



جامعة زيان عاشور - الجلفة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق

# تأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام في الجزائر

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص  
دولة ومؤسسات قانون عام

إعداد الطالبين: اشرف الأستاذ :

حرشاوي علان

- خليف محمد

- سعيدي نسرين

لجنة المناقشة

أ/د. ضيفي النعاس رئيسا

أ/د. حرشاوي علان مشرفا ومقرا

أ/د بن جاري عمر ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021

## مقدمة :

الدولة وهي تقوم بنشاطاتها فإنها تعتمد على المرافق العامة لتحقيق أهدافها و أغراضها ، غير أن هذه المرافق لا تقوم بمفردها فالأمر يتطلب الإعتماد على فئة الموظفين العموميين الذين يقومون بتنفيذ برامجها و تجسيدها على أرض الواقع .

فالموظف العام هو أداة المرفق في تحقيق أهدافها التي تتمثل في إشباع الحاجات العامة للأشخاص عن طريق تنفيذ القوانين و اللوائح ، بترتيب على هذه العلاقة التي تربط الإدارة بالموظف حصوله على حقوق عديدة مقابل القيام بواجباته الموكلة له حسب القوانين و الأنظمة، و من أهم هذه الحقوق الحق في الترقية .

و نظرًا لأهمية هذه الفئة فقد نظم المشرع الجزائري شؤونهم بمجموعة من القوانين و التنظيمات تتمثل في الأمر 133/66 الذي يعتبر كأول تشريع و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة يليه قانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وصولاً إلى غاية مرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية نهاية بالأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

حيث نصت هذه القوانين على حقوق الموظف وواجباته و أعطت له في ظل هذه القوانين و التنظيمات مجموعة من الحقوق أهمها الحق في الترقية و الذي يعتبر من الضمانات التي يسعى الموظف لاكتسابها منذ توليه الوظيفة لما لها من أثر مادي و معنوي على مساره المهني .

وفي مقابل هذه الحقوق والواجبات الملقاة على عاتقه يتعين على الموظف العام القيام بتنفيذها ، و في حالة الإخلال بها يتعرض لعقوبات تأديبية تختلف باختلاف درجة و جسامة الخطأ الوظيفي المرتكب من طرف الموظف .

و المشرع الجزائري حرص على إيجاد نظام تأديبي محكم كوسيلة لردع السلوكيات التي تضر بالسير الحسن للعمل في المرافق العامة ، و ذلك من خلال الأمر 03/06 الذي تضمن مجموعة من القواعد و الأحكام التي تبين واجبات الموظف و تحدد أخطائه و العقوبات المقررة له من طرف السلطة التأديبية المختصة وفق إجراءات معينة وهذا حتى لا تتعسف الإدارة في تسليط الجزاء على الموظف المخطئ .

1/ أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذا الموضوع في كونه يتعلق بتأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام الذي يعتبر اهم عنصر في المجتمع والذي أحل بواجباته المقررة قانونا ، فتسليط العقوبة تعتبر بمثابة مانع أو عائق أمام مساره المهني خاصة في مجال الترقية

2/ الهدف من الدراسة: ان الهدف من دراسة هذا الموضوع هو تسليط الضوء على درجات الأخطاء و العقوبات التأديبية التي تختلف باختلاف درجة و جسامة الخطأ المهني المرتكب و تأثيرها على المسار المهني للموظف خاصة في مجال الترقية .

3/ أسباب اختيار الموضوع :

-أسباب موضوعية :

و هي لكون فئة الموظفين هي العنصر الحي في التنظيم الإداري،فهو يمثل أداة الإدارة في تنفيذ القوانين و اللوائح .

-أسباب ذاتية : تعود الأسباب الذاتية لتناول هذا الموضوع في كوني سأصبح موظف فيجب أن أكون مطلع على القوانين التي سنها المشرع للموظف العام .

4/ الدراسات السابقة : تم الاطلاع على مجموعة لا بأس بها من المذكرات التي تناولت هذا الموضوع .

5/صعوبات الدراسة : اعترضنا صعوبة تمثلت في كثرة الإحالة على التنظيم وهو ما يصعب الامر في البحث

فمثلا الأمر 03/06 الغي مر 59/85 وبما أن النصوص التنظيمية للأمر السالف الذكر لم تصدر بعد لذا جاء في م221 منه بان يبقى مر 59/85 ساري المفعول الى غاية صدور النصوص التنظيمية النصوص عليها في الامر03/06 .

و استنادا لما سبق و لمعالجة الموضوع نطرح الإشكالية التالية :

ما مدى تأثير العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف العام على ترقيته في ظل التشريع الجزائري ؟

و تندرج تحت هذه الإشكالية العديد من التساؤلات الفرعية :

-من هو الموظف العام ؟

-ماهي حقوق وواجبات الموظف ؟

\_\_ ما مفهوم الترقية وماهي أنواعها ؟

\_\_ ماهي تصنيفات الأخطاء المهنية ؟

\_\_ ماهي تصنيفات العقوبات التأديبية ؟

\_\_ ماهي المظاهر التي تأخذها العقوبة التأديبية ولها أثر على ترقية الموظف العام ؟

#### 6/ منهجية الدراسة :

حتى نجيب على إشكالية البحث و تساؤلاته الفرعية و يجب اتباع المنهج الإستقرائي و ذلك لتحديد المفاهيم المتعلقة بالموظف العام و الترقية و كذا الأخطاء و العقوبات التأديبية المسلطة على الموظف ، بالإضافة إلى المنهج الوصفي والتحليلي لتحليل النصوص القانونية التي نظمت هذا الموضوع وكذا الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية .

#### 7/ خطة الدراسة :

و للإجابة على إشكالية الدراسة ارتأينا تقسيم الدراسة إلى فصلين :

تناولنا في الفصل الأول الموظف العام و الترقيات المقررة له حيث تتضمن مبحثين الأول مفهوم الموظف العام أما المبحث الثاني فيتضمن مفهوم الترقية في الوظيفة العمومية .

أما الفصل الثاني تناولنا أثر النظام التأديبي على ترقية الموظف ، و قسمناه إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول النظام القانوني للعقوبة التأديبية أما المبحث الثاني فتناولنا مظاهر تأثير العقوبات التأديبية على الترقية ثم يجتم الموضوع بخاتمة .

## الفصل الأول

### الموظف العام و الترقيات المقررة له

يعتبر الموظف العام هو أداة المرفق في تحقيق أهدافها التي تتمثل في إشباع الحاجات العامة للأشخاص ، و نظراً لخصوصية المهام المنوطة به نجده محاطاً بحقوق تقابلها التزامات وواجبات و تعد الترقية بجميع أنواعها بالنسبة للموظف العمود الفقري في مسار حياته و حافظاً مادياً و معنوياً و عليها يتوقف حسن السير العمل ، و ورد النص عليها في القوانين الأساسية(1)، أما تفصيلها فورد النص عليها في القوانين الخاصة ومن خلال ذلك تم تخصيص مبحثين تناولنا في المبحث الأول مفهوم الموظف العام وفي مبحث ثان مفهوم الترقية .

### المبحث الأول

#### مفهوم الموظف العام

تمارس الدولة نشاطها من خلال موظفيها الذين يمثلون الأداة البشرية للإدارة العمومية لتحقيق أهدافها التي يقوم عليها المرفق العام ومن هذا نتناول في مطلب أول تعريف للموظف و طبيعة علاقته بالوظيفة العمومية ، وفي المطلب الثاني حقوقه وواجباته.

### المطلب الأول

#### تعريف الموظف العام وطبيعة علاقته بالوظيفة العامة

إن إعطاء تعريف للموظف العام عملية يصعب تجسيدها ، وهذا راجع لكثرة التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية ، واختلاف الأنظمة القانونية والسياسية من دولة إلى أخرى .

---

1. الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/6/2 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، ج ر ، العدد 46 صادر في 1966/6/8 .

## الفرع الأول

### تعريف الموظف العام .

أولاً : تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري .

لم يضع المشرع الجزائري تعريفاً للموظف بل أقتصر على بيان الأشخاص الذين تطبق عليهم أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

و المنظومة القانونية التي تضمنت الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر إبتداءً من الأمر 133/66(ملغى )، فتباينت مواقفها في إعطاء تعريف للموظف العام كما يلي :

1/الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 2 جوان 1966 حيث نصت المادة الأولى منه على " يعتبر موظفين الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل ....."(1) .

فهذه المادة لم تعطي تعريفاً شاملاً و إنما اقتصرت على ذكر العناصر فقط و التي يجب توافرها في الشخص ليكون موظفاً عاماً وهي :

أ\_ صدر أداة قانونية بالتعيين في الوظيفة العمومية .

ب\_ القيام بعمل دائم بصفة غير عارضة .

ج\_ الترسيم في درجة من درجات التدرج الوظيفي .

د\_ العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة بالطريق المباشر(1).

2/ قانون 12/78 الصادر في 1978/8/5 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل فعرفه في المادة الأولى منه كما يلي

: " يعتبر عاملاً كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء نشاطه المهني " (2).

وانتهى قانون 12/78 على أن مصطلح موظف عام يُطلق على كل شخص يعمل، إذ يكفي للشخص أن يعمل حتى يطلق عليه اسم موظف عام(3).

3/ مرسوم 59/85 الصادر في مارس 1985 و المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات

العمومية فجاء في المادة 5 منه "يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية موظف (4) ، فهذه المادة استثنت العمال المؤقتين لا يعتبر موظفين عامين(5) .

---

1\_ إلياس بن سليم ، الفصل التآديبي للموظف العام في الجزائر ،رسالة ماجستير في القانون ( فرع الإدارة المالية ) ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر بن عكنون السنة الجامعية 2000 -2001 ص 13.

2\_ المادة 1 من قانون 12/78 المؤرخ في 1978/8/5 ، المتضمن القانون الأساسي للعامل ، ( ج ر ، العدد 32 سنة 1978 . )

3\_ إلياس بن سليم ، المرجع نفسه ، ص 14 .

4\_ م 5 من مرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ( ج ر ، العدد 3 ، الصادر في 1985/3/24 . )

5\_ إلياس بن سليم ، مرجع سابق ص 14 .

4/الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 .

لم يأتي المشرع بالجديد في تعريفه للموظف فنصت المادة الرابعة فقرة 1 منه على "يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري" (1) .

و أشار في المادة الثانية لمجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العامة معتمدا في ذلك على المعيار العضوي .

و بالنظر للمادتين 4 و 2 السالف ذكرهما لا نكون أمام موظف عام إلا بتوافر الشروط التالية :

أ/ أن يصدر قرارا بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية .

ب/ أن يصدر قرارا بترسيم العون العمومي في أحد درجات التسلسل الوظيفي .

ج/ أن يتعلق قرارا التعيين و الترسيم بإدارة مركزية كالوزارة أو التعيين بالمديريات التنفيذية كمديرية التربية ، كما قد يصدر

القرار عن مؤسسه ذات الطابع الإداري أو الطابع العلمي و الثقافي و المهني كالجامعة (2) .

---

1\_ م 4 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ، العدد 46 ، الصادر في 2006/7/16 .

2 \_ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، جسور للنشر و التوزيع ، ط 1 ، الجزائر 2015 ، ص 21 .



## ثانياً : تعريف الموظف العام في الفقه .

للموظف العام في الفقه عدة تعاريف من بينها ، الفقيه دوجي الذي عرفه كما يلي "كل عامل يساهم بطريقة مستمرة و عادية في تسيير مرفق عام ، مهما كانت نوعية الأعمال التي يقوم بها ، فلا فرق أن يكون المرفق إدارياً أو إقتصادياً أو أن يدار عن طريق الاستغلال المباشر ، أو عن طريق الإلتزام(1) .

أما الفقيه الفرنسي بارتلي فعرّفه كما يلي "إن الموظفين هم بصفة عامة الأشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظائف محددة يساهمون في إدارة مشروع عام (2) .

أما الفقه الجزائري فنجد تعريفاً لعمار عوايدي بأنه " الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق الإستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية ، و يشغل وظيفة دائمة داخلية ضمن الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يعمل فيه (3) .

## ثالثاً : تعريف الموظف قضاءً .

عرف القضاء الفرنسي الموظف العام بأنه "الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة تدخل في إطار الوظائف الخاصة بمرفق عام" (4) .

---

1\_ مولودة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ( فرع قانون الأعمال )، جامعة الجزائر 1 ، السنة الجامعية 2012 ص 22 .

2\_ أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر منشورات قاله ( د ر ط ) ، الجزائر ، 2010 ص 43 ، 45 .

3\_ عمار عوايدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن الأعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر و توزيع ( د ر ط ) ، الجزائر 1982 ، ص 39 .

4\_ أحمد بوضياف ، المرجع نفسه ص 46 .

أما القضاء الجزائري فمن خلال الأحكام القضائية تبين غياب تعريف للموظف و اكتفى بتمييز النظام القانوني الذي يخضع له الموظف عن باقي المستخدمين في الدولة ، فجاء في قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بتاريخ 1995/10/16 ملف 122458 : علاقة العمل مع هيئات و الإدارات العمومية تخضع لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة (1)

## الفرع الثاني

### طبيعة العلاقة بين الموظف و الإدارة .

اختلفت الاتجاهات الفقهية في تكييف طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالسلطة الإدارية ، فإحداهما اعتبرها علاقة تعاقدية و الأخرى تنظيمية .

#### أولاً : النظرية التعاقدية .

يرى أصحاب هذه النظرية أن العلاقة التي تربط الموظف بالسلطة الإدارية هي علاقة تعاقدية و بالتالي تخضع لقواعد القانون المدني التي تحدد حقوق وواجبات الموظف المترتبة عن العقد ، لكن مع ظهور القانون الإداري المستقل و مع ظهور المبادئ التي تحكم المرافق العمومية خاصة مبدأ دوام سير المرافق العمومية تبين عدم صلاحية هذه النظرية لحكم علاقة الموظف بالإدارة و تعارضها مع مركزه الحقيقي من نواحي عديدة (2) أهمها أن القرار تنفرد الإدارة بإصداره و هذا القرار لا تسبقه أية مفاوضات .

---

1\_ بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، ( د ر ط ) ، الجزائر ، 2018 ، ص 28 ، 29 .

2\_ ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ( د ر ط ) ، الإسكندرية ، 1996 ص 146 ، 147 .

## ثانيا : النظرية التنظيمية .

تقوم هذه النظرية على أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمه مردها في ذلك أن النصوص القانونية تضع شروط و أحكام لهذه العلاقة ، فالمركز الوظيفي موجود و سابق في وجوده على الموظف العام ، و أن قرار التعيين هو قرار إداري صادر من الجهة المختصة و قبول الموظف لتعيين هو إذعان وليس إعلاناً عن إرادة طرف ثانٍ في العقد(1) .

## ثالثا: موقف المشرع الجزائري من تكييف العلاقة الوظيفية:

باستقراء جميع النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية منذ الأمر 133/66 إلى غاية الأمر 03/06 نجدها تأخذ بالنظام غير التعاقدية و الذي تنفرد فيه الإدارة بخصوصيات متميزة فجاء في المادة 6 من الأمر 133/66 بأنه " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية و تنظيمية " (2) ، و إن كان المشرع و استثناءا إتجه نحو العلاقة التعاقدية في الأمر 03/06 في المواد 20، 21، 22 التي نصت على إمكانية اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في منصب شغل مخصصة للموظفين في حالات معينة (3). إلا ان شاغلي هذه الوظيفة في النظام التعاقدية لا يكسبون صفة الموظف نظرا للطابع الاستثنائي لتوظيفهم وهو ما جاءت به المادة 22 فقرة 2 من الامر 03/06 . (4)

ومما سبق فطبيعة العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والتنظيمات كأصل عام واستثناءا قد تلجا الإدارة لأسلوب التعاقد لحاجة الإدارة اليه .

---

1\_ خالد حماد محمد العنزي ، النظام القانوني لترقية الموظف العام ، دراسة "مقارنة بين الأردن و الكويت "رسالة ماجستير في القانون العام ، جامعة الشرق الأوسط ، الموسم الجامعي 2011 \_ 2012 ص 36, 37 .

2\_ م 06 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، ج ر ، العدد 46 صادر في 08/06/1966

3\_ المواد 20، 21، 22 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ، العدد 46 الصادر في 16/07/2006 .

4-م 22 فقرة 2 من الامر 03/06 ، المرجع نفسه .

## المطلب الثاني

### حقوق وواجبات الموظف العام .

بعد أن يحمل الشخص صفة موظف عام يصبح يتمتع بمجموعة من الحقوق و في المقابل يتحمل مجموعة من الواجبات، و أي خروج عن هذه الضوابط يعد خرقاً للمنظومة القانونية الخاصة بالموظفين و نتناول أهم الحقوق و الواجبات في فرعين:

### الفرع الاول

#### حقوق الموظف .

يتمتع الموظف العام في التشريع الجزائري لمجموعة من الحقوق حددها الأمر 03/06 لما تناولتها العديد من التشريعات الخاصة، تتمثل هذه الحقوق في :

#### أولاً: الحق في الراتب .

الراتب هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهرياً نظير القيام بمهامه، و يعتبر من أهم الحقوق المترتبة عن الوظيفة. و يتحدد هذا الراتب لاعتبارات موضوعية تتعلق بنوع و طبيعة الوظيفة و يتحدد بموجب التشريعات الوظيفية وليس بقرار من الإدارة بصورة يختلف من موظف لأخر (1)، فالإدارة المستخدمة لا تملك حق زيادة أو إنقاص الراتب ، كما لا يحق للموظف أن يفرض راتب معين يجب أن يدفع إليه مهما كان مؤهله (2)، و لقد نصت المادة 32 من أمر 03/06 صراحةً على هذا الحق للموظف الحق ، بعد أداء الخدمة ، في راتب " و يتكون الراتب من الراتب الرئيسي و العلاوات و تعويضات .

---

1- محمد علي الخلايلة ، القانون الاداري ، الكتاب الثاني (الوظيفة العامة ، القرارات الادارية ، العقود ، الاموال ) دار الثقافة ، ط 1، 2012 ، طبعة 2  
2015، عمان الاردن ، ص 90

2- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، جسور النشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، الجزائر 2015 ص 121

## ثانياً: الحق في الحماية .

أقر المشرع الجزائري للموظف الحق في حماية الدولة لضمان قيامه بأعباء الوظيفة و يحقق للإدارة الإستفادة من خدماته ، فالدولة تتكفل بحماية موظفيها من جميع أنواع التهديد و الإهانة و السب و الشتم الذي قد يتعرضون له أثناء تأديتهم لمهامهم(1). و تتجلى هذه الحماية فيما نصت عليه المادة 30 من الأمر 03/06 "يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذفٍ أو اعتداء ، من أي طبةعة كانت ، أثناء ممارسته وظيفته ... " (2). وفي هذه الحالة تحل الدولة محل الموظف للحصول على تعويضات مدنية من مرتكب الفعل ،وقد تتأسس كطرف مدني برفعها دعوى مباشرة امام القضاء المختص .

بالإضافة إلى ذلك فالحق في الحماية كرسه الدستور الجزائري .

---

1\_ عمار بوضياف ، مرجع سابق ص 122 .

2 - المادة 30 من الأمر 03/06 مرجع سابق .

### ثالثا : الحق في الحماية الإجتماعية و التقاعد .

يكفل هذا الحق آثار المرض ، العجز ، الوفاة ، حوادث العمل و الأمراض المهنية (1) .

و جاء النص عليه في قانون 12/78 في مادته 9 و المادة 32 من الأمر 133/66 و المادة 16 من المرسوم 59 /85 تحت مسميات تندرج تحت مصطلح "الحماية الإجتماعية"، أما الأمر 03/06 فتناول حق الحماية الإجتماعية في المادة 33 التي تنص على " للموظف الحق في الحماية الإجتماعية و تقاعد في إطار التشريع المعمول به " (2) ، و إذا بلغ الموظف سن التقاعد و استوفى شروطه إستفاد منه ، كما يحكم هذا الحق تشريع خاص .

### رابعا :الحق في الخدمات الإجتماعية .

تحكم هذا الحق العديد من النصوص الخاصة ، كما نصت عليه المادة 34 من الأمر 03/06 كما يلي "يستفيد الموظف من الخدمات الإجتماعية في إطار التشريع المعمول به " (3) ، و يحتل هذا الحق مكانة خاصة عند الموظفين لأنه يساهم في تحسين ظروفهم الاجتماعية (4).

---

1\_ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، ( د ر ط ) ، الجزائر ، 2018 ، ص 345

2\_ المادة 33 من الأمر 03/06 السالف الذكر .

3\_ المادة 34 من الأمر 03 /06 المرجع نفسه

4\_ عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 125 .

## خامساً: الحق النقابي .

تم تكريس هذا الحق في المادة 35 من الأمر 03/06 (1)، و هذا الحق يمكن الموظفين من الدفاع عن حقوقهم الوظيفية ، كما تناوله قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم في مادته الثانية على إنشاء منظمات نقابية ، أما المادة الثالثة على مبدأ حرية الإختراط في التنظيم النقابي .... إلخ (2).  
و يستطيع الموظفون من خلال هذا الحق المطالبة بتحسين ظروفهم و زيادة الرواتب.

## سادساً : الحق في الإضراب .

يعتبر من حقوق الموظف لكن القانون فرض التزامات لممارسة هذا الحق و هذا لضمان السير الحسن للمرفق العام و تقديم الخدمة العمومية دون انقطاع تحقيقاً لمبدأ السير الحسن بانتظام و إضطراد للمرفق العام (3)، و لقد نص المشرع الجزائري على الحق في الإضراب في المادة 70 من دستور 2020 (4)، كما نصت عليه المادة 36 من الأمر 03/06 (5)، كما تم تنظيم هذا الحق في قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها(6) . إن ممارسة حق الإضراب مرتبط بضرورة ضمان الحد أدنى من الخدمات في القطاعات الحيوية كالصحة و حظر قانون 02/90 اللجوء للإضراب لبعض الأنشطة لأن توقفها يعرض حياة و أمن و صحة المواطنين و كذا الاقتصاد الوطني و يمنع اللجوء للإضراب بالنسبة :

\_\_ القضاة

\_\_ الموظفون المعينون بمرسوم الذين يمارسون عمل بالخارج

\_\_ أعوان مصالح الأمن ، أعوان مصالح السجن .

---

1\_ المادة 35 من الأمر 03/06 السالف الذكر .

2\_ قانون 14 /90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ، المعدل و المتمم ، ج ر ، العدد 23 .

3\_ مهدي رضا ، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06 ، أطروحة الدكتوراه في الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق ، السنة الجامعية 2016 \_ 2017 ص 28 .

4\_ م 70 من دستور 2020 المؤرخ في 16/09/2020 ، ج ر ، عدد 54 .

5\_ م 36 من الأمر 03/06 ، المرجع نفسه .

6\_ ق 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و حق الإضراب ، المعدل و المتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21/12/1991 ، ج ر ، عدد 68 .

## سابعاً: الحق في العطل .

نصت المادة 194 من الأمر 03/06 على أنه للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر (1)، أما المادة 195 فنصت على أن ثمة عطل إضافية في بعض المناطق من التراب الوطني لاسيما المناطق الجنوبية (2)، و تمنح هذه العطلة على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة الى 30 يونيو من سنة العطلة ، أما الموظفين حديثي التوظيف فتحدد مدة عطلتهم السنوية بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤدى (3) ، و جاء كيفية احتساب الثلاثين يوم فيكون على أساس يومين و نصف يوم في شهر (4).

غير أن العطلة السنوية و حسب المادة 201 يمكن توقيفها في حالة وقوع مرض أو حادث مرور فيستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية و الحقوق المرتبطة بها و هذا أهم الامتيازات الممنوحة للموظف من قبل المشرع الجزائري (5) .

---

1\_ مادة 194 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ، عدد 46 الصادر في 2006/07/16 .

2\_ م 195 ، من أمر 03/06 ، المرجع نفسه .

3- م 196 من امر 03/06 ، المرجع نفسه

4- م 197 من امر 03/06 ، المرجع نفسه

5- م 201 من امر 03/06 ، المرجع نفسه .



## ثامناً: الحق في الترقية .

الترقية هي كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني من شأنه تقدمه و تميزه عن الآخرين و لها أهمية خاصة بالنسبة للموظف ، فهي تؤدي إلى زيادة راتبه و تحسين وضعه الوظيفي و في نفس الوقت السير الحسن للمرافق العامة ، و قد جاء النص عليها في المادة 38 من الأمر 03/06 (1) .

## تاسعاً: الحق في المشاركة في اللجان .

تتمثل هذه اللجان في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، لجان الطعن ، لجان تقنية و الغرض منها من إنشاء هذه اللجان هو تمكين الموظفين من المشاركة في تسيير حياتهم المهنية وهو ما جاء في المادة 62 من الأمر 03/06 (2). و تشكل هذه اللجان من ممثلين عن الإدارة و ممثلين عن الموظفين و ذلك بالتساوي و مهمتهم استشارية . أما المادة 65 من الأمر 03/06 فنصت على ما يلي " تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين " (3) .

و تتمثل مهمته لجان الطعن المذكورة في م 65 فقرة واحد في إعادة النظر في العقوبات التي يتعرض لها الموظفون من الدرجة الثالثة والرابعة ، أما لجان التقنية فنصت عليها المادة 71 من الأمر 03/06 و لها نفس التشكيلة .

---

1\_ المادة 38 من الأمر 03/06 تنص " للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياتهم المهنية " .

2\_ المادة 62 من الأمر 03/06 المرجع نفسه .

3- المادة 65 من الامر 03/06 ، المرجع نفسه

## الفرع الثاني

### واجبات الموظف.

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها الموظف يجب أن يؤدي مهامه معينة لضمان سير الحسن للوظيفة العمومية و هذه الواجبات ليست محددة على سبيل الحصر و إنما هي واجبات عامة ناتجة من طبيعة الوظيفة العامة .

#### أولاً : أداء العمل بأمانه .

يتعين على الموظف أن يقوم بأداء مهامه بأمانة و أن يقوم به بنفسه إلا في حالات قانونية ينوبه غيره ، و أن يتقيد بأخلاقيات المهنة بما يضمن السير الحسن للمرفق العام (1) ، و قد نص المشرع الجزائري على هذا الواجب في المادة 47 من الأمر 03/06 (2) .

#### ثانياً : تنفيذ الأوامر الرئاسية .

و هي إمتثال المرؤوس لأوامر رئيسه داخل الإدارة و نص المشرع على هذا الواجب في المادة 40 من الأمر 03/06 (3) و طاعة الموظف أمر مفروض تمليه طبيعة الوظيفة العامة و ضرورة استمرارها .

و بمقتضى السلطة الرئاسية يملك الرئيس السلطة المطلقة على مرؤوسه ، و كذلك له أن يصدر أوامر و تعليمات و على الموظف تنفيذها و إلا عرض نفسه للمسؤولية التأديبية (4) ، و يكون غير ملزم بهذه الطاعة إذا تعلق الأمر بأوامر مشوبة بعدم المشروعية .

---

1\_ عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د ر ط ، 1985 ص 136.

2\_ أنظر المادة 47 من الأمر 03/06 التي تنص " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه " .

3\_ المادة 40 من نفس الأمر .

4\_ مولودة فاطمة ، الجريمة التأديبية للموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ( فرع قانون الأعمال ) ، جامعة الجزائر السنة الجامعية 2012 ص 37 ، 38 .

### ثالثاً :عدم إفشاء الأسرار الوظيفية .

قد يطلع الموظف على أسرار عامة أثناء تأدية وظيفته ، و أوجبت المادة 48 من الأمر 03/06 (1) الإلتزام بالسر المهني و الذي إطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه و هذا حفاظا على الصالح العام ، و كذلك المحافظة على صالح الأفراد الذين تتعلق بهم تلك الأسرار ، و يبقى هذا المنع أو الحضر قائما حتى ولو ترك الموظف الخدمة و ذلك لأن علة هذا الحصري تظل قائمة حتى بعد ترك الموظف لخدمته (2) .

و يزول هذا الواجب إذا فقد الموضوع سرّيته أو صار معروفا بطبيعته .

### رابعاً : الإمتناع عن القيام بأعمال تجارية .

حفاظا على نشاط الموظف و أداء عمله بدقة حظر المشرع الجزائري الجمع بين الوظيفة و عمل آخر ، فلقد حرم القانون على الموظف العام أمور عديدة (3) كعدم جواز ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه ، بإستثناء إنتاج المؤلفات العلمية و الأدبية م 43 من الأمر 03/06 (4)، بالإضافة الى ذلك فالموظف يمنع عليه أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه سواه بصفة مباشرة أو عن طريق الغير المصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليتها و تشكل عائقا للقيام بمهامه بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة بهذه الإدارة م 45 من الأمر 03/06 .

---

1\_ المادة 48 من الأمر 03/06 السالف الذكر .

2\_ أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، منشورات قالّة (د ر ط ) ، الجزائر ، 2010 ص 22 ، 23 .

3\_ أحمد بوضياف ، المرجع نفسه .

4\_ تنص م 43 من الأمر 03/06 "يخصّص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ، و لا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه .....".

## خامساً :المحافظة على الممتلكات العمومية .

وجب على الموظف العام المحافظة على الأموال و الممتلكات العامة بما في ذلك المكاتب و الأثاث و كل ماهو موضوع تحت تصرفه ، و ما عليه إلا حسن استخدامها و المحافظة عليها أو إساءة استخدامها أو استخدامها في خدمة المصلحة الخاصة للموظف المواد 50 ، 51 من الأمر 03/06 (1)، لذلك أوجب القانون على الموظف العام المحافظة على ممتلكات الأموال الإدارية التي يعمل بها (2).

## سادساً : واجب التحفظ .

حددت القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية مضمون واجب التحفظ فتناولته المادة 20 من الأمر 133 /66 (3) و المرسوم التنفيذي 54/93 في مادته الخامسة (4) أما الأمر 03/06 فتطرق لمضمونه دون تسميته صراحة حيث جاء في المادة 42 منه و التي نصت على " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة " و هذا الواجب يختلف من وظيفة إلى أخرى ، و ذلك حسب طبيعة و أهمية الوظيفة، و هذا الاختلاف قد يكون هو سبب عدم تحديد الأفعال المنافية أو الموافقة لطبيعة الوظيفة و مسؤولياتها .

---

1\_ المادة 50 ، 51 من الأمر 03/06 .

2\_ عبد الرحمان عبد الرحمان ، إلتزامات الموظف من وجهة نظر أخلاقيات الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر حقوق ، قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2015 / 2016 ، ص 23 .

3\_ م 20 من الأمر 133/66 تنص "يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة و أن يعمل على إحترامها ، فهو ملزم بالتحفظ .... " .

4\_ المادة 5 من مرسوم تنفيذي 93 / 54 المؤرخ في 93/02/16 ، يحدد بعض الواجبات الخاصة و المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و على عمال المؤسسات العمومية ، ج ر ، عدد 11 .

5\_ بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، د ر ط ، الجزائر ، 2018 ص 114 .

سابعاً : الإلتزام بالحياد .

يعتبر هذا الواجب ضمان الأمان لإبعاد الوظيفة العمومية عن معترك السياسة و بالتالي تفرغها للقيام برسالة تقديم الخدمة العمومية على أساس المساواة و الموضوعية و نزاهة و ذلك تحقيقاً للمصلحة العامة (1) و لم تتطرق النصوص القانونية إلى تحديد مضمون مبدأ الحياد ، كما أن القضاء الإداري في الجزائر لم يتطرق في أحكامه له .

## المبحث الثاني

### مفهوم الترقية في الوظيفة العمومية

تعد الترقية من أهم الدعامات التي يقوم عليها نظام الوظيفة العمومية ، و بذلك تعتبر وسيلة من وسائل مكافأة المستحق و أيضا وسيلة فعالة لتشجيع المجددين من الموظفين لمواصلة العطاء الوظيفي حتى يصل لدرجات الأعلى في السلم الإداري (2)، و مصطلح الترقية تعددت معانيه ومفاهيمه ، وللترقية صورتين أولها ترقية في الرتبة وأخرى في الدرجة لذا نتناول ذلك في المطلبين التاليين:

#### المطلب الأول :

##### تعريف الترقية وأهميتها .

تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام لما لها من أثر مادي و معنوي بالنسبة له ، فالموظف العام حين يلتحق برتبة معينة يطمح دائما في أن يحسن قدراته و أن يرتقي في سلم الوظيفة العامة و الولوج للمناصب العليا ، فالترقية على هذا نحو يحقق قدرا من الإستقرار الوظيفي (3).

---

1\_ يوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري مرجع سابق ، ص 114 .

2\_ محمود إبراهيم ابو زيدان ، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني و أثرها على الترقية ، دراسة إستكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام ، كلية الشريعة و القانون في الجامعة الإسلامية ، غزة فلسطين ، 2014 ص 81 .

3\_ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، جسر للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، الجزائر 2015 ، ص 113 .

## الفرع الأول

### تعريف الترقية .

اختلفت و تعددت التعاريف التي وضعت لترقية فنجد من بينها تعاريف قانونية من وضع المشرع الجزائري و أخرى من قبل رجال الفقه .

### أولاً: التعريف الفقهي للترقية .

تعددت آراء الفقهاء و الباحثين في تعريف الترقية فعرفها عبد الغني بسيوني " يقصد بالترقية نقل الموظف إلى وظيفة ذات درجة أعلى من وظيفته في سلم الإداري للوحدة التي يعمل بها " (1) .

أما الدكتور سليمان الطماوي فعرفها " الترقية أن يشغل العامل طبقة أعلى درجة من درجة الوظيفة التي كان يستغلها قبل الترقية و يترتب على الترقية زيادة في المزايا المادية و المعنوية للعامل و زيادة في إختصاصاته الوظيفية " (2)

و عرفها محمد ماهر عليش بأنها " عملية إنتقال الموظف أو العامل من مركزه الحالي إلى مركز أعلى من حيث الصلاحيات و السلطات و المسؤوليات أو الحقوق و الواجبات ، و هي عادة ما تكون مصحوبة بزيادة في الأجر و كذا في الإمتيازات الوظيفية" (3) .

### ثانياً : التعريف التشريعي للترقية .

لتحديد مفهوم الترقية على ضوء مختلف النصوص القانونية في الجزائر فلا بد للتطرق الى القوانين الأساسية للوظيفة العامة في الجزائر

---

1\_ عبد الغني بسيوني ، النظرية العامة في القانون الإداري ، منشأة المعارف ، مصر ، 2003 ص 324 .

2\_ سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القضاء الإداري ، دار الفكر العربي القاهرة ، د ر ط ، 1995 ، ص 42 .

3\_ محمد ماهر عليش ، إدارة الموارد البشرية ( دراسات في إدارة الأعمال ) ، مكتبة بني شمس ، مصر ، ب س ن ، ص 481 .

### 1/\_ تعريف الترقية وفقا للأمر 133/66 :

عرفتها المادة 34 كما يلي " تتم الترقية من درجة الى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب و هي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية و النقط المرقمة و التقدير العام " (1) و لم يعطي المشرع في هذه المادة تعريفا للترقية ، و حصر الترقية في نوع واحد وهي الترقية في الدرجة دون الرتبة .

### 2/\_ تعريف الترقية في المرسوم التشريعي 59/85 المعدل و المتمم :

تطرق المشرع له في الباب الرابع " التكوين و الترقية " في المادة 54 كما يلي " تتمثل الترقية في الإلتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي و تترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك " (2) .

### 3/\_ تعريف الترقية في الأمر 03/06 :

بالرجوع إلى أحكام الأمر 03/06 فالمشرع لم يعرف الترقية ، و إنما نص عليها ضمن حقوق الموظف و ضماناته ، حيث اعتبرها حق من حقوق الموظف و ذلك بموجب أحكام المادة 38 (3)، كما أن المشرع ميز بين نوعين من الترقية ، الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة في المواد 106 ، 107 ، هو عكس ما جاءت به القوانين السالفة الذكر ، حيث جاء في المادة 106 "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة الى درجة اعلى مباشرة ..."

أما المادة 107 فنصت على "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة الى الرتبة الاعلى مباشرة من نفس السلك او في السلك الاعلى مباشرة " .

---

1\_ المادة 34 من الأمر 133/66 المؤرخ في 2 يونيو 1966 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ج ر ، عدد 46 صادرة في 1966/6/8.

2\_ المادة 54 من الأمر التشريعي 59/85 المؤرخ في 1985/3/23 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ، عدد 3 الصادر في 85/3/24 .

3\_ تنص المادة 38 من الأمر 03/06 على "للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية " .

## الفرع الثاني

### أهمية الترقية .

للترقية أهمية لكل طرف من أطراف العلاقة الوظيفية و هذا نظرا لما تحققه من منفعة لكلا الطرفين ، فهي من جهة تحفيز للموظف لبذل مجهود أكبر في أداء مهامه و من جهة أخرى تغطية لإحتياجات الإدارة العمومية و نميز بين أهمية الترقية بالنسبة للموظف و الإدارة

#### أولاً: أهمية الترقية بالنسبة للموظف .

إن الموظف لا يسعى فقط للحصول على المقابل المادي بل الوصول إلى المناصب العليا التي تضمن له الاستقرار و الأمن الوظيفي (1) ، و تتجلى أهمية في الوظيفة العمومية بربطها لمختلف عمليات تسيير المسار المهني للموظف ، فالترقية لها علاقة بالتقسيم و التحفيز و التكوين .

فالمادة 98 من 03/06 ربطت بين التقسيم و الترقية في الدرجات و الرتب (2) .

#### ثانياً : أهمية الترقية بالنسبة للإدارة .

تكمن أهمية الترقية بالنسبة للإدارة في (3):

تعد من أهم الوسائل التي تملكها الإدارة العمومية للمساهمة في تطوير الأداء و تحفيز الموظف على بذل مجهودات أكبر في المسؤوليات و المهام المنوطة به ، كما تمكن الإدارة العمومية من تحقيق اهدافها فيما يتعلق بسياسة التوظيف .

وكذا المساهمة في تغطية احتياجات الإدارة من الطاقات البشرية من حيث الكم والنوع .

---

1\_ جراد حفيظة ، الترقية في قانون الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الموسم الجامعي 2015/2016 ، ص 11 .

2\_ تنص م 98 من الأمر 03/06 على " يهدف تقييم الموظف إلى الترقية في الدرجات ، الترقية في الرتبة ، منح امتيازات مرتبطة بالمرتبة بالمرادودية " .

3\_ مصطفى نجيب شاويش ، إدارة الموارد البشرية ( إدارة أفراد ) ، دار الشروق ، الأردن ، الطبعة الثالثة ، 2005 ، ص 276 .



## المطلب الثاني

### طرق الترقية

تعتبر الترقية بجميع أنواعها بالنسبة لكل موظف العمود الفقري في مسار حياته المهنية و حافزا ماديا و معنويا ، فهي تقييم مستمر و دوري يهدف الى تقدير مؤهلاته و غالباً ما تؤدي الى الترقية في الدرجات أو الرتب .

### الفرع الأول :

#### الترقية في الدرجة .

ترتبط هذا النوع من الترقية بفكرة المسار الوظيفي فالموظف يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى راتبه بصفة تدريجية طوال تلك المدة (1) ، و تطرق لها المشرع في المادة 106 من الأمر 03/06 و المادة 10 من مرسوم رئاسي 304/07 لمعدل بالمرسوم الرئاسي 138/22 المؤرخ في 2022/3/22 (2) .

و الترقية في الدرجة لا يترتب عليها تغيير في الرتبة التي يمارسها الموظف بل يترتب عليها فقط زيادة في الراتب (3)، و تتطلب الترقية في الدرجة بشروط يجب توفرها في الموظف و هي الأقدمية المطلوبة ما بين سنتين و ستة أشهر كحد أدنى و ثلث سنوات و ستة أشهر كحد أقصى للإنتقال من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة .

فلسنوات الأقدمية تكون موزعة كما يلي : المدة الدنيا ، المدة المتوسطة ، المدة القصوى و تكون حسب النسب الأربعة بالنسبة لدنيا ،أربعة للمتوسطة ، اثنان للوتيرة القصوى من ضمن عشرة موظفين (4) .

---

1\_ هاشمي حربي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الجزائر 2010 ، ص 181 .

2\_ المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 2007/9/29 ، يحدد شبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، ج ر ، عدد 61 الصادر في 30/09/2007 . المعدل بمرسوم رئاسي 138/22

3\_ ينجم عنها زيادة في الرقم الاستدلالي لشبكة المرتبات .

4\_ انظر المادة 12 من الأمر 304/07 المرجع نفسه ، ص 8 .

وجاء في نص المادة 10 من المرسوم الرئاسي 304/07 " تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة اعلي منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح ما بين 30 و 42 سنة "

و يمكن تلخيص كيفية الترقية في الدرجة ضمن جدول كما يلي :

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة الوسطى	المدة القصوى
من درجة الى درجة اعلي منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
المجموع : 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

ونستخلص أن هذا النوع من الترقية يكون بقوة القانون لهذا تنعدم فيه السلطة التقديرية للإدارة .

## الفرع الثاني

### الترقية في الرتبة .

تعد الترقية في الرتبة هي النوع الثاني من الترقية و حسب القوانين المنظمة للموظف العمومي هي انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين و نظام قانوني معين الى وظيفة أخرى برتبة أعلى .

أما في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فهي الإنتقال من سلك إلى السلك الذي يعلوه و هو ما جاءت به المادة 107 من الأمر 03/06 بقولها " تمثيل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة " (1).

و تكون الترقية في الرتب حسب الكيفيات التالية :

**أولاً : الترقية في الرتبة على أساس الشهادة :**

يستفيد من هذه الترقية الموظفين الذين أحرزوا مؤهلات تسمح لهم بحق الأولوية للالتحاق برتبة أو سلك أعلى و أحالت المادة 107 السالفة الذكر تفصيل هذا النوع الى القوانين الخاصة .

**ثانياً : الترقية على أساس التكوين المتخصص :**

بملاحظة القوانين الخاصة نجد أن استعمال هذا النوع قليل بالمقارنة بالأنواع الأخرى ، و من بين القوانين الخاصة التي اقرته نجد القانون الأساسي الخاص بأسلاك التربية (2).

**ثالثاً : الترقية على أساس الامتحان و الفحص المهني :**

يعتبر من أهم أنواع الترقية التي تحقق المساواة بين الموظفين و إسناد المناصب الشاغرة للموظفين الأكفاء .

---

1\_ م 107 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

2\_ بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، د ر ط ، الجزائر 2018 ، ص 497.

و معظم القوانين الأساسية تتفق على شروط عامة كالأقدمية المهنية و النسب المخصصة للترقية على أساس الامتحان 30% من المناصب الشاغرة و قد تصل إلى 80% في بعض الرتب (1) و إجراء تكوين تكميلي حيث يخضع الموظف الناجح في الامتحان و الفحص المهني لدورة تكوين تكميلي قبل التعيين في الرتبة و هذا ما نصت عليه م 55 من الأمر 59/85 (2).

رابعاً : الترقية على أساس الاختيار .

تختلف هذه الوسيلة عن الوسائل الأخرى لتمييزها بخصوصية السلطة التقديرية للإدارة في إنتقاء من هو كفؤ لها ، وقد تكون هذه الترقية للموظفين الذين يستوفون جملة من الشروط جاءت في م 107 من الأمر 03/06 وهي :

1/\_ الأقدمية : والتي لم تحدد مدتها و ترك الأمر للقوانين الأساسية الخاصة التي اعتمدت معظمها على 10 سنوات ، و تخفض هذه المدة للموظفين الممارسين لمهامهم في بعض مناطق الجنوب طبقاً للمادة 3 من المرسوم 199/72 (3).

2/\_ التسجيل في قائمة التأهيل : نصت على هذا الشرط م 107 فعلى الموظف التسجيل في قائمة التأهيل التي تعدها المصلحة المختصة بتسيير الموارد البشرية في الإدارة أو المؤسسة العمومية ، و تكون موقوفة إلى غاية 31 ديسمبر من السنة الماضية (4).

ولا يمكن أن تكون هذه الترقية إلا إذا وجدت وظائف شاغرة وهو ماجاء النص عليه في المادة 9 من الأمر 03/06 كما يلي "كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية "

---

1\_ بوطبة مراد ، مرجع سابق ص 497 .

2\_ م 55 من الأمر 59/85 مؤرخ في 1985/3/23 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ، عدد 3 ، الصادر في 1985/3/24 .

3\_ م 3 من الأمر 199/72 المؤرخ في 1972/10/5 ، يتضمن منح ميزات خاصة بموظفي الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية القائمين بأعمالهم في ولايتي الساورة و الواحات ، ج ر ، عدد 86 ، صادر في 1972 /10/27 .

4\_ منشور 86 / 2001 مؤرخ في 13 / 3 / 2001 عن المديرية العامة للتوظيف العمومي ، يتعلق بكيفية اعداد قوائم التأهيل للإلتحاق برتبة أعلى .

## خلاصة الفصل الأول

خلاصة للفصل الأول الذي تطرقنا فيه إلى إعطاء مفهوم للموظف العام و ذلك بالتعريف به و الوقوف على طبيعة العلاقة بين الموظف العام و الإدارة و حقوقه وواجباته المنصوص عليها قانوناً ، كما تطرقنا إلى مفهوم الترقية في الوظيفة العمومي و ذلك بتعريفها و التذكير بأهميتها و أنواعها ، و توصلنا الى أن الترقية هي غاية يطمح إليها الموظف العام و تعتبر حافزاً مادياً و معنوياً يؤثر بصفة مباشرة في تثبيت و ترسيخ دوافع الاستقرار و الاستمرارية بالمرفق العام .



## الفصل الثاني

### تأثير النظام التأديبي على ترقية الموظف العام

للموظف حسب قوانين الوظيف العمومي حقوق تسهر الإدارة على احترامها ، كما تقع عليه خلال حياته المهنية جملة من الالتزامات و الواجبات يقابل هذا الإخلال نظام تأديبي ينجر عنه عقوبات تختلف باختلاف درجة و جسامة الخطأ المهني المرتكب ، وقد وجد هذا النظام كوسيلة لردع السلوكات التي تضر بالسير الحسن للعمل . كما أن التأديب ضمانة فعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية . ومن هذا نقسم هذا الفصل إلى مبحثين :

#### المبحث الأول : النظام القانوني للعقوبة التأديبية

المبحث الثاني: مظاهر تأثير العقوبات التأديبية على الترقية .

### المبحث الأول

#### النظام القانوني للعقوبة التأديبية

جاء في المادة السابعة من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن الموظف يكون تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية (1) .

و ينجم عن ذلك خضوعهم لإطار قانوني و هو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و نصوصه التنظيمية (2) و حرصاً من المشرع على حماية الوظيفة الإدارية من كل تقصير في أداء المهام ، فقد تضمن أغلب التشريعات الوظيفية عقوبات تأديبية توقع على الموظف في حالة مخالفته لواجباته .

---

1. المادة 7 من الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/7/5 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ، عدد 46 في 2006/7/16 .

2. حمايتي صباح ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري ، جامعة الوادي كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2013 2014 ، ص 8 .

و السلطة التأديبية يكون على عاتقها دورين تحدد الأخطاء المهنية من حيث اعتبار الأفعال و التصرفات المرتكبة من قبل الموظف العام خطأً تأديبياً يعاقب عليه القانون ، و الثاني يتمثل في اختيار العقوبة المناسبة التي حددها المشرع (1).

## 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 وظيفته ، أو لا يتفق مع مركزه كموظف عام (2).  
و قد تصدر هذه الأخطاء بصفة عمدية أو عن طريق الإهمال أو التراخي .  
و سنتناول في هذا المطلب تحديد الخطأ المهني المرتب للعقوبة التأديبية في فرع أول ، و درجات الأخطاء المهني في فرع ثانٍ .

### الفرع الأول :

#### تحديد الخطأ المهني المستوجب لإصدار العقوبة التأديبية .

تعددت تعاريف الخطأ التأديبي في الفقه ، فعرفه أحمد بوضياف على أنه " إخلال بالتزام قانوني ، و يأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع ، حيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة ، يشمل أيضا القواعد الخلقية" (3) .

---

1. \_ حماتي صباح ، مرجع سابق ص 8 .

2. \_ عبد العزيز سيد الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، مع التركيز على التشريع الجزائري ، دم ج ، الجزائر ، در ط ، 1985 ، ص 167

3. أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر منشورات قالة ، در ط ، الجزائر 2010 ، ص 17 .



أما سليمان محمد الطماوي فعرفه "هو كل فعل و امتناع يرتكبه العامل و يجافي واجبات منصبه" (1)

و عرفه سعد مقدم كما يلي " نكون أمام خطأ تأديبي كلما كنا أمام إخلال بواجبات الموظفين المقررة ، بهدف ضمان سير للمرفق العمومي " (2)

أما قضاءً فتوجد بعض القرارات الصادرة عن الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى منها :

قرار مؤرخ في 1985/ 12/17 الذي جاء في حيشياته " من المقرر قانوناً أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسته الوظيفية و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها بشرف و اعتبار الموظف أو الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة " (3) .

وفي اجتهاد مجلس الدولة الفرنسي اعتبر الخطأ المهني " هو الإخلال بالواجبات المهنية ولو خارج نطاق الوظيفة ، أو المساس بسمعة الوظيفة أو كرامتها " (4) .

وفي قرار لمجلس الدولة الصادر عن الغرفة الثانية في 2001/4/ 9 " إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة و بالتالي لا علاقة له بالمرفق فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة فيه التحلي بالحياء و التحفظ " (5) .

---

1. سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، د ر ط ، 1995 ، ص 42 .

2. سعيد مقدم ، الوظيفة العامة بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية أخلاقيات المهنة ، د م ج ، د ر ط ، ب س ن ، ص 399 .

3. قرار رقم 42 568 صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 85/12/17 ، قضية ( ب م ش ) ضد (المديرية العامة للأمن الوطني ) مجلة قضائية عام 1990 .

4- .fr. etat .conceil .www .leb .rec .conseil national de lordredes medecine /mx c 19 october 1979 e c

5\_محمد الأخضر بن عمران ، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري ، مذكرة دكتوراه كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة 2007 ، ص 11 .

أما المشرع الجزائري فتناول الأخطاء المهنية التأديبية في المادة 1/17 من أمر 133/66 حيث نصت " كل تقصير في الواجبات المهنية ، و كل مس بالطاعة عن قصد و كل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه لعقوبات تأديبية " (1) .

أما المادة 20 من أمر 59/85 فقد عرفته " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري ، إن إقتضى الأمر، إذا صدر منه أي خطأ خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة هذه المهام " (2) .

أما الأمر 03/06 فنصت المادة 160 منه على " يشكل كل تحلٍ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني ..... " (3) .

و من جميع النصوص القانونية السالفة الذكر، لم يعطي المشرع الجزائري تعريفاً دقيقاً للخطأ المهني وإنما اكتفى بإستعمال عبارات متعددة كالتقصير والمساس بالطاعة وعدم الانتباه ، الإهمال ، أو عدم مراعاة اللوائح (4).

و تعذر حصر جميع الأفعال التي تعتبر أخطاء مهنية منح السلطة التأديبية إمكانية تجريم ما يصدر عن موظفيها من تصرفات إعمالاً لسلطتها التقديرية ، و من هذا نجد أن الأخطاء الوظيفية كقاعدة عامة لا تخضع لمبدأ لا جريمة إلا بنص بل يعد خطأ وظيفياً كل مخالفة للقوانين و اللوائح أو الإخلال بالواجبات الوظيفية .

---

1. م 17 من أمر 133/66 المؤرخ في 66/6/2 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، ج ر ، عدد 46 ، صادرة في 1966 /6/8

2. م 20 من أمر 59/85 المؤرخ في 85/3/23 ، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ، عدد 3 ، الصادر في 85/3/24 .

3. م 160 من أمر 03/06 مرجع سابق .

4\_ أحمد بوضياف ، مرجع سابق ص 13 .

## الفرع الثاني

### درجات الأخطاء المهنية .

إن غالبية التشريعات اكتفت بتقديم تعريفات موسعة للخطأ المهني ولكن لم تعددها ، فهذه الأخطاء واردة على سبيل المثال لا الحصر (1) .

أما المشرع الجزائري وعلى غرار الأمر 133 /66 والمرسوم 59/ 85 و المادة 177 من الأمر 03/06 فقد صنف الأخطاء المهنية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة الى 4 درجات وهو ذكر غير حصري بما يعني إقرار طابع المرونة للخطأ التأديبي و التصريح بعدم قابليته للحصر و التحديد الدقيق ، لذا استعمل المشرع تصنيفه للخطأ عبارة على وجه الخصوص (2) .

و تناول المشرع الجزائري تصنيف الأخطاء المهنية في المادة 177 من أمر 03/06 حيث جاء فيها "تصنيف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي :

\_\_ أخطاء من الدرجة الأولى

\_\_ أخطاء من الدرجة الثانية

\_\_ أخطاء من الدرجة الثالثة

\_\_ أخطاء من الدرجة الرابعة (3) .

و تجدر الإشارة إلى نص المشرع على أخطاء مهنية منصوص عليها ضمن قوانين و تنظيمات أخرى مثل قانون العقوبات و كذا بعض النصوص التنظيمية و القانون رقم 02/90 المؤرخ في 19 90/2/6 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و حق الإضراب ، المعدل و المتمم بالقانون 27/91 .

---

1\_ سيف العابد سامية ، مسؤولية الموظف تأديبياً عن أخطائه الوظيفية ، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، نيل قانون إداري كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2015، 2016، ص 32 .

2\_ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل أمر 03/06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بالإجتهادات القضائية ، ط 1 ، جسور للنشر ، الجزائر 2015 ، ص 132 .

3\_ م 177 من أمر 03/06 مرجع سابق .

أولاً : أخطاء مهنية من الدرجة الأولى .

طبقاً للمادة 178 من أمر 03/06 تتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى في كل خلال بالانضباط العام ليكن أن يمس السير الحسن للمصالح .

فالمشروع الجزائري جاء بتصنيف هذه الدرجة من الأخطاء بشكل واسع وعمومي بحيث لا يمكن حصرها في أفعال محددة . وهناك من أعتبر أن الأخطاء الوظيفية المرتبة للعقوبة المعنوية تشمل الأخطاء من الدرجة الأولى (1) فمعيار أخطاء الدرجة الأولى واسع يشمل العديد من المخالفات التي يمكن تكييفها على أنها تؤثر على السير الحسن للمصالح (2).

ثانياً : أخطاء مهنية من الدرجة الثانية .

نصت المادة 179 من أمر 03/06 على " تعتبر على وجه الخصوص ، اخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي :

\_\_ المساس ، سهو أو إهمالا بأمن المستخدمين أو املاك الإدارة .

\_\_ الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه (3).

وهنا المشروع حدد الأعمال التي تحدث نتيجة لتقصير الموظف أو إهمال أو غفلة منه ، الأمر الذي يرتب عنه إهدار للمال العام (4) .

---

1\_ علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، (دراسة مقارنة) ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر 2004 ، ص 905 .

2\_ بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، د ر ط ، الجزائر 2018 ، ص 570 .

3\_ م 179 من أمر 03/06 ، المؤرخ في 2006/7/5 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ، عدد 46 الصادر في 2006/7/16 .

4\_ بوراس منيرة ، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي و الإداري ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم السياسية و الإعلام ، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، السنة الجامعية 2007 \_ 2008 ص 55 .

### ثالثاً : الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة .

تناولت هذه الأخطاء المادة 180 من أمر 03/06 ، فالأخطاء الوظيفية من الدرجة الثالثة هي الأخطاء يبرز فيها الموظف نيته في التخلي عن الواجبات المهنية الموكلة إليه أو الاستغلال ممتلكات الإدارة العامة لأغراض غير تلك التي وجدت من أجلها ، و كذا إفشاء الأسرار المهنية ..... إلخ (1) .

وبموجب المادة السالفة الذكر فالمشروع الجزائري لم يعطي أيضاً حصراً للأخطاء من الدرجة الثالثة مما يفتح باب التقدير للإدارات العمومية في تكييفها للأخطاء الوظيفية غير المذكورة ضمن القائمة وكذا الخطأ الجسيم المرتكب من طرف الموظف و لكنه غير محدد بصفة حصرية (2).

### رابعاً : الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة .

تعتبر من أكثر الأخطاء و أشدها خطورة من سابقتها و هي الأخطاء المرتكبة بقصد و عمد كاستغلال المنصب لتحقيق أغراض غير مشروعية مقابل الاستفادة من امتيازات تقدم له لتأدية الخدمة (الإحراف بالسلطة ) و كذا التعدي على الغير اثناء وقت العمل ، اللجوء إلى نشاطات أخرى غير منصبه أو وظيفته لتحقيق أرباح زيادة على راتبه (3).

والقوانين الأساسية الخاصة يمكنها توضيح مختلف الأخطاء مع مراعاة طبيعة كل سلك من الأسلاك الوظيفية (4)، ويمكن أن تضيف هذه القوانين الخاصة أخطاء مهنية غير واردة في الامر 03/06 وهذا لا يعتبر مساس وتعدي على هذا الأمر وإنما توسع اقره المشروع فمثلا قانون العقوبات نص على الأخطاء المهنية في بعض نصوصه القانونية .

---

1\_ المادة 180 من أمر 03/06 مرجع سابق .

2\_ المادة 173 من أمر 03/06 مرجع نفسه .

3\_ عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 155 .

4-السلك : يجمع السلك مجموعة من الموظفين الذين ينتمون الى رتبة او عدة رتب ويخضعون لنفس القانون الاساسي الخاص .

كما حمل الأمر 03/06 حالة موجبة لعقوبة العزل تتعلق بالموظف المتغيب عن عمله لمدة 15 يوم على الأقل دون مبرر مقبول ، واجازات المادة 184 منه للسلطة التي لها حق التعيين أن تتخذ اجراءات العزل بسبب إهمال المنصب بعد توجيهه اعذار للموظف المتغيب أو المتخلي (1) .

و تجدر الإشارة إلى أن القوانين الأساسية الخاصة تملك توضيح مختلف للأخطاء مع مراعاة طبيعة كل سلك من الأسلاك الوظيفية ، كما يمكن أن تتضمن هذه القوانين اخطاء تأديبية غير واردة في الأمر 03/06 .

## المطلب الثاني

### تصنيف العقوبات التأديبية .

تمثل العقوبات التأديبية جزاء اقرار أخطاء تأديبية و هي محددة على سبيل الحصر، حيث لا يمكن للإدارة تجاوزها عكس الأخطاء التأديبية التي لا يمكن حصرها ، و يخضع تحديد الجزاء التأديبي لتقدير السلطة التأديبية حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب .

و يكون الجزاء ذو طابع معنوي أو أدبي كالإنذار و التوبيخ أو ذو طابع مادي في شكل عقوبة مالية كحرمانه من الامتيازات ، وقد يكون ذو طابع مهني كأن يحرم من الترقية .

و صنفها المشرع الجزائري في الأمر 03/06 في المادة 163 إلى أربع درجات (2) ، مع مراعاة التناسب بينها و بين الأخطاء المهنية المرتكبة ، وهناك حالة اخرى تخرج عن نطاق التصنيف الرباعي ولكنها ضمن المجال التأديبي على اعتبار أنها وردت في الفصل الثاني " العقوبات التأديبية" من الامر 03/06 في المادة 173 تتمثل في ارتكاب الموظف لخطا جسيم يوجب التوقيف التحفظي (3)

---

1\_ المادة 184 من أمر 03/06 ، المؤرخ في 2006/7/5 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ، عدد 46 الصادر في 2006/7/16

2\_ المادة 163 من الأمر 03/06 التي تنص على " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات ...."

3-المادة 173 من المرجع نفسه

و من خلال ما سبق نتناول في الفرع الأول عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية و في فرع ثان عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة .

## الفرع الأول

### عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية:

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية و هذا ما نصت عليه م 165 من أمر 03/06 (1) .

فالمشرع بمقتضى هذه المادة منحت للجهة الإدارية التي عينت الموظف السلطة المطلقة في توقيع عقوبات الدرجة الأولى و الثانية ، و هذا بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف دون استشارة هيئة أخرى(2) و نصت م 163 من الأمر 03/06 فقرة 1 و 2 على عقوبات الدرجة الأولى والثانية كما يلي :

أولاً : بالنسبة لعقوبات من الدرجة الأولى تتمثل في :

\_\_ التنبيه

\_\_ الإنذار الكتابي

\_\_ التوبيخ .

فالعقوبات من الدرجة الأولى تعتبر عقوبات معنوية ذات طابع أدبي و تعد أقل درجات العقوبات جسامة لأنها لا تعدو أن تكون تحذيراً وقائياً ليس لها أثر مادي .

والهدف الرئيسي للمشرع من هذا النوع من العقوبات هو تقويم سلوك وأداء الموظف وضمان السير الحسن للمرفق العام (3)

---

1-م 165 من أمر 03/06 مرجع سابق

2\_بوعنيني عبد الرحيم ، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر ، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر ، كلية الحقوق ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقة 2014 \_ 2015 ص 25 .

3-بن عبد الله سعاد ، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون عام ، الملحقة الجامعية ، مغنية ، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان 2015/2016 ص 26

## ثانياً : العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية

حسب نص م 2/163 من أمر 03/06 تشمل العقوبات التالية (1):

\_ التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام

\_ الشطب من قائمة التأهيل

\_ فالتوقيف عن العمل هو حق مخول للإدارة يمكنها من إبعاد الموظف مؤقتاً عن وظيفته للمدة المذكورة بسبب ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الثانية (2).

أما الشطب من قائمة التأهيل فهي عقوبة تؤدي إلى التشطيب على اسم الموظف من لائحة الترقية في الرتبة خلال السنة التي اتخذ فيها القرار .

و عدم تسجيل الموظف في جدول الترقية يجرمه من الوصول الى الترقية مشروعة كان يأمل في الحصول عليها خلال صلاحيته الجدول السنوي ، مع احتفاظه بحقه في التسجيل على الجداول اللاحقة (3) .

---

1- م 2/ 163 من أمر 03/06 مرجع سابق .

2\_ بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، در ط ، 2018 ، ص 606 .

3- بن عبدا لله سعاد ، مرجع سابق ، ص 27 .



## الفرع الثاني

### عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة

أقر المشرع الجزائري الاختصاص التأديبي في مجال توقيع العقوبة على الموظف للسلطة التي قامت بتعيينه و يكون ذلك بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي و هذا ما نصت عليه المادة 165 من أمر 03/06 ، و نصت م 163 في فقرتها الثالثة و الرابعة على عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة (1) .

#### أولاً : بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة

تشمل عقوبات الدرجة الثالثة :

\_التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام

\_التنزل من درجة الى درجتين .

\_النقل الإجباري .

إن التوقيف عن العمل تم التطرق له في عقوبات الدرجة الثانية إلا أن مدة التوقيف تختلف ،

كما أن التنزيل في الدرجات معناه منح الموظف درجة أقل من الدرجة التي كان يحوزها الامر الذي ينتج عنه نقصان في مرتبه و قد ينجم عن هذه العقوبة التأثير في منحة التقاعد التي يستفيد منها الموظف العمومي لأنه من شأن هذا الجزاء أن يمنع الموظف من الالتحاق بأقصى درجة قبل إحالته على التقاعد (2).

---

1\_ م 163 من الأمر 03/06 مرجع سابق .

2\_ كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام بين الفاعلية و الضمان (دراسة مقارنة ) ، رسالة لنيل درجة دكتوراه في العلوم تخصص قانون كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو 2016 ، ص 27 .

أما التسريح فهو إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف و قد عرف بأنه " إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف و توقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة ، أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة " (1)

و يعد هذا النوع من العقوبة من أشد العقوبات التأديبية جسامة من حيث الآثار المادية و المعنوية ، و قد يفقد الموظف صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى ، و تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

بالإضافة إلى هذه العقوبات نص المشرع الجزائري على عقوبة العزل الذي أساسه إهمال الموظف لمنصبه الوظيفي لمدة 15 يوم متتالية وبدون مبرر مقبول فلا يعزل الموظف في هذه الحالة لارتكابه خطأ المهني إنما لترك منصبه و قد جاء النص على العزل خارج التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية في نص المادة 184 من أمر 03/06. (2)

و يترتب على هذه العقوبة الطرد النهائي من الخدمة ولا يتم توظيفه من جديد في الوظيفة العمومية.

و قد جمع المشرع الجزائري بين العزل و التسريح من حيث الآثار، فلا يستفيد الموظف الذي أهمل منصبه نتيجة إهماله ولا الموظف المخطأ من خطأ المهني الجسيم .

---

1\_ مرابط خديجة ، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 ، المركز الجامعي ، نور البشير، العدد الثامن (8) ، 2017 ، ص 251 .

2\_ تنص المادة 184 من أمر 03/06 على " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوم متتالية على الأقل ، دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد الإعدار ، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم " .

أما التنزيل من درجة الى درجتين هي تنزيل الموظف إلى درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه مع احتفاظه بأقدميته التي تحصل عليها من قبل توقيع العقوبة .

و قد يتم تحويل الموظف المخطئ دون رضاه إلى إدارة عمومية أخرى عقاباً له عن الخطأ المهني من الدرجة الثالثة الذي صدر منه وهو ما أسماه المشرع بالنقل الإجباري.

و مما سبق نلاحظ أن جزاءات الدرجة الثالثة جزاءات تجمع بين المادي والمعنوي والوظيفي ، حيث تمتد أثارها إلى راتب الموظف و كيانه المعنوي و مهام وظيفته (1).

ثانياً : بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة .

نصت عليها المادة 163 من أمر 03/06 في فقرتها الرابعة كما يلي (2):

— التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .

— التسريح .

وهي صنف العقوبات التأديبية التي توقع نتيجة ارتكاب أخطاء من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 181 من الأمر 03/06 "تعتبر على وجه الخصوص ، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بمايلي :.....".

وألزم المشرع بأخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي وما نستخلصه أن السلطة المختصة توجه الاتهام من جهة وتسلب العقوبة من جهة أخرى وهو أمر غير مقبول قانوناً يؤدي إلى الخروج عن النطاق القانوني .

أما عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة فتتمثل في وضع الموظف في رتبة أقل من الرتبة التي كان يستفيد منها و ينتج عن هذا الإجراء الخط من كرامته و نقصان في راتبه و تغيير في الوظائف الموكلة إليه .

---

1\_ بوطبة مراد ، مرجع سابق ص 607 .

2\_ م 163 من أمر 03/06 المؤرخ في 2006/7/5 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، ج ر ، عدد 46 ، الصادر في 2006/7/16 .

و تجدر الإشارة إلى أن جل التشريعات اعتمدت على معيار واحد في تصنيفها و هي النظر لمدى المساس بالمزايا الوظيفية ، فأمر 133/66 نص في مادته 55 على درجتين (1) من العقوبات أما مرسوم 59/85 (2) ، وبموجب المادة 124 منه على 3 درجات من العقوبة .

كما استحدثت أمر 03/06 جزاء التنبيه و تخلى عن جزاء الإحالة على المعاش و الاستبعاد المؤقت التي نص عليها أمر 133/66 .

ويمكن تلخيص تصنيف الأخطاء المهنية والمواد التي تحكمها قانونا كمايلي :

درجة الأخطاء المهنية	الخطأ المهني المستوجب للعقوبة	المواد القانونية التي تحكمها
أخطاء من الدرجة الأولى	كل إخلال بالانضباط العام يمس بالسير الحسن للمصالح .	178 من أمر 03/06
أخطاء من الدرجة الثانية	المساس سهو أو إهمالا بأمن المستخدمين او أملاك الإدارة /الإخلال بالواجبات القانونية	179 من أمر 03/06
أخطاء من الدرجة الثالثة	تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية / إخفاء المعلومات رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية /إفشاء الأسرار المهنية / استعمال تجهيزات وأملاك الإدارة لأغراض شخصية .	180 من أمر 03/06
أخطاء من الدرجة الرابعة	الاستفادة من امتيازات / أعمال العنف في مكان العمل / التسبب عمدا في أضرار مادية للتجهيزات / إتلاف وثائق إدارية / تزوير الشهادات او المؤهلات /الجمع بين وظيفته ونشاط آخر مريح	181 من أمر 03/06

1-المادة 55 من أمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة " العقوبات من الدرجة الأولى : الإنذار و التوبيخ .

الدرجة الثانية : الشطب من قائمة الترقية \_ التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات \_ النقل التلقائي \_ التنزيل في الرتبة الإحالة إلى التقاعد \_ العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش \_ العزل مع إلغاء حقوق المعاش "

2-المادة 124 من أمر 59/85 "تصنف العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون تبعاً لخطورة الأخطاء المرتكبة في ثلاث درجات .....".

## المبحث الثاني

### مظاهر تأثير العقوبات التأديبية على الترقية

إن العقوبات التأديبية تعتبر بمثابة جزاء قانوني يلحق بالموظف المخطئ و يمس مركزه القانوني ، و يتخذ عادة في شكل حرمان من المزايا المادية و المعنوية و من بينها الحق في الترقية التي تعتبر من أهم الضمانات التي يسعى الموظف لما لها من أثر مادي و معنوي على مساره المهني مما قد يؤدي إلى فصله من الوظيفة و حرمانه من الانضمام إليها مرة أخرى .

فالعقوبة التأديبية تؤثر على ترقية الموظف سواء في درجته أو رتبته الوظيفية .

والعقوبات التأديبية التي أقرتها المواد 163 ، 173 ، 174 من أمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية(1) .

فالمادة 163 صنفت العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء أما المادة 173 فجاءت بالنص على حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم الذي يوقف مسيرته المهنية فوراً ، كما ان المادة 174 نصت على حالة الموظف في حالة ما كان متابع جزائياً فيتم توقيفه فوراً الى حين معرفة مصير هذه المتابعات القضائية .

وهناك عقوبات لا تعدو أن يكون تحذيراً وقائياً للموظف المخطئ وهي ذات طابع أدبي او معنوي .

## المطلب الأول

### أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة .

يطمح الموظف إلى تحسين مستوى اجرتة بصفة تدريجية فعند الترقية في الدرجة يصعد الموظف من درجة إلى أخرى و ذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعنية .

---

1 \_ المواد 163، 173، 174 من الأمر 03/06 مرجع سابق .

وتبعاً لتنقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين(1) .

ولكن قد يتعرض الموظف خلال مساره الوظيفي إلى عقوبات تأديبية تؤثر سلباً على مساره الوظيفي .

و من مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة ، الشطب من قائمة التأهيل ، التنزيل من درجة الى درجتين .

## الفرع الأول :

### الشطب من قائمة التأهيل :

إن الشطب هدفه كعقوبة هو حرمان الموظف المخطئ من التسجيل في جدول الترقية في السنة التي عوقب فيها أو في

السنة التي يستوفي فيها الأقدمية بالرغم من كونه يستوفي الشروط القانونية للترقية في الدرجات(2) .

و يتخذ الشطب كعقوبة من الدرجة الثانية توقعها السلطة التي لها صلاحية التعيين ، فالموظف الذي اقترف خطأ وظيفي من ذات الدرجة يلغى قيده من قائمة التأهيل للترقية .

و قد أشار المشرع الجزائري في المادة 163 من أمر 03/06 السالف الذكر على أن الشطب من قائمة التأهيل يكون من السلطة المختصة بالتعيين بقرار مبرر بعد أن تتحصل على توضيحات كتابية من الموظف المخطئ .

كما يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير يكون مبرر من السلطة التي عاينت الخطأ في اجل لا يتعدى 45 يوم من تاريخ معاينة الخطأ وإلا سقط هذا الخطأ عن الموظف .

---

1\_ ضيف عبدالقادر ، موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر ، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عمار ثليجي ، العدد الرابع ، المجلد الثاني ، الأغواط ، ص 506 .

2\_ مراسلة رقم 618 مؤرخة في 25/2/2016 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري المتعلقة باستفسار بشأن العقوبات التأديبية و مسألة رد الإعتبار و الترقية .

فعقوبة الشطب لها أثر مباشر على ترقية الموظف و ذلك بجرمانه من التسجيل في جدول الترقية وإجازات المادة 176 من أمر 03/06 للموظفين الذين كانوا محل متابعة بعقوبة من الدرجة أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ القرار المتعلق بالعقوبة

و إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة يرد له الاعتبار بقوة القانون بعد سنتين من اتخاذ قرار العقوبة و في حالة رد الاعتبار يحى كل أثر للعقوبة من ملفه (1).

## الفرع الثاني

### التنزيل من درجة إلى درجتين

هي عقوبة من الدرجة الثالثة تتخذها السلطة المختصة بعد أخذ الراي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي و هذا ما أقره المشرع في مادته 163 من أمر 03/06 .

و تعتبر من أخطر العقوبات التأديبية إذ قد تؤدي إلى حد إنهاء العلاقة الوظيفية خاصة بالنسبة للموظف الحديث الترسيم و الذي بلغ درجته أولى أو الثانية في السلم الإداري ، فقد ينجم عنها تسريحه في حالة وجوده في الدرجة الأولى و الثانية .

و المشرع الجزائري لم يأخذ في الحسبان هذه الحالة عند تقريره لهذه العقوبة (2) .

---

1\_ أنظر المادة 176 من أمر 03/06 المؤرخ في 2006/7/5 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر، عدد 46 الصادر في 16 2006/7/ .

2\_ العلمي نورة ، موانع الترقية و الرقابة عليها في ضوء القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر ، كلية الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة 2019 ، ص 44 .

زيادة على الأثر المالي لهذه العقوبة المتمثل في خفض مرتبه ، يترتب عنها ايضاً خسارة المعني الأقدمية الموافقة للدرجة من المسار المهني للموظف ، حيث يبدأ حساب المدة المطلوبة للترقية في الدرجة الأعلى بعد التنزيل من تاريخ اتخاذ العقوبة ، بالإضافة إلى ذلك فالموظفين الذين تعرضوا لعقوبات التنزيل من درجة إلى درجتين لا يستفيدون من إمكانية رد الاعتبار ، و إنما يكمن لمن كان محل لعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار(1) .، ف جاء في نص المادة 175 "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة او الرابعة ، ان يقدم تظلم امام لجنة الطعن المختصة في اجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار "

## المطلب الثاني

### أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة :

و هي عقوبة من الدرجة الرابعة تؤثر على ترقية الموظف تفيد التخفيض في رتبته و إعادة تعيينه في وظيفة مصنفة اسفل سلكه و نتناول هذا المطلب في فرعين :

الفرع الاول : المقصود بالتنزيل الى الرتبة السفلى

الفرع الثاني : أثر التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة على ترقيته .

---

1\_انظر المادة 175 من أمر 03/06 مرجع سابق .



## الفرع الأول

### المقصود بالتنزيل إلى الرتبة السفلى

وهي تعيين الموظف المعاقب في رتبة أدنى من الرتبة التي كان ينتمي إليها ، فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة (1).

و طبقا للمادة 163 من أمر 03/06 هي عقوبة من الدرجة الرابعة ، وتتم هذا الإجراء بموجب قرار إداري تتخذه السلطة المختصة ، و يتم إعادة تصنيف الموظف المنزل إلى الرتبة السفلى مباشرة .

وقبل اتخاذ قرار التنزيل على الإدارة عرض ملف الموظف المخطئ على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي و يكون بتقرير مسبب توضح فيه الإدارة التي ارتكبها الموظف و الظروف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ المهني و كذا سيرة الموظف قبل ارتكابه المخالفة التأديبية (2)،

و قد جاء ذلك في نص المادة 161 من أمر 03/06 التي نصت على " توقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف و على درجة جسامته الخطأ و الظروف التي ارتكب فيها ، و مسؤولية الموظف المعني ، والنتائج المترتبة على سير المصلحة و كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام "

وبعد إقرار السلطة المختصة للعقوبة التأديبية قد تصطدم عمليا بعدم وجود وظائف شاغرة يمكن وضع الموظف المعاقب فيها

---

1\_ سعيد مقدم ، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، د م ج ، د ر ط ، ب س ن .

2\_ كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام بين الفاعلية و الضمان (دراسة مقارنة) ، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو 2016 ، ص 148 .

فالمشرع الجزائري جمع بين عنصر الارادة و الدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الخطأ المهني ، ففرض على الإدارة أن تأخذ في الحسبان عند تقريرها للخطأ نية الموظف والدوافع التي أدت إلى اقتراف الخطأ الإداري .

ويعتبر ذلك نوع من الضمانات التي منحت للموظف العام ليبرر سبب أخطائه

وقرار التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة يتضمن وجوباً في محتواه سبب التنزيل في الرتبة و تحديد الرتبة الأصلية و الرتبة المنزل إليها و تاريخ سريان مفعول القرار و كذا التصنيف الجديد في الرتبة المنزل إليها و النقطة الاستدلالية .

## الفرع الثاني

### أثر التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

من الآثار المباشرة لعقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة المساس بالمركز الوظيفي و المالي للموظف المخطئ .

وفي حالة ارتكابه خطأ جسيم يمكن ان يؤدي إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة فيتم توقيفه ، بحيث يتقاضى نصف راتبه الرئيسي و كذا محمل المنح العائلية(1)

ولم يرد في القانون الأساسي للوظيفة العمومية إمكانية رد اعتبار لعقوبة التنزيل إلى الرتبة مباشرة و قد جاء في مرسوم 302/82 أن الموظف الذي يحسن سلوكه يمكنه طلب رد الاعتبار بعد مدة زمنية مهما كان الجزاء التأديبي باستثناء التسريح والعزل(2) .

فالتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة يؤثر على الموظف المخطئ تأثير سلبي من الناحيتين المادية و المعنوية .

---

1\_ أنظر م 173 من الأمر 03/06 مرجع سابق .

2\_ بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار المطبوعات الجامعية، د ر ط ، الجزائر 2018 ، ص 617 .

## خلاصة الفصل الثاني

من خلال ما سبق تبين أن تأديب الموظف العام هو الضمانة الفعالة لإحترام الموظف لواجباته المهنية ، كما صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية على سبيل الحصر عكس الأخطاء المهنية التي تم تحديدها على سبيل المثال واعتمد في ذلك على مدى جسامة الأخطاء الوظيفية ، أي من العقوبة الأخف إلى الأشد بالتناسب مع درجات الأخطاء التأديبية و ذلك بموجب احكام المادة 163 من أمر 03/06

كما أن استحالة حصر الأخطاء المهنية أعطى للجهة المختصة صلاحية تكييف الأفعال المرتكبة على أنها خطأ مهني ، أي لها سلطة تقديرية في تجريم ما يصدر عن موظفيها من تصرفات

أما عن تأثير العقوبة على ترقية الموظف فتتجلى في اشارة على الترقية في الدرجة و أخرى في الرتبة .



## الخاتمة

بعد دراستنا لموضوع تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري تبين لنا أن المشرع الجزائري قد وضع للموظف العام مجموعة من النصوص القانونية المنظمة لمساره المهني و ذلك منذ توليه الوظيفة إلى غاية الخروج منها كما عرج على طبيعة العلاقة الوظيفية بين الموظف والوظيف العمومي ، ونظم حقوقه وواجباته الوظيفية و جعل له نظام تأديبي يخضع له في حالة إخلاله بواجباته الوظيفية ، و تبين لنا أن النظام التأديبي يشكل وسيلة فعالة لضمان حسن سير المرافق العمومية بانتظام و في نفس الوقت يؤثر تأثير سلبي على الموظف وخاصة العقوبات التأديبية التي لها تأثير مباشر على ترقيته و من النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا لهذا البحث:

- أن المشرع الجزائري بالرغم من أنه قنن الأخطاء المهنية و صنفها إلى 4 درجات ، أخطاء من الدرجة 1 2 3 4 غير أنه لم يتم بحصرها وهذا ما يمنح السلطة التأديبية إمكانية تجريم ما يصدر عن موظفيها من تصرفات إعمالاً لسلطتها التقديرية .
- أن المشرع قد حصر العقوبات التأديبية و صنفها بدورها إلى أربع درجات و إعتد في ذلك على مدى جسامة الأخطاء الوظيفية أي من العقوبة الأخف إلى الأشد متناسبة بذلك مع درجات الأخطاء.
- أوكل المشرع الجزائري مهنة توقيع العقوبات من الدرجة الأولى (1) و الثانية (2) إلى السلطة المختصة بالتعيين دون أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بينما العقوبات من الدرجة الثالثة (3) و الرابعة (4) تكون بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي .
- استثنى المشرع الجزائري رد الإعتبار في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة فلا يستطيع الموظف المعاقب بعقوبة مصنفة في الدرجة 3 و 4 أن يطلب رد الإعتبار .
- أن المشرع الجزائري في مسألة رد الإعتبار قد سوى بين العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية مع أن درجة العقوبة و تأثيرها على الموظف تختلف .
- إن المشرع الجزائري جمع بين عنصر الإرادة والدوافع التي تؤدي إلى إرتكاب الخطأ المهني ففرض على الإدارة أن تأخذ في الحسبان عند تقريرها للخطأ المهني نية الموظف والدوافع التي أدت إلى إقرار هذا الخطأ و هذا ما جاء في مادة 161 من أمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

● إن أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام قد نص عليها المشرع في شكل عقوبات تأديبية ، فالشطب من قائمة لتأهيل هي عقوبة من الدرجة الثانية ، و التنزيل من الدرجة الى درجتين هي عقوبة من الدرجة الثالثة ، بينما التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة هي عقوبة من الدرجة الرابعة و على كل فإن كل العقوبات التأديبية تؤثر على ترقية الموظف العام بشكل غير مباشر فمثلا عند دراسة السلطة المختصة لملفات الترقية بالنسبة للموظفين فتأخذ بعين الإعتبار العقوبات التي سلطت عليه حتى ولو كانت مجرد تنبيه أو إنذار و تدخل السلطة المختصة في المفاضلة .

بين الموظفين المعاقبين وغير المعاقبين ليتم بعدها تأجيل ترقية الموظف العام المعاقب .

و هناك بعض الاقتراحات و التوصيات ندرجها في نهاية هذا البحث تتمثل في :

\_\_ أن تكون عقوبة الشطب من قائمة التأهيل ضمن العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة.

\_\_ توضيح مسألة التنزيل من درجة إلى درجتين و من رتبة إلى الرتبة السفلى مباشرة في حالة الموظفين حديثي التوظيف أو حالة إنتفاء الرتبة السفلى .

\_\_ إسناد صلاحية التأديب لسلطة مستقلة بدلا من سلطة التعيين .

\_\_ توسيع مجال التظلم إذا تم حصره في أخطاء الدرجتين الثالثة و الرابعة.

\_\_ إعادة النظر في عقوبة التسريح و الأخذ في الحسبان تحسن سلوك الموظف العام .

\_\_ قد يتعرض قرار السلطة المختصة بعد إقرارها للعقوبة المتمثلة في التنزيل إلى الرتبة السفلى و عدم توفر وظائف شاغرة .

-ما تزال قوانين العزل والتسريح يحكمها المرسوم 59/85 فلا يطبق عليها الأمر 03/06 .

## قائمة المصادر و المراجع

### الكتب العامة و المتخصصة:

- 1\_ أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المنشورات قالة ، ( د ر ط ) ، الجزائر ، 2010 .
- 2\_ بوطبة مراد ، النظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر ( د ر ط ) ، الجزائري 2018 .
- 3\_ سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القضاء الإداري ، منشورات دار الفكر العربي ، القاهرة ( د ر ط ) ، 1995
- 4\_ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية ( د ر ط ) ، ( د س ن ) .
- 5\_ عبد العزيز، السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ( د ر ط ) ، 1985 .
- 6\_ سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ( د ر ط ) ، 1995 .
- 7\_ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر 03/06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بالإجتهادات القضائية طبعة أولى ، جسور للنشر الجزائر 2017 .
- 8\_ عمار عوابدي ، الأساس القانون لمسؤولية الإدارة عن الأعمال موظفيها ، شركة الوطنية للنشر و التوزيع ( د ر ط ) ، الجزائر 1982 .
- 9\_ ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ( د ر ط ) الإسكندرية 1996 .
- 10\_ هاشمي خربي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الجزائر 2010 .
- 11\_ محمد ماهر عليش ، إدارة الموارد البشرية ( دراسات في إدارة الأعمال ) ، مكتبة بني شمس ، مصر بدون سنة نشر
- 12\_ محمد على الخلايلة ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ( الوظيفة العامة ، القرارات الإدارية ، العقود ، الأموال ) دار الثقافة ، الطبعة الأولى ، 2012 ، طبعة ثانية 2015 ، عمان ، الأردن .

13\_ عبد الغني بسيوني ، النظرية العامة في القانون الإداري ، منشأة المعارف ، مصر 2003 .

14\_ مصطفى نجيب شاويش ، ادارة الموارد البشرية ( إدارة الأفراد ) ، دار الشروق ، الأردن ، الطبعة الثالثة 2005

15\_ علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر 2004 .

16\_ كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، ط 3 ، دار هوما ، الجزائر 2003 .

## الأطروحات و المذكرات :

### مذكرات الدكتوراه :

1\_ مهدي رضا ، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور أمر 03/06 ، أطروحة دكتوراه في الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق ، السنة الجامعية 2106 \_ 2017 .

2\_ محمد الأخضر بن عمران ، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل الدكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة 2007 .

### مذكرات ماجستير :

1\_ إلياس بن سليم ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر ، رسالة ماجستير في القانون ( فرع الإدارة المالية ) كلية الحقوق ، جامعة الجزائر بن عكنون 2000 \_ 2001 .

2\_ حماتي صباح ، الأليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص تنظيم اداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الوادي ، 2013 , 2014 .

3\_ بوراس منيرة ، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي و الإداري ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم السياسية و الإعلام ، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية السنة الجامعية 2007 / 2008 .



4\_ مولودة فاطمة ، الجريمة التأديبية للموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ( فرع قانون الأعمال ) جامعة الجزائر 1 السنة الجامعية 2012 .

5\_ خالد حماد محمد العنزي ، النظام القانوني لترقية الموظف العام ، ( دراسة مقارنة بين الأردن و الكويت ) ، رسالة ماجستير ، مقدمة لإستكمال المتطلبات الحصول على درجة الماجستير ، القانون العام ، جامعة الشرق الأوسط 2011 ، 2012 .

6\_ محمود إبراهيم أبو زيدان ، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني و أثرها على الترقية ، دراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في القانون العام ، كلية الشريعة و القانون الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين 2014 .

### مذكرات ماستر :

1\_ سيف العابد سامية ، مسؤولية الموظف تأديبياً عن أخطائه الوظيفية ، مذكرة مكتملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، قانون اداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2015 / 2016 .

2\_ بو غنيني عبد الرحيم ، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر ، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر ، قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2014 / 2015 .

3\_ بن عبدالله سعاد ، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون عام، الملحققة العامة الجامعية مغنية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2015 / 2016 .

4\_ العلمي نورة ، موانع الترقية و الرقابة عليها في ضوء القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات الماستر ، كلية الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2019 .

5\_ جراد حفيظة ، الترقية في قانون الوظيفة العمومية ، مذكرة مكتملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الموسم الجامعي 2015/2016 .

6\_ عبد الرحمان عبد الرحمان ، التزامات الموظف من وجهة نظر أخلاقيات الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر حقوق ، قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2015 / 2016 .

## النصوص التشريعية:

\_\_الدستور الجزائري الصادر عن طريق المرسوم الرئاسي 251/20 ، ج ر ، عدد 54 المؤرخ في 2020/9/16 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية ، العدد 32 سنة 1978 .

\_\_القانون 02/90 ، المؤرخ في 1990/2/6 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و حق الإضراب ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91 / 27 المؤرخ في 1991/12/21 ، ج ر ، العدد 68 .

\_\_القانون 14/90 ، المؤرخ في 1990/6/2 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم ، ج ر ، العدد 23 .

\_\_ الأمر 133/66 المؤرخ في 2 يونيو 1966 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، صادرة في 1966/6/8 ( ملغى ) .

\_\_ امر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة في 2006/7/16 .

## النصوص التنظيمية:

\_\_ المرسوم 59/85 الصادر في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 3 الصادرة في 1985/3/24 .

\_\_ المرسوم الرئاسي 304/07 ، المؤرخ في 2007/9/29 ، يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، ج ر ، العدد 61 الصادرة في 30 سبتمبر 2007 . المعدل

\_\_ المرسوم التنفيذي 199/72 ، المؤرخ في 1993/2/16 ، يحدد بعض الواجبات الخاصة و المطبقة على موظفين الأعوان العموميين و على عمال المؤسسات العمومية ، ج ر ، العدد 11 .

-مرسوم رئاسي 138/22 مؤرخ في 2022/3/22 يعدل مر 304/07 .

## المقالات:

1\_ مرابط خديجة ، تسريح الموظف العام في ضوء الامر 03/06 ، المركز الجامعي ، نور البشير ، العدد الثامن (8) ديسمبر 2017 .

2\_ ضياف عبد القادر ، موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية ، كلية الحقوق في العلوم السياسية ، جامعة عمار ثليجي ، العدد الرابع ، المجلد الثاني ، الاغواط .

## الوثائق الإدارية:

\_ المنشور رقم 2001/86 المؤرخ في 2001/3/13 عن المديرية العامة للتوظيف العمومي ، يتعلق بكيفية اعداد قوائم التأهيل للإلتحاق برتبة أعلى .

\_ مراسلة رقم 618 مؤرخة في 2016/2/25 ، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري ، المتعلقة بإستفسار بشأن العقوبات التأديبية

## القرارات القضائية:

القرار رقم 42568 الصادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 1985/12/17 ، قضية ( ي م ش ) ضد المديرية العامة للأمن الوطني ، المجلة القضائية ، ج ر ، 1990 .

3-2-1	المقدمة
4	الفصل الاول :الموظف العام والترقيات المقررة له
4	المبحث الاول : مفهوم الموظف العام
4	المطلب الاول : تعريف الموظف العام وطبيعة علاقته بالوظيفة العامة
8-7-6-5	الفرع الاول : تعريف الموظف العام
10-9	الفرع الثاني :طبيعة العلاقة بين الموظف والادارة
11	المطلب الثاني : حقوق وواجبات الموظف العام
-12-11 -14-13 16-15	الفرع الاول : حقوق الموظف العام
-18-17 20- 19	الفرع الثاني : واجبات الموظف العام
20	المبحث الثاني : مفهوم الترقية في الوظيفة العمومية
20	المطلب الاول : تعريف الترقية وأهميتها
22-21	الفرع الاول : تعريف الترقية
23	الفرع الثاني :اهمية الترقية
24	المطلب الثاني : طرق الترقية
25-24	الفرع الاول : الترقية في الدرجة
27-26	الفرع الثاني : الترقية في الرتبة
28	خلاصة الفصل الاول
30-29	الفصل الثاني :تأثير النظام التاديبى على ترقية الموظف العام
30	المبحث الاول :النظام القانونى للعقوبة التأديبية
31	المطلب الاول : الخطأ المهني كأساس لتطبيق العقوبة التأديبية
-32-31 33	الفرع الاول :تحديد الخطأ المهني المستوجب لإصدار العقوبة التأديبية
-35-34 36	الفرع الثاني :درجات الاخطاء المهنية

37	المطلب الثاني : تصنيف العقوبات التأديبية
39-38	الفرع الاول :عقوبات من الدرجة الاولى والثانية
-42-41-40	الفرع الثاني : عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة
43	
44	المبحث الثاني : مظاهر تأثير العقوبات التأديبية على الترقية
44	المطلب الاول : اثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة
45	الفرع الاول : الشطب من قائمة التاهيل
46	الفرع الثاني : التنزيل من درجة الى درجتين
47	المطلب الثاني : اثر العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة
48	الفرع الأول :المقصود بالتنزيل إلى الرتبة السفلى
49	الفرع الثاني : اثر التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة
50	خلاصة الفصل الثاني
53-52-51	الخاتمة
75-56-55	قائمة المصادر والمراجع
59-58	
63-62	الفهرس