



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



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

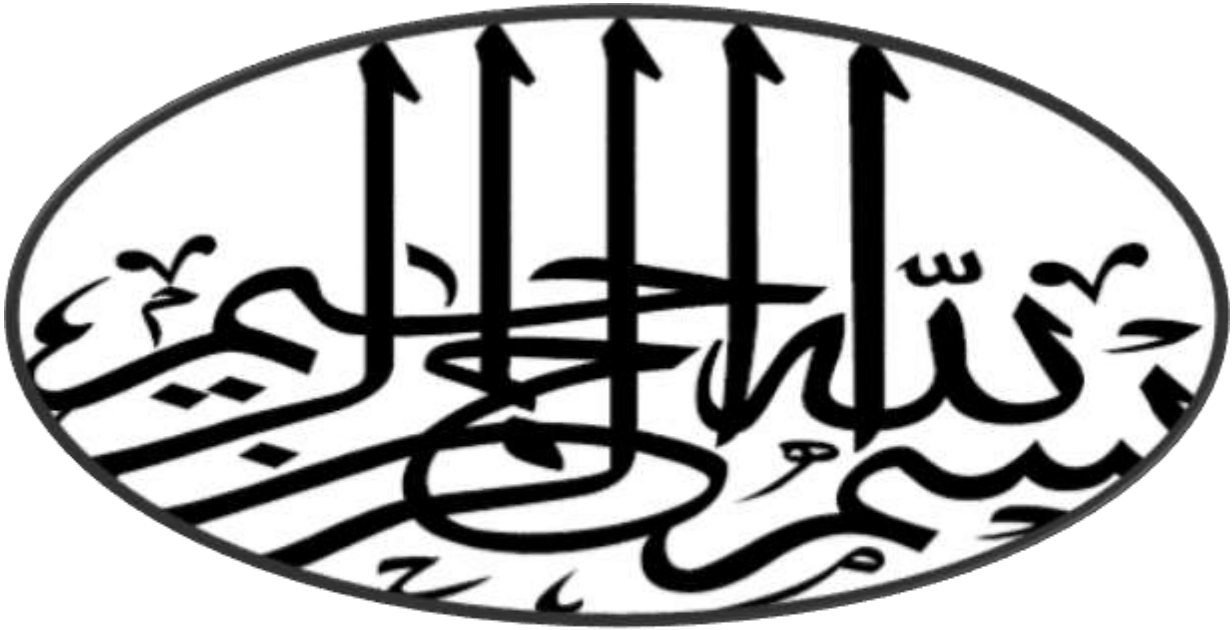
الشعبة: حقوق.
من إعداد الطالب(ة):
عصمان وليد
التخصص: قانون اداري
تحت إشراف الأستاذ(ة):
أ/ بن عزوز سارة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة).....أ/ بن عودة نبيل.....رئيسا
الأستاذ(ة).....أ/ بن عزوز سارة.....مشرفا مقررا
الأستاذ(ة).....أ/ مزبود بصيفي.....مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

نوقشت يوم: 2025/06/22



الإهداء

إلى الذي كان سدي مصدر سعادتي وسبب نجاحي وتوفيقي وساهم في إطلاعي
وتربيتي أبي الغالي رحمة الله تعالى عليه وجعل قبره روضة من رياض الجنة
إلى العزيزة التي أنجبتني وبفضلها أصبحت رجلا يسعى نحو النجاح أمي أطال الله في
عمرها

بفضلكما وصلت إلى هذا اليوم المميز

إلى الأخوة والأخوات

إلى الزوجة الكريمة التي قاسمتني أفراح الدنيا وهمومها وإلى فلذة كبدي أطفالي

(أمير - لبنى) جعلهم الله ذخرا للدين والوطن.

إلى كل من كان لي عوناً وسنداً في طريق العلم.

إلى الزملاء وإلى كل طالب علم

شكر وتقدير

اللّٰهُ لا يطيب الليل إلا بشكره 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 وجهه وعظيم سلطانه والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام.

أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة المشرفة " بن عزوز سارة" التي لم تبخل علي بإرشاداته وتوجيهاتها ونصائحها فلما مني بالشكر 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.

إن ظهور فكرة الوظيفة العمومية مرتبط بخدمة المرفق العام، حيث أنها استعملت في اللغة القانونية في مطلع القرن العشرين، فهي مطلب ضروري لتكيف مع نشاط المرفق العام، ولقد عبر عنها الفقه الفرنسي بفكرة القوة العمومية *puissance la publique* لتسيير المرفق العام.

وعلى الرغم من تبني نعظم الدول مصطلح الوظيفة العامة إلا أن مفهومها يختلف من دولة إلى دولة أخرى، ففي بعض الأنظمة والدول تتميز الوظيفة العامة بنظام خاص بها ومهمة خاصة بها ويشكل العمال فيها سلكا مستقلا عن المهن الأخرى، في حين لا تتميز الوظيفة العامة بوضوح في أنظمة ودول أخرى عن باقي الأنشطة المهنية، حيث يتم ترجمتها كاصطلاح فرنسي أو إنجليزي بشكل اصطناعي نظرا لعدم وجود تعبي يقابل هاته المصطلحات.

ولقد مرت الجزائر بالعديد من التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية إلا أن التشريع الأخير والمتمثل في الأمر 06/03 المؤرخ في 15/يوليو/2006 كان نتيجة لتكيف مع متطلبات التحولات السياسية و الاقتصادية والاجتماعية بهدف تدعيم مكانة الموظفين باعتبارهم الأداة الأساسية للدولة في تطبيق سياستها الوظيفية مستهدفة بذلك تحقيق خدمة عمومية ذات نوعية للمجتمع الجزائري، لأنها أخذت على عاتقها تحقيق المصلحة العامة في إطار أنظمة الإصلاح الإداري التي قامت بها في الفترة الأخيرة.

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، وعليه فإن الإشكالات التي يطرحها الموضوع هي كالاتي:

هل للعقوبات التأديبية التي تقرها الإدارة ضد الموظف أثر على مساره المهني؟

- أهمية الموضوع:

- بالنسبة لأهمية دراسة أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام، فتعود إلى أهمية النظرية لطبيعة النصوص القانونية والتنظيمية التي تدير موظفي المؤسسات والإدارات العمومية، باعتبارها الأسس والقواعد التي بني عليها هذا القطاع الحساس في الدولة، وما تتميز به عن غيرها من القوانين أهمها قانون العمل، أما الأهمية العملية فتكمن في الدور الذي يساهم فيه قطاع الوظيفة العمومية في تطور الدولة من

خلال الوظائف التي تقوم بها مؤسسات الدولة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية
والسهر على تحقيق المصلحة العامة من خلال تقديم تحفيزات مثل الترقية.

- أهداف الدراسة:

نهدف من خلال بحثنا هذا الى التعريف بمعنى الوظيفة العامة والتوظيف، ودوره
الفعال الذي يكتسيه والحقوق والواجبات التي يتمتع بها الموظف العام واستفادته من
التلارقية، والوقوف عند تعرض الموظف العام لعقوبة تأديبية تؤثر على استفادته من الترقية
بالشرح مستشهدين بالمواد القانونية، بالإضافة الى الأثار الماسة بالدرجة والموظف من
خلال الأحكام والتي أقرها المشرع الجزائري.

- المنهج المعتمد في الدراسة:

إن طبيعة الموضوع تفرض أن يكون المنهج المتبع لدراستنا تحليليا وذلك من خلال
شرحنا وتحليلنا لبعض النصوص القانونية المتعلقة بالموظف العام والعقوبات التأديبية
والترقية، اعتمدنا أيضا المنهج الوصفي من خلال الاطار المفاهيمي للدراسة.

- أسباب اختيار الموضوع:

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

- الأسباب الذاتية:

- رغبتنا وميولنا الشخصي لدراسة مواضيع لها علاقة بالقانون الإداري.

- البحث في مدى تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام.

- أسباب موضوعية :
- دراسة نظام الوظيفة العامة الترقية.
- تحديد حقوق وواجبات الموظف ومعرفة الاطار القانوني للترقية ومدى تأثيره بالعقوبة التأديبية التي يعرض لها الموظف خلال مساره المهني.
- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة للتعرف على أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري الجزائري، وكذا معرفة مدى تأثيرها على مساره المهني ما قد يؤدي في بعض الحالات المنصوص عليها في الأمر 06-03 الى انهاء العلاقة الوظيفية. وارتأينا تقسيم البحث وفق الخطة الثنائية إلى:

الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للموظف العام والترقية

الفصل الثاني: الاطار القانوني لأثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف

الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للموظف العام والترقية

تمهيد:

شهدت الوظيفة العمومية في الجزائر تطورا لا من حيث محتواها البشري فحسب، ولكن من حيث نصوصها القانونية أيضا، ويتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية العناصر الكفيلة بإعادة الاعتبار لهذا القطاع الحيوي واسترجاع مكانته ضمن المؤسسات الدائمة للدولة، الا ان الهدف يبقى مرهونا بتجنيد الأدوات المناسبة لتفعيل هذه العناصر وتوظيفها في الاتجاه السليم.

اكتسبت الوظيفة العامة طابعا جديدا خاصة بعد تطور دور الدولة وخاصة بعد الأخذ بسياسة التدخل نتيجة لإقرار الحقوق الاقتصادية والاجتماعية فضلا عن الحقوق والحريات العامة التقليدية، فلم تعد وظيفة الدولة قاصرة على الأمن الداخلي والدفاع عن العمل والفصل في المنازعات، بل امتد للتغلغل في صميم النشاطات الخاصة، وقامت الدولة بإنشاء وإدارة العديد من المرافق العامة الجديدة.

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.

المبحث الأول: ماهية التوظيف

نظرا لأن التوظيف هو وسيلة الدولة البشرية في إشباع حاجيات المواطنين من خلال تقديم الخدمة العمومية، مما يترتب على ذلك قيام علاقة بينه وبين الإدارة العامة وما ينتج عن ذلك من نتائج.

المطلب الأول: مفهوم التوظيف والوظيفة العامة

إن الوظيفة العامة هي مجموعة من النشاطات التي يقوم بها موظفون عامون في إطار أجهزة إدارية معينة لتسيير المرافق العامة بانتظام واضطراد وعلى أكمل وأحسن وجه لإشباع حاجات ورغبات الافراد من خدمات، كل هذا وفق أنظمة وظيفية معينة وسياسة توظيف خاصة للحصول على مصادر للموارد البشرية.

الفرع الأول: مفهوم التوظيف

أولا: تعريف التوظيف

يمكن تعريف عملية التوظيف على أنها: " مجموعة من العمليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.¹

¹ : بوعلام سنوسي، قانون الوظيفة العامة، مطبعة دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب، 2010، ص 23.

هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الافراد المؤهلين للعمل في المنظمة، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة وتعيينهم وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية.¹

يعرف "قيوت" التوظيف على أنه: " وضع خطة أو برنامج يبين حاجة المؤسسة من العاملين مع تصنيفها لاحتياجات من حيث المهارات والتخصصات المطلوبة والعدد المتاح من كل نوع من أنواع التخصص والوقت الذي ينبغي أن تتوفر فيه الكفاءات".

ويعرف " دوبا لندال" بتعاقد فرد أو العديد من الأفراد مع مؤسسة معينة ووفقا لشروط، وذلك من أجل الحفاظ على أهداف كل توظيف وذلك بالبحث عن المنصب الذي يليق والكفاءة الفردية مع رؤية قدرات الأفراد على التأقلم وتحقيق كفاية مباشرة".²

أما مصطفى مصطفى كمال فيعرفه على أنه "القدرة على اختيار الأفراد أو الفرد الذي يستطيع تقديم أداء جيد، والذي لديه دافعية ورغبة في العمل، كما يسمو التوظيف الى اختيار الافراد الذين لديهم رضا عن العمل وذلك من أجل تخفيض نسب الغياب والحوادث والنزاعات".

من خلال التعاريف السابقة، يمكننا نعتبر بأن التوظيف هو تلك العمليات تمر بها المنظمة لاستقطاب لشغل المناصب الشاغرة والقادرين على تحمل مسؤولياتهم والوصول بالامكانات الخاصة بالمنظمة نحو تحقيق أهدافها.

¹ : بوعلام السنوسي، قانون الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص24.

² : محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 17.

ثانياً: أهمية التوظيف

مما لا شك فيه أن التوظيف هو نشاط فرعي، وعملية من عمليات إدارة الموارد البشرية التي تهدف لتحقيق العناصر عن ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة، وتعود أهمية التوظيف بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب بالدرجة الأولى، فهي عملية مكملة للعمليات الباقية لإدارة الموارد البشرية سواء التي سبقتها كتصميم وتحليل الوظائف التي تلحقها.

إذ لا يمكن أن تتواصل العمليات المتتابعة بالتخلي عن إحدى العمليات، فالتوظيف بعد أن يتوفر على المعلومات اللازمة فهو يساعد في الانتقاء السليم وفق معايير محددة وواضحة، تتناسب مع الوظائف الشاغرة، فالتوظيف ركن أساسي في استراتيجية الموارد البشرية.¹

إضافة تبرز أهمية التوظيف من خلال القدرة على الموازنة بين مواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة، والتي يمكن تحديد كل منها فيما يلي:²

- بالنسبة لمواصفات الشخص يمكن حصرها فيما يلي:
- تأهيل علمي من حيث النوع والمستوى
- خبرة علمية من حيث مجالها وعدد سنواتها

¹ : محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص18.

² : محمد محمد بدران، الوظيفة العامة، دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء علمي القانون الإداري والإدارة العامة، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990، ص 47.

- مهارات شخصية يدوية أو ذهنية.

من العناصر نجد أن أول صفة يجب أن تكون في الشخص هي المؤهل العلمي الذي يسمح له بالتقدم للعمل أي الشهادة التي تثبت بأنه له مستوى في تخصص معين، إضافة إلى نوع التخصص إذ يلعب هذا الأخير دور مهم في الاختبار فهناك تخصصات مطلوبة للعمل تستدعي التوجه إليها من أجل الانتقاء على عكس التخصصات غير مطلوبة.¹

إذ تلعب الخبرة المهنية والتي نقصد بها سنوات عمل مضت في مؤسسة أو عدة مؤسسات، إذ أن الشخص الذي تكون له خبرة مسبقة بالعمل المطلوب سيكون جاهز في مباشرة الوظيفة مباشرة ولا يحتاج للتدريب عليها.

كما تلعب المهارات الشخصية التي يملكها الفرد كالقيام بالعمل الموجه له بسرعة عن غير الذي له مهارات محدودة يقلل من حصوله على الوظيفة.

- التركيب النفسي للفرد (الدوافع - الاتجاهات - الإدراك - التوازن).²

إن مدى تقبل الفرد ومدى استيعابه للوظيفة المقبل عليها ومسئوليتها يسهل عليه القيام بوظيفته على أحسن وجه فيزيد من حظوظه مستقبلا من الترقيات أو الحوافز بنوعها، كما أنه يزيد من تقدم وتحسن نشاط المؤسسة أو المنظمة.

¹ : محمد محمد بدران، الوظيفة العامة، دراسة المفاهيم، المرجع السابق، ص48.

² : المرجع نفسه، ص49.

أما متطلبات الوظيفة فيمكن تحديدها كما يلي:¹

- أداء واجبات معينة

- تحمل مسؤوليات معينة

- ممارسة سلطات محددة.²

الفرع الثاني: مفهوم الوظيفة العامة

يعتبر معنى الوظيفة العامة من بين المفاهيم الأكثر حداثة والتي تكتسي عدة معاني

منها المعنى العضوي والمعنى المعنوي.

أولاً: المعنى العضوي للوظيفة العامة

تعني الوظيفة العامة: "مجموعة أعوان الإدارة العمومية التي تضم أصناف متنوعة

....."، وفي نفس المعنى العضوي الشكلي تعني أيضا "قسم فقط من هؤلاء الأعوان

الخاضعون للقانون العام، وليس للقانون الخاص"، وأيضا تعني شكليا: "النظام القانوني

المطبق على مجموع أعوان الإدارة".³

¹ : سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، دم.ج، الجزائر، 2010، ص 33.

² : محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 11.

³ : بوعلام سنوسي، قانون الوظيفة العامة، مطبعة دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب، 2010، ص 23.

وما يميز هذا النظام هو افتقاره الى الوحدة، فبعض أعوان الإدارة يخضعون للقانون العام، بينما البعض الآخر للقانون الخاص، والأصح أن الوظيفة العامة في مفهومها الشكلي هي: "مجموعة القواعد القانونية المطبقة على الاعوان العموميين الخاضعين للقانون العام".¹ يتسم هذا المفهوم بالخصائص التالية :

أولاً : تقوم سياسة اختيار الموظفين على أساس اختيار أفراد مؤهلين تأهيلا علميا بعد اجتياز امتحان يكشف عن المستوى الثقافي لهم على أن يوفر لهم التدريب اللازم عقب التحاقهم بالأعمال التي تسند إليهم لإكسابهم التخصص المطلوب.

ثانيا : عدم ارتباط مصير الموظف بوظيفة معينة و إنما لجهة الإدارة أن تلحقه في أية وظيفة داخل الإطار العام للفئة التي يلتحق بها ، و لهذا فإن إلغاء الوظيفة ال يستتبع حتما فصل الموظف، إذ يكفل هذا النظام للموظف الاستقرار عن طريق إمكانية النقل من وظيفة لأخرى داخل المنظمة و من منظمة لأخرى.

ثالثا : وضوح فكرة الترقية إلى وظيفة أعلى و اعتبارها بمثابة حق للعامل بقضائه فترة زمنية في وظيفته الحالية بالإضافة إلى توفر بعض الشروط الأخرى التي تتعلق بكفاية الموظف في أدائه لعمله.²

¹ بوعلام سنوسي، قانون الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 24.

² : محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 17.

ثانياً: المعنى الموضوعي للتوظيفة العامة

تعرف التوظيفة العامة بحسب المعيار الموضوعي بأنها: " نشاط ذو طبيعة أصلية مقارنة بغيره من نشاطات القطاعات الأخرى، يشارك في أدائه أعوان عموميين بشكل دائم ومهني خدمة لأشخاص عمومية إدارية وهي الدولة والمجموعات المحلية وكل مؤسسة وهيئة إدارية.¹

بهذا المعنى يشارك الموظفون العموميون في سير المرافق العامة بشكل دائم ومستمر، وذلك بتقديم خدمات للجمهور، وأنه كان الفضل في تحديد مفهوم التوظيفة العامة والمرفق العام، يعود للقضاء والفقهاء الإداري الفرنسي باستعمال المعيار العضوي الشكلي تارة، واستعمال المعيار المادي الموضوعي تارة أخرى، أما بالنسبة للتشريع الجزائري، فإنه لم يعرف التوظيفة العامة ولا الموظف العام رغم أن المادة الأولى منها ورد بها النص على: " يعتبر موظفون عموميون الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة والذين رسموا، في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارة المركزية التابعة للدولة، وفي المصالح التابعة لهذه الإدارات المركزية التابعة بدورها للدولة وفي الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم.

¹ : محمد محمد بدران، التوظيفة العامة، دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء علمي القانون الإداري والإدارة العامة، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990، ص 47.

لا يسري هذا القانون على القضاة والقائمين على شعائر الدين والجيش الوطني الشعبي"، وتضيف المادة 05 من القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية بقولها: "إن العامل يأخذ تسمية موظف بخضوعه لوظيفة قانونية أساسية تنظيمية"، وتنص المادة 04 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والتي تنص: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية ورسم في رتبة السلم الإداري".¹

من خلال هذه المواد الثلاث السابقة نستخلص العناصر التي تدخل في تحديد

الموظف العام في القانون الجزائري، وهي أربعة:

- التعيين

- الترسيم

- الدوام والاستمرار

- المشاركة في تسيير مصالح تابعة للدولة.²

بناء على ما سبق يتسم المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية بالخصائص التالية:

أولاً: تعريف الوظيفة العمومية وصفا مجردا، ثم يتم البحث بعد ذلك عن الموظف الذي

تتوفر فيه المؤهلات اللازمة لشغلها، حيث يتم التمييز بين الوظائف بعضها ببعض على

أساس نوع العمل، ودرجة و مستوى الواجبات و المسؤوليات.³

¹: محمد محمد بدران، الوظيفة العامة، دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء علمي القانون الإداري والإدارة العامة، المرجع السابق، ص 48.

²: سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، د.م.ج، الجزائر، 2010، ص 33.

³: المرجع نفسه، ص 34.

ثانيا : ارتباط مصير الموظف بأن لوظيفة التي اختير لشغلها على أساس مقوماتها و خصائصها المحددة ، الأمر الذي يجعل نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى ذات خصائص مغايرة أمرا متعذر التحقيق ، كما أن الإدارة إذا ما ألغيت الوظيفة لأي سبب من الأسباب فإن لها أن تقرر فصل الموظف دون ان يكون له حق مكتسب تجاه الإدارة في النقل إلى وظيفة أخرى.

ثالثا : تأخذ الترقية حكم التعيين الجديد ، و لا تعتبر حقا للموظف لمجرد قضائه فترة زمنية محددة في وظيفته الحالية ، و إنما ترتبط بالصالحية و الجدارة لشغل الوظيفة المرقي إليها تأسيسا على مقوماتها و مطالبها المحددة¹.

ثالثا: التطور التاريخي للوظيفة العامة في الجزائر

تعتبر الوظيفة العمومية في النظام الجزائري مهنة يقوم بها الموظف خدمة للمرفق العمومي بصفة دائمة، بعد أن يعين في هذه الوظيفة طبقا لقانون تنظيمي لائحي. من خلال مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر كان المشرع الجزائري دائما يأخذ بمفهوم السلك الوظيفي، وعموما يمكن أن نقسم مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائري إلى مرحلتين²:

¹ : محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 11.

² : المرجع نفسه، ص12.

- المرحلة الأولى: ما بين الاستعمار وسنة 1962

عرفت الجزائر أول نظام للوظيفة العمومية كان بموجب القانون الفرنسي الصادر في 19 نوفمبر 1646 ، الذي يعتبر نظاما جامعا للوظيفة العمومية، إلا أنه لم يمنح للجزائريين الحق في الالتحاق بها، و ابتداء من 1956 بدأت ملامح وضع بعض النصوص الأساسية التي بدأت تسمح للجزائريين بالالتحاق بالوظيفة العمومية إلى أن صدر في 04 فيفري 1959 نظاما جديدا للوظيفة العمومية في فرنسا، وامتد تطبيقه إلى الجزائر المستعمرة بمقتضى المرسوم الصادر في 02 أوت 1960.¹

عند الاستقلال كان الوجود الفرنسي مكثفا في المجال الإداري حيث وصل عدد الموظفين الأجانب من الأوروبيين في الجزائر إلى أكثر من 300.000 موظف منهم 200.000 موظف يشغلون وظائف ذات تكوين أعلى من المتوسط، ومن بينهم 15000 إطار سامي و 100.000 إطار متوسط، وهذا ما جعل الجزائر تعاني من مشاكل كثيرة في المجال الإداري بعد رحيل الفرنسيين الذين تركوا ثغورا كبيرة في الوظائف العمومية، مما جعل الجزائر تلجأ إلى الأسلوب العشوائي في التوظيف دون الاكتراث بكفاءة من سيتم توظيفهم من عدمه.²

¹ : المرسوم الصادر في 02 أوت 1960 المتعلق بقانون الوظيفة العامة الفرنسي.

² :بوطبة مراد، محاضرات في الوظيفة العامة، ملقاء على عاتق طلبة الحقوق، جامعة سعيدة، 2014-2015، ص

ومن أجل التخفيف من حدة هذه العشوائية قامت التنفيذية المؤقتة بإصدار المرسوم رقم 503-62 المؤرخ في 19 جويلية 1962¹ الذي تضمن في مادته الثانية الشروط العامة لشغل الوظائف العمومية، كما تضمن هذا المرسوم عدة تسهيلات في مجال الوظيفة العمومية فبموجبه تم استبدال التوظيف الخارجي عن طريق المسابقة بالتوظيف على أساس الشهادات لكل من الأصناف أ-ب-ج.

أ: صنف القضاة،

ب: الجيش الوطني الشعبي،

ج: المنظمات ذات الطابع الإداري والتجاري والأجهزة العمومية.²

ولا يشترط أي شهادة للالتحاق بالصنف د، وحددت المادة الثانية من هذا المرسوم الشهادات اللازمة الخاصة لكل من الأصناف أ، ب، ج، وعلى الرغم من أن هذا المرسوم جاء للتخفيف من الشروط القديمة للتوظيف، إلا أن الفراغ والنقائص الموجودة في النظام المعمول به صعب من أداء الإدارات لمهامها، مما قضى بتدخل مصالح المديرية العامة للوظيفية العمومية بصفة مستمرة، وقد تم تثبيت معظم الأعوان الذي تم توظيفهم في إطار المرسوم رقم 503-062 كما صدر في نفس التاريخ أي في 19 جويلية 1962 المرسوم

¹ : المرسوم رقم 503-62 المؤرخ في 19 جويلية 1962¹ الذي تضمن في مادته الثانية الشروط العامة لشغل الوظائف العمومية، جريدة رسمية عدد 12 صادرة بتاريخ 21 جويلية 1962.

² : بوطبة مراد، محاضرات في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص10.

رقم 62-1502¹، والذي يهدف إلى كيفية التعيين في بعض المناصب العليا دون أن يقيدته بأية شروط وسميت بمندوبيات الوظائف *fonctions de délégation des*، جاء هذا الإجراء في البداية خصيصا للتعين في المناصب العليا دون اشتراط أي شهادة، ولكن الحكومة وسعت من نطاق أحكامه ليشمل تعيين رؤساء المصالح الخارجية بصفة تقديرية.² وأصبح استعمال هذا الأجزاء بصفة مفرط فيها للتعين في بعض الأصناف من مناصب العمل ووسيلة لبعض الإدارات لمخالفة الإجراءات العادية للتوظيف وتجنب المراقبة المفروضة من طرف مصالح الوظيفة العمومية، مما أدى إلى ظهور بعض الفوضى والخلل في الوظيفة العمومية، وموازنة بالإجراءات المتضمنة تسهيل الالتحاق بالوظيفة العمومية صدر الأمر رقم 62-040 بتاريخ 18/09/1962³، المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية، شريطة استيفائهم لبعض الشروط، وهذا ما نصت عليه المادتين الثانية والثالثة من هذا المرسوم.

صدر بعد الاستقلال القانون رقم 62/157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962⁴ تضمن تمدد العمل بالقوانين الفرنسية على الجزائر، ما عدا ما يمس بالحريات العامة والمناقض للسيادة الوطنية، وهذا طبقا لما نصت عليه المادة الأولى منه.

¹ : المرسوم رقم 62-503 كما صدر في نفس التاريخ أي في 19 جويلية 1962 المرسوم رقم 62-502 المتعلق

بالوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 12 صادرة بتاريخ 21 جويلية 1962.

² : بوطبة مراد، محاضرات في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 11.

³ : الأمر رقم 62-40 بتاريخ 18/09/1962³، المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية.

⁴ : القانون رقم 62/157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962⁴ تضمن تمدد العمل بالقوانين الفرنسية على الجزائر.

وعلى الرغم من إصدار العديد من النصوص القانونية في مجال الوظيفة العمومية خلال الفترة التي تلت الاستقلال مباشرة، والتي كانت تهدف إلى التخفيف من شروط التوظيف من أجل شغل أكبر قدر ممكن من المناصب الشاغرة من جهة، والمحافظة على الأعوان العموميين من جهة أخرى، في ظل الأجور الجذابة المقترحة من طرف المنظمات شبه العمومية والقطاع الخاص، إلا أن الإدارة الجزائرية لم تتمكن من معالجة مشكل التوظيف بصفة مقبولة، فهذه التدابير المتحيزة لا تعتبر إلا إجراءات مسكنة أو مهدئة أدت حتما إلى انشقاق في التوازن العام للوظيفة العمومية في الجزائر، وازدياد حركية الموظفين بالنظر لحساسيتهم تجاه المرتبات المختلفة والمتفاوتة¹.

و من أجل تسوية الكثير من المشاكل التي تخص قطاع الوظيفة العمومية صدر الأمر رقم 133-66 بتاريخ 02 جوان 1966² الذي دخل حيز التطبيق ابتداء من 01 جانفي 1966، فشرع في تسوية الكثير من المشاكل، خاصة عندما حدد بوضوح الشروط الجديدة للتوظيف في كافة المناصب الدائمة في الإدارات العمومية.

إلا أن التوظيف المكثف الذي تم بصفة عشوائية، ومن ثم الاستمرار في العمل بالقوانين الفرنسية بين حقيقة وضرورة لإصدار قانون الوظيفة العمومية الجزائري، وذلك من

¹ : عبد الوهاب عيشوني، يوسف تثبیرت، دور مصالح الوظيفة العمومية ومصالح الرقابة المالية في تسيير ومراقبة مسار الموظف المهني لموظفي الجماعات المحلية، مذكرة شهادة الماستر، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2018/2019، ص15.

² : الأمر رقم 133-66 بتاريخ 02 جوان 1966 المتعلق بالوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

أجل إبراز مبادئ تأسيس الدولة والتصدي لتحديات الإدارة العمومية التي كان موظفها لا يزالون يخوضون في تسييرهم إلى قواعد تنظيمية سنتها الإدارة المستعمرة، وأمام هذا التحدي كان على الجزائر أن تختار بين نوعين من الأنظمة: نظام متوقف على المسار المهني المبني على العالقة القانونية والتنظيمية، أو نظام الوظيفة العمومية المتوقف على الاستخدام مبني على العلاقة التعاقدية.

وبتاريخ 02 جوان 1966 صدر الأمر رقم 66-133¹ الذي أقر نظام المسار

المهني، ولقد شمل تطبيقه كافة المنظمات والإدارات العمومية

.وحدد طرق التوظيف وقسمها إلى ما يلي :

-المسابقة عن طريق الاختبارات- .

المسابقة عن طريق الشهادات.

- المرحلة الثانية: مرحلة ما بين 01 جانفي 1967 و 15 جويلية 2006

بعد مضي أكثر من عشر سنوات على تطبيق الأمر رقم 66-133 ظهرت حدود

تطبيق أحكامه، وذلك نتيجة عدة عوامل ومعطيات وتطورات خاصة، منها التطورات

الاجتماعية والاقتصادية، فوجدت الإدارة العمومية نفسها أمام تحديات جديدة تتمثل أساسا

في النمو المتزايد للحرف والمهن التي تتطلب تخصصات بارزة في الإدارة العمومية، والتي

لا يمكن مواجهتها و معالجتها بالتدابير القانونية الصارمة المعمول بها في الإدارة العمومية،

¹ : الأمر رقم 66-133 بتاريخ 02 جوان 1966 المتعلق بالوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

كما أن استنزاف خبرة قطاعاتها لصالح القطاع الاقتصادي الذي تم الاستثمار فيه كثيرا و الذي أصبح يستقطب الكفاءات في جميع المجالات، بسبب المقابل المادي المغربي والمسارات المهنية الواعدة والأكثر مرونة، كل هذه العوامل دفعت إلى التفكير في إصدار قوانين جديدة لمسايرة المرحلة الجديدة.¹

كانت البداية بظهور القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978²، والذي جاء كمحاولة لتوحيد النظامين، أي نظام الموظفين، ونظام العمال، أين جمع بين الموظف والعامل في التسمية بمفهوم شامل ألا وهو العامل، ولم يفرق بينهما رغم اختلاف طبيعة النشاط المنوط لكل منهما، وذلك لما عرف هذا القانون العامل في مادته الأولى التي نصت على "يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني".

ولم تصدر الأحكام المتضمنة للقواعد التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية إلا في 23 مارس 1985 بموجب المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي في مادته الخامسة³: "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، تسمية موظف..".

¹ بدري مباركة، مطبوعة محاضرات في الوظيفة العامة، لقاء على طلبة سنة الثالثة ليسانس، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2018/2017، ص 37.

² : القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، جريدة رسمية عدد 31 الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

³ : المادة 05 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المؤرخ في 23 مارس 1985، جريدة رسمية عدد 35 صادرة بتاريخ 25 مارس 1985.

ولقد شمل مجال تطبيق هذا النص كل من: المصالح العمومية التابعة للدولة، الجماعات المحلية، المؤسسات العمومية ذات طابع إداري التابعة لها مصالح المجلس الشعبي الوطني والمجلس الأعلى للمحاسبة آنذاك، رجال القضاء، مع مراعاة الأحكام التشريعية المتعلقة بتعيينهم وحركات نقلهم وانضباطهم، الموظفون الإداريون والتقنيون العاملون في المنظمات والأجهزة المنظمات الجماهيرية التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني باستثناء المنتخبين.

و طبقا للمرسوم 59-85 حددت كفايات التوظيف الخارجي على أساس أربعة (04)

أنماط تتمثل في:¹

- المسابقة على أساس الاختبارات،
- الاختبارات والفحوص المهنية،
- المسابقة على أساس الشهادات
- التوظيف المباشر.

وأمام التحولات العميقة التي مرت بها الجزائر في شتى المجالات، والتي ألزمت قطاع الوظيفة العمومية بمسايرتها، وعمال على تصحيح أخطاء هذا القطاع صدر الأمر رقم 03-06 لمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²، حيث أصبح هذا الأمر

¹ : المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المؤرخ في 23 مارس 1985، جريدة رسمية عدد 35 صادرة بتاريخ 25 مارس 1985.
² : الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية التي عدتها المادة الثانية (02) من هذا الأمر، كما استثنى في مجال تطبيقه سلك القضاة، أعضاء المجلس الوطني الشعبي بغرفتيه، والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني.¹

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام

الموظف العمومي هو مرآة الدولة، فإذا صلح صلحت الدولة، و إذا فسد فسدت هي الأخرى، وهو أيضا أرسها المفكر و ساعدها المنفذ، و قد تزايد عدد الموظفين العموميين بالقدر الذي يكون كافيا لتلبية مختلف الحاجات العامة بالفاعلية المطلوبة، فالموظف العمومي يحظى بأهمية كبيرة في جميع الدول و هذا نظرا للدور الحساس الذي يلعبه في تجسيد المخططات التنموية المسطرة من طرف الدولة، ما جعله يحاط بضمانات و يمنح حقوق و يكلف بواجبات و التزامات تجعله متميزا عن غيره من العاملين العاديين في القطاعات الأخرى.

يصبح للموظف العمومي بمجرد توظيفه في الوظيفة العمومية حقوقا و يترتب عليها التزامات وواجبات هذه الحقوق والواجبات تحددها القوانين واللوائح التي تحكم الوظيفة

¹ : المادة 02 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

العمومية وفيما يلي سنتناول مجمل الحقوق والواجبات التي أقرها المشرع الجزائري للموظف

العمومي:¹

الفرع الأول: حقوق الموظف العام

- الحق في الراتب : الراتب هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر طبقا لما تقضي

به الأحكام المقررة لذلك و في نظام السلك الوظيفي الذي تأخذ به الجزائر في المرتب ليس

مقابلا للعمل الذي يؤديه الموظف ، و إنما غالبا ما تغلب عليه صفة النفقة التي تمنح له

لتمكينه من العيش على نحو لائق ، و أن يتمكن بذلك من تخصيص جهده ، و وقته بالقيام

بأعباء الوظيفة العمومية ، و يترتب على هذا الاعتبار أن المرتب يدفع في فترات منتظمة

و في نهاية كل شهر .²

كما يترتب عليه أيضا أن تراعى في تقديره اعتبارات أخرى خاصة بمكانة الموظف

الاجتماعية و المظاهر التي تحتاج إليها و ذلك يقترن الموظف بمبالغ أخرى متصلة

بالوظيفة يمنحها الموظف في صورة بدل انتقال تقع على عاتق الموظف و يترتب على

صفة النفقة الغالبة على المرتب ، ضرورة حمايته و ضمان اعتماد الموظف عليه ليعيش

منه ، و عدم حرمانه منه إلا في الأحوال الاستثنائية .

¹ : محمد خليفي، الوظيفة العمومية، محاضرات موجهة لطلبة السنة الثالثة قانون عام، المركز الجامعي، النعامة، 2006، ص33.

² : قدور جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفقا للتشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، د.س.ن، الجزائر، ص122.

و يحدد الراتب بالإسناد إلى الرتبة و الدرجة و ذلك حسب الأرقام الاستدلالية المقابلة لكل صنف من أصناف الموظفين ، و لكل درجة من درجاتهم و نصت على الحق في الراتب المادة 32 من الأمر رقم 06-03 " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب".¹

- الحق في الحماية : لقد أقر المشرع الجزائري للموظف الحق بتمتعته في حق الحماية من أجل ضمان تفرغه للقيام بأعباء الوظيفة التي كلف بها ، مما يحقق استعادة الإدارة العمومية من خدماته على أكمل وجه و قد نصت المادة 30 أنه على الدولة تكفل حماية موظفيها من جميع أنواع التهديدات و الإهانات و الشتم و السب و القذف و التهجم الذي قد يتعرضون له أثناء تأديتهم لمهامهم و إصلاح الضرر الذي قد ينجم عن ذلك عند اللزوم .

فالدولة تحل محل الموظف و تطالب له لكل حقوقه موفرة بذلك عليه مشقة اللجوء إلى المحاكم و ما على الموظف و تطالب له بكل حقوقه موفرة بذلك عليه مشقة اللجوء إلى المحاكم و ما على الموظف في حالة تعرضه لاعتداء و من أي نوع أن يبلغ رئيسه بالاعتداء الذي وقع عليه و يتسنى لرئيسه مزاولة الإجراءات القانونية ضد المعتدي هذا و تضيف المادة 31 من نفس الأمر² أن الإدارة العمومية ملزمة بحماية موظفيها من العقوبات المدنية التي قد يتعرضون لها في حالة ما إذا ارتكب أحدهم خطأ في الخدمة و تعرض إلى

¹: قدور جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص123.

² : عيشة خلدون، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، الجزائر، ص56.

متابعة قضائية و لكن هذه الحماية تكون فقط في حالة ما إذا كان الخطأ متعلق بالخدمة ،
أما إذا كان الخطأ شخصيا و ليس له علاقة بالخدمة فالإدارة ليست مسئولة عن حمايته .

- الحق في العطل : الموظف بحاجة إلى الخلود إلى الراحة و ذلك من أجل تجديد نشاطه
كما أن هناك ظروفًا اجتماعية أو علمية أو مرضية قد تطرأ عليه تجعله في حاجة إلى
عطلة ضف إلى أن المصلحة العامة للجهة الإدارية تقتضي بعض الأحيان منح الموظف
فترة من الراحة و قد راع المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية لكل هذه الاعتبارات
و لذا نجد المادة 39 من الأمر رقم 06-03 تتص على حق الموظف في الحصول على
العطل و هي أنواع : السنوية الاستثنائية ، المرضية ، الأسبوعية ، و هذه العطل غالبا ما
تكون مدفوعة الأجر .

- الحق النقابي و الحق في الإضراب : لقد اعترف المشرع الجزائري للموظفين بالحق
النقابي لأن التمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة لحرية أساسية تكفلها الدساتير لكل الأفراد، و
يتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة و الدفاع
عن مصالحهم، و في هذا الشأن نصت المادة 35 من الأمر رقم 06-03¹ على " يمارس
الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"² و قد توسع الأمر 06-03 في
إقرار هذا الحق عن غيره في النصوص القانونية التي سبقت صدورها، حيث أن المشرع

¹ : عيشة خلدون، الموظف العام وطبيعة الرابطة الوظيفية العامة، المرجع السابق، ص57.

²: المادة 35 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة،
جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

الجزائري كان حريصا في نصوص المواد من الأمر على ضمان حرية الرأي للموظفين و على ضمان عدم التمييز بينهم لأي سبب كان ، و ضمان عدم تأثر حياتهم المهنية بسبب انتمائهم إلى تنظيمات نقابية أو جمعيات أو أحزاب سياسية ، أو بسبب أرائهم قبل أو أثناء عهدتهم الانتخابية . إلى جانب الحق النقابي اعترف المشرع الجزائري بحق الموظفين بالإضراب " فالإضراب هو سلاح ضروري للعمال النقابي و التعبير الأكثر وضوحا عن الإحتجاج و رمز التضامن بين الموظفين و هو تحريك للرأي العام و اعترف المشرع أنه كان في حدود ما يسمح به القانون . و في هذا الإطار نصت المادة 36 من الأمر 06-03 على " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما "1.

- الحق في التكوين و الترقية : لقد حث المشرع الجزائري على ضرورة خضوع الموظفين إلى دورات تكوينية من أجل تحسين مستواهم و بالتالي تحسين أداء الإدارة العمومية ، كما أقر حق الموظفين في الترقية ، و هذا ما نصت عليه المادة 38 من الأمر 06-03² للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"، دون أن ننسى حق الموظف في الترقية بالدرجة أو ما يعرف بالتدرج الوظيفي.

¹: المادة 36 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

² : المادة 38 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

- الحق في الضمان الاجتماعي و الحماية الاجتماعية و التقاعد : إلى جانب الحق في الراتب يتمتع الموظف بالضمان الاجتماعي و الحماية الاجتماعية و وفقا لهذا النظام ، فإن الموظف إذا أصيب بمرض أو عجز عن العمل ، أو أحيل على التقاعد ، فإنه يستفيد من منحة تساعده على العيش الكريم و في هذا الشأن تنص المادة 33 من الأمر 03-06 على

" للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به.¹

- الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية و في توفير ظروف العمل : أقر المشرع الجزائري في نص المادة 34 من الأمر 03-06 حق الموظف في الاستفادة من مختلف الخدمات الاجتماعية ، هذا ما أكدته نص المادة 37 من الأمر 03-06 التي جاء في مضمونها ضرورة توفير الظروف المناسبة التي تمكن الموظف من أداء وظيفته بشكل جيد سواء ما تعلق بالظروف المعنوية أو المادية ، فمحيط العمل يجب أن يكون صحيا ، و يضمن السلامة البدنية و المعنوية للموظف .

- الحق في تحقيق العدالة و المساواة بين الموظفين و عدم التمييز بينهم : نص المشرع الجزائري في المادة 27 من الأمر 03-06² على عدم التمييز بينهم لأي سبب من الأسباب تعلق سواء تعلق الأمر بالتمييز على أساس الجنس أو الأصل ... إلخ بسبب أي ظرف من الظروف الشخصية أو الظروف الاجتماعية .

¹ : المادة 33 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

² : المادة 27 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

الفرع الثاني: واجبات الموظف العام

يترتب على الموظف واجبات و التزامات منها ما هو مرتبط بالوظيفة التي يقوم بأعبائها و منها ما هو غير مرتبط بها ، و يتم تحديد هذه الواجبات و الالتزامات في نصوص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، و في القانون الأساسي الخاص بكل سلك من أسلاك الوظيفة العمومية، و كل إخلال بها سوف يعرض صاحبها إلى عقوبات تأديبية و قد تكون بجانبها عقوبات جنائية. و فيما يلي سنتطرق إلى هذه الواجبات و الالتزامات في إطار الأمر 06-03.

- الالتزام بأداء الخدمة الوظيفية : و يبدأ هذا الالتزام بمجرد التحاق الموظف بالمنصب الذي عين فيه ، ليبادر بالقيام بالمهام و المسؤوليات الموكلة إليه ، و ذلك في إطار اختصاصه الذي يحدد وفقا للقوانين و الأنظمة ، هذا الاختصاص شخصي ، مما يعني أن الموظف يجب أن يؤدي عمله بنفسه ، و ليس له الحق أن يفوضه لغيره ، إلا إذا أجاز المشرع له ذلك صراحة و هذا ما تؤكدته المادة 47 من الأمر 06-03 التي نصت على " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسئول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه ".¹ هذا بالإضافة إلى التزام الموظف بأداء مهامه بصفة مستمرة و أن يبذل جهده بإخلال بأن يكون ذلك بدقة و أمانة مجسدا بذلك صفة المواطن الصالح في خدمة الدولة. و قد نصت

¹ : المادة 47 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

ذلك المادة من الأمر و كان نصهما كما يلي : " يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و بكل تحيز ".

- التزام الموظف بالتفرغ الكلي و عدم الجمع بينهما و بين مهنة أخرى : إن واجب أداء المهام المنوط من قبل الموظف بصفة شخصية مستقرة بمقتضيات التفرغ الكلي لها و عدم الانشغال بمهام مهنية أخرى سواء أثناء أوقات العمل الرسمية أو خارجها ، و الحكمة من وجوب التفرغ الكلي للوظيفة هو أنه عند إقبال الموظف للجمع بين الوظيفة العمومية و مهنة أخرى سينشأ عندئذ تعارض في المصالح بين الوظيفتين و بالتالي فإن الموظف سيميل إلى تفضيل مصلحته الخاصة على المصلحة العامة و قد نصت المادة من الأمر 03-06 في فقرتها الأولى على عدم الجمع بين الوظيفتين و جاء نصها كما يلي: " يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم و لا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه"، و هنا نشير إلا أن هناك حالات التي نسمح فيها بالجمع بين وظيفتين كممارسة التكوين ،التعليم و كذا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية. و هذا ما وضحته الفقرتين الثانية و الثالثة من نص المادة 43 من الأمر 03-06 و هذا كما تنص المادة 44 من نفس الأمر¹ على إمكانية الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي و الباحثين، و كذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين ممارسة نشاط مريح يوافق تخصصه.

¹ : المادة 43 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

- واجب الطاعة الرئاسية: هذا الالتزام يتعلق بالسلطة الرئاسية و حدودها ، هذه السلطة تفرضها طبيعة النظام الإداري و التي بموجبها يخضع كل موظف في ممارسة مهام وظيفته لموظف آخر يعلوه درجة، فالطاعة الرئاسية هي من الأسس التي ترتكز عليها القاعدة القانونية للوظيفة العمومية، حيث لا يتحقق ذلك إلا بالانضباط على كل موظف ليس فقط مع القوانين و الأنظمة السارية فحسب ، بل أيضا من التعليمات الصادرة عن الرؤساء و التي تفرضها طبيعة العمل الوظيفي التي تجعل الموظف في أي مستوى مسئول عن السير الحسن للعمل في حدود اختصاصه. و لو أن يصدر الأوامر لمؤوسه دون الحاجة إلى نص خاص على أن يتحمل الرئيس مسؤولية ما يترتب عن الأوامر التي يصدرها، هذه الأوامر يجب أن تكون في إطار الحدود المشروعة و على المؤوس الامتثال لهذه الأوامر و تنفيذها و لكن في حالة مخالفة الرئيس لمبدأ المشروعية و يجب على المؤوس ما يلي¹:
- يلفت المؤوس رئيسه على الخطأ في إصدار هذه التعليمات لمخالفتها للقانون .
- إذا أصدر الرئيس ، فعلى المؤوس أن يبلغ له ذلك كتابيا عملا بمبدأ " طاعة الرئيس لا تحجب التزام المؤوس باحترام للقانون " و ذلك لأن تنفيذ المؤوس تعليمات تنص على عمل غير مشروع لا يعفيه عن المسؤولية .²
- بعد ذلك يتمسك المؤوس على أن ينفذ تلك التعليمات إلا إذا تلقى أمرا مكتوبا و الرئيس يتحمل المسؤولية في ذلك بمفرده ، شريطة أن لا يكون العمل غير مشروع لم يصل إلى

¹: عيشة خلدون، الموظف العام والرابطة الوظيفية، المرجع السابق، ص60.

²: نفس المرجع، نفس الصفحة.

حد الوقوع تحت طائلة قانون العقوبات و إلا تحول واجب الامتثال لأوامر الرئيس إلى واجب مخالفة أمره.¹

- واجب الالتزام بالمحافظة على سر المهنة :

يسمح للموظف في عمله بالاطلاع على كثير من الأسرار المتعلقة بالخدمة العمومية أو الإدراك بالوثائق الإدارية و تظلمات الأفراد أو اتصاله المباشر بهم، و يجب أن يلتزم الموظف بعدم إفشاء هذه الأسرار و أسرار هذا الالتزام حماية المصلحة العامة و منع ما يعرقل سير نشاطها بشكل طبيعي، و هذا بالإضافة إلى ضرورة الالتزام بالتحفظ عن الإدلاء بأي أري من شأنه المساس بمصلحة منظمته أو بمصلحة الأفراد موضوع عمله ، و قد يمتد هذا الالتزام بعد الانتهاء من الخدمة الوظيفية ، و من صور الالتزام نجده أيضا يتجسد في الحرص على المحافظة على الوثائق و الملفات التي تحتوي على هذه الأسرار، و تنص المادة من الأمر رقم على ضرورة الالتزام بسر المهنة و جاء نصها كما يلي " يجب على الموظف سر المهنة ، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة نشاطه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة و لا يتحرز الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص من السلطة السلمية المؤهلة² كما تنص المادة 49 من الأمر 03-06 على " على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق

¹ : عيشة خلدون، الموظف العام والرابطة الوظيفية، المرجع السابق، ص63.

² : نفس المرجع، نفس الصفحة.

الإدارية و على أمنها¹ " إذا فالموظف ملزم بالمحافظة على أسرار مهنته من أجل حماية المصلحة العامة و هو مطالب أحيانا بضرورة الإفشاء بها و هذا أيضا تحقيقا للمصلحة العامة.

- الالتزام بالمحافظة على أخلاقيات و كرامة الوظيفة :

إن التزام الموظف بالأخلاقيات أثناء ممارسة مهنته و احترام كرامة الوظيفة التي أسندت إليه داخل أو خارج العمل صفتان أساسيتان في إعطاء الاحترام و لرهبة للشخص الذي ينوب عنه الموظف في النشاط ألا و هي الدولة التي يجب أن تتمتع بمكانة عالية لدى الأشخاص ضمانا للاستقرار و الثقة و قد تبدأ مظاهر احترام الموظف لوظيفته من هندامه الخارجي ، من نظافة اللباس و غيره ، إلى حديثه مع الناس و استعماله لوسائل الإدارة إلى حياته الخاصة بعد العمل في علاقته مع من يليق بمكانته و ارتياده بالأماكن المحترمة ، فخارج نطاق الوظيفة لا يكون الموظف فردا مثل غيره من الأفراد أو مواطن كغيره من المواطنين . فالموظف يجب أن يتجنب في حياته الخاصة أي فعل أو تصرف يسيء إلى سمعة و كرامة الوظيفة التي يشغلها و يقول ديلبرية في هذا الصدد " إن الموظف يتمتع أساسا بحرية كاملة في حياته الخاصة و لكن هذه الحرية لا تؤدي إلى فضيحة إذ أن أكثر ما تخشاه الإدارة هو الفضائح".

¹ : عيشة خلدون، الموظف العام والرابطة الوظيفية، المرجع السابق، ص64.

و في هذا الصدد تنص المادة 42 من الأمر 03-06 على " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتفانى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة ، كما يجب عليه أن يتسع في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم¹ .

- واجب المحافظة على السلوك العامة :

حيث أن الوسائل العامة هي ملك لجميع الموظفين و هي موجودة من أجل خدم المصلحة العامة و أداء مهام الإدارة العمومية لذا يجب المحافظة عليها و عدم إهدارها أو تبذيرها أو استغلالها في خدمة المصلحة الخاصة للموظفين و هذا تنص المادة 50 من الأمر 06-03 على " يتعين على الموظف المحافظة على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه"² كما تنص المادة 51 من نفس الأمر على " يجب على الموظف ألا يستعمل بأي حال بأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات و التجهيز و وسائل الإدارة"³ - واجب حسن التعامل مع الرؤساء الزملاء و المرؤوسين و كذا حسن التعامل مع مستعملي المرفق :

يجب على الموظف أن يحسن معاملة رؤسائه و زملائه لأنه المرآة العاكسة للدولة و الإدارة العمومية التي يعمل لصالحها ، فحسن التعامل مع من يقاسمونه العمل سوف يسهل

¹: المادة 42 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

²: المادة 50 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

³ المادة 51 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

عمل الإدارة و يساهم أكثر في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها ، و في هذا الصدد تنص المادة 52 من الأمر 03-06 على :¹ " يجب على الموظف التعامل بأدب و احترام في علاقته مع رؤسائه و زملائه و مرؤوسيه و في جهة ثانية يجب على الموظف أن يحسن التعامل مع المواطنين من مستعملي المرفق الذي يعمل فيه. فالوظيفة العمومية أمانة مقدسة و خدمة اجتماعية قوامه الالتزام المخلص و الراعي بمصالح المواطنين و حقوقهم و حريتهم وفقا لأحكام الدستور و القانون. و هنا تنص المادة 53 من نفس الأمر على ضرورة التعامل اللائق مع المواطنين و كان نصها كما يلي : " يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق بلياقة و دون ممانعة". كما أن الموظف باكتسابه لهذه الصفة أصبح ملتزما أمام القانون بأداء أعباء وظيفته دون أن ينتظر مقابلا أو مجاملة من المواطنين مستعملي المرفق و إلا تعرض للعقاب و هذا ما يؤكد نص المادة 54 من الأمر 06-

03. 2

المبحث الثاني: ماهية الترقية

يستفيد الموظف خلال الحياة المهنية من مجموعة من الحقوق، وبالمقابل ترتب عليه مجموعة من الواجبات وتعتبر الترقية من أهم الحقوق، حيث تعتبر حافزا ماديا ومعنويا والتي تنعكس في الزيادة في الراتب، ولقد نص الامر 03/06 على الترقية بصفة عامة في

¹ : المادة 52 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

² : المادة 54 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

المواد 38-106 الى 111، غير أن تفصيلها ورد في القوانين الأساسية الخاصة والتي تكون إما في الرتبة أو في الدرجة وتكرس من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والتي تقوم الإدارات بحيث يقوم الوظيف العمومي بدور أفعال خلال ذلك.

المطلب الأول: مفهوم الترقية وأهدافها

الفرع الأول: تعريف الترقية

الترقية لغويا : يفيد معين الترقية الصعود والارتقاء¹.

الترقية اصطلاحا :يقصد بها انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى ومرتب أعلى حاليا ومستقبلا، 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.²

¹ : مصطفى جعيدل، نظام الترقية في الوظيفة العامة، مذكرة نيل شهادة ماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص15.

² : جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة متتوري، قسنطينة، 2006، ص32.

وتعرف الترقية بأنها عملية إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مستوى أعلى، وعادة ما تتطوي مثل هذه الوظيفة على واجبات، مسؤوليات، سلطات اكبر 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 دورا مهما 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 أيضا على أنها تغيير في التكاليف 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 الفرد واجبات ومسؤوليات اكبر والهدف من الترقية الاستفادة من قدرات ومهارات الفرد بما يحقق مصلحة المنظمة ، كما تعتبر حافز للأفراد لتحسين أدائهم.¹

الفرع الثاني: أهمية الترقية

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

كما يلي²:

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

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

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
- تمكين الإدارة من استثمار وتوظيف نظام الترقية لتخطيط برامجها الإنتاجية، ودفع العاملين لتحقيق أعلى مستوى الإنتاجية رغبة منهم في الحصول على مركز وظيفي أعلى
- 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.¹

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

¹ : هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص184.

- ضمان استمرار الموظفين من أصحاب الكفاءات في العمل في المنظمة
- خفض الدوران الوظيفي والمحافظة على الخبرات داخل المنظمة
- زيادة الاستقرار والأمن الوظيفي للعاملين.¹

المطلب الثاني: شروط الترقية

لقد نظمت القوانين الأساسية للوظيفة العمومية شروط الترقية سواء كانت في الدرجة أو في الرتبة اجراءات الترقية في بنصوص وبكيفية مختلفة، وفقا للشروط التالية:

الفرع الأول: شروط الترقية في الدرجة

لقد نصت المادة 12 من المرسوم 07-304² 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.

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

¹ : هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق، ص 185.

² : المادة 12 من مرسوم الرئاسي رقم 07-304: المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع روايتهم، جريدة رسمية عدد 61 صادرة بتاريخ 20 سبتمبر 2007.

أخرى تعلوها مباشرة، سنوات الأقدمية هذه موزعة على ثالث وتائر هي المدة الدنيا، المدة الوسطى، المدة القصوى وتكون تباعا حسب النسب¹:

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 نصت "... :الخاص وتيرتين 02 للترقية في الدرجة، فإن النسب تحدد على التوالي بستة 06 أربعة 04 من ضمن عشرة موظفين².

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

¹ : تسعديت بلقاسم، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق، ص57.

² : 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.

في الدرجات المتضمن منح امتيازات خاصة لموظفي الدولة، الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية في الخدمة بولايات الساورة والواحات.¹

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 رقم 89-95 المؤرخ في 23 مارس، 1985² 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 07-304³ حيث نصت على " يستفيد الموظف صاحب منصب عال أو وظيفة عليا في الدولة متن الترقية درجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا.

¹ : سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1973، ص105.

² : أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر، ص. 317.

³ : المادة 14 من مرسوم الرئاسي رقم 07-304: المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع روايتهم، جريدة رسمية عدد 61 صادرة بتاريخ 20 سبتمبر 2007.

الفرع الثاني: شروط أخرى

أولاً: شروط الترقية في الرتبة

تتمثل شروط الترقية على أساس الشهادة في حصول الموظفين خلال مساهمهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة حيث خلال مزاولة الموظف للوظيفة كفل له القانون 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 أعلى¹ والذي يقر بأنه يسمح للموظفين الذين حصلوا 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.

¹ : 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، غالباً ما تكون مناصب عليا بمعنى وجوب حيازة الموظف على شهادة علمية جامعية على الأقل، أو تكوين يسمح له بممارسة المهام الإدارية في الوظائف العليا .

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

59-85 في المادة 55 التي تحدد كفاءات الترقية.¹

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.

¹ : المادة 55 من الامر 06-03 المؤرخ في 13 جويلية المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

ج- وفيما يخص الترقية على سبيل الاختيار فهي تخضع دائما لشرط 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 العمومية¹، 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 الاستفادة من الترقية الاختيارية حسب الرتبة² وتقدر الأقدمية في الرتبة بعشر 10 سنوات من الخدمة الفعلية.

¹ : المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين لأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 51 الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1989.

² : المرسوم رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 والتي حددت الأقدمية الواجب توافرها قصد الاستفادة من الترقية الاختيارية حسب الرتبة، جريدة رسمية عدد 03 صادرة بتاريخ 20 جانفي 2008.

ثانيا: 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 الكفو لشغل الوظائف العليا، مما يؤدي إلى انتهاك حق كل موظف جدير بالترقية إلى هذه الوظائف.¹

¹ : 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.

خلاصة الفصل:

على الرغم من تبني معظم الدول مصطلح الوظيفة العامة إلا أن مفهومها يختلف من دولة إلى دولة أخرى، ففي بعض الأنظمة والدول تتميز الوظيفة العامة بنظام خاص بها ومهمة خاصة بها ويشكل العمال فيها سلكا مستقلا عن المهن الأخرى، في حين لا تتميز الوظيفة العامة بوضوح في أنظمة ودول أخرى عن باقي الأنشطة المهنية، حيث يتم ترجمتها كاصطلاح فرنسي أو إنجليزي بشكل اصطناعي نظرا لعدم وجود تعبي يقابل هاته المصطلحات.

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.

**الفصل الثاني: الاطار القانوني لأثر
العقوبة التأديبية على ترقية الموظف
العام**

تمهيد:

لتحقيق سير المرافق العامة الحيوية التي تقدم الخدمات العمومية للمواطنين على شكل نشاط إداري يقوم به شخص مؤهل لذلك يسمى الموظف العمومي، الذي يعتبر عوناً من أعوان الدولة وحامي أجهزتها الإدارية، إذ هو المؤمن على مصالح الأفراد و من ثم فهو يتمتع بقدر كبير من الصلاحيات و السلطات المستمدة من وظيفته و ما يستلزمه مركزه الوظيفي من واجبات الذي أولى له المشرع الجزائري من خلال الدساتير و القوانين الأساسية و المراسيم التنفيذية إهتماماً كبيراً من خلال حمايته و ضمان حقوقه و واجباته خلال مساره المهني، الذي يعتبر المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف المتابعة التي يندرج فيها الفرد أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي في المؤسسة، وهو كذلك مجموعة من الخبرات المرتبطة بالعمل و التي تمتد عبر حياة الفرد للقيام بمهامه حلسن سير المرافق العامة.

المبحث الأول: إجراءات متابعة الموظف المتعرض لعقوبة تأديبية

يقصد بالنظام التأديبي مجموع الأخطاء الوظيفية التي يرتكبها الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته لوظيفته والعقوبات التأديبية التي توقع على الموظف المرتكب لتلك الأخطاء.

المطلب الأول: الأساس القانوني للنظام التأديبي

الفرع الأول: مفهوم النظام التأديبي

أولاً: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية

اختلف الفقه بشأن تعريف العقوبة التأديبية، بحيث ذهب اتجاه في الفقه الجزائري إلى أنها: جزاء يوقع على الموظف الذي تثبتت مسؤوليته عن خطأ تأديبي يمس مركزه الوظيفي.

أو هي عقوبة تمس الموظف في حياته الوظيفية سواء بإنقاص مزاياه المادية أو بإنهاء خدمته مؤقتاً أو نهائياً.¹

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 تثبتت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين بحيث يوقع باسمه و لمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها و تنفيذاً لأهدافها المحددة سلفاً".

¹ : محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2006 ، ص52.

و عرف جانب آخر من الفقه المصري العقوبة التأديبية على أنها: "جزاء أدبي و مادي في آن واحد ينطوي على عنصر الإيلام الذي يلحق بالموظف ليس في حياته أو في شرفه أو ماله أو حريته شأن العقوبات الجنائية، و إنما في وضعه الوظيفي فيؤدي إلى حرمانه من المزايا و الحصانات الوظيفية التي يتمتع بها أو من الوظيفة التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو بصفة نهائية.¹

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".²

ثانياً: 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

¹ : محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي، المرجع السابق، ص53.

² : مصطفى عفيفي، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان، دراسة مقارنة، 1971، ص165.

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 160¹ على "شكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط و كل خطأ 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.²

ثالثا: 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

¹ : المادة 160 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

² : محمد ماجد ياقوت، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان ، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص56.

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 حددها المشرع حصراً....".

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 مخالفاً للتنظيم المعمول به وبالتالي فلا يترتب عليه أي أثر قانوني.¹

ويمكن استخلاص من هذه التعاريف خصائص النظام التأديبي كالتالي:²

- إنه عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العقاب الإداري، وهذه القواعد بعضها موضوعي تحدد الواجبات والمحظورات، والجزاءات المقررة على مخالفة الواجبات والخروج على مقتضياتها والبعض الآخر اجرائي يرسم الخطوات التي يلزم اتباعها لتوقيع العقوبة، كوجوب اجراء تحقيق وضماناته وما يتبع في المحاكمة والهيئة التي تتولى المحاكمة وتسبب الجزاء وكيفية الطعن فيه.

¹ : مصطفى عفيفي، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان ، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص103.

² : نفس المرجع، نفس الصفحة.

- قواعد مقررة لحماية جماعة أو طائفة معينة من المجتمع السياسي، ولذلك فإن نظام التأديب لا يخضع لسلطانه سوى أشخاص معينين، إذ لا تستطيع منظمة ما ان تحاسب غير أعضائها الخاضعين لسلطانها.

- وظيفة النظام التأديبي على وجه التحديد هي مواجهة المخالفات التأديبية التي يرتكبها الأفراد بالخروج على واجبات العمل، أو انتهاك الالتزامات وذلك بغرض حماية نظامها وتحقيق أهدافها.¹

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.²

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.³

¹ : عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص26.

² : محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2008، ص65.

³ : نفس المرجع، ص66.

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.¹

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 :²

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

¹ : مشعل الثقيل، المسؤولية التأديبية للمحامي، دراسة مقارنة، عمان ، دار الثقافة 2001، ص132.

² : هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الطبعة الثالثة، 2013، ص173.

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 .¹

الفرع الثاني: الأساس القانوني للنظام التأديبي

تحدد مبرر وأساس سلطة التأديب عامة والفصل التأديبي خاصة بنوع العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة، إلا أن هذه العلاقة قد مرت بمراحل وقيل بشأنها عدة نظريات تجمل الآراء التي جاءت بها في نقطتين أساسيتين، بحيث تضم النقطة الأولى النظريات التعاقدية بينما تتجلى النقطة الثانية في النظريات ثم الانتقادات التي وجهت لها، مع إبراز في الأخير النظرية التي تبدو أنها راجحة في ذلك والتي اعتمدها الفقه في تحديده لأساس سلطة التأديب عامة والفصل التأديبي خاصة.²

1- النظريات التعاقدية:

وتقوم هذه النظريات على أساس أن العلاقة عي علاقة عقدية ينتج عليها التزامات متبادلة بحيث ينبغي لكل من الطرفين احترامها، وعليه فالأخطاء الوظيفية تعد إخلال بالتزام عقدي يسمح للدولة كطرف ثاني في العقد أن تمارس حق العقاب التأديبي ومنه الفصل التأديبي.

¹: هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق، ص174.

² : عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1985 ص56.

وهكذا فالسلطة التأديبية تنشأ عن العقد المبرم بين الطرفين وذلك على أساس أن الموظف العام قد أخل بالتزاماته التعاقدية الملقاة على عاتقه، غير أن الفقهاء اختلفوا فيما يخص تكييف العقد المبرم بين الإدارة والموظف العام فمنهم من اعتبره عقدا من عقود القانون الخاص، إذ أن الجزاء التأديبي يتعلق بتنفيذ هذا العقد، ومنهم من اعتبره عقدا من عقود القانون العام.¹

بحيث أن طبيعة العقد تتحدد وفقا لطبيعة مصالح موضوع العقد ، ومنهم أيضا من اعتبر هذا العقد مدنيا يترتب عليه التزامات كل طرف إزاء الطرف الآخر حيث أن الدولة ملزمة بتقديم الأجر والحوافز المادية الأخرى بينما الموظف العام فهو ملزم بممارسة وظيفته والقيام بالتزاماته على أكمل وجه، فالدولة بهذه الرابطة العقدية تحقق الصالح العام إلا أن فريقا من أنصار هذه النظرية يقول بأن العلاقة بين الموظف العام والإدارة أساسها عقد وكالة، بينما الدولة وموظفيها وهناك فريق من الفقهاء اعتبر هذا العقد الوظيفة العامة فهو مبرم بين الدولة والموظف العام فيصر هذا الأخير خاضعا لنظام التأديب في حالة إخلاله بالسير الحسن للمرفق العام.²

بالرغم من الاعتبارات التي قدمتها هذه النظريات إلا أنها كانت محل انتقادات عنيفة من قبل الفقه ومن أهم هذه الانتقادات بإيجاز ما يلي: إن العلاقة بين الموظف العام والإدارة

¹ : عبد القادر الشبخلي: قانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي «دراسة مقارنة»، دار الفرقان عمان، الأردن 1983:ص22.

² : نفس المرجع، 23.

هي علاقة تنظيمية و لا تعتبر عقدية، ووضع الموظف العام اللائحي لا يسمح باعتبار العقد أساس الفصل التأديبي.¹

2- النظريات التنظيمية:

تتلخص هذه النظريات في رأي واحد وهي تسعى لهدف واحد وتختلف في تحديد أساس سلطة الفصل التأديبي ، ورأيها أن أحكام الوظيفة العامة وما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من واجبات الوظيفة مأخوذة مباشرة من نصوص القوانين واللوائح التي تنظمها ، فالموظف في مركز تنظيمي لائحي وقرارات تعيينه لا تشئ له مركزيا ذاتيا خاصا فهو موجود بمقتضى القوانين واللوائح ، ويسبق قرار التعيين، وعليه فإن الوظيفة العامة لم تنشأ الموظف العام بل العكس صحيح إذ وجد الموظف العام للوظيفة نفسها فهو ملزم بالقيام بما تتطلبه واجبات هذه الوظيفة، وهكذا فإن أي إخلال بهذه الواجبات الوظيفية قد تضر بمصلحة المرفق العام مما يعرضه للجزاء التأديبي ومن قبل الجهة المختصة بذلك وفقا للقوانين واللوائح، فأساس سلطة الفصل التأديبي إذن مستمدة من هذه القوانين واللوائح.²

¹ : مليكة الصروح ، سلطة التأديبية في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء ، "دراسة مقارنة" ، مطبعة الجيلاوي شبرا ، مصر الطبعة الأولى ، 1984 ص.39.

² : نفس المرجع ، ص40.

أ- نظرية المؤسسة:

أول من وضع أسس هذه النظرية هو الفقه "موريس هوريو" وهي تقول بوجود سلطة تعمل على تنظيم الجماعة إضافة على وجود مصلحة مشتركة بين جميع الموظفين لتحقيق ذات الفكرة، ومن ثمة فأساس سلطة الفصل التأديبي يقوم عند الإخلال بهدف أفراد المجتمع. وهكذا فقد تعرضت هذه النظرية لنقد شديد وتم هجرها من قبل الفقهاء وذلك لأسباب عديدة منها: أنها غير دقيقة حيث تأخذ بمفهوم واسع لفكرة المؤسسة نفسها وحتى بالنسبة لمفهوم الجزاء الذي أخذت به ، إذ أن العقاب بمفهوم صار جامعا الجنائي والتأديبي معا ومن خلال ذلك فإنها أصبت أقرب في شبه لنظرية العقد.¹

ب- نظرية السلطة الرئاسية:

تستند هذه النظرية على أساس أن السلطة الرئاسية هي التي لها الحق في ممارسة سلطة الفصل التأديبي، وبعبارة أخرى أنه ما دام الرئيس الإداري مسؤولا عن السير الحسن للعمل في المرفق العام بانتظار وإطراد فينبغي أن يكون له الحق في استعمال الوسائل التي تمكنه من تحقيق هدفه ومن ضمن هذه الوسائل الحق في ممارسة الفصل التأديبي.²

ويظهر مما سبق ذكره الارتباط بين الحق في سلطة التأديب وبين السلطة الرئاسية وهو ما يعد تطبيقا للمبدأ الأساسي في علم الإدارة العامة وهو التلازم بين السلطة والمسؤولية، غير أنه نتيجة تدخل المشروع طراً على هذه النظرية تعديلات في أسسها وخصائصها

¹ : كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار الهومة الطبعة الثالثة 2006، ص66.

² : عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص57.

وذلك بوضعه ضمانات تأديبية الغرض منها الحد من تعسف السلطة الرئاسية في مجال التأديب عامة والفصل التأديبي خاصة أي عن طريق اقتحام القضاء الإداري والتأديبي في ولاية التأديب، الأمر الذي يلزم السلطة الرئاسية باستشارة هيئة مشتركة (لجنة الموظفين) قبل تطبيق الجزاء التأديبي مما يقلل من سلطاتها فيقتصر اختصاصها على تطبيق العقوبات البسيطة، أما العقوبات الجسمية فتمنح إلى جهة مستقلة قد تكون قضائية أو هيئة مستقلة وبذلك صارت هذه النظرية تفتقد لبعض مقوماتها مما أدى الأمر بالفقهاء إلى هجرها.¹

3- سلطة الدولة:

ترأسها العميد "دوجي" فهو أول من جاء بهذه النظرية القائمة على أساس أن علاقة الدولة بالموظف العام هي علاقة سلطة فهي تقوم بممارسة حقها في تطبيق الجزاءات التأديبية بوصفها التشخيص القانوني للمجتمع ككل، كما أن سلطة الدولة هذه تمارس لفائدة ومصصلحة كافة المواطنين و وفقا لنظام الوظيفة العامة، وممارسة هذا الحق من قبل الدولة قد تتكفل به السلطة الرئاسية تحت رقابة القضاء الإداري أو تشاركها في ذلك محاكم تأديبية وقد يقتصر هذا الحق على هذه المحاكم بصورة كلية.²

وهكذا ورغم الاعتبارات المقنعة التي جاءت بها هذه النظرية فإنها لم تسلم هي

الأخرى من انتقاد الفقهاء لعدة أسباب منها:

¹ : عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص58.

² : نفس المرجع، ص59.

إن سلطة التأديب التي تعد عنصرا من عناصر سلطة الدولة لا تقتصر على موظفيها فقط وإنما قد توجد حتى في الوسط الأسري، فهناك لرب الأسرة سلطة تأديب على أفرادها وأن قيام الحق في تطبيق الجزاء التأديبي على أساس سلطة الدولة من شأنه أن يؤدي إلى الاعتراف لها بحقها في الإكراه البدني ضد الموظف العام المقصر في أداء واجباته الوظيفية في حين إن العقوبات التأديبية لا تشمل الإكراه البدني.¹

المطلب الثاني: إجراءات تأديب الموظف

للتعرف على الإجراءات التأديبية السابقة للممثل أمام المجلس، فقد تطرقنا في هذا المطلب إلى معاينة الخطأ وتحريك الإجراء التأديبي وإلى توقيف الموظف وفي حالة الخطأ الجسيم، وتبدأ هذه الإجراءات من خلال التبيان الآتي:²

الفرع الأول: معاينة الخطأ وتحريك الإجراء التأديبي

من المؤكد أن ممارسة العمل التأديبي غالباً وان لم نقل دائماً، تبدأ بمعاينة المخالفة الذي قام بها الموظف العمومي لإحدى الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه، سواء أثناء مباشرة مهامه الوظيفية أو بمناسبة أدائها، وفي هذا الإطار جاء في النظام التأديبي للموظف العمومي على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس الإداري المباشر، أنه يجب مباشرة

¹ : سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، برج الكيفان الجزائر، الطبعة الأولى جوان، 1997 ص.111.

² : ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية الولاية و الاختصاص والنيابة الإدارية والجهات الرأسية و الرقابية والمحاكم التأديبية، الواجبات و المحظورات المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الثانية، 2005، ص29.

الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ، بناءً والذي يتم إرساله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، وهذا ما سنفصله كآتي¹:

1- تقرير معاينة الخطأ:

فور معاينة الخطأ يقوم المسؤول المباشر في الغالب أو أي شخص له الصلاحية بتحرير التقرير، والذي يبين فيه الأفعال المكونة للخطأ الميني وظروف وقوعه وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوع هذا الخطأ، وكذا مختلف التقييمات الممكن إجراءها على هذه الحالة، و كذلك اقتراح قرار التسريح في حال إذا ما كان الخطأ الميني جسيم من الدرجة، كما يمكن أن يشرع في هذا الإجراء ، وفي حدود اختصاص الموظف المكلف بالمعاينة التفتيشية والرقابة والذي يتعين على من يقوم في هذه المهمة، الإخبار الفوري للسلطة المختصة عن الأعمال التي تبدو أنها يترتب عنها عقوبات تأديبية مع احترام السلم الإداري، وذلك بتوضيح الطبيعة الحقيقة ليذا الواقعة مع تقديم كافة المعلومات التي تقدم كافة التفسيرات الموضحة للإدارة عن ظروف الواقعة.²

¹ : شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر حقوق، كلية الحقوق جامعة بسكرة، 2012، ص48.

² : نفس المرجع، ص104.

2- السلطة المختصة بالمعينة:

إن معينة الوقائع يجب ان تتم من قبل سلطة مختصة بذلك، فهي إما أن تكون من

اختصاص الرئيس الإداري المباشر أو أي شخص أخر يحدده القانون وهي كالاتي:¹

- الرئيس الإداري المباشر:

تتم المعينة بالأصل من طرف الرئيس الإداري المباشر، أو من قبل الأعوان المكلفين

بالمراقبة والتفتيش، مع القيام بإخطار السلطة المختصة التي لها حق توقيع الرقابة، من

خلال التقرير المعينة.

•شخص آخر غير الموظف المحدد قانونا:

يمكن أن تتم معينة الخطأ الميني من قبل أشخاص ليس ليم علاقة بالإدارة التي

يتبعها الموظف، وذلك في حالة إذا تعلق الأمر بالفعل المرتكب خارج المصلحة، وفي هذه

الحالة يتعين على المصلحة التي لاحظت التصرف المخالف لأخلاقيات المهنة ويشكل

اخلال القيام فورا بإشعار السلطة المختصة التي لها صلاحيات للواجبات المهنية الملقاة

على الموظف ، التعيين لهذا الموظف أو رؤسائه المباشرين إذا تعذر الأمر، وعلى الآخرين

اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة بهذا الصدد ومنيا التبليغ دون أي تأجيل، أما إذا كان الخطأ

يشكل جريمة فيجب إخطار النيابة العامة حسب قانون الإجراءات الجزائية، حيث تنص

¹ : عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1988 ، ص85.

المادة 32 من الأمر رقم 150/66 من قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966.¹

كما يمكن للسلطة التأديبية أن تتخذ عقوبات من الدرجة الأولى والثانية بعد الحصول على تقرير المعاينة، وذلك في حالة الأخطاء التي تختص بها دائرة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وذلك بحسب المادة 165، الفقرة الأولى من قانون الوظيفة العمومية الأمر رقم 06/03 لسنة 2006² التي تنص على: " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد الحصول على توضيحات من المعني.

- توقيف الموظف في حالة الخطأ الجسيم.

بعد معاينة الخطأ وتحريك المسائلة التأديبية تقوم السلطة المختصة باتخاذ أول إجراء بحق الموظف وتوقيفه عن ممارسة العمل في حالة ارتكاب خطأ جسيم والتي يمكن أن توقع عليه عقوبة من الدرجة الرابعة، وهذا ما نصت عليه المادة 173 من الأمر رقم 03/06 التي أشرنا أنها سابقا، وهذا ما سنفصله كالاتي³:

¹ : المادة 32 من الأمر رقم 150/66 من قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966، جريدة رسمية عدد 49 الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966.

² : المادة 165، الفقرة الأولى من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

³ : المادة 173 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

- ضوابط قرار التوقيف:

بسبب تنوع الأفعال التي يمكن أن تكون مبررة لتوقيع العقوبة الإدارية، فإنه ليس من الممكن تحديد الأفعال التي تشكل سبب في تقرير إيقاف الموظف المرتكب للمخالفة .
طبقاً لأحكام المادتين 173-174 من الأمر رقم 03/06 يمكن توقيف الموظف من مهامه في¹:

- في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم والذي يؤدي إلى إمكانية توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة.

- في حالة متابعة جزائية ال تسمح ببقائه في منصبه

ونلاحظ أن المشرع في الحالة الثانية لم يحدد ماهة هذه المتابعة، وبذلك وسع السلطة التقديرية للإدارة.

- مدة التوقيف:

فيما يخص التوقيف في المتابعة الجزائية، فقد حددت بمدة الا تتجاوز ستة أشهر، وذلك طبقاً للمادة 174 من الأمر رقم 03/06² أما في حالة ارتكاب خطأ جسيم لم ينص

¹ : المادتين 173-174 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 المؤرخ في 16 جويلية 2006.

² : المادة 174 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

عمى مدة التوقيف، وبالتالي تطبق أحكام المادة 130 من المرسوم رقم 159/85 الذي حددت مدة التوقيف بشهرين، التي تبدأ من خلال إصدار قرار التوقيف.

- اعداد قرار التوقيف وآثاره:

يتم توقيف الموظف بموجب قرار تتخذه السلطة المعنية المختصة، ويبلغ عن طريق الرئيس الإداري المباشر إلى الموظف المعني، ويتم التبليغ رسمياً مقابل إشعار بالتسليم يعتبر الأثر المالي مهما لاعتباره مسألة اجتماعية بحتة، حيث حدث تطور تشريعي بهذا الخصوص، حيث أن المرسوم رقم 59/85، من خلال المادة 130 فقرة 202، لم يكن يسمح للموظف الموقوف بأن يتقاضى أي أجر باستثناء العائدات العائلية، أما الأمر رقم 06/03 جاء بحكم جديد وهو كيفية تقاضي نصف الراتب إضافة إلى المنح العائلية، وما يجب التذكير به أن الأمر رقم 133/66 هو الآخر كان يسمح بذلك، وبالتالي يمكن القول أن المشرع في الأمر رقم 03/06، قد استدرك هذا الأمر، من خلال توفير الضمانات للموظف أكثر من الأمر السابق³.

¹ :المادة 130 من مرسوم 85-59/المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13 صادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

² : المادة 130 /02 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

³ : أحمد محيو ، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د. محمد عرب صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 1996 ص 330.

و اذا تبين أن الموظف بريء مما نسب إليه، أو كانت العقوبات المفروضة عليه ليست من الدرجة الرابعة، فإنو يحق لو استرجاع كامل حقوقه من المرتب. ، وما بخصوص الموظف المتابع جزائياً، فإن المشرع، في الأمر رقم 06-03 منح لسلطة التعيين السلطة التقديرية، في منح جزء من الراتب للموظف الموقوف لا يتعدى النصف، كما أن السلطة لها صلاحية على أن لا تمنح له أي جزء ومع ذلك، فإن المشرع أبقى على المنح العائلية، على أن تسوى وضعيته الإدارية بعد أن يصدر الحكم المترتب عمى المتابعة الجزائية، وبخصوص الفصل لهذا الموظف يستمر لغاية الفصل النهائي، مما يؤدي إلى تمديد المدة إلى أكثر من شهرين.¹

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي

أولاً: استشارة المجنة الإدارية متساوية الأعضاء

قد يرتكب الموظف العام أخطاء تأديبية أثناء قيامه بأداء وظيفته تستوجب توقيع عقوبة عليه، ومن خلال النظر إلى المادة 64 من الأمر رقم 06-03²، فإن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، يوكل إليها اختصاص أصيل أثر اجتماعيا لنظر في الخطأ الذي ارتكبه الموظف، كما أنيا تقدر مدى جسامة الخطأ، لتوقيع العقوبة المناسبة له، ومن هنا فإن المشرع الجزائري تصدر رأيا ملزماً في بعض أوكل لها مهمة التقدير باستقلالية تامة عن

¹ : أحمد محيو ، محاضرات في المؤسسات الإدارية، المرجع السابق، ص331.

² : المادة 64 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

الإدارة، كما أنها ان كانت تعتبر هذه اللجان مجالس تأديبية وليست قضائية، إلا أنه من حيث تشكيلا يغلب عليها الصفة الإدارية ، وعلى ذلك لا يجوز للإدارة توقيع عقوبة بناء على رأي مطابق للجنة، على أن تلتزم هذه المجنة بالبث في القضية في مدة العزل إلا تتجاوز 45 يوم من تاريخ إبلاغها، غير أنه يجوز تجاوز هذه المدة في حالة فتح تحقيق تكميلي.¹

ثانيا: استدعاء الموظف العمومي للمساءلة التأديبية

بالرجوع إلى المادة 168 من الأمر رقم 06-03،² والذي جاء فيها " يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي الممثل شخصياً، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوماً على البريد الموصى عليه مع وصل الاستلام".

نلاحظ أن المشرع الجزائري كفل حق الموظف المعني بالمساءلة التأديبية، بأن يعمم تاريخ بداية المسائلة، حيث ألزم هيئة التأديب أن تبلغه بموعد الشروع فيها، كما حدد وسيمة التبليغ، حيث اشترط أن يتم هذا التبليغ بالبريد الموصى عليه مع وجود وصل الاستلام، وبالتالي أي تبليغ بوسيمة أخرى يعد باطلاً ولعل الغرض من ذلك هو ضمان عدم الموظف بداية المسائلة شخصياً، إلا إذا حدث قوة قاهرة دون ذلك، وكل هذا حتى يتمكن المعني

¹ : دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 06، العدد 02، الجزائر، 2020، ص 209.

² : نفس المرجع، ص 210.

بتاريخ هذا الموظف من تجهيز دفاعه قبل 15 يوما من مثوله أمام المجلس، وبالتالي كأصل عام اشترط المشرع الحضور الشخصي للموظف العمومي، وكاستثناء أجاز حضور من يمثله، وفي حالة عدم حضوره رغم الاستدعاء تستمر المتابعة وهذا شريطة أن يقدم عذرا مبررا ما أقرته المادة 168 من الأمر رقم 06-03، في الفقرة 03-1¹ حيث نصت بأنه "يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من لجنة متساوية الأعضاء...تمثيله من قبل مدافعه"²...

ثالثا: المداولة والاقتراح

يقصد بالمداولة بشكل عام، هو تبادل الرأي بين أعضاء الهيئة أو المجلس وقيامه بإبداء كل منهم رأيه، فتجتمع اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي تحت رئاسة السلطة الموضوعية على مستواها أو من ينوب عنها، حيث يختار من بين الأعضاء في المكان والساعة المحددة، ويبدأ المجلس التأديبي بافتتاح الجلسة بالمناداة على أسماء الشهود حتى يتم الإدلاء بشهاداتهم وبعد الانتهاء يتعين عليهم الانصراف، ويطلب من المعني ودفاعه تقديم ملاحظاتهم والاستماع للشهود الذين يقدمهم، وذلك تبعاً لنفس الشروط التي يتم فيها الاستماع للشهود الإدارة، وبعد الانتهاء من الاستماع للجميع يقوم المجلس بإجراء مداولة في جلسة مغلقة سرية ولا يسمح بحضورها إلا أعضاء المجلس.

¹ : دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص211.

² : المادة 03/164 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

رابعاً: مرحلة اتخاذ القرار

سنقوم بتفصيل هذه المرحلة بشكل دقيق، وهي كالآتي:¹

- شكل القرار الإداري التأديبي:

بالنظر للأمر رقم 03-06 ، فإن كل العقوبات التي قد تصدرها السلطة المعنية المختصة بالتأديب ، قد تكون في صورة قرار أو مقرر، وبالتالي لا يشترط شكلاً معيناً لهذا القرار، فالهدف من ذلك إلزام الإدارة بمراعاة المرجعية الشكلية والقانونية للقرار الإداري وذلك تفادياً رقم 03-06 وكذا إلى محضر الاجتماع لطعن فيها بالإلغاء، كالإشارة مثلاً للأوامر علاوة على ذلك يجب الإشارة إلى الجية المكلفة بتنفيذ الجزاء التأديبي، وكذا السلطة الموقعة على القرار، فجميعها من المرجعيات والشكليات الضرورية لازمة لسلامة القرارات الإدارية الخاضعة للقانون الوظيفة العمومية.²

- تبليغ القرار التأديبي:

بعد الانتهاء من مرحلة إصدار القرار الإداري التأديبي، تقوم السلطة التأديبية المختصة بتبليغ القرار التأديبي للموظف المرتكب المخالفة التأديبية، التي تمثل إخلالاً بمقتضيات الوظيفة، وغالباً ما يكون هذا القرار متضمناً العمومية، وكذلك بصفة فردية طالما كان القرار فردياً إشهار بالوصول في مغلف، لأن السلطة التأديبية غير ملزمة بإتباع وسيمة

¹ : دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص212.

² : فايز مطلق السليمات، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني - دراسة مقارنة، عمان،: جامعة الشرق الأوسط، 2013، ص92.

محددة لإتمام إجراء التبليغ، فيكفي علم الموظف بمضمون هذا القرار ، حيث يبلغ الموظف المخالف المعني للقرار المتضمن للعقوبة التأديبية لمدة لا تتجاوز 8 من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ في ملفه أيام ابتداء الإداري.¹

المبحث الثاني: تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام

المطلب الأول: أنواع العقوبات التأديبية

الذي من شأنه أن يحقق الأهداف المذكورة.²

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 المرتكب من طرف الموظف العام ، وقيد السلطة المختصة بالتأديب بتوقيع العقوبات المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية فقط.³

سنتطرق إلى تصنيف العقوبة التأديبية من حيث طبيعتها ونقسمها إلى عقوبات أدبية وعقوبات المالية ، ثم من حيث درجة جسامتها ونقسمها حسب التصنيفات التشريعية

¹ : فايز مطلق السليمات، فايز مطلق السليمات، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني - دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص93.

² : دقيقية مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2009، ص15.

³ : وفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة) ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007، ص58.

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:¹

1- العقوبات الأدبية

تعتبر العقوبات الأدبية أدنى درجات العقوبة التأديبية جسامة ، إذ أنها في واقع الأمر عبارة عن نوع من التحدير الوقائي الذي تمارسه الإدارة في مواجهة مخالفات موظفيها بهدف وقايتهم ومنعهم مستقبلاً من ارتكاب 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:²

¹: وفان العقيل العجامة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة) ، المرجع السابق، ص59.
² : مصلح الحرايرة ، 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.

الفصل الثاني: الاطار القانوني لأثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام

- **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 تحريرا 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.¹

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 .

¹ : المادة 163 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

بمعنى اخر هي تلك العقوبات التي تلحق مرتب الموظف ، وما يرتبط به من خصم

مبالغ نقدية يتقاضاها الموظف بصفة دورية .¹

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 .²

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 .

¹ : 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.

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

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 .¹

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:²

أولا : 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 عرفت 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 ، وأخيرا الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي الحالي للوظيفة العامة ، إضافة إلى

¹ : محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - المرجع السابق، ص98.

² : نفس المرجع، ص99.

القانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي للعامل والمرسوم رقم 302/82 المتعلق

بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.¹

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

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

للوظيفة العمومية العقوبات التأديبية إلى درجتين كما يلي :²

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 .

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، ص66.

² : المادة 55 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

- 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 - 12¹ 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.

- الإنذار الشفوي .

- الإنذار الكتابي .

- التوبيخ .

¹ : المادة 202 من القانون رقم 78-12 الصادر في 06/08/1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 31 صادرة بتاريخ 8 أوت 1978.

- 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 :¹

1 - عقوبات الدرجة الأولى :

- الإنذار الشفوي .

- الإنذار الكتابي .

- الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام .

2 - عقوبات الدرجة الثانية :

- الإيقاف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام .

¹ : المادة 124 من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 02/06/1966، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

3 - عقوبات الدرجة الثالثة .

- 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 .

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 .¹

- 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 :²

1 - عقوبات الدرجة الأولى :

- التوبيخ .

¹ : أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص26.

² : المادة 163 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

- 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 إلى تنبيه الموظف إلى عدم تكرار الخطأ لضمان السير الحسن للمرفق العام بانتظام و
إطراد.¹

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

¹ : 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 .¹

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 .²

- 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 .

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 .³

¹ : حياة عمراوي، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، المرجع السابق، ص128.

² : 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.

³ : صباح حمياتي ، الأليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير

، جامعة الوادي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2013 - 2014، ص81.

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 .

- التسريح : يعتبر من أخطر و أشد العقوبات الموقعة على الموظف مرتكب الخطأ المهني ، وهو إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف العام ¹.

كما بينت المادة 181 من القانون الأساسي للتوظيف العامة² 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 .

¹ : صباح حمياتي ، الأليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص82.

² : المادة 186 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

- 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 .

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

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر .¹

إذا تمت إدانة الموظف المعني بتهم خطيرة كالرشوة ، التزوير ، الإختلاس وتبديد 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 .²

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

² : عبد الحميد بن علي، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، المرجع السابق، ص88.

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 :

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 المدنية¹ 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 للوظيفة العامة ، يمكن التطرق إلى العقوبات التأديبية في ظل القوانين الأساسية الخاصة كما يلي :²

¹ : المادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم 11 - 106 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، جريدة رسمية عدد 11 صادرة بتاريخ 05 أفريل 2011.

² : عبد الحميد بن علي، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، 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 68 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 جسامة الخطأ المرتكب ، وقد صنفها

المشرع إلى أربعة درجات كما يلي :¹

1 - عقوبات الدرجة الأولى :

- التوبيخ .

- الإنذار الكتابي .

- التوبيخ .

- الحجز لمدة 24 ساعة .

2 - عقوبات الدرجة الثانية :

- التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام .

¹ : المادة 68 من المرسوم التنفيذي رقم 11 - 106 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، جريدة رسمية عدد 11 صادرة بتاريخ 05 أفريل 2011.

- 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.

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 السجون¹ نفس السلم الذي وضعه

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

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.²

¹ : المرسوم التنفيذي رقم 08 - 167 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة

السجون، جريدة رسمية عدد 30 صادرة بتاريخ 11 يونيو 2008.

² : منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008-

2009، ص105.

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 التأديبية¹ 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 .

المطلب الثاني: التأثير في الرتبة والدرجة

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

الرابعة والمتمثلة في التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة وهو وفقا لما يلي:²

¹ : 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، جريدة رسمية عدد 61 صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

² : مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص73.

الفرع الأول: التأثير في الرتبة

أولاً: التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة

يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المؤسسة للوظيفة العمومية، انتقال من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة الى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي ويكون ذلك بترتبة معينة، وتتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر، وكذا حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات، وتتم الترقية في الرتبة بقرار اداري تتخذه الإدارة المستخدمة بمقتضى سلطتها التقديرية، وذلك بعد التأكد والتحقق من الأسباب التي تسمح بترقية الموظف في الرتبة وتسببه وتفضيله لشغل المناصب الأعلى، ويكون ذلك في الأصل بالنظر الى معايير محددة كالكفاءة والمواظبة... الخ لكن هذا التقييم يتعين أن يكون موضوعي أي في اطار مبدأ المشروعية والعدالة وحماية الصالح العام، وألا يختلط مدلوله ببعض الأساليب والممارسات السلبية القائمة على أساس البيروقراطية مثل: المحاباة والمحسوبية والربح غير المشروع.¹

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 طبقاً لأحكام المادة 163 من الأمر 06-

¹ : مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص74.

03¹ حيث تتركس 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.² ويجب التنويه الى أن قرار التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة يتضمن وجوبا في محتواه سبب التنزيل في الرتبة وتحديد الرتبة الأصلية والرتبة المنزل اليها، وتاريخ سريان مفعول القرار، وكذلك التصنيف الجديد في الرتبة المنزل اليها والنقطة الاستدلالية الخاصة بالخبرة المهنية المكتسبة في الرتبة الاصلية الموافقة للرتبة المنزل اليها.³

ثانيا: أثر التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة

هو اجراء تأديبي يتمثل في تنزيل الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي اليها، بعد رأي الملزم من اللجنة الإدارية التأديبية لأعضاء المختصة نظرا للجسامة الخطأ الذي ارتكبه والتي يجب أن تبنت القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45

¹ : المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

² : قيقايدة مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، المؤسسات الإدارية السياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2011، ص161.

³ : بوادي 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، ص86.

يوما ابتداء من تاريخ اجتماعها يحق للموظف الذي تعرض لعقوبة أن يبلغ الأخطاء المنسوبة اليه وأن يطلع خلال 15 يوم على ملفه التأديبي أو من يمثله وبعد مرور 15 يوم له الحق في الطعن أمام لجنة الطعن الولائية خلال 30 يوما.

من الاثار المباشرة لعقوبة التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة المساس بالمركز الوظيفي والمالي للموظف المخطئ خطأ مهني من الدرّة الرابعة، ففي حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن ان يؤدي الى عقوبة تأديبية من الدرّة 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.¹

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.

¹ : كاوجة محمد الطاهر، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2017، ص54.

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.

الفرع الثاني: التأثير في الدرجة

يقصد بها صعود الموظف من درجة الى درجة أخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة، وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعنية وتبعاً لتتقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين، وبعد اجراء دورة تكوين مما يعني ان الموظفين اللذين لا يتوفر فيهم شرط الأقدمية ولكنهم خضعوا لدورة تكوينية تؤهلهم مدتها للوصول الى الأقدمية المطلوبة للانتقال الى درجة أعلى فإنه يمكن ترقيةهم في الدرجة 1.04¹

إن ترقية الموظف من درجة الى درجة تعلوها مباشرة وفقاً لأقدمية معين في منصب شغله، تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة الى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوثائق والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم، وطبقاً للمادة 106 من الأمر رقم 06-03² عرفت الترقية في الدرجات بأنها الانتقال من درجة الى درجة أعلى

¹ : كاوجة محمد الطاهر، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام، المرجع السابق، ص 55.

² : المادة 106 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

وتتم طبعا بصفة مستمرة بالنسبة للموظف، والغرض من قرارها تحفيز الموظفين الذين أثبتوا مدة بقاء أو عمل أو نشاط داخل إدارة معينة.

وتكون هذه الترقية في اطار السلم الإداري الذي عين به، بموجب القانون الأساسي الخاص بالفئة التي ينتمي اليها الموظف والى جانب أقدمية التي يجب ان تتوفر في الموظف لا بد أن تتوفر معايير الكفاءة لديه والتي تقاس بالنقطة المتحصل عليها من كل سنة والمحددة من 0 الى 20 وفق المدد الثلاث الدنيا، متوسطة، قصوى، والمحددة أيضا ب 12 درجة خلال مساره المهني غير أن الترقية الى الدرجة الأولى طبقا للبرقية رقم 418 المؤرخة في 2008/03/10 تتم في احدى مدد الترقية المنصوص عليها بموجب المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 وهذا بعد عرض ملفهم أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وفقا للتدابير والإجراءات المعمول فيها في هذا المجال، ويتم احتساب مدد الترقية الى درجة الأول ابتداء من تاريخ تعيين الموظف.¹

ومصطلح على الترقية في الدرجات (التقديم في السلم) وذلك يشكل تطور خطي بالنسبة للزمن الذي قضي في الإدارة، فهو يعبر عن تراكم الأقدمية لدى الموظف ينتقل في درجات ذلك السلم، يترجم هذا الانتقال أليا بربح مالي عرفانا للموظف عن وفائه للإدارة. 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

¹ : بوادي مصطفي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري، المرجع السابق، ص87.

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 للتنقيط السلطة التي في صلاحية التعيين، غير ان أمال الموظف هاته قد تصطدم بموانع تحول بينه وبين حقه، فالترقية ومن بين هذه الموانع ما يلي:¹

أولاً: الشطب من قائمة الترقية

وهي عقوبة تؤدي الى الشطب على اسم الموظف من لائحة الترقية في الرتبة خلال السنة التي اتخذ فيها القرار من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار فردي، ويترتب عن عقوبة الشطب قائمة التأهيل حرمان الموظف من الترقية بعنوان السنة الحالية وعدم تحصيل الموظف في سبيل الترقية يحرمه من الحصول على ترقية مشروعته كان يأمل الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي مع احتفاظه بحقه في التسجيل على الجداول الملاحقة، بعد حصوله على توضيحات كتابية عن الموظف المعني وهو خطأ من الدرجة الثانية محدد في المادة 179 من الأمر رقم 03-06² تعبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الاعمال التي يقوم من خلالها الموظف ما يأتي:

- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين وأمالك الإدارة

¹ : 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.

² : المادة 179 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

- الاخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 من نفس الأمر.

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 الأمر 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.¹

فعقوبة 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 06-03² 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

¹ : المادة 179 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

² : المادة 176 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

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

يقصد بالتنزيل في الدرجة تنزيل الموظف الى درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه، واحتفاظه بأقدمية التي تحصل عليها في الفئة الوظيفية قبل توقيع العقوبة، والمشرع الجزائري أشار في المادة 163 بالتنزيل من درجة الى درجتين بعد أخذ رأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة على تأديبه مع مراعاة ما هي الأخطاء المهنية التي حددها المشرع تحت الدرجة الثالثة في المادة 180 من نفس الأمر تعبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة لأعمال التي يقوم من خلالها بما يأتي:¹

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في اطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر مقبول
- افشاء أو محاولة إفشاء أسرار المهنية
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

¹ : المادة 180 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

نص المشرع الجزائري على عقوبة التنزيل من درجة الى درجتين في المادة 163 من الامر رقم 03-06¹ ويكون ذلك بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي مع مراعاة ما هي الأخطاء المهنية التي حددها المشرع تحت الدرجة الثالثة في المادة 180 من نفس الامر.²

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 03-06.³

¹ : المادة 163 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 2006.

² : المادة 180 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

³ : المادة 176 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

خلاصة الفصل:

إن التأديب لا يقوم على الثأر من الموظف ، بل يعتبر عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب ، وتقويم سلوك الموظف لا بل المحافظة على استقرار العالقة الوظيفية ، فإن السلطة التأديبية ليست سلطة هجومية بل تحافظ أو تحمي مصالح المرافق العامة من التعسف الموظفين العموميين ، فهي تشمل مهم الإجراءات اللازمة حسب القواعد و النصوص القانونية التنظيمية لتسليط عليهم العقوبة المشروعة ، ولقد منح المشرع مجموعة من الضمانات ، وقد ظهرت كذلك مجموعة من القوانين و المراسيم التي تنص و تكفل وتنظيم و تأديب الموظف العمومي داخل المرفق العام من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة 03/06 و القانون الأساسي في مجموعها النظام و القانون التأديب الذي يلزم على المؤسسة أن المرافق إتباعه و إلزامية تطبيقه.

الخاتمة

تعتبر الوظيفة العامة وعلى الخصوص الموظف العام عصب الحياة الإدارية في الدولة الحديثة حيث تلجأ هذه الأخيرة للاستثمار في العنصر البشري، الذي يعد موردا هاما أساسيا في عملية البناء والازدهار في البلاد، ولعل الاهتمام بالوظيفة العامة يعزز مكانة الموظف العام، الذي هو محورها باعتباره أداة الدولة في تنفيذ قراراتها، ولهذا وجب الاعتناء به وتوفير الجو الملائم للعمل من خلال منظومة قانونية تحميه وتصون حقوقه وتقدر ظروفه وتضبط واجباته.

ولقد أولى المشرع الجزائري على غرار باقي تشريعات العالم عناية بالغة بالموظف والوظيفة العامة ذلك من خلال تسخير منظومة قانونية هامة تنظم هذا المجال الحيوي، نظرا للتطورات والتغيرات التي شهدتها المرافق العمومية وانطلاقا من التجارب التي مرت بها الجزائر في مجال الوظيفة العمومية، والتي أدت تطورها إلى أن توصل المشرع إلى صياغة الأمر 03-06، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي نص على مجموعة من الضمانات القانونية للموظف العام تضمن له ممارسة الوظيفة في أحسن الظروف.

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.

وأثناء اعدادنا لهذا البحث لم تواجهنا صراحة أي صعوبات ذلك أن المادة العلمية متوفرة والمشرع الجزائري قد اعتنى ومنح لهذا الموضوع نصيبه من النصوص القانونية المنظمة له ولو أن هناك بعض الثغرات القانونية لكن في مجمله نظم هذا المجال تنظيما محكما.

النتائج:

- نظرا لأن التوظيف هو وسيلة الدولة البشرية في إشباع حاجيات المواطنين من خلال تقديم الخدمة العمومية، مما يترتب على ذلك قيام علاقة بينه وبين الإدارة العامة وما ينتج عن ذلك من نتائج.

- إن الوظيفة العامة هي مجموعة من النشاطات التي يقوم بها موظفون عامون في إطار أجهزة إدارية معينة لتسيير المرافق العامة بانتظام واضطراد وعلى أكمل وأحسن وجه لإشباع حاجات ورغبات الافراد من خدمات

- يقصد بالنظام التأديبي مجموع الأخطاء الوظيفية التي يرتكبها الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته لوظيفته والعقوبات التأديبية التي توقع على الموظف المرتكب لتلك الأخطاء.

- قد يرتكب الموظف العام أخطاء تأديبية أثناء قيامه بأداء وظيفته تستوجب توقيع عقوبة عليه، ومن خلال النظر إلى المادة 64 من الأمر رقم 06-03.

- يقترن القانون التأديبي في مجال العقوبة من قانون العقوبات، ذلك أنه هو الآخر يحدد العقوبات ويرتبها في شكل عقوبات تدرجية توقع على مخالف الواجبات الوظيفية .

- من العقوبات التأديبية التي تؤثر على الترقية في الرتبة هي العقوبة من الدرجة الرابعة والمتمثلة في التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة.

التوصيات:

- إعادة فتح ومراجعة القوانين الأساسية الخاصة لسد الثغرات الموجودة فيها.
- الاستفادة من خبرات المتقاعدين في تكوين الموظفين الجدد.
- ضرورة مراعاة حسن السيرة والسلوك للموظف قبل ارتكابه للخطأ المهني الذي عرضه لعقوبة تأديبية حرمته من الترقية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المؤلفات

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. بوعلام سنوسي، قانون الوظيفة العامة، مطبعة دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب، 2010.
6. بوعلام سنوسي، قانون الوظيفة العامة، مطبعة دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب، 2010.
7. سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، برج الكيفان الجزائر، الطبعة الأولى جوان، 1997.
8. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، دم.ج، الجزائر، 2010.
9. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1973.
10. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
11. عبد القادر الشخلي: قانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي «دراسة مقارنة»، "دار الفرقان عمان، الأردن 1983.
12. عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1988.

13. فايز مطلق السليمات، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني - دراسة مقارنة، عمان:، جامعة الشرق الأوسط، 2013.
14. كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار الهومة الطبعة الثالثة 2006.
15. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
16. محمد ماجد ياقوت ، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة ، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ، 2008.
17. محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2006
18. محمد محمد بدران، الوظيفة العامة، دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء علمي القانون الإداري والإدارة العامة، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990.
19. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
20. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
21. مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
22. مشعل الثقيل، المسؤولية التأديبية للمحامي، دراسة مقارنة، عمان ، دار الثقافة 2001.
23. مصطفى عفيفي، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان، دراسة مقارنة، 1971.
24. مليكة الصروخ ،سلطة التأديبية في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، "دراسة مقارنة"، مطبعة الجيلاوي شبرا، مصر الطبعة الأولى، 1984.
25. ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية الولاية و الاختصاص والنيابة الإدارية والجهات الرأسية و الرقابية والمحاكم التأديبية، الواجبات و المحظورات المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الثانية، 2005.
26. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

27. يوسف المعداوي، دراسة الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

ثانيا: الرسائل والأطروحات

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. بوادي 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. جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. دقيقية مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، جامعة قسنطينة، 2009.

8. سلماني منير ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف ، مذكرة لنيل درجة الماجستير ، تخصص قانون عام ، فرع قانون المنازعات الإدارية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو 2015.

- 9.شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر حقوق، كلية الحقوق جامعة بسكرة، 2012.
- 10.صباح حمياتي ، الأليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير ، جامعة الوادي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2013 – 2014.
- 11.عبد الحميد بن علي، انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، 2018.
- 12.عبد الوهاب عيشوني، يوسف تثبیرت، دور مصالح الوظيفة العمومية ومصالح الرقابة المالية في تسيير ومراقبة مسار الموظف المهني لموظفي الجماعات المحلية، مذكرة شهادة الماستر، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2019/2018.
- 13.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.
- 14.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.
- 15.قيفايدة مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، المؤسسات الإدارية السياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2011.
- 16.كاوجة محمد الطاهر، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2017.
- 17.محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة – دراسة مقارنة – أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2012.
- 18.مصطفى جعيدل، نظام الترقية في الوظيفة العامة، مذكرة نيل شهادة ماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2013.

19. 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.

20. منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008-2009.

21. وفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة) ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007.

ثالثا: المقالات

1. بدري مباركة، مطبوعة محاضرات في الوظيفة العامة، لقاء على طلبة سنة ثالثة ليسانس، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2017/2018.

2. بوطبة مراد، محاضرات في الوظيفة العامة، لقاء على عاتق طلبة الحقوق، جامعة سعيدة، 2014-2015.

3. دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 06، العدد 02، الجزائر، 2020.

4. عيشة خلدون، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، الجزائر.

5. قدور جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفقا للتشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، د.س.ن، الجزائر.

محمد خليفي، الوظيفة العمومية، محاضرات موجهة لطلبة السنة الثالثة قانون عام، المركز الجامعي، النعامة، 2006.

رابعا: النصوص التشريعية والتنظيمية

1. القانون رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962¹ تضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية على الجزائر.

2. القانون رقم 78-12 الصادر في 06/08/1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 31 صادرة بتاريخ 8 أوت 1978.
3. الأمر رقم 66-133 بتاريخ 02 جوان 1966 المتعلق بالوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.
4. الأمر رقم 62-40 بتاريخ 18/09/1962 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية.
5. الأمر رقم 66/150 من قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966، جريدة رسمية عدد 49 الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966.
6. المرسوم الصادر في 02 أوت 1960 المتعلق بقانون الوظيفة العامة الفرنسي.
7. المرسوم التنفيذي رقم 62-503 كما صدر في نفس التاريخ أي في 19 جويلية 1962.
8. المرسوم رقم 62-502 المتعلق بالوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 12 صادرة بتاريخ 21 جويلية 1962.
9. المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المؤرخ في 23 مارس 1985، جريدة رسمية عدد 35 صادرة بتاريخ 25 مارس 1985.
10. المرسوم الرئاسي رقم 304-07: المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية عدد 61 صادرة بتاريخ 20 سبتمبر 2007.
11. المرسوم الرئاسي رقم 304-07: المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية عدد 61 صادرة بتاريخ 20 سبتمبر 2007.
12. المرسوم التنفيذي رقم 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين لأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 51 الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1989.
13. المرسوم رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 والتي حددت الأقدمية الواجب توافرها قصد الاستفادة من الترقية الاختيارية حسب الرتبة، جريدة رسمية عدد 03 صادرة بتاريخ 20 جانفي 2008.

13. المرسوم التنفيذي رقم 11 - 106 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، جريدة رسمية عدد 11 صادرة بتاريخ 05 أبريل 2011.

14. المرسوم 85 التنفيذي رقم 58-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13 صادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

15. المنشور رقم 1710 المؤرخ في 05 نوفمبر 1996، المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى.

الفهرس

.....	الإهداء
.....	شكر وتقدير
.....	قائمة المختصرات
1.....	مقدمة
.....	الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للموظف العام والترقية
6	تمهيد:
7	المبحث الأول: ماهية التوظيف
7	المطلب الأول: مفهوم التوظيف والوظيفة العامة
7	الفرع الأول: مفهوم التوظيف
11	الفرع الثاني: مفهوم الوظيفة العامة
23	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام
24	الفرع الأول: حقوق الموظف العام
29	الفرع الثاني: واجبات الموظف العام
35	المبحث الثاني: ماهية الترقية
36	المطلب الأول: مفهوم الترقية وأهدافها
36	الفرع الأول: تعريف الترقية
37	الفرع الثاني: أهمية الترقية
39	المطلب الثاني: شروط الترقية
39	الفرع الأول: شروط الترقية في الدرجة
42	الفرع الثاني: شروط أخرى
46	خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: الاطار القانوني لأثر العقوبة التأديبية على ترقية

الموظف العام	
تمهيد:	48
المبحث الأول: إجراءات متابعة الموظف المتعرض لعقوبة تأديبية	49
المطلب الأول: الأساس القانوني للنظام التأديبي	49
5الفرع الأول: مفهوم النظام التأديبي	49
الفرع الثاني: الأساس القانوني للنظام التأديبي	55
المطلب الثاني: إجراءات تأديب الموظف	60
الفرع الأول: معاينة الخطأ وتحريك الإجراء التأديبي	60
الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي	66
المبحث الثاني: تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام	70
المطلب الأول: أنواع العقوبات التأديبية	70
الفرع الأول: تصنيف العقوبة التأديبية من حيث طبيعتها	71
الفرع الثاني: تصنيف العقوبة التأديبية من حيث درجة جسامتها	74
المطلب الثاني: التأثير في الرتبة والدرجة	86
الفرع الأول: التأثير في الرتبة	87
الفرع الثاني: التأثير في الدرجة	90
الفرع الثاني: التنزيل من درجة الى درجتين	94
خلاصة الفصل:	96
الخاتمة	98
قائمة المصادر والمراجع	
الفهرس	



ملخص مذكرة الماستر



يعتبر الموظف العمومي الأداة المباشرة للتنفيذ داخل الدولة و التي تمكنها من تحقيق أهدافها ، و لهذا أواله المشرع الجزائري أهمية كبيرة ضمن موضوعاته خصوصا في التشريع الإداري ، و بما أن الدولة هي شخص معنوي عام ، فإنها لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي ، ينفذ إرادتها و يعبر عنها و هو الموظف العمومي.

في خضم ما يحاوله المشرع من إعطاء الوظيفة العمومية حيزها الخاص بها فإنه مع مرور الزمن أصبح لها نظام خاص بها يبين و يحدد الواجبات و الحقوق الخاصة بالموظفين، من بينها الترقية، غير ان تعرض الموظف لعقوبة تأديبية قد يؤثر على استفادته من الترقية.

الكلمات المفتاحية: - التوظيف - الوظيفة العامة - الترقية - تأديب الموظف العام.

The public employee is considered the direct tool for implementation within the state, which enables it to achieve its goals. Therefore, the Algerian legislator has given him great importance within his topics, especially in administrative legislation. Since the state is a public legal entity, it cannot perform its role in the administrative apparatus except through a natural person who implements and expresses its will, which is the public employee. While the legislator is trying to give the public service its own space, over time it has developed its own system that defines and specifies the duties and rights of employees, including promotion. However, if an employee is subjected to a disciplinary penalty, this may affect his or her ability to benefit from promotion.

Keywords: - Employment - Public office - Promotion - Disciplining public employees.