



جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام



أثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف
العام

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ

- د/ بودة محمد وعمر

من إعداد الطلبة

- غلاف حكيم

- تشرافت سوهيلة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ: عطوي عبد الحكيم، أستاذ محاضر قسم "أ"، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية----- رئيسا

الأستاذ: بودة محمد وعمر، أستاذ محاضر قسم "أ"، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية----- مشرفا ومقررا

الأستاذ: مختاري عبد الكريم، أستاذ محاضر قسم "أ"، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية----- ممتحنا

السنة الجامعية: 2024-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالَ تَعَالَى:

﴿ وَقُلْ رَبِّ أَدْخِلْنِي مُدْخَلَ صِدْقٍ
وَأَخْرِجْنِي مُخْرَجَ صِدْقٍ وَأَجْعَلْ لِي مِنْ
لَدُنْكَ سُلْطَانًا نَصِيرًا ﴾

شُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

نشكر الله سبحانه وتعالى أولاً ونحمده كثيراً على أن يسّر لنا أمرنا
في القيام بهذا العمل.

كما نتقدم بأسمى آيات الشكر والإمتنان والتقدير

إلى اللذين حملوا رسالة العلم والمعرفة

ولا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتوجه بالشكر الجزيل والإمتنان الكبير

إلى الأستاذ المشرف الدكتور "بوده محند وعمر" على تولّيه الإشراف على هذه المذكرة

وعلى كل ملاحظاته القيّمة

وجزاه الله عن ذلك كل خير

كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نتقدم بالشكر الخاص إلى الأساتذة الكرام بشكل عام

خاصة الدكتور "صايش عبد المالك"

ويطيب لنا تقديم خالص الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول فحص

وتدقيق هذه المذكرة.

وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل وكل من ساعدنا على إتمامه،

وإلى كل من خصّنا بنصيحة أو دعاء.

نسأل الله أن يحفظهم وأن يجازيهم خيراً.



غلاف حكيم -

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، أما بعد:

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى أبي العزيز الذي رباني وتعب على تعليمي حفظه الله وأطال في عمره.

إلى أعز وأغلى إنسانة في حياتي، التي أنارت دربي بنصائحها، وكانت بحرا صافيا يجري بفيض الحب،
والبسمة،

إلى من زينت حياتي بضياء البدر، وشموع الفرح،

إلى من منحتني القوة والعزيمة لمواصلة الدرب وكانت سببا في مواصلة دراستي،

إلى الغالية على قلبي أمي أدامها الله لي

إلى إخواني وأخواتي أطال الله في عمرهم وأسعد أيامهم

"غانية" "فريدة" "كرمة" "إبراهيم" "كمال"

إلى صديقتي ورفيقة دربي مليسة أسعد الله أيامها.

إلى أصدقائي الذين تقاسمت معهم مشوار دراستي خاصة

"بوبكر" "علاوى" "توفيق" "يانيس"



قائمة المختصات

قائمة المخصصات

أولاً: باللغة العربية

ج.ر: الجريدة الرسمية.

ج: جزء.

د.ب.ن: دون بلد النشر.

د.س.ن: دون سنة النشر.

د.ط: دون طبعة.

ط: طبعة.

ص.ص: من الصفحة إلى الصفحة.

ص: صفحة.

ثانياً: باللغة الفرنسية

N° : Numéro.

P : Page.

PP : de Page à la Page.

مقدمتہ

مقدمة

أعطى المشرع الجزائري أهمية بالغة القانون الوظيفية العمومية على اعتبار أنه من أهم مواضيع القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، نظرا لما يشكله قطاع الوظيفة العامة من أهمية خاصة في الدولة، خصوصا مع تزايد تدخل الإدارة في الحياة اليومية للأفراد، واتساع مجالها ودورها في تحقيق أهداف ومشاريع الدولة، ولقد نص المشرع على الحق في تقلد الوظائف العامة في الوثيقة الدستورية ومختلف القوانين الأخرى التي تضم مجموعة الحقوق والواجبات المتعلقة بالموظف العام، ومن أهم هذه الحقوق هي الحق في الترقية لما لهذا الحق من أبعاد اجتماعية واقتصادية ونفسية⁽¹⁾.

تعتمد الدولة بالدرجة الأولى على المرافق العامة من أجل تحقيق أهدافها المستعدة من سياستها العامة، غير أن هذه المرافق لا تعمل بمفردها إذ يتطلب ذلك توفر عدة وسائل مادية ووسائل بشرية، فالموظف العام يعتبر العنصر الحي والديناميكي في التنظيم الإداري للإدارة العامة، فهو يمثل أداة الإدارة في تنفيذ القوانين واللوائح ووسيلتها المفضلة في مسيرتها خطى التقدم والتطور.

نظراً لأن الوظيفة العامة تعتبر خدمة تقدمها الدولة للمواطنين من خلال كوادرها البشرية المتخصصة، والتي تتطلب من الموظف العام تكريس جهوده لأداء المهام الموكلة إليه، أصبح من الضروري إيلاء عناية خاصة بالموظفين العموميين عبر تنظيم قانوني محكم.

ولقد نظم المشرع الجزائري شؤون الموظفين بمجموعة من القوانين المتعاقبة تتمثل أساسا في الأمر رقم 66-133⁽²⁾ أول قانون أساسي للوظيفة العمومية في القانون رقم 78-12⁽³⁾ القانون الأساسي للعامل، المرسوم رقم 85-59⁽⁴⁾ المتضمن القواعد القانونية النموذجية التي تطبق على

(1) - محمد بن عيسى، النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، دار الفكر الجامعي، الجزائر، 2022، ص112.

(2) - أمر رقم 66-133، المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46، الصادر في 12 جوان 1966 (الملغى).

(3) - قانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر عدد 22، الصادر في 6 أوت 1978.

(4) - مرسوم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، تتعلق بالقانون الأساسي النموذجي العمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 3، الصادر في 24 مارس 1985.

مقدمة

عمال المؤسسات والإدارات العمومية، ثم الأمر رقم 06-03⁽⁵⁾ القانون الحالي للوظيفة العمومية حيث نصت جميع هاته القوانين على حقوق الموظف والواجبات الملقاة على عاتقه.

ويتمتع الموظف في ظل هاته القوانين والتنظيمات بمجموعه من الحقوق أهمها الحق في الترقية والذي يعتبر من أهم الضمانات التي يسعى الموظف لاكتسابها منذ توليه الوظيفة لم لها من أثر مادي ومعنوي على مساره المهني، وفي مقابل الحقوق المقررة للموظف العام واجبات والتزامات ملقاة على عاتقه يتعين على الموظف تنفيذها، وفي حالة الإخلال بها فله يتعرض العقوبات تأديبية يمكن أن تؤثر مباشرة على مساره المهني وخاصة ترقيته.

ونظرا لأهمية هذه الدراسة كونها تتعلق نظريا بموضوع التأديب في الوظيفة العمومية لم له من دور هام في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره في الإدارة العمومية لتحقيق الصالح العام فهو بمثابة الوسيلة لعقاب الموظف الذي أخل بواجباته الوظيفية، بالإضافة إلى أن الترقية تعتبر من أهم المساعي التي يسعى الموظف إلى تحقيقها لما لها من أثر مادي يتمثل في الزيادة في مرتبه وأثر معنوي يتم في ارتفاع قدره على غيره من الموظفين، أما عمليا فتتعلق أهمية الدراسة في إبراز أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام باعتبارها عائقا أمام المسار المهني للموظف.

وفيما يتعلق بالهدف من الدراسة فإنه يتمثل في تسليط الضوء على درجات الأخطاء والعقوبات التأديبية المقررة للموظف العام، وتوضيح مدى تأثير العقوبة التأديبية على الترقيات المقررة له.

وبالنسبة لأسباب اختيار الموضوع فهي تعود لعدة أسباب منها موضوعية وأخرى ذاتية حيث تتمثل الأسباب الموضوعية في القيمة العلمية والعملية للموضوع لارتباطه بشريحة مهمة في الإدارة العمومية وهي شريحة الموظفين، باعتبار الموظف العنصر الحي والديناميكي في سير المرافق العمومية، وكذلك مجال التخصص في القانون الإداري والوظيفة العمومية هي أحد أهم مجالات القانون الإداري، بينما الأسباب الذاتية فتتمثل في الفضول العلمي المعرفة الأخطاء والعقوبات التي

(5) - أمر رقم 06-03، الصادر في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي حمام للوظيفة العمومية، ج.ر. عدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006.

يمكن أن تعرض لها أثناء القيام بمهامهم الوظيفية باعتبارهم موظفين، وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على ترقيتهم.

وأثناء دراستنا الموضوع أثر العقوبة على ترقية الموظف العام اعترضتنا صعوبات أهمها غموض القانون الأساسي للوظيفة العمومية في مجال التأديب والترقيات وكثرة الإحالات على التنظيم.

وبناء على ما سبق ذكره فإنّ الموظف العام أثناء القيام بواجباته الوظيفية قد يرتكب أخطاء مهنية ينجر عنها تعرضه لعقوبات تأديبية تمس بمركزه القانوني، ومساره المهني خاصة في ترقيته والإشكالية التي يمكن طرحها هي:

ما مدى تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام في ضوء التشريع الجزائري؟

ولإجابة عن هذه الإشكالية اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الاستقرائي، وذلك التحديد المفاهيم المتعلقة بالموظف العام والترقية وكذا لأخطاء والعقوبات التأديبية، بالإضافة إلى المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية التي نظمت المسائل المتعلقة بالعقوبات التأديبية للموظف العام وإبراز أثرها على الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، متبعين في ذلك خطة مقسمة إلى فصلين،

تناولنا الإطار المفاهيمي للموظف الى عام والترقيات المقررة له (الفصل الأول)، وكذا دراسة النظام التأديبي ومظاهره تأثيره على الترقية (الفصل الثاني).

الفصل الأول

النظام القانوني للموظف العام في

الجزائر

يعد النظام القانوني للموظف العام في الجزائر جزءاً أساسياً من الهيكل التنظيمي للدولة، حيث يهدف إلى تنظيم علاقة الموظف بالدولة وضمان حسن سير الخدمة العامة، ويتناول هذا النظام كافة الجوانب المتعلقة بوضعية الموظف، بما في ذلك تعيينه، ترقيته، وتنقله، ويحدد أيضاً حقوق الموظف مثل الرواتب، العلاوات، والإجازات، بالإضافة إلى واجباته كالأمانة، السرية المهنية، والالتزام بأخلاقيات العمل⁽⁶⁾.

يشمل النظام آليات لتسيير المسار المهني، مثل تقييم الأداء والتكوين المستمر، لضمان تطوير المهارات والكفاءات، وعلاوة على ذلك يحتوي على إجراءات تأديبية لضمان الالتزام بالمعايير والسلوكيات المطلوبة، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الثقة في المؤسسات الحكومية.

يعرف الموظف العمومي بأنه الشخص الذي يعين في وظيفة دائمة في أحد المرافق العامة التابعة للدولة، ويتقاضى مقابل ذلك راتباً من الخزينة العامة، ويتمتع الموظف العمومي بعدة حقوق منها الحق في الأجر، التكوين والترقية، كما يتعين عليه الالتزام بعدد من الواجبات مثل احترام القوانين والنظم السارية، وأداء مهامه بكل كفاءة وأمانة (المبحث الأول).

فتعرف الترقية في الوظيفة العمومية بأنها عملية انتقال الموظف من رتبة أو درجة وظيفية إلى أخرى أعلى، بناءً على معايير محددة مثل الأقدمية، الكفاءة، والتكوين المستمر، وتهدف الترقية إلى تحفيز الموظفين على تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم، وتعتبر حقاً من حقوق الموظف شريطة استيفاء الشروط اللازمة وفقاً لما ينص عليه النظام القانوني الجزائري (المبحث الثاني).

(6) - مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ب.ن، 2010، ص.74.

المبحث الأول

مفهوم الموظف العمومي

انصب اهتمام القانون الإداري بصفة أساسية على الأشخاص القانونية الاعتبارية العامة، كالدولة والمرافق العامة، وهذه الكيانات بحكم طبيعتها لا تستطيع أن تؤدي وظائفها إلا بواسطة أشخاص بشرية يعبرون عن إرادتها ويحققون أهدافها.

لذلك يعتبر الموظفون العموميون جزءاً لا يتجزأ من هيكلية الدولة، حيث يقومون بتنفيذ السياسات العامة وتقديم الخدمات للمواطنين، فهم الجسر الذي يربط بين الإدارة العامة والأفراد، مما يجعل من الضروري تنظيم علاقتهم بالدولة عبر قواعد قانونية واضحة، ويهدف هذا التنظيم إلى ضمان الشفافية والكفاءة في أداء المهام الوظيفية، بالإضافة إلى حماية حقوق الموظفين وضمان التزامهم بواجباتهم، بهذا الشكل يسهم القانون الإداري في تحقيق التوازن بين متطلبات الإدارة ومصالح الأفراد، مما يعزز فعالية الجهاز الحكومي واستقراره⁽⁷⁾.

لهذا يعتبر الموظف العام كل شخص يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة ومن خلال هذا المنطلق خصصنا في هذا المبحث مقاربات لتعريف الموظف العمومي (المطلب الأول)، وحقوق وواجبات الموظف (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مقاربات لتعريف الموظف العام

اختلفت الآراء والنظريات لرجال الفقه والقضاء والقانون حول تقديم تعريف شامل للموظف العمومي، حيث يتباين الفهم بحسب الزاوية التي يُنظر منها. من الناحية القانونية، يُعرف الموظف العمومي على أنه الشخص الذي يُعيّن بصفة دائمة من قبل الدولة أو أحد هيئاتها للقيام بمهام تتعلق بالصالح العام.

(7) - يعيشي مريم، أقاسم سعاد، أثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2019، ص.6.

بينما يرى بعض الفقهاء ضرورة شمول التعريف للعلاقة الوظيفية وحقوق وواجبات الموظف، أضافت المحاكم بعداً تفسيريّاً يعتمد على الظروف الخاصة بكل قضية، مما يصعب الوصول إلى تعريف موحد، ويسعى بعض الأكاديميين إلى وضع تعريف يجمع بين العناصر القانونية والإدارية والاجتماعية للموظف العمومي⁽⁸⁾.

وعلى هذا الأساس سيتم التعرض إلى تعريف الموظف العام (الفرع الأول)، ثم خصائص وطبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف الموظف العام

الموظف العام هو كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصب يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق، منه وعلى هذا تعددت واختلقت تعريفات الموظف العام وعليه سندرس كيف عرفه رجال الفقه (أولاً) وكذا تعريفه من طرف المشرع (ثانياً) وكذا في القضاء (ثالثاً).

أولاً: التعريف الفقهي

يعرف الموظف العام في الفقه الإداري الفرنسي كشخص يساهم في إدارة مرفق عام يدير بالإستغلال المباشر وفق توليه صحيحة، تتمثل في قرار فردي أو جماعي من السلطة العامة ويقبله صاحب الشأن ويتم تعيينه في وظيفة دائمة ضمن كادر إداري منظم يعرف الموظف العام أيضاً بأنه الشخص الذي يشارك في إدارة مرفق عام مدار بالطريق المباشر يعين في وظيفة دائمة ويحتل درجة في إطار كادر الإدارة العامة⁽⁹⁾.

(8) - حباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، د.ط، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص.15.
(9) - DUPONT Jean, Le Droit Administratif Français, 3ème Edition, Presses Universitaires de France, France, 2018, p45.

بالنسبة لمحاولات رجال الفقه في الجزائر لتقديم تعريف للموظف العام، يمكن القول إن الوضع لم يتضح بعد حيث لم يتم تحديد تعريف واضح وحقيقي للموظف العام باستثناء بعض الشروحات والتعليقات ومن الآراء التي طرحت لتعريف الموظف العام، هو شخص يكلف بالعمل بشكل دائم في خدمة المؤسسات التي تدير بالإستغلال المباشر من قبل السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، ويعين في وظيفة دائمة ضمن الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يشغل فيه⁽¹⁰⁾.

وقد ورد فيما يقال عن الموظفين أن سير الإدارة العامة يتضمن من تعتبرهم أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة، حيث لا يخضعون للقانون العام للوظيفة العمومية إلا الذين يحملون صفة الموظف ويعرف أصحاب هذه الصفة فقط بالأشخاص الذين يعينون في وظائف دائمة ويثبتون فيها بشكل نهائي⁽¹¹⁾.

ثانياً: التعريف التشريعي

عرف المشرع الجزائري الموظف العام في الفقرة الأولى من المادة الرابعة في القانون الساري المفعول المتمثل في الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على النحو التالي: "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري"⁽¹²⁾، وفي حين نجد المادة الثانية من الأمر سالف الذكر، أوضحت على من يطبق هذا القانون الأساسي بحيث نصت على ما يلي: "يطبق هذا القانون على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية"⁽¹³⁾.

(10) - علي أحمد، الفقه الإداري في الجزائر، دار النشر الأكاديمي، الجزائر، 2020، ص 123.

(11) - سوداني نور الدين، "الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 6، العدد 1، كلية الحقوق، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2022، ص.ص 984-985.

(12) - المادة 04 من أمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006، والمتتم بالقانون رقم 22-22، المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج.ر عدد 85، الصادر في 19 ديسمبر 2022.

(13) - المادة 02 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

من خلال هذه النصوص يتضح لنا بأن المشرع الجزائري قدم تعريف للموظف العمومي الأمر الذي يسمح لنا بمعرفة العناصر الأساسية المكونة له والتي يمكن اعتبار الشخص موظف عمومياً وتتمثل هذه العناصر في التعيين في وظيفة عمومية شغل الموظف وظيفة دائمة الترسيم في رتبة السلم الإداري، وكذا أن تكون الخدمة في المؤسسات والإدارات العمومية⁽¹⁴⁾.

ثالثاً: التعريف القضائي

لعب مجلس الدولة الفرنسي دوراً مهماً في تعريف الموظف العام، حيث سعى إلى إيجاد معيار يمكن أن يميز بين الموظف العام كالشخص الذي يعمل وظيفة دائمة في إحدى هيئات المرافق العمومية الفرنسي، سواء كان صادراً في عام 1945 أو 1959⁽¹⁵⁾.

وقد ركزت هذه الجهة القانونية على عنصرين أساسيين من أجل اعتبار الشخص كموظف عام، وهما إستمرارية الوظيفة ودوامها والتأقلم والاندماج في التسلسل الهرمي لإحدى هيئات الإدارة أو إحدى المرافق العامة الإدارية⁽¹⁶⁾.

بالنسبة للقضاء الجزائري، فإنه لم يولد إهتماماً كبيراً بتحديد تعريف الموظف العام، وإعتمد في بعض الأحيان على التمييز بين الألوان العموميين وفق المعايير التي وضعها التشريع، ثم التمييز بين الموظف الدائم والعمومي المتعاقد وبشكل عام، يعتبر القضاء الجزائري جميع العاملين في جهاز الدولة (الإدارة المركزية) أو الهيئات المحلية (بلديات، ولايات، أو هيئات عمومية ذات طابع إداري) موظفين عموميين، ويوافق على النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني. وفي قرار

(14) - أبركان زهير، شابي محمد لمين، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر في ظل الأمر 06-03، دراسة حالة موظفي مديرية الإدارة المحلية لولاية تيزي وزو، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص سياسات عامة وإدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017، ص.21.

(15) - LASSALE Jean-Pierre, Le Fonctionnaire Public en France, 2ème Edition, Presses Universitaires de France, France, 2010, p.112-113.

(16) - بوطبة مورا، نظام الموظفين في القانون الجزائري، د.ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص.163.

صادر عن الغرفة الإدارية للمحكمة العليا بتاريخ 16 أكتوبر 1995، تم تأكيد أن علاقة العمل مع الهيئات والإدارات العمومية تتبع أحكام قانونية وتنظيمية خاصة⁽¹⁷⁾.

الفرع الثاني

خصائص وطبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة

تباينت الآراء الفقهية حول ما يميز الموظف العام في القطاع الحكومي عن الموظف في القطاع الخاص، حيث يركز بعض الفقهاء على أن الموظف العام يتمتع بنظام قانوني خاص يعكس علاقته بالسلطة الإدارية ويخضع لقواعد تنظيمية وإدارية تحدد حقوقه وواجباته بوضوح. على عكس ذلك.

يتميز الموظف في القطاع الخاص بمرونة أكبر في العلاقة التعاقدية، حيث تخضع حقوقه وواجباته لعقود عمل قد تتغير بناءً على متطلبات السوق، وهذا الاختلاف ينعكس في تكييف طبيعة العلاقة بين الموظف والسلطة الإدارية، حيث تتسم علاقة الموظف العام بكونها علاقة تبعية قوية مع السلطة العامة، تتطلب الالتزام باللوائح والقوانين المنظمة، بينما تكون العلاقة في القطاع الخاص أكثر مرونة وقابلة للتغيير بما يتناسب مع سياسات العمل والاحتياجات التجارية، منه سنيين من كل هذا عنصرين مميزات الموظف العام (أولاً)، علاقة الموظف العام بالإدارة (ثانياً).

أولاً: مميزات الموظف العام

هناك العديد من الإختلافات بين الموظف العام ونظيره في القطاع الخاص واحدة من أهم الإختلافات هي طبيعة علاقتهم مع جهات العمل، فالموظف العام يعمل في إدارة حكومية أو منظمة عامة، بينما الموظف في القطاع الخاص يعمل في شركة خاصة أو مؤسسة تجارية⁽¹⁸⁾.

(17) - بن سعيد محمد، القانون الإداري الجزائري، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، الجزائر، 2018، ص 45.

(18) - شاوش حميد، "طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة"، مجلة التواصل، المجلد 21، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2015، ص.ص 72-73.

يعتبر الموظف العمومي أو العام أكثر إستقراراً في وظيفته، حيث يتمتع بحماية قانونية واضحة وحقوق عمل محمية بالإضافة إلى ذلك، فإنّ الموظف العمومي يحظى بمزايا إضافية مثل التأمين الصحي والتقاعد وإجراءات مدفوعة الأجر⁽¹⁹⁾.

من ناحية أخرى، الموظف في القطاع الخاص يعمل في بيئة أكثر تنافسية وديناميكية، قد يكون لديه فرص أكبر للتقدم في الوظيفة وزيادة الراتب بناء على الأداء الفردي، ومع ذلك فإنّه يحتاج أيضاً إلى تحمل مخاطر أكبر حيث أن الشركات الخاصة قد تواجه تحديات مالية وإقتصادية تؤثر على إستمرارية العمل، بالإضافة إلى ذلك يمكن للموظف الحكومي من ان يكون لديه دورا أكبر في تقديم الخدمات العامة وتلبية إحتياجات المجتمع في حين أن الموظف في القطاع الخاص يعمل في إطار تحقيق أهداف الشركة وتحقيق الربح بإختصار، فإنّ الفرق بين الموظف العمومي ونظيره في القطاع الخاص يمكن في طبيعة العمل وحماية الحقوق والمزايا والتنافسية والإستقرار في الوظيفة⁽²⁰⁾.

ثانياً: علاقة الموظف العام

إنقسم الفقه في تكييف طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالسلطة الإدارية وظهر في ذلك إتجاهان أحدهما يعتبر العلاقة تعاقدية والآخر يعتبرها علاقة تنظيمية⁽²¹⁾.

1. العلاقة التعاقدية بين الموظف والإدارة

تعتبر هذه النظرية أن العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة تعاقدية كون الإدارة تلجأ إلى أسلوب التعاقد كوسيلة للتعيين، لشغل الوظيفة العامة وسبب لجوئها لهذا الأسلوب هو الإستخلاف المؤقت للموظفين فضلا على الطابع الظرفي لبعض مهام الإدارة الذي لا يستدعي توظيف أعوان

(19) - بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 62.

(20) - محمد علي أحمد، العمل في القطاع الخاص: التحديات والفرص، ط.3، دار المعرفة، مصر، 2020، ص 45.

(21) - كسائي مري، أثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2022، ص 16.

دائمين أو الذي يقتضي الإستعانة بخبراء ذوي كفاءات عالية ومثل هذه الظروف لا يناسبها سوى صيغة التعاقد لمدة محدودة⁽²²⁾.

وكان المشرع الجزائري يأخذ بهذه الصيغة كإستثناء تبرره الحاجة الماسة إليه وفصل في هذا الأمر في الفصل الرابع من الأمر رقم 06-03⁽²³⁾، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المواد 19، 20 و 21 على التوالي، حيث نصت المادة 21 على ما يلي: "يمكن بصفة إستثنائية توظيف أعوان متقاعدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و 20 أعلاه، في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا"⁽²⁴⁾.

2. العلاقة التنظيمية بين الموظف والإدارة

ظهرت النظرية التنظيمية نتيجة لعدم نجاح الصيغة التعاقدية، حيث تقوم هذه النظرية على تحديد طبيعة العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة⁽²⁵⁾، قد أخذ المشرع الجزائري بهذه الصيغة منذ أمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالنظام الغير تعاقدي للوظيفة العمومية وسبب الأخذ بهذه النظرية هو ضمان إستمرارية الوظيفة وتثبيت موظفي الإدارة وإستقرارهم وكذلك إستبعاد المفهوم التعاقدية الذي يعرف صعوبة في تنظيم الترقية وكثرة تنقلات الموظفين بين الإدارات، ونصت على هذه المادة 06 من الأمر رقم 66-133 سالف الذكر على أنه يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية⁽²⁶⁾.

أكد أيضا على ذلك المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، حيث نصت المادة 05 منه على ما يلي: "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف، وبعدها يكون في وضعية

(22) - يعيشي مريم، أقاسم سعاد، المرجع السابق، ص.12.

(23) - أمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(24) - أنظر المواد 19، 20 و 21 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(25) - قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للنشر والتوزيع، الجزائر، 2021، ص.56.

(26) - المادة 06 من الأمر رقم 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

قانونية أساسية تنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة⁽²⁷⁾، وأخذ الأمر رقم 06-03 نفس الموقف ونجد ذلك في المادة 07 حيث نصت على أنه: "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية أساسية وتنظيمية"⁽²⁸⁾.

تجدر الإشارة أن العلاقة التنظيمية بين الموظف والإدارة هي أساس نجاح أي منظمة، حيث تحدد إطار التعاون والتفاعل بين الأطراف المختلفة، وتتضمن هذه العلاقة وضوح المسؤوليات والحقوق والواجبات، مما يعزز من فعالية الأداء ويضمن تحقيق الأهداف المؤسسية، والإدارة توفر التوجيه والدعم للموظفين، بينما يسعى الموظفون لتحقيق التميز والابتكار ضمن بيئة عمل منظمة، والتوازن والشفافية في هذه العلاقة تعزز من الثقة المتبادلة، مما يؤدي إلى بيئة عمل إيجابية ومستدامة⁽²⁹⁾.

المطلب الثاني

حقوق وواجبات الموظف العام

كفل المشرع الجزائري للموظف العام جملة من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها، والتي حددها في القوانين واللوائح، بما في ذلك الحق في راتب مناسب، وإجازات مدفوعة، وتعويضات عن العمل الإضافي، فضلاً عن فرص التكوين والتدريب، في المقابل ألزمه المشرع بمجموعة من الواجبات التي يجب التقيد بها وعدم مخالفتها.

تشمل هذه الواجبات الالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها، وأداء المهام الوظيفية بكفاءة ونزاهة، والحفاظ على أسرار العمل وسرية المعلومات، والامتثال لأخلاقيات العمل، وكما يتعين على الموظف الالتزام بالتراتب الإداري واحترام رؤسائه وزملائه، والتصرف بما يعزز الثقة في

(27) - المادة 05 من المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال

المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر العدد 13، الصادر في 24 مارس 1985.

(28) - المادة 07 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(29) - بن عيسى خالد، الإدارة الفعالة في المؤسسات، ط.2، دار النشر الجزائرية، الجزائر، 2021، ص.94.

الإدارة العامة، وهذا التوازن بين الحقوق والواجبات يهدف إلى ضمان تحقيق فعالية وكفاءة في الأداء الوظيفي وتعزيز الاستقرار المهني داخل القطاع العام.

ومن هنا سنحاول التطرق إلى حقوق الموظف العام (الفرع الأول)، وكذا تبيان واجبات الموظف العام (الفرع الثاني).

الفرع الأول

حقوق الموظف العام

حدد المشرع الجزائري الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف العام في المواد من 26 إلى 39 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ويشمل هذا التحديد مجموعة من الحقوق الأساسية التي تضمن للموظف حياة مهنية كريمة، مثل الحق في راتب عادل، وتعويضات مالية مناسبة، وإجازات مدفوعة، وكما يتضمن القانون حقوقاً تتعلق بالتكوين والتدريب، مما يتيح للموظف تحسين مهارته وتطوير قدراته.

إضافة إلى ذلك، ينص القانون على حقوق تأديبية تضمن عدم التعرض للإجراءات التعسفية، وتوفير وسائل حماية في حال تعرض الموظف لأي انتهاك لحقوقه، وهذا الإطار القانوني يهدف إلى خلق بيئة عمل ملائمة تدعم الاستقرار المهني وتعزز كفاءة الأداء في الجهاز الحكومي، ونجد منها حقوق ذات طابع مالي (أولاً)، وحقوق ذات طابع إجتماعي وسياسي (ثانياً).

أولاً: الحقوق ذات الطابع المالي

وهنا سنقوم بتبيان الحقوق الخاصة بالموظف العمومي والتي تمس بكيانه المالية.

1. الحق في المرتب والأنظمة التعويضية

يحق للموظف تقاضي مرتب مقابل أدائه لإلتزامات الوظيفة الكاملة، وجميع الأنظمة التعويضية التي يقرها القانون له⁽³⁰⁾، ويقصد بالمرتب المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف

(30) - قودو جميلة، المرجع السابق، ص.ص. 102-103.

شهريا، ويعتبر هذا الحق أهم حقوق الموظف لإعتباره السبب الرئيسي في إلتحاقه بالوظيفة غالبا⁽³¹⁾.

نجد المشرع الجزائري نص عليه في المادة 32 من الأمر رقم 06-03 على: "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب"، وكذا في المادة 80 من قانون العمل على ما يلي: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"⁽³²⁾.

وكما نعلم أن الموظف لا يقتصر على راتبه الشهري وإنما إلى جانب ذلك يتقاضى علاوات ومكافآت وحوافز تشجعه على القيام بواجباته تجاه وظيفته وتكون بصفة دورية أو سنوية، كما تمنح الكفاءات التشجيعية للموظفين الذين يقدمون خدمات ممتازة أو بحوث أو إقتراحات جديده تساعد على تنمية وتطوير طرق تقديم الخدمات وتأدية الوظائف ونص على ذلك المشرع الجزائري في المواد 124 و125 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر، وكذا المادة 19 التي نصت على "يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من:

- الراتب الرئيسي.
- العلاوات والتعويضات⁽³³⁾.

2. الحق في الترقية

يقصد بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغير في مركز القانوني الذي من شأنه يعتبر حق من حقوقه التي تميزه عن غيره بمزايا مادية أو معنوية، ويفسح له المجال للوصول إلى مناصب عليا وبذلك يمكن له تحقيق طموحاته المتمثلة في الحصول على درجة مالية أكبر والحصول على إختصاصات أكثر أهمية⁽³⁴⁾، ونصت المادة 38 من الأمر رقم 06-03 سالف

(31)- المادة 32 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(32)- المادة 80 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أفريل 1990، المعدل والمتمم الخاص بعلاقات العمل، ج.ر.

عدد 17 الصادر في 25 أفريل 1990.

(33)- المواد 19، 124 و125 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(34)- أبركان زهير، شابي محمد لمين، المرجع السابق، ص.25.

الذكر على أنه "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"⁽³⁵⁾.

3. الحق في التقاعد

يعتبر التقاعد أحد اشكال فقدان صفة الموظف والنهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية⁽³⁶⁾، حيث نصت عليه المادة 33 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر، التي تنص على "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"⁽³⁷⁾، نظم أيضا المشرع الجزائري نظام التقاعد في القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتضمن القانون العام للعامل من المواد 192 إلى 198 بعده أصدر قانون رقم 836-12 المعدل والمتمم والمتعلق بقانون التقاعد اين بين لنا أن معاش التقاعد كموظف مالي وشخصي يستفيد منه الموظف مقابل مبالغ إستقطفت من راتبه الشهري بصفة دورية طوال مساره المهني⁽³⁸⁾.

ثانيا: حقوق ذات الطابع الاجتماعي والسياسي

تشمل حقوق ذات الطابع الاجتماعي والسياسي مجموعة من الامتيازات التي تهدف إلى تحسين جودة الحياة والعمل للأفراد، ويُعترف للموظفين بحقوق مثل الحق في العطل (1)، وحق التكوين (2).

1. الحق في العطل

هذا الحق نصت عليه الفقرة 4 من المادة 66 من الدستور 2020، بأنه حق مضمون ويحدد القانون شروط ممارسته⁽³⁹⁾، بهذا من حق الموظفين التمتع بعطل وغيابات المرخص بها في

(35) - أنظر المادة 38 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(36) - قدودو جميلة، المرجع السابق، ص.111.

(37) - أنظر المادة 33 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(38) - مراكشي محمد الشريف، أسباب إنقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العام،

مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020، ص.9.

(39) - المادة 06 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438، يتعلق بإصدار تعديل الدستور 1996، مصادق عليه في إستفتاء

28 نوفمبر 1996، ج.ر عدد 76، الصادر في 8 ديسمبر 1996، معدل بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل

2002، ج.ر عدد 25، الصادر في 14 أبريل 2022، معدل بالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008،

الأمر رقم 06-03 في الفصل الأول من الباب التاسع، وأكدت ذلك كل التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية أي يحق الموظف إجازة أسبوعية، إجازة أعياد وإجازة سنوية أجل المحافظة على صحتهم ولصالح الخدمة والموظف⁽⁴⁰⁾.

ينص قانون العمل على حق العمال في الحصول على عطلة سنوية مدفوعة الأجر، وفقاً للتشريع الجزائري، يتمتع كل عامل بمدة عطلة سنوية لا تقل عن 30 يوماً عمل، وهذا يشمل العطلات الرسمية، وتُعتبر العطلات جزءاً من حقوق العمل الأساسية، ويُفترض على صاحب العمل أن يوفرها للعمال وفقاً للشروط المحددة في العقد أو الاتفاقات الجماعية، في حالة عدم تمتع العامل بالعطلة السنوية، يحق له الحصول على تعويض مالي يعادل أجره عن فترة العطلة المستحقة⁽⁴¹⁾.

2. حق الموظف في التكوين

يدخل ضمن حقوق الموظف تجاه الإدارة، حق الموظف بالمطالبة بتنظيم دورات التكوين التي تهدف إلى تعيين مستواه بصفة دائمة قصد تأهيله بمهام جديدة وكذا ترقيته، يعد التكوين من أفضل الإستثمارات البشرية، وقد عرف الفقه بأنه ذلك النشاط الدقيق المخطط بعناية الهادف إلى زيادة المهارات والخبرة، بحيث يستجيب لإحتياجات المرافق العامة⁽⁴²⁾، أما المشرع الجزائري فقد

ج.ر عدد 63، الصادر في 16 نوفمبر 2008، معدل بموجب قانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، ج.ر عدد 14، الصادر في 07 مارس 2016، معدل بموجب مرسوم رئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار تعديل دستوري مصادق عليه في إستفتاء 01 نوفمبر 2020، ج.ر عدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

(40) - قدودو جميلة، المرجع السابق، ص.113.

(41) - سوداني نور الدين، "الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام -دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقانون رقم 22-22"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 16، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت، سكيكدة، 2023، ص.ص 49-51.

(42) - بلمادي صبرينة، بلقاسمي ليدية، حقوق وواجبات الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص القانون الداخلي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص.39.

كرس هذا الحق في الأمر رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية وذلك في المادتين 104 و105⁽⁴³⁾.

ثانيا: حق الموظف في الحماية

يشمل هذا الحق، الحق في الحماية الاجتماعية وفي الخدمات، والحق في الحماية الجنائية، كما يحفظ كرامته وصحته الجسدية والمعنوية أثناء وخارج الوظيفة، وقد نص المشرع عن هذا الحق في دستور 2020 في المادة 63 الفقرة 3 على ما يلي: "تسهر الدولة على تمكين المواطن من الرعاية الصحية لا سيما للأشخاص المعوزين والوقاية من الأمراض المعدية والوبائية ومكافحتها"⁽⁴⁴⁾، وكذا في الأمر رقم 06-03 في نص المادة 33 على ما يلي: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به، وتتجلى هذه الحماية كذلك في ضمان التعويض عن الضرر الذي لحق الموظف وهو ما نصت عليه المادة 30 من نفس الأمر"⁽⁴⁵⁾.

تجدر الإشارة أن الموظف يتمتع بحماية قانونية تشمل ضمانات مثل الأمان الوظيفي والتعويض عن الفصل التعسفي. يُحظر الفصل دون سبب قانوني، ويحق للموظف الحصول على تعويضات في حال تعرضه للفصل التعسفي. كما يُلزم أصحاب العمل باتباع الإجراءات القانونية السليمة عند إنهاء عقد العمل لضمان حماية حقوق الموظفين.

(43) - أنظر المواد 104 و105 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(44) - أنظر المادة 63 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج.ر. عدد 76، الصادر في 8 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 02-03، المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج.ر. عدد 25، الصادر في 14 أبريل 2002، ومعدل ومتمم بموجب القانون رقم 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج.ر. عدد 63، الصادر في 16 نوفمبر 2008، ومعدل ومتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016، ج.ر. عدد 14، الصادر في 7 مارس 2016، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020، ج.ر. عدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020..

(45) - أنظر المواد 30 و33 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

الفرع الثاني

واجبات الموظف العمومي

عند إنشاء علاقة وظيفية بين الموظف وإدارته، يتم تأسيس موقف قانوني يمنح للموظف حقوق مميزة تختلف عن حقوق المواطنين العاديين وعمال القطاع الخاص، ومع ذلك يتحمل الموظف مجموعة من الواجبات التي يجب عليه الإمتثال لها، ويمكن تقسيمها إلى الواجبات المتعلقة بأداء الوظيفة (أولا) والواجبات المتعلقة بكرامة الموظف (ثانيا).

أولا: الواجبات المتعلقة بأداء الوظيفة

تعتبر الواجبات المتعلقة بأداء الوظيفة هي المسؤوليات والمهام التي يتوجب على الموظف تنفيذها بشكل منتظم وفعال في إطار عمله، وتهدف هذه الواجبات إلى ضمان أداء الوظيفة بشكل جيد وتحقيق الأهداف المحددة وفيما يلي بعض الواجبات حول هذا الموضوع:

1. واجب الطاعة

يعتبر هذا الواجب في طاعة المرؤوس لرؤسائه حيث يعتمد نجاح التنظيم الإداري على كيفية إستلام وتنفيذ الأوامر ويمكن أساسه الإنضباط الإداري في الطاعة للهرم الإداري الرأسي الذي يشير إلى أن كل طبقة من الموظفين تخضع للطبقة العليا لها، وهذا ما نص عليه المشرع من خلال المادة 52 من الأمر 05-03⁽⁴⁶⁾، وكذا على الموظف الإمتثال القيم الأخلاقية، حيث ينبغي له أن يحترم رئيسه في جميع الأوقات وعدم التدخل في سلطته أو إنتقاده، ولا يجب عليه الإمتناع عن تنفيذ الأوامر دون مقبول حتى لو كان عضوا في النقابة ينبغي له أيضا إستخدام مصطلحات مهذبة عند التحدث إلى الرؤساء⁽⁴⁷⁾.

2. واجب أداء العمل

يعتبر الواجب الأساسي الذي يجب على الموظف العام الإلتزام به وذلك بأداء مهامه في الزمان والمكان المحددين له، وهذا يتضمن أداء المهام بدقة وأمانة وبدل أقصى جهده من أجل

(46) - أبركان زهير، مرجع سابق، ص.26.

(47) - قودود جميلة، مرجع سابق، ص.134.

تحقيق المصلحة العامة خلال ساعات العمل المعتادة وهذا حسب ما نصت عليه المادة 41 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة⁽⁴⁸⁾.

3. واجب الإلتزام بحسن المعاملة

يتمثل هذا بجعل السلطات الإدارية أكثر ليونة وفعالية وشفافية وتسعى للتقرب من المواطنين من خلال إلتزام موظفيها بالتعامل بلياقة وأدب وسرعة في أداء المهام مما يساهم بالضرورة في تحسين الخدمة العامة نحو الأفضل ومن بين الإجراءات التي تتخذها السلطات لإعادة تأهيل المرافق العامة الإدارية هو تعيين وسيط إداري مؤهل داخل كل إدارة ليتولى التعامل مع المواطنين والإهتمام بقضاياهم واهتماماتهم⁽⁴⁹⁾.

ثانياً: الواجبات المتعلقة بالوظيفة

تتمثل في الإلتزامات والمسؤوليات التي يجب على السلطة الرئاسية والموظفين تنفيذها لضمان بيئة عمل تحترم كرامة الإنسان وتعزز العدالة والمساواة، هذه الواجبات تهدف إلى توفير بيئة عمل إيجابية تعزز من إحترام وتقدير جميع العاملين بغض النظر عن مناصبهم أو نوع العمل الذي يقومون به.

1. واجب الإمتناع عن القيام بأعمال تجارية

يجب على الموظف العام أن يكون ملتزماً بتقديم المعلومات الصحيحة والشفافة حول أوضاع الدولة، مما يعزز الثقة بين المواطنين والمؤسسات الحكومية. كما ينبغي له تجنب استغلال سلطته لأغراض شخصية أو للإثراء الذاتي، حفاظاً على نزاهة العمل الحكومي، بالإضافة إلى ذلك يتعين على الموظف الامتناع عن مزاوله الأعمال التجارية التي قد تتعارض مع واجباته، لضمان توجيه وقته وجهوده نحو تحقيق المصلحة العامة، بهذا الإلتزام، يسهم الموظف في بناء دولة مؤسسات قوية وفعالة تعتمد على الشفافية والمساءلة⁽⁵⁰⁾.

(48) - المادة 41 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(49) - جميلة قدودو، مرجع سابق، ص.136.

(50) - أحمد محمد، أخلاقيات العمل الحكومي، ط.3، دار النهضة العربية، مصر، 2020، ص145.

يجب على الموظف أن يكون ملتزماً في أداء مهامه وأن يلتزم بالمعايير القانونية والأخلاقية المطبقة على الوظيفة العامة، كما يجب عليه المحافظة على الممتلكات العامة والأموال والمصادر المالية التي يتعامل معها، وعدم السماح لأي شخص بالتلاعب بها أو إستغلالها بطريقة غير قانونية يتطلب أداء الموظف العام الكفاءة والإنضباط والالتزام بمبادئ الشفافية والمصادقية والمساءلة في عمله.

2. واجب السر المهني

يطلع الموظف بحكم وظيفته وممارسته لعمله اليومي على الكثير من الاسرار التي تخص المواطنين والإدارة التي يعمل بها، وهو ملزم بعدم إفشائها أو إطلاع الغير عليها وإلا كان معرضاً للعقاب⁽⁵¹⁾، ويلتزم الموظف بهذا الواجب طوال فترة مساره الوظيفي وحتى بعده⁽⁵²⁾.

لقد أوجبت أحكام المادة 48 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على الموظف العام حفظ السر المهني والالتزام بعدم كشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو إطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، غير أنها سمحت له بالتححرر من هذا الواجب بموجبه مكتوب من السلطة السلمية يعفيه صراحة من ذلك⁽⁵³⁾.

3. واجب التحفظ

يمتتع الموظف بموجب هذا الواجب على إتيان أي سلوك والإدلاء بأي رأي داخل وخارج الخدمة، قد يضر أو يسيء إلى الإدارة خصوصاً أو الدولة عموماً، ويلحق ضرراً بمكانتها في نظر الغير، ويختلف واجب التحفظ من وظيفة إلى أخرى وذلك حسب طبيعة وأهمية الوظيفة، ولعله السبب الرئيسي وراء عدم تحديد الأفعال الموافقة والمنافية لطبيعة الوظيفة ومسؤولياتها.

(51) - بن عثمان شويح، "واجبات الموظف بين الشريعة والقانون"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، المجلد 2، العدد 5، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2015، ص.449.

(52) - العيفاي صبرينة، سمغوني زكريا، "حقوق وواجبات الموظف العام، دراسة مقارنة بين الأمر رقم 06-03 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 8، العدد 1، كلية الحقوق، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، 2022، ص.486.

(53) - أنظر المادة 48 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

لم يورد المشرع الجزائري في أحكام الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نصا صريحا على واجب التحفظ، غير أنه وبالرجوع إلى أحكام الكمادة 42 منه يتضح بغية المشرع الجزائري الإشارة إلى هذا الواجب بصورة ضمنية، أين أوجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة⁽⁵⁴⁾.

4. واجب عدم إستغلال النفوذ والرشوة

تتطلب حماية المرافق العامة من الإنحراف والفساد تقرير واجب عدم إستغلال نفوذ الموظف وسلطته الوظيفية بغرض تحقيق مصالحه الشخصية، ما يؤدي إلى زعزعة ثقة المواطنين في نزاهة وأمانة الموظف، وتكمن علة هذا الواجب في كون هذا الفعل غالبا ما يقصد به التحضير لجريمة رشوة مستقبلية، إذ قد يعمد الموظف أثناء ممارسة وظيفته إلى القيام بعمل أو إمتناع بشكل مخالف للقانون أو التنظيم، كما لو قام مثلا برفض منح رخصة حيث يوجب القانون منحها، ولا تكون غايته من ذلك سوى إجبار المتضرر بشكل غير مباشر على منحه رشوة⁽⁵⁵⁾.

بالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 06-03 سالف الذكر نجد أن المشرع الجزائري قد تعرض لهذين الواجبين بموجب أحكام المادتين 51 و 54 منه، إذ جاءت الأولى بنهى الموظف عن إستعمال المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، أما الثانية فقد منعت على الموظف العام تحت طائلة العقوبات الجزائية طلب أو إشتراط أو إستلام هدايا أو هبات أو اية إمتيازات من أي نوع كانت بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه⁽⁵⁶⁾.

(54) - مرابط خديدة، "تسريح الموظف العام في ضوء الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 2، العدد 4، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017، ص 256.

(55) - مداح حاج علي، "جريمة إساءة إستغلال الوظيفة"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 4، العدد 2، كلية الحقوق، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تسميلت، 2020، ص 13.

(56) - مزهود أحمد، العدالة الإدارية في القانون الجزائري، ط.3، دار الجزائر الجديدة، الجزائر، 2022، ص 134.

المبحث الثاني

ماهية الترقية في الوظيفة العمومية

تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، لما لها من أثر مادي ومعنوي بالنسبة له، وتشكل دعامة أساسية لمساره المهني، وحدثا هاما في حياته الوظيفية، كما تعتبر وسيلة من وسائل الإدارة لتحفيز الموظفين، ونظرا لأهمية هذا الحق، قد حاول فقهاء القانون الإداري وكذا علماء الإدارة العمومية، وضع تعاريف له، لكن كل حسب نطاقه⁽⁵⁷⁾، وبهذا نجد بأن المشرع الجزائري أيضا وضع للترقية تعاريفا، وأكد أن الترقية في الوظيفة العمومية تأخذ ثلاث صور، تتمثل الأولى في الترقية في الدرجة والثانية فتمثل في الترقية في الرتبة، أما الثالثة فهي الترقية في مجموعة إلى مجموعة، ولا تتجسد الترقية بأنواعها إلا إذا توافرت مجموعة من الشروط، تضعها الإدارة مسبقا، قصد تحقيق جمل من الأهداف والتي تسمح في نفس الوقت بضمان تساوي حظوظ الموظفين في الترقية وإستفادة الإدارة من ذلك عن طريق رفع مستوى الأداء وجودة الخدمة⁽⁵⁸⁾.

وفي سبيل تقديم صورة وافية عن ترقية الموظف، وجب علينا إعطائها حقها، من خلال هذا المبحث، لذل سنقوم ببيان تعريف الترقية **(المطلب الأول)**، ونبرز أنواع الترقية في الوظيفة العمومية **(المطلب الثاني)**.

(57) - حميش نبيلة، خيتمان لامية، عن المتابعة التأديبية المقترنة بالمتابعة الجزائية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق،

تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2023، ص.76.

(58) - العلمي نورة، موانع الترقية والرقابة عليها في ضوء القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في

الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019، ص.06.

المطلب الأول

مقاربات لتحديد مفهوم الترقية في الوظيف العمومي وأهميتها

تعتبر الترقية في الوظيف العمومي من الجوانب الأساسية التي تحظى باهتمام كبير في القانون الجزائري، حيث تعكس مدى تقدير الإدارة لمجهودات الموظفين وتطويرهم المهني، وتنوعت المقاربات لتحديد مفهوم الترقية بين التركيز على الأقدمية والكفاءة والجدارة، مما يضمن تحقيق العدالة والشفافية في سيرورة الترقيات⁽⁵⁹⁾.

الترقية لا تقتصر فقط على زيادة الراتب والمناصب، بل تشمل أيضاً تحسين المهارات والتأهيل المستمر للموظفين، وتساهم الترقية في تحفيز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم، مما يعزز الأداء العام للمؤسسات الحكومية، وتُعد الترقية جزءاً من حقوق الموظف وتخضع لشروط وضوابط محددة لضمان تطبيقها بشكل عادل ومنصف.

نتطرق من خلال هذا المطلب إلى تبيان مفهوم الترقية وذلك بناء على ما جاء به التشريع الجزائري المتعلق بالوظيفة العمومية (الفرع الأول) وتبيان أهميتها على المسار المهني للموظف العمومي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف الترقية

تعتبر الترقية في الوظيفة العامة من العمليات الحيوية التي تحدث داخل الإدارات الحكومية لرفع مستوى الموظفين في السلم الوظيفي وتحسين وضعهم الوظيفي، تعتبر أيضاً وسيلة لتحفيز الموظفين وتشجيعهم على زيادة جهودهم وتحسين أدائهم، مما يساهم في تعزيز الكفاءة والإنتاجية العامة للمؤسسة، ومن خلال الترقية يتم تحقيق التوازن بين الجهود المبذولة والمكافآت المترتبة عليها، مما يساهم في رفع معنويات الموظفين وزيادة ولائهم⁽⁶⁰⁾، ومن هنا جاءت تعريفات من

(59) - صليح المسعود، "الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر"، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة،

المجلد 5، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2022، ص 96.

(60) - فاطمة الزهراء بوزيد، "الإدارة العامة والموارد البشرية في الجزائر"، دار الدراسات الجامعية، الجزائر، 2022، ص.

طرف المشرع الجزائري لتوضيح معايير وشروط الترقية، مما يضمن تحقيق العدالة والشفافية في هذا المجال، وفقا لتسلسله الزمني وفقا للأمر رقم 66-133 (أولا)، والمرسوم رقم 85-59 (ثانيا) وأخيرا الأمر رقم 06-03 الساري المفعول (ثالثا).

أولا: تعريف الترقية وفقا للأمر رقم 66-133

بالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نجد أن المشرع الجزائري تناول موضوع الترقية بموجب أحكام المادة 34 من الفصل الثاني من الباب الرابع تحت عنوان "التنقيط والترقية"، وحصر المشرع الترقية في الدرجة، مما يربطها بالأقدمية والتنقيط والتقدير العام دون النظر للكفاءة والمؤهلات بشكل كاف⁽⁶¹⁾.

يؤدي هذا التركيز إلى زيادة الراتب استناداً لهذه العوامل، بينما تتجاهل الترقية في الرتبة التي تعتمد أيضاً على الكفاءة والمؤهلات، وهذا الحصر قد يؤدي إلى عدم تحقيق العدالة في الترقيات وتحفيز الموظفين بشكل فعال، مما يؤثر سلباً على تطوير الكفاءات داخل الوظيفة العمومية⁽⁶²⁾، حيث جاءت على النحو التالي: "تم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب وهي مرتبطة في آن واحد، بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام"⁽⁶³⁾، والمشرع الجزائري لم يقدم تعريفاً جامعاً مانعاً للترقية حسب ما جاء في أحكام المادة أعلاه، وإنما إعتد على ما يلي:

- حصر الترقية في نوع واحد، ألا وهي الترقية في الدرجة وذلك لتوظيفه لتتم الترقية من درجة إلى درجة، وأي لم دون ذكر الترقية في الرتبة.
- وبين ما ينجم عندها من آثار على راتب الموظف، وذلك من خلال الزيادة التي تصاحب الراتب، على الرغم أن الترقية في الرتبة أيضاً ينتج عندها زيادة في الراتب.

(61) - يوسف كمال، الترقية في الوظيفة العامة: أطر ونظم، ط.3، دار الأنوار، الجزائر، 2021، ص. 98.

(62) - قميحة رابح، بوسعيد باديس، "إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية"،

مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 5، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر،

2016، ص 17.

(63) - المادة 34 من الأمر رقم 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

- ربط فكرة الترقية بالأقدمية والتنقيط والتقدير العام دون الكفاءة والمؤهلات، وهي ذات الملاحظة التي تقترن بالترقية في الرتبة⁽⁶⁴⁾.

ثانياً: تعريف الترقية وفقاً للمرسوم رقم 59-85

يعتبر المرسوم 59-85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية والإدارات العمومية، ثاني قانون يحكم الوظيفة العمومية في الجزائر ولقد تطرق للترقية في فصله الثاني من الباب الرابع تحت عنوان "التكوين والترقية" في الفقرة الأولى والثانية من أحكام المادة 54 على أنه: "تتمثل الترقية في الإلتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي، وترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك..."⁽⁶⁵⁾.

وبعد عرضنا لأحكام المادة 54 من الأمر رقم 66-133⁽⁶⁶⁾، سجلنا بعض الملاحظات الهامة، وجدنا أن المشرع الجزائري قد استبعد الترقية في الدرجة، حيث حصر الترقية فقط في الترقية في الرتبة، وتعتبر الترقية في الرتبة انتقالاً مباشراً من منصب عمل أدنى إلى منصب عمل أعلى، وكما وضح المشرع أن الترقية في الرتبة يمكن أن تحدث داخل السلك ذاته أو في سلك آخر، وهذا يعني أن الموظف يمكنه الانتقال إلى منصب أعلى سواء في نفس المجال الوظيفي الذي يعمل به أو في مجال آخر مختلف، مما يوفر مرونة أكبر في تطور المسار المهني للموظف العمومي⁽⁶⁷⁾.

(64) - بلمدني فاطمة الزهراء، الوظيفة العمومية في الجزائر: حقوق وواجبات، ط.2، دار المعرفة الجزائرية، الجزائر، 2019، ص 98.

(65) - المادة 54 من المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية والإدارات العمومية، السالف الذكر.

(66) - أنظر المادة 54 من الأمر رقم 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(67) - بن أحمد علي، "الوظائف والمناصب العليا في قوانين الوظيفة العمومية الجزائرية"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 4، العدد 2، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2011، ص 77.

ثالثا: تعريف الترقية وفقا للأمر رقم 06-03

بالعودة إلى أحكام الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون العام للوظيفة الحالي، نجد بأن المشرع الجزائري لم يعرف الترقية ولا الحق في الترقية، بحيث نص في المادة 38 من الفصل الأول تحت عنوان "ضمانات وحقوق الموظف" من الباب الثاني تحت عنوان "ضمانات وحقوق الموظف وحياته" التي جاء فيها: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"⁽⁶⁸⁾.

في الفصل السادس من الباب المتعلق بالترقية، يتم التركيز على "الترقية في الدرجات والترقية في الرتب" بموجب أحكام المادتين 106 و107 على التوالي، فالترقية في الدرجات تعني الانتقال من درجة وظيفية إلى أخرى أعلى بناءً على تقييم الأداء والمساهمة في العمل، وأما الترقية في الرتب، فتشير إلى الانتقال من رتبة وظيفية إلى رتبة أعلى، والتي غالبًا ما تتطلب مؤهلات أو خبرات إضافية، فينظم هذان النوعان من الترقيات قوانين وإجراءات محددة لضمان العدالة والشفافية في عملية التقييم والترقية، وتلعب هذه الترقيات دوراً حاسماً في تطوير الكفاءات الوظيفية وتحفيز الموظفين لتحقيق أداء أفضل، مما يساهم في تحسين مستوى الخدمة العامة وزيادة كفاءة العمل⁽⁶⁹⁾.

ومن خلال ما جاء به هذا القانون الساري المفعول، فقد لاحظنا أن الترقية تُعرف باعتبارها صلاحية الموظف للانتقال من درجة أعلى مباشرة أو من الرتبة التي يتواجد فيها إلى الرتبة الأعلى مباشرة، ويحدد القانون هذا الانتقال إما ضمن السلك الذي ينتمي إليه الموظف أو إلى السلك الأعلى مباشرة، مع مراعاة الشروط المحددة قانوناً⁽⁷⁰⁾.

يعني ذلك أن الترقية لا تقتصر فقط على التقدم من درجة إلى درجة أعلى، بل قد تشمل أيضاً الانتقال إلى رتب أعلى ضمن نفس السلك الوظيفي، بالإضافة إلى ذلك يمكن أن تشمل

(68) - المادة 38 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(69) - علي محمد، باعبو محمد، ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2017، ص.ص 29-31.

(70) - بن خليل رفيق، إدارة الموارد البشرية: النظرية والتطبيق"، ط.2، دار الثقافة، الجزائر، 2020، ص.134.

الترقية أيضًا الانتقال إلى سلك وظيفي مختلف، مما يتطلب مؤهلات إضافية قد تكون ضرورية للقيام بالمهام الجديدة، وهذا النظام يتيح للموظفين فرصة تنمية مهاراتهم وتوسيع مساراتهم المهنية بطرق متعددة، مما يعزز من مرونتهم وقدرتهم على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة⁽⁷¹⁾.

تتضمن هذه القوانين تحقيق العدالة والشفافية في عملية الترقية من خلال تحديد معايير واضحة ومحددة لضمان أن يتم التقدم الوظيفي بناءً على الكفاءة والأداء، وتساهم هذه الإجراءات في تحسين فعالية الأداء الإداري، حيث يتم اختيار الموظفين الأكثر كفاءة للترقيات، مما يعزز الجودة الإجمالية للعمل، وعلاوة على ذلك فإن الالتزام بهذه المعايير يعزز الحافز لدى الموظفين، حيث يشعرون بأن جهودهم وتفانيهم يتم تقديرها بشكل عادل ومنصف، وكل هذه العوامل مجتمعة تؤدي إلى بيئة عمل أكثر إيجابية وإنتاجية⁽⁷²⁾.

الفرع الثاني

أهمية الترقية في إطار الوظيفة العامة

تعد الترقية في الوظيف العمومي من العوامل الأساسية لتعزيز الكفاءة وتحفيز الأداء بين الموظفين، حيث تساهم في رفع مستوى الإنتاجية والجودة في العمل، تحظى الترقية بأهمية خاصة، إذ تتيح للموظفين فرصة تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم الوظيفي من خلال مكافأتهم على جهودهم والتزامهم، بذلك تسهم الترقية في خلق بيئة عمل تشجع على التميز والابتكار، مما يعزز الأداء العام للمؤسسات الحكومية⁽⁷³⁾.

(71) - بن يوسف سعيد، الإصلاحات الإدارية والوظيفية في الجزائر: رؤية تحليلية، دار الفكر العربي، الجزائر، 2023، ص. 112.

(72) - بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص. 64.

(73) - بن قمجة زهرة، زحوفي نور الدين، "السياسات المتبعة في إدارة نظم التكوين، الترقية والتحفيز في الهيئات العمومية - حالة الجزائر -"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2019، ص. 133.

لذا سنتناول في هذه الدراسة دور الترقية في تحقيق العدالة والمساواة في الفرص بين العاملين، مما يضمن بيئة عمل عادلة ومحفزة للجميع (أولاً)، وتسلط الضوء أيضاً على أهمية الترقية كآلية لتطوير الموارد البشرية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات (ثانياً).

أولاً: تعزيز الكفاءة وتحفيز الأداء

تلعب الترقية في الوظيف العمومي دوراً حيوياً في تعزيز الكفاءة وتحفيز الأداء بين الموظفين في القانون الجزائري، حيث تعتبر مكافأة مستحقة للموظفين الذين يظهرون تفانياً وجهداً كبيرين في أداء مهامهم، وهذا التشجيع يعزز من رغبة الموظفين في تطوير مهاراتهم وقدراتهم بشكل مستمر، مما يساهم في رفع مستوى الكفاءة داخل المؤسسات الحكومية⁽⁷⁴⁾، علاوة على ذلك تساهم الترقية في زيادة إنتاجية المؤسسات وجودتها من خلال ضمان أن الموظفين الأكثر كفاءة هم الذين يتقدمون في المناصب، وتؤدي في النهاية، هذه الديناميكية إلى تحسين الأداء العام وتعزيز الابتكار داخل القطاع العام⁽⁷⁵⁾.

تُحفز الترقية الموظفين على تحقيق التميز والتفوق في وظائفهم من خلال تقديم حوافز مادية ومعنوية، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والولاء للمؤسسة، وهذا الدعم النفسي والمهني يشجع الموظفين على بذل المزيد من الجهد وتحقيق نتائج أفضل، وفيما يتعلق بتحقيق العدالة والمساواة في الفرص، يضمن نظام الترقية في القانون الجزائري تقديم فرص متكافئة لجميع الموظفين بناءً على معايير موضوعية تشمل الكفاءة والأقدمية، وهذا يساهم في خلق بيئة عمل عادلة وشفافة تعزز الثقة بين الموظفين والإدارة⁽⁷⁶⁾.

(74) - قاضي أمينة، "سياسة الترقية بين التأصيل القانوني وتحقيق الرضى الوظيفي"، مجلة البحوث القانونية والسياسية،

المجلد 3، العدد 16، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2021، ص 193.

(75) - جمال عبد الرحمن، "إدارة الموارد البشرية في الجزائر، ط.2، دار المعرفة الجامعية، الجزائر، 2019، ص 78.

(76) - توام زهية، كلاخي لطيفة، "أثر الحوافز المادية والمعنوية في أداء الوظيفي -دراسة ميدانية على عمال شركة

سونلغاز -"، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 24، العدد 1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة

إبراهيم سلطان شيبوط، الجزائر، 2021، ص 654.

في الفصل السادس من الباب المتعلق بالترقية، يتم التركيز على "الترقية في الدرجات والترقية في الرتب" بموجب أحكام المادتين 106 و107⁽⁷⁷⁾ على التوالي، فالترقية في الدرجات تعني الانتقال من درجة وظيفية إلى أخرى أعلى بناءً على تقييم الأداء والمساهمة في العمل، وأما الترقية في الرتب، فتشير إلى الانتقال من رتبة وظيفية إلى رتبة أعلى، والتي غالبًا ما تتطلب مؤهلات أو خبرات إضافية⁽⁷⁸⁾، وينظم هذان النوعان من الترقيات قوانين وإجراءات محددة لضمان العدالة والشفافية في عملية التقييم والترقية، ولا يقتصر دور الترقية على تعزيز الكفاءة وتحفيز الأداء فحسب، بل يمتد إلى تحسين فعالية الجهاز الإداري بشكل عام، ومن خلال ترقية الموظفين الأكفاء، تضمن المؤسسات وجود كوادر مؤهلة وقادرة على تحمل المسؤوليات الإدارية الكبرى، مما يساهم في تحسين عملية اتخاذ القرار ورفع مستوى الأداء الإداري⁽⁷⁹⁾.

تعتبر الترقية جزءًا أساسيًا من استراتيجية تطوير الموارد البشرية في الجزائر، حيث تدعم بناء جهاز إداري قوي وفعال قادر على مواجهة التحديات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات الحكومية، ومن خلال نظام الترقيات يتم تعزيز الكفاءات وتنمية المهارات الوظيفية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسات⁽⁸⁰⁾.

كما تساهم الترقية في خلق بيئة عمل محفزة تشجع الموظفين على الابتكار والاجتهاد، مما يدفعهم لبذل أقصى ما لديهم من طاقات وإبداعات، وتسعى الترقية أيضًا لتحقيق العدالة الوظيفية عن طريق توفير فرص متساوية للتقدم، مما يعزز الشعور بالإنصاف بين الموظفين، وهذه العدالة تلعب دورًا حيويًا في تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة، حيث يشعر الموظفون بأن جهودهم تُقدَّر

(77) - أنظر المواد 106 و107 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(78) - قداش سمية، قريرة رشيدة، حجاج مصطفى، "أثر الترقية الوظيفية على الإلتزام التنظيمي"، مجلة آفاق للبحوث والدراسات السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود بن مختار، إيليزي، 2019، ص164.

(79) - بوسعيد نادية، الإدارة الحديثة وتنمية الأداء، ط.2، دار النشر الجزائرية، الجزائر، 2018، ص89.

(80) - بن عبد الله محمد، إدارة الموارد البشرية: التحديات والاستراتيجيات، ط.2، دار الفكر، الجزائر، 2020، ص155.

ويعترف بها، وتسهم الترقية في تحقيق التميز المؤسسي من خلال تعزيز الالتزام والجودة في الأداء الوظيفي⁽⁸¹⁾.

ثانياً: تحقيق العدالة والمساواة في الفرص

تحقيق العدالة والمساواة في الفرص يعد من المبادئ الجوهرية في القانون الجزائري، خاصة في الوظيفة العمومية، ويهدف هذا المبدأ إلى ضمان تساوي جميع الموظفين في الحصول على الفرص والتعامل معهم بإنصاف، مما يعزز من التوازن الاجتماعي داخل المؤسسات الحكومية⁽⁸²⁾، وفي هذا السياق يلعب نظام الترقية دوراً حيوياً في تحقيق العدالة والمساواة، وينص القانون الجزائري على أن الترقية يجب أن تكون مبنية على معايير موضوعية مثل الكفاءة والأقدمية، وليس على أساس المحسوبية أو التمييز، ويساهم هذا النظام في توفير فرص متساوية لجميع الموظفين، مما يضمن أن الترقيات تُمنح بناءً على الأداء والجدارة⁽⁸³⁾.

تعزز الترقية العادلة من الشفافية في العمليات الإدارية، حيث يعرف الموظفون أن تقدمهم في المسار الوظيفي يعتمد على معايير محددة ومقبولة، مما يزيد من ثقتهم في النظام ويشجعهم على العمل بجد، كما أن نظام الترقية الذي يعتمد على الجدارة يساهم في تقليل الفجوات بين الموظفين ويعزز من التوازن الاجتماعي داخل الوظيفة العمومية⁽⁸⁴⁾.

علاوة على ذلك، تساهم الترقية في تحفيز الموظفين لتطوير مهاراتهم وزيادة إنتاجيتهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسات الحكومية من خلال منح الفرص استناداً إلى الكفاءة، يعزز النظام من فعالية الجهاز الإداري ويعزز من تحقيق الأهداف الاستراتيجية للدولة، وكما

(81) - دبابي فتيحة، خيرى سارة، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2017، ص.ص. 8-9.

(82) - سطوح غنية، "التعيين في الوظيفة العمومية طبقاً للقانون الجزائري"، مجلة دفاثر البحوث العلمية، المجلد 11، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مرسلبي عبد الله، تيبازة، 2023، ص.ص. 611-612.

(83) - بوشارب محمد، القانون الإداري الجزائري: مبادئ وقواعد، ط. 2، دار النهضة الجزائرية، الجزائر، 2021، ص. 112.

(84) - داسي نورة، بجاوي نبيل محمد، "مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية -دراسة قانونية تحليلية-"، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 7، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشيخ العربي التبسي،

تبسة، 2022، ص. 847.

يساهم نظام الترقية في تحقيق العدالة والمساواة في الفرص من خلال توفير فرص متساوية لجميع الموظفين، مما يعزز من الاستقرار الاجتماعي والتوازن داخل المؤسسات الحكومية⁽⁸⁵⁾.

المطلب الثاني

أنواع الترقية والطبيعة القانونية المقررة لها في الوظيف العمومي

يعتبر المشرع الجزائري الترقية وسيلة أساسية لضمان تساوي الفرص بين الموظفين في الوصول إلى درجات أعلى ضمن السلم الوظيفي، أو لتغيير الرتب داخل نفس السلك أو الانتقال من سلك إلى آخر، وتسعى هذه الآلية إلى تحقيق العدالة والمساواة في التعامل مع جميع الموظفين، بحيث يُمنح كل فرد فرصة لتطوير مسيرته المهنية بناءً على معايير موضوعية مثل الكفاءة والأقدمية، ويساهم هذا النظام في تحفيز الموظفين ويعزز من روح المنافسة الإيجابية بينهم.

كما يهدف إلى الحفاظ على توازن عادل بين مختلف الفئات الوظيفية، مما يعزز من فعالية الإدارة ويحقق الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات، وبهذا الشكل، تُعزز الترقية من الشفافية وتدعم معايير النزاهة في العملية الإدارية (الفرع الأول)، وكذا الطبيعة القانونية المقررة للترقية في الوظيف العمومي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

أنواع الترقية في الوظيف العمومي

تُعتبر الترقية عملية حيوية تتيح للأفراد الارتقاء إلى مستويات أعلى في وظائفهم داخل المنظمات، مما يمثل فرصة للاعتراف بجهودهم وإنجازاتهم السابقة، فهي لا تعكس فقط تقدير الإدارة لمساهمات الموظفين، بل تساهم أيضاً في تحفيزهم على الاستمرار في تقديم أداء متميز،

(85) - حمايتي صباح، "نظام الترقية وأثره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر"، مجلة صوت القانون، المجلد 9،

العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2022، ص.ص 84-86.

ومن خلال الترقية يتم تعزيز ولاء الموظفين وتحفيزهم للعمل بجد أكبر، مما يعود بالنفع على المنظمة بشكل عام من خلال تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية⁽⁸⁶⁾.

وعليه نجد للترقية ثلاثة صيغ: الترقية من درجة إلى درجة (أولاً)، الترقية من رتبة إلى رتبة (ثانياً)، ثم الترقية من السلك إلى السلك الذي يعلوه (ثالثاً).

أولاً: الترقية من درجة إلى درجة أعلى

تعتبر الترقية في الدرجات أحد صور تثمين الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف، وهي تتمثل في إنتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة أو بصفة مستمرة وترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني فالموظف بحكم مركزه القانوني، وبالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة بدون أن يتوقف هذا التحسين لا على تغيير في طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته، ولا على تطور في منصبه أو رتبته⁽⁸⁷⁾.

لقد تناول المشرع الجزائري تعريف الترقية في الدرجة في المادة 106 من الأمر رقم 06-03 حيث نصت على: "تتمثل الترقية في الدرجات في الإنتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"⁽⁸⁸⁾.

حيث نصت المادة 09 منه على يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في الترقية في الدرجة، أما المادة 10 من نفس المرسوم الرئاسي رقم 07-304⁽⁸⁹⁾ فقد جاءت بالجديد حيث أصبح سلم الدرجات يتكون من 12 درجة بعد أن كان 10 درجات فقط في القوانين السابقة

(86) - علي أحمد، إدارة الموارد البشرية: النظرية والتطبيق، ط.3، دار الجامعة للنشر، مصر، 2021، ص. 210.

(87) - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص. 181.

(88) - المادة 106 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(89) - أنظر المواد 09 و 10 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر. عدد 61، الصادر في 30 سبتمبر 2007.

حيث جاء فيها: "تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و42 سنة".

يفهم من هذه المواد أن الترقية في الدرجة يعني صعود الموظف من درجة إلى درجة أعلى مباشرة في ذات الرتبة، وذلك لتوفر شرط الأقدمية المطلوبة تبعا لتنقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين، فالترقية في الدرجة هي مجرد تقدم في درجات الرتبة الواحدة مع تحفيزات وزيادة في الراتب، أي أن الموظف يبقى يمارس نفس الأعمال والمسؤوليات التي كان يمارسها قبل ترقيته في الدرجة.

ثانيا: الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى

يقصد بالترقية في الرتبة انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى، وهذا الانتقال يعكس تقدير المؤسسة لمهارات الموظف وأدائه، ويأتي عادةً مع زيادة في المسؤوليات والامتيازات، فالترقية في الرتبة تساهم في تطوير المسار المهني للموظف وتعزيز قدراته على تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية⁽⁹⁰⁾.

لقد عرف المشرع الجزائري هذا النوع من الترقية في المادة 107 من الأمر رقم 06-03، كما يلي: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالإنقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة"⁽⁹¹⁾.

بعد إستقراء أحكام المادة 107، نجد أن المشرع حدد لنا 03 جوانب في الترقية في الرتبة، حيث عرف الترقية في الرتبة كصفات وطرق هذه الترقية وميز أيضا بين أنواع الترقية في الرتبة، وهناك عدة طرق تنتهجها الإدارات للترقية تختلف في أساليبها لكنها لا تخرد عن معايير أساسية من أهم هذه المعايير ما يلي:

- الترقية على أساس الشهادة.

(90) - كساسي مروى، المرجع السابق، ص. 43.

(91) - المادة 107 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

- الترقية عن طريق التكوين المتخصص.
- الترقية عن طريق الإمتحان المهني.
- الترقية على سبيل الإختيار.
- الترقية على أساس الإدماج في رتبة أعلى أو إنشاء سلك جديد⁽⁹²⁾.

ثالثا: الترقية من مجموعة إلى مجموعة أعلى

استحدث الأمر 03-06 أسلوبًا جديدًا في الترقية وأدرجه في المادة 109، وهو الترقية من مجموعة ينتمي إليها الموظف إلى مجموعة أعلى مباشرة، ويقصد بالمجموعة هنا تلك الفئة من الموظفين الذين يمارسون وظيفة واحدة ولهم نفس التأهيل، وهذا الأسلوب يهدف إلى تعزيز فرص التطور الوظيفي بشكل أكثر تنظيمًا ووضوحًا، مما يتيح للموظفين المؤهلين الانتقال بسلاسة إلى مستويات وظيفية أعلى تتناسب مع مهاراتهم وخبراتهم، ويساهم هذا النظام في تحسين الأداء المؤسسي من خلال تحفيز الموظفين على تحسين كفاءاتهم والارتقاء بمسارهم المهني⁽⁹³⁾.

حيث نصت المادة 109 من الأمر 03-06 على ما يلي: "تتوقف كل ترقية من فوج إلى فوج أعلى مباشرة كما هو منصوص عليه في المادة 08 من هذا الأمر، على متابعة تكوين مسبق منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة أو الحصول على الشهادة المطلوبة"، وهذا النص يوضح أن الترقية تتطلب إتمام تكوين مسبق أو الحصول على الشهادة اللازمة، مما يضمن أن الموظف الذي ينتقل إلى رتبة أعلى يكون قد اكتسب المؤهلات والمهارات المطلوبة، ويهدف هذا الشرط إلى تحقيق مستوى عالٍ من الكفاءة والتخصص في كل فوج أو رتبة، مما يعزز من جودة الأداء في الوظائف الإدارية⁽⁹⁴⁾.

(92) - صليح المسعود، مرجع سابق، ص.101.

(93) - سامي علي، النظم الإدارية الحديثة: تحليل ونقد، دار النهضة العربية، الجزائر، 2022، ص.188.

(94) - عبد الرحمن بوعزة، الإدارة العمومية في الجزائر: المبادئ والتطبيقات، ط.2، دار النشر الجامعي، الجزائر، 2021،

يلاحظ في هذا النص أنّ المشرع لم يدرج فيه مصطلح مجموعة وإنما إستعمل مصطلح فوج، وأما بالرجوع إلى نص المادة 08 من نفس الأمر نجد أنه تتضمن مصطلح مجموعة إذ يمكن القول أن الصحيح هو مصطلح مجموعة⁽⁹⁵⁾.

الفرع الثاني

الطبيعة القانونية للترقية في الوظيفة العمومية

ترتبط الترقية في الوظيفة العامة عادة بمعايير في الوظيف العمومي وإجرائية محددة يتم تحديد هذه المعايير والضوابط القانونية وإجرائية محددة يتم تحديد هذه المعايير والضوابط بغية ضمان نزاهة وشفافية العملية وتحقيق العدالة في إختيار المرشحين المستحقين⁽⁹⁶⁾.

قد تشمل العوامل المؤثرة في عملية الترقية الأداء الوظيفي والتدريب والتطوير والخبرة العملية في العديد من النظم القانونية تكون الإجراءات المتبعة للترقية في الوظيفة العامة واضحة ومحددة عادة ما يتم وضع معايير وضوابط تقييمية لتقييم أداء موظفي القطاع العام، ويتم إستخدام هذه المعايير كأساس لإستخدام القرار بالترقية بشكل عام، يتم تنظيم عمليات الترقية في الوظيفة العامة وفقا للقوانين والأنظمة المحددة بهدف تعزيز كفاءة وأداء العاملين وضمان تطويرهم المهني والمسار الوظيفي لهم في الخدمة العامة منه سنقوم بتبيان الترقية كحق للموظف العام (أولا) والترقية واجب الموظف العام (ثانيا).

أولا: الترقية حق الموظف العام

يستفيد الموظف خلال مسيرته المهنية من مجموعة من الحقوق ويتحمل في المقابل مجموعة من الواجبات، وتعد الترقية من أبرز هذه الحقوق، إذ تمثل حافزاً مادياً ومعنوياً يترجم إلى زيادة في الراتب والمسؤوليات⁽⁹⁷⁾، وتعزز الترقية الشعور بالاعتراف والتقدير من قبل المؤسسة، مما يدفع

(95) - أوجيل نبيلة، "خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03"، مجلة الإحتهاد القضائي، المجلد 13، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021، ص.418.

(96) - نجيب بن يونس، التنظيم الإداري والوظيفي: قراءة قانونية"، د.ط، دار المعرفة، الجزائر، 2022، ص. 74.

(97) - أحمد بن يحيى، القوانين الإدارية والوظيفية: دراسة تحليلية، ط.2، دار الجيل، الجزائر، 2021، ص. 102.

الموظف إلى المزيد من التفاني في العمل، وإضافة إلى ذلك، تساهم الترقية في توفير فرص أكبر للتطور المهني والنمو الشخصي، مما يعزز الولاء للمؤسسة ويزيد من استقرارها وفعاليتها⁽⁹⁸⁾.

أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لموضوع الترقية، حيث يعتبرها أحد أساسيات الوظيفة العامة، ويعتبر سير العمل في المؤسسات والإدارة العامة معتمداً بشكل كبير على نظام الترقيات، والذي يهدف إلى تعزيز كفاءة العمل وتحسين الأداء العام، وتعد الترقية حافزاً جوهرياً للموظفين، حيث تشجعهم على زيادة جهودهم وتحسين أدائهم لتحقيق مستويات أعلى من الجودة والفاعلية في العمل، فإضافةً إلى ذلك، تسهم الترقية في خلق بيئة عمل تنافسية وإيجابية، مما يعزز من رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي، ويساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات بشكل أكثر كفاءة وفعالية⁽⁹⁹⁾، حيث نص في المادة 54 في الأمر رقم 03-06 على ما يلي: "تتمثل الترقية في إلتحاق بمنصب عمل أعلى حسب التسلسل السليم وترجع إما تغيير الرتبة في سلك ذاته أو بتغيير السلك"⁽¹⁰⁰⁾.

وقد اعتبرها المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 03-06 سالف الذكر حقاً من حقوق الموظف العمومي، حيث ينص على أن: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"، وهذا النص يبرز التزام الدولة بتوفير فرص التدريب والتطوير المهني للموظفين، ويؤكد على أهمية الترقية كوسيلة لتمكين الموظفين من تحقيق تطور مهني مستدام، ومن خلال ضمان هذه الحقوق، يسعى المشرع إلى تعزيز الكفاءة والاحترافية في العمل الإداري، مما يساهم في تحسين الأداء العام في المؤسسات الحكومية⁽¹⁰¹⁾.

(98) - صليح المسعود، مرجع سابق، ص. 93.

(99) - سامي علي، المرجع السابق، ص. 188.

(100) - المادة 54 من الأمر رقم 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(101) - حدراوي إكرام، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2021، ص. 9.

ثانيا: الترقية واجب على الموظف العام

تعتبر ترقية الموظف العام تعيينا جديدا في منصب أعلى بشروط أفضل ولا تعتبر مكتسبة بناء على مجرد قضاء فترة زمنية في الوظيفة بدلا من ذلك تعتمد على الصلاحية وتكون العلاقة الوظيفية علاقة تعاقدية تنشأ من هذه العلاقة آثار يشتمل عليها مشاركة الإدارة في تحكم المشروعات الخاصة، ولا يوجد نظام للترقية أو الأجر والمرتبات⁽¹⁰²⁾.

فيتعرف النظام فقط على الوظيفة ويوصفها ببساطة، ثم يبحث عن المؤهلات والخبرات المطلوبة التي يمكن استغلالها، يتم مراعاة هذه المؤهلات والخبرات إما عند التعيين للمرة الأولى أو عند الترقية، مما يضمن أن يتم شغل الوظائف بأفضل الكفاءات المتاحة، وعند التعيين، يحدد النظام المؤهلات الأساسية اللازمة للوظيفة، مما يساعد في اختيار الموظفين الأكثر تأهيلاً.

أما عند الترقية، فيتم تقييم الخبرات والمهارات المكتسبة خلال فترة العمل، لضمان أن الموظف المستحق للترقية يمتلك القدرات اللازمة للرتبة الجديدة، وهذا النهج يعزز من جودة الأداء الوظيفي ويضمن تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة⁽¹⁰³⁾.

يتم في هذا النظام ترقية الموظفين بناء على الجدارة والتأهيل فقط دون الإعتماد على الأقدمية يتميز هذا النظام أيضا بمرونته حيث يمكن للإدارة التخلص من موظفيها بسهولة إذا وأن الحاجة إلى ذلك، وإذا احتاجت إلى كفاءات جديدة يمكنها الحصول عليها من خارج الجهاز الوظيفي⁽¹⁰⁴⁾.

(102) - بوخروبة كلثوم، تطوير سياسة الأجور في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2016، ص.126.

(103) - بن خليل رفيق، المرجع السابق، ص. 134.

(104) - دبابي فتيحة، خيرى سارة، مرجع سابق، ص.ص.20-21.

خلاصة الفصل

إن النظام القانوني للموظف العام في الجزائر يمثل إطاراً متكاملًا يهدف إلى تنظيم العلاقة بين الموظفين والدولة وضمان حسن سير الخدمة العامة، ويُحدد هذا النظام حقوق وواجبات الموظف من خلال مجموعة من القوانين واللوائح التي تتناول جوانب متعددة من العمل الوظيفي.

من الناحية القانونية، يُعرف الموظف العام بأنه الشخص الذي يُعين بصفة دائمة من قبل الدولة أو إحدى هيئاتها لأداء مهام تتعلق بالصالح العام، وتشمل حقوق الموظف العام، وفقاً للأمر رقم 06-03، حقوقاً أساسية مثل تلقي راتب مناسب، وتعويضات، وإجازات مدفوعة، فضلاً عن حق التكوين والتدريب لتطوير المهارات.

بالإضافة إلى الحقوق، يلزم النظام القانوني الموظف العام بمجموعة من الواجبات التي تشمل الالتزام بالقوانين واللوائح، وأداء المهام بكفاءة ونزاهة، والحفاظ على أسرار العمل، ويعزز هذا التوازن بين الحقوق والواجبات الاستقرار المهني، ويضمن عدم التعرض للتعسف، ويشجع على التميز في الأداء الوظيفي.

ويتضمن النظام أيضاً آليات تسيير المسار المهني للموظف، مثل الترقية والتقييم، والتي تساهم في تحقيق الأهداف العامة للدولة، وفي هذا السياق تُعدّ الإجراءات التأديبية جزءاً من النظام لضمان الالتزام بالمعايير الأخلاقية والإدارية.

إجمالاً، يُعتبر النظام القانوني للموظف العام في الجزائر أساسياً لضمان فعالية وكفاءة الإدارة العامة، حيث يوفر إطاراً قانونياً يدعم حقوق الموظف ويحدد مسؤولياته، مما يعزز الأداء ويحقق الأهداف الحكومية.

الفصل الثاني

تأثير السلطة التأديبية للإدارة على

ترقية الموظف العام

تناول تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام الذي يرتبط بشكل مباشر بمدى التزام الموظف بالضوابط القانونية والتنظيمية، فنفرض الإدارة عقوبات تأديبية على الموظفين الذين يرتكبون مخالفات أو يتجاوزون حدود سلطاتهم، مما يؤثر سلباً على حقوقهم في الترقية، وتساهم هذه العقوبات في الحفاظ على الانضباط داخل المؤسسة وضمان الامتثال للقوانين.

تؤدي العقوبات التأديبية إلى تأجيل أو إلغاء الترقية، حيث يترتب على الموظف المعاقب تعليق أو إلغاء حقوقه في الاستفادة من الترقيات، وتعتمد الإدارة في هذا السياق على معايير واضحة تستند إلى طبيعة المخالفة ومدى جسامتها، مما يضمن توزيع العدل بين الموظفين ويحد من المحاباة أو الظلم.

تسهم السلطة التأديبية في تعزيز الأداء الوظيفي العام من خلال تشجيع الموظفين على تجنب المخالفات التي قد تعرقل ترقياتهم، وتشكل هذه السلطة أداة فعالة لتحقيق الأهداف التنظيمية للإدارة، حيث ترتبط الترقية بشكل وثيق بمستوى الانضباط والسلوك المهني للموظف، مما يعزز من جودة العمل والإنتاجية العامة في المؤسسة.

لذا سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة الإطار العام لممارسة السلطة التأديبية من طرف الإدارة (المبحث الأول)، ثم الأثار المترتبة على الترقية جراء العقوبات التأديبية (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الإطار العام لممارسة السلطة التأديبية من طرف الإدارة

يشكل الإطار العام لممارسة السلطة التأديبية من طرف الإدارة نظاماً يهدف إلى تنظيم سلوك الموظفين وضمان الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها، ويقوم هذا الإطار على قواعد وإجراءات محددة تتيح للإدارة فرض العقوبات المناسبة عند وقوع مخالفات، مع مراعاة مبادئ العدالة والإنصاف في التعامل مع الموظفين.

تعتمد الإدارة على هذا الإطار لضمان تحقيق الانضباط والحفاظ على السير السليم للعمل داخل المؤسسات، ويسهم تطبيق العقوبة التأديبية في تعزيز الالتزام بالمهنية والأخلاقيات الوظيفية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام ويعزز الثقة بين الإدارة والموظفين.

سندرس في هذا المبحث قيام المسؤولية التأديبية (المطلب الأول)، كما سندرس النظام القانوني للعقوبة التأديبية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

في قيام المسؤولية التأديبية

المسؤولية التأديبية (النظام التأديبي) هو وسيلة قانونية تستخدمها السلطة المختصة لمعاقبة الموظفين الذين ينتهكون قواعد النظام ويخالفون الواجبات المهنية المنصوص عليها قانوناً يشمل ذلك أي تصرف يعتبر خرقاً للانضباط أو إنتهاكاً للواجبات المهنية.

بما في ذلك الأخطاء أو المخالفات التي يرتكبها الموظف أثناء أداء مهامه يتم تنفيذ العقوبات التأديبية لتصحيح سلوك الموظف وضمان إحترام النظام والقانون يجب أن يتم تطبيق نظام التأديب بضمانات تحمي الموظفين من التعسف وبمبدأ الشرعية يهدف النظام التأديبي أيضاً إلى تحقيق الردع العام والخاص بالنسبة للموظفين.

منه سنقوم في هذا المطلب بتبيان الخطأ المهني كأساس لقيام المسؤولية التأديبية (الفرع الأول) والأشخاص المؤهلين لممارسة السلطة التأديبية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الخطأ المهني كأساس لقيام المسؤولية التأديبية

يشكل الخطأ المهني أساساً لقيام المسؤولية التأديبية داخل المؤسسات، حيث يساهم في تحديد مدى التزام الموظف بالقواعد واللوائح المهنية. يؤدي ارتكاب خطأ مهني إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تهدف إلى تصحيح السلوك وضمان الانضباط.

تقوم المسؤولية التأديبية على معاقبة الموظف الذي يخل بالتزاماته المهنية، مما يعزز من احترام النظام والفعالية داخل بيئة العمل، ويهدف هذا النظام إلى حماية سير العمل وضمان تحقيق الأهداف المؤسسية.

لذا سنتطرق إلى تحديد الخطأ المهني (أولاً)، وتحديد في تفاوت درجات الخطأ المهني (ثانياً).

أولاً: تحديد الخطأ المهني

لم يتم تحديد تعريف دقيق للخطأ المهني في معظم التشريعات ولذلك تم تكليف الفقه والقضاء بتعريفه، ونظراً لتنوع المصطلحات المستخدمة للخطأ المهني مثل الجريمة التأديبية والذنب الإداري والمخالفة التأديبية، لذا سنتطرق إلى:

1. التعريف الفقهي

عرفه الأستاذ محمد ماجد الياقوت على أنه كل نشاط مرتكب داخل أو خارج الوظيفة ينتج عنه الإخلال بالنظام العام أو المساس بكرامتها دون أن يكون هذا العمل إستعمالاً للحق أو تأدية لواجب⁽¹⁰⁵⁾.

وقد حاول الفقه إيجاد تعريف لها فعرفها الفقهاء في الغرب بالتحديد في فرنسا كالفقيه "جون لويس مورو" على أن الأخطاء التأديبية هي كل تجاوز أو إهمال أو مخالفة يمكن أن يرتكبها

(105) - محمد ماجد الياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص الدعوى التأديبية، التحقيق الإداري، المحاكمة التأديبية، الإثبات، القرارات والأحكام التأديبية، تنفيذ أحكام الإلغاء وطرق الطعن على الأحكام والقرارات، د.ط، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص.ص. 36-37.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

الموظف وتتسبب في تعطيل أو إعاقة سير العمل بشكل صحيح في المؤسسة العامة⁽¹⁰⁶⁾، كما عرفها أيضا الفقيه "سيرج سالون" على أنه كل فعل أو إمتناع عن فعل بحيث يكون مخالفة للواجبات التي توقعها الوظيفة العامة⁽¹⁰⁷⁾.

حاول أيضا الفقيه الجزائري الدكتور "عبد القادر خيضر" لتعريف الخطأ التأديبي على أن الخطأ يعتبر كل تقصير في أداء الواجبات الوظيفية المحددة التي تسهم في تحقيق الأهداف بشكل فعال، أما الدكتور "أحمد بوضياف" عرفه على أنه عدم إمتثال للإلتزامات القانونية بمعناها الشامل والتي تشمل القواعد القانونية بمختلف مصادرها بما في ذلك التشريعات واللوائح وتضمن الإلتزامات الأخلاقية كخرق للقانون⁽¹⁰⁸⁾.

2. التعريف القضائي

عرف مجلس الدولة الفرنسي الخطأ التأديبي أو الخطأ الوظيفي بأنه كل تجاوز عن الإلتزامات الوظيفية، حتى في حال كانت خارج نطاق العمل المحدد طالما أنه يؤثر على سمعة وكرامة الفرد⁽¹⁰⁹⁾.

تعرضت المحاكم الإدارية المصرية لتعريف الجريمة التأديبية في عدة قرارات على سبيل المثال يعتبر سبب القرار التأديبي بصفة عامة هو تقصير الموظف في أداء واجباته الوظيفية بطريقة إيجابية أو سلبية أو مخالفته لأحد الأوامر الصادرة من رؤسائه داخل حدود القانون أو تقصيره في تنفيذ ما ينبغي عليه من حيطة ودقة وأمانة أو خرقه للثقة المشروعة في هذه الوظيفة، يعاقب الموظف عند ارتكابه خطأ إداري ويبرر تأديبه.

(106) – وليد شريط، "خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري"، مجلة آفاق للعلوم القانونية، المجلد 4، العدد 2، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2018، ص 306.

(107) – بوكرا إدريس، "المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة"، مجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 3، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2022، ص 171.

(108) – ثالوثي عثمان، قسول مريم، "الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة طاهري محمد بشار، خنشلة، 2023، ص 1054.

(109) – AUBY Jean-Bernard, Droit administratif, 12^{ème} Edition, LGDJ, Paris, 2019, p314.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

يتمشى موقف القضاء الإداري الجزائري مع نظيره المصري في تعريف الخطأ التأديبي وفقاً لقرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 17 ديسمبر 1985، فينص هذا القرار على أن الأخطاء التأديبية تشمل جميع أشكال التقصير في أداء الواجبات الوظيفية أو الأفعال المرتكبة خارج نطاق العمل التي تؤثر سلباً على سمعة الموظف أو كفاءته في الوظيفة، ويؤثر هذا التقصير بشكل غير مباشر على سلوك الموظف في العمل ويعزز من تطبيق هذه المبادئ في الممارسات التأديبية⁽¹¹⁰⁾.

3. التعريف التشريعي

لقد وردت أغلب التشريعات كالتشريع الجزائري وبعض التشريعات الغربية الأخرى خالية من أي تعريف للخطأ التأديبي ولعل أهم الأسباب الراجعة لعدم تعريف الخطأ التأديبي لعدة إعتبارات تكمن في الوظيفة في حد ذاتها عكس الجريمة الجنائية⁽¹¹¹⁾، ولقد ذكر عنصر الخطأ التأديبي في إتجاه المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 في مادته 160 المتضمنة ما يلي: "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني ويعرض مرتكبيه لعقوبة تأديبية دون المساس عن الإقتضاء بالمتابعات الجزائية"⁽¹¹²⁾، بالتمتع في هذا النص نجد أن المشرع الجزائري لم يعرف عنصر الخطأ التأديبي وإنما إستعمل عبارات تدل عليه على غرار: المساس سهواً، الإهمال، الإخلال بالواجبات الوظيفية، رفض تنفيذ التعليمات ... إلخ⁽¹¹³⁾.

(110) - رحمانى وليد، "خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري"، مجلة آفاق للعلوم القانونية،

المجلد 4، العدد 2، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 218، ص 311.

(111) - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، د.ط، دار هومة للنشر، الجزائر، 2019، ص 177.

(112) - المادة 160 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، السالف الذكر.

(113) - تالوني عثمان، قسول مريم، "الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية"، المرجع السابق، ص 1054.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

إستنادا إلى هذا التعريف القانوني، يمكن الإستنتاج بأنه إذا إرتكب الموظف خطأ يؤثر على قدرته على أداء واجباته، فسيتعرض للعقوبة التأديبية دون أن يؤثر ذلك على إمكانية محاسبته وفقا للقوانين الجنائية عند الضرورة⁽¹¹⁴⁾.

ثانيا: في تفاوت درجات الخطأ المهني

حدد المشرع أنواع الأخطاء المهنية إلى أربع درجات مع تعريف لكل نوع، حيث إستند في تصنيفه على مبدأ التدرج بدءا من الأخطاء الأقل خطورة وصولا إلى تلك الخطيرة للغاية، التي تتمثل في مايلي:

1. أخطاء من الدرجة الأولى

وفقا للمادة 178 من الأمر رقم 06-03، تُعتبر الأخطاء من الدرجة الأولى كل مخالفة للإلنضباط العام قد تؤثر سلبا على سير العمل، مثل الغياب المتكرر أو التأخر عن العمل أو عدم تنفيذ المهام المكلف بها الموظف، وتبرز هذه المادة أن الأخطاء من الدرجة الأولى لا تقتصر على تصرفات محددة، بل تشمل مجموعة واسعة من المخالفات التي يمكن أن تعرقل انتظام العمل وتؤثر على الأداء العام للمؤسسة⁽¹¹⁵⁾.

تتضح من المادة أن معيار الأخطاء من الدرجة الأولى واسع ويغطي العديد من الأفعال التي قد تؤثر سلبا على سير العمل، مما يسمح بتطبيق مرن يراعي تأثير كل تصرف على البيئة العملية. تعزز هذه النصوص من قدرة الإدارة على التعامل مع مختلف المخالفات بطريقة فعالة،

⁽¹¹⁴⁾ - بهلول رحمة، سعدي نجلاء، النظام القانوني للعقوبات التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2023، ص.10.

⁽¹¹⁵⁾ - يعيسى مريم، أقاسم سعاد، أثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري عام، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2019، ص.44.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

مما يساهم في الحفاظ على النظام والانضباط داخل المؤسسات وضمان تحقيق الأهداف المنشودة⁽¹¹⁶⁾.

2. أخطاء الدرجة الثانية

تُصنّف الأخطاء المهنية في الوظيفة العامة إلى فئتين رئيسيتين، تتعلق الأولى بالمساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو بأملاك الإدارة، ويؤدي هذا النوع من الأخطاء إلى تعرض سلامة الأفراد والممتلكات للخطر، نتيجة لعدم اتباع الموظف للإجراءات الوقائية أو الفشل في تنفيذ الواجبات المكلف بها بجدية⁽¹¹⁷⁾.

تشمل الفئة الثانية من الأخطاء الإخلال بواجبات القوانين الأساسية التي تحكم الوظيفة العامة. يعكس هذا الإخلال عدم احترام الموظف للأنظمة والقواعد التي تُنظّم العمل، مما يؤثر سلباً على جودة الأداء والالتزام بمبادئ المهنة، وقد يستدعي ذلك تطبيق العقوبات التأديبية لضمان سير العمل بشكل سليم⁽¹¹⁸⁾.

3. أخطاء من الدرجة الثالثة

تُعتبر الأخطاء المهنية محصورة في حالات التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية أو إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني، حيث يُشكل ذلك انتهاكاً خطيراً للواجبات الأساسية للموظف. يؤدي هذا التصرف إلى الإضرار بالثقة المتبادلة داخل المؤسسة وقد يُعرض الأمن الإداري للخطر، مما يستدعي اتخاذ إجراءات تأديبية صارمة⁽¹¹⁹⁾.

يُرفض تنفيذ تعليمات السلطة السليمة دون تبرير مقبول ويُعد إخلالاً بالانضباط الوظيفي، إضافة إلى محاولة إفشاء الأسرار المهنية، التي تُعتبر خيانة للأمانة. يتضمن هذا الإخلال أيضاً

(116) – لعقابي سميحة، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017، ص 218.

(117) – رحمانى وليد، المرجع السابق، ص 316.

(118) – بلوزنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، د.ط، دار هومة للنشر والتوزيع،

الجزائر، 2019، ص 192.

(119) – قاسمي سارة، أسس إدارة الموارد البشرية، ط.2، دار الفكر المتقدم، الجزائر، 2022، ص 104.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

استخدام تجهيزات وأملاك الإدارة لأغراض شخصية، مما يُشكل استغلالاً لموارد الدولة بطرق غير مشروعة ويستدعي تنزيل الموظف ومحاسبته وفقاً للقوانين المعمول بها⁽¹²⁰⁾.

4. أخطاء من الدرجة الرابعة

صنفت المادة 181 من الأمر رقم 03-06 الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة ضمن إطار الأخطاء الجسيمة التي يقوم بها الموظف أثناء ممارسة مهامه⁽¹²¹⁾، وتضمنت هذه المادة سلسلة من التصرفات التي تُعدّ من أخطر الأفعال التي تمس بالنظام والانضباط داخل المؤسسة، وركزت المادة على الأخطاء التي تتسبب في الإضرار بالأمن العام أو الأملاك العامة بشكل متعمد أو نتيجة إهمال جسيم من قبل الموظف، وتتضمن ما يلي:

- إستغلال الإمتيازات التي يحصل عليها من أي شخص سواء كان طبيعياً أو معنوياً مقابل تقديم خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- إرتكاب أعمال عنف ضد أي شخص في مكان العمل.
- التسبب بشكل متعمد في اضرار مادية كبيرة لتجهيزات وممتلكات المؤسسة أو الأداة العمومية التي تؤدي إلى تعطيل سير العمل بشكل جيد⁽¹²²⁾.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو أي رخصة تسمح للموظف بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها وأي نشاط مربح آخر، بإستثناء ما هو محدد في المادتين 43 و44⁽¹²³⁾.

(120) - كساسبي مروى، المرجع السابق، ص.59.

(121) - أنظر المادة 181 من الأمر رقم 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(122) - قدور إكرام، الجزاءات الإدارية كآلية لتحسين سير المرفق العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020، ص.44.

(123) - أنظر المادتين 43 و44 من الأمر رقم 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

الفرع الثاني

الأشخاص المؤهلين لممارسة السلطة التأديبية

يُمارس السلطة التأديبية في الوظيفة العمومية مجموعة من الأشخاص المؤهلين وفقاً للقوانين التنظيمية، وعلى رأسهم رؤساء الإدارات والمؤسسات، ويتحمل هؤلاء المسؤولون اتخاذ القرارات التأديبية التي تتعلق بمراقبة أداء الموظفين وضمان التزامهم بالواجبات المهنية المنصوص عليها في القوانين الأساسية.

يُحوّل هؤلاء الأشخاص إصدار العقوبات المناسبة بحسب جسامة الخطأ المرتكب، مثل التوبيخ، التنزيل، أو الفصل، ويتمتع هؤلاء المسؤولون بالقدرة على تطبيق العقوبات التأديبية بعد استيفاء جميع الإجراءات القانونية، مما يضمن تحقيق العدالة المهنية والحفاظ على سير العمل داخل الإدارة العمومية.

لذا سنتطرق إلى دراسة في هذا الفرع الأشخاص التي لها سلطة التعيين (أولاً) ولجان متساوية الأعضاء (ثانياً).

أولاً: الأشخاص التي لها سلطة التعيين

يتم تحقيق هذا النظام عندما تكون السلطة الإدارية لديها حق توزيع الجزاء التأديبي على الموظفين بدون الحاجة إلى مؤسسة أو هيئة أخرى، مهما كانت درجة الجزاء، ويشار إلى هذه العملية بتأديب الرئاسي أو الإداري، حيث تكون الإدارة مستقلة في تحديد المخالفات التأديبية واختيار العقوبة المناسبة دون الحاجة إلى إستشارة جهة أخرى، وذلك من بين العقوبات المحددة قانوناً⁽¹²⁴⁾.

تتطلب فعالية التأديب أن تتميز عملية تحديد العقوبة بالحسم والسرعة لكي تحقق تأثيرها على الموظف المخطئ وغيره في الوقت المناسب إذا تم تكليف جهة أخرى غير الإدارة بعملية التأديب،

(124) - حاج غوتي قوسم، "السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 5، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2012، ص 379.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

قد يستغرق ذلك وقتا طويلا وقد تفقد العملية فعاليتها خاصة أن الانتقال إلى المحاكمات التأديبية ينطوي على عدد كبير من الإجراءات مما يؤدي إلى تأخير تنفيذ العقوبات التأديبية⁽¹²⁵⁾.

بالرجوع للمادة 162 من الأمر 06-03، بنصها: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"، وكما وضع الأمر في نص المادة 165 من الأمر سالف الذكر، بأنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعنى"⁽¹²⁶⁾.

تحرر الإشارة فالمشروع الجزائري حدد الهيئة الإدارية المختصة باتخاذ الإجراءات التأديبية للعقوبات من الدرجتين الأولى والثانية، وقصر صلاحية هذه الإجراءات على الجهة التي تملك سلطة التعيين في المؤسسة، ومنح القانون لهذه الهيئة صلاحية تقييم الأفعال المخالفة وتطبيق العقوبات التأديبية المناسبة وفقاً للقوانين السارية، والتي تهدف هذه الصلاحيات إلى ضمان الانضباط داخل المؤسسة وحماية حقوق الموظفين والمصلحة العامة⁽¹²⁷⁾.

ثانياً: لجان متساوية الأعضاء

بموجب التشريع الجزائري منحت سلطة التأديب للإدارة وهو نظام يمنح السلطة التسلسلية الصلاحية لتأديب الموظف المخل بواجباته المهنية ومع ذلك يتأكد النظام من أن تكون هذه السلطة متبعة لإجراءات تخول للموظف العام ضمانات قانونية تحميه ضد أي تعسف إداري من خلال تطبيق مجموعة من الضمانات التي تجسد مبدأ الفعالية والضمان في فرض العقوبة التأديبية ومن

(125) - حاج غوتي قوسم، "السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 5، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، يناير 2012، ص.ص. 374-375.

(126) - أنظر المواد 162 و165 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(127) - خالد بن عيسى، الإدارة الفعالة في المؤسسات، دار النشر الجزائرية، الجزائر، 2021، ص.89.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

بين هذه الضمانات التي توفرها هي مثل الموظف المرتكب للخطأ أمام اللجنة المتساوية الأعضاء والتي تعمل كمجلس تأديبي⁽¹²⁸⁾.

تنص القوانين الجزائرية على ضرورة إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في بعض المسائل المتعلقة بالحياة المهنية للموظفين يعتبر دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أمراً هاماً في إنشاء توازن بين مصالح الموظفين ومصالح الإدارة وضمان وضعية الموظفين وهذا ما جاءت به المادتين 12 و13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199⁽¹²⁹⁾.

تستشار اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء من قبل السلطة المخولة بالتعيين في حالة إرتكاب موظف حكومي مخالفات جسيمة تستدعي عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، تتألف اللجنة كمجلس تأديبي لمناقشة القضية بتفصيل واتخاذ القرارات المناسبة⁽¹³⁰⁾، حيث تنص المادة 165 من الأمر 06-03 على ما يلي: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها"⁽¹³¹⁾، منه لا يمكن للإدارة إصدار العقوبة التأديبية المتضمن العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة إلا بعد الرأي المطابق أي بعد إلزامية إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي يكون فيها الرأي ملزماً وحالات

(128) - جمال قروف، "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب طبقاً للمرسوم التنفيذي 20-1499"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 1، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2022، ص.ص. 854-855.

(129) - راجع المادتين 12 و13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المؤرخ في 25 جويلية 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر. عدد 44، الصادر في 30 جويلية 2020.

(130) - ماضي نبيلة، العايب سامية، "اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 6، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2021، ص.ص. 1101-1103.

(131) - المادة 165 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

الرأي الاستشاري غير الملزم وفقاً للمادتين 12 و13 من المرسوم سالف الذكر يتم الإستعانة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق مسبقاً في الحالات التالية:

- ترسيم التبرص.
- الترقية في الدرجة.
- الترقية في الرتبة بعد اجتياز الإختبار والتسجيل في قائمة التأهيل.
- الإدماج في رتبة الإنتداب.
- النقل الإجباري لأسباب ضرورة المصلحة.
- العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.
- إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب وفقاً للتنظيم الساري.

أما الحالات التي يتم الإستعانة فيها باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي إستشاري فتشمل ما يلي:

- تعديل النسب القانونية المطبقة على أنماط التوظيف المختلفة.
- مناهج تقييم الموظفين.
- النقاط المفترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه.
- إحالة الموظف على الإستدعاء لأغراض شخصية.
- ترقية الموظف في الرتبة بطريقة إستثنائية وفقاً للقانون الأساسي المعمول به⁽¹³²⁾.

توضح الفقرة ضرورة التزام الإدارة بإصدار العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة فقط بعد الحصول على رأي مطابق من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وتنتقد هذه القاعدة بأنها قد تؤدي إلى تأخير الإجراءات التأديبية، مما قد يؤثر سلباً على سير العمل والانضباط، وكما يُلاحظ أن تحديد حالات الرأي الاستشاري غير الملزم قد يؤدي إلى تباين في تطبيق العقوبات⁽¹³³⁾.

(132) - ماضي نبيلة، العايب سامية، المرجع السابق، ص.ص. 1103-1104.

(133) - حدراوي إكرام، مرجع سابق، ص. 35.

المطلب الثاني

النظام القانوني للعقوبة التأديبية

يُشكّل النظام القانوني للعقوبة التأديبية إطارًا تنظيميًا يحدد الإجراءات والمراحل التي يجب اتباعها عند فرض العقوبات على الموظفين، ويضمن هذا النظام حماية حقوق الموظف من أي تعسف أو ظلم، من خلال توفير ضمانات قانونية مثل حق الدفاع والاستئناف، ويتأسس النظام على مبادئ العدالة والشفافية، ما يعزز الثقة في الإجراءات التأديبية ويضمن تطبيقها بشكل عادل ومنصف، ويعتمد النظام القانوني للعقوبة التأديبية على نصوص تشريعية ولوائح داخلية تتوافق مع المعايير القانونية المعمول بها.

ولقد حرصت اغلب التشريعات الوظيفية إلى تضمين وتوقيع عقوبات على الموظف جزاء على الخطأ المرتكب حماية للوظيفة الإدارية منه سنقوم بتحديد ماهية العقوبة التأديبية (الفرع الأول) وفي تحديد العقوبات التأديبية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

ماهية العقوبة التأديبية

تعتبر العقوبة التأديبية أحد أهم أركان النظام التأديبي الهامة جدا لأن لها تأثيرا كبيرا على الوضع الوظيفي للموظفين بشكل عام وقد جذبت هذه العقوبة إهتمام الفقهاء في القانون الإداري إذ قاموا بتعريفها بطرق متنوعة ومختلفة وعلى العكس من ذلك، فإن التشريعات لم توضع تعريفا دقيقا وشاملا للعقوبات التأديبية بل تقتصر على تنظيمها وتحديد درجاتها⁽¹³⁴⁾.

أولا: تعريف العقوبة التأديبية

تُعرّف العقوبة التأديبية على أنها إجراء قانوني يُتخذ ضد الموظف نتيجة ارتكابه مخالفة أو تقصير في أداء واجباته الوظيفية. تُحدّد هذه العقوبة وفقاً للوائح والنظم الداخلية للمنظمة، وتُطبّق

(134) - بهلول رحمة، سعدي نجلاء، مرجع سابق، ص. 08.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

لضمان الانضباط والالتزام في بيئة العمل. تهدف العقوبة التأديبية إلى تصحيح السلوك غير المقبول ومنع تكراره في المستقبل⁽¹³⁵⁾.

أما في ما يخص العقوبة التأديبية ضمن التشريع ولم يعرفها هذا الأخير على غرار تشريعات الدول الأخرى ولكن وبالرغم من ذلك فإنه قام بترتيبها وتحديدها على سبيل الحصر حيث بدأ بالأخف وانتهى بأشدّها⁽¹³⁶⁾.

تعتمد العقوبة التأديبية على مبدأ الشرعية الذي ينص على أن العقوبات يجب أن تكون محددة قانوناً، فيحدد المشرع العقوبات التي يمكن فرضها على الموظفين المخالفين للوائح، ولا يمكن للسلطات إصدار عقوبات خارج تلك المنصوص عليها في القوانين، ويبقى للسلطة صلاحية تحديد الجرائم التأديبية وفقاً للقانون، فيستند هذا المبدأ إلى شرعية الجريمة وشرعية العقوبة، حيث يجب أن يكون الفعل معرّفاً قانونياً كجريمة وأن تكون العقوبة محددة بشكل واضح. في حال مخالفة ذلك، يعتبر فرض العقوبة غير قانوني ويمكن الطعن فيها⁽¹³⁷⁾.

ثانياً: خصائص العقوبة التأديبية

تعتبر العقوبة التأديبية أكثر من مجرد حفظ لشرف وكرامة الإدارة، غدت تشمل أبعاداً تتشابه مع أبعاد القانون الجنائي وتشمل التقويم والإستئصال والوقاية⁽¹³⁸⁾.

يهدف القانون الجنائي إلى تحفيز المخالفين لإعادة التفكير في تصرفاتهم وتجنب الأنشطة غير المشروعة، ويُعتبر الاستئصال عقاباً للأفراد الذين لا يمكن تقويمهم، بينما تمثل الوقاية الدور

(135) – بوقرة أم الخير، "تأديب الموظف العام وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، المجلد 8، العدد 9، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص.76.

(136) – باهي بهشام، الدهمة مروان، "العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص.26.

(137) – خيضاري نعيم، باية فتيحة، "الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2020، ص.42.

(138) – مصطفى عبد الرحمن، الموسوعة القانونية للإجراءات التأديبية، دار الثقافة للنشر، الجزائر، 2018، ص.45.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

النيل للقانون الجنائي في خلق جو من الالتزام لدى المواطنين بالقوانين والتشريعات، عبر سن عقوبات متفاوتة ومتابعة سلوك الجاني أو المذنب بتدوين العقوبة في شهادة السوابق القضائية⁽¹³⁹⁾.

يسعى القانون التأديبي في الوظائف العامة إلى تقويم سلوك الموظف المخالف وتحفيزه على الالتزام بالنظام الوظيفي، وفي حالة عدم تقويمه، يتم استئصاله، وتتابع الإدارة سلوك الموظف وتوثق العقوبات في سجلات تؤثر على فرصه المهنية، وبعض العقوبات قد تُسجل في سجلات السوابق، ويمكن للموظف طلب محوها بعد فترة زمنية معينة⁽¹⁴⁰⁾.

الفرع الثاني

في تحديد العقوبات التأديبية

توضح القوانين التأديبية أن العقوبات التأديبية تُعتمد ضمن نطاق محدد مسبقاً لتفادي تعقيد تطبيقها وتنفيذها، وتختلف هذه العقوبات عن درجات الأخطاء المنصوص عليها في القوانين الأخرى، حيث تُركز العقوبات التأديبية على توجيه الجزاء الملائم للخطأ الذي ارتكبه الموظف، ويتعين على السلطة التأديبية مراعاة ملاءمة الجزاء مع طبيعة الخطأ المقترف، مما يمنحها مساحة تقديرية لتحديد العقوبة الأنسب وفقاً للظروف المحددة⁽¹⁴¹⁾.

ومن خلال ما سبق سنقوم بدراسة العقوبات من حيث تصنيفها في ظل التشريع الجزائري وعليه سنقوم بتبيان العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية (أولاً)، والعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة (ثانياً).

(139) - عبد الرحمن التهامي، مبادئ القانون الجنائي، ط.2، دار الكتب الجامعية، الجزائر، 2022، ص.115.

(140) - رحماوي كمال، "الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري"، مجلة دفاتر السياسية والقانون، المجلد

19، العدد 3، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2018، ص.ص.58-59.

(141) - لوبازيد إلهام، أثر العقوبات التأديبية على المسار المهني للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص

القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2022، ص.ص.53-54.

أولاً: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية

تقتصر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية وفقاً للأمر رقم 66-133⁽¹⁴²⁾ والمرسوم رقم 85-59⁽¹⁴³⁾ على الإنذار والتوبيخ، بالإضافة إلى الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام، وهو ما لم يُدرج في الأمر رقم 66-133، ويحدد المرسوم رقم 85-59 أيضاً الإيقاف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، فضلاً عن الشطب من جدول الترقية.

يقيد الأمر رقم 66-133 العقوبات من الدرجة الثانية بالشطب من قائمة الترقية، والتنزيل من قائمة الترقية، وتنزيل الدرجة من درجة إلى ثلاث درجات، والنقل التلقائي مع العزل مع الاحتفاظ بالمعاش أو دونه، وأما المرسوم رقم 85-59 فيتضمن عقوبات من الدرجة الثانية تشمل الإيقاف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، إضافة إلى الشطب من جدول الترقية، وتقتصر العقوبات التأديبية ضمن المرسومين رقم 66-133 و 85-59 على الإنذار والتوبيخ والإيقاف عن العمل لمدة قصيرة كعقوبات من الدرجة الأولى، بينما تشمل عقوبات الدرجة الثانية الشطب من قائمة الترقية والتنزيل من الدرجات والنقل التلقائي. يختلف المرسومان في تفاصيل العقوبات، حيث يضيف المرسوم رقم 85-59 عقوبة الإيقاف عن العمل لمدة تصل إلى ثمانية أيام⁽¹⁴⁴⁾.

أما فيما يخص القانون الأساسي للوظيفة العامة المرسوم رقم 06-03 فلم يرد أي جديد يذكر عن العقوبات المصنفة ضمن الدرجة الأولى والثانية.

ثانياً: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة

فيما يخص هذه الصنف من العقوبات نجد أن الأمر رقم 66-133 لم يذكر في حيثياته العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أما المرسوم رقم 85-59 ورد فيه العقوبات من الدرجة الثالثة والتي اقترحها المشرع وحصرها على النزول من الرتبة والتسريح مع إشعار مسبق مع

(142) - أمر رقم 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46، السالف الذكر.

(143) - مرسوم رقم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية، السالف الذكر.

(144) - حملاوي حسان، بن مرابط محمد رضا، النظام القانوني للأخطاء التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2022، ص42.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

التعويض والتسريح بدون إشعار مسبق وبدون تعويض، وبالمقارنة مع المرسوم رقم 06-03 سالف الذكر نصت المادة 163 من الأمر نفسه على ما يلي: "تصنف العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل لمدة أربع أيام إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجمالي"⁽¹⁴⁵⁾، لقد تم التحدث عن عقوبة التوقيف عن العمل في العقوبات من الدرجة الثانية، لكن يجب ملاحظة أن التوقيف في العقوبة من الدرجة الثالثة يختلف فقط في مدة الأيام عن التوقيف من الدرجة الثانية، حيث يتراوح توقيف الموظف عن العمل في هذه الحالة بين أربعة إلى ثمانية أيام⁽¹⁴⁶⁾.

يشير التنزيل في الدرجات إلى خفض درجة الموظف إلى مستوى أقل من الدرجة التي كان يشغلها، مما يتسبب في تقليص راتبه بشكل مباشر، فتسهم هذه العقوبة في تقليص الحقوق المالية للموظف، حيث تنخفض قيمة راتبه الشهري، مما يؤثر على استقراره المالي، فبالإضافة إلى ذلك يمكن أن تؤثر هذه العقوبة على منحة التقاعد التي يتلقاها الموظف، إذ قد يتسبب التنزيل في تقليل قيمتها الإجمالية، وفي بعض الحالات، قد يحرم الموظف من فرص التقدم للحصول على درجات أعلى قبل تقاعده، مما ينعكس سلباً على مستقبله المالي عند انتهاء الخدمة⁽¹⁴⁷⁾.

بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة، فقد أوردها الأمر رقم 06-03، حيث تشمل عقوبة التنزيل في الرتبة التي تتضمن تخفيض رتبة الموظف وإحاقه برتبة أدنى، فتعكس هذه العقوبة تأثيراً سلبياً على كرامة الموظف ومرتبته، حيث يفقد جزءاً من امتيازاته الوظيفية وقدرته على تحقيق التقدم المهني، بالمقابل تُعدّ عقوبة العزل من الوظيفة واحدة من أشد وأخطر العقوبات التأديبية، إذ تؤدي إلى فقدان الموظف لصلاحيته في تولي أي وظيفة عامة مستقبلاً، مما يجعله غير مؤهل

(145) - راجع المادة 136 من الأمر رقم 06-03 القانون الأساسي للوظيفة العامة، السالف الذكر.

(146) - بنور سعاد، "الإخطار المسبق كقيد لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل -دراسة مقارنة-، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2022، ص 297.

(147) - يعيشي مريم، أقاسم سعاد، المرجع السابق، ص 41.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

للمشاركة في القطاع العام مرة أخرى، فتؤثر هذه العقوبة أيضاً بشكل كبير على الحالة النفسية للموظف، مما قد يؤدي إلى تدهور وضعه المالي والاجتماعي بشكل ملموس⁽¹⁴⁸⁾.

علاوة إلى هذه العقوبات نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 على عقوبة العزل والتي تكون في حالة غياب الموظف من عمله لمدة (15) يوم متتالية دون أي تبرير مقبول بالإضافة إلى هذا إستحدث الأمر رقم 06-03 جزاء التوبيه والتخلي عن جزاء الإحالة على المعاش والإستبعاد المؤقت، كما ربط تطبيق العقوبة من إحدى الدرجات المذكورة بإرتكاب الموظف لخطأ مهني مصنف في نفس الدرجة⁽¹⁴⁹⁾.

(148) - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمانته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص.17.

(149) - كساسي مروى، المرجع السابق، ص.ص.67-68.

المبحث الثاني

الأثار المترتبة على الترقية جراء العقوبات التأديبية

تؤثر العقوبات التأديبية بشكل مباشر على فرص الترقية للموظف داخل المؤسسة، حيث يؤدي ارتكاب مخالفات تأديبية إلى تأجيل أو إلغاء الترقية المتوقعة، فينعكس هذا التأثير سلباً على مسار الموظف المهني، مما يعوق تقدمه الوظيفي ويقلل من فرص حصوله على امتيازات إضافية.

تعتمد الإدارة على سجل العقوبات التأديبية لتقييم مدى أهلية الموظف للترقية، حيث تعتبر السلوكيات والانضباط عوامل أساسية في قرارات الترقية، وتسهم العقوبات التأديبية في تقييد التطور المهني للموظف، مما يحفز الموظفين على تجنب المخالفات والالتزام بالمعايير المهنية لضمان تحقيق ترقيات مستقبلية.

لدراسة الأثار المترتبة على الترقية جراء العقوبات التأديبية يجب دراسة أثارها في الدرجة والرتبة (المطلب الأول)، ثم تبيان الرقابة على ممارسة السلطة التأديبية من طرف الإدارة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة والرتبة

تعدّ العقوبات التأديبية من العناصر المهمة التي تؤثر بشكل كبير على الترقية في الدرجة والرتبة، تلعب هذه العقوبات دوراً مهماً في تنظيم الانضباط الوظيفي وضمان الالتزام بالمعايير المهنية، فتؤثر العقوبات التأديبية سلبياً على فرصة الموظف في الترقية، مما يدفع إلى ضرورة الالتزام بالسياسات واللوائح التأديبية المعمول بها، فتسهم العقوبات التأديبية أيضاً في تعزيز الانضباط والتزام الموظفين بالمعايير المهنية المحددة، تُظهر السياسات التأديبية أهمية الالتزام بالقواعد، مما يحافظ على استقرار النظام داخل المؤسسة، تضمن هذه الإجراءات تطبيق مبادئ العدالة والمساواة، وتساهم في تحقيق توازن بين حقوق الموظفين وواجباتهم.

سنقوم بهذا المبحث إلى دراسة أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة (الفرع الأول)،
وأثر العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة

تشكل العقوبات التأديبية تأثيراً كبيراً على الترقية في الدرجة، حيث يتناول الشطب من قائمة الترقية كمثال واضح على هذا الأثر، ويترتب على هذا الإجراء استبعاد الموظف تماماً من الترقيات المستقبلية، مما يعرقل تقدمه الوظيفي ويؤثر سلباً على مسيرته المهنية.

يتناول التنزيل من درجة إلى درجتين تأثير العقوبات التأديبية بشكل أعمق، حيث يؤدي هذا الإجراء إلى تراجع ملموس في مستوى الموظف الوظيفي، ويتسبب هذا النزول في تقليل فرص الترقية ويعزز الحاجة إلى تحسين الأداء والسلوك لضمان استعادة وضعه الوظيفي وتحقيق التقدم المستقبلي.

سندرس في هذا الفرع الشطب من قائمة الترقية (أولاً)، ثم سنتطرق إلى التنزيل من درجة إلى درجتين (ثانياً).

أولاً: الشطب من قائمة الترقية

تعتبر عملية الشطب من قائمة الترقية عقوبة للموظف المذنب، حيث يتم حرمانه من الحق في التسجيل في جدول الترقية خلال الفترة التي فرضت فيها العقوبة، ويتضمن هذا الشطب حرمان الموظف من فرصة الترقية إلى درجة أعلى رغم استيفائه شروط الأقدمية اللازمة⁽¹⁵⁰⁾، ويؤثر هذا الإجراء سلباً على مسار الموظف المهني ويعرقل تقدمه الوظيفي، حتى وإن كان قد استوفى الشروط القانونية الأخرى المطلوبة للترقية، وتستمر العقوبة في التأثير على فرصه في الترقية حتى

(150) - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي - دراسة مقارنة بين القانونين الجزائري والفرنسي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2013، ص 133.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

نهاية الفترة المحددة للعقوبة، وتسهم هذه العقوبة في تحقيق الانضباط داخل المؤسسة من خلال تحفيز الموظفين على الالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها⁽¹⁵¹⁾.

أما المشرع الجزائري فلقد أشار إلى هذا العنصر في المادة 163 من الأمر 06-03 على أن الشطب من قائمة الترقية يكون من السلطة صاحبة الإختصاص في بتعيين بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني وهو خطأ تأديبي من الدرجة الثانية محدد في المادة 179 من الأمر نفسه⁽¹⁵²⁾.

وتعد عقوبة الشطب من قائمة الترقية لها تأثير مباشر على قدرة الموظف على الترقية، حيث يمنع الموظف المستهدف من التسجيل في جدول الترقية إلا إذا تم رد إعتباره في وقت لاحق، منه يجب على الموظف المعاقب أن ينتظر المدة الزمنية والمقدرة عامة بسنه بدون تعرضه لعقوبات جديدة قبل أن يتمكن من التسجيل في جدول الترقية مرة أخرى⁽¹⁵³⁾، وهذا جاءت به المادة 176 من الأمر 06-03 بقولها: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الإعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد سنة من تاريخ الإلتخاذ قرار العقوبة وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الإعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ قرار العقوبة"⁽¹⁵⁴⁾، وفي حالة إعادة الإعتبار يمحى كل أثر للعقوبة من ملف الموظف المعني في حالة إعادة الاعتراف، مما يعيد له حقوقه السابقة ويجعل العقوبة كأنها لم تكن. يعاد تكوين الملف الإداري للمعني بشكل كامل، مما يسمح له بالتقدم والترقي دون أي تأثير من العقوبات السابقة⁽¹⁵⁵⁾.

(151) - يعيشي مريم، أقاسم سعاد، المرجع السابق، ص.52.

(152) - أنظر المواد 163 و179 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(153) - بلعربي عبد الكريم، "نظام الترقية في الوظيفة العمومية"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 4، العدد 01،

كلية الحقوق، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2013، ص.30.

(154) - المادة 176 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(155) - عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل

شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012، ص.145.

ثانياً: التنزيل من درجة إلى درجتين

نصّ المشرع الجزائري على عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين في المادة 163 من الأمر رقم 06-03، مع ضرورة استشارة اللجنة الإدارية المؤهلة، التي تتكون من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة، والتي تجتمع كمجلس تأديبي، وتُعنى هذه اللجنة بمراجعة الأخطاء المهنية وتحديد الإجراءات اللازمة لمعاينتها وفقاً للقانون، وتأتي هذه العقوبة في إطار تطبيق الإجراءات التأديبية المحددة تحت الدرجة الثالثة في المادة 180 من الأمر المذكور، مما يضمن معالجة الأخطاء المهنية بطريقة عادلة ومنظمة⁽¹⁵⁶⁾.

بالإضافة إلى التأثير المالي لهذه العقوبة والذي يتمثل في تخفيض الراتب هناك تأثير آخر يتمثل في فقدان المعنى الأقدمية التي تعادل الدرجة في السلم الوظيفي للموظفين وبموجب ذلك يبدأ المدة اللازمة للترقية للدرجة الأعلى بعد التخفيض من تاريخ فرض العقوبة بالإضافة إلى ذلك الموظفون الذين يتعرضون لتخفيض الدرجة بين الدرجتين لا يمكنهم الاستفادة من إمكانية إعتبار إعادة التقييم⁽¹⁵⁷⁾.

نلاحظ أن نص المشرع الجزائري في المادة 163 من الأمر 06-03 على عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين بعد استشارة اللجنة الإدارية المؤهلة، وهي خطوة تؤكد الجدية في معالجة الأخطاء المهنية وفقاً للمادة 180 من الأمر ذاته، وتبرز مشكلة في هذه الإجراءات، حيث يتأثر الموظف بشكل سلبي ليس فقط من خلال تخفيض راتبه، بل يفقد أيضاً أقدميته التي تعادل الدرجة في السلم الوظيفي، ويبدأ حساب المدة اللازمة للترقية إلى درجة أعلى بعد فرض العقوبة، مما يمدد

(156) - أنظر المواد 163 و180 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(157) - شيتات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية - دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير المنظمات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2010، ص78.

فترة الانتظار لتجاوز العقوبة، إضافة إلى ذلك يواجه الموظفون الذين تم تخفيض درجاتهم بين الدرجتين صعوبة في الاستفادة من إعادة التقييم، مما يعزز تأثير العقوبة على مساهم المهني⁽¹⁵⁸⁾.

الفرع الثاني

أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة

تؤثر العقوبة التأديبية بشكل مباشر على الترقية في الرتبة، حيث يتم تقييم أداء الموظف بناءً على التزامه بالقوانين واللوائح التنظيمية، وتؤدي العقوبات التأديبية إلى تقليل فرص الترقية، حيث يُنظر إلى سجل الموظف التأديبي كمؤشر على كفاءته ومهنيته، فكلما كانت العقوبات أكثر جساماً، كلما كانت فرصة الترقية أقل، مما يعكس أهمية الالتزام بالمعايير المهنية.

تساهم العقوبات التأديبية في تحديد مدى أهلية الموظف للتقدم في الرتبة، إذ تعكس تأثير سلوكه المهني على قدرته على تحمل مسؤوليات أعلى، فيؤخذ في الاعتبار سجل الأداء التأديبي عند اتخاذ قرارات الترقية، مما يُشدد على ضرورة الحفاظ على سلوك مهني ملتزم لضمان تحقيق التقدم الوظيفي المنشود.

لذا سندرس في هذا الفرع كل من التنزيل في الرتبة (أولاً)، ثم دراسة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة (ثانياً).

أولاً: التنزيل في الرتبة

الرتبة تعني الصفة التي تمنح لصالحها الحق في شغل وظائف محددة ويتم تنفيذ هذا من خلال تعيين الموظف في رتبة أدنى من تلك التي كان ينتمي إليها ويرتبط ذلك بالسلك الوظيفي الذي ينتمي إليه الموظف حيث يكون السلك يضم مجموعة من الموظفين ينتمون إلى رتب مختلفة

(158) - رحماوي كمال، تأديب الموظف العام بين الفعالية والضمان -دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص.ص 87-88.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

ويخضعون لنفس القوانين والتشريعات الأساسية الخاصة⁽¹⁵⁹⁾، وعلى سبيل المثال فإنّ سلك المنصرفين يتكون من ثلاث رتب وهي:

- رتبة المنصرف المستشار.
- رتبة المنصرف الرئيسية.
- رتبة متصرف.

ينزل الموظف الذي تُوقع عليه العقوبة إلى رتبة متصرف، وهي الرتبة السفلى مباشرة بعد الرتبة التي كان يشغلها، ويتبع هذا الإجراء لتأكيد التأديب ومعالجة الخطأ المرتكب، ويتضمن هذا الترتيب ضمان تطبيق القوانين بفعالية والحفاظ على الانضباط ضمن السلك الوظيفي⁽¹⁶⁰⁾.

ثانياً: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

أحد الآثار المباشرة لتنزيل الموظف إلى رتبة أدنى مباشرة هو تأثيره على موقعه الوظيفي والمالي، حيث يتعرض الموظف المذنب لعقوبة تنزيل إلى رتبة أدنى في حالة إرتكابه خطأ مهني جسيم، يمكن أن يؤدي هذا الخطأ إلى توقيف الموظف وتطبيق عقوبة تأديبية تشمل إستقطاع نصف راتب الأساسي وجميع المنح العائلية بالإضافة إلى ذلك لا ينص القانون الأساسي للوظيفة العمومية على إمكانية إستعادة الموظف لرتبته الأصلية بعد تنزيهه إلى الرتبة السفلى مباشرة⁽¹⁶¹⁾.

وبالمقارنة بأحكام المرسوم رقم 66-152⁽¹⁶²⁾ المتعلق بالإجراءات التأديبية يسمح بطلب إلغاء العقوبة في جميع الجزاءات التأديبية بعد الإستشارة المسبقة مع المجلس التأديبي وشرط

(159) - عبد الله الشريف، الإدارة العامة والنظم الوظيفية، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر، 2021، ص 89.

(160) - مرسوم تنفيذي رقم 66-152، المؤرخ في 7 جوان 1966، المتعلق بالإجراءات التأديبية، ج.ر عدد 46، الصادر في 8 جوان 1966 (المعدل والمتمم).

(161) - زايد محمد، "المسؤولية التأديبية للموظف العام"، مجلة دراسات في الوظيفة العام، المجلد 6، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة نور البشير، البيض، 2013، ص 81.

(162) - مرسوم تنفيذي رقم 66-152، المتعلق بالإجراءات التأديبية، السالف الذكر.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

تحسن سلوك الموظف المعاقب، يشترط ذلك أيضا في المرسوم رقم 82-302⁽¹⁶³⁾ و يعكس مبدأ العدالة التأديبية التزام النظام بمنح الموظف فرصة لإصلاح سلوكه وتحقيق التحسن، مما يتيح له إمكانية إلغاء العقوبة بعد انتهاء فترة زمنية معينة، مهما كانت درجة الجزاء التأديبي، ويشجع هذا المبدأ على التصحيح والتطور الشخصي⁽¹⁶⁴⁾.

يتم تقييم جهود الموظف وتقدير تحسنه بشكل دقيق قبل اتخاذ قرار بإعادة الاعتبار، حيث تُدرس تطور سلوكه ومستوى أدائه منذ وقوع العقوبة، فيستثنى هذا المبدأ العقوبات الجسيمة مثل توقيف العمل أو فصل الموظف، لضمان الحفاظ على النظام والانضباط داخل المؤسسة، ويهدف هذا الاستثناء إلى تأكيد أهمية الالتزام بالقواعد والمعايير المهنية الصارمة التي تضمن نزاهة وجودة الأداء الوظيفي⁽¹⁶⁵⁾، ومن جهة أخرى، يتيح هذا الاستثناء فرصة ثانية للموظفين الذين أظهرُوا تحسناً حقيقياً في سلوكهم وأدائهم، مما يعكس مرونة النظام التأديبي وقدرته على التكيف مع الظروف المختلفة، وكما يسهم هذا النهج في تعزيز بيئة عمل أكثر شمولية وعدالة، حيث يُمنح الموظفون الفرصة لتصحيح مسارهم وإثبات جدارتهم من جديد⁽¹⁶⁶⁾.

(163) - مرسوم رقم 82-302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية، ج.ر عدد 37، الصادر في 14 سبتمبر 1982.

(164) - فنيش أحمد، بجاج محمد، دور إتخاذ القرارات في تحسين أداء الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، غرداية، 2018، ص 29.

(165) - ليلي عابد، الترقية الوظيفية في الإدارة العامة: أسس وقوانين، ط.3، دار الفكر الحديث، الجزائر، 2023، ص 110.

(166) - زايد محمد، المرجع السابق، ص 86.

المطلب الثاني

الرقابة على ممارسة السلطة التأديبية من طرف الإدارة

تعد الرقابة الإدارية واجباً أساسياً في كل دولة قانونية تسود فيها مبادئ المشروعية، حيث تضمن هذه الرقابة خضوع كافة السلطات الإدارية لأحكام القانون وقواعد المشروعية، ويهدف هذا الإجراء إلى التأكد من أن جميع الأنشطة والقرارات الإدارية تتماشى مع القوانين واللوائح المعمول بها، مما يساهم في تعزيز الشفافية والنزاهة في الأداء الحكومي.

تمارس الرقابة الإدارية من خارج الهيكل القضائي للدولة، مما يوفر وسيلة مستقلة لمراقبة ومراجعة الأنشطة الإدارية دون تدخل مباشر من السلطة القضائية، فتسهم هذه الرقابة في ضمان الامتثال للقوانين من خلال مراجعة ومراقبة الإجراءات والسياسات الإدارية، مما يعزز من كفاءة الأداء الحكومي ويقلل من المخالفات والانتهاكات القانونية.

سنقوم في هذا المطلب بتبيان الرقابة الداخلية على الموظف العام (الفرع الأول)، ودراسة الرقابة القضائية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الرقابة الداخلية على الموظف العام

تعمل الرقابة الداخلية على متابعة المسار المهني للموظف، حيث تساهم في ضمان التزامه بالقوانين والسياسات المعمول بها داخل المؤسسة، فتشرف هذه الرقابة على أداء الموظف وتراقب سلوكه المهني، مما يساعد في الكشف المبكر عن أي انحرافات أو مخالفات قد تؤثر على سير العمل.

تساهم الرقابة الداخلية في تطبيق العقوبات المناسبة عند الحاجة، مما يضمن تحقيق العدالة والمساواة بين الموظفين، فتعتمد هذه الرقابة على إجراءات محددة لتقييم الأداء وتحديد العقوبات التأديبية، مما يعزز الانضباط ويوفر بيئة عمل منظمة وفعالة.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

سندرس في هذا الفرع كل من رقابة لجان متساوية الأعضاء على مستوى الهيئة المستخدمة (أولاً)، ثم دراسة رقابة لجنة متساوية الأعضاء على المستوى الولائي (ثانياً).

أولاً: رقابة لجان متساوية الأعضاء على مستوى الهيئة المستخدمة

تعمل اللجنة المتساوية الأعضاء على ضمان تطبيق مبادئ العدالة والشفافية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموظفين، مما يساهم في تعزيز الثقة في الإدارة، وتلتزم اللجنة بمراقبة تنفيذ السياسات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية لضمان تحقيق المساواة في جميع مراحل التوظيف والتقييم⁽¹⁶⁷⁾.

تعزز اللجنة مبدأ المساواة في الفرص بين الموظفين، من خلال توفير بيئة عمل قائمة على الإنصاف وتكافؤ الفرص، وتساهم هذه اللجنة في إرساء قواعد العدالة المهنية، مما يساعد على تحقيق تطلعات الموظفين بشكل عادل ومتوازن⁽¹⁶⁸⁾.

كما تقوم اللجنة بمراقبة تنفيذ السياسات والقوانين المتعلقة بالموظفين، والتأكد من إحترام حقوقهم وواجباتهم وبالإضافة إلى ذلك تساعد اللجنة متساوية الأعضاء في تسوية النزاعات بين الموظفين والإدارة، وتعمل على تعزيز الروح الجماعية والمشاركة الفعالة في تحسين أداة الإدارة، بهذه الطريقة تلعب اللجنة متساوية الأعضاء دوراً حيوياً في تعزيز النزاهة والكفاءة في الإدارة العامة وتساهم في بناء بيئة عمل محفزة ومستدامة⁽¹⁶⁹⁾.

ثانياً: رقابة لجنة متساوية الأعضاء على المستوى الولائي

تُعد لجان الطعن هيئة إستئناف متخصصة في نظر في القرارات التأديبية الأكثر جدية التي تصدرها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بشأن الموظفين، تأسست هذه اللجان بوصفها ضماناً

(167) - محمد بن سعيد، الرقابة الإدارية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2018، ص 72.

(168) - عيمن الصافية، النظام القانوني للجنة المتساوية الأعضاء في ظل قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة

الماستر، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، غرداية، 2018، ص 12.

(169) - العلمي نورة، المرجع السابق، ص 70.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

رئيسية للموظفين للحماية من أي تجاوزات قد ترتكبها الإدارة⁽¹⁷⁰⁾، وتضم اللجان ممثلين من الإدارة وممثلي الموظفين بشكل متساو تهدف إنشاء لجان الطعن إلى ضمان عدم تعرض الموظفين للتعسف من قبل الإدارة وتوفير جميع الضمانات اللازمة لضمان إحترام مبادئ العدالة والشرعية والمساواة وتوفير الاستقرار والأمان لهم في حياتهم المهنية⁽¹⁷¹⁾.

تهدف اللجنة الطعن على حماية الموظف العمومي من القرارات العقابية التعسفية، وتنتظر اللجنة في الطعون التي يقدمها الموظف الذي تم تعاقبه بعقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة وتصدر قراراً معللاً بإلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة يتمكن الموظف الذي تم تعاقبه بعقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة من تقديم تظلم أمام لجنة الطعن في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ العقوبة⁽¹⁷²⁾.

يتم تحديد العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة فقط، ويتم تضمين العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، ويتم تحديد العقوبات التأديبية التي ينظر فيها من خلال 175 من الأمر 03-06⁽¹⁷³⁾.

يمكن للموظف العمومي اللجوء إلى اللجنة الطعن أو مباشرة إلى القضاء للمطالبة بإلغاء القرار يتم تحديد مدة الشهر الواحد التي يمكن للموظف تقديم تظلمه من تاريخ تبليغ العقوبة له من أجل تحضير دفاعه، يتم تصنف العقوبات تبعا لدرجة تأثير الخطة المهني والقصد الذي أدى إلى حدوثه⁽¹⁷⁴⁾، وتتمثل عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة وفقا للمادة 163 في ما يلي:

(170) - بن صدة سيف الدين، خالدي لمياء، أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة، 2017، ص 24.
(171) - عبد المجيد خبابة، القانون الإداري: المبادئ العامة والمنازعات، ط.2، دار هومة، الجزائر للنشر والتوزيع، 2015، ص 162.

(172) - مصطفى عمري، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2018، ص 98.

(173) - أنظر المادة 175 من الأمر رقم 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومية، السالف الذكر.
(174) - حماسي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2014، ص 107.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

- العقوبات من الدرجة الثالثة تشمل التوقيف عن العمل لمدة تتراوح 4 إلى 8 أيام والتنزيل في الرتبة من درجة واحدة إلى درجتين والنقل الإجباري.
- العقوبات من الدرجة الرابعة يشمل التنزيل في الرتبة من درجة واحدة السفلى مباشرة وفصل الموظف من العمل.

بالنسبة للطعن المقدم من قبل الإدارة لم يتم تحديد حق الإدارة في تقديم طعن أمام لجنة الطعن في الأمر رقم 06-03⁽¹⁷⁵⁾ حيث يعتبر الطعن من حق الموظف فقط وفقا للمادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199⁽¹⁷⁶⁾، وبالتالي يحق للجنة الطعن أو إلغائه ولكنها ليست من المرسوم مخولة بتشديد، وهذا ما تعارض مع المرسوم 84-10⁽¹⁷⁷⁾ الذي كان يسمح بتشديد العقوبة في حالة تقديم الإدارة الطعن.

كانت مدة تقديم الطعن أمام اللجنة هي 15 يوما فقط ويتم تمديد هذه المدة إلى شهر واحد إعتبارا من تاريخ إخطار الموظف بالقرار تأديبي بسبب عدم كفاية مدة 15 يوما خاصة إذا كانت القضية المطروحة أمام اللجنة تتطلب تفحصا وتمعنا أكثر وفقا للمرسوم رقم 84-10⁽¹⁷⁸⁾ والتعليمة رقم 20⁽¹⁷⁹⁾.

(175)- أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

(176)- أنظر المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، يتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر.

(177)- مرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 2 جانفي 1984، المحددة لإختصاص لجنة الموظفين وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر عدد 3، الصادر في 3 فيفري 1984، الملغى بالمرسوم رقم 20-199، السابق الذكر.

(178)- مرسوم رقم 84-10، المحددة لإختصاص لجنة الموظفين وتشكيلها وتنظيمها وعملها، السالف الذكر.

(179)- التعليمات رقم 20، المتعلقة بتنظيم وسير اللجان متساوية الأعضاء ولجان الطعن، المؤرخ في 26 جوان 1984، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

يتم توقيف القرار الإداري المطعون فيه الصادر عن الإدارة بموجب الطعن المقدم من قبل الموظف أمام لجنة الطعن، يتعلق تنفيذ العقوبة المفروضة على الموظف من قبل السلطة التأديبية حتى يتخذ قرار الطعن هي الأمر⁽¹⁸⁰⁾.

ثالثا: رقابة مفتشية الوظيف العمومي

تعتبر مفتشية الوظيف العمومي من الأدوات الأساسية لضمان إحترام القوانين والأنظمة التي تنظم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، ومن خلال المرسوم التنفيذي رقم 98-112، تم تحديد الإطار القانوني الذي ينظم عمل هذه المفتشية، وبشكل خاص كيفية ممارسة الرقابة على قرارات تسيير الموارد البشرية، وتتص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 98-112⁽¹⁸¹⁾ على أن: "يمارس الرقابة البعدية القانونية على قرارات تسيير الموارد البشرية التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية طبقا للإجراءات المقررة..."، ويظهر هذا النص أهمية الرقابة البعدية التي تضمن مراجعة القرارات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية بعد صدورها.

هذه الرقابة تهدف إلى التحقق من أن تلك القرارات قد اتخذت وفقاً للقوانين واللوائح السارية، وأنها تراعي المبادئ القانونية الأساسية مثل المساواة والشفافية وعدم التعسف في استعمال السلطة، وتعني الرقابة البعدية أن المفتشية لا تتدخل في عملية اتخاذ القرار نفسها، لكنها تحتفظ بحق المراجعة والتصحيح إذا ثبت أن هناك تجاوزات أو أخطاء قانونية.

تعتبر الرقابة البعدية القانونية أداة هامة لضمان أن قرارات تسيير الموارد البشرية تُحترم فيها الأحكام القانونية، وهذه الرقابة تُمارس بعد إصدار القرارات، مما يسمح للمفتشية بفحص تلك القرارات بشكل دقيق ومعالجة أي تجاوزات، ويساهم هذا النهج في تحسين جودة القرارات الصادرة

(180) - ماضي نبيلة، العايب سامية، "النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وقف أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199"، مجلة صوت القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2023، ص.ص 989-999.

(181) - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 98-112، المؤرخ في 06 أفريل 1998، يتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي، ج.ر العدد 21، الصادر في 12 أفريل 1998.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

عن المؤسسات والإدارات العمومية من خلال التأكد من توافقها مع الأطر القانونية المعمول بها⁽¹⁸²⁾.

تلعب الرقابة البعدية دوراً محورياً في تعزيز الشفافية داخل المؤسسات العامة. تسهم هذه الرقابة في الكشف عن أي مخالفات أو تجاوزات قد تحدث أثناء تنفيذ القرارات، مما يعزز من نزاهة العمل الإداري ويحد من الفساد، وتتيح الرقابة البعدية أيضاً إمكانية تقييم مدى التزام الإجراءات والقرارات بالمبادئ القانونية واللوائح التنظيمية المعمول بها، ومن خلال مراجعة الأعمال والقرارات بعد تنفيذها، تتمكن الجهات الرقابية من تحديد الأخطاء وتحسين العمليات المستقبلية، فتساهم هذه الرقابة في بناء الثقة العامة في المؤسسات من خلال ضمان أن جميع الأنشطة تتماشى مع الأطر القانونية المحددة، وبالتالي تسهم الرقابة البعدية في تحسين جودة الأداء العام وتعزيز المساءلة داخل المؤسسات⁽¹⁸³⁾.

تمثل مفتشية الوظيف العمومي أداة حيوية لضمان حسن سير العمل في المؤسسات والإدارات العمومية من خلال ممارسة الرقابة البعدية القانونية، المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 112-98⁽¹⁸⁴⁾ تبرز أهمية هذه الرقابة كوسيلة لضمان التزام القرارات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية بالقوانين واللوائح. من خلال هذه الرقابة، يُمكن تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الثقة في الإدارة العامة، مما يسهم في تطوير القطاع العام بشكل عام⁽¹⁸⁵⁾.

(182) - عبد القادر بوشيوخ، الرقابة الإدارية والقانونية على تسيير الموارد البشرية في الجزائر، ط.2، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2021، ص115.

(183) - سليمان بن عيسى، الرقابة البعدية ودورها في تعزيز الشفافية داخل المؤسسات العامة، ط.2، دار المعرفة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص87.

(184) - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 112-98، يتعلق بمقتشيات الوظيف العمومي، المرجع السابق.

(185) - ماضي نبيلة، العايب سامية، المرجع السابق، ص999.

الفرع الثاني

الرقابة القضائية

تُعد الرقابة القضائية آلية أساسية في النظام القانوني، إذ تُمارس بواسطة أجهزة القضاء، وتُمكن هذه الرقابة الأفراد من الطعن في القرارات الإدارية التي يعتقدون أنها غير مشروعة، وتوفر الرقابة القضائية ضماناً لحماية حقوق الأفراد ضد القرارات التعسفية التي تصدر عن السلطات الإدارية.

تُتيح الرقابة القضائية للأفراد تقديم دعاوى الإلغاء أمام المحاكم الإدارية، مما يضمن مراجعة هذه القرارات وفقاً لمبادئ العدالة والقانون، فتستند هذه العملية إلى ضمان التوازن بين السلطة الإدارية وحقوق الأفراد، مما يعزز من نزاهة النظام الإداري ويسهم في تحقيق العدالة، تقدير المشروعية تفسير القرارات الإدارية والمطالبة بالتعويض منه سنين دعوة الإلغاء (أولاً) ودعوى التعويض (ثانياً).

أولاً: دعوى الإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء واحدة من أهم وسائل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة حيث تعمل على تأكيد سيادة القانون وحماية حقوق الإنسان والمواطن كما تلعب دوراً كبيراً في حماية الموظفين العامين من القرارات التأديبية غير الشرعية التي يمكنها إلغاء قرارات إدارية تتناقض مع القانون⁽¹⁸⁶⁾، ينحرف القرار عن أحكام وقواعد النظام القانوني في الدولة عندما يتجاوز سلطة القاضي في نطاق صلاحياته القانونية، مثل الحكم بإلغاء قرار إداري غير مشروع أو رفض الدعوى دون استناد إلى أسباب قانونية واضحة⁽¹⁸⁷⁾.

يحدث هذا الانحراف عندما يتجاوز القاضي حدوده المقررة قانونياً، فيتصرف خارج نطاق سلطته المخولة له بموجب القانون، وإذا كان القرار الإداري مشروعاً وتم اتخاذه وفقاً للضوابط

(186) - ماضي نبيلة، العايب سامية، المرجع السابق، ص 991.

(187) - عبيد ريم، "دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مجلة العلوم القانونية، المجلد 5، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017، ص 296.

الفصل الثاني تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

القانونية المعمول بها، فإن أي تدخل قضائي غير مبرر يعتبر تجاوزاً للصلاحيات، مما يعكس انحرافاً عن المبادئ الأساسية للعدالة والإنصاف، فهذا الانحراف يؤثر سلباً على مبدأ سيادة القانون، ويهدد استقرار النظام القانوني والأمان الوظيفي للأفراد⁽¹⁸⁸⁾.

تهدف دعوى الإلغاء إلى إثبات أن القرار يخالف القانون بمعناه العام وليس يتوقف القاضي عندما يلغي القرار غير المشروع دون أن يتخذ إجراءات إضافية مثل تحديد حقوق المدعي أو تحديد مدى أثر هذه الحقوق، يجب توفير مجموعة من الشروط لقبول دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري ويمكن تلخيصها في شروط تتعلق بمكان الدعوى وهو القرار التأديبي والشروط المتعلقة بالمدعي وهو الموظف العام، بالإضافة إلى الشروط المتعلقة بالمدة الزمنية⁽¹⁸⁹⁾.

ثانياً: دعوى التعويض

دعوى التعويض في المجال التأديبي تُعتبر وسيلة قانونية تمنح الموظف العام الحق في المطالبة بتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به نتيجة صدور قرار تأديبي غير قانوني. تشمل هذه الدعوى حق الموظف في استعادة حقوقه المالية وتعويضه عن أي ضرر معنوي، مثل المساس بسمعته المهنية⁽¹⁹⁰⁾.

تتيح دعوى التعويض للموظف فرصة المطالبة بالتعويض عن الفترة الزمنية الممتدة من تاريخ صدور القرار التأديبي وحتى إلغائه، مما يضمن استرداد حقوقه كاملة، فتهدف هذه الدعوى إلى تصحيح الأضرار الناتجة عن القرارات غير المشروعة، وتعمل على حماية الموظف من أي تصرفات تعسفية قد تُمارس ضده، ومن خلال هذه الآلية يُعزز النظام الإداري من نزاهته ويُحافظ

(188) - ماضي نبيلة، العايب سامية، المرجع السابق، ص 993.

(189) - بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون معق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص.ص. 68-69.

(190) - بشتة دليلة، حملوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2014، ص 61.

على مبدأ العدالة، إذ تُوفّر للموظف وسائل قانونية للدفاع عن حقوقه وضمان محاسبته المؤسساتية⁽¹⁹¹⁾.

تعتبر هذه الدعوى منفصلة تماما عن الدعوى الإلغاء وتترتب عليها اثار هامة من بينها حق الموظف العام في الحصول على التعويض اثناء إسترداد الرواتب التي تم خصمها منه بشكل غير قانوني وفق الشرح الذي قدمناه، قد يكون دعوى التعويض ذات أهمية بالغة عندما يجب الموظف العان نفسه غير قادر على الإستئناف بسبب إنتهاء مدة رفع النظام الإداري المسبق أمام السلطة الإدارية وبالتالي يكون الحصول على التعويض هو السبيل الوحيد لتقديم شكواه والمطالبة بحقوقه⁽¹⁹²⁾.

(191)– الشرع سعيد، قاعدة الجمع في المسؤولية الإدارية وأثر على التعويض، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، غرداية، 2020، ص46.

(192)– بن صدة سيف الدين، خالدي لمياء، المرجع السابق، ص31.

خلاصة الفصل

تُمارس السلطة التأديبية للإدارة تأثيراً مباشراً على مسار ترقية الموظف العام من خلال فرض العقوبات التي تُحدد بناءً على سلوكيات الموظف، ويُؤدي تطبيق العقوبات التأديبية، مثل الإنذار أو التوبيخ، إلى تقييم سلبي يؤثر على فرص الموظف في الحصول على ترقية مستقبلية، وتُعتبر السجلات التأديبية جزءاً أساسياً في عملية تقييم الأداء، مما يجعل الالتزام بالقوانين أمراً حيوياً لتحقيق الترقية.

تُقيّم الإدارة أداء الموظف بانتظام، حيث يتعين على الموظف الذي يتعرض للعقوبات التأديبية أن يُظهر تحسناً ملحوظاً في أدائه ليتمكن من الترقية، وتضمن الإدارة من خلال نظامها التأديبي الحفاظ على معايير الأداء العالية، مما يؤثر بشكل مباشر على قرارات الترقية، وتُعزز هذه الإجراءات من الانضباط والاحترافية داخل المؤسسة، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الكفاءة.

تُفصّل السلطة التأديبية مدى تأثير العقوبات على مسار الترقية، حيث تؤثر العقوبات الشديدة مثل الشطب من قائمة الترقية أو التنزيل من الدرجة بشكل كبير على فرص التقدم المهني، وتُسهم هذه السياسة في ضمان أن تكون الترقية متاحة فقط للموظفين الذين يظهرون التزاماً عالياً وأداءً متميزاً، وتحافظ الإدارة على نزاهة عملية الترقية من خلال تطبيق هذه المعايير بشكل عادل ومتوازن.

تُعد الإدارة السلطة النهائية في اتخاذ قرارات الترقية بناءً على سجلات الأداء والتأديب، مما يجعل من الضروري للموظف الحفاظ على سجل تأديبي نظيف، وتُسجع الإدارة الموظفين على تحسين أدائهم وتفادي الأخطاء التي قد تؤثر على ترقيةهم المستقبلية، فتساهم هذه الإجراءات في خلق بيئة عمل منضبطة، حيث يكون النجاح المهني مرتبطاً بشكل وثيق بالالتزام والتميز في الأداء.

خاتمة

خاتمة

تُظهر العقوبات التأديبية تأثيراً مباشراً وسلبياً على ترقية الموظف العام، حيث تُحدد الأهلية للترقية بناءً على سجل الأداء والانضباط، وتُعتبر هذه العقوبات إشارة واضحة إلى عدم الالتزام بالمعايير المهنية المطلوبة، مما يؤدي إلى تأجيل أو إلغاء فرص الترقية، وتؤكد هذه العقوبات على أهمية الامتثال للقوانين واللوائح التنظيمية، وتعزز من دور الإدارة في توجيه سلوك الموظفين نحو الالتزام والانضباط.

تُساهم العقوبات التأديبية في تعزيز بيئة العمل من خلال ردع الموظفين عن ارتكاب المخالفات وتشجيعهم على تبني سلوكيات مهنية إيجابية، فيُساعد هذا النظام التأديبي في خلق ثقافة عمل تُشجع على المحافظة على سجل نظيف وخالي من العقوبات، مما يزيد من فرص الترقية ويُحسن الأداء الوظيفي بشكل عام، وكما تعكس هذه السياسة التأديبية أهمية الالتزام بمعايير السلوك المهني لضمان التقدم الوظيفي وتحقيق الأهداف المؤسسية.

يؤدي تطبيق العقوبات التأديبية إلى تأثيرات مالية ووظيفية على الموظف، تشمل تخفيض الراتب أو الأقدمية، مما يؤثر على مسار الترقية بشكل كبير، ويُسهم هذا التأثير في تحفيز الموظفين على تجنب المخالفات والالتزام بمعايير الأداء المهني، ويوضح هذا الدور الحاسم للعقوبات التأديبية في توجيه الموظفين نحو تحسين سلوكهم وأدائهم، وبالتالي تعزيز فرص الترقية والتقدم المهني.

تُعتبر الإجراءات مثل الشطب من قائمة الترقية وتنزيل الدرجة من بين العقوبات الأكثر تأثيراً على مستقبل الموظف المهني، وتُشكل هذه الإجراءات تحذيراً واضحاً للموظفين بضرورة الالتزام بالمعايير المهنية واللوائح التنظيمية، فيُساهم هذا النظام في تعزيز ثقافة العمل التي تحترم الانضباط والقيم المهنية، مما يدفع الموظفين نحو أداء متميز والالتزام بمعايير الجودة.

تُعزز العقوبات التأديبية النظام الإداري من خلال تحسين الرقابة والمتابعة المستمرة لأداء الموظفين، ويُسهم هذا التحسين في بناء نظام تأديبي قوي يُعزز من الشفافية والعدالة، مما يزيد من ثقة الموظفين في الإدارة ويُشجعهم على تقديم أداء فعال وكفاء، تُعتبر الرقابة الداخلية أداة أساسية

خاتمة

لضمان تطبيق القرارات التأديبية بشكل عادل ومنصف، مما يدعم تحقيق بيئة عمل تُشجع على الأداء المتميز.

تُسهّم الرقابة القضائية في تقديم ضمانات قانونية للموظفين، مما يُتيح لهم فرصة الطعن في القرارات التأديبية، وتُعزز هذه الرقابة من حقوق الموظفين وتُحميهم من التعسف، مما يُعزز من مصداقية النظام التأديبي ويُشجع على تبني ممارسات مهنية نزيهة، ويُعتبر دور لجان الطعن وفرق المتابعة هاماً في مراجعة القرارات التأديبية وضمان توافقها مع اللوائح التنظيمية.

تُعتبر مفتشية الوظيف العمومي وسيلة فعالة للرقابة على قرارات تسيير الموارد البشرية، حيث تُسهّم في ضمان احترام القوانين والأنظمة، وتُقدم المفتشية التوجيه والدعم للإدارات المختلفة لضمان الالتزام بالإجراءات التأديبية وتحقيق الانضباط المؤسسي، وتُعتبر هذه المفتشية جزءاً من النظام الذي يعزز من الشفافية والعدالة في تطبيق العقوبات التأديبية.

تُشدد العقوبات التأديبية على ضرورة تحقيق توازن بين حقوق الموظفين وواجباتهم، مما يُسهّم في بناء بيئة عمل تُعزز من الثقة والتعاون، وتُساهم هذه السياسات في تطوير ثقافة مؤسسية تعتمد على النزاهة والالتزام، مما يُعزز من فعالية المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها، ويُؤكد هذا التوازن على أهمية الدور الذي تلعبه الإدارة في تحقيق الانضباط والعدالة في بيئة العمل.

في الختام، تُعتبر العقوبات التأديبية أداة هامة لتحقيق الانضباط والحفاظ على معايير الأداء العالي داخل المؤسسات، وتُسهّم هذه العقوبات في تعزيز القيم المهنية والالتزام بالقوانين واللوائح، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي وجودة الخدمات المقدمة، وتُظهر أهمية الرقابة الإدارية والقضائية في ضمان العدالة والنزاهة، مما يُسهّم في تحسين الأداء العام ورفع مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

I. الكتب

1. أحمد بن يحيى، القوانين الإدارية والوظيفية: دراسة تحليلية، ط.2، دار الجيل، الجزائر، 2021.
2. أحمد محمد، أخلاقيات العمل الحكومي، ط.3، دار النهضة العربية، مصر، 2020.
3. بلمدني فاطمة الزهراء، الوظيفة العمومية في الجزائر: حقوق وواجبات، ط.2، دار المعرفة الجزائرية، الجزائر، 2019.
4. بلوزنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، د.ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
5. بن خليل رفيق، إدارة الموارد البشرية: النظرية والتطبيق"، ط.2، دار الثقافة، الجزائر، 2020.
6. بن سعيد محمد، القانون الإداري الجزائري، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، الجزائر، 2018.
7. بن عبد الله محمد، إدارة الموارد البشرية: التحديات والاستراتيجيات، ط.2، دار الفكر، الجزائر، 2020.
8. بن عيسى خالد، الإدارة الفعالة في المؤسسات، ط.2، دار النشر الجزائرية، الجزائر، 2021.
9. بن يوسف سعيد، الإصلاحات الإدارية والوظيفية في الجزائر: رؤية تحليلية، دار الفكر العربي، الجزائر، 2023.
10. بوسعيد نادية، الإدارة الحديثة وتنمية الأداء، ط.2، دار النشر الجزائرية، الجزائر، 2018.
11. بوشارب محمد، القانون الإداري الجزائري: مبادئ وقواعد، ط.2، دار النهضة الجزائرية، الجزائر، 2021.
12. بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

قائمة المراجع

13. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
14. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، د.ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
15. جمال عبد الرحمن، "إدارة الموارد البشرية في الجزائر، ط.2، دار المعرفة الجامعية، الجزائر، 2019.
16. خالد بن عيسى، الإدارة الفعالة في المؤسسات، دار النشر الجزائرية، الجزائر، 2021.
17. خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، د.ط، دار هومة للنشر، الجزائر، 2019.
18. سامي علي، النظم الإدارية الحديثة: تحليل ونقد، دار النهضة العربية، الجزائر، 2022.
19. سليمان بن عيسى، الرقابة البعدية ودورها في تعزيز الشفافية داخل المؤسسات العامة، ط.2، دار المعرفة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
20. عبد الرحمن التهامي، مبادئ القانون الجنائي، ط.2، دار الكتب الجامعية، الجزائر، 2022.
21. عبد الرحمن بوعزة، الإدارة العمومية في الجزائر: المبادئ والتطبيقات، ط.2، دار النشر الجامعي، الجزائر، 2021.
22. عبد القادر بوشيك، الرقابة الإدارية والقانونية على تسيير الموارد البشرية في الجزائر، ط.2، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2021.
23. عبد الله الشريف، الإدارة العامة والنظم الوظيفية، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر، 2021.
24. عبد المجيد خبابة، القانون الإداري: المبادئ العامة والمنازعات، ط.2، دار هومة، الجزائر للنشر والتوزيع، 2015.
25. علي أحمد، إدارة الموارد البشرية: النظرية والتطبيق، ط.3، دار الجامعة للنشر، مصر، 2021.

قائمة المراجع

26. علي أحمد، الفقه الإداري في الجزائر، الطبعة الأولى، دار النشر الأكاديمي، الجزائر، 2020.
27. فاطمة الزهراء بوزيد، "الإدارة العامة والموارد البشرية في الجزائر"، دار الدراسات الجامعية، الجزائر، 2022.
28. قاسمي سارة، أسس إدارة الموارد البشرية، ط.2، دار الفكر المتقدم، الجزائر، 2022.
29. قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للنشر والتوزيع، الجزائر، 2021.
30. ليلي عابد، الترقية الوظيفية في الإدارة العامة: أسس وقوانين، ط.3، دار الفكر الحديث، الجزائر، 2023.
31. محمد بن سعيد، الرقابة الإدارية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2018.
32. محمد بن عيسى، النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، دار الفكر الجامعي، الجزائر، 2022.
33. محمد علي أحمد، العمل في القطاع الخاص: التحديات والفرص، ط.3، دار المعرفة، مصر، 2020.
34. محمد ماجد الياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص الدعوى التأديبية، التحقيق الإداري، المحاكمة التأديبية، الإثبات، القرارات والأحكام التأديبية، تنفيذ أحكام الإلغاء وطرق الطعن على الأحكام والقرارات، د.ط، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
35. مزهود أحمد، العدالة الإدارية في القانون الجزائري، ط.3، دار الجزائر الجديدة، الجزائر، 2022.
36. مصطفى عبد الرحمن، الموسوعة القانونية للإجراءات التأديبية، دار الثقافة للنشر، الجزائر، 2018.
37. مصطفى عمري، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2018.

قائمة المراجع

38. مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ب.ن، 2010.
39. نجيب بن يونس، التنظيم الإداري والوظيفي: قراءة قانونية"، د.ط، دار المعرفة، الجزائر، 2022.
40. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.
41. يوسف كمال، الترقية في الوظيفة العامة: أطر ونظم، ط.3، دار الأنوار، الجزائر، 2021.

II. الأطروحات والمذكرات الجامعية

أ. أطروحات الدكتوراه

1. بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي -دراسة مقارنة بين القانونين الجزائري والفرنسي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2013.
2. بوخروبة كلثوم، تطوير سياسة الأجور في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2016.
3. رحماوي كمال، تأديب الموظف العام بين الفعالية والضمان -دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
4. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمانته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
5. لعقابي سميحة، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017.

ب. المذكرات الجامعية

ب.1. مذكرات الماجستير

1. حماسي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2014.

2. شينات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية -دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير المنظمات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010.

3. عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.

ب.2. مذكرات الماستر

1. أبركان زهير، شابي محمد لمين، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر في ظل الأمر 03-06، دراسة حالة موظفي مديرية الإدارة المحلية لولاية تيزي وزو، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص سياسات عامة وإدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017.

2. بشته دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2014.

3. بلمادي صبرينة، بلقاسمي ليديّة، حقوق وواجبات الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص القانون الداخلي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.

قائمة المراجع

4. بن صدة سيف الدين، خالدى لمياء، أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة، 2017.
5. بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016.
6. بهلول رحمة، سعدي نجلاء، النظام القانوني للعقوبات التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2023.
7. حدراوي إكرام، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2021.
8. حملاوي حسان، بن مرابط محمد رضا، النظام القانوني للأخطاء التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2022.
9. حميش نبيلة، خيثمان لامية، عن المتابعة التأديبية المقترنة بالمتابعة الجزائية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2023.
10. دبابي فتيحة، خيرى سارة، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2017.
11. الشرع سعيد، قاعدة الجمع في المسؤولية الإدارية وأثر على التعويض، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، غرداية، 2020.
12. العلمي نورة، موانع الترقية والرقابة عليها في ضوء القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019.

قائمة المراجع

13. علي محمد، باعبو محمد، ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2017.
14. عيمن الصافية، النظام القانوني للجنة المتساوية الأعضاء في ظل قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، غرداية، 2018.
15. فنيش أحمد، بجاج محمد، دور إتخاذ القرارات في تحسين أداء الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، غرداية، 2018.
16. قدور إكرام، الجزاءات الإدارية كآلية لتحسين سير المرفق العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020.
17. كساسي مري، أثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2022.
18. لوبازيد إلهام، أثر العقوبات التأديبية على المسار المهني للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2022.
19. مراكشي محمد الشريف، أسباب إنقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020.
20. يعيسى مريم، أقاسم سعاد، أثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري عام، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2019.

21. يعيشي مريم، أقاسم سعاد، أثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2019.

III. المقالات والمدخلات

أ. المقالات

1. أقوجيل نبيلة، "خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03"، مجلة الإجتهد القضائي، المجلد 13، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021، ص.ص 409-429.

2. بلعربي عبد الكريم، "نظام الترقية في الوظيفة العمومية"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 4، العدد 01، كلية الحقوق، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2013، ص.ص 21-45.

3. بن أحمد علي، "الوظائف والمناصب العليا في قوانين الوظيفة العمومية الجزائرية"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 4، العدد 2، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2011، ص.ص 74-102.

4. بن عثمان شوبح، "واجبات الموظف بين الشريعة والقانون"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، المجلد 2، العدد 5، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2015، ص.ص 441-459.

5. بن قمجة زهرة، زحوفي نور الدين، "السياسات المتبعة في إدارة نظم التكوين، الترقية والتحفيز في الهيئات العمومية - حالة الجزائر -"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2019، ص.ص 129-148.

6. بنور سعاد، "الإخطار المسبق كقيد لتقاضي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل - دراسة مقارنة -"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2022، ص.ص 291-307.

قائمة المراجع

7. بوقرة أم الخير، "تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، المجلد 8، العدد 9، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص.ص 67-88.
8. بوكرا إدريس، "المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة"، مجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 3، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2022، ص.ص 167-197.
9. توام زهية، كلاخي لطيفة، "أثر الحوافز المادية والمعنوية في أداء الوظيفي -دراسة ميدانية على عمال شركة سونلغاز-"، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 24، العدد 1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة إبراهيم سلطان شيبوط، الجزائر، 2021، ص.ص 645-666.
10. ثالوثي عثمان، قسول مريم، "الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة طاهري محمد بشار، خنشلة، 2023، ص.ص 1052-1062.
11. جمال قروف، "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب طبقا للمرسوم التنفيذي 20-1499"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 1، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2022، ص.ص 852-866.
12. حاج غوتي قوسم، "السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 5، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2012، ص.ص 372-390.
13. حمايتي صباح، "نظام الترقية وأثر في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر"، مجلة صوت القانون، المجلد 9، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2022، ص.ص 77-103.

قائمة المراجع

14. خيضاري نعيم، باية فتيحة، "الجزء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2020، ص.ص 39-53.
15. داسي نورة، يحيوي نبيل محمد، "مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية -دراسة قانونية تحليلية-"، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 7، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة، 2022، ص.ص 844-859.
16. رحمانى وليد، "خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري"، مجلة آفاق للعلوم القانونية، المجلد 4، العدد 2، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 218، ص.ص 305-317.
17. رحماوي كمال، "الإجراءات التأديب للموظف العام في القانون الجزائري"، مجلة دفاتر السياسية والقانون، المجلد 19، العدد 3، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2018، ص.ص 53-70.
18. زايد محمد، "المسؤولية التأديبية للموظف العام"، مجلة دراسات في الوظيفة العام، المجلد 6، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة نور البشير، البيض، 2013، ص.ص 81-103.
19. سطوطح غنية، "التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري"، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المجلد 11، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مرسللي عبد الله، تيبازة، 2023، ص.ص 602-618.
20. سوداني نور الدين، "الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام -دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقانون رقم 22-22"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 16، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت، سكيكدة، 2023، ص.ص 44-57.

قائمة المراجع

21. سوداني نور الدين، "الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 6، العدد 1، كلية الحقوق، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2022، ص.ص 981-1004.
22. شاوش حميد، "طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة"، مجلة التواصل، المجلد 21، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2015، ص.ص 68-82.
23. صليح المسعود، "الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر"، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، المجلد 5، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2022، ص.ص 93-103.
24. عبيد ريم، "دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مجلة العلوم القانونية، المجلد 5، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017، ص.ص 291-308.
25. العيفاوي صبرينة، سمغوني زكريا، "حقوق وواجبات الموظف العام، دراسة مقارنة بين الأمر رقم 03-06 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 8، العدد 1، كلية الحقوق، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 2022، ص.ص 472-490.
26. قاضي أمينة، "سياسة الترقية بين التأصيل القانوني وتحقيق الرضى الوظيفي"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، المجلد 3، العدد 16، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، 2021، ص.ص 3-16.
27. قداش سمية، قريرة رشيدة، حجاج مصطفى، "أثر الترقية الوظيفية على الإلتزام التنظيمي"، مجلة آفاق للبحوث والدراسات السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود بن مختار، إيليزي، 2019، ص.ص 161-183.
28. قميحة رابح، بوسعيد باديس، "إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية"، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 5، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2016، ص.ص 9-24.

قائمة المراجع

29. ماضي نبيلة، العايب سامية، "اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 6، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2021، ص.ص 1094-1111.
30. ماضي نبيلة، العايب سامية، "النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وقف أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199"، مجلة صوت القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2023، ص.ص 989-1009.
31. مداح حاج علي، "جريمة إساءة إستغلال الوظيفة"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 4، العدد 2، كلية الحقوق، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تسمسليت، 2020، ص.ص 11-23.
32. مرابط خديدة، "تسريح الموظف العام في ضوء الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 2، العدد 4، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017، ص.ص 247-266.
33. وليد شريط، "خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري"، مجلة آفاق للعلوم القانونية، المجلد 4، العدد 2، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2018، ص.ص 305-317.
- IV. النصوص القانونية
- أ. الدستور
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج.ر عدد 76، الصادر في 8 ديسمبر 1996، معدل ومتم بموجب القانون رقم 02-03، المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج.ر عدد 25، الصادر في 14 أبريل 2002، ومعدل ومتم بموجب القانون رقم 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج.ر عدد 63، الصادر في 16 نوفمبر 2008، ومعدل ومتم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016، ج.ر عدد 14، الصادر

قائمة المراجع

في 7 مارس 2016، المعدل والمتمم بموجب المرسوم رئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020، ج.ر عدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

ب. التشريع العادي

1. أمر رقم 66-133 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46، الصادر في 12 جوان 1966 (الملغى).
2. قانون رقم 78-12، المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للتعامل، ج.ر عدد 22، الصادر في 6 أوت 1978.
3. قانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المعدل والمتمم الخاص بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 الصادر في 25 أبريل 1990.
4. أمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006، والمتمم بالقانون رقم 22-22، المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج.ر عدد 85، الصادر في 19 ديسمبر 2022.

ج. المراسيم

1. مرسوم رئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر عدد 61، الصادر في 30 سبتمبر 2007.
2. مرسوم تنفيذي رقم 66-152، المؤرخ في 7 جوان 1966، المتعلق بالإجراء التأديبي، ج.ر عدد 46، الصادر في 8 جوان 1966 (المعدل والمتمم).
3. مرسوم رقم 82-302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية، ج.ر عدد 37، الصادر في 14 سبتمبر 1982.
4. مرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 14 جانفي 1984، المحددة لإختصاص لجنة الموظفين وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر عدد 3، الصادر في 3 فيفري 1984، (الملغى).
5. مرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية، ج.ر عدد 13، الصادر في 24 مارس 1985.

قائمة المراجع

6. مرسوم تنفيذي رقم 98-112، المؤرخ في 06 أفريل 1998، يتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي، ج.ر العدد 21، الصادر في 12 أفريل 1998 (المعدل والمتمم).

7. مرسوم تنفيذي رقم 20-199، المؤرخ في 25 جويلية 2020، يتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 44، الصادر في 30 جويلية 2020.

V. التعليمات

1. التعليمات رقم 20، المتعلقة بتنظيم وسير اللجان متساوية الأعضاء ولجان الطعن، المؤرخ في 26 جوان 1984، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية

I. Ouvrages

1. AUBY Jean-Bernard, Droit administratif, 12eme Edition, LGDJ, Paris, 2019.
2. DUPONT Jean, Le Droit Administratif Français, 3ème Edition, Presses Universitaires de Paris, Paris, 2018.
3. LASSALE Jean-Pierre, Le Fonctionnaire Public en France, 2ème Edition, Presses Universitaires de France, France, 2010.

الفهرس

شكر وتقدير

الإهداء

قائمة المختصرات

1 مقدمة

الفصل الأول

النظام القانوني للموظف العام في الجزائر

7 المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي

7 المطلب الأول: مقاربات لتعريف الموظف العام

8 الفرع الأول: تعريف الموظف العام

8 أولاً: التعريف الفقهي

9 ثانياً: التعريف التشريعي

10 ثالثاً: التعريف القضائي

11 الفرع الثاني: خصائص وطبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة

11 أولاً: مميزات الموظف العام

12 ثانياً: علاقة الموظف العام

14 المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام

15 الفرع الأول: حقوق الموظف العام

15 أولاً: الحقوق ذات الطابع المالي

17 ثانياً: حقوق ذات الطابع الاجتماعي والسياسي

19 ثانياً: حق الموظف في الحماية

20 الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي

20 أولاً: الواجبات المتعلقة بأداء الوظيفة

21 ثانياً: الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة

24 المبحث الثاني: ماهية الترقية في الوظيفة العمومية

25 المطلب الأول: مقاربات لتحديد مفهوم الترقية في الوظيف العمومي وأهميتها

25	الفرع الأول: تعريف الترقية
26	أولاً: تعريف الترقية وفقاً للأمر رقم 66-133
27	ثانياً: تعريف الترقية وفقاً للمرسوم رقم 85-59
28	ثالثاً: تعريف الترقية وفقاً للأمر رقم 06-03
29	الفرع الثاني: أهمية الترقية في إطار الوظيفة العامة
30	أولاً: تعزيز الكفاءة وتحفيز الأداء
32	ثانياً: تحقيق العدالة والمساواة في الفرص
33	المطلب الثاني: أنواع الترقية والطبيعة القانونية المقررة لها في الوظيفة العمومي
33	الفرع الأول: أنواع الترقية في الوظيفة العمومي
34	أولاً: الترقية من درجة إلى درجة أعلى
35	ثانياً: الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى
36	ثالثاً: الترقية من مجموعة إلى مجموعة أعلى
37	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للترقية في الوظيفة العمومية
37	أولاً: الترقية حق الموظف العام
39	ثانياً: الترقية واجب على الموظف العام
40	خلاصة الفصل

الفصل الثاني

تأثير السلطة التأديبية للإدارة على ترقية الموظف العام

43	المبحث الأول: الإطار العام لممارسة السلطة التأديبية من طرف الإدارة
43	المطلب الأول: في قيام المسؤولية التأديبية
44	الفرع الأول: الخطأ المهني كأساس لقيام المسؤولية التأديبية
44	أولاً: تحديد الخطأ المهني
47	ثانياً: في تفاوت درجات الخطأ المهني
50	الفرع الثاني: الأشخاص المؤهلين لممارسة السلطة التأديبية
50	أولاً: الأشخاص التي لها سلطة التعيين

51	ثانيا: لجان متساوية الأعضاء
54	المطلب الثاني: النظام القانوني للعقوبة التأديبية
54	الفرع الأول: ماهية العقوبة التأديبية
54	أولا: تعريف العقوبة التأديبية
55	ثانيا: خصائص العقوبة التأديبية
56	الفرع الثاني: في تحديد العقوبات التأديبية
57	أولا: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية
57	ثانيا: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة
60	المبحث الثاني: الآثار المترتبة على الترقية جراء العقوبات التأديبية
60	المطلب الأول: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة والرتبة
61	الفرع الأول: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة
61	أولا: الشطب من قائمة الترقية
63	ثانيا: التنزيل من درجة إلى درجتين
64	الفرع الثاني: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة
64	أولا: التنزيل في الرتبة
65	ثانيا: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة
67	المطلب الثاني: الرقابة على ممارسة السلطة التأديبية من طرف الإدارة
67	الفرع الأول: الرقابة الداخلية على الموظف العام
68	أولا: رقابة لجان متساوية الأعضاء على مستوى الهيئة المستخدمة
68	ثانيا: رقابة لجنة متساوية الأعضاء على المستوى الولائي
71	ثالثا: رقابة مفتشية الوظيف العمومي
73	الفرع الثاني: الرقابة القضائية
73	أولا: دعوى الإلغاء
74	ثانيا: دعوى التعويض
76	خلاصة الفصل

الفهرس

77	خاتمة
80	قائمة المراجع
95	الفهرس

أثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام

ملخص

تؤثر العقوبات التأديبية بشكل مباشر على فرص ترقية الموظف العام، حيث تُعد أداة لضبط سلوك الموظفين وضمان الالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها، وتُنظم النصوص القانونية هذه الآثار من خلال وضع شروط تحدد متى يمكن للموظف المُعاقب التقدم للترقية، وغالباً ما يُحرم الموظف من الترقية خلال فترة سريان العقوبة، مما يؤثر سلباً على مساره المهني ويؤخر تطوره الوظيفي.

تُعدُّ هذه الإجراءات جزءاً من استراتيجيات الإدارة للحفاظ على معايير عالية من الانضباط والأخلاق في الخدمة العامة، فالتأثير السلبي للعقوبات على الترقية يُشكل أيضاً وسيلة ردع لتجنب السلوكيات المخالفة، ومع ذلك قد تؤدي هذه العقوبات إلى تأثير طويل الأمد على الموظف، مثل توثيقها في ملفه الوظيفي، مما يُقلل من فرصه في التقدم مستقبلاً، ويؤثر على تقييمه وأدائه العام.

الكلمات المفتاحية: العقوبات التأديبية، الترقية، الموظف العام، الانضباط، الإدارة.

Résumé

Les sanctions disciplinaires ont un impact direct sur la promotion du fonctionnaire, tant qu'elles sont considérées comme des sanctions complémentaires à la sanction disciplinaire. Les textes régissant la fonction publique sont clairs des conditions qui doivent être remplis par le fonctionnaire pour qu'il postule à une éventuelle promotion. Mais dans le cas où le fonctionnaire est sujet d'une sanction disciplinaire, il ne peut pas postuler à une promotion durant toute la durée de la sanction, cela a un impact sur l'évolution de sa carrière professionnelle.

Au demeurant que, la sanction disciplinaire a un impact sur la promotion du fonctionnaire, elle peut être prise comme une stratégie de gestion des établissements publics pour maintenir la discipline générale, l'éthique et la déontologie dans la fonction publique. Au-delà, cet impact des sanctions disciplinaires sur la carrière professionnelle du fonctionnaire s'étale à long terme tant que ses sanctions sont portées dans son dossier professionnel et il a un pouvoir de dissuasion sur l'ensemble des fonctionnaires pour faire attention à leurs comportements.

Mots-clés : Sanctions disciplinaires. Promotion. Fonctionnaire. Discipline, gestion.