



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة مُقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في: القانون  
تخصص : القانون الإداري

بعنوان :

العقوبات التأديبية وتأثيرها على ترقية الموظف العمومي

تحت إشراف : د. حلواجي عبد الرؤوف

إعداد الطالب : حراش عادل

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الصفة	الاسم واللقب	
رئيسا	الأستاذة عمامرة مباركة	1
مشرفا	الأستاذ : حلواجي عبد الرؤوف	2
مناقشا	الأستاذ : جابر صالح	3

السنة الجامعية : 2025/2024



مقدمة

## مقدمة:

يبدو أن التزام المرفق العمومي بتطبيق كل مبادئه الدستورية - التقليدية منها والحديثة- وتحقيق غاياته الكبرى المتمثلة في تقديم الخدمة للمواطن بكفاءة وفعالية، يفرض بالضرورة وضع نظام قانوني متكامل يحكم المسار المهني للموظف العمومي منذ توظيفه إلى غاية انتهاء علاقته التعاقدية بالمؤسسة التي يعمل لصالحها، من بين آليات ضبط أداء وسلوك الموظف وضمان السير الحسن والدائم للمرفق العام هي وضع نظام قانوني للأخطاء المهنية للموظف وتحديد العقوبات التأديبية التي تترتب عليها.

مبدئياً، يمكن القول إن غاية العقوبة التأديبية لا تقتصر على معاقبة الموظف فقط، بل تتجاوز ذلك، فهي آلية لضمان سير المرفق العمومي، على اعتبار أن التأديب هو أداة رادعة لمنع ارتكاب الأخطاء المهنية مستقبلاً، والحفاظ على هيبة الإدارة، ووضع حد لأي تهاون محتمل في أداء المهام والواجبات أو خروج عن السلوك العام للموظف العمومي.

إن أي إخلال بالتزامات الموظف المقررة قانوناً أو أي سلوك يتنافى مع المبادئ العامة التي تحكم سلوكه، يعتبر خطأ مهنياً يستوجب توقيع عقوبة تأديبية تتناسب مع درجة جسامة هذا الخطأ، ومن أجل ضمان عدم تعسف الإدارة في تسليط هذه العقوبات يجب أن يسير النظام التأديبي للموظف حسب قواعد ومبادئ تضمن حق الدفاع للموظف المذنب (المخطئ) وفقاً لما نص عليه التشريع الجزائري خاصة إذا علمنا أن الإدارة هي من لها صلاحية تكيف الخطأ المهني وتوقيع العقوبة في الوقت نفسه.

لقد صنف المشرع الجزائري في القانون المتعلق بالوظيفة العمومية 06- 03- والذي سيكون المرجع الأساسي لهذه الدراسة - الأخطاء المهنية ضمن أربع درجات تقابلها أربع درجات من العقوبات التأديبية، والتي بدورها تأخذ عدة صور منها ما يؤثر على راتب الموظف ووضعه المادي ومنها ما يؤثر في مساره المهني بصورة عامة بما في ذلك حرمانه من الترقيات، سواء تعلق الأمر بترقيته في الرتبة أو ترقيته في الدرجة أو حتى فرص تعيينه في المناصب العليا في مؤسسته، لتكون بذلك آلية الحرمان من الترقية أو التأثير فيها أداة تأديبية حسب قانون الوظيفة العمومية، وهو ما قد يقودنا للتخلي أكثر عن الطرح القائل إن الترقية هي

حق من حقوق الموظف، ولا يجوز المساس به تحت أي ظرف كان، والاتجاه نحو القول إن الترقية حق من حقوق الموظف ما لم يتعرض لأحد موانعها التأديبية، ومن ثم فهي حق مقترن بشروط.

يمكن أن يحظى موضوع العقوبات التأديبية وأثرها في ترقية الموظف العمومي في الجزائر باهتمام كل من يحمل صفة الموظف، أو كل ممارس في مجال الموارد البشرية، خاصة في القطاع العمومي كما قد يشكل موضوعا للبحوث العلمية ضمن الدراسات الأكاديمية المتقدمة (الدكتوراه).

من بين الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرات المتعلقة بهذا الموضوع والتي تم الاعتماد عليها أساسا من أجل إعداد هذه المذكرة، نذكر منها :

- دراسة: قيقاية مفيدة، زغداوي محمد، تأديب الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة منتوري، السنة الجامعية 2008-2009، حيث تناولت الدراسة تقريبا كل ما يتعلق بالخطأ المهني والعقوبات التأديبية وتطور هذه المفاهيم والأحكام المتعلقة بها حسب مختلف القوانين والتشريعات التي نظمت قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية إعداد الدراسة بالإضافة إلى إجراء مقارنات دقيقة بين التشريع الجزائري وتشريعات أخرى مثل المصري والفرنسي.

- دراسة: سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، السنة الجامعية 2015، جامعة تيزو وزو.

- فاضلي سيد علي، الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة المفكر، المجلد/18، العدد: 01، 2023، جامعة محمد بوضياف المسيلة.

عموما، تتجلى خصوصية دراستنا عن باقي الدراسات السابقة في إضفاء الجانب التطبيقي الميداني المتعلق بالعقوبات التأديبية وتأثيرها في المسار المهني للموظف من خلال إعطاء أمثلة موثقة على نحو رسمي ومستمدة من الممارسة الإدارية الواقعية في الإدارة الجزائرية، كما حاولنا وبشكل تطبيقي عملي توضيح مفهوم الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة وكيفية تأثير العقوبات التأديبية عليها. لذلك، فإن الهدف الأساسي من هذه الدراسة يتمثل في توضيح أثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العمومي خلال مساره المهني، وذلك بعد

التطرق إلى شرح الأخطاء المهنية التي قد يرتكبها الموظف، والعقوبات التأديبية التي تترتب على كل نوع من هذه الأخطاء، مع بيان سلطة الإدارة التقديرية أثناء سير الإجراءات التأديبية، والضمانات القانونية المقررة لفائدة الموظف، بما يهدف إلى الحد من أي تعسف محتمل في استعمال السلطة.

لبلوغ أهداف هذه الدراسة، طرحنا الإشكالية الآتية:

كيف تؤثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العمومي ؟

**منهج الدراسة:** لدراسة موضوعنا، اعتمدنا على المنهج الوصفي من خلال شرحنا لبعض المفاهيم والتعريفات المتعلقة بأهم عناصر البحث وكلماته المفتاحية ، كما تم توظيف منهج تحليل المحتوى لتحليل نصوص قانونية متعددة والتعليق عليها بما يخدم موضوع البحث.

**الهيكل العام للدراسة :**

قُسمت الدراسة إلى فصلين رئيسيين:

الفصل الأول بعنوان الإطار العام للمسؤولية التأديبية ( الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية) ويضم مبحثين، الأخطاء المهنية (مبحث أول) والعقوبات التأديبية(مبحث ثان). أما الفصل الثاني فيتناول تأثير العقوبات على المسار المهني للموظف من خلال مبحثين، مبحث أول لتوضيح الترقية في الوظيفة العمومية حسب أحكام الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومبحث ثان بعنوان: أثر العقوبة التأديبية على المسار المهني للموظف.

الفصل الأول : الإطار العام للمسؤولية التأديبية  
(الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية )

تتقارب المسؤولية التأديبية إلى حدٍّ ما مع المسؤولية بمفهومها العام في القانون المدني، فلا تقوم مسؤولية الموظف التأديبية إلا بعد ارتكابه لخطأ مهني أو سلوك يؤدي إلى الإخلال بالانضباط أو السير الحسن لمصالح الإدارة التي يعمل لصالحها وفق القوانين والتنظيمات المعمول بها بصفة عامة والتي تتجاوز حتى أحكام قانون الوظيفة العمومية 06-03 .

لذلك نرى من الضروري أن نسلط الضوء على مفهوم الخطأ المهني كأساس لقيام المسؤولية التأديبية، وبيان كيفية معالجة المشرع الجزائري لمسألة تصنيف الأخطاء المهنية ودرجاتها وكذا سلطة الإدارة في تكييفها (المبحث الأول)، ثم يتم شرح العقوبات التأديبية المقابلة لهذه الأخطاء المهنية (المبحث الثاني).

## المبحث الأول : الأخطاء المهنية

قد يصدر من الموظف خلال مساره المهني ما يعتبر إخلالا بالتزاماته وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العمومية سواء كان ذلك عمدا أو عن طريق الإهمال أو التراخي أو سوء أداء مهامه وواجباته الوظيفية، فالأخطاء الصادرة عن الموظف هي أساس وسبب إصدار العقوبة التأديبية .

سُيخص هذا المبحث لتعريف الخطأ المهني ودرجاته حسب الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية<sup>1</sup>، بالتطرق إلى الخطأ المهني كأساس للمساءلة التأديبية (مطلب أول)، ثم توضيح فكرة التكامل بين قانون الوظيفة العمومية وبعض القوانين الأخرى في تحديد الأخطاء المهنية خاصة تلك التي تحمل طابعا جزائيا (مطلب ثان)

### المطلب الأول: الخطأ كأساس لإصدار العقوبة التأديبية.

اختلفت التعاريف المقدمة للخطأ المهني تبعا لاختلاف وجهة النظر ومصدر التعريف، يأتي هذا الاختلاف في ظل عدم تقديم تعريف واضح من طرف المشرع الجزائري الذي اكتفى بتحديد درجاته وتصنيفه إلى فئات كبرى ، لذلك سنستعرض مفهوم الخطأ المهني حسب وجهة النظر التشريعية والقضائية والفقهية (فرع أول ) ثم نوضح درجاته حسب الأمر 06-03 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية والذي سيكون أهم نص قانوني في دراستنا الحالية (فرع ثان).

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

كغيره من المفاهيم الأساسية في قانون الوظيفة العمومية، فإن الخطأ المهني أو التأديبي كان موضوع كل من القضاء و الاجتهاد الفقهي لمحاولة تعريفه أو حصر مفهومه على الأقل، في ظل غياب تعريف واضح في التشريع الذي اكتفى بتصنيف درجاته إلى مجموعات كبرى.

### أولاً : المفهوم التشريعي للخطأ المهني :

" لم يقدم التشريع الجزائري تعريفا دقيقا للخطأ التأديبي، عكس الاجتهاد القضائي الذي قام بتوضيح مفهومه "2 - كما سنرى لاحقا- وهو بذلك تبنى النهج الذي اتبعته أغلب التشريعات في العالم،"ربما يرجع ذلك إلى طبيعة الخطأ المهني أو المخالفة التأديبية التي قد تتجسد في

1- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية - العدد 46.

2 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2010 ص 423 .

أفعال وسلوكيات أو عدم القيام بأفعال لا يمكن حصرها أو تعدادها"، فيتجنب المشرع حصرها من أجل إضفاء طابع المرونة وفتح المجال أمام السلطة التقديرية للإدارة، رغم أهمية وخطورة هذه السلطة التي تجعل من الإدارة هي الخصم والحكم في نفس الوقت<sup>1</sup> "وهو ما يمثل اختلافاً جوهرياً بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العقوبات القائم على مبدأ الشرعية المتمثل في " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"<sup>2</sup> كما أن هذه الوضعية تطرح تحدّياً أمام السلطة التي لها صلاحية التعيين فهي من جهة تحاول تحديد الخطأ المهني ونسبته للموظف واتخاذ قرارات تأديبية ومن جهة أخرى هي ملزمة باحترام مبدأ قرينة براءة الموظف إلى غاية إثبات العكس"<sup>3</sup>.

"وعليه أصبح للسلطة التأديبية مجال واسع في اعتبار تصرف ما أو عدم اعتباره خطأ مهني تبعاً لمنحهاها في التفسير والتكييف نحو التوسيع والتضييق ما يجعلها تتمتع بسلطة شبه تشريعية في خلق أوصاف الخطأ المهني، فتقدر في كل حالة على حدى ما إذا كان الفعل الذي أتاه الموظف يخل بواجباته الوظيفية، وهذا لا يمثل خروجاً عن مبدأ الشرعية لأن الإدارة أثناء ممارستها لسلطتها التقديرية تستند أساساً على القاعدة القانونية من أجل تكييف الخطأ المهني"<sup>4</sup> تتجلى مظاهر هذه السلطة التقديرية التي تتمتع بها السلطة التي لها صلاحية التعيين في مظهرين أساسيين هما:

- عدم حصر طبيعة الأخطاء الموجبة لعقاب الموظف (وهو ما ذكرناه سابقاً).
  - "إسناد اختصاص توضيح الأخطاء المهنية لبعض القوانين الأساسية الخاصة"<sup>5</sup>.
- لقد نصت المادة 160 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية أن :
- "كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا ويُعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"، وقد وُفق المشرع الجزائري

---

1 - شلالي محمد ، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة ، مجلة المنار والبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد السادس، جامعة الجزائر 1، سبتمبر 2018، ص 156.

2 - قيقاية مفيدة، زغداوي محمد ، تأديب الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة منتوري، السنة الجامعية 2008-2009، ص 8 .

3 - شلالي محمد ، مرجع سابق ، ص 157.

4 - قيقاية مفيدة، زغداوي محمد ، مرجع سابق، ص 50 51.

5 - شلالي محمد ، مرجع سابق، ص 158.

إلى حد ما في تحديد الإطار العام لمفهوم الخطأ المهني والمسؤولية التأديبية، ومن خلال نص المادة، يمكن أن نستخلص أهم أبعاد الخطأ المهني كما يلي:

01- " كل تخل عن الواجبات المهنية" ، وهو بُعد يمكن معرفته وتحديدته لأن واجبات الموظف غالبا ما تكون واضحة . كما "أن تحديد الأخطاء المهنية بالرجوع إلى واجبات الموظف العام هي الطريقة التي تلجأ إليها عادة النظم المختلفة للوظيفة العامة لتعريف الخطأ المهني"<sup>1</sup> .  
نكر الأمر 03-06 واجبات الموظف في الفصل الثاني منه بعنوان "واجبات الموظف" من المادة 40 إلى غاية المادة 54 ، و يمكن اختصارها فيما يلي :

- واجب التفرع للوظيفة (المادة 43) .
- تنفيذ أوامر السلطة السلمية (المادتين 47، 52)، "يجب على الموظف العمومي تنفيذ أوامر الرؤساء واحترام قراراتهم في حدود المهام الوظيفية والتزام حدود الأدب واللياقة في مخاطبتهم"<sup>2</sup>، مع الأخذ بعين الاعتبار دائما أن طاعة المرؤوس للرئيس ليست مطلقة، بل يمكن أن يتحمل الرئيس الإداري مسؤولية الخطأ إذا ثبت أن أوامره كانت مخالفة للقانون وأن المرؤوس قام بتتبيه رئيسه المباشر بذلك.
- واجب الحفاظ على السر المهني (المادة 48) .
- عدم الجمع بين وظيفتين إلا في حدود ما يسمح به القانون، طبقا لنص المادتين 43 و 44 من الأمر 03-06.
- واجب التحفظ وتجنب كل فعل يتنافى مع مع طبيعة مهامه ، أو أي فعل يسيء إلى صورة الوظيفة عمومية .

02- **المساس بالإنضباط**، وهذا عنصر تعترية النسبية<sup>3</sup>، فالانضباط المقصود هنا، هو احترام الموظف لقواعد الإنضباط التي تقرها أو تصدرها أو تحكم إدارة المرفق بصفة عامة، وعليه فإن مفهوم قواعد الانضباط يتسع ليتجاوز ما هو منصوص عليه في قانون الوظيفة العمومية 03-06 ويشمل النظام الداخلي وغيره من القوانين التي تحكم علاقة الموظف بالإدارة .

1 - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 67.

2- سعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي طبقا للأمر 66-133، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 52.

3- فاضلي سيد علي، الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة المفكر، المجلد/18، العدد: 01، 2023، جامعة محمد بوضياف المسيلة، ص 467 .

لعل أهم إضافة قدمتها المادة 160 من قانون الوظيفة العمومية مقارنة بما سبق من النصوص التشريعية التي حاولت تقديم تعريف للخطأ المهني هي إضافة عبارة " أو بمناسبة تأدية المهام " أي أن الخطأ لا يقتصر على تلك الأخطاء التي يرتكبها الموظف أثناء ساعات العمل القانونية وفي مكان العمل، بل يتعدى مفهومه ليشمل كل خطأ أو سلوك مناف للقانون بصفة عامة حتى بمناسبة الوظيفة مثل أن يرتكب الموظف خطأ خارج ساعات العمل بسبب استخدامه سيارة الخدمة، وهو بُعد آخر من أبعاد الخطأ المهني يتسم بالعمومية والنسبية .

قبل هذا التعريف، حاول المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى) تعريف الخطأ التأديبي من خلال نصه في المادة 20 الفقرة الأولى على ما يلي: "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي -إذا اقتضى الأمر- إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المدنية، أو أي مساس صارخ بالإنضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة."

#### **ثانياً: التعريف القضائي للخطأ المهني :**

كما ذكرنا في الفقرة السابقة ، فإن القضاء - عكس التشريع - اقترب أكثر من إعطاء مفهوم للخطأ المهني، "واستعمل عدة مصطلحات للدلالة على الخطأ المهني منها: الجريمة التأديبية، الذنب الإداري أو المخالفة التأديبية"، كما عرفه على أنه "خطأ وظيفي متميز ومختلف عن الجريمة الجزائية"، ومن أمثلة ذلك قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى للقضاء بتاريخ 17 ديسمبر 1986 الذي جاء فيه " من المقرر قانوناً أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة، والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة"<sup>1</sup>

" كما أن مجلس الدولة اتبع نفس الاتجاه في تعريفه للخطأ التأديبي، إذ لا يقتصر فقط على إخلال الموظف بواجبات وظيفته وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل يقوم هذا الخطأ أيضاً كلما سلك الموظف سلوكاً معيباً ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة فقد أكد مجلس الدولة من خلال قراره المؤرخ في 09/04/2001 " هذه الإلتزامات الهادفة إلى

1 - وليد رحمانى، خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري، مجلة أفاق للعلوم، العدد 10، جانفي 2018، جامعة البليدة 2، ص 307 .

تحلّي الموظفين بواجب التحفظ، حتى خارج المصلحة والامتثال عن كل عمل و سلوك وتعليق يعتبر متعارضا مع وظائفهم أو السلوك الواجب على أعوان الدولة اتباعه<sup>1</sup>.

يُلاحظ من خلال التعريفين السابقين أن القضاء الإداري مستقر على اعتبار المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا، وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل إن هذه المخالفة قائمة حتى في حالة قيام الموظف بسلوك مُعيب ينطوي "على إخلال بكرامة الوظيفة، أو عدم استقامته مع ما تفرض عليه من تعفف وتحل بالحياد والتحفظ" وهو تعريف واسع وشامل يتشابه مع ما قدمه القضاء الفرنسي كتعريف للخطأ التأديبي في قرار "السيد بوفيل Beau vile" حيث قضى بأن مجرد وقوع مخالفة للقانون العام يمكن أن يترتب عنها خطأ تأديبيا، كما يمكن أن ينجر عن الإدانة الجزائية النهائية للموظف عقوبة تأديبية<sup>2</sup>.

### ثالثا: التعريف الفقهي للخطأ المهني :

حاول الفقه القانوني تحديد تعريف لمفهوم الخطأ المهني أو الخطأ التأديبي كما تعددت تسمياته أيضا، فيسميه البعض الخطأ المهني ويسميه البعض الآخر الخطأ التأديبي. لكن الأكيد أن كل الاجتهادات الفقهية تُجمع على أن "المسؤولية التأديبية هي نتيجة اقتراف الموظف لخطأ تأديبي بصفته الفردية حتى ولو لم يتبع ذلك ضرر فعلي لأن العبرة بانحراف سلوك الموظف للإخلال بما تفرضه مقتضيات الوظيفة مما يجعل الضرر مُفترضا ومقترن بالصالح العام"<sup>3</sup>

بصرف النظر عن تعدد التعاريف الفقهية، اخترنا منها ما يقترب ويتناسب إلى حد ما مع ما ورد في نص المادة 160 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية .  
فقد عرفه عمار بوضياف بأنه "إخلال بالتزام قانوني، بالمعنى الواسع للقانون، بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها سواء كانت تشريعية أو لائحية بل يشمل ذلك حتى القواعد الأخلاقية"<sup>4</sup>.

1 - وليد رحمانى ، مرجع سابق ، ص 307 .

2 - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 423 .

3- مشار إليه في : فاضلي سيد علي ، الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة المفكر، المجلد/18 ، العدد: 01، جامعة الجزائر 1 ، 2023، ص 468.

4 - مشار إليه في ، فاضلي سيد علي ، مرجع سابق، ص 486 .

كما عرفه الدكتور سعيد مقدم بقوله: "تكون أمام خطأ تأديبي كلما كنا أمام إخلال بواجبات الوظيفة المقررة قانونا، بهدف ضمان السير للمرفق العمومي"<sup>1</sup>

أما الدكتور عمار عوابدي فقد عرفه على أنه "ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج والشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة"<sup>2</sup>

من أهم ما يمكن أن نستخلصه أيضا من التعاريف الفقهية المقدمة للخطأ المهني، " أن مصادر القاعدة التأديبية هما التشريع كمصدر أساسي للنظام التأديبي، والمبادئ العامة للقانون كمصدر آخر للمنظومة التأديبية وهي مستمدة غالبا من الاجتهاد القضائي"<sup>3</sup>

### الفرع الثاني : أركان الخطأ المهني ودرجاته :

من أجل أن تقوم مسؤولية الموظف التأديبية يجب أن تتوفر أركان معينة في الخطأ المرتكب وصفة مرتكبه (أولا)، وبما أن المشرع الجزائري قد اكتفى بتصنيف درجات الخطأ التأديبي سنتطرق إلى المجموعات الأربعة الكبرى المحددة لأنواع الأخطاء المهنية حسب درجة جسامتها (ثانيا) .

#### أولا : أركان الخطأ المهني .

"يتجه جانب من الفقه إلى القول بأن الجريمة التأديبية ثنائية الركن أحدهما مادي والآخر معنوي، في حين يتجه جانب آخر إلى القول بأن لها ثلاثة أركان وهي الركن المادي والركن المعنوي وركن الصفة وهناك من يرى أن أركان الخطأ التأديبي هي نفسها أركان الجريمة الجنائية ركن مادي وركن معنوي وركن الشرعية"<sup>4</sup>، وبصرف النظر عن هذا الجدل الفقهي يبدو جليا أن معيار التفرقة بين الخطأ المهني والجريمة الجنائية هو ركن الصفة : أي أن المذنب يجب أن يحمل صفة الموظف و إلا كنا أمام جريمة جنائية. وعليه سنتطرق - وباختصار - إلى هذا الركن باعتباره أهم ركن في دراستنا الحالية :

1- سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 423.

2 - عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار همومة، الجزائر، 1998، ص 331 - 332.

3 - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 402 - 403 .

4 - فاضلي سيد علي، مرجع سابق، ص 470 .

- ركن الصفة : "وهو ركن أساسي من أجل قيام المسؤولية التأديبية ،لدرجة أن البعض يطلق على المسؤولية التأديبية جريمة الموظف العام"<sup>1</sup>، وهو ما يدفعنا إلى طرح سؤال: متى يكتسب الشخص صفة الموظف ؟

"حسب المادة 04 من الأمر 03/06 فإنه" يعتبر موظفا كل عون عُين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري" ، ومن هذا النص نجد أن الخصائص العامة التي يجب توفرها في الموظف العام هي:

- صدور قرار التعيين.

- دائمية الوظيفة.

- العمل في إحدى الإدارات والمؤسسات العمومية.

- الترسيم في رتبة من رتب السلم الإداري.<sup>2</sup>

ومع ذلك فإن عملية تحديد صفة الموظف العمومي ليست بسيطة كما تبدو،فمفهوم الموظف في قانون الوظيفة العمومية يختلف عن معناه في القانون المدني أو في قانون الفساد مثلا،حسب هذا الأخير فإن مفهوم الموظف العمومي يتسع ليشمل:

"- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة،سواء أكان منتخبا أو معينا ، داءما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته .

- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية"<sup>3</sup>.

**ثانيا:** درجات الأخطاء المهنية حسب الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

رغم أن أغلب القوانين والتنظيمات لم تقدم تعريفا محددًا للخطأ المهني واكتفت بتعاريف واسعة ومرنة إلا أن التشريع الجزائري كان أكثر دقة عندما تعلق الأمر بتحديد درجات الخطأ المهني، حيث عمد إلى تصنيف الأخطاء إلى أربعة مجموعات كبرى حسب درجة جسامتها أو

1- فاضلي سيد علي ، مرجع سابق،ص 471.

2- سعيد مقدم ،مرجع سابق ، ص 207 .

3 - المادة 02 من القانون رقم 01/06 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المؤرخ في 20 فيفيري 2006 .

خطورتها وذلك على سبيل المثال لا الحصر (تجنب المشرع حصر الأخطاء وإنما حدد أربع مجموعات كبرى من أجل إضفاء طابع المرونة على عملية تحديد الأخطاء المهنية كما ذكرنا سابقاً)، وهو ما يبرر استخدام المشرع لعبارة :

" تُعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة ... " في المواد 178، 179، 180، (181،).

- نصت المادة 177 على أن الأخطاء المهنية تصنف إلى (دون المساس بتكليفها الجزائي ) :
- أخطاء من الدرجة الأولى (المادة 178 من الأمر 03/06)
  - أخطاء من الدرجة الثانية (المادة 179 من الأمر نفسه )
  - أخطاء من الدرجة الثالثة (المادة 180)
  - أخطاء من الدرجة الرابعة (المادة 181 )
1. أخطاء من الدرجة الأولى:

"كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح"<sup>1</sup>. يبدو أن المادة 178 هي أحسن مثال عما قمنا بشرحه فيما يخص مرونة تصنيف الأخطاء المهنية التي اعتمدها المشرع الجزائري ، حيث نلاحظ أنه اكتفى بتحديد الإطار العام الذي يشمل كل الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى ، أي كل ما يمس بالسير الحسن للمصالح ، تاركا المجال للسلطة التقديرية للإدارة.

- بصفة عامة، قد يشمل الإخلال بالانضباط العام أو المساس بالسير الحسن للمصالح مايلي :
- التغيب أو التأخر عن العمل.
  - عدم تنفيذ المهام الموكلة قانونا إلى الموظف .
2. أخطاء من الدرجة الثانية:

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- " المساس، سهو أو إهمال بأمن المستخدمين أو/و أملاك الإدارة." .
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> -المادة 178 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - المادة 179 ، المرجع نفسه.

من أهم ما يلاحظ على تصنيف الدرجة الثانية أن المساس بأمن المستخدمين أو الإدارة يجب أن يكون ناتج عن سهو أو إهمال ( غير مقصود )، أما إذا كان عن قصد فإن تصنيفه ينتقل إلى الدرجة الرابعة كما سيتم توضيحه لاحقًا .

### 3. أخطاء من الدرجة الثالثة:

وردت في المادة 180 من الأمر 03-06 والتي جاء فيها: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي " :

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية .
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه .
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول .
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية .
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة<sup>1</sup>

### 4. أخطاء من الدرجة الرابعة:

نصت عليها المادة 181 من الأمر رقم :03/06، "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي :

- " الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفة.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .
- التسبب عمد في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة .
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو أي وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادة

43 أو 44 من هذا الأمر<sup>2</sup>

1 - المادة 180 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

2 - المادة 181 ، المرجع نفسه.

و يلاحظ على هذه الحالات أن معظمها يمكن أن يحمل وصفا جزائيا، وهو ما يرتب المسؤولية الجزائية على الموظف إضافة إلى المساءلة التأديبية، وهو ما سيتم توضيحه في الفقرة الموالية حيث تتقاطع المسؤولية الإدارية مع المسؤولية الجزائية نتيجة ارتكاب خطأ مهني واحد .

إضافة إلى هذه التصنيفات الأربعة، أضافت المادة 184 من الأمر 03/06 حالة أخرى ، وهي حالة تغيب الموظف لمدة 15 يوما متواصلة دون تقديم أي تبرير مقبول ، ففي هذه الحالة تباشر السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب وذلك بعد إعدار الموظف وفق الإجراءات والشروط التي يحددها التنظيم .

**المطلب الثاني: تقاطع قانون الوظيفة العمومية مع النصوص القانونية الأخرى في تحديد الأخطاء المهنية.**

إضافة إلى ما ورد في الأمر 03-06 من تحديد للفئات الأربعة الكبرى للأخطاء المهنية، فقد عمد المشرع الجزائري أيضا إلى تحديد بعض الأخطاء المهنية الأخرى بنصوص عامة، وذلك من أجل حصر مجال الأخطاء المهنية قدر الإمكان وتغطية أي قصور أو نقص قد يعتري مواد الأمر 03-06 .

من بين هذه النصوص القانونية (على سبيل المثال لا الحصر)، كل من قانون العقوبات وقانون مكافحة الفساد والمرسوم رقم 88-131 المتعلق بتنظيم علاقة الإدارة بالمواطن .

• بالنسبة لقانون العقوبات :

قبل أن يكتسب الشخص صفة الموظف العمومي فهو قبل ذلك مواطن، وبالتالي فإن قيام مسؤوليته الإدارية لا يلغي قيام مسؤوليته الجزائية في حالة ما ارتكب خطأ مهنيا يرقى إلى مرتبة الجريمة، وفي هذه الحالة يتداخل الخطأ الجزائي مع الخطأ المهني، فتعاقب الإدارة الموظف المذنب بناءً على حجية الحكم الجزائي ، وحتى في حالة ما كان الحكم بالبراءة لصالح الموظف فإن هذا الحكم ليس ملزماً بالضرورة لسلطة التأديب<sup>1</sup>.

فيما يلي سنذكر بعض الأمثلة عن الأخطاء المهنية التي وردت في قانون العقوبات<sup>2</sup>:

• المادة 107 : يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات إذا أمر بعمل تحكيمي أو ماس سواء بالحرية الشخصية للفرد أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر .

1 - سليمان محمد الطماوي ، الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، دار الثقافة العربية، القاهرة، 1975، ص 70.

2 - الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون العقوبات ، المعدل والمتمم .

• المادة 109 : الموظفون ورجال القوة العمومية ومدوبو السلطة العمومية والمكلفون بالشرطة الإدارية أو الضبط القضائي الذين يرفضون أو يهملون الاستجابة إلى طلب يرمي إلى ضبط واقعة حجز غير قانوني وتحكمي إما في المؤسسات أو في الأمان المخصصة لحجز المقبوض عليهم أو في أي مكان آخر ولا يثبتون أنهم أطلعوا السلطة الرئاسية عن ذلك يعاقبون بالسجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات.

• بالنسبة لقانون الفساد :

صدر قانون الفساد رقم 06-01 بعد المصادقة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وتضمن العديد من الجرائم المهنية ، من بينها :

- "جريمة الرشوة : التي نصت عليها المادة 25 منه والتي نصت على :  
" يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج ، كل من :

- وعد موظفا عموميا بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته،

- كل موظف عمومي طلب أو قبل، بشكل مباشر أو غير مباشر، مزية غير مستحقة، سواء لنفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته.

- الإمتيازات غير المبررة والرشوة في مجال الصفقات العمومية (المادتين 26 و 27 )

- رشوة الموظفين العموميين الأجانب وموظفي المنظمات الدولية العمومية.

- إختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي أو إستعمالها على نحو غير شرعي.

- جريمة الغدر<sup>1</sup>.

• بالنسبة للمرسوم رقم 88-131 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن ، الذي حدد واجبات الإدارة اتجاه المواطن واعتبر أخطاء مهنية الأفعال الآتية :

---

1 - للإطلاع أكثر، انظر القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المؤرخ في 20 فيفري 2006 - ج ر - عدد 14 - الصادرة في 8 مارس 2006 والمتمم بموجب الأمر رقم 10 - 05 المؤرخ في 26 أوت 2010 - ج ر - عدد 50 الصادرة في 01 ديسمبر 2010 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 11-15 والمؤرخ في 02 أوت 2011 - ج ر - عدد 40 - الصادرة في 10 أوت 2011 .

- التعسف في استعمال السلطة .
- رفض خدمة أو تسليم عقد إداري يحق للمواطن الحصول عليه قانونا
- اعتراض سبيل الوصول إلى وثائق إدارية مسموح الإطلاع عليها ورفض إعطاء معلومات .
- المطالبة بوثائق غير منصوص عليها في التشريع .

### المبحث الثاني : العقوبات التأديبية:

كما ذكرنا سابقا، إن توقيع العقوبة التأديبية هو وسيلة لضمان سير المرفق العمومي وتجنب أي تهاون أو إخلال بالواجبات الوظيفية مستقبلا، لكن هذه السلطة يجب أن تمارس في حدود واضحة حتى لا تضيع حقوق الموظف أو تتعسف الإدارة في استخدام سلطتها التقديرية في مجال التأديب.

فيما يلي سننطلق إلى مفهوم العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري ، الفقه والاجتهاد القضائي ، متبعين نفس الطريقة التي استخدمناها لتوضيح مفهوم الخطأ المهني(مطلب أول) ثم توضيح المبادئ والضوابط التي تحكم العقوبة التأديبية (مطلب ثان) .

#### المطلب الأول :تعريف العقوبة التأديبية وتمييزها عن العقوبة الجنائية.

مبدئيا، هناك إجماع عام أن العقوبة التأديبية هي جزاء توقعه السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين على الموظف المذنب نتيجة إخلاله بواجباته المهنية، كما أن المشرع اكتفى "بالتصنيف الطائفي" للعقوبات التأديبية وعلى سبيل الحصر ولم يقدم تعريفا دقيقا، ما فتح المجال أكثر للإجتهاد الفقي لتقديم مفهوم للعقوبة التأديبية بشئ من العمق النظري والتحليلي(أولا) خاصة في جزئية تمييزها عن العقوبة الجنائية (ثانيا).

#### أولا :تعريفها

##### 01- التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية:

-على غرار النهج الذي اتبعه في تحديد الإطار العام للخطأ المهني- فإن " المشرع الجزائري بدءا من الأمر 66-133 وصولا إلى الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية لم يُورد تعريفا للعقوبة التأديبية"<sup>1</sup>، واكتفى بتحديد أنواع العقوبات التأديبية وفقاً لدرجاتها، مع تحديد الجهة المختصة بإصدارها والإجراءات التأديبية التي تسبقها، دون التطرق إلى تحديد مفهوم واضح

1 - خيضاوي نعيم،باية فتحة،الجزء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري ،المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية،جامعة أحمد دراية،أدرار، الجزائر،المجلد 4،العدد 01 ،جوان 2020،ص 41.

لها، متبعا فلسفة "التركيز على التصنيف بدلا من التعريف" إضافة إلى ما تفرضه الطبيعة المرنة للقانون الإداري، ورغبة المشرع في ترك المجال للقضاء والفقهاء لتولي مهمة شرح هذا النوع من المفاهيم، وهي صفة عودتنا عليها التشريعات المتأثرة بالفلسفة القانونية الفرنسية، رغم ما تواجهه هذه الوضعية من آراء الاجتهاد الفقهي التي تنادي بتوضيح أكثر لمفهومها من أجل حماية قانونية أفضل للموظف من أي تعسف في استعمال السلطة وضمان حقوقه خلال الإجراء التأديبي.

إضافة إلى ذلك، يتسع أو يضيق مجال العقوبة التأديبية بسبب عاملين متناقضين وأساسيين هما:

- العامل الأول : هو مبدأ الشرعية والذي بموجبه يضيق مفهوم السلطة التأديبية وذلك تطبيقا للمبدأ القانوني العام " لا عقوبة إلا بنص " إذ لا يمكن توقيع عقوبة تأديبية على الموظف المذنب إلا بنص.

- العامل الثاني : فهو مبدأ السلطة التقديرية في تكييف الخطأ المهني وتوقيع ما تراه مناسبا من بين العقوبات المحددة في القانون .

لكن - وفي المقابل- نرى أن المشرع كان حريصا على وضع ضوابط لسير الإجراء التأديبي في كافة مراحلها (كما سيتم شرحه لاحقا) وذلك منذ معاينة الخطأ المهني إلى غاية انعقاد المجلس التأديبي و الأخذ بالرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء، وأن السلطة التقديرية التي تتمتع بها الإدارة خلال الإجراء التأديبي " يجب أن تكون في حدود ضيقة تضمن الحقوق المقررة للموظف وإلا فإن جعل الإدارة خصما وحكما في نفس الوقت سيؤدي إلى ضياع الحدود الفاصلة بين التدخل المشروع والتدخل غير المشروع للإدارة"<sup>1</sup>.

عمد المشرع الجزائري إلى ترتيب وحصر العقوبات التأديبية من الأقل حدة إلى الأكثر شدة، وفتح المجال للسلطة المختصة بالتأديب لتقدير العقوبة التي تراها مناسبة للخطأ الذي ارتكبه الموظف العمومي. وبالرجوع إلى نص المادة 54 من الأمر 133/66 نجد أن المشرع الجزائري قد صنف العقوبات إلى درجتين، أما المرسوم 59/85 فنجد أن المادة 124 منه قد

1 - قياية مفيدة، زغداوي محمد، مرجع سابق، ص 60.

صنفت العقوبات التأديبية إلى ثلاثة درجات ، أما الأمر 03/06 ،الساري المفعول،فقد قسم العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات،حددها في المادة 163<sup>1</sup> .

## 02- التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية :

قدم الفقه القانوني، العديد من التعريفات حسب زاوية النظر إليها "فهناك من يعرفها بالنظر إلى محلها وطبيعتها،وهناك من عرفها بالنظر إلى الأهداف المرجوة منها"<sup>2</sup> .

يرى الأستاذ عمار عوابدي أن "العقوبة التأديبية هي عقوبات وظيفية توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه المخالفات التأديبية طبقا للقواعد و للأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة"<sup>3</sup>.

في حين عرفها الأستاذ سعيد بوالشعير على أنها " إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله"<sup>4</sup>

"أما الأستاذ محمد ماجد ياقوت فقد تطرق للعقوبة التأديبية على أنها " جزء ذو نوعية خاصة يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام"

إذا حاولنا التوفيق بين وجهتي نظر كل هذه الآراء الفقهية التي قدمت تعاريف للعقوبة التأديبية، يمكننا القول أنها نتيجة لارتكاب الموظف خطأ مهنيا ،فهي تجمع بين هدفين هما: أولا :معاقبة الموظف المذنب بالتأثير سلبا على مركزه الوظيفي من خلال حرمانه من امتيازات أقرتها صفته كموظف عمومي.

ثانيا:منع أي تهاون و إخلال بالسير الحسن للمرفق العام في المستقبل والحفاظ على هيبة الإدارة التي يعمل لصالحها.

## ثانيا :تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجزائية:

رغم التشابه بين العقوبة التأديبية والعقوبات الجنائية ،خاصة من ناحية منع تكرار الخطأ والمسؤولية القائمة على أساس الضرر، إلا أن هناك عدة نقاط واضحة ومعايير أساسية يمكن الإعتماد عليها للتمييز بينهما، يمكن تلخيصها فيما يلي :

1 - باهي هشام ، الدهمة مروان ،العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات،المجلد 5، العدد 1 ،2019، جامعة قاصدي مرباح ،ص 26.

2 - باهي هشام ، الدهمة مروان، مرجع سابق ،ص 23.

3 - عمار عوابدي، مرجع سابق،ص 336.

4 - سعيد بوشعير،النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 1991، ص 94 .

- " للعقوبة الجنائية حد أقصى وأدنى على عكس العقوبة التأديبية والتي تحدد حسب درجة جسامه الخطأ .
- المسؤولية الجنائية قائمة على أساس الإخلال بواجب قانوني، بينما المسؤولية التأديبية تقوم على أساس الخطأ الوظيفي.
- العقوبة التأديبية تصدر في شكل قرار إداري صادر عن السلطة الإدارية ، بينما العقوبة الجنائية تصدر في شكل حكم قضائي أو قرار صادر عن جهة قضائية مختصة .
- العقوبة التأديبية لا تطبق إلا ضمن نطاق قانوني ومؤسساتي محدد (مؤسسات وإدارات عمومية...) على عكس الجزاء الجنائي والذي يطبق على كافة المواطنين بغض النظر على هويتهم الوظيفية شريطة ارتكابهم لمخالفة تستوجب العقوبة<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: مبادئ وضوابط العقوبة التأديبية :

"ما يميز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية أنها لا تؤثر على حياة الموظف الشخصية أو تقيده حريته، بل ينحصر تأثيرها على وظيفته وحياته المهنية فقط"<sup>2</sup>، ولا يكون ذلك إلا بناء على نص قانوني، يضمن شرعية الإجراء التأديبي منذ بدايته إلى نهايته.

**أولاً: مبدأ الشرعية :**

"وهو مبدأ عام في القانون ويعني أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني يحدد تلك الجريمة والجزاء المقرر لها بألفاظ كافية ومقررة"<sup>3</sup> وبالتالي لا يمكن قيام مسؤولية الموظف ما لم ينص القانون على ذلك، "وعلى عكس الأخطاء المهنية فإن العقوبات التأديبية جاءت محددة على سبيل الحصر، إذ لا يمكن للسلطة التأديبية أن تختار تسليط العقوبة التي تريدها من تلقاء نفسها، بل ينبغي عليها أن تختار من بين العقوبات التي حددها القانون وإلا كان قرارها مخالفاً للتنظيم المعمول به وبالتالي فلا يترتب عليه أي أثر قانوني"<sup>4</sup>، أي أن المشرع الجزائري حدد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر لكنه لم يحدد العقوبة المناسبة لكل خطأ مهني تاركا المجال للسلطة التقديرية للإدارة، وهو ما يشكل نقطة اختلاف بين العقوبة التأديبية والعقوبة

1 - خيضاوي نعيم، باية فتحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، جوان 2020، ص ص 43 44 .

2 - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 86.

3 - باهي هشام، الدهمة مروان، مرجع سابق، ص 27.

4 - خيضاوي نعيم، باية فتحة، مرجع سابق، ص 43.

الجزائية ،حيث عمد المشرع إلى تحديد الجرائم والعقوبات المناسبة لها على سبيل الحصر،(تحديد الجريمة والعقوبة المقابلة لها على سبيل الحصر) فكانت بذلك سلطة القاضي التقديرية محصورة فقط في اختيار الحد الأدنى أو الأقصى للعقوبة .

رغم أن مبدأ الشرعية يمثل ضمانا للموظف بعدم التعسف في استعمال السلطة ضده وانحرافها عن الإطار القانوني، لكنه كمبدأ لم يسلم من أحد أهم الاستثناءات التي شكلت امتيازاً للإدارة في ممارستها للسلطة التأديبية ،من خلال إعطائها مجالاً لا بأس به في تقدير العقوبة المناسبة لتكون بذلك هذه السلطة استثناء عن مبدأ الشرعية الذي يحكم العقوبات التأديبية .

تجسدت مظاهر هذه السلطة التقديرية في عدم ربط كل خطأ مهني بالعقوبة التي تتناسبه مثلما هو معمول به في قانون العقوبات كما أن المشرع نص صراحة على امكانية إقرار عقوبات أخرى ضمن القوانين الخاصة للمؤسسات أو القوانين الخاصة التي تحكم بعض الأسلاك والقطاعات كما سيتم شرحه لاحقاً.

إن تطبيق مبدأ الشرعية يعني بالضرورة تطبيق مبادئ فرعية أخرى، أهمها :

#### 01- ضرورة التناسب بين العقوبة والخطأ المهني :

وهو مبدأ عام ومتداول في القانون بصفة عامة ، وما يبرر تطبيقه في مجال الوظيفة العمومية هو ما أفرزته التجربة العملية والميدانية، حيث - وفي كثير من الأحيان- تتحكم العوامل الشخصية والذاتية في قرار اتخاذ العقوبة ضد الموظف المذنب ،فتميل الإدارة إلى المبالغة في اتخاذ عقوبة لا تتناسب مع حجم الخطأ المرتكب ،وعليه كان تدخل المشرع لضبط سلطة التقدير التي تتمتع بها الإدارة في تكييف الخطأ المهني والعقوبة المناسبة له أمراً ضرورياً، نصت المادة 161 من الأمر 03/06 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 "

#### 02- عدم تعدد العقوبات التأديبية نتيجة الخطأ المهني الواحد :

"ويعني عدم معاقبة الموظف المخطئ (المذنب) مرتين بسبب مخالفة أو خطأ مهني واحد ، أي عدم معاقبته بعقوبتين أصليتين عن مخالفة واحدة ما لم يرد نص يسمح بذلك"<sup>1</sup> رغم بعض

1 - باهي هشام ، الدهمة مروان ، مرجع سابق، ص 20 .

الآراء الفقهية التي لا ترى بوضوح هذا المبدأ وهو ما يعني أن السلطة التي لها صلاحية التأديب يمكن أن توقع أكثر من عقوبة وفق ما تراه مناسباً حسب سلطتها التقديرية .

بصرف النظر عن الجدل الفقهي ، فمثال هذا المبدأ في الواقع العملي أنه لا يجوز خصم 8 أيام من راتب الموظف ( عقوبة من الدرجة الثالثة ) وتنزيله في الدرجة ( عقوبة من الدرجة الثالثة ) بسبب نفس الخطأ المهني، وهو ما يمكن أن نستخلصه من نص المادة 160 من الأمر 03/06 التي ورد فيها "يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مُرتكبه لعقوبة تأديبية..."<sup>1</sup> .

لكن قد ترد بعض الاستثناءات على هذا المبدأ ، كأن يتم نقل الموظف إجبارياً إلى مصلحة أخرى بعد تعرضه لعقوبة التنزيل في الرتبة ، فيكون النقل الإجباري هنا كنتيجة أو تكملة لاتخاذ قرار العقوبة ، رغم أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على العقوبات التأديبية التكميلية بل اكتفى بالعقوبات الأصلية والتي حددها على سبيل الحصر والدقة في الأمر 06-03 ، كما سنرى لاحقاً .

**ثانياً:** مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية .

"ويعني أن تاريخ سريان العقوبة التأديبية والنتائج المترتبة عنها لا يمكن أن تكون بأثر رجعي ، وتأثير العقوبة على المركز القانوني للموظف وحقوقه يكون لاحقاً لتاريخ ارتكاب الخطأ المهني واتخاذ قرار العقوبة الذي يعتبر قراراً إدارياً يحكمه مبدأ عدم رجعية القوانين و الذي لا يمكن الخروج عنه إلا بنص قانوني"<sup>2</sup> . بعبارة أخرى " لا يجوز ارتداد آثار هذه العقوبة إلى تاريخ سابق على توقيعها إلى تاريخ ارتكاب الخطأ المهني أو إلى تاريخ آخر سابق على تاريخ توقيع العقوبة"<sup>3</sup>

ومع ذلك فإن هذا المبدأ قد تطبق عليه بعض الإستثناءات في ظروف وحالات معينة وهي:  
- الاستثناء القانوني :

1 - المادة 160 من الأمر 03-06 ،مرجع سابق.

2 - قيقاية مفيدة، زغداوي محمد، مرجع سابق، ص 75 .

3 - مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة،عالم الكتب،القاهرة،1976.

في حالة توقيع عقوبة الفصل (التسريح النهائي)، فإن تاريخ دخول حيز التنفيذ تسري من تاريخ إصدار قرار التوقيف التحفظي وليس من تاريخ اتخاذ قرار التسريح بعد اجتماع المجلس التأديبي.

• الإستثناء العملي (إمكانية اختيار القانون الأنسب للموظف المخطئ )

وهو مبدأ نجده في قانون العقوبات، فإذا كان القانون القديم فيه تخفيض للعقوبة أو إلغائها، يمكن للإدارة في هذه الحالة اختيار تطبيق القانون القديم خاصة في حالة الخطأ المهني المتعاقب الذي يمتد من فترة سريان القانون القديم إلى غاية صدور قانون جديد حيز التنفيذ .

ثالثا: مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية .

وهو مبدأ مشتق من مبدأ دستوري عام مفاده " أن كل المواطنين سواسية أمام القانون " ، وتم ترجمته في نص المادة 27 من الأمر 03/06 والتي تنص على أنه " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الإجتماعية " .

عمليا، لا يجوز التفرقة بين الموظفين بسبب رتبهم أو مناصبهم حال اتخاذ قرار العقوبة التأديبية "فمتى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت فيها والآثار المترتبة عنها واحدة وتشكل بذلك أساسا لقيام دعوى تأديبية فلا بد من التطبيق الموحد للقانون بغض النظر عن الأطراف التي يوقع عليها العقاب "

**المطلب الثالث: درجات العقوبات التأديبية وسير الإجراء التأديبي**

كما ذكرنا سابقا، فإن المشرع الجزائري لم يورد أي تعريف للعقوبة التأديبية، بل قام بتحديدتها على سبيل الحصر وما على الإدارة إلا أن تختار العقوبة المناسبة للخطأ المهني المرتكب من بين العقوبات المحددة في قانون الوظيفة العمومية (الفرع الأول) كما يجب عليها أن تحترم إجراءات إحالة الموظف على المجلس التأديبي والضمانات المقررة لصالحه بقوة القانون (الفرع الثاني )

**الفرع الأول : درجات العقوبات التأديبية**

تبعاً لتصنيف الأخطاء المهنية ، فقد تم تصنيف العقوبات التأديبية أيضا إلى أربعة درجات وفق مبدأ تناسب الخطأ مع درجة العقوبة ، نصت على ذلك المادة 163 من الأمر 03/06 ، كما يلي :

## 01- عقوبات الدرجة الأولى :

- التنبيه.
  - الإنذار الكتابي .
  - التوبيخ.
- عقوبات الدرجة الأولى هي عقوبات ذات أثر معنوي أكثر .

## 02-عقوبات الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.
- الشطب من قائمة التأهيل

"بالنسبة للعقوبات من الدرجتين الأولى والثانية فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين بإمكانها توقيع أو اتخاذ قرار العقوبة بطريقة منفردة ومباشرة ( بقرار فردي ) ، و تكفي فقط بتوجيه استفسار كتابي للموظف المذنب من أجل الحصول على توضيحات كافية حول حيثيات الخطأ المهني"<sup>1</sup> .

ومع ذلك،نرى أن المشرع قد منح الموظف فرصة أخرى من أجل إعادة رد اعتباره بعد

**تعرضه للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية** شرط أن لا يتعرض الموظف خلال سنة كاملة

إلى عقوبة أخرى ، بتعبير - عقوبات الدرجة الأولى :

- التنبيه.
  - الإنذار الكتابي.
  - التوبيخ.
- عقوبات الدرجة الأولى هي عقوبات ذات أثر معنوي أكثر .

## 02-عقوبات الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من يوم الى ثلاثة أيام.
- الشطب من قائمة التأهيل

---

<sup>1</sup> - المادة 165 من الأمر 03/06،مرجع سابق.

"بالنسبة للعقوبات من الدرجتين الأولى والثانية فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين بإمكانها توقيع أو اتخاذ قرار العقوبة بطريقة منفردة ومباشرة ( بقرار فردي ) ، و تكتفي فقط بتوجيه استفسار كتابي للموظف المذنب من أجل الحصول على توضيحات كافية حول حيثيات الخطأ المهني" .

ومع ذلك، نرى أن المشرع قد منح الموظف فرصة أخرى من أجل إعادة رد اعتباره بعد تعرضه للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية شرط أن لا يتعرض الموظف خلال سنة كاملة إلى عقوبة أخرى ، بتعبير آخر يمكن للموظف الاستفادة من حق الترقية بعد رد اعتباره بعد مرور سنة واحدة وبناء على طلبه ، أو بقوة القانون بعد مرور سنتين كاملتين على اتخاذ العقوبة .

نصت على ذلك المادة 176 من الأمر 03/06 والتي جاء نصها كما يلي : " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الإعتبار إذا لم يتعرض من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة ، وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الإعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة" .

وفي حالة إعادة الإعتبار، يمحي كل أثر للعقوبة من ملف المعني " يمكن للموظف الاستفادة من حق الترقية بعد رد اعتباره بعد مرور سنة واحدة وبناءً على طلبه ، أو بقوة القانون بعد مرور سنتين كاملتين على اتخاذ العقوبة .

نصت على ذلك المادة 176 من الأمر 03/06 والتي جاء نصها كما يلي : " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الإعتبار إذا لم يتعرض من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة ، وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الإعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة"<sup>1</sup>.

---

1 - المادة 176 ، المرجع نفسه .

وفي حالة إعادة الإعتبار، يُمحي كل أثر للعقوبة من ملف المعني "

### 03 - عقوبات الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام .
- التنزيل في الدرجة ( من درجة إلى درجتين).
- النقل الإجباري.

### 04- عقوبات الدرجة الرابعة:

- التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.

لا يمكن للموظف الذي خضع لعقوبة التسريح أن يلتحق مجددا بالوظائف العامة، يرى البعض أن المشرع الجزائري كان قاسيا في صياغة المادة 185 من قانون الوظيفة العمومية التي أوردت هذا الحكم، ومنهم الأستاذ سعيد مقدم ،الذي رأى أن "منع الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية هو حكم ينبغي إعادة مراجعته طبقا لأحكام الدستور"<sup>1</sup>

بالإضافة إلى الدرجات الأربعة للعقوبات التأديبية، فصلت المادة 184 في حالة غياب الموظف لمدة 15 يوما متتالية دون تقديم مبرر مقبول ، وهي الحالة التي تتخذ فيها السلطة التي لها صلاحية التعيين قرار العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد إعدار الموظف وذلك وفق الكيفيات التي يحددها التنظيم .

ملاحظة هامة : بالنسبة للعقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة " تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيف الموظف المذنب تحفظيا إلى حين انعقاد المجلس التأديبي والبت في القضية المطروحة على أن يكون رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ملزما في اتخاذ العقوبة المناسبة لهذا الخطأ المهني ، كما يجب أن ينعقد المجلس التأديبي في أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ إخطاره"<sup>2</sup>(كما سيتم توضيحه لاحقا) .

وعملا بنص الفقرة الثانية من المادة 3 من الأمر 03/06 التي خولت لبعض للقوانين الأساسية الخاصة أن تتضمن أحكاما استثنائية تماشيا مع خصوصية بعض الأسلاك المهنية ،فإن المادة 182 من نفس الأمر نصت على أن القوانين الأساسية الخاصة يمكن أن توضح مختلف الأخطاء المهنية كلما دعت الحاجة تبعا لخصوصية بعض الأسلاك،وكمثال عن ذلك،

1 - سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص 439 .

2 - المادة 165 من الأمر 03/06 .مرجع سابق .

فإن " المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، في المادة 65 منه ، التي جاءت بتصنيف يختلف نوعا ما للعقوبات عن التصنيف الوارد في الأمر 03-06 .

أما المرسوم التنفيذي 409/08 المتعلق بالقانون الأساسي لمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية فقد أورد تصنيفات للأخطاء المهنية مختلفة نوعا ما عن التصنيفات التي نص عليها الأمر 03/06، حيث كانت كما يلي :

01- الأخطاء من الدرجة الأولى: (التنبيه، الإنذار الكتابي ، التوبيخ ) .

نفس التصنيف الذي جاء به الأمر 03/06

02- الأخطاء من الدرجة الثانية :

- التقصير في تشكيل الملفات القضائية .

- عدم إنجاز العمل في الآجال المحددة .

03- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة .

- رفض العمل خارج المدة القانونية وأثناء أيام الراحة لاسيما فيما تعلق بعقد الجلسات وإجراء التحقيقات والسماع والتقديمات وكذا عند الانتقالات والمعاینات وبصفة عامة عندما يقتضي عمل القاضي ذلك .

- القيام بأعمال قد تؤدي إلى التأثير على حسن سير العمل القضائي .

- التقصير في تطبيق الإجراءات القانونية القضائية .

4 - الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة .

-التهاون الجسيم في تسيير المحجوزات وأدلة الإقناع الموضوعة تحت يد القضاء<sup>1</sup> .

عموما، يشكل كل من المرسوم التنفيذي 10-322 والرسوم التنفيذية رقم 409/08 مثالين فقط من بين العديد من القوانين الخاصة ببعض الأسلاك التي اعتمدت تصنيفات أخرى للأخطاء المهنية التي تتماشى مع طبيعة وخصوصية القطاع أو السلك الذي تحكمه .

**الفرع الثاني: إجراءات تحريك الدعوى التأديبية :**

ذكرنا سابقا أن العقوبات من الدرجة الأولى والثانية تصدر بقرار فردي من السلطة التي لها صلاحية التعيين، في حين أن العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة لا تكون إلا بعد انعقاد

<sup>1</sup> - فاضلي سيد علي، مرجع سابق، ص ص 480 481 .

المجلس التأديبي والأخذ - غالبا - بالرأي الملزم للجنة متساوية الأعضاء فيما يلي سنوضح السلطة التأديبية في التشريع الجزائري (فقرة أولى) ثم إجراءات تحريك الدعوى التأديبية والضمانات المقررة للموظف خلال سيرها هذه الإجراءات من أجل حمايته من أي تعسف وضمان حقوقه (فقرة ثانية) .

### الفقرة الأولى: السلطة التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

"يقصد بالسلطة التأديبية الجهة أو الهيئة التي خولها القانون صلاحية توقيع العقوبة التأديبية على الموظفين الذين يرتكبون الأخطاء المهنية وذلك بهدف تحقيق النظام داخل المرفق العمومي وضمان حسن سيره وبغض النظر عن التعاريف المقدمة للسلطة التأديبية فإنها تبقى السلطة الوحيدة المخولة قانونا بتحديد الأفعال التي تخل بالواجبات الوظيفية واختيار العقوبة المناسبة لها من بين العقوبات المنصوص عليها في القانون دون الرجوع إلى جهة أخرى"<sup>1</sup> .

منح المشرع الجزائري سلطة توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية إلى السلطة الإدارية المباشرة في حين أحال صلاحية توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة إلى اللجان المتساوية الأعضاء، أي أن اتخاذها لا يتم إلا بعد انعقاد المجلس التأديبي، "وبذلك يكون المشرع الجزائري قد خفف من نتائج جمع سلطة معارضة الخطأ (توجيه الإتهام) وإصدار قرار العقوبة في يد نفس الجهة"<sup>2</sup> .

#### • بالنسبة لسلطة التأديب الممنوحة للرئيس الإداري:

إن سلطة التأديب التي يتمتع بها الرئيس الإداري ماهي إلا مظهر من مظاهر ممارسة السلطة السلمية، "فلا مسؤولية دون سلطة ولا سلطة دون مسؤولية"<sup>3</sup>، فالرئيس الإداري هو من يحرك الإجراء التأديبي، كما أن السلطة التي لها صلاحية التعيين لها صلاحية توقيع العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية بقرار مبرر بعد طلب التوضيحات اللازمة من الموظف المخطئ .

"نص المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1999 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلدية والمؤسسات ذات الطابع الإداري فإن سلطة التعيين والتي تمارس حق التأديب هي :

1 - سهام راجي، سلطة التأديب والفصل الإداري في الوظيفة العمومية، مجلة افاق للأبحاث السياسية والقانونية، المجلد 3، العدد 6، نوفمبر 2020، جامعة بسكرة، ص 73 .

2 - سلمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، السنة الجامعية 2015، جامعة تيزو وزو، ص 8.

3 - عمار عوايدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار همومة، الجزائر، 1998، ص 105.

- الرئيس المباشر للموظف العام المخطئ.
- مسؤول المؤسسة ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص موظفي البلدية.
- الوالي فيما يخص موظفي الولاية .
- الوزير <sup>1</sup>

حاول المشرع في نفس الوقت تقييد السلطة التأديبية الممنوحة للإدارة إذا ما تعلق الأمر بالعقوبات الأكثر حدة وتأثيرا على المسار المهني للموظف وذلك من خلال إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء مهمتها المشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالمسار المهني للموظفين بما في ذلك القرارات التأديبية، حيث أن استشارتها والأخذ برأيها كلاهما ملزم وفق ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 03-06 على " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين، العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني . وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي .

"رغم ذلك تبقى هيمنة السلطة الرئاسية (السلطة التي لها صلاحية التعيين ) واضحة في كافة مراحل الإجراء التأديبي، بداية من تكييف الخطأ المهني إلى غاية انعقاد المجلس التأديبي"<sup>2</sup> ويقصد بتكييف الخطأ محاولة تصنيف الخطأ المهني المرتكب ضمن أحد الدرجات الأربعة للخطأ المهني المحدد في الأمر 03-06 من أجل تحديد العقوبة المناسبة له ، مع الأخذ بعين الاعتبار عدة عوامل منها : " طبيعة الخطأ المرتكب (هل هو إخلال بواجب مهني أو سلوك غير مقبول ) ومدى الضرر الذي ألحقه هذا الخطأ ، ونية مرتكب الخطأ ( عن قصد أو عن إهمال) وهل للموظف سوابق تأديبية أو لا"<sup>3</sup> ، عادة ما تتم عملية تكييف الخطأ المهني بعد إجراء تحقيق إداري تتحكم الإدارة في كل مراحله.

1 - المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلدية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

2 - للإطلاع أكثر حول السلطة التأديبية في التشريع الجزائري ، انظر قيقاية مفيدة، زغداوي محمد، مرجع سابق، ص ص 117، 123 .

3 - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص ص 430 .

تتجلى أيضا مظاهر هيمنة الإدارة على مراحل الإجراء التأديبي في ترأس مدير المؤسسة اجتماعات اللجان المتساوية الأعضاء كما أن رأيه هو المرجح في حالة تساوي أصوات ممثلي الإدارة وممثلي .

### الفقرة الثانية: إجراءات تحريك الدعوى التأديبية والضمانات المقررة للموظف :

كما ذكرنا سابقا، فإن المشرع الجزائري حاول قدر الإمكان إعطاء الموظف الضمانات اللازمة لحمايته من التعسف في استعمال السلطة أو انحرافها أثناء تحريك الدعوى التأديبية ضده وفي كل مراحلها. فمنها ما يتعلق باحترام إجراءات محددة تحت طائلة الطعن في شكلية الإجراء (أولا) ومنها ضمانات أخرى تتعلق بإمكانية الطعن والرقابة على القرار في حد ذاته (ثانيا).

#### أولا : الإجراءات التأديبية .

إذا أردنا ترتيب الإجراءات التأديبية ترتيبا زمنيا فيمكن أن تكون كما يلي :

"- عمليا، ترجع صلاحية معاينة الخطأ المهني إلى الرئيس السلمي للموظف المذنب (المخطئ) وذلك بتقديم عرض حال في أقرب الأجل (04 أيام من تاريخ أول معاينة ) إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين يُمكن أن تُحرّك الدعوى التأديبية بناءً على:

- تقارير رؤساء المصالح.

- شكاوى المواطنين أو زملاء العمل.

- تفتيش إداري أو قضائي.

- ملاحظات مباشرة من الإدارة حول أداء و/أو الموظف.

عموما يجب أن يتضمن التقرير يتضمن الوقائع التي يمكن أن تكون محل عقوبة تأديبية كما يمكن أن يقوم بالمعاينة أعوان تابعون إلى هيئة أو جهاز مكلف بالرقابة والتفتيش كما تم ذكره.

كما يمكن أيضا أن يقوم بالمعاينة أشخاص لا ينتمون للإدارة وذلك في حالة وقوع الخطأ المهني أو التأديبي خارج العمل حيث تقوم الجهة التي عاينت الخطأ بتبليغ السلطة التي لها صلاحية التعيين في أقرب الآجال <sup>1</sup>.

• يجب أن يوضح التقرير النقاط الآتية :

<sup>1</sup> - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 442..

- الأفعال أو الأقوال المكونة للخطأ المهني ، ظروف وقوعها،تحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها.
- اقتراح تكييف الخطأ والعقوبة .
- يرفع التقرير إلى السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين والتي يجب عليها البت في تكييف الخطأ المهني والعقوبة التأديبية المقترحة.
- يفتح تحقيق إداري داخلي (عند الاقتضاء) كمرحلة أولية تهدف إلى جمع المعطيات، وسماع أقوال الموظف، قبل اتخاذ أي إجراء عقابي.
- يُراعى في التحقيق:
  - مبدأ الوجاهية ( بمعنى الاستماع إلى كل الأطراف).
  - احترام السرية.
  - تفادي التعسف أو التسرع.
- إذا كان الخطأ من الدرجة الأولى أو الثانية تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيع العقوبة المناسبة له ويتم تبليغ القرار للموظف المعني كما تحفظ نسخة منه في ملفه التأديبي .
- في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة ، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً ، تبلغ نسخة قرار التوقيف عن طريق الرئيس المباشر للموظف المعني ، بعد إمضائه على وصل الاستلام .
- التوقيف التحفظي للموظف المذنب والضمانات المقررة لصالحه خلال الإجراء التأديبي :
 

التوقيف التحفظي هو أول قرار تتخذه السلطة المخولة قانوناً ، شرط أن يكون هناك شبه يقين أن الخطأ المهني المرتكب يمكن أن يصنف في الدرجة الرابعة ، أي أن يكون جسيماً، وهو ما نصت عليه المادة 173 من الأمر 03/06 " ففي حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً"<sup>1</sup>.

والتوقيف التحفظي يكون مؤقتاً إلى غاية إحالة ملفه على اللجنة المتساوية الأعضاء ( مجلس التأديب ) وبالتالي فهو ليس عقوبة ،على أن لا يتجاوز أجل التوقيف التحفظي 45 يوماً.

الغاية من التوقيف التحفظي هي تسهيل إجراءات انعقاد المجلس التأديبي دون ضغوط وإبعاد الموظف المعني عن مكان العمل تفادياً للإحراج وحفاظاً على احترام المرفق العام أو

<sup>1</sup> -المادة 173 من الأمر 03-06،مرجع سابق.

الإدارة التي يعمل لديها، فلا يعقل أن يواصل الموظف ممارسة مهامه في مصلحة ارتكب فيها خطأ جسيماً قد يؤدي إلى تسريحه، وحتى خلال فترة توقيفه التحفظي عليه أن يلتزم بواجب التحفظ إلى حين البت في قضيته وأن لا يحاول ممارسة مهنة أخرى إلا في حدود ما نصت عليه المادة 43 من الأمر 03/06.

خلال فترة التوقيف التحفظي، " يحتفظ الموظف بنصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي"<sup>1</sup>

فإذا " اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تثبت للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأجال المحددة يسترجع الموظف كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه."<sup>2</sup>

أما في حالة ما إذا كانت نفس الوقائع أو نفس القضية محل متابعة تأديبية إدارية ومتابعة جزائية في نفس الوقت، يُفضل أن تؤجل السلطة الإدارية المختصة اتخاذ قرار العقوبة إلى غاية إصدار حكم نهائي من طرف السلطة القضائية، وهذا ليس إلزاماً بل هو مجرد خيار لدى السلطة التي لها صلاحية التأديب"<sup>3</sup>، لكن يمكن لهذه الأخيرة أن تتخذ العقوبة التأديبية في حالة ما إذا تمت إدانة الموظف المُدان جزائياً، أي أن الإدانة الجزائية تشكل أساساً للعقوبة التأديبية . في هذا الصدد، كثيراً ما يتساءل الممارسون في مجال الإدارة وتسيير الموارد البشرية، "عن امكانية تجاهل الأحكام القضائية من طرف السلطة التي لها صلاحية التأديب"، خاصة وأن المشرع لم يوضح كيفية تطبيق المادة 174 من الأمر 03-06، و رغم إجماع الفقه والقضاء على مبدأ استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية"<sup>4</sup> "إلا أن الإدارة تبقى لديها حرية الاختيار في تطبيق مبدأ " الجنائي يوقف التأديبي" أو مبدأ " الجنائي لا يوقف التأديبي " .<sup>5</sup>

"يمكن أن نميز بين أربعة حالات وهي - باختصار - :

- حالة صدور العقوبة التأديبية قبل صدور الحكم القضائي :

1 - المادة 173 من الأمر 03/06، مرجع سابق .

2 - المادة 173، المرجع نفسه .

3 - سعيد مقدم، مرجع سابق، 443.

4 - بوكرا إدريس، المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة، المجلة الجزائرية للعلوم

القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 03، السنة 2022، جامعة الجزائر 1، ص. 172.

5- بوكرا إدريس، مرجع سابق، ص 173.

يمكن أن تتكشف وقائع أخرى، لم تكن واضحة أثناء اتخاذ قرار العقوبة التأديبية وهذا شئ منطقي على اعتبار أن آليات التحقيق التي تمتلكها السلطة القضائية أكثر قوة وفعالية " وفي هذه الحالة لا يمكن للسلطة التأديبية مضاعفة العقوبة"<sup>1</sup>.

كما أن عدم تحريك الدعوى العمومية لا يمنع الإدارة من فتح تحقيق إداري واتخاذ العقوبة المناسبة تأديبياً، ذلك أن المسؤولية التأديبية مستقلة من حيث الشروط، وتكفي مخالفة الموظف لالتزاماته الوظيفية لتحريكها، وهو ما أكدته المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري والتي فصلت في هذه الحالة كمايلي :

في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني قبل تلقي السلطة التأديبية التي لها صلاحية التعيين إخطاراً بالمتابعة الجزائية ضد الموظف المعني، فإنه بإمكانها أن تقرر لها: استكمال الإجراءات التأديبية التي شرعت فيها على أساس الخطأ المهني، في إطار المادة 174 من الأمر رقم 03-06 مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية أو تأجيل البت في القضية إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية".

"- حالة صدور حكم جزائي بالبراءة:

عند صدور حكم قضائي نهائي يقضي ببراءة الموظف من الوقائع المنسوبة إليه جزائياً، يثور التساؤل حول ما إذا كانت الإدارة تظل قادرة على مساءلته تأديبياً عن نفس الوقائع.

"القاعدة العامة أن البراءة الجزائية لا تمنع الإدارة من فتح المسار التأديبي، طالما أن الأساس القانوني والغاية مختلفة. فالخطأ التأديبي لا يشترط نفس أركان الجريمة الجزائية، وقد يُعاقب الموظف تأديبياً على سلوك لم يُشكّل جريمة في نظر القاضي الجزائي، لكنه يُعدّ إخلالاً بواجبات الوظيفة."<sup>2</sup>

لكن إذا نصّ الحكم القضائي صراحةً على انعدام الفعل من أصله أو نفي الوقائع تماماً، فإن متابعة الموظف تأديبياً على نفس الوقائع قد يُعتبر تجاوزاً للسلطة، ويُعرض القرار الإداري للإلغاء القضائي لاحقاً.

1 - سعيد مقدم ، مرجع سابق، 442.

2 - عماني تالوني ، مريم قسول، العلاقة بين المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية ودورها في مكافحة الفساد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد، 7، العدد 02، 2022، جامعة بشار، ص 1144.

## • حالة صدور حكم جزائي بالإدانة

"من آثار الحكم الجزائي على الموظف حجيته في مواجهة السلطة التأديبية"<sup>1</sup>، إذا صدر حكم جزائي نهائي يُدين الموظف عن نفس الوقائع محل المساءلة التأديبية، فإن موقف الإدارة يكون أكثر وضوحًا، حيث تصبح ملزمة بالأخذ بمضمون الحكم الجزائي، ويمكنها - بل يجب عليها - اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف، خاصة إذا كانت الجريمة تتصل بالوظيفة أو تتعلق باختلاس المال العام (كالاختلاس، الرشوة، التزوير...).

الحكم الجزائي يُعتبر في هذه الحالة بمثابة سبب قانوني للعقوبة التأديبية، دون أن يمنع ذلك الإدارة من تقدير طبيعة العقوبة المناسبة.

أما في حالة ما إن اختارت الإدارة العمل بمبدأ "الجنائي يوقف التأديبي" حيث تقوم بعض الإدارات بتوقيف المتابعة التأديبية إلى حين انتهاء المتابعة الجزائية<sup>2</sup>.

وكما ذكرنا في الفقرة السابقة، "لا يوجد ما يلزم الإدارة قانونًا بتعليق المتابعة التأديبية إلى حين البت جزائيًا، إلا في حال وجود ترابط قوي بين الوقائع. ولها أن تسير في خط تأديبي مواز، مع ضرورة مراعاة قرينة البراءة وتوفير ضمانات الدفاع"<sup>3</sup>.

### ثانيا : الضمانات المقررة للموظف خلال الإجراء التأديبي :

#### 01- حق الاطلاع على ملفه التأديبي :

"وهو عنصر من عناصر حق الدفاع التي أقرها المشرع الجزائري" في المادة 167 من الأمر 03/06 التي تنص على أنه " إذا تعرض الموظف لإجراء تأديبي يحق له أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من حريك الدعوى التأديبية .

" يطلع الموظف على ما يتضمنه ملفه التأديبي وكل الوقائع والمعلومات المتعلقة بالقضية المطروحة أمام مجلس التأديب، وذلك لتمكينه من التحضير للدفاع عن موقفه

-التبليغ :

1 -عثماني تالوني، مريم قسول، المرجع نفسه ، ص 1142.

2 - للإطلاع أكثر حول تقاطع المسؤولية المهنية والمسؤولية الجزائية للموظف ،انظر بوكرا إدريس ،المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة ،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية ، ص 176 183 .

<sup>3</sup> سعيد مقدم ، مرجع سابق ص ص 433 445 .

الإدارة ملزمة بتبليغ الموظف المعني بتاريخ مثوله أمام مجلس التأديب قبل 15 يوما من تاريخ انعقاده ، ويكون ذلك بالبريد الموصى مع وصل الاستلام (وفقا لأحكام المادة 168 من قانون الوظيفة العمومية ) يمثل الموظف المعني أمام المجلس التأديبي بصفة شخصية إلا في حالات القوة القاهرة التي تحول دون ذلك .

"الحرص على أن يتضمن التبليغ المعلومات الآتية :

- الوقائع المبررة لتحريك الدعوى التأديبية .
- حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ،ابتداءا من تحريك الدعوى.

02- الحق في الدفاع :

"يحق للموظف المعني اختيار من يتولى الدفاع عن حقوقه في حال مثوله أمام اللجنة التأديبية فله أن يستعين بمدافع موكل أو موظف أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص يختاره بنفسه أو أي شخص من خارج إدارته أو محام وعلى الإدارة أن تعلم الموظف بهذا الحق عند إخطاره بالإجراءات التأديبية"<sup>1</sup>

نصت المادة 169 أيضا على حق الموظف في تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية أو الاستعانة بشهود أثناء سير جلسة المجلس التأديبي .

"ملاحظة :في حالة استحالة حضور الموظف للمجلس التأديبي لعذر مقبول،يمكنه في هذه الحالة تقديم دفاعه كتابيا"<sup>2</sup>.لكن في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية أو في حالة رفض التبرير المقدم من طرفه تستمر المتابعة التأديبية.

- دعوة المجلس التأديبي للاجتماع :

"يجتمع المجلس التأديبي بدعوة من رئيسه،يمكن للمجلس أن يعين مقررًا ( rapporteur )

- وهو إجراء نادر الحدوث حيث يتم الإكتفاء غالبا بحضور كاتب اللجنة "، يتمثل دور المقرر في تلاوة التقرير الذي بموجبه أحيل الموظف امام المجلس التأديبي وبحضور الموظف.

يبدأ المجلس جلسته بالاستماع إلى الشهود إن وُجدوا ،ثم يطلب المجلس من الموظف المعني ودفاعه تقديم ملاحظاتهم ، بعد الانتهاء من الاستماع لجميع الأطراف والمعنيين يجري المجلس

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، مرجع سابق،ص 458.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، مرجع سابق،ص 459.

مداولاته في غياب المقرر إذا لم يكن عضواً في اللجنة متساوية الأعضاء ،ولا يسمح بالحضور إلا لكتاب اللجنة المتساوية الأعضاء .

يقترح المجلس العقوبة الملائمة حسب الوقائع المنسوبة للمعني، ويصوت بالأغلبية وفي حالة تساوي الأصوات فإن صوت الرئيس هو المرجح ،ويتم إرسال الرأي المرجح حول العقوبة التأديبية إلى السلطة التي لها صلاحية التأديب . التي يمكنها اتباع رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ، لكن في حالة ما اتخذ المجلس التأديبي قرار العزل أو التنزيل في الرتبة كعقوبات من الدرجة الرابعة ، فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين ملزمة بالأخذ برأي المجلس التأديبي، أما إذا اتخذ المجلس التأديبي قرار أقل من العزل فإن السلطة الإدارية لا يمكنها أن تقرر عقوبة العزل .

يجب أن يكون قرار مجلس التأديب مبرراً ومؤسسا ، فإذا اتضح للمجلس خلال المداولات أن الأدلة والوقائع المتعلقة بالقضية المطروحة غير كافية ، حينئذ يمكنه أن يأمر بفتح تحقيق إداري قبل البت في القضية وذلك وفق نص المادة 171 من الأمر 03/06 ، وهو ما ينتج عنه تمديد أجال انعقاد المجلس التأديبي إلى غاية الإنتهاء من التحقيق التكميلي الذي ترسل نتائجه إلى رئيس اللجنة المتساوية الأعضاء التي تتعقد وفق نفس الشروط والأجال<sup>1</sup>، خاصة ما تعلق منها ب:

- سريان عهدة اللجنة المتساوية الأعضاء .

-الأجل القانوني المحدد لدراسة الملف التأديبي .

-استكمال النصاب القانوني لانعقاد المجلس التأديبي .

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين قرار العقوبة الذي يجب أن يكون مبرراً ومسبباً، ويبلغ إلى الموظف المعني في أجل 8 أيام من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ في ملفه التأديبي ، على أن يتضمن هذا القرار إعلام الموظف بحقه في إمكانية تقديم تظلم أمام لجنة الطعن في أجل شهر واحد ابتداءً من تاريخ التبليغ بالعقوبة ، ( التبليغ يتم عن طريق البريد الموصى مع وصل الاستلام).

بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة ، فإنه يتم تعليق تنفيذها ( عدم تنفيذها مباشرة ) إلى حين الفصل في الطعن من طرف اللجنة المختصة، أي لا يتم سريان العقوبة إلا بعد انتهاء المتابعة التأديبية النهائية ، والتي تنتهي في حالتين هما :

<sup>1</sup> -سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص ص 465 472.

- عدم طعن الموظف بانقضاء الأجل الممنوح للطعن: ، وهنا تصبح العقوبة سارية مباشرة.
- طعن الموظف المعني : يتم تعليق تنفيذ العقوبة إلى غاية الفصل فيها من طرف لجنة الطعن كما ذكرنا سابقا .

### 03- الرقابة على القرار التأديبي

- لا تقتصر الضمانات الممنوحة للموظف على الجانب الإجرائي فقط ، بل تشمل أيضا إمكانية التأكد من أن القرار التأديبي شرعي ( رقابة قضائية) وملائم (رقابة إدارية).
- "رقابة الملاءمة (الرقابة الإدارية) :

تعني أن الإدارة تمارس الرقابة على قراراتها وأعمالها فهي رقابة ذاتية من أجل التأكد من قانونيتها وذلك باستخدام صلاحياتها في التصحيح التعديل السحب والإلغاء، لكن هذا لا يعني أن ينتظر الموظف أن تقوم الإدارة دائما بتصحيح قراراتها التأديبية من تلقاء نفسها ، لذلك أجاز المشرع للموظف أن يطعن إداريا قبل اللجوء إلى الطعن القضائي وذلك من خلال ما يسمى بالتظلم الإداري والذي يعني الطعن في القرار التأديبي أمام جهة إدارية مختصة غالبا ما تكون هي نفسها الجهة التي أصدرت القرار أو لجنة مستقلة. يمكن أن يشمل التظلم:إعادة النظر في القرار، تعليق تنفيذ العقوبة. أو إلغاؤها في حال اكتشاف تعسف أو مخالفة قانونية<sup>1</sup>.

### • الرقابة القضائية ( الطعن القضائي )

يعتبر الطعن أمام القضاء الإداري السبيل النهائي للطعن في القرار التأديبي، بعد استنفاد طرق التظلم الإداري، وهو النوع الأكثر لجوءا إليه حسب ما أفرزته التجربة العملية في الجزائر ، نادرا ما تتراجع الإدارة عن قرار اتخذ عن طريق لجنة متساوية الأعضاء، وهو ما دفع ببعض الأكاديميين والباحثين إلى القول أنه "بدون الضمانة القضائية تصبح الضمانات الأخرى نصوص لا قيمة لها"<sup>2</sup>، لكن على الموظف المعني أن يحترم الإجراءات الشكلية التي تكون عادة سببا في رفض دعاوي الطعن حسب ما أثبتته التجربة العملية<sup>3</sup>.

1 - قيقاية مفيدة، زغداوي محمد ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص ص 151 152 ، بتصرف .

2 - مشار إليه في: قيقاية مفيدة زغداوي محمد ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص 162 ، بتصرف

3 - للإطلاع أكثر حول موضوع الرقابة على القرار التأديبي انظر قيقاية مفيدة، زغداوي محمد ، المرجع نفسه ، ص ص 151 169.

و غيتاوي عبد القادر ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد 19 ، جوان 2018.

و سلماني منير ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق جامعة تيزي وزو ، السنة الجامعية: 2014-2015.

## خلاصة الفصل الأول :

لا تقوم المسؤولية التأديبية للموظف إلا بعد ارتكابه لخطأ مهني تتولى الإدارة إجراءات تكييفه وتحديد درجته وفق الدرجات الأربعة للخطأ المهني والتي حددها المشرع الجزائري في الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفية العمومية ، تقابل هذه الدرجات الأربعة ، أربعة درجات أخرى من العقوبات التأديبية تختلف حسب الشدة والحدة (من التنبيه إلى غاية التسريح) ، لاحظنا أن المشرع الجزائري لم يركز على تعريف الأخطاء المهنية ولا حتى العقوبات التأديبية بل اكتفى بعملية التصنيف الطائفي لكليهما ، تاركا مجالاً لا بأس به من السلطة التقديرية للإدارة في تحديد وتكييف الخطأ المهني والعقوبة المناسبة له، وتماشياً مع مبدأ المرونة الذي يحكم كل ما يتعلق بالقانون الإداري .

لتبقى الموازنة بين سلطة التأديب الممنوحة للإدارة من جهة ومنح الضمانات الكافية للموظف أثناء كافة مراحل الإجراء التأديبي وحمايته من التعسف في استعمال السلطة من جهة أخرى ، تشكل تحدياً يفرض على المشرع دائماً إيجاد آليات ضمن ترسانة قانونية متكاملة لتحقيق هذا التوازن .

## الفصل الثاني : تأثير العقوبات التأديبية على المسار المهني للموظف

من بين الحقوق التي أقرها المشرع الجزائري لصالح الموظف العمومي حق الترقية في الرتبة و/أو في الدرجة خلال مساره المهني خاصة مع تبني نظام الوظيفة العمومية المغلق. عموماً، تقوم فكرة ترقية الموظف على مبدأ اختيار الموظف الأكثر أقدمية وخبرة، ولا يمكن للموظف العمومي التمتع بهذا الحق إلا بتحقيق جملة من الشروط الناجمة أساساً من عملية تقييم أدائه وسلوكه بصفة دورية ومستمرة وفق معايير تركز عليها عملية التقييم مثل: احترام الواجبات العامة، أداء المهام بفعالية وكفاءة، الانضباط وغيرها من المعايير الأخرى. لكن قد يتعرض الموظف العمومي خلال مساره المهني إلى حالات أو وضعيات قانونية تؤثر سلباً على حقه في الترقية، وتعد العقوبة التأديبية أحد موانع الترقية. للوصول إلى فهم دقيق لكيفية ومدى تأثير العقوبات التأديبية على مسار ترقية الموظف العمومي، يستوجب أولاً التطرق إلى مفهوم الترقية وأنماطها (كمتغير تابع في هذه الدراسة)، سواء تعلق الأمر بالترقية في الدرجة أو في الرتبة، وذلك وفقاً لأحكام قانون الوظيفة العمومية (المبحث الأول) يلي ذلك تحليل مدى تأثير هذه العقوبات على حق الموظف في الترقية وانعكاسها على مساره المهني، مع تدعيم ذلك بأمثلة واقعية وعملية (افتراضية) في المبحث الثاني".

## الفصل الثاني: تأثير العقوبات التأديبية على المسار المهني للموظف:

من أجل فهم كيفية ومدى تأثير العقوبات التأديبية على مسار الموظف العمومي في الترقية يجب أولاً شرح مفهوم وأنماط الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة وفقاً لقانون الوظيفة العمومية (مبحث أول) ثم توضيح كيفية ومدى تأثير العقوبات التأديبية على حق الموظف في الترقية ومساره المهني بصفة عامة مع إعطاء أمثلة واقعية وعملية (مبحث ثان).

### المبحث الأول : الترقية في قانون الوظيفة العمومية .

حاول كل من الفقه القانوني ومختلف التشريعات تقديم تعاريف للترقية كغيرها من المفاهيم القانونية، لكن ومراعاة لموضوع الدراسة سنكتفي بعرض تعريف المشرع الجزائري للترقية وأنواعها (مطلب أول) و الأحكام التي وضعها المشرع لتنظيم هذا الحق القانوني للموظف الجزائري (مطلب ثان) مع تبيان أهمية الترقية بالنسبة للموظف والإدارة (مطلب ثالث).

### المطلب الأول : مفهوم الترقية ، وأنواعها في قانون الوظيفة العمومية .

فيما يلي سيتم التطرق إلى مفهوم الترقية (فرع أول)، أنواعها، الشروط القانونية، والإجراءات العملية المرافقة لها (فرع ثان) .

### الفرع الأول : مفهوم الترقية في قانون الوظيفة العمومية وفق الأمر (03-06) :

نصت المادة 38 من الأمر 03/06 على أن " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية<sup>1</sup> كما وضحت كل من المادة 106 و المادة 107 مفهوم الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة على التوالي ، حيث - ولأول مرة - قام المشرع الجزائري بالتمييز بينهما بدقة ووضوح .

( كما سيتم توضيحه لاحقاً) وذلك ضمن الفصل السادس من الباب الرابع بعنوان " الترقية في الدرجات والترقية في الرتب .

تجدر الإشارة إلى أن الأمر رقم 66-133 (الملغى) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية العمومية قد حاول تقديم تعريفاً لمفهوم الترقية في المادة 34 من الفصل الثاني من الباب الرابع تحت عنوان " الترقية والتنقيط "، حيث نصت على " تتم الترقية من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في الراتب وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام " .

<sup>1</sup> -المادة 38 من الأمر 03-06 ، مرجع سابق.

طبعا ما يلاحظ على نص المادة أنها ركزت على مفهوم الترقية في الدرجة دون ذكر الترقية في الرتبة ، ليأتي بعده المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ويحاول تقديم تعريف للترقية في نص المادة 54 والتي جاء نصها كما يلي : " تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى حسب التسلسل السلمي وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك " ، وبذلك يكون قد قدم تعريفا للترقية في الرتبة دون الترقية في الدرجة عكس الأمر 66-133 الذي سبقه ، ربما ذلك هو السبب الذي جعل المشرع الجزائري يتجنب تقديم مفهوم للترقية في الأمر 06-03 الساري المفعول واكتفى فقط بالنص عليها في المادة 38 منه واعتبرها حقا من حقوق الموظف العمومي .

لكن - ومع ماتم عرضه من تعاريف قانونية للترقية - يمكننا القول أن الترقية هي انتقال الفرد من رتبة إلى رتبة أعلى مع زيادة واختلاف في المسؤوليات والراتب أو هي الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مع زيادة في الراتب .

#### الفرع الثاني: أنواع الترقية في قانون الوظيفة العمومية .

في مجال الوظيفة العمومية -وعند الحديث عن الترقية - ينصرف التفكير مباشرة إلى الترقية في الدرجة (avancement d'échelon) والترقية في الرتبة (L'avancement de grade) ، كأهم طريقتين لمكافأة وتحفيز الموظف وتقدمه في مساره المهني بشكل عام لذلك يجب التفريق بينهما ومع ذلك لا يجب أن ننسى مفهوم الترقية بمعنى التعيين في المناصب العليا الهيكلية والوظيفية في المؤسسات والإدارات العمومية، رغم أنها مرتبطة بشروط لا تتوفر عادة في أغلب الموظفين، وإنما تمنح لمن يتمتع بأهلية شغل المناصب القيادية التي تتطلب مستوى عالٍ من التأطير .

يجب التفريق بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة بشكل واضح من أجل تسهيل فهم ما سيتم شرحه لاحقا .

"تتمثل الترقية في الدرجات الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها "

L'avancement: est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur"

يُعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة أهم شرط لاستفادة الموظف من الترقية في الدرجة ، وينتج عن هذه الترقية زيادة في الراتب فقط مع بقاء الموظف في نفس الرتبة، فهي بذلك مكافأة

للموظف عن مدة الخدمة التي قضاها مع المؤسسة وبنفس الرتبة ولا علاقة لها بحجم المهام المنجزة ولا مستوى الأداء .

أما الترقية في الرتبة: فهي تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة .

"La promotion est le passage d'un grade à un autre immédiatement supérieur"

فينتج عنها صعود في السلم الوظيفي، وإسناد مهام مختلفة ومسؤوليات أكبر وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم الرتبة الجديدة.

### مثال توضيحي:

موظف عمومي برتبة متصرف إداري تم توظيفه حديثا على أساس الشهادة بعد اجتيازه بنجاح المسابقة بجامعة الوادي .

الرتب	الدرجات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12	(متصرف)												
13	(متصرف محلل)												
14	(متصرف رئيسي)												

ستكون رتبة هذا الموظف في الصنف 12 بمجرد تعيينه في المنصب، وللترقية إلى الدرجة الأولى، يجب أن يُثبت الموظف خدمة فعلية بصفته متصرفًا إداريًا لمدة لا تقل عن سنتين ونصف كحد أدنى، ولا تزيد عن ثلاث سنوات ونصف كحد أقصى، حسب الوتائر التالية:

وتائر الترقية في الدرجة		
المدة الدنيا المطلوبة	المدة المتوسطة	المدة القصوى
سنتان و6 أشهر	ثلاث سنوات	3 سنوات و6 أشهر

لذلك تسمى الترقية في الدرجة " الترقية الأفقية " أي أن الموظف يبقى برتبة متصرف (يبقى في الصنف 12) لكنه يستفيد من درجة واحدة (un échelon) تسمح له بزيادة راتبه فقط، يمكن للموظف أن يترقى في الدرجة بصفة مستمرة طالما توفرت فيه شروط الأقدمية ولم يتعرض إلى أي مانع من موانع الترقية إلى غاية أن يصل إلى الدرجة 12 وهي آخر درجة في سلم الترقيات .

• أما الترقية في الرتبة :

تعني الانتقال من رتبة متصرف (الصنف 12 ) إلى رتبة متصرف محلل(13) أو متصرف رئيسي ( الصنف 14) وهي الرتبة التي تعلوها مباشرة بعد قضاء المدة القانونية في الخدمة برتبة متصرف ، لذلك تسمى الترقية في الرتبة " الترقية العمودية " ، لأن الموظف يستفيد من ترقية تسمح له بالانتقال إلى الصنف الأعلى مباشرة<sup>1</sup>.

الترقية في الرتبة تعني تقدم الموظف في مساره المهني ، من صنف إلى صنف أعلى ، بمهام وواجبات أكبر ومسؤوليات مختلفة، وتعويضات مالية أعلى .

**المطلب الثاني : كيفية وشروط الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة.**

تستند الترقية في الدرجة على معيار الأقدمية في حين تعتمد الترقية في الرتبة على المستوى الأكاديمي ومستوى تأطير الموظف.

01-كيفية وشروط الترقية في الدرجة :

أهم شرط في الترقية هو شرط الأقدمية والتي كما ذكرنا سابقا تتراوح بين سنتين و6 أشهر كحد أدنى وثلاث سنوات و6 أشهر كحد أقصى ، وذلك طبقا لنص المادة 12 من المرسوم

<sup>1</sup> - من أجل التوضيح والاطلاع أكثر ، أنظر المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 23 سبتمبر، المحدد للشبكة

الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 23-54.

304-07 " يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذا توفرت فيه، في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا ، المتوسطة والقصوى، وتكون حسب النسب 4 و 4 و 2 من ضمن 10 موظفين " ، بمعنى من كل 10 موظفين يستوفون شروط الترقية في الدرجة ، أربعة منهم يُرَقَّون في المدة الدنيا ، وأربعة في المدة المتوسطة واثنان فقط في المدة القصوى.

مع الأخذ بعين الاعتبار الاستثناءات الواردة في بعض القوانين الأساسية حيث تكون الترقية في الدرجة حسب وتيرتين فقط ( 6 و 4 من بين 10 موظفين )<sup>1</sup> .  
"لا يثير هذا النوع من الترقيات كثيرا من الإشكاليات خاصة لاعتماده على معيار الأقدمية والتجربة، تُعتمد هذه الصيغة في مختلف الوظائف العمومية عبر العالم لأنها صيغة تقوم على مبدأ مكافأة الموظف مقابل ولائه الوظيفي وبقائه مع المؤسسة نفسها لمدة لا تقل عن سنتين ونصف"<sup>2</sup> .

يُحَضَّر لإجراء الترقية من خلال إعداد ملف إداري لكل موظف معني بالترقية يتضمن خاصة استمارة تنقيط (تقييم ) والتي ستشكل أهم معيار للترقية أثناء اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء.

تستند عملية تقييم الموظف على عدة معايير وردت في المادة 99 من الأمر 06-03 ، والمرسوم التنفيذي رقم 19-165 الذي يحدد كفايات تقييم الموظف، بصورة عامة هذه المعايير هي<sup>3</sup> :

- احترام الواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية (الأمانة وعدم التحيز ، تنفيذ المهام ،الالتزام بالتوقيت والانضباط...).
- الكفاءة المهنية ( التحكم في ميدان النشاط والتقنيات والإجراءات ذات الصلة...).
- الفعالية والمردودية.
- كفاءة الخدمة .

إن ما تم التطرق إليه فيما يخص الترقية في الدرجة ماهي إلا المبادئ الأساسية التي تحكم هذا النوع من الترقية في الوظيفة العمومية ، إذ تُطبق عليها العديد من الاستثناءات

<sup>1</sup> - المادة 51 من المرسوم التنفيذي رقم 10 -322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني.

<sup>2</sup> - صباح حمايتي، نظام الترقية و أثره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر، مجلة صوت القانون ، المجلد التاسع، العدد01، 2022،جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 85.

<sup>3</sup> - انظر المرسوم التنفيذي رقم 19-165 الذي يحدد كفايات تقييم الموظف .

والأحكام الخاصة حسب الوضعية القانونية للموظف ،على سبيل المثال ،منح المشرع الجزائري امتيازات في الترقية لموظفي مناطق الجنوب (يُرَقُونَ في المدة الدنيا) ،لنجده في الوقت نفسه قلّص من حق الموظف المتواجد في عطلة مرضية ( يُرقى على أساس المدة المتوسطة)، كما يستفيد الموظف الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة أو منصب عال من الترقية على أساس المدة الدنيا بقوة القانون، حسب المادة 14 من المرسوم 07-304 .

## 02- كيفية وشروط الترقية في الرتبة

كما دُكر سابقا، الترقية في الرتبة هي انتقال الموظف من رتبة إلى رتبة أعلى منها حيث يرافق هذا الانتقال اختلاف في الواجبات والزيادة في المسؤوليات وكذلك الحقوق والتعويضات بما يتناسب وحجم المسؤوليات الجديدة ،وبذلك فهي تختلف في غايتها ومبررها عن الترقية في الدرجة ، لأنها تُعبر عن رغبة الإدارة في استغلال المهارات و الكفاءات البشرية ووضعها في الرتبة المناسبة في السلم الوظيفي من أجل تحسين وتطوير الخدمة العمومية المقدمة ، بصرف النظر عن أقدمية الموظف.

كما يمكن أن تكون الترقية الانتقال من سلك إلى سلك آخر، نصت على ذلك المادة 107 من الأمر 06-03 التي أكدت أن "الترقية في الرتبة هي تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو الرتبة نفسها " .

بالرجوع إلى نص المادة 107 من الأمر 06-03 ،نجدها قد حددت كفايات الترقية في الرتبة ، وهي أربعة كفايات :

- "الترقية على أساس الشهادة<sup>1</sup> : تُعد من طرق الترقية الداخلية،التي يمكن أن تلجأ إليها الإدارة بترقية موظف من رتبة إلى رتبة أعلى في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة ، يستفيد من هذا النمط من الترقية الموظفون الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة كإحدى كفايات الترقية إلى الرتبة الأعلى وذلك تثمينا لمجهوداتهم و تشجيعًا لهم للسعي الدائم إلى تحسين مستواهم وهو ما يساهم في تحسين أدائهم ونوعية الخدمة في المرفق العمومي"<sup>2</sup>، شرط أن يتم هذا الإجراء في حدود المناصب المالية الشاغرة والواجب شغلها وفق نص المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 2 نوفمبر المعدل

1 - انظر التعليم رقم 19 المؤرخة في 10 ماي 2008 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفية العمومية والإصلاح الإداري .

2 - مراسلة المديرية العامة للوظيفية العمومية والإصلاح الإداري رقم 04-2017 المؤرخة في 30 نوفمبر 2017 .

والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 04-08 والمتضمن للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة".

عموماً، فإن هذا النمط من الترقية تحكمه عدة شروط وردت في المراسلة رقم 04-2017 المؤرخة في 30 نوفمبر 2017 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي<sup>1</sup>:

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

02- أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة أو المؤهل الجديد لاحقاً لتاريخ توظيف المعني.

03- أن يتناسب تخصص الشهادة أو المؤهل العلمي الجديد مع التخصصات المطلوبة للإلتحاق برتبة الترقية .

04- أن تتم عملية الترقية في الشعبة نفسها التي تنتمي إليها رتبة الموظف الأصلية، فلا يمكن مثلاً ترقية موظف برتبة تقني سامي في الإعلام الآلي إلى رتبة متصرف إداري بعد حصوله على شهادة الليسانس وذلك لأن كل رتبة تنتمي إلى شعبة مختلفة .

05- أن لا يكون التوظيف في رتبة الترقية أي الرتبة محل الترقية متوقفاً للإلتحاق بها على متابعة تكوين متخصص .

06- أن يتوفر المنصب المالي الشاغر والمخصص لنمط الترقية، وأن يكون مدوناً في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية للسنة المالية التي ستم فيها عملية الترقية .

• الترقية بعد تكوين متخصص: ورد هذا النمط من الترقية في نص المادة 107 من الأمر 03-06 ، حيث تمنح الإدارة فرصة التكوين لموظفيها خلال مساهم المهني عن طريق إرسالهم إلى معاهد ومدارس متخصصة لنيل الشهادات المطلوبة .  
من الناحية الإجرائية ، يتم التحضير لعملية الترقية بناءً على على تكوين متخصص وفق الإجراءات الآتية :

-إعداد المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد

---

1 - للإطلاع أكثر، انظر المراسلة رقم 04-2017 المؤرخة في 30 نوفمبر 2017 السابق ذكرها و الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري ، والمرسوم التنفيذي رقم 16-280 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 04-08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية .

المعلومات والمصادقة عليه.

-إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية المعنية والمصادقة عليه.

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

-الإعلان عن العملية عن طريق النشر أو تعليق الإعلان في مكان العمل من أجل إعلام الموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية لتقديم طلبات ترشحهم.

- متابعة التكوين المتخصص، وفي حالة نجاح الموظف المعني يتم إعادة تنصيبه في الرتبة الجديدة .

• الترقية عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني :

الترقية عن طريق الامتحان المهني هي انتقال الموظف من رتبته الحالية إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى، بناءً على اجتيازه بنجاح لامتحان مهني مخصص لذلك. كما يمكن تعريفها أيضاً على أنها " ترقية داخلية" تسمح للموظفين الذين يثبتون رصيда من الأقدمية في الرتبة من الإستفادة من الترقية في الرتبة الأعلى مباشرة بعد إجراء امتحانات مهنية واجتيازها بنجاح"<sup>1</sup>

تتطلب الترقية عن طريق الامتحان المهني توافر الشروط التالية:<sup>2</sup>

01- أن يكون الموظف مرسماً في رتبته الأصلية.

02-الأقدمية : أن تتوفر فيه الأقدمية المطلوبة وفقاً للقوانين الأساسية الخاصة بالقطاع المعني المنصب المالي شاغر :وجود منصب مالي شاغر مخصص للترقية، ومدون في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

03- النجاح في الامتحان المهني :اجتياز الامتحان المهني بنجاح، والذي قد يتضمن اختبارات كتابية، تطبيقية أو شفوية، وفقاً لما تحدده النصوص التنظيمية الخاصة بالقطاع المعني"<sup>3</sup>

---

1 - عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011، ص 246 .

2 - للإطلاع أكثر، انظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12-194 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها .

3 - انظر المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية. والتعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فبراير 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 .

عملياً، تعلن الإدارة عن اجراءات مسابقة عن طريق الإمتحان المهني أو الفحص المهني للموظفين المرسمين والذين تتوفر فيهم شروط الأقدمية المطلوبة بناء على طلبهم في المشاركة في المسابقة في حدود المناصب الشاغرة والنسب الخاصة بهذه العملية بعد المصادقة على المخطط السنوي للموارد البشرية وينظم الامتحان على مستوى الجامعات أو المراكز أو المعاهد المعتمدة، والمؤهلة من قبل المديرية العامة للتوظيف العمومية، وبعد إعلان النتائج يعين الموظفين الناجحين بقرارات فردية.

#### • الترقية عن طريق الاختيار: (الترقية الإختيارية)

سميت بالإختيارية لأن الموظف المستفيد منها يتم اختياره من بين قائمة تأهيل لعدد من الموظفين الذين يستوفون مجموعة من الشروط أهمها الأقدمية في نفس الرتبة ،يستفيد منها الموظف مرة واحدة فقط خلال مساره المهني ، بعد استقائه لكل الشروط المطلوبة خاصة شرط الأقدمية والذي عادة ما يكون 10 سنوات خدمة فعلية في نفس الرتبة بالنسبة للعديد من الأسلاك، وتسجيله في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

يختلف هذا النمط من الترقية عن باقي الأنماط في كونه يجسد السلطة التقديرية للإدارة في اختيار الموظف الأنسب والجدير بالترقية دون اللجوء إلى إجراء اختبار أو امتحان وظيفي أو تكوين متخصص، وذلك ترميناً لأداء الموظف المهني ومكافأته على ما قدمه من سنوات عديدة في الخدمة وفي نفس الرتبة، ومع ذلك توجد معايير يجب أخذها بعين الاعتبار أثناء إعداد قوائم التأهيل<sup>2</sup>.

نادراً ما يستفيد الموظف من هذا النوع من الترقية لأنه محدد ومحكوم بنسبة 10 بالمائة من مجموع المناصب المالية المخصصة للترقيات في نفس السلك ، كما جرت العادة أن يتم تحويل المنصب المالي إلى رتب أخرى أو حتى أسلاك أخرى، مثل أن يتم تحويل منصب متصرف رئيسي إلى منصب مهندس دولة في الإعلام الآلي.

مثال عن الترقية الاختيارية :

المادة 31 من المرسوم 11-334 المتضمن القانون الأساسي لموظفي إدارة الجماعات الإقليمية التي تنص على أنه" يوظف أو يرقى إلى رتبة متصرف إقليمي رئيسي على سبيل الإختيار

1 - انظر المادة 107 من الامر 06-03، مرجع سابق.

2 - للإطلاع أكثر حول المعايير المعتمدة في إعداد قوائم التأهيل للترقية على أساس الإختيار، انظر المنشور رقم 86 المؤرخ في 13-03-2001 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري .

وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها، المتصرفون الإقليميون الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة " .

• مثال عملي يجمع بين امكانية الترقية على أساس الاختبار المهني أو على أساس التسجيل في قائمة التأهيل:

موظف في كلية الحقوق - جامعة الوادي.

الرتبة الحالية :متصرف إداري(الصف 12).

تاريخ التوظيف :جانفي 2014.

أقدمية في الرتبة 10 :سنوات ( إلى غاية جانفي 2024).

التقييمات السنوية :جيد جداً.

العقوبات التأديبية :لا توجد.

هذا الموظف ستكون لديه طريقتان للترقية من متصرف إداري إلى متصرف رئيسي:

إما عن طريق الامتحان المهني أو الترقية الاختيارية (التسجيل في قائمة التأهيل)

عن طريق الامتحان المهني:

• يشترط أقدمية 5 سنوات في رتبة متصرف.

• النجاح في الامتحان المهني.

• توفر منصب مالي شاغر .

طبعاً، يلاحظ أن هذا الموظف كان بإمكانه الترقى في سنة 2019 ، لكن قد يحدث أن لا يتم

ذلك لعدم توفر أحد الشروط السابق ذكرها ،لذلك نلجأ إلى الترقية الاختيارية والتي تعتبر فرصة

أخرى للترقية والتي يشترط فيها توفر الشروط التالية :

يشترط أقدمية 10سنوات في رتبة متصرف.

تقييم مهني مستمر بدرجة جيد جداً أو ممتاز .

عدم وجود عقوبات تأديبية. ( هنا نلاحظ أهمية الملف التأديبي النظيف للموظف في فرص ترقيته)

إدراج اسمه ضمن قائمة التأهيل بعد مداولة اللجنة المتساوية الأعضاء .

نتيجة الترقية:

• الرتبة الجديدة :متصرف رئيسي (الصف 14 ) .

• الأثر المالي :زيادة في النقطة الاستدلالية (من 737 إلى 821 نقطة ) .

• المهام :اختلاف وزيادة في حجم المهام والواجبات طبقاً للقانون الأساسي .

- إمكانية تعيينه في منصب عال أو وظيفية عليا : (مثل رئيس مكتب أو رئيس مصلحة).
- الترقية من فوج إلى فوج أعلى مباشرة :

من أجل فهم مضمون هذا النوع من الترقية، يجب العودة إلى نص المادة 8 من الأمر 03-06 والإستعانة بجدول الشبكة الإستدلالية للأجور (مع التركيز أكثر على خانة " المجموعة ").  
الجدول رقم 01 : الشبكة الإستدلالية للأجور .

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	المجموعة
الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
240	220	200	180	160	140	120	100	80	60	40	20	400	1	د
251	230	210	189	168	147	126	105	84	63	42	21	419	2	
264	242	220	198	176	154	132	110	88	66	44	22	440	3	
278	255	232	208	185	162	139	116	93	69	46	23	463	4	
293	268	244	220	195	171	146	122	98	73	49	24	488	5	
309	283	258	232	206	180	155	129	103	77	52	26	515	6	
329	301	274	247	219	192	164	137	110	82	55	27	548	7	هـ
347	318	290	261	232	203	174	145	116	87	58	29	579	8	
371	340	309	278	247	216	185	155	124	93	62	31	618	9	و
392	359	327	294	261	229	196	163	131	98	65	33	653	10	
419	384	349	314	279	244	209	175	140	105	70	35	698	11	ز
442	405	369	332	295	258	221	184	147	111	74	37	737	12	
467	428	389	350	311	272	233	195	156	117	78	39	778	13	
493	452	411	369	328	287	246	205	164	123	82	41	821	14	ح
520	476	433	390	346	303	260	217	173	130	87	43	866	15	
548	502	457	411	365	320	274	228	183	137	91	46	913	16	
577	529	481	433	385	337	289	241	192	144	96	48	962	17	
678	622	565	509	452	396	339	283	226	170	113	57	1130	1 قسم فرعي 1	خارج المصنف
714	655	595	536	476	417	357	298	238	179	119	60	1190	2 قسم فرعي 2	
753	690	628	565	502	439	377	314	251	188	126	63	1255	3 قسم فرعي 3	
795	729	663	596	530	464	398	331	265	199	133	66	1325	4 قسم فرعي 4	
840	770	700	630	560	490	420	350	280	210	140	70	1400	5 قسم فرعي 5	
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	6 قسم فرعي 6	
1008	924	840	756	672	588	504	420	336	252	168	84	1680	7 قسم فرعي 7	

المجموعة "أ": (في أسفل الجدول على اليمين):تضم كل موظف لديه مستوى تأهيل يسمح له بممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات.يندرج ضمن هذه المجموعة أو الفوج كل الرتب من "11" فما فوق بما فيها الرتب خارج الصنف.

- المجموعة "ب":تضم كل الموظفين الذين لديهم مستوى يسمح لهم بممارسة نشاطات التطبيق، تضم الرتب 9 و 10.

- المجموعة"ج" تضم الموظفين الذين لديهم مستوى يسمح لهم بممارسة وظائف التحكم،يندرج ضمن هذا المستوى الرتبتين 7 و8.

- المجموعة "د" تضم رتب نشاطات التنفيذ<sup>1</sup>.

وبهذا يكون معنى الترقية من فوج فوج ( من مجموعة إلى مجموعة أعلى منها )،هو انتقال الموظف من رتبة في مجموعة معينة إلى رتبة في مجموعة أعلى منها،وهذا بعد تكوين متخصص أو الحصول على الشهادة المطلوبة.

### المطلب الثالث: أهمية الترقية في المسار المهني للموظف والإدارة :

إن نظام الترقية في الوظيفة العمومية الجزائري هو تجسيد لعملية تحفيز الموظف ودفعه إلى تقديم أحسن مستوى أداء ممكن لتحقيق أهداف المؤسسة من جهة وتلبية حاجاته وتحقيق الرضا الوظيفي لديه من جهة أخرى، وهي موازنة لا نعتقد أنها تحققت إلى حد الآن حسب ما نلاحظه من الواقع العملي، وما ما يتم إصداره من تقارير ودراسات، إن التذمر والاستياء العام يجعلنا نطرح بشكل متكرر التساؤل حول مدى فعالية نظام الحوافز في قانون الوظيفة العمومية الجزائري.لايزال موضوع الجودة في المرفق العمومي يعتبر أحد أهم التحديات التي تواجه الإدارة العمومية الجزائرية،"كما أن الجزائر لاتزال تسجل تراجعًا كبيرًا في ترتيب الدول ضمن مؤشرات الفساد والشفافية، ورُتبت في درجات متدنية جدًا على سلم الشفافية"<sup>2</sup> "حيث تلعب البيروقراطية

1 - المادة 08 من الأمر 06-03.

2 - عبد الحفيظ بوخرص ، مسري بن حماد، دراسة تحليلية لظاهرة الفساد في الجزائر حسب مؤشرات منظمة الشفافية الدولية، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، المجلد 07، العدد 01، 2022، ص ص 254 256 .

دورا بارزا في تفشي ظاهرة الفساد"<sup>1</sup>، " لتبقى ظاهرة هجرة الأدمغة مؤشرا واضحا عن عجز نظام الرواتب والأجور في الجزائر عن تلبية حاجات كفاءاتها ومواردها البشرية " <sup>2</sup>.

بصرف النظر عن مدى فعالية نظام التحفيز المتبع في القانون الجزائري، وبصفة عامة تبقى للترقية أثر كبير في تحقيق الرضا الوظيفي للموظف ما يزيد في مستوى أدائه ومردديته . الموظف وقبل كل شيء يسعى لتلبية حاجاته المختلفة والمتنوعة<sup>3</sup> بدءا من حاجاته الأساسية وصولا إلى حاجاته في إثبات ذاته من خلال الإبداع في عمله وتطوير مهاراته وقدراته، فلا يمكن أن يتم اعتماد وإصدار نظام أجور ورواتب لا يلبي الحاجات الأساسية للموظف ثم ننتظر منه في المقابل مستويات عالية من الأداء والانضباط .

عموما يمكن تلخيص أهمية الترقية بالنسبة للموظف في النقاط الآتية :

01- تنمية الشعور بالتقدير والاعتراف.

عندما يُرَقَى الموظف، يشعر بأن جهوده لم تذهب سدى، وأن الإدارة تعترف بكفاءته وتقدر عمله وهذا يحفز الانتماء والولاء الوظيفي.

02- تحسين الوضع المادي

كل ترقية تقريبا يصاحبها تحسين في الأجر والمنح والتعويضات، ما يخفف الضغوط المالية، ويعزز الاستقرار والرضا العام .

03- التحفيز المستمر

معرفة أن هناك فرصة للترقية تُشجّع الموظف على:

الاجتهاد.

المبادرة.

تحسين الأداء وهو ما يُدخل المؤسسة في حلقة إيجابية من التطوير والتحسين.

---

1 - قاسم ميلود، الفساد والبيروقراطية :ودورها في تآكل مضامين الديمقراطية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 29 جوان 2017.

2 - مانع فاطمة، أسباب هجرة الكفاءات الجزائرية وأثارها السلبية على التنمية، مجلة الإقتصاد الجديد، العدد 15، المجلد 2، 2016، ص ص 278 280.

3 - هرم "ماسلو" للحاجات .

## المبحث الثاني: أثر العقوبة التأديبية على المسار المهني للموظف :

يتبع الموظف في نظام الوظيفة العمومية المغلق مسارا مهنيا محددًا، منذ بداية توظيفه إلى غاية نهاية علاقته بالمؤسسة التي يعمل بها، يسمح له هذا المسار بالحصول على حقه في الترقية بصفة مستمرة طالما توفرت فيه الشروط المطلوبة، لكن قد يتعرض الموظف إلى أحد موانع الترقية،<sup>1</sup> إذا وُجدت تقارير سنوية أو دورية ليست في صالحه أو أُحيل على المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو صدر حكم بحبسه أو تم نقله إلى وظيفة أخرى<sup>1</sup>.

من بين المزايا التي يفقدها الموظف جراء تعرضه للعقوبة التأديبية هي حرمانه من الترقية في الدرجة و الترقية، وتقليل فرص تعيينه في أي منصب عال بمؤسسته، فهناك عقوبات تؤثر مباشرة في الدرجة أو الرتبة بالتنزيل المباشر إلى الدرجة أو الرتبة الأدنى (مطلب أول) كما أن هناك عقوبات تؤثر بطريقة غير مباشرة في الترقية (مطلب ثان).

### المطلب الأول: العقوبات المؤثرة تأثيرًا مباشرًا على الترقية .

نقصد بالتأثير المباشر، الأثر الفوري والمباشر للعقوبة التأديبية على درجة الموظف (فرع أول ) أو رتبته (فرع ثان) .

### الفرع الأول : العقوبات المؤثرة تأثيرًا مباشرًا على الترقية في الدرجة

كما ذكرنا سابقًا، فإن أهم نتائج الترقية في الدرجة تتمثل أساسًا في زيادة راتب الموظف "فهي أحد صور تثمين الخبرة المهنية"، فكل ترقية في درجة معينة تقابلها زيادة بمبلغ مالي، إلى غاية الوصول إلى أعلى درجة في سلم الترقيات (الدرجة 12) في مدة تتراوح من 30 إلى 42 سنة.

### أولاً : عقوبة التنزيل في الدرجة : La baissement d'échelon

وتتمثل في تنزيل الموظف إلى درجة أدنى أو درجتين أدنى من الدرجة التي كان يُصنّف فيها وبأثر مباشر وفوري عكس العقوبات التي سيتم التطرق إليها ، وهي عقوبة من الدرجة الثالثة مما يعني أن اتخاذها يتم بعد انعقاد المجلس التأديبي ، أي بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء التي يجب عليها أن تعرف الأخطاء التي حددها المشرع كأخطاء من الدرجة الثالثة وفق نص المادة 180 من الأمر 03-06 .

1 - بلعربي عبد الكريم، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، ديسمبر 2013، ص

لعقوبة التنزيل في الدرجة أثر مالي ( النقص الفوري في المرتب) لكن الأخطر من ذلك هو تراجع الموظف إلى درجة أدنى من تلك التي كان يشغلها، وهو شكل آخر من أشكال تعطيل وتأخير الموظف في مساره المهني(على اعتبار أن أقل مدة مطلوبة للترقية في الدرجة هي سنتان ونصف وأقصاها ثلاثة سنوات ونصف ) ، ويبدأ حساب المدة المطلوبة في الترقية مجددا ابتداء من الدرجة التي تم تنزيهه إليها ، كما أن الموظف في حالة التنزيل في الدرجة لا يملك الحق في إعادة الاعتبار كما هو الحال في عقوبة الشطب من جدول الترقيات، ولا يملك سوى " الحق في الطعن خلال أجل أقصاه شهر واحد (01) على غرار جميع العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة"<sup>1</sup>.

عمليا، يتم حساب راتب الموظف الذي تم تنزيهه في الدرجة بحساب راتبه الأساسي للرتبة الأصلية مضافا إليه مجموع النقاط الاستدلالية المرتبطة بالدرجة التي تم تنزيهه إليها. لكن لا يترتب عن تعرض الموظف لعقوبة التنزيل في الدرجة خصم في الأقدمية المهنية التي اكتسبها، بمعنى أن مضمون العقوبة يعني أن يتم تنزيل الموظف درجة أو درجتين لكن يحتفظ بالأقدمية التي اكتسبها عند تاريخ صدور قرار العقوبة.

فيمايلي ،سنقدم مثالا عمليا لتوضيح كيفية التنزيل في الدرجة، من خلال الاستعانة مرة أخرى بالشبكة الإستدلالية للأجور المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 04-07 المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 23-54 المؤرخ في 16-01-2023.

---

1 - المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

جدول الشبكة الإستدلالية للأجور .

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	المنصف	المجموعة
الثاني عشرة	الحادي عشرة	العاشر	التاسع	الثامن	السابع	السادس	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول			
240	220	200	180	160	140	120	100	80	60	40	20	400	1	د
251	230	210	189	168	147	126	105	84	63	42	21	419	2	
264	242	220	198	176	154	132	110	88	66	44	22	440	3	
278	255	232	208	185	162	139	116	93	69	46	23	463	4	
293	268	244	220	195	171	146	122	98	73	49	24	488	5	
309	283	258	232	206	180	155	129	103	77	52	26	515	6	
329	301	274	247	219	192	164	137	110	82	55	27	548	7	هـ
347	318	290	261	232	203	174	145	116	87	58	29	579	8	
371	340	309	278	247	216	185	155	124	93	62	31	618	9	و
392	359	327	294	261	229	196	163	131	98	65	33	653	10	
419	384	349	314	279	244	209	175	140	105	70	35	698	11	ز
442	405	369	332	295	258	221	184	147	111	74	37	737	12	
467	428	389	350	311	272	233	195	156	117	78	39	778	13	
493	452	411	369	328	287	246	205	164	123	82	41	821	14	
520	476	433	390	346	303	260	217	173	130	87	43	866	15	
548	502	457	411	365	320	274	228	183	137	91	46	913	16	
577	529	481	433	385	337	289	241	192	144	96	48	962	17	
678	622	565	509	452	396	339	283	226	170	113	57	1130	قسم فرعي 1	فروع المنصف
714	655	595	536	476	417	357	298	238	179	119	60	1190	قسم فرعي 2	
753	690	628	565	502	439	377	314	251	188	126	63	1255	قسم فرعي 3	
795	729	663	596	530	464	398	331	265	199	133	66	1325	قسم فرعي 4	
840	770	700	630	560	490	420	350	280	210	140	70	1400	قسم فرعي 5	
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم فرعي 6	
1008	924	840	756	672	588	504	420	336	252	168	84	1680	قسم فرعي 7	

مثال عملي: موظف برتبة متصرف محل، في الدرجة الثانية (الدرجة الثانية يقابلها الرقم

الإستدلالي 78).

إذا تعرض هذا الموظف لعقوبة التنزيل في الدرجة، فإنه يحتفظ برتبته كمتصرف محل لكنه يخسر درجة واحدة، أي أن راتبه سيحسب على أساس الرقم الاستدلالي<sup>1</sup> المقابل للدرجة التي م

1 - لمعرفة معنى الرقم الاستدلالي والنقطة الاستدلالية، انظر المرسوم الرئاسي 07-304 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، لاسيما المواد 5، 6، 7، منه. والذي يعد أهم نص قانوني لفهم نظام الأجور في الوظيفة العمومية.

تنزيله إليها، فتصبح 39 بدلاً من 178<sup>1</sup> (39 × 45 = 1,755 دج خارج الاقتطاعات)، وهي قيمة الخسارة المالية لهذا الموظف نتيجة تعرضه لعقوبة التنزيل في الدرجة ( ) ، وتُتبع نفس الطريقة في حالة التنزيل بدرجتين.

لا تقتصر تداعيات هذه العقوبة على الجوانب الإدارية فحسب، بل تمتد لتشمل الأثر المالي المباشر وغير المباشر، مما يجعلها من بين أكثر العقوبات التأديبية تأثيراً على الوضعية المهنية والمالية للموظف.

ولتوضيح ذلك، نعرض الحالة العملية الآتية:

ففي سنة 2023، تم تنزيل موظف برتبة متصرف إداري (صنف 12) من الدرجة الخامسة إلى الدرجة الثالثة، إثر ارتكابه خطأ مهني جسيم تمثل في التلاعب بمحتوى مراسلة إدارية رسمية.

وقد ترتب عن هذا الإجراء انخفاض في النقطة الاستدلالية من 537 إلى 509 نقطة، أي بفارق 28 نقطة استدلالية، ما يعادل 1,260 دج شهرياً تقريباً بالنظر إلى قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بـ 45 دج.

وهو ما يُترجم إلى خسارة سنوية تفوق 15,000 دج، دون احتساب الأثر التراكمي لهذه العقوبة على باقي المستحقات المالية، كمنح الأقدمية والعلاوات المرتبطة بتطور المسار المهني. وبالإضافة إلى الأثر المالي المباشر، فإن هذه العقوبة تؤدي إلى تأخير الترقية في الدرجة، حيث يُعاد تصنيف الموظف بدرجة أدنى، ويُجبر على استيفاء نفس المدة القانونية من جديد لاسترجاع الدرجة المفقودة، قد يتطلب ذلك مدة تصل إلى ثلاث سنوات، على سبيل المثال (الوتيرة المتوسطة للترقية).

إن هذا النموذج يبيّن بوضوح أن التنزيل في الدرجة تُعدّ من أشدّ العقوبات غير الطارئة تأثيراً على الموظف، لما يحمله من نتائج سلبية على وضعيته المالية والاجتماعية، إضافة إلى أنه يُسجّل في ملفه المهني ويؤثر سلباً على تقييمه السنوي وفرصه المستقبلية في الترقية.

**الفرع الثاني : العقوبات المؤثرة تأثيراً مباشراً على الترقية في الرتبة :**

تتمثل أساساً في عقوبة التنزيل في الرتبة كعقوبة من الدرجة الرابعة .

---

1 - راتب الموظف يتكون من الراتب الأساسي + العلاوات والتعويضات ، يتم حساب الراتب الأساسي بحاصل ضرب الرقم الاستدلالي للرتبة في النقطة الاستدلالية والمقدرة بـ 45 دج. نفس الطريقة نتبعها من أجل معرفة قيمة الدرجة حيث نقوم بضرب الرقم الاستدلالي المقابل لها في 45 دج .

أولاً - مضمونها :

وهي عقوبة أكثر حدة وشدة من عقوبة التنزيل في الدرجة، ولا توجد عقوبة إدارية أشد منها إلا عقوبة التسريح النهائي، فهي عقوبة من الدرجة الرابعة، وتعني إعادة تعيين (تنزيل) الموظف إلى رتبة أدنى منها مباشرة في نفس السلك، مثل أن يتم تنزيل موظف برتبة متصرف محلل إلى رتبة متصرف أو من رتبة مهندس رئيسي إلى رتبة مهندس، فتصبح مهام الموظف المعاقب هي المهام المتعلقة برتبة مهندس.

"ويتعين على الإدارة قبل اتخاذ قرار التنزيل أن تعرض ملف الموظف المخطئ على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، ويتم ذلك عن طريق تقرير مُسبب، توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ المهني، وكذلك سيرة الموظف قبل ارتكابه المخالفة التأديبية"<sup>1</sup>

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 الإستدلالية الخاصة بالخبرة المهنية المكتسبة في الرتبة الأصلية الموافقة للرتبة المنزل إليها.

فيما يلي سنقوم باستعراض بعض الحالات الواقعية المسجلة في بعض القطاعات الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية والتي تبين مدى تأثير عقوبة التنزيل في الرتبة على فرص ترقية الموظف .

**01- الحالة الأولى : المراسلة رقم 4929 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المؤرخة في 21 أبريل 2015.**

والتي كان مضمونها تعرض موظف برتبة مدير متوسطة إلى رتبة مستشار في التربية سنة 2011، بعد إدانته جزائياً بتهمة تزوير شهادة الليسانس واستعمالها في الترقية.

بالإضافة إلى الأثر المعنوي للعقوبة والأثر المالي المتمثل في التخفيض الفوري للراتب - فإن احتساب الأقدمية المطلوبة للمشاركة في الامتحان المهني، أو التسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة أعلى، بعد عقوبة التنزيل، سيكون ابتداءً من تاريخ سريان قرار التنزيل".

**02- الحالة الثانية: المراسلة رقم 969 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المؤرخة بتاريخ 03 نوفمبر 2015 .**

1 - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 463 .

مضمونها : تنزيل موظف من رتبة عون رئيسي للإدارة الإقليمية إلى رتبة عون إدارة إقليمية .  
بعد إدانة الموظف المذنب جزائيا لارتكابه جنحة التزوير في وثائق إدارية ، ثم عُرضت قضيته  
على المجلس التأديبي الذي قرر تنزيهه إلى الرتبة السفلى مباشرة.

"فكانت الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي إلى تاريخ إصدار الحكم القضائي و إعادة  
إدماج الموظف واستئناف عمله ،فترة توقف عن العمل ، لا تخول للمعني الحق في الراتب ولا  
تؤخذ بعين الاعتبار في الترقية إلى رتبة أعلى تطبيقا لأحكام المادة 32 من الأمر 03-06 ،  
وبالتالي فإن الأقدمية المطلوبة من أجل الترقية إلى رتبة أعلى منها،يبدأ تاريخ احتسابها من  
تاريخ التنزيل في الرتبة ،والذي لا يكون سابقا لتاريخ انعقاد المجلس التأديبي"  
ثانيا- أثر التنزيل المباشر في الرتبة.

كثيرا ما يسيء الموظف الذي يتعرض لعقوبة التنزيل في الرتبة تقدير النتائج السلبية لها.  
فيما يلي ، نستعرض النتائج السلبية لهذه العقوبة خلال فترة التوقيف التحفظي، وبعد سريان  
قرار التنزيل وكذا عدم امكانية الموظف رد الاعتبار بعد تعرضه لهذه العقوبة خلافا لما هو  
متاح وممكن أمام العقوبات من الدرجة الأولى.

● أثر العقوبة خلال فترة التوقيف التحفظي : إذا تم توقيف الموظف تحفظيا جراء ارتكابه خطأ  
جسيما يمكن أن يؤدي به إلى عقوبة من الدرجة الرابعة<sup>1</sup>، فإنه يفقد حق المشاركة في الامتحان  
المهني للالتحاق برتبة أعلى، وهذا رغم أن التوقيف التحفظي لا يعتبر عقوبة في حد ذاته ، بل  
هو إجراء مؤقت ضمن سلسلة الإجراءات لتحريك وسير الدعوى التأديبية .  
● أثر العقوبة بعد سريان قرار التنزيل في الرتبة :

كما ذكرنا في الفرع الأول ،<sup>2</sup> يتمثل إجراء التنزيل في الرتبة إعادة تعيين الموظف في رتبة أدنى  
مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها".  
● عدم إمكانية رد الاعتبار :

نصت المادة 176 من الأمر 03-06 على أنه "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من  
الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد  
سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة. وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الاعتبار

1 - المادة 173 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

2 - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 438.

بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وفي حالة إعادة إعادة الاعتبار،  
يمحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني"

بمفهوم المخالفة، فإن كل من يتعرض إلى عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة لا يمكنه  
الإستفادة من إجراء طلب إعادة الإعتبار ومحو أثر العقوبة، نصت على ذلك صراحة المراسلة  
رقم 618 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بتاريخ:  
2016/02/28، والتي ورد في فقرتها الأخيرة" فيما يخص العقوبات من الدرجة الرابعة... وكذا  
عقوبة التنزيل في الرتبة، فإن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لم ينص على إمكانية إعادة  
الإعتبار لكونها تتعارض مع الغرض من العقوبة"<sup>1</sup>.

### **المطلب الثاني: العقوبات المؤثرة تأثيرا غير مباشر على الترقية .**

نقصد بالتأثير غير المباشر للعقوبة التأديبية ما يترتب عنها من آثار سلبية على فرص  
الموظف في الترقية في الدرجة (الفرع الأول) أو في الرتبة (الفرع الثاني) مثل تأخير ترقيته أو  
حذف اسمه من قائمة التأهيل.

### **الفرع الأول: العقوبات المؤثرة تأثيرا غير مباشر على الترقية في الدرجة**

إن تعرّض الموظف العمومي لأي عقوبة تأديبية قد يكلفه خسارة حقه في الترقية في الدرجة  
بطريقة غير مباشرة، -لا سيما إذا كانت من الدرجة الثانية أو الثالثة- فقد يشطب من قائمة  
الترقية (أولا) كما قد يتم حذف سنة من الأقدمية المكتسبة (ثانيا).

### **أولاً: الشطب من جدول الترقيات**

Radiation du tableau d'avancement:

وتعني حرمان الموظف المعاقب من الترقية في الدرجة في السنة التي تعرض فيها لهذه العقوبة  
أو السنة التي استوفى فيها كل شروط الترقية .

"الهدف من الشطب هو حرمان الموظف المذنب (المخطئ) من الترقية في السنة التي استوفى  
فيها الأقدمية المطلوبة للترقية في الدرجة، ولا يعني هذا أن يتم حذف فترة الشطب من أقدميته  
المكتسبة وإلا فإن الموظف في هذه الحالة سيتعرض لعقوبتين في آنٍ واحد"<sup>2</sup>.  
فهي إذن "عقوبة تنطوي على آثار مادية ومعنوية في نفس الوقت"<sup>1</sup>.

1 - مراسلة رقم 618 ،صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بتاريخ 2026/02/25 متعلقة  
بالعقوبات التأديبية ومسألة رد الإعتبار والترقية.

2 - المرجع نفسه.

وردت عقوبة الشطب من قائمة التأهيل للترقية في الدرجة كأحد عقوبات الدرجة الثانية في المادة 163 من الأمر 03/06، حيث تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين باتخاذ قرار الشطب من قائمة التأهيل بقرار مبرر و فردي بعد أن توجه استفسار كتابي للموظف المخطئ وتحصل على توضيحات كتابية منه.

وحتى بالرجوع إلى نص المادة 107: "يمكن ترقية الموظف إلى رتبة أعلى... حسب الاستحقاق"، وعبارة "حسب الاستحقاق" تعني أن الترقية تخضع لشروط وإجراءات محددة . "يجب على السلطة التي لها صلاحية اتخاذ العقوبة أن تحدد مدة الشطب بسنة واحدة أو سنتين كحد أقصى"<sup>2</sup> .

✓ مثال عن حالة الشطب من قائمة الترقيات :

موظف برتبة متصرف إداري بجامعة الوادي، تم إدراجه في قائمة التأهيل شهر مارس سنة 2023 .

لكن في شهر أفريل 2023 ، صدر في حقه عقوبة توقيف لـ 5 أيام بسبب رفض تنفيذ تعليمات رئيسته الإداري المباشر دون مبرر مقبول .  
اللجنة أعادت المداولة وشطبته من جدول الترقية .

**ثانياً:** عقوبة تأخير الأقدمية: La baisse de l'ancienneté d'échelon "

رغم أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على هذا الإجراء<sup>3</sup> كما أنها عقوبة نادرة التطبيق، لكنها قانونية لأنها تدخل في إطار السلطة التقديرية للإدارة التي تستخدمها كبديل عن العقوبات الأشد منها مثل تنزيل الموظف درجة أو درجتين، فتنفضل الإدارة أن تحذف سنة فقط من الأقدمية المكتسبة.

✓ لتوضيح مدلول ومحتوى هذه العقوبة يمكن أن نقدم المثال الآتي:

موظف برتبة متصرف، في الدرجة 5، منذ سنتين ونصف.

العقوبة: ارتكب خطأ مهني قد يؤدي إلى تنزله في الدرجة لكن الإدارة أرادت أن تكون متسامحة نوعاً ما مع الموظف نظراً لخلو سجله التأديبي من أية عقوبات سابقة فقررت أن

1 - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 337.

2 - مراسلة رقم 618، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بتاريخ 2016/02/25 متعلقة بالعقوبات التأديبية ومسألة رد الاعتبار والترقية.

3 - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 437.

تخصم سنة واحدة من أقدميته المكتسبة بدل أن تحذف درجة أو درجتين من اقدميته وبالتالي يخسر سنة واحدة من الاقدمية افضل من خسارة سنتين ونصف أو خمس سنوات على أقل تقدير .

النتيجة :يُصبح الموظف كأنه في الدرجة 5 منذ 1.5 سنة فقط وليس منذ سنتين ونصف .  
الأثر :سيتأخر عن الترقية إلى الدرجة 6 في موعدها المتوقع وعليه أن ينتظر سنة أخرى ليتم إدراجه ضمن قائمة الترقية في الدرجة .

إن عدم احتساب المدة الزمنية التي قضاها الموظف في الصنف أو الفئة الوظيفية التي يشغلها"1،"لا يربط هذا اثارا فورية على مُرتب الموظف ، بل يؤجل فقط التاريخ الذي يمكن للموظف أن يحصل فيه على الترقية إلى الدرجة الأعلى .

**ثالثا:**تأثير كل من عقوبة النقل الاجباري و التوقيف عن العمل (الخصم) على الترقية في الدرجة .

يتردد البعض في اعتبار عقوبة النقل الإجباري أحد موانع الترقية، في حين يرى البعض أنها أحد الموانع غير المباشرة في الترقية، لأنها قد تكون سببا في دفع الموظف إلى ارتكاب أخطاء أخرى،مثل التغيب، ضعف الأداء والمردودية والتقييم السلبي من طرف الرئيس المباشر أو اللجنة المتساوية الأعضاء .

لم يرد تعريف واضح ومحدد لعقوبة النقل الإجباري في قانون الوظيفة العمومية، لكن نصت عليها المادة 164 من نفس القانون كعقوبة من الدرجة الثالثة،تعني تغيير مكان عمل الموظف داخل نفس الإدارة أو خارجها مما يترتب عليه تغيير الإقامة أو تكليف الموظف مصاريف التنقل اليومي إلى مكان العمل الجديد ، كما قد تتجسد عقوبة النقل الإجباري في نقل الموظف للعمل في مصلحة أخرى أو قسم آخر ،ما قد ينجر عنه تكليفه بمهام وواجبات جديدة تتطلب منه بذل جهد أكبر ووقت أطول من أجل تعلمها والتحكم فيها.

كما ذكرنا سابقا فإن الترقية في الدرجة تعتمد على تقييم الموظف وفق معايير تنقيط محددة وبطريقة دورية حسب وتائر(مدد) دنيا ، متوسطة وقصوى تتراوح من سنتان ونصف ، ثلاثة سنوات وثلاثة سنوات ونصف على التوالي ، فإذا تعرض الموظف إلى عقوبة النقل الإجباري قد

---

1 - بلعربي عبد الكريم،مرجع سابق،ص 30.

يؤدي ذلك - عادة - إلى خفض تقييمه من قبل رئيسه المباشر، فمثلا بدل أن يمنحه علامة 20/15 قد يمنحه علامة 20/10.

و هو ما قد يؤدي إلى تأجيل ترقيته في الدرجة من خلال تمرير ملف ترشحه للترقية في المدة القصوى (البطيئة) أي بعد ثلاثة سنوات ونصف بدل ترقيته في المدة الدنيا أو المتوسطة. تؤثر هذه العقوبة أيضا على فرص الموظف في الترقية في الرتبة من خلال استبعاده تلقائيا من قوائم الترقية في السنة التي ارتكب فيها الخطأ المهني إذا تعلق الأمر بالترقية الاختيارية (التي سبق شرحها)، " حيث تعتمد أساسا على رأي اللجنة المتساوية الأعضاء"<sup>1</sup>، والتي غالبا ما إن تتطلع على ملف المعني وتكتشف تعرضه لعقوبة النقل الإجمالي تأديبيا فإنها تقوم باستبعاد ملفه من قوائم الترقية الاختيارية.

✓ مثال عملي عن كيفية ومدى تأثير عقوبة النقل الإجمالي على فرص الموظف في الترقية  
موظف: أستاذ رئيسي في التعليم الثانوي.

الإدارة: مديرية التربية لولاية الوادي.

الرتبة: أستاذ رئيسي (صنف 13).

مدة الأقدمية: 8 سنوات .

السلوك المهني والكفاءة : كفاء ، إلا أنه دخل في خلاف علني مع مدير المؤسسة بسبب توزيع الحصص.

- الوقائع والتصرفات القانونية :

في السنة الدراسية 2024/2023، قام الأستاذ بتوجيه انتقادات حادة للإدارة أمام التلاميذ.

اعتبرت الإدارة أن سلوكه يمسّ بسمعة المؤسسة وبالانضباط الواجب احترامه.

تم استدعاؤه ليمثل أمام مجلس التأديب، الذي خلص إلى عدم فصله نظراً لعدم احتواء ملفه على سوابق تأديبية ، لكن المجلس اقترح عقوبة النقل الإجمالي.

- القرار :

صدر قرار إداري ينقله إلى ثانوية أخرى تبعد 40 كم عن مقر إقامته، بدون موافقته، بناءً على المادة 163 من الأمر 06-03.

- نتيجة العقوبة التأديبية :

<sup>1</sup> - طبقا للمطمة الرابعة من المادة 107 من الأمر 06-03، مرجع سابق .

في السنة نفسها، أعلنت مديرية التربية عن مسابقة ترقية إلى رتبة أستاذ مكوّن "عن طريق الامتحان المهني"<sup>1</sup>.

لكن - رغم أن الأستاذ- استوفى الشروط القانونية (أقدمية، ملف إداري كامل، كفاءة مهنية) وسجّل في المسابقة **ونجح فيها**، إلا أن اسمه شُطب من قائمة الترقية النهائية بسبب وجود عقوبة النقل الإجباري في ملفه، حيث اعتبرت لجنة الترقية أن ملفه "غير نظيف مهنيًا" ولا يعكس حسن السيرة المهنية اللازمة للترقية.

من خلال المثال السابق، نرى أن عقوبة النقل الإجباري تؤثر مباشرة على حظوظ الموظف في الترقية في الرتبة (الترقية الاختيارية) وفي الدرجة (بسبب تأخيرها) كما تعتبرها اللجنة المتساوية الأعضاء عادة قرينة لعدم الانضباط والكفاءة المهنية.

أما بالنسبة لعقوبة التوقيف عن العمل (الخصم) والتي قد تصنف كعقوبة من الدرجة الثانية أو الثالثة حسب عدد أيام التوقيف فإن لها تأثيرًا غير مباشر لكنه فعال على مسار الترقية، سواء في الدرجة أو في الرتبة.

من الناحية العملية والقانونية، التقييم السنوي للموظف يُعد شرطًا جوهريًا في استحقاق الترقية في الدرجة، "حيث يشترط أن يتحصل الموظف على تنقيط يساوي أو يفوق 20/10<sup>2</sup> وفي حال ارتكب الموظف مخالفة أدت إلى معاقبته بعقوبة الخصم، فإن ذلك يؤثر على تنقيطه السنوي بشكل سلبي، ويُقصيه من الترقية في الوتيرة السريعة أو المتوسطة، ويُرقيه فقط وفق الوتيرة الدنيا، أو المتوسطة على أفضل تقدير، خاصة أن هذه العقوبة هي عقوبة من الدرجة الثالثة) أي مدة التوقيف من 4 أيام إلى 8 أيام) حيث لا يمكن محوها من السجل التأديبي مثل باقي عقوبات الدرجة الأولى والثانية .

### الفرع الثاني : العقوبات المؤثرة تأثيرا غير مباشر على الترقية في الرتبة.

أما فيما يخص الترقية في الرتبة، سواء عن طريق الامتحان المهني أو عن طريق الاختيار، فإن الملف التأديبي للموظف يُؤخذ بعين الاعتبار من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء ، وعادةً ما يتم تفضيل الموظفين الذين لم تُسجل ضدّهم أية عقوبات خلال السنوات الثلاث الأخيرة. وبالتالي، على سبيل المثال، وجود عقوبة الخصم يُضعف من تصنيف ملف الموظف، ويؤثر

1 - طبقا لنص المادة 107 من الأمر 06-03 ، مرجع سابق .

2 - طبقا للتعليمية رقم 01 المؤرخة في 20 فبراير 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، ص 16.

سلبًا على تقييم جدارته المهنية مقارنة بزملائه، مما قد يؤدي إلى إقصائه من قائمة الترقية رغم توفر الشروط الأخرى .

إن عقوبة الخصم (التوقيف عن العمل )، ورغم بساطتها القانونية، تشكل عائقًا حقيقيًا أمام ترقية الموظف، بما تمثله من مؤشر سلبي على مدى احترامه للانضباط والواجبات المهنية، وتُسجل في مساره المهني على نحو قد يُستحضر لاحقًا في مختلف محطات التقييم الإداري.

ملاحظة :

للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية نفس التأثير الذي تخلفه العقوبات من الدرجة الثالثة على فرص الموظف في الترقية سواء في الدرجة أو الرتبة ، وبالتالي ما ينطبق على عقوبة النقل الإجباري والتوقيف لمدة 8 أيام ينطبق أيضا على عقوبة الانذار والتوبيخ قبل أن يتم محوها من ملف الموظف وإعادة اعتباره طبقا للمادة 176 من الأمر 03/06 ، ما يعني أن العقوبات لها نفس التأثير غير المباشر على الترقية في الدرجة أو الرتبة رغم أنها تختلف من حيث شدتها .

### المطلب الثالث: تأثير العقوبات التأديبية على الترقية لشغل المناصب العليا :

نصت المادة 10 من الأمر 03-06 على أن "المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية".<sup>1</sup>

نفهم من كلمة " للتأطير " أنها مناصب قيادية حسب التنظيم الهيكلي أو الوظيفي للمؤسسة، تُسند إلى الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط معينة تسمح لهم بتحمل ما تتطلبه هذا المناصب العليا من واجبات وما تفرضه من مسؤوليات .

"لذلك فهي ليست حقًا مكتسبًا لكل من يحمل صفة الموظف العمومي ، بل هي تكليف وامتنياز في نفس الوقت لمن تتوفر فيهم شروط معينة"<sup>2</sup>، ولأنها امتياز يرافقه تكليف بمهام ومسؤوليات أوسع فهي تعتبر أحد أوجه الترقية، التي قد تتأثر بالعقوبات التأديبية شأنها شأن الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة .

1 - المادة 10 من الأمر 03-06، مرجع سابق .

2 - طبقا لنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في 25 يوليو سنة 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم. (ج ر رقم 31 المؤرخة 28 جويلية 1990).

فيما يلي سنوضح مفهوم المنصب العالي والوظيفة العليا، شروط تولي هذه المناصب النوعية (فرع أول) وكيف تؤثر العقوبات التأديبية على فرص الموظف في توليها (فرع ثان).  
**الفرع الأول : مفهوم الوظائف العليا وشروط شغلها.**

"يعتبر الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 التشريع الوحيد من ضمن قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر منذ الإستقلال إلى اليوم ، الذي خص المناصب العليا و الوظائف العليا في الدولة بفصل كامل" من المادة 10 إلى المادة 18 تحت عنوان " المناصب العليا و الوظائف العليا للدولة"<sup>1</sup>

بالرجوع إلى نص المادة 10 سألقة الذكر نفهم أنها مناصب تتطلب كفاءة وخبرة معينة لتسيير فرق العمل أو الإشراف على نشاطات محددة ضمن مصلحة أو قسم أو مديرية حسب التقسيم الهيكلي للمؤسسة المعنية، مثل مدير جامعة، عميد كلية، مدير مستشفى رئيس مصلحة... الخ.

لذلك فهي لا تعتبر رتباً بل هي وظائف مؤقتة يمكن للموظف أن يُعيّن فيها وتُنهى مهامه حسب نفس الطريقة، وهذا حسب مبدأ "الفصل بين الرتبة والوظيفة" الذي أقره الأمر 06-03، الموظف يُحافظ على رتبته الأصلية، لكن يستفيد من تعويضات خاصة مرتبطة بالمنصب العالي، و يمكن إنهاء التعيين أو التكليف في أي وقت، دون أن يكون ذلك بسبب عقوبة تأديبية. أما الوظائف العليا تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية.

بالنظر إلى ما ورد في النصوص القانونية السابقة المنظمة للوظيفة العمومية الجزائرية ابتداء من الأمر 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 (الملغى) ،مرورا بالمرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى) ، وصولاً إلى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الساري العمل به)، يمكننا القول أن شغل المناصب

---

1 - بن أحمد علي، الوظائف والمناصب العليا في قوانين الوظيفة العمومية الجزائرية، مطبوعة بيداغوجية، جامعة زيان عاشور الجلفة.

العليا يُسند إلى " الموظفين الذين يتوفر فيهم التأهيل المطلوب"<sup>1</sup>، "والسلوك اللائق أثناء وخارج أوقات العمل وأن يمتنعوا عن أي موقف من شأنه أن يشوه كرامة المهام المسندة إليهم"<sup>2</sup>. و إذا أردنا أن نبحث عن تجسيد لهذه الشروط العامة في مختلف القوانين الأساسية المتعلقة بمختلف القطاعات والأسلاك، عادة ما نجدتها تشترك في الشروط الآتية مع بعض الاختلافات التي تفرضها طبيعة القطاع أو المنصب العالي.

عموماً، تتمثل شروط شغل منصب عال في المؤسسة أو الإدارة العمومية في :

- أن ينتمي الموظف إلى رتبة تتماشى مع متطلبات المنصب العالي .
- الأقدمية المهنية "أن يثبت أقدمية دنيا في الرتبة، تُحدد في التنظيم الخاص بكل قطاع، وبصفة عامة يشترط 5 سنوات أقدمية في نفس الرتبة لشغل منصب رئيس مصلحة (في أغلب القطاعات)، لكن قد تختلف من قطاع إلى آخر حسب القوانين الأساسية الخاصة طبقاً لنص المادة 12 من الأمر 06-03.

• التمتع بالكفاءة المهنية والانضباط.

• "أن يكون مشهوداً له بالكفاءة المهنية والسلوك الأخلاقي والانضباط."

• "أن لا يكون محل إجراء تأديبي أو متابعة قضائية."

• يجب أن يتمتع الموظف بسمعة مهنية جيدة، بتقييمات إيجابية في المسار المهني.

• أن لا يكون متابعاً تأديبياً أو قضائياً وقت التعيين.

**الفرع الثاني: تأثير العقوبة التأديبية على امكانية التعيين في منصب عال**

إذا توقفنا عند الشرط الأخير من بين الشروط المشار إليها أعلاه والمتعلقة بالتعيين في المناصب العليا، يتضح أن من بين المعايير الجوهرية التي تؤخذ بعين الاعتبار ضرورة خلوّ سجل المترشح من أية متابعة تأديبية أو قضائية وقت التعيين. ويعكس هذا الشرط مدى الأثر السلبي للعقوبات التأديبية، خاصة من الدرجتين الثانية والثالثة، على فرص الموظف في الترقية أو التعيين في مناصب عليا، حتى إن توفرت فيه باقي الشروط القانونية المطلوبة. إذ قد يُحجم الرئيس المباشر عن اقتراحه للمنصب نظراً لما يشوب ملفه من جزاءات أو إجراءات تأديبية قيد الإجراء، أو حتى إن تم اقتراحه، فإن السلطة المختصة بالتعيين قد تمتنع عن التصديق على

1 - المادة 9 من المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى).

2 - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226، مرجع سابق.

قرار التنصيب، ولا سيما حين يتعلق الأمر بالمناصب العليا الحساسة (مثل المناصب العليا في الإدارات المركزية أو المؤسسات الدستورية) حيث يُعد السلوك الوظيفي والنزاهة من المعايير الأساسية في اختيار شاغليها.

وقبل كل شيء، فإن التعيين في المناصب العليا يعود للسلطة التي لها صلاحية التعيين في اختيار من تراه مناسباً من بين من توفرت فيهم الشروط؛ ويشبه ذلك إلى حد كبير، آليات و طرق الترقية الاختيارية في الرتبة، بالرغم من وجود ترتيب استحقاقى بقائمة التأهيل المُعدة مسبقاً على ضوء الملفات الإدارية المتضمنة المسار الإداري والمهني لأولئك المترشحين، وما وجود عقوبات تأديبية في ملف الموظف إلا سبباً يضاعف امكانية تعيينه.

ومع ذلك، وحسب ما أفرزته التجربة العملية، يبدو أن تأثير العقوبات التأديبية على فرص الموظف في التعيين في المناصب العليا يعتمد على عدة عوامل، أهمها طبيعة ودرجة العقوبة التأديبية، فالعقوبات من الدرجتين الثانية والثالثة تعطي انطباعاً بعدم الجدية وضعف الأداء والتهاون، كما أن عامل تكرار العقوبة يلعب دوراً في اتخاذ قرار التعيين في المنصب العالي حتى لو كانت هذه العقوبات من الدرجة الأولى مثل التوبيخ والإنذار خاصة إذا كانت المؤسسة أو الإدارة العمومية تتعامل بحزم مع الموظفين الذين لديهم سجل تأديبي، فإن التعيين في المناصب العليا يعود للسلطة التي لها صلاحية التعيين في اختيار من تراه مناسباً من بين من توفرت فيهم الشروط؛ ويشبه ذلك إلى حد كبير، آليات و طرق الترقية الاختيارية في الرتبة، بالرغم من وجود ترتيب استحقاقى بقائمة التأهيل المُعدة مسبقاً على ضوء الملفات الإدارية المتضمنة المسار الإداري والمهني لأولئك المترشحين، وما وجود عقوبات تأديبية في ملف الموظف إلا سبباً إضافياً يضاعف امكانية تعيينه.

ومع ذلك، وحسب ما أفرزته التجربة العملية، يبدو أن تأثير العقوبات التأديبية على فرص الموظف في التعيين في المناصب العليا يعتمد على عدة عوامل، أهمها طبيعة ودرجة العقوبة التأديبية، فالعقوبات من الدرجتين الثانية والثالثة تعطي انطباعاً بعدم الجدية وضعف الأداء والتهاون، كما أن عامل تكرار العقوبة يلعب دوراً في اتخاذ قرار التعيين في المنصب العالي حتى لو كانت هذه العقوبات من الدرجة الأولى مثل التوبيخ والإنذار خاصة إذا كانت المؤسسة أو الإدارة العمومية تتعامل بحزم مع الموظفين الذين لديهم سجل تأديبي.

## خلاصة الفصل الثاني :

يمكن للموظف في الوظيفة العمومية أن يستفيد من الترقية في الرتبة و/أو الترقية في الدرجة، ويخضع كلا النمطين لشروط وقواعد محددة. فالترقية في الدرجة هي الانتقال إلى درجة أعلى ترافقها زيادة في الراتب، يُعد كل من عامل الأقدمية والتقييم السنوي معيارين أساسيين فيها. أما الترقية في الرتبة، فهي انتقال الموظف إلى رتبة أعلى ضمن نفس السلك الوظيفي، بناءً على حصوله على مؤهل أكاديمي أو خبرة مهنية معترف بها.

ومع ذلك فالترقية في الدرجة تتأثر بشكل واضح بالعقوبة التأديبية التي يتعرض لها الموظف خلال مساره ، وذلك بإبطال الترقية في الدرجة أو تأخيرها أو التنزيل من الدرجة المتحصل عليها إلى درجة أو درجتين أسفل ، كما تنعكس العقوبات كذلك على الترقية في الرتبة، وذلك بتنزيل الموظف إلى رتبة أدنى أو شطبه من قائمة التأهيل في حالة الترقية الإختيارية أو الترقية على أساس الإمتحان المهني .

إضافة إلى ذلك ، تتقلص حظوظ الموظف في الترقية لشغل مناصب عليا في إدارته مثل: رئيس مصلحة، مدير فرعي، أمين عام، مدير مؤسسة،...) بعد تعرضه لأي عقوبة تأديبية خاصة تلك المصنفة من الدرجة الثانية والثالثة إذ لا يُقترح اسمه للتعيين في تلك المناصب إلا بعد انقضاء مدة معينة.و إذا كان الموظف فعليا يشغل منصبًا عاليًا، وتمت معاقبته تأديبيًا، فعادةً ما يُعزل من هذا المنصب مباشرة، دون أن يفقد رتبته ضمن السلم الوظيفي.

## الخاتمة

## الخاتمة:

على ضوء ما تم عرضه وتحليله في هذه المذكرة، التي سلطت الضوء على موضوع يُعد بالغ الأهمية في مجال تسيير الموارد البشرية في القطاع العمومي، ألا وهو **كيفية ومدى تأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العمومي**.

يتضح جليا أن العقوبات التأديبية تشكل أحد الموانع الأساسية أمام ترقية الموظف العمومي، سواء كانت الترقية في الدرجة أو الرتبة أو حتى فرصه في التعيين في المناصب العليا، ليكون بذلك المشرع قد أكد على أن الترقية لا تُعد مكسبًا آليًا وإنما تُربط بجملة من الشروط، من بينها خلو ملف الموظف من العقوبات التأديبية خاصة العقوبات من الدرجة الثانية والثالثة مع الأخذ بعين الاعتبار دائما خصوصية كل قطاع والقانون الأساسي الذي يحكمه ودرجة صرامته مع مسألة الاخطاء المهنية.

إن ربط الترقية بوضعية الموظف التأديبية لا يمكن اعتباره إجراءً عقابياً في حد ذاته، بل هو جزء من فلسفة الإدارة الحديثة التي تقوم على ربط استحقاق الترقية بالكفاءة المهنية، الانضباط وأداء الواجبات على أفضل وجه، حيث يصبح احترام القوانين والتنظيمات أثناء وبمناسبة تأدية المهام معياراً حاسماً في تقييم مدى أهلية الموظف للارتقاء في سلم المسؤوليات وتدرجه في السلم الوظيفي .

تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية مؤثرة وحاسمة في عملية تكيف الخطأ المهني، وسير الإجراء التأديبي في كافة مراحله وحتى في اختيار العقوبة المناسبة للخطأ المهني، ومع ذلك حرص المشرع الجزائري على وضع الضمانات الكافية لحماية حقوق الموظف الخاضع للإجراء التأديبي ومنع أي تعسف في استعمال السلطة ضده أو المبالغة في إصدار قرارات تأديبية لا تتلاءم مع فداحة الخطأ المهني المرتكب، وبذلك تبقى مسألة "الإدارة هي الخصم و الحكم والمقرر" في نفس الوقت تشكل تحدياً أمام المشرع الجزائري الذي عليه أن يوازن بين ضمان حقوق الموظف وحمائته من جهة ومنح السلطة التقديرية للإدارة في تحديد وتكييف الخطأ المهني والعقوبة المناسبة له، من جهة أخرى .

- كما بيّنت الدراسة أن العقوبات التأديبية، خاصة من الدرجتين الثانية والثالثة، تُعد مانعاً قانونياً فعلياً يحول دون استفادة الموظف من الترقية أو التعيين في المناصب العليا، ما لم يتم محوها وفق الإجراءات المحددة قانوناً.

- **تؤثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة من خلال شطب الموظف من قائمة الترقية** أو تأخير ترقيته أو حذف سنة من الأقدمية المكتسبة ، كما يمكن أن تؤثر العقوبات بشكل مباشر في الدرجات المحصل عليها خلال المسار المهني بالتنزيل درجة أو درجتين ،تتشرك كل العقوبات التأديبية في صفة تأثيرها على التقييم السنوي للموظف الذي يُعد شرطاً جوهرياً في استحقاق الترقية في الدرجة.

- **تؤثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف في الرتبة بشكل مباشر أو غير مباشر**، قد تكون سببا في تنزله إلى الرتبة الأدنى مباشرة كعقوبة من الدرجة الرابعة ،ولا توجد عقوبة أشد منها إلا التسريح، ويترتب عنها أثر مالي وعرقلة للمسار المهني للموظف المخطئ ،لا تتخذها سلطة التأديب إلا في حالة ارتكاب الأخطاء الجسيمة أو تكرار الأخطاء البسيطة والتعرض لعقوبات تأديبية من الدرجة الأولى والثانية لكن بصفة متكررة.

كثيرا ما لا يدرك الموظف مدى التأثير غير المباشر للعقوبات التأديبية على مساره المهني وفرصه في الترقية، يشطب الموظف المذنب من قائمة الترقية في الرتبة رغم استيفائه كل الشروط (أقدمية في الرتبة ، ملف كامل ، اجتياز الامتحان المهني بنجاح )، فيجد نفسه يتحمل تبعات خطأ مهني ارتكبه منذ أشهر .

كما يمكن أن يتم حرمانه من الترقية الاختيارية التي لا يستفيد منها غالبا إلا من قضى أكثر من 10 سنوات خدمة في نفس الرتبة ، بسبب التقييم المهني السلبي " أو غياب شرط الاستحقاق" وهي عقوبة رادعة وقاسية في نفس الوقت ،عادة ما تؤثر حتى على نفسية الموظف و دافعيته ومستوى أدائه ،ويزعزع ثقته بمحيط عمله ومدى ارتباطه الوظيفي بمؤسسته، ما يدفعنا مرة أخرى للتساؤل عن مدى فعالية العقوبات التأديبية في أداء الغاية من وجودها وإقرارها.

تبقى معضلة تطبيق العقوبات التأديبية فعليا وعمليا في المؤسسة الجزائرية،سببا في إفراغها من محتواها وتجعلها تفقد جوهر وجودها والغاية من إقرارها القانوني. رغم أن الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية وكل القوانين الأساسية المتعلقة به قد نجحت في وضع نظام تأديبي متكامل إلا أن هذا النظام القانوني كثيرا ما يتأثر بعوامل غير قانونية تفرضها طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة داخل المؤسسة الجزائرية مثل الإعتماد على الحلول الودية في حل النزاعات المهنية رغم ما قد تصل إليه من ارتكاب افعال عنيفة داخل المؤسسة،فالحلول الودية هي أداة لفض النزاعات نجح الموظف الجزائري في نقلها من محيطه الاجتماعي إلى المحيط المهني .

- عدم تفعيل المتابعات التأديبية وفقاً للإجراءات القانونية، رغم التجاوزات الصارخة التي قد تحدث داخل المؤسسة العمومية، لأسباب عديدة أهمها "ذهنية التساهل والتهاون السائدة داخل المؤسسة العمومية"، وصعوبة تقبل فكرة تسريح موظف أو تنزيله في الرتبة بسبب خطأ مهني مهما كانت درجة فداحته، وهي أصلاً أحد النتائج السلبية لنموذج "نظام الوظيفة العمومية المغلق" الذي يمنح الموظف درجة عالية من "الأمان الوظيفي" تجعله يتمادى تلقائياً في ارتكاب الأخطاء المهنية لأنه قد أمن العقاب.

يضاف إلى كل ذلك تردد الإدارة في ممارسة سلطتها التأديبية بشكل كامل وقانوني خوفاً من الصدام مع النقابات، وضعف التكوين القانوني للإداريين والمدراء، حيث كثيراً ما يتم الإكتفاء بتوجيه إنذار أو توبيخ لموظف تغيب عن العمل لعدة أيام دون مبرر أو موظف اعتدى لفظياً أو جسدياً على أحد زملائه في العمل أو حتى على رئيسه الإداري المباشر.

أما عن اللجان المتساوية الأعضاء (اللجان التأديبية) فإن أغلب جلساتها تسير في مزاج عام ومناخ يتميز بالتسامح مع مرتكب الخطأ مهما كانت درجة جسامته، وهو ما يتنافى مع سبب وجودها، كما أن الهيمنة القانونية والنفسية لمدير المؤسسة يفقدها قدرًا كبيراً من مصداقيتها.

**من أجل أن تكون الترقية أداة حاسمة في العقاب التأديبي للموظف قد يكون من الضروري اتخاذ قرارات جريئة من أجل التخلي شيئاً فشيئاً عن نموذج "نظام الوظيفة العمومية المغلق" المتبع في الجزائر الذي ساهم إلى حد كبير في إضعاف تأثير العقوبة التأديبية كوسيلة لضمان السير الحسن للمرفق العمومي، والاتجاه فعلياً إلى ذهنية تفعيل السلطة التأديبية الكاملة للإدارة وخلق محيط عمل عام يقتنع فيه الجميع أن كل خطأ مهني سيقابله تطبيق فعلي للعقوبة المناسبة له.**

لكن وفي المقابل، يمكن (رغم صعوبة تنفيذ الاقتراح) دراسة إمكانية إسناد تنفيذ كامل مراحل الإجراء التأديبي إلى سلطة إدارية مستقلة عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، وذلك من أجل إحداث التوازن بين الحزم والصرامة في النظام التأديبي من جهة وضمان حقوق الموظف وحمايته من التعسف في استعمال السلطة من جهة أخرى.

## قائمة المصادر و المراجع

### I - المصادر :

#### أ- النصوص القانونية :

#### أ1 - الأوامر والقوانين

01- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون العقوبات ، المعدل والمتمم.

02- الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جويلية 1966 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية(ملغى).

03- الأمر 06-03 المؤرخ في 16 جويلية 2006 المتضمن القانون العام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

04- القانون رقم 01/06 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المؤرخ في 20 فيفري 2006.

#### أ2 - المراسيم

01- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 23 سبتمبر،المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 23-54.

02- المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية(ملغى).

03- المرسوم رقم 88-131 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن.

04- المرسوم التنفيذي 08/409 المتعلق بالقانون الأساسي لمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية

05- المرسوم التنفيذي رقم 19-165 الذي يحدد كفايات تقييم الموظف .

06- المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 16-280 .

07- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

08- المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

09- المرسوم التنفيذي 08-04 المعدل والمتمم المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

10- المرسوم التنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في 25 يوليو سنة 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم. (ج ر رقم 31 المؤرخة 28 جويلية 1990).

### أ3 - المناشير والتعليمات والقرارات .

- 01- المنشور رقم 86 المؤرخ في 13-03-2001 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية .
- 02- التعليم رقم 19 المؤرخة في 10 ماي 2008 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية
- 03 -التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فبراير 2013 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 .
- 04- قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، تاريخ 17/12/1985، قضية (ب،ش،م) ضد وزير الداخلية، المدير العام للأمن الوطني، المجلة القضائية، العدد الأول، الجزائر .
- 05- مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري رقم 04- 2017 المؤرخة في 30 نوفمبر 2017 .
- 06- مراسلة رقم 618، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري بتاريخ 25/02/2026 متعلقة بالعقوبات التأديبية ومسألة رد الإعتبار والترقية.

### II- المراجع

#### أ- الكتب :

#### أ1 - الكتب العامة

- 1-عمار عوابدي دروس في القانون الإداري الطبعة الثانية، د.م.ج، الجزائر، 1984.
- 2-عمار عوابدي، القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 3-عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر، 1998.
- 4-محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم، الجزائر، 2002.

#### أ2 - الكتب المتخصصة

- 01- سعيد بوالشعير ،النظام التأديبي للموظف العمومي طبقا للأمر 66-133، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 1991.
- 02- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2010 .
- 03- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011.
- 04- رحماوي كمال تأديب الموظف العام في القانون الجزائري دار هومة الجزائر 2003.
- 05- سليمان محمد الطماوي ، الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، دار الثقافة العربية، القاهرة، 1975.

06- عبد الحكيم سواكر، دليل التسيير الخاص بمسيري الموارد البشرية في الوظيفة العمومية، المديرية العامة الوظيفة العمومية لولاية غيليزان، 2020.

07- مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، عالم الكتب، القاهرة، 1976.

### ب - الرسائل والمذكرات الجامعية :

01- سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، السنة الجامعية 2015، جامعة تيزو وزو .

02- قيقاية مفيدة، زغداوي محمد، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة منتوري قسنطينة 2008-2009.

### ج - المقالات :

01- باهي هشام ، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 5، العدد 1، 2019، جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

02- بلعربي عبد الكريم، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، ديسمبر 2013، المركز الجامعي نور البشير البيض .

03- خيضاوي نعيم، باية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، المجلد 4، العدد 01 جوان 2020.

04- سهام راجي، سلطة التأديب والفصل الإداري في الوظيفة العمومية، مجلة افاق للأبحاث السياسية والقانونية، المجلد 3، العدد 6، نوفمبر 2020، جامعة بسكرة.

05- شلال محمد، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة، مجلة المنار والبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد السادس، سبتمبر 2018.

06- صباح حمايتي، نظام الترقية و أثره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر، مجلة صوت القانون ، المجلد التاسع، العدد 01، 2022، جامعة محمد خيضر بسكرة.

07- فاضلي سيد علي، الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة المفكر، المجلد/18 ، العدد: 01، 2023.

08- وليد رحمان، خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري، مجلة أفاق للعلوم، العدد 10، جانفي 2018، جامعة البليدة 2.

### د - المواقع الإلكترونية :

- موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري ( www.dgfp.gov.dz )

## قائمة الجداول

الجدول 01 : الشبكة الإستدلالية للأجور ..... 49

## الفهرس

الصفحة	العنوان
02	مقدمة
02	الفصل الأول : الإطار العام للمسؤولية التأديبية (الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية )
05	المبحث الأول: الأخطاء المهنية
06	المطلب الأول: الخطأ كأساس للعقوبة التأديبية
06	الفرع الأول: مفهوم الخطأ المهني المستوجب لإصدار العقوبة التأديبية
06	الفرع الثاني: أركان الخطأ المهني ودرجاته
11	المطلب الثاني : تقاطع قانون الوظيفة العمومية مع النصوص القانونية الأخرى في تحديد الأخطاء
15	المبحث الثاني: : العقوبات التأديبية
17	المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية وتمييزها عن العقوبة الجنائية
17	المطلب الثاني: مبادئ وضوابط العقوبة التأديبية
20	المطلب الثالث: درجات العقوبات التأديبية وسير الإجراء التأديبي
23	الفرع الأول: درجات العقوبات التأديبية
23	الفرع الثاني : إجراءات تحريك الدعوى التأديبية
26	الفقرة الأولى : السلطة التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري
27	الفقرة الثانية : إجراءات تحريك الدعوى التأديبية والضمانات المقررة للموظف
29	خلاصة الفصل
37	الفصل الثاني تأثير العقوبات التأديبية على المسار المهني للموظف
38	المبحث الأول: : الترقية في قانون الوظيفة العمومية
39	المطلب الأول: مفهوم الترقية ، أنواعها وكيفياتها
39	الفرع الأول: مفهوم الترقية في قانون الوظيفة العمومية وفق الأمر 03-06
39	الفرع الثاني: أنواع الترقية في قانون الوظيفة العمومية
40	المطلب الثاني: كيفية وشروط الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة
42	المطلب الثالث: أهمية الترقية في المسار المهني للموظف والإدارة
50	المبحث الثاني: أثر العقوبة التأديبية على المسار المهني للموظف
52	المطلب الأول: العقوبات المؤثرة تأثيرا مباشرا على الترقية
52	الفرع الأول: العقوبات المؤثرة تأثيرا مباشرا على الترقية في الدرجة
52	الفرع الثاني : العقوبات المؤثرة تأثيرا مباشرا على الترقية في الرتبة
55	المطلب الثاني :العقوبات المؤثرة تأثيرا غير مباشر على الترقية
58	الفرع الأول: العقوبات المؤثرة تأثيرا غير مباشر على الترقية في الدرجة
58	الفرع الثاني: العقوبات المؤثرة تأثيرا غير مباشر على الترقية في الرتبة

62	المطلب الثالث: تأثير العقوبات التأديبية على الترقية لشغل المناصب العليا
63	الفرع الأول : مفهوم الوظائف العليا وشروط شغلها
63	الفرع الثاني: تأثير العقوبة التأديبية على إمكانية التعيين في منصب عال
65	خلاصة الفصل الثاني
67	الخاتمة
68	قائمة المصادر والمراجع
71	قائمة الجداول
74	الفهرس
-	ملخص الدراسة

## ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية ومدى تأثير العقوبات التأديبية التي يتعرض لها الموظف خلال مساره المهني على فرصه في الترقية بكل أنماطها.

اتبعنا كل من المنهج الوصفي لشرح المفاهيم الأساسية والمصطلحات القانونية، ومنهج تحليل المحتوى كلما تعلق الأمر بالتعليق وتحليل النصوص القانونية أو الربط بين الأفكار، مع إعطاء أمثلة عملية وتطبيقية للتوضيح أكثر، خاصة في أهم جزء من هذه المذكرة و المتعلق بمدى وكيفية تأثير مختلف العقوبات التأديبية على امكانية ترقية الموظف العمومي في الدرجة أو الرتبة أو تأثيرها حتى على فرصه في تعيينه في المناصب العليا .

بعد عرض كل الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة ، استنتجنا مايلي :

- عمد المشرع الجزائري إلى تصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية ضمن أربعة مجموعات كبرى لكل منهما ، مع فتح المجال للسلطة التقديرية للإدارة في تكييف طبيعة الخطأ وتحديد العقوبة المناسبة له من بين العقوبات المحددة في قانون الوظيفة العمومية (الأمر 06-03) على سبيل الحصر .
  - تتمثل الترقية في نوعين : الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة كحق مكتسب لكل موظف استوفى كل الشروط القانونية ولم يتعرض لأحد موانع الترقية، إضافة إلى إمكانية تعيينه في منصب عال كامتياز وتكليف وليس كحق إذا كان يتمتع بالتأهيل الكافي لتقلد المناصب القيادية التي تتطلب مستوى عال من التأطير.
  - تؤثر العقوبات التأديبية بشكل مباشر على الترقية في الدرجة وفي الرتبة من خلال تنزيل الموظف إلى الدرجة الأدنى أو الرتبة الأدنى مباشرة حسب الحالة كعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة على التوالي.
  - كما يمكن للعقوبات التأديبية الأخرى مثل التوقيف عن العمل ،النقل الإجباري وحتى العقوبات من الدرجة الأولى مثل التوبيخ أن تؤثر على ترقية الموظف في الدرجة (بتأخيرها، أو إسقاط اسمه من قائمة الترقيات) وعلى ترقيته في الرتبة بشطب اسمه من قائمة الناجحين في الإمتحان المهني (في حالة الترقية على أساس الامتحان المهني ) أو من قائمة التأهيل (إذا تعلق الأمر بالترقية الاختيارية).
- الكلمات المفتاحية :**
- الموظف العمومي، قانون الوظيفة العمومية ، الأخطاء المهنية ، العقوبات التأديبية، الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، الموانع التأديبية للترقية .

**Abstract:**

This study aimed to find out how and to what extent a disciplinary sanctions to which the employee is subjected to, throughout his professional career impact his promotion opportunities in its various types.

To achieve this objective, we followed both methods of research, the descriptive method to explain fundamental concepts and legal terminology and the content analysis method, particularly when analyzing and interpreting legal texts or linking ideas. Practical and practical examples were also given to enhance understanding, especially in the pivotal section addressing the extent and mechanisms by which various disciplinary sanctions affect a public employee's eligibility for promotion in grade salary increments, grade promotion, or its impact on his opportunities of appointing him in senior positions.

The main findings of the study are summarized as follows:

- The Algerian legislator has classified professional misconducts(errors) and disciplinary sanctions into four main categories each, while granting administrative authorities discretionary power to assess the nature of the misconduct and to impose the appropriate sanction selected from the exhaustive list provided under the public administrative Law (Ordinance No. 06-03).
- Promotion within the civil service exists in two forms: **promotion in grade** and **grade salary increment**. Both are birthright for employees who fulfill all statutory requirements. Additionally, employees may be appointed to in managerial and senior positions as a privilege and a form of assignment rather than a right, contingent upon their possession of the requisite qualifications and leadership abilities required for such positions.
- Disciplinary sanctions have a direct impact on promotion, potentially resulting in the demotion of the employee to a lower grade or rank directly below, depending on the nature of the sanction and the severity of the misconduct.
- Furthermore, other disciplinary sanctions—such as suspension from work, employee compulsory transfer, or even first-degree sanctions like formal reprimands—may adversely affect promotion prospects. They may lead to the postponement of promotion in salary increment, removal of the employee's name from promotion lists, or elimination from the list of successful candidates in professional examinations (for merit-based promotion) or eligibility lists (for selection-based promotion).

**Key words:**

-Public administration employee, Professional misconducts, Disciplinary sanctions, Promotion in grade, salary increment, Disciplinary constrains on promotion.