



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام

إشراف الأستاذة:

د - لبنى حشوف

من إعداد الطالب:

❖ سامي بن زعيم

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
د. مراد كواشي	أستاذ محاضر أ-	جامعة عباس لغرور خنشلة	رئيسا
د. لبنى حشوف	استاذ محاضر أ-	جامعة عباس لغرور خنشلة	مشرفا ومقررا
د. حنان حكار	استاذ محاضر ب-	جامعة عباس لغرور خنشلة	مشرفا مساعد
أ.د. أوثن حنان	أستاذ التعليم العالي	جامعة عباس لغرور خنشلة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2024 - 2025



جامعة عباس لغرور خنشلة
ABBES LAGHROUR UNIVERSITY KHENCHELA

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية



جامعة عباس لغرور خنشلة
ABBES LAGHROUR UNIVERSITY KHENCHELA

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام

إشراف الأستاذة:

د- لبنى حشوف

من إعداد الطالب:

❖ سامي بن زعيم

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
د. مراد كواشي	أستاذ محاضر أ-	جامعة عباس لغرور خنشلة	رئيسا
د. لبنى حشوف	استاذ محاضر أ-	جامعة عباس لغرور خنشلة	مشرفا ومقررا
د. حنان حكار	استاذ محاضر ب-	جامعة عباس لغرور خنشلة	مشرفا مساعد
أ.د. أوثن حنان	أستاذ التعليم العالي	جامعة عباس لغرور خنشلة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2024 – 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ
لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ﴾
صدق الله العظيم

سورة الحديد - الآية (25)

* شكر وعرفان *

مصداقا لقوله تعالى بعد باسم الله الرحمان الرحيم:

﴿ وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴾

[سورة إبراهيم الآية 07]

وصلى اللهم وصلي على سيدنا وحبينا محمد (ﷺ) القائل في حسن حديثه:

« مَنْ لَمْ يَشْكُرِ النَّاسَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ »

رواه الترميذي في كتابه البر والصلة.

* نشكر الله تعالى، الذي أعانني على إنجاز هذا العمل، ووفقي لإتمامه.

* وعرفانا بإسناد الفضل إلى أهله فإنني أتوجه بخالص الشكر والإمتنان للأستاذة

الفاضلة الدكتورة * لبني حشوف * التي أغدقت علي بلطفها قبل إشرافها،

واستفدت من حسن توجيهاتها ونصحها، وحظيت بدعمها ومساندتها المعنوية.

* كما لايفوتني أن أشكر أعضاء لجنة المناقشة الكرام على قبولهم تقييم هذا العمل

المتواضع، ولكم سعدت جدا بعضويتهم المشرفة، التي لا شك ستثري مذكرتي هذه

بملاحظاتهم القيمة، مما سينعكس على إخراجها بأحسن صورة ،

* الشكر موصول أيضا لجميع أساتذتنا الكرام بكلية الحقوق بجامعة عباس لغرور

خنشلة، وخارجها.

* دون أن أنسى كل من دعمني ولازال يشجعني، لإتمام هذا العمل، والمواصلة قدما.

* نسأل الله أن يوفقنا لما فيه الخير ويرضاه*

إهداء

إلى منارة العلم والإمام المصطفى إلى الأمي علم المتعلمين إلى سيد الخلق إلى رسولنا
محمد (ﷺ)

إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها
والدتي رحمها الله

والذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي إلى طريق النجاح الذي علمني أن أرتقي سلم
الحياة بحكمة وصبر

والذي رحمه الله

إلى زوجتي الفاضلة

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي إلى إخوتي وأخواتي

وأبنائهم: رنيم، عبد القادر، أفنان

إلى كل من علمني حرفاً، إلى كل من لازمت من علمه أنهل

أساتذتي الكرام

إلى كل الذين دعموني بمواقفهم النبيلة .

إلى كل من هم في ذاكرتي ولم تسعهم ورقتي بالذكر.

لكم مني تحية تقدير واحترام

سامي

مقدمة

مقدمة

إن أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف هو موضوع مهم في سياق إدارة الموارد البشرية والعلاقات الوظيفية في المؤسسات، العقوبات التأديبية قد تكون لها تأثيرات سلبية أو إيجابية على فرص ترقية الموظف، ويعتمد ذلك على نوع العقوبة ومدى تأثيرها على سمعة الموظف وأدائه الوظيفي.

كما تعد العقوبات التأديبية جزءاً أساسياً من النظام الإداري داخل أي مؤسسة، حيث تهدف إلى الحفاظ على الانضباط وتنظيم سلوك الموظفين بما يتماشى مع السياسات الداخلية والقوانين المعمول بها، لكن في الوقت ذاته، قد تؤثر هذه العقوبات بشكل مباشر أو غير مباشر على فرص الترقية التي قد يحصل عليها الموظف في المستقبل، ولذلك فإن العلاقة بين العقوبة التأديبية والترقية تشكل محط اهتمام واسع في مجال إدارة الموارد البشرية.

إن الترقية تعتبر من أبرز محفزات الموظفين، حيث تمنحهم فرصة لتطوير مهاراتهم وتوسيع نطاق مسؤولياتهم في العمل، بينما تمثل العقوبة التأديبية بمختلف أنواعها، مثل الإنذار أو التنزيل من درجة إلى درجتين أو التنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة، رادعاً قانونياً يهدف إلى تصحيح سلوك الموظف والحد من المخالفات التي قد تحدث في بيئة العمل.

_ أهمية الموضوع

لقد أصبح من الضروري في العصر الحديث أن تسعى المؤسسات إلى تحقيق توازن بين فرض العقوبات لضبط سلوك الموظفين وتقديم فرص الترقية بناءً على الأداء المستمر والتميز، ومن هنا تنبع أهمية هذا البحث الذي يهدف إلى تسليط الضوء على الأبعاد المختلفة للعقوبات التأديبية، وتحليل تأثيراتها على مسار تطور الموظف داخل المؤسسة، خاصة من حيث فرص الترقية التي قد تمنح له بناءً على أدائه وسمعته داخل بيئة العمل.

إشكالية الدراسة

إن هذا البحث يتناول دراسة العلاقة بين العقوبات التأديبية وتأثيرها على الترقية الوظيفية للموظف العام، لذلك يمكننا طرح الإشكالية التالية: ما مدى تأثير العقوبة التأديبية على الترقية الوظيفية للموظف العام؟.

وتتفرع عن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

_ ماهو الخطأ المهني؟.

_ ماهي أهم تصنيفات الأخطاء المهنية؟.

_ ماهية العقوبات التأديبية؟.

_ ماهية الترقية الوظيفية؟.

_ نتائج تطبيق العقوبات التأديبية على الترقية الوظيفية للموظف العام؟.

_ أهداف الموضوع:

- دراسة تأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف.

_ إيجاد نوع من التوازن بين العقوبات التأديبية المترتبة عن الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف العام، والحق في الترقية باعتبارها غاية يسعى الموظف من خلالها إلى تقلد وظائف ورتب أعلى.

_ أسباب اختيار الموضوع

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

-الأسباب الذاتية: بحكم مجال عملنا وتخصصنا ألا وهو القانون الإداري، إضافة إلى اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة وبالتحديد مجال التأديب الوظيفي ورغبتنا في إجراء الدراسة بخصوص جزئية منه ألا وهي تأثير العقوبة التأديبية على الترقية الوظيفية للموظف العام.

-الأسباب الموضوعية: فتتمثل في القيمة العلمية للموضوع محل البحث إذ يعتبر من الموضوعات الهامة سواء من الناحية العلمية أو العملية وذلك لارتباطه بالموظف العام واستقراره الوظيفي الذي ينتج عنه ضمانات حسن سير المرفق العام.

منهج الدراسة

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي وذلك لتقديم وشرح بعض المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة، مثل الخطأ المهني والعقوبة التأديبية، كما استعنا بأداة التحليل لبعض النصوص القانونية المتعلقة بموضوعنا، كما استعنا بالمنهج المقارن في بعض جزئيات البحث من خلال من خلال المقارنة بين مختلف النصوص القانونية للوظيفة العامة في التشريع الجزائري بدءاً بالأمر رقم: 66-133 المؤرخ في: 23 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي قد تم إلغاؤه بموجب المرسوم رقم: 85-59 المؤرخ في: 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وصولاً إلى الأمر رقم: 06-03 المؤرخ في: 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة.

خطة الدراسة

وسنعالج هذا الموضوع وفقاً للخطة التالية وهذا من خلال الفصلين التاليين:

الفصل الأول بعنوان الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، حيث قسمناه إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان الأخطاء المهنية الموجبة للتأديب، أما المبحث الثاني بعنوان العقوبات التأديبية، أما الفصل الثاني بعنوان الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية بحيث قسمناه إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان مفهوم الترقية، أما المبحث الثاني بعنوان نتائج تطبيق العقوبات التأديبية على ترقية الموظف.

الفصل الأول:
الإطار القانوني للعقوبات
التأديبية الصادرة ضد الموظف
العام

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

لضمان حسن سير الوظيفة العامة بانتظام واطراد وبكفاءة تمنح للرؤساء الإداريين في النظام الإداري في الكثير من الدول سلطات على مرؤوسيهـم، ومن بينها سلطته في تأديب من يخل بواجباته وإلا استحال عليه القيام بأعباء وظيفته.

وهذا ما أكدته النصوص المتعلقة بالمسار المهني للموظف التي صيغت بما يفيد خضوعه لنظام تأديبي وكذا الأنظمة القانونية السارية المفعول في قطاع الوظيفة العامة، ليكون للسلطة الرئاسية الإدارية دوراً رئيسياً في عملية التأديب وذلك من خلال إصدار القرارات التأديبية في مواجهة الموظف وذلك في حالة إخلال هذا الأخير بواجبات وظيفته.

إن مخالفة الواجبات التي تنص عليها القوانين والقواعد التنظيمية وأوامر الرؤساء الإداريين الصادرة في الحدود القانون، تجعله بذلك يرتكب خطأ مهني هو سبب القرار، وهو توقيع العقوبات التأديبية بحسب الشكل والأوضاع المقررة قانوناً، إن إصدار القرار التأديبي يكون من سلطة ذو اختصاص في ممارسة سلطة التأديب وتكون هذه الأخيرة مقيدة بضوابط حتى تضى على قرارها صفة المشروعية.

لذلك سنتناول في هذا الفصل التطرق في المبحث الأول الأخطاء المهنية الموجبة

للتأديب، على أن نتناول في المبحث الثاني العقوبات التأديبية.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

المبحث الأول: الأخطاء المهنية الموجبة للتأديب

يلتزم الموظف العام بمسؤوليات تجاه الإدارة وذلك لضمان السير الحسن للمرفق العام، والموظف مقيد بمجموعة من القواعد يصبو المرفق إلى تحقيقها وهذا الغرض من وضع إطار قانوني تتحدد فيه صورة الموظف العام الذي يوجد في مركز تنظيمي أو لائحي تجاه الإدارة بما تفرض عليه من واجبات ينبغي عليه احترامها تحت طائلة المساءلة التأديبية التي تنتهي بصدور قرار التأديب وعلى هذا الأساس فإن كل إخلال عن أحد الواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيف العمومي يشكل خطأ مهني من شأنه أن يؤدي إلى متابعة وتقوم الإدارة قبل مباشرة أي إجراء تأديبي إلى تكييف الخطأ المرتكب من طرف الموظف لذا تلتزم الإدارة بتحديد درجة الخطأ المهني، لذلك سنتناول في هذا المبحث مفهوم الخطأ المهني في المطلب الأول، ثم نتناول في المطلب الثاني تصنيفات الأخطاء المهنية.

المطلب الأول: مفهوم الخطأ المهني

يعتبر تأديب الموظف العام أحد الآثار المترتبة عن فكرة السلطة الرئاسية في القانون الإداري حيث يمكن للرئيس الإداري إذا ما ثبت له خطأ الموظف العام أن يحرك إجراءات الدعوى التأديبية وفقاً للنصوص القانونية المنظمة لها، فإذا كانت كل مخالفة لأحد الواجبات المفروضة على الموظف العام تشكل خطأ مهنياً فإنه يجب التطرق إلى التعريف التشريعي للخطأ المهني في الفرع الأول، ثم نتناول التعريف الفقهي في الفرع الثاني، على أن نتناول في الفرع الثالث الخطأ المهني كأساس للمسؤولية التأديبية.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

الفرع الأول: التعريف التشريعي للخطأ المهني

لم تقدم مختلف التشريعات مفهوما محددًا للخطأ المهني لأن ذلك من اختصاص الفقه، بينما ركزت على أنواع الأخطاء التأديبية وتصنيفاتها، باستقراء مختلف النصوص القانونية والتشريعات القانونية المتعلقة بالوظيفة، نلاحظ أن المشرع الجزائري وعلى غرار باقي التشريعات المقارنة لم يقدّم بوضع تعريف للأخطاء المهنية، وبالتالي قد يكون هذا حذو مختلف التشريعات الأخرى على غرار المشرعين المصري والفرنسي وهو ما يتضح من خلال المادة رقم: 20 من المرسوم رقم: 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات والتي نصت على أنه: "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري إذا اقتضى الأمر إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة الممارسة...."¹، وبالرجوع إلى الأمر رقم: 06-03 نلاحظ أن المشرع قد انتهج نفس ما جاء في القانون السابق حيث نصت في المادة رقم: 160² منه على أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرفه أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية".

نلاحظ من خلال استقراءنا للنصوص السابقة الذكر أن المشرع لم يأتي بتعريف دقيق للخطأ المهني إنما اكتفى باستعمال عبارات متعددة كالتقصير، والمساس بالطاعة، وعدم الانتباه، والإهمال.

¹ رحمانى، وليد. شريط، وليد. "خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري". مجلة آفاق للعلوم،

² أنظر المادة رقم: 160 من الأمر رقم: 06-03 المؤرخ في: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر. ج. ج. العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2000.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للخطأ المهني

حاول الفقه جاهدا لوضع تعريف للخطأ المهني بوضع إطار من خلاله يتم إصدار القرار التأديبي المترتب عن ارتكاب الموظف لأفعال تعتبر أخطاء مهنية تم استخلاصها أساسا من الواجبات المفروضة عليه فيعرف Laubader de André الجريمة التأديبية: "كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه لجزاء تأديبي"¹.

في حين ذهب الأستاذ Duguit عند تعريفه للخطأ المهني بأنه: "كل عمل يقوم به الموظف بالمخالفات للالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته"².

أما الفقه الإداري الجزائري فقد تعرض لتعريف الخطأ المهني وعلى رأسها الدكتور عمار عوابدي على أن المخالفات التأديبية: "هي ما يرتكبه العامل من خلل سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية بالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام وواجباته الوظيفية أو الخروج والشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة"³.

كما عرف الأستاذ أحمد بوضياف الخطأ المهني بأنه: "إخلال بالتزام قانوني ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا القواعد الخلقية"⁴.

¹ نقلا عن حمايتي، صباح. الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري. مذكرة

ماجستير. جامعة الوادي 02، 2013-2014م، ص 12.

² حمايتي، صباح. المرجع السابق، ص 13.

³ عوابدي، عمار. مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1984م، ص 223.

⁴ بوضياف، محمد. الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986م، ص 17.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

الفرع الثالث: أركان الخطأ المهني

يرى بعض الفقهاء أن العناصر الأساسية المكونة للجريمة التأديبية يمكن حصرها في الموظف الذي ارتكب الخطأ والفعل الإيجابي أو السلبي الصادر عن الموظف ونية الموظف عند صدور الفعل.

أولاً: الركن المادي

يتمثل في الفعل الذي يرتكبه الموظف والذي يخالف به واجباته، غير أن كل فعل يرتكبه الفعل للموظف لا يعد ذنباً إدارياً.

كما أن التفكير وحده في ارتكاب الجريمة التأديبية غير كافية حتى ولو كان عدم تنفيذ المخالفة يرجع إلى إرادة الموظف أو إلى أسباب خارجة عن إرادته.

هذا ما ذهب إليه المحكمة العليا الجزائرية¹ حيث أنه اتضح من خلال التحقيق بأن الإدارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف والتي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية الأمر الذي يجعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار التأديبي¹.

ثانياً: الركن المعنوي

وهي الإرادة الآثمة أو غير المشروعة للموظف في اقتناف الفعل المكون للركن المادي للجريمة وهو القصد في تحقيق النتيجة المترتبة على التصرف، فإذا انعدمت إرادة الموظف أثناء ارتكاب بسبب قوة قاهرة، وعليه لا يترتب على ذلك أن تقوم المسؤولية التأديبية في حالة عدم توفر الإرادة.

يجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد جمع بين عنصر الإرادة والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة التأديبية، إلا أن فرض على الإدارة أن تأخذ في الحساب عند تقديرها للخطأ، نية الموظف والدوافع التي أدت إلى اقتناف الذنب الإداري وهذا ما يمنح للموظف ضماناً أكثر فاعلية.

¹ حمايتي، صباح. المرجع السابق، ص 35.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

ثالثا: الركن الشرعي

يقصد بهذا الركن مبدأ الشرعية في جانبه الجزائي أنه لا يمكن تجريم فعل ما لم ينص عليه القانون صراحة، أو توقع عقوبة على الجاني خالفا لتلك المقررة في القانون، بمعنى إعتبار القانون المصدر الوحيد سواء للتجريم أو العقاب، وهو ما ينص عليه قانون العقوبات من خلال المبدأ الأساسي فيه لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون، حيث إن مبدأ الشرعية يقضي بوجود نص يجرم الفعل، ويحدد عقوبته قبل وقوعه، فالمبدأ يقضي بعدم جواز معاقبة شخص على فعل وقع منه إلا إذا كان هذا الفعل مجرما بنص تشريعي مكتوب صادر قبل وقوع الفعل، ويعتبر مبدأ الشرعية بمثابة ضمانة لحقوق الأفراد وحررياتهم، حيث لا يمكن تجريم أفعالهم ولا العقاب عليها إلا بموجب قانون صريح.

إن مبدأ الشرعية له وجود في مجال التأديب ولكن بشكل يختلف عن تطبيقه في المجال الجنائي إذ لا يمكن حصر الجرائم التأديبية الأمر الذي أكده كل من الفقه والقضاء، فنجد المحكمة الإدارية العليا في مصر قد أقرت عدم وجود مبدأ المشروعية في مجال التأديب بصورته التقليدية المعروفة في القانون الجنائي، وقضت بأن: " تكييف الواقعة بما يجعلها من الذنوب المستحقة للعقاب إنما مرجعه إلى تقدير جهة الإدارة ومبلغ انضباط هذا التكييف على الواقعة المنسوبة إلى الموظف من حيث الخروج على الواجب الوظيفي أو الإخلال بحسن السير والسلوك، حيث إذا كان الإطار الشرعي للجريمة محددًا تحديداً قطعياً سواء من حيث الأركان أو العقوبة المقررة لها عن طريق النصوص القانونية، إلا أنه يأخذ معنى مختلف ومتميز بالنسبة للمسؤولية التأديبية من حيث قدرة السلطة التأديبية على خلق أوصاف المسؤولية التأديبية من حيث مصادر التجريم¹.

¹ فاضلي، سيد علي. " الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري". مجلة الفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، م 18، ع 01، 2023م، ص 473.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

تحديد الركن الشرعي في المخالفات التأديبية كان محل جدال فقهي وقضائي يدور حول إمكانية تحديد الأخطاء المهنية وحصرها وصولاً إلى تقنينها، هذه العملية التي تعترتها صعوبات عدة، هذا إذا لم نقل أنها يستحيل القيام بها نظراً لأن الأخطاء المهنية غير محددة على سبيل الحصر، حيث إن الركن الشرعي في المسؤولية التأديبية يكون التعامل معه تعاملًا نسبيًا لأن الأفعال المشكلة للخطأ التأديبي التي تتعد على اثر القيام بها المسؤولية التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر وإنما مردها بصورة عامة الإخلال بالواجبات المهنية وتخضع لتقدير السلطة المكلفة بالتأديب، في حين في المسؤولية الجنائية القاضي لا يملك سلطة لخلق الجريمة وتقدير عقوبتها وسلطة التقدير لديه محدودة فقط في الحالات التي تكون فيها العقوبة محددة بين حدين أعلى وأدنى وحسب ظروف كل حالة¹.

والمشروع الجزائري صنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات نظمها المادة رقم: 163 في الفصل الثاني من الباب السابع من الأمر رقم: 03-06 تحت عنوان العقوبات التأديبية إضافة إلى ذلك حول الأمر رقم: 03-06 للقوانين الأساسية لبعض الأسلاك إمكانية أن تنص على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الرابعة تتماشى مع خصوصية وطبيعة هذه الأسلاك حسب ما نصت عليه المادة رقم: 164 منه.

إذا كانت السلطة التأديبية تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في تكيف المخالفات التأديبية، واختيار ما يناسبها من عقوبات، فإن هذه السلطة ليست امتيازاً تحكيمياً مطلقاً، إذ يجب خضوعها لمجموعة من الضوابط التي يجب مراعاتها وعدم إساءة استخدامها عند توقيع أية عقوبة تأديبية تراها مناسبة مع حجم الخطأ المرتكب من طرف الموظف، الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري ويخالف ذلك يكون القرار المتضمن العقوبة التأديبية مشوباً بعيب مخالفة القانون أو إساءة استعمال السلطة وقابل للإبطال من قبل القضاء المختص.

¹ فاضلي، سيد علي. المرجع السابق، ص 474.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

المطلب الثاني: تصنيفات الأخطاء المهنية

إن الأخطاء التأديبية التي يمكن تطبيقها على الموظف العام هي موزعة في مجملها على أربعة أصناف يمكن استخلاصها من أحكام المادة رقم: 177 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري المتعلقة بالأخطاء المهنية، لذلك سنتناول أنواع الأخطاء المهنية في الفروع التالية:

الفرع الأول: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى

حدد الأمر رقم: 03-06 في نص المادة رقم: 178 الأخطاء من الدرجة على وجه الخصوص كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح¹.
إن فكرة الإخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح الإدارية حسب مفهوم المادة ممكن أن يعطي للإدارة سلطة واسعة في تكييف تلك الأعمال بكونها أخطاء مهنية من الدرجة الأولى مع أخذها بعين الاعتبار عدم التعسف في استعمال تلك الصلاحية والتضييق على حرية الموظفين.

الفرع الثاني: الأخطاء من الدرجة الثانية

وهي أفعال أكثر جسامة من سابقتها، وتتمثل هذه الأخطاء المهنية في:

- 1- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الدولة.
- 2_ الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية²، غير تلك التي نصت عليها أحكام المادتين 180، 181 من الأمر رقم: 03-06.

¹ أنظر المادة رقم: 178 من الأمر رقم: 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² رحمانى، وليد. شريط، وليد. المرجع السابق، ص ص 312، 311.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

الفرع الثالث: الأخطاء من الدرجة الثالثة

تشتمل الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة وحسب المادة رقم: 180 من الأمر رقم: 03-06 في الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف¹ وتعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة وهي كالتالي:

- 1_ تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- 2_ إخفاء المعلومات ذات طابع المهني التيمن واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- 3_ رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول
- 4_ إفشاء أو حماية إفشاء الأسرار المهنية .

5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارج المصلحة.

الفرع الرابع: الأخطاء من الدرجة الرابعة

تضمنت المادة رقم: 181 أخطاء من الدرجة الرابعة²، وصنفت هذه الأخيرة في جملة من التصرفات يقوم بها الموظف تتمثل فيما يلي :

- 1_ الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته .
- 2_ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- 3_ التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- 4_ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- 5_ تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل رخصة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

¹ أنظر المادة رقم: 180 من الأمر رقم: 03-06، المصدر السابق.

² أنظر المادة رقم: 181 من الأمر رقم: 03-06، المصدر السابق.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

6_ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر، غير ذلك المنصوص عليها في المادتين رقم: 43، 44.

المبحث الثاني: العقوبات التأديبية

إن من بين المبادئ الأساسية العامة التي تحكم المرفق العام وجوب سيره بانتظام واضطراد، ومن أجل تكريس هذا المبدأ والحفاظ على النظام العام وجودة الخدمات المقدمة بالمرافق العامة، كان لابد من وجود جزاء تأديبي يوقع من قبل السلطة المختصة على كل موظف عام يخل بالسير الحسن للمرفق العام، سنحاول تعريف العقوبة التأديبية في المطالب الأول، على أن نتناول في المطالب الثاني تصنيفات العقوبات التأديبية.

المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

يفترض بنا تعريف العقوبة التأديبية في الفرع الأول، على أن نتناول الطبيعة القانونية للجزاء التأديبي في الفرع الثاني، ومبادئ العقوبة التأديبية في الفرع الثالث.

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

لقد تعددت التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية تبعا لوجهة النظر التي يتبناها كل فقيه فهناك من يعرفها بالنظر إلى محلها وطبيعتها، وهناك من يعرفها بالنظر إلى الأهداف المرجوة منها، في حين يعرفها آخرون بالاعتماد على نوعية الأفعال المسببة لها، حيث نجد الفقيه فالين عرفها بأنها " سلطة في إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي تناله في المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها إذا ارتكب خطأ يتعارض مع واجب الوظيفة"¹.

يعرف الأستاذ Delpère français العقوبة التأديبية بصفة عامة بأنه: "الاستخدام

الفعال والمنظم لعنصر الإجبار بواسطة السلطة العامة"².

¹ باهي، هشام. الدهمة، مروان. " العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري". مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر بسكرة، م 05، ع 01، 2019م، ص 23.

² حمايتي، صباح. المرجع السابق، ص 39.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

يرى جانب من الفقه أن الجزاء التأديبي: " هو وسيلة السلطة لضمان إحترام القواعد القانونية وحسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد"، فهو إجراء تنظيمي قائم على العلاقة بين الموظف والجهة الإدارية التي ينتمي إليها"¹.

في حين يرى الدكتور عادل الطبطائي العقوبة التأديبية بأنها: " ذلك الجزاء الذي توقعه السلطة المختصة على الموظف نتيجة إخلاله بواجبات الوظيفة العامة أو مقتضياتها قاعدة بذلك حماية النظام الوظيفي بوجه عام"².

كما عرف الأستاذ عمار عوابدي العقوبة التأديبية بأنها: " العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه والأحكام القانونية ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة"³.

والدكتور سعيد بوشعير يرى بأن العقوبة التأديبية: " عبارة عن إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله"⁴.

نستنتج من خلال جل التعريفات أن العقوبة التأديبية تصيب الموظف في مركزه الوظيفي، بحيث يترتب عليها الحرمان أو الانتقاص من امتيازات التي تقرها له وظيفته.

¹ خيضاوي، نعيم. باية، فتيحة. "الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري". مجلة الإفريقية

للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية ادرار، م 04، ع 01، جوان 2020م، ص 41.

² حمايتي، صباح. المرجع السابق، ص 40.

³ عوابدي، عمار. المرجع السابق، ص 226.

⁴ بوشعير، سعيد. النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1991م، ص 55.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للجزاء التأديبي

إن العقوبة التأديبية وسيلة إدارية تمنح للإدارة سلطة ردع مرتكبي المخالفات التأديبية من موظفين على العلاقة الوظيفية القائمة فيما بينهما، حيث أنها دائماً ذات طبيعة مالية أو أدبية أو مهنية على عكس العقوبات الجنائية والتي تكون سالبة للحرية كالحبس والإعدام، ورغم وجود تقارب بين العقوبتين التأديبية والجنائية في كون أن كليهما يهدف إلى منع المخالف من الرجوع إلى ارتكاب المخالفة والاتفاق كذلك في جوهر المسؤولية القائمة على أساس الضرر، إلا أن هناك يمكن أن عدة ضوابط من خلالها التمييز بين الجزاء التأديبي والجزاء الجنائي نذكر منها ما يلي:

1_ للعقوبة الجزائية حد أدنى وأقصى على عكس العقوبة التأديبية والتي تحدد بحسب جسامه الخطأ المرتكب وبأوصاف عامة تتمثل في واجبات العامل والأفعال المحضور عليه القيام بها حتى تتحقق شرعية الجريمة وبأفعال إيجابية أو سلبية.

2_ المسؤولية الجنائية قائمة على أساس الإخلال بواجب قانوني، بينما المسؤولية التأديبية تقوم على أساس الخطأ الوظيفي.

3_ العقوبة التأديبية تصدر في شكل قرار إداري صادر عن السلطة الإدارية المختصة باستثناء بعض التشريعات التي تأخذ بنظام المحاكم التأديبية، بينما العقوبة الجنائية تصدر في شكل حكم قضائي أو قرار صادر عن جهة قضائية مختصة.

4_ العقوبة التأديبية لا تطبق إلا ضمن مجموعة محددة (إدارات عمومية، نقابات ومنظمات مهنية، شركات) على عكس الجزاء الجنائي والذي يطبق على كافة المواطنين بغض النظر على هويتهم الوظيفية شريطة ارتكابهم لمخالفة تستوجب العقوبة .

5_ وتندرج ضمن الجزاءات التأديبية ما يلي:

_ الجزاءات الخاصة بالوظيفة العامة أو الموظفين العموميين؛

_ الجزاءات المتعلقة بالنقابات والمنظمات المهنية؛

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

-الجزاء المتعلقة بالمحاسبات التي تصدر عن محكمة التأديب المتعلقة بالميزانية بالنسبة للدول التي تأخذ بنظام المحاكم التأديبية؛

-الجزاء المتعلقة بمنظمات الائتمان مثل اللجنة البنكية؛

-الجزاء المتعلقة بأعضاء الاتحادات الرياضية مثل: الاتحادية الجزائرية لكرة القدم¹.

-الجزاء التأديبية يرتبط أساسا بالوظيفة العامة فأين وجد الشخص الذي يكتسب صفة الموظف وبارتكابه لأحد الأخطاء التأديبية يكون محل لتسليط جزاء تأديبي عليه، أما إذا لم تتوفر فيه هذه الصفة فلا يمكن أن يوقع عليه هذا النوع من الجزاءات وإنما يكون مسؤولا مسؤولية جنائية حسب طبيعة الجريمة.

6_ العقوبة الجنائية قد تكون عقوبة أصلية تمس بحق من حقوق الجاني كحقه في الحياة أو حقه في الحرية وذلك بتوقيع عقوبة الإعدام عليه أو تقييد حريته بحبسه، كما قد تكون العقوبة الجنائية تبعية مكملة للعقوبة الأصلية وهي تعني حرمان الجاني من بعض الحقوق كحرمانه من ممارسة حقوقه السياسية لمدة زمنية معينة أو فرض الرقابة القضائية عليه، بينما العقوبة التأديبية تعتبر ماسة بمركز بحرمانه من بعض المزايا سواء المالية أو المهنية نتيجة ارتكابه لخطأ وظيفي².

نستنتج أنه من بين ضوابط التمييز بين الجزاء الجنائي والجزاء التأديبي هو أن الغاية من توقيع الجزاء التأديبي على الموظف العام المخالف للقوانين واللوائح المعمول بها في مجال الوظيفة العامة هو فرض الانضباط داخل المؤسسات العمومية وضمان سير المرافق العامة.

¹ خيضاوي، نعيم. باية، فتيحة. المرجع السابق، ص 44.

² زين الدين، بلال أمين. التأديب الإداري، دراسة فقهية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا. الاسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2015م، ص ص 374، 375.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

الفرع الثالث: مبادئ العقوبة التأديبية

إن العقوبة التأديبية لها ذاتيتها الخاصة فهي كأصل عام تمس حياة الموظف المهنية، وبهذا فهي ذات طبيعة وظيفية فضلا عن طابعها الإداري، فهي عقوبة قانونية لا تتقرر إلا بمقتضى أداة قانونية مما يجعلها وسيلة الإدارة الفعالة لردع موظفيها عن الإخلال بواجباتهم الوظيفية أو خروجهم عن مقتضيات الوظيفة ضمنا لحسن سير المرافق العامة، ذلك أن قرار السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية ضد الموظف العام المرتكب لخطأ مهني ليست حق مطلقا، بل مقيدة بمجموعة من المبادئ القانونية التي تضمن عدم التعسف في استعمال سلطة التأديب، وهذا ما سنتناوله في الفروع التالية:

أولا: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

يعني مبدأ شرعية العقوبة أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني يحدد تلك الجريمة والجزاء المقرر لها بألفاظ كافية ومحددة، فالمدلول المباشر لهذا المبدأ يقوم على أن السلطة التأديبية المختصة إذا كانت تترخص في تقدير ما يندرج في نطاق المخالفات التأديبية فإنها ملزمة بأن توقع العقوبة التي حددها المشرع من قبل فلا تستطيع أن تستبدل بها غيرها مهما كانت الدوافع¹، وإذا كانت المخالفة المهنية غير محددة على سبيل الحصر ولا تخضع لمبدأ شرعية الجريمة المعمول به جنائيا، فإن العقوبات التأديبية تخضع له، وبمعنى آخر فإن مبدأ شرعية العقوبات يطبق في ميدان التأديب الوظيفي ولكنه تطبيق مغاير لما هو معمول به في الميدان الجنائي، فقد عمل المشرع في الميدان الجنائي على تحديد الجرائم والعقوبات الجنائية على سبيل الحصر، كما حدد لكل جريمة من الجرائم المذكورة عقوبة معينة وجعل القاضي محصورة في نطاق الجدين الأدنى والأقصى للعقوبة المقررة للجريمة².

¹ سوداني، نور الدين. "العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها". المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار تليجي الأغواط، م 07، ع 02، 2023م، ص 900.

² باهي، هشام. الدهمة، مروان. المرجع السابق، ص 28.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

وفي المجال التأديبي فقد حدد المشرع على سبيل الحصر العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها، إلا أنه لم يحدد العقوبة الواجب توقيعها عن كل فعل، وإنما ترك أمر ذلك للسلطة التأديبية لتقدير جسامة الخطأ وما يقابله من جزاء في حدود النصاب المقرر قانوناً. وقد نص المشرع الجزائري في هذا الصدد على أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"¹، استناداً إلى ذلك يترتب عن تطبيق مبدأ شرعية العقوبة التأديبية عدة نتائج تدرج فيما يلي:

أ_ التناسب بين العقوبة والخطأ التأديبي

يعني هذا المبدأ أن تراعى سلطة التأديب عند توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف مدى تناسبها مع درجة المخالفة التي ارتكبها الموظف مع مراعاة الظروف والملابسات لهذه المخالفة.

فهذا المبدأ يهدف إلى تحقيق الموازنة بين كل من الخطأ المهني الجزاء التأديبي بحيث لا يجازى الموظف إلا بجزاء يتناسب ما صدر عنه من مخالفات تأديبية، وذلك ضماناً لحسن سير المرافق العامة، مع مراعاة عدم التعسف في استعمال السلطة، بحيث لا بد للسلطة التأديبية أن تسعى إلى مراعاة نوع وجسامة المخالفة حينما تقوم باختيار إحدى العقوبات التي توقع على الموظف حال ارتكابه لتلك المخالفة، فهي ملزمة بأن تختار العقوبة التي تتناسب مع المخالفة.

¹ جديدي، سليم. سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة،

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

فمبدأ التناسب هو مبدأ عام في القانون، يقضي بعدم مشروعية القرار التأديبي إذا كان محل القرار (الجزاء التأديب) لا يتناسب مع سببه (الخطأ)، وير المؤيدون لهذا المبدأ أنه كثيرا ما تغلب على اختيار العقوبة التأديبية العوامل الذاتية والشخصية التي يمكن أن يذهب ضحيتها الموظف العام، وعليه فان تدخل المشرع لإجراء تناسب بين الخطأ والجزاء.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده حدد بعض المعايير لإقامة التوازن بين الخطأ والعقوبة التأديبية وهذا ما نصت عليه المادة رقم: 161 من الأمر رقم: 06-03 حيث نصت على أنه: "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"¹.

كما عمد المشرع إلى تحديد درجات الأخطاء، حيث نص في المادة رقم: 183 منه على أنه "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص عليها في المادة رقم: 163 أعلاه"، ما نلاحظه من خلال النصين السابقين أن المشرع قيد سلطة الإدارة عند اختيار العقوبة التأديبية، فلا يجوز للسلطة التأديبية أن تقدر العقوبة التأديبية دون الأخذ بعين الاعتبار العوامل التي حددها القانون إلى جانب الأخذ بما ورد في نص المادة رقم: 186 فالسلطة التأديبية لا يمكنها الخروج عن تلك العقوبات التي حددها القانون.

ب_ عدم تعدد العقوبات التأديبية على المخالفة الواحدة

ويعني ذلك عدم عقاب الموظف المرتكب للمخالفة التأديبية مرتين عن ذات المخالفة، بحيث لا يجوز معاقبة الموظف عن مخالفة واحدة بعقوبتين أصليتين ما لم يرد نص يسمح بذلك، كأن يعاقب الموظف بعقوبة الإنذار ويعاقب أيضا عن ذات المخالفة بعقوبة أخرى، فالقرار هنا يكون معيبا لمخالفته لهذا المبدأ.

¹ باهي، هشام. الدهمة، مروان. المرجع السابق، ص 30.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

لهذا يعتبر هذا المبدأ من المبادئ الراسخة في مجال التأديب الإداري ويستند في ذلك لعدة اعتبارات وهي كما يلي:

1_ إن فرض عقوبتين عن مخالفة واحدة هو انحراف عن مبدأ المشروعية على اعتبار أن منطقياً وجود عقوبتين تفرض بصفة تلقائية ازدواجية الخطأ

2_ ضرورة احترام كافة القرارات الإدارية التي تصدر عن السلطة التأديبية المختصة بتوقيع الجزاء ألن القول بغير ذلك يسمح لسلطة أخرى بتوقيع العقوبة.

3_ إن العدالة والمصلحة الاجتماعية والوظيفية تقتضي عدم المعاقبة عن الخطأ الواحد إلا بعقوبة واحدة مناسبة..

4_ إن السلطة التأديبية التي تفرض الجزاء الأول تستنفذ سلطتها بفرض جزاء واحد دون غيرها.

إن لهذه الاعتبارات تقضي إلى تطبيق جزاء واحد عن مخالفة التي ارتكبها وأن المسؤولية الموظف يجب أن تتحدد في نطاق خطئه فقط¹.

إذا ما استقرئنا لنص المادة رقم: 160 من الأمر رقم: 06-03 نسكتشف أن المشرع قد إعتد على المبدأ عدم الجمع بين العقوبتين التي جاء فيها: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية.... خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية" مما يوحي أن الموظف يخضع لعقوبة واحدة.

إلا أنه يمكن أن ترد بعض الاستثناءات على هذا المبدأ ضماناً لحسن سير المرفق العامة بانتظام واطراد، فلا يجوز التمسك بهذه القاعدة في حالة ما إذا اتخذت السلطة الرئاسية تدابير داخلية إلى جانب الجزاء التأديبي كما لو أصدرت قرار بنقل الموظف بعدما كانت قد سلطت عليه عقوبة التخفيض في الرتبة².

¹ حمايتي، صباح. المرجع السابق، ص 73.

² باهي، هشام. الدهمة، مروان. المرجع السابق، ص 30.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

ثانياً: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية

يقصد بمبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية عدم امتداد آثار توقيع العقوبة التأديبية إلى وضعية الموظف العمومي قبل تاريخ توقيع هذه العقوبة¹، من ثم لا تؤثر على وضعية الموظف العمومي الإدارية إلا ابتداء من تاريخ صدور قرار العقوبة التأديبية من طرف الإدارة المستخدمة المختصة بممارسة صلاحيات التأديب، بالتالي لا يمكن بأي حال من الأحوال الاعتماد في سريان العقوبة التأديبية من تاريخ ارتكاب الخطأ التأديبي، باعتبار انه يستوجب عرض الموظف العمومي للمساءلة التأديبية بغية إثبات الخطأ المنسوب إليه، لذا يتم الاعتماد على تطبيق العقوبة التأديبية من تاريخ صدورها من طرف السلطة الإدارية المختصة إعمالاً لمبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية².

أكثر من ذلك فإن الحالات التي تؤدي إلى إلغاء العقوبات التأديبية لعيب في عنصر الشكل لتوقيعها، فلا يجوز عند تصحيح العيب على الوجه الصحيح بالعودة إلى توقيعها من جديد أن يتم ذلك بأثر رجعي، أو بأن يؤول أو يترد إلى تاريخ توقيع العقوبة التأديبية الملغاة، حيث يعتبر ذلك مخالفة من مخالفات المشروعية لتوقيع العقوبة التأديبية بأثر رجعي، بالتالي إذا اقترن عمل الإدارة المستخدمة بتصحيح الإجراءات التأديبية فإنه يستدعي تجسيد مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية، ويتطلب عندئذ النظر من جديد في المساءلة التأديبية، وبالتبعية سريان العقوبة التأديبية من تاريخ صدورها بشكل صحيح.

¹ جديدي. سليم، المرجع السابق، ص 93.

² زياد عادل، الوظيفة العامة، مطبوعة جامعية أقيمت على طلبة السنة الأولى ماستر حقوق D.M.L تخصص قانون إداري، 2020-2021م، ص ص 90، 91.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

إلا أن القاعدة العامة المعمول بها حول عدم الرجعية للعقوبة التأديبية قد ترد عليها بعض الاستثناءات التي يندرج ضمنها ما يلي:

_ إذا لجأت السلطة الرئاسية الى توقيف الموظف العمومي عن مباشرة مهامه في حالة ارتكابه لخطأ جسيم، ثم قررت الهيئة التأديبية فصله فان تاريخ الفصل في هذه الحالة يسري منذ تاريخ التوقيف، وهذا أمر منطقي لأن الموظف العمومي لم يعمل طيلة فترة توقيفه.

_ تسري العقوبات التأديبية بأثر رجعي اذا كانت أصلح للموظف المخطئ كما لو صدر قانون جديد يقضي بالغاء بعض العقوبات في القانون القديم أو تخفيضها، في مجال القانون التأديبي يسمح بسريان بأثر رجعي للقرارات الادارية المنفذة لأحكام قضائية، أو القرارات الساحبة للقرارات الادارية السابق صدورها شريطة أن لا يمس هذا السريان بالحقوق المكتسبة أو المراكز القانونية المستقرة¹.

_ كما يخول تطبيق الأثر الرجعي في جميع الحالات التي يكون فيها مصلحة للموظف العمومي لاسيما إذا كان ذلك لا يؤثر على حسن سير المرفق العام ويصب في صالح الإدارة المستخدمة والموظف العمومي.

ثالثاً: مبدأ المساواة

إعمالاً لمبدأ المساواة فإن الأمر يقتضي ألا تختلف العقوبة التأديبية باختلاف أشخاص ومراكز الجناة في السلم الاجتماعي أو الطبقي، مادام قد توافرت لهم نفس الظروف والملابسات المتعلقة بوحدة نوع الخطأ المرتكب، ودرجة جسامته وما يقترن به من ظروف مشددة أو مخففة، فليس هناك أي تمييز بين الأفراد فيما يتعلق بتوقيع العقوبات بسبب اختلاف مواقعهم في درجات السلم الاجتماعي².

¹ رحماوي، كمال. تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمان، دراسة مقارنة. أطروحة دكتوراه. جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، 2015م، ص 153.

² جديدي. سليم، المرجع السابق، ص 122.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

معنى هذا المبدأ أن يخضع جميع الموظفون جميعهم إلى ذات الجزاءات الواردة في قانون الوظيفة العامة بغض النظر على فئاتهم أو درجاتهم، ولذا ليس من الجائز أن تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الموظفين باختلاف وضعيتهم الاجتماعية المسؤوليات التي يتقلدونها.

إن فرض العقوبات التأديبية مغايرة ضمن نصوص القوانين الأساسية خاصة ليس ضربا لمبدأ المساواة وخاصة بالنسبة للعقوبات التي تقرر لشاغل الوظائف السامية. لقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ صراحة على أن العامل يتعرض للعقوبات التأديبية وعند الاقتضاء للمتابعة الجزائية مهما كان المنصب الذي يشغله¹.

رغم الجهود المبذولة للحد من أعمال السلطة التقديرية للإدارة في مجال تحديد الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية، ووضع ضوابط تتحكم في كل منها حتى يكون القرار التأديبي عادل منصفا ويطمئن إليه الموظف ويحقق الغاية التي وجد من أجلها وهو الردع داخل الوسط الوظيفي إلا أن التقيد بها يبقى نسبيا، الأمر الذي يستدعي التطبيق الحازم للضوابط لتوفير أكثر ضمانة ضد أي تعسف محتمل من قبل الإدارة.

المطلب الثاني: تصنيفات العقوبات التأديبية

اعتمد المشرع الجزائري في تصنيفه للعقوبات التأديبية وضعها في مجموعات تتناسب وجسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف وهذا بدءا بالأمر رقم: 66-133 المؤرخ في: 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وصولا إلى المرسوم رقم: 85-59 المؤرخ في: 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث سنتناولها بالدراسة وفقا لهذه النصوص القانونية.

¹ حمايتي، صباح. المرجع السابق، ص 76.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

الفرع الأول: العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى

نص المشرع الجزائري في الأمر رقم: 66-133 المؤرخ في: 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة رقم: 55/أ على أن عقوبات الدرجة الأولى هي:

_ الإنذار

_ التوبيخ¹

من خلال المادة السالفة الذكر يمكننا القول إن المشرع الجزائري جعل عقوبات الدرجة الأولى تحمل طابع الإيلاء فقط.

في حين نص المرسوم رقم: 85-59 المؤرخ في: 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في مادته رقم: 1/124 على أن عقوبات الدرجة الأولى تتمثل فيما يلي:

_ الإنذار الشفوي

_ الإنذار الكتابي

_ التوبيخ

_ الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام²

مما سبق نلاحظ أن المشرع في المرسوم رقم: 85-59 السالف الذكر كان أكثر توضيح من خلال تفريقه بينما إذا كان الإنذار شفوي أو كتابي، وإضافة الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام لهذا الصنف من العقوبات.

¹ المادة رقم: 55/أ من الأمر رقم: 66-133 المؤرخ في: 02 يونيو، 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، ج. ر. ج. ج، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966.

² المادة رقم: 1/124 من الرسوم رقم: 85-59 المؤرخ في: 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي العام النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

أما الأمر رقم: 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فسرد عقوبات الدرجة الأولى في المادة رقم: 1/163 وهي كالتالي:

التنبيه

_ الإنذار الكتابي

_ التوبيخ¹

من خلال دراسة عقوبات الدرجة الأولى انطلاقا من مختلف النصوص القانونية التي عرفها نظام الوظيفة العامة في الجزائر نجد أن الإنذار والتوبيخ هو الجزاء المشترك بين مختلف هذه النصوص القانونية، حيث أنه يطبق حتى على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

والإنذار إنما يقصد به ذلك الجزاء التأديبي الذي تملك الجهة الإدارية المختصة سلطة توقيعه على الموظف في حالة ارتكابه لمخالفة بسيطة لا تستحق معاقبته ماليا ولا إداريا، أما التوبيخ فيقصد به عتاب الموظف ولومه على ما بدر منه من مخالفات هي ليست على قدرا من الجسام².

كما أن المشرع قد قصر عقوبات الدرجة الأولى على الجانب الأدبي نظرا لعدم خطورتها باستثناء المرسوم رقم: 59-85 والذي نص ضمن عقوبات الدرجة الأولى على إمكانية الإيقاف عن العمل من (يوم إلى ثلاثة أيام) وهي عقوبة ذات طبيعة مالية.

¹ المادة رقم: 1/163 من الأمر رقم: 03-06، المصدر السابق.

² زين الدين، بلال أمين. المرجع السابق، ص 388، 404.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

بذلك نرى أن المشرع قد أحسن لما أدرج ضمن عقوبات الدرجة الأولى الإنذار الشفوي أو التنبيه الذي كان قد أغفله في الأمر رقم: 66-133 على اعتبار أن هناك بعض الأخطاء البسيطة التي يرتكبها الموظف ولا تستحق سوى التنبيه أو الإنذار، ويختلف التنبيه عن الإنذار الكتابي في كون أن الأول يبلغ للمعني شفويا بينما الثاني عن طريق الكتابة علاوة على إدراج نسخة منه في ملف المعني، وكذلك الأمر بالنسبة للتوبيخ والذي يعتبر أشد وقعا وخطورة على نفسية الموظف.

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية

فبالرجوع إلى الأمر رقم: 66-133 نجد أن العقوبات التأديبية حسب الدرجة الثانية والتي هي كالتالي:

_ الشطب من قائمة الترقية

_ التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات

_ النقل التلقائي

_ التنزيل في الرتبة

_ الإحالة على التقاعد تلقائيا

_ العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش

بالإضافة إلى إمكانية إقرار الإبعاد المؤقت من الوظيفة لمدة لا تزيد عن 6 ستة أشهر كعقوبة من الدرجة الثانية وذلك بصفة رئيسية أو تكميلية، مع حرمان صاحبها من كل مكافأة باستثناء المنح العائلية¹.

¹ المادة رقم: 55/ب من الأمر رقم: 66-133، المصدر السابق.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

أما المرسوم رقم: 59-85 فنص على أن عقوبات الدرجة الثانية حسب نص المادة

رقم: 2/124 تتمثل في الآتي:

1-الإيقاف عن العمل من 04 أيام إلى 08 أيام

2-الشطب من جدول الترقية¹

في حين اعتبر الأمر رقم: 03-06 عقوبة الدرجة الثانية كالتالي:

1-التوقيف عن العمل كم 01 يوم إلى 03 أيام

2-الشطب من قائمة التأهيل

وبالمقارنة بين المرسوم رقم: 59-85 والأمر رقم: 03-06 السالفي الذكر نلاحظ أن

المشرع قد خفض من عقوبة التوقيف عن العمل في الدرجة الثانية من 08 إلى 03 أيام على

الأكثر، في حين أبقى على عقوبة الشطب من قائمة التأهيل حيث أن كل من العقوبتين ذات

طبيعة مالية، هذا علاوة على أن التوقيف عن العمل هو تدبير احتياطي يمنع الموظف العام

خلاله من ممارسة عمله بصفة مؤقتة في حين أن الشطب من قائمة التأهيل هو عقوبة

أصلية يمنع الموظف في حالة توقيعها عليه من الترقية خلال هذه الفترة أما بالنسبة للأمر

رقم: 66-133 فنجد أن المشرع قد أدرج ضمن عقوبات الدرجة الثانية كل العقوبات التي لم

ترد في الدرجة الأولى ولم يفرق بينها إذا كانت العقوبة مالية أو أدبية أو مهنية، كما أن

الأمر رقم: 66-133 والرسوم رقم: 59-85 لم يحدد الأخطاء المهنية التي على أساسها

يمكن تصنيف العقوبة وهو ما يعاب عليه ما في هذا الشأن.

¹ المادة رقم: 2/124 من المرسوم 59-85، المصدر السابق.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

أما إذا قارنا الأمر رقم: 06-03 بالمرسوم التنفيذي رقم: 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية السالف الذكر فنجد أن المشرع قد ساوى بين الموظف والمتربص في مدة التوقيف عن العمل¹، إلا أنه أضاف إلى الأول عقوبة الشطب من قائمة التأهيل ولم يجعل ذلك من عقوبات الثاني على أساس أن المتربص خلال فترة التجربة ليس له أصلاً الحق في الترقية.

وفي الأخير نشير أن عقوبات الدرجة الأولى والثانية إنما تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الحصول على توضيحات كتابية من المعني دون أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء.

الفرع الثالث: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة

حسب المرسوم رقم: 85-59 تعتبر عقوبات من الدرجة الثالثة ما يأتي:

_ النقل الإجباري

_ التنزيل

_ التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات

_ التسريح دون الإشعار المسبق ودون تعويضات²

بينما عقوبات الدرجة الثالثة وفقاً للأمر رقم: 06-03 تتمثل فيما يلي:

1- التوقيف عن العمل من 04 أربعة أيام إلى 08 ثمانية أيام.

2- التنزيل من درجة إلى درجتين.

3- النقل الإجباري³.

¹ المادة رقم: 27 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-322، المصدر السابق.

² انظر المادة رقم: 3/124 من المرسوم 85-59، المصدر السابق.

³ انظر المادة رقم: 3 / 163 من الأمر رقم: 06-03، المصدر السابق.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

وما تجب الإشارة إليه هو أن كلا من المرسوم رقم: 59-85، والأمر رقم: 03-06 قد اتفقا في مجموعة عقوبات الدرجة الثالثة فيما يتعلق بالنقل الإجباري والتنزيل، إلا أن الأمر رقم: 03-06 وضح بأن يكون التنزيل من درجة إلى درجتين وقد أحسن المشرع في ذلك، بينما تركها المرسوم رقم: 59-85 مبهمة ولم يوضح ما إذا كان التنزيل في الدرجة أو الرتبة. كما أن الأمر رقم: 03-06 نص ضمن عقوبات هذه المجموعة على عقوبة مالية تتمثل في التوقيف عن العمل من 04 أربعة أيام إلى 08 أيام، بينما نص عليها المرسوم رقم: 59-85 ضمن عقوبات الدرجة الثانية، أما بخصوص التسريح والذي نص عليه المرسوم رقم: 59-85 ضمن عقوبات هذه الدرجة وفرق بين التسريح مع الإشعار المسبق والتعويض والتسريح دون الإشعار المسبق ودون تعويض فإن الأمر رقم: 03-06 اعتبر التسريح ضمن مجموعة عقوبات الدرجة الرابعة كونها على قدر كبير من الجسامة، إلا أن ما يعاب عليه في ذلك هو أن لم يوضح ما إذا كان التسريح مع الإشعار المسبق والتعويض أو دون إشعار مسبق ودون تعويض.

أما إذا ما تعلق الأمر بالمتريص فان العقوبة التي يمكن أن تتسلط عليه في هذه الدرجة فهي فقط التوقيف عن العمل من 04 أربعة أيام إلى 08 ثمانية أيام¹، وبخصوص التنزيل في الدرجة فإنها لا تسري على المتريص كون أنه خلال هذه الفترة لا يستفيد من أي ترقية في الدرجة، كما النقل الإجباري لا يطبق هو الآخر إلا على من هو مثبت في منصب عمله.

¹ انظر المادة رقم: 27 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-322 المؤرخ في: 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج، العدد 66، الصادر بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

الفرع الرابع: العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة

تتمثل عقوبات الدرجة الرابعة أساساً وفقاً لما هو منصوص عليه في الأمر رقم: 06-

03 في العقوبتين التاليتين:

_ التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

_ التسريح¹

للإشارة فإن عقوبات الدرجة تستدعي لتنفيذها على الموظف العام أن يكون قد ارتكب خطأ جسيم يتناسب والعقوبة المطبقة عليه وذلك نظراً لخطورتها على الحياة المهنية للموظف، أما بالنسبة للمتربص فإنه لا ينطبق عليه في هذه الفئة من العقوبات غير التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض²، ومرد عدم الإشعار المسبق وعدم التعويض هو كون المتربص في فترة تجربة.

والجدير بالذكر أن عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة ونظراً لخطورتها إنما توقعها بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلزامياً³، وفي الأخير نشير إلى أنه نظراً لخصوصيات بعض الأسلاك يمكن أن تنص قوانينها الأساسية الخاصة على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع هي غير تلك المنصوص عليها في المادة رقم: 163 من الأمر رقم: 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁴.

¹ انظر المادة رقم: 4/163 من الأمر رقم: 03-06، المصدر السابق.

² انظر المادة رقم: 27 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-322، المصدر السابق.

³ انظر المادة رقم: 165 من الأمر رقم: 03-06، المصدر السابق.

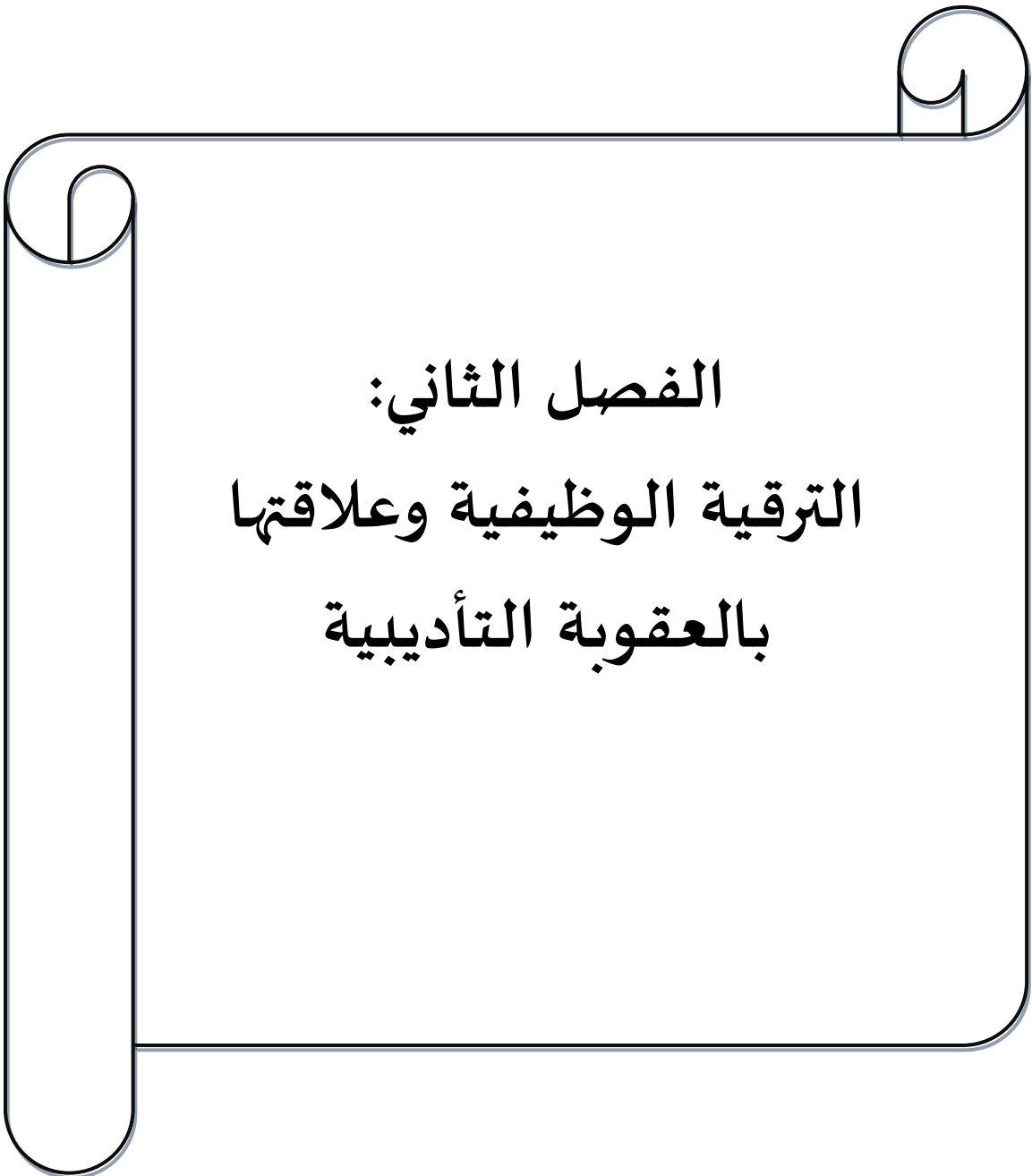
⁴ انظر المادة رقم: 164، نفس المصدر.

خلاصة الفصل الأول

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه، ردعا له من العودة لارتكابها، وهي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي، قد تؤدي إلى تسريحه من وظيفته حسب درجة خطورة الخطأ المرتكب، وقد اعتمد المشرع في تحديد العقوبات ودرجاتها على معايير تتمثل في جسامة الخطأ المهني المرتكب ومراعاة الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، وكذا النتائج المترتبة على سير المصلحة والضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من خدمات المرفق العام.

وقد نص المشرع على أربع درجات للعقوبات التأديبية أخفها التنبيه وأشدّها عقوبة التسريح التي تؤثر على المسار المهني للموظف العام.

مع مراعاة مبدأ التناسب في تنفيذ العقوبة التأديبية والخطأ المهني المرتكب من قبل الموظف العام، بحيث يجب خضوعها لمبدأ الشرعية، وكذا عدم تطبيق أكثر من عقوبة على الخطأ المهني الواحد.



الفصل الثاني:
الترقية الوظيفية وعلاقتها
بالعقوبة التأديبية

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

تعتبر الترقية الوظيفية من أهم المزايا التي يسعى الموظف العام إلى تحقيقها، فهي المحفز الذي يعزز ثقته بنفسه ويدفعه للتفاني في عمله وأدائه الوظيفي، فتجعله ينتقل ويتدرج في السلم الإداري فتكون له مهام ومسؤوليات جديدة وامتيازات أكثر أهمية تمنح له بمقتضى القانون، وهذا من خلال إصدار قرار من السلطة المختصة بترقيته في حالة استيفائه للشروط المقررة قانونا، غير أنه هناك استثناء يحول دون صدور هذا القرار رغم استيفائه لجميع الشروط، ويرجع ذلك إلى ما يسمى بالعقوبة التأديبية، مما يجعل الإدارة تتخذ موقفا سلبيا اتجاه إصدار قرار الترقية، لذلك سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى ماهية الترقية في المبحث الأول، على أن نتناول نتائج تطبيق العقوبات التأديبية على ترقية الموظف في المبحث الثاني.

المبحث الأول: ماهية الترقية الوظيفية

تعتبر سياسة أو نظام الترقية من التحفيزات الحديثة ومن أهم أسس ونجاح الموظف في الأداء وإخلاصه في عمله، فهي تحرص بالدرجة الأولى على غرس الحماس في نفسه، كما تشكل أهم الحوافز الايجابية التي يحقق الموظف من خلالها مزايا مادية ومكانة معنوية أسمى، حيث أن القانون الجزائري لاسيما قانون الوظيفة العمومية اعتبر كلا من الترقية والأجر حق من حقوق الموظف نظما ضمن أطر وشروط قانونية حددها موازيا في ذلك بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة بإعطائها أساسا قانونيا سواء كان ترقية في الدرجة أو الرتبة.

لذلك سنتناول في هذا المبحث تعريف الترقية في المطلب الأول، على أن نتناول أنواع الترقية في التشريع الجزائري في المطلب الثاني.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

المطلب الأول: تعريف الترقية وأسسها

الفرع الأول: تعريف الترقية

أولاً: التعريف اللغوي للترقية

الترقية لغة تعني الصعود والارتقاء، ولقد درجت جل التشريعات العربية على تبني مصطلح الترقية للدلالة عليها¹، فالترقية هي اسم فعل رقي، يرقى، ترقية، ويقصد بها رفع الشخص أو عدة أشخاص من مرتبة إلى مرتبة أعلى، وقد يمس هذا الرفع عدة جوانب كالجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي.

ثانياً: التعريف الفقهي

يقصد بالترقية انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى ومرتب أعلى، كما قد تصاحب هذه الترقية بزيادة في الامتيازات الوظيفية كالتغيير في طبيعة الأعمال، ودرجة المسؤولية ومجال السلطة².

فالموظف يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي ثم يعلو مركزه ويزداد دخله فالترقية هي أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع.

وبالنسبة للفقهاء نجد هناك اختلافات كثيرة في تحديد مفهوم الترقية بحيث يتجسد ذلك في الاختلافات بين الفريق الذي يرى بأن التعريفات التي تخص الترقية تكمن في ترقية الموظف من رتبة إلى أخرى أو من درجة إلى درجة أعلى وفريق ثانٍ يحصرها في الترقية إلى الوظيفة الأعلى من حيث مستوى المسؤولية والواجبات.

¹ القاضي، وليد سعود. *ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة*. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012م، ص 82.

² داسي، نورة. الشافعي، أم السعد. "نظام الترقية في تسيير الموارد البشرية ضمن التشريع الجزائري". *مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والإنسانية*، جامعة أحمد زبانه غيلزان، م 02، ع 03، جانفي 2023م، ص 60.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

ومن أنصار الفريق الأول الدكتور شريف يوسف خاطر، حيث عرفها بقوله أن: "اصطلاح الترقية ينصرف إلى كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتميزه عن أقرانه، ولذلك فالترقية تتحقق في كل حالة يتقلد فيها الموظف وظيفة تعلق وظيفته في مدارج السلم الإداري حتى ولو لم يصاحب هذا التقليد تحقيق أي نفع مادي للموظف"¹.

أما الفريق الثاني فمن أبرز أنصاره الدكتور سليمان الطماوي، والذي يعرف الترقية بأنها "صعود الموظف في السلم الرئاسي وزيادة سلطاته ومسؤولياته، ولكنها تعني أيضا زيادة مرتب الموظف المرقى وامتيازاته"².

كما عرفها صلاح الدين عبد الباقي الترقية أنها نقل الشخص من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى يترتب عنها زيادة في دخل الموظف في الوقت الحاضر أو في المستقبل، وزيادة في كانت هذه بعض التعريفات الصلاحيات والمسؤوليات في الوظيفة التي رقي إليها³.

ثالثا: التعريف التشريعي

باعتبار الترقية تأتي في مقدمة الحوافز المادية لزيادة إنتاجية الموظف سنتعرض لبعض التعريفات الواردة ضمن التشريعات المختلفة لقوانين الوظيفة العمومية في الجزائر.

¹ القاضي، وليد سعود. المرجع السابق، ص 82.

² نفس المرجع، ص 83.

³ قاضي، أمينة. "سياسة الترقية بين التأصيل القانوني وتحقيق الرضى الوظيفي". مجلة البحوث القانونية والسياسية، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، م 03، ع 16، 2021م، ص 187.

1_ نظام الترقية في الأمر رقم: 66-133

نص المشرع الجزائري على الترقية في الرتبة من خلال نص المادة رقم: 26 من الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: " الموظفين الذين يشبتون إما أقدمية حقيقية ومقيدة في قائمة الكفاءة المعدة ضمن جدول الترقية وإما على نجاح في امتحان مهني يمكن ترقيتهم قصد الدخول في سلك آخر فهذه الترقية تقوم على أساس الأقدمية والجدارة معا".

كما نص على الترقية في الدرجات في نص المادة رقم: 34 من نفس الأمر السالف ذكره " تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة، وهي ترتبط في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام".

فالمشرع تحدث عن الترقية في الدرجات ولم يعط تعريفا لها وربطها بالأقدمية والتنقيط والتقدير العام دون الكفاءة والمؤهلات.

2_ نظم الترقية في الأمر رقم: 06-03

اعتبر الأمر رقم: 06-03 الترقية حق من حقوق الموظف؛ تطبيقا للمادة رقم: 38 والتي نصت: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"، ونصت المادة رقم: 09 من المرسوم التنفيذي رقم: 20-194 المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في الإدارات العمومية على " يعد تكويننا تحضيريا لشغل منصب، كل تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة قبل ترسيم المتربص أو التعيين في المنصب العالي أو في منصب متخصص¹.... أو الموظف من اكتساب معارف تكميلية تسمح له بممارسة المهام المرتبطة بمنصب الشغل أو بالمنصب العالي المراد شغله".

¹ داسي، نورة. الشافعي، أم السعد. المرجع السابق، ص 62.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

كما ميز الأمر بين الترقية في الرتبة والترقية في الدرجة، على عكس ما جاءت به النصوص الوظيفية السابقة، وذلك ضمن المسابقات والامتحانات المهنية، التي تنظم إن اقتضى الأمر.

حيث عرفت المادة رقم: 106 الترقية في الدرجة " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".

كما عرفت المادة رقم: 107 الترقية في الرتبة بنصها "تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة".

نخلص من خلال هذه النصوص إلى أن المشرع اعتبر الترقية حقا من حقوق الموظف العام وأن الترقية تكون إما في الرتبة أو في الدرجة، بحيث يصحب هذه الترقية عادة زيادة في الراتب.

الجدير بالذكر أن الترقية تعني في الإطار الوظيفي التنظيمي السليم نقل الموظف من وظيفة إلى وظيفة ذات مستوى أعلى، ذلك أن طبيعة التنظيم الإداري تقتضي أن ينشأ في كل جهاز مستويات إدارية متعددة يختلف عددها تبعا لاختلاف ظروف العمل ونطاقه في كل جهاز إداري، وتكون الترقية بالمعنى الصحيح هي النقل من وظيفة إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى في السلم الإداري.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

الفرع الثاني: أسس الترقية

أولاً: الترقية على أساس الأقدمية

المقصود بالأقدمية هو صلاحية الموظف للترقية بعد انقضاء فترة زمنية معينة تحددها القوانين واللوائح عادة ولذلك فإنها تتم وفقاً لها والحق في هذه الترقية يعتبر نابعا من القانون ولهذا تتعدم فيه سلطة الإدارة التقديرية، فما على الإدارة إلا تطبيق القوانين واللوائح على كل من يستوفي المدة اللازمة للترقية.

وقد نصت المادة من المرسوم رقم: 89-59....." بالاختيار من بني الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض شروط الأقدمية ويثبتون الخبرة المهنية الكافية عن طريق التسجيل في الجدول السنوي للترقية، بعد استشارة لجنة الموظفين"، وهو ما أشارت إليه المادة رقم: 107 من الأمر رقم: 03-06 "...على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بني الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة".

والملاحظ من هاتين المادتين أنهما لم تعطيا تعريفا شاملا للترقية على أساس الاختيار وإنما اكتفى بالتعرض للجانب الإجرائي أي مجموع الشروط الواجب توافرها في الموظف وهي بالأساس استيفاء شرط الأقدمية المطلوبة وذلك طبقاً لما تقرره القوانين الأساسية الخاصة¹ والتي اعتمدت مدة 10 سنوات خدمة فعلية تخفض للموظفين الذين يمارسون مهامهم في مناطق الجنوب طبقاً لأحكام المرسوم رقم: 72-199، المتعلق بالموظفين الذين يمارسون مهامهم في مناطق الجنوب.

¹ داسي، نورة. الشافعي، أم السعد. المرجع السابق، ص 64.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

وتخضع للموظفين الذين اشتركوا في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات وفقا للمرسوم التنفيذي رقم: 20-194 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم، وتجديد معلوماتهم.

وعلى من يتوفر فيه شرط الأقدمية التسجيل في قائمة التأهيل ونصت على هذا الشرط المادة رقم: 107 من الأمر رقم: 06-03؛ وقائمة التأهيل وثيقة تعدها المصلحة المختصة، وتكون موقوفة إلى غاية 31 ديسمبر من السنة الماضية.

ثانيا: الترقية على أساس الكفاءة أو الجدارة

تكون الترقية بناء على الكفاءة والامتياز باختيار الموظف الأكفأ حيث لا يرقى الموظف الأقدم في شغل المنصب، بل يرقى الأكفأ حتى لو كان حديث التوظيف، غير أنه إذا تساوى الأحدث مع الأقدم في الكفاءة يقدم الأقدم على الموظف الأحدث لأنه في مثل هذه الحالة لا يجوز تخطي الأقدم الى الموظف الأحدث تساوى في الكفاءة مع الأقدم.

وتتميز هذه الطريقة باعتمادها على الفاعلية والكفاية بدلا من الأقدمية المر الذي يمنح للممتازين فرصة التقدم وشغل الوظائف الادارية العليا، ويولد التنافس لتحقيق الكفاية والفاعلية للنشاط الاداري على اعتبار أن الترقية على أساس الجدارة والكفاءة تؤخذ في الاعتبار مدى ما قدمه الموظف من جهد في أداء عمله بحيث يجعله يتميز عن غيره ممن هم في نفس وظيفته¹.

المطلب الثاني: أنواع الترقية في التشريع الجزائري

يعتبر نظام الترقية في ظل النظام المغلق من الضمانات الأساسية لحقوق الموظفين، إذ يرتبط بتقييم أداء الموظف أثناء مساره المهني، وهو تقييم دوري ومستمر الهدف منه تقدير مؤهلاته المهنية، والتي تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو الرتبة.

¹ غربي، أحسن. "التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري". مجلة النبراس للدراسات القانونية. جامعة العربي التبسي تبسة، م 04، ع 02، سبتمبر 2019م، ص 25.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

الفرع الأول: الترقية في الدرجة

ويقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف إلى درجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها مباشرة وذلك تبعا لتنقيط السلطة ويجب التأكيد على أن الترقية في الدرجة تكون في سلم الأجور، نصت النصوص المنظمة للوظيفة العمومية على الترقية في الدرجة ومنها الأمر رقم: 03-06 في نص المادة رقم: 106 "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر التي تحدد عن طريق التنظيم".
وفصلها المرسوم رقم: 304-07 الذي يضمن كيفية توزيع الموظفين على المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية وكيف يرتبون تبعا للرقم الاستدلالي من الأدنى إلى الأقصى ضمن الأصناف السبعة عشر والأقسام الفرعية التي تتضمنها الشبكة الاستدلالية للمرتبات، وكل صنف أو قسم فرعي يتضمن 12 درجة¹ ليتم فيها ترقية الموظف العام وحددت المادة رقم: 11 من المرسوم ذاته المدة القانونية لترقية الموظفين في الدرجات. لتصدر البرقية رقم: 2008-340 التي تبني كيفية ترقية الموظفين في الدرجات.

وعموما يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة وفقا لأحكام المادة رقم: 12 من المرسوم رقم: 304-07 إذا توافرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا والمتوسطة أو القصوى والتي تكون تباعا حسب النسب 4،4 و 2 من ضمن 10 موظفين وكرس القانون الأساسي وتيرتين للترقية في الدرجة، فإن النسب التي تحدد على التوالي نسبة 06، 04 ضمن 10 موظفين، أي ترقية 06 موظفين على أساس المدة الدنيا و 04 موظفين على أساس المدة القصوى.

¹ أفوجيل، نبيلة. "خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم: 03-06". مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، م 13، ع 01، مارس 2021م، ص ص 415، 416.

الفرع الثاني: الترقية في الرتبة

يقترن مفهومها بالوظيفة أو السلك فإذا كان يخص لاستقبال مناصب العمل المتماثلة أو النظرية فإنه يشمل على الوظائف التي تكون مهامها من طبيعة ومستوى واحد، ومفهوم الرتبة لا يمكن فصله عن السلك.

فالترقية في الرتبة أو ما يعرف الترقية ضمن السلك هي انتقال الموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى بمستوى معين ومعني ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة، إلى وظيفة ذات رتبة أعلى، بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي، حيث نصت المادة رقم: 107 من الأمر رقم: 03-06 على الطرق التي تتخذها الإدارة في الترقية.

أولاً: الترقية على أساس قائمة الاختيار

تكون الترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل والتي تسمح للموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى إذ تخضع لشرط الأقدمية في الرتبة وهي 10 سنوات، وكذا التأهيل الوظيفي والكفاءة، ومع ذلك لا يستفيد الموظف من الترقية عند التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين¹. بالإضافة لشرط الأقدمية يخضع الموظف لعملية تقييم من طرف الإدارة وهذا ما ورد في الفصل الرابع تحت عنوان "تقييم الموظف" من المواد 97 إلى 103 من الأمر رقم: 03-06، وقد صدر المرسوم التنفيذي رقم: 19-165 المحدد لكيفيات ترقية الموظف، والترقية هنا تخضع لموافقة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بسلك معين.

¹ داسي، نورة. الشافعي، أم السعد. المرجع السابق، ص 66.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

وبالعودة لنص المادة رقم: 98 من الأمر رقم: 06-03 التي نصت صراحة على أن التقييم يستهدف الترقية في الدرجة أو الرتبة، بمعنى آخر نتائج التقييم تعتبر معيارا في الترقية في الرتبة على أساس الاختيار، فمعدل النقاط التي تحصل عليها الموظف خلال 05 سنوات الأخيرة والتقدير العام يعتبران معيارين للفصل بين الموظفين المتساوين بعد الأقدمية في الرتبة والأقدمية العامة.

ثانيا: الترقية على أساس التكوين المتخصص

نصت عليه القوانين الأساسية للوظيفة العمومية وهي الترقية التي يخضع فيها الموظفين لدورات تكوينية ينتج عنها تحسين المعارف والكفاءات الأساسية وهذا ما نصت عليه المادة رقم: 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-165¹ بقولها "يستهدف التكوين، تحسين مؤهلات موظفيها والأعوان العموميين وتحضيرهم للترقية المهنية وممارسة مهام جديدة". كما نصت عليه المادة رقم: 08 من المرسوم التنفيذي رقم: 20-194: "يعد تكويننا متخصصا كل تكوين منصوص عليه القوانين الأساسية الخاصة، قصد التوظيف المباشر في الرتبة أو الترقية إلى رتبة أعلى وكذا الإدماج في رتبة يهدف التكوين المتخصص إلى التمكين من اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية الضرورية لممارسة المهام المرتبطة بالرتبة المراد الانتماء إليها"².

¹ المادة رقم 02: من المرسوم التنفيذي رقم: 19-165 مؤرخ في 27 مايو 2019، يحدد كفايات تقييم الموظف، ج. ر.

ج. ج، رقم 37 مؤرخة في: 09 يونيو سنة 2019.

² المادة رقم: 08 من المرسوم رقم: 20-194 مؤرخ في: 04 ذي الحجة 1441 الموافق 25 يوليو 2020، يتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

والمنتبع للقوانين الأساسية الخاصة يدرك ندرة هذا الموضوع من الترقية مقارنة مع باقي الأنواع الأخرى. ويمكننا الإشارة لأحد هاته القوانين من خلال المرسوم التنفيذي رقم: 08-315 المؤرخ في: 11 أكتوبر 2008 المعدل والمتمم والمتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي التربية، أما إجراءات الترقية عن طريق التكوين المتخصص والتي تتخذها إدارة الموارد البشرية فهي كالآتي:

- _ إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية المعنية والمصادقة عليه.
- _ إعداد قرار أو مقرر فتح التكوين المتخصص بتخصيص مناصب مالية بعنوان السنة المالية المعنية.
- _ إجراءات الإعلان الإشهاري لتمكني الموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية لتقديم ترشحاتهم.
- _ الخضوع للدورة التكوينية في المؤسسات والمعاهد المتخصصة.
- _ إعداد محاضر النجاح النهائية من طرف مراكز التكوين المؤهلة، وبعدها تعد محاضر التنصيب للموظفين الناجحين في التكوين لرتبة أعلى ابتداء من تاريخ المحضر ويتم تبليغهم ثم تعيينهم بموجب قرارات فردية مع الاحتفاظ بالخبرة المهنية التي حصلوا عليها في رتبهم الأصلية.

ثالثاً: الترقية بواسطة الامتحان المهني

يعتبر الامتحان المهني أحد الطرق المستعملة في الترقية، إذ يعتبر أحد أساليب معيار الكفاءة في تقلد الوظائف يمكن الموظفين الذين يتمتعون بكفاءة مهنية من الترقية إلى الرتبة الأعلى، وقد اعتمد معيار الامتحان المهني في النصوص القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

بناء على نص المادة رقم: 107 من الأمر رقم: 06-03 السالف ذكره على أن الترقية في الرتبة تكون وفقا لعدة كفاءات من بينها الترقية عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني، وهو ما يطابق ما جاءت به الفقرة الرابعة من نفس المادة، وتطبيقا المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم: 95-293 المتعلق بكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، من أجل تحديد القواعد المشتركة التي تطبق في مجال المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية وإجراءاتها وسيرها للالتحاق بمجموع أسلاك الموظفين ورتبهم في المؤسسات والإدارات العمومية¹.

كما تم استحداث المرسوم التنفيذي رقم: 12-194 الصادر في: 25 أبريل 2012 المحدد لكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

وفي هذا الإطار أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمية حملت رقم: 01-2013 بتاريخ: 20 فيفري 2013 والمتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم: 12-194 السالف الذكر والخاصة بتحديد كيفية تنظيم الامتحانات والفحوص المهنية، فالشروط المطلوب توافرها في الموظفين الذين يخضعون للامتحان المهني للترقية هي إثبات سواء الأقدمية في الرتبة أو الأقدمية في الرتبة مقترنة بتكوين قانوني متخصص للاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى بعد إجراء إمتحان مهني بنجاح².

¹ صيلع، المسعود. "الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر". مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور الجلفة، ع 11، 2002م، ص 100.

² دندن، جمال الدين. "النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية". المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار تليجي الأغواط، م 06، ع 01، 2022م، ص 2133.

رابعاً: الترقية على أساس الشهادة: titre sur avancement:

وهذا النمط من الترقية خصصه المشرع الجزائري ببعض الرتب وقد نصت مجمل القوانين الأساسية على الترقية على أساس الشهادة وذلك من أجل تثمين الشهادة العليا التي تحصل عليها الموظف، غير أن هذا النوع من الترقية يشترط الحصول على الشهادة بعد التوظيف وليس قبلها وبذلك فهو يقصي الذي يمتلكون مؤهلات عليا وتم توظيفهم بمؤهلات أقل من المؤهلات الأصلية¹.

نصت المادة رقم: 107 من الأمر رقم: 06-03 من الأمر السالف ذكره على أنه إذا جاز الموظف خلال مساره المهني على شهادات ومؤهلات مطلوبة ومحددة يمكن أن يرقى في رتبته في حدود المناصب الشاغرة.

كما أقرت المادة رقم: 24 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-298 المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة المحاسبة والتأمينات²، حيث جاء فيها " يرقى على أساس الشهادة بصفة مفتش الخزينة والمحاسبة والتأمينات، مراقبو الخزينة والمحاسبة والتأمينات الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الدراسات التطبيقية أو شهادة معادلة كما في أحد التخصصات، المذكورة في المادة رقم: 06 أعلاه"، فالترقية على أساس الشهادة تعتبر من المعايير الايجابية للتكوين وتحسين المستوى، كما أنها مرتبطة بتوفر المنصب المالي الشاغر، وبالنسب التي يحددها القانون الأساسي الخاص لمختلف أنواع الترقية، إذن لا يمكن الاستفادة منها الموظف مباشرة بمجرد حصوله على الشهادة³.

¹ قميحة، رايح. بوسعيد، مسعود. "إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية". مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة وهران 02، ع 08، ديسمبر 2016م، ص 12.

² المرسوم التنفيذي رقم: 10-298 مؤرخ في: 23 ذي الحجة 1431 الموافق 29 نوفمبر 2010، يتضمن الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة المحاسبة والتأمينات، ج. ر. ج. رقم: 74 الصادرة 05 ديسمبر 2010م.

³ أقوجيل، نبيلة. المرجع السابق، ص 417.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

المبحث الثاني: نتائج تطبيق العقوبات التأديبية على ترقية الموظف

ان الموظف العام الذي سلطت عليه العقوبة التأديبية التي تتناسب مع جسامة الخطأ المهني الذي ارتكبه أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه الوظيفية، مع ثبوت المسؤولية التأديبية ضده من طرف الجهة الإدارية المختصة حسب الحالة، عندما يتعلق الأمر بالعقوبات من الدرجة الأولى أو الثانية أين تتفرد السلطة التي لها سلطة التعيين بتوقيعها عليه بعد الاستماع إلى المعني دون الرجوع إلى السلطة المتساوية الأعضاء.

غير أنه يتم الأخذ برأي السلطة المتساوية الأعضاء، عندما يتعلق الأمر بتسليط إحدى العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وانعقادها كمجلس تأديبي مع سلطة التعيين في مثل هذه العقوبات التي تتصف بنوع من الشدة، بحيث تمس هذه العقوبات بمزايا الوظيفة والتي تتدرج ضمنها الترقيات.

وللوقوف على الآثار المترتبة على عن تسليط العقوبات التأديبية والتي تمس بالترقية الوظيفية، لذلك سنتناول في المطلب الأول العقوبات التأديبية التي تمس بالترقية، على أن نتناول طبيعة الأثر المترتب على تسليط العقوبة التأديبية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: العقوبات التي تمس بالترقية

إن العقوبات التأديبية وما يترتب عليها من آثار عقابية لا تسوغ أن تجد مجالاً في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح بشأنها في ذلك شأن العقوبات الجزائية. وقد أوردتها المشرع على سبيل الحصر لا المثال لتقييد سلطة الجهة الإدارية المختصة في توقيع الجزاء التأديبي.

وباستقراء نص المادة رقم: 163 من الأمر رقم: 06-03 سالف ذكره، والمتعلقة بتصنيف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المهنية إلى أربع (04) درجات، فإن العقوبات التي تمس بالترقية الوظيفية قد تضمنتها العقوبات المصنفة تباعاً وحسب جسامة الخطأ، وعلى هذا الأساس سنتناول هذه العقوبات في الفروع التالية:

الفرع الأول: الشطب من قائمة التأهيل

اعتبار النظام المسار المهني يمكن أن يرقى الموظف من رتبة الى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة وتتم الترقية، ولكن تسليط عقوبة الشطب من قائمة التأهيل¹ ذلك أن هذه العقوبة التأديبية توصف بكونها أقل حدة ووقعا على الموظف مقارنة بالعقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة والتي تمس بالترقية الوظيفية طبقاً لأحكام المادة رقم: 163 السالفة الذكر، ذلك أن الموظف العام في ظل أحكام قانون الوظيفة العمومية قد استوفى كل الشروط القانونية للترقية، ربما يكون عرضه للشطب من قائمة باعيات التأهيل المعدة لذلك الغرض قد يكون هذا الموظف قد تم تسجيله ضمن القائمة النهائية التي تم ضبطها وتعليقها بالإدارة التي يعمل بها وقام بتقديم طلب يؤكد ترشحه للترقية، إلا أنه يحرم منها كجزاء لارتكابه خطأ مهنياً من الدرجة الثانية التي نصت عليه المادة رقم: 179 من الأمر رقم: 03-06 السالف ذكره، حيث تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بمقتضى سلطتها التقديرية بتوقيع تلك العقوبة، والتي قد تكون الحرمان من الترقية بشكل مؤقت وذلك بالشطب من قائمة التأهيل بعد الضبط النهائي لها، فهذه العقوبة لا تمس بمركز قانوني سابق للموظف، وإنما بمثابة المانع لاستحقاق مستقبلي بالرغم من توفر شروط التأهيل لديه.

¹ باهي، هشام. الدهمة، مروان. المرجع السابق، ص 41.

الفرع الثاني: التنزيل من درجة إلى درجتين

هذا الجزاء التأديبي معناه خفض درجة الموظف المعاقب إلى درجة أسفل الدرجة التي يشغلها مباشرة، وهذا الجزاء له أثر على مركزه الوظيفي من حيث الاختصاص وفرص الترقية والعلاوات الدورية حيث إنه يتم إرجاعه إلى علاوات الدرجة السابقة ويحتفظ له براتبه الذي يتقاضاه عند توقيع الجزاء ولتطبيق هذا الجزاء وعدم استحالته لا بد أن يكون الموظف المعاقب به يشغل الدرجة ما فوق الأولى في سلم الوظائف¹.

بالرجوع إلى نص المادة رقم: 163 الفقرة 03 من الأمر رقم: 03-06 السالف ذكره، نلاحظ أن المشرع قد نص على عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين، حيث اعتبرها عقوبة أصلية متى ارتكب الموظف خطأ من الأخطاء المهنية المنصوص عليها من المواد رقم: 178 إلى 185 من الأمر رقم: 03-06²، على أن يكون ذلك بعد الأخذ بالرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي، مع مراعاة ما هي الأخطاء المهنية التي حددها المشرع الجزائري تحت الدرجة الثالثة في المادة رقم: 180 من نفس الأمر.

فزيادة على الأثر المالي لهذه العقوبة والذي تتمثل في انخفاض المرتب، تترتب على الجزاء أثر على مركزه الوظيفي من ناحية خسارته فرص الترقية والعلاوات الدورية، حيث أنه يحتفظ له براتبه الذي كان يتقاضاه قبل توقيع الجزاء، كما أنه يبدأ حساب المدة المطلوبة للترقية في الدرجة الأعلى بعد التنزيل من درجة إلى درجتين ولا يستفيدون من إمكانية إعادة الاعتبار طبقاً لأحكام المادة رقم: 167 من الأمر رقم: 03-06 السالف الذكر.

¹ احفيظة، إبراهيم سماعيل. " أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة ". مجلة العلوم القانونية والشرعية، جامعة الزاوية لبيبا، ع 06، جويلية 2015م، ص 264.

² أنظر المواد من 178 إلى 185 من الأمر رقم: 03-06، المصدر السابق.

الفرع الثالث: التنزيل إلى الرتبة السفلى

يقصد بالتنزيل إلى الرتبة السفلى، تنزيل الموظف من الرتبة التي كان ينتمي إليها إلى الرتبة الأقل منها مباشرة، وبعد التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة طبقاً لأحكام المادة رقم: 163 من الأمر رقم: 06-03 السالف ذكره.

وتجدر الإشارة إلى أن قرار التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة يتضمن وجوباً في محتواه سبب التنزيل في الرتبة، وتحديد الرتبة الأصلية والرتبة المنزل إليها، وتاريخ سريان مفعول القرار، وكذلك التصنيف الجديد في الرتبة المنزل إليها، والنقطة الاستدلالية الخاصة بالخبرة المهنية المكتسبة في الرتبة الأصلية الموافقة للرتبة المنزل إليها¹.

المطلب الثاني: طبيعة الأثر المترتب على تسليط العقوبة التأديبية

إن الميزة الأولى التي تتسم بها آثار العقوبات التأديبية التي تمس بالترقية الوظيفية التي يتم توقيعها على الموظف العام في ظل قانون الوظيفة العمومية هي كونها آثار مباشرة، نظراً لكون هذه العقوبات أصلية وليست عقوبات تكميلية.

وقد أورد المشرع العقوبات التي تمس بالترقية الوظيفية على سبيل الحصر من الأدنى إلى الأشد، يتوقف توقيعها على درجة جسامة الخطأ المهني المرتكب، إذ أنها تبدأ بالشطب من قائمة التأهيل ثم العقوبة القصوى تناسباً مع جسامة المخالفة والمتمثلة في التنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة.

وللبحث في مدى تأثير هذه العقوبات التأديبية في الترقية سنتناول في الفرع الأول البعد الزمني لأثر العقوبة التأديبية التي تمس بالترقية، والفرع الثاني نتناول الأثر المادي لتلك العقوبات، والفرع الثالث خصصناه للأثر المعنوي.

¹ قيقاية، مفيدة. "أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف". مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، م 27، ع 04، 2016م، ص 368.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

الفرع الأول: البعد الزمني لأثر العقوبة التأديبية في الترقية الوظيفية

إن اثر العقوبة التأديبية التي تتعلق بالترقية الوظيفية يختلف باختلاف الأحكام التي تخضع لها العقوبة التأديبية في حد ذاتها في كونها تخضع لإجراءات رد الاعتبار أو كونها قابلة للتقادم أو هي دائمة لا تخضع لتلك الإجراءات.

أولاً: الأثر المؤقت للعقوبة التأديبية التي تمس الترقية الوظيفية

ويتجسد هذا الأثر المؤقت في عقوبة الشطب من قائمة التأهيل، بحيث أن الحرمان المباشر أو المنع من الترقية يكون في حد ذاته سنة أو سنتين حسب الحالة، إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة تأديبية أخرى خلال السنتين.

وتعتبر هذه المدة الزمنية هي عبارة عن فترة زمنية محددة لإعطاء الموظف فرصة إثبات حسن سلوكه والعودة إلى الالتزام بقواعد الانضباط وحيث أن العقوبة تتدرج ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية والتي خصها المشرع في الأمر رقم: 03-06 ولاسيما المادة رقم: 176 والتي تنص " يمكن للموظف أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة"¹.

ولا يمكن أن يكون الحرمان من الترقية بالشطب من قائمة التأهيل إلا بصفة مؤقتة، وذلك لاعتبارات المصلحة العامة التي تتطلب تحفيز الموظفين وتشجيعهم على أداء العمل وعدم بعث روح اليأس في قلوبهم، مما يؤدي إلى عدم قيامهم بأعمالهم بشكل مرض.

¹ أنظر المادة رقم: 176 من الأمر رقم: 03-06، المصدر السابق.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

يكون الأثر المؤقت للعقوبة التأديبية التي تمس بالترقية وذلك عند إلغاء عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين، أو عقوبة التنزيل في الرتبة السفلى مباشرة، إذ يتوجب معه محو آثار هذه العقوبات في حق الموظف المعاقب بها وذلك بتمكينه من استرجاع حقوقه الأصلية ومراجعة مسار حياته المهنية وتعويضه عن الضرر الذي لحق به والقيام بتسوية وضعيته الإدارية بمنحه الترقيات التي يستفيد منها لولا توقيع هذه العقوبات على ترقية في الدرجات في الرتبة أو السلك على أساس الاختيار التي من حقه الاستفادة منها بالأقدمية المطلوبة.

ثانيا: العقوبة التأديبية التي تمس بالترقية الوظيفية القابل للتقاعد

نصت المادة رقم: 176 السالف ذكرها على أن أثر العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية يكون قابل للتقاعد بمرور سنتين بقوة القانون من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، شريطة ألا يكون الموظف المعاقب قد تعرض خلال هذه المدة لعقوبات أخرى، حيث نصت على أنه "وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة"¹.

ثالثا: الأثر الدائم للعقوبة التأديبية التي تمس بالترقية

إن دائمية أثر العقوبة التأديبية التي تمس بالترقية الوظيفية تتجسد في العقوبات المصنفة من الدرجة الثالثة والرابعة، والتي لم تشملها إمكانية رد الاعتبار المنصوص عليها قانونا ومن بينها عقوبة التنزيل بدرجة أو درجتين وعقوبة التنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة. يكون الأثر الدائم للعقوبة التأديبية بشكل واضح في مسألة تثبيت إحدى تلك العقوبات حسب الحالة ضد الموظف العام الذي ارتكب الخطأ المهني واستفادته من كل الضمانات المتعلقة بالحاكمة التأديبية واستفاده لجميع طرق الطعن ضد قرار العقوبة التأديبية.

¹ راجع المادة رقم: 176 من الأمر رقم: 03-06، المصدر السابق.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

بحيث يكون الموظف قد استعمل حقه ابتداء من الطعن أمام اللجنة الولائية المختصة التي رفضت طعنه وأيدت قرار المجلس التأديبي المنعقد لهذا الغرض وصولاً إلى الطعن أمام القضاء الإداري المختص، ولكن بعد استنفاذه لجميع طرق الطعن تم تأكيد القرار الإداري المطعون فيه وبالتالي نفاذه ضد الموظف المعني بالعقوبة التأديبية بشكل دائم، وفي حالة قيام الموظف المعني بالعقوبة التأديبية وضمن الآجال المحددة قانوناً، بالطعن ضد القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية، أمام اللجنة المختصة في أجل أقصاه شهر وهذا الطعن له أثر موقوف للعقوبة إلى حين الفصل فيه من طرف هذه اللجنة الولائية المختصة بقرار يكون ملزم لجهة الإدارة في الأخذ به¹.

أما في حالة رفض تلك اللجنة للعقوبة المسلطة عليه أو تمت تبرئته من الأخطاء المنسوبة إليه فهنا الموظف يسترجع الموظف كامل حقوقه وبالتالي يصبح أثر العقوبة المتخذة ضده من الدرجة الثالثة والرابعة أثر مؤقت يزول بعدم ثبوت الأخطاء المنسوبة إليه، وإلغاء العقوبة التأديبية ومحو أثارها من الملف الإداري واسترجاعه لجميع حقوقه خاصة إذا تعرض لعقوبة من الدرجة الرابعة².

الفرع الثاني: الأثر المادي المترتب عن العقوبة التأديبية التي تمس بالترقية الوظيفية

إن تسليط إحدى العقوبات الثلاث المذكورة سالفاً والتي تمس بترقية الوظيفية والمتمثلة في الشطب من قائمة التأهيل، التنزيل من درجة إلى درجتين أو التنزيل في الرتبة السفلى مباشر، لها من الآثار السلبية على الجانب المادي.

¹ أنظر المادة رقم: 175 من الأمر رقم: 06-03، المصدر السابق.

² لمزيد من التفصيل راجع المادة رقم: 173 من الأمر رقم: 06-03، المصدر السابق.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

أولاً: بالنسبة للشطب من قائمة التأهيل

كما أسلفنا القول أن الشطب من قائمة التأهيل هو عقوبة تأديبية تتضمن حرماناً مؤقتاً من استحقاق مستقبلي وامتياز وظيفي يشكل طموحاً لكل موظف عام خلال مساره المهني لما فيه من فائدة مادية تنعكس إيجاباً على الموظف في مركزه الوظيفي والشخصي على السواء وعليه فإن العقوبة التأديبية لا تغير مركزاً قانونياً كالتغيير سلماً في الرتبة مثلاً ولا تنقص من امتياز مادي مكتسب من خلال التنزيل في الدرجات وإنما هي إضاعة لفرصة يتحقق معها مكسب مادي كبير لو كمل الترشح للترقية الاختيارية بنجاح من خلالها وعلى هذا الأساس فإنه لا يمكن القول بوجود أثر مادي لعقوبة الشطب من قائمة التأهيل التي تعتبر منعاً من الترقية وليس مساساً بها¹.

ثانياً: بالنسبة لعقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين

فعقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين فزيادة على الأثر المالي المتمثل في انخفاض الراتب الشهري، تترتب عليه خسارة الأقدمية الموافقة للدرجة في المسار المهني بحيث يبدأ حساب المدة المطلوبة للترقية في الدرجة الأعلى بعد التنزيل من تاريخ اتخاذ العقوبة التأديبية.

في هذه العقوبة يتجسد الأثر المادي في أكمل صورة بحيث أن تسليط هذه العقوبة التأديبية يترتب عليه النقص الفوري من مرتب الموظف العام إلى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة الأقدمية.

¹ أنظر المادة رقم: 163 الفقرة الثانية من الأمر رقم: 06-03، المصدر السابق.

الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية

ثالثاً: بالنسبة لعقوبة التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة

يظهر الأثر المادي لهذه العقوبة التأديبية بشكل أكثر خطورة من سابقاتها وأشد إيلاماً على الموظف العام ليس في راتبه الشهري فقط بل يتعداه إلى تغيير مركزه الوظيفي، بحيث يتم إعادة التصنيف الموظف المنزل إلى الرتبة السفلى مباشرة وفقاً لما يلي:

_ الراتب الأساسي الخاص بالرقم الاستدلالي للرتبة الجديدة المنزل إليها.

_ مجموع النقاط الاستدلالية المرتبطة بالدرجة المحصل عليها في الرتبة الأصلية العلاوة والتعويضات الخاصة بالرتبة الجديدة المنزل إليها تجدر الإشارة إلى أن قرار التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة يتضمن وجوباً في محتواه.

المادة الأولى: سبب التنزيل في الرتبة، تحديد الرتبة الأصلية والرتبة المنزل إليها وتاريخ سريان مفعول القرار.

المادة الثانية: التصنيف الجديد في الرتبة المنزل إليها، والنقطة الاستدلالية الخاصة بالخبرة المهنية المكتسبة في الرتبة الأصلية الموافقة للرتبة المنزل إليها.

خلاصة الفصل الثاني

تعتبر الترقية طموح كل موظف عام من خلال مساره الوظيفي، حيث يعمل جاهدا للحصول على امتيازاتها لما لها من فوائد تعود بالنفع على مساره المهني، فهي تجسد عاملا للاستقرار الوظيفي والمكسب المادي الذي يؤثر إيجابا على الجانب المالي والمعنوي للترقية الوظيفية، وقد اعترف المشرع من خلال الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن الترقية من حقوق الموظف العام سواء الترقية في الدرجة أو الترقية في الرتبة.

غير أن الموظف العام قد يرتكب خطأ مهنيا مما يستوجب تقرير عقوبة تأديبية بحقه، والتي تؤثر على ترقيته سواء من خلال الشطب من قائمة التأهيل، أو التنزيل من درجة إلى درجتين، أو التنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة، والتي تؤثر بدورها على الجانب المادي والمعنوي للموظف العام.

الخاتمة

الخاتمة

بعد دراستنا لموضوع تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، تبين لنا أن المشرع الجزائري قد كرس النظام التأديبي الذي يخضع له الموظف في حالة اخلاله بواجباته الوظيفية، وتبين لنا أن النظام التأديبي يشكل وسيلة فعالة لضمان حسن سير المرافق العمومية بانتظام وفي نفس الوقت يؤثر تأثير سلبي على الموظف وخاصة العقوبات التأديبية التي لها تأثير مباشر على ترقية.

ومما سبق خلصنا الى مجموعة من النتائج والتوصيات تتمثل فيمايلي:

أولاً: النتائج

- يسأل الموظف عما يرتكبه من أخطاء أثناء وبمناسبة تأدية وظيفته مسؤولية تقوم على ارتكاب خطأ مهني، وبعد إثبات أن الموظف قد ارتكب فعلاً خطأ في وظيفته، والمسؤولية التأديبية كغيرها من المسؤوليات تقوم على أركان وبدون توافر هذه الأركان لا أساس لقيامها.
- تأخذ العقوبات التأديبية عدة صور فقد تكون ذات طبيعة أدبية، كما قد تكون ذات طبيعة مالية أو مهنية حسب جسامة الخطأ.
- الترقية تعتبر أبرز محطة في المسار المهني للموظف العام، يسعى لتحقيقها من أجل تحسين وضعه الوظيفي والمادي.
- أخذ المشرع الجزائري بمعياري الأقدمية والكفاءة في الترقية، على أن يتم إثبات الكفاءة بالأقدمية أو بالامتحان المهني كما يعتمد على نتائج التقييم السنوية للموظفين مع وجوب أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء.
- إن اثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام، قد نص عليها المشرع من خلال العقوبات التأديبية، فالشطب من قائمة الترقية في عقوبة من الدرجة الثانية، كالتنزيل من درجة الى

درجتين عقوبة من الدرجة الثالثة، بينما التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة هي عقوبة من الدرجة الرابعة.

ثانياً: التوصيات

- فيما يخص عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة كعقوبة من عقوبات الدرجة الرابعة، جاء به شيئاً من الغموض فلم يوضح المشرع الجزائري ما إذا كان التنزيل إلى الرتبة السفلى في السلك فقط (المتصرفين، الملحقين، أعوان الإدارة، وغيرها)، أم إلى أدنى رتبة في قطاع الوظيفة العمومية.
- وجوب إدراج نص توضيحي في مسالة التنزيل من درجة إلى درجتين، أو من الرتبة إلى الرتبة الأدنى مباشرة، وهذا بالنسبة لحديثي التوظيف، أو حالة انتقاء الرتبة الأدنى.



قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1_ النصوص القانونية

أ_ الأوامر

_الأمر رقم: 66-133 المؤرخ في: 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة، ج. ر. ج. ج، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966.

_ الأمر رقم: 06-03 المؤرخ في: 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج. ر. ج. ج، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2000.

ب_ المراسيم

_المرسوم رقم: 85-59 المؤرخ في: 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي العام النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج، العدد 13، الصادرة بتاريخ: 24 مارس 1985.

_المرسوم التنفيذي رقم: 10-298 مؤرخ في 23 ذي الحجة 1431 الموافق 29 نوفمبر 2010، يتضمن الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة المحاسبة والتأمينات، ج. ر. ج. ج، رقم: 74، الصادرة 05 ديسمبر 2010.

_المرسوم التنفيذي رقم: 17-322 المؤرخ في: 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج، العدد 66، الصادر بتاريخ: 12 نوفمبر 2017.

_المرسوم التنفيذي رقم: 19-165 مؤرخ في: 27 مايو 2019، يحدد كفاءات تقييم الموظف، ج. ر. ج. ج، رقم: 37 مؤرخة في: 09 يونيو 2019.

_المرسوم التنفيذي رقم: 20-194 مؤرخ في: 04 ذي الحجة 1441 الموافق 25 يوليو 2020، يتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

ثانيا: المراجع باللغة العربية

1_ الكتب

- 1) القاضي، وليد سعود. ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012م.
- 2) زين الدين، بلال أمين. التأديب الإداري، دراسة فقهية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا. الاسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2015م.
- 3) بوشعير، سعيد. النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1991م.
- 4) بوضياف، محمد. الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986م.
- 5) جديدي، سليم. سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2011م.
- 6) عوابدي، عمار. مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1984م.

2_ الرسائل العلمية

أ_ أطروحة الدكتوراه

- رحماوي، كمال. تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمان، دراسة مقارنة. أطروحة دكتوراه. جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، 2015م.

ب_ رسائل الماجستير

- حمائتي، صباح. الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري. مذكرة ماجستير. جامعة الوادي 02، 2013-2014م.

3_ المجالات العلمية

- (1) احفيظة، إبراهيم سماعيل. " أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة ". مجلة العلوم القانونية والشرعية، جامعة الزاوية لليبيا، ع 06، جويلية 2015م.
- (2) أفوجل، نبيلة. " خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم: 03-06 ". مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، م 13، ع 01، مارس 2021م.
- (3) باهي، هشام. الدهمة، مروان. " العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ". مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر بسكرة، م 05، ع 01، 2019م.
- (4) خيضاوي، نعيم. باية، فتيحة. " الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري ". مجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية ادرار، م 04، ع 01، جوان 2020م.
- (5) داسي، نورة. الشافعي، أم السعد. " نظام الترقية في تسيير الموارد البشرية ضمن التشريع الجزائري ". مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أحمد زبانة غيلزان، م 02، ع 03، جانفي 2023م.
- (6) دننن، جمال الدين. " النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية ". المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي الأغواط، م 06، ع 01، 2022م.
- (7) رحمان، وليد. شريط، وليد. " خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري ". مجلة آفاق للعلوم، جامعة البليدة 02، ع 10، جانفي 2018م.
- (8) سوداني، نور الدين. " العقوبات التأديبية-ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها ". المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي الأغواط، م 07، ع 02، 2023م.
- (9) صيلع، المسعود. " الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر ". مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور الحلفة، ع 11، 2002م.

- 10) غربي، أحسن. " التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري ". مجلة النبراس للدراسات القانونية. جامعة العربي التبسي تبسة، م 04، ع 02، سبتمبر 2019م.
- 11) فاضلي، سيد علي. " الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري ". مجلة الفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، م 18، ع 01، 2023م.
- 12) قاضي، أمينة. " سياسة الترقية بين التأصيل القانوني وتحقيق الرضى الوظيفي ". مجلة البحوث القانونية والسياسية، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، م 03، ع 16، 2021م.
- 13) قميحة، رابح. بوسعيد، مسعود. " إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية ". مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة وهران 02، ع 08، ديسمبر 2016م.
- 14) قيقاية، مفيدة. " أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف ". مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، م 27، ع 04، 2016م.

4_ المطبوعات الجامعية

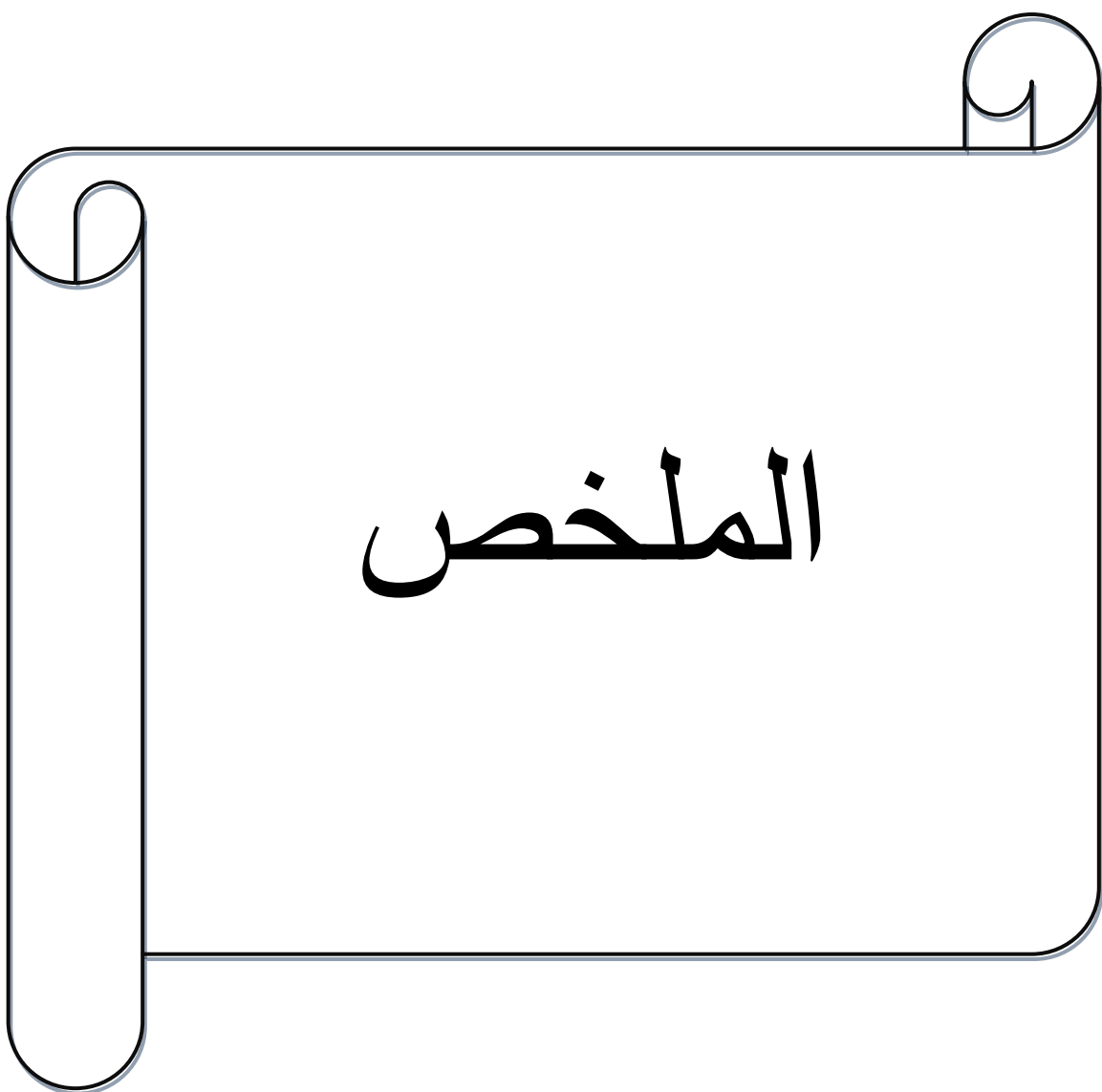
- زياد عادل، الوظيفة العامة، مطبوعة جامعية أقيت على طلبة السنة الأولى ماستر حقوق D.M.L تخصص قانون إداري، 2020-2021م.

الفهرس

فهرس المحتويات

02مقدمة
06الفصل الأول: الإطار القانوني للعقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام
07المبحث الأول: الأخطاء المهنية الموجبة للتأديب
07المطلب الأول: مفهوم الخطأ المهني
08الفرع الأول: التعريف التشريعي للخطأ المهني
09الفرع الثاني: التعريف الفقهي للخطأ المهني
10الفرع الثالث: أركان الخطأ المهني
13المطلب الثاني: تصنيفات الأخطاء المهنية
13الفرع الأول: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى
13الفرع الثاني: الأخطاء من الدرجة الثانية
14الفرع الثالث: الأخطاء من الدرجة الثالثة
14الفرع الرابع: الأخطاء من الدرجة الرابعة
15المبحث الثاني: العقوبات التأديبية
15المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية
15الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية
17الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للجزاء التأديبي
19الفرع الثالث: مبادئ العقوبة التأديبية
25المطلب الثاني: تصنيفات العقوبات التأديبية
26الفرع الأول: العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى
28الفرع الثاني: العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية
30الفرع الثالث: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة
32الفرع الرابع: العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة
33خلاصة الفصل الأول

35 الفصل الثاني: الترقية الوظيفية وعلاقتها بالعقوبة التأديبية
35 المبحث الأول: ماهية الترقية الوظيفية
36 المطلب الأول: تعريف الترقية وأسسها
36 الفرع الأول: تعريف الترقية
40 الفرع الثاني: أسس الترقية
41 المطلب الثاني: أنواع الترقية في التشريع الجزائري
42 الفرع الأول: الترقية في الدرجة
43 الفرع الثاني: الترقية في الرتبة
48 المبحث الثاني: نتائج تطبيق العقوبات التأديبية على ترقية الموظف
48 المطلب الأول: العقوبات التي تمس بالترقية
49 الفرع الأول: الشطب من قائمة التأهيل
50 الفرع الثاني: التنزيل من درجة إلى درجتين
51 الفرع الثالث: التنزيل إلى الرتبة السفلى
51 المطلب الثاني: طبيعة الأثر المترتب على تسليط العقوبة التأديبية
52 الفرع الأول: البعد الزمني لأثر العقوبة التأديبية في الترقية الوظيفية
54 الفرع الثاني: الأثر المادي المترتب عن العقوبة التأديبية التي تمس بالترقية الوظيفية
57	خلاصة الفصل الثاني
59 الخاتمة
62 قائمة المصادر والمراجع
67 فهرس المحتويات
	الملخص



المُلخَص

المخلص

تعتبر الترقية من أهم الدعامات التي يسعى الموظف لاكتسابها منذ توليه الوظيفة لما لها من أثر يتمثل في زيادة في الحوافز المادية والمعنوية التي تدفعه قدما في اتقان عمله من أجل تحقيق الغايات والأهداف التي تضمن سير المرفق العام بانتظام واضطراد، وفي حالة الإخلال بها يتعرض لعقوبات تأديبية تختلف باختلاف درجة وجسامة الخطأ المهني المرتكب، مما يؤثر ذلك على المسار المهني للموظف وخاصة ترقيته، ومن مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف، الشطب من قائمة الترقية، التنزيل من درجة إلى درجتين، التنزيل للرتبة السفلى مباشرة.

الكلمات المفتاحية: الموظف، الخطأ التأديبي، العقوبة التأديبية، الترقية الوظيفية.

Abstract

Promotion is considered one of the most important pillars that an employee seeks to acquire since assuming the position, as it has the effect of increasing the material and moral incentives that push him to progress in the mastery of his work in order to achieve the goals and objectives that ensure the regular and stable functioning of the public institution. In the event of failure to comply with these, he is exposed to disciplinary sanctions that vary depending on the degree and seriousness of the professional misconduct committed, which affects the employee's career path, including his promotion. Among the manifestations of the impact of a disciplinary sanction on an employee's promotion are removal from the promotion list, demotion of one to two levels and direct demotion to the lower rank.

Keywords: employee, disciplinary error, disciplinary sanction, professional promotion.