جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية
فرع: الحقوق
تخصص: قانون إداري

رقم: .....

إعداد الطالبة:

1)جبابره حنان

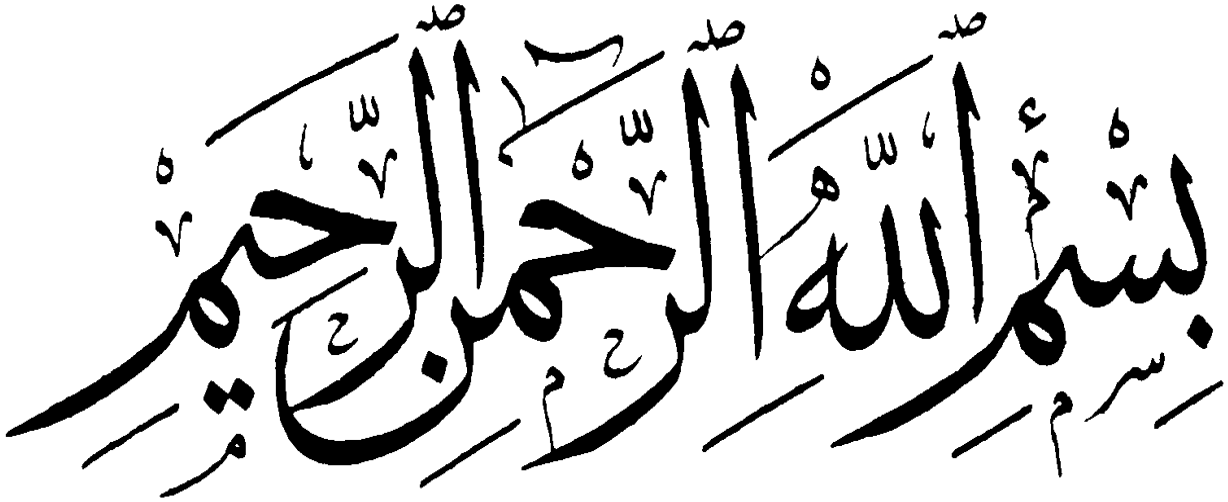
تأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العمومي

يوم: .....

لجنة المناقشة:

	أستاذ دكتور	جامعة بسكرة	رئيسا
بن عبد الله عادل	أستاذ دكتور	جامعة بسكرة	مشرفا
	أستاذ دكتور	جامعة بسكرة	مناقشا

السنة الجامعية: 2025 - 2026



قُلْ هَلْ عِنْدَكُمْ مِنْ عِلْمٍ فَتُخْرِجُوهُ لَنَا إِنْ تَتَّبِعُونَ إِلَّا الظَّنَّ وَإِنْ أَنْتُمْ إِلَّا تَخْرُصُونَ

...صدق الله العظيم

[الأنعام: 148]

الإهـــداء

الحمد لله الذي وفقني لهذا ولم أكن لأصل لهذا لولا فضله تعلى، أما بعد:
أهدي ثمرة جهدي:
إلى من جعل الله طاعتها مقرونةً بطاعته، فكانت رضواناً لقلبي؛ إلى مبعث الحنان ومنبع الدعم، ومنارة طموحي، وملجئي الآمن، إلى من أضاءت بوجودها طريقي، وحرستني بدعواتها الخفية.
أمي الحبيبه
إلى نور دربي، وعزّي الذي أعتز به، معلمي الأول والقدوة، الرجل الذي كرس حياته ليرسم لنا طريق التميز والنجاح.
أبي الغالي
الى إخوتي وأخواتي، ورود حياتي.
إلى كل الأصدقاء الاعزاء.
إلى كل من وقف بجانبي خلال مشوار الدراسي.

جبابره حنان

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبذكره تطيب الأوقات، سبحانه لا يطيب الليل إلا بشكره، ولا النهار إلا بطاعته، ولا اللحظات إلا بذكره، ولا الآخرة إلا بعفوه، ولا الجنة إلا برؤيته. فله الحمد حمدًا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه على توفيقه لي وإرشادى في دروب العلم والمعرفة لإتمام هذا العمل.

والصلاة والسلام على معلم البشرية، ونور الهدى، سيدنا محمد ﷺ، وعلى آله وصحبه ومن تبع هداهم بإحسان إلى يوم الدين.

أتقدم بأسمى آيات الشكر ووافر العرفان إلى أستاذي الفاضل الدكتور بن عبد الله عادل الذي كان لي خير سند وعون، ولم يبخل عليّ يوماً بنصائحه القيمة وتوجيهاته السديدة، أسأل الله أن يبارك في عمره ويديم عليه الصحة ويجعله منارة علم يهتدي بها الباحثون.

كما أقدم الشكر الجزيل إلى كافة أساتذتي الكرام الذين نهلت من علمهم طيلة مساري الدراسي.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر لكل من مد لي يد العون سواء من قريب أو بعيد، للمساهمة في إنجاز هذا البحث، جزاكم الله عني خير الجزاء.

مُقَدّمَـــة

مقدمة

كما أولت التشريعات عناية خاصة بقانون الوظيفة العمومية، لما فيه من أهمية كونه العنصر الأساسي الذي يتم دراسته ضمن القوانين الإدارية والعلوم الإدارية، وذلك نظراً لأن الإدارة العامة هي الهيكل الإداري الذي تقوم به الدولة بصفتها للقيام بالاحتياجات العامة.

والموظف العام هو الأساس البشري للمؤسسات الإدارية الخاصة بالدولة، وهو الموظف الذي يشغل منصب دائم يقوم بتنفيذ السياسات والأهداف العامة. وعلى هذا الأساس، فإنه يتم منح الموظف العديد من الواجبات وحقوقه، من بين هذه الحقوق حق الترقي والتدرج على سلالم الوظائف حتى الوصول إلى الوظائف العليا.

إلا أن هذه العلاقة الوظيفية لا تقتصر فقط على حقوق الموظف ومميزاته، حيث تتضمن أيضاً العديد من الالتزامات القانونية التي تهدف إلى تأمين تنظم المرفق العام، حيث يتم تعريف الموظف بواجباته وأدائه، وعدم الوفاء بهذا الالتزام يجعله تحت طائلة المسؤولية التأديبية التي قد تصل إلى حد الفصل. ولا تعتبر هذه العقوبة مجرد جزاء انتقامي، بل إجراء تصحيحي يهدف إلى ردع المخالفات ومنع الأخطاء وتكمن أهمية هذ الموضوع إلى تعزيز الإنضباط والكفاءة لأن فهم العلاقة بين العقوبة والترقية يدفع الموظف لتفادي الأخطاء المهنية ورفع الأداء، وكذا التأصيل القانوني للجزاء بتسليط الضوء على الإجراءات التأديبية التي تؤثر على الترقية كالتنزيل وتأجيل الترقية.

وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل النظام التأديبي للموظف العام، من خلال تحديد العقوبات التأديبية المقررة، وتفكيك الإطار القانوني والمفاهيمي للترقية. ومحاولة توضيح الأثر الذي ترتبه العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام، وكذ توضيح كيف يهدف النظام التأديبي إلى ضمان سير المرفق العام بإنتظام، من خلال ردع الموظفين عند إرتكاب أخطاء مهنية.

ولقد جاء اختياري لموضوع 'تأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام' بناءً على إعتبارات ذاتية وموضوعية؛ فعلى الصعيد الذاتي، ينبع ذلك من شغفي بالقانون الإداري ورغبتي في التعمق في قضايا الوظيفة العمومية. أما موضوعياً، فتكمن أهمية الدراسة في قيمتها العلمية والعملية، نظراً لارتباطها الوثيق بفئة الموظفين، بإعتبارهم الركيزة الأساسية في تسيير المرافق العامة وتفعيل نشاطها، وما يقع على عاتقهم من إلتزامات ومسؤوليات أثناء ممارسة مهامهم.

ولدراسة هذا الموضوع إعتمدت على دراسات سابقة أذكرمنها:

-دراسة لعمر زعباط، النظام القانوني لترقية الموظف العام، مذكرة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2013/2012 .

-دراسة لمحمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر.

تأسيساً على ذلك يستوجب عند إخلال الموظف العام بإلتزاماته الوظيفية توقيع جزاءات تأديبية عليه، والتي يترتب عليها آثار قانونية ومسلكية تؤثر مباشرة على حقه في الترقية وتطوره المهني، وهذا ما يدفعنا إلى طرح الإشكالية التالية :

ماهي حدود تأثير العقوبةالتأديبيةعلى نظام ترقيةالموظف العمومي؟

وقد إعتمدت في هذه الدراسة على المنهج التحليلي للنصوص القانونية ذات الصلة، وقد تم هيكلة البحث في فصلين رئيسيين: تناول الفصل الأول ماهية الموظف العام والترقيات المقررة له، مقسماً إلى مبحثين، الأول حول مفهوم الموظف العام وطبيعة علاقته بالإدارة، والثاني في ماهية الترقية. بينما تطرق الفصل الثاني إلى تأثير العقوبات التأديبية على مسار الترقية، من خلال مبحثين، الأول يصنف العقوبات وأثرها، والثاني يوضح نهاية العقوبة التأديبية ورد الاعتبار للموظف.

الفَصْلُ الأَوَّل:

مفهوم الموظف العام والترقيات المقررة له

تمهيد الفصل الأول:

يعد الموظف العام الأداة الفاعلة لتحقيق أهداف المرفق العام وتلبية إحتياجات الجمهور، وهو ما يضع على عاتقه واجبات تقابلها حقوق مقررة، تأتي الترقية في مقدمتها كعمود فقري لمسيرته المهنية وحافز جوهري لرفع كفاءة العمل. ونظراً لأهميتها أفردت القوانين الأساسية والخاصة نصوصاً منظمة لها، وللإحاطة بالموضوع قسمنا البحث إلى مبحثين:

- الأول يركز على ماهية الموظف العام،
- والثاني يوضح مفهوم الترقية.

المبحث الأول

مفهوم الموظف العام وطبيعة علاقته بالإدارة.

يشهد تعريف الموظف العام تباينا فقهيا وقانونيا، حيث يظل معيار الديمومة والخدمة العامة هو الركيزة الأساسية لهذا المفهوم. ويلاحظ أن هذا التعريف مرن وغير مستقر، إذ يختلف من دولة لأخرى، ويتطور داخل الدولة ذاتها بتطور سياساتها الداخلية ومراحلها التشريعية، ومن هنا نتناول هذا المبحث من خلال مطلبين تعريف الموظف العام، وطبيعة علاقته بالإدارة.

المطلب الأول
مفهوم الموظف العام

يجسد الموظف العام دور الدولة في خدمة المجتمع عبر إدارة المرافق العامة بصلاحيات واسعة، فالتزامه وكفاءته هما المعيار الحقيقي لنجاح هذه المرافق وتحقيق التنمية الشاملة.

ونظراً للمركز الجوهري الذي يشغله الموظف العام في هيكلة النظام الإداري، وسريانه على كافة المؤسسات المركزية، المحلية، والمرفقية، سأعمل على تحديد ماهية الموظف العام من خلال ثلاثة فروع: الأول للقضاء، والثاني للتشريع، والثالث للفقه.

الفرع الأول
التعريف القضائي للموظف العام:

بما أن الوظيفة العامة تعتبر وعاء للسلطة لممارسة نشاطها الإداري، وذلك من خلال موظفيها الذين يعتبرون أداة للدولة لتحقيق أهدافها، لذا لا بد من تحديد من ينطبق عليه هذا الوصف، وقد يسعى كل من المشرعين والقضاة، والفقهاء إلى ضبط مفهوم الموظف العام من خلال التعريفات.

أولا: في فرنسا:لقد حاول القضاء الإداري الفرنسي وضع تعريف للموظف العام، فقد حكم مجلس الدولة الفرنسي عام 1923 بأن الموظف العام هو: " هو كل شخص يعين بصفة دائمة في وظيفة داخل الهيكل التنظيمي لمرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، للمساهمة في تحقيق أهدافه "[1].

ثانيا: في الجزائر: يلاحظ أن القضاء الجزائري لم يركز على وضع تعريف الموظف العام، بل اتجه نحو التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع، وذهب أيضا إلى اعتبار كافة المنتمين لأجهزة الدولة والجماعات المحلية موظفين عموميين.[2]

الفرع الثاني
التعريف التشريعي:

أولا : في فرنسا: لم تعط التشريعات الخاصة بالوظيفية الفرنسية تعريفا مباشرا لمفهوم الموظف العام، بل إكتفى بتحديد الفئات الخاضعة للنظام القانوني للوظيفة العامة، فقد نصت الفقرة الأولى من قانون التوظيف الفرنسي رقم 94 /22 الصادر في 19 اكتوبر1946 على أنه : "يسري على

[1]- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن،2012، ص39.
[2]-محمد الأحسن،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر،2015-2016، ص ص 20-21.

الأشخاص المرسمين في وظائف دائمة، والذين يشغلون درجات ضمن الكوادر الوظيفية في الإدارات المركزية للدولة، أو مصالحها الخارجية، أو المؤسسات العمومية التابعة لها "[1].
من خلال نص هذه المادة يتضح لنا أنها تحدد من هم الأشخاص الذي يحملون إسم الموظف العام ويخضعون لقانون الوظيفة العامة،وقد إشترطت مواصفات معينة تمثلت في أنه يجب أن يكون الموظف العام مرسم، ويعمل في وظيفة دائمة ضمن هيكل رسمي، ويعمل لدى شخص عام مؤسسة عمومية، إدارات خارجية وإدارات مركزية.

ثانيا : في الجزائر:

لقد نصت المادة 4 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة بأنه: " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبة في السلم الإداري"[2].

بالنظر لمضمون المادة أربعة (4) من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، نخلص إلى أنه لكي نقول عن شخص أنه موظف عام إضافة إلى كونه يعمل في إدارة الدولة يجب أن تتوفر فيه الشروط التالية:

أن يكون له منصب دائم، وأن يكونمرسم في عمله، ولديه رتبة مصنفة ضمن درجات الوظيفة العمومية، وأن يتعلق قرار التعيين والترسيم بإدارة المركزية كرئاسة الجمهورية أو الوزارة أو المصالح الخارجية للوزارات.

الفرع الثالث

التعريف الفقهي للموظف العام

بإعتباره العنصر الفاعل في المرافق العامة ومنفذ سياسات الدولة، لم يُعرَّف الموظف العام من قِبل المشرع بشكل قاطع نظراً لمرونة القانون الإداري، مما جعل تحديد مفهومه مرتكناً بصفة أساسية على الإجتهاد الفقهي والقضائي.

أولا: في فرنسا:عرف هوريو(Hauriou) الموظف على أنه:" يعتبر موظف كل شخص يعين في وظيفة دائمة ضمن الطاقم الوظيفي للمصالح العامة التي تسيرها الدولة، ويشمل ذلك نواب عن السلطة العامة المستخدمين أو العمال أو الأعوان المساعدين"[3].

كما عرف أيضا الفقيهان (دويز) و(ديبير) الموظف العام بأنه:" كل شخص يشغل وظيفة دائمة ضمن كادر إداري، ويسهم في خدمة مرفق عام يدار بطريقة الإستغلال المباشر من قبل الدولة ويوضع بصورة دائمة في وظيفة داخلة في نطاق كادر إداري منظم".[4]

يتضح لنا من إستعراض هذه التعاريف، أنه وإن اختلفت عبارات كل فقيه، إلا أنها تصب في فكرة أساسية مؤداها رابطة بين شخص ومرفق عام، تتمثل في المساهمة في نشاط هذا المرفق.

ثانيا: في الجزائر:إذا أردنا التحدث عن جهود الفقه في الجزائر حول تعريف الموظف العام، ففي هذا الصدد يرى أن الوضع في الجزائر ما يزال في مراحله الأولى، فعرف الموظف

---

[1]- مازن ليلو راضي، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، القاهرة، 2005، ص 220.
[2]- المادة4 من الأمر03/06،المورخ في 19 جمادي الثاني 1427، الموافق ل 15 جويلية2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 ص 04.
[3]- أحمد بوضياف ،الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات تالة ،الأبيار، الجزائر، 2010، ص44
[4]- وليد سعود القاضي، مرجع سابق، ص45.

العام بأنه: " هو الموظف العام الذي يشغل وظيفة دائمة في الهيكل التنظيمي لمرفق إداري عام، يدار مباشرة من قبل السلطات المركزية أو المحلية"[1].

يمكننا القول أن الفقه الجزائري في بداياته لم يقم بوضع نظرية خاصة به لتعريفالموظف، بل تبنى التعاريف التقليدية التي تربط الموظف بالعمل الدائم في المرافق الإدارية التقليدية، معتمداً على الشرح والتعليق على النصوص القانونية، مما يعكس مرحلة "التأسيس" وعدم النضج الكامل للاجتهاد الفقهي المحلي في ذلك الحين.

المطلب الثاني
طبيعة علاقة الموظف العام بالإدارة

يشهد الفكر القانوني تبايناً جوهرياً في تكييف العلاقة بين الموظف العام والدولة، حيث لم تستقر هذه العلاقة على طبيعة قانونية ثابتة، بل تطورت تبعاً لتطور فلسفة الدولة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ورغم الإتفاق على تنظيم هذه العلاقة قانونياً، إلا أن تكييفها يختلف من نظام لآخر، بل ويتغير داخل الدولة الواحدة عبر الفترات الزمنية المختلفة. وفي هذا السياق، ذهب إتجاه إلى تكييفها كرابطة تعاقدية تخضع للقانون الخاص وقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين.

في المقابل، ذهب إتجاه آخر إلى تكييف العلاقة بأنها علاقة تنظيمية لائحية، حيث يُوضع الموظف العام بمجرد إلتحاقه بالوظيفة في مركز قانوني يحدد حقوقه وإلتزاماته، دون أن يكون له الحق في التفاوض بشأنها.[2]

[1]- نور الدين سوداني، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، العدد 1، المجلد 15، الجزائر، أفريل 2022، ص 984.

[2]- نور الدين سوداني، نفس المرجع، ص ص 994، 995.

الفرع الأول
علاقة تعاقدية

قديماً إعتبر الفقه والقضاء بفعل نظريات القانون المدني أن علاقة الموظف بالدولة هي علاقة تعاقدية، وتعددت الإجتهادات لتحديد طبيعة هذا العقد، فمنهم من إعتبره عقداً خاصاً ومنهم من رآه عقدا إداريا.

أولا: علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص:

الإعتراف بالوظيفة العامة كعقد خاص يؤدي لتفاوت في المراكز القانونية بين الموظفين، مما يعد مخالفة لقاعدة المساواة التي هي من الأهمية بمكان لكلتا الجهتين الإدارية والموظف. ذلك يؤدي إلى مساس بالمصلحة العامة، وذلك لأن الموظف سيشغل بالتعيين الشخصي والمزايدة لا على أساس الكفاءة، مما يخلق تناقضاً في الحقوق ووحدة العمل.

ويترتب على هذه الحالة عدم المساواة في فرص العمل بين الموظفين، وهذا يشكّل انتهاكاً لمبدأ المساواة في التعيين في الوظيفة العامة. فالإتفاق التعاوني الذي يتم بين الإدارة والموظف يؤدي إلى الإحتقاروالإستبعاد والتضييق في الوظيفة.

كانت العلاقة الوظيفية من الماضي محل اعتبار عقداً مدنياً مشترك النشوء كوكالة، مما دفع الفقه والقضاء إلى إستبعاد الطبيعة التعاقدية للعلاقة بناءً على الأسباب الآتية[1]:

- **من الناحيه الشكلية**: يقوم العقد المدني على إرادة الطرفين التي تتبلور عبر المفاوضات لتحديد الالتزامات، هذا الرضا لا وجود له في القرار الإداري، حيث يُعد توقيع الموظف أو إلتحاقه بالعمل إجراءً كاشفاً للقبول لا منشأ له، إذ تستمد القرارات الإدارية حجيتها ونفاذها من لحظة الإصدار مباشرة.[2]

- **من الناحيه الموضوعية**: فالرابطة التعاقدية في إطار القانون الخاص تخضع لمبدأ أساسي وهو مبدأ عقد شريعة المتعاقدين، بينما الرابطة التعاقدية للموظف العام بالإدارة لا يوجد فيها هذا المبدأ إذ تمتلك الإدارة سلطة أن تتعرض لمركز الموظف وتغيره بإرادتها المنفردة أو بالموافقته، وإن اتباع النهج التعاقدي يعني حتماً فك التكتلات القانونية للموظف مما يساهم في التمييز بين الموظفين ويعد ضرراً مزدوجاً يحول دون تحقيق مصلحة الموظفين ومصلحة الدولة على حد سواء، إن النهج التعاقدية لم يعتد بالمبدأ الأساس في القانون الإداري، وهو أن الموظف العام ليس لذاته وحده بل وجد لتحقيق الوظيفة وليس العكس، ذلك أن الوظيفة وجدت قبل الموظف، ومن ثم فإن الدولة تملك الصلاحيات التي تنظم العمل في الوظيفة العامة، وما عليها إلا أن تعديل هذه الصلاحيات في أي وقت[3].

ثانيا: علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام: أدى تعارض قاعدة 'العقد شريعة المتعاقدين' مع متطلبات المرفق العام وتطور القانون الإداري الفرنسي، إلى تبني القضاء والفقه لنظرية العقد الإداري بدلاً من القانون الخاص. وبموجب هذه النظرية، تتمتع الإدارة بامتيازات السلطة العامة -المقبولة ضمنياً- التي تتيح لها تعديل العقد أو إنهاؤه لضمان سير المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة.

---

[1]- نور الدين سوداني ، مرجع سابق،ص995

[2]- فاروق خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف العام بالإدارة، مجلة العلوم القانونية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي بالوادي، الجزائر، المجلد 1، العدد 2، جانفي2011،ص ص88، 89.

[3]- نور الدين سوداني، مرجع سابق، ص996.

يُكيّف هذا الرأي العلاقة الوظيفية كعلاقة تعاقدية ناتجة عن تراضي الإدارة والموظف. ورغم محاولة هذا الطرح تجاوز القواعد التقليدية للقانون الخاص، فقد وقع في تناقض جوهري بتمسكه بالأساس التعاقدي، متجاهلاً الطبيعة التنظيمية للرابطة الوظيفية التي تُنشئها الإدارة بقرار منفرد، وليس بموجب عقد[1].

الفرع الثاني
علاقة تنظيمية لائحية.

المقصود بالعلاقة التنظيمية هو أن الموظف يخضع لأحكام الوظيفة مما تضمنه من حقوق وواجبات تستمد مباشرة من النصوص القانونية أو اللوائح المنظمة للوظيفة، مما يعني أن الموظف يشغل مركز موضوعي، وأن قرار تعيينه لا ينشأ له مركز خاصا وإنما كان محددا سلفا قبل أن يلتحق بالوظيفة[2].

نخلص الى أن المشرع الجزائري قد عبر عن أسباب أخذه بالمفهوم التنظيمي اللائحي في تحديد العلاقة القانونية ما بين الموظف والإدارة بقوله: أن مفهوم الوظيفة العمومية المهنية الذي وقع عليها الإختيار يظهر قبل كل شيء كوسيلة لتثبيت إطارات الإدارة وذلك بضمان إستمرار الوظيفة وفعاليتها وهذه القاعدة تقدم للموظفين ضمانات إستقرار، فهي تشكل بالمقابل نظاما صالحا لفرض الصرامة داخل الإدارة وإنشاء ظروف ملائمة لتنمية الإختصاصات والشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية، وبهذا المجهود فقط يمكن التأسيس لإدارة فعالة تستطيع أن تتوصل الى تكوين نفسها.

الفرع الثالث
تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة

لقد أقرّ المشرع الجزائري نهج النظرية التنظيمية اللائحية في تحديد طبيعة العلاقة الوظيفية، محاكياً في ذلك التشريع الفرنسي ، ولقد نص المشرع على ذلك صراحة في كل نصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة إذ نصت المادة 6 من الأمر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1962 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأنه:" يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية تنظيمية"، وبظهور الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام الحالي للوظيفة العمومية من خلال مادته السابعة بنصها :"يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونيةأساسية وتنظيمية[3].

إذن سبب لجوء المشرع إلى إعتماد الطابع التنظيمي للعلاقةالوظيفيةهو ضمان الإستقرار، وجعلهم بعيدين عن الرشوة، وتشكل عاملا صالحا لفرض نظام صارم داخل الإدارة، ولإنشاء ظروف ملائمة لتنمية الإختصاصات والشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية التي لا توجد في الموظفين الشبان الذين يواجهون أعمالا جديدة لم يكونوا مهيئين لها، وبهذا المجهود فقط يمكن لإدارة فعالة أن تتوصل الى تكوين نفسها وهو ما يجعل بلدنا يخرج من التخلف الإداري.

أخيرا ينتج عن كون مركز الموظف العام مركز تنظيمي وليس تعاقدي،أي أنه لا يجوز للموظفين الإضراب أو الإمتناع عن العمل حتى ولو كان هناك إجراءات غير قانونية اتخذتها الإدارة ضد الموظف،لأن سبيل رفضها لا يكون بالإمتناع عن العمل وإنما باللجوءإلى

---

[1]- عيشة خلدون ،الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة ، مجلة الحقوق والعلوم الأنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد الأول ، المجلد العاشر، الجزائر، فيفري2017، ص 225.

[2]- محمد الأحسن ، مرجع سابق ، ص53.

[3]- فاروق خلف ، مرجع سابق، ص ص97،96.

القضاء،أما الإمتناع عن العمل فهو تصرف يخالف القوانين واللوائح التي حددت واجبات الموظف.

المبحث الثاني
ماهية الترقية في الوظيفة العامة.

يعد موضوع الترقية من أهم المسائل، وقد نظمها المشرع في الفصل السادس من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفةالعمومية بعنوان "الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة"، فالترقية هي العمود الفقري للحياة المهنية للموظف العام، بإعتبارها حافزا ماديا ومعنويا وكعتبة مهنية في نفس الوقت، الأمر الذي يستدعي دائما تسليط الضوء على الوضع القائم في نظم الترقية في الإدارات والمؤسسات العمومية والكشف عن مواطن الخلل ، والوصول إلى وصفات علاجية تضمن حسن سير المسار المهني للموظف بما يحقق الرضا الوظيفي، من جهة ومن جهة أخرى مايضمن تثبيت وترسيخ الإستقراروالإستمرارية في المرافق العمومية، وتقديم خدمة عمومية لائقة من خلال موظف كفء بجودة وأقل تكلفة.

ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى مفهوم الترقية ومعاييرها في المطلب الأول ثم إلى ضوابط الترقية في المطلب الثاني.

المطلب الأول
مفهوم الترقية ومعاييرها

الترقية تعد من المفاهيم الأساسية في مجال العمل والإدارة، حيث تشير إلى إنتقال الموظف من منصب إلى آخر أعلى منه من حيث المسؤوليات والصلاحيات، وغالبا ماتكون مسحوبة بزيادة في الأجر أوالإمتيازات. ولا تمنح الترقية بشكل عشوائي بل تعتمد على مجموعة من المعايير الموضوعية التي تهدف إلى تحقيق العدالة وتحفيز الكفاءة من أبرز هذه المعايير الكفاءة المهنية التي تعكس قدرة الموظف على أداء مهامه بفعالية، والخبرة التي يكتسبهاعبر سنوات العمل، إضافة إلى الأداء الوظيفي المتميز والإنضباط في العمل، كما تؤخذ بعين الإعتبار المؤهلات العلمية والتكوين المستمر إلى جانب مهارات القيادة والقدرة على تحمل المسؤولية. وتعد الترقية وسيلة مهمة لتحفيز العاملين، إذ تشجعهم على تطوير قدراتهم وتحسين أدائهم ما ينعكس إيجاباعلى إنتاجية المؤسسة وتحقيق أهدافها.

ومن أجل الإلمام بمفهوم الترقية ومعاييرها قمنا بتقسيم المطلب الأول إلى الفرع الأول الذي نتطرق فيه إلى تعريف الترقية وأنواعها أما الفرع الثاني نتطرق فيه إلى معايير الترقية.

الفرع الأول
تعريف الترقية

تعد الترقية آلية جوهرية لتدبيرالمسارات المهنية،تهدف إلى التوفيق بين رفع كفاءة الإدارة وتلبية طموح الموظف في تحسين وضعيته،ولا تقتصر الترقية على الأبعاد المالية،بل هي تقدير

فعلي للأداء وتتويج للاستحقاق، ينتقل بموجبه الموظف إلى مستوى وظيفي أرقى استناداً إلى معايير قانونية ومساطر إدارية محددة.

أولا : التعريف الفقهي للترقية :

لقد قام فقهاء القانون وعلماء الإدارة بإعطاء تعريفات مختلفة للترقيةلكنكلها تصب في قالب واحد وهدفواحد، حيث يعرفها الدكتور سليمان الطماوي على أن " الترقية تعني أن يتولى العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية، ويترتب على الترقية زيادة في المزايا المادية والمعنوية للعامل وزيادة في صلاحياته الإدارية.[1]

من خلا هذا التعريف يمكننا إعطاء تعريف فقهي للترقية على أنها شغل الموظف العام لوظيفة ذات مستوى أعلى من المسؤولية والسلطة، يفوق مستوى وظيفته الحالية وهو إجراء يهدف إلى تحديث الوضعية النظامية للموظف عبر تحسين رتبته أو درجته.

ثانيا: التعريف التشريعي للترقية:

إن الترقية لاتعني فقط زيادة في الراتب بل تعني الإنتقال إلى منصب ذو صلاحيات أوسع وتتم هذه الترقية عن طريق الإنتقال منرتبة دنيا إلى رتبة تليها مباشرة في السلم الإداري، وتستدعي بقاء الموظف في نفس المجال مع الترقية في الدرجة أو الإنتقال إلى سلك أعلى وغالبا ماتكون مرتبطة بالحصول على شهادات علمية جديدة.

حيث تعرض المادة 106 من الأمر03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تعريف الترقية كما يلي:"تتمثل الترقية في الدرجات في الإنتقال من درجةإلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفةدائمة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريقالتنظيم"[2]،أما المادة 107 نصت على:" تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالإنتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرةفي نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة..."[3]

إن المادتين 106 و 107 تمثلان الركيزة الأساسية في الحق في الترقية في الوظيفة العامة حيث تكفلان للموظف الحق في التطور في مساره المهني إعتمادا على الجدارة والشهادات والأقدمية التي يكتسبها.

من خلال ما سبق يمكن تعريف الترقية في التشريع الجزائري على أنها صعود الموظف في مساره المهني عبر تغيير درجته أو رتبته ، ويتم بصفة دائمة بناء على الأقدمية والكفاءة، إما عبر الترقية في الدرجات(الإنتقال للدرجة الأعلى) أو الترقية في الرتبة (تولي منصب أعلى).

ثالثا : أنواع الترقية :

إن مفهوم الترقيةيتعلق عموما بحجم كفاءة كل موظف أثناء مساره الوظيفي تقييما مستمرا ومنتظم يهدف إلىالإعتراف بالمؤهلات العلمية لهذا الموظف وفق مناهج ملائمة قد تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو في الرتب وقد تصلإلى منح إمتيازات مرتبطة بالمردودية وتطوير الأداء أو منح الأوسمة التشريفية والمكافآت.

1- الترقية في الدرجة :

[1] - سليمان الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1973، ص503.

[2]- المادة 106 من الأمر 06-03، ص 10

[3]- المادة 107 من الأمر06-03، ص 10.

تعتبر الترقية في الدرجات أداة لتقدير الموظف، تضمن له الإنتقال التلقائي للأعلى، وتجسد تطوره الوظيفي، وتسمح بتحسين الوضع المالي تدريجياً بصفة مستمرة، بمجرد ملازمة الوظيفة العمومية، دون الحاجة لتغيير المهام أو تطوير الرتبة[1].

إن الترقية في الدرجة هي الزيادة في الرابت بناء على الأقدمية التي يكتسبها ومن خلال هذه الترقية ينتقل الموظف من درجة إلى درجة أعلى تليها مباشرة، ويستغرق هذا الأخير مدة زمنية تتراوح بين 30و 42 سنة للوصول لهذه الدرجة (12) طيلة مساره المهني وتختلف هذه المدة حسب وتيرة الترقية (دنيا، متوسطة، قصوى).

وكذلك نجد المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المحدد للشبكة الإستدلالية للموظفين ونظام دفع رواتبهم أنها حددت الوتائر الثلاث المعتمدة في عملية الإنتقال من درجة إلى درجة أعلى حيث نصت على مايلي : " تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر دنيا و متوسطة وقصوى طبقا للجدول التالي[2] :

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

وترتبط الترقية في الدرجة بتثمين الأقدمية وبالتالي في التجربة التي يحصل عليها الموظف، وتكون بطريقة تلقائية ومنتظمة، وتختلف بإختلاف وتائر الترقية في حدود عدد الدرجات 12 يضاف إليها تنقيط الإدارة المسؤولة.[3]

من خلال هذا الجدول نخلص إلى أن الموظف الذي يرقى كل سنتين و6 أشهر يبلغ على الدرجة 12 بعد 30 سنة والموظف الذي يرقى كل ثلاث سنوات فإنه يبلغ الدرجة12 بعد 36 سنة أما الموظف الذي يرقى كل 3 سنوات ونصف فإنه يبلغ الدرجة 12 بعد 42 سنة من العمل.

حيث يرقى الموظف الذي يتولى وظيفة عليا في الدولة أو منصب عالي ترقية قانونية على أساس المدة الدنيا في رتبته الأصلية.

2 _ الترقية في الرتبة(الوظيفة) :

تُعرف الترقية في الرتبة وفقاً لقوانين الوظيفة العمومية، بأنها إنتقال الموظف من درجته الحالية إلى رتبة أعلى، مما يترتب عليه تغيير في مركزه القانوني وحقوقه والتزاماته، وهو ما يمثل تقدماً وظيفياً في مساره المهني.[4]

---

[1]- هاشمي خرفي،الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 182.

[2]- المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304، ص12.

[3]- جمال الديندن ،النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق جامعة الجزائر1 ،العدد 01، المجلد6، الجزائر، ص 2128.

[4]- المسعود صيلع ،الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد 11، الجزائر، 2022، ص 99.

فالترقية في الرتبة بمثابة عقد بين الموظف والإدارة حيث يقوم الموظف بإعطاء مجهود أكبر وتحمل مسؤوليات في حين أن الإدارة تقوم بمكافئته بتوليه أعلى المناصب وكذا إستفادته من المنح والعلاوات.

فالموظف عندما تتوفر فيه شروط الترقية في الرتبة المتمثلة في الأقدمية المهنية وتوفر منصب مالي وتقييم الأداء من قبل مسؤوله وحيازته على شهادة أعلى ونجاحه في التكوين المسبق إذا كانت الشهادة تتطلب ذلك تقوم الإدارة المسؤولة بإتخاذ قرار ترقية الموظف إلى رتبة أعلى مباشرة وتبوئه لمناصب عليا.

وتتمثل الترقية في الرتبة حسب الكيفيات الأتية :

أ- الترقية على أساس الشهادة:

تستهدف هذه الآلية الموظفين المؤهلين للالتحاق المباشر برتب أعلى وفقاً للمناصب الشاغرة للتوظيف الخارجي، وتنقسم الترقية إلى فئتين: فئة الشهادات الجديدة المطابقة للمناصب، وفئة ذوي الأولوية للترقية في نفس الفرع المهني. وبتحليل الشروط، نجد أنها لا تتماشى مع الضوابط التقليدية للترقية الداخلية والترقية في الرتبة.[1]

إن هذه الترقية تخص الموظفين الذين تحصلوا على شهادات عليا بمعنى الموظفين الذين طوروا أنفسهم علميا ، إضافة إلى وجوب مطابقة الشهادة للشروط المنصوص عليها في الترقية في الرتبة. إضافة إلى الشهادات يجب يتوفر هناك منص مالي شاغر وتعطى الأولوية لموظفي المؤسسة والذين تحصلوا على شهادات فبدل قيام لمؤسسة بتوظيف أشخاص خارج المؤسسة تقوم بترقية موظفيها الذين تحصلوا على الشهادات المطلوبة هذا مايحفز الموظف على مواصلة تعليمه.

ب _ الترقية عن طريق الإمتحان المهني :

تعتمد منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر على الامتحان المهني كأحد أبرز أساليب الترقية، إذ يهدف إلى قياس الكفاءة المهنية للموظفين، وإتاحة الفرصة للكفاءات منهم للارتقاء إلى درجات وظيفية أعلى.[2]

فالإمتحان المهني يعد جسرا أساسيا للترقية الداخلية في مسارالموظف يتيح لهالإنتقال من رتبته الحالية إلى رتبة أعلى بناء على الكفاءة والخبرة،حيث يفتح المجاللموظفين الذين يتمتعون بكفاءات عالية للوصول لأعلى المراتب.

نظرا لأهميةهذه الكيفية في الترقية فإن المشرع الجزائري إهتم بضمان حسن سيرها حيث تم استحداث المرسوم التنفيذي رقم 12 / 194 الصادر في 25 افريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجراءها.

ج _ الترقية على أساس الإختيار:

تتم الترقية بالإختيار عبر التسجيل في قائمة التأهيل للموظفين الذين أثبتوا 10 سنوات من الخبرة المهنية، بشرط عدم الإستفادة من الترقية مرتين متتاليتين، ويخضع المرشحون لتقييم أدائي (معدل النقطة السنوية) وتقدير مهني من المسؤول المباشر يشمل تقييم السلوك والأداء الوظيفي.[3]

---

[1]- سمير زعيط ،الترقية وإجراءاتها في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، جامعة زيان عاشور، الجلفة. الجزائر، 2020، 2021، ص ص، 13،12.

[2]- عمر زعباط، النظام القانوني لترقية الموظف العمومي، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2012-2013، ص ص، 87-88.

[3]- جمال الدين دندن، مرجع سابق ، ص2134 .

فالترقية على أساس الإختيار ليست آلية تتم عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل وللإستفادة من هذه الترقية يجب أن يثبت الموظف الأقدمية في رتبته الأصلية والمحددة ب 10 سنوات ، حيث يتم تقييم هذا الموظف من قبل مسؤوله المباشر حول أدائه المهني وتقييم سلوكه الإنظباطي أيضا.

د- الترقية على أساس التكوين المتخصص:

بإستقراء القوانين الأساسية الخاصة لوحظ محدوديةإستعمال هذا النوع من الترقية مقارنةمع باقي الأنواع، فمن القوانين الأساسية الخاصة نجد القانون الأساسي الخاص بأسلاك التربية.

قد جاء في مضمون المادة 08 من المرسوم التنفيذي 20-194، " يعد تكوينا متخصصا كل تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة، قصد التوظيف المباشرفي رتبة، أو الترقية إلى رتبة أعلى، وكذا الإدماج في رتبة. يهدف التكوين المتخصص إلى التمكين من إكتساب المعارف النظرية والتطبيقية الظرورية لممارسة المهام المرتبطة بالرتبة المراد الإنتماء إليها."[1]

من خلال نص المادة نخلص إلى أن التكوين المتخصص يكون قصد التوظيف المباشر حيث يكون التكوين سابقا للتعيين واشخص الذي نجح في مسابقة التوظيف لا يعتبر موظفا إلا بعد إستكمال فترة التكوين، وقد يكون تكوين قصد الترقية إلى رتبة أعلى فهنا القانون يلزم الموظف بمتابعة تكوين متخصص لأجل الانتقال من رتبته الأصلية إلى أعلى الرتب، وأيضا يمكن أن يكون التكوين قصد الإدماج في الرتبة.

الفرع الثاني
معايير الترقية

تعتمد الترقية الوظيفية بشكل رئيسي على معيارين أساسيين: الأول هو الترقية حسب الأقدمية، والذي يعتمد في المقام الأول على مقدار الوقت الذي الذي يقضيه الموظف في العمل. والثاني هو الترقية بالاختيار، والتي تعتمد على مهارات الموظف ومكانته المهنية.

ومن الجدير بالذكر أن معظم القوانين الحديثة تعتمد على نظام مختلط يضم كلا المنهجين. هذا النوع من النظام يساعد على تحقيق التوازن بين تقدير الخبرة التي يكتسبها الموظفون على مدار الوقت، وتحفيز العمال الشباب والموهوبين.

أولا : معيار الأقدمية:

تُعرف الأقدمية بأنها المدة الزمنية التي قضاها الموظف في الخدمة، وتستند في العمل الإداري إلى فرضية أن طول فترة العمل تمنح الموظف خبرة ومهارة أعمق مقارنة بحديثي التعيين ، هكذا يتم تفضيل الموظف الذي أمضى المدة الأطول في الوظيفة أو الدرجة الأدنى عند الترقية، بشرط إتمامه المدة القانونية المطلوبة[2].

إذا معيار الترقية بالأقدمية يستند إلى إتمام الموظف للمدة الزمنية المحددة قانونا ليتم بذلك ترقية وترفيع الموظف إلى الدرجة أو الرتبة الأعلى مباشرة.

---

[1]- المادة 08 من المرسوم التنفيذي 20-194 ،المورخ في 4 ذي الحجة 1441 الموافق 25 يوليو 2020، يتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في الموسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية العدد43، ص 5،

[2]- ليلى غضبان ،دور الترقية في تحسين أداء الموارد البشرية- دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال باتنة، مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة ،المركز الجامعي بريكة، ، العدد2، المجلد 7، الجزائر،2020، ص 221.

لايفوتنا أن هذا المعيارتعتريه جملة من النقائص جعلته معيار غير حاسم للترقية ويمكن حصر نقائصه فيما يلي: الخبرات المكتسبةتبدأ بالتناقص بعد مرور فترةمعينة، واعتماد الأقدمية يؤدي إلى فشل العاملين الجدد، كما يؤدي إلى قيام نوع من المساواة غير العادلة بين الموظف الممتاز والموظف البسيط[1].

ثانيا : معيار الكفاءة (الإختيار) :

لم يكتفِ المشرع بمعيار الأقدمية، بل أقر "الكفاءة" ركيزة أساسية للترقية، بهدف تمكين الموظفين الأجدر والأكثر إستحقاقاً من تولي المناصب العليا ذات المسؤوليات الجسيمة، وتستند هذه الترقية إلى تقييم موضوعي لخبرات الموظف وأدائه.[2]

والكفاءة هي المعيار المتمم للأقدمية،في تعزيز أحقية الترقية، ويعكس هذا المعيار القدرة على أداء وظائف متعددة وفي مختلف المستويات الإدارية.

ثالثا : الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا:

تبنت المؤسسات نظاماً يدمج الكفاءة بالأقدمية لضمان التكامل، مما لاقى استحسان الموظفين؛ نظراً لدوره في تحفيز العاملين وتشجيع ذوي الأداء العالي على التطور والترقي.[3]

[1]- نسيمة أحمد السيد،الترقية والفعالية التنظيمية، رسالة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم الإجتماعية، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2007، 2008،ص11.

[2]- نورة داسي، أم السعد شافعي، نظام الترقية في تسيير الموارد البشرية ضمن التشريع الجزائري، مجلة مدارات للعلوم الإجتماعية والإنسانية، المجلد 2، العدد، 3، 2023، ص 64.

[3]- المسعود صيلع ، مرجع سابق، ص 95.

وللترقية بالكفاءة والأقدمية ثلاث مستويات أساسية وهي[1] :

- **مستويات الوظيفه العليا:** تستند سياسة ترقية الوظائف العليا إلى معيار الجدارة والكفاءة لتلبية متطلبات المنصب، مع استصحاب خبرات العمل المكتسبة عبر الأقدمية. وفي حالة التساوي في الكفاءة بين المرشحين، تكون الأولوية في الترقية للأقدم خدمةً.

- **مستويات الوظيفه المتوسطة:** وفقا لهذا المستوى يتم ترقية العاملين على أساس الجمع ما بين الكفاءة والأقدمية وذلك بوجود نسب متباينة بمعنى أن ترتفع نسبة الأقدمية عن نسبة الكفاءة بالنسبة للوظائف الدنيا.

- **مستويات الوظيفه الدنيا:**يُعتمد هذا المستوى بناءً على معيار الأقدمية، نظراً لعدم اشتراط خبرات أو مهارات فنية تخصصية، على عكس مستويات الوظائف العليا التي تتطلب معايير كفاءة محددة.

المطلب الثاني
ضوابط الترقية

إن الترقية ليست كما تبدو للوهلة الأولى أنها حق عام مقرر سلفا لجميع الموظفين العاملين بالدولة دون ضوابط،[2]وإنما يبقى مقيد بمجموعة من الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانونا وللتطرق لهذه الضوابط قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين ، الفرع الأول، شروط وإجراءات الترقية في الدرجة، أما الفرع الثاني، شروط وإجراءات الترقية في الرتبة.

الفرع الأول
شروط وإجراءات الترقية في الدرجة :

أولا : شروط الترقية في الدرجة:

أ- الأقدمية:

نص المرسوم الرئاسي رقم 07-304 على شروط الأقدمية وذلك من خلال المادة 12 .

حيث نصت على : " يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطةوالقصوى، تكون تباعا حسب النسب 4و4 و2 من ضمن عشرة (10) موظفين..."[3]

نستنتج من خلال هذه المادة أنه يتم ترقية أربعة موظفين على أساس المدة الدنيا، وترقية أربعة موظفين على أساس المدة المتوسطة، وترقية موظفين إثنين على أساس المدة القصوى.

وتخفض مدة الأقدمية في الترقية للموظفين الذين يمارسون مهامهم ببعض ولايات الجنوب بين شهرين إلى ستة أشهر.

ب-**التسجيل في جدول الترقية:**

---

[1]- أمينة وراس، أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة، مجلة دراسات إنسانية وإجتماعية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية جامعة الجزائر 3، العدد01 ،المجلد 10، الجزائر، مارس2021، ص 338.

[2]- وليد سعود القاضي، مرجع سابق، ص 172.

[3]- المادة 12 من المرسوم الرئاسي 07-304، ص 12.

يُشترط للترقية تسجيل الموظف في جدول الترقية، الذي يتم إعداده خلال الثلاثي الأخير من السنة، وذلك بعد استلام استمارات التقييم والتقدير العام.

ج- التنقيط:

يُمنح تنقيط الأداء من قِبل السلطة السلمية صاحبة صلاحية التعيين، ويقتصر هذا الإجراء على الموظفين المباشرين لعملهم فعلياً، وتتألف علامة الموظف من شقين: علامة عددية، وملاحظة خاصة تُقيّم كفاءته المهنية[1].

ثانيا :إجراءات الترقية في الدرجة:

بالإضافة إلى شرط الأقدمية، ترتبط ترقية الموظف العام بمعدل نقاط تقييمه السنوي خلال الفترة المحددة. يخضع الموظف لتقييم دوري ومستمر لقياس كفاءته المهنية وفق آليات محددة، حيث تتولى الإدارة إعداد استمارات التنقيط السنوي وإرسالها للمسؤول المباشر لتقدير أداء الموظف بنقطة عددية وملاحظة عامة تعكس كفاءته. وفي إطار ضمان الحقوق، يتم تبليغ الموظف بنقطته، ويحق له التظلم أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تملك صلاحية اقتراح مراجعة هذه النقطة.

فور تلقي بطاقات التقييم السنوي من الإدارات المعنية، يجب إرفاقها بآخر قرار ترقية في الرتبة، بالإضافة إلى قرارات أقدمية الجنوب أو قرارات الإحالة على الاستيداع (إن وُجدت). تُصنف هذه الملفات وفق الأسلاك والرتب، ويتم ترتيب الموظفين داخل كل رتبة بناءً على الدرجة، ثم حسب النقاط المتحصل عليها تنازلياً، يُحدد عدد الموظفين في كل درجة على حدة، ليتم في النهاية إعداد جدول الترقية المتوقف عند تاريخ 31 ديسمبر من السنة المنصرمة يقوم رئيس اللجنةالإدارية متساوية الأعضاء باستدعاء الأعضاء وتحديد جدول الأعمال وكذا التاريخ الذي تجتمع فيه.[2]

بعد ان تتم ترقية الموظف في الدرجة يعاد تصنيفه الى رتبة أعلى في الدرجة الموافقة للرقم الإستدلالي الذي يعادل أو يعلو مباشرة الرقم الإستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية مع إحتفاظه بباقي الأقدمية التي تؤخذ في الحساب عند الترقية في الرتبة الجديدة.[3]

الفرع الثاني
شروط وإجراءات الترقية في الرتبة.

تخضع الترقية في الرتبة لجملة من الشروط والإجراءات التي تهدف إلى ضمان مبدأ الإستحقاق والكفاءة فمن بين أهم الشروط توفر الأقدمية المطلوبة في الرتبة الأصلية والحصول على تقييمات أداء إيجابية خلال السنوات الأخيرة إضافة إلى توفر المناصب المالية الشاغرة كما قد يشترط النجاح في إمتحان مهني أو التكوين المتخصص حسب طبيعة السلك الوظيفي.

أما من حيث الإجراءات فتبدأ عادة بإعلان الجهة المعنية عن فتح باب الترشح ثم دراسة الملفات من طرف لجنة متخصصة يليها ترتيب المترشحين وفق معايير محددة لتصدر في

---

[1]- جمال الدين دندن ،مرجع سابق، ص2130.

[2]- سلوى تيشات ،أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الإقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2009-2010، ص 96.

[3]- فتيحة دبابي وسارة خيري،نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة من متطلبات استكمال شهادة الماسترفي العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون عام(منازعات إدارية)، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة 8 ماي1945،قالمة، الجزائر، 2016-2017، ص 35.

الأخير قرار الترقية بشكل رسمي وتعد هذه العملية وسيلة لتحفيز الموظفين على تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم المهني.

أولا : شروط الترقية في الرتبة:

أ – شروط الترقية على أساس الشهادة:

يستفيد الموظفون الذين تحصلوا خلال مسارهم المنهي على الشهادات والمؤهلات المطلوبة وعليه فإن الموظف العمومي الذي تحصل على شهادات ومؤهلات خلال المسار المهني تتم ترقيته إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة بعد توافر الشروط التالية :

- وجود نص قانوني ينص على هذا النمط من الترقية، وهو مانصت عليه المادة 107 من الأمر 06-03.
- أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة لاحق لتاريخ توظيف المعني.
- تناسب التخصص المتحصل عليه مع التخصصات المطلوبة للإلتحاق برتبة التلاقية.
- توفر منصب مالي شاغر[1].

وفي الحالة التي يكون فيها الموظفين المستوفين لشروط الترقيةيفوق عدد المناصب المالية الشاغرة تلجأ الإدارة اعتماد تاريخ الحصول على الشهادة، أي أقدمية الشهادة كمعيار لترتيب الموظفين المعنيين.

إلا أنه في حالة استمرار التساوي في الترتيب يتم الإعتماد على باقي المعايير الأخرى المحددة في المنشور رقم07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بضوابطالإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادة الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.[2]

ب - شروط الترقية في الرتبة على أساس الإمتحان المهني:

تُعد هذه الآلية من أبرز طرق الترقية التي تضمن تكافؤ الفرص بين الموظفين، وتكفل شغل المناصب الشاغرة للأكثر استحقاقاً، وذلك بناءً على معيارَي الأقدمية والكفاءة المنصوص عليهما في القوانين الأساسية الخاصة.[3]

ج- شروط الترقية في الرتبة على أساس الإختيار:

هذا النوع من الترقية يعطي للإدارة فرصة في تحفيز بعض موظفيها الذين أمضوا في خدمتها مدة معينةحددها التنظيم ويعطي لها مجال الإختيار بين موظفيها وسلطة تقديرية ويشترط القانون في هذا النوع من الترقية ما يلي:

- يُشترط للترقية استيفاء الأقدمية المحددة في القوانين الأساسية الخاصة، والتي تعادل غالباً 10 سنوات من الخدمة الفعلية، مع قابليتها للتخفيض في الحالات الاستثنائية التي نص عليها القانون، لا سيما لموظفي الجنوب نظراً لظروف عملهمو يتم إدراج الموظفين المستوفين لشرط الأقدمية في قوائم التأهيل السنوية للترقية، وذلك في حدود 10% من المناصب الشاغرة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.[4]

---

[1]- رشيدة هني ،موانع الترقية في الإدارات العمومية الجزائرية، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، ،العدد ، 02، المجلد 03 ، الجزائر،ديسمبر 2019 ، ص ص 148، 149.

[2]- رشيدة هني ،مرجع سابق، ص 149.

[3]- نبيلة أقوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر 03/06، مجلة الإجتهاد القضائي، المجلد13، العدد01، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، مارس2021، ص 417.

[4]- سلوتيشات ، مرجع سابق، ص101.

د- شروط الترقية في الرتبة على أساس التكوين المتخصص:

في هذه الحاله تقوم الإدارة بمنح فرصة لتكوين بعض الموظفين خلال مسارهم المهني عن طريق إرسالهم إلى معاهد ومدارس متخصصة لنيل شهادات وإكتساب مهارات ومؤهلات تؤهلهم للترقية في الرتب الأعلى ويتم ذلك وفق الشروط التالية :

- إعداد مخطط سنوي أو متعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات وفق أهداف المؤسسة والإدارة.
- إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية المعينة والمصادقة عليه،بالتوازي مع إصدار قرار أو مقرر فتح تكوين متخصص للإلتحاق بالرتب المخصصة كمناصب مالية بعنوان السنة المالية المعينة.
- إجراء إعلان إشهاري لهذه العملية لتمكين الموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية من تقديم ترشحاتهم[1].

ثانيا: إجراءات الترقية في الرتبة:

أ- اجراءات الترقيه على أساس الشهادة:

تعتمد هذه الآلية للترقية على معيار الشهادة العلمية الأعلى التي يحصل عليها الموظف بعد توظيفه، مما يتيح له الارتقاء مباشرة إلى الرتبة الأعلى في التخصص، شريطة الالتزام بالإجراءات القانونية ووجود مناصب مالية شاغرة، وذلك وفقاً للأنظمة الأساسية الخاصة بالموظفين، ويحق لهؤلاء الموظفين الترقية المباشرة على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى، بغض النظر عن نوع المسابقة المشروطة، وذلك ضمن حدود المناصب المالية المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

فيما يخص إجراءات الترقية، يتم توظيف الموظف الحاصل على شهادات أو مؤهلات علمية جديدة (أثناء الخدمة) مباشرة في رتبة أعلى، وذلك بموجب قرار فردي يسري مفعوله من تاريخ التوقيع عليه، مع ضمان احتفاظه بنقاط تعويض الخبرة المهنية المكتسبة في رتبته الأصلية. علاوة على ذلك، تتيح السلطة المختصة نمطاً آخر للترقية يهدف إلى تنمية قدرات الموظف وتجديد معارفه من خلال دورات تكوينية متخصصة تؤهله لتولي مناصب أعلى[2].

ب- إجراءات الترقية في الرتبة على أساس الإمتحان المهني:

بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية وتحديد نسب المناصب المالية الشاغرة تفتح المؤسسة أو الإدارة العموميةالإمتحانات المهنية بقرار أو مقرر في أجل 10 أيام من تاريخ التوقيع عليه وينبغي أن يتم إشهار الإمتحان المهني على شكل ملصقات بجدول النشر الموجود داخل الإدارة ثم بعد ذلك عملية إستقبال ملفات وتسجيلها حسب تاريخ إستلامها بعد ذلك يتم دراسة الملفات من طرف اللجنة التقنية وتبليغ المترشحين المستوفين للشروط القانونية.

حيث يُمكن للمترشحين الذين رُفضت ملفاتهم تقديم طعونهم أمام اللجنة المختصة خلال أجل أقصاه 10 أيام قبل تاريخ الامتحان المهني. وبناءً على ذلك، تتولى الإدارة المعنية استدعاء المترشحين المقبولين لاجتياز الامتحان، ليتم لاحقاً الإعلان عن النتائج النهائية بعد المداولة

[1]- سلوى تيشات ،نفس المرجع ، ص 104.

[2]- جمال الدين دندن، مرجع سابق،ص ص 2132-2133

وإعداد محضر قائمة الناجحين. وفي الختام، تُتخذ الإجراءات التنظيمية اللازمة لإعداد مشاريع قرارات الترقية وترسيم الموظفين المعنيين.[1].

[1]- عبد الحميد شنتوف ،تاثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون عام، المركز الجامعي ، مغنية، الجزائر، 2021/-2022، ص 45.

ج - إجراءات الترقيه في الرتبه على اساس الاختيار:

تُباشر الإدارة إجراءات الترقية الاختيارية عقب المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشريةوتحديد المناصب المالية الشاغرة. وبناءً عليه، يتم حصر الموظفين الذين أتموا 10 سنوات من الأقدمية في الرتبة، وفحص ملفاتهم لإعداد قوائم التأهيل المقفلة بتاريخ 31 ديسمبر من السنة السابقة للسنة المالية المعنية[1]

تُختتم العملية باجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء للمصادقة على القوائم النهائية للتأهيل، حيث يُحدد اليوم وجدول الأعمال مسبقاً، يُوقع أعضاء اللجنة على محضر الاجتماع، والذي يُصادق عليه بموجب قرار من السلطة المختصة بالتعيين. وفي ضوء ذلك، يُعد المسير قرار الترقية المعني، مع تحديد تاريخ السريان من أول الشهر الذي شهد انعقاد اللجنة أو الشهر الذي يليه، وفقاً للوائح.[2]

د- إجراءات الترقية في الرتبة على أساس تكوين متخصص:

لقد نصت على هذه الطريقةوالكيفيةللترقية في الرتبة المادة 107 من الأمر رقم 06 -03 وهو تكوين عادة ما يكون متوسط أو طويل المدى يتم من خلاله إعداد المترشحين لشغل منصب عمومي لأول مرةأو للإلتحاق بسلك عال أو برتبة عليا أو للتحضير للمسابقات والإمتحانات المهنية.

والتكوين يكون الغرض منه إما تحسين مستويات الموظفين وإثراء معارفهم وتطورها أو لتجديد المعلومات حتى يتكيف الموظف مع منصب أو وظيفةجديدة وذلك نظرا لتطور وسائل وتقنيات العمل أو لتغيرات حدثت في تنظيم المصلحة ومهامها وعملها.

ولقد أكد المرسوم التنفيذي رقم 96 - 62 المؤرخ في 3 مارس 1996 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04 - 17 المؤرخ في 22 جانفي 2004 والمتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، على أن فتح دورات التكوين المتخصص في المؤسسات العمومية يتم بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين باعتبارها الجهة المسؤولة عن تنظيم المسارات المهنية للموظفين[3].

خلاصة الفصل الأول:

تطرقنا فيه إلى الإطار العام للموظف العمومي، وذلك بتعريف الموظف والتعرف على طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة، كما تطرقنا إلى ماهيةالترقية في الوظيفةالعمومية من خلال تعريفها وأنواعها، وتوصلنا إلى أن الترقيةهي غاية يطمحإليها الموظف العام لأنها تفتح المجال أمامه للوصول إلى المناصب العليا،إلاأن الموظف أثناء تأديته لواجباته الوظيفية قد يخطئ ويتعرض لعقوبةتأديبية تؤثر على ترقيته، وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الثاني.

[1]- رشيدة هني ،مرجع سابق ،ص161.

[2]- المسعود صيلع ، مرجع سابق،ص ص102،101.

[3]- جمال الدين دندن، مرجع سابق،ص ص2133- 2134.

الفَصْلُ الثانـي:
تأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام

تمهيد الفصل الثاني

تعتبر الحياة المهنية من بين أهم مميزات الوظيفةالعامة فهي تعبر عن مختلف المراحل التي يقطعها الموظف بداية من إلتحاقهبالوظيفةإلى غاية خروجه وإنتهاءالعلاقةالمهنية، هذه الحياة تسمح للموظف من إكتسابالخبرةوالتجربةالمهنية، وكما للموظف حسب المشرع الجزائري ووفقا لقانون الوظيفةالعامة حقوق تسخر الإدارة على إحترامماعليهأيضا خلال هذه الفترة من الإلتزاماتوواجبات ويقابل الإخلال بهذه الإلتزامات نظام تأديبي ينجر عنه عقوبات تختلف بإختلافدرجةالخطأ المهني المرتكب، وقد وجد هذا النظام كوسيلةردعية للسلوكيات التي تضر بالسير الحسن للعمل، ومن هذا المنطلق سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول نتطرق فيه إلى تصنيف العقوبات التأديبيةوأثرها على ترقية الموظف العام،
- أما المبحث الثاني نطرق فيه إلى إنقضاء العقوبة التأديبية وإزالة القرار التأديبي.

المبحث الأول
تصنيف العقوبات التأديبية وآثارها على ترقية الموظف العام

تصنف العقوبات التأديبية حسب درجة خطورتها إلى عقوبات خفيفة مثل التنبيه والإنذار وعقوبات متوسطة كالتوبيخ أو الخصم من الراتب، وعقوبات شديدة مثل التوقيف المؤقت عن العمل، أو العزل النهائي من الوظيفة، ويؤثر هذا التصنيف مباشرة على ترقية الموظف اذ قد تؤدي العقوبات الخفيفة إلى تأخير بسيط في الترقية بينما يمكن أن تحرم العقوبات المتوسطة أو الشديدة الموظف من حقه في الترقية لمدة معينة أو تحرمه منها نهائيا خاصة اذا أثرت على تقييم كفاءته وسلوكه المهني.

المطلب الأول
مفهوم العقوبة التأديبية:

تعد العقوبة التأديبية الركيزة الأساسية التي يستند إليها النظام التأديبي في الوظيفة العامة، وهي الوسيلة القانونية التي تمارس من خلالها الإدارة سلطتها في الرقابة والتوجيه لضمان استمرارية المرفق العام بنجاح.

الفرع الأول
تعريف العقوبة التأديبية

نظراً للارتباط الوثيق بين العقوبة التأديبية والواجبات الوظيفية، يتميز القانون التأديبي بإستقلالية تامة عن القانون الجنائي؛ حيث يمتنع تطبيق العقوبات السالبة للحرية كالحبس أو الجسدية كالإعدام في المجال الإداري، وبالمقابل، لا يعتد قانون العقوبات بالجزاءات التأديبية كالإنذار أو التوبيخ، مما يكرس مبدأ استقلال المتابعة التأديبية عن المتابعة[1].

أولا: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية: يُعرّف جانب من الفقه العقوبة التأديبية بأنها جزاءات قانونية تفرض على الموظف أو العون المتعاقد عند ثبوت إرتكابه خطأً مهنياً، وتؤثر هذه المسؤولية بشكل مباشر على مساره الوظيفي والمالي، وقد تصل إلى حد إنهاء خدمته.[2]

وعرفها أيضا جودت الملط بأنها:" جزاء يوقع على الموظف الذي يثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية، وعرفها كذلك الدكتور مصطفى حسن دويدار بأنها الجزاءات التي يمكن توقيعها على الموظفين العموميين الذين يرتكبون جرائم تأديبية[3].

حسب التعريفين نخلص إلى أن العقوبات الوظيفية هي الجزاءات التأديبية التي يحددها القانون، وتفرضها السلطة المختصة (الإدارة) على الموظف عند ثبوت ارتكابه خطأ مهنياً، بهدف تقويم سلوكه وحماية المصلحة العامة.

فالعقوبة التأديبية هي عقوبة خاصة بالموظف، الغاية منها إصلاح مساره المهني وذلك من خلال إيلامه أدبيا وماديا، عن طريق حرمانه من المزايا والحصانات الوظيفية التي يتمتع بها، عكس العقوبة الجزائية التي تلحق بالشخص في حياته أو شرفه أو ماله أو حريته.

---

[1]- كمال رحماوي،تأديب الموظف العام بين الفاعلية والضمان ، دراسة مقارنة، لنيل درجة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص 87.

[2]- جيلالي بلحاج، الضمانات التأديبية للعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم، العدد01 ،المجلد 08، ، الجزائر، جوان 2023، ص 229.

[3]- هشام باهي و مروانالدهمة ،العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مجلة الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة ، جامعة بسكرة، العدد 1 ،المجلد7، أفريل 2019، الجزائر، ص22.

ثانيا : التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية :

لم يُعرّف المشرع الجزائري العقوبة التأديبية تعريفاً فقهياً، بل اكتفى بسردها في تصنيف هرمي - من أخف عقوبة إلى أشدها- ووفقاً لخطورة الأفعال المرتكبة على سبيل الحصر.[1]

هذا و نصت الماده 160 من الامر 06 03 على:"يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويتعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية."[2]

إن الخطأ المهني ذو نطاق واسع حيث يشمل كل التصرفات التي تخل بالإلتزامات الوظيفية، سواء كان تخلي عن الواجبات أو مساس بالإنضباط، حيث إشترط المشرع أن يكون الخطأ مرتبط بالوظيفة، ويتعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية.

ثالثا: التعريف القضائي للعقوبهالتأديبية:

في هذا الصدد نكتفي بما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا بمصر حيث جاء في حيثيات الحكم الصادر بتاريخ 1963/1/13"...أن العقوبة التأديبية وما يترتب عليها من آثار عقابية لا يسع أن تجد لها مجالا في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح،شأنها في ذلك شأن العقوبةالجنائية..."، كما جاء في حيثيات حكم محكمةالإستئنافالمصرية الصادر بتاريخ 1/13/ 1998بشأن الطعن رقم 79/ 96 ما يلي:"...فالعقوبةالتأديبية هي تلك التي حددها المشرع حصرا...".

نظراً لالتزام العقوبات التأديبية بمبدأ المشروعية، فإنها وردت على سبيل الحصر، مما يمنع السلطة التأديبية من استحداث عقوبات خارج ما نص عليه التنظيم المعمول به، لذا فإن تجاوز هذه القائمة يُعد مخالفة قانونية تجرد القرار من آثاره[3].

الفرع الثاني
الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية

ان العقوبة التأديبية هي صلاحية إدارية تستخدمكرادع لأي موظف عام يرتكب مخالفة تأديبية، وقد تكون مالية أو أدبية على عكس العقوبات الجنائية،وتعتبر هذه العقوبة جزاء رادع من أجل الحفاظ على سير المرفق العام بإنتظام، ولا يتحقق هذا الجزاء إلا إذا قام الموظف بالتخلي عن واجباته أو تهاون في أدائهاأويهملها،وهنا يستوجب إصلاح هذا الإخلال من خلال إيقاع العقاب المناسب، مما يكون هذا عبرة للموظف في حد ذاته على عدم إرتكابالذنب الوظيفي مرة أخرى، وعبرة لغيره مما يؤدي إلى إلتزامهم بواجباتهم خشية من توقيع العقوبة في حالة المخالفة.

ترتكز العقوبة التأديبية على ركنين أساسيين: أولهما الوقاية، وتتحقق بوجود نصوص تشريعية مسبقة تحدد الجزاءات، مما يضمن علم الموظف بها ويهدف إلى زجر المخالفين للنظام الوظيفي. وثانيهما الردع، ويتمثل في إيقاع العقوبة فعليًا على الموظف المخل، لتكون أداة إدارية

[1]- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص95.

[2]- المادة 160 من الأمر 06-03، ص 14.

[3]- هشام باهي و مروانالدهمة ، مرجع سابق ، ص ص، 25، 26.

لتقويمه، ومنعه من تكرار المخالفة، بما يضمن إصلاح الجهاز الإداري وانتظام سير المرافق العامة بفعالية.[1]

المطلب الثاني
تصنيف العقوبات التأديبية

يترتب على إرتكاب العامل خطا مهني جزاء تأديبي يتمثل في تسليط عقوبةتأديبية عليه فإذا تحقق الخطأ المهني فعلىالجهةالإداريةأو السلطةالتأديبيةالمختصة توقيع الجزاء التأديبي عن طريق قرار تأديبي، وهو عقوبةتوثر علىحياةالموظف الوظيفية،فالعقوبةالتأديبية هي ذلك الإجراء الردعي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطئ لمنعه من تكرار الخطأ. ويمكن أن تكون العقوبة معنويةكالإنذار والتوبيخ وغيرها من الجزاءات المعنويةالأخرى أو مالية في شكل عقوبة مالية توقع على العامل، مثل حرمانه من بعض التعويضات والمكافآت أو الإمتيازات المالية أو خصم جزء من أجره، وقد تكون مهنية حيث يمس العامل في حياته المهنية كنقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر،أو يحرم من الترقيةأو يخفض منصب عمله من درجة إلى درجة دنيا إلى غير ذلك من العقوبات المهنيةالأخرى.

ومن هنا نستخلص أن المشرع الجزائري صنف العقوبات حسب جسامتها، ولا يجب على السلطةالتأديبية الخروج عنهذه العقوبات، وليس لها أن تخلق عقوبات غير منصوص عليها قانونا،

اذا العقوبات التأديبية قد حددها القانون وهي تختلف بحسب جسامةالخطأوالدرجةالوظيفية التي يشغلها الموظف ومن خلال ما سبق ذكره سوف نتطرق في الفرع الأول العقوبة من الدرجةالأولى والثانية أما في الفرع الثاني سنتناول عقوبات من الدرجةالثالثةوالرابعة.

الفرع الاول
عقوبات من الدرجة الأولى والثانية

إن الأمر 06-03 حدد لنا كافة العقوبات من الدرجة الأدنى إلى أشد درجة، ومن خلال الماده163 من الامر 06-03المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، فإنه حدد لنا العقوبات من الدرجة الأولى المقررة على الموظف العام في حال إرتكابه أي خطأ يمس بالمصلحة العامة والوظيفة.

أولا : العقوبات من الدرجة الأولى:عقوبات ذات طابع أدبي تعتبر من أخف العقوبات التي تطبق على الموظفين، كما أنها تتناسب مع المخالفات ليس لها أي أثر مالي أو أثر على العلاقة الوظيفية، يتم تطبيقها بسبب قيام الموظف بإخلال بالإنضباط العام، مما قد يؤدي إلى المساس بالسير الحسن للمصالح، يمكن أن تكون شفهية أو كتابية وتتمثل في:

1- **التنبيه:**هو إجراء تأديبي يتخذه صاحب الصلاحية بحق الموظف المخالف، يهدف إلى تنبيهه وتحذيره من تكرار المخالفة المرتكبة أثناء تأدية مهامه الوظيفية.[2]

2- **الانذار الكتابي :**هوعبارة عن تحذير الموظف المخطئ عن طريق اشعاره كتابيا بالخطأ المهني الذي إرتكبه وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي[1]، حيث يعتبر عقوبة أرفع درجة من

[1]- اسماعيل سعفان وتوفيق غباين، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماستر، فرع حقوق، تخصص قانون إداري، جامعة بسكرة ، الجزائر، 2021، 2022، ص ص 21، 22.

[2]- نور الدينسوداني، العقوبات التأديبية، ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة سكيكدة، العدد2،المجلد 7، الجزائر، 2023، ص903.

التوبيخ والإنذار الشفهي لأن هذه الأخيرة تسجل في الملف الشخصي للموظف، حيث تؤثر في ملفه الشخصي من الناحية المستقبلية لوظيفته،حيث يمكن أن تكون عائقا أمامه في الترقية مثلا أو الزيادة في الدرجة.[2]

إن الإنذار الكتابي هو جزء مهم في بيئة العمل. هذه العقوبة تعبر عن عدم رضا الإدارة عن أداء الموظف أو سلوكه. فإنذار الموظف ليس فقط عقاباً، بل يمنح العامل فرصة لتصحيح نفسه قبل اتخاذ إجراءات أكثر صرامة.

3- التوبيخ :يحمل التوبيخ معنى اللوم الشديد، فهو من حيث التدرج أشد عقوبات الدرجة الأولى، ولا يوجد ما يدل على أنه كتابي كما هو الحال بالنسبة للإنذار الكتابي، إلا أن المتعارف عليه أن التوبيخ غالبا ما يعبر عنه كتابيا ويرسل إلى الموظف العام بغرض لفت إنتباهه إلى وجوب عدم تكرار ما صدر منه[3]

فالتوبيخ عقوبة أكثر حدة من التنبيه البسيط، فهو إجراء رسمي يتم تدوينه في سجل الموظف بسبب مخالفة معينة، على عكس الإنذار الذي يركز على التحذير من العواقب المستقبلية، يركز التوبيخ على التعبير عن اللوم الشديد وتوضيح الخطأ الفعلي، غالبًا ما يكون التوبيخ هو الإجراء الأخير قبل اتخاذ إجراءات أكثر صرامة مثل الإيقاف عن العمل.

ثانيا : عقوبات من الدرجة الثانية:هي عقوبات لها طابع مادي تتسم بشدة أكثر من سابقتها كما لها أثر مباشر على المسار المهني للموظف، ربطها المشرع بكل الأخطاء التأديبية الناتجة عن سهو أوإهمال كما تشمل على كل إخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 من قانون الوظيفهالعامة وتشمل[4]:

1- التوقيف عن العمل من 1 الى 3 ايام :

يسميها المشرع الفرنسي "بعقوبة الإستبعاد المؤقت" ،يعني إبعاد الموظف عن عمله لفترة لا تتجاوز ستة أشهر، يُحرم خلالها من راتبه كاملاً، مع بقائه على ذمة الوظيفة دون عزله، ليتم إعادته إليها فور انتهاء مدة العقوبة[5].

تُصنف عقوبة التوقيف عن العمل لمدة يوم إلى ثلاثة أيام من العقوبات التأديبية المتوسطة، يهدف هذا الإجراء إلى لفت إنتباه الموظف وإحداث تأثير إيجابي لديه لردعه عن ارتكاب مخالفات خطيرة أو متكررة.

2- الشطب من قائمه التاهيل :

هي عقوبة تعني شطب إسم الموظف المعاقب بها من قائمة الترقيات،هذا يعني أن الموظف لن يكون قادرا على الترقية في المستقبل ، ولا يؤثر ذلك على الترقيات التي تحدث بسبب الأقدمية أو المسابقات، يُظهر هذا أن عقوبة الحرمان من الترقية هي عقوبة تأديبية أساسية في القانون الفرنسي، حيث تُستخدم كوسيلة لتحديد مسار سلوك الموظفين.[6]

---

[1]- فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2010، ص 139,

[2]- محمد رفيق بكاي وعثمان بقنيش، تأديب الموظف الدولي وفقا لأحكام القانون الدولي الإداري، مجلة الإجتهاد القضائي، جامعة بسكرة، العدد1،المجلد13، الجزائر، مارس2021، ص 672.

[3]- هشام باهي و مروانالدهمة، مرجع سابق، ص40.

[4]- عثمان تالوتي و مريم قسول، دور العقوبة التأديبية في مكافحة الفساد، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، كلية الحقوق جامعة محمد طاهري، بشار،العدد1،المجلد7، الجزائر، جوان 2023، ص18.

[5]- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية،الإسكندرية ،2004 ، ص273.

[6]- علي جمعة محارب،نفس المرجع ، ص267.

تخلف هذه العقوبة آثاراً مزدوجة على الموظف، مادية ومعنوية. فعلى الصعيد المادي يُحرم من الترقية المستحقة خلال السنة المالية مما يؤثر على دخله، أما معنويا فإن إسقاط اسمه من جدول الترقية يقلل من حافزه ويُعيق تقدمه الوظيفي.[1]

الفرع الثاني
عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة:

العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة تعد من أشد العقوبات في القوانين والأنظمة التأديبية، فالعقوبات من الدرجة الثالثة غالبا ما تفرض عند إرتكاب مخالفات خطيرة نسبيا وقد تشمل التوقيف المؤقت عن العمل أو الحرمان من بعض الحقوق لفترة محددة أما العقوبات من الدرجة الرابعة فهي الأشد، وتطبق في حالات المخالفات الجسيمة، مثل الطرد النهائي أو العزل من المنصب لأنها تهدف إلى حماية النظام العام، وردع المخالفات الخطيرة وبذلك تسهم هذه العقوبات في الحفاظ على الإضباطوإحترام القوانين داخل المؤسسات والمجتمع.

أولا :عقوبات من الدرجة الثالثه :

1-التوقيف عن العمل من 4 ايام الى 8 ايام :

وهي عقوبة تشبه إلى حد ما عقوبة التوقيف سالفة الذكر، إلا أن الفرق الرئيسي يكمن في مدة التوقيف،حيث يتم توقيف الموظف في ظل عقوبة التوقيف سالفة الذكر لمدة تتراوح من يوم الى ثلاث أيام، في المقابل عقوبة التوقيف الواردة ضمن الدرجة الثالثة فإنه يتم توقيف الموظف لمدة تتراوح بين أربعة أيام إلى ثمانية أيام، بالإضافة إلى ذلك،هذه العقوبةتمتازبالطابع المالي، حيث يتم خصم قيمة معينة من مرتب المعني الموافقة لمدة العقوبة.[2]

2- التنزيل من درجة الى درجتين :

عقوبة خفض الدرجة الوظيفية للموظف تؤدي إلى خفض في الراتب الأساسي. هذا الجزاء ليس له تأثير محدود على الوظيفة فقط، بل يمتد أيضا إلى الحقوق التقاعدية. الموظف الذي يخضع لهذا الجزاء قد يجد صعوبة في الوصول إلى أعلى الدرجات الوظيفية قبل إحالته إلى التقاعد، وبالتالي قد يؤثر هذا على قيمة معاشه التقاعدي. .[3]

تتناول هذه الفقرة الآثار المترتبة على عقوبة "تنزيل الدرجة الوظيفية"، وهي من العقوبات الانضباطية الجسيمة، فبمجرد تنفيذ العقوبة، يتم نقل الموظف من درجته الحالية إلى درجة أدنى في السلم الوظيفي.

هذه العقوبة تؤثرعلى المسار الوظيفي للموظف؛ فبدلاً من التقدم نحو الدرجات الأعلى، يعود الموظف خطوة أو أكثر إلى الخلف. هذا يعني أنه سيحتاج لسنوات إضافية أخرى ليعود إلى درجته السابقة، مما يجعله يتأخر عن زملائه في السباق نحو الدرجات العليا، قبل إحالته إلى التقاعد، وبالتالي قد يؤثر هذا على قيمة معاشه التقاعدي.

3- النقل الإجباري:

"يُعرف النقل التأديبي بأنه إجراء عقابي يقضي بتغيير المقر الوظيفي للموظف، ونقله من مكان عمله الحالي إلى مكان آخر كجزاء على مخالفة إداري"[4]، يجب أن نفهم جيدًا أن النقل

---

[1]- سعيد مقدم،الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص437.

[2]- هشام باهيو مروانالدهمة ، مرجع سابق، ص42.

[3]- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص127.

[4]- سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص438.

الإجباري للمصلحة العامة لا يُعتبر عقوبة في حد ذاته. بل هو إجراء تنظيمي يمتثل للإطار القانوني الذي يحدد شروط وأسس هذا النقل. في هذا السياق، تلتزم الإدارة بالتأكد من أن عملية النقل تتم بشكل عادل ومنصف. لهذا الغرض، تُلزم الإدارة نفسها بالتشاور مع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل اتخاذ أي قرار يتعلق بالنقل.

يُعد رأي اللجنة ملزماً وليس استشارياً، ويشكل شرطاً جوهرياً في اتخاذ القرار، لا سيما في حالات تغيير مكان العمل، مما يضمن الالتزام بمبادئ العدالة والمساواة بين الموظفين.[1]

تؤكد الفقرة على أن النقل للمصلحة العامة ليس وسيلة للانتقام أو العقاب، بل هو أداة تنظيمية .فالإدارة قد تحتاج لنقل موظف من فرع إلى آخر لسد عجز، أو للاستفادة من خبراته في مكان آخر. ورغم أن للإدارة الحق في نقل موظفيها، إلا أن هذا الحق ليس مطلقاً؛ بل هو مقيد بـ "الإطار القانوني"،هذا الإطار يمنع الإدارة من استخدام النقل كوسيلة عقاب، حيث توضح هذه الفقرة أيضا دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ليست مجرد إجراء شكلي، بل هو ركن جوهري في صحة القرار.

ثانيا عقوبات من الدرجهالرابعة :

1- التنزيل الى الرتبه السفلى مباشرة :

يتمثل هذا الإجراء تنزيل الموظف إلى رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها، ويشترط لتنفيذ هذا الإجراء وجود رتبة فعلية أدنى في السلم الوظيفي، من الناحية القانونية، لا يترتب على عقوبة التخفيض إقصاء الموظف من سلكه الأصلي، بل يظل محتفظاً بإنتسابه إليه مع تراجعه في الدرجة.[2]

إن التنزيل إلى الرتبة السفلى عقوبة تأديبية تعني خفض رتبة الموظف إلى رتبة أدنى، ولا يمكن تطبيق هذه العقوبة إذا لم يكن هناك رتبة أدنى للموظف، بمعنى لآخر إذا كان الموظف في أدنى رتبة في مساره الوظيفي لا يمكنه خفض رتبته أكثر من ذلك، وعند تنزيل الموظف إلى رتبى أدنى لا يتم فصله عن العمل ، بل يظل في عمله، على الرغم من أنه يظل في العمل، إلا أن خفض الرتبة له تأثيرات كبيرة. أولاً، سيكون راتبه أقل. ثانيًا، سيخسر الأقدمية التي اكتسبها في رتبته السابقة، وسيتعين عليه البدء من جديد للترقية في المستقبل.

2- التسريح :

التسريح التأديبي هو إجراء يؤدي إلى فقدان الموظف لمنصبه بشكل نهائي، وهذا الإجراء له عواقب كبيرة على الموظف، حيث يفقد الراتب والمزايا المالية الأخرى. كما أن له تأثيرا نفسيا كبيرا على الموظف، حيث يفقد الثقة في نفسه، وعلاوة على ذلك، فإن التسريح التأديبي يمنع الموظف من العمل في الوظائف العامة مرة أخرى.[3]

يترتب على التسريح إنهاء العلاقة الوظيفية وحظر إعادة توظيف الموظف في القطاع العام مستقبلاً وفقاً للمادة 185، مع إحتفاظه بكافة حقوقه المكتسبة، لا سيما المعاش التقاعدي والتعويضات المقررة قانوناً.[4]

---

[1]- باهي هشام و مروان الدهمة، مرجع سابق، ص ص 42-43

[2]- سعيد مقدم، مرجع سابق، ص438.

[3]- عادل زياد، تسريح الموظفالعمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص17.

[4]- جمال قروف، علاقة الموظف العمومي بالدولة في التشريع الجزائري،مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة ، الجزائر، العدد 01 ،المجلد 10، الجزائر، 2023، ص 79.

نخلص إلى أن عقوبات الدرجة الرابعة هي عقوبات جسيمة ولها تأثير مادي ومعنوي على المرتكب للخطأ المهني من الدرجة الرابعة، حيث قد تصل إلى حد إنهاء العلاقة الوظيفية ومنعه من الإلتحاق بالوظيفة العمومية من جديد .

المطلب الثالث

أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام

بالرغم من أن العقوبة التأديبية تهدف إلى تصحيح سلوك الموظف والحفاظ على إستقرار بيئة العمل، فإنها تؤثر بشكل كبير على فرص ترقيته. هذه العقوبة يمكن أن تعيق تقدم الموظف سواء كان ذلك في مستوى وظيفته أو في رتبته. لذلك سنناقش في الجزء الأول كيف تؤثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف في الدرجة الوظيفي،أما الجزءالثاني سنركزفيه على تأثير هذه العقوبة على الترقية في الرتبة الوظيفية.

الفرع الاول

أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة

تؤثر العقوبة التأديبية بشكل مباشر أو غير مباشر على الترقية في الدرجة داخل الوظيفة. قد تؤدي إلى تأخيرها أو حرمان الموظف منها لفترة معينة. هذا يعتمد على نوع العقوبة وخطورتها. الترقية غالبا ما ترتبط بالكفاءة والسلوك المهني الجيد. لذلك، عندما تسجل عقوبة تأديبية في الملف الإداري للموظف، قد يضعف حضوره في الإستفادة من الترقية في الوقت المحدد. بعض الأنظمة الإدارية تنص على تأجيل ترقيته أو تجميدها لمدة معينة عند توقيع عقوبات تأديبية بهدف تشجيع الموظفين على الإلتزام بالقوانين وإحترام واجباتهم المهنية.

أولا ـ الشطب من قائمه الترقية:

الشطب من قائمة الترقية هو جزاءا إدارياً يُطبق على الموظفين الذين يرتكبون مخالفات في عملهم، وهذا الجزاء يُعد جزءاً من العقوبات الإدارية التي تهدف إلى تصحيح سلوك الموظفين. حيث تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيع الجزاء،وتهدف من خلاله إلى منع الموظف من الترقية في السنة التي حدثت فيها المخالفة.

ووفقاً للمادة 163 من الأمر 06-03، يجب أن يصدر هذا الجزاء بموجب قرار مسبب من سلطة التعيين، بشرط أن يتمكن الموظف من تقديم توضيحات كتابية حول ما حدث. وهذا الجزاء يُعتبر واحدة من العقوبات الإدارية التي تُستخدم لتصحيح أخطاء الموظفين، ويصنف كجزء من العقوبات من الدرجة الثانية كما هو محدد في المادة 179 من نفس الأمر.[1]

فهذه العقوبة هي رسالة تحذير قوية للموظف، لا تنهي مساره المهني ولكنها تعيق تقدمه في العمل لمدة سنة، كما أن هناك ضمانات قانونية للدفاع والتسبيب لضمان عدالة الإجراء.

ثانيا : التنزيل من درجة إلى درجتين:

نقصد بالتنزيل في الدرجة إعادة الموظف إلى درجة أدنى من تلك التي كان يعمل فيها عندما تعرض إلى الجزاء التأديبي، ومع ذلك فإن هذا التغيير لا يؤثر على أقدميته في فئته الوظيفية قبل صدور العقوبة. والمشرع الجزائري حدد في المادة 163 من الأمر 06-03 نطاق هذه العقوبة،حيث يمكن أن يشمل التنزيل درجة واحدة أو درجتين، ولكن هذا يتطلب الحصول

[1]- عبد الكريمبلعرابي ،نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، المركز الجامعي، نور البشير، البيض، ديسمبر 2013 ، ص30.

على رأي من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والتي تعمل كمجلس تأديبي،مع مراعاة ما هي الأخطاء المهنية التي حددها المشرع تحت الدرجة الثالثة في الماده 180 من نفس الامروالمتمثلة في:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

من خلال ماتطرقنا إليه نخلص إلى أن عقوبة تنزيل الدرجة تعتبر طريقة لمعاقبة الموظف مالياً وإبطاء تقدمه في مساره المهني بشكل مؤقت، فقد أحاط المشرع هذه العقوبة ببعض الضمانات المهمة. على سبيل المثال، يتم الحفاظ على أقدمية الموظف في فئته، كما أنه يلزم الحصول على رأي اللجنة المعنية قبل تطبيق هذه العقوبة. وتهدف هذه الضمانات من التأكد من أن العقوبة لا تؤثر بشكل كبير على مستقبل الموظف.

الفرع الثاني
أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة

العقوبة التأديبية هي أحد أهم الوسائل التي تستخدمها الإدارة لضمان إحترام الموظف لواجباته المهنية، والمحافظة على الإنضباط داخل المرفق العام. لكن هذه العقوبة لها تأثيرات مباشرة على المسار المهني للموظف، خاصة عند الحديث عن الترقية في الرتبة،فبمجرد تطبيق عقوبة تأديبية على الموظف قد يُحرم مؤقتًا من الإستفادة من الترقية، أو قد يُؤجل إدراجه ضمن قوائم التأهيل والترقية، ذلك لأن الإدارة تأخذ بعين الإعتبار السلوك المهني والإنضباط عند تقييم استحقاق الموظف للترقية،فبعض العقوبات الجسيمة قد تؤثر سلبًا على النقطة الإدارية والتقارير السنوية، مما يقلل من فرص التقدم المهني مقارنةً بباقي الموظفين.

أولا : التنزيل إلى الرتبة السفلى:

يتمثل هذا الإجراء في نقل الموظف إلى رتبة أقل مباشرة من التي كان يشغلها، وتطبيق هذه العقوبة يتطلب وجود رتبة أدنى، ويعتبر التنزيل إلى الرتبة الأدنى مباشرة عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة وفقًا لأحكام المادة 163 من الأمر 06-03.

إن هذه العملية تتطلب قرارًا إداريًا فرديًا، حيث يتم إعادة تصنيف الموظف المنزل إلى الرتبة السفلى مباشرة. ويجب على الإدارة قبل إتخاذ قرار التنزيل تقديم ملف الموظف المخطئ إلى اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي،ويتم ذلك عن طريق تقرير مسبب توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت إلى ارتكاب الذنب الإداري، بالإضافة إلى سيرة الموظف قبل إرتكابه للمخالفة التأديبية[1].

ويُشيرالقرار الذي يتضمن التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة إلى السبب الكامل للتنزيل في الرتبة ويحدد كذلك الرتبة الأصلية التي كان عليها الشخص والرتبة الجديدة التي سينزل إليها وتاريخ سريان مفعول القرار، والتصنيف الجديد في الرتبة المنزل إليها، والنقطة الإستدلالية الخاصة بالخبرة المهنية المكتسبة في الرتبة الأصلية والتي تتوافق مع الرتبة المنزل إليها.

ثانيا: أثر التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:

من أثار عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة المساس بالمركز الوظيفي والمالي للموظف المخطئ خطأ مهني من الدرجة الرابعة، فحين يرتكب موظف خطأ مهنياً من الدرجة

[1]- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 148.

الرابعة، تترتب عليه عواقب جسيمة فإذا ثبت أنه قد إرتكب خطأ جسيماً، يتم اتخاذ إجراء تحفظي وفقاً للمادة 173 من الأمر 03/06، هذا الإجراء يسمح للسلطة التي تملك صلاحية التعيين أن توقف الموظف عن مهامه على الفور. بعد ذلك يتم إتخاذ العقوبة النهائية."[1]

والقانون الأساسي للوظيفةالعمومية لم ينص على إمكانيةإعادةالإعتبارلعقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرةمقارنة مع المرسوم 152/66 المتعلق بالإجراء التأديبي الذي سمح بطلب رد الاعتبار في جميع الجزاءات التأديبية بعد أخذ رأي المجلس التأديبي شريطة تحسن سلوك الموظف المعاقب وهو ما أخذ به أيضا المرسوم 302/82.

فالموظف الذي تحسن سلوكه من الأجدر إعادةالإعتبار له بعد تنزيلهمدةزمنيةمعينة مهما كانت درجة الجزاء التأديبي بإستثناء جزاء العزل أو التسريح.[2]

- المادة 173 من الأمر 06-03 ،ص[1]15

[2]- محمد خليف و نسرينسعيدي ، تأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام في الجزائر، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص دولة ومؤسسات، قانون عام، جامعة زيان عاشور، الجلفة ، الجزائر، 2021، 2022، ص 49.

المبحث الثاني
نهاية العقوبة التاديبية ورد الإعتبار للموظف العام

تنتهي العقوبة التأديبية للموظف العام بعدة طرق حددها القانون الإداري، حيث يمكن أن تنقضي وتزول أثارها من خلال صدور قرار بالعفو أو الإلغاء من الجهة المختصة، أو من خلال رد الاعتبار الإداري الذي يعيد للموظف مكانته المهنية بعد مرور فترة معينة دون إرتكاب أي مخالفات جديدة، وبالتالي فإن نهاية العقوبة التأديبية تمثل مرحلة مهمة في تحقيق التوازن بين مبدأ مساءلة الموظف وضمان حقوقه الوظيفية.

المطلب الاول
نهاية العقوبة التأديبية

ينتهي الحكم التأديبي عندما تنتهي المدة المحددة له أو عندما يتحقق الهدف من هذا الحكم، وهو تحسين سلوك الموظف ويمكن أن تنتهي هذه العقوبة تلقائيًا عندما تنتهي المدة المحددة لها، أو من خلال قرار إداري يلغيها، خاصة إذا أظهر الموظف تحسنًا في أدائه وسلوكه ويمكن أن تنتهي العقوبة أيضًا من خلال العفو أو التسوية الإدارية، عندما تنتهي العقوبة يستعيد الشخص حقوقه ووضعه المهني بشكل كامل.

الفرع الأول
إلغاء القرار التأديبي

يشكل القرار التأديبي وسيلة إدارية لضمان سير المرفق العام بانتظام، لكن سلطة الإدارة في ذلك مقيدة بمبدأ المشروعية ولا تعد مطلقة، ولحماية الموظف من أي تعسف أو انحراف في إستعمال السلطة يبرز القضاء الإداري كضمانة أساسية عبر "دعوى الإلغاء"، حيث يتولى فحص القرار للتأكد من سلامته من عيوب الاختصاص، الشكل، السبب، أو الغاية. وفي حال ثبوت مخالفة القرار للقانون، يقضي القاضي بإلغائه مما يمحو العقوبة بأثر رجعي ويعيد الموظف إلى وضعه السابق.

أولا: تعريف الإلغاء:

هو إجراء قضائي يمارسه الموظف العام عبر دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري، أو إداريًا عبر التظلم، وذلك لإزالة العقوبة المعيبة وإلغاء آثارها[1].

ثانيا : طرق إلغاء القرار التأديبي:

1- التظلم الإداري :

أقر المشرع الجزائري الحق للموظف العام في الطعن بقرار تأديبي صادر ضده، يتضمن عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة. ويمكن للموظف تقديم تظلم إداري أمام لجنة الطعن المختصة في غضون شهر من تاريخ إبلاغه بالقرار، تُنشأ لجان للطعن على مستوى كل من

[1]- هناء عمارة و عبد القادرزرقين و قويدرشعشوعي، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإداره التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، مخبر البحث في تطوير التشريعات الاقتصادية، كليه الحقوق، جامعه تيسمسيلت ،العدد 1، المجلد 8 ،الجزائر، جوان 2023، ص 455.

الوزير، الوالي، وكل مسؤول مؤهل في بعض المؤسسات والإدارات العمومية. تختص هذه اللجان بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.

ويشترط في التظلم أن يكون صادرًا ضد قرار تأديبي يتضمن عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة.حيث يرفع في غضون شهر من تاريخ إبلاغ القرار للموظف، فإذا رفع التظلم في الأجل القانوني يتم تعليق تنفيذ العقوبة حتى يتم البت فيها ويتعين على اللجنة أن تصدر قرارها في غضون 45 يومًا من تاريخ إختيارها، سواء بإلغاء أو تأكيد القرارات التي تتضمن عقوبات تأديبية[1].

2 - الطعن القضائي:

تخضع القرارات التأديبية الصادرة عن السلطة التأديبية لرقابة القضاء الإداري، حيث تمنح القوانين الناظمة للقضاء الإداري للموظف العام حق الطعن القضائي في القرارات التأديبية الصادرة بحقه، هذا وقد عمل المشرع الجزائري على تحديد الجهة القضائية المختصة بالفصل في الطعون ضد القرارات الإدارية، تتم هذه المهمة في المحاكم الإدارية في حالة ما إذا كان القرار الإداري صادرًا عن الهيئات المحلية، وفي حالة ما إذا كان القرار الإداري صادرًا عن السلطات الإدارية المركزية، تتم المهمة في المحكمة الإدارية للاستئناف في الجزائر العاصمة، ويشترط في قبول دعوة إلغاء القرار الإداري وفقًا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية شروط شكليّة وموضوعيّة، **من الناحية الشكليّة**، يجب أن تتوفر الشروط التالية:

-أن يكون القرار تأديبيًا نهائيًا، توافر شرط المصلحة في الموظف العام، توافر شرط الصفة، سواء في الموظف أو في الإدارة و تقديم دعوة الإلغاء في أجل أربعة أشهر من تاريخ التبليغ بالقرار التأديبي المطعون فيه، أما **من الناحية الموضوعية**، يجب أن تبنى دعوة إلغاء القرار التأديبي على أحد أسباب الطعن في القرارات الإدارية، تتضمن هذه الأسباب عيب عدم الاختصاص، عيب الشكل والاجراءات، عيب المحل، عيب الانحراف في استخدام السلطة، وعيب السبب[2].

يجدر بالذكر أن رقابة القاضي الإداري عند نظره في دعوى إلغاء القرار التأديبي تنصب أساساً على فحص مشروعية القرارمن خلال تحققه من مدى التزام السلطة الإدارية بالشكليات والإجراءات الجوهرية، كما يتحقق من احترام الضمانات التأديبية التي كفلها القانون للموظف العام، وإذا ثبت لليقين القضائي وجود أي خرق للإجراءات أو إنتقاص من الضمانات المقررة للموظف، يقضي القاضي الإداري بـإلغاء القرار التأديبي،وهذا الإلغاء يستوجب إعادة إدماج الموظف في منصبه، خاصة في حالات التسريح أو العزل، و يتم محو كافة الآثار القانونية والمالية التي نتجت عن ذلك القرار الملغى.

الفرع الثاني
سحب القرار التأديبي:

تعتبر الوظيفة العامة دعامة أساسية للمرافق العامة، ولضمان إنتظامها خول القانون للإدارة سلطة توقيع جزاءات تأديبية على الموظفين المقصرين ،و هذه السلطة ليست مطلقة، بل تتقيد بمبدأ المشروعية الذي يقتضي تسبيب القرار، وصدوره من جهة مختصة، وتحقيقه

[1]- نور الدين سوداني ،الضمانات التأديبية للموظف العام ، دراسة تحليلية في ظل الأمر06-03، مجلة النبراس للدراسات القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعةسكيكدة،العدد01 ،المجلد09، ، الجزائر، نوفمبر 2025، ص 98.

[2]- نور الدين سوداني،مرجع سابق، ص ص 98، 99.

للمصلحة العامة ولأن القرارات الإدارية قد تعتريها عيوب عدم المشروعية إستقر الفقه والقضاء على منح الإدارة حق "سحب" قراراتها، ويتمثل سحب القرار التأديبي في تصرف إداري تعيد به السلطة المختصة الحال إلى ما كان عليه بإلغاء القرار بأثر رجعي وإزالة كافة آثاره القانونية منذ صدوره.

أولا : تعريف سحب القرار التأديبي:

يعرف السحب بأنه إجراء إداري تصدره السلطة التي قامت بتوقيع العقوبة التأديبية أو السلطة الرئاسية، سواء تعلق الأمر بأسباب المشروعية أو الملائمة، وذلك من أجل إتاحة الفرصة للجهات الإدارية لتصحيح أخطائها التي وقعت فيها لإزالة الأثار المترتبة على الجزاء التأديبي بأثر رجعي. أي إعتبار القرار المسحوب كأن لم يكن أصلا.[1]

ثانيا: الآثار المترتبة على سحب القرار التأديبي:

إجراء السحب يلغي القرار التأديبي وجميع الآثار التي تترتب عليه رجعياً، فبالنسبة للقرارات التأديبية الصحيحة، لا يُسمح بسحبها إلا إذا كانت غير قانونية وتؤثر على الوضع القانوني للموظف، أما القرارات التي بها عيوب فهي مهددة بالسحب منذ لحظة صدورها، ويقوم القرار الذي يتم سحبه بإزالة قوته القانونية منذ صدوره، أو محو جميع الآثار القانونية الناتجة عنه.[2]

المطلب الثاني
رد الإعتبار للموظف العام

الفرع الأول
تعريف رد الإعتبار وشروطه:

أولا : تعريف رد الإعتبار:

يُقصد بذلك محو آثار العقوبة التي حُكم بها على الشخص المتهم، وإزالتها كما لو أنها لم تكن يومًا في المجال التأديبي[3]، ولا يختلف رد الاعتبار عن نظيره الجنائي، حيث يتقاسمان نفس التعريف والغرض.

لذلك نجد أن تعريف رد الاعتبار التأديبي يتوافق مع تعريف رد الاعتبار الجنائي، والذي يعرف على أنه إزالة حكم الإدانة فيما يتعلق بالمستقبل، بحيث تنقضي جميع آثاره، ويتحول الشخص المحكوم عليه إبتداءً من تاريخ رد الإعتبار إلى مركز يسبق إدانته.[4]

ونظام "رد الاعتبار" هو نظام قانوني يساعد الأشخاص الذين تعرضو لعقوبات تأديبية على بدء حياة جديدة، عندما يتم تطبيق هذا النظام يتم محو كل العقوبات من ملف الموظف، مما يسمح له بالعمل بكل حرية، يمكن النظر إلى هذا النظام على أنه فرصة ثانية للفرد، وهو أيضا

---

[1]- مصطفى بوادي ،نطاق سحب القرار التأديبيكطريق من الطرق الغير قضائية لإنقضاء العقوبة التأديبية – دراسة مقارنة- مجلة المشكاة في الإقتصاد، التنمية والقانون، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، الجزائر، 1 يناير 2016، ص 301.

[2]- مصطفى بوادي، نفس المرجع ، ص306.

[3]- بلعربي بلقاسم و وليد رحماني، رد الإعتبار التأديبي، مجلة الدراسات القانونية (صنف ج)، المجلد 09، العدد 02، جامعة يحي فارس المدية، الجزائر، جوان 2023، ص 668.

[4]- ابراهيم رابعي ،رد الإعتبار التأديبي في القانون الجزائري ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 01، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، جوان 2021، ص 1516.

بمثابة ‘‘شهادة ميلاد قانونية ثانية"، بهذه الشهادة يُعتبر الفرد قد أصلح نفسه وأصبح مواطنًا كامل الأهلية مرة أخرى، مع احترام كامل من المجتمع.

ثانيا:شروط رد الإعتبار:

1- شرط حسن السيرة والسلوك:

من المهم أن ندرك أن مجرد مرور الوقت وحده لا يكفي لإعادة الاعتبار، بل يجب أن يرافق ذلك تحسن يصاحب سلوك الموظف وتقدم في مسيرته المهنية، فإعادة الإعتبارهي فرصة للذين يسعون جديًا إلى إصلاح أنفسهم والتغلب على أخطائهم السابقة ، وأولئك الذين يصرون على إرتكاب الأخطاء ولا يستفيدون من إستخلاص الدروس من العقوبات التي تُفرض عليهم لن يتمكنوا من إستعادةإعتباراتهم.

ومن أجل تحقيق ذلك، يجب على الموظف الذي يرغب في إعادة بناء سمعته أن يبذل جهدًا حقيقيًا في تحسين نفسه من خلال سلوك حسن واحترام قيم المهنة، والالتزام بالأنظمة واللوائح خلال أدائه لعمه.[1]

إن رد الإعتبار ليس مجرد إجراء "إداري آلي" يرتبط بالتقويم الزمني، بل هو إستحقاق يُبنى على التغيير الفعلي في شخصية الموظف وأدائه،ويعد هذا الشرط من أهم الشروط وتظهر أهميته من تقارير رئيس المصلحة التي يعمل فيها، فإذا تبين أن سلوكه منذ توقيع العقوبة عليه يعد سلوكًا مرضيًا بوجه عام جازت الاستجابة لطلبه، أما إذا تبين أن التقارير السنوية الصادرة في حقه تضمنت ملاحظات تسيء له، فلا يمكن تصور محو الجزاءات التأديبية.[2]

من هنا نفهم أن رد الإعتبار ليس حقاً مكتسباً بمجرد الطلب، بل هو "إستحقاق مهني "يُبنى على تقييم الرؤساء، فالتقارير السنوية هي التي تمنح الموظف شهادة رد الإعتبارالإداري أو تحرمه منه، مما يجعل مستقبل الموظف المهني مرتبطاً إرتباطاً وثيقاً بمدى إلتزامهوإنضباطه في نظر مدرائه.

2- شرط تقديم شكوى تتضمن طلب المحو:

إذا كان الموظف العمومي يريد إزالة آثار العقوبة التأديبية من ملفه الشخصي، يجب عليه تقديم شكوى أو طلب إلى السلطة الرئاسية، هذا يعني أن الموظف يقبل بالذنب ويتبين له رغبته في العمل بشكل جيد لصالح الإدارة وتحقيق أهدافها، من الضروري أن يُظهر الموظف إستعدادهللإعتراف بالخطأ والقيام بالطلب بشكل رسمي.

بهذه الطريقة يمكن إزالة العواقب السلبية للعقوبة، هذا الإجراء يُظهر إلتزام الموظف بالمسؤولية والإلتزام بمعايير السلوك الإداري الصحيح.[3]

هنا تكمن الخطوة الأولى في عملية إستعادةالإعتبار المهني، فيتطلب الأمر مبادرة شخصية حقيقية من الموظف نفسه مع إعتراف ضمني بالخطأ، هذا الإعتراف له دور كبير في عملية محو العقوبة. حيث يعكس التزامه بالتغيير وتحمل مسؤولية أفعالِه، من خلال هذا الاعتراف يُظهر الموظف إستعداده للتعلم من الأخطاء وتحسين نفسه، وبالتالي يساهم في إستعادة ثقة زملائه ورؤسائه به.

3- شرط انقضاء مدة معينة:

---

[1]- ابراهيم رابعي ، مرجع سابق، ص ص 1526-1527

[2]- إيناس بثينة حاج شعيب ،الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2020 ،صص 109-110.

[3]- إيناس بثينةحاج شعيب، نفس المرجع ،ص 110

يُقصد بانقضاء المدة سريان فترة زمنية محددة وفقًا للقانون، تبدأ من تاريخ صدور القرار أو الحكم التأديبي وتنتهي بإنقضاء الأجل المحدد في التشريع، ولا سيما في القانون الجزائري، يُعد هذا الشرط أساسيًا لترتيب الآثار القانونية المرتبطة بمرور الوقت على سبيل المثال، المادة 176 من الامر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفهالعامة الجديد حيث نصت على انه :" يمكن للموظف الذي كان محل العقوبة من الدرجة الأولى أو الثانيةأن يطلب إعادة الإعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد مرور سنة واحدة من تاريخ إتخاذ العقوبة، وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديده تكون إعادةالإعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ قرار العقوبة".[1]

أما فيما يخص العقوبات من الدرجة الثانية والثالثة فيشترط المشرع مرور ثلاث سنوات كاملة تحسب إبتداءا من تاريخ إتخاذ قرار العقوبة غير أنه وبصدور الامر 03/06 فقط خفض المشرع هذه المدةإلى سنة أيضا بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية حيث سواها بالعقوبات من الدرجة الاولى.

الفرع الثاني
أنواع رد الإعتبار والأثار المترتبة عنه

أولا : أنواع رد الإعتبار:

1- رد إعتبار الموظف بناء على طلب المعني:

الأصل أن سلطة التأديب هي حق لسلطة التعيين، ومن حق هذه السلطة أن تقوم بشطب العقوبة التأديبية من الملف الإداري للموظف تلقائيًا، مع ذلك قد يحدث أن تغفل سلطة التعيين هذا الإجراء، لذلك منح المشرع للموظف الحق في طلب إعادة إعتباره من الإدارة، ولكن ليس إجباريًا نجد أن المشرع وضع شروطًا لتمكين الموظف من طلب إعادة إعتباره، وتتمثل هذه الشروط في:

*أن يكون الموظف قد تعرض لعقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية.

*أن يقدم الموظف طلب إعادة اعتباره إلى سلطة التعيين.

*أن يمر سنة على تاريخ انتهاء قرار العقوبة.[2]

2- ردالإعتبارالقانوني(التلقائي):

وهو الذي يتم بقوة القانون دون أن يتوقف على طلب من المعني، فقد ورد النص عليه في المادة 169 / 2 من الامر 03/06 :" واذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديده تكون إعادة الإعتباربقوة القانون..." ، وهذا النوع من رد الإعتبار يتم بشكل تلقائي ولا يتوقف على طلب كما أنه لا يخضع لتقدير أي جهة، وهو نظام حديث بالمقارنة مع رد الإعتبار بناء على طلب، حيث إستحدث بموجب الأمر 06-03.[3]

ثانيا: الأثار المترتبة عن رد الإعتبار:

1- ازالة أثار العقوبة بالنسبة للمستقبل:نصتالماده 176 فقره من الأمر 06-03 على أنه:" في حالة إعادة الإعتبار يمحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني." ويتمثل محو الأثر في

---

[1]-محمد جلاب، محو العقوبة التأديبية بين النص والتطبيق، مجلة البحوث والدراسات السياسية والقانونية، العدد الحادي عشر، ص181.

[2]- حبيبة بن عمار، رد الإعتبار في قانون الوظيفة العمومية، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علاقات مهنية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، 2017، 2018، ص 28.

[3]- ابراهيم رابعي ، مرجع سابق، ص 1519.

إيقاف آثار العقوبة وذلك منذ تاريخ صدور قرار رد الإعتبار من الجهة المختصة، مع إعتبار هذه الآثار كأنها لم تكن موجودة بالنسبة للمستقبل فقط ولا يوجد أي أثر رجعي لهذا القرار، فلا يؤثر رد الإعتبار على ما رتبته العقوبة من آثار في الماضي، كما لا يلغي القرارات الصادرة نتيجة للعقوبة.

حيث يمكن إعتبار هذا الإجراء على أنه يستهدف الإعفاء أو رد الإعتبار التأديبي للموظف المعاقب بعد أن تم تحمل تنفيذ العقوبة كاملة.[1]

2- **تطهير ملف الموظف من العقوبهالمفروضهعليه** :يتم ذلك عن طريق رفع وازالة كل الأوراق المتعلقة بالجزاء من ملف الموظف، بالإضافة إلى جميع المستندات أو الوثائق التي تشير إلى العقوبة التأديبية، هذا الإجراء يتم تنفيذه حتى يستطيع الموظف الإستفادة من المزايا الوظيفية، مثل الترقية.

فوجود مثل هذه الوثائق في ملفه الإداري قد يعيق مساره المهني، ويؤثر سلبًا على مستقبله الوظيفي،حيث تنص المادة 176، الفقرة 3، من الأمر 06-03 على ضرورة حذف كل أثر للعقوبة التأديبية من ملف الموظف المعني.

من الجدير بالذكرأن المشرع قد وضع ضمانة خاصة لهذا الغرض، حيث يشترط بعد إنتهاء عملية حذف العقوبة التأديبية، أن يتم عرض ملف الموظف المعني مرة أخرى على المجلس التأديبي وهذا الإجراء يهدف إلى مراقبة مدى إلتزام الإدارة بقرار حذف العقوبة التأديبية،[2] حيث يؤدي إتلاف جميع الأوراق المتعلقة بالعقوبة التأديبية إلى حذف كل المعلومات المتعلقة بالخطأ التأديبي والإجراءات المتخذة ضد المخطئ، هذا الحذف يسبب ضررًا لجهة الإدارة لأنها تحتاج إلى الإحتفاظ بسجل دائم لإنتهاكات الأخلاقيات في العمل وعدم الالتزام الجسيم بوظائفهم الأساسية.

[1]- ابراهيم رابعي ، مرجع سابق، ص ص 1531-1532.
[2]- إيناس بثينة حاج شعيب ، مرجع سابق، ص 111.

خلاصة الفصل الثاني:

يستخلص مما سبق أن النظام التأديبي يمثل الضمانة القانونية والآلية الفعّالة لإلزام الموظفين العموميين بواجباتهم المهنية،و حصر المشرع الجزائري العقوبات التأديبية بموجب نص القانون التزاماً بمبدأ شرعية الجزاء، معتمداً في ترتيبها على معيار جسامة الخطأ الوظيفي؛ حيث تدرجت العقوبات من الأخف إلى الأشد في تناسب طردي مع درجة الخطأ المرتكب، وهو ما جسدته أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الخاتمة

الخاتمة

تأسيسا على ماسبق، يتضح أن العقوبات التأديبية بمثابة نقطة سوداء في الملف الشخصي للموظف، تترتب عليها آثار قانونية فورية ومستقبلية، أبرزها توقيف أو تأخير الترقية، فالعقوبة التأديبية لا تهدف فقط إلى الزجر، بل تعمل كأداة قانونية لتصفية المراكز الوظيفية، حيث يعد توقيع العقوبة قرينة على عدم توفر شرط الكفاءة المطلوب للترقية، مما يجعل من الإنضباطالوظيفيشرطا لا غنى عنه للتقدم في السلم الوظيفي.

من النتائج التي توصلنا اليها اثناء دراستنا لهذا البحث مايلي :

- تعتبر الترقية من الحقوق الأصلية التي يتمتع بها الموظف العمومي والتي يطمح إلى تحقيقها من أجل تحسين وضعه المالي والإرتقاء في وظيفته.

- يتم ترتيب الموظفين في جدول الترقيه حسب النقطة المتحصل عليها، وفي حالة التساوي يتم الأخذ بالتقدير العام.

- إعتمد المشرع في الامر 03/06 على معيار الأقدمية والكفاءة للترقية في الدرجة.

- الترقية على أساس الشهادة مرتبط بتوفر المنصب المالي الشاغر.

- الترقية على أساس الإختيار يتم وفق الأقدمية، والتسجيل في قائمة التأهيل.

- إن المشرع قد حصر العقوبة التأديبية وصنفها بدوره إلى أربع درجات.

- إن المشرع أوكل مهمة توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والدرجة الثانية إلى السلطة المختصة بالتعيين دون أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، بينما العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، يكون بعد الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء.

- ربط المشرع درجة العقوبات التأديبية مع درجات الأخطاء المهنية.

- لقد إستثنى المشرع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة من مسالة الإعتبار.

- إن مسالة رد الإعتبار تؤدي إلى محو آثار العقوبة التأديبية من ملف الموظف.

- إن أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام تتمثل في الشطب من قائمة الترقية وهي عقوبة من الدرجة الثانية، والتنزيل من درجة إلى درجتين، فهي عقوبة من الدرجة الثالثة، بينما التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة هي عقوبة من الدرجة الرابعة.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: قائمة المصادر:

- **الأوامر والمراسيم:**

أ- الأوامر:

1. الأمر03/06،المورخ في 19 جمادي الثاني 1427، الموافق ل 15 جويلية2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

ب- المراسيم:

2. المرسوم التنفيذي 20-194، المؤرخ في 4 ذي الحجة 1441 الموافق 25 يوليو 2020، يتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية العدد43،
3. المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29سبتمبر2007 يحدد الشبكة الإستدلالية للموظفين ونظام دفع رواتبهم ، جريدة رسمية، العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

ثانيا: قائمة المراجع:

- **الكتب:**

4. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات تالة،الأبيار، الجزائر، 2010.
5. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص95.
6. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
7. سليمان الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1973.
8. على جمعة محارب ،التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية،الإسكندرية ،2004.
9. مازن ليلو راضي، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، القاهرة، 2005.
10. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
11. وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ،الأردن،2012.

- **الرسائل الجامعية:**

أ- أطروحات الدكتوراه:

12. عادل زياد، تسريح الموظفالعمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
13. فاروق خلف، أليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2010.
14. كمال رحماوي،تأديب الموظف العام بين الفاعلية والضمان ، دراسة مقارنة، لنيل درجة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016.
15. محمد الأحسن،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة،**رسالة دكتوراه** في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر،2015-2016.

ب- مذكرات ماجستير:

16. سلوى تيشات ،أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة **ماجستير** في العلوم الإقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2009-2010.
17. عمر زعباط، النظام القانوني لترقية الموظف العمومي، مذكرة من أجل الحصول على شهادة **الماجستير** في الحقوق، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2012-2013.
18. نسيمة أحمد السيد،الترقية والفعالية التنظيمية، رسالة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم الإجتماعية، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2007، 2008.

ج- مذكرات ماستر:

19. اسماعيل سعفان وتوفيق غباين، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماستر، فرع حقوق، تخصص قانون إداري، جامعة بسكرة ، الجزائر، 2021، 2022.
20. إيناس بثينة حاج شعيب ،الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2020.
21. حبيبة بن عمار، رد الإعتبار في قانون الوظيفة العمومية، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علاقات مهنية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، 2017، 2018.
22. سمير زعيط ،الترقية وإجراءاتها في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، جامعة زيان عاشور، الجلفة- الجزائر، 2020، 2021.
23. عبد الحميد شنتوف ،تاثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون عام، المركز الجامعي ، مغنية، الجزائر، 2021/-2022.

24. فتيحة دبابي وسارة خيري ،نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة من متطلبات استكمال شهادة الماسترفي العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون عام(منازعات إدارية)، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة 8 ماي1945،قالمة، الجزائر، 2016-2017.
25. محمد خليف و نسرينسعيدي ، تأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام في الجزائر، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص دولة ومؤسسات، قانون عام، جامعة زيان عاشور، الجلفة ، الجزائر، 2021، 2022.

➢ **المقالات العلمية:**

26. ابراهيم رابعي ،ردالإعتبار التأديبي في القانون الجزائري ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 01، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، جوان 2021.
27. أمينة وراس، أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة، مجلة دراسات إنسانية وإجتماعية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية جامعة الجزائر 3، العدد01 ،المجلد 10، الجزائر، مارس2021.
28. بلعربي بلقاسم و وليد رحماني، رد الإعتبار التأديبي، مجلة الدراسات القانونية (صنف ج)، المجلد 09، العدد 02، جامعة يحي فارس المدية، الجزائر، جوان 2023.
29. جمال الدين دندن ،النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق جامعة الجزائر1 ،العدد 01، المجلد6، الجزائر.
30. جمال قروف، علاقة الموظف العمومي بالدولة في التشريع الجزائري،مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة ، الجزائر، العدد 01 ،المجلد 10، الجزائر، 2023.
31. جيلالي بلحاج، الضمانات التأديبية للعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم، العدد01 ،المجلد 08، ، الجزائر، جوان 2023.
32. رشيدة هني ،موانع الترقية في الإدارات العمومية الجزائرية، مجلة القانون الدستوري والموسسات السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، ،العدد ،02، المجلد 03 ،الجزائر،ديسمبر2019.
33. عبد الكريم بلعرابي ،نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، المركز الجامعي، نور البشير، البيض، ديسمبر 2013.
34. عثمان تالوتيو مريمقسول، دور العقوبة التأديبية في مكافحة الفساد، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، كلية الحقوق جامعة محمد طاهري، بشار،العدد1،المجلد7، الجزائر، جوان 2023.
35. عيشة خلدون ،الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة ، مجلة الحقوق والعلوم الأنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد الأول ، المجلد العاشر، ، الجزائر، فيفري2017.

36. فاروق خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف العام بالإدارة، مجلة العلوم القانونية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي بالوادي، الجزائر، المجلد 1، العدد 2، جانفي2011.
37. ليلى غضبان ،دور الترقية في تحسين أداء الموارد البشرية- دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال باتنة، مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة ،المركز الجامعي بريكة، ، العدد2، المجلد 7، الجزائر،2020.
38. محمد جلاب، محو العقوبة التأديبية بين النص والتطبيق، مجلة البحوث والدراسات السياسية والقانونية، العدد الحادي عشر.
39. محمد رفيق بكاي وعثمان بقنيش، تأديب الموظف الدولي وفقا لأحكام القانون الدولي الإداري، مجلة الإجتهاد القضائي، جامعة بسكرة، العدد1،المجلد13، الجزائر، مارس2021.
40. المسعود صيلع ،الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد 11، الجزائر، 2022.
41. مصطفى بوادي ،نطاق سحب القرار التأديبيكطريق من الطرق الغير قضائية لإنقضاء العقوبة التأديبية – دراسة مقارنة- مجلة المشكاة في الإقتصاد، التنمية والقانون، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، الجزائر، 1 يناير 2016.
42. نبيلة أقوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر 03/06، مجلة الإجتهاد القضائي، المجلد13، العدد01، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، مارس2021.
43. نور الدين سوداني ،الضمانات التأديبية للموظف العام ، دراسة تحليلية في ظل الأمر06-03، مجلة النبراس للدراسات القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعةسكيكدة،العدد01 ،المجلد09، ، الجزائر، نوفمبر 2025.
44. نور الدين سوداني، العقوبات التأديبية، ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة سكيكدة، العدد2،المجلد 7، الجزائر، 2023.
45. نور الدين سوداني، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 20 أوت 1955، العدد 1، المجلد 15،الجزائر، أفريل 2022.
46. نورة داسيو أم السعد شافعي، نظام الترقية في تسيير الموارد البشرية ضمن التشريع الجزائري، مجلة مدارات للعلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد03 ،المجلد 2، الجزائر، 2023.
47. هشام باهي و مروانالدهمة ،العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مجلة الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة ، جامعة بسكرة، العدد 1 ،المجلد7، أفريل 2019، الجزائر.
48. هناء عمارة و عبدالقادرزرقينو قويدرشعشوعي،الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإداره التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، مخبر البحث في تطوير التشريعات الاقتصادية، كليه الحقوق، جامعه تيسمسيلت ،العدد 1، المجلد 8 ،الجزائر، جوان 2023.

قَائِمَة المُحتَوَيَاتْ

قائمة المحتويات

الإهداء
شكر وعرفان
مقدمة .....أ
الفصل الأول: مفهوم الموظف العام والترقيات المقررة له
تمهيد الفصل الأول: 4
المبحث الأول: مفهوم الموظف العام وطبيعة علاقته بالإدارة.....5
المطلب الأول: مفهوم الموظف العام: 5
الفرع الأول: التعريف القضائي للموظف العام: 5
الفرع الثاني: التعريف التشريعي: 5
الفرع الثالث:التعريف الفقهي للموظف العام.....6
المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف العام بالإدارة 7
الفرع الأول:علاقة تعاقدية 8
الفرع الثاني:علاقة تنظيمية لائحية 9
الفرع الثالث:تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة 9
المبحث الثاني: ماهية الترقية في الوظيفة العامة 10
المطلب الأول: مفهوم الترقية ومعاييرها.....10
الفرع الأول: تعريف الترقية.....10
الفرع الثاني: معايير الترقية. 14
المطلب الثاني: ضوابط الترقية.....16
الفرع الأول: شروط وإجراءات الترقية في الدرجة 16
الفرع الثاني: شروط وإجراءات الترقية في الرتبة. 17
خلاصة الفصل الأول:.....21
الفصل الثاني: تأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام
تمهيد الفصل الثاني 24
المبحث الأول: تصنيف العقوبات التأديبية وآثارها على ترقية الموظف العام 25
المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية: 25
الفرع الأول:تعريف العقوبة التأديبية: 25
الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية 26
المطلب الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية.....27

قائمة المحتويات.

الفرع الأول: عقوبات من الدرجة الأولى والثانية.....27
الفرع الثاني: عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة: 29
المطلب الثالث: أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام 31
الفرع الأول: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة 31
الفرع الثاني: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة.....32
المبحث الثاني: نهاية العقوبة التاديبية ورد الإعتبار للموظف العام.....34
المطلب الأول: نهاية العقوبة التأديبية.....34
الفرع الأول: إلغاء القرار التأديبي 34
الفرع الثاني: سحب القرار التأديبي:.....35
المطلب الثاني: رد الإعتبار للموظف العام 36
الفرع الأول: تعريف رد الإعتبار وشروطه:.....36
الفرع الثاني: أنواع رد الإعتبار والأثار المترتبة عنه.....38
خلاصة الفصل الثاني: 40
الخاتمة.....42
قائمة المصادر والمراجع.....44
قائمة المحتويات
ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

الموظف العام هو أداة إدارية هامة في تنفيذ القوانين والتنظيمات. حيث يمتلك حقوقًا متعددة، أبرزها حق الترقية، الذي يُعتبر هدفًا رئيسيًا للموظف منذ بداية خدمته. وحق الترقية له آثار مادية ومعنوية، حيث يترتب عليه زيادة في المرتب، وارتقاءوعلو سمعة الموظف بين زملائه. ومع هذه الحقوق، يتحمل الموظف واجبات متعددة، ويجب أن ينفذها بدقة. في حال عدم تنفيذ هذه الواجبات، قد يتعرض لعقوبات تأديبية تختلف حسب جسامة الخطأ المهني المرتكب. هذه العقوبات يمكن أن تؤثر بشكل كبير على مسار الموظف المهني، وخاصةً على فرص الترقية. ومن بين مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف، يمكن ذكر الشطب من قائمة الترقية، والتنزيل من درجة إلى درجتين، أو حتى التنزيل إلى رتبة أدنى. هذه الإجراءات التأديبية تهدف إلى ضمان أداء الموظفين بفعّالية ووفاءً لمسؤولياتهم.

الكلمات المفتاحية:الموظف العام، الترقية، العقوبات، الإجراءات التأديبية.

Abstract

The public employee is an important administrative instrument in the implementation of laws and regulations. They possess multiple rights, the most prominent of which is the right to promotion, considered a primary objective for the employee from the beginning of their service. The right to promotion carries both material and moral effects, as it results in an increase in salary and enhances the employee’s status and reputation among colleagues.

Alongside these rights, the employee bears multiple duties that must be carried out accurately. Failure to fulfill these duties may expose the employee to disciplinary sanctions that vary according to the seriousness of the professional misconduct committed. These sanctions can significantly affect the employee’s professional career, especially promotion opportunities.

Among the manifestations of the impact of disciplinary sanctions on employee promotion are removal from the promotion list, demotion by one or two grades, or even demotion to a lower rank. These disciplinary measures aim to ensure that employees perform effectively and fulfill their responsibilities faithfully.

Keywords: Public Employee, Promotion, Sanctions, Disciplinary Procedures.