأديبي بشكل عام

- تحديد الآثار المترتبة عن العقوبة التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني الذي يرتكبه

الموظف العام ومدى تأثيرها على ترقيته.

#### - منهج الدراسة:

لقد اعتمدنا في البحث على المنهج الوصفي من خلال تحديد الإطار العام للنظام

التأديبي والترقية، وكذلك المنهج التحليلي في تحليل مختلف النصوص القانونية ذات الصلة

بموضوع الدراسة.

وارتأينا تقسيم البحث وفق الخطة الثنائية إلى:

الفصل الأول: الاطار المفاهيمي لتأديب الموظف العام

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية وأثرها على الموظف العمومي

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لتأديب الموظف العام

**تمهيد:**

يعتبر التوظيف أساس عمل إدارة الموارد البشرية من خلال إدارتها لشؤون الموظفين وتسيير حياتهم المهنية، والتي تتشكل من عدة وظائف من أجل توفير الموارد البشرية وتمثل في توظيف الوظائف، توظيف الموارد، تقييم الأداء، التدريب والتكوين...تسعى عملية التوظيف الى التوفيق بين متطلبات الوظيفة والشخص المناسب لها، أي بمعنى جعل الفرد المناسب وذلك من خلال حصر جملة من المواصفات للموظف ومواصفات للوظيفة المعروضة.

وبصفة عامة فإن عملية التوظيف والإجراءات المتبعة في ذلك تلعب دورا هاما في دعم برامج التطوير ومساعدة العاملين على التكيف السريع في المؤسسة، وهذا يكون من خلال جهود الاستقطاب التي يبذلها المشرفون والقائمون على هذه المهمة في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءات العالية للالتحاق بالمناصب الشاغرة والسعي الى اختيار أكفئ الأفراد من بين المستقطبين وإخضاعه لمختلف اختبارات التوظيف ليتم بعدها تعيينه فالوظيفة .

### المبحث الأول: ماهية الموظف العام

تعتبر عملية التوظيف من أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية، يقتضي تطبيق مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العمومية أن تكون شروط التوظيف متسمة بالموضوعية والتجريد حتى يتسنى لسائر المترشحين التقدم لشغلها دون تمييز، مع توفير فرص متكافئة وبالتالي حصول الإدارة أو المؤسسة العمومية على أكفأ المترشحين.

و يعتبر الموظف الركيزة الأساسية، ويستطيع منها المرفق العام تقديم خدماته وتحقيق أهدافه، ونتيجة ازدياد وظائف الدولة ازداد عدد الموظفين باعتبارهم يد الدولة وأصبح لهم دور في غاية الأهمية، نظر لكونهم هم الذين يقومون بتنفيذ سياسة الدولة.

### المطلب الأول: مفهوم الموظف العام

بما أن الوظيفة العامة تعتبر وعاء للسلطة لممارسة نشاطها الإداري، وذلك من خلال موظفيها الذين يعتبرون أداة للدولة لتحقيق أهدافها، لذلك لا بد من تحقيق من ينطبق عليه هذا الوصف، وقد سعى كل من المشرعين والقضاة والفقهاء الى ضبط مفهوم المسير البشري (الموظف العمومي) من خلال التعريفات:<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: مولود ديدان ، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، 2008، ص42.

### الفرع الأول: تعريف الموظف في التشريع

ان التعريف التشريعي بصفته الاستثنائية قد يذهب الى البحث عن مضمونه ولكن في أغلب الأحيان ونظرا لصعوبة وعدم دقة التعريف الموضوعي، فإنه يذهب الى تعريفات وظيفية تطبيقية على شكل تبيان الهدف من المفهوم، أو على شكل قائمة لتحقيق هدف معين، حينما يراد تحديد مفهوما للموظف العام يلجأ الى البحث أولا في الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 02/06/1966.<sup>1</sup>

ان المشرع الجزائري لم يعرف الموظف العمومي وإنما عرف عناصره الأساسية المذكورة في المادة 01 التي يجب توفرها في الشخص لكي يعتبر موظفا عموميا، حيث جاء في نص المادة 02 من القانون في الفقرة الثانية:<sup>2</sup> "يعتبر موظفون الأشخاص المعينون في الوظيفة الدائمة، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات، والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم".

من خلال المادة أعلاه يتضح ان العناصر التي تتوفر في الشخص المؤهل للوظيفة

العامة وتتمثل في:

- التعيين في الوظيفة العامة

- ديمومة العمل

<sup>1</sup>: الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 02/06/1966.

<sup>2</sup>: المادة 01/02 من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 02/06/1966.

- الترسيم

- العمل في مرفق من مرافق الوظيفة العامة.

أما بالنسبة للقانون رقم 78-12 الصادر في 1978/08/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة<sup>1</sup> فقد أطلق لفظ العامل على كل الموظفين في الإدارات وفي المؤسسات الاقتصادية، حيث جاء في المادة 01<sup>2</sup> منه: "يعتبر عاملاً كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غير من العمال أثناء نشاطه المهني".-

وفيما يخص المرسوم رقم 85-59 الصادر في 1985/03/23 فإنه عرف الموظف في نص المادة 05<sup>3</sup> منه: "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التدريبية تسمية الموظف"، ومن خلال نص المادة، يشترط في تسمية الموظف العام على الشخص الذي يثبت في منصب عمله.

<sup>1</sup>: القانون رقم 78-12 الصادر في 1978/08/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

<sup>2</sup>: المادة الأولى من القانون رقم 78-12 الصادر في 1978/08/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

<sup>3</sup>: المادة 05 من المرسوم رقم 85-59 الصادر في 1985/03/23.

أما بالنسبة للأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية<sup>1</sup>، فقد اكتفى المشرع الجزائري لتحديد مجال الموظف العام وذلك في نص المادة 02<sup>2</sup> "يطلق هذا القانون الأساسي على الموظفين العاملين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية".

كما استثنى فئات لا تخضع له وهي القضاة، المستخدمون العسكريون المدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان، إلا أنه في نص المادة 01 فقد جاء: "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري".

#### الفرع الثاني: تعريف الموظف في الفقه

قام الفقه بتقديم مجموعة من التعاريف نذكر منها:

- عرف "دي لوبادير" الموظف بأنه: "يكون موظفا عاما الشخص الذي يتولى وظيفة دائمة في كادر المرفق العام"
- وعرفه "الدكتور سليمان محمد الطماوي" بأنه: "الشخص الذي يسند اليه عمل دائم في خدمة مرفق عام، تشرف على ادارته الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".

<sup>1</sup>: الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup>: المادة 02 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

- يعرفه " عبد الرحمن الرميلى " بأنه: " الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعادته الإدارة لأجلهم، وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم دون أن يشاركوا مباشرة بصفته الشخصية".<sup>1</sup>

- ويعرفه " عبد الرحمن محيو أحمد " بأنه: " ان الموظفين هم من يجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة 06 من قانون الوظيف العمومي<sup>2</sup> والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة".

### الفرع الثالث: تعريف الموظف في القضاء

تأثر مفهوم الموظف في فرنسا بالأفكار الأساسية التي يستند اليها نظام الوظيفة العامة في فرنسا، حيث تعتبر رسالة وخدمة ينقطع لها الموظف ويكرس جل نشاطه.

وكذلك عرفه مجلس الدولة الفرنسي بأنه " الشخص الذي يعهد اليه بوظيفة دائمة داخلية في كادر مرفق عام"، والعبارة في ثبوت صفة الدوام للوظيفة ليست بوجود درجة لها في الميزانية، وإنما وجود نظام قانوني يحكمها سواء كان هذا النظام يتضمن درجات أم لا،

<sup>1</sup>: محمد صالح فنينيش، ملخص محاضرات في الوظيفة العامة، أقيمت على طلبة السنة الرابعة لسانس، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي .2012-2013، ص21.

<sup>2</sup>: المادة 06 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

بل لا يشترط أن يتضمن هذا النظام منح مرتبات للموظفين، كما لا ينفي عن الوظيفة الصفة الدائمة، أن يكون النظام القانوني الذي يحكمها يجيز السلطة المختصة فصل شعبها بانقضاء مدة معينة.<sup>1</sup>

كما عرفه القضاء المصري بواسطة مجلس المصري كذلك بأنه " صفة الموظف العام لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه أحكام الوظيفة العامة الا اذا كانت علاقته بالحكومة مستقرة ودائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام..."

كما يعرف أحكام مجلس الدولة الموظف العام على أنه: " الشخص الذي يكلف بعمل دائم في خدمة مرفق عام تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون الأخرى بالطريق المباشر".<sup>2</sup>

وعرفه القضاء الجزائري بأنه: " الشخص الذي يساهم في عمل دائم، في مرفق تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية، بأسلوب الاستغلال المباشر، تكون مساهمة في ذلك

<sup>1</sup>: عزيزة شريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر ، 1988 ، ص.90.

<sup>2</sup>: عزيزة شريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، المرجع السابق، ص.91.

عن طريق اسناد مشروع الوظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة وعلى قبول

هذا التعيين من جانب صاحب الشأن.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام

يتمتع الموظف العام بحقوق أقرها له القانون، كما أنه ملزم بأداء جملة من الواجبات،

نحاول من خلال الفروع الموالية عرضها بشيء من التفصيل.

#### الفرع الأول: حقوق الموظف العام

سنتولى فيما يلي شرح للحقوق الموظف العام وفق التشريع الجزائري.

#### أ- حقوق و ضمانات الموظف العام :

---

<sup>1</sup>: مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 22.

- حق تقاضي الأجر: ليس هناك من أحد ينكر أن الموظف لم يقبل العمل في الوظيفة إلا من أجل الحصول على المزايا المادية أو الحقوق المالية التي تمنح له مقابل ذلك، وهذه المزايا وتلك الحقوق تعد في حقيقة الأمر الوسيلة الأساسية لجذب الموظف نحو العمل الحكومي، وباعتبارها المقابل للواجبات والتزامات الملقاة على عاتقه وتتمثل الحقوق المالية للموظف تجاه الإدارة أساسا في العديد من المزايا التي يحصل عليها، لتكفل له حياة معيشية مناسبة.<sup>1</sup>

ويتمتع الموظف بالعديد من الحقوق المالية نظير أدائه لواجبه الوظيفي ويعتبر المرتب من اهم العناصر الرئيسية التي يقوم عليها كل نظام وظيفي، كما يعد من اهم الحقوق المالية لمعترف بها للموظف العام وعلى ضوء ذلك نجد غالبية التشريعات المختلفة والتي تعالج مواضيع الوظيفة العامة تؤكد على أهمية هذا الحق وتضع العديد من القواعد التي تكفل حمايته وتنظيمه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: أحمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري دراسة مقارنة ، الجزائر :جامعة الجزائر ، ط.2، 2001، ص54.

<sup>2</sup>: المرجع نفسه، ص55.

كما أن المرتب هو الحق الأساسي والأول للموظف العام تجاه جهة عمله، بل يكاد أن يكون الدافع أو السبب الرئيسي لالتحاق بالوظيفة، ويمثل عنصرا من عناصر حقوق الموظف لأنه من النادر أن نجد موظفا لا يتقاضى راتبا، المرتب هو أهم حقوق الموظف المادية مهما كانت درجة وظيفته، فمن خلاله يستطيع الموظف أن يشبع حاجاته الأساسية والضرورية.

ونجد حسب المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup> تنص على " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب، وهذا ما يؤكد حرص المشرع الجزائري على أهميته هذا الحق لما يمثله من إعانة الموظف وأفراد أسرته و توفير الحياة الكريمة".

## 2- حرية الرأي والمساواة:

---

<sup>1</sup>: المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

حمل الأمر رقم 03-06 الإعلان عن مجموعة ضمانات يتمتع بها الموظف العام،

ولعل من أهم هذه الضمانات حرية الرأي والمساواة، وقد كرس الدستور حرية الرأي والمساواة

في المادتين 36 و 29 وجاء ذكرهما في المادتين 26 و 27 من الأمر.

جاء في المادة 26<sup>1</sup> أنه: " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب

التحفظ المفروض عليه، كما جاء في المادة 27<sup>2</sup> أن: " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب

أراءهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية.

وكما أشرنا سابقا أن مبدأ المساواة يعد من أهم مبادئ القانون، ويحظى باهتمام

المواثيق الدولية والنصوص الإقليمية وكذلك النصوص الرسمية الداخلية، وتطبيقا لمضمون

هذا المبدأ لا يجوز للإدارة التمييز بين الموظفين بسبب ما أبدوه من آراء أو تصنيفهم على

هذا الأساس، كما لا يجوز لها التمييز بينهم على أساس الجنس أو الأصل أو بسبب أي

ظرف من ظروفهم الشخصية او الاجتماعية.

<sup>1</sup>:المادة 26 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup>: المادة 27 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3- الحق في الترقية : من أبرز أمنيات الموظف وطموحه أن يتم ترقيته خلال رحلته

الوظيفة حتى يحقق طموحاته المشروعة في الوظيفة العامة ، كما تمثل الترقية حافزا كبيرا

لدفع الموظف إلى المثابرة في العمل ، الأمر الذي من شأنه زيادة معدل إنتاجه الوظيفي

وعلى هذا فالترقية من أهم الدعامات التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة.

فالترقية هي تعيين الموظف في درجة مالية أعلى من درجته كما يتدرج في مدلولها،

وينطوي في معناها تعيين الموظف في وظيفة تعلوا بحكم طبيعية الوظيفة التي يشغلها في

مدرج السلم الإداري، وتتم هذه بأحد المعيارين هما الأقدمية والإخبار أو للمعيارين معا في

بعض الحالات والترقية عموما يترتب عليها زيادة في الأجر.<sup>1</sup>

وتبدو أهمية الترقية كضمان في استقرار الوظائف العامة، وهو ما يحقق بدوره حسن

سير العمل في المرفق العمومي وخلق جوا من التنافس بين الموظفين مما يساعد على

<sup>1</sup>: خالد خليل الطاهر، القانون الإداري ، بغداد : دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، ط.1998، ص174.

تحسين مستوى الأداء، وزيادة فرص تحسين الإنتاج وهذا ما يخلق لدى الموظف الحافز على بذل أقصى جهده ورغبته في الفوز بالترقية، مما يؤدي إلى تحقيق تقدم مستمر في وظائفهم، وبالتالي في معيشتهم دون الحاجة إلى تغيير مكان العمل.<sup>1</sup>

فالمشرع الجزائري أكد على حق الموظف في الترقية خلال حياته المهنية في حال توفرت فيه الشروط اللازمة لاستحقاق الترقية، وهذا ما نصت عليه المادة 38<sup>2</sup> من الأمر رقم 03-06 بقوله " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في التربة خلال حياته المهنية "ومن ناحية أخرى يجب عدم الخلط بين الترقية والتعيين فالترقية تصدق على تقلد العامل لوظيفة اعلى في مدارج السلم الوظيفي الذي ينخرط فيه، أما التعيين فهو دخول الموظف الخدمة لأول مرة.<sup>3</sup>

#### 4- الحق في العطل:

<sup>1</sup>: رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، ص77.

<sup>2</sup>: المادة 38 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup>: زين عزري ، وسائل إجبار الإدارة على تنفيذ أحكام القضاء في التشريع الجزائري، بسكرة: جامعة محمد خيضر، ط.2012، ص64.

يستقر حق الموظف في إجازة على أصل مؤداه أنه ال تكليف إلا بمقدور ذلك أن مواصلة الموظف لعمله دون انقطاع ، وبدون فترات يستريح فيها من عناء العمل ، يقعد عن المواصلة ويصل به إلى حد تكليفه فيما لا يستطيع فالنفس بطبيعتها لها طاقة والقلوب تمل لدى يلزم الأمر الترويح عنها حتى تستعيد من جديد نشاطها ولا تقتر مستقبلا.

للموظف الحق في الراحة حتى يتمكن من تجديد نشاطه، كما أن هناك ظروف اجتماعية أو مرضية تطرأ عليه، تجعله في حاجة إلى عطلة قد تكون عطلة سنوية أو استثنائية أو مرضية وقد تكون عطلة طويلة المدى وتمنح هذه العطل طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا الشأن.<sup>1</sup>

وتتقرر الإجازة وفق للأوضاع التي يحددها القانون داخل المرفق العام والأصل أن يكرس الموظف كل وقته وجهده للوظيفة، فلا يجوز له الانقطاع عن العمل إلا لمبرر مشروع وحصوله على إجازة مثال إلا أن مصلحة العمل والموظف تتطلب أحيانا منح الموظف هذا

<sup>1</sup>: المرجع نفسه، ص65.

الحق لأن الموظف إذا حصل على فترات راحة بصفة دورية ومنتظمة فإن ذلك سوف يؤدي

إلى حصوله على فترات راحة بغير إذن جهة العمل.<sup>1</sup>

وتطبيقا لذلك استقرت التشريعات المختلفة على منح الموظف الحق في الإجازة

ينقطع بها عن العمل دون مساءلة، وقد حرص المشرع الجزائري في قوانين الوظيفة العامة

المتعاقبة على تكريس هذا الحق وفقا للمادة 39 من الأمر رقم 06-03<sup>2</sup> بقوله " للموظف

الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر".

### الفرع الثاني: واجبات الموظف العام

بعد شرح مفصل لحقوق الموظف العام، سنعرض واجباته فيما يلي:

#### 1- أداء العمل بنفسه:

<sup>1</sup>: عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر - دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و الاجتهاد و القضاء الإداريين، الوادي: مطبعة مزوار ، ط 1، 2001، ص14.

<sup>2</sup>: المادة 39 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن أهم واجبات الموظف ان يقوم بأداء العمل بدقة وأمانة وان يحترم واجبات وظيفته والمهام الملقاة على عاتقه فلا يتراخى في العمل أو يوكل العمل إلى غيره، بل عليه ان يقوم بمهام وظيفته على أكمل وجه، وان يحافظ على كرامة ووظيفته.<sup>1</sup>

فبمجرد أن يلتحق الموظف بالمنصب الذي عين فيه وبعد الالتصاق عليه أن يقوم بتنفيذ المهام الموكلة إليه في إطار اختصاصه، وهذا ما اكده المشرع الجزائري حسب المادة 47 من الأمر 03-06<sup>2</sup> بقوله كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه .

وكأصل عام يجب على الموظف أن يؤدي العمل الوظيفي المكلف به بنفسه فلا يجوز له أن ينيب عنه غيره فيه، إلا إذا اجاز له القانون تلك الإنابة في اختصاصه.<sup>3</sup>

## 2- عدم الخلط بين الوظيفة والأعمال الأخرى:

<sup>1</sup>: كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الجزائر: دار هومة للنشر، ط.2، 2008، ص81.

<sup>2</sup>: المادة 47 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup>: محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مصر: منشورات دار النهضة العربية ، ط.1، 1999، ص91.

الأصل أن يكرس الموظف كامل وقته لأداء واجبات وظيفته أي أن ينقطع لها، سواء في وقت العمل الرسمي، أو غير الوقت المعين له، فلا يقوم في وقت فراغه بأي عمل آخر وان تحديد ساعات العمل يعينها إنما هو مجرد أسلوب للتنظيم، كما لا يجوز له ممارسة التجارة أو يشارك في تأسيس الشركات أو يكون عضو في مجلس إدارتها إذا كانت تلك المشاركة تؤثر على استقلاله الوظيفي، وقد امتد الحضر لزوجة الموظف بطريقة مختلفة فادا مارست نشاطا تجاريا مربحا يجب اخطر الجهة الإدارية<sup>1</sup>.

### 3- الحفاظ على كرامة الوظيفة:

ومقتضى هذا الواجب أن الموظف ملتزم بصفة دائمة في أن يحرص على اعتبار الوظيفة التي يشغلها، حتى ولو كان بعيدا عن نطاق اعمالها فيجب أن يلتزم بسلوك خاص يتفق والمركز العام الذي يشغله، فيمتنع عليه أو ينهج في عمله الوظيفي، أو خارج هذا

<sup>1</sup>: المرجع نفسه، ص92.

العمل نهجا يخدم وظيفة وجهته عمله التي يعمل لديها فان ارتكب شيئاً من ذلك تعرض

للعقاب لأن الالتزام بهذا الواجب هو التزام شخصي حتى بلوغ الموظف سن المعاش.

وقد أكد هذا الواجب المادة 42 من الأمر رقم 06-03 بقوله<sup>1</sup>: يجب على الموظف

تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن

يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.

#### 4- الالتزام بالسري المهني:

يطلع الموظف بحكم وظيفته على أمور وأسرار تتضمنها وثائق رسمية، قد تنطوي

على أسرار عسكرية أو اقتصادية أو سياسية، كما يطلع أو يعلم بأمور سرية تتعلق بأدق

خصوصيات المواطنين، ويلتزم الموظف بعدم افشاء هذه الأسرار، وأساس هذا الالتزام حماية

المصلحة العامة ومصصلحة الأفراد.

<sup>1</sup>: المادة 42 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وهذا ما أكدته المادة 48 من الأمر رقم 06-03<sup>1</sup> بالقول: يجب على الموظف

الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة أو أي حدث أو أي خبر

علم به أو اطلع عليه بمناسبة بممارسة مهامه، مما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا

يتحرر من واجب السر المهني الا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

#### 5- الالتزام بطاعة الرؤساء :

تعتبر طاعة الرؤساء العمود الفقري في كل نظام اداري، وادا تسرب الى هذا المبدأ

اي خلل، فلن يجدي الصالح الإدارة أي علاج، ولهذا فان علماء الإدارة العامة يبرزون هذا

المبدأ وينوهون بالنتائج الإيجابية المترتبة عليه، ومن ثم فان من واجبات الموظف العام

طاعة الرؤساء في حدود ما يمليه القانون الوظيفي.

ونصت المادة 40 من الامر رقم 06-03<sup>2</sup> بأنه يجب على الموظف في اطار تأدية

مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

<sup>1</sup>: المادة 43 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup>: المادة 40 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

### المبحث الثاني: ماهية العقوبة التأديبية

العقوبة التأديبية جزاء أدبي و مادي في آن واحد ينطوي على عنصر الإيلام الذي يلحق بالموظف ليس في حياته أو في شرفه أو ماله أو حرته شأن العقوبات الجنائية، و إنما في وضعه الوظيفي.

### المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

اختلف الفقه بشأن تعريف العقوبة التأديبية، بحيث ذهب اتجاه في الفقه الجزائري إلى أنها: جزاء يوقع على الموظف الذي ثبتت مسؤوليته عن خطأ تأديبي يمس مركزه الوظيفي، كما وضع بعض التشريعات تعريفا واضحا للعقوبة التأديبية.

### الفرع الأول: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية

أو هي عقوبة تمس الموظف في حياته الوظيفية سواء بإنقاص مزاياه المادية أو بإنهاء خدمته مؤقتا أو نهائيا.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2006 ، ص52.

وذهب اتجاه آخر من الفقه المصري " جزاء ذو نوعية خاصة يصيب الموظف في مركزه الوظيفي دون مساس بحريته أو ملكيته الخاصة بسبب مخالفات ذو طبيعة خاصة تتصل اتصالاً وثيقاً بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنقاص من امتيازات الوظيفة. أو هي جزاء يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين بحيث يوقع باسمه و لمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها و تنفيذاً لأهدافها المحددة سلفاً".

وعبر الفقه الإداري الفرنسي على نوع المسؤولية الإدارية للموظف العام بمصطلح المسؤولية الضبطية للموظف العام الذي يقوم بفعل خاطئ تترتب عليه عقوبة تحط من مركزه الإداري وعلاقته بالوظيفة إذ تعني أنها " السلطة في توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي تناله في المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها إذا ارتكب خطأ يتعارض مع واجب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها إذا ارتكب خطأ يتعارض مع واجب الوظيفة".

أما الفقه الأردني فقد عرفها بأنها ذلك الجزاء الذي يقع على الموظف بسبب ارتكابه

مخالفة تأديبية بهدف تأديبية و ردع غيره من الموظفين".<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: التعريف التشريعي:

لم يرد في جل التشريعات الوظيفية و من بينها المشرع الجزائري تعريف صريح

للعقوبة التأديبية، و قد وصح المشرع الجزائري الأسس التي تقوم عليها العقوبة التأديبية، و

هذا ما نستشفه من خلال المادة 20 من المرسوم 59-85 التي تنص على: "يتعرض

الموظف لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجنائي، إذا اقتضى الأمر، إذا صدر

منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكابه أي خطأ خلال

ممارسته مهامه أو بمناسبتها.

و قد تطرق المشرع الجزائري للعقوبة التأديبية من خلال الأمر 06-03 حيث تنص

المادة 160<sup>2</sup> على "شكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط و كل خطأ

<sup>1</sup>: مصطفى عفيفي ، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان ، دراسة مقارنة ، 1971، ص165.

<sup>2</sup>: المادة 160 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا، و يعرض مرتكبه

لعقوبة تأديبية، و ذلك دون المساس عند الإقتضاء بتطبيق القانون الجنائي عليه.

باستنادنا إلى هذه التعاريف التشريعية يمكننا أن نستنتج أنه إذا ارتكب الموظف

خطأ يؤثر على أدائه لوظيفته فإنه سيعرض نفسه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الإقتضاء

بتطبيق القانون الجنائي عليه.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: التعريف القضائي للعقوبة التأديبية

ذهبت المحكمة الإدارية العليا بمصر في حيثيات الحكم الصادر بتاريخ

1963/01/13 "..... أن العقوبة التأديبية و ما يترتب عليها من آثار عقابية، لا يسوغ

تجد لها مجالا في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح، شأنها في ذلك شأن العقوبة

الجنائية....."، كما جاء في حيثيات حكم محكمة الإستئناف المصرية الصادر بتاريخ

1998/01/13 بشأن الطعن رقم 96/79 ما يلي: "....فالعقوبة التأديبية هي تلك التي

حدها المشرع حصرا.....".

<sup>1</sup>: محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص56.

إن القاعدة العامة التي تحكم العقوبات التأديبية هي مبدأ الشرعية، فخلافا للأخطاء المهنية فإن العقوبات التأديبية جاءت محددة على سبيل الحصر، إذ لا يمكن للسلطة التأديبية أن تختار توقيع العقوبة التي تريدها من تلقاء نفسها، بل ينبغي عليها أن تختار من بين العقوبات التي حددها القانون وإلا كان قرارها مخالفا للتنظيم المعمول به وبالتالي فلا يترتب عليه أي أثر قانوني.

#### الفرع الرابع: أهداف العقوبة التأديبية

إن الغاية من العقوبة التأديبية قانونا هو النتيجة النهائية التي تسعى السلطة التأديبية إلى تحقيقها من وراء اتخاذ قرارها التأديبي ، ويمكننا القول أن العقوبة التأديبية ، ويمكننا القول أن العقوبة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة ، تهدف بشكل عام إلى ضمان حسن سير العمل في المرافق العامة ، وإصلاح والردع في ان واحد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: محمد ماجد ياقوت ، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة ، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ، 2008، ص65.

### أ- ضمان حسن سير العمل في المرافق العامة

ذهب معظم فقهاء القانون الإداري إلى أن النظام التأديبي لا يستهدف العقاب ذاته، بل ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد وذلك لكي يتمكن المرفق أداء رسالته، فأساس العقاب هو وجوب سير المرفق العام وذلك أن الجزاء يكفل استقرار قواعد النظام<sup>1</sup>. ويمثل التأديب الضمانة الفعالة لتوجيه الموظف إلى القيام بواجباته ، فالأثر الأول لعقاب الموظف والاثار الأخرى التي تلازمه مثل إصلاح الموظف وتخويله أمام زملائه تتنافس جميعا في النهاية لإعادة السير المتناسق للمرفق العام .

### ب - إصلاح المرفق العام أو الموظف

أما بخصوص إصلاح الموظف فيرى بعض الفقهاء أن إصلاح الموظف هو من قبل التقويم ورفع كفاءات الأداء ، وذهب البعض الآخر إلى أن العقاب التأديبي ليس ردع الغير ومنعه من ارتكاب الخطأ ، وإنما ردع الموظف المخطئ نفسه ومنعه من ارتكابه ثانية ، لاعن طريق الخوف بل عن طريق إصلاح الذنب ولكن دون إهمال الصفة المؤثرة للعقاب التي تهدف في نهاية الأمر إلى عدم العودة لإرتكاب الخطأ<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>: المرجع نفسه، ص66.

<sup>2</sup>: مشعل الثقيل، المسؤولية التأديبية للمحامي، دراسة مقارنة، عمان ، دار الثقافة 2001، ص132.

## ج - الردع

يذهب رأي من الفقه والقضاء المصريين إلى أن غاية التأديب هي العقاب، ومشروعية العقاب تقوم على الزجر لمرتكب الفعل ولغيره .

ويتناول الردع عنصرين في مجال التأديب هما :<sup>1</sup>

**العنصر الأول :** يتعلق بمرتكب الخطأ ، حيث يهدف العقاب إلى ردعه والحيلولة دون عودته إلى الخطأ مرة ثانية .

**العنصر الثاني :** يتعلق بكافة الموظفين حيث يهدف العقاب إلى ردع أو منع الآخرين من سلوك الموظف المذنب ، وأن الردع المقصود هنا ليس الشدة ، بل العقاب المناسب والعادل الذي من شأنه أن يحقق الأهداف المذكورة .<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: أنواع العقوبات التأديبية

يقترّب القانون التأديبي في مجال العقوبة من قانون العقوبات، ذلك أنه هو الآخر يحدد العقوبات ويرتبها في شكل عقوبات تدرجية توقع على مخالف الواجبات الوظيفية . وقد سلك المشرع الجزائري نفس النهج، إذ حدد العقوبة التأديبية بدقة على سبيل الحصر وصنفها إلى درجات من الأقل شدة إلى الأكثر شدة حسب درجة جسامة الخطأ

<sup>1</sup>: هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الطبعة الثالثة، 2013، ص173.

<sup>2</sup>: هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص174.

المرتكب من طرف الموظف العام ، وقيد السلطة المختصة بالتأديب بتوقيع العقوبات المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية فقط.<sup>1</sup>

سنتطرق إلى تصنيف العقوبة التأديبية من حيث طبيعتها ونقسمها إلى عقوبات أدبية وعقوبات المالية ، ثم من حيث درجة جسامتها ونقسمها حسب التصنيفات التشريعية للعقوبات التأديبية في مختلف القوانين بداية من الامر 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ثم القانون 87 - 12 المتضمن القانون الأساسي للعامل والمرسوم رقم 82 - 302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية وصولاً إلى المرسوم رقم 85 - 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ثم إعداد تصنيف جديد في الأمر 06 - 03 .

### الفرع الأول: تصنيف العقوبة التأديبية من حيث طبيعتها

سندرس في هذا العنصر صور العقوبات التأديبية من حيث طبيعتها كما يلي:<sup>2</sup>

#### 1- العقوبات الأدبية

تعتبر العقوبات الأدبية أدنى درجات العقوبة التأديبية جساماً ، إذ أنها في واقع الأمر عبارة عن نوع من التحدير الوقائي الذي تمارسه الإدارة في مواجهة مخالفات موظفيها بهدف

<sup>1</sup>: وفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة ) ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007، ص58.

<sup>2</sup>: وفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص59.

وقايتهم ومنعهم مستقبلا من إرتكاب أخطاء جديدة يتعرضون معها لتوقيع جزاءات أشد جسامة عليهم .

وهو ما تبنته معظم التشريعات الوظيفية و أدرجت مفرداته ضمن الجزاءات الواردة

ضمنها تحت تسميات مختلفة كما يلي:<sup>1</sup>

- **التنبيه** : يعني التنبيه كعقوبة تأديبية أدبية التوجيه الإداري الصادر من السلطة التأديبية والذي يتضمن تذكيرا للموظف بواجباته الوظيفية عند قيامه بعمل أو تصرف يستوجب مثل هذا التذكير .

- **الإنذار** : ويقصد به إشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي إرتكبها وتحديره من الإخلال بواجبات وظيفته .

- اللوم .

- **التوبيخ** : وهي إخطار الموظف بتقرير تذكر فيه المخالفة المرتكبة ولفت نظره لتجنبها - لفت النظر .

وقد تبنى المشرع الجزائري هذا التصنيف لما خص العقوبات الأدبية بمفردات تتدرج

تحت تسميات مختلفة ضمن ما ذكره في نص المادة 163 من الأمر 03-06 المتضمن

القانون الأساسي للوظيفة العامة تحت عنوان عقوبات الدرجة الأولى.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: مصلح الحريرة ، مدى تطبيق محكمة العدل للمبادئ التي أقرها القضاء الإداري في رقابته على السلطة التقديرية للإدارة ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 25 العدد الأول ، الأردن ، 2013 ، ص191.

<sup>2</sup>: المادة 163 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

## 2- العقوبات المالية:

سميت هذه الجزاءات بالعقوبات المالية لأنها ذات أثر مالي وتعتبر أكثر فعالية من العقوبات المعنوية ، فبالإضافة للأثر الأدبي لأي عقوبة منها ، فإن العقوبات المالية تمس المزايا المادية للوظيفة .

بمعنى اخر هي تلك العقوبات التي تلحق مرتب الموظف ، وما يرتبط به من خصم مبالغ نقدية يتقاضاها الموظف بصفة دورية .<sup>1</sup>  
تتخذ العقوبات المالية عدة صور كما يلي :

- التوقيف عن العمل بما يترتب عنه الخصم من المرتب مدة الأيام المتوقف عن العمل فيها.

- الشطب من قائمة التأهيل أي الحرمان من الترقية بما يؤدي إلى تأخير الإستفادة من المقابل المادي للدرجة المتوقع الترقية إليها .

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة بما يترتب عنه تحفيض في المرتب بما يتناسب مع الرتبة المعين فيها.

- التنزيل من درجة إلى درجتين .<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: قوسم حاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه ، دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2012، ص111.

<sup>2</sup>: محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2012، ص97.

أخذ المشرع الجزائري بالعقوبات المالية من خلال نص المادة 163 من الأمر 03 - 06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ونظمها تحت عنوان عقوبات الدرجة الثانية، الثالثة، الرابعة .

### 3- العقوبات المنهية لرابطة التوظيف

وهي من أشد العقوبات الأدبية جسامة ، ويترتب عليها إنهاء الرابطة الوظيفية بصورة دائمة ، تتمثل العقوبة الأساسية المنهية للرابطة الوظيفية في : التسريح بالنسبة للموظفين العامين إضافة إلى العزل بإعتباره إجراء إداريا ناتجا عن إهمال الموظف لمنصب عمله لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول .<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: تصنيف العقوبة التأديبية من حيث درجة جسامتها

يتعلق الأمر بالتصنيفات القانونية للعقوبة التأديبية من حيث درجة جسامتها، أي من أخف إلى أشد عقوبة موقعة على الموظف في مختلف القوانين الأساسية للوظيفة العامة وفي القوانين الخاصة الأخرى كالتالي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> : محمد الأحسن، المرجع السابق، ص98.

<sup>2</sup>: المرجع نفسه، ص99.

أولاً : تصنيف العقوبات التأديبية في ظل القوانين الأساسية المتعلقة بالوظيفة العامة

عرف قطاع الوظيفة العامة في الجزائر عدة تحولات وتطورات من خلال قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة التي عرفتها الجزائر ، من بينها الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة الذي يعتبر أول نص قانوني نظمها ، تلاه المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، وأخيراً الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي الحالي للوظيفة العامة ، إضافة إلى القانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي للعامل والمرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .<sup>1</sup>

أ - تصنيف العقوبات التأديبية حسب الأمر رقم 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة :

قسم المشرع في نص المادة 55 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي

للوظيفة العمومية العقوبات التأديبية إلى درجتين كما يلي :<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: أورك حورية ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع الإدارة المالية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 2019، ص66.

<sup>2</sup>: المادة 55 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

1 - عقوبات الدرجة الأولى :

- الإنذار .

- التوبيخ .

2 - عقوبات الدرجة الثانية :

- الشطب من قائمة الترقية : عبارة عن عقوبة تصيب الموظف في حقه في الترقية .

- التنزيل في الرتبة : مفاد هذه العقوبة تنزيل الموظف العام إلى الرتبة التي تلي رتبته مباشرة.

- الإحالة على التقاعد تلقائيا : عقوبة لا يمكن توقيعها إلا على الموظف الذي تتوافر فيه الشروط الضرورية التي وضعها المشرع لإحالة الموظف على التقاعد .

- العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش .

- العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش .

بالإضافة إلى ذلك يمكن تقرير الإستبعاد المؤقت لمدة لا يمكن أن تزيد عن ستة

أشهر كعقوبة من الدرجة الثانية بصفة رئيسية أو تكميلية مع العلم أن هذا الإجراء يحرم

صاحبه من كل مكافأة بإستثناء المنح العائلية .

ب - تصنيف العقوبات التأديبية حسب القانون رقم 78 - 12 والمرسوم رقم 82 -

:302

نص المشرع صراحة في المادة رقم 202 من القانون رقم 78 - 12<sup>1</sup> على أن يتعرض العامل للعقوبات التأديبية وعند الإقتضاء للمتابعة الجزائية ، مهما كان منصبه في حالة عدم مراعاة أحكام هذا القانون والقوانين الأساسية الخاصة المطبقة في المؤسسات المستخدمة أو أنظمتها الداخلية ، وذكر أن القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط والقانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة يتضمن جدولاً بالعقوبات المطبقة ابتداء من التنبيه ، التنزيل ثم التسريح.

ثم نص المرسوم رقم 82 - 302 في نص المادة 74<sup>2</sup> منه على أنه يمكن أن توقع

على أي عامل يقصر في أداء واجباته المهنية أو يخالف الأحكام التشريعية والتنظيمية

<sup>1</sup>: المادة 202 من القانون رقم 78-12 الصادر في 1978/08/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

<sup>2</sup>: المادة 74 من 82-302.

المتعلقة بعلاقات العمل، إحدى العقوبات التأديبية الآتي ذكرها، كيفما كانت رتبته دون

المساس بالعقوبات الجنائية المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل :

- الإنذار الشفوي .

- الإنذار الكتابي .

- التوبيخ .

- الطرد من يوم واحد إلى ثلاثة أيام .

الطرد من 4 إلى 8 أيام .

- التخفيض في رتبة بصفة تأديبية .

- التسريح بمهلة مسبقة و تعويضات .

- التسريح بدون مهلة وبدون تعويضات .

مع مراعاة درجة جسامة الخطأ عند التوقيع العقوبة .

ج - تصنيف العقوبات التأديبية حسب المرسوم 85 - 59 المتضمن القانون الأساسي

النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية :

إختلف تصنيف العقوبات التأديبية في هذا النص عما كان عليه في الأمر رقم 66

- 133 ، حيث صنف العقوبات في نص المادة 124 إلى ثلاث درجات كالتالي:<sup>1</sup>

**1 - عقوبات الدرجة الأولى :**

- الإنذار الشفوي .

- الإنذار الكتابي .

- التوبيخ .

- الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام .

**2 - عقوبات الدرجة الثانية :**

- الإيقاف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام .

- الشطب من جدول الترقية .

**3 - عقوبات الدرجة الثالثة .**

---

<sup>1</sup>: المادة 124 من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 02/06/1966.

- النقل الإجباري : يعتبر إجراء تأديبيا ، يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى

مكان آخر، ولا ينبغي الخلط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة الذي يمكن إتخاده لأسباب

غير تأديبية.

- التنزيل .

- التسريح .

- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات .

- التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير تعويضات .

ويمكن للقوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسات والإدارات العمومية أن تقرر زيادة

على العقوبات المذكورة أعلاه عقوبات أخرى من الدرجتين الأولى و الثانية تتناسب وطبيعة

العمل في هذه المؤسسات والإدارات العمومية .<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: أورك حورية، المرجع السابق، ص67.

د - تصنيف العقوبات التأديبية حسب الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي

للووظيفة العامة :

اختلف التصنيف في هذا النص عن تصنيف باقي القوانين ، وقد صنف المشرع

العقوبات التأديبية في المادة 163 من الأمر 06 - 03 إلى أربع درجات ، كما يلي <sup>1</sup>:

1 - عقوبات الدرجة الأولى :

- التوبيخ .

- الإنذار سواء كان شفوي أو كتابي فهو عبارة عن عقوبة معنوية ، يقصد بها لفت نظر

الموظف لما إرتكبه من أخطاء .

تتميز الدرجة الأولى بأنها قد تكون شفوية ، وقد تكون كتابية وهي من أخف العقوبات

الموقعة على الموظف العام ، بالإضافة إلى أنها لا تؤثر عليه من الجانب المالي وتهدف

---

<sup>1</sup>: المادة 163 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

إلى تنبيه الموظف إلى عدم تكرار الخطأ لضمان السير الحسن للمرفق العام بانتظام و

إطراد.<sup>1</sup>

### 1 - عقوبات الدرجة الثانية :

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام : منع الموظف العام عن ممارسة وظيفته

بصفة مؤقتة ، بمعنى إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً فلا يمارس إلتزاماته

لمدة محددة ، عقب إنقضاء مدة الوقف يعود الموظف لمزاولة مهامه مباشرة .

- الشطب من قائمة التأهيل .

وهي عقوبات أشد من عقوبات الدرجة الأولى ، فهي تتطوي على آثار مادية ومعنوية

في نفس الوقت ، وهي تؤثر على أدبيات وأخلاقيات الموظف وصلته بالإدارة ، كما تسبب

<sup>1</sup>: حياة عمراوي ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل الشهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري و إدارة أعمال ، جامعة الحاج لحضر باتنة ، 2011 / 2012 خلف فاروق ، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري ، رسالة ماجستير ، قانون عام جامعة بن عكنون الجزائر دفعة 2003، ص127.

له أضرار مادية خلال حرمانه من المزايا المقررة في القوانين الخاصة بالموظفين أو الوظيفة

نفسها ، حيث أن التوقف عن العمل لمدة محددة يترتب عنه الخصم من الراتب .<sup>1</sup>

### 3 - عقوبات الدرجة الثالثة :

- التوقف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام : عبارة عن إجراء تأديبي تتخذه

السلطة المختصة بالتأديب في مواجهة الموظف مفاده توقيفه عن عمله لمدة أدناها 4 أيام

مع الخصم من راتبه حسب أيام التوقيف .<sup>2</sup>

- التنزيل من درجة إلى درجتين : عقوبة تأديبية يترتب عنها النقصان الفوري من مرتب

الموظف إلى غاية إستعادته لدرجته القديمة بواسطة الأقدمية .

- النقل الإجباري : وهو عبارة عن عقوبة تأديبية يتم بموجبها نقل الموظف إجباريا من

مكان عمله إلى مكان آخر .

<sup>1</sup>: حياة عمراوي، المرجع السابق، ص128.

<sup>2</sup>: سلماني منير ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف ، مذكرة لنيل درجة الماجستير ، تخصص قانون عام ، فرع قانون المنازعات الإدارية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو 2015، ص75.

تعد عقوبات الدرجة الثالثة من أفسى العقوبات التي توقع على الموظف ، فهي عبارة

عن وسيلة ردع له معنويا و ماديا ، نتيجة الخصم من راتبه وخسارة مركزه الوظيفي ونقله

من مكان لآخر .<sup>1</sup>

#### 4 - عقوبات الدرجة الرابعة :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة : ويتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في رتبة

أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها ، كما أنه لا يمكن أن يترتب على هذه العقوبة

إقصاء الموظف من السلك الذي يتبعه .

تعتبر عقوبة التنزيل في الرتبة حدث غير متوقع في مخطط تسيير الموارد البشرية،

حيث يتم تنفيذها ولو زيادة عن العدد في حالة عدم توفر المنصب المالي لذلك حيث تتم

تسوية وضعية المعنيين بها في السنة المالية الموالية .

<sup>1</sup>: صباح حمياتي ، الأليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير ، جامعة الوادي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2013 - 2014 ، ص81.

- التسريح : يعتبر من أخطر و أشد العقوبات الموقعة على الموظف مرتكب الخطأ المهني

، وهو إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف العام .<sup>1</sup>

كما بينت المادة 181 من القانون الأساسي للوظيفة العامة<sup>2</sup> الحالات التي تستوجب

التسريح، إذ نصت على : تعتبر على وجه الخصوص ، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة

إذا قام الموظف بما يأتي :

- الإستفادة من إمتيازات من أي طبيعة كانت ، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل

تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته .

- إرتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية

التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة .

<sup>1</sup>: صباح حمياتي، المرجع السابق، ص82.

<sup>2</sup>: المادة 186 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

- تزوير الشهادات أو المؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية .

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر .<sup>1</sup>

إذا تمت إدانة الموظف المعني بتهم خطيرة كالرشوة ، التزوير ، الإختلاس وتبيد المال العام فإن المعني يبقى في حالة توقيف تحفظي إلى أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعة الجزائية نهائيا ، وفي حالة ثبوت الإدانة الجزائية فإنه يتعين عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لتسليط العقوبة التأديبية المناسبة في هذه الحالات وهي التسريح.

إن عقوبات الدرجة الرابعة هي من أقسى العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها الموظف خلال مساره المهني ، حيث يمكن أن يصل فيها إلى حد إنقطاع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة .<sup>2</sup>

## 2- تصنيف العقوبات التأديبية في ظل القوانين الخاصة

بعد تبيان التصنيفات القانونية للعقوبات التأديبية في ظل القوانين الأساسية المنظمة للوظيفة العامة ، يمكن التطرق إلى العقوبات التأديبية في ظل القوانين الأساسية الخاصة كما يلي:<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: عبد الحميد بن علي، انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، 2018، ص87.

<sup>2</sup>: عبد الحميد بن علي، المرجع السابق، ص88.

<sup>3</sup>: المرجع نفسه، ص89.

أ : تصنيف العقوبات التأديبية حسب المرسوم التنفيذي رقم 11 - 106 المتضمن

القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية :

صنف المرسوم التنفيذي رقم 11 - 106 المتضمن القانون الأساسي الخاص

بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية<sup>1</sup> العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات

طبقا لنص المادة 67 منه التي نصت على :

أنه بغض النظر على الأحكام التي تضمنتها المادة 163 من الأمر 06 - 03 المتضمن

القانون .

ثانيا : تصنيف العقوبات التأديبية في ظل القوانين الأساسية الخاصة

بعد تبيان التصنيفات القانونية للعقوبات التأديبية في ظل القوانين الأساسية المنظمة

للووظيفة العامة ، يمكن التطرق إلى العقوبات التأديبية في ظل القوانين الأساسية الخاصة

كما يلي<sup>2</sup>:

<sup>1</sup>: المادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم 11 - 106 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية.

<sup>2</sup>: عبد الحميد بن علي، المرجع السابق، ص90.

أ - تصنيف العقوبات التأديبية حسب المرسوم التنفيذي رقم 11 - 106 المتضمن

القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية :

صنف المرسوم التنفيذي رقم 11 - 106 المتضمن القانون الأساسي الخاص

بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات

طبقا لنص المادة 67 منه التي نصت على :

أنه بغض النظر على الأحكام التي تضمنتها من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون

الأساسي للوظيفة العامة فإنه تمت إضافة عقوبات جديدة التي قد تسلط على الموظفين

المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية حسب جسامه الخطأ المرتكب ، وقد صنفها

المشروع إلى أربعة درجات كما يلي :<sup>1</sup>

1 - عقوبات الدرجة الأولى :

- التوبيخ .

- الإنذار الكتابي .

- التوبيخ .

- الحجز لمدة 24 ساعة .

<sup>1</sup>: عبد الحميد بن علي، المرجع السابق، ص92.

2 - عقوبات الدرجة الثانية :

- التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام .
- الحجز لمدة 48 ساعة .
- الشطب من جدول الترقية في الدرجة لمدة سنة .

3 - عقوبات الدرجة الثالثة :

- التوقف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام .
- التنزيل من درجة واحدة إلى درجتين .

4 - عقوبات الدرجة الرابعة :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .
- التسريح .

ج - تصنيف العقوبات التأديبية حسب المرسوم التنفيذي رقم 08 - 167 المتضمن

القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون :

إعتمد المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 08 - 167 المتعلق بالقانون الأساسي

الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون<sup>1</sup> نفس السلم الذي وضعه

الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة مع إضافة عقوبة جديدة و

<sup>1</sup>: المرسوم التنفيذي رقم 08 - 167 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون.

أدرجها ضمن عقوبات الدرجة الثانية التي من الممكن أن تسلط على موظفي إدارة السجون وتتمثل في عقوبة المنع من مغادرة مكان العمل لمدة تتراوح بين ثلاثة وثمانية أيام بسبب الإخلال بالقواعد العامة للانضباط.<sup>1</sup>

د - تصنيف العقوبات التأديبية حسب المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المحدد لكيفيات توظيف أعوان المتعاقدين :

لم يصنف المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذلك النظام التأديبي المطبق عليهم العقوبات التأديبية<sup>2</sup> وإنما إكتفى بتحديدتها حسب درجة جسامته الخطأ والظروف التي تم إرتكابه فيها وحسب آثارها على سير المصلحة التي يعمل بها والضرر الذي لحق بها ، حيث أنها تتمثل في :

- الإنذار الكتابي .
- التوبيخ .
- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام .
- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض .

<sup>1</sup>: منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص105.

<sup>2</sup>: المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذلك النظام التأديبي المطبق عليهم العقوبات التأديبية.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية وأثرها على الموظف العمومي

## تمهيد:

عرف المشرع الجزائري الموظف العام في نص المادة 04 فقرة 01 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية بأنه " يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري " فبمجرد تعيين الموظف العام في الوظيفة العمومية تنشأ له حقوق ويتحمل التزامات ينظمها القانون واللوائح التي تحكم الوظيفة العمومية ومن بين هذه الحقوق حق الترقية.

تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، ولما لها من أثر مادي ومعنوي بالنسبة له، فالموظف العام حين يلتحق برتبة معينة، يطمح دائما في أن يحسن قدراته في الوظيفة العامة والولوج للمناصب العليا.

## المبحث الأول: نظام الترقية للموظف العام

تعتبر الترقية بجميع أشكالها بالنسبة لكل موظف العمود الفقري في مسار حياته الإدارية، وحافزا ماديا ومعنويا، يؤثر بصفة مباشرة في تثبيت وترسيخ دوافع الاستقرار والاستمرارية بالمرافق العمومية، وهي تعني في مضمونها القانوني تغيير في الوضعية الإدارية للموظف من خلال انتقاله من رتبة إلى أخرى أو من درجة لأخرى أو من سلك إلى آخر.

## المطلب الأول: مفهوم نظام الترقية في الوظيفة العامة

تعتبر الترقية من إحدى الوسائل الضرورية التي تضمن وتشجع حركة المستخدمين داخل المؤسسة هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن قرارات الترقية تعتبر قرارات تحفيزية تشجع المستخدمين على الاهتمام بعملهم ومحاولة تحقيقهم النتائج المرضية<sup>1</sup>.

## الفرع الأول: تعريف الترقية

سنقوم من خلال هذا الفرع بتعريف الترقية لغة واصطلاحا، وندرج التعريف التشريعي.

الترقية لغويا : يفيد معين الترقية الصعود والارتقاء<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: ريشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، أحمد بوقرة، بومرداس 2010، ص 11.

<sup>2</sup>: مصطفى جعيدل، نظام الترقية في الوظيفة العامة، مذكرة نيل شهادة ماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 15.

الترقية اصطلاحاً: يقصد بها انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى ومرتب أعلى حالياً ومستقبلاً، كما قد تصاحب هذه الترقية زيادة في الامتيازات الوظيفية كالتغيير في طبيعة الأعمال ودرجة المسؤولية في مجال السلطة، فالموظف في اغلب الحالات يبدأ حياته المهنية في درجات السلم الوظيفي، ثم يعلو مركزه ويزداد دخله، والترقية أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع، وتعتبر جزء من ثقافة المجتمعات.<sup>1</sup>

وتعرف الترقية بأنها عملية إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مستوى أعلى، وعادة ما تتطوي مثل هذه الوظيفة على واجبات، مسؤوليات، سلطات اكرب وأكثر صعوبة من واجباته وسلطاته في الوظيفة السابقة، كما أنها عادة ترتبط بالزيادة في الرواتب أو الأجر.

وتعد الترقية وسيلة لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي، حيث تلعب دوراً مهماً لكل من الفرد والمنظمة، فالفرد يحقق رغبته في النمو والترقي، وتحقق المنظمة رغبتها في تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة، وتحصل على أداء ورضا عالي، كما عرفت الترقية أيضاً على أنها تغيير في التكليف من عمل في مستوى الدني إلى آخر في مستوى أعلى داخل التنظيم ، وتصاحب الترقية عادة زيادة في الأجر وفي المركز الأدبي ، إلا انه يلقي على عاتق

<sup>1</sup>: جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006، ص32.

الفرد واجبات ومسؤوليات اكبر والهدف من الترقية الاستعادة من قدرات ومهارات الفرد بما يحقق مصلحة المنظمة ، كما تعتبر حافز للأفراد لتحسين أدائهم.<sup>1</sup>

يجب أن يكون هناك توازن بين الأعباء والمسؤوليات الجديدة التي سترتب على الترقية وبين المقابل المادي أو المعنوي أو المزايا الأخرى.

لما كانت الترقية من أهم أعمدة الوظيفة العمومية وعليها يتوقف حسن سير العمل المؤسسات والإدارات العمومية، فقد أحاطها المشرع الجزائري بأهمية كبيرة وهذا قصد تشجيع الموظفين على بذل الجهد والرفع من مستوى أدائهم، وهذا ما يظهر من خلال ما تضمنته النصوص القانونية المؤسسة للوظيفة العمومية في الجزائر من خلال موضوع الترقية، وفي هذا الصدد عرفت المادة 54 و1 و2 من المرسوم رقم 85-59<sup>2</sup> الترقية كما يلي: "عملا بالمادة رقم 117 من قانون رقم 78-12 المؤرخ في 15 أوت 1978<sup>3</sup>، تتمثل الترقية في التحاق بمنصب عمل أعلى حسب التسلسل السلمي، وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك... وقد فرق المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، حيث عرفت المادة 106 من الأمر 06-03 الترقية في الرتبة كما يلي: "تتمثل الترقية في الرتبة وتقدم الموظف في مساره المهني.

<sup>1</sup>: أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثارها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص312.

<sup>2</sup>: المرسوم التنفيذي 59-85 المؤرخ في 01 رجب 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985 والمتضمن القانوني الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>3</sup>: القانون رقم 12-78 الصادر في 5 غوشت، 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

وذلك بالانتقال من الرتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى منها مباشرة... كما عرفت المادة 107 من الأمر رقم 06-03<sup>1</sup> الترقية في الرتبة كما يلي تتمثل الترقية في الرتب وتقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من الرتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة... فالترقية هي إتاحة الفرصة للموظف للحصول على مزايا مادية أو يشغله الوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى ومسؤولية أو سلطة أو تعتبر حق من حقوق الموظف، وقد عرفها المشرع الجزائري على أنها "التحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلبي وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته في السلك ذاته أو تغيير السلك".

### الفرع الثاني: أهمية الترقية

تحتل الترقية أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة والعاملين في نفس الوقت، وتبدوا هذه الأهمية

كما يلي<sup>2</sup>:

#### 1- بالنسبة للإدارة:

الترقية بالنسبة للإدارة بالغة الأهمية وذلك في تحقيق ما يلي:

- الكشف عن قدرات الأفراد العاملين وعن إنجازاتهم، مما يعين دعم فعالية إدارة الوظيف

العمومي في التخطيط لسياساتها المختلفة

<sup>1</sup>: الأمر، 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق ل15 جويلية، 2006 المتضمن القانوني الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup>: يوسف المعداوي، دراسة الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص70.

- تمكين الإدارة من استثمار وتوظيف نظام الترقية لتخطيط برامجها الإنتاجية، ودفع العاملين لتحقيق أعلى مستوى الإنتاجية رغبة منهم في الحصول على مركز وظيفي أعلى<sup>1</sup>
  - الحاجات المادية والمعنوية التي يرغب الأفراد العاملين في إشباعها، ومن خلال الحوافز المادية التي يحصلون عليها لقاء المنصب الوظيفي الأعلى من الناحية أخرى
  - تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين في المؤسسة، وجذب العمالة المطلوبة في المستقبل.<sup>2</sup>
- 2- بالنسبة للعاملين:

يمكن إبراز أهمية الترقية وانعكاساتها على نفسية الموظفين وكذا مستوى أدائهم من

خلال ما يلي:

- رفع الروح المعنوية للموظفين الحاليين
- توفير الحوافز لأصحاب الكفاءات لزيادة الإنتاج والتميز في العمل
- ضمان استمرار الموظفين من أصحاب الكفاءات في العمل في المنظمة
- خفض الدوران الوظيفي والمحافظة على الخبرات داخل المنظمة
- زيادة الاستقرار والأمن الوظيفي للعاملين.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 71.

<sup>2</sup>: هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 184.

<sup>3</sup>: هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 185.

## المطلب الثاني: أسس وشروط الترقية

الترقية هي عملية انتقال الموظف أو العامل من مركزه الحالي إلى مركز أعلى من حيث الصلاحيات أو السلطات والمسؤوليات، أو الحقوق والواجبات، وهي عادة ما تكون مصحوبة بزيادة في الأجر وكذا في الامتيازات الوظيفية.

## الفرع الأول: أسس الترقية

يشكل كل من الأقدمية والكفاءة معيارا جوهريا لاستيفاء الموظف العمومي حقه في الترقية باختلاف التشريعات في إعطاء الأولوية لكل واحد منهما على حساب الآخر، كما تتجه الكثير من هذه التشريعات إلى الجمع بين المعيارين والاعتماد عليهما معا لتحديد الموظفين المعنيين بالترقية من عدمها كما هو شأن المشرع الجزائري الذي يعتمد على معيار الأقدمية بشكل كبير في الترقية في الدرجات ومعيار الكفاءة في الترقية وفي الرتبة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: شعبي أمينة، نظام الترقية في القانون الوظيفية العمومية، مذكرة نيل شهادة ماستر في الحقوق، جامعة خميس مليانة عين الدفلى، 2014، ص59.

## 1- معيار الترقية بالأقدمية:

يقصد بالأقدمية صلاحيات الموظف العام للترقية إلى الوظيفة الأعلى الشاغرة بعد قضائه فترة زمنية معينة يحددها القانون في وظيفته الحالية، لذلك فإنه تتم وفقا لذلك والحق في هذه الترقية يعتبر نابعا من القانون ولهذا تنعدم فيها سلطة الإدارة التقديرية فما عليها إلا أن تطبق هذه القوانين واللوائح على كل من يستوفي المدة اللازمة.<sup>1</sup>

وتعتمد الترقية وفق هذا الأساس على طول مدة الخدمة، ونفترض أن هناك علاقة وثيقة بين طول مدة خدمة الموظف وبين كفاءته، فكلما زادت أقدميته كلما زادت خبرته كذلك فإن أعباء الموظف وتكاليفه المعيشية تزداد بمرور الوقت، لذلك فإن ترقيته على أساس الأقدمية يمكنه من مواجهة تلك الأعباء المتزايدة

ومن مزايا معيار الترقية بالأقدمية نذكر ما يلي:<sup>2</sup>

- تحقيق المساواة والعدالة بين جميع الموظفين في الترقية، فالقانون ينص عادة على المدة اللازمة للترقية من درجة أدنى إلى درجة أعلى، وما على الإدارة إلا أن تطبق هذا الشرط

<sup>1</sup>: عصمت عبد الكريم خليفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1974، ص84.

<sup>2</sup>: نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص191.

على كل من يتوافر فيه، وبذلك يمنع هذا الأسلوب من انحراف وتعسف استعمال السلطة

من قبل الرؤساء الإداريين لأنه يعتمد على معيار موضوعي عادل

- توفر الأقدمية الاستقرار النفسي للموظف وتضمن له مستقبل وظيفي، وهذا الأمر يؤدي

إلى انصراف كل موظف للقيام بالواجبات الموكلة إليه دون خوف على مستقبله، وتبعث

الاطمئنان إلى نفوس الموظفين أنهم يعلمون بترقيتهم في تاريخ معين وبذلك ينصرفون إلى

أعمالهم ويرتبون حياتهم على أساس الاطمئنان بهذه العملية.

- يتسم نظام الأقدمية بالسهولة والبساطة في عملية التطبيق كما يشجع العاملين على البقاء

في الإدارات وعدم تركها الاحتمال فقدهم لأقدميتهم عند ترك العمل مما يعني أن هذا

الأسلوب قد يقلل من دورات العمل، وأنه سهل ومقبول لدى الموظفين والنقابات العمالية.<sup>1</sup>

لكن بالرغم من هذه المزايا إلا أن هذا النوع يشوبه بعض العيوب نذكر منها ما يلي:

- تؤدي إلى الإضرار بحسن سير العمل، وذلك بإسناد الوظائف لغير الجديرين بها حيث

لا يوجد معيار يوضح الكفاءة للوظائف العليا من غيره.

<sup>1</sup>: نادر أحمد أبو شيخة، المرجع السابق، ص 191.

- تتجاهل الأقدمية الاستعدادات والفروقات الشخصية بين الموظفين.
- تؤدي الأقدمية إلى غلق الطريق أمام الكفاءات الممتازة التي يمكن أن تؤدي الخدمات لو أسرعت الخطى قليلا في السلم الإداري
- يؤدي إتباع الأقدمية إلى الشعور بعدم الرضا من صغار الموظفين ذوي الخبرات، مما يؤدي إلى يأسهم وفشلهم منذ البداية، الأمر الذي ينعكس على مردوديتهم.<sup>1</sup>
- 2- معيار الترقية بالكفاءة:

أشار المشرع الجزائري من خلال الأمر 03\_06 أن المؤهلات المهنية تخضع لتقدير وتقييم من طرف السلطة الإدارية المعنية، وهذه الأخيرة تقوم على معايير موضوعية تتمثل في احترام الواجبات العامة، والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية.

<sup>1</sup>: رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص55.

وانطلاقا مما سبق يمكننا القول بأن كفاءة الموظف تعني مجموعة الميزات والمواصفات الإيجابية التي يجب أن يتمتع بها سواء في سلوكاته الشخصية أو سلوكاته المهنية حتى يتمكن من أداء عمله الإداري على أكمل وجه لفائدة الإدارة العمومية<sup>1</sup>.

ومن المزايا التي يحققها هذا المعيار ما يلي:<sup>2</sup>

- توفير الحوافز للموظفين ليبذلوا مجهودا أكبر في وظائفهم.
- ضمان استمرار أصحاب الكفاءة في الإدارة وعدم تركهم لها.
- جذب أكثر عدد من العناصر كفاءة للعمل في الإدارة.
- و على الرغم من كون هذا المعيار أكثر موضوعية من المعيار السابق، إلا أنه لا وجهت له بعض الانتقادات التي ينصب بعضها على الأساليب المستخدمة في قياس كفاءة الأفراد، إذ يصعب وضع معايير لقياس الكفاءة لبعض الوظائف مثل: الوظائف التي تتطلب مهارات

<sup>1</sup>: عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين مطبوعة مزوار الو، ادي، طبعة أولى، 2011، ص62.

<sup>2</sup>: المرجع نفسه، ص63.

ذهنية (وظائف قيادية، وظائف خدمية) كما يصعب التنبؤ بقدرة الموظف على أداء أعباء ومسؤوليات الوظيفة الجديدة.<sup>1</sup>

### 3- الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا:

تأسيسا على ما سبق ومن خلال الدراسات التي أثبتت أهمية الاعتماد على المعيارين معا، أصبحت المؤسسات تزوج بين معياري الأقدمية والكفاءة، لأن كل منهما يكمل الآخر ويخفي عيوبه، ولقد لقي هذا القرار الاستحسان من طرف العاملين وذلك لإيمانهم الكبير أن تطبيق هذين المعيارين معا سوف يضمن تحفيزهم المستمر، ولاسيما على مستوى الأفراد الذين ستم ترقيةهم بالكفاءة لقاء استحقاقهم للمنصب الأعلى، و يعتري كلا المعيارين عيوب تتسبب في عرقلة وظيفة الإدارة في اختيار الموظف الكفؤ لشغل الوظائف العليا، مما يؤدي إلى انتهاك حق كل موظف جدير بالترقية إلى هذه الوظائف.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: أنس قاسم جعفر، نظام الترقية في الوظيفة العامة وآثارها في فاعلية الإدارة، مرجع سبق ذكره، ص182.  
<sup>2</sup>: دبابي فتيحة، خيري سارة، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 5 ماي 1945 قالمه، 2018، ص. 47.

فيرى اتجاه من الفقه أن أسلوب الجمع بين الأقدمية والكفاءة هو الأسلوب الأمثل، وذلك بتخصيص نسبة معينة في كل درجة للترقية على أساس الاختبار بما في ذلك الدرجات الدنيا والمتوسطة.

ومن مزايا هذا المعيار من الترقية أن يكفل إتاحة الفرصة للكفاءات التي تنطلق دون أن يحدها إطار جامد يتمثل في اعتبارات زمنية مطلقة (الأقدمية)، وفي نفس الوقت سيراً على اعتبار الأقدمية، ومن ثم يكون للموظفين القدامى نصيب من الفرص المتاحة للترقية.<sup>1</sup>

وتجدر الإشارة على أن أسباب نجاح نظام الترقية تكمن في:

- ضرورة وجود توصيف دقيق للوظائف يوضح مسؤوليات الوظائف والشروط الواجب توافرها في من سيشغلها

- ضرورة وضع قواعد واضحة للترقية من وظيفة إلى أخرى، وأن تكون هذه القواعد معروفة لكل الموظفين بالإدارة- ضرورة وجود برنامج لتدريب وتنمية الموظفين الذين يصلحون للترقية إلى وظائف أخرى.

<sup>1</sup>: وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2013، ص51.

- ضرورة تعريف الموظفين بمجالات الترقية المتاحة في المستقبل في الإدارة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: شروط الترقية

لقد نظمت القوانين الأساسية للوظيفة العمومية شروط الترقية سواء كانت في الدرجة

أو في الرتبة اجراءات الترقية في بنصوص وبكيفيات مختلفة، وفقا للشروط التالية:

#### 1- شروط الترقية في الدرجة:

لقد نصت المادة 12 من المرسوم 07-304<sup>2</sup> على ما يلي: " يستفيد الموظف من

الترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا

والمتوسطة والقصوى..."، من خلال هذه المادة نجد أن الأقدمية شرط أساسي للترقية في

الدرجة ونقصد الأقدمية في الدرجة.

<sup>1</sup>: تسعديت بلقاسم، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة و مالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2015، ص56.

<sup>2</sup>: المادة 12 من مرسوم الرئاسي رقم 07-304: المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

وبالتالي يشترط على الموظفين من أجل الانتقال إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة أن تتوفر فيهم الشروط القانونية المعمول بها وهي الأقدمية التي تتراوح ما بين سنتين وستين وستة أشهر كحد أدنى، وثلاث سنوات وستة أشهر كحد أقصى للانتقال من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة، سنوات الأقدمية هذه موزعة على ثالث وتائر هي المدة الدنيا، المدة الوسطى، المدة القصوى وتكون تباعا حسب النسب<sup>1</sup>:

أربعة 04، أربعة 04 واثنين 02 من ضمن عشرة 10 موظفين، وهذا يعني ترقية أربعة 04 موظفين على أساس المدة الدنيا، أربعة 04 موظفين على أساس المدة المتوسطة، وموظفين اثنين 02 على أساس المدة القصوى.

كما نشير إلى أنه في حالة ما إذا أقرت القوانين الأساسية الخاصة وتيرتين فقط للترقية في الدرجة، فإن النسب تكون بستة 06 وأربعة 04 من ضمن عشرة 10 موظفين أي ترقية ستة 06 موظفين على أساس المدة الدنيا، وأربعة 04 موظفين على أساس المدة القصوى، وإذا كرس القانون الأساسي وهذا ما يؤكد نص الفقرة الثانية من المادة 56 حيث

<sup>1</sup>: تسعديت بلقاسم، المرجع السابق، ص57.

نصت "... :الخاص وتيرتين 02 للترقية في الدرجة، فإن النسب تحدد على التوالي بستة

06 أربعة 04 من ضمن عشرة موظفين.<sup>1</sup>

إن الشروط المذكورة أعلاه هي شروط عامة تطبق في الظروف العادية، وهناك

شروط أخرى لها شروط متعلقة بوضعية الموظف حيث يستفيد الموظف الذي يمارس عمله

في بعض مناطق التراب الوطني، تخفيض في الأقدمية الالتحاق بمنصب الأعلى والترقية

في الدرجات المتضمن منح امتيازات خاصة لموظفي الدولة، الجماعات المحلية والمؤسسات

والهيئات العمومية في الخدمة بولايات الساورة والواحات.<sup>2</sup>

وتتم ترقية الموظف الذي يوجد في عطلة مرضية طويلة المدى على أساس المدة

المتوسطة خارج جدول الترقية. كما يمكن أيضا للموظف المنتدب طول مدة انتدابه أن يرقى

في رتبته الأصلية في الدرجة على أساس المدة المتوسطة وهذا طبقا للمادة 96 من المرسوم

<sup>1</sup>: خضير عبد الوهاب، نظام ترقية الموظف في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2017، ص21.

<sup>2</sup>: سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1973، ص105.

رقم 89-95 المؤرخ في 23 مارس،<sup>1</sup> 1985 كما أشارت إليه المادة 133 من الأمر 06-

03 حيث نصت على "الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو

إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في

الدرجات..

كما يرقى الموظف الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة أو منصب عالي، ترقية قانونية

على أساس المدة الدنيا في رتبته الأصلية وهذا ما جاء في نص المادة 14 من المرسوم

07-304<sup>2</sup> حيث نصت على " يستفيد الموظف صاحب منصب عال أو وظيفة عليا في

الدولة متن الترقية درجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا.

## 2- شروط الترقية في الرتبة:

تتمثل شروط الترقية على أساس الشهادة في حصول الموظفين خلال مساهم المهني

على الشهادات والمؤهلات المطلوبة حيث خلال مزاولة الموظف للوظيفة كفل له القانون

<sup>1</sup>: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر، ص. 317.

<sup>2</sup>: المادة 14 من مرسوم الرئاسي رقم 07-304: المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

حق متابعة دراسات جامعية والتي تسمح له بإحراز مؤهلات وشهادات تسمح له بتقلد وظائف أعلى وذلك في حدود الوظائف الشاغرة والمطابقة التأهيل أو شهادته الجديدة، فالشرط أن يتحصل الموظفون على شهادة أو مؤهلات في إطار حياتهم المهنية التي تسمح لهم بالالتحاق برتبة أعلى من رتبتهم الأصلية، وهذا في إطار المنشور رقم 1710 المؤرخ في 05 نوفمبر، 1996 المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى<sup>1</sup> والذي يقر بأنه يسمح للموظفين الذين تحصلوا على شهادة بعد توظيفهم الأولى بالالتحاق برتبة أعلى في إطار القوانين الأساسية الخاضعين لها.

أ- بالنسبة للترقية عن طريق تكوين متخصص فالشرط أن تكون الإدارة هي التي تمنح لموظفيها خلال المسار المهني فرصة التكوين في معاهد أو مدارس متخصصة لنيل شهادة معينة حيث تكون معتمدة قانوناً وبعد نيلهم هذه الشهادة يكون لهم حق الترقية بهذه الكيفية.

<sup>1</sup>: المنشور رقم 1710 المؤرخ في 05 نوفمبر، 1996 المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى.

في ظل غياب التنظيم المتعلق بالوظائف العليا، نرجع لنصوص التنظيمات السابقة على قانون الوظيفة العامة، الاستنباط الشروط الخاصة بالوظائف العليا في الدولة يمكن أن تكون هذه الترقية تخص المناصب العليا فالتكوين المتخصص يكون عادة لشغل مناصب لها معايير خاصة تستوجب النوعية والكفاءة والأداء الأكثر نجاعة، غالبا ما تكون مناصب عليا بمعنى وجوب حيازة الموظف على شهادة علمية جامعية على الأقل، أو تكوين يسمح له بممارسة المهام الإدارية في الوظائف العليا .

أي أنه من غير المعقول أن يكون متوجي المنصب عديم المستوى العلمي أو ذوي مستوى بسيط أو لا يملك من التكوين المهني ما يمكنه من التحكم في الأعمال والصلاحيات المناطة به<sup>1</sup>.

ونشير إلى أن هذا النوع من الترقية أضافه الأمر 06-03 حيث لم يتضمنها المرسوم

59-85 في المادة 55 التي تحدد كفايات الترقية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص245.

<sup>2</sup>: المادة 55 من الامر 06-03 المؤرخ في 13 جويلية المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

ب- أما الترقية عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني فتخضع شروط هذا النوع من الترقية لنفس شروط سير وتنظيم امتحانات التوظيف الخارجي، لكن يجب في هذا النوع من الترقية عدم تجاوز النسب المنصوص عليها في القوانين الخاصة من عدد المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف، وكذلك شرط الأقدمية حسب القوانين الخاصة كذلك، وهذه الصيغة تسمح للموظف بالترقية بوتيرة أسرع من الترقية على أساس الاختيار، وهذا النوع من الترقية يحفز على بذل جهد والتنافس بين الموظفين.

ج- وفيما يخص الترقية على سبيل الاختيار فهي تخضع دائما للشرط الأقدمية في الرتبة وكذا التأهيل الوظيفي وأخيرا الكفاءة المهنية، وتعد هذه الشروط شروطا عامة يتعين توفرها في كافة الموظفين سواء ينتمون إلى الأسلاك المشتركة أو الأسلاك الخاصة حسب القطاعات التي ينتمون إليها، وهكذا يأتي على رأس هذه الشروط شرط الأقدمية، ويعني هذا الشرط أن الاستفادة من الترقية الاختيارية مشروطة باستيفاء عدد السنوات المطلوبة في الرتبة التي ينتمي إليها الموظف حتى يطمح للترقية الاختيارية إلى أعلى مباشرة وبما أن

القانون الأساسي للوظيفة العمومية لم يفصل بشكل نهائي فيما يتعلق بشرط الأقدمية، فقد ترك مهمة تحديد الأقدمية المطلوبة للقوانين الخاصة ومن بينها المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين لأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية<sup>1</sup>، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 90-229 المؤرخ في 25 جويلية 1990 والمرسوم التنفيذي رقم 91-79 المؤرخ في 23 مارس 1991 والمرسوم رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 والتي حددت الأقدمية الواجب توافرها قصد الاستفاضة من الترقية الاختيارية حسب الرتبة<sup>2</sup> وتقدر الأقدمية في الرتبة بعشر 10 سنوات من الخدمة الفعلية.

<sup>1</sup>: المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين لأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>2</sup>: المرسوم رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 والتي حددت الأقدمية الواجب توافرها قصد الاستفاضة من الترقية الاختيارية حسب الرتبة.

أما العنصر الثاني الذي يكمل عنصر الأقدمية هو وجوب تسجيل الموظفين الذين يتوفر فيهم شرط الأقدمية في قوائم التأهيل في كل سنة حسب المناصب الشاغرة المخصصة للترقية في حدود عشرة بالمائة %56 بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: صور تأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام

يتمسك هذا النوع من الترقية بفكرة المسار المهني، فللموظف العام بحكم طبيعة مركزه القانوني، وبالتالي ملازمته للوظيفة العامة مدى حياته المهنية يحق له أن يسعى الى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طول هذه المدة، أي عند الترقية في الدرجة يصعد الموظف من درجة الى درجة أخرى تتلوها مباشرة في ذات الرتبة، وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعنية، وتبعا للتتقيط السلطة التي في صلاحية التعيين.

<sup>1</sup>: سعيد مقدم، المرجع السابق، ص252.

### المطلب الأول: تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام في الدرجة

ان آمال الموظف هاته قد تصطدم بموانع تحول بينه وبين حقه، فالترقية ومن بين

هذه الموانع ما يلي:<sup>1</sup>

#### الفرع الأول: الشطب من قائمة الترقية

ان الغاية من الشطب كعقوبة هو حرمان الموظف المعني من التسجيل في جدول

الترقية في السنة التي عوقب فيها او في السنة التي يستوفي فيها الأقدمية بالرغم من كونه

يستوفي الشروط القانونية للترقية في الدرجات، والمشرع الجزائري أشار في المادة 163 من

الامر 03-06 على ان 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 محدد في المادة 179 من نفس الامر.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون العام،

كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، بدون سنة نشر، ص 110.

<sup>2</sup>: المادة 179 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية.

فالعقوبة الشطب من قائمة الترقية لها أثر مباشرة على ترقية الموظف العام وذلك بحرمانه من التسجيل في جدول الترقية إلا بعد رد اعتباره بسنة 01 من تاريخ اتخاذ العقوبة بناء على طلب المعني، وبقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ العقوبة اذا لم يتعرض لعقوبة جديدة خلال هذه المدة، وهذا ما نصت عليه المادة 176 من الامر 06-03<sup>1</sup> بقولها: "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى او الثانية ان 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.

### الفرع الثاني: التنزيل من درجة الى درجتين

نص المشرع الجزائري على عقوبة التنزيل من درجة الى درجتين في المادة 163 من الامر رقم 06-03<sup>2</sup> ويكون ذلك بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية

<sup>1</sup>: المادة 176 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup>: المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي مع مراعاة ما هي الأخطاء المهنية التي

حددها المشروع تحت الدرجة الثالثة في المادة 180 من نفس الامر.<sup>1</sup>

فإضافة على الأثر المالي لهذه العقوبة والمتمثل في انخفاض المرتب تترتب عنها

خسارة المعني بالأقدمية الموافقة للدرجة من المسار المهني للموظف، بحيث يبدأ حساب

المدة المطلوبة للترقية في الدرجة الأعلى بعد التنزيل من تاريخ اتخاذ العقوبة، إضافة الى

ذلك فإن الموظفين الذين تعرضوا لعقوبة التنزيل من درجة الى درجتين لا يستفيدون من

إمكانية إعادة الاعتبار طبقاً لأحكام المادة 176 من الامر رقم 06-03.<sup>2</sup>

**المطلب الثاني: تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام في الرتبة**

من العقوبات التأديبية التي تؤثر على الترقية في الرتبة هي العقوبة من الدرجة

الرابعة والمتمثلة في التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة وهو وفقاً لما يلي:

---

<sup>1</sup>: المادة 180 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup>: المادة 176 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

## الفرع الأول: التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة

يتمثل هذا الاجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي اليها فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة، ويعد التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة طبقا لأحكام المادة 163 من الأمر 06-03 حيث تكرر هذه العملية بموجب قرار اداري فردي ويتم إعادة تصنيف الموظف المنزل الى الرتبة السفلى مباشرة ويتعين على الإدارة قبل اتخاذ قرار التنزيل ان 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 الى ارتكاب الذنب الإداري، وكذلك سيرة الموظف قبل ارتكابه المخالفة التأديبية.<sup>1</sup>

ويجب التنويه الى ان قرار التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة يتضمن وجوبا في محتواه سبب التنزيل في الرتبة وتحديد الرتبة الأصلية والرتبة المنزل اليها، وتاريخ سريان مفعول

<sup>1</sup>: قيغايدة مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، المؤسسات الإدارية السياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2011، ص161.

القرار، وكذلك التصنيف الجديد في الرتبة المنزل اليها والنقطة الاستدلالية الخاصة بالخبرة

المهنية المكتسبة في الرتبة الاصلية الموافقة للرتبة المنزل اليها.<sup>1</sup>

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

من الاثار المباشرة لعقوبة التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة المساس بالمركز الوظيفي

والمالي للموظف المخطئ خطأ مهني من الدرجة الرابعة، ففي حالة ارتكاب الموظف لخطأ

جسيم يمكن ان يؤدي الى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة فيتم توقيفه وتطبيق عليه المادة

173 من الامر رقم 03-06 بحيث يتقاضى الموظف نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل

المنح العائلية.

إضافة الى ذلك فإن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لم ينص على إمكانية إعادة

الاعتبار لعقوبة التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: بوادي مصطفي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014، ص86.

<sup>2</sup>: كاوجة محمد الطاهر، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2017، ص54.

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، وهو ما أخذ به أيضا المرسوم 82-302 ولا شك أن هذا أقرب الى العدالة التأديبية، فالموظف الذي تحسن سلوكه من الأجر إعادة الاعتبار له بعد مضي مدة زمنية معينة كانت درجة الجزاء التأديبي باستثناء العزل أو التسريح.

وفي الأخير نقول أن الاهتمام بعملية التوظيف و إنشاء مصلحة خاصة به يعود الى المنظمات بالفائدة، بحيث نرى أن جميع المنظمات الناجحة أعطت أهمية كبيرة لطرق اختيار العنصر البشري، وذلك لما له من دور فعال فيها، مستخدمة في ذلك طرق وأساليب تمكن من اختيار أحسن كفاءة والذي بدوره يمكن للمؤسسة من تحقيق أهدافها.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>: المرجع السابق، ص 55.

الخطمة

وفي ختام دراستنا لهذا الموضوع نشير إلى أن العقوبة التأديبية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى جسامة الخطأ المرتكب إذ لا بد من أن تتناسب العقوبة مع المخالفة المرتكبة فليس المعيار هو الاعتقاد من عدمه، حيث يمكن أن تسلط على المخالف عقوبة تستوجب التسريح الأول خطأ يرتكبه وهذا بالنظر إلى معيار الجسامة، كما أن المشرع قد أحسن في تصنيف الأخطاء المهنية لما وضع تصنيفاً إذ بذلك أوجد من التوازن بين المخالفة نوعاً أو الخطأ المهني المرتكب والعقوبة المطبقة لمبدأً وفقاً للتناسب الذي هو من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها مشروعية العقوبة الإدارية، ولا شك أن العقوبة التأديبية تؤثر على المسار المهني للموظف مستقبلاً وقد تحرمه من الترقية.

### النتائج:

- يعتبر المسار المهني للموظف خطوة مهمة في تحديد منصبه وكيفية انتهاء العلاقة الوظيفية
- إن الضمانات الممنوحة للموظف المتعرض للعقوبة التأديبية خاصة ما إذا كانت التهمة الموجهة إليه كيدية و يراد منها حرمانه من الترقية لسبب أو لآخر.
- لا بد من إصلاح نظام التقسيم الذي يعتمد عليه في الترقية في الدرجات و الرتبة و ذلك من خلال التركيز على المعايير الموضوعية و تصنيفها حسب أنواع الوظائف و طبيعتها و قد أحسن المشرع عندما تطرق إلى هذه المعايير و أوردها على سبيل المثال لا الحصر في نص المادة 99 من الأمر 03-06 ليتترك باب الاجتهاد مفتوحاً مما يجعل عملية التقييم اقرب إلى الشفافية.

- العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة تؤثر على الترقية دون العقوبات من الدرجة الأولى من الثانية.

#### التوصيات والاقتراحات:

- ضرورة مراعاة حسن السيرة والسلوك للموظف قبل ارتكابه للخطأ المهني الذي عرضه

لعقوبة تأديبية حرمته من الترقية

- تطوير النصوص القانونية

- البحث عن بدائل أخرى غير حرمان الموظف من الترقية

## قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: القوانين

1. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.
2. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
3. مرسوم الرئاسي رقم 304-07: المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.
4. المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين لأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية.
5. المرسوم رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 والتي حددت الأقدمية الواجب توافرها قصد الاستفادة من الترقية الاختيارية حسب الرتبة.
6. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.
7. المنشور رقم 1710 المؤرخ في 05 نوفمبر 1996، المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى.

ثانياً: الكتب

1. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
2. أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د. محمد عرب صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 1996.
3. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر.
4. أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثارها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
5. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.
- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.

6. سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، برج الكيفان الجزائر، الطبعة الأولى جوان، 1997.
7. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
8. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الاداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1973.
9. عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين مطبعة مزوار الوادي، طبعة أولى، 2011.
10. عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين مطبعة مزوار الوادي، طبعة أولى، 2011.
11. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
12. عبد القادر الشخلي: قانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي «دراسة مقارنة، "دار الفرقان عمان، الأردن 1983.
13. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، ملتزم الطبع والنشر، دار الفكر العربي، القاهرة، 2012.
14. عيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2016.
15. فايز مطلق السليمات، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، عمان:، جامعة الشرق الأوسط، 2013.
16. كمال رحمادي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، طبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2006.
17. محمد ماجد ياقوت ، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة ، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ، 2008
18. محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية .
19. مشعل الثقيل ، المسؤولية التأديبية للمحامي ، دراسة مقارنة ، عمان ، دار الثقافة 2001.

20. مصطفى عفيفي ، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان ، دراسة مقارنة ، 1971 .
21. مليكة الصروخ ، سلطة التأديبية في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء ، "دراسة مقارنة"، مطبعة الجيلاوي شبرا، مصر الطبعة الأولى، 1984.
22. مولود ديدان ، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
23. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
24. نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة - مكتبة الجامعة الشارقة سنة 2008.
25. هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الطبعة الثالثة ، 2013.
26. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
27. وفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة ) ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007 .
28. وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2013.
29. يوسف المعداوي، دراسة الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
30. يوسف المعداوي، دراسة الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

ثالثا: الرسائل الجامعية

- 1.أوراك حورية ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع الإدارة المالية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 2019.
- 2.بواوي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014.
- 3.تسعديت بلقاسم، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص
- 4.جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006.
- 5.حياة عمراوي ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل الشهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري و إدارة أعمال ، جامعة الحاج لحضر باتنة ، 2011 / 2012
- 6.خضير عبد الوهاب، نظام ترقية الموظف في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2017.
- 7.خلف فاروق ، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري ، رسالة ماجستير ، قانون عام جامعة بن عكنون الجزائر دفعة 2003 .
- 8.دبابي فتيحة، خيري سارة، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 5 ماي 1945 قالمة، 2018.
- 9.دبابي فتيحة، خيري سارة، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 5 ماي 1945 قالمة، 2018.

- 10.ريشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، أحمد بوقرة، بومرداس2010.
- 11.سلماني منير ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف ، مذكرة لنيل درجة الماجستير ، تخصص قانون عام ، فرع قانون المنازعات الإدارية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو . 2015 .
- 12.شعبي أمينة، نظام الترقية في القانون الوظيفة العمومية، مذكرة نيل شهادة ماستر في الحقوق، جامعة خميس مليانة عين الدفلى،،2014.
- 13.شعبي أمينة، نظام الترقية في القانون الوظيفة العمومية، مذكرة نيل شهادة ماستر في الحقوق، جامعة خميس مليانة عين الدفلى،،2014.
- 14.صباح حمياتي ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير ، جامعة الوادي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2013 – 2014 .
- 15.عبد الحميد بن علي، انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، . 2018.
- 16.عصمت عبد الكريم خليفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1974.
- 17.قوسم حاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه ، دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان .2012
- 18.قيقايدة مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، المؤسسات الإدارية السياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2011.
- 19.كريمة تاجر، المسؤولية الشخصية للموظف العام، رسالة ماجستير مقدمة كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون الجزائر، دفعة،1991.
- 20.كاوجة محمد الطاهر، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2017.

21. محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2012 .
22. مصطفى جعيدل، نظام الترقية في الوظيفة العامة، مذكرة نيل شهادة ماستر في الحقوق ، جامعة 23. محمد خيضر، بسكرة، 2013.
- مصطفى جعيدل، نظام الترقية في الوظيفة العامة، مذكرة نيل شهادة ماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
24. منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008-2009.
- رابعا: المجالات العلمية
1. دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 06، العدد 02، الجزائر، 2020.
2. مصلح الحريرة ، مدى تطبيق محكمة العدل للمبادئ التي أقرها القضاء الإداري في رقابته على السلطة التقديرية للإدارة ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 25 العدد الأول ، الأردن ، 2013 .

# الفهرس

## Table des matières

|         |   |
|---------|---|
| .....   | واجهة   |
| .....   | الإهداء   |
| .....   | تشكراته   |
| .....   | قائمة المختصرات                                   |
| .....   | مقدمة   |
| .....   | الفصل الأول: الاطار المفاهيمي لتأديب الموظف العام |
| 6.....  | تمهيد:  |
| 7.....  | المبحث الأول: ماهية الموظف العام                  |
| 7.....  | المطلب الأول: مفهوم الموظف العام                  |
| 8.....  | الفرع الأول: تعريف الموظف في التشريع              |
| 10..... | الفرع الثاني: تعريف الموظف في الفقه               |
| 11..... | الفرع الثالث: تعريف الموظف في القضاء              |
| 13..... | المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام          |
| 13..... | الفرع الأول: حقوق الموظف العام                    |
| 20..... | الفرع الثاني: واجبات الموظف العام                 |
| 25..... | المبحث الثاني: ماهية العقوبة التأديبية            |
| 25..... | المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية             |
| 25..... | الفرع الأول: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية     |
| 27..... | الفرع الثاني: التعريف التشريعي:                   |

|       |   |
|-------|---|
| 28    | الفرع الثالث: التعريف القضائي للعقوبة التأديبية.....                        |
| 29    | الفرع الرابع: أهداف العقوبة التأديبية .....                                 |
| 31    | المطلب الثاني: أنواع العقوبات التأديبية .....                               |
| 34    | الفرع الأول: تصنيف العقوبة التأديبية من حيث طبيعتها .....                   |
| 42    | الفرع الثاني: تصنيف العقوبة التأديبية من حيث درجة جسامتها .....             |
| ..... | الفصل الثاني: العقوبات التأديبية وأثرها على الموظف العمومي.....             |
| 53    | تمهيد: .....  |
| 54    | المبحث الأول: نظام الترقية للموظف العام .....                               |
| 54    | المطلب الأول: مفهوم نظام الترقية في الوظيفة العامة.....                     |
| 54    | الفرع الأول: تعريف الترقية.....   |
| 57    | الفرع الثاني: أهمية الترقية .....   |
| 59    | المطلب الثاني: أسس وشروط الترقية .....                                      |
| 59    | الفرع الأول: أسس الترقية.....   |
| 66    | الفرع الثاني: شروط الترقية .....  |
| 74    | المبحث الثاني: صور تأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام.....     |
| 74    | المطلب الأول: تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام في الدرجة ..   |
| 75    | الفرع الأول: الشطب من قائمة الترقية .....                                   |
| 76    | الفرع الثاني: التنزيل من درجة الى درجتين .....                              |
| 77    | المطلب الثاني: تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام في الرتبة ... |
| 78    | الفرع الأول: التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة .....                         |

|    |  |
|----|--|
| 72 | الفرع الثاني: أثر التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة |
| 82 | الخاتمة  |
|    | قائمة المصادر و المراجع                            |
|    | الفهرس   |

أخضع المشرع الجزائري تسليط العقوبة التأديبية على الموظف العام لبعض المبادئ والضوابط التي وجب مراعاتها عند توقيع العقوبة التأديبية وذلك سعيا منه توفير أكبر قدر من الحماية للموظف من حرمانه من الامتيازات خاصة الاستفاداة من الترقية التي تتيحها المؤسسة المستخدمة، وهو محور اهتمامنا وموضوع دراستنا حيث ان للعقوبة التأديبية أثر مباشر وغير مباشر تم التطرق اليه في هذه الدراسة بشيء من التفصيل.

### الكلمات المفتاحية:

- الترقية - الموظف العام - العقوبة التأديبية - قانون الوظيفة العامة.

### Abstract of Master's Thesis

The Algerian legislator subjected the imposition of disciplinary punishment on the public employee to some principles and controls that must be taken into account when imposing the disciplinary punishment, in an effort to provide the greatest amount of protection for the employee from being deprived of privileges, especially benefiting from the promotion offered by the employing institution, which is the focus of our interest and the subject of our study, as the disciplinary punishment has Direct and indirect impact were discussed in this study in some detail.

#### key words:

- Promotion - public employee - disciplinary punishment - public employment law.