Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Science

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

إذن بالإيداع

السنة الجامعية : 2024 / 2025

الكلية: كلية الحقوق والعلوم السياسية القسم: الحقوق

1/بيانات التعريف بالمشرف:

الاسم: يحياوي اللقب: بدر الدين الرتبة العلمية: أستاذ محاضر أ

العنوان الإلكتروني المهني: yahia.hedaiaia@univ-tebessa.dz

2/معلومات خاصة بطالب / الطالبين

الاسم: سلسبيل اللقب: بوسعادة تاريخ ومكان الازدياد:

البريد الالكتروني: selsabilbousaada@gmail.com

الاسم: اللقب: تاريخ ومكان الازدياد:

البريد الالكتروني:

3/معلومات حول مذكرة الماستر

عنوان المذكرة: أثر العقوبة البديلة على جريمة أبو طن

القسم: القانون العام التخصص: قانون إداري

بعد الاطلاع على المذكرة والتأكد من استيفائها لكل الشروط الشكلية والموضوعية أرخص للطالب/ الطلبة، المذكور/ المذكورون أعلاه استكمال إجراءات الإدارية لإيداع المذكرة،

التاريخ: 2025/05/28

توقيع المشرف

Scanné avec CamScanner

Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi

Faculty of Law and Political Science

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

التزام بقواعد النزاهة والأمانة العلمية

(ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 2016/07/28 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الموقع أدناه / نحن الموقعين أدناه

الطالب ..... بوسعادة سليم .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم :..... والصادرة بتاريخ :.....

المسجّل(ة) بكلية :..... قسم :.....

الطالب .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم :..... والصادرة بتاريخ :.....

المسجّل(ة) بكلية :..... قسم :.....

و المكلف بإنجاز أعمال مشروع مذكرة الماستر

عنوانها :..... أثر الحوبة المستديمة على تربية الطفل .....

.....

أصرح / نصرح بشرفي/ بشرفنا الالتزام بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

حرر بتبسة التاريخ ..... 29 / 05 / 2021

إمضاء الطالب

إمضاء الطالب

Scanné avec CamScanner

جامعة العربي التبسي-تبسة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: قانون إداري

بعنوان:

أثر العقوبة التأديبية

على ترقية الموظف

إعداد الطالب (ة):

- بوسعادة سلسبيل

إشراف الأستاذ(ة):

د. بدايرية يحي

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة العلمية	الصفة
كيران لمياء	أستاذ مساعد -أ-	رئيسا
بدايرية يحي	أستاذ محاضر -أ-	مشرفا
معيفي كمال	أستاذ محاضر -أ-	مناقشا

السنة الجامعية: 2024-2025



الإدارة لا تتحمل أي مسؤولية على ما يرد في هذه المذكرة

قائمة المختصرات

1- المختصرات باللغة العربية:

ج: الجزء

الجر: الجريدة الرسمية

د.ط، دون طبعة

د.ت: دون توزيع

د.س.ن: دون سنة نشر

ص: الصفحة

ط: الطبعة

ع: العدد

مج: المجلد

شكر وعرفان:

الحمد لله والشكر لله الذي وفقني طيلة هذا المسار الدراسي

وأتقدم بشكري وامتناني إلى كل أساتذة قسم الحقوق

وأخص بذكري هذا الأستاذ المشرف "بدايرية يحي" على نصحه وتوجيهه لي

طيلة فترة إنجاز هذا العمل المتواضع.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى لجنة المناقشة .

ولكل من ساهم بوضع معلومة في طريقي ولو بحرف.

الإهداء

وآخر دعواهم أن الحمد لله

الحمد لله حبا وشكرا، وامتنان على البدء والختام

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون

ولم يكن الحلم قريب ولا الطريق محفوفا بالتسهيلات

لكنني فعلتها فالحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبكل حب أهدي ثمرة نجاحي:

إلى نفسي الطموحة أولا ابتدت وانتهت بنجاح

إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل

إلى سندي وقوتي (أبي العزيز)

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها واحتضنني قلبها قبل يديها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى الشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمات سر قوتي ونجاحي (جنتي أمي)

إلى جدتي الفاضلة الجازية.

إلى من ساندوني بكل حب وقت ضعفي وأزاحوا عن طريق كل المتاعب سندي والكتف الذي استند عليه دائما إخوتي: سجود، لجين، أنيس، إسماعيل.

إلى الذين غمروني بالحب والتوجيه وأمدوني دائما القوة وكانوا موضع الاتكاء في كل عثراتي، والذي رزقني الله بهم لا أعرف من خلالهم الإهداء (صديقات العمر، هديل، راوية، رندة، ريمة، إيمان).

مقدمة

لطالما كان الهدف الأول والأساس للوظيف العمومي تقديم مختلف الخدمات للجمهور وإشباع حاجاتهم، وذلك من خلال تسخير عنصر جد فعال في هذه العملية، والذي يتمثل في الموظف العمومي، هذا الأخير على اعتباره همزة الوصل الأساسية لسيرورة الحياة الإدارية وتحقيق استمرارية المرفق العام.

وحتى يتسنى للموظف العام القيام بمهامه وواجباته الوظيفية على أتم وجه، وجب تحفيزه وتشجيعه من خلال تمكينه من الحصول على الترقية التي تعد بمثابة الملجأ الآمن للموظف والسبيل الوحيد لتغيير وضعه المالي والوظيفي من حسن إلى أحسن.

وعلى اعتبار أن الترقية تعد بمثابة اعتراف بمجموع المجهودات المبذولة من طرف الموظف العام وتؤثر بصورة فعالة على مساره المهني سواء من خلال الزيادة في المسؤوليات أو من خلال المكانة الوظيفية والوضعية المالية، إلا أنه في حالة ارتكابه للأخطاء التأديبية وإخلاله بالالتزامات الوظيفية فإن ذلك سيؤثر سلبا على مساره الوظيفي.

في هذا الإطار عمل المشرع الجزائري على تقنين مجموعة من العقوبات المخصصة لمثل تلك الأخطاء المرتكبة لدفع الإصلاح أولا لا العقاب، لأن المشرع بدوره لطالما سعى إلى تشريع نصوص تهدف لضبط سلوك الموظف العمومي، كون هذا الأخير يعكس الصورة المثالية للمؤسسات والإدارات العمومية، ومن ناحية أخرى لا يمكن تجاوز تبعات أخطاء الموظف المرتكبة نظرا لتأثيرها السلبي على حسن سير المرفق العام الإداري.

أولا: أهمية الموضوع

تكمن أهمية هذا البحث في ضرورة فهم مدى تأثير الانضباط المهني والسلوكي على المسار المهني للموظف، وذلك من خلال تسليط الضوء على عامل الانضباط في الوظيفة العمومية، والعقوبات المترتبة عند الإخلال بهذا الواجب الوظيفي، وتأثير ذلك على فرص الموظف في عملية الترقية خلال مساره المهني.

ثانيا: دوافع اختيار الموضوع

وبالنسبة لأسباب اختيار الموضوع، فهي تعود لعدة أسباب منها موضوعية وأخرى ذاتية، حيث تتمثل الأسباب الموضوعية في:

- ✓ القيمة العلمية والعملية للموضوع، حيث تتناول دراستنا أهم عنصر في المرافق العامة الإدارية والمتمثل في العنصر البشري الذي يشكل مجموعة الموظفين العموميين.
- ✓ السعي والإسهام في نشر الوعي القانوني في مجال الوظيفة العمومية، كون هذا الموضوع يمس شريحة واسعة في مختلف القطاعات الوظيفية.

ومن بين الأسباب الذاتية التي تتمثل في:

- ✓ احتمالية أن يكون الطالب الباحث مشروع موظف عمومي مستقبلا يعلم ويدرك ما عليه من التزامات وحقوق.
- ✓ أن البحث والاطلاع على هكذا موضوع ينمي معارف الباحث العلمية لأنه يتناول جزئية جد هامة في مجال تخصصه.

ثالثا: إشكالية موضوع البحث

تعتبر الترقية من أهم المواضيع التي تشغل بال الموظف وتؤرقه لذا من المستحسن أن يكون الموظف على دراية بتلك العقوبات التأديبية التي تعرقل العملية أو تقف حائلا دون ترقيته، ومن هذا المنطلق تمحورت إشكالية بحثنا على النحو الآتي:

- إلى أي مدى تؤثر العقوبات التأديبية المسلطة على الموظفين العموميين في الإدارات والمؤسسات الإدارية العمومية على فرص ترقيتهم؟

وقد تفرعت عن هذه الإشكالية المطروحة جملة من التساؤلات أبرزها:

- ما المقصود بترقية الموظف في إطار الوظيفة العمومية، وما طبيعة العقوبات التي تحول دون ذلك؟

- ما هي الآثار والنتائج المترتبة على تسليط العقوبات التأديبية على الموظف العمومي فيما تعلق بحقه في الترقية؟

رابعا: المنهج المتبع

للإجابة على الإشكالية المطروحة ودراسة الموضوع والإحاطة بجميع أبعاده تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من أجل تحليل وفهم كل الجزئيات المتعلقة بالموضوع، وعلى رأسها أحكام ونصوص القوانين والتنظيمات ذات الصلة.

خامسا: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في:

- ✓ تسليط الضوء إلى نظام الترقية في التشريع الجزائري.
- ✓ التعرض للعقوبات التأديبية التي نص عليها المشرع وتأثيرها على الترقية.
- ✓ دراسة العقوبات التأديبية كمانع يحول بين الموظف وترقيته.

سادسا: الدراسات السابقة

من بين الدراسات السابقة المشابهة للموضوع:

– دراسة بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري)، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، أبو بكر بلقايد، جامعة تلمسان، نوقشت في 2013–2014، بحيث تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول معرفة هل أن جهة الإدارة ملزمة بتغليب المصلحة العامة للمرق العام، أو ما يعرف بمنطق الفعالية أم بإمكانية التحلل من أحكامه، بحيث توصلت هذه الدراسة إلى أن مسألة توفير الضمانات التأديبية خاصة في القانون الجزائري مرتبطة أكثر بمدى تقيد جهة الإدارة بالجانب الإنساني والأخلاقي.

– دراسة تيشات سلوى بعنوان: آفاق الوظيفة العمومية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية، أطروحة دكتوراه تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، نوقشت في 2015، بحيث تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول مدى إمكانية الوظيفة العمومية الجزائرية من توفيقها بين حتمية الأداء وحتميات المساواة وفقا للمناجمنت العمومي الجديد، بحيث توصلت هذه الدراسة إلى حتمية التفعيل.

سابعا: صعوبات البحث

واجهت هذه الدراسة جملة من الصعوبات التي أثرت على مسار البحث والتي نذكر من بينها:

– قلة ونقص المراجع والمادة العلمية خاصة في هذا الموضوع، لأننا بحثنا عن كل جزء لوحده.

- ندرة المراجع المستعملة في الموضوع.
- عدم وجود دراسة ملمة بفحوى الموضوع وتفاصيله الدقيقة.

ثامنا: التصريح بالخطة

للإجابة عن الإشكالية المطروحة تم تقسيم الخطة إلى فصلين، الفصل الأول بعنوان: الإطار العام للترقية والعقوبة التأديبية الموقعة على الموظف العام، والفصل الثاني بعنوان: آثار المساءلة التأديبية على ترقية الموظف العام.

الفصل الأول

الإطار العام للترقية والعقوبة التأديبية الموقعة على الموظف العام

يعد نظام الترقية في الوظيفة العامة أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها المسار المهني للموظف، إذ يمثل وسيلة فعالة لتحفيز الأداء ودفع الموظف لإثبات وتطوير قدراته من أجل الوصول إلى مناصب عليا، نظرا للأهمية التي تشغلها الترقية سعى المشرع إلى تنظيمها من خلال مجموعة من النصوص القانونية، إلا أن الترقية قد تصبح بمثابة غاية بعيدة المدى عن الموظف العمومي بسبب ما يرتكبه من أخطاء مهنية جسيمة نظرا لارتباطها بعنصر الكفاة وحسن السلوك المهني وأن أي إخلال جسيم بالواجبات الوظيفية قد يعرض الموظف لعقوبة تأديبية حسب حجم الخطأ المرتكب، وهذا ما سنتناوله ضمن هذا الفصل تحت عنوان: الإطار العامة للترقية والعقوبة التأديبية الموقعة للموظف العمومي الذي تضمن مفهوم الترقية (المبحث الأول) و(المبحث الثاني) العقوبات التأديبية المقررة للموظف العمومي.

المبحث الأول: مفهوم الترقية

تعد الترقية من أهم حقوق الموظف العمومي لما لها من أثر مادي ومعنوي على حياته المهنية والشخصية، فكل موظف بعد توظيفه وتثبيته في رتبة معينة يطمح في تحسين وضعيته المادية والمعنوية.

فالترقية تحقق الاستقرار والعدالة وسط الإدارات العمومية، وتزيد الموظفين ثقة نمن خلال تحفيزهم على آداء واجباتهم[1].

وعليه ومن خلال هذا المبحث سنتناول تعريف الترقية وأهميتها ضمن المطلب الأول، ومن ثم نتطرق لأنواع الترقيات المقررة للموظف العمومي في التشريع الجزائري.

المطلب الأول: تعريف الترقية وأهميتها.

سنوضح ضمن الفرع الأول من هذا المطلب تعريف الترقية ومن ثم أهمية الترقية بالنسبة لكل من الموظف العمومي والإدارة العمومية.

الفرع الأول: تعريف الترقية

للترقية عديد التعريفات سواء منها التعريف الفقهي او التشريعي او القضائي وسنوضح ذلك فيما يلي.

أولا: التعريف الفقهي للترقية

بحسب تعريف الأستاذ (غريب بوخالفة)، يُقصد بالترقية رفع الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى في السلطة والمسؤولية، وذلك بعد استيفائه لشروط الوظيفة المراد الترقية إليها. [2]

1- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، ط01، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 113.

2- بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة العمومية، ط01، منشورات مكتبة إقرأ، الجزائر، 2013، ص ص 60-61.

وكما يقصد بالترقية اصدار الجهة المختصة بإصدار لقرارات تكشف وتبين نقل الموظف من رتبة أقل إلى رتبة أعلى ومن المعتاد أن الترقية يلازمها تغيير حتمي وإجباري في المركز القانوني للموظف المرقى، مما يشمل ذلك تغيير في حمل وأداء واجباته وتحسين وضعه المالي.

وعرفها أيضا الأستاذ (سليمان الطماوي)، على انها شغل العامل لوظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية، ويترتب عليها زيادة في المزايا المادية والمعنوية للعامل ناهيك عن زيادة في اختصاصاته الوظيفية.

أما تعريف الأستاذ (فؤاد مهنا)، فعرفها على أنها انتقال الموظف من وظيفته إلى وظيفة ذات مستوى أعلى في السلم الإداري.

في حين عرفها الأستاذ (أحمد ماهر)، بأنها الانتقال من درجة أدنى إلى درجة أعلى .[1]

ثانيا: التعريف التشريعي للترقية

عرفت الترقية في المرسوم رقم 59/85 في المادة الرابعة والخمسون منه (54)، على أنها تتمثل في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي، وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك[2].

وعرف المشرع الجزائري الترقية بحسب ما ورد ضمن الأمر 06-03 لسنة 2006 والمتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، وذلك في المادتين 106 و107، حيث نصت أحكام المادة 106 على الترقية في الدرجة والتي

1- ضياف عبد القادر، موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد الثاني، ع04، ص 505.

2- المرسوم رقم 85-59 الملغى المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي للعمال، المؤسسات والإدارات العمومية، جر، 13.

جاء فيها بأن الترقية في الدرجات تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوسائل والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.

أما المادة 107، فنصت على أن الترقية في الرتب تتمثل في تطور وتقدم الموظف العمومي في الرتبة في الإطار المهني وذلك من خلال انتقاله من رتبة أدنى إلى رتبة أعلى في نفس السلك حسب مجموعة من الإجراءات.[1]

ثالثا: التعريف القضائي للترقية

كرس القضاء الإداري مبدأ مفاده ان الترقية تعد انتقال الموظف لدرجة اعلى في السلم الإداري دون ان يكون بالضرورة مشروط بزيادة في الاجر او المرتب وتستند هذه القاعدة على ان الترقية في جوهرها نتجت تقديرا لمؤهلات الموظف وخبرته وترجمة لجهوده خلال مساره المهني، فالعبرة لا تكمن في العائد المادي بل في تغيير الوضعية القانونية للموظف بارتقائه الى منصب أعلى ذي مهام ومسؤوليات مختلفة. [2]

الفرع الثاني: أهمية الترقية للموظف العمومي

تلعب الترقية دورا كبيرا في تحسين أوضاع الموظف في كلا من الناحية المادية والمعنوية، حيث تؤدي الترقية لزيادة الراتب، مما يمن مورد آخر يتزايد مع كل ترقية، ينجر عن الترقية صعود الموظف في السلم الوظيفي وتزايد حجم المسؤوليات وخلق جو من التنافس بين الموظفين ذلك ما يدفعهم لبذل جهد أكثر للوصول إلى المناصب العليا والحصول عليها.

بالرغم من التعريفات المختلفة للترقية إلا أنها وفي جميع الأحوال تبقى وسيلة ضرورية ولازمة لتطوير الإدارة وتقدمها، لذلك نجد أن الموظفين يسعون ويعملون

1- المادة 106-107 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، ع 46 الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

2- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة، ط01، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1985، ص 49.

جاهدين لإثبات قدراتهم وكفاءتهم المهنية بغية الوصول إلى أعلى المناصب والتحكم في زمام الأمور، فالترقية بما تتضمنه من محاسن معنوية ومادية فإنها تسعى لحسن سير الإدارات العمومية وذلك من خلال إشعال روح المنافسة والعمل والتفاني بين الموظفين.

ومن ناحية أخرى الزيادة في راتب الموظف مما يضمن له حياة كريمة، كما أن المؤسسة أو الإدارة المعنية تنتقي أكفأ الموظفين لتقلد المنصب المرقى له بغية استمرارية النشاط الإداري دون انقطاع، فهي إذن تحقق النفع المشترك لكل من الإدارة والموظف معا[1].

أولا: أهمية الترقية بالنسبة للإدارة أو المؤسسة

تعتبر الترقية عملية ذات نشاط حيوي لكل من المؤسسة والموظفين، حيث تكمن أهمية الترقية على مستوى المؤسسة في انها حقيقة مؤكدة وضرورة ملحة لضمان تحقيق الأهداف المرسومة في أي مستوى من المستويات التخطيطية وفيما يلي نتناول أهميتها وأهدافها على مستوى المؤسسة بشيء من التفصيل. [2]

وتبرز كذلك أهميتها التي تحققها في المحيط العملي، وفيما يلي نذكر بعض النقاط التي توضح أهمية هاته العملية: [3]

- ان التطبيق السليم لعملية الترقية يوصل كل من المسؤول والموظف لتحقيق أهدافهم.
- تنمي طموح الموظف في الحصول على راتب أفضل يفتح له المجال في الاستمرار.

1- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، ط01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص ص 86-87.

2- قداش سمية، قريرة رشيد، حجاج مصطفى، أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لعينة من موظفي المديرية الجهوية لميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة، مجلة آفاق للبحوث الدراسات سداسية، دولية محكمة، ع04، جوان 2019، ص ص 163.

3- المرجع نفسه، ص 164.

- جذب الأفراد للعمل وتشجيعهم على التفاني فيه وزيادة رغبتهم في البقاء بالمؤسسة.
- تساعد الترقية على تكريس مبدأ الطاعة والنظام باعتبارها وسيلة يستعملها الرؤساء لترتيب الموظفين.
- إن تطبيق برنامج للترقيات بشكل صحيح يعود بالأثر الطيب على الإدارة والانتاج نتيجة رفع روح المنافسة وتحسين كفاءة الأفراد فيما بينهم بالإضافة إلى تقوية الشعور بالانتماء الوظيفي.

مما سبق نستنتج أن أهمية الترقية تكمن في أنها هدف لمعظم الموظفين وهذا لما لها من مزايا بالرغم من تعدد أنواع وأنظمة الترقية من مؤسسة لأخرى[1].

ثانيا: أهمية الترقية بالنسبة للموظف العمومي

مما لاشك فيه أن الترقية تعد وسيلة مشروعة لتحقيق المكاسب المادية للموظف العمومي على أساس ما يتوقعه من زيادة في الدخل نتيجة حصوله على ترقية مما يساعد على تحسين مستواه المعيشي والاجتماعي [2].

فالراتب أحد مكاسب الموظف التي ترفع من معنوياته وتمنحه الاستقرار الوظيفي في ظروف مجهدة وفاترة وفي غياب نقص تطبيق الترقية قد يؤدي إلى مخالفة أخلاقيات الوظيفة العامة.

ويعتبر الأجر الشهري بمثابة المحرك الأساسي الذي يدفع الموظفين للعمل والتفاني في عمله، لكن نقصه أو عدم كفايته يبعث في الموظف روح التماطل والتعاون، وهو ما ينعكس بصورة سلبية مع الإدارة، وذلك مما يدفع الموظفين في أغلب الحالات اللجوء إلى طرق أخرى كقبول الإرشاد من المواطنين.

1- قداش سمية، قريرة رشيد، حجاج مصطفى، المقال نفسه، ص 164.

2- صباح حمايتي، نظام الترقية وأثره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر، مجلة صوت القانون، مج09، ع01، 2002، ص ص 92-93.

وتتوقف فاعلية أي منظمة بمدى كفاءة القسم البشري وقدرته على العمل ورغبته فيها، وفي مدى التحكم واستخدام الموارد المالية المتاحة، حيث يعتبر الأداء أهم محاور العمل المهني في أي مجال وظيفي فإن كان هذا الأداء أداء فعال في ظل بيئة يسودها تكافئ في الفرص والمساواة، فالترقية في هذه الحالة تحقق استقرار وظيفي وسط الجمعيات الإدارية وتشجع الموظفين أكثر على التقيد بأداء واجباتهم الوظيفية المتعلقة بمهنتهم. [1]

المطلب الثاني: أنواع الترقيات المقررة للموظف العام

يرتبط مفهوم الترقية عموما بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني، وهو تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة غالبا ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو في الرتب أو منح امتيازات مرتبطة بالمردودية، وتحسين الأداء وهذا المفهوم الذي استقر عليه المشرع الجزائري في المادتين 97و98 من قانون الوظيفة رقم 03/06. [2]

وعليه سنتطرق في الفرع الأول للترقية في الدرجة وفي الفرع الثاني للترقية في الرتبة

الفرع الأول: الترقية في الدرجة

سنوضح من خلال هذا الفرع تعريف الترقية في الدرجة ومن ثم نوضح إجراءات الترقية في الدرجة

أولا: تعريف الترقية في الدرجة

نص المشرع في المادة 106 من الأمر 06-03، على انه تشمل الترقية في الدرجة الانتقال من درجة إلى درجة أعلى وتتم عبر مجموعة من الطرق والكيفيات من

1- قداش سمية، قريرة رشيد، حجاج مصطفى، المقال نفسه، ص 164.

2- ضياف عبد القادر، المقال السابق، ص 505.

خلال نص المادة القانونية يفهم بأن الترقية في الدرجة هي انتقال أو صعود الموظف من درجة لدرجة أعلى منها، مباشرة بعد توفر عدة شروط منها توفر شرط الأقدمية تبعا لتنقيط السلطة المختصة بالتعيين، بالتالي الترقية في الدرجة تقدم آلي في درجات الرتبة الواحدة مع الزيادة في الراتب، أي أن الموظف ملزم أن يمارس نفس الأعمال ونفس المسؤوليات التي كان يمارسها قبل الترقية، فالموظف بحكم طبيعة مركزه يسعى دائما لتحقيق وتحسين أجرته بصفة تدريجية طوال مدة مساره المهني.[1]

يصطلح على الترقية في الدرجة التقدم في السلم الإداري، ويشكل ذلك تطور حسب الزمن الذي مضي في الإدارة، حيث يترجم هذا الانتقال بربح مالي إشادة بالموظف عن تفانيه، ومنه يقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة أدنى إلى درجة أعلى مباشرة في ذات الرتبة، وذلك بعد توفر عدة شروط تبعا لتنقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين[2].

وعمل المشرع الجزائري بنظام الترقية على أساس الأقدمية وأخذ أيضا بنظام الترقية على أساس الكفاءة، وكضابط ومعيار للترقية بكلتا الطريقتين أخذ المشرع كذلك بنظام التقارير السنوية لمعرفة مدى صلاحية ذلك الموظف للترقية، حيث تضع السلطة المختصة بالتعيين، هذه التقارير بناء على اقتراح رئيس المصلحة، حيث يتبع في ذلك الترتيب السلمي، بالإضافة إلى حق الموظف في الاطلاع على النقاط المرفقة، ذلك دون التقدير العام الذي لا تتطلع عليه إلا اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة، تكون النقاط المرقمة في التشريع الجزائري من 0 إلى العشرين[3].

1- المادة 106 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية السابق ذكره.

2- صليع المسعود، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم الدراسات العلمية والإنسانية المعمقة، ع11، أفريل 2022، ص 96.

3- بوخالفة غريب، المرجع السابق، ص 64.

وقد نصت على جدول التنقيط سابقا بالمادة 84 من القانون الأساسي النموذجي 85-59 [1]، وكذلك الأمر 06-03 ضمن المادة 101، إلا أنه من الناحية العملية ما زالت معظم القطاعات الإدارية تعمل بسلم التنقيط الناتج عن تطبيق المرسوم رقم 66-149 المؤرخ في جوان 1966 والذي يقترن بالعلامات الآتية لتحديد أداء الموظف:

- العلامة التي تعلو 18 ممتاز.
- العلامة بين 16 و18 جيد جدا.
- العلاقة بين 13 و16 جيد.
- العلامة بين 10 و13 متوسط.
- العلامة التي تقل عن 10 رديء[2].

وتتم عملية الترقية حسب ثلاثة كيفيات (وتائر) حسب مدد زمنية تقسم بالمدة الدنيا، المدة المتوسطة، المدة القصوى، وهذه الوتائر تتوزع على 12 درجة وفق نص المادة من المرسوم الرئاسي 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم[3]

ثانيا: إجراءات الترقية في الدرجة

تمر عملية الترقية بعدة مراحل نذكر ما يلي:

- تحضير بطاقات التنقيط لجميع الموظفين من طرف الإدارة المستخدمة وإرسالها إلى مسؤولين مباشرة لمنحهم نقطة مرقمة يرفق بها التقدير العام الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف وطريقة أداء واجباته.

1- المادة 84 من القانون الأساسي النموذجي للعمال 85-59.

2- المرسوم 66-149 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالتنقيط وإجراءات الترقية، الجريدة الرسمية ع45، الصادرة بتاريخ 02 جوان 1966.

3- المادة 11 من المرسوم الرئاسي 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجر، ع64، 2007 المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي 44-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 الصادر بالجريدة الرسمية، ع35، بتاريخ 01 أكتوبر 2014.

– يمكن للموظف أن يقدم ملاحظاته بشكل كتابي بعد أن يطلع على النقطة المرقمة ويمضي على بطاقة التنقيط.

– إرسال بطاقات التنقيط السنوية إلى الإدارة المستخدمة ترفق بآخر مستخرج أو قرار ترقية الموظف في الرتبة، وكذا بقرار منحه أقدمية الجنوب أو قرار الإحالة على الاتباع إن وجد حسب الأسلاك أو الترتيب.

– تدرس اللجنة المتساوية الأعضاء جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المعد إلى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة وعلى أثر هذه الدراسة يحرر كاتب اللجنة محضر اجتماع الذي يتم الإمضاء عليه من طرف جميع أعضاء الجنة متساوية الأعضاء.

– بعد ذلك تتم المصادقة على محضر المعني الذي تم إمضاؤه من طرف لجنة متساوية الأعضاء، وعند الانتهاء من هذه العملية يتم استخراج نسخ قرارات الترقية الفردية لكل موظف[1].

– بالنسبة للموظفين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ويستغلونها فإنهم يترقون بموجب مقرر فردي دون التسجيل في جدول الترقية، كما يسمح للموظفين المستخدمين سواء لشغل مناصب عليا بترقيتهم في الدرجة على أساس المدة الدنيا وهذا بقرار فردي خارج جدول الترقية يتم إعداده من طرف الإدارة المعنية.

– يتم منح درجة إضافية للموظفين الذين تابعوا تكوين متخصص بعد فترة التكوين وإعادة دمجه لمنصب عمله بقرار فردي وتتم الاستفادة من الترقية من تاريخ إعادة إدماجه[2].

1– صيلع المسعود، المرجع السابق، ص 98.

2– المادة 107 من الأمر 06–03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية السابق ذكره.

الفرع الثاني: الترقية في الرتبة

قد تكون الترقية في الرتبة وهي موضوع المادة 107 من الامر 06-03، بتنقل الموظف من رتبة معينة إلى رتبة أعلى منها وهذا طبعا يفرض وجود معطيات جديدة تبرر تصريح بالانتقال من رتبة إلى أخرى [1].

وتتنوع طرق وآليات الترقية بحسب احكام الامر 06-03 على النحو التالي:

- الترقية على أساس الشهادة
- الترقية بواسطة الامتحان المهني
- الترقية عن طريق التكوين المتخصص
- الترقية على سبيل الاختيار

أولا: الترقية على أساس الشهادة

تعتمد هذه الترقية على معيار الشهادات العلمية المكملة للتخصص الذي اكتسبه الموظف والتي تمكنه من ترقية مباشرة إلى الرتبة الأعلى في حدود المناصب المفتوحة مع ضرورة مراعاة الشروط والإجراءات القانونية[2].

بالنسبة للشروط حددها المنشور رقم 1710 المؤرخ في 05 نوفمبر 1996 والمتعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى، حيث يتيح للموظفين الذين تحصلوا على شهادة بعد توظيفهم الأولي بالالتحاق برتبة أعلى بموجب القوانين الأساسية التي تحكمهم، ومهما كانت طبيعة المسابقة المشروطة للالتحاق برتبة معينة فبإمكان هؤلاء الموظفين الالتحاق مباشرة على أساس الشهادة برتبة أعلى ضمن المناصب الشاغرة المتوفرة أو المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد

1- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 115.

2- دندن جمال الدين، النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، مج06، ع01، 2022، ص 2132.

البشرية، أما عن الأجراء فيعين الموظف المتحصل على شهادات ومؤهلات مباشرة في الرتبة الأعلى بقرار فردي ابتداء من تاريخ التوقيع عليه مع المحافظة على نقاط تعريف الخبرة المهنية المتحصل عليها في رتبته الأصلية، وعلى هذا الأساس يرقى الموظف إلى رتبة أعلى من الرتبة التي كان يشغلها في حالة تحصل على شهادة أو مؤهل وهو قيد الخدمة، كما يمكن ترقيته بطرق أخرى، وذلك عن طريق فتح دورات تكوينية لتسمية قدرات الموظف قصد توليه أعلى المناصب[1].

ثانيا: الترقية بواسطة الامتحان المهني

يعتبر الامتحان المهني أحد الطرق المستعملة في الترقية، إذ يعتبر أحد أساليب معيار الكفاءة في تقليد الوظائف يمكن للموظفين الذين يتمتعون بكفاءة مهنية من الترقية إلى الرتبة الأعلى، وقد اعتمد معيار الامتحان المهني في النصوص القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر [2].

نظرا للدور الهام الذي تؤديه هذه الكيفية في الترقية فإن المشرع الجزائري اهتم بضمان حسن سيرها، حيث تم استحداث المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الصادر في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، وفي هذا الصدد أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمية حملت رقم 01-2013 بتاريخ 20 فيفري 2013 والمتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف الذكر والخاصة بتحديد كيفية تنظيم الامتحانات المهنية، ومن ضمن الشروط المطلوب توافرها في الموظفين الخاضعين

1- المنشور رقم 1710 المؤرخ في 05-11-1996 المتعلق بتعيين الموظفين الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية في الجزائر، ص 2182.

2- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25-04-2012، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، جر، ع26.

للامتحان المهني للترقية هي إثبات الأقدمية في الرتبة مقترنة بتكوين متخصص للاستفادة من الترقية بعد إجراء امتحان مهني بنجاح.

ثالثا: الترقية عن طريق التكوين المتخصص

نصت عليه القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية لترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة، حيث نصت المادة 107 من الأمر 06-03 على الترقية بعد تكوين متخصص فهذا النوع من الترقية ينبثق عن تطوير الكفاءات والمعارف الأساسية للموظفين بعد خضوعهم لتكوين متخصص[1]، ومن أجل العمل على تجسيد هذه الترقية تقوم الإدارة العمومية المعنية بإعداد مخطط قطاعي نوعي أو متعدد في التكوين وتحسين وتجديد كل المعلومات وفقا لأهداف المؤسسات والأدوات المعنية بهدف تطوير معارف الموظفين وتحسين قدراتهم لمواكبة المستجدات الإدارية والتقنية، حيث يتم تخصيص ميزانيات لهذا الغرض، ضمن هذا الإطار تشرف مصالح الوظيفة العمومية على تخطيط وتنسيق هذه العمليات لتحديد المعاهد المختصة والمناصب الخاصة لاسيما التكوين المتخصص حسب المخطط السنوي، ولتأطير هذا النوع من الترقية أحدث المرسوم التنفيذي رقم 96-92[2] المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديث معلوماتهم، حيث ان هذا المرسوم منح امتيازات للموظفين الذين تابعوا تكوينا متخصصا، أهم هذه الامتيازات الالتحاق برتبة أعلى.

1- المادة 107 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية السابق الذكر.

2- المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية، جر، ع16.

أ- شروط الترقية عن طريق التكوين المتخصص:

تتثمل الشروط الأساسية للترقية عن طريق تكوين متخصص فيما يلي:

- تحظير المخطط السنوي القطاعي وتحديث المعلومات والمصادقة عليها.

- إعداد مخططات لإدارة وتسيير الموارد البشرية للجنة المالية المعنية والمصادقة عليه.

- وضع مقرر لفتح تكوين متخصص للالتحاق بالرتب المخصصة لها مناصب مالية تحت عنوان السنة المالية المعنية.

إجراء إعلان اشهاري يوضح العملية لتمكين الموظفين الذين يتوفرون على الشروط القانونية من تقديم مقترحاتهم[1].

ب- إجراءات الترقية عن طريق تكوين متخصص:

بعد انتهاء دورة التكوين تقوم الإدارة بإمضاء محاضر يمضى عليها من طرف مدير المعهد ومسؤول عن الإدارة وبموجب هذا المحضر تتم ترقية الموظفين الناجحين إلى رتبة أعلى وهذا ابتداء من تاريخ إمضاء المحضر، تتم عملية تعيين الموظفين المستفيدين من الترقية بقرارات فردية مع الاحتفاظ بالخبرة المهنية التي تحصلوا عليها في رتبهم الأصلية[2].

رابعا: الترقية على سبيل الاختيار

تكون الترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل الذي يسمح للموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة والتي قدرت بـــ 10 سنوات (الخبرة المهنية المكتسبة) بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى على أن لا يستفيد منها الموظف

1- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة بوقرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، بومرداس، 2009-2010، ص 103-104.

2- تيشات سلوى، المرجع نفسه، ص 204.

مرتين متتاليتين وفقا للمادة 107 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، هذا بالإضافة إلى عملية التقييم التي يخضع لها الموظف من طرف الإدارة، حيث تحدد معدل النقطة السنوية التي تمنح له والتقدير العام من مسؤوله المباشر حول طريقة أداء الموظف لمهامه وتقييم سلوكاته[1].

خامسا: الترقية على أساس الإدماج في رتبة أعلى أو إنشاء سلك جديد

يعتبر هذا النوع أسلوبا استثنائيا حيث تعتمد وتطبق أحكامه في حالة صدور قانون أساسي خاص يتضمن إنشاء وتكوين رتب جديدة وأسلاك بما يتلاءم ويستجيب مع المستجدات القانونية والإدارية، فمثلا بالنسبة لرتبة متصرف مستشار التي تم استحداثها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المتضمن القانون الأساسي للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، إنه لأجل التكوين الأولي لهذه الرتبة نصب المادة 26 من هذا المرسوم على: " يدمج بصفة متصرف مستشار، لتكوين:

- المتصرفين الرئيسيين المستوفون أقدمية 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة في رتبة متصرف مستشار..." [2].

الفرع الثالث: الموانع الخاصة من الترقية

لاشك أن كل إدارة تسعى إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وهذا هدف يجب الحرص عليه في ترقية الموظف خاصة وأن موضوع الترقية من أهم الموضوعات وأكثرها حساسية في حياة الموظف، وفي نفس الوقت من أكثر المشاكل التي قد تواجهها الإدارة، والأصل في الترقية أن تكون متاحة لكل الموظفين دون تمييز بينهم، إلا أنه يوجد بعض الاستثناءات التي تبين أن هنالك موظفون محرومون من

1- دندن جمال الدين، المقال السابق، ص 2134.

2- المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، جر، ع03.

حقهم في الترقية بسبب طبيعة الوظائف التي يشغلونها، وهناك من الوضعيات التي ترتبط بشخص الموظف قد تتحول لعائق يقف في وجه الترقية كالنقل والاستيداع.

أولا: نقل الموظف

في حالات الترقية بالأقدمية قد يستخدم النقل لصالح بعض الموظفين دون غيرهم، بأن يتم نقل بعضهم من الوحدات التي يكون فيها نظرا لأن أقدميتهم فيها متأخرة إلى وحدات أخرى تتقدم فيها أقدميتهم، وبذلك تتم ترقيتهم وقد تضمن هذه الترقية بالموظفين الأصليين الموجودين بالوحدات المنقولين إليها[1].

يعتبر النقل مانع يحول دون ترقية الموظف خلال مدة معينة ، لأن الإدارة قد تلجأ بسبب المصلحة العامة لنقل موظفيها، وتأخذ بعين الاعتبار رغبات الموظف ووضعه العائلي وأقدميته وكفاءته المهنية، وهذا ما نصت عليه المادة 157 والتي نصت على انه يمكن نقل الموظف بطلبه مع مراعاة اعتبار المصلحة العامة.

كما أجازت نقله إجباريا لذات الاعتبار، ويكون ذلك بأخذ رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل، حيث يعتبر رأي اللجنة طبقا للمادة 158 ملزما للسلطة الإدارية بما يعني أن قرار النقل تم اتخاذه جماعيا وهذه ضمانة من الضمانات المقررة لحماية الموظف[2]

يعد النقل الداخلي نفس الجهة أو الجهة الإدارية التي ينتمي إليها الموظف، من منصب إلى آخر غير مؤثر على حقه في الترقية، طالما لم ينجز عنه تغيير في رتبته أو أقدميته، غير أن هذا الحق يبقى مرتبطا بوجود مناصب شاغرة تؤهله للترقية، وفي حالة غيابها فإن الترقية تعد غير ممكنة حتى وإن توفرت جميع الشروط القانونية، أما

1- ضياف عبد القادر، موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، ع04، مج02، ص 515.

2- المادة 157 -158 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية السابق الذكر.

في حالة انتقال الموظف من فرع إلى آخر مستقل من حيث المهام والهيكلة، فإن أحكام الترقية لا تطبق عليه إلا بعد انقضاء سنة كاملة من تاريخ النقل، شرط أن يسمح هذا الفرع بالتدرج المهني إلى الرتبة الأعلى[1].

ثانيا: وضعية الإحالة مع الاستيداع

وضعية الإحالة على الاستيداع من أهم الوضعيات التي نص عليها المرسوم 06-03 في الفصل الرابع الباب السادس منه، بأنها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، حيث تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه الأقدمية وفي الترقية في الدرجات والتقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في ظل هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الاستيداع.

وقبل صدور الامر 06-03، تضمن المنشور رقم 169 في جوان سنة 1999، وضعية الإحالة على الاستيداع وتطبيقا له صدرت رسالة عن المديرية العامة للوظيفة العامة تحت رقم 18 بتاريخ 09 فبراير 2005 حيث سجلت المديرية وقتها طلبات الإحالة على الاستيداع بدون إرفاق الوثائق الدالة على الوضعية لذا ورد في الرسالة ما يلي:

- الإحالة على الاستيداع بسبب مرض الزوجة أو الابن ينبغي أن يكون مبرر بتقارير طبية قانونية.
- طلبات الإحالة المقدمة لأجل غرض شخصي لا تعرض على الرأي المسبق للجنة المتساوية الأعضاء، وينجم عن هذه الوضعية انقطاع وتوقيف للراتب

1- ضياف عبد القادر، المقال نفسه، ص 516.

الشهري للموظف وتوقف حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد[1].

وبعد صدور الامر 06-03، وضحت احكام هذا الخير ان هذه الوضعية تكون بموجب قرار إداري فردي صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويمنع الموظف المُحال على الاستيداع من ممارسة أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته، وكما انه يحال الموظف على الاستيداع إما بقوة القانون أو بطلب منه لأجل أغراض شخصية، وكل ذلك باتباع إجراءات وإرفاق طلبه بوثائق ثبوتية لكل حالة من الحالات التالية:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجته أو أبنائه أو حتى أحد الأبناء المتكفل بهم كانت أو لإعاقة أو لمرض خطير.
- السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات.
- السماح للموظف بالالتحاق بزوجته إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.
- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

بالإضافة إلى هذه الحالات المقررة قانونيا، فقد أجاز المشرع للموظف حق تقديم طلب الإحالة لأغراض شخصية خصوصا للقيام بدراسات وأبحاث، وذلك ما ورد في نص المادة 148 من الأمر، غير أنها اشترطت سنتين من الخدمة الفعلية، ذلك يعني بمفهوم من يسير أنه لا يجوز للمتربص الاستفادة من هذه الوضعية، كما لا يجوز للموظف المرسم ولم يستوف المدة حق تقديم الطلب، وتمنح الإحالة على الاستيداع لمدة دنيا قدرها ستة أشهر ولمدة قصوى قدرها سنتين وهذا طوال المسار الدراسي، ولا يستفيد الموظف خلال مدة الاستيداع من الراتب والترقية.

1- المنشور رقم 169، المؤرخ في 01-06-1999، المؤرخ في 01-06-1999 الصادر عن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع للموظفين العموميين.

المبحث الثاني: العقوبات التأديبية المقررة للموظف العمومي

يقصد بالعقوبة التأديبية بصفة عامة الجزاء الذي يلحق بالموظف دون غيره من أفراد المجتمع، فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفة التي يستمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية، وهي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف التي يتمتع بها[1].

ويتم توقيع العقوبة التأديبية على الموظف عند ثبوت مسؤولية عن المخالفات المرتكبة فهو يخضع للمسؤولية والمساءلة باعتباره موظف في الدولة إلا أنه يحب هذا النوع من المسؤولية توافر عناصر أساسية يتعلق بمدى ثبوت أو إثبات ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي الذي ينجر عنه الجزاء[2].

المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

سنتطرق من خلال هذا الفرع للتعريف الفقهي للعقوبة التأديبية، وكذا التعريف القضائي لها، وصولا الى التعريف التشريعي.

أولا: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية

تعرف العقوبة التأديبية اصطلاحا بتك الجزاءات التي توقع على الموظف المنسوب إليه ارتكاب مخالفة إدارية، ولا يوجد مدلول محدد في التشريع، في حين كان للفقه نصيب في تعريفها [3].

1- محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة ثلاثة أنظمة خاصة وظيفة العامة وفقا لأحداث التشريعات الفقه والمبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، (د.ط)، دار الجامعة الجديدة للطباعة والنشر والتوزيع، توفير الأزاريطة، الإسكندرية، (د.ت.ت)، ص 317.

2- محمد ماجد ياقوت، المرجع نفسه، ص 317.

3- عثمان تالوتي، دور العقوبة في مكافحة الفساد، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، مج07، ع01، جوان 2023، ص 03.

تنوعت التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية تبعا لمختلف وجهات نظر كل فقيه، فهناك من يعرفها بالنظر إلى المحل والطبيعة، وهناك من عرفها حسب الأهداف المرجوة منها، حيث نجد الفقيه غالين عرفها بأنها «سلطة في إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي تناله في المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها، إذ ارتكب خطأ يتعارض مع واجب الوظيفة»[1]، في حين عرفها ديليبريه على أنها ذلك الإجراء الفردي الذي تعتمده الإدارة بغية كبح المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يسفر عن نتائج سلبية على حياة الموظف العملية.

في حين يرى الدكتور عادل الطبعاني العقوبة التأديبية بأنها: «ذلك الجزاء الذي توقه السلطة المختصة على الموظف نتيجة إخلاله بواجبات الوظيفة العامة أو مقتضياتها قاعدة بذلك حماية النظام الوظيفي بوجه عام»[2].

أما الدكتور محمد جودت الملط عرفها على أنها: «جزاء يوقع على الموظف الذي يثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية»[3].

في حين تطرق الفقه الإداري الجزائري على رأسه الأستاذ عمار عوابدي حيث عرف العقوبة التأديبية على أنها «عقوبات وظيفية توقعها السلطة التأديبية المختصة، أي المخول لها بذلك على العامل المنسوب إليه من ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للأحكام والقواعد القانونية والإجرائية المقررة»[4].

1- سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيفها، الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، مج04، ع02، 2013، ص 898.

2- حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام والتشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، الجزائر، 2013-2014، ص 40.

3- حمايتي صباح، المرجع نفسه، ص 40.

4- حمايتي صباح، المرجع نفسه، ص ص 40-41.

رغم الاختلافات لتعريف العقوبات التأديبية إلا أنها لا تخرج عن العناصر الأساسية والمتمثلة في:

1-وصف العقوبة على أنها جزاء تأديبي حتى نميزها عن العقوبة الجنائية.

2-يجب على العقوبات أن تكون منصوص عليها في القانون، فمن مصدر الجزاء التأديبي التي تضمنتها على سبيل الحصر بما لا يجوز للرئيس الإداري أن يتخطاها ويضفي عليها وصف الجزاء التأديبي.

3-إلزامية توقيع العقوبة من السلطة المختصة بإصدارها.

4-الجزاء لا يوقع إلا على الموظف العام.

5-أن الجزاء ناتج عن مخالفة الواجبات الوظيفية.

6-أن يكون هدف العقوبة الأساسي هو المساهمة في حسن سير المرفق العام

وكما أن الجزاءات التأديبية محددة قانونا على سبيل الحصر، يجوز للسلطة التأديبية المختصة توقيعها على الموظف العام عند ثبوت إخلاله بواجبات وظيفية عملا على حسن وانتظام سير العمل في المنظمات الإدارية المختلفة وتبقى للإدارة السلطة التقديرية في توقيع الجزاء الذي تراه مناسب إلا أن هذه القاعدة لا تمنع تقيدها بقواعد وإجراءات محددة[1].

ثانيا: التعريف القضائي للعقوبة التأديبية

من أهم وأبرز التعريفات القضائية للعقوبة التأديبية نجد ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا بمصر، حيث جاء في حيثيات الحكم الصادر بتاريخ 13 جانفي 1963 «أن العقوبة التأديبية وما يترتب عليها من آثار عقابية المسوغ أن تجد لها مجالا في التطبيق، إلا ما يوجد في ذلك النص الصريح شأنها في ذلك شأن العقوبة الجنائية...»، وكما جاء في حيثيات حكم محكمة الاستئناف بمصر الصادر بتاريخ 13 جانفي 1998

1- حمايتي صباح، المقال نفسه ص ص 40-41.

بشأن الطعن رقم 98/79 أن العقوبات التأديبية هي العقوبات التي حددها المشرع على سبيل الحصر، حيث أن التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية قد عملت على حصر العقوبة التأديبية[1].

ثالثا: التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية

اتبع المشرع الجزائري نهج بقية التشريعات المقارنة، حيث أنه لم يعرف العقوبة التأديبية، بل قام بترتيبها وتحديدها على سبيل الحصر، حيث بدأ بأخفها إلى الأشد خطورة، حيث نلاحظ أن المشرع الجزائري في الأمر 66-133 المؤرخ في 08 يونيو المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة قد قسم العقوبات إلى درجتين، بينما يختلف المرسوم 85-59 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية حيث قسمها إلى ثلاث درجات، ثم جاء الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية قسمها إلى أربعة أصناف، وسنوضح تطور هذا التقسيم القانوني للعقوبة فيما يلي[2].

1- بالنسبة للأمر 133-66:

نص المشرع الجزائري في الباب السادس على مصطلح التأديب والضبط في المادة 55 من الفصل الأول من الأمر 66-133 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على العقوبة التأديبية وقسمها إلى درجتين هما:

أ- عقوبات من الدرجة الأولى:

- الإنذار.

1- الحكم القضائي، انظر: حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية الطعن رقم 1507 للسنة 06 قضائية جلسة 13 يناير 1963، منشور في المكتب الفني، السنة الثانية، ص 477.

2- جلطي منصور، العقوبات المقررة للخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، دراسة في المفهوم، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، ع08، جوان 2021، ص ص 56-57.

- التوبيخ.

ب- عقوبات من الدرجة الثانية:

- الشطب من قائمة الترقية.
- التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات.
- النقل التلقائي.
- التنزيل في الرتبة.
- الإحالة على التقاعد التلقائي.
- العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش.
- العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش[1].

2- بالنسبة للمرسوم 85-59

نص المشرع الجزائري في الباب السابع من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على العقوبات التأسيسية وذلك في المادة 124 حيث قسمها إلى ثلاث درجات:

أ- عقوبات من الدرجة الأولى:

- الإنذار الشفوي.
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.
- الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام[2].

1- المادة 55 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 08 يوليو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة السابق ذكره.

2- المادة 124 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية مع العقوبات تأديبية، الجر، ع13 ، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

جاء في نص المادة 125 من المرسوم 85-59 أنه «تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة عقوبات من الدرجة الأولى بمقرر معلل الأسباب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما»[1].

ب- عقوبات من الدرجة الثانية:

- الإيقاف عن العمل من أربعة 04 إلى ثمانية 08 أيام.
- الشطب من جدول الترقية.

كما جاء في نص المادة 126 من المرسوم 85-59 السالف الذكر أنه «تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات من الدرجة الثانية بمقرر معلل الأسباب، ويمكن الموظف الذي يتعرض لهذه العقوبات أن يرفع قضيته خلال الشهر الذي يلي صدور المقرر إلى لجنة الموظفين لتدلي رأيها في ذلك»[2].

ج- عقوبات من الدرجة الثالثة:

- النقل الإجباري.
- التنزيل في الرتبة
- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات.

في هذه الحالة لا تقرر السلطة لوحدها، بل لابد من موافقة لجنة الموظفين وذلك بحسب المادة 127 من المرسوم 85-59.

3- بالنسبة للأمر 03-06

حيث نص فيه المشرع الجزائري على النظام التأديبي في بابه السابع، حيث تناول الفصل الثاني منه العقوبات التأديبية وذلك من خلال المادة 163 وقسمها إلى 04 درجات.

1- المادة 125 من نفس المرسوم.

2- المادة 126 من نفس المرسوم.

أ- عقوبات من الدرجة الأولى:

- التنبيه.
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.

ب- عقوبات من الدرجة الثانية:

- التوقيف من العمل من يوم (01) إلى ثلاثة أيام.
- الشطب من قائمة التأهيل.

تتخذ السلطة التي لها صلاحية تعيين العقوبات بعد حصولها على توضيحات كتابية من طرف الموظف المعني، وهذا الامر كذلك بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى.

ج- عقوبات من الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من 04 إلى 08 أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

د- عقوبات من الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى
- التسريح.

لا تصدر قرارات العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة إلا بعد اخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء المختصة، نظرا لخطورة هذه العقوبات التي قد تصل حتى للتسريح، والتي تجتمع على شكل مجلس تأديبي للبت في القضايا المطروحة في أجل لا يتعدى 45 يوما[1].

1- المادة 163 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية في ظل الأمر 03/06

في ظل هذا الأمر عمل المشرع على وضع تقييم جديد للعقوبات، حيث تم تصنيفها إلى أربعة درجات على خلاف ثلاثة درجات طبقا لأحكام المرسوم 59/85 ، وإلى درجتين في ظل الأمر 133/66، حيث جاء هذا التقسيم متزايد مع درجات الخطأ وكذلك من أجل اختيار العقوبة لتكون مثالية وتتناسب مع درجة الخطأ إلى جانب توفير حماية للموظف إلى جانب الضمانات المقررة له، حيث قسمت إلى عقوبات ذات أثر معنوي أي أنها تحدث أثر في نفس الموظف، ومادية تؤثر في الحياة الوظيفية وتجعله غير متقبلا لوضعه المالي[1].

أولا: العقوبات التأديبية ذات الأثر المعنوي

تتمثل في العقوبات من الدرجة الأولى حسب نص المادة 163 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في:

1- التنبيه:

وهو عبارة عن توجيه صادر من المسؤول الذي له صلاحية تأديب الموظف، والغرض منه لفت انتباه الموظف لما صدر منه لحثه على عدم تكراره والقيام بواجباته الوظيفية.

2- الإنذار الكتابي:

يقصد بالانذار الكتابي إشعار الموظف بالمخالفات التي ارتكبها والهدف منه إعلام الموظف وتحذيره من الجزاء فغالبا ما يتضمن القرار التأديبي الصادر بالإنذار تحذير بأنه يعاقب عقوبة أشد إن عاد وفعل نفس الفعل.

1- الباهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، ع03، جوان 2019، ص 20.

3- التوبيخ:

يحمل التوبيخ في طياته اللوم الشديد للموظف، قد لا يكون التوبيخ كتابيا إلا أن وحسب المتعارف عليه فإنه يكون بطريقة كتابية للفت انتباه الموظف ولحثه لعدم ارتكاب الأخطاء مرة أخرى.

قد تكون هذه العقوبات شفوية كما قد تكون كتابية لكنها ليست ذات أثر مادي، ويعتبر الهدف من سن العقوبات التأديبية لكل خطأ مهما كان يسيرا هو المحافظة على السير الحسن للنظام العام[1].

ثانيا: العقوبات ذات الأثر المادي

هذه العقوبات أشد خطورة من العقوبات المعنوية التي قد تثير في نفس الموظف القلق أو الشعور باللوم، هذه الطائفة من العقوبات ذات الأثر المادي على الحياة الوظيفية للموظف، إذ أنها تؤثر على وضعية الموظف المالية وعلى العلاقة الوظيفية في حد ذاتها[2]، وتكون هذه العقوبات بحسب احكام الامر 06-03، كما يلي:

1- العقوبات من الدرجة الثانية:

أ- التوقيف عن العمل من 01 إلى 03 أيام.

وذلك من خلال منع الموظف من ممارسة أعماله بصفة مؤقتة أي بمعنى آخر إسقاط ولاية الموظف عن الوظيفة إسقاطا مؤقتا فلا يتولى خلاله أي سلطة، أي أنه يمنع الموظف من ممارسة مهام منصبه خلال مدة الإيقاف.

أما من الناحية المالية فإنه يخسر بعض رتبه أو بعبارة أخرى فإنه لا يتقاضى أجرا على مدة الإيقاف.

ب- الشطب من قاعة التأهيل:

1- باهي هشام، الدهمة مروان، نفس المقال، ص 20.

2- باهي هشام، الدهمة مروان، نفس المقال، ص 40.

إن تسليط عقوبة الشطب من قائمة التأهيل قد يحرم الموظف من حقه في الترقية، فهي عقوبة جد خطيرة بحيث تنطوي على آثار مادية ومعنوية في نفس الوقت، يترتب عنها حرمان الموظف من الترقية تحت عنوان السنة المالية وأيضا عدم تسجيل الموظف في جدول الترقية بحرمانه من الترقية التي تعتبر حقه[1].

2- العقوبات من الدرجة الثالثة:

أ- التنزيل من درجة إلى درجتين:

بدلا من التقدم في الدرجات يتراجع الموظف لأدنى درجة من التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة كما تؤدي هذه العقوبة إلى **النقص الفوري من مرتب الموظف إلى غاية استعادته للدرجة بواسطة الأقدمية.**

ب- النقل الإجباري:

يتمثل النقل الإجباري في تغيير مكان عمل الموظف كعقوبة تأديبية فهو إجراء تأديبي يؤثر على وضعيته المالية سلبا.

3- العقوبات من الدرة الرابعة: من أشد العقوبات توقيعا على الموظف تتكون من عقوبتين التنزيل في الرتبة بالإضافة إلى التسريح منها، تتمثل الأولى في تعيين الموظف في رتبة أدنى من التي كان يستغلها والأخرى تتمثل في فقدان الموظف لصفته كموظف وبصغة أخرى أو بمعنى آخر إنهاد لرابطة الوظيفة[2].

المطلب الثاني: ضوابط السلطة التأديبية في إصدار القرار التأديبي

بالرغم من الاختلاف الكبير بين أنواع الجزاءات التأديبية إلا أنه ثمة ضوابط عامة تتحكم في توقيع الجزاءات على نحو يمكن أن نقول عنه أن الهيكل القانوني العام يكاد يكون واحد.

1- الدهمة مروان، المقال السابق، ص 41.

2- باهي هشام، الدهمة مروان، المقال السابق، ص ص 43-44.

ونظرا لما تملكه السلطة التأديبية من سلطة تقديرية في الوضعية التأديبية فقد كان لابد من وجود ضوابط تحكم توقيع العقوبة التأديبية من قبل السلطة المختصة بإصدار القرار، ولذا وجب التطرق لأهم المبادئ والضوابط التي تحكم عملية إصدار القرارات التأديبية [1].

الفرع الأول: مبدأ شرعية الجزاء التأديبي

التزمت التشريعات الحديثة في بداية نشأتها بالالتزام بالحقوق والحريات لأنها الأساس في بناء النظرية العامة للقانون، وفي إرساء دولة قانونية ذات مبادئ سيادية واحترام الشرعية مما يحفظ لهذا المبدأ الأخير وجوده ونفاذه في كل عصر وفي كل دولة بغض النظر عن فلسفتها الاقتصادية أو الاجتماعية[2].

يقصد بمبدأ الشرعية أنه لا جزاء إلا بوجود نص قانوني يحدد تلك الجريمة والجزاء، أي أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع جزاءات لم تقرر تشريعيا، وامتثال لذلك لابد على السلطة أن تحترم المشروعية وأن لا تسقط عقوبات لم يرد بخصوصها نصوص تشريعية.

واللامشروعة لأعمال الإدارة تقوم مع المخالفة لأحكام القانون ، حيث يكتفي لعدم مشروعية التصرف والعمل أن يكون مخالف للقانون فقط، وفي حالة وجود نصوص قانونية واضحة تحدد الجزاءات التي لابد من توقيعها على سبيل الحصر، هنا يتسع تطبيق المشروعية ويضيق نطاق السلطة التقديرية في اختيار الجزاء المناسب مع أي من الأفعال التي تعتبر مخالفة.

1- حمايتي صباح، المرجع السابق، ص 66.

2- حمايتي صباح، المرجع السابق، ص 66-67.

يختلف نطاق السلطة التقديرية للإدارة وفقا لما يتيحه لها المشرع من حرية اختيار، فقد تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة وتتصرف أو تمتنع عن التصرف لأنها في نطاق السلطة التقديرية تبقى حرة في مواجهة كل من الأفراد والقضاء، ويعتبر منح الإدارات صلاحيات تقديرية مسألة ضرورية لزيادة ورفع كفاءات الإدارات في الدولة فلا يمكن للإدارة مواجهة مهامها والمسؤوليات التي على عاتقها إلا بحصولها على السلطة التقديرية.

والسلطة التقديرية غير معمول بها كثيرا في نطاق التأديب، إلا في حالات استثنائية ذلك لأن المشرع حدد العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف [1].

الفرع الثاني: مبدأ ملاءمة الجزاء التأديبي

الجزاء في حد ذاته ليس من الغايات بل هو وسيلة لتحقيق غايات هامة، وهي انتظام المرافق العامة تحقيقا للصالح العام ولتحقيق هذه الغاية لابد أن يكون الجزاء والمخالفة متباينان وهو ما يطلق عليه مبدأ الملاءمة.

الملاءمة هي جوهر نتيجة العقاب، ويقصد بها أن يكون رد الفعل (الجزاء) متناسيا مع الفعل لأن التوازن يغطي الضرر ويمنح الردع مضمونا.

إن تحقيق مبدأ الملاءمة يعد من صميم اختصاص السلطة التشريعية باعتبارها الجهة المخولة بإنشاء الترابط بين العقوبات والأخطاء بما يكفل ضمان تطبيق مبدأ التناسب بين الجريمة والعقوبة[2].

قد تم الاعتراف من طرف القضاء الإداري في كل من فرنسا ومصر بحرية تقديم تناسب الجزاء مع المخالفة، إلا أنه خرج على القاعدة في العديد من الحالات.

1- حمايتي صباح، المرجع السابق، ص 68.

2- نفس المرجع، ص 69.

هذا ما أقره المشرع صراحة لحظة تبينه مبدأ التناسب والملاءمة بين الخطأ والعقوبة التأديبية المقررة له من خلال المادة 161 من الأمر 03/06، إذ أن العقوبة التأديبية يتوقف تحديدها على ما يلي:

1-درجة جسامة الخطأ.

2-الظروف التي ارتكبت فيها.

3-مسؤولية الموظف المعني.

4-النتائج المترتبة على سير المصلحة.

5-الضرر الذي يلحق بالمصلحة أو المستفيدين بالمرفق[1].

الفرع الثالث: مبدأ تسبيب القرار التأديبي

لابد لكل قرار أن يكون له سبب يقوم عليه ويمتد إليه بخلاف ذلك يعتبر القرار الإداري باطلا والسبب هو مجموعة العناصر القانونية والواقعية التي تدفع رجل الإدارة إلى اتخاذ قرار معين أو تكون له الفكرة لاتخاذ القرار المناسب، يختلف السبب عن التسبيب من الناحية الشكلية، حيث لابد أن يكون موجودا وإلا كان القرار باطلا، أما التسبيب فهو قرار غير ملزم للإدارة، على عكس السبب وذكره في القرار التأديبي يعد بمثابة ضمانة أكيدة للموظف العام المخالف لإحاطته علما بسبب القرار الصادر بحقه، وللتسبيب أهمية كبيرة حيث أنه يدفع الإدارة للتأني والتأكد من قراراتها قبل إصدارها وبذلك عنصر التسبيب قد يكون بمثابة مبعث ثقة وأمان وبالتالي إصدار قرارها العادل[2].

1- الأمر 06-03، السابق الذكر.

2- حيدر نجيب أحمد، حقوق وضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، كلية القانون، مجلة الفتح، جامعة ديالي، ع30، 2007، ص 11.

ولكي تبين أهم الإجراءات التي يشمل عليها قرار التأديب لابد من الإشارة إلى أهم العناصر المكونة لتسبيب القرار الإداري وإلى شروط هذا التسبيب وذلك على النحو التالي:

أولا- العناصر المكونة للتسبيب في القرار الإداري:

لكي يؤدي التسبيب دوره الفعال ويكون صحيح لابد أن يكون متضمن لكل الوقائع وما هي الأخطار والأفعال الصادرة من الموظف، وما هي أهم الأدلة والوثائق التي استندت عليها لجنة التحقيق والجهة التأديبية، فالقرار التأديبي لإصداره لابد من عنصر الشمولية على جميع الأفعال، ومن ناحية أخرى لابد أن يشتمل التسبيب على النصوص القانونية المستند إليها، وأن تدخل الواقعة ضمن القانون الواجب تطبيقه وأن لا يكون القرار مخالفا في أساسه للقانون ومنطبقا انطباقا كليا، وأن يكون مضمون القرار متناسبا مع خطورة الفعل الصادر من الموظف ويلاحظ أنه إذ أبدى الموظف دفاعه وكان هذا الدفاع متصلا أساسا بموضوع المتابعة التأديبية، بحيث أن الفصل في هذا الدفاع يستلزم الفصل في القضية فعلى سلطة التأديب الرد على هذا الدفاع، كما أن جهة التأديب إذ كانت ملزمة بتسبيب قراراتها التأديبية فهي غير ملزمة بتقييد دفاع الموظف المتابع في كل صغيرة وكبيرة [1].

ثانيا: شروط التسبيب في القرار التأديبي

لا يكفي في التسبيب أن يكون فيه عناصر يتطلبها القانون، بل يتطلب كذلك شروط لصحتة لابد من توافرها كأن يتضمن القرار الأسباب التي دفعت الإدارة لاتخاذه وأن يتضمنها في صلبه، والعلة في ذلك هو تمكين من يطلع على القرار أو من وجه له

1- حيدر نجيب أحمد، المرجع السابق، ص 11.

معرفة سبب صدور القرار مباشرة ومدى التوافق والتطابق بين أسباب القرار ومنطوقه[1].

يجب أن يكون التسبيب واضحا في القرار الإداري وكافيا ومعللا، لا يحتمل تأويلا وغموضا، حيث يفهم سبب صدوره والغرض منه فإن كان السبب ناقصا أو فيه قصور فيكون القرار باطلا، وعلى اللجنة أن تشير إلى النصوص القانونية التي استندت إليها مع تحديد الوقائع المنسوبة للموظف، حيث يضاف إلى ذلك أن التسبيب يجب أن يكون مستخلصا من أدلة متوفرة.

1- حيدر نجيب أحمد، المرجع السابق، ص 12.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل بالدراسة والتحليل نظام الترقية في الجزائر وكيفياته بحيث تمت دراسة هذا النظام من خلال التطرق إلى مختلف التعريفات الفقهية التشريعية والقضائية للترقية، وأبرز أنواعها ومدى الأهمية لكل من الموظف والإدارة وكذلك بيان آثارها الإيجابية، كما تم في نفس السياق التطرق إلى العقوبات التأديبية باعتبارها وسيلة قانونية تهدف إلى دفع الموظف للالتزام بجل المسؤوليات، حيث تم التعريف بها وتوضيح أنواعها ودرجاتها ومدى تأثيرها على نفس الموظف سواء كان ذلك تأثيرا ماديا أو معنويا.

الفصل الثاني

آثار المساءلة التأديبية

على ترقية الموظف العام

تعد الترقية من أهم الحقوق المهنية التي يسعى الموظف العمومي إلى تحقيقها خلال مساره المهني لما تمثله من اعتراف بالكفاءة وتقدير الجهد المبذول، إضافة إلى دوره في تحسين وضعيته الإدارية، غير أن هذا الحق لا يمارس بصورة مطلقة، بل يرتبط بجملة من الشروط القانونية والسلوكية وعلى رأسها الانضباط الوظيفي واحترام القوانين والتنظيمات المعمول بها، ذلك بعدم ارتكابه للأخطاء المهنية.

وبناء عليه فإن التظام التأديبي يشكل أحد الآليات الأساسية التي تعتمدها الإدارة لضمان حسن سير الإدارة أو المؤسسة العمومية، حيث يخضع الموظف للمساءلة التأديبية عند ارتكاب مخالفات تمس بالسير الحسن للوظيفة.

وعليه تعتبر إحالة الموظف العمومي على التحقيق الإداري أولى مراحل هذه المساءلة، وهو ما تضمنه (المبحث الأول)، أما بالنسبة للجزاءات التأديبية التي تتخذ بناء على نتائج التحقيق فهي تمثل إجراءات رسمية ذات أثر قانوني مباشر على الموظف، والتي تشكل في العديد من الحالات عقبة أمام ترقيته وهو ما تضمنه (المبحث الثاني).

المبحث الأول: آثار إجراءات إحالة الموظف العام على التحقيق الإداري (مرحلة قبل العقوبة)

إن من أهم وأبرز الضمانات في المجال التأديبي أن يتم إجراء تحقيق مع الموظف مرتكب الخطأ قصد سماع أقواله وتحقيق دفاعه فيما نسب إليه من خطأ، من خلال مجموعة من الإجراءات والضمانات التي نص عليها القانون صراحة، وهو بالتالي أمر حتمي يسبق توقيع الجزاء التأديبي[1].

والتحقيق بصفة عامة يعني البحث والتقصي الموضوعي والمحايد والنزيه لاستبيان وجه الحقيقة، وكل ذلك فيما يتعلق بحدوث وقائع، ومعينة ونسبتها إلى أشخاص معينين، وذلك لوجه الحقيقة والصدق والعدالة[2].

ومن هنا سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين بحيث يتضمن المطلب الأول مفهوم للتحقيق الإداري وآثاره، أما المطلب الثاني فتضمن إحالة الموظف على المجلس التأديبي.

المطلب الأول: مفهوم التحقيق الإداري

التحقيق الإداري هو الإجراء الذي هدفه كشف الحقيقة والعلاقة بين كل من التهمة والمتهم المنسوبة إليه، فالغرض الأولي والجدي من التحقيق هو التحقق من إذا كانت هناك مؤشرات كافية للإدانة من ناحية ولضمان سلامة إدارة العدالة وحماية الصالحين العام والخاص[3]، من هنا يجب التعرف على مفهوم التحقيق الإداري ضمن

1- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة)، ط01، 2017، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، (د.ن)، ص 65.

2- براهيمي سميحة، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012-2013، ص 22.

3- براهيمي سميحة، المرجع نفسه، ص 20.

الفرع الأول وعناصره في الفرع الثاني والتطرق إلى نتائج التحقيق الإداري في الفرع الثالث.

الفرع الأول: تعريف التحقيق الإداري

للتحقيق الإداري عدة تعاريف، والتي من بينها التعريف الاصطلاحي والتعريف القهي.

أولا: التعريف الاصطلاحي للتحقيق الإداري

«التحقيق مصدره حق بمعنى يقين، وحق الأمر يعني صح وثبت وصدق ويقول الله تعالى في كتابه العزيز: ﴿**أولئك الذين حق عليهم القول في أمم قد خلت من قبلهم من الجن والإنس إنهم كانوا خاسرين**﴾[1].[الأحقاف/18]، وحقق الأمر بمعنى تحراه وتثبت منه، تحقيق من حقق وهو التثبت من أمر ما، وقد تعددت المصطلحات التي تعبر عن التحقيق في المخالفات التأديبية وهي:

- **التحقيق** (L'instruction – L'enquéte)
- **التحقيق الإداري** (l'enquete administrative)
- **التحقيق التأديبي** (L'instruction displinaire)

كل هذه المصطلحات تحمل معنى واحد، وعليها نجدها مستعملة في الفقه والقضاء الفرنسي، أما بالنسبة للجزائر فنجدها في القوانين المنظمة للوظيفة العامة.

نصت المادة الثالثة من المرسوم 66-152 المتعلق بالإجراء التأديبي على أنه يسوغ لمجلس التأديب أن يقوم بفتح إجراءات التحقيق، إذ لم تكتف بالإيضاحات الواردة على الأفعال المعززة للمعنى أو الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال[2].

1- سورة الأحقاف، الآية 18.

2- المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 66- 152 المؤرخ في 02 جوان 1966 الصادرة الج. الر، ع 46، بتاريخ 08 جوان 1966.

في المنشور رقم 78/04 المتعلق بالإجراءات التأديبية وظف مصطلح التحقيق: أي عند ارتكاب أي موظف فعل يخالف القوانين الأساسية الخاصة بالوظيفة يستلزم إجراء تحقيق[1].

أما بالنسبة للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، فقد عمل على توظيف مصطلح التحقيق الإداري، حيث نجده في مضمون المادة 171: «يمكن للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأسيس طلب فتح إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة»[2].

تعددت التسميات التي تطلق على التحقيق في المخالفات التأديبية إلا أن الدكتور علي جمعة محارب أوضح تلك الأسباب في عدة نقاط:

1-إن القانون التأديبي قانون مستحدث وغير مقنن، وإن كانت توجد تشريعات تنظمه إلا أنه لم تحدد المبادئ العامة للقانون.

2-نصيب التشريع كمصدر للقانون التأديبي متواضع نسبيا، في حين نجد القضاء الإداري كمصدر له يتأثر بالنصيب الأكبر، حيث يستند أكثره إلى أحكام المحاكم، لذا ينقصه الوضوح في تشريعاته، ومن ثم التحديد الدقيق لمصطلحاته.

3-تأثر الفقه المصري بالفقه الفرنسي في المصطلحات التي تطلق على التحقيق في المخالفات التأديبية، حيث استخدم أكثر من مصطلح للدلالة عليه.

يرى البعض أن اصطلاح التحقيق التأديبي أدق من التسميات الأخرى، لأن التحقيق الإداري غالبا ما يطلق بشأن ترقية أو استقالة أو طلب إعانة أو مساعدة، وتطلق كذلك على التحقيق الإداري الذي يقوم به القاضي الإداري في منازعته أمام

1- براهيمي سمية، المرجع السابق، ص 22.

2- المادة 171 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق ذكره.

القضاء الإداري، على العموم اصطلاح التحقيق الإداري، أي أن التحقيق الإداري فيه تعميم وليس تخصيص.

يستخلص أن مصطلح التحقيق التأديبي أكثر انطباقا على المخالفات التأديبية وأكثر تخصيصا لها، فمصطلح التحقيق يطلب على أي نوع من التحقيق سواء كان في جريمة تأديبية أو جنائية، كما أن هذا المصطلح يطلق على أي تحقيق تجريه الإدارة[1].

ثانيا: التعريف الفقهي للتحقيق الإداري

يعرفه البعض أنه: عبارة عن أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة فهو عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي تبحث وتتقصى إذا كان الاتهام المنسوب للعامل صحيحا يوجب مؤاخذته أم لا جناح عليه وبأنه كذلك مناقشة المتهم في الوقائع المنسوبة إليه.

عرفه الفقه الفرنسي بأنه: الخطوة الأولى في الإجراءات التأديبية، يهدف إلى تحديد ماهية الأفعال محل التحقيق وظروفها، وبيان الجهة التي تسند تلك الأفعال إلى الموظف العام.

وكما ذهب البعض الآخر إلى القول أنه مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تقوم بها سلطة معينة، بقصد تحديد ماهية الأفعال المبلغ عنها وظروفها وأدلة ثبوتها، أو عدم ثبوتها لحد الوصول إلى الحقيقة، وبيان ما إن كانت تشكل مخالفة أو جريمة معينة من عدمها وبيان شخص مرتكبها.

ومما تقدم يمكن أن نعرف التحقيق التأديبي أنه مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفق شكل معين وبموافقة السلطة المخولة لها قانونيا، حيث أنه يهدف إلى التحقيق والبحث والتنقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجمعها، من أجل

1- براهيمي سميحة، المرجع السابق، ص 23.

تحديد الواقعة المبلغ عنها وإثبات حقيقتها وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفات تأديبية ومعرفة مرتكبيها وإقامة عليه الدليل أو سلامته[1].

الفرع الثاني: عناصر التحقيق الإداري

يقوم التحقيق التأديبي السليم على عدة مقومات أساسية لابد أن تتوفر وهي:

1-أن يكون التحقيق صادر من الجهة المخولة لها قانونيا بمباشرة التحقيق، لتعتبر إجراءاته صحيحة.

2-أن يكون في الشكل الذي حدده القانون وصادر من السلطة المختصة بالتحقيق، فممارسة الإجراء دون مراعاة الشكل الذي حدده القانون لممارسة الإجراء يفقد صفته كإجراء من إجراءات التحقيق، ولو تم أمام سلطة التحقيق، كما لو قام المحقق باستجواب الموظف المتهم دون حضور كاتب التحقيق.

3-أن يكون الهدف من الإجراء هو البحث عن الحقائق والأدلة والتنقيب عليها، وهذه هي الخصوصية التي تميز إجراءات التحقيق عن الإجراءات الأخرى.

وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا بمصر في العديد من أحكامها على ضرورة توافر هذه العناصر في التحقيق التأديبي «التشريعات التي تنظم تأديب العاملين المدنيين، وإن كانت تستلزم كأصل عام أو يستوفي التحقيق مع العامل المقومات الأساسية التي يجب توافرها في التحقيقات عموما»[2].

الفرع الثالث: النتائج أو الآثار المترتبة على صدور قرار الإحالة إلى التحقيق

ينتج عن صدور قرار الإحالة إلى التحقيق عدة نتائج تتلخص في: إمكانية وقف الموظف عن العمل احتياطيا لمصلحة التحقيق.

1- براهيمي سميحة، المرجع السابق، ص 25.

2- براهيمي سميحة، المرجع نفسه، ص 26.

أولا: الإجراءات الاحتياطية المترتبة على صدور قرار الإحالة إلى التحقيق

تتلخص هذه الإجراءات الاحتياطية والتي تعتبر نتائجها مترتبة على قرار الإحالة إلى التحقيق في أمرين هما: احتمال وقف الموظف لصالح التحقيق وما يترتب على هذا الوقف الاحتياطي من آثار منها خصم جزء من المرتب أو تأجيل الترقية أو عدم قبول استقالة الموظف.

1- وقف الموظف احتياطيا عن العمل:

يذهب الفقه أن الوقف الاحتياطي أنه: إجراء احتياطي مؤقت تلجأ له الإدارة بقصد إبعاد الموظف عن ذلك المرفق، لأنه في حالة تعرضه لإجراءات تأديبية أو جنائية يمتنع عليه ممارسة أعماله المرتبطة بوظيفته طيلة مدة التوقيف.

عرفه الأستاذ سعيد بوشعير بأنه: تدبير وإجراء إداري داخلي يصدر عن السلطة الإدارية، تؤدي إلى عدم صلاحية استمرار الموظف في مزاولة وظيفته، بل يقتضي الصالح العام إبعاده مؤقتا عن الوظيفة حتى يفصل في أمره.

يرى الأستاذ (Jeanfoncois lachaum) أن الإيقاف إجراء يسمح بإخراج الموظف من العمل مؤقتا فقط في انتظار النطق بالعقوبة التأديبية، حيث أن إجراء التوقيف ينفذ فورا من طرف المجلس التأديبي.

لا يعتبر التوقيف عقوبة تأديبية بل إجراء وقائي تلجأ إليه الإدارة خدمة للمصلحة العامة، ونظرا لما ينطوي عليه هذا الإجراء من خطورة كان من العدل أن يحتفظ الموظف بنصف مرتبه حتى يتم الفصل في القضية.

ما يميز إجراء الوقف الاحتياطي أنه عبارة عن إجراء مؤقت، ينتهي بفوات المدة وهي المدة التي حددها ونص عليها القانون[1].

1- زين عزري، براهيمي سميحة، التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، مج13، ع 01، 26-03-2021، ص 989.

2- أسباب الوقف الاحتياطي:

اختلفت التشريعات في تحديد أسباب الوقف الاحتياطي، فالبعض يأخذ بمعيار الخطأ المرتكب والبعض الآخر بمعيار مصلحة التحقيق، إلا أنه يوجد بعض التشريعات التي تعتمد على أسباب محددة يسند إليها الوقف الاحتياطي:

أ-1 الاتجاه الذي يسند إلى الخطأ المرتكب: (Le gravité de linfranction)

هنا ووفقا لهذا المعيار فهذه السلطة تعتمد في إصدار قرارها حسب خطورة وجسامة الخطأ المقترف مع عدم مراعاة الظروف الشخصية للمتهم، ومدى تأثيرها على أدلة التحقيق[1].

أ-1 سبب الوقف الاحتياطي في التشريع الجزائري:

سار المشرع الجزائري على نفس المنهج الذي سار عليه المشرع الفرنسي في شأن تحديد سبب الوقف الاحتياطي، إذ أعطى للسلطة حرية الوقف الاحتياطي للموظف إذ ما نسب للعامل ارتكاب لخطأ جسيم لا يسمح له بالبقاء ومباشرة أعمال وظيفته، فقد نصت المادة 173 بأنه في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه من مهامه فورا[2].

انطلاقا من مضمون المادة 173 الفقرة 01 السالفة الذكر، فقد حدد المشرع الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة التي من شأنها أن تؤدي إلى توقيف الموظف من عمله[3]، وهو ما نصت عليه المادة 181 من ذات الأمر.

1- الزين عزري، براهيمي سميحة، المقال السابق، ص 989.

2- الزين عزري، براهيمي سميحة، المقال نفسه، ص 990.

3- المادة 173 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق ذكره.

1-الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة.

2-ارتكاب أعمال العنف والشغب ضد أي شخص في مكان العمل.

3-التسبب عمدا في أضرار كبيرة لتجهيزات وأملاك المؤسسة والإدارات العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن.

4-عملية تزوير الشهادات والمؤهلات التي سمحت له بالتوظيف أو الترقية.

5-الجمع بين الوظيفة التي يشغلها نشاط مربح آخر للاستفادة منه[1].

3- مدة الوقف الاحتياطي:

حددها المشرع سلفا بأن المدة لابد ألا تزيد عن مدة شهرين، حيث يتيعن على الإدارة عرض القضية على اللجنة متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، وأنه في حالة لم يفصل في القضية في أجل شهرين، يعاد الموظف لمنصب عمله مع حقه في استرجاع كل المرتبات التي اقتطعت منه[2].

الفرع الثالث: نتائج التحقيق الإداري

يترتب عن التحقيق الإداري جملة من النتائج منها عملية الوقف الاحتياطي التي بدورها تؤثر على كل من المرتب والترقية[3].

أولا: وقف جزء من الراتب

الأجر أو المرتب الذي يتقاضاه الموظف هو المقابل المالي الذي يحصل عليه مقابل مجهوداته المبذولة، وفي الأصل العام فإن تلقيه الراتب يكون بعد أداء الخدمة المطلوبة، لكن بما أن الموظف في مرحلة إيقافه وفي نفس الوقت لا يقوم بأي عمل فإنه

1- المادة 181 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق ذكره..

2- الزين عزري، براهيمي سميحة، المقال السابق، ص 991.

3- الزين عزري، براهيمي سميحة، المقال نفسه، ص 991.

من الطبيعي أن لا يتقاضى راتبا رغم مرارة هذا المنطق، فهو يهدد عيش الموظف ويمس بكرامته لذا قام المشرع بتحقيق للموظف ضمانة ليحصل على نصف راتبه والمنح العائلية، ومقارنة بتشريعات أخرى، فإن الموظف الموقوف في فرنسا يحتفظ بكامل مرتبه وبتعويض السكن، وبالزيادات العائلية في المرتب وبالإمدادات العائلية وكذلك يجب التسوية القانونية لوضعية الموظف إلا في حالة ما إذا كان متابع جزائيا[1].

ثانيا: بالنسبة للترقية

تعطى الترقية اعتراف من الإدارة المختصة لكفاءة الموظف، ولتحمل أعباء وظيفته فضلا عن ذلك فإنها تؤدى لضبط العمل الوظيفي وتحديد مرتبته، وبما أن الترقية لطالما اعتبرت موضوعا حساسا جدا لكل من الإدارة والموظف، فقد حرص المشرع على وضع الضوابط والمعايير المنوطة له، وهذا ما تناولته المادة 55 من المرسوم رقم 59/85 الملغى[2].

نستخلص أن المشرع الجزائري قام بحماية الموظف العمومي، وذلك بتنظيم نصوص خاصة بحظر الترقية التي هدفها عدم تعرض الموظف للحرمان حتى لو كان في مدة الوقف الاحتياطي عن العمل، وعلى ذلك فإن كل من الإحالة للتحقيق الإداري أو الجنائي لا ينال من ترقية الموظف إن أدركته الترقية[3].

1- غلابي بوزيد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مج01، ع08، جوان 2017، ص 222.

2- المادة 55 من المرسوم التنفيذي 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية السابق ذكره.

3- الزين عزري، براهمية سميحة، المرجع السابق، ص 992.

المطلب الثاني: إحالة الموظف على المجلس التأديبي

عند انتهاء التحقيق التأديبي المشار إليه نصت المادة 167 من الأمر 06-03 السابق الذكر، حيث قدرت السلطة المختصة أن النتائج التي كشف عنها التحقيق على درجة من الجسامة تستدعي توقيع عقوبة تفوق في درجتها الحد المسموح بتوقيعه إداريا وهي العقوبات من الدرجة الأولى والثانية المقررتان بنص المادة 163 من قانون الوظيفة العمومية فإنها تصدر قرارها بإحالة الموظف على مجلس التأديب المختص[1]، لذلك تطرقنا في الفرع الأول إلى صاحبة السلطة في إصدار قرار الإحالة ومدى إمكانية الطعن في الفرع الثاني، بالإضافة إلى الآثار المترتبة في الفرع الثالث.

الفرع الأول: صدور قرار إحالة الموظف على المجلس التأديبي

من المعتاد أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية تعيين الموظف العمومي أن تصدر في حقه إجراءات تأديبية بما في ذلك عقوبة التوقيف الذي هو إجراء تحفظي يبقى فيه الموظف محتفظا بنصف راتبه والمنح العائلية بناء على نص المادة 173[2]، حيث نصت على أنه في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن ممارسة مهامه فورا، غير أن قرار الإحالة إلى المجلس التأديبي يتعين صدوره من السلطة المخول لها بالتعيين وهذا ما أشارت إليه المادة 162 من قانون الوظيفة العامة، حيث تنص على: «تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين»[3].

1- بوخضرة إبراهيم، آثار إحالة الموظف العمومي على التأديب، مجلة آفاق علمية، مج11، ع01، 2019، ص 286.

2- المادة 173 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق ذكره.

3- المادة 167 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق ذكره.

أولا: تبليغ الموظف بقرار الإحالة على المجلس التأديبي

وفقا لما جاء في القانون الأساسي للوظيفة العمومية فإنها متى صدر قرار الإحالة لابد من تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة له، وتمكينه من الاطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل قانوني حددته المادة 167 من الأمر 06-03 «يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية، وكذلك لابد من المثول أمام اللجنة المتساوية الأعضاء إلا في حالة القوة القاهرة على أن يبلغ بتاريخ المثول قبل خمسة عشر يوما بالبريد الموصى مع وصل استلام»[1]، وهو ما نصت عليه المادة 168 من الأمر 06-03 والحكمة من تبليغ الموظف هو أن يستطيع الدفاع عن نفسه ويضمن كرامته على النحو الذي كفلته القوانين والدستور[2]، وأوضحت المادة 168 في حالة عدم الحضور الشخصي للموظف تستمر المتابعة التأديبية ولئن كان من المقرر إعلام الموظف بقرار الإحالة متضمن جميع المخالفات المنسوبة إليه ليتمكن من تجهيز وإعداد دفاع مسبق[3].

ثانيا: الطبيعة القانونية لقرار الإحالة على المجلس التأديبي

بعد الانتهاء من مرحلة التحقيق وثبوت المخالفة على الموظف تصدر الإدارة التي ينسب إليها قرار الإحالة للمجلس التأديبي متى وجدت أن تلك المخالفة تستحق توقيع إحدى العقوبات التأديبية والتي تخرج عن نطاق تلك المخولة لها قانونا، ونقصد هنا العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة[4].

1- المادة 167 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق ذكره.

2- المادة 168 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق ذكره.

3- بوخضرة إبراهيم، نفس المقال، ص 288.

4- بوخضرة إبراهيم، نفس المقال، ص 288.

ثالثا: القرار الإداري بالإحالة إلى مجلس التأديب

القرار كما عرفه جانب من الفقه «وهو إفصاح عن إرادة منفردة يصدر عن سلطة إدارية ويرتب آثار قانونية».

كل ما ينطبق على القرار الإداري ينطبق على قرار الإحالة من أنه صادر عن جهة إدارية وبإرادة منفردة ويرتب آثار قانونية يتمثل في التعبير عن إرادة لإدارة لترتب أثر معين، وهذا الأمر إما أن يكون لإنشاء مركز جديد أو إلغاء أو تعديل[1].

الفرع الثاني: إمكانية الطعن في قرار الإحالة على المجلس التأديبي

اتجه جانب من الفقه أن قرار الإحالة إلى مجلس التأديب يمكن الطعن فيه بالإلغاء استقلاله عن القرار التأديبي النهائي، حيث ذهبوا أن قرار السلطة المختصة بإحالة الموظف إلى مجلس تأديبي لا يخرج في جوهره ومضمونه عن كونه إجراء من إجراءات الدعوى التأديبية.

إن القصد من الإحالة ليس التأثير في المركز القانوني للموظف بل إنما هو مجرد مرحلة تمهيدية للنظر في أمر الموظف، والتحقق ما إذا كان يستوجب عقوبة وعلى هذا الاعتبار فإن القرار الإداري لا ينطوي على تعديل نهائي في المركز القانوني، وبالتالي لا يعد قرارا نهائي مما يجوز الطعن فيه.

ومن ناحية أخرى اتجه جانب من الفقهاء أن قرار الإحالة للمجلس التأديبي قرار إداري نهائي ولا يجوز الطعن فيه، من خلال استقراء الرأيين نلاحظ ونستنتج أن قرار الإحالة لا يرقى لمستوى القرارات الإدارية التي يجوز الطعن فيها بالإلغاء وذلك لعدة اعتبارات:

1-الفصل في الطعن بالإلغاء في قرار الإحالة يتطلب طلب مدة زمنية طويلة تفوق المدة التي تفصل فيها بالنسبة للدعوى التأديبية.

1- بوخضرة إبراهيم، المقال السابق، ص 289.

2-زيادة الأعباء القضائية نتيجة لمضاعفة أعداد القضايا وطعن المحالين على المجلس التأديبي[1].

الفرع الثالث: آثار صدور قرار الإحالة بالنسبة للموظف العمومي

تعتبر الإحالة أمر خطير في حق الموظف العمومي، حيث ترتب عدم جواز أمر ترقيته، وعدم جواز قبول استقالته مدة الإحالة والنظر في قضيته، لذا لا يجب على الموظف وفي هذه الحالة التنصل من المحاكمة التأديبية لأنه بالاستقالة ستنشأ مراكز قانونية بالنسبة للموظف، وقد يؤدي سير مجريات التحقيق إلى حرمانه منها[2].

أولا: عدم جواز ترقية الموظف المحال للتأديب

يقصد بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في أمور مهنته الذي يدفع به إلى زيادة الدرجة المالية، لذلك لطالما اعتبرت الترقية التغيير، الذي يطرأ على الموظف في حياته المهنية ويجعله يتميز به عن أقرانه.

- الحظر في الترقية يرد بشكل منطقي على الموظف المحال للتأديب بناء على أن الترقية لا تقتصر على مجرد الانتقال من رتبة إلى رتبة أخرى، وإنما تحمل في طياتها معاني التكريم والثقة، وهذا ما يختلف تماما مع أمر إحالته للتأديب أو أمر إيقافه التحفظي لأنه أمر يدفع للشك والريبة في الموظف.
- تجمد ترقية الموظف إلى حين صدور قرار اللجنة التأديبية، فإذا انتهى وصدر الحكم بالبراءة وصدرت في حق ذلك الموظف عقوبات لا ترقى لمستوى التنزيل أو التوقيف وجب إعمال الترقية أو احتساب أقدميتها، أما في حالة صدور قرار

1- بوخضرة إبراهيم، المقال السابق، ص ص 289-290.

2- بوخضرة إبراهيم، المقال نفسه، ص 290.

بالإدانة وجب تطبيق وإعمال الترقية، وبهذا ينقلب عنصر الحرمان المؤقت إلى حرمان نهائي بل إلى تسليط عقوبة، بقدر الخطأ الذي ارتكبه الموظف، حيث أن الحظر لا ينتهي إلا بصدور قرار المجلس التأديبي في موضوع الاتهام والبراءة[1].

1- بوخضرة إبراهيم، المقال السابق، ص، ص 290-291.

المبحث الثاني: آثار صدور الجزاءات التأديبية (مرحلة صدور العقوبة التأديبية)

من بين الأسس القانونية العامة التي تحكم المرفق وجوب سيره بانتظام واضطراد ومن أجل هذا تكريس هذا المبدأ والحفاظ على النظام العام، وجودة الخدمات المقدمة بالمرافق العامة، كان لابد من وجود جزاء تأديبي يوقع من قبل السلطة المختصة على كل موظف عام يخل بالسير الحسن لهذه المرافق[1]، وعليه تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين حيث يتضمن المطلب الأول مفهوم الجزاء التأديبي في القانون الجزائري، أما المطلب الثاني فتضمن تبعات الجزاء التأديبي.

المطلب الأول: مفهوم الجزاء التأديبي في القانون الجزائري

ذهب فريق من الفقهاء على أن الجزاء التأديبي وسيلة فعالة لضمان احترام القواعد القانونية ولحسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد، إلى إجراء تنظيمي قائم على العلاقة بين الموظف والجهة الإدارية التي ينتمي إليها.

يعرف الأستاذ بلال أمين زين الدين الجزاء التأديبي بأنه: «الأثر القانوني الموظف أو العامل للمخالفات الإدارية أو المالية أو المنوط بالسلطة التأديبية التي حددها القانون توقيعها عليه».

عرفه الأستاذ عمار عوابدي العقوبات التأديبية أنها: «مجموعة من العقوبات التي توقع على الموظف من طرف سلطات تأديبية مختصة طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة».

والدكتور سعيد بوشعير يرى بأن العقوبة التأديبية هي عبارة عن إجراء عقابي تتخذه السلطة المختصة ضد الموظف المخطئ بفعلته كجزاء له[2].

1- خيضاوي نعيم، دباية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، مج04، ع01، جوان 2020، ص 41.

2- خيضاوي نعيم، دباية فتيحة، المقال نفسه، ص ص 41-42.

«يمكن للموظف أن يوقع إذ لم تكن هناك عقوبة تأديبية تنتج أثرها نتيجة لخرقه لقواعد الوظيفة والإخلال بمبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد». فهو عبارة عن إجراء تنظيمي قائم على العلاقة بين الموظف والجهة الإدارية التي ينتمي إليها[1].

وانطلاقا من أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص فلا يمكن تجريم فعل قام به الموظف ولم ينص القانون على عقوبة في شأنه، وفي هذا الصدد نكتفي بما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا بمصر، حيث جاء في حيثيات الحكم الصادر بتاريخ 13-01-1963 أن العقوبة التأديبية وما ينتج عنها من آثار عقابية، لا تطبق إلا بوجود نص صريح[2]، شأنها في ذلك شأن العقوبات الجنائية كما جاء في حيثيات حكم محكمة الاستئناف المصرية الصادر بتاريخ 1988-01-03 بشأن الطعن رقم 96/79، العقوبة التأديبية هي تلك التي حددها المشرع حصرا، فالقاعدة التي تحكم العقوبات التأديبية هي مبدأ المشروعية عكس الأخطاء المهنية العقوبات التأديبية جاءت محددة ومحصورة، إذ أنه لا يمكن للسلطة التأديبية أن تتصرف من تلقاء نفسها، بل ينبغي أن تختار من العقوبات ما يتلائم مع الفعل وإن كان قرارها مخالفا للتنظيم المعمول به، بالتالي لا يترتب عليه أي أثر قانوني، كل هذه الأحكام تحيلنا إلى التشريع، حيث نجد التشريعات المنظمة لشؤون الوظيفة العمومية التي عملت على حصر العقوبة التأديبية على سبيل الحصر[3].

1- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، (د.ط)، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 88.

2- الحكم القضائي، انظر حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، الطعن رقم 1507 لسنة 6 قضائية، جلسة 13 يناير 1963، منشور في المكتب الفني، السنة الثامنة، ص 477.

3- باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، مج05، ع01، 2019،، ص، ص 25-26.

الفرع الأول: التكييف القانون للجزاء التأديبي

تمنح للإدارة وسيلة لردع مرتكبي المخالفات التأديبية وذلك بإصدار العقوبات التأديبية التي قد تكون عقوبات ذات طبيعة مادية، مالية أو أدبية، مهنية على عكس العقوبات الجنائية التي قد تكون سالبة للحرية كالحبس والإعدام، ذلك لا ينبغي عدم وجود تقارب بين كل من العقوبة الجنائية والعقوبة التأديبية كون كلاهما يمنع من حدوث المخالفة والرجوع إلى ارتكابها، إلا أنه يوجد عدة ضوابط يمكن من خلالها التمييز بين الجزاء التأديبي والجزاء الجنائي نذكر منها ما يلي:

1- العقوبة التأديبية تحدد حسب جسامة الخطأ المرتكب، أما للعقوبة الجنائية حد أدنى وأقصى.

2- المسؤولية الجنائية تقوم على أساس الإخلال بواجب قانوني ما، أما المسؤولية التأديبية تقوم على أساس الخطأ الوظيفي.

3- العقوبة الجنائية تصدر في شكل حكم قضائي أو قرار صادر عن جهة قضائية مختصة، أما العقوبة التأديبية تصدر في شكل قرار إداري عن السلطة الإدارية المختصة.

4- العقوبات الجنائية تطبق على الجميع دون استثناء، بغض النظر عن هويتهم، أما العقوبات التأديبية تطبق ضمن نطاق مجموعات محددة كـــ: إدارات عمومية، نقابات، منظمات مهنية، شركات...الخ.

وللإشارة فإنه يصنف ضمن الإجراءات التأديبية ما يلي:

- الجزاءات المتعلقة بالنقابات والمنظمات المهنية.
- الجزاءات المتعلقة بالوظيفة العامة أو كل ما يشمل الموظفين[1].

1- خيضاوي نعيم، دباية فتيحة، المقال السابق، ص 43.

- كل الجزاءات المتعلقة بأعضاء الإتحادات الرياضية، مثل الاتحادية الجزائرية لكرة القدم.

وكخلاصة للقول الجزاء التأديبي متعلقا بالوظيفة العمومية والشخص الذي اكتسب صفة الموظف، وبارتكابه أي خطأ تأديبي يكون محل لتسليط جزاء تأديبي عليه، ففي حالة عدم توفر هذه الصفات لا يمكن أن توقع عليه الجزاءات التأديبية بل جزاءات جنائية، التي قد تمس الحياة وتهددها وتحرم الشخص من بعض حقوقه وتفرض عليه الرقابة القضائية، أما العقوبات التأديبية صلة بمركز الموظف فقط وذلك بحرمانه من كل المزايا المادية والمهنية نتيجة لارتكابه ذلك الخطأ[1].

كنتيجة يمكن اعتبار أنه من ضوابط تمييز الجزاء التأديبي عن الجنائي، أن التأديبي يفرض الانضباط لغرض التقيد بالانضباط بينما الجنائي يفرض للحفاظ على المصالح الاجتماعية.

الفرع الثاني: تصنيف الجزاءات التأديبية

المادة 163 تصنف العقوبات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربعة درجات:

1-الدرجة الأولى:

- التنبيه
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.

2-الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من 01 يوم إلى ثلاثة أيام.
- الشطب من قائمة التأهيل.

1- خيضاوي نعيم، دباية فتيحة، المقال السابق، ص، ص 44-45.

3- الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

4-الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى.
- التسريح[1].

الفرع الثالث: الغاية من إقرار الجزاء التأديبي

يعتبر الهدف من الجزاء التأديبي في مجال الوظيفة العمومية منع الموظف من القيام بأي أفعال تمس سمعة المؤسسة العمومية التابعة لها، والتهاون في أداء واجباته المهنية، حيث أن الهدف من الجزاء التأديبي في مجال الوظيفة العمومية يختلف عن العقوبة ذلك وإن كان لكل منهما أثر قانوني توقعه السلطة المختصة به، فالجزاء التأديبي هدف لابد منه ألا وهو ردع ومنع المخالف من العودة إلى ارتكاب أفعال تخل بواجباته الوظيفية، كما يهدف أيضا إلى الحفاظ على المصالح العامة للدولة، هذا بالإضافة إلى أن الجزاء التأديبي وسيلة فعالة تحث الموظف على أداء واجباته المهنية على أكمل وجه ومانعا لارتكابه لمخالفات في المستقبل، وهكذا نستنتج أن الهدف الأساسي هو الوقاية قبل توقيع العقوبات، تبقى العقوبات التأديبية آلية ديناميكية لفرض الاحترام والانضباط داخل المؤسسات والإدارات العمومية، حيث أن ليس الهدف منها الإيلام والعقاب فقط، بل الغاية الأساس وهي سيرورة المرفق العام.

1- المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق ذكره.

المطلب الثاني: تبعات الجزاء التأديبي على الترقية

تعتبر العقوبة التأديبية عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب وتقويم الموظف لأجل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية وبغية ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد أنها تعد من الجزاءات التي تلحق بالموظف العمومي وتضره، وتحرمه من عدة مزايا مادية وحتى معنوية، ومن بين أهم هذه المزايا التي تشكل عنصر جوهري في الحياة الوظيفية لمنطق الترقية التي تعتبر من أهم الضمانات التي يسعى الموظف للحصول عليها لضمان حياة كريمة مؤمنة مالية ومعنوية[1].

الفرع الأول: تبعات الجزاء التأديبي على الترقية في الدرجة

ترتبط العقوبة التأديبية والترقية في الدرجة ارتباطا وثيقا، فالحياة المهنية للموظف العمومي، لما يشغله من مركز قانوني داخل الوظيفة، مما يتطلب عليه ملازمة هذه الأخيرة طيلة مساره المهني، وبالتالي يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته، بصفة تدريجية طيلة هذه المدة، مما يسمح له بالصعود من درجة إلى درجة أخرى التي تليها مباشرة في نفس الرتبة.

يتم ذلك بطبيعة الحال وفقا لشروط وتبعا للتنفيط المتحصل عليه من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

لكن هذه الطموحات التي يسعى إليها الموظف قد تتعرض بذلك لعدة موانع تحرمه من الترقية[2] والتي من بينها الشطب من جدول الترقية، وكذا التنزيل من درجة إلى درجتين.

1- ضياف عبد القادر، موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، ع04، مج01، الأغواط، ص 506.

2- ضياف عبد القادر، المقال نفسه، ص 506.

أولا: الشطب من جدول الترقية

في حال عقوبة الشطب من جدول الترقية في الدرجات وليس الشطب من قائمة التأهيل كما ورد بالمادة 163 من الأمر 06-03 سالف الذكر يستوجب على السلطة المخول لها صلاحية التعيين أن تتخذ العقوبة، وذلك بفرض سنة أو سنتين كحد أقصى، أي أن السلطة المختصة هي من تفرض عقوبة الشطب من جدول الترقية تتراوح مدتها بين السنة والسنتين كحد أقصى، وهو ما أكدته المادة 176 من الأمر 03-06[1].

ومنه نستنتج أن الهدف الرئيسي من تسليط عقوبة الشطب هو حرمان الموظف من التسجيل في جدول الترقية في ذات السنة التي عوقب فيها بالرغم من استيفائه لجميع الشروط القانونية المطلوبة للترقية في الدرجات، وكحماية للموظف العمومي لا ينبغي حذف فترة الشطب من الأقدمية المكتسبة والمطلوبة لنيل الدرجة الموالية، لأن ذلك يؤدي إلى تعرض الموظف لعقوبتان في آن واحد[2].

ثانيا: التنزيل من درجة إلى درجتين

يقصد بتنزيل الموظف من الدرجة التي كان عليها إلى درجة أدنى من التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه، مع الاحتفاظ بالأقدمية التي حصل عليها في الوظيفة قبل توقيع العقوبة، في المادة 163 من الأمر 03/06، يتم التنزيل من درجة إلى درجتين بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة للمجلس التأديبي مع مراعاة ماهي الأخطاء المهنية التي حددها المشرع تحت الدرجة الثالثة من المادة 18 من ذات الأمر.

يفهم من هذا السياق أن التنزيل من درجة إلى درجتين هو عبارة عن عقوبة إدارية يتم من خلالها إنزال الموظف من رتبته الحالية إلى رتبة أقل بدرجتين في السلم

1- المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق ذكره.

2- المراسلة السابقة رقم 226.

الإداري نتيجة لتعرضه لخطأ جسيم أو تقصير كبير قد يؤدي بذلك لآثار سلبية كانخفاض الراتب أو تأخير في الترقية المستقبلية.

«خضوع الموظف لمثل هذه العقوبة قد يؤدي بدلا من التقدم في الدرجات إلى التأخر فيها نتيجة لهذه العقوبة، حيث يتراجع الموظف إلى درجة أدنى من تلك الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه دون المساس برتبته، كما يترتب عن هذا التخفيض في الدرجة النقص الفوري من مرتب الموظف إلى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة الأقدمية»[1].

تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة لدرجة عليا مباشرة منها وبصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تراوح بين 30 و42 سنة[2].

«عقوبة التنزيل بدرجة (1) أو درجتين (2) فزيادة عن الأثر المالي لهذه العقوبة والمتمثل في انخفاض المرتب، تترتب عنها خسارة الأقدمية الموافقة للدرجة من المسار المهني للموظف المعني، بحيث يبدأ حساب المدة المطلوبة للترقية في الدرجة الأعلى بعد التنزيل من تاريخ اتخاذ العقوبة»[3].

الفرع الثاني: تبعات الجزاء التأديبي على الترقية في الرتبة

من العقوبات التي تؤثر على الترقية في الرتبة هي العقوبة من الدرجة الرابعة والمتمثلة في التنزيل إلى الرتبة السفلى.

وللإشارة فإن عقوبات الدرجة الرابعة يستدعي لتطبيقها على الموظف العام أن يكون قد ارتكب خطأ جسيما يتناسب والعقوبة المطبقة عليه، وذلك نظرا لخطورتها

1- باهي هشام، الدهمة مروان، المقال السابق، ص 22.

2- باهي هشام، الدهمة مروان، المقال نفسه، ص 22.

3- مراسلة رقم 226 بتاريخ 01-02 فيفري 2016 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المتعلق بشأن العقوبات التأديبية ومسألة رد الاعتبار والترقية، ص 02.

وكونها أشد قسوة مع نفسية الموظف وحياته المهنية، أما بالنسبة لفئة المتربصين فإنه لا ينطبق عليهم هذا النوع من العقوبات[1].

أولا: التنزيل إلى الرتبة السفلى

بحيث يقصد بالرتبة الصفة التي تخول لصاحبها في شغل الوظائف المخصصة لها ويتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها[2].

ولتطبيق مثل هذه العقوبات يستوجب وجود مثل هذه الرتبة، حيث أنه لا يترتب عن التخفيض للإقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف والسلك، حيث يضع مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو لعدة رتب ويخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص، وعلى سبيل المثال نذكر سلك المتصرفين الذي يتكون من ثلاث رتب وهي:

- رتبة المتصرف المستشار.
- رتبة المتصرف الرئيسي.
- رتبة المتصرف.

هنا وحسب المثال في حالة تطبيق عقوبة تنزيل في الرتبة على المتصرف المستشار فإنه ينزل إلى رتبة المتصرف الرئيسي التي تعد الرتبة السفلى مباشرة له وتصبح مهام الموظف المعني بالتنزيل هي تلك المناسبة والمحددة لرتبته الجديدة الأقل من الأصلية، وكما أن رابته ينخفض تبعا للتصنيف الجديد[3].

وفي هذا الصدد نجد أن المديرية العامة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري ترى ضرورة تنفيذ هذه العقوبة على زيادة العدد على الرغم من عدم توافر المناصب المالية

1- خيضاوي نعيم، دباية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، مج04، ع01 جوان 2020، ص 49.

2- باهي هشام، الدهمة مروان، المقال السابق، ص 43.

3- باهي هشام، الدهمة مروان، المقال نفسه، ص 43.

في رتب التنزيل في مخطط تسيير الموارد البشرية وتسوي وضعية الموظف المعني في السنة المالية الموالية[1].

ثانيا: آثار التنزيل إلى الرتبة السفلى

لقد نصت المادة 173 على أنه في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي لعقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا[2] من الآثار المباشرة لعقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى والمساس بكل من المركز المالي والوظيفي للموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة، حيث يتم توقيفه ويطبق عليه نص المادة 173 من الأمر 03/06 في هذه الحالة يتقاضى الموظف نصف رابته وكذا المنح العائلية، حيث يتراجع الأجر القاعدي والزيادات المرتبطة بالرتبة مثل منحة التأطير والمسؤولية إن كانت موجودة.

إذ اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو إذ تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه وإذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.

من خلال المادة 173 من الأمر 03/06 نستنتج أن هذه الآثار قد تكون وخيمة وتضر الموظف العمومي من كل جانب، الجانب المالي والمعنوي، حيث أنها تجعل رب العائلة بدون راتب أو بنصفه مما يزيد الموضوع إشكالا[3].

1- المراسلة رقم 438 المؤرخة في 11 جانفي 2015 المتضمن ردا عن إشعار بخصوص عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة وكيفية تسوية وضعية الموظف المعني الصادرة عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية، المديرية العامة للوظيفة العمومية، الوزير الأول، الجمهورية الجزائرية، ص 130.

2- مراسلة رقم 118532 بتاريخ 16-12-2015 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المتعلق بالمتابعات الجزائية التي قد يتعرض لها الموظف.

3- المادة 173 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العام السابق ذكره.

الفرع الثالث: تبعات الجزاء التأديبي على المسار المهني وتأثيره على جودة الخدمة العمومية

الموظف المعاقب قد يصبح أقل التزاما أو مردودية، مما يؤثر على نوعية الخدمات المقدمة للمواطن، حيث يخلق جو من التوتر داخل الإدارة[1].

مما سبق نستنتج أن عملية إحالة الملف على اللجنة متساوية الأعضاء تعد من الأعمال التمهيدية لصدور قرار إداري، والتي حتما ما تنتهي بإصدار عقوبة وحتما تلك العقوبات يكون لها أثر سلبي كتأخير الترقية والحرمان من الحصول من مهام إدارية أو تسبب في الإعفاء منها، كما أن تلك التي تنجر عن الأخطاء المصنفة من الدرجة الرابعة تجعل الموظف يفقد مكانته الوظيفية سواء كان ذلك بالتنزيل في الرتبة أو بالتسريح أو بالإقالة وهذا ما يجعل المؤسسة ذات الأمر تفقد كفاءتها، الأمر الذي يعود بالسلب على الخدمة العمومية وسيرورة المصلحة العامة[2].

فمن خلال ما تضمنته المادة 185 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام المتضمن القانون الأساسي العام للوظيف العمومي الجزائري أن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، هذا الأمر يؤرق المؤسسة ويؤثر على استمراريتها لأنها بذلك فقدت خبرة موظف تم إعداده وتهيئته لسنوات من الزمن.

1- رتيمي الفضيل بلاغماس بركة، النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية، ع03، ص 75.

2- رتيمي الفضيل بلاغماس بركة، المقال نفسه، ص 75.

نستنتج أن عند تعرض الموظف الجزائري لجزاء تأديبي تتأثر حالته النفسية ودافعيته للعمل، مما قد يؤدي إلى تراجع الأداء وضعف الانتاجية وتدني جميع مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين، كما أن تكرار الجزاءات داخل الإدارة يولد بيئة عمل متوترة تفتقد للثقة والاستقرار[1].

1- المادة 185 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العام السابق ذكره.

ملخص الفصل الثاني:

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات التأديبية التي بدورها تؤثر على ترقية الموظف العمومي بدءا من مرحلة الإحالة على التحقيق الإداري، وصولا إلى مرحلة صدور العقوبة كجزاء تأديبي، حيث تم التركيز على مختلف أنواع التأثيرات القانونية والإدارية لهذه الإجراءات كالاستبعاد من الوظيفة كإجراء وقائي في مرحلة التحقيق، أما فيما يتعلق بمرحلة ما بعد التحقيق، أي مرحلة صدور العقوبة التأديبية تم التطرق إلى الكيفية التي تؤثر بها هذه العقوبة على المسار المهني، حيث يحرم الموظف من عدة مزايا وهو ما يعكس الطابع الزجري لهذه الآلية.

الخاتمة

بعد التعمق في دراسة موضوع الترقية في الوظيفة العمومية وكيفية تأثرها بالعقوبات التأديبية يتضح أن الترقية ليست مجرد اختبار إداري، بل هي حق مهني مكتسب يكرسه القانون لضمان تسهيل الحياة اليومية للموظف وتحفيزه على بذل المزيد من الجهد والعطاء، وقد تبين من خلال هذه المذكرة أن الترقية تقع وفق أسس قانونية دقيقة، حيث تم التطرق لها من المنظور التشريعي والقضائي في سياق أحكام الأمر 03-06، وذلك لما تحظى به من اهتمام بالغ من قبل المشرع والقضاء على حد سواء، حيث تم تنظيمه من الناحية التشريعية من خلال نصوص دقيقة تحدد طبيعة العقوبات وآثارها، ومن الناحية القضائية عبر اجتهادات تبين كيفية تطبيق تلك النصوص وضمان عدم التعسف في استعمال السلطة التأديبية، وعلى هذا الأساس اتضحت الأساليب والطرق المتنوعة التي تعتمدها الإدارة في ترقية الموظف العمومي، غير أن هذه الترقية لا تمنح بمعزل عن الاعتبارات التأديبية، إذ أن النظام التأديبي بما يتضمنه من عقوبات تأديبية تسلط على هذا الأخير بناء على ما تم ارتكابه من أخطاء والتي بدورها تكون متفاوتة في درجة الجسامة، مما تجعله مخلا بواجباته التي قد تؤدي إلى إحالته على التحقيق الإداري، والذي يعتبر إجراء تمهيدي يرمي إلى التأكد من الوقائع المنسوبة إليه، ففي حالة ثبوت الخطأ يؤدي إلى صدور جزاءات تأديبية تتراوح بين التنبيه والإنذار وتصل إلى الخصم من الراتب، وحتى التوقيف المؤقت أو العزل، وعليه فإن هذه الجزاءات لا تقتصر آثارها فقط على الجانب التأديبي، بل تمتد بشكل مباشر إلى المسار المهني للموظف العمومي، خاصة في مجال الترقية، وبالتالي يتضح أن المسار التأديبي للموظف بدء من ارتكاب المخالفة، مرورا بالتحقيق وانتهاء بصدور الجزاء التأديبي يؤثر بشكل واضح على فرصه في الترقية، بل قد يعيد ترتيب أولوياته داخل السلم الإداري.

وبعد هذه الدراسة يتم التوصل إلى جملة من النتائج والاقتراحات:

أولا: النتائج

- إن العقوبة التأديبية التي يتعرض لها الموظف العمومي تؤثر تأثيرا مباشرا على ترقيته على اعتبار أن العقوبات التأديبية المسجلة في ملفه تعتبر سببا قانونيا لاستبعاده من الترقية.
- ترقية الموظف العمومي هي ليست حقا له بل مرتبطة بحسن السيرة والانضباط المهني، وهو ما يجعل العقوبة التأديبية أحد المحددات القانونية التي قد تحرمه من هذا الامتياز.
- تعتبر مرحلة الإحالة على التحقيق الإداري مرحلة حاسمة في المساءلة التأديبية، بحيث تؤثر على وضعيته المهنية حتى قبل صدور القرار الإداري.
- العقوبات التأديبية المصنفة من الدرجة الثالثة والرابعة تؤثر على الترقية دون العقوبات من الدرجة الأولى والثانية.

ثانيا: بعض الاقتراحات

من الدراسات السابقة نتوصل إلى بعض الاقتراحات وهي كالتالي:

- تعزيز دور القضاء الإداري في مراقبة مشروعية القرارات التأديبية التي تؤثر على الترقية، من خلال تمكين الموظف من الطعن الفعال والشفاف في قرارات الإدارة.
- وضع دليل وطني موحد لإجراءات التحقيق الإداري، يتضمن ضمانات الدفاع والآجال القانونية للفصل في القضايا التأديبية لتفادي الممارسات التعسفية وضمان الشفافية.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: قائمة المصادر

النصوص القانونية:

الأوامر:

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 08 يوليو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.، جر، المؤرخة في 07 يوليو 1996.
- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، ع 46 الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

التنظيمات:

المراسيم:

- المرسوم الرئاسي رقم 07-04 المؤرخ في 04 جانفي 2007 المتعلق بالقواعد المتعلقة بالوظيفة العليا في الدولة، ع02 الصادر بـــ 07 جانفي 2007.
- المرسوم الرئاسي 04-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المنشور في الجريدة الرسمية، ع61، الصادر في 30 سبتمبر 2007.
- المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 والمحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجر، ع61، 2007 المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي 44-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 الصادر بالجريدة الرسمية، ع35، بتاريخ 01 أكتوبر 2014.
- المرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 المتعلق بالنظام التعويضي للموظفين المنتمين بالأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية والأوقاف، الجريدة الرسمية ، ع56 الصادرة بتاريخ 01 أكتوبر 2014.
- المرسوم التنفيذي 66-149 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالتنقيط وإجراءات الترقية، الجريدة الرسمية ، ع46، الصادرة في 08 يونيو 1966.

- المرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ في 23-03-1985 المتضمن بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، ع13، الصادرة في 24 مارس 1985.
- المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية، الجريدة الرسمية، ع16، الصادرة في 06 مارس 1996.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات الإدارات العمومية، جر، ع03.
- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25-04-2012، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، جر، ع26، الصادرة بـــ 03 ماي 2012.

المناشير:

- المنشور رقم 1710 المؤرخ في 05-11-1996 المتعلق بتعيين الموظفين الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية في الجزائر، تم تعديله وإلغائه بموجب تعليمة رقم 19 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 10 ماي.
- المنشور رقم 164، المؤرخ في 01-06، المؤرخ في 01-06-1999 الصادر عن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع للموظفين العموميين وفقا لما نص عليه الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المراسلات:

- مراسلة رقم 226 بتاريخ 01-02 فيفري 2016 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المتعلق بشأن العقوبات التأديبية ومسألة رد الاعتبار والترقية.
- مراسلة رقم 118532 بتاريخ 16-12-2015 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المتعلق بالمتابعات الجزائية التي قد يتعرض لها الموظف.

ثانيا: المراجع

الكتب:

- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة)، ط01، 2017، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، (د.ن).
- بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة العمومية، ط01، منشورات مكتبة إقرأ، الجزائر، 2013.
- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة، ط01، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1985.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، (د.ط)، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة ثلاثة أنظمة خاصة، (د.ت.ن).
- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، ط01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.

المجلات العلمية:

- الباهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، ع03، جوان 2019.
- بلعرابي عبد الكريم، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات الوظيفة العامة ع01، ديسمبر 2013.
- بوخضرة إبراهيم، آثار إحالة الموظف العمومي على التأديب، مجلة آفاق علمية، مج11، ع01، 2019.
- جلطي منصور، العقوبات المقررة للخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، دراسة في المفهوم، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، ع08، جوان 2021.
- حيدر نجيب أحمد، حقوق وضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، كلية القانون، مجلة الفتح، ع30، 2007.
- خيضاوي نعيم، دباية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، مج04، ع01، جوان 2020.
- دندن جمال الدين، النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، مج06، ع01، 2022.
- رتيمي الفضيل بلاغماس بركة، النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية، ع03.
- زين عزري، براهيمي سميحة، التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، مجلة الاجتهاد القضائي، مج13، ع 01، 26-03-2021.
- سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيفها، الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، مج04، ع02، 2013.

- صباح حمايتي، نظام الترقية وأثره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر، مجلة صوت القانون، مج09، ع01، 2022.
- صليع المسعود، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم الدراسات العلمية والإنسانية المعمقة، ع11، أفريل 2022.
- ضياف عبد القادر، موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، ع04، مج02.
- عثمان تالوتي، دور العقوبة في مكافحة الفساد، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، مج07، ع01، جوان 2023.
- غلابي بوزيد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مج01، ع08، جوان 2017.
- قداش سمية، قريرة رشيد، حجاج مصطفى، أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لعينة من موظفي المديرية الجهوية لميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة، مجلة آفاق للبحوث الدراسات سداسية، دولية محكمة، ع04، جوان 2019.

الرسائل والمذكرات:

- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون عام، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2013-2014.
- براهيمي سميحة، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012-2013.

- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة بوقرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2009–2010.
- حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام والتشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، الجزائر، 2013–2014.

فهرس المحتويات

مقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار العام للترقية والعقوبة التأديبية الموقعة على الموظف العام	
المبحث الأول: مفهوم الترقية	08
المطلب الأول: تعريف الترقية وأهميتها.	08
الفرع الأول: تعريف الترقية	08
أولا: التعريف الفقهي للترقية	08
ثانيا: التعريف التشريعي للترقية	09
ثالثا: التعريف القضائي للترقية	10
الفرع الثاني: أهمية الترقية للموظف العمومي	10
أولا: أهمية الترقية بالنسبة للإدارة أو المؤسسة	11
ثانيا: أهمية الترقية بالنسبة للموظف العمومي	12
المطلب الثاني: أنواع الترقيات المقررة للموظف العام	13
الفرع الأول: الترقية في الدرجة	13
أولا: تعريف الترقية في الدرجة	13
ثانيا: إجراءات الترقية في الدرجة	15
الفرع الثاني: الترقية في الرتبة	17
أولا: الترقية على أساس الشهادة	17
ثانيا: الترقية بواسطة الامتحان المهني	18
ثالثا: الترقية عن طريق التكوين المتخصص	19
رابعا: الترقية على سبيل الاختيار	20
خامسا: الترقية على أساس الإدماج في رتبة أعلى أو إنشاء سلك جديد	21
الفرع الثالث: الموانع الخاصة من الترقية	21

أولا: نقل الموظف	22
ثانيا: وضعية الإحالة مع الاستيداع	23
المبحث الثاني: العقوبات التأديبية المقررة للموظف العمومي	25
المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية	25
الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية	25
أولا: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية	25
ثانيا: التعريف القضائي للعقوبة التأديبية	27
ثالثا: التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية	28
الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية في ظل الأمر 03/06	32
أولا: العقوبات التأديبية ذات الأثر المعنوي	32
ثانيا: العقوبات ذات الأثر المادي	33
المطلب الثاني: ضوابط السلطة التأديبية في إصدار القرار التأديبي	34
الفرع الأول: مبدأ شرعية الجزاء التأديبي	35
الفرع الثاني: مبدأ ملاءمة الجزاء التأديبي	36
الفرع الثالث: مبدأ تسبيب القرار التأديبي	37
أولا- العناصر المكونة للتسبيب في القرار الإداري:	38
ثانيا: شروط التسبيب في القرار التأديبي	38
خلاصة الفصل:	40
الفصل الثاني: آثار المساءلة التأديبية على ترقية الموظف العام	
المبحث الأول: آثار إجراءات إحالة الموظف العام على التحقيق الإداري (مرحلة قبل العقوبة)	43
المطلب الأول: مفهوم التحقيق الإداري	43
الفرع الأول: تعريف التحقيق الإداري	44

أولا: التعريف الاصطلاحي للتحقيق الإداري	44
ثانيا: التعريف الفقهي للتحقيق الإداري	46
الفرع الثاني: عناصر التحقيق الإداري	47
الفرع الثالث: النتائج أو الآثار المترتبة على صدور قرار الإحالة إلى التحقيق	47
أولا: الإجراءات الاحتياطية المترتبة على صدور قرار الإحالة إلى التحقيق	48
الفرع الثالث: نتائج التحقيق الإداري	50
أولا: وقف جزء من الراتب	50
ثانيا: بالنسبة للترقية	51
المطلب الثاني: إحالة الموظف على المجلس التأديبي	52
الفرع الأول: صدور قرار إحالة الموظف على المجلس التأديبي	52
أولا: تبليغ الموظف بقرار الإحالة على المجلس التأديبي	53
ثانيا: الطبيعة القانونية لقرار الإحالة على المجلس التأديبي	553
ثالثا: القرار الإداري بالإحالة إلى مجلس التأديب	54
الفرع الثاني: إمكانية الطعن في قرار الإحالة على المجلس التأديبي	54
الفرع الثالث: آثار صدور قرار الإحالة بالنسبة للموظف العمومي	55
أولا: عدم جواز ترقية الموظف المحال للتأديب	55
المبحث الثاني: آثار صدور الجزاءات التأديبية (مرحلة صدور العقوبة التأديبية)	57
المطلب الأول: مفهوم الجزاء التأديبي في القانون الجزائري	57
الفرع الأول: التكييف القانون للجزاء التأديبي	59
الفرع الثاني: تصنيف الجزاءات التأديبية	60
الفرع الثالث: الغاية من إقرار الجزاء التأديبي	61
المطلب الثاني: تبعات الجزاء التأديبي على الترقية	62
الفرع الأول: تبعات الجزاء التأديبي على الترقية في الدرجة	62

أولا: الشطب من جدول الترقية	63
ثانيا: التنزيل من درجة إلى درجتين	63
الفرع الثاني: تبعات الجزاء التأديبي على الترقية في الرتبة	64
أولا: التنزيل إلى الرتبة السفلى	65
ثانيا: آثار التنزيل إلى الرتبة السفلى	66
الفرع الثالث: تبعات الجزاء التأديبي على المسار المهني وتأثيره على جودة الخدمة العمومية	67
ملخص الفصل الثاني	69
خاتمة	71
قائمة المصادر والمراجع	74
فهرس المحتويات	81

ملخص المذكرة:

تناولنا في هذا الموضوع نظام الترقية وعرض تعريفها من الزاوية الفقهية، القضائية والتشريعية مع إبراز أهميتها بالنسبة للموظف، أنواعها وطرقها وحتى كيفياتها بالإضافة إلى دراسة النظام التأديبي للوظيفة العمومية من خلال استعراض العقوبات وتصنيفها حسب الأمر 03-06 وتحليل مدى تأثير مرحلة التحقيق والإحالة أمام مجلس التأديب في مسار الترقية، ختاما بالتركيز مع تأثير العقوبات التأديبية مع كل من الترقية في الرتبة والدرجة انتقالا لتأثيرها على جودة الخدمة العمومية.

الكلمات المفتاحية: الترقية، التحقيق الإداري، الموظف، الإحالة، العقوبة التأديبية.

Summary:

In this topic, we address the promotion system and present its definition from a jurisprudential, judicial, and legislative perspective, highlighting its importance for employees, its types, methods, and even modalities. We also examine the disciplinary system for civil service employees by reviewing and classifying penalties according to Order 03-06, and analyzing the extent to which the investigation and referral phases before the Disciplinary Board impact the promotion process. We conclude by focusing on the impact of disciplinary sanctions on both promotion in rank and grade, moving on to their impact on the quality of public service.

Keywords: promotion, administrative investigation, employee, referral, disciplinary sanction.