

مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون إداري

رقم:

إعداد الطالب(ة):

(1) عرواو عبد القادر

(2) ماضي ناصر

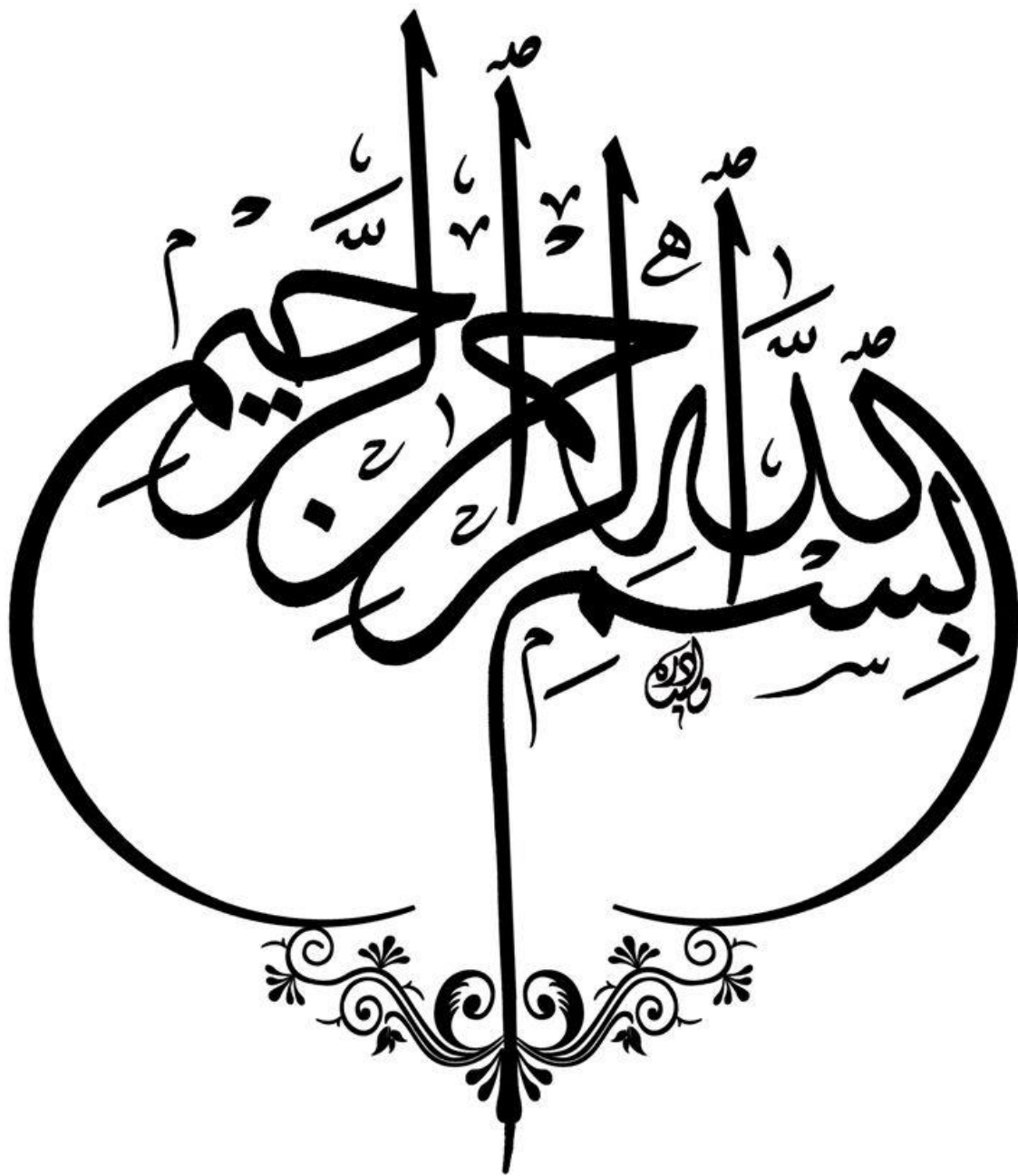
يوم: 2025/06/02

الرقابة القضائية على قرار ترقية الموظف

العمومي

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة ملحد خيضر بسكرة	أستاذ التعليم العالي	شرداد صوفيا
مشرفا	جامعة ملحد خيضر بسكرة	أستاذ التعليم العالي	شيتور جلول
مناقشا	جامعة ملحد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر أ	سلام آمنة



شكر و عرفان

نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان للأستاذ المشرف
[الدكتور شيتور جلول]، على ما قدمه لنا من توجيهات
قيّمة، ونصائح بناءة، وملاحظات علمية دقيقة ساعدتنا
على إنجاز هذا العمل المتواضع.
لقد كان لدعمه المستمر وتشجيعه الأثر الكبير في تخطي
الصعوبات التي واجهتنا خلال مسار إعداد هذا البحث

إهداء

إلى من كانت لهم اليد الأولى في تربيتنا وتعليمنا،
إلى والدينا الأعزاء، رمز العطاء والتضحية،
إلى أهلنا الأعزاء، سندنا في الحياة، والداعم الأول في مسيرتنا،
إلى أسرتينا الكريمتين، منبع الحب والتضحية والصبر،
إلى أساتذتنا الكرام، الذين لم يبخلوا علينا بعلمهم وتوجيهاتهم،
إلى زملائنا وأصدقائنا، الذين شاركونا رحلة البحث والعلم،
إلى كل من ساندنا ولو بكلمة طيبة في رحلتنا العلمية،
نهدي هذا العمل المتواضع، عربونَ وفاءٍ وتقديرٍ ومحبة.

قائمة المختصرات

ص: صفحة.

د.ت: دون تاريخ.

ج.ر: الجريدة الرسمية.

ص ص: من الصفحة إلى الصفحة

ق.م.ج: القانون المدني الجزائري.

ط: طبعة.

مقدمة

تعد الرقابة القضائية وسيلة فعالة لتصحيح مسار الإدارة و ضمان نزاهة قراراتها، وهو ما يتطلب وجود تشريعات قانونية محكمة و إجراءات إدارية واضحة تحدد اليات الطعن في القرارات الإدارية بما فيها قرارات الترقية، فالترقية ليست مجرد مكافأة وظيفية، بل هي حق قانوني للموظف يستوجب حمايته من أي تعسف أو تجاوز من طرف الإدارة.

وتبرز أهمية الرقابة القضائية على قرارات الترقية في كونها إحدى الآليات الأساسية لضمان احترام الإدارة للقواعد القانونية ورد المظالم، ومنع التمييز أو المحاباة التي قد تشوب هذه القرارات، خصوصا في ظل غموض المعايير أحيانا أو تغليب الاعتبارات الشخصية على الموضوعية، كما تعد هذه الرقابة ضمانا لتكريس مبدأ المساواة بين الموظفين وصون حقوقهم الوظيفية، ما يسهم في تعزيز ثقة المواطن بالإدارة، ونظرا للدور الذي يلعبه نظام الترقية في تحفيز الموظفين ورفع انتاجهم الوظيفي، وهذا من خلال ما يحققه من مزايا مادية أو معنوية، ومن أجل ذلك كفل المشرع الجزائري هذا الحق في مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية وأحاطه بضمانات تحمي الموظف العام من أي تعسف، وذلك لكون أن هذا الحق الممنوح للموظف العام يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة العامة ويكون في شكل قرار إداري تترتب عليه آثار قانونية تجاه الموظف العام، فقد لا تحترم هذه الأخيرة قواعد التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالترقية في الوظيفة العامة وتخالفها، ومن ثم تكون قد انتهكت مبدأ المشروعية.

لذلك منح المشرع للموظف المتضرر من قرار الترقية الحق في التظلم أمام الإدارة لمراجعة قرارها، كما منحه الحق في اللجوء إلى القضاء الإداري طالب إلغاء قرار السلطة المختصة بالترقية إذا كان مخالفا للقانون، أو بالتعويض في حالة ما ألحق به قرارها ضررا.

ومن هنا تبرز أهمية الرقابة القضائية باعتبارها وسيلة لحماية الموظفين من أي تجاوزات قد تمس حقوقهم الوظيفية، كما أن الترقية ليست فقط قرارا إداريا بحت، بل هي أيضا قرار قد يترتب آثار قانونية على الموظف سواء من حيث التبعات المالية أو من حيث تغيير مهامه ومسؤولياته .

ولذلك فإن الرقابة القضائية على قرارات الترقية تهدف إلى التأكد من مدى مشروعية القرار الإداري ومدى توافقه مع النصوص القانونية والتنظيمية فضلا عن مدى احترامه للحقوق

المكتسبة للموظف. وقد أصبحت الرقابة القضائية على قرارات الترقية من القضايا التي تحظى بأهمية متزايدة في المجال القانوني، لا سيما في ظل تزايد النزاعات الإدارية المرتبطة بالترقية وتزايد الطعون أمام المحاكم الإدارية إذ لم يعد دور القضاء الإداري يقتصر على فحص مشروعية القرار الإداري فقط، بل امتد ليشمل التأكد من عدم إساءة استخدام السلطة وضمن احترام حقوق الموظفين العموميين.

تعتبر الترقية من أهم الحقوق الوظيفية التي ترقى الموظف العمومي في مساره المهني، وهي تمثل وسيلة لتحفيزه على بذل المزيد من الجهد، كما تركز مبدأ الجدارة والكفاءة في أداء الخدمة العامة، وتعرف الترقية بأنها الانتقال بالموظف من رتبة إلى رتبة أعلى ضمن السلك الذي ينتمي إليه وفقا لشروط وإجراءات محددة قانونا، غير أن هذه القرارات على الرغم من طابعها الإيجابي تظل خاضعة لمبدأ المشروعية الذي يلزم الإدارة بعدم التعسف ويجيز للمتضرر بين الطعن فيها أمام القضاء المختص عندما تتخذ بشكل مخالف للقانون أو تتطوي على انحراف في استعمال السلطة، ومن أهم الحقوق التي يكتسبها الموظف العام الحق في الترقية.

• أسباب اختيار الموضوع:

قد جاء اختيار هذا الموضوع نظرا لتكرار النزاعات المتعلقة بالترقية امام القضاء الإداري وما أفرزته من اجتهادات قضائية هامة، فضلا عن الحاجة المتزايدة إلى ضبط مسار الترقية وفق قواعد الشفافية والعدالة، كما أن قرارات الترقية لارتباطها بمسار الموظف تعد من اكثر القرارات الإدارية إثارة للجدل من حيث ملائمتها القانونية والواقعية، أما الأسباب الذاتية فتتمثل في كوننا موظفين والترقية أحد اهتماماتنا.

• أهمية دراسة الموضوع:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تسلط الضوء على الإطار القانوني المنظم لقرارات الترقية في الوظيفة العمومية، كما أنها تبين الدور القضائي في تصحيح انحراف الإدارة وضمن احترامها للقانون.

• أهداف الدراسة:

- تهدف إلى تحديد الأساس القانوني لاختصاص القضاء الإداري في مجال الرقابة على قرارات الترقية.
- توضيح أنواع الرقابة القضائية ومدى تدخل القاضي الإداري في السلطة التقديرية التي تتمتع بها الإدارة.
- استعراض أهم المعايير التي يعتمدها القضاء للحكم بمشروعية أو عدم مشروعية قرار الترقية.
- تقديم مقترحات لتحسين فعالية الرقابة القضائية بما يحقق التوازن بين متطلبات الإدارة وحقوق الموظف.

• الدراسات السابقة:

بالرغم من أهمية هذا الموضوع في الحياة المهنية للموظف، إلا أن الباحثين لم يتطرقوا إلى موضوع رقابة القاضي الإداري على قرارات الترقية، وخاصة فقهاء القانون الإداري في الجزائر الذين لم يعالجوا موضوع الرقابة القضائية على قرارات الترقية بالنسبة للموظف العام.

ومن هذه الدراسات التي اعتمدنا عليها:

1- رزايقية عبد اللطيف، مذكرة ماجستير في القانون العام، "الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري"، جامعة الوادي، 2013-2014.¹

تناول الباحث في هذه الدراسة مضمون الرقابة على مشروعية القرارات الإدارية و المتمثل في إحترام مبدأ المشروعية، و أهم الضمانات التي تكفل إحترام تطبيقه، كما تناول أهم وسيلة من وسائل الرقابة القضائية ألا و هي دعوى الإلغاء و حدود فعاليتها، كما بين حدود الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية.

1- رزايقية عبد اللطيف، "الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري" مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2014.

2-جمال قروف، مذكرة ماجستير في القانون الإداري والمؤسسات الدستورية، "الرقابة القضائية على أعمال الضبط الإداري"، عنابة، 2006-2007.²

تتاول فيها الباحث وظائف الضبط الإداري على أنه ضمان لممارسة الحريات و أن رقابة الإلغاء على أعمال الضبط الإداري تمثل ضمانا فعالة لحماية حقوق الأفراد من تعسف هيئات الضبط الإداري ، وأن دعوى التعويض تعتبر تطبيقا لمسؤولية الإدارة عن أعمالها ، كما أن من مظاهر قوة الرقابة القضائية هو التخصص في الدعاوى الإدارية المرفوعة ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضبط الإداري .

• إشكالية الدراسة:

لدراسة سلطة القاضي الإداري على قرارات ترقية الموظف العمومي في الجزائر، ارتأينا إلى طرح الإشكالية المتمثلة فيما يلي:

هل تمكن القضاء من ممارسة الرقابة على ترقية الموظف العمومي ؟

• منهج الدراسة:

تعد دراسة قرار ترقية الموظف العمومي وسلطة القاضي الإداري في الرقابة عليه من المواضيع التي تم التطرق إليها والبحث فيها في دراسات مستقلة ومنفصلة لكل دراسة على حدى، وتكمن صعوبة البحث في هذه الدراسة كونها متنوعة ومتجددة.

اتبعنا في هذه الدراسة على المنهج التحليلي الاستقرائي من خلال تحليل النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة بالترقية والرقابة القضائية، واستقراء اجتهادات القضاء الإداري الجزائري مع إجراء مقارنة عند الاقتضاء ببعض الأنظمة القضائية المقارنة، كما تم اعتماد المنهج الوصفي لتبيان طبيعة قرارات الترقية وطبيعة الطعون الموجهة ضدها، مع التوسع في الشرح والتفصيل من خلال عرض أمثلة تطبيقية وأحكام واقعية كلما كان ذلك ممكنا.

• صعوبات الدراسة:

2-جمال قروف، "الرقابة القضائية على أعمال الضبط الإداري"، مذكرة ماجستير في القانون الإداري والمؤسسات الدستورية، عنابة، 2006-2007.

- قلة المراجع المتخصصة في موضوع الرقابة القضائية على قرارات الترقية بالتحديد وخاصة في القانون الإداري الجزائري.
- صعوبة الوصول إلى الأحكام القضائية لأن غالبيتها غير منشور.
- طبيعة عمل القضاء الإداري حيث يكتفي القاضي الإداري الجزائري في بعض الأحيان بإلغاء القرار الإداري دون ذكر وجه عدم المشروعية الذي استند إليه، مما يضطر بالباحثين إلى دراسة عميقة للوصول إلى حيثيات القرار الإداري والعيب الذي يشوبه سواء كان داخليا أو خارجيا.

• خطة الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا هذه الدراسة إلى خطة ترتكز على فصلين، ففي الفصل الأول إرتأينا أن نمهد لموضوع الدراسة بالتطرق إلى الإطار العام لقرار الترقية، من خلال تبيان مفهوم الترقية، ثم الأساس القانوني لقرارات الترقية، ثم في الأخير بينا مفهوم الرقابة القضائية .

أمّا الفصل الثاني فخصصناه لآليات الرقابة القضائية على قرارات الترقية، حيث تكلمنا عن نطاق الرقابة القضائية، ثم بينا إجراءات الطعن المتبعة ضد قرارات الترقية، كما تعرضنا إلى التحديات التي تفرضها الرقابة القضائية، وانتهى الموضوع بخاتمة تضمنت إستنتاجات من خلال الدراسة وربطها بإقتراحات.

الفصل الأول

الإطار العام لقرار الترقية

تمهيد:

من بين الوظائف التي يقوم بها المسؤولون عن تسيير الموارد البشرية في الوقت الحالي وظيفة تسيير الحياة المهنية وهي عبارة عن مجموعة من التحولات والتنقلات التي يمر بها الموظف خلال فترة تواجده بالمنظمة، وتبدأ منذ توظيفه حيث يستفيد من مجموعة من الحقوق وبالمقابل تترتب عليه مجموعة من الواجبات أو الإلتزامات، وقد يمر الموظف خلال هذه الفترة بعدة مراحل تعتبر هامة وحاسمة قد تقرر في بعض الأحيان مصيره المهني، ومن بين هذه المراحل مرحلة تقييم أداءه وكفاءته وإمكانية تكوينه ليتماشى مع أي تطور علمي أو تكنولوجي قد يمس الإدارة وقد يكون هذا التكوين قصد التحسين من مستواه ثم ترقيته إلى مناصب كان يطمح في الوصول إليها.

تعد الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف لما لها من دور مهم في حياته المهنية بحيث تمكنه من تحسين ظروفه الاجتماعية والاقتصادية.

ومن هذا المنطلق خصصنا هذا الفصل إلى الإطار العام لقرار الترقية وذلك في ثلاث

مباحث:

- المبحث الأول: مفهوم الترقية.
- المبحث الثاني: الأساس القانوني للترقية.
- المبحث الثالث: مفهوم الرقابة القضائية.

المبحث الأول: مفهوم الترقية

من أبرز أمنيّات الموظف وطموحه أن يتم ترقّيته خلال مساره المهني حتى يحقق طموحاته المشروعة في الوظيفة العامة ، كما تمثل الترقية حافزا كبيرا لدفع الموظف إلى المثابرة في العمل، الأمر الذي من شأنه زيادة معدل إنتاجه الوظيفي، وعلى هذا النحو فالترقية من أهم الركائز التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة، وعليه في هذا المبحث نتطرق إليه في ثلاث مطالب:

- **المطلب الأول:** تعريف الترقية.
- **المطلب الثاني:** أنواع الترقية.
- **المطلب الثالث:** شروط الترقية .

المطلب الأول: تعريف الترقية

وردت بشأن الترقية مجموعة من التعريفات، سوف نتطرق إليها من الناحية اللغوية والاصطلاحية و الفقهية والقضائية والتشريعية .

الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحى للترقية

أولا : تعريف الترقية لغة: الترقية من الفعل رقى ، يرقى ، ترقية ، أي يعلو ويرتفع وهي رفع الشخص من مرتبته إلى مرتبة أعلى، وقد يمس هذا الرفع عدة جوانب كالجانب الاقتصادي والجانب الاجتماعي، وترقية العامل: ارتفع من درجة وظيفية إلى درجة أعلى في السلم الإداري.¹

ثانيا: التعريف الاصطلاحى

الترقية هي تعيين الموظف في درجة مالية أعلى من درجته²، حيث يمكن أن تصاحب هذه الترقية زيادة في الامتيازات الوظيفية، فحياة الموظف المهنية تبدأ بأدنى درجات السلم الوظيفي ثم يعلو مركزه و يزداد دخله.³

1- إبراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 122.

2- سعد نواف العنزى، حقوق الموظف وواجباته، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ، مصر، 2006، ص 90 .

3- أمينة شعبي، نظام الترقية في قانون الوظيفة العامة، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2014، ص 51 .

1- التعريف الفقهي

اختلفت التعريفات الفقهية للترقية ، فهناك من عرفها على أنها :

• صدور قرار من الجهة المخولة بموجبه تكشف عن نقل موظف من رتبة دنيا إلى رتبة أعلى.¹

• وسيلة لتخطيط و تنمية المسار الوظيفي للموظف.²

وفي هذه التعاريف نستنتج أن الترقية هي انتقال الموظف من وظيفة إلى أخرى ذات قوى أعلى مصحوبة بزيادة مالية بالدرجة الأولى و زيادة في السلطة الممنوحة للموظف للوصول إلى أعلى الدرجات.

2- التعريف القضائي

استقر القضاء الإداري على أن الترقية هي تقلد الموظف درجة أعلى في السلم الإداري حتى و لو لم يترتب على ذلك زيادة في المرتب.³

3- التعريف التشريعي:

عرف المشرع الجزائري الترقية في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادتين 106 و 107 على التوالي، حيث نصت المادة 106 على الترقية في الدرجة و التي جاء فيها بأنها: "الترقية في الدرجات تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"⁴، أما المادة 107 فنصت على الترقية في الرتبة على أنها: "تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الاتية..."⁵.

1- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 114.

2- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، ط 5، مصر، الدار الجامعية، 2001، ص 385.

3- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1985، ص 496.

4- المادة 106 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج. ر، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006. (نشير الى أن الامر 03-06 تم تعديله بالقانون 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج. ر، العدد 85، 2022)، الا أن التعديلات لا تمس صلب موضوعنا.

5 - المادة 107 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

كما عرفها في المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات في مادته 54 بأنها: " الترقية تتمثل في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي و تترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك."¹

المطلب الثاني: أنواع الترقية

تتدرج الترقية بمختلف صيغها في إطار البعد الزمني للحركية التي يتميز بها المسار المهني وهي بالتالي لا يمكن فصلها عن منظور شامل ومتكامل للوظيفة العمومية وتسيير الموارد البشرية والمعمول به في جل الوظائف العمومية عبر العالم اعتماد ثلاث صيغ للترقية:

- الترقية من درجة إلى درجة أخرى ضمن سلم الأجور.
- الترقية من رتبة إلى أخرى ضمن نفس السلك.
- الترقية الداخلية من سلك إلى السلك الذي يعلوه.

الفرع الأول: الترقية من درجة إلى درجة أخرى

ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني و بالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة بدون أن يتوقف هذا التحسين لا على تغيير في طبيعة عمله أو مسؤوليته ولا على تطور في منصبه أو رتبته².

و حسب المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم المعدل و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 "فإن الترقية في الدرجة هي الانتقال

1- المادة 54 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج. ر، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

2-هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص181-182.

من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة".¹

هذه الأقدمية موزعة على ثلاث مراحل و تكون حسب النسب الآتية:

أربعة(04)، أربعة(04)، اثنين(02) من ضمن عشرة(10) موظفين، أي ترقية أربعة(04) موظفين على أساس المدة الدنيا، أربعة(04) موظفين على أساس المدة المتوسطة، موظفين اثنين(02) على أساس المدة القصوى²، كما أنه هناك حالات تكون فيها الترقية بوتيرتين، فإن النسب تكون بنسبة ستة(06) وأربعة (04) موظفين على أساس المدة القصوى، و هذا ما يؤكد نص الفقرة الثانية من المادة 12 من المرسوم الرئاسي 07-304 حيث نصت: "... وإذ كرس القانون الأساسي الخاص وتيرتين(02) للترقية في الدرجة، فإن النسب تحدد على التوالي بستة(06) و أربعة(04) من ضمن عشرة موظفين".³

لقد فتح المشرع للموظف اجتيازاً يتمثل في ترقيته في الدرجة بطريقة الية خارج الجدول الخاص بالترقية، حيث يترقى الموظف السامي بالمدة القصيرة المدى دون تنقيطه، و يترقى في الدرجة في سلكه الأصلي و في الوظيفة العليا الممارسة، يرجع سبب عدم تنقيطه للمهمة الموكلة إليه، و يفرض عليه القانون التزامات مشددة فيتلقى في مقابل ذلك ترقيته في الدرجة أو في سلكه الأصلي أو في الوظيفة العليا الممارسة.⁴

الفرع الثاني: الترقية من رتبة إلى رتبة أخرى

استناداً إلى أحكام المادة 38 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على أن: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته

1- المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، ج. ر ، العدد 61 ، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 23-54 المؤرخ في 16 جانفي 2023 ج. ر، العدد 03، الصادرة بتاريخ 17 جانفي 2023.

2- سمير زعيط ، الترقية و إجراءاتها في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2020، ص15.

3- المادة 12 من المرسوم الرئاسي 07-304، مرجع سابق .

4- علي سعد الله، النظام القانوني في الوظائف العليا في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014، ص 64.

المهنية"¹، طبقا لمبدأ السر المهني الذي يقوم عليه نظام الوظيفة العمومية المغلق، فإن الموظف يستفيد من الترقية في الرتبة خلال مساره المهني، بل أكثر من ذلك فإن الترقية تعد حقا بالنسبة له.²

كما نظم المشرع الجزائري الترقية في الرتبة بنص المادة 107 من الأمر 03-06 بأنها: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف خلال مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأخرى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
- بعد تكوين متخصص.
- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، ولا يستفيد الموظف في هذه الحالة من الترقية مرتين متتاليتين"³.

هذه الإجراءات بالنسبة للترقية في الرتبة هي تلك التي كانت معتمدة في القانون القديم، وأكدها الأمر الجديد لتناسبها مع المرحلة، ورؤية المشرع إمكانية تحقيقها للغرض في هذا الجانب المحفز للموظف.⁴

الفرع الثالث: الترقية الداخلية من سلك إلى السلك الذي يعلوه

خلافا للنوع الأول والثاني من الترقية، اللذان يندرجان في نفس السلك فإن الترقية الداخلية تفرض الانتقال من سلك إلى السلك الذي يعلوه في ظل شروط تختلف عن الشروط الخاصة للتوظيف الخارجي والترقية الداخلية ليست حقا لصيقا مباشرة بالمسار المهني إلا أنها إمكانية

1- المادة 38 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

2- رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص 54 .

3- المادة 107 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

4- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص36.

محفزة للتقدم والاستحقاق ووسيلة تسخرها الإدارة في حدود معقولة قصد مساندة الجهد الذي يبذله أحسن موظفيها لرفع قدراتهم و تجنيدها على أعلى مستوى من مستويات السلم الإداري.

تتلخص الطرق المستعملة لتنظيم هذا النوع من الترقية من الناحية التقنية في صيغتين:

- مسابقات خاصة بالموظفين تفتح بالتوازي مع المسابقات الخارجية.
- تعيينات استحقاقية (au choix) بالتوازي مع التوظيف القانوني.¹

المطلب الثالث: شروط الترقية:

لقد نظمت القوانين الإدارية للوظيفة العمومية شروط الترقية سواء كانت في الدرجة أو في الرتبة بنصوص مختلفة حيث خصصنا الفرع الأول لشروط الترقية في الدرجة والفرع الثاني خصصناه لشروط الترقية في الرتبة.

الفرع الأول: شروط الترقية في الدرجة

حسب نص المادة 12 من المرسوم 304-07 فإنه: "يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى..."².

من خلال هذه المادة نجد أن الأقدمية شرط أساسي للترقية في الدرجة، هذه الأقدمية تتراوح بين سنتين ونصف كحد أدنى و ثلاث سنوات كحد متوسط وثلاث سنوات ونصف كحد أقصى للانتقال من درجة إلى درجة التي تعلوها مباشرة.

الفرع الثاني: شروط الترقية في الرتبة

أولاً: شروط الترقية على أساس الشهادة: من أجل ترقية الموظفين على أساس الشهادة يجب التأكد من أن الشهادات و المؤهلات التي يحصل عليها الموظفون تناسب التخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف، فبمجرد تحقق منه الشروط يتم ترقية الموظفين الذين تحصلوا على الشهادات و المؤهلات المطلوبة خلال مسارهم المهني إلى الرتبة الأعلى في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة.³

1- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 184.

2- المادة 12 من المرسوم 304-07، مرجع سابق.

3- المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008، المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى، ص 159-160.

ثانيا : شروط الترقية عن طريق التكوين المتخصص: لكي تتم ترقية الموظف العام عن طريق التكوين المتخصص يشترط أن تكون الإدارة هي التي تمنح موظفيها خلال المسار المهني فرصة التكوين في معاهد أو مدارس متخصصة لنيل شهادة مهنية حيث تكون معتمدة قانونا وبعد نيل هذه الشهادة يكون لهم الحق في الترقية، يمكن أن تكون هذه الترقية تخص المناصب العليا فالتكوين المتخصص يكون عادة لشغل مناصب لها معايير خاصة تستوجب النوعية و الكفاءة، كما يجب على الموظف أن يحوز على شهادة جامعية على الأقل، أو تكوين يسمح له بممارسة المهام الإدارية في الوظائف العليا.¹

ثالثا: شروط الترقية عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني

يخضع هذا النوع من الترقية لنفس شروط سير وتنظيم امتحانات التوظيف الخارجي مع توفر شرط الأقدمية، وهذه الصيغة تسمح للموظف بالترقية بوتيرة أسرع من الترقية على أساس الاختبار لأنها تحفز الموظفين على التنافس فيما بينهم.

رابعا: شروط الترقية على سبيل الاختيار

تخضع الترقية الاختيارية دائما لشروط الأقدمية في الرتبة وكذا التأهيل التوظيفي 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، ويأتي شرط الأقدمية كأهم شرط للاستفادة من الترقية الاختيارية وهو استيفاء الموظف من عدد السنوات المطلوبة في الرتبة التي ينتمي إليها، وتقدر سنوات الأقدمية في الرتبة بعشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية، مع وجوب تسجيل الموظفين الذين يتوفر فيهم شرط الأقدمية في قوائم التأهيل في كل سنة حسب المناصب الشاعرة المخصصة للترقية في حدود (10%) بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

1- رشيد حباني، مرجع سابق، ص 55.

المبحث الثاني: الأساس القانوني في الترقية

إن الأثر الذي ينتج عن الترقية هو عبارة عن تحديد واجبات الفرد ضمن وظيفة أعلى من وظيفته الحالية كما يكون من حق الموظف أن يترقى كلما كان ذا كفاءة¹، ضمن أجل ضمان هذا الحق للموظف العام نجد أن المشرع الجزائري نظمه في عدة قوانين ومراسيم وأوامر رئاسية، وهذا ما نتناوله في المطلب الأول أما المطلب الثاني فسنعرضه لسلطة الإدارة في الترقية، وفي المطلب الثالث نبرز حقوق الموظف .

المطلب الأول: النصوص القانونية:

اعتمد المشرع الجزائري في تكييفه للترقية الوظيفية على عدة نصوص تشريعية و تنظيمية متعلقة بالوظيفة العمومية أبرزها:

المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية والإدارات الذي خصص الفصل الأول من الباب الرابع للترقية وحصرها في المواد من 54 إلى 60.²

كما نص على الترقية في القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل بأنها: "تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى حسب التسلسل السلمي و تترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك".³

بالإضافة إلى هذه النصوص فقد نص المشرع الجزائري على الترقية في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث جاء من خلال المادة 38 التي أعطت الحق للموظف في الترقية في الرتبة خلال مسيرته المهنية، كما تناول المشرع الترقية في نص المادتين 106 و 107 من نفس الامر مبينا أنواع الترقية أي الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة، و ذلك لما نصت عليه المادة 106: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة...".

1-فتيحة دبابي، سارة خيري، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2016، ص17.

2- المواد من 54-60 من المرسوم 85-59، مرجع سابق.

3- المادة 117 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج. ر، العدد32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

أما الترقية في الرتبة فقد جاءت بنص المادة 107: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني ..."، فبالرجوع إلى القوانين الأساسية نجد أن المشرع نص على الترقية في مختلف النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة، فمثلا نص المرسوم 08-130 المؤرخ في 04 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث على ترقية الموظف العام و ذلك من خلال المادة 18: "... يعفى من التربص الأساتذة الباحثون الذين تمت ترقيةهم إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في سلك أعلى مباشرة".¹

أما بالنسبة للموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، نجد أن المرسوم التنفيذي 11-121 المؤرخ في 20 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية خصص فيه الفرع الأول من الفصل الثالث للتوظيف والترقية، حيث نصت المادة 09 منه على أنه: "... يرقى الموظفون الذين يحكمهم القانون الأساسي الخاص حسب الشروط والنسب المنصوص عليها في هذا المرسوم...".²، كما بين في نفس المرسوم أن الترقية تكون على أساس الامتحان أو على سبيل الاختيار.³

المطلب الثاني: سلطة الإدارة في الترقية

يعد قرار الترقية أهم القرارات الإدارية التي تؤثر على المسار الوظيفي للموظف العمومي، وتتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة في هذا المجال لكنها ليست مطلقة بل مقيدة بضوابط قانونية وإدارية، كما أن عملية الترقية تمر بمجموعة من الإجراءات تختلف باختلاف نوع الترقية.

1- المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 03 ماي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، ج. ر، العدد 23، الصادرة بتاريخ 04 ماي 2008.

2- المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 11-121 المؤرخ في 20 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، ج. ر، العدد 17، الصادرة بتاريخ 20 مارس 2011.

3- المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 11-121، المرجع نفسه.

الفرع الأول: إجراءات الترقية في الدرجة

إضافة إلى شرط الأقدمية، فإن ترقية الموظف العمومي تتوقف على معدل النقطة السنوية التي تمنح له خلال المدة المعتبرة¹، و من ثم تقوم الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقات التقييم السنوية لجميع الموظفين وإرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين لمنحهم نقطة مرقمة مرفقة بتقدير عام، بعدها تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم تظلمًا إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعته².

بعد إرسال بطاقة التقييم السنوية إلى الإدارة المستخدمة يتم إعداد جدول الترقية الموقوف بتاريخ 31 ديسمبر من السنة السابقة لسنة الترقية³.

يقوم رئيس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باستدعاء الأعضاء وتحديد جدول الأعمال وتاريخ الاجتماع⁴، بعد أن تتم ترقية الموظف في الدرجة يعاد تصنيفه إلى رتبة أعلى في الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي الذي يساوي أو يعلو مباشرة الرقم الاستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية، مع احتفاظه بباقي الأقدمية عند الترقية في الرتبة الجديدة.

الفرع الثاني: إجراءات الترقية في الرتبة:

أولاً: إجراءات الترقية على أساس الشهادة:

وتتم بناء على طلب من الموظف مع تقديم الشهادة المتحصل عليها في الإدارة المستخدمة، حيث تتم ترقية الموظف الذي تحصل على شهادة أو مؤهلات مباشرة في رتبة أعلى بقرار فردي ابتداء من تاريخ التوقيع عليه مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الأصلية.

1- المادة 83 من المرسوم 59-85، مرجع سابق .

2- المادة 102 من الأمر 06-03، مرجع سابق .

3- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2010، ص96.

4- عبد الوهاب خضير، نظام ترقية الموظف في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014، ص18.

ثانيا: إجراءات الترقية عن طريق تكوين متخصص:

لها نفس الإجراءات التي تخص الترقية على أساس الشهادة، إلا أنها تكون تلقائية دون تقديم طلب من المعني، ويتم بقرار فردي من تاريخ التوقيع عليه مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الأصلية.¹

ثالثا: إجراءات الترقية عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني:

تتم بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف مصالح الوظيفة العمومية حيث تعلن الإدارة عن إجراء امتحانات للترقية تخص الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الأقدمية المنصوص عليها في القوانين الأساسية حسب كل سلك وظيفي، حيث يقدم الموظفون طلب المشاركة في الامتحان وبعد إجراء المسابقة ويتم الإعلان عن النتائج، يرسم الموظفون الناجحون بقرار فردي في رتبهم الجديدة.

رابعا: إجراءات الترقية الاختيارية :

تتم عملية الترقية الاختيارية بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف مصالح الوظيفة العمومية و هذا في حدود 10% من المناصب الشاغرة، تقوم الإدارة المهنية بإحصاء الموظفين الذين يثبتون أقدمية في الرتبة والتي تقدر ب 10 سنوات، ثم حيث تقوم باستخراج قرارات التعيين من ملفات المعنيين، وبعد جمع كل الملفات تقوم الإدارة بدراستهم وعلى إثر ذلك يتم إعداد قوائم التأهيل التي يتم وقفها في 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية وإشهارها عن طريق نشرها في مواقع العمل حسب الرتبة والسلك، يمكن دراسة الطعون التي يمكن أن يتقدم بها الموظفون غير المسجلين في قائمة التأهيل من طرف المصلحة المختصة²، تصدر قائمة التأهيل بعد تسجيل المترشحين مع الأخذ بعين الاعتبار ترتيب المعنيين حسب الأقدمية، تتم المصادقة على قوائم التأهيل النهائية من قبل اللجنة متساوية الأعضاء ويتم إعداد محضر يمضى عليه من طرف كافة أعضاء اللجنة، و بعدها يصدر قرار المصادقة على المحضر ويمض من طرف المسؤول الذي له صلاحية التعيين،

1- عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 153.

2-مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص263، 264.

بعد ذلك يقوم المسير بإعداد مقرر ترقية المعني و الذي يكون تاريخ سريان مفعوله ابتداء من أول الشهر الذي اجتمعت فيه اللجنة أو الشهر الموالي حسب الحالة.¹

المطلب الثالث: حقوق الموظف:

يحتاج الموظف للعديد من الحقوق الوظيفية حتى يستطيع أداء مهامه الوظيفية المختلفة و هذه الحقوق المقررة للموظف قد تكون مالية كالمرتب والعلاوة و قد تكون غير مالية كالترقية²، يمكننا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول نتناول فيه الحقوق المالية للموظف، و في الفرع الثاني الحقوق غير المالية للموظف.

الفرع الأول: الحقوق المالية للموظف:

تتمثل الحقوق المالية للموظف العمومي في الحق في الراتب و الحق في العلاوات.

أولاً: الحق في الراتب:

يعرف الراتب حسب المادة 16 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية بأنه: "المرتب هو المقابل المالي (النقدي) الذي يتلقاه الموظف نتيجة القيام بأعباء وظيفته".³

وقد نص الأمر 03-06 على أن راتب الموظفين يتكون أساساً من الراتب الرئيسي ومختلف التعويضات ومختلف المنح والعلاوات والمنح ذات الطابع العائلي.⁴

اختلفت النظريات والأساليب في معايير تحديد الراتب نظر التطور وفكرة الرواتب، فكان اخرها المرسوم الرئاسي 07-304 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.⁵

حيث صنف الموظفين إلى أربع مجموعات (أ، ب، ج، د):

1- رشيد حباني، مرجع سابق، ص 81 .

2- سعد نواف العنزي، مرجع سابق، ص 67.

3- المادة 16 من المرسوم 59-85، مرجع سابق.

4- المواد 119-121-122-124-125-191 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

5- المادتين 8-9 من المرسوم الرئاسي 07-304، مرجع سابق.

حيث ينقسم الصنف (أ) إلى ثماني (8) فئات، خصصت الفئة الأخيرة إلى سبعة (7) أقسام فرعية مخصصة لفئات خارج الإطار، و قسمت الأصناف الأخرى حسب مستوى التأهيل العلمي و عدد سنوات الخبرة المهنية في قطاع الوظيف العمومي. بينما تنقسم المجموعة (ب) إلى صنفين 9 و 10 الموظفين المتحصلين على شهادة البكالوريا بالإضافة إلى تكوين لدى المدارس المعتمدة.

المجموعة (ج) تقسم إلى الصنفين 7 و 8 للحاصلين على مستوى الثالثة ثانوي بالإضافة إلى تكوين معتمد أو شهادة البكالوريا، أما المجموعة (د) فتقسم إلى ستة (6) أصناف بداية من مستوى السادسة ابتدائي إلى مستوى التحكم المهني الثانية ثانوي.

ثانياً: الحق في العلاوات

كما تسمى بملحقات الراتب و هي تلك المبالغ التي تضاف إلى راتب الموظف كميزة مالية يقرها النظام القانوني للوظيفة العامة¹، كما تملك السلطة المختصة الحق في وضع الحوافز المادية و المعنوية للموظفين ومنحهم مكافآت مختلفة تتمثل في:

1. **مكافآت العمل الإضافي:** وهي المبالغ الممنوحة للموظف الذي يعمل خارج أوقات الدوام الرسمي بناء على طلب الجهة المختصة و يكون بقرار تكليف.
2. **مكافآت العضوية في المجالس والهيئات واللجان:** و التي تمنح للموظفين الذين يمثلون الحكومة في مجالس إدارة الشركات.
3. **مكافأة تشجيعية:** تمنح للموظف الذي بذل جهد غير عادي أو قدم خدمة في مجال عمله: باعتباره مثال جيد للعمل الصالح وقدوة للآخرين.²

الفرع الثاني: الحقوق غير المالية للموظف:

وتتمثل في الحق النقابي والحق في الترقية والحق في العطل والحق في التكوين.

أولاً: الحق النقابي:

إنّ الحقوق النقابية أصبحت كغيرها من الحقوق السياسية والمدنية حق للموظف والعامل في مختلف التشريعات والداستاتير، ويدخل ضمن دائرة الحقوق النقابية إلى جانب الدفاع عن

1- أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص76.

2- نواف كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، دار الافاق المشرقة، الأردن، 2012، ص120.

مصالح العمال كذلك الوسائل والطرق التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح والدفاع عنها لاسيما حق الإضراب الذي أصبح من الحقوق الدستورية، ونظرا للأهمية البالغة للحق النقابي فإن المشرع الجزائري نص عليه في الدساتير والقوانين المختلفة¹.

إن الهدف الأساسي من إنشاء النقابات في النظام الجزائري هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال والمستخدمين وتمارس حق التفاوض لدى العدالة من أجل المطالبة بحق التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي تصيب المستخدمين سواء كانت هذه الأضرار فردية أو جماعية، كما أن الدولة تستشير اتحادات العمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني عندما يتعلق الأمر بالتمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي واللجنة الوطنية للتحكيم².

ثانيا: الحق في العطل:

يحتاج الموظف الذي يمارس واجباته الوظيفية إلى بعض الفترات للراحة ليستعيد فيها نشاطه في العمل غير أنه لا يستطيع أن يتمتع بها إلا وفق شروط وإجراءات معينة، ومن أهم أنواع العطل نجد العطل العامة والعطل الخاصة، فالعطل العامة تتمثل في العطلة السنوية وعطلة نهاية الأسبوع وعطلة الأعياد الرسمية.

1- العطلة السنوية:

تكون بعد أن يمضي الموظف سنة كاملة من العمل ومدتها ثلاثين يوما مدفوعة الأجر وهذا حسب نص المادة 194 من الأمر 06-03: "للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر"³.

1- سليمان باي راقد - رفيق منصف بن يحي، حقوق الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2021، ص50.
2- المادة 39 من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 06-22 المؤرخ في 25 أفريل 2022، ج. ر، العدد 30، الصادرة بتاريخ 27 أفريل 2022.
3- المادة 194 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق .

2- عطة نهاية الأسبوع:

حددها المادة 33 وما بعدها إلى المادة 52 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل على أن: "للعامل الحق في الراحة مدة يوم كامل في الأسبوع و تكون هذه الراحة يوم الجمعة"¹.

3- عطة الأعياد الرسمية:

منها الأعياد الوطنية والأعياد الدينية مثال: ذكرى اندلاع الصورة التحريرية و ذكرى عيد الاستقلال، عيد الفطر و عيد الأضحى وأما بالنسبة للعطل الخاصة فتشمل:

1- العطة المرضية: إن العطة المرضية تعد مكسبا هاما بالنسبة للموظف حيث يستفيد منها إثر إصابته بمرض أو حادث مهني يبعده عن أداء واجباته الوظيفية، كذلك نجد أن القوانين تعترف للموظف المريض بالحق في الراحة و الحصول على عطة مرضية لمدة كافية للشفاء تكون في الحدود المعقولة و ذلك رعاية لصحته إلى أن يعود إلى حالته الطبيعية.

2- عطة الأمومة: هي عطة خاصة تستفيد منها الموظفة المقبلة على الولادة وهي تمنح لها متى توفرت أسبابها، كذلك نجد أن القوانين تعترف للموظفة القائمة بالخدمة بالحق في عطة مدفوعة الأجر لتضع مولودها و تستعيد صحتها بعد الولادة.²

1- المواد 33 إلى المادة 52 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، ج. ر ، العدد 17 ، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 جويلية 2022، ج. ر ، العدد 49 ، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 2022.

2- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008، ص ص 231 - 234.

المبحث الثالث: مفهوم الرقابة القضائية على أعمال الإدارة

خضوع الدولة للقانون يشترط حماية الحريات العامة للأفراد والمجتمع، وذلك بوجود هيئة قضائية مختصة في الرقابة على مدى مشروعية تصرفات وقرارات الإدارة، إلا أن البعض يراها خرق لمبدأ الفصل بين السلطات، هذا ما سوف نتعرض له في هذا المبحث من خلال تقسيمه إلى ثلاثة مطالب:

- **المطلب الأول:** تعريف الرقابة القضائية.
- **المطلب الثاني:** أهمية الرقابة القضائية على قرار الترقية.
- **المطلب الثالث:** ضرورة الرقابة القضائية على عدم الترقية.

المطلب الأول: تعريف الرقابة القضائية وخصائصها

تعد الرقابة القضائية من أهم الوسائل لضمان سيادة القانون ضد تعسف الإدارة، كما تعد حاجزا ضد الإستبداد وتكريسا لمبدأ العدل والمساواة .

الفرع الأول: تعريف الرقابة القضائية

هناك عدة تعريفات للرقابة القضائية من الناحية اللغوية، الإصطلاحية، والفقهية، وهذا ما سيتم تناوله في هذا الفرع.

أولا : تعريف الرقابة لغة: من فعل رقب ويقال رقب الأمر أي حفظه وتعني ضمان سلامة الأمر أو تطبيقه بشكل صحيح. أما مصطلح القضاء فهو يعني الفصل أو الحكم.

ثانيا : تعريف الرقابة القضائية إصطلاحا:

الرقابة القضائية هي وظيفة تقوم بها السلطة القضائية لمتابعة مدى مشروعية الأعمال والتصرفات الصادرة عن السلطات العامة، وضمان إلتزامها بالقانون وذلك من خلال الفصل في المنازعات الناشئة عنها، وإلغاء أو تعديل ما يخالف القانون .

1- التعريف الفقهي :

من أهم التعريفات الفقهية نجد:

عمار عوابدي الذي عرفها على أنها: الرقابة القضائية التي تمارسها و تباشرها المحاكم القضائية على اختلاف أنواعها (المحاكم الإدارية، المحاكم العادية من مدنية أو جنائية أو

تجارية) وعلى مختلف درجاتها ومستوياتها (ابتدائياً، استثنافاً، نقضاً) وذلك عن طريق وبواسطة تحريك الدعوى والطعون المختلفة ضد أعمال السلطات الإدارية غير المشروعة مثل دعوى الإلغاء ودعوى فحص المشروعية ودعوى القضاء الكامل (دعوى التعويض أو المسؤولية) والدعاوى المتعلقة بالعقود الإدارية.¹

كما عرفها ماجد راغب الحلو بأنها: "الرقابة التي تتولاها المحاكم على أعمال الإدارة... وقد تتولاها المحاكم العادية فتختص بالفصل في كافة أنواع المنازعات الإدارية منها و غير الإدارية، وهذا هو نظام القضاء الموحد، وقد يعهد الرقابة على أعمال الإدارة إلى قضاء متخصص يقوم بالفصل في المنازعات الجنائية و المدنية و التجارية و منازعات الأحوال الشخصية، و هذا ما يعرف بنظام القضاء المزدوج."²

الفرع الثاني: خصائص الرقابة القضائية:

للرقابة القضائية جملة من الخصائص أهمها:

- الرقابة القضائية هي رقابة مشروعية، حيث لا يملك القاضي سوى الحكم بمشروعية التصرف أو بطلانه، بالإضافة إلى التعويض عن الأضرار الناجمة عنه.
- تتحرك الرقابة القضائية برفع دعوى أمام القضاء من طرف صاحب الصفة و المصلحة.
- تكون الأحكام الصادرة من طرف القاضي لها قوة الشيء المقضي فيه، و ما يترتب عن ذلك من وجوب تنفيذها.³
- الجهة القضائية المكلفة بالرقابة على أعمال الإدارة اكتسبت اختصاصها بناء على نصوص تشريعية و دستورية.

المطلب الثاني: أهمية الرقابة على قرار الترقية

تعتبر القرارات الإدارية من أهم وأكثر الوسائل التي تستخدمها الإدارة في تسيير مرافقها، وعن طريقها تنشأ وتعديل وتلغي مراكز قانونية للموظفين، الموظف العام أحوج ما يكون للضمانات التي تؤدي للحفاظ والدفاع عن حقوقه الوظيفية، والضمانات الوظيفية تهدف إلى

1- عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام القضائي الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1982، ص 24.

2- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية - مصر، 2004، ص 93.

3- سامي جمال الدين، الرقابة على أعمال الإدارة، منشأة المعارف، الإسكندرية - مصر، ط 1، ص 231.

تحقيق مبدأ المساواة بين جميع الموظفين وعدم التفرقة بينهم خصوصا اللذين يشغلون نفس المراكز القانونية .

والإدارة ليست بحاجة لمن يدافع عنها لكونها تمتلك من القدرات والامتيازات والسلطات ما يكفل لها الدفاع عن نفسها وإيرادتها المنفردة ، وبما أن الترقية تلعب دورا مهما وبارزا في حياة الموظفين، فإن التشريعات الوظيفية في مختلف الدول عملت على إيجاد حماية قانونية للموظف تهدف بشكل أساسي إلى تفعيل مبدأ المساواة بين الموظفين من جهة، وتكفل لهم عدم المساس بمراكزهم القانونية من جهة أخرى، عن طريق إخضاع القرارات الإدارية المتعلقة بالترقية للرقابتين الإدارية والقضائية، حتى تبقى تلك القرارات منسجمة مع مبدأ المشروعية، وتحول دون تعسف جهة الإدارة في استخدام سلطتها في إصدارها.¹

الفرع الأول: أهمية الرقابة الإدارية على قرار الترقية

الرقابة الإدارية هي رقابة تمارسها الإدارة على أعمالها وتصرفاتها حيث تراقب نفسها بنفسها وتراجع قراراتها التي تتصف بعدم المشروعية أو غير الملائمة، وذلك حتى تقويم وتصحيح ما تكتشفه من أخطاء في تصرفاتها وتقوم بهذه الطريقة بصورة تلقائية، أي من تلقاء نفسها أو بناء على تظلم من أصحاب الشأن أو من خلال هيئة خارجية تتولى الرقابة على أعمالها.

تعتبر الرقابة الإدارية وسيلة ناجحة وسريعة فيما يتعلق بتصحيح القرارات الإدارية الخاطئة وخصوصا في مجال الترقية.

الفرع الثاني: أهمية الرقابة القضائية على قرار الترقية:

يخضع قرار ترقية الموظف العام باعتباره قرارا إداريا لرقابة القضاء الإداري، وعلى هذا الأساس يتمثل دور الرقابة القضائية في إلزام جهة الإدارة باحترام القانون، فاختصاص جهة القضاء الإداري بالنظر في المنازعات الإدارية يكون ضمن الحدود التي رسمها القانون، وبالتالي لا يجوز للقضاء أن يتدخل في شؤون السلطة الإدارية، ولقد أجازت القوانين للموظف العام الطعن بالقرارات الإدارية المعيبة إلغاء وتعويضاً، والرقابة القضائية تمتد لتشمل الرقابة على فحص شرعية القرار الإداري، كما تبرز أهمية الرقابة القضائية على قرار ترقية الموظف

1- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2012، ص 300.

العمومي دور القضاء كضامن للحقوق والحريات، وكموازن لسلطة الإدارة التقديرية فهي ليست مجرد رقابة شكلية، بل هي أداة لتحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية الإدارية، مما يعزز شفافية المؤسسات ويمنع الفساد الوظيفي، تعتبر الرقابة القضائية على القرارات الإدارية المتعلقة بالترقية رقابة طبيعية تستند إلى مبدأ المشروعية وتتسم بأنها رقابة مستقلة عن طرفي النزاع، وهي التي تعطي للقانون القوة الإلزامية والأمرة عند تطبيقه كما أنها نزيهة وموضوعية عكس الرقابة الإدارية لكون الإدارة تعتبر خصما وحكما في نفس الوقت بالنسبة للطرف الآخر في النزاع، يختص القضاء الإداري بالنظر في الطعون المقدمة من الموظفين وراقبته تكون رقابة مشروعية لا رقابة ملائمة، فمهمة القاضي الإداري تقف عند حد إصدار الحكم بإلغاء القرار الإداري المعيب دون أن يكون لهذا الحكم صيغة الأمر، بمعنى أن القاضي لا يجوز له أن يصدر أوامر للجهة الإدارية بعمل شيء أو الامتناع عن شيء، أي أنه لا يمكن له أن يحل محل الإدارة في تنفيذ الحكم الصادر بالإلغاء، واتخاذ الإجراءات التي تكفل تنفيذ ما يتطلبه الشيء المقضي به.¹

المطلب الثالث: ضرورة الرقابة القضائية على عدم الترقية

تقرض الرقابة القضائية على الإدارة ضرورة قيامها بتبني أسس موضوعية لاختيار الموظف الأصح للوظيفة الأعلى مما ينعكس إيجابيا على تطوير الجهاز الإداري والارتقاء به.

الفرع الأول: الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة

السلطة التقديرية تعني تمتع الإدارة بقسط من حرية التصرف وهي تمارس معظم اختصاصاتها القانونية، بحيث يكون للإدارة تقدير اتخاذ التصرف أو الامتناع عن اتخاذه على نحو معين أو اختيار الوقت الذي تراه مناسبا للتصرف أو السبب الملائم له.²

1- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام دراسة مقارنة، صص 334-335 ، مرجع سابق.

2- أبو بكر أحمد عثمان النعيمي، حدود سلطات القضاء الإداري في دعوى الإلغاء، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013، ص 116.

أولاً: تعريف السلطة التقديرية للإدارة من الناحية القانونية

تتجلى السلطة التقديرية للإدارة في اليقين للوظائف العليا حسب المادة 16 من الأمر 03-06، أما المادة 199 من نفس الأمر "يمكن استدعاء الموظف المتواجد في عطلة لمباشرة نشاطاته للضرورة الملحة للمصلحة"¹.

وهذا لا يعني أن تتعسف الإدارة في سلطتها التقديرية الممنوحة لها قانوناً، بل يجب أن تراعي المصلحة العامة، ولأن هناك سلطة قضائية تستطيع أن تحد من سلطة الإدارة التقديرية إذ هي انحرفت عن مبدأ أساسي وهو مبدأ المشروعية، كذلك مع وجود السلطة المقيدة في الحقوق والحريات للأفراد لا يترك للإدارة مجال لمجابتها.

ثانياً: رقابة المشروعية على القرارات الإدارية:

مبدأ المشروعية بمعناه الواسع هو الخضوع التام للقانون سواء من جانب الدولة أو من جانب الأفراد²، أما المشروعية الإدارية فهي خضوع الأعمال والتصرفات الصادرة عن الإدارة العامة للنظام القانوني السائد بالدولة بمختلف قواعده.

الفرع الثاني: رقابة الملائمة على القرارات الإدارية:

الملائمة في مجال القرار الإداري تعني أن توافق القرار مع الظروف التي دعت إلى إصداره حتى يخرج القرار ملائماً لظروف الزمان والمكان . كإصداره في الوقت المناسب وبالكيفية المطلوبة، وأن يكون ملائماً لمواجهة الحالة التي اتخذ من أجلها.³

رقابة الملائمة هي رقابة القاضي الإداري لأهمية الوقائع المكونة لركن السبب، و مدى تناسبها مع مضمون القرار الصادر، أو بمعنى آخر القاضي الإداري يراقب درجة خطورة القرار وهل الوقائع المكونة للسبب متناسبة في درجة أهميتها مع درجة خطورة القرار.⁴

1- المادة 199 من الأمر 03-06. مرجع سابق .

2- محمد محمد عبده إمام، القضاء الإداري (مبدأ المشروعية و تنظيم مجلس الدولة)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص 37 .

3- عادل بوالنح، الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تبسة، الجزائر، 2014، ص 121.

4- محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري، الكتاب الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت- لبنان، 2003، ص 208.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال دراستنا لهذا الفصل خلصنا إلى أن الترقية تعتبر من أهم طموحات الموظف العمومي ، مما يؤدي إلى زيادة راتبه وتحسين وضعه الوظيفي ، وبالرغم من توفر الموظف على الشروط اللازمة للترقية إلا أنه قد يحرم منها لأسباب مختلفة ، لهذا فقد وضع المشرع نظاما للرقابة على هذا الحق وحماية للموظف من أي انتهاك بعيدا عن المحاباة والجهوية، وهو ما سنتناوله بالتفصيل في الفصل الثاني.

الفصل الثاني

آليات الرقابة القضائية على قرار
الترقية

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

تمهيد:

تعتبر الرقابة القضائية من أهم الضمانات المقررة للموظف العام فهي تمنع الإدارة من التعدي على حقوق وحرّيات الأفراد بصفة عامة والموظفين بصفة خاصة، ويقصد بها رقابة مشروعية القرارات الصادرة عن الإدارة من طرف القاضي الإداري المختص بالفصل في المنازعات الإدارية، إن القاضي الإداري يقوم بمراقبة الطعون القضائية التي تقدم له من طرف المدعي (الموظف) الذي صدر في حقه قرار إداري غير مشروع، لذا سنعالج هذا الفصل في ثلاث مباحث:

- **المبحث الأول:** نطاق الرقابة القضائية.
- **المبحث الثاني:** إجراءات الطعن.
- **المبحث الثالث:** تحديات الرقابة القضائية .

المبحث الأول: نطاق الرقابة القضائية

تعد رقابة القضاء على أعمال الإدارة صمام الأمان وأكثر الطرق ضمانا لحقوق الموظف وحرية حيث تتميز على الرقابة الإدارية بالاستقلال والحياد، كما أن الرقابة القضائية تتمتع بالقوة حيث أنها تقف على بعد متساوي بين أطراف النزاع، وهي وسيلة مهمة في الحفاظ على مبدأ المشروعية ودولة القانون.

المطلب الأول: اختصاص القضاء الإداري من منازعات الترقية:

تعتبر المحاكم الإدارية الهياكل القاعدية لنظام القضاء الإداري، ويقصد بالاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية أهليتها في النظر في القضايا المحددة لها في الإطار التشريعي وهي بصفة أساسية القضايا التي تكون طرفا فيها إحدى السلطات العمومية المذكورة في نص المادة 800 ق، إ، م، إ وكذلك القضايا المحددة حسب مقتضيات المادة من القانون 02/98 المتعلقة بالمحاكم الإدارية.¹

كما تمارس المحاكم الإدارية والمحاكم الإدارية الاستئنافية ومجلس الدولة الرقابة على قرارات الترقية الصادرة عن الإدارة بوصفها قرارات إدارية فردية تمس بحقوق الموظف ومركزه القانوني، وتستند هذه الرقابة على عدة أسس دستورية و قانونية يبرز من خلالها دور القضاء الإداري كضامن لاحترام المشروعية داخل الوظيفة العامة.

و للإحاطة بهذا المطلب تناولنا النقاط التالية:

الفرع الأول: التأسيس الدستوري والقانوني لاختصاص القضاء الإداري

إن مبدأ خضوع الإدارة للقانون الذي يشكل أساس الدولة القانونية يجد سنده في المادة 15 من الدستور الجزائري، التي نصت صراحة على أن القضاء الإداري يختص بالرقابة على أعمال الإدارة، ويتجسد هذا الاختصاص أيضا من خلال " قانون الإجراءات المدنية و الإدارية" لا سيما المادة 800 التي تحدد اختصاص المحكمة الإدارية للنظر في دعاوي الإلغاء ضد القرارات الإدارية.

1- سعيد بوعلي، المنازعات الادارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2015، ص 57 .

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

كما أن المادة 901 من نفس القانون منحت مجلس الدولة صلاحية النظر في الطعون بالنقض في المحاكم الإدارية للاستئناف ، مما يعكس تكامل درجات القضاء الإداري في الجزائر ،بدءا من المحكمة الإدارية ثم المحكمة الإدارية للاستئناف، وصولا "إلى مجلس الدولة باعتباره أعلى هيئة قضائية إدارية"¹

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لقرارات الترقية

تعد قرارات الترقية من القرارات الإدارية الفردية التي تحدث أثرا قانونيا مباشرا في حياة الموظف لأنها تغير من وضعه القانوني والمهني ، وترتب حقوقا مالية ومعنوية جديدة و بما أن هذه القرارات تصدر عن الإدارة بصفتها سلطة عامة فهي تخضع لرقابة القضاء الإداري من حيث الشكل والاختصاص و المشروعية الموضوعية.

وقد استقر الاجتهاد القضائي على أن الترقية و إن كانت سلطة تقديرية للإدارة في بعض الحالات إلا أنها ليست سلطة مطلقة بل مقيدة بحدود القانون واللوائح التنظيمية ويجوز الطعن فيها إذا شابها انحراف أو خرق لقواعد قانونية ملزمة أو منه فإن قرار الترقية:

_ لا يعد هبة أو منحة إدارية ،بل هو حق للموظف متى استوفى شروطه القانونية.

_ لا يجوز أن يصدر عن سلطة غير مختصة أو بدون احترام الإجراءات .

_ يخضع لإمكانية الإلغاء متى شابها عيب في الشكل أو السبب أو الهدف .

كما يجدر التمييز هنا بين حالتين:

• **الحالة الأولى:** الموظف الذي لم يدرج اسمه ضمن قوائم الترقية رغم استوائه للشروط

القانونية ، ويعتبر ذلك تقصيرا من الإدارة ، فيلجأ إلى القضاء لطلب القرار الإداري المتمثل في الامتناع عن الترقية.

• **الحالة الثانية:** الطعن في قرار ترقية موظف آخر بدعوى أن القرار منسوب بالمحاباة

أو تجاوز القانون ، ويتم الطعن فيه من طرف زملائه المتضررين².

1 - المادة 179 من دستور الجمهورية الجزائرية 2020، المؤرخ في 30/12/2020. ج. ر، العدد 82، سنة 2020.

2- المادتين 800-901 من قانون رقم 08-09، المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج. ر، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23/04/2008، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13 المؤرخ في 12/07/2022 ، ج. ر، العدد 48، الصادرة بتاريخ 17/07/2022 .

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

وتبرز الاجتهادات القضائية أهمية مراعاة معايير الشفافية والمساواة عند إصدار قرارات الترقية ففي قرار صادر عن مجلس الدولة جاء ما يلي:

" القرار الإداري المتعلق بترقية الموظف، إذا ثبت أنه صدر بناء على اعتبارات شخصية لا مهنية يعد مشوباً بعيب الانحراف في استعمال السلطة ، مما يبرر إلغاءه".¹

المطلب الثاني: معايير الرقابة القضائية

تعتبر الرقابة القضائية على قرارات الترقية أداة أساسية لضمان عدالة الإجراءات الإدارية في الوظيفة العامة وحماية حقوق الموظفين من التعسف الإداري ،وتعتبر المعايير التي يقدم عليها القضاء الإداري في هذه الرقابة أساسية لحديد مدى مشروعية هذه القرارات ، تشمل هذه المعايير عناصر قانونية وموضوعية تضمن التوازن بين مصلحة الإدارة في تنظيم العمل وحقوق الموظف للحصول على فرص متساوية وعادية في الترقيات .

من خلال هذا المطلب سنستعرض "المعايير القانونية والمعايير الموضوعية" التي يستخدمها القضاء الإداري في رقابته على قرارات الترقية:

الفرع الأول : المعايير القانونية للرقابة القضائية على قرارات الترقية:

1- مبدأ المشروعية: من المبادئ الأساسية التي تشكل ضمان لعدم تعسف الإدارة في اتخاذ قراراتها في سياق الترقية، يتطلب هذا المبدأ أن تتم العملية وفقاً لما يقتضيه القانون، كما يعتبر مبدأ المشروعية حجر الزاوية في الرقابة القضائية على قرار الترقية إلا إذا استند إلى أساس قانوني كما هو منصوص عليه في الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.²

2- الاختصاص: يتعين أن يتم اتخاذ قرار الترقية من قبل جهة أو موظف مختص قانوناً بذلك، فإذا تجاوز القرار حدود الاختصاص سواء كان ذلك في تحديد من له الحق في اتخاذ القرار أو في تحديد آلية الترقيات .

1 - قرار مجلس الدولة ، رقم 45126 بتاريخ 2020/10/12 ، المجلة القضائية الإدارية ، عدد خاص بمنازعات الموظف، ص98.

2- الامر رقم 03-06، مرجع سابق .

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

فإن القرار يعتبر باطلا ويمكن الطعن فيه أمام القضاء الإداري، ويشمل الاختصاص التنظيمي الذي يحدد الجهة المسؤولة عن الترقيات، بالإضافة إلى الاختصاص الشخصي الذي يضمن من له الحق في اتخاذ القرار وفقا للوائح الإدارية.¹

3- الشكل والإجراءات: من الضروري أن يتم اتخاذ قرار الترقية مع مراعاة الإجراءات القانونية المحددة تشمل هذه الإجراءات معايير الاختيار الواضحة والمعلنة والآليات التي تضمن التقييم الموضوعي لأداء الموظفين، وتعد الشفافية في الإجراءات أحد أبرز العناصر التي تساهم في تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة.²

4-الموضوعية: يجب أن يتم اتخاذ قرار الترقية بناء على معايير موضوعية قائمة على الكفاءة والأداء الوظيفي، دون التمييز أو المحاباة لأي موظف بناء على اعتبارات شخصية فإذا تم اتخاذ القرار على أسس غير موضوعية مثل المحسوبية أو التعسف هنا يمكن للموظف الطعن في القرار أمام المحكمة الإدارية.

5- الاستناد إلى أسس قانونية واضحة: ينبغي أن يتخذ القرار استنادا إلى أسس قانونية واضحة مثل المعايير الخاصة بالأقدمية أو الأداء أو المؤهلات، في حال كانت الترقية قد تمت بدون الالتزام بتلك المعايير أو في حال كان القرار يستند إلى أسباب غير واضحة من الناحية القانونية أو الموضوعية فإن القرار يعتبر فاقد للشرعية.³

ثانيا: معيار العدالة والمساواة:

1- تعتبر العدالة و المساواة من المبادئ التي تضمن للموظفين الحصول على فرص متساوية في الترقية بحيث لا يكون هناك تمييز بين الموظفين ، يعد عدم التمييز أحد الأبعاد الرئيسية لمعيار العدالة ، حيث يضمن القضاء أن يتم التعامل مع جميع الموظفين على قدم المساواة في مسألة الترقية وبالتالي لا يجوز للإدارة أن تمنح الترقية لأي موظف بناء على صفات شخصية أو اجتماعية، بل يجب أن يكون القرار ناتج عن صفات المهنية.⁴

1 - شرح نص المادة 800 من قانون 08-09، مرجع سابق.

2- عبد الله العلي، القضاء الإداري، الدار الجامعية، 2020، ص 102.

3- محمد بن صالح، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية، مجلة القانون والإدارة، 2018، ص 215.

4 - قرار المحكمة الادارية للجزائر العاصمة، ملف رقم 1233 / 2017، الجزائر، 2017.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

2- تكافؤ الفرص: يجب أن تكون الترقية فرصة متاحة للجميع وفقا للمعايير المحددة ،دون استثناءات وهذا يتطلب أن تكون آليات الترقية واضحة وشفافة. بحيث يمنح كل موظف فرصة عادلة للاحتكام إلى معايير ثابتة تتعلق بالكفاءة والإنتاجية،مما يعزز من التنافس الشريف بين الموظفين ويمنحهم دافعا لتحسين أدائهم¹.

الفرع الثاني: المعايير الموضوعية للرقابة القضائية على قرارات الترقية:

ترتكز المعايير الموضوعية على تقييم القرار الإداري من حيث مضمونه و أسباب اتخاذه، كما تركز هذه المعايير على التناسب مع الفرص المطلوب من القرار والتقدير الإداري السليم .

أولا معيار التناسب

يشير إلى ضرورة أن يكون القرار الإداري متوافقا مع الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه، بحيث يكون القرار متسقا مع الظروف المحيطة بالقرار و في حدود الحاجة الفعلية للترقية.

1-التناسب بين الفعل والهدف: يجب أن يكون القرار الإداري متناسب مع المصلحة العامة التي يهدف إليها.²

2-التناسب بين الحقوق والواجبات: يجب أن تكون الترقية متناسبة مع الحقوق الوظيفية للموظف،حيث لا يجوز أن يمنح الموظف ترقية لا تتناسب مع مؤهلاته او خبرته،في حال كانت الترقية غير مناسبة للموظف،مثل ترقيته إلى منصب يتطلب مهارات غير متوفرة لديه،فإن هذا القرار حتى لكونه ايجابيا قد يعتبر تعسفيا ويكون معرضا للطعن.³

ثانيا: معيار التقدير الإداري

تمتلك الإدارة هامشا من التقدير عند اتخاذ قرارات الترقية،ولكن هذا التقدير ليس مطلق بل يجب أن يتوافق مع حدود القانون والمبادئ الأساسية للإدارة .

1 - محمد بن صالح، الرقابة القضائية على القرارات الادارية، ص 201، مرجع سابق .

2- عبد العزيز سي علي، الرقابة القضائية على أعمال الادارة في الجزائر، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2018، ص ص 211- 214.

3- الحسين بوشعير، النظام القانوني للقرار الاداري، دار المعرفة، الجزائر، 2018، ص 190.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

1- هامش تقدير السلطة: يحق للإدارة أن تستخدم تقديرها عن اتخاذ القرار ولكن بشرط أن يتم ذلك وفقاً للأهداف القانونية و الوظيفية التي يحددها التشريع فإذا تم اتخاذ القرار بناء على معايير تعسفية أو غير قانونية، يمكن أن يتم الطعن في القرار أمام القضاء الإداري.¹

ثالثاً: معيار الشفافية والمصادقية:

تعني أن القرارات يجب أن تكون واضحة ومعلنة، وقائمة على أسس منطقية يمكن التحقق منها، مما يساهم في بناء الثقة بين الموظفين والإدارة .

1- الشفافية في المعايير: تتطلب الرقابة القضائية أن تكون المعايير التي تتخذ على أساسها قرارات الترقية واضحة وعلنية وهذا يعني انه يجب أن تكون المعايير المنشورة معلنة لجميع الموظفين مع تحديد واضح للكيفية التي يتم بها قياس الكفاءة والأداء .

2- الإعلان على الأسباب: يجب على الإدارة الإعلان عن الأسباب التي تقف وراء اتخاذ القرار بحيث تكون تلك الأسباب مبررة قانوناً ومنطقياً مثل توفر الإقدمية أو تقارير التقييم، فإذا كان السبب غير مشروع فإن القرار يعد معيب ويمكن الطعن فيه أمام القضاء الإداري.²

المطلب الثالث: إلغاء قرارات الترقية

يعد إلغاء قرارات الترقية من بين أدوات الرقابة القضائية التي تساهم في حماية حقوق الموظف العمومي وضمان الالتزام بالمعايير القانونية والإدارية في عملية الترقية . ففي بعض الحالات، قد تتخذ الإدارة قرارات ترقية لا تتوافق مع القانون أو المبدأ الإداري الذي يضمن العدالة والمساواة بين الموظفين من هنا يأتي دور القضاء الإداري في مراقبة هذه القرارات وإلغائها إذا ثبت وجود أي مخالفات قانونية.

الفرع الأول: أساسيات إلغاء قرارات الترقية:

يتأسس إلغاء قرارات الترقية على مجموعة من المبادئ القانونية التي تضمن أن القرارات الإدارية تتماشى مع المبادئ العامة للقانون، مثل مبدأ المشروعية والعدالة والمساواة فإذا تبين أن قرار الترقية قد تم اتخاذه بناء على ممارسات غير قانونية أو في إطار تحيز أو محاباة غير مشروعة ، فإن القاضي الإداري يملك صلاحية إلغاء هذا القرار. إلغاء قرار الترقية لا يعد مسألة

1- عبد الرحمان بلعربي، تقدير الإدارة ومحدوديتها في مجال الترقية، مجلة الحقوق، جامعة قسنطينة، العدد 15، 2022، ص 72 .

2- سامية توتي، الشفافية في الإدارة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة ورقلة، 2020، ص 77.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

بديهية، بل يتم بناء على الطعن المرفوع من قبل الموظف المتضرر أو من خلال دعوى قضائية أمام المحكمة الإدارية. وفي هذا السياق، يتوجب على الموظف الذي يطعن في قرار الترقية أن يقدم دلائل تؤكد وجود مخالفة قانونية أو إدارية في عملية اتخاذ القرار، كان يكون قد تم تجاوز المعايير القانونية أو غياب الشفافية في اختيار الموظف المستحق للترقية.¹

الفرع الثاني: إلغاء قرارات الترقية بسبب مخالفة القانون

تتمثل أبرز الأسباب التي قد تؤدي إلى إلغاء قرارات الترقية في المخالفات القانونية الجسيمة، ومنها:

أولاً: تجاوز صلاحيات القانونية للإدارة

يتعين على الإدارة أن تتخذ قرارات الترقية ضمن حدود الصلاحيات التي يحددها لها القانون أو اللوائح الداخلية المعتمدة، إذا قامت الإدارة بترقية موظف دون أن يكون مستوفياً للشروط القانونية أو تجاوزت القيود التي وضعها القانون، فإن القرار سيكون قابلاً للإلغاء.

ثانياً: عدم الالتزام بمعايير الترقية

كما تم ذكره في المطلب السابق، يتوجب على الإدارة أن تلتزم بالمعايير المحددة في القوانين واللوائح الخاصة بالترقية مثل الأقدمية والكفاءة. في حال الترقية بناء على معايير غير قانونية أو تخصيص موظف معين بناء على عوامل غير مهنية، فإن القاضي الإداري يكون ملزماً بإلغاء القرار.

ثالثاً: التناقض مع مبدأ المساواة

يعتبر مبدأ المساواة في الترقية من المبادئ الأساسية في القانون الإداري، فإذا ثبت أن القرار قد تم اتخاذه عن طريق تمييز ضد موظف ما أو يتضمن محاباة لآخرين فإن القاضي الإداري يتدخل لإلغاء القرار بناء على مخالفة مبدأ المساواة².

الفرع الثالث: إلغاء قرارات الترقية بسبب الانحراف في استعمال السلطة:

الانحراف في استعمال السلطة يشير إلى الحالات التي يتخذ فيها المسؤولون الإداريون قرارات الترقية لأسباب شخصية أو سياسية أو بهدف تحقيق مصالح خاصة، وهو ما يعد انتهاكاً

1 - المحكمة العليا الجزائرية، قرار رقم 200/2020، مرجع سابق.

2- سعاد عبد الرحمان، مبادئ القانون الإداري وتطبيقاته في الجزائر، دار النهضة، الجزائر، 2018، ص 92.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

للمبادئ القانونية التي تحكم الإدارة العامة، وبموجب هذا المفهوم فإن القاضي الإداري يتدخل عندما يتبين له أن قرار الترقية تم اتخاذه استنادا إلى اعتبارات غير قانونية ، مثل المحاباة أو الانحياز لأحد الموظفين بناء على علاقات شخصية أو أسباب غير موضوعية.

وعادة ما يتم إثبات الانحراف في استعمال السلطة من خلال دلائل ملموسة مثل الشهادات أو الوثائق التي تكشف عن وجود اعتبارات شخصية أو سياسية وراء اتخاذ القرار، إذا ثبت وجود هذه العوامل فإن القاضي الإداري يملك الصلاحية لإلغاء القرار الصادر بشأن الترقية وذلك في إطار الحفاظ على حقوق الموظفين وضمان سير العمل الإداري بشكل سليم.¹

الفرع الرابع: إلغاء قرارات الترقية بسبب الإجراءات غير القانونية

قد يتم اتخاذ قرارات الترقية في بعض الأحيان دون إتباع الإجراءات القانونية السليمة، كأن يتم اتخاذ القرار دون الإعلان عن الشروط اللازمة أو دون إتمام الإجراءات التي تضمن شفافية الترقية، إذا تبين أن الإجراءات التي اتبعت خالفت القواعد القانونية أو الإدارية المقررة فإن القرار سيكون عرضة للإلغاء .

ومن الأمثلة الشائعة التي قد تؤدي إلى إلغاء قرارات الترقية بسبب الإجراءات غير القانونية:

- 1- عدم الإعلان عن المناصب الشاغرة في الإدارة.
- 2- عدم إشراك الموظفين المستحقين في عملية التقييم وفقا للمعايير القانونية.
- 3- إجراء الترقية دون التحقيق في الأقدمية أو الكفاءة المهنية.²

الفرع الخامس: تأثير إلغاء قرارات الترقية على الموظف والإدارة

عند إلغاء قرار الترقية يترتب على ذلك آثار قانونية تتعلق بالحقوق الواجبات التي كانت تتعلق بالترقية، فبالنسبة للموظف المتضرر فإن إلغاء القرار قد يعتبر خطوة ايجابية حيث يعاد إلى وضعه السابق ويتم حفظ حقوقه التي كانت مهددة بسبب قرار الترقية غير المشروع وفي هذا السياق يمكن أن يتم إعادة الموظف إلى منصبه السابق أو تعويضه عن الأضرار التي لحقت به نتيجة لترقية غير القانونية .

1- لطفي بن عبد الله، القضاء الإداري وحماية حقوق الموظف، دار الفكر القانوني، الجزائر، 2017، ص201.

2- محكمة مجلس الدولة الجزائرية، قرار رقم: 2019/1223، حول إلغاء الترقية بسبب انتهاك مبدأ المساواة.

من جانب آخر فإن إلغاء قرارات الترقية قد يؤثر سلبا على صورة الإدارة أو المؤسسة التي صدر فيها القرار، فإذا تم إلغاء الترقية بسبب مخالفة القوانين أو المعايير الإدارية فإن ذلك يعكس ضعفا في أداء الإدارة ويفقدها مصداقيتها، بالإضافة إلى ذلك فإن إلغاء القرار قد يتسبب في إحداث اضطرابات داخل بيئة العمل مما يؤدي إلى تراجع معنويات الموظفين والتأثير على استقرار المؤسسة¹.

المبحث الثاني: إجراءات الطعن في قرارات الترقية

تعد قرارات الترقية من القرارات الحساسة التي تؤثر بشكل كبير على المسار الوظيفي للموظف ماديا أو معنويا، ولذلك فقد كرس المشرع آليات رقابية تمكن الموظف من الطعن ضد القرارات الغير قانونية، تمثل إجراءات الطعن في قرارات الترقية ضمانة أساسية لتحقيق مبدأ المشروعية، والحد من تعسف الإدارة في استعمالها لسلطتها الممنوحة لها، ومن أهم إجراءات الرقابة نجد الطعن الإداري والتي سنتناولها في المطلب الأول، أما إذا لم تلبى النتيجة المرجوة والذي منح للمتقاضى حق اللجوء للطعن القضائي وهو ما نجده في المطلب الثاني، وفي المطلب الثالث سنبرز آثار الطعن في قرارات الترقية.

المطلب الأول: الطعن الإداري:

يعد الطعن الإداري أحد المسالك القانونية الأولية التي يتعين على الموظف العمومي اللجوء إليها للطعن في قرارات الترقية الذي يرى أنه مس بحقوقه أو خالف القواعد القانونية أو التنظيمية المعمول بها وتجسد هذه الآلية الإدارية مظهرا من مظاهر الرقابة الداخلية على تصرفات الإدارة، وتمنحها فرصة لتدارك ما قد يكون شاب قراراتها من خروقات قبل اللجوء إلى القضاء.

الفرع الأول: الطعن الإداري وطبيعته القانونية

الطعن الإداري هو تظلم يقدمه الموظف المتضرر من قرار إداري أمام الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو أمام الجهة الرئاسية الأعلى منها، يطلب فيه سحب القرار أو تعديله ويعد هذا المسلك، وفقا للنظام القانوني الجزائري، شرطا إجرائيا واجبا في بعض الحالات قبل التوجه إلى القضاء، خاصة في مجال الوظيفة العمومية.

1- محمد أحمد، المعايير القانونية للترقية في الخدمة العامة، جامعة الجزائر، 2020، ص130.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

وينقسم الطعن الإداري إلى نوعين:

- **الطعن الولائي:** يقدم أمام نفس السلطة التي أصدرت القرار المطعون فيه .
 - **الطعن الرئاسي:** يقدم أمام السلطة الإدارية الأعلى رتبة من الجهة التي أصدرت القرار.
- وفي كلتا الحالتين، لا يعتبر الطعن الإداري دعوى قضائية، بل هو تظلم إداري يمكن أن يؤدي إلى سحب القرار أو تعديله دون الحاجة إلى تدخل القضاء ،مما يجسد فعالية مبدأ تسوية النزاعات داخل الإدارة نفسها¹.

الفرع الثاني: الأساس القانوني للطعن الإداري في الجزائر

كرس المشرع الجزائري مبدأ التظلم الإداري من خلال عدة نصوص قانونية من بينها: المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تنص على إمكانية تقديم الطعون أمام الجهات الإدارية المختصة.

النصوص الخاصة بالوظيفة العمومية ، ولا سيما القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، الذي يحدد حقوق وواجبات الموظفين وآليات ترقيتهم وسبل التظلم من القرارات المتخذة بشأنهم .

وتنص هذه القوانين على ضرورة تقديم الطعن الإداري في آجال محددة . غالبا ما تكون شهرين (02) من تاريخ التبليغ بالقرار المطعون فيه، ما لم ينص على خلاف ذلك .

أولاً: شروط و إجراءات تقديم الطعن الإداري:

ليقبل الطعن الإداري، يتوجب توافر مجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية:

- 1- تقديم الطعن من صاحب مصلحة: أي من الموظف الذي لحقه ضرر مباشر وشخصي من القرار الإداري .
- 2- احترام آجال الطعن: كما ذكرنا، يجب تقديم الطعن خلال اجل شهرين من تاريخ تبليغ القرار الإداري .
- 3- إفراغ الطعن في شكل كتابي موجه إلى السلطة المختصة، يتضمن عرضا واضحا للوقائع و أوجه الطعن في القرار الإداري .

1- المادة 829 من القانون رقم 08-09 ، مرجع سابق .

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

4- عدم وجود مانع قانوني يحول دون تقديم الطعن، كأن يكون قد سبق البت فيه بحكم قضائي نهائي .

بعد تقديم الطعن، يجب على الإدارة الرد عليه صراحة خلال مدة أقصاها شهرين، وإذا لم يتم الرد خلال هذا الأجل يعد ذلك رفضا ضمنيا، مما يفتح المجال أمام الموظف للتوجه إلى القضاء.¹

الفرع الثالث: أثر الطعن الإداري على قرار المطعون فيه

لا يترتب على تقديم الطعن الإداري أثر على تنفيذ القرار المطعون فيه، ما لم تنص الإدارة صراحة على وقف التنفيذ، أو يتم تقديم طعن قضائي لاحق يطلب فيه وقف تنفيذ القرار. ومع ذلك فإن الطعن الإداري قد يؤدي إلى سحب القرار المطعون فيه من قبل الجهة المصدرة له، خاصة إذا تبين أنه مشوب بعيب جسيم أو مخالف للقانون.²

في هذا الإطار يعد الطعن الإداري وسيلة فعالة لتصحيح أخطاء الإدارة دون اللجوء المباشر إلى القضاء، وتكريسا لمبدأ حسن سير المرافق العامة واستمرارية العلاقة بين الموظف والإدارة .

الفرع الرابع: الطعن أمام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

بالإضافة إلى التظلم أمام السلطة الإدارية، يمكن للموظف المتضرر من قرار الترقية ان يلجأ إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، باعتبارها هيئة استشارية تمثل الإدارة و الموظفين على حد سواء، وتعنى بالنظر في النزاعات المتعلقة بمسار الموظف، مثل الترقية، التأديب، التقييم .

وتشكل هذه اللجنة في كل إدارة عمومية، وتختص بالنظر في الملفات المتعلقة بالموظفين بناء على طعونهم أو استشارة الإدارة. ولا تعد قرارات اللجنة ملزمة للإدارة لكنها ذات تأثير كبير، وقد تستخدم كوسيلة لإقناع الجهات الإدارية بإعادة النظر في قراراتها أو كأساس للطعن القضائي لاحقا.

1- الامر رقم 06-03، مرجع سابق .

2 - عبد الرؤوف بن سليمان، النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، دار الهدى، الجزائر، 2020، ص 157 .

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

أولاً: نقد الطعن الإداري كمرحلة أولية:

- رغم أهمية الطعن الإداري ، إلا أنه يواجه عدة إشكاليات ، من بينها:
- الطابع الشكلي والإجرائي الذي يجعل الموظف مضطراً إلى احترام أجال وشروط دقيقة .
- الطابع غير الإلزامي لقرارات اللجان الإدارية ، مما يفقدها أحياناً فعاليتها .
- عدم حيادية بعض الجهات الإدارية التي قد ترفض الطعن دون مبرر واضح أو بدافع التستر على الخطأ الإداري .

ومع ذلك، فإن الطعن الإداري يمثل وسيلة ضرورية في حماية حقوق الموظف العمومي ،ويجسد مبدأ التظلم الداخلي قبل اللجوء إلى القضاء، ما يعزز من شفافية الإدارة ومساءلتها.¹

المطلب الثاني: الطعن القضائي

عندما يستنفذ الطعن الإداري أو يرفض صراحة أو ضمناً، يصبح من حق الموظف العمومي اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في قرار الترقية الذي يرى فيه خرقاً للقانون أو تعسفاً في استعمال السلطة . فالطعن القضائي يشكل الضمانة الأساسية لحماية حقوق الموظف أمام الإدارة، ويعتبر مظهراً من مظاهر دولة القانون .

الفرع الأول: مفهوم الطعن القضائي في قرارات الترقية :

أولاً: الطعن القضائي

هو الدعوى التي يرفعها الموظف المتضرر أمام الجهة القضائية المختصة، طالبا إلغاء قرار الترقية الذي يعتقد أنه غير مشروع . ويستند الطعن القضائي إلى عدة أسس، مثل تجاوز السلطة، مخالفة القانون، الخطأ في التقدير، أو المساس بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص . ويقدم هذا الطعن أمام المحكمة الإدارية المختصة إقليمياً، طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، و يخضع لإجراءات قانونية دقيقة من حيث الشكل والمضمون .

ثانياً: الجهات القضائية المختصة بالنظر في الطعون:

يندرج الطعن في قرارات الترقية ضمن اختصاص القضاء الإداري، وذلك بناء على: المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، التي تنص على أن المحاكم الإدارية تفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية.

1- قرار مجلس الدولة ، الغرفة الادارية ، ملف رقم 1911 / 2018 ، مؤرخ في 2019/05/12 .

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

المادة 901 من نفس القانون، التي تحدد اختصاص مجلس الدولة كمحكمة استئناف إدارية و أحيانا كمحكمة نقض.

وبالتالي فان السلسلة القضائية في هذا المجال تمر بثلاث مراحل:

- 1- المحكمة الإدارية: صاحبة الاختصاص الابتدائي .
- 2- المحكمة الإدارية للاستئناف: كهيئة استئناف للأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الادارية¹.

3- مجلس الدولة: كمحكمة النقض في حال صدور قرار نهائي قابل للنقض، وكمحكمة استئناف للقرارات الصادرة عن المحكمة الإدارية للاستئناف بالجزائر العاصمة².

الفرع الثاني: آليات الطعن القضائي

أولاً: دعوى إلغاء قرار عدم الترقية

هي دعوى يرفعها الطرف المتضرر من القرار الإداري إلى القضاء الإداري، يطلب بموجبها إلغاء قرار إداري مخالف للقانون و إزالة الاثار و النتائج المترتبة عنه³، يقوم فيها القاضي الإداري برقابة مدى مشروعية القرارات التي تصدرها الإدارة، ومن بين هذه القرارات قرار غير مشروع لترقية موظف.

1- شروط متعلقة بالعريضة:

حسب المادة 815 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فالدعوى الإدارية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة من طرف الموظف المعني بقرار عدم الترقية بعريضة مكتوبة تودع بأمانة ضبط و موقعة من طرف محامي⁴.

يجب أن تحتوي عريضة افتتاح دعوى تحت طائلة البطلان البيانات، منها:

- الجهة القضائية المختصة التي ترفع أمامها الدعوى، اسم و لقب المدعي و موطنه، اسم و لقب و موطن المدعى عليه.

1- مادة 900 مكرر من القانون 08-09، مرجع سابق .

2- المادتين 901-902 من القانون 08-09 مرجع سابق .

3 محمد الأمين عبيوب، **التقاضي على درجتين في القضاء الإداري**، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014، ص7.

4 عمار بوضياف، **المرجع في المنازعات الإدارية**، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 276.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

- تقيد العريضة بسجل خاص لدى أمانة الضبط المحكمة الإدارية.¹
- عدم التقيد بأي شرط من الشروط يؤدي إلى رفض الدعوى شكلا.

2- آجال رفع دعوى الإلغاء:

حدد المشرع الجزائري ميعاد رفع دعوى الإلغاء المرفوعة أمام المحكمة الإدارية و مجلس الدولة و هو أربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار أو من تاريخ نشره، يبدأ حسابها من تاريخ تبليغ المعني بالقرار الإداري.

ثانيا: دعوى التعويض

هي دعوى شخصية يحركها صاحب الصفة و المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة للمطالبة بالتعويض لإصلاح الضرر الذي أصاب الحق، وهو عدم استعادة الموظف من حق الترقية، و الذي أنتج أثر قانوني وهو ترقية موظف من درجة إلى درجة أعلى.²

يجب أن ترفع دعوى التعويض بالتزامن مع دعوى الإلغاء.

شروط الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية هي:

- أن يكون الضرر قد وقع فعلا.
- أن يقع الضرر على مركز يحميه القانون، كالحق في الترقية الذي يعد من الحقوق المكتسبة الذي قد تخطئ فيه الإدارة.³

الفرع الثالث: الشروط الشكلية لقبول الطعن القضائي

للقبول الشكلي للطعن القضائي، يشترط توافر عدة عناصر:

- 1-المصلحة: يجب أن يكون للمدعي مصلحة شخصية، مباشرة ومشروعة .
- 2-صفة التقاضي: أي أن يكون الموظف هو المتضرر من القرار المطعون فيها.
- 3-الاختصاص الإقليمي والنوعي: ترفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية المختصة.
- 4-احترام الأجل القانوني: وهو أربعة أشهر من تاريخ التبليغ الرسمي أو العلم بالقرار، ما لم يكن الطعن الإداري شرطا مسبقا .

1- المادة 823 من القانون 08-09، مرجع سابق.

2- محمد الصغير بعلي، النظام القضائي الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 87-88.

3- صافية حميش، الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية، رسالة ماجستير، تخصص إدارة و مالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2012، ص ص 25-27.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

ويراعى في رفع الدعوى ضرورة إرفاق الوثائق الثبوتية والقرار محل الطعن ومذكرة تتضمن أسباب الطعن القانونية والواقعية.¹

الفرع الرابع: أوجه الطعن القضائي في قرارات الترقية:

ترتكز أسباب الطعن عادة على:

1. عيب تجاوز السلطة: إذا لم تكن الإدارة مختصة بإصدار القرار .
2. عيب الشكل والإجراءات: كعدم احترام المساطر التنظيمية .
3. عيب مخالفة القانون: كالخروج عن النصوص القانونية والتنظيمية الخاصة بالترقية.
4. عيب الانحراف في استعمال السلطة: كأن تكون الترقية مبنية على اعتبارات شخصية أو انتقامية.²

الفرع الخامس: وقف تنفيذ قرار الترقية محل الطعن

يجوز للموظف، أثناء الطعن القضائي، أن يتقدم بطلب وقف تنفيذ القرار المطعون فيه، إذا أثبت أن التنفيذ قد يؤدي إلى ضرر جسيم يتعذر تداركه ويفضل في هذا الطلب على وجه السرعة من طرف المحكمة الإدارية .

وقد قضى مجلس الدولة الجزائري في العديد من الأحكام بوقف تنفيذ قرارات الترقية إذا تبين أن هناك خرقا واضحا في المساواة بين الموظفين أو تعسفا في استعمال السلطة.³

الفرع السادس: أثر الحكم القضائي في الطعن

إذا قبلت المحكمة الطعن وألغى القرار الترقية، فإن هذا الحكم يعد نهائيا بالنسبة للقرار محل الطعن، ويترتب عليه:

- 1- إلغاء القرار الإداري بأثر رجعي .
- 2- إعادة الوضع إلى ما كان عليه قبل صدور القرار .
- 3- إلزام الإدارة بتعويض الموظف في بعض الحالات خاصة إذا ثبت وجود ضرر مادي أو معنوي نتيجة القرار.

1- عبد المجيد بوشعير ، القضاء الإداري في الجزائر ، دار هومة ، الجزائر ، 2021 ، ص 224 .

2- قرار مجلس الدولة ، ملف رقم 2020/3206 ، مؤرخ في 2021/11/17 .

3- ناصر دريال، الوظيفة العمومية بين القانون والممارسة، دار الخلدونية، الجزائر، 2018، ص 189.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

ويكتسي الحكم القضائي الصادر في هذا المجال أهمية بالغة لأنه يسهم في ضبط سلوك الإدارة وضمن احترام مبدأ المشروعية.¹

المطلب الثالث: آثار الطعن القضائي في قرارات الترقية

يشكل الطعن القضائي وسيلة فعالة لحماية الحقوق الوظيفية للموظف، ولا سيما حقه في الترقية. وعند إصدار القضاء الإداري لحكم في الموضوع، فإنه لا يقتصر على مجرد إلغاء القرار محل الطعن، بل ترتب عليه مجموعة من الآثار القانونية والإدارية التي تنعكس على الطرفين، الموظف والإدارة، كما تسهم في ضبط المشروعية الإدارية وتعزيز الرقابة القضائية.

الفرع الأول: أثر الإلغاء على القرار الإداري المطعون فيه

القاعدة أن الحكم القضائي القاضي بإلغاء قرار الترقية يعتبر كاشفا لا منشئا، بمعنى أنه يكشف عن عدم مشروعية القرار منذ صدوره، مما يؤدي إلى:

- 1- زوال القرار من النظام القانوني بأثر رجعي، أي منذ تاريخ صدوره وليس من تاريخ الحكم.
- 2- اعتباره كأن لم يكن، فلا يرتب أي أثر قانوني تجاه الموظف المتضرر.
- 3- حرمان الموظف الذي استفاد من الترقية غير المشروعة من الامتيازات التي حصل عليها، وقد يؤدي ذلك إلى تراجع رتبته أو رتبته المالية في بعض الحالات.

أولاً: إعادة الوضع إلى ما كان عليه قبل صدور القرار

من أبرز آثار الطعن القضائي أنه يعيد للموظف المتضرر حقوقه الوظيفية، وذلك من خلال:

- 1- إلغاء نتائج الترقية المطعون فيها.
- 2- إعادة ترتيب الموظف المتضرر في السلم الإداري بما يتماشى مع استحقاقه.
- 3- تمكين الموظف من الدخول في دورة الترقية أو الترشح مجدداً إن توفرت فيه الشروط.

وقد نص مجلس الدولة الجزائري في العديد من أحكامه على إلزام الإدارة بإعادة ترتيب الموظف واستدراك حقه في الترقية بعد إلغاء قرار الترقية الذي حرم بسببه.²

1- ناصر دريال، الوظيفة العمومية بين القانون والممارسة، مرجع سابق، ص 190.

2- المادة 826 من قانون 08-09 مرجع سابق.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

الفرع الثاني: التعويض عن الأضرار الناتجة عن القرار الملغى

في حال إثبات الموظف أن القرار المطعون فيه ألحق به ضرراً مادياً أو معنوياً ، يمكن له المطالبة بالتعويض . وتخضع هذه المطالبة لشروط .

- 1- وجود خطأ من الإدارة (إصدار قرار غير مشروع).
- 2- وقوع ضرر (كالحرمان من الترقية، انخفاض الراتب ، ضرر نفسي).
- 3- وجود علاقة سببية بين الخطأ والضرر.

وفي هذا الصدد، يمكن للمحكمة الحكم بتعويض مادي عن الأضرار الضائعة الأضرار الناتجة عن تأخير الترقية، أو حتى تعويض معنوي في حالات الحط من الكرامة المهنية أو فقدان السمعة داخل الوسط الوظيفي.¹

الفرع الثالث: أثر الحكم على الطرف المستفيد من الترقية

عند إلغاء قرار الترقية لصالح موظف، قد يتضرر من ذلك موظف آخر سبق وأن استفاد منها، وقد يترتب عن الحكم:

- 1- إلغاء ترقية الموظف المستفيد غير المستحق .
- 2- إعادة ترتيبه في رتبته الأصلية .
- 3- إمكانية مطالبته بإرجاع الفوارق المالية، غير أن هذا الإجراء نادراً ما يطبق احتراماً للعنصر البشري ولاتقاء المساس بالاستقرار الوظيفي.²

الفرع الرابع: تأثير الحكم على سلوك الإدارة مستقبلاً

يشكل الحكم القضائي في دعاوى الترقية وسيلة ردع مهمة، لأنه:

- 1- يدفع الإدارة إلى التريث و التحري في تطبيق النصوص القانونية الخاصة بالترقية .
- 2- يحثها على الالتزام بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص .
- 3- يساهم في تطوير منظومة الترقية عبر مراجعة المعايير والنصوص التنظيمية المعتمدة. وبذلك فإن الرقابة القضائية تفرض على الإدارة الشفافية و العدالة كما تدفعها إلى تصحيح أخطائها السابقة وتقاديبها مستقبلاً.³

1- محمد بن مرزوق، المنازعة الإدارية، دار المعرفة، الجزائر، 2020، ص172.

2- قرار مجلس الدولة، ملف رقم 2021/4852، جلسة 2022/10/12.

3- جمال بودالية، أثر القضاء الإداري على القرار الإداري، المجلة الجزائرية للقانون العام، العدد13، 2021، ص91.

المبحث الثالث: تحديات الرقابة القضائية

تعد الترقية إحدى أبرز المزايا المهنية التي يطمح إليها الموظف العمومي، لما تحمله من دلالات معنوية ومادية ترتبط بمساره الوظيفي. فهي لا تمثل فقط انتقالاً إلى منصب أعلى، وإنما تعد تنويجاً لجهد متواصل، وتحفيزاً على مزيد من العطاء. إلا أن ما يضعف هذا الأثر الإيجابي هو احتمال تعسف الإدارة في منح الترقية أو حرمان بعض الموظفين منها دون مبرر قانوني أو موضوعي، الأمر الذي يطرح إشكالية كبيرة تتعلق بإثبات هذا التعسف أمام القضاء.

المطلب الأول: صعوبة إثبات التعسف في قرارات الترقية

يعتبر إثبات التعسف في قرارات الترقية من أكبر التحديات التي تواجه الموظف العمومي عند قيامه بتظلم من قرار إداري يحرمه من حقه في الترقية، فرغم أن هذه القرارات يجب أن تبنى على معايير موضوعية كالكفاءة و الأقدمية، إلا أن السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة تتيح لها هامشاً واسعاً لإتخاذ ما تراه مناسباً، مما يصعب من مهمة إثبات التعسف أو الإنحراف عن مبدأ المساواة.

الفرع الأول: طابع تقديري

إن سلطة الإدارة في مجال الترقية - خصوصاً الترقية الاختيارية - تمارس في غالب الأحيان في إطار سلطة تقديرية واسعة، حيث يمكن للإدارة أن تختار من بين عدد من الموظفين من تراه أصلحاً للترقية بناءً على تقارير الكفاءة، والانضباط، والسلوك المهني. لكن هذه السلطة التقديرية قد تتحرف عن مسارها الطبيعي إذا أسيء استخدامها، ليصبح قرار الترقية أداة للإقصاء أو المحاباة، وهو ما يشكل صورة من صور التعسف في استعمال الحق. غير أن إثبات هذا الانحراف أو التعسف أمام القضاء ليس بالأمر الهين، خاصة في غياب قرائن قوية أو أدلة ملموسة.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

إذ يتطلب الأمر من الموظف المتضرر إثبات أن الإدارة لم تحترم مبدأ المساواة أو قامت باختيارات غير مبنية على معايير موضوعية. ويزداد الأمر تعقيدا عندما تنتزع الإدارة بأسباب مهنية يصعب الطعن فيها، أو تستند إلى تقارير تقييمية عامة وغير مفصلة¹.

الفرع الثاني: ضعف وسائل الإثبات لدى الموظف المتضرر

وقد أكدت اجتهادات مجلس الدولة الجزائري مرارا أن عبء إثبات وجود تعسف أو انحراف في السلطة يقع على عاتق الموظف الطاعن. ففي قرار صادر عنه، جاء فيه: "لا يكفي مجرد حرمان الموظف من الترقية للطعن في القرار، بل يجب أن يقدم الطاعن أدلة على التمييز أو خرق مبدأ تكافؤ الفرص، وإلا عد القرار الإداري مشروعاً في الظاهر والمضمون". تظهر صعوبة الإثبات أيضاً في حالة الترقية عن طريق الامتحان المهني، حيث تثار أحيانا شبهات حول شفافية المسار أو التلاعب بنتائج التقييم. إلا أن هذه الشبهات تظل في كثير من الحالات غير قابلة للإثبات ما لم تكن هناك وثائق رسمية، أو شهادات قوية من أطراف محايدة، وهو أمر نادر الحدوث².

كما أن القضاء الإداري يتردد في التدخل في صلب التقدير الإداري ما لم يثبت بشكل واضح أن هناك تعسفاً أو تجاوزاً لحدود السلطة الممنوحة، وهو ما أشار إليه أحد الفقهاء بالقول: "الرقابة القضائية على الملائمة تظل محدودة، ولا يمكنها أن تمتد إلى قناعات الإدارة إلا في حال توافر تعسف واضح أو خطأ جسيم في التقدير".

ولعل من أبرز مظاهر صعوبة الإثبات أن الإدارة غالباً ما تحاط في مثل هذه القرارات بهالة من السرية، إذ لا تمكن الموظف الطاعن من الاطلاع الكامل على محاضر التقييم أو المعايير التفصيلية التي تم على أساسها اتخاذ قرار الترقية، مما يضعف من قدرته على جمع الأدلة الكافية³.

1- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثالثة، بتاريخ 20/12/2017، ملف رقم: 101832، المجلة القضائية، عدد خاص، 2018، ص 256.

2- عبدالقادر بن عبو، القضاء الإداري والرقابة على مشروعية القرار الإداري في الجزائر، دارالخلدونية، الجزائر، 2016، ص 215.

3- نوال كافي، حدود السلطة التقديرية للإدارة في مجال الترقية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2020، ص 45.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

ومع ذلك، فإن بعض الاجتهادات القضائية الحديثة بدأت تميل إلى نوع من التخفيف في عبء الإثبات، عبر إعطاء أهمية لبعض المؤشرات والقرائن التي قد تكشف عن وجود انحراف في السلطة، مثل تغيب موظف عن قوائم الترقية رغم استيفائه الشروط الموضوعية، أو تكرار حرمانه رغم تفوقه المهني على زملائه، أو ورود ملاحظات إيجابية في تقارير تقييمه السنوي دون أن تنعكس على مساره المهني .

إن الصعوبة في إثبات التعسف لا تعني انعدام الرقابة القضائية، ولكنها تؤثر إلى ضرورة تعزيز آليات الشفافية داخل الإدارة، واعتماد معايير دقيقة ومعلنة للترقية، مع تمكين الموظف من الاطلاع على أسباب اتخاذ القرارات التي تخصه، لتكريس الضمانات القانونية الفعلية. فإن تجاوز هذه الإشكالية يتطلب إصلاحا مزدوجا، إداريا وقضائيا، يتمثل في تقنين المعايير المعتمدة للترقية، وتوسيع نطاق رقابة القاضي الإداري على سلطة التقدير، واعتبار بعض المؤشرات قرائن قانونية قابلة لإثبات عكسها.¹

المطلب الثاني: ببطء الإجراءات القضائية وتأثيرها على فعالية الرقابة

تعتبر فعالية الرقابة القضائية على قرارات الإدارة في مجال الترقية رهينة بمدى سرعة وحزم التدخل القضائي. فكلما كانت الإجراءات القضائية سريعة، كلما تحقق الإنصاف للموظف المتضرر بشكل واقعي وفعال. غير أن الواقع القضائي الجزائري يكشف عن معضلة حقيقية تتمثل في بطء إجراءات التقاضي، مما يفقد الرقابة القضائية جزءا كبيرا من نجاعتها، خصوصا في المسائل التي تتطلب تدخلا عاجلا، مثل حالات الطعن في قرارات الترقية .

الفرع الأول: الأسباب التنظيمية والإجرائية لبطء البت القضائي

فالمدة الزمنية التي تستغرقها معالجة الطعون الإدارية أمام الجهات القضائية المختصة غالبا ما تمتد لأشهر، وأحيانا لسنوات، وهو ما يجعل من القرار القضائي، رغم عدالته، عديم الجدوى إذا صدر بعد أن استنفذت آثاره الإدارية، أو تكرست وضعيات إدارية جديدة يصعب تعديلها لاحقا. وهذا الأمر يشكل تحديا واضحا لفعالية الرقابة القضائية .

1-سامي قندوز، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية المتعلقة بالترقية في الوظيفة العمومية، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد 12، 2021، ص 88.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

وتعود أسباب هذا البطء إلى عدة عوامل متداخلة، من بينها: ضعف التكوين المتخصص للقضاة في مجال الوظيفة العامة، النقص العددي في القضاة ذوي الخبرة في القضاء الإداري، ثقل القضايا المتراكمة أمام الجهات القضائية، إضافة إلى بطء الإجراءات الشكلية وغياب الرقمنة الفعلية في مسار التقاضي. ويؤكد أحد الباحثين أن: "القضاء الإداري في الجزائر يعاني من بطء مؤسسي، يجعل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة ذات طابع رمزي أكثر منها فعلي". كما أن آجال البت في القضايا الإدارية، سواء في المرحلة الابتدائية أو على مستوى الاستئناف أمام مجلس الدولة، لا تراعي في الغالب حساسية المنازعات ذات الطابع الوظيفي، والتي ينبغي أن تفصل فيها خلال آجال قصيرة، لما لها من أثر مباشر على المسار المهني والمعنوي للموظف.¹

الفرع الثاني: أثر بطء الإجراءات على فعالية الرقابة

من جهة أخرى، فإن تأخر إصدار الأحكام يؤدي إلى تكريس حالة "اللايقين القانوني"، حيث يبقى الموظف في وضع إداري معلق، لا هو مرقى، ولا هو قادر على استعادة وضعه السابق، وهو ما يؤثر على معنوياته وأدائه داخل الإدارة. بل إن بعض الموظفين يفضلون عدم اللجوء إلى القضاء، بسبب هذا التأخر، مما يضعف من دور القضاء كملاد لحماية الحقوق. وفي هذا السياق، أشار مجلس الدولة في إحدى قراراته إلى أن: "تأخر الجهات القضائية في الفصل في القضايا ذات الصلة بالوظيفة العمومية من شأنه أن يمس بمبدأ حسن سير المرفق العام وبحقوق الموظف في آن واحد". وهو موقف يبرز مدى إدراك المؤسسة القضائية نفسها لمخاطر هذا البطء، وإن لم تتخذ بعد التدابير الكفيلة بتجاوزه وتزداد حدة هذه الإشكالية في الولايات الداخلية أو المناطق النائية، حيث يندر وجود قضاة إداريين متفرغين، وحيث تقتقر الهياكل القضائية إلى الوسائل البشرية والتقنية اللازمة، وهو ما يؤثر سلبًا على جودة ومدة معالجة الملفات. كما أن نقل الملفات إلى العاصمة في حال الاستئناف أمام مجلس الدولة يزيد من طول المدة وتعقيد الإجراءات، خاصة مع ضعف الإمكانيات اللوجستية.²

1- عبد الحليم زروقي، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في الوظيفة العامة، دار العلوم، الجزائر، 2022، ص 142.
2- قرار مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، بتاريخ 2019/03/15، ملف رقم 114233، المجلة القضائية، عدد 2، 2020، ص 331.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

أما من حيث الإجراءات الشكلية، فإن بطء تبليغ الأطراف، وتأجيل الجلسات المتكرر، والاعتماد الكبير على الإجراءات الورقية دون اللجوء إلى المراسلات الإلكترونية أو المنصات الرقمية، كلها أسباب تضيف إلى المشكلة تعقيدا جديدا. كما أن غياب آلية استعجالية خاصة بالمنازعات الوظيفية يجعل من الصعب تسريع النظر في الطعون المرتبطة بالترقية.

وأمام هذا الوضع، برزت أصوات فقهية تطالب بإصلاح عميق لمنظومة القضاء الإداري، من خلال إقرار إجراءات مبسطة وسريعة للمنازعات الإدارية ذات الطابع الشخصي، خاصة ما تعلق بقرارات الترقية والعقوبات التأديبية. وقد اقترح البعض استحداث غرف متخصصة في الوظيفة العمومية ضمن المحاكم الإدارية، وتدريب قضاة متخصصين في هذا المجال، مع اعتماد آجال قانونية ملزمة للفصل في مثل هذه القضايا.¹

كما يمكن استلهام التجربة الفرنسية، التي خصت بعض المنازعات الوظيفية بإجراءات مستعجلة أمام قاضي الأمور الوقتية، أو ما يعرف بـ *juge de réfère* حيث يمكن للموظف الحصول على أمر قضائي مؤقت في ظرف زمني وجيز، إذا أثبت الضرر الفوري الناتج عن قرار إداري، وهو ما يعزز فعالية الحماية القضائية دون انتظار الفصل النهائي في النزاع.

إن بطء الإجراءات القضائية لا يمس فقط بحقوق الموظف، بل يضرب في العمق مبدأ سيادة القانون، ويضعف ثقة المواطنين عامة، والموظفين خصوصا، في المؤسسة القضائية. كما يكرس فكرة الإفلات من الرقابة لدى بعض الإدارات، التي قد تتعمد المماطلة والتهرب من المسؤولية، وهي مطمئنة إلى أن القضاء لن يتدخل في الوقت المناسب.

لذلك، فإن إصلاح الإطار الإجرائي للقضاء الإداري، بما يضمن السرعة والفعالية، أصبح ضرورة ملحة لتكريس العدالة الإدارية، وضمان حماية حقيقية للموظف ضد أي تعسف أو انحراف في استعمال السلطة من قبل الإدارة.²

1- سعاد عبدون، إجراءات التقاضي في الجزائر تشخيص الواقع واستشراف الحلول، مجلة الدراسات القانونية، العدد 18، 2021، ص 78.

2- Petit -Jacque, **Droit Administratif Français**, Dalloz, Paris, 2020, p.295

المطلب الثالث: آليات تحسين فعالية الرقابة القضائية على قرارات الترقية

إن فعالية الرقابة القضائية على قرارات الترقية في الوظيفة العمومية تعد مؤشرا جوهريا على مدى تكريس دولة القانون، وضمان حماية الموظف من تعسف الإدارة. غير أن هذه الرقابة، ورغم ما حققته من مكاسب، ما تزال تواجه عدة تحديات، كما سبق بيانه. ولأجل تجاوز هذه الإشكالات، لا بد من تقديم حزمة من التوصيات والمقترحات التي تهدف إلى تحسين أداء الرقابة القضائية، سواء على المستوى التشريعي، أو المؤسساتي، أو الإجرائي .

الفرع الأول: على المستوى التشريعي

ينبغي مراجعة بعض النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية والرقابة القضائية، وذلك لجعلها أكثر وضوحا وتحديدا. فالقانون رقم 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية، ورغم أهميته، لم يفصل بالشكل الكافي في آليات الترقية ومعاييرها، كما لم يضع ضمانات كافية ضد التعسف في استعمال السلطة من طرف الإدارة في هذا المجال. لذلك، يقترح تعديل هذا القانون، أو إصدار قانون مكمل، يحدد بدقة آليات الترقية، ويقر صراحة حق الموظف في الطعن الإداري والقضائي، مع تنظيم آجال وآليات هذا الطعن. كما يقترح تعزيز النصوص التي تلزم الإدارة بتعليل قراراتها، خاصة قرارات الترقية، لأن غياب التعليل يصعب من إمكانية الرقابة عليها. وقد نصت بعض التشريعات المقارنة، مثل القانون الفرنسي، على إلزامية تسبب كل قرار إداري فردي يؤثر على الوضعية المهنية للموظف، وإلا يعد باطلا. وهو ما يتعين استلزامه في المنظومة الجزائرية.¹

الفرع الثاني: على المستوى القضائي والمؤسساتي

من الضروري تعزيز التخصص داخل القضاء الإداري، وذلك من خلال استحداث غرف وظيفية متخصصة في قضايا الوظيفة العمومية، مع توفير تكوين مستمر للقضاة في هذا المجال. كما يقترح إعادة النظر في تشكيلة مجلس الدولة، وتكليف بعض الغرف فيه بمتابعة قضايا الموظفين تحديدا، بما يسمح بضمان توحيد الاجتهاد القضائي، وسرعة البت في القضايا ذات الطابع المهني كما يمكن استحداث آلية قاضي الأمور المستعجلة الإدارية، للفصل الفوري

1- عبد الحميد نبيل، مبدأ تعليل القرارات الإدارية وأثره في الرقابة القضائية، مجلة القضاء الإداري، عدد خاص، 2021، ص213.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

في القضايا التي تقتضي ذلك، مثل توقيف تنفيذ قرار ترقية غير قانوني، أو إلزام الإدارة باتخاذ قرار معين. فغياب مثل هذه الآلية يضعف من فعالية الرقابة، لأن الإجراءات العادية تأخذ وقتاً طويلاً كما سبق بيانها.¹

الفرع الثالث: على المستوى الإجرائي والعملي

فإن إدخال الرقمنة في عمل الجهات القضائية يعد أولوية. فتبليغ الأطراف، وتحضير الجلسات، وتبادل العرائض والردود، كلها إجراءات يمكن تسريعها عن طريق المنصات الرقمية. كما أن فتح منصات للطعن الإلكتروني وتحديد مواعيد الجلسات بدقة من شأنه أن يسرع الإجراءات ويحسن ثقة المتقاضين في العدالة.

إضافة إلى ذلك، من المهم إعداد دليل إجرائي خاص بمنازعات الترقية، موجه لكل من الموظفين والقضاة، يتضمن أهم المبادئ القضائية في هذا المجال، ويساعد على توحيد الفهم القانوني للقضايا المتعلقة بالترقية. كما يستحسن تفعيل دور النقابات والهيئات الاستشارية في رصد قرارات الترقية، وتقديم الدعم القانوني للموظفين الذين يشعرون بتعرضهم للظلم.

أولاً: من زاوية التربية القانونية والتكوين المهني

فإن نشر الثقافة القانونية داخل الإدارة الجزائرية، والتكوين المتواصل للإطارات الإدارية في مجال احترام الإجراءات القانونية للترقية، من شأنه أن يقلل من حجم الطعون والمنازعات، ويحسن من مستوى العلاقة بين الإدارة والموظف. ويمكن في هذا السياق تنظيم دورات تدريبية دورية للإدارات العمومية حول الرقابة القضائية على القرارات الإدارية، وبيان آثار التعسف في استعمال السلطة.

لا يمكن إغفال أهمية التنسيق بين الجهات القضائية والهيئات الرقابية، مثل مفتشيات الوظيفة العمومية، ومجلس المحاسبة، بغرض الإبلاغ عن التجاوزات التي قد تحصل في الترقية، وتبادل المعلومات والقرارات، لتكوين نظرة شاملة حول مدى احترام الإدارة للقوانين السارية.

كما يقترح خلق بنك معلومات وطني حول قرارات الترقية والطعن، للاستفادة من الاجتهادات السابقة وتوحيد الرؤى. إن هذه التوصيات، رغم تنوعها، تشترك في هدف واحد،

1- قرار مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، ملف رقم 121544، مرجع سابق، ص 47.

الفصل الثاني آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية

وهو تعزيز حماية الموظف العمومي وضمان خضوع قرارات الترقية لرقابة حقيقية وفعالة، تعزز مبدأ المساواة، وتكرس الشفافية في تسيير الموارد البشرية داخل الإدارات العمومية.¹

خلاصة الفصل الثاني:

في نهاية هذا الفصل، نجد أن الرقابة القضائية على قرارات الترقية تمثل ركيزة أساسية في تحقيق العدالة والشفافية في التعامل مع الموظفين العموميين. إن هذه الرقابة لا تقتصر فقط على ضمان الحقوق الفردية للموظفين، بل تمتد لتؤثر بشكل إيجابي في تعزيز الثقة في النظام الإداري والوظيفي ككل .

ومن خلال دراستنا حول اختصاص القضاء ومعايير الرقابة، اتضح أن هناك حاجة دائمة لتطوير الأساليب المتبعة لتفعيل الرقابة القضائية بشكل أكثر فاعلية. كما أن الإجراءات المتبعة في الطعن، سواء كانت إدارية أو قضائية، لا تزال بحاجة إلى تحسين من أجل تسريع البت في القضايا وتقليل التعقيدات البيروقراطية التي قد تؤثر سلبا على حقوق الموظفين .

إحدى التحديات البارزة التي تم التطرق إليها هي صعوبة إثبات التعسف في قرارات الترقية، وهو ما يوضح مدى تعقيد الإجراءات القضائية في هذا المجال.

لذلك، يظهر أن الوقت قد حان لتحديث التشريعات وإرساء آليات قانونية أكثر مرونة وشفافية، تتيح للموظف الطعن بشكل أسرع وأكثر فاعلية. أما عن بطء الإجراءات، فهي مشكلة أخرى تضر بعدالة وكفاءة نظام الرقابة القضائية. إن تسريع الإجراءات القضائية مع تعزيز الكفاءة الإدارية من شأنه أن يساهم بشكل كبير في تقليل معوقات الرقابة وتحقيق العدالة المنشودة.

1- مصطفى بلعيد، دور القضاء في حماية الموظف العمومي من تعسف الإدارة، دار هومة، الجزائر، 2022، ص 119.

الخصائفة

تحتل الوظيفة العمومية مكانة حساسة في عالمنا المعاصر باعتبارها أداة ومظهر من مظاهر سلطة الدولة، وهي مسؤولة عن تقديم خدمات للمواطنين وإشباع رغباتهم، ولا يتحقق ذلك إلى بتوفر الموارد البشرية الكافية التي تكمن في فئة الموظفين العموميين الذين يمثلون الإدارة العامة في ممارسة نشاطها.

وبما أن الموظف العام هو عنصر مهم في البناء القانوني والهيكلية والتنظيمي في الدولة، فقد أولاه المشرع الجزائري إهتماما خاصا و إترف له بحقوق يكتسبها خلال مساره الوظيفي من بينها الحق في الترقية.

يعتبر حق الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام خلال مساره المهني، وذلك بالنظر إلى الأهمية الكبرى التي تحققها في إطار الوظيفة العامة، سواء بالنسبة للموظف العام أو بالنسبة للإدارة العامة، كونها تساهم بالدرجة الأولى في تحقيق مصلحة الموظف المادية و المعنوية، و بذلك فهي تسعى إلى تحفيز الموظفين و تشجيعهم على العمل و الأداء الجيد و خلق روح التنافس بينهم و زرع الأمل في نفوسهم للتقدم في مستويات السلم الإداري و المنافسة على تولي مسؤوليات أكثر أهمية و أعلى شأنًا ، ولتحقيق ذلك لا بد من أن تعتمد على مبدأ المساواة بين الموظفين المترشحين لهذه الترقية مع مراعاة المعايير التي يعتمد عليها نظام الترقية كالأقدمية والكفاءة.

وبالنظر إلى ما يمتاز به نظام الترقية في إطار الوظيفة العامة، فقد نظمته المشرع الجزائري ضمن مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العامة، حيث إعتبرها حقا من الحقوق التي يكتسبها الموظف العام خلال مساره الوظيفي، فهي بذلك تعد من أهم الدعامات التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة .

إلا أن نجاعة نظام الترقية تتوقف على مدى توافق هيكله المسارات المهنية مع حاجات الإدارة وطموحات الموظفين في الصعود إلى أعلى الرتب و الدرجات، و كذا تحقيق المصلحة العامة، ويستفيد الموظف من الحق في الترقية في الرتبة أو في الدرجة حسب الشروط والإجراءات المنصوص عليها في مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية.

غير أنه قد يحرم من هذا الحق بالرغم من توفره على تلك الشروط إذا اقتضى الأمر، يكون ذلك في حالة إخلال الموظف بواجباته المهنية أو ارتكابه أخطاء بمناسبة ممارسة نشاطه

الوظيفي، أو في حالة وجود الموظف في إحدى الوضعيات القانونية التي حددها المشرع على سبيل الحصر والتي تحول دون ترقيته.

غير أنه لا يمكن للإدارة أن تمنع الموظف العام من الترقية من تلقاء نفسها، ولأجل ذلك أنشأ المشرع هياكل وهيئات أسدلت لها مهمة تنظيم شؤون الموظفين ومراقبة مدى مشروعية القرارات الصادرة عن الإدارة العامة المتعلقة بالمسار المهني للموظف العام لا سيما قرار الترقية، وذلك من أجل تحقيق الحماية للموظفين من تعسف الإدارة، ولتأكيد هذه الحماية منح المشرع للموظف ضمانات أخرى تعد أكثر أهمية تتمثل في رقابة القضاء الإداري.

و في الأخير نستنتج مايلي :

- أخضع المشرع الموظف العام لتقييم دوري يهدف إلى الترقية في الرتبة والدرجة وذلك من أجل الحفاظ على كفاءته والسعي على زيادة إنتاجه الوظيفي، كما أحاطه بضمانات وضوابط يتمثل أهمها في تبليغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلمات.
- يشكل اختصاص مجلس الدولة بالفصل ابتدائياً ونهائياً في دعوى إلغاء القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية خرقاً لمبدأ التقاضي على درجتين بالنسبة لموظفي تلك الإدارات.
- أحاط المشرع الجزائري عملية الترقية بضوابط قانونية من شأنها كفالة تطبيق مبدأ المساواة بين الموظفين في الحصول على الترقية، غير أنه أورد استثناءات على المبدأ لاعتبارات إجتماعية وكما هو الحال في ترقية الموظفين الذين يحملون صفة ابن شهيد أو أرملة شهيد.
- هناك رقابة قضائية على أعمال الإدارة التقديرية، وهي رقابة مشروعية العمل الإداري وتمتد إلى رقابة الملائمة التي أصبحت شرطاً لمشروعية القرار وإلا كانت الإدارة متعسفة في تقديرها.
- يختص القضاء بإلغاء أو تعويض أو تفسير أو فحص المشروعية من خلال الرقابة الممارسة على القرارات الإدارية إذ نجد درجة فعاليتها أكثر نجاعة في قضاء الإلغاء ومتوسطة في قضاء التعويض وضعيفة في قضاء وفحص المشروعية، وذلك لأن

النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم دعاوى التفسير وفحص مدى مشروعية القرارات الإدارية جاءت غامضة مما أثر على نسبة اللجوء إليها من طرف المتقاضي، لذلك فمن الضروري أن يوضح المشرع هذا الغموض من خلال وضع نصوص تفصيلية توضح معالمها.

الاقتراحات:

- ضرورة تفعيل دور القضاء الإداري من خلال تسريع الفصل في المنازعات المتعلقة بالترقيات لضمان حقوق الموظفين.
- نقترح أن يتدارك المشرع الجزائري النقص الخاص بالاختصاص القضائي لمجلس الدولة في منازعات الوظيفة العامة والمساواة بين الموظفين المركزيين والموظفين اللامركزيين في حق التقاضي من أجل تكريس وتحقيق مبدأ التقاضي على درجتين في نظام القضاء الإداري الجزائري من جهة، وحماية حقوق المتقاضين من جهة أخرى.
- على الإدارة أن تولي اهتماما للتدريب اللاحق على تقلد الوظائف بحيث لا تمنح سلطة إصدار القرار إلا لمن يجتازه ويثبت مقدرته حتى تكون قراراته صائبة ومشروعة من جهة ومحققة لأهدافها من جهة أخرى.
- بالنسبة للترقية على أساس الشهادة نقترح إلغاء شرط وجوب توفر المنصب المالي للحصول على الترقية، لأنه من الشروط التي تهدر مجهودات الموظف .

قائمة المصادر

والمراجع

أولا : المصادر

أ/ دستور:

دستور الجمهورية الجزائرية 2020 .

ب/ النصوص القانونية:

1. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 ، المعدل بالقانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 ، الجريدة الرسمية ، العدد 85 ، سنة 2022 .

2. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية ، العدد 32 ، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978 .

3. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتضمن علاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 ، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 جويلية 2022 ، الجريدة الرسمية ، العدد 49 ، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 2022 .

4. القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 22-06 المؤرخ في 25 أبريل 2022 ، الجريدة الرسمية ، العدد 30 ، الصادرة بتاريخ 27 أبريل 2022 .

5. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الجريدة الرسمية ، العدد 21 ، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022 ، الجريدة الرسمية ، العدد 48 ، الصادرة بتاريخ 17 جويلية 2022 .

ج/ النصوص التنظيمية :

1. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .

2. المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية ، العدد 61 ، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007 ، المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 23-54 المؤرخ في 16 جانفي 2023 ، الجريدة الرسمية ، العدد 03 ، الصادرة بتاريخ 17 جانفي 2023
 3. المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 03 ماي 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ، الجريدة الرسمية ، العدد 23 ، الصادرة بتاريخ 04 ماي 2008 .
 4. المرسوم التنفيذي رقم 11-121 المؤرخ في 20 مارس 2011 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 ، الصادرة بتاريخ 20 مارس 2011 .
- د/القرارات و الأحكام القضائية :
1. قرار مجلس الدولة رقم 45126 بتاريخ 2010/10/12 ، المجلة القضائية الإدارية ، عدد خاص بمنازعات الموظف .
 2. قرار المحكمة الإدارية للجزائر العاصمة ، ملف رقم 2017/1233 ، الجزائر ، 2017 .
 3. المحكمة العليا الجزائرية ، قرار رقم 2020/200 ، المتعلق بإلغاء قرار ترقية مخالفة الإجراءات .
 4. قرار مجلس الدولة رقم 2019/1223 ، حول إلغاء الترقية بسبب إنتهاك مبدأ المساواة
 5. قرار مجلس الدولة ملف رقم 2021/4852 ، جلسة بتاريخ 2022/10/12 .
 6. قرار مجلس الدولة الغرفة الثالثة بتاريخ 2017/12/20 ، ملف رقم 101832 ، المجلة القضائية ، عدد خاص ، 2018 .
 7. قرار مجلس الدولة الغرفة الرابعة بتاريخ 2019/03/15 ، ملف رقم 114233 ، المجلة القضائية ، عدد 02 ، 2020 .

8. قرار مجلس الدولة ، الغرفة الإدارية ، ملف رقم 2018/1911 ، مؤرخ في 2019/05/12 .
9. قرار مجلس الدولة ، ملف رقم 2020/3206 ، مؤرخ في 2021/11/17 .
10. قرار مجلس الدولة ، ملف رقم 2021/4852 ، جلسة 2022/10/12 .
11. قرار مجلس الدولة ، الغرفة الرابعة ، ملف رقم 121544 .

ثانياً: المراجع

أ/ الكتب:

باللغة العربية:

1. إبراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
2. أبو بكر أحمد عثمان النعيمي، حدود سلطات القضاء الإداري في دعوى الإلغاء، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2013.
3. أحمد ماهر، ادارة المارد البشرية، الطبعة 5، الدار الجامعية، مصر، 2001.
4. أنس جعفر ، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، 2007.
5. الحسين بوشعير، النظام القانوني للقرار الإداري، دار المعرفة ، الجزائر، 2018.
6. دهان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى عين مليلة، 2010 .
7. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012،
8. سامي جمال الدين ، الرقابة على أعمال الإدارة ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، بدون طبعة وتاريخ .
9. سعاد عبد الرحمان ، مبادئ القانون الإداري وتطبيقاته في الجزائر ، دار النهضة ، الجزائر، 2018 .
10. سعد نواف العنزي ، حقوق الموظف وواجباته، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2006.

11. سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2015.
12. سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2013.
13. سليمان محمد الطماوي ،الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985.
14. عبد الحميد زروقي ، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في الوظيفة العامة، دار العلوم،الجزائر،2022.
15. عبد الرؤوف بن سليمان، نظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، دار الهدى، الجزائر، 2020.
16. عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1985.
17. عبد العزيز سي علي، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في الجزائر ، دار العلوم للنشر ، الجزائر ت 2018.
18. عبد القادر بن عبو،القضاء الإداري والرقابة على مشروعية القرار الإداري في الجزائر ، دار الخلدونية، الجزائر، 2016 .
19. عبد الله العلي ، القضاء الإداري ، الدار الجامعية ، 2020.
20. عبد المجيد بوشعير ، القضاء الإداري في الجزائر ، دار هومة ، الجزائر ، 2021.
21. عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية ، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
22. عمار بوضياف،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري،جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 .
23. عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام القضائي الجزائري،الجزء الأول ،ديوان المطبوعات الجزائري،الجزائر،1982.

24. لطفي بن عبد الله ، القضاء الإداري وحماية حقوق الموظف، دار الفكر القانوني، الجزائر، 2017.
25. ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، 2004.
26. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008.
27. محمد الصغير بعلي، النظام القضاء الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
28. محمد بن مرزوق، المنازعة الإدارية، دار المعرفة، الجزائر، 2020.
29. محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الاداري ، الكتاب الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ، 2003.
30. محمد محمد عبده إمام، القضاء الإداري (مبدأ المشروعية وتنظيم مجلس الدولة)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
31. مصطفى بلعيد ، دور القضاء في حماية الموظف العمومي من تعسف الادارة ، دار هومة، الجزائر، 2022.
32. ناصر دربال ، الوظيفة العمومية بين القانون والممارسة، دار الخلدونية، الجزائر، 2018.
33. نواف كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني الكتاب الثاني، دار الأفاق المشرفة، الأردن، 2012.
34. هاشمي خرفي ،الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010.
35. وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2012 .
- باللغة الفرنسية:
- 1- Petit Jacque, Droit Administratif Français, Dalloz, Paris, 2020.
- ب/المجلات والمقالات:
1. جمال بودالية ، أثر القضاء الإداري على القرار الإداري ، المجلة الجزائرية للقانون العام ، العدد 13 ، 2021 .

2. سعاد عبدون ، إجراءات التقاضي الإداري في الجزائر ، تشخيص الواقع و إستشراف الحلول ، مجلة الدراسات القانونية ، العدد 18 ، 2021 .
3. عبد الحميد نبيل ، مبدأ تعليل القرارات الإدارية و أثره في الرقابة القضائية ، مجلة القضاء الإداري ، عدد خاص ، 2021 .
4. عبد الرحمان بن العربي ، تقدير الإدارة و محدوديتها في مجال الترقية ، مجلة الحقوق ، جامعة قسنطينة ، العدد 15 ، 2022 .
5. محمد أحمد ، المعايير القانونية للترقية في الخدمة العامة ، جامعة الجزائر ، 2020 .
6. محمد بن صالح ، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية ، مجلة القانون و الإدارة ، 2018 .

ج/ المناشير :

1. المنشور رقم 19 ، المؤرخ في 10 ماي 2008 ، المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى .

د/ الرسائل و المذكرات:

رسائل الماجستير:

1. سلوى تيشات ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية ، رسالة ماجستير في العلوم الإقتصادية ، جامعة محمد بوقرة ، بومرداس ، 2010 .
2. صافية حميش ، الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، 2012 .
3. عادل بوالنح ، الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة ، رسالة ماجستير ، جامعة تبسة ، 2013-2014 .
4. عبد اللطيف رزايقية ، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير في القانون العام ، جامعة الوادي ، 2013-2014 .

مذكرات الماستر :

1. أحلام خبابة ، رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة ، مذكرة ماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2016 .
2. أمينة شعبي ، نظام الترقية في قانون الوظيفة العامة ، مذكرة ماستر في الحقوق ، تخصص إدارة أعمال ، جامعة خميس مليانة ، 2014 .
3. سامية تواتي ، الشفافية في الإدارة العمومية ، مذكرة ماستر في الحقوق ، جامعة ورقلة ، 2020 .
4. سليمان باي راقد - رفيق منصف بن يحي ، حقوق الموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر في الحقوق ، تخصص قانون ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2021 .
5. سمير زعيط ، الترقية و إجراءاتها في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ، مذكرة ماستر في الحقوق ، تخصص الدولة و المؤسسات ، جامعة عاشور زيان ، الجلفة ، 2020 .
6. عبد الوهاب خضير ، نظام ترقية الموظف في الجزائر ، مذكرة ماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2014 .
7. علي سعد الله ، النظام القانوني في الوظائف العليا في الجزائر ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2014 .
8. فتيحة دبابي - سارة خيري ، نظام الترقية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر في الحقوق ، تخصص قانون عام ، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة ، 2016 .
9. محمد الأمين عبعوب ، التقاضي على درجتين في القضاء الإداري ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون إداري ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2014 .
10. نوال كافي ، حدود السلطة التقديرية للإدارة في مجال الترقية ، مذكرة ماستر في الحقوق ، جامعة قسنطينة ، 2020 .

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	البسمة.
	شكر وعرفان.
	الإهداء.
أ - و	مقدمة.
29- 07	الفصل الأول: الإطار العام لقرار الترقية
08	تمهيد
09	المبحث الأول: مفهوم الترقية
09	• المطلب الأول: تعريف الترقية
11	• المطلب الثاني: أنواع الترقية
14	• المطلب الثالث: شروط الترقية.
16	المبحث الثاني: الأساس القانوني للترقية
16	• المطلب الأول: النصوص القانونية
17	• المطلب الثاني: سلطة الإدارة في الترقية
20	• المطلب الثالث: حقوق الموظف
24	المبحث الثالث: مفهوم الرقابة القضائية على أعمال الإدارة
24	• المطلب الأول: تعريف الرقابة القضائية وخصائصها
25	• المطلب الثاني: أهمية الرقابة القضائية على قرار الترقية
27	• المطلب الثالث: ضرورة الرقابة القضائية على عدم الترقية
29	خلاصة الفصل الأول.
56 - 30	الفصل الثاني: آليات الرقابة القضائية على قرار الترقية
31	تمهيد.
32	المبحث الأول: نطاق الرقابة القضائية
32	• المطلب الأول: اختصاص القضاء الإداري من منازعات الترقية

34	• المطلب الثاني: معايير الرقابة القضائية
37	• المطلب الثالث: إلغاء قرارات الترقية
40	المبحث الثاني: إجراءات الطعن في قرارات الترقية
40	• المطلب الأول: الطعن الإداري
43	• المطلب الثاني: الطعن القضائي
47	• المطلب الثالث: آثار الطعن القضائي في قرارات الترقية
49	المبحث الثالث: تحديات الرقابة القضائية
49	• المطلب الأول: صعوبة إثبات التعسف في قرارات الترقية
51	• المطلب الثاني: بطء الإجراءات القضائية وتأثيرها على فعالية الرقابة
54	• المطلب الثالث: آليات تحسين فعالية الرقابة القضائية على قرارات الترقية.
56	خلاصة الفصل الثاني.
60 – 58	خاتمة.
68 – 62	قائمة المصادر والمراجع.
71 – 70	فهرس المحتويات.

ملخص :

يتمحور الموضوع حول قرار ترقية الموظف العام و آليات الرقابة عليه ، و الذي يعتبر من أهم المواضيع التي تخص الموظف العام و الإدارة ، فعلى أساسه تختار الإدارة الموظفين الأكفاء لتسيير مرافقها من جهة ، كما تدفع بالموظف لتحسين مستواه الإجتماعي من خلال إستفادته من حق الترقية من جهة أخرى .

يستفيد الموظف من حقه في الترقية متى توفرت فيه الشروط و لم تعترضه أي من الموانع المحددة في التشريع ، إلا أن هذا الحق يمكن عدم الإستفادة منه نظرا لعوامل خارجية ، و هذا يعد خرقا لمبدأ دستوري و هو مبدأ المساواة ، يصدر قرار الترقية من الإدارة العامة و بإرادتها المنفردة مما يؤدي أحيانا إلى تعسف الإدارة في إستعمال هذا الحق فيصبح مشوبا بعدم المشروعية ، لهذا فقد إعترف المشرع للموظف العام بحق الطعن الإداري ثم الطعن القضائي لمواجهة قرارات الترقية الغير مشروعة .

Abstract :

The decision-making process surrounding the promotion of public sector employees and the oversight mechanisms governing it constitutes a pivotal aspect of public administration.

This process serves a dual purpose : firstly , it enables the administration to select and appoint competent personnel to manage its various departments and facilities effectively : secondly , it provides a vital incentive for employees to enhance their performance and improve their socio-economic standing through career advancement opportunities.

The exercise of the right to promotion is contingent upon the fulfillment of specified conditions and the absence of statutory impediment .

Nevertheless , external factors may preclude an employee from benefiting from this right , thereby violating the constitutional principle of equality . as promotion decisions are issued unilaterally by the administration , they may be tainted by arbitrariness , which can render them unlawful . in response , the legislator has afforded public employees the right to challenge such decisions through administrative and judicial appeals .