

جامعة ملحد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية  
الفرع:حقوق  
التخصص: قانون إداري  
رقم: .....

إعداد الطالبتان:

الأسود لينة

بتيش دنيازاد

يوم:2025/06/02

## تأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام

### لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة بسكرة	أستاذ التعليم العالي	شرف الدين وردة
مشرفا ومقررا	جامعة بسكرة	أستاذ التعليم العالي	بلجل عتيقة
مناقشا	جامعة بسكرة	أستاذ مساعد(أ)	زوزو زوليخة

السنة الجامعية: 2024 - 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٤٣٨

## كلمة شكر و عرفان

لابد لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة نعود إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد...  
وقبل أن نمضي تقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة...  
إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة...  
إلى جميع أساتذتنا الأفاضل.....

"كن عالما .. فإن لم تستطع فكن متعلما ، فإن لم تستطع فأحب العلماء ، فإن لم تستطع فلا تبغضهم"  
ونخص بالتقدير والشكر:

إلى الأستاذة " بلجبل عتيقة "

التي نقول لها بشراكي قول رسول الله ﷺ:

"إن الحوت في البحر ، والطير في السماء ، ليصلون على معلم الناس الخير"

الذي سخر لنا معارفه وقدم لنا العون ومد لنا يد البحث لإتمام هذه المذكرة

الطالبتان : الأسود لينة

بتيش دنيازاد

## الإهداء

بكل حب أهدي هذا النجاح الى من كانا ولا يزالان النور الذي أضاء دربي، والمصدر الأول لكل نجاح حققته.

إلى والديّ العزيزين أرفع أسمى كلمات الشكر و الامتنان بما بذلتماه من جهد و تضحيات من أجلي.

الى من أحمل اسمه بكل افتخار،الى من غرس في نفسي القيم و المبادئ وعلمني الصبر و الاجتهاد....

## أبي الغالي

كان دعمك حافظاً لإكمال المشوار،جزاك الله كل خير،ورفع قدرك في الدنيا و الآخرة هذا النجاح هو ثمرة دعمك وتضحياتك.

## أمي الغالية

الى من جعل الله الجنة تحت قدميها، الى مصدر الهامي وسر نجاحي،الى من زرعت في قلبي القوة و كنت دوما الحزن الذي ألجأ

اليه.....

الى عائلتي الحبيبة التي كانت الداعم و السند في كل خطوة.

كما أهدي هذا الجهد المتواضع الى اخوتي (اخلاص،عقبة، علي) أنتم السند الحقيقي و الدافع المستمر، لكم مني كل الحب و التقدير.

## إلى عمّاتي وخالاتي العزيزات

أهدي هذا العمل المتواضع، عربون وفاء، واعتراًفاً بجميلكنّ الذي لا يُقدّر بثمن كنتنّ دوماً مصدر حبّ وحنان .

## إلى جدّتيّ الحبيبتين

مصدر الحنان وأصل الدعاء الصادق،أهديكما هذه الثمرة عرفاناً لقلبيكما الكبيرين،ولكل لحظة حب و دعم لا تُنسى.

## إلى بنات عمّاتي وبنات أعمامي العزيزات

رفيقات الطفولة، وشريكات الضحكة والذكرى الجميلة،لكنّ في قلبي مكانة لا تشبه سواها،أهديكن هذه الصفحات عربون محبّة وامتنان،على

المساندة والودّ، وكل لحظة جميلة جمعتنا.

## الى صديقتي الغالية 'كريمة ع'

رفيقة الدرب، وسند الروح في كل الأوقات،كنتِ دائماً القريبة من القلب، الحاضرة في الدعاء، والمشجعة في لحظات الضعف،أهديك هذا العمل تقديراً

## الاهداء

ماسلكنا البدايات الا بتسييره ومابلغنا النهايات الا بتوفيقه ومحققنا الغابات الا بفضلته فالحمد لله الذي وفقني لتتمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدارسية.

### الى جدتي الغالية

التي كنت احلم ان تشهد فرحتي في هذا اليوم، تبارك لي بفرحها ودعواتها، رحلت بجسدك ، لكن حبك ودعواتك مازلت ترافقني  
رحمك الله واسكنك فسيح جناته.

الى من سجدت الله تدعوه في سرها وجهرها، الى من سخرت لتحمل عني تعبي، ومسحت بيدها دموعي.

### إلى امي

الحبيبة فرحتي لا تكتمل الا برؤية دموع السعادة في عينيك لي.

### ابي العزيز

مصدر فخري وسندي الدائم ، يامن علمتني القوة والصبر ، كنت دائما لي قدوة ومصدرا للتحفيز ، شكرا لثقتك بي لنصائحك ولحبك الذي  
منحني القوة لاواصل .هذا النجاح هو ثمرة دعمك وتضحياتك.

### الى اخواتي الأعتز

انتم السند والدعم .شكرا لوجودكم الدائم بجانبني ، ولحبكم الذي يمنحني القوة حفظكم الله ووفقكم.

### إلى شخصي المفضل

إلى من كان الحضور الأجل في أيامي ولحظات تعبي ، واحتوى قلبي قبل فرحي، والكثف الذي أتكى عليه دون خوف.هذا التخرج هو ثمرة تعب،  
لكنه أيضا ثمرة وجودك في حياتي.أهديك نجاحي، لأنك كنت دائما الجزء الأجل في كل إنجاز.

### إلى بركات يسرى

الاسم الذي ربما يراه البعض مرد صديقة، لكنه في قلبي أكثر من ذلك بكثير.إلى من كانت الحضور الأجل في كل لحظة مرهقة،إلى من فهمت  
صمتي، واحتوت ضعفي، واحتفلت بي قبل أن أصل .أهديك هذا التخرج، لأنه لم يكن ليكتمل لولاك.

وأخيرا من قال انا لها وان ابنت رغما عنها أتيت بها.

فالحمد لله الذي مات يقنت به خيرا وأملا إلا وأغرقتني سرورا وفرحا ينسيني مشقتي.

# قائمة المختصرات

## قائمة المختصرات

### 1. المختصرات باللغة العربية:

- ج ر: الجريدة الرسمية.
- د ط: دون طبعة.
- د س ن: دون سنة النشر.
- ص: الصفحة.
- ط: الطبعة.
- م ع و ع: المديرية العامة للتوظيف العمومية.
- م ع و ع ا ا: المديرية العامة للتوظيف العمومية لاصلاح الاداري.

# مقدمة

شهدت الوظيفة العامة تحولا جوهريا فبعد أن كانت تمارس كسلطة عامة في مواجهة المواطنين. ففي العصر الحالي خدمة عامة متكاملة وتتضمن هذه الخدمة منظومة من الواجبات المترابطة التي تسند إلى الموظف العام المستوفي للشروط المحددة والمنصوص عليها في تشريعات الوظيفة العامة، وإلى جانب هذه الواجبات يتمتع الموظف العام بمجموعة من الحقوق التي تمنح له وذلك لتمكينه من أداء مهامه في إدارة وتسيير الشؤون العامة بكفاءة و بما يخدم المصلحة العامة.

يعد الموظف العمومي الركيزة الأساسية للتنظيم الإداري في الإدارة العامة، فهو ليس مجرد أداة لتطبيق القوانين و اللوائح بل هو وسيلة فعالة تعتمد عليها الإدارة في مواكبة مسيرة التقدم والتطور مع مستجدات العصر.

وقد أولى المشرع الجزائري اهتماما بتنظيم شؤون الموظفين عبر سن مجموعة من القوانين واللوائح ويعد الأمر 66-133 بمثابة أول تشريع يرسخ القانون الأساسي للوظيفة العامة،<sup>1</sup> ويليه مرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية<sup>2</sup>، نهاية بالأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>3</sup>

في ظل هذه المنظومة القانونية والتنظيمية ، يتمتع الموظف بجملة من الحقوق الأساسية وفي مقدمتها الحق في الترقية الذي يعد من الضمانات الجوهرية التي يتطلع إليها الموظف لتحقيق التطور الوظيفي و حافظا أساسيا و فرصة لارتقاء في مساره المهني، وان منح الموظف العام هذه الحقوق يقابله التزام واضح بتنفيذ الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه وأي تجاوز أو إهمال لهذه الواجبات يعرضه لعقوبات تأديبية تختلف حدتها تبعا لمدى جسامة و خطورة الخطأ الوظيفي.

---

<sup>1</sup> الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46 الصادرة في 08 جوان 1966.

<sup>2</sup> المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذج لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر العدد 03 الصادرة في 24 مارس 1985.

<sup>3</sup> الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

حرصا على ضمان سير العمل بكفاءة و نزاهة في المرافق العامة ، وضع المشرع الجزائري نظاما تأديبيا محكما يهدف إلى ردع السلوكيات التي تعيق الأداء الجيد وقد تجسد هذا النظام في الأمر 03-06 الذي تضمن مجموعة من القواعد و أحكام المنظمة التي تحدد واجبات الموظف وتصنيف الأخطاء و بيان العقوبات المناسبة لها، مع تخويل السلطة التأديبية المختصة صلاحية تطبيق هذه العقوبات وفقا لإجراءات واضحة تضمن عدم تعسف الإدارة في حق الموظف.

فالنظام التأديبي هو عملية قانونية بناءة تهدف إلى تقويم سلوك الموظف وتوعية باقي الموظفين بأهمية تجنب مثل هذه الأخطاء، مما يضمن استمرارية وفعالية عمل المرافق العامة، وتبرز أهمية النظام التأديبي في كونه الإطار الإجرائي الذي يهدف إلى إقامة دعائم نظام الوظيفة العمومية وترسيخها، وصونها من كل ما يهدد استقرارها. ولذلك يرتكز هذا النظام في مختلف الدول على مبدأ الردع لتحقيق أهدافه ، وذلك بتطبيق جزاءات وعقوبات تأديبية على من يخلّ بواجبات الوظيفة العامة، وهي عقوبات تتدرج من حيث تأثيرها ، فمنها ما يقتصر على الجانب المعنوي ، ومنها ما يمتد ليؤثر مادياً.

مما لاشك فيه أن العقوبات التي يتعرض لها الموظف العام خلال مسيرته المهنية تخلف آثار سلبية على حقوقه والمزايا التي اكتسبها ، وتهدف هذه الإجراءات التأديبية إلى تهذيب وتقويم سلوكه ، انطلاق من كونه الدعامة الأساسية التي تقوم عليها مؤسسات الدولة ومسؤوليته تجاهها.

### ➤ أهمية الدراسة

يُعتبر موضوع تأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام من القضايا الجوهرية في مجال القانون الإداري، نظراً لارتباطه بحقوق الموظف وواجباته، حيث يبرز الموضوع أهمية علمية و عملية تتمثل فيمايلي:

**الأهمية العلمية:** تساعد في تطوير المعرفة النظرية حول سلوك الموظف العام، والضبط الإداري، والعلاقة بين النظام التأديبي و الترقية.

**الأهمية العملية:** تؤثر بشكل مباشر في تحسين كفاءة الادارة العامة و تحقيق العدالة داخل الأجهزة الحكومية.

### ➤ أسباب اختيار الموضوع:

يعود اختيارنا لهذا الموضوع إلى مجموعة من الأسباب، يمكن تقسيمها إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

**الأسباب الذاتية:** تتمثل في الفضول العلمي والرغبة في استكشاف الأخطاء التي قد يرتكبها الموظف العام أثناء أدائه لمهامه الوظيفية، والعقوبات التي يتعرض لها نتيجة لذلك.

**الأسباب الموضوعية:** تكمن في القيمة العلمية والعملية للموضوع، وأهميته بالنسبة لشريحة واسعة من العاملين في الإدارة العمومية وهم الموظفون. بالإضافة إلى ذلك، يندرج هذا الموضوع ضمن اهتماماتنا الأكاديمية وتخصصنا في القانون الإداري والوظيفة العمومية.

### ➤ أهداف الدراسة

- ✓ تقييم مدى توازن النظام التأديبي بين حفظ الانضباط الإداري وضمان حقوق الموظف في الترقية.
- ✓ استعراض الإجراءات الإدارية المتبعة في تطبيق العقوبات وآثارها على المسار المهني للموظف.
- ✓ تحليل الإطار القانوني والتنظيمي للعقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العامة وعلاقتها بشروط الترقية.

### ✓ الدراسات السابقة

استنادًا إلى استعراضنا للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، تم العثور على دراسة مباشرة ، بالإضافة إلى دراسات أخرى تناولت جوانب محددة منه. وتوضح هذه الدراسات فيما يلي:

-حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الوادي، 2013-2014.

-خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ،(الإدارة والمالية)، كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون ،جامعة الجزائر ،2003.

-رابعي إبراهيم ، إجراءات و ضمانات المتابعة التأديبية للمهنيين في القانون الجزائري ،  
أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2018.  
و استنادا لما سبق و لمعالجة الموضوع نطرح الإشكالية التالية:

### كيف تؤثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام؟

وتنبثق عن هذه الإشكالية تساؤلات فرعية لا بد من طرحها و الإجابة عليها من ضمنها:

- ما المقصود بالنظام القانوني للعقوبة التأديبية؟
- ماهي تصنيفات الأخطاء المهنية؟
- ماهي تصنيفات العقوبات التأديبية؟
- فيما تتمثل أهم مظاهر العقوبة التأديبية؟
- ماهو اثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام؟

### ✓ منهج الدراسة

وقصد الإحاطة والإلمام بهذا الموضوع بغية الإجابة عن هذه التساؤلات تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم وصف بعض المصطلحات المتعلقة بالموضوع وتحليل جوانب معينة منه، ودراسة كل النقاط المتعلقة به دراسة دقيقة ومفصلة.

### ✓ هيكل الدراسة

وللإجابة على إشكالية هذا البحث قمنا بتقسيم هذه الدراسة تقسيما ثنائيا حيث نتناول في الفصل الأول تأثير النظام التأديبي على ترقية الموظف العام، وتطرقنا في المبحث الأول إلى النظام القانوني للعقوبة التأديبية، وفي المبحث الثاني إلى العقوبات التأديبية والمبادئ التي تحكمها في حين تضمن الفصل الثاني مظاهر العقوبة التأديبية و أثرها على ترقية الموظف العام حيث تم تخصيص المبحث الأول لدراسة مظاهر العقوبة التأديبية و تخصيص المبحث الثاني حول أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام.

الفصل الأول  
تأثير النظام التأديبي على  
ترقية الموظف العام

إن النظام التأديبي يؤثر بشكل كبير على ترقية الموظف العام، بحيث أن الإخلال بهذا النظام قد يؤدي إلى عقوبات مختلفة تختلف حسب درجة و جسامه الخطأ الوظيفي المرتكب مما قد يفقد الموظف حافزه في العمل و يقلل من فرصه في الترقية.

كما أنه جزء لا يتجزأ من قانون الوظيفة العامة ، حيث أن المشرع الجزائري خصص له في الأمر 03-06 الذي يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة عدة فصول ، بحيث تطرق لها في المواد 160 إلى 184.

### المبحث الأول : النظام القانوني للعقوبة التأديبية

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

ويعرض لنا الفقه و القضاء بعض المبادئ القانونية الهامة التي تقوم عليها العقوبة التأديبية، و التي تبنتها بعد ذلك قوانين التوظيف المختلفة في دول العالم ، لتحقيق العقوبة و أهداف فاعليتها في المجتمع الوظيفي من أجل التوفيق بين مصلحة المرفق العام و مصلحة الموظف المخطئ.

- و تتمثل هذه المبادئ في مايلي:

- مبدأ الشرعية و النتائج التي تترتب على تطبيقه و المتمثلة في التناسب بين الخطأ و الجزاء ، و عدم جواز معاقبة المذنب عن ذات الفعل مرتين و إجبارية تسبب القرار التأديبي.
- مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية.
- مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية.<sup>1</sup>

ولقد جاء في المادة 7 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تتضمن أن الموظف يكون اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية تنظيمية ، حيث يلتزم الموظفون بمسؤوليات جد هامة اتجاه الدولة فهم يشغلون وضعية سياسية و قانونية خاصة يترجمها مبدأ قانوني والتي تنجم عليها نتائج عديدة و متنوعة بدء بوجود إطار قانوني يخضعون له وهو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ونصوصه التنظيمية ، فقد تضمنت أغلب التشريعات الوظيفية عقوبات تأديبية توقع على الموظف في حالة مخالفته لواجباته ، حيث جاءت سعيا لحماية الوظيفة الإدارية من كل انحراف و مماثلة في أداء المهام.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط03، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر، 2006، ص 94 .

وستتطرق في النظام القانوني للعقوبة التأديبية الى مطلبين نعالج في المطلب الأول الخطأ المهني كأساس لإصدار العقوبة التأديبية وفي المطلب الثاني تصنيف العقوبات التأديبية .

### المطلب الأول : الخطأ المهني كأساس لتطبيق العقوبة التأديبية

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

ان عملية تأديب الموظف عن خطأه التأديبي ليست عملية انتقامية ولا قهرية، و انما عملية قانونية يهدف من وراءها الى اصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين،حفاظا على حسن سير المرافق العامة.<sup>4</sup>

وستتطرق في هذا المطلب لتحديد الخطأ المهني المستوجب لإصدار العقوبة التأديبية

في الفرع الأول ودرجات الأخطاء المهنية في الفرع الثاني.

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

لقد تنازعت الآراء الفقهية في تحديد معنى الخطأ التأديبي في المسؤولية التأديبية

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

<sup>2</sup> عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة، -دراسة مقارنة- مع التركيز على التشريع الجزائري، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985 ، ص167 .

<sup>3</sup> عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، د ط ، دار هومة للنشر والتوزيع ، الجزائر، د س ن ، ص ص331-332.

<sup>4</sup> دهمة مروان، الضمانات للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق و لحيات، المجلد08، العدد02، 2020،

- و نستعرض أكثرها شيوعا ، فرأي شائع بين الفقهاء يقول : " إن الخطأ التأديبي هو كل تصرف يصدر من العامل أثناء أداء وظيفته أو خارجها و يؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل ، و ذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة " .<sup>1</sup>
- لقد عرفه الأستاذ سليمان محمد الطماوي : " بأنه كل امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه " .<sup>2</sup>
- و أيضا عرفه الأستاذ أحمد بوضياف على أنه : " إخلال بالتزام قانوني ، و يؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد الخلفية " .<sup>3</sup>
- و من وجهة نظر الدكتور سعيد مقدم كما يلي : " نكون أمام خطأ تأديبي كلما كنا أمام إخلال بواجبات الموظفين المقررة ، بهدف ضمان السير الحسن للمرافق العمومية " .<sup>4</sup>
- وعرفه "waline" "والين" بأنه: "كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه لجزاء تأديبي" .<sup>5</sup>
- أما المشرع الجزائري فلم يعرف الخطأ التأديبي، بل سار على نهج غالبية التشريعات الأخرى ، وهنا ينبغي التوضيح بأنه حتى الخطأ في حد ذاته كمصطلح يصعب تعريفه، إذ يقول العالم "بلانيول" في هذا السياق "أنه لا يمكن نقد المشرع لأنه لم يعرف الخطأ، لأن الخطأ غير ممكن تعريفه" .<sup>6</sup>

<sup>1</sup> أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د ط، منشورات قاله ، الجزائر، 2010 ، ص 56 .

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي، قضاة التأديب - دراسة مقارنة -، د ط، دار الفكر العربي، القاهرة ، 1995 ، ص 42 .

<sup>3</sup> أحمد بوضياف ، مرجع سابق، ص 58.

<sup>4</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية، د ب ن، 2010، ص 423.

<sup>5</sup> جمال قروف، تأديب المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 07، العدد 03، جامعة الدتور مولاي الطاهر سعيدة، الجزائر، 2020، ص 260.

<sup>6</sup> إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة و المالية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة بن عكنون ، الجزائر، 2000-2001 ، ص 46.

كما أن هناك من يرجع السبب في عدم تعريف الخطأ التأديبي من قبل المشرع إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه ، و الذي لا يقبل الحصر و التحديد خلافا للخطأ الجنائي ، وقد يرجع السبب أيضا إلى أن المشرع يخشى أن هو أورد تعريفا للخطأ التأديبي أن يكون ناقصا، بحيث لا يشمل جميع أنواع الأخطاء التأديبية ، و لهذا اكتفى بوضع قاعدة عامة تقضي بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية.<sup>1</sup>

كما جاء في نص المادة 160 من الأمر 06-03 مايلى " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس عند الاقتضاء ،بالمتابعات الجزائية ."

أما المادة 1/17 من الأمر 66-133 حيث نصت : " كل تقصير في الواجبات المهنية ، وكل مس بإطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه الموظف في ممارسة مهامه او اثائها يعرضه لعقوبات تأديبية ."

أما القضاء الإداري قد لعب دور كبير في تحديد مفهوم الخطأ التأديبي فقد تصدى قضاء مجلس الدولة الفرنسي في بعض أحكامه على أنه : " الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالالتزامات الوظيفية حتى ولو كانت خارج نطاق الوظيفة مادام أنه يمس سمعتها و كرامتها ..."، إضافة إلى ما أقره في قضية kawalewski بأن اشتراك الموظف في مظاهرة غير مرخص فيها من قبل السلطة المختصة و رغم تحذير و تنبيه الوزير المختص ، يعد جرما تأديبيا يعاقب عليه ، كذلك إسراف المدرس في تناول المشروبات الكحولية على رغم أن ذلك قد تم خارج عمله و لم يؤثر مطلقا على ممارسة أعمال وظيفته ، فقضى المجلس أيضا أن السلوك الذي من شأنه أن يحدث بلبلة في إدارة سير المرافق العامة يعتبر خطأ يستوجب الجزاء التأديبي.<sup>2</sup>

كما حاول القضاء الجزائري تعريف الخطأ التأديبي في القضية رقم 420568 المؤرخة

<sup>1</sup> حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية ، المجلد 01، العدد01، جامعة تامنغست، الجزائر،2012، ص 141.

<sup>2</sup> حمايتي صباح ، مرجع سابق، ص 14 .

في 07-12-1985 بقوله: "الأخطاء التأديبية تشمل على كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحظ من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة".<sup>1</sup>

لا يمكننا أن نقول أن كل هذه المحاولات من أجل إيجاد تعريف جامع مانع للخطأ التأديبي ، سواء من قبل الفقه أو المشرع أو القضاء باءت بالفشل ، لأنها مجتمعة تكمل بعضها البعض، وتعطي صورة أكثر وضوحاً عن الخطأ التأديبي وعن نطاقه، تستطيع من خلالها السلطة التأديبية ممارسة اختصاصها في تأديب المهني ، لأنها هي المعني الأول بهذا التعريف ، كونه يرسم لها حدود سلطتها في تقدير الخطأ.<sup>2</sup>

وفي الأخير نقول أن من خلال التعريفات السالفة الذكر نلاحظ اختلاف هذه التعاريف في اللفظ في مجموعة من النقاط المتعلقة بالخطأ المهني:

- \_ مخالفة كل ما يتعلق بالواجبات الوظيفية و مقتضياتها.
- \_ الموظف يقع تحت طائلة توقيع الجزاء التأديبي.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني : درجات الأخطاء المهنية

المشرع الجزائري قسم الأخطاء التأديبية حسب نص المادة 177 من الأمر 06-03 إلى أربع درجات حسب جسامة الخطأ الذي قام بارتكابه الموظف العام على النحو الآتي :

\_ أخطاء من الدرجة الأولى.

\_ أخطاء من الدرجة الثانية.

<sup>1</sup> عثمان تالوتي، مريم قسول، الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية، مجلة الحقوق و العلوم السياسية، المجلد 10، العدد 02، جامعة خنشلة ، 2023 ، ص 1055.

<sup>2</sup> رابعي إبراهيم، إجراءات وضمانات المتابعة التأديبية للمهنيين في القانون الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2018، ص112.

<sup>3</sup> وليد رحمانى، خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري، مجلة افاق للعلوم، المجلد 03، العدد 01، جامعة زيان عاشور الجلفة، جانفي 2018، ص307.

\_ أخطاء من الدرجة الثالثة.

\_ أخطاء من الدرجة الرابعة.

كذلك أن الأخطاء المهنية منصوص عليها في قوانين و تنظيمات أخرى مثل قانون العقوبات و قانون رقم 02/90 المؤرخ في 1990/2/6 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية المعدل والمتمم بالقانون 27/91.

وقد حرص المشرع على ذكر بعض الأخطاء بعنوان كل صنف أو درجة، فعدد أخطاء الدرجة الأولى فالثانية ثم الثالثة و الرابعة ، و هو ذكر حصري بما يعني إقرار طابع المرونة للخطأ التأديبي و التصريح بعدم قابليته للحصر و التحديد الدقيق. لذلك استعمل المشرع عند تصنيفه للأخطاء عبارة "على الخصوص". وهي واردة في المواد من 178 إلى 181.<sup>1</sup>

#### أولا : الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى

هذا النوع من الأخطاء المهنية نصت عليه المادة 69 من المرسوم 82-302 على سبيل المثال لا الحصر و ذلك بنصها على: "تعد الأعمال التي يمس بها الموظف الانضباط العام الأخطاء من الدرجة الأولى، كما ينص على ذلك تشريع القوانين الأساسية النموذجية و التنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة.....".

كما نصت المادة 178 من الأمر 06-03: "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح".  
لقد قام المشرع الجزائري بتصنيف الأخطاء حسب جسامتها بحيث لا يمكن حصرها في أفعال محددة.

وهناك من اعتبر أن أخطاء الدرجة الأولى تؤثر على معيار السير الحسن للمصالح.

#### ثانيا : الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية

طبقا للمادة 179 من الأمر 06-03 تعتبر على وجه الخصوص ، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

\_ المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، ط 01، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص 154.

\_ الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه.

في حين نقول أن المشرع قام بتحديد الأعمال التي تحدث نتيجة لتقصير أو إهمال الموظف. ولقد نصت المادة 70 من المرسوم 82-302 على سبيل المثال لا على سبيل الحصر بنصها: "تعد الأعمال التي يرتكبها العامل الموظف نتيجة غفلة منه أو إهمال، وتصنف في درجة الأخطاء من الدرجة الثانية".

### ثالثا : الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة

تناولت المادة 180 من الأمر 06-03 الأخطاء من الدرجة الثالثة ، الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
  - إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
  - رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
  - إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
  - استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.
- كما نص عليها المشرع الجزائري من خلال المادة 71 من المرسوم 82-302 و التي حددت الأخطاء على سبيل المثال لا الحصر.<sup>1</sup>

### رابعا : الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة

- طبقا للمادة 181 من الأمر 06-03 أخطاء من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:
- الاستفادة من امتيازات ، من أية طبيعة كانت ، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
  - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

<sup>1</sup> أنظر المادة 71 من المرسوم 82-302، مصدر سابق.

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وظيفة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.

كما شرع الأمر 03-06 في المادة 184 حالة الموظف المتغيب عن عمله لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل ، دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.

وفي الأخير يمكننا تلخيص هذه الأخطاء في جدول من الأخرى إلى الأشد خطورة حسب المواد القانونية، ودرجة الأخطاء المهنية، و الخطأ المهني المستوجب كما يلي :

المواد القانونية	درجة الأخطاء المهنية	الخطأ المهني المستوجب
178 من الأمر 03/06	الأخطاء من الدرجة الأولى	- كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن.
179 من الأمر 03/06	الأخطاء من الدرجة الثانية	- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة. - الإخلال بالواجبات القانونية.
180 من الأمر 03/06	الأخطاء من الدرجة الثالثة	- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية. - إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها
181 من الأمر 03/06	الأخطاء من الدرجة الرابعة	- الاستفادة من الامتيازات. - ارتكاب أعمال عنف في العمل

### المطلب الثاني : تصنيف العقوبات التأديبية

صنف المشرع العقوبات التأديبية الى اربع درجات، مراعيًا في ذلك مدى التناسب بينها و بين الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف.<sup>1</sup>

وعلى خلاف الأخطاء التأديبية فان العقوبات التأديبية تقع تحت الحصر،منعًا من التعسف في توقيعها، ويكون لسلطة التأديب تقدير ملائمة الجزاء المناسب و الخطأ المقترف من جانب الموظف محل التأديب.<sup>2</sup>

وتصنف العقوبات التأديبية وفقا لأحكام المادة 163 من قانون الوظيفة العمومية، حسب جسامة الأخطاء المرتكبة ، و تتولى السلطة الإدارية المختصة توقيعها في حالة إقرارها على الموظف.

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

### الفرع الأول : عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، و هذا ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 06-03.

كما نصت المادة 163 من الأمر 06-03 على عقوبات الدرجة الأولى و الثانية كما يلي:

### أولا : العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى

حسب النصوص التي سبقت الأمر 06-03 تتمثل العقوبات من الدرجة الأولى فيما يلي:

➤ التنبيه.

➤ الإنذار الكتابي.

➤ التوبيخ.

<sup>1</sup> بوقرة أم الخير، تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، المجلد 08، العدد 01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 77.

<sup>2</sup> بوقرة أم الخير، نفس المرجع، ص 78.

بالنسبة لعقوبة التنبيه يكون بإشعار الموظف تحريرا بالمخالفة التي ارتكبها و توجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي.<sup>1</sup>

أما الإنذار الكتابي هو اجراء لتحذير الموظف يتخذ في المخالفات البسيطة التي يرتكبها، والهدف من هذا الاجراء هو دفع الموظف الى عدم القيام بمثل هذه الأفعال وإلا سيتعرض لعقوبات أكثر صرامة، كما أن الادارة لا يمكنها اتخاذ هذه العقوبة الا بعد استفسار الموظف عن الأفعال المنسوبة اليه و الاطلاع على دفوعاته.<sup>2</sup>

فيما يتعلق بالتوبيخ فيقصد به عتاب الموظف و لومه على ما بدر منه من مخالفات.<sup>3</sup>

وتصدر الادارة عقوبة التوبيخ بنفس الكيفيات و الشروط التي تصدر بها عقوبة الإنذار، لكنه لا يحمل دعوة الموظف الى سلوك أحسن بل يعد نوع من الاجراءات التأديبية توقع عليه، و الأصل أن تكون هذه العقوبات علنية غير أنه لا يزال مبدأ السرية هو القاعدة.<sup>4</sup>

وقد نص المشرع الجزائري في الباب السابع من المرسوم 59-85 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على العقوبات التأديبية وذلك من خلال المادة 124 منه حيث قسم العقوبات إلى ثلاث (3) درجات وهي :

➤ الإنذار الشفوي

➤ الإنذار الكتابي

➤ التوبيخ

➤ الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة (3) أيام.

<sup>1</sup> بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية و الاعلام، جامعة الجزائر، 2008، ص59.

<sup>2</sup> بوراس منيرة، نفس المرجع، ص59.

<sup>3</sup> خيضاوي نعيم، باية فتحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الافريقية للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 04، العدد 01، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، جوان 2020، ص46.

<sup>4</sup> بوراس منيرة، مرجع سابق، ص59.

و جاء أيضا في نص المادة 125 من المرسوم 85-59 السالف الذكر انه : " تقرر السلطة إلي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة عقوبات من الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب، دون استشارة لجنة الموظفين مقدما".

وقد جعل المشرع الجزائري الهدف من هذه العقوبات هي ضمان السير الحسن للمرفق العمومي، وتقويم أداء وسلوك الموظف.

### ثانيا : العقوبات من الدرجة الثانية

وهي عبارة عن عقوبات تجمع بين طياتها عقوبة أدبية و مادية، فهي من ناحية تمس الموظف المخطئ. في أدبياته ومن ناحية أخرى تمسه في مزاياه المادية الوظيفية.<sup>1</sup>

تشمل العقوبات حسب نص المادة 2/163 من الأمر 06-03 فيما يلي:

➤ التوقيف عن العمل من يوم(01)الى ثلاثة(03)أيام.

➤ الشطب من قائمة التأهيل.

التوقيف عن العمل هو منع الموظف من ممارسة مهام وظيفته للمدة المذكورة بسبب ارتكابه خطأ مهنيا من الدرجة الثانية.<sup>2</sup>

أما الشطب من قائمة التأهيل هي عقوبة تنطوي على اثار مادية و معنوية في نفس الوقت،حيث يترتب عنها حرمان الموظف العام من الترقية بعنوان السنة المالية ، وعدم تسجيله في جدول الترقية يحرمه من الحصول على ترقية مشروعة كان يأمل في الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي مع احتفاظه بحقه في التسجيل في الجداول اللاحقة.<sup>3</sup>

ونلاحظ بأن عقوبات الدرجة الثانية تتميز بطابعها المالي، إذ تؤثر مباشرة على المركز المالي للموظف العام، سواء بحرمانه من جزء من راتبه أو من الزيادة المترتبة على الترقية.

<sup>1</sup> سعيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 -دراسة مقارنة-، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص94.

<sup>2</sup> مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، د ط ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، 2018، ص606.

<sup>3</sup> سوداني نور الدين ، العقوبات التأديبية -ماهيتها و الإجراءات المتبعة في توقيعها-، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية، المجلد07، العدد02، جامعة عمار ثلجي الأغواط ، 2023، ص904.

كما جاء أيضا في نص المادة 126 من المرسوم 85-59 انه : " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات من الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب ويمكن الموظف الذي يتعرض لهذه العقوبات أن يرفع قضيته خلال الشهر الذي يلي صدور المقرر إلى لجنة الموظفين لتبدي رأيها في ذلك".

### الفرع الثاني : العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة

إن توقيع العقوبة قد اقرها المشرع الجزائري في مجال الاختصاص التأديبي على الموظف في نص المادة 165 من الأمر 06-03 حيث تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ، المجتمعمة كمجلس تأديبي ... ، كما نصت المادة 163 من الأمر 06-03 في فقرتها الثالثة و الرابعة على عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة على النحو الآتي :

### أولا : العقوبات من الدرجة الثالثة

تشمل العقوبات حسب نص المادة 3/163 من الأمر 06-03 على ما يلي:

➤ التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام.

➤ التنزيل من درجة إلى درجتين.

➤ النقل الإجباري.

بالنسبة لعقوبة الايقاف عن العمل تتمثل في منع الموظف من ممارسة مهامه لمدة زمنية معينة وحرمانه من الاستفادة من مرتبه طيلة الأيام التي لم يعمل خلالها.<sup>1</sup>

أما التنزيل في الدرجات معناه منح الموظف درجة أقل من الدرجة التي كان يحوزها، الأمر الذي سوف ينتج عنه نقصان في مرتبة، وقد ينجم عن هذه العقوبة التأثير في منحة التقاعد

<sup>1</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام بين الفاعلية و الضمان -دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص128.

التي يستفيد منها الموظف العمومي لأنه من شأن هذا الجزاء أن يمنع الموظف من الالتحاق بأقصى درجة قبل احالته على التقاعد.<sup>1</sup>

فيما يتعلق بالنقل الاجباري، فهو إجراء عقابي يتمثل في تحويل الموظف المخطئ إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى دون موافقته ، وهذا الاجراء لا ينبغي الخلط بينه و بين النقل لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية.<sup>2</sup>

وكما نصت المادة 130 من المرسوم 59-85 على انه: "يتم توقيف الموظف فوراً من طرف سلطة التعيين في حالة ارتكابه لخطأ جسيم".

وما يجب الإشارة إليه هو أن كلا من المرسوم رقم 59-85، و الأمر 03-06 قد اتفقا في مجموعة عقوبات الدرجة الثالثة فيما يتعلق بالنقل الإجباري و التنزيل ، إلا أن الأمر 03-06 وضح بان يكون التنزيل من درجة إلى درجتين و قد أحسن المشرع في ذلك، بينما تركها المرسوم 59-85 مبهمه و لم يوضح ما إذا كان التنزيل في الدرجة أو الرتبة.<sup>3</sup>

### ثانيا : العقوبات من الدرجة الرابعة

عقوبات الدرجة الرابعة تتمثل وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 4/16 من الأمر 03-06 في العقوبتين التاليتين:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.

<sup>1</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام بين الفاعلية و الضمان ، مرجع سابق، ص127

<sup>2</sup> بوراس منيرة، مرجع سابق، ص60.

<sup>3</sup> خيضاوي نعيم، باية فتحة، مرجع سابق، ص 49.

وتتمثل هذه العقوبة في وضع الموظف العمومي في رتبة أقل من الرتبة التي كان يستفيد بها، و ينجم عن هذا الاجراء بالاضافة الى خدش كرامة الموظف ونقصان في مرتبه وتغيير في الوظائف و المهام الموكلة اليه.وعادت تلجأ الادارة الى هذا النوع من العقاب القاسي للانتقام من الموظف، نظرا لنتائجه السلبية على المسار المهني للموظف العمومي.<sup>1</sup> أما التسريح التأديبي يعد من أخطر العقوبات التأديبية جسامة من حيث الاثار المادية والمعنوية التي يحدثها تجاه الموظف العمومي، لاسيما أن هذا الأخير قد يفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى.<sup>2</sup>

وقد عرف بأنه "اجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف و توقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة اذا ماتم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة، أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة".<sup>3</sup>

للإشارة فان عقوبات الدرجة الرابعة تستدعي لتنفيذها على الموظف العام أن يكون قد ارتكب خطأ جسيم يتناسب و العقوبة المطبقة عليه و ذلك لخطورتها و كونها اشد قسوة على نفسية الموظف و حياته المهنية.أما بالنسبة للمتربص فإنه لا ينطبق عليه في هذه الفئة من العقوبات غير التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض كون المتربص في فترة تجربة.<sup>4</sup>

### المبحث الثاني : مفهوم العقوبات التأديبية

إن مفهوم العقوبات التأديبية ينصرف إلى الجزاء الذي يوقع على الموظف بقصد تأديبه بسبب ارتكابه لمخالفة تأديبية<sup>5</sup>، وعلى الموظف الملتحق بالوظيفة العامة أن يبذل قصارى جهده للقيام بالأعباء الوظيفية الملقاة على كافة عاتقه ، التي حددتها التشريعات الناظمة للوظيفة العامة

<sup>1</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام بين الفاعلية و الضمان ،مرجع سابق، ص129.

<sup>2</sup> زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016 ، ص 17.

<sup>3</sup> مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث و الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 02، العدد04، جامعة المسيلة، 2017، ص251.

<sup>4</sup> خيضاوي نعيم، باية فتحة، مرجع سابق، ص49.

<sup>5</sup> نواف كنعان، القانون الإداري، ط01، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان، 2010 ، ص 175.

، فكلما كان مجتهدا في عمله حاز على الامتيازات كافة، التي تمنحها له الإدارة ، و كلما كان مهملًا مقصرا بأداء الواجبات الملقاة عليه عوقب بالجزاء التأديبية المنصوص عليها، و استقر

عبر الأزمنة ، أن لكل مجتهد نصيبا ولكل مقصر عقابا ،فالعقوبات بشكل عام ليست فعلا انتقاميا، و إنما هي لتحقيق العدالة داخل المجتمع <sup>1</sup>.

وسنتطرق في مفهوم العقوبات التأديبية إلى مطلبين نعالج في المطلب الأول تعريف العقوبة التأديبية وفي المطلب الثاني المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية.

### المطلب الأول : تعريف العقوبات التأديبية

لتحديد المقصود بالعقوبة التأديبية ، يجب معرفة الآراء الفقهية ، ثم بعد ذلك نحدد موقف المشرع الجزائري من تعريف العقوبة التأديبية.

### الفرع الأول : التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية

تستمد سلطة العقاب مشروعيتها من العلاقة القانونية التنظيمية الأساسية بين الموظف و الإدارة، ومن المركز القانوني للموظف حيث يقتضي الخطأ التأديبي جزاء إداري لردع الموظف الذي يخالف واجبات المرفق العام.

عرفت الآراء الفقهية العقوبة التأديبية على أنها: "الجزاء الذي يرتكبه الموظف العام من أخطاء تأديبية في مركز وظيفته، حيث أن التعاريف الفقهية اختلفت من فقيه إلى آخر ومن بين هذه التعاريف :

يعرف الأستاذ "delpérée" العقوبة التأديبية بأنها: " ذلك الإجراء الفردي تتخذه الإرادة بغية قمع المخالفة التأديبية و الذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الإله محمد علي سميان، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد 03، العدد02، الأردن، 2022، ص 38.

<sup>2</sup> كمال رحماوي ، مرجع سابق، ص 88 .

ولقد تطرق الأستاذ **محمد ماجد ياقوت** لتعريف العقوبة بأنها: "هي جزء ذو نوعية خاصة الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع ، فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها".<sup>1</sup>

كما عرفها الأستاذ عبد الفتاح حسن بأن: "الجزاء التأديبية تتميز بأنها لا تصيب الموظف الا في مركزه الوظيفي، سواء في ذلك المركز الأصلي عندما يوقع الجزاء و الموظف في الخدمة أو في المركز الذي يتبقى للموظف بعد انتهاء الخدمة".<sup>2</sup>

وفي الفقه الجزائري ، فقد عرف الأستاذ **عمار عوابدي** العقوبة التأديبية بأنها: "العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد و الأحكام القانونية و التنظيمية و الإجرائية المقررة".<sup>3</sup>

### الفرع الثاني : التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية

لم يعرف المشرع الجزائري العقوبة التأديبية بل انه قام بترتيبها بحيث اتبع التشريعات المقارنة ، وقام كذلك بتحديددها على سبيل الحصر ، حيث بدأ بإخفاها و إنتهى بأشدها، و ترك للسلطة المختصة بالتأديب السلطة التقديرية في توقيع العقوبة التي يراها مناسبة للخطأ المرتكب من طرف الموظف العام، و من هذا المنطلق سيتم الوقوف على أهم ما جاءت به القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة في هذا الخصوص.<sup>4</sup>

### المطلب الثاني: المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية

<sup>1</sup> حمايتي صباح ، مرجع سابق، ص 40.

<sup>2</sup> خالد سرياح، عبد الهادي درار، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، المجلد 05، العدد 01، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2019، ص 121.

<sup>3</sup> سوداني نور الدين ، مرجع سابق، ص 899.

<sup>4</sup> باهي هشام، الدهمة مروان ، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق و الحريات ، المجلد 07، العدد 01، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019، ص 26.

يعرض لنا الفقه و القضاء بعض المبادئ القانونية الهامة التي تقوم عليها العقوبة التأديبية، والتي تبنتها بعد ذلك قوانين التوظيف المختلفة في دول العالم، لتحقق العقوبة أهدافها و فاعليتها في المجتمع الوظيفي من اجل التوفيق بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف المخطئ.<sup>1</sup> سنتطرق في الفرع الأول مبدأ الشرعية كبدأ أصلي، وفي الفرع الثاني المبادئ المتفرعة عن مبدأ الشرعية.

### الفرع الأول : مبدأ الشرعية كبدأ أصلي

هذا المبدأ يعني انه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يقرر تشريعيا ، أي يجب أن يكون الجزاء الموقع على الموظف المذنب من الجزاءات التي أوردها المشرع الجزائري على سبيل الحصر.<sup>2</sup>

أما في القانون التأديبي، فان مبدأ الشرعية يعني تقيد و إلزام السلطة التأديبية بالجزاءات الواردة في القانون على سبيل الحصر، بحيث لا تملك سلطة التأديب أن تبتدع جزاءات جديدة، فهي محددة سلفا بموجب القانون.<sup>3</sup>

ونرى بأن هذا المبدأ، أي " لا عقوبة تأديبية إلا بنص" يفقد قيمته إذا تركنا الإدارة حرة في إختيار العقوبة المناسبة للذنب الإداري و لم نمنعها من معاقبة الموظف العام عن ذات الفعل مرتين ، ولم نلزمها بتسبيب قرارها التأديبي.<sup>4</sup>

لم يأخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ كاملا في النظام التأديبي، والسبب يعود لعدم حصر الأخطاء التأديبية، أي أنها ليست مقننة على سبيل الحصر و هذا نظرا لطبيعة المؤسسات

<sup>1</sup> كمال رحماوي ، مرجع سابق، ص95.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ط 01، دار الفكر الجامعي ، مصر ، د س ن ، ص 15.

<sup>3</sup> بوادي مصطفى، ضمانات الموظف في المجال التأديبي دراسة مقارنة ، دار الأيام للنشر و التوزيع ، عمان ، ط01، 2017، ص ص 309،308.

<sup>4</sup> كمال رحماوي ، مرجع سابق، ص ص 96 95.

الإدارية، كما أن المجال الإداري يمتاز بالمرونة والتطور، وعليه ترك الحرية للإدارة لتجريم الأفعال المرتكبة من طرف الموظف و العقاب عليها.<sup>1</sup>

كما يقصد بهذا المبدأ كذلك أنه لا يجوز لسلطة التأديب أن توقع أي جزاء أو عقاب غير وارد في النصوص فالملاحظ و المتمعن للقوانين المنظمة للوظيفة العامة في التشريع المقارن ، وفي تشريعنا الوظيفي الجزائري يجد أن المشرع قد حدد العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف.<sup>2</sup>

في مجال التأديب يقتضي مبدأ الشرعية بصدور قرار العقوبة التأديبية من السلطة التي يخول المشرع لها ذلك ، إلا إذا صدر عيب في قرارها يتم إلغاءه.

إن السلطة التأديبية المختصة تتولى اختيار العقوبة الملائمة من بين العقوبات التي حددها المشرع وفقا لسلطتها التقديرية لتوقعها بمناسبة الخطأ المقترف، وأن ما يكفله لها القانون بموجب هذه السلطة ، وليس هناك إذن ما يلزم السلطة التأديبية بأن توقع عقوبة معينة بذاتها على هذا الخطأ، طالما أنه لا وجود لارتباط بينهما.<sup>3</sup>

بالإضافة إلى أن السلطة التأديبية لا يجوز أن تلجأ إلى العقوبات التي تقتنع الإدارة بأن تتخذها ضد الموظف الذي يكون مذنباً دون أن تتوجه له اتهامات معينة، بحيث يعتبر ذلك خروجاً عن هذا المبدأ.

### الفرع الثاني : المبادئ المتفرعة عن مبدأ الشرعية

إن مبدأ الشرعية تنفرع منه عدة مبادئ أهمها : مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية (أولاً)، ومبدأ مساواة و شخصية العقوبة التأديبية (ثانياً) ، مبدأ وحدة و تناسب العقوبة التأديبية (ثالثاً)، مبدأ تسبب القرار التأديبي (رابعاً).

### أولاً : مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية

<sup>1</sup> جطحي منصور، العقوبات المقررة للخطأ المهني مابين قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل - دراسة في المفهوم-، مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، المجلد 04، العدد 02، جامعة البيض، 2021، ص 58.

<sup>2</sup> خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، (الإدارة و المالية) ،كلية الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة بن عكنون الجزائر، -2003، ص 28.

<sup>3</sup> قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2008-2009 ، ص 63.

يراد بعدم رجعية العقوبة التأديبية في المجال التأديبي أن الجزاء لا يرتب أثره إلا من تاريخ توقيعه فلا يجوز أن تترد العقوبة التأديبية إلى تاريخ سابق على توقيعه، حيث إن ذلك يتعارض مع المبادئ القانونية العامة.<sup>1</sup>

يعني هذا المبدأ أن النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية ، لا تكون لها أي أثر على وضعية الموظف العام الإدارية، إلا ابتداء من تاريخ قرار الجزاء التأديبي " بحيث لا تترد إلى تاريخ ارتكاب المخالفة التأديبية."<sup>2</sup>

وأساس مبدأ عدم الرجعية هو ضرورة الحفاظ على الحرية الفردية واطمئنان المهن، فهذا المبدأ يرسم الحدود الفاصلة بين المشروع من الأفعال و غير المشروع، و تمليه اعتبارات العدالة التي تأبى أن يؤاخذ شخص على سلوك كان وقت إتيانه مباحا من جهة، أو بتطبيق عقوبة أشد من تلك التي ينص عليها القانون الذي ارتكبت الواقعة في ظلّه من جهة ثانية.<sup>3</sup>

إن هذا المبدأ ترد عليه في القانون و القضاء المقارنين عدة استثناءات أهمها<sup>4</sup>:

- سريان قرار التسريح التأديبي أو العزل من تاريخ التوقيف و ليس من تاريخ اتخاذ الجزاء.
- يسمح بالأثر الرجعي في حالة تطبيق القاعدة التأديبية الأصلح للموظف المخطئ.
- صدور قرارات إدارية منفذة لأحكام قضائية صادرة بالإلغاء.

**ثانيا : مبدأ مساواة و شخصية العقوبة التأديبية**

**(1) مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية**

<sup>1</sup> عبد السلام بوهوش، المسؤولية التأديبية للخبير القضائي-دراسة مقارنة-، المجلة العربية للفقّه و القضاء، العدد36، 2007، ص108.

<sup>2</sup> كمال رحماوي ، مرجع سابق، ص 106 .

<sup>3</sup> رابعي إبراهيم، مرجع سابق، ص 293.

<sup>4</sup> بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 2017، ص376.

مضمونه أن يخضع جميع الموظفين إلى الجزاءات التأديبية نفسها الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، طالما يخضعون لأحكامه، أو للجزاءات التي يوردها قانونهم الأساسي الخاص.<sup>1</sup>

لقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ صراحة على أن العامل يتعرض للعقوبات التأديبية وعند الاقتضاء للمتابعة الجزائية مهما كان المنصب الذي يشغله.<sup>2</sup> و عموما ،فان المشرع الجزائري قد استمد هذه المبادئ من مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الانسان و المواطن و هذه المبادئ تؤمن للموظف العام ضمانات تحميه من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها لتوقيع العقاب.<sup>3</sup>

### 2 ) مبدأ شخصية العقوبة التأديبية

يتصل مبدأ شخصية الجزاء التأديبي بتحديد من يوقع عليه هذا الجزاء ، حيث أنه وفقا لهذا المبدأ ينصب الجزاء على مقترف الذنب الإداري سواء قام بارتكابه بشكل مباشر أو غير مباشر.<sup>4</sup> و يقصد بهذا المبدأ أن العقوبة التأديبية لا توقع إلا على من ارتكب الفعل دون غيره،ولو لم يوجد نص عليها.فهذا المبدأ ينبع من ضمير العدالة ، إذ أن العدالة تتأذى أيما إزاء من إلحاق العقوبة بغير الشخص مرتكب الجريمة أو المخالفة، ومن ثم فالشخص الذي ثبتت إدانته هو الذي يتعين إنزال العقوبة عليه و تحميله وزر خطئه دون غيره من الأشخاص.<sup>5</sup>

### ثالثا : مبدأ وحدة و تناسب العقوبة التأديبية

#### 1) مبدأ وحدة العقوبة التأديبية

<sup>1</sup> بوطبة مراد،مرجع سابق،ص375.

<sup>2</sup> حمايتي صباح ، مرجع سابق،ص76.

<sup>3</sup> فاطمة ملوة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بن عكنون، الجزائر 01، 2012، ص105.

<sup>4</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق،ص30.

<sup>5</sup> فراس اللبدي، المخالفة المسلكية للموظف العام في التشريع و القضاء الإداري، دط، دار حامد للنشر و التوزيع، 2018 ،

يقصد بهذا المبدأ أنه لا يجوز تأديب الموظف المخطئ عن ذات الخطأ مرتين، فيوقع الجزاء الإداري مرة واحدة وهذا تطبيقاً لاعتبارات العدالة والمصلحة الاجتماعية فإزدواجية العقوبة تفترض ازدواجية الخطأ ، كما يجوز للسلطة الرئاسية التي تعلق السلطة التي أصدرت قرار التأديب أن تعيد النظر في القضية و تشدد العقوبة.<sup>1</sup>

ويعتبر مبدأ وحدة العقوبة من المبادئ التي استقرت في كل من القانونيين الإداري و الجنائي، ولم يعد الفقه الحديث يتردد في اعتبار قاعدة عدم جواز الجمع بين جزاءين كمبدأ عام في القانون يطبق دون حاجة إلى النص عليه ، فلا يجوز توقيع عقوبتين أصليتين نهائيتين تابعتين لنظام قانوني واحد على نفس الخطأ المنسوب للموظف ذاته و في نفس الفترة الزمنية المرتكب فيها الخطأ.<sup>2</sup>

## (2) مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي

من أهم ضمانات تحقيق العدالة في المتابعة التأديبية، مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ التأديبي، فعلى السلطة التأديبية تفادي عدم الملائمة الظاهرة بين الخطأ و العقوبة، ولتحقيق التناسب في مجال التأديب لابد للسلطة التأديبية من القيام بعمليتين منفصلتين و متتابعتين، فعليهما أولاً أن تقوم بتشخيص الخطأ وكشفه، وعليها ثانياً أن تقوم باختيار العقوبة من بين العقوبة المقررة، حيث لا يتحقق التناسب إلا وقت اختيار الجزاء.<sup>3</sup>

إن مبدأ التناسب هو مبدأ عام في القانون ، يقضي بعدم مشروعية القرار التأديبي إذا كان محل القرار "الجزاء الموقع" لا يتناسب مع سببه " المخالفة المرتكبة".<sup>4</sup>

فهذا المبدأ يهدف إلى تحقيق الموازنة بين كل من الجزاء التأديبي والمخالفة التأديبية بحيث لا يجازى الموظف إلا بجزاء يتناسب مع ما صدر عنه من مخالفات تأديبية ، وذلك ضماناً لحسن

<sup>1</sup> جلطي منصور، مرجع سابق، ص 60.

<sup>2</sup> جليد شريف، مبدأ عدم تعدد العقوبات التأديبية على الخطأ المهني الواحد في تأديب الموظف العام، مجلة دائرة البحوث و الدراسات القانونية، والسياسية، المجلد 08، العدد 02، المركز الجامعي مرسلني عبد الله، تيبازة، 2024، ص 236.

<sup>3</sup> رابعي إبراهيم، مرجع سابق، ص 288.

<sup>4</sup> قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، 2011-2012، ص 113.

سير المرافق العامة بانتظام و إطراد و عدم التعسف في استعمال السلطة ، لدى لابد أن تسعى السلطة التأديبية إلى مراعاة نوع وجسامة المخالفة حينما تقوم باختيار أحد العقوبات التي توقع على الموظف حال ارتكابه لتلك المخالفة ، فهي ملزمة بأن تختار العقوبة التي تتناسب مع المخالفة ولا تعتمد إلى المبالغة على النحو الذي يلمس من قرارها نوع من الانحراف في استعمال السلطة.<sup>1</sup>

#### رابعا : مبدأ تسبب القرار التأديبي

يعد التسبب من العوامل الأساسية التي يعتمد عليها القضاء في عملية مراقبة العقوبات التأديبية، لأنه بواسطته تفصح السلطة التأديبية عن الأسباب التي جعلتها تتخذ القرار التأديبي<sup>2</sup>، حيث يجب أن يكون التسبب في جميع القرارات التأديبية واضحا.

وقد عبرت المحكمة العليا في (مصر) عن هذه المعاني بقولها: " لا يشترط في القرار الإداري، أن يصدر في صيغة معينة، أو بشكل معين، بل يكفي إفصاح الإدارة أثناء قيامها بوظائفها عن إرادتها الملزمة، بقصد إحداث اثر قانوني، وقد يشترط القانون تسبب بعض القرارات الإدارية، وحينئذ يصبح هذا الإجراء شكلا أساسيا في القرار، يترتب عن إهماله البطلان.<sup>3</sup>

كما أنه بهذا المفهوم يختلف عن سبب القرار التأديبي المتمثل في الحالة الواقعية و القانونية التي دفعت الإدارة لإصداره ، فالسبب قائم قبل صدور القرار التأديبي، عكس التسبب الذي يذكر في القرار نفسه ، حيث تظهر أهمية التسبب في تبصير الموظف المتهم بالأخطاء التي توبخ على أساسها، وتمت مواجهته بها، و أبدى دفاعه عن نفسه ، وأن التسبب يلزم السلطة التأديبية ببيان الأسباب التي أدت بها إلى اتخاذ قرارها بالجزاء مما يحملها على التريث و التفكير بالأمر، وإن الوظيفة العمومية فرضت قوانين على السلطة التأديبية تسبب قرارها في كل الجزاءات التأديبية بغض النظر عن درجتها، حيث حرص المشرع على تكريس هذه الضمانة المهمة للموظف،<sup>4</sup> ويتضمن مبدأ تسبب القرار ثلاث عناصر هامة اجتمع الفقه و القضاء عليها، وهي:

<sup>1</sup> باهي هشام، الدهمة مروان، مرجع سابق ، ص29.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، مرجع سابق ، ص104.

<sup>3</sup> سعيد عبد الرزاق باخبيهر، تسبب القرار الإداري، مجلة تهامة، العدد14، جامعة الحديدة، 2021، ص 219.

<sup>4</sup> بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 594.

- تحديد الوقائع الموجبة للعقوبة: وهذا يقتضي أن تذكر السلطة و تبين الوقائع بوضوح لكي يستطيع الموظف معرفة أسباب القرار الصادر في حقه.
- بيان الأسس القانونية التي بني عليها القرار التأديبي: أي يقتضي هذا العنصر تسبب الفعل الايجابي أو السلبي الذي يعد جريمة تأديبية.
- الرد على ما يبيد الموظف المتهم من أوجاع دفاع: ويبين هذا العنصر مناقشة أقوال و أدلة الموظف.<sup>1</sup>

وتقتضي المبادئ العامة تسبب القرار التأديبي بوضعه ضمان من الضمانات التي يجب توفرها في مسأله التأديبية، و الأصل في التقاضي هو أن يكون الحكم مسببا تطبيقا لمبدأ حق الانسان في المحاكمة العادلة.<sup>2</sup>

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ في قانون الوظيفة العمومية الجديد اذ نص على ضرورة تسبب القرارات التأديبية مهما كانت جسامة العقوبة التأديبية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بوراس منيرة، مرجع سابق، ص 78.

<sup>2</sup> فاطمة ملوة، مرجع سابق، ص 103.

<sup>3</sup> كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 155.

### خلاصة الفصل الأول

يتضح مما سبق أن تأديب الموظف العام يشكل ضمانة أساسية للالتزامه بواجباته المهنية. وفي هذا السياق ، قام المشرع الجزائري بتحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، على عكس الأخطاء المهنية التي تم تحديدها على سبيل المثال فقط. وقد اعتمد المشرع في تصنيف العقوبات على جسامه الخطأ المرتكب ، حيث تتدرج العقوبات من الأخف إلى الأشد، بما يتناسب مع درجة الخطأ التأديبي ، وذلك وفقاً لأحكام المادة 163 من الأمر 03/06.

## الفصل الثاني

مظاهر العقوبة التأديبية وأثرها على ترقية  
الموظف العام

تطرقنا في الفصل الأول ' تأثير النظام التأديبي على ترقية الموظف ' الذي يعتبر أداة أساسية بضمان سير العمل بكل كفاءة ونزاهة لردع السلوكيات التي تؤثر بالسير الحسن للعمل عند ارتكاب الموظفين أخطاء مهنية.

ومن هذا المنطلق سوف نتطرق في الفصل الثاني ' مظاهر العقوبة التأديبية وأثرها على ترقية الموظف العام ' ، والذي يندرج إلى مبحثين نتناول في الأول مظاهر العقوبة التأديبية والثاني اثر العقوبة التأديبية على ترقية في الدرجة والرتبة.

## المبحث الأول : مظاهر العقوبة التأديبية

العقوبات التأديبية هي الجزاء القانوني الذي يفرض على الموظفين بهدف الحفاظ على النظام المرفق العام للتوظيف العمومي لضمان حسن سير العمل وتصحيح السلوك وتحفيز الموظفين على الالتزام بالقواعد واللوائح كما تعمل كرادع للموظفين والأعضاء الذي يرتكبون مخلفات أو لا يلتزمون بقواعد العمل حيث يعاقب الجميع على نفس الأخطاء بنفس العقوبة وتختلف مظاهر العقوبة التأديبية باختلاف السياق والوظيفة العامة ولكنها تشمل عدة جوانب منها: الإنذار والخصم من الدرجات إيقاف من العمل.

ومن خلال ذلك سنتطرق في المطلب الأول قرار الإحالة على التأديب وسنتطرق في المطلب الثاني نظام الترقية المقرر للموظف.

## المطلب الأول: قرار الإحالة على التأديب

الإحالة تعتبر إجراء قانوني ويتم بصدر القرار بها من الجهة التي ناط بها القانون ذلك، والقرار بالإحالة هو تصرف تتوافر فيه كل عناصر القرار الإداري ومقاومته ومن شأنه إحداث اثر قانوني<sup>1</sup>. ويجب تبليغ الموظف المعني بالأمر بقرار الإحالة على التأديب.

## الفرع الأول عدم جواز ترقية الموظف المحال للتأديب

الترقية تعتبر وسيلة تهدف إلى تعزيز الموظفين الذين اظهروا كفاءتهم وجدارتهم في وظيفتهم ، ومع ذلك عندما يتم منع الموظف من الترقية حتى يتم البت في قضيته ، فيعود ذلك إلى انه تم إحالته للتأديب هذا ما اثر على فرصة ترقية.

إن اتهام الموظف بجريمة تأديبية يدخله في فترة ريبة بالرغم من القاعدة العامة التي تصدق في نطاق القانوني التأديبي ، كما تصدق في نطاق الجنائي ، والتي تقضي بان الأصل في الانسان

<sup>1</sup> حسين حمودي الهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، دط، دار الجماهير للنشر والتوزيع و الإعلان، بنغازي، د س ن ،

والبراءة ومن ثم فإنه يكون عرضة لاتخاذ بعض الإجراءات الاحتياطية ، التي تقيد من حقوقه التي يستمدّها من مركزه القانوني.<sup>1</sup>

منع ترقية العامل المحال إلى المحاكمة التأديبية إلى إن تثبت براءته أو الحكم عليه.<sup>2</sup>  
الأصل أن الترقية تنتج آثارها القانونية من تاريخ صدورها من السلطة المختصة بذلك واعتبارا من تاريخ صدور تتحدد آثار الترقية من حيث شغل الدرجة المرقى إليها العامل وتتحدد فيها أقدميته بناء على ذلك، لكن الحظر يرد على ترقية الموظف المحال على التأديب بناء على أن الترقية تحمل معان التكريم والثقة في الموظف المرقى وهذا يختلف تماما مع إحالته للتأديب أو إيقافه التحفظي عن العمل ولأن هذا الحال يلقي بالريبة والشك في هذا الموظف.<sup>3</sup>  
وفي حالة ثبتت إدانة الموظف المحال إلى التأديب فقد تؤثر سلبا على تقييمه وأهليته للترقية. وعلى سمعته المهنية أيضا.

#### الفرع الثاني: حظر ترقية الموظف المحال للتأديب حال الجنون والموت

تعتبر الترقية حق أساسي من حقوق الموظفين إما الموظف المحال على التأديب، فتعد الترقية موقوفة في حال إحالته بقرار على التأديب نظير ارتكابه لخطأ مهني يستوجب ذلك، هذا كأصل عام ، لكن يثار التساؤل في حال ورود عارض على الموظف في فترة إحالته على المجلس التأديبي وإصابة الموظف بحالتي الجنون والموت وتزامن ذلك مع ورود ترقية.<sup>4</sup>  
إن الترقية تعتبر حق مكفول للموظف فهي محل سريان للموظف المحال إلى التأديب والذي عرضت له حال وفاة حقا ثابتا دون الاعتداد بما يسفر عنه قرار اللجنة التأديبية بالإدانة أو البراءة

<sup>1</sup> سمحية براهيم، الضمانات الاجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في

العلوم القانونية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة، 2013، ص78.

<sup>2</sup> محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، شرح أحكام الوظيفة العامة، ط02، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، بنغازي ، 2002، ص332-333.

<sup>3</sup> بوخضرة إبراهيم، أثار إحالة الموظف العمومي على التأديب، مجلة أفاق العلمية، المجلد 11، العدد01، جامعة تامنغست ، الجزائر، 2019، ص291.

<sup>4</sup> بوخضرة إبراهيم، نفس المرجع، ص 292.

فإذا كان بالبراءة فلا يثار أي إشكال أما إذا كان بالإدانة فإنه مع الوفاة تسقط كل التهم الإعمال للمبدأ القانوني في شخصية العقوبة بإسقاط التهم<sup>1</sup>.

فما يخص الموظف لذي أصيب بحالة جنون فإن جانباً ن الفقه ذهب إلى عدم جواز ترقية الموظف المحال على التأديب ، والذي لم يصدر في حقه حكم بالبراءة عدم أو لإدانة ، غير أن هذا التوجه تقد على اعتبار أن الترقية حق قانوني مقرر للموظف ولا يجوز سلبه إياها فمن الأجر عدم وقف ترقية هذا النوع من الموظفين المحالين على التأديب ، لان مجريات عدم إمكان الموظف المثل أمام اللجنة لعارض لجنون يجعل من توقيف الترقية أمراً غير مقبول على اعتبار إن مجريات سير المحاكمة التأديبية يشوبها خلل في الإجراءات وهي جلسة سماع الموظف المحال على التأديب والتي تتعذر في هذا الحال<sup>2</sup>.

#### المطلب الثاني: نظام الترقية المقرر للموظف المحال للتأديب

يعد نظام الترقية للموظفين من أهم الآليات التي تساهم في تحفيزهم وتطوير أدائهم ضمن تطبيق معايير عادلة وموضوعية في ترقية الموظفين والإجراءات التي تحدد كيفية انتقال الموظف من مستوى وظيفي إلى مستوى أعلى. فيقوم على أساس ادراك حاجات الموظف لتطلعاتهم نحو التقدم والرقي ، الأمر الذي يجعل الموظف يبذل قصار جهده للفوز بالترقية والوصول إلى اعلي درجات السلم الإداري فيضاعف من عمله الوظيفي ويسعى إلى رفع إنتاجيته عن طريق رفع كفاءته وزيادة فاعليته<sup>3</sup>.

#### الفرع الأول: تعريف الترقية

تعتبر الترقية من أهم المزايا الوظيفية إليها يسعى إليها الموظف العام. ويقصد بها إن يشغل الموظف الوظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> بوخضرة إبراهيم، مرجع سابق، ص292.

<sup>2</sup> بوخضرة إبراهيم، نفس المرجع، ص292.

<sup>3</sup> بلعربي عبد الكريم، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المجلد 01، العدد 01، المركز الجامعي نور البشير، جامعة البيض، ديسمبر 2013، ص33.

<sup>4</sup> بلعربي عبد الكريم، نفس المرجع، ص23.

كم اختلف الفقهاء والباحثين في وضع تعريف للترقية ، وذلك نظرا لاختلاف مجالات وضعها وبناء على ذلك سنتطرق إلى بعض من التعارف التي وردت للترقية من وضع المشرع الجزائري وأخرى من رجال الفقه.

### أولا :التعريف التشريعي للترقية

تحديد مفهوم الترقية من الناحية القانونية على ضوء بعض النصوص القانونية التي نص على عليها المشرع الجزائري .

#### (1) تعريف الترقية وفقا لأمر 66-133:

حيث عرفت المادة 34 كما يلي: "تم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستقرة مع زيادة في المراتب ، وهي مرتبطة في إن واحد الأقدمية والنقط والتقدير العام".

#### (2) تعريف الترقية وفقا المرسوم 85-59:

تعد الترقية حسب المرسوم التشريعي 85-59 المعدل والمتمم بموجب الأمر 06-03 في المادة 54 منه على: " أنها تتمثل الترقية في الالتحاق منصب عمل أعلى في التسلسل السلمي ، وتترجم إما بتغير الرتبة في السلك ذاته أو بتغير السلك".

#### (3) تعريف الترقية وفقا لأمر 06-03:

نصت المادة 106 على: " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة الأعلى وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم". كما أشارت إليها أيضا المادة 107 " تتمثل الترقية في الرتب في التقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة".

يأتي شرط الأقدمية في صدارة شروط الترقية وهو ما يعني ضرورة استيفاء الموظف لعدد من السنوات في رتبته الحالية للترشح للترقية الاختيارية إلى الرتبة الأعلى مباشرة.

### ثانيا :التعريف الفقهي للترقية

تعددت آراء الفقهاء والباحثين في تعريف الترقية ،وذلك يعود إلى اختلاف آرائهم ولعل من بين أهم هذه التعريفات نجد :

- حسين حمودة الهدى : " الترقية هي نقل الموظف من وضع وظيفي إلى وضع اكبر وذلك عن طريق نقله إلى وظيفة أعلى<sup>1</sup>.
- تعريف الدكتور سليمان الطماوي : " الترقية هي شغل العمال وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية ويترتب على الترقية زيادة في المزايا المادية والمعنوية للعامل وزيادة في اختصاصاته الوظيفية"<sup>2</sup>.
- تعريف الدكتور نجم عبد الله العزاوي وعباس حسين جواد : " يقصد بالترقية تكليف الموظف بواجبات ومهام وظيفية اعلي من وظيفته الحالية التي يشغلها السلم الإداري للمنظمة، أي تحريكه عموديا في سلم الدرجات الوظيفية عبر زيادة مسؤولياته وواجباته ومركزه التنظيمي ، وغالبا ما يصاحب الترقية زيادة في الأجور والامتيازات الأخرى"<sup>3</sup>.
- بينما عرفها الدكتور محمد أنس جعفر: " بأنها اختيار أكفأ العاملين وأصلحهم لتولى وظائف ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية والسلطة في التنظيم الإداري للوحدة، أي إن شاغل الوظيفة الجديدة يتحمل واجبات ومسؤوليات أكبر على أن يقابل ذلك تمتعه بمزايا مادية أفضل مما كان يتمتع بها في الوظيفة السابقة"<sup>4</sup>.
- كما عرفها عبيد على أنها: "نقل الشخص من وظيفة إلى وظيفة أخرى يتطلب القيام بها تحمل أعباء مسؤوليات اكبر ، وفي مقابل ذلك يكون مجال الزيادة في المرتب أمامه ، شريطة أن يقبل الموظف هذا نقل ويسلم بأنه يحمل معنى التقدير من جانب المنشأة لجهوده أو لمدة خدمته<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> حسين حمودي الهدى، مرجع سابق، ص 138.

<sup>2</sup> نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، ط01، دار البيزاوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 494.

<sup>3</sup> ضياف عبد القادر، موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر ، مجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 02، العدد04، جامعة عمار ثلجي الأغواط ، سبتمبر 2018، ص505.

<sup>4</sup> محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص143 .

<sup>5</sup> نسيمة أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20

أوت 1955، سكيكدة، 2006-2008، ص7.

- أما حسب عبد الغفار حنفي فالترقية هي : "النقل إلى مركز أو وظيفة أعلى وغالبا ما تتم الترقية إلى مستوى أعلى نتيجة لتقييم الوظائف أو تصنيف المهام".<sup>1</sup>

بناءً على التعاريف السابقة، يتضح وجود قاسم مشترك بينها. هذا القاسم يتمثل في اعتبار الترقية عملية انتقال الموظف من موقعه الحالي إلى موقع آخر ذي مستوى أعلى، يصاحبه في المقام الأول زيادة في الراتب، بالإضافة إلى ارتفاع في الحد الأدنى للسلطات الممنوحة، كما أنها تساهم في نمو الموظف مهنيًا وتطوير مساره الوظيفي.

### الفرع الثاني : أشكال الترقية

يعتمد مفهوم الترقية أساسًا على تقييم أداء الموظف طوال فترة خدمته. هذا التقييم المنتظم والمستمر يهدف إلى تحديد كفاءاته المهنية وفقًا لمعايير موضوعية، وعادةً ما يترتب عليه ارتقاء في الدرجات أو الرتب الوظيفية.

### أولاً : الترقية في الدرجة

تعني ترقية الموظف من وظيفة ادني إلى وظيفة أعلى في السلم الإداري ، ويترتب عليها وزيادة في مرتب الموظف ، وتتم هذه الترقية بالاختيار من قبل السلطة المختصة بالتعيين.<sup>2</sup> ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني ، وترتبط ارتباطًا وثيقًا بحق فالموظف بحكم طبيعة و مركزه القانوني وبالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة، أي عند الترقية في الدرجة يصعد الموظف من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة، وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعنية وتبعًا لتنقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين، وبعد إجراء دورة تكوين مما يعني أن الموظفين الذين لا يتوفر فيهم شرط الأقدمية ولكنهم خضعوا لدورة تكوينية تؤهلهم مدتها للوصول إلى الأقدمية للانتقال إلى درجة أعلى فإنه يمكن ترقيتهم في الدرجة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> نسيمية أحمد الصيد، مرجع سابق، ص 6.

<sup>2</sup> محمد إبراهيم الدسوقي علي ، مرجع سابق، ص 144.

<sup>3</sup> ضياف عبد القادر، مرجع سابق، ص 506.

من خلال المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007. وتهدف المادة 10 إلى تحديد الإطار القانوني لتصنيف الموظفين وترقيتهم : " وتتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة ، بصفة مستمرة ، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و42 سنة<sup>1</sup>. و من هذا المرسوم تحدد كفاءات تصنيف الموظفين في مختلف الرتب والدرجات، وكيفية احتساب أقدميتهم في هذا التصنيف الموظفين في مختلف الرتب.

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

يشترط على الموظف توفر شرط الأقدمية لكي يتم السماح له بالترقية بالدرجة حسب ما أشارت إليه المادة 11 من الأمر 07-304 حيث تم التحديد ثلاث مدد وهي المدة الدنيا سنتان وستة أشهر، المدة المتوسطة ثلاث سنوات ، والمدة القصوى ثلاث سنوات وستة سنوات كما تطرقنا إليه في الجدول.

يترجم تعويض الخبرة بزيادة استدلالية تبع لوتيرة الترقية، و يشترط على الموظفين من أجل الانتقال إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة أن تتوفر فيهم الشروط القانونية المعمول بها و هي الأقدمية التي تتراوح ما بين سنتين و ستة أشهر كحد أدنى، و ثلاث سنوات و ستة أشهر كحد أقصى للانتقال من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة، سنوات الأقدمية هذه موزعة على ثلاث وثائر هي المدة الدنيا، المدة المتوسطة، و المدة القصوى و تكون تباعا حسب النسب: أربعة (04) ،أربعة (04)،

<sup>1</sup> انظر المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم . ج ر العدد 61 الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

و اثنان (02) من ضمن عشرة (10) موظفين، وهذا يعني ترقية أربعة (04) موظفين على أساس المدة الدنيا، و أربعة (04) موظفين على أساس المدة المتوسطة، و موظفين (02) على أساس المدة القصوى<sup>1</sup>.

يتضح مما سبق أن آلية الترقية في الدرجات الوظيفية وثيقة الصلة بمفهوم المسار المهني للعامل في القطاع العام. فباعتبار الموظف العمومي مرتبطاً بوظيفته طوال حياته العملية ، يصبح من حقه التطلع إلى تحسين وضعه الوظيفي بشكل تدريجي.

ولا يتوقف هذا التحسين على تغيير في طبيعة مهامه أو حجم مسؤولياته ، أو حتى تطور في منصبه أو رتبته، بل إن الشرعية في الترقية بالدرجات تستند بشكل أساسي إلى الزيادة في مدة الخدمة.

### ثانيا: الترقية في الرتبة

يقصد بالترقية بالرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق واجبات معينة ، الى وظيفة اخرى ذات رتبة اعلى بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي ويكون ذلك برتبة معينة تتميز بارتباطها بواجبات ومسؤوليات اكبر وكذلك بحقوق وتعويضات مالية على تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات.<sup>2</sup>

تعتبر الترقية في الرتبة عملية ارتقاء الموظف العمومي في وظيفته من رتبة إلى رتبة أعلى، وهذا ما نص الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 107- المطة الأولى - على أن الموظفين الذين تحصلوا خلال

<sup>1</sup> سلوى تيشات، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية -دراسة حالة- جامعة المحجة بوقرة بومرداس، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المحجة بوقرة بومرداس، 2010، ص93،

<sup>2</sup> دندن جمال الدين، النظام القانوني لترقية الموظف في الادارات والمؤسسات العمومية ، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد06، العدد01، جامعة عمار ثلجي الأغواط، مارس 2022، ص 2132.

مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة ، يتم ترقيتهم على أساس الشهادة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة.<sup>1</sup>

كما جاءت المادة 107 مفصلة في كفيات الانتقال من رتبة إلى أخرى وأنها تتم:<sup>2</sup>

(1) **الترقية في الرتبة على أساس الشهادة:** وترتكز هذه الكيفية في الترقية على معيار الشهادات العلمية المكملة لتخصص الذي اكتسبه الموظف، والتي تمكنه من الترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة في حدود المناصب المفتوحة مع ضرورة توفر الشروط وإتباع الإجراءات القانونية إذ يشترط الترقية على أساس الشهادة حسب المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008.<sup>3</sup>

استنادًا إلى أحكام المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة، يجوز ترقية الموظفين الذين تحصلوا أثناء مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المنصوص عليها، ترقية مباشرة إلى الرتبة الأعلى في نفس السلك أو في السلك الذي يعلوه مباشر.

إضافة إلى ذلك يجب التأكيد على ضرورة تطابق الشهادات والمؤهلات العلمية مع التخصصات المطلوبة لشغل الرتب أو الانتماء إلى الأسلاك المعنية.

- شروط الترقية على أساس الشهادة:

حدد المنشور رقم 04 المؤرخ 30 نوفمبر 2017 مجموعة من الشروط الأساسية التي ينبغي توافرها قبل تجسيد عملية الترقية على أساس الشهادة كما يلي :

➤ أن يكون نمط التوظيف على أساس الشهادة ، أو على أساس الاختبارات، منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة الترقية.

➤ أن يكون تاريخ الحصول عليه الشهادة أو المؤهل الجديد ( تاريخ المداولة أو نجاح )، لاحقًا لتاريخ توظيف المعني.

<sup>1</sup> المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008 عن م ع و ع و ع المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 115.

➤ أن يتناسب تخصص الشهادة أو المؤهل العلمي الجديد مع التخصصات المطلوبة لالتحاق برتبة الترقية.<sup>1</sup>

بمعنى يُرقى الموظف إلى درجة وظيفية أعلى إذا حصل أثناء خدمته على شهادة أو مؤهل ذي صلة، وذلك وفقاً للإجراءات المحددة من قبل الجهة المختصة.

(2) الترقية بعد تكوين متخصص: ينص الأمر رقم 06-03 في مادته 107 على إحالة مسألة تفصيل هذا النوع من الترقية إلى القوانين الأساسية الخاصة.

كما يعتبر التكوين حقاً معترفاً به للموظف خلال مساره المهني على غرار تحسين المستوى و تجديد المعارف طبقاً لنص المادة 38 من الأمر رقم 06-03 فهو عملية تهدف لرفع كفاءة الأفراد من خلال صقل قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعديل سلوكهم واتجاهاتهم من أجل القيام بدور محدد أو تولي منصب معين في الإدارة التي يعملون بها ، والتي يمكن من زيادة مستوى الأداء سواء بالنسبة للفرد أو الإدارة التي ينتمي إليه<sup>2</sup>. كما نصت المادة 104 تعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة ، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية ، وتأهيله لمهام جديدة.

- شروط الترقية على أساس التكوين المتخصص:

➤ إعداد المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات و المصادقة عليه.

➤ إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية المعنية و المصادقة عليه.

➤ إعداد قرار أو مقرر فتح تكوين متخصص للالتحاق بالرتب المخصص لها مناصب مالية بعنوان السنة المالية المعنية.

➤ إجراء إعلان شهاري لهذه العملية لتمكين الموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية

<sup>1</sup> المنشور رقم 04 المؤرخ 30 نوفمبر 2017، المتعلق بالترقية على أساس الشهادة.

<sup>2</sup> هني رشيدة، موانع الترقية في الرتبة في الإدارات العمومية الجزائرية، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، المجلد 03، العدد 02، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2020، ص150.

من تقديم ترشحاتهم.<sup>1</sup>

(3) **الترقية على أساس الفحص المهني:** بالنظر إلى الأهمية التي يحظى بها هذا النوع من الترقية، كما ورد في المادة 107 من الأمر 06-03، فإن هذا الأخير لم يشتمل على تحديد شروط الترقية التي تتم بناءً على امتحان أو فحص مهني، حيث أوكلت مهمة تحديد هذه الشروط إلى القوانين الأساسية الخاصة.

فهي من بين أهم أنواع الترقية فتعتبر عملية تقييم لأداء الموظف وقدرته من خلال اختبار مهني ، يحدد مدى استحقاقه للترقية إلى رتبة الأعلى بمستوى الكفاءة والجدارة. ويمكن أن تتم الترقية في الدرجة أو زيادة الراتب بناء على نتائج الفحص المهني.

- شروط الترقية على أساس الفحص المهني :

يتعين على الموظفين الذين يخضعون للامتحان المهني أن تتوفر فيهم مجموعة من الشروط و على رأسها شرط الأقدمية في الرتبة و التي يجب أن تبلغ خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية و هذا حسب القوانين الأساسية المعمول بها في حدود 30 % من المناصب الشاغرة في التوظيف الداخلي.<sup>2</sup>

(4) **الترقية على أساس الاختيار:** نقصد بالترقية الاختيارية تقدم الموظف في سلكه المهني برتبة واحدة، و يكون ذلك بصفة دورية طيلة نشاطه الوظيفي، لكن الاستفادة من هذه الترقية يبقى مرهوناً بتحقيق بعض الشروط و المعايير المنصوص عليها قانوناً، و كذا عدد المناصب المخصصة لذلك، و هذا لإعطاء جميع الموظفين المؤهلين فرصة لتطوير حياتهم المهنية.

كم لا بد التسجيل في قائمة التأهيل ، بعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء. من بين الموظفين الذين يثبتون التقدمية المطلوبة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> سلوى تيشات، مرجع سابق، ص 104 .

<sup>2</sup> سلوى تيشات، نفس المرجع، ص 105.

<sup>3</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 245.

ومن خلال نص المادة 80 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية نجد أن المشرع الجزائري نص على مجموعة من الأساليب تكون فيها سلطة الإدارة مقيدة عند عملية الاختيار واضعا بداية لذلك حد لطرق التوظيف الغير مباشرة التي طالما تحجبت الإدارة من الضوابط المرتبطة بتنظيم المسابقات والامتحانات المهنية والتي كانت فائدة قبل صدور الأمر 06-03.<sup>1</sup> كما تقتضي قوانين الوظيفة العمومية في اغلب الدول بان يكون التوظيف في الوظيفة العمومية مبني على تكافئ الفرص و التنافس القائم على أساس الكفاءة كأفضل وسيلة للتقييم والكشف عن صلاحية المترشح ومقدرته على النجاح في الوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

أشارت المادة 108 من الأمر 06-03 إلى ترقية الموظف في إطار إحكام المادة 107 من نفس الأمر تحدد شروط وكيفيات الترقية في الوظيفية العمومية وعليه تم إعفاء الموظف الذي تم ترقيته من فترة التربص التي قد تكون مطلوبة عادة عند التعيين في الوظيفة. ومن المؤكد أن المشرع اخذ بعين الاعتبار أقدمية الموظف حيث شفعت له وهو يستفيد من الانتقال من رتبة إلى رتبة أخرى فكانت مبررا لإعفاء من التربص الذي يقتصر كأصل عام على الموظف حديث الالتحاق بالوظيفة.<sup>3</sup>

إن احتساب الأقدمية المطلوبة للتسجيل على قائمة التأهيل للترقية في الترقية، فإنها تتم على أساس الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية وجمعها مع الأقدمية المكتسبة في الرتبة التي ينتمي إليها الموظف المعني بالترقية إثناء إعداد قائمة التأهيل.<sup>4</sup> يأتي شرط الأقدمية في صدارة شروط الترقية الإختيارية، وهو ما يعني ضرورة استيفاء الموظف لعدد من السنوات في رتبته الحالية للترشح للترقية الإختيارية إلى الرتبة الأعلى مباشرة.

### المبحث الثاني: أثر العقوبة التأديبية على الترقية الموظف العام

<sup>1</sup> صباح حمايتي، فائزة جروني، طرق توظيف الموظف العام في الجزائر-دراسة تحليلية -، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 08، العدد 03، جامعة محمد خيضر بسكرة، أكتوبر 2020، ص 177.

<sup>2</sup> على عبد الله، رقسة بوطويل، التوظيف القائم على أساس الكفاءات في الوظيفة العمومية -دراسة الممارسات الدولية-، مجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الاقتصادية، المجلد 03، العدد 05، جامعة الجزائر 03، 2015، ص 22.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 116.

<sup>4</sup> المنشور رقم 25 المؤرخ في 29 ماي 2005 المتعلق باحتساب الأقدمية المهنية للترقية في الرتبة.

ترقية الموظف العام هي عملية يبرز هدفها بتقييم أداء وتعزيز الموظفين الذين اظهروا كفاءة ونجاحا في أداء مهامهم أثناء المسار المهني وهي تقييم دوري مستمر ويهدف إلى تقدير مؤهلاتهم المهنية وفقا لمناهج ملائمة و غالبا تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو في الرتب ويمكن أن تؤثر العقوبة التأديبية بشكل كبير حيث يمكن إن تؤدي إلى تأخير أو منع الترقية الموظف العام خلال مساره المهني سواء في درجته أو رتبته الوظيفية.

ومن خلال ذلك سنتطرق في مطلب الأول اثر العقوبة التأديبية على ترقية في الدرجة وفي المطلب الثاني سنتطرق إلى اثر العقوبة التأديبية الترقية في الرتب.

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

يسعى الموظف العام إلى ترقية في الدرجة و الصعود من درجة إلى درجة أخرى بهدف تحقيق مجموعة من الأهداف التي تعود بالنفع على الموظف من خلال زيادة الراتب والمزايا المالية الأخرى، مما يحسن الوضع المعيشي للموظف و تتيح من جانب آخر تولي مسؤوليات أكبر وتحقيق طموحه في الوصول إلى اعلى مناصب في السلم الوظيفي واكتساب مهارات جديدة، مما يساهم في تطوير ولكن وقد يتعرض الموظف إلى عقوبات تأديبية تؤثر سلبا على مساره الوظيفي.

### الفرع الأول: الشطب من قائمة التأهيل

إن عقوبة الشطب من قائمة التأهيل تعتبره عقوبة من الدرجة الثانية حسب نص المادة 163 من الأمر 06-03<sup>1</sup>.

الشطب من قائمة التأهيل، هي عقوبة تأديبية تصيب الموظف المرتكب لخطأ تأديبي من الدرجة الثانية والنتاج عن غفلة وإهمال منه لحقه في الترقية بحيث يفقد هذا الحق ولو كان أهل

<sup>1</sup> المادة 163 من الامر 06-03، مصدر سابق.

لممارسة وظيفة أعلى<sup>1</sup>، كما يترتب أيضا عنه حرمان الموظف المعني من التسجيل في جدول الترقية في السنة التي عوقب فيها بعنوان السنة المالية ، وعدم تسجيل الموظف في جدول الترقية يحرمه من الحصول على ترقية مشروعة كان يأمل في الحصول عليها من خلال صلاحية الجدول.

لتسجيل في قائمة التأهيل حسب نص المادة 107 من الأمر 06-03 من بين الآليات القانونية للترقية في الرتب، والتي تتمثل في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب عدّة كفاءات منها على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، وذلك بعد أخذ رأي اللجنة لمتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة. والشطب من قائمة التأهيل هي عقوبة تؤدي إلى حرمان الموظف من الترقية في الرتبة، أي أن يتم التشطيب على اسم الموظف من لائحة الترقية في الرتبة برسم السنة التي اتخذ فيها القرار التأديبي، ويختص باقتراح هذه العقوبة المجلس التأديبي ولا تقترح هذه العقوبة إلا في حالة ثبوت أنّ الموظف مقيد في جدول الترقية برسم السنة التي اتخذ فيها قرار العقوبة .

مع انه لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين حسب نص المادة 107 من الأمر 06-03.<sup>2</sup>

جدر الإشارة إلى بعض الملاحظات الهامة التي يمكن تلخيصها على النحو التالي :

➤ إن عقوبة الشطب من قائمة التأهيل على الرغم من كونها عقوبة أصلية تحمل

في طياتها تبعات بالغة الأهمية لا تقتصر على مستقبل الموظف المهني فحسب بل تمتد لتؤثر على راتبه.

➤ تُعد عقوبة الشطب من قائمة التأهيل ذات طبيعة مركبة أو مزدوجة ، وهو ما يشكل إخلالاً بمبدأ عدم ازدواجية الجزاء التأديبي.

<sup>1</sup> خلف فاروق ، مرجع سابق، ص 56.

<sup>2</sup> بلعربي عبد الكريم ، مرجع سابق ، ص 32 .

### الفرع الثاني : التنزيل من درجة إلى درجتين

تصنف عقوبة تنزيل الدرجة من عقوبات الدرجة الثالثة وتتخذها السلطة المختصة بعد أخذ رأي الملمزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعمة كمجلس تأديبي ، كما يتم اعتبارها اشد قسوة من عقوبة تنزيل الراتب ، لأنها تنطوي على عقوبتين معا هما تنزيل درجة الموظف في السلم الإداري إلى الدرجة الأدنى مباشرة للدرجة التي كان عليها الموظف قبل توقيع هذه العقوبة ، أما العقوبة الثانية فتتمثل بتنزيل راتب الموظف إلى راتب الدرجة المناظرة للدرجة التي نزل إليها ، الأمر الذي ينعكس سلبيا على وضع الموظف الوظيفي من حيث الترفع والزيادات السنوية والاختصاصات الوظيفية<sup>1</sup>.

ويترتب عنه النقص الفوري من مرتب الموظف إلى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة الأقدمية<sup>2</sup>.

أن التنزيل من درجة إلى درجتين تعد من بين اخطر العقوبات التأديبية ، إذ قد تؤدي إلى حد من إنهاء العلاقة الوظيفية وخاصة بالنسبة للموظف الحديث الترسيم والتنشيت ، كما أنها أيضا تهدف إلى معاقبة الموظف وتنزيل من رتبته في السلم الوظيفي بمقدار درجتين . فهي تصنف عقوبة من درجة الثالثة من خلال ما أقره المشرع الجزائري في مادة 163 من الأمر 06-03.

وعموما ، فإن هذه العقوبة تنعكس بشكل مباشر على الآفاق الوظيفية للموظف المعني وقد تصل إلى حد إنهاء العلاقة الوظيفية في حال كان شاغلاً لإحدى الدرجتين الأولى أو الثانية. وكما أن التشريع الجزائري لم يتطرق لهذه الحالة عند إقرار هذه العقوبة ولم يمنح السلطة ذات صلاحية التعيين بدائل أخرى وهو ما يتيح لها اختيار الأمثل ويحمي من اتخاذ قرارات تعسفية بإنهاء خدمة الموظف.

<sup>1</sup> نوفان العقيل عجارمة، سلطة تأديب الموظف العام- دراسة مقارنة-، ط01، دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان ، 2007 ، ص ص 350-351.

<sup>2</sup> سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 438.

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

إن العقوبات التأديبية قد تكون عائق أمام الموظف في مساره المهني وتمنعه من الترقية في الرتبة بشكل كامل ، وتؤثر عليه بصفة مباشرة والهدف من هذه العقوبات توقيع مخلفات الموظفين عند ارتكابهم أخطاء مهنية في مسارهم المهني.

وخلال ذلك سوف نتطرق إلى اشد عقوبة من الدرجة الرابعة وهي تنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

### الفرع الأول المقصود بالتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

بموجب أحكام المادة 163 من الأمر 06-03 ، يصنف التنزيل من الرتبة كعقوبة من الدرجة الرابعة. ويتم تطبيق هذه العقوبة بناءً على قرار إداري تتخذه السلطة المختصة، مما يؤدي إلى إعادة تصنيف الموظف إلى الرتبة الأدنى بشكل مباشر.

التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة هو من بين العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة يتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف العمومي إلى رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها ، وهي من اشد العقوبات في نظام الوظيفة العمومية وذلك لنظر خطورتها.

في حال ارتكاب الموظفون العموميون أخطاء مهنية جسيمة. وتعني إنزال الموظف المخالف إلى ادني درجة في السلم الوظيفي الخاص بالسلك الذي ينتمي إليه أم إنزال إلى ادني درجة في السلم الوظيفي العام لقطاع الوظيفة العمومية بأكمله .

ويتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها، فتطبيق هذه العقوبة ، يفترض وجود مثل هذه الرتبة وفي الواقع فان التخفيض لا يمكن إن يترتب عنه الإقصاء من السلك الذي يتبعه<sup>1</sup>.

إن عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة فانه يتعين على السلطة التأديبية التأكد من عدم استحالة تنفيذ العقوبة كان يكون الموظف مخطئ في الرتبة الأولى أو في سلك ذي رتبة وحيدة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص438.

حيث تركز هذه العملية بموجب قرار إداري فردي إن قرار التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة يتضمن وجوبا في محتواه سبب التنزيل في الرتبة المنزل إليها كما يجب أن يوضح القرار بوضوح الأسباب التي أدت إلى اتخاذ قرار تنزيل الموظف إلى رتبة أدنى المنزل إليها وتاريخ سريان مفعول القرار، هذا يضمن الشفافية وحق الموظف في فهم الأساس الذي استند إليه هذا الإجراء كما يجب أن يذكر القرار الرتبة الأصلية التي كان يشغلها الموظف قبل إجراء التنزيل.

ولابد أن يأخذ القرار في الاعتبار الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في رتبته الأصلية وأن يعكسها في الرتبة الجديدة من خلال تحديد نقطة استدلالية الخاصة.

يمكن القول إلى أن التنزيل إلى الرتبة الأدنى بشكل مباشر يتقاطع مع قاعدة شغور المناصب. فمن الممكن أن ترى اللجنة المتساوية الأعضاء أو تقرر السلطة المخولة بالتعيين، بعد إقرارها لهذه العقوبة ، عدم توافر وظائف شاغرة لاستقبال الموظف الذي تم تنزيله.

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

هي عقوبة تأديبية من عقوبات الدرجة الرابعة واشد من التسريح ،تؤدي هذه العقوبة إلى التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أي إنزال الموظف إلى الرتبة الأدنى في السلم الوظيفي فتأثر بالمركز الوظيفي والمالي للموظف من خلال مساره المهني حيث يفقد فرصة الترقية إلى الرتبة الأعلى في المستقبل ويؤدي أيضا التنزيل للرتبة الأدنى إلى انخفاض الراتب الذي يتقصاه لموظف حيث يتم احتساب الراتب وفقا للرتبة الجديدة.

عندما يقوم الموظف بارتكاب خطأ جسيم في سياق وظيفته يعاقب بعقوبة من درجة

رابعة حيث يتقاضى نص راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.<sup>2</sup>

نظرا لجسامة الآثار المادية والأدبية المترتبة على توقيع هذه العقوبة ، فإن التشريعات الوظيفية التي أخذ بها ومنها التشريع الجزائري والتشريع الفرنسي قد عنيت بتحديد بعض الضوابط اخلاصة لتوقيع تلك العقوبة ومنها :

<sup>1</sup> لعقابي سميحة، مطبوعة بعنوان نظام التأديب في الوظيفة العمومية، السنة الثانية ماستر، تخصص قانون عام،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02، ص42.

<sup>2</sup> المادة 173 من الامر 06-03 ، مصدر سابق.

تحديد المخلفات الجسيمة التي تبرر توقيعها والتي تتعلق بصفة عامة بإساءة استعمال الموظف في سلطاته الوظيفية ، فإن ثبت ذلك في مواجهته بحكم قضائي وقررت السلطة المختصة ملائمة عقوبة التنزيل.<sup>1</sup>

بمعنى الموظف العمومي يتأثر من جانبيين أولا الجانب المعنوي وثاني الجانب المادي لقد أثرت نقطة مهمة بشأن الغموض مصطلح ' التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ' في التشريع الجزائري . حيث إن المشرع لم يوضح بشكل قاطع ما إذا كان المقصود هو التنزيل إلى ادني رتبة في السلك الذي ينتمي إليه الموظف ، أم إلى ادني رتبة في قطاع الوظيفة العمومية ككل .فإذ كان المقصود بالتنزيل إلى الرتبة السفلى هو ادني رتبة في قطاع الوظيفة العمومية ، فان ذلك سيؤدي إلى تدمير المسار المهني للموظف بشكل كامل ، أما إذ كان المقصود هو ادني رتبة في سلك الذي ينتمي إليه الموظف فان تأثير العقوبة سيكون اقل حده ، ولكنه سيظل كبير .

<sup>1</sup> بلعربي عبد الكريم، مرجع سابق، ص 31 .

### خلاصة الفصل الثاني

تضمن هذا الفصل، نتناول مفهوم الترقية الذي رسخه المشرع كحق أصيل في القانون الأساسي العام للوظيفة. وقد بين المشرع الأسس التي يعتمد عليها هذا الحق، وهي الاختيار، والشهادات المتحصل عليها خلال المسار المهني، والترقية عن طريق التكوين المتخصص. كما قسم المشرع الترقية إلى نوعين أساسيين: الترقية بالدرجة والترقية بالرتبة، كما يتضح قرار تنزيل الموظف مباشرة إلى رتبة أدنى من الرتبة التي كان ينتمي إليها.

الخاتمة

استنادًا إلى دراستنا لموضوع تأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري ، تبين لنا أن المشرع قد وضع إطارًا قانونيًا شاملًا ينظم المسار المهني للموظف منذ تعيينه وحتى انتهاء خدمته. وقد شمل هذا الإطار تحديد حقوقه وواجباته الوظيفية، بالإضافة إلى إرساء نظام تأديبي يخضع له في حال الإخلال بهذه الواجبات.

وعلى الرغم من أن هذا النظام التأديبي يمثل أداة فعالة لضمان حسن سير المرافق العمومية، إلا أن العقوبات المنبثقة عنه تؤثر بشكل مباشر على فرص ترقية الموظف.

يُعد الموظف العمومي، بحكم طبيعة عمله الذي يركز على خدمة المصلحة العامة، مسؤولاً عن أداء مهامه وواجباته وفقًا للأطر القانونية والتنظيمية المعمول بها.

هذه المسؤولية لا تنفصل عن طبيعة المجال الذي يمارس فيه مهامه، حيث توجد قوانين وآليات تهدف إلى ضمان حسن سير المسؤوليات المهنية، وحماية حقوق المتعاملين، والحفاظ على نزاهة الوظيفة العامة في كل جوانبها. وبناءً على ذلك، يخضع الموظف العمومي لمجموعة من القواعد القانونية التي تحدد مسؤولياته بوضوح عند إخلاله بواجباته أو التزاماته المفروضة عليه. فقد يرتكب خطأ أثناء تأدية مهامه، سواء كان هذا الخطأ ناتجًا عن إهمال أو عن قصد. وتتفاوت درجة الخطأ المهني المرتكب، وبناءً عليها يتم تحديد العقوبة المناسبة، والتي تتدرج بدورها وفقًا لجسامة الخطأ. فالهدف من العقوبة هو ضمان مساءلة الموظف وتقويم سلوكه المهني، وردع أي محاولة لإساءة استخدام سلطة الوظيفة أو المساس بحقوق المتعاملين.

لذا، فإن هذه المساءلة تتجاوز حدود الوظيفة وقد تمتد إلى خارجها، مما يستوجب على الموظف الالتزام بالقانون والنظام العام حتى خارج أوقات عمله، لكونه يمثل واجهة عامة للإدارة وهيبة الوظيفة بشكل عام.

يستتبع الإحالة إلى التأديب حتمًا توقيف الموظف العام مؤقتًا، مما يعيق ترقّيته. فلا تجوز الترقية خلال فترة التوقيف، كما تتأثر فرص الترقية في حال توقيع عقوبة من الدرجة الثانية (الشطب من قائمة التأهيل، المؤثرة في أولوية الترقية). وتعد عقوبة الدرجة الثالثة (التنزيل من درجة إلى درجتين) أشد تأثيرًا، بينما تمثل عقوبة الدرجة الرابعة (التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة) الأثر الأكبر سلبيًا على مسار ترقية الموظف.

من خلال هذا البحث، توصلنا إلى نتائج تسلط الضوء على جوانب مهمة في تعامل المشرع مع الأخطاء والعقوبات التأديبية، حيث تبين:

- إن تقنين المشرع للأخطاء المهنية جاء جزئياً، إذ صنفها ضمن أربع درجات لكنه لم يقدم حصراً شاملاً لها.
- عمد المشرع إلى حصر وتصنيف دقيق للعقوبات التأديبية ضمن أربع درجات محددة.
- وقد لوحظ أن سلطة توقيع العقوبات التأديبية تختلف تبعاً لدرجتها، حيث تختص السلطة المعنية بتوقيع عقوبات الدرجتين الأولى والثانية دون الحاجة إلى استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بينما يتطلب توقيع عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة أخذ رأي ملزم من هذه اللجنة.
- يتضح وجود ربط منهجي بين درجة الخطأ التأديبي ودرجة العقوبة المقابلة له.
- إن استثناء العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة من نظام رد الاعتبار يمثل قيداً على إمكانية تجاوز الموظف لآثار هذه العقوبات.
- أن التسوية التي أقرها المشرع بين العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية في سياق رد الاعتبار تبدو غير متناسبة مع اختلاف جسامة وتأثير هاتين الدرجتين من العقوبات على المسار المهني للموظف.
- حدد المشرع بوضوح تأثير العقوبات التأديبية على مسار ترقية الموظف العام، حيث اعتبر الشطب من قائمة الترقية عقوبة من الدرجة الثانية ذات تبعات مباشرة على فرص التقدم الوظيفي. كما صنف التنزيل من درجة إلى درجتين كعقوبة من الدرجة الثالثة تعيق هذا التقدم، في حين يمثل التنزيل المباشر إلى الرتبة السفلى عقوبة من الدرجة الرابعة ذات أثر بالغ على الوضع الوظيفي.
- يتبين أن المشرع تبنى موقفاً صارماً في حالة العزل، حيث منع الموظف الذي ارتكب الخطأ الموجب للعزل من التوظيف مجدداً، مما يعكس مدى قسوة هذه العقوبة وتأثيرها الدائم على مستقبل الموظف المهني.

وفي الأخير توصلنا إلى بعض الاقتراحات المهمة التي من شأنها حماية حق الموظف العام في الترقية ، أهمها:

- يتوجب مراجعة التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية وإزالة ما بها من غموض وتعارض، لتمكين الجهات المختصة من تنفيذها على نحو يضمن العدالة الوظيفية.
- اقتراح إعادة النظر في عقوبة التوقيف الحالية من أربعة إلى ثمانية أيام، وذلك بتقليصها نظرًا لما يترتب على طول مدتها من تأثير مالي غير مباشر على الموظف.
- يستدعي الأمر إعادة النظر في مسألة رد الاعتبار للعقوبات التأديبية الواقعة ضمن الدرجتين الثالثة والرابعة.
- يُقترح أن يراعي المشرع بشكل واضح درجة العقوبة التأديبية عند وضع مدد رد الاعتبار للعقوبات من الدرجتين الأولى والثانية، تحقيقًا للتناسب والعدالة.
- يُقترح وضع آليات واضحة لإعادة النظر في عقوبة العزل في حالات إظهار الموظف لسلوك حسن ومستمر بعد ارتكاب المخالفة.
- يجب تزويد الموظف الجديد بتوضيح شامل للأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية التي ستُطبق في حال إخلاله بواجباته الوظيفية.
- يمكن تعزيز الثقافة القانونية لدى الموظفين العموميين من خلال المحاضرات والدورات المتخصصة وتوزيع مذكرات مبسطة تشرح قوانين الوظيفة العمومية.

## قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر:

أولاً : النصوص التشريعية

1-الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة في 08 جوان 1966.

2-الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

ثانياً: المراسيم

1-المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية العدد 37 الصادرة في 14 سبتمبر 1982.

2-المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذج لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 03 الصادرة في 24 مارس 1985.

3-المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 61 الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

ثالثاً : التعليمات

1-المنشور رقم 25 المؤرخ في 29 ماي 2005 المتعلق باحتساب الأقدمية للترقية في الرتبة.

2-المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008 عن المديرية العامة للوظائف العمومي المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى الرتبة الأعلى.

3-المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1-أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية الموظف العام في الجزائر، دون طبعة، منشورات قالة، الجزائر، 2006.

- 2-حسين حمودي الهدى، شرح الأحكام الوظيفية العامة،دون طبعة، دار الجماهير للنشر والتوزيع والإعلام،بن غازي، دون سنة النشر.
- 3-سعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا لأمر 66-133-دراسة مقارنة-، دون طبعة،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1996.
- 4-سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظوم تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، دون طبعة،ديوان المطبوعات الجامعية، دون بلد النشر، 2010.
- 5-سليمان محمد الطماوي، قضاة التأديب -دراسة مقارنة- دون طبعة ، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
- 6-عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة-دراسة مقارنة- مع التركيز على التشريع الجزائري،دون طبعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،1985.
- 7-عبد العزيز عبد المنعم خليفة،الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة،الطبعة الأولى،دار الفكر الجامعي، مصر، دون سنة النشر.
- 8-عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري الدراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى،جسور للنشر و التوزيع،الجزائر،2015.
- 9-عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية،دون طبعة ،دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، دون سنة النشر.
- 10- فراس اللبدي، مخالفة المسلكية للموظف العام في التشريع و القضاء الإداري،دون طبعة،دار حامد للنشر و التوزيع،دون سنة النشر،2018.
- 11-محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا ،دون طبعة ،دار النهضة العربية، القاهرة ، 2006.
- 12-محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية ،الطبع الثانية، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع و الإعلام، بن غازي، 2002.
- 13-مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دون طبعة،دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع ،2018.

14-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع،الجزائر،2006.

15-نجم عبد الله الغيزاوي، عباس حسن جواد، الوظائف الاستراتيجية في ادارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار البيزاوري العلمية للنشر و التوزيع،الأردن،2013.

16-نوفان العقيل عجارمة، سلطة تأديب الموظف العام-دراسة مقارنة-الطبعة الأولى،دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان،2007.

17-نواف كنعان، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع ،عمان،2010.

**ثانيا: أطروحات الدكتوراه ورسائل الماجستير**

**- أطروحات الدكتوراه**

1-رابعي إبراهيم، إجراءات و ضمانات المتابعة التأديبية للمهنيين في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،2018.

2-زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو،2016.

3-قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة- أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة أبي بكر بلقايد،تلمسان، 2011.

4-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام بين الفاعلية و الضمان-دراسة مقارنة-أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2016.

5-مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 01، 2017.

-رسائل الماجستير

- 1-بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية و الإعلام، 2008.
- 2-حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الوادي تخصص تنظيم إداري، 2013-2014.
- 3-خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، (الإدارة والمالية)، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2003.
- 4-سلوى تيشات، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارت العمومية الجزائرية دراسة حالة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة امحمد بوقرة بومرداس ، جامعة امحمد بوقرة ، بومرداس، 2010.
- 5-سميحة براهيم، ضمانات الاجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة التحقيق الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013.
- 6-قيفاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2008-2009.
- 7-مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 01، 2012.
- 8-نسيمة أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم الاجتماعية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2006-2008.

9-الياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون(فرع الإدارة والمالية) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن عكنون،الجزائر، 2000-2001.

### ثالثا:المقالات العلمية

- 1-باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات ، المجلد 07، العدد01، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2019.
- 2-بلعربي عبد الكريم، نظام الترقية في الوظيفة العمومية،مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد01، العدد01، المركز الجامعي نور البشير، جامعة البيض، ديسمبر2013.
- 3-بواوي مصطفى، ضمانات الموظف في المجال التأديبي دراسة مقارنة ، دار الأيام للنشر و التوزيع ، عمان ، ط01، 2017.
- 4-بوخضرة إبراهيم، أثار إحالة الموظف العمومي على التأديب، مجلة آفاق العلمية ،المجلد 11، العدد 01، جامعة تامنغست ،2019.
- 5- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر،المجلد08، العدد01، جامعة محمد خيضر، بسكرة ،2013.
- 6-جلطي منصور، العقوبات المقررة للخطأ مابين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل -دراسة في المفهوم -، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 04، العدد 02، جامعة البيض، 2021.
- 7-جليد شريف، مبدأ عدم تعدد العقوبات التأديبية على الخطأ المهني الواحد في تأديب الموظف العام، مجلة دائرة البحوث و الدراسات القانونية، والسياسية، المجلد08، العدد02، المركز الجامعي مرسلي عبد الله، تيبازة ، جوان2024.
- 8-جمال قروف، تأديب المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد07، العدد03،جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة،الجزائر2020.
- 9-حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المجلد01، العدد01، جامعة تامنغست، الجزائر، 2012.

- 10- خالد سرباح، عبد الهادي درار، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، المجلد 05، العدد 02، جامعة الجبلاي لياس، سيدي بلعباس، 2019.
- 11- خيضاوي نعيم، باية فتحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في القانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الافريقية للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 04، العدد 01، جامعة أحمد درارية ، أدرار، الجزائر، جوان 2020.
- 12- دندن جمال الدين، النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 01، جامعة عمار ثليجي الأغواط، مارس 2022.
- 13- دهمة مروان، الضمانات للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 08 ، العدد 02، جامعة محمد خيضر بسكرة، أفريل 2020.
- 14- سعيد عبد الرزاق بأخبيره، تسبب القرار الإداري، مجلة تهامة، جامعة الحديدة، العدد 14، جامعة الحديدة، 2021.
- 15- سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية -ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها- مجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 07، العدد 02، جامعة عمار ثليجي الأغواط، سبتمبر 2023.
- 16- صباح حمياتي، فائزة جروني، طرق توظيف الموظف العام في الجزائر دراسة تحليلية وفقا الأمر 03-06 ،مجلة الحقوق والحريات، المجلد 08، العدد 03، جامعة محمد خيضر بسكرة، أكتوبر 2020.
- 17- ضياف عبد القادر، موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر، مجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 02، العدد 04، جامعة عمار ثليجي الأغواط، سبتمبر 2018.
- 18- عبد الإله محمد على سميران، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام ، مجلة جامعة زيتونة الأردنية للدراسات القانونية ، المجلد 03، العدد 02، الأردن 2022.

- 19- عبد السلام بوهوش، المسؤولية التأديبية للخبير القضائي-دراسة مقارنة-المجلة العربية للفقهاء والقضاء، العدد 2007، 36.
- 20- عثمان تالوتي، مريم قسول، الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية ، المخبر الدراسات القانونية ومسؤولية المهنيين ، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 10، العدد 02، جامعة خنشلة، 2023.
- 21- على عبد الله، رقسة بوطويل، التوظيف القائم على أساس الكفاءات في الوظيفة العمومية - دراسة الممارسات الدولية-، مجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الاقتصادية، المجلد 03، العدد 05، جامعة الجزائر 03، 2015.
- 22- مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 02، العدد 04، جامعة المسيلة، 2017.
- 23- هني رشيدة، موانع الترقية في الرتبة في الإدارات العمومية الجزائرية، مجلة القانون الدستوري و المؤسسات السياسية، المجلد 03، العدد 02، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2020.
- 24- وليد رحمانى، خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري، مجلة أفاق للعلوم، المجلد 03، العدد 01، جامعة زيان عاشور الجلفة، جانفي 2018.

#### رابعاً: محاضرات

- 1- لعاقبي سميحة، مطبوعة بعنوان نظام التأديب في الوظيفة العمومية، السنة الثانية ماستر، تخصص قانون عام قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد لامين دباغين، سطيف 02.

# فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أو	مقدمة
<b>الفصل الأول : تأثير النظام التأديبي على ترقية الموظف العام</b>	
9	المبحث الأول : النظام القانوني للعقوبة التأديبية
10	المطلب الأول : الخطأ المهني كأساس لتطبيق العقوبة التأديبية
10	الفرع الأول : تحديد الخطأ المهني المستوجب لإصدار العقوبة التأديبية
13	الفرع الثاني : درجات الأخطاء المهنية
18	المطلب الثاني : تصنيف العقوبات التأديبية
18	الفرع الأول : عقوبات من الدرجة الأولى والثانية
21	الفرع الثاني : عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة
23	المبحث الثاني : مفهوم العقوبة التأديبية
24	المطلب الأول : تعريف العقوبة التأديبية
24	الفرع الأول : التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية
25	الفرع الثاني : التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية
25	المطلب الثاني : المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية
26	الفرع الأول : مبدأ الشرعية كمبدأ أصلي
27	الفرع الثاني : المبادئ المتفرعة عن مبدأ الشرعية
33	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني : مظاهر العقوبة التأديبية و أثرها على ترقية الموظف العام</b>	
36	المبحث الأول : مظاهر العقوبة التأديبية
36	المطلب الأول : قرار الإحالة على التأديب

36	الفرع الأول: عدم جواز ترقية الموظف المحال للتأديب
37	الفرع الثاني : حظر ترقية الموظف المحال للتأديب حال الجنون والموت
38	المطلب الثاني : نظام الترقية المقرر للموظف
38	الفرع الأول : تعريف الترقية
41	الفرع الثاني : أشكال الترقية
47	المبحث الثاني :أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام
48	المطلب الأول : أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة
48	الفرع الأول : الشطب من قائمة التأهيل
50	الفرع الثاني : التنزيل من درجة إلى درجتين
50	المطلب الثاني : أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة
51	الفرع الأول : المقصود بالتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة
52	الفرع الثاني: أثر التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة
54	خلاصة الفصل
56	الخاتمة
60	قائمة المراجع
69	الفهرس
71	الملخص

## الملخص

يضطلع الموظف العمومي بدور أساسي كأداة للإدارة في تفعيل التشريعات والتنظيمات. وفي هذا السياق، يكفل له القانون مجموعة من الحقوق، أبرزها الحق في الترقية، الذي يُعد من الركائز الهامة التي يطمح الموظف إلى نيلها منذ بداية مسيرته المهنية لما يحمله من انعكاس مادي يتمثل في زيادة الأجر، وقيمة معنوية تتمثل في تعزيز مكانته بين زملائه. وعلى الجانب الآخر، تترتب على الموظف التزامات يجب عليه الوفاء بها، وفي حال التقصير فيها، يتعرض لعقوبات تأديبية تتنوع حسب جسامة الخطأ المهني المرتكب، الأمر الذي يؤثر على مساره المهني، وخاصة فرص ترقيته. ومن بين مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف، نذكر الشطب من قائمة التأهيل و التنزيل من درجة إلى درجتين والتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

## Résumé

The public employee plays an essential role as a management tool in activating legislation and regulations. In this context, the law guarantees him a set of rights, most notably the right to promotion, which is considered one of the important pillars that the employee aspires to obtain from the beginning of his career because of the material impact it carries, represented by an increase in wages, and the moral value represented by strengthening his position among his colleagues. On the other hand, the employee has obligations that he must fulfill, and in the event of failure, he is subject to disciplinary penalties that vary according to the seriousness of the professional error committed, which affects his career path, especially his chances of promotion. Among the manifestations of the effect of disciplinary punishment on an employee's promotion, we mention removal from the qualification list, demotion from one to two levels, and demotion to the immediately lower level.