

المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة

معهد الحقوق

قسم القانون العام



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص قانون إدارى

بعنوان:

أثر العقوبة التأديبية على المسار المهني للموظف العام

تحت إشراف:

* د. لعباني نهال مريم

من إعداد الطلبة:

* خليل عبد السلام

* بغني محمد الأمين

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر " ب "	د. خلواتي مصعب
مشرفا ومقررا	أستاذ مساعد " ب "	د. لعباني نهال مريم
مناقشا	أستاذ مساعد " ب "	د. معاشو نور الدين

السنة الجامعية: 2023 - 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا وحبیبنا

محمد صلی الله علیه وسلم أما بعد:

أهدی هذا العمل إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما، وإلى العائلة

الكريمة دون استثناء.

دون أن ننسى الأصدقاء وكل من ساندنا في مشوارنا الدراسي سائلا المولى عز

وجل أن يجازيهم عنا كل خير.

محمد الأمين

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى من كان سنداً لي في الحياة الوالدين الكريمين أطال الله
في عمرهما.

وإلى أخي سندي وأخواتي الأعزاء كل باسمه وإلى جميع الأصدقاء والزملاء .
إلى جميع أساتذتي الكرام ، إلى كل من نصحتني أو أرشدني أو وجهني أو ساهم
معي في إعداد هذا البحث بإيصالي للمراجع والمصادر المطلوبة.

عبد السلام

شكرو عرفان

عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "من لا يحمد الله على القليل لا يحمده على الكثير" فلك الحمد يا ربي كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك الذي أنعم علينا بنور العلم ووفقنا ويسر لنا أمور هذا البحث.

وعليه أتقدم بجزيل الشكر والاحترام إلى الأستاذة الفاضلة >> لعباني نهال مريم<< التي لم تبخل علينا أبدا في مدد العون والعطاء راجيين من المولى أن يحفظها وأن يديمها في خدمة العلم والمتعلمين .

وكذلك لا ننسى رئيس قسم الحقوق وجميع أساتذة الحقوق وكل من أشرف على كتابة هذه المذكرة لكم منا خالص الشكر والتقدير.

لكل من ساهم في انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد ولا ننسى أعضاء اللجنة المناقشة أساتذتنا الكرام لكم منا جزيل الشكر سائلين المولى عز وجل أن يجازيكم خيرا عنا.

قائمة المختصرات

الجزء الثاني	ج
ديوان مطبوعات الجامعة الجزائرية	د،م،ج،ج
الجريدة الرسمية	ج، ر
قانون الإجراءات المدنية والإدارية	ق، إ، م، إ

مقدمة

يعد تنظيم المرافق العامة من المواضيع الأساسية التي يهتم بها القانون الإداري، وكون هذه المرافق عبارة عن أشخاص معنوية لا يمكن أن تعبر عن إرادتها إلا من خلال أشخاص طبيعيين يشكلون ما يعرف بالموظفين العموميين، والذين يتمتعون بقدر كبير من الصلاحيات والسلطات المستمدة من وظائفهم وما تستلزمه مراكزهم الوظيفية.

لقد نظم المشرع الجزائري شؤون الموظفين بمجموعة من القوانين المتعاقبة تتمثل أساسا في الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والمرسوم 59/85 الصادر في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية والأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن عملية تأديب الموظف العام عن خطئه التأديبي ليست عملية انتقامية ولا قهرية بل مجرد عملية قانونية يهدف من ورائها إصلاح الموظف المخطئ وتحذير باقي الموظفين وذلك حفاظا على حسن سير المرافق العامة. وعليه فإن صلاحيات الإدارة في مجال التأديب موظفيها من خلال إجراءاتها التأديبية المقررة له هنا الجرم التأديبي لا بد أن تأخذ بعين الاعتبار تطبيقها المبادئ التي تحكم العقوبات التأديبية وان تكون وفقا لا نص عليه التشريع وذلك حتى لا تتعسف الإدارة في تسليط الجزاء على الموظف المذنب.

وتكمن أهمية دراستنا في تأديب الموظف العام الذي له مكانة هامة وكبيرة في مجال الوظيفة العامة، ومدى تأثيرها على الوضعية الوظيفية للموظف، وأهم هدف تسعى إليه الإدارة من التأديب الوظيفي هو الإصلاح الإداري وضمان السير الحسن للمرافق العامة.

كما تعود أسباب اختيار الموضوع إلى دوافع ذاتية وأخرى موضوعية، فتكمن الأسباب الذاتية في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة والإطلاع أكثر على ما يقوم به الموظف العام

من أخطاء تأديبية. أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في القيمة العملية والعلمية للموضوع لارتباطه بشريحة مهمة في الإدارة العمومية وهي شريحة الموظفين باعتبار الموظف العنصر الحي والديناميكي في سير المرافق العمومية، وكذلك مجال التخصص في القانون الإداري.

ولقد كان الهدف من هذه الدراسة أيضا التعمق في مختلف الأحكام العامة للموظف العام والعقوبات التأديبية المقررة له من خلال جمع أكبر قدر من المعرفة العلمية حول الموضوع، للوصول إلى كيفية تجسيده علميا عن طريق توضيح مختلف جوانب تأديب الموظف.

لقد تطرقت بعض الدراسات السابقة لموضوع بحثنا منها المذكرة لنيل شهادة الماستر للطالبة سي العابدي سامية بعنوان مسؤولية الموظف التأديبية عن أخطائه التأديبية، والمذكرة الثانية للطالبة زوجي أسماء بعنوان النظام التأديبي في القانون الجزائري والمصري.

ومن أهم الصعوبات التي واجهناها في إعداد بحثنا هي قلة المراجع في مجال الوظيفة العامة وصعوبة الحصول عليها.

ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير العقوبة التأديبية على المسار المهني للموظف العام في إطار التشريع الجزائري؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية سنعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لتحديد المفاهيم المتعلقة بالموظف العام والأخطاء والعقوبات التأديبية، والمنهج التحليلي لشرح النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة والقوانين المتعلقة بها.

وسيتم التطرق لكل هذا وفق الخطة التالية:

* الفصل الأول المعنون ب "الأحكام العامة للموظف العام والعقوبة التأديبية المقررة له " متكونا من مبحثين، المبحث الأول "الإطار المفاهيمي للموظف العام" والمبحث الثاني " النظام القانوني للعقوبة التأديبية".

* أما الفصل الثاني فجاء تحت عنوان "مظاهر تأثير النظام التأديبي على مسار الموظف العام" متكونا بدوره من مبحثين، المبحث الأول "أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام " والمبحث الثاني "انتهاء (زوال) العقوبة التأديبية".

**الفصل الأول: الأحكام العامة للموظف
العام والعقوبة التأديبية المقررة له**

تعتبر الإدارة أهم الهياكل التي تقوم عليها الدولة غير أن هذه الأخيرة لا يمكن أن تلعب الدور الذي سخرت من أجله إلا إذا توافرت لها إمكانيات البشرية و المادية التي تسيروها وتعمل على تطويرها تماشياً وحاجيات المجتمع ولا يتحقق ذلك إلا عن طريق أشخاص مختصين أو ما يسمونهم بالموظفين. وبالتالي فهم يحظون بالاهتمام البالغ والمستمر ويتجلى ذلك في تواتر المنظومات القانونية المختلفة والمتعددة والتي تصدر في شأن هؤلاء الموظفين أو الأعوان من أجل تنظيم مختلف علاقاتهم مع أفراد المجتمع من جهة ومن جهة أخرى تنظيم حياتهم الوظيفية من يوم التحاقهم بالوظيفة إلى غاية انتهاء تلك العلاقة الوظيفية بينهم وبين الإدارة.

ولذلك سنتناول في هذا الفصل الإطار المفاهيمي للموظف العام المبحث الأول و النظام القانوني للعقوبة التأديبية المبحث الثاني .

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام

يعتبر الموظف أهم مورد من الموارد التي تمتلكها الإدارة والمؤسسات فهو الأداة المنفذة للقوانين والتنظيمات، وهو الأداة التي تمارس بها الدولة نشاطاتها وسلطاتها لتحقيق السياسة العامة. وفي هذا المبحث سيتم التطرق إلى المركز القانوني للموظف العام المطلب الأول ثم حقوق وواجبات الموظف العام في المطلب الثاني.

المطلب الأول: المركز القانوني للموظف العام

من أجل توضيح مفهوم الموظف العام ذهب كل من الفقه والقضاء إلى تقديم عدة تعاريف، له ذلك بالاعتماد على عدة معايير وشروط كما جاءت مختلف التشريعات في العالم بمفاهيم موسعة حول ذلك حيث سنتناول في هذا المطلب تعريف وشروط اكتساب صفة الموظف العام الفرع الأول والطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية بين الموظف العام والمصلحة الإدارية الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف وشروط اكتساب صفة الموظف العام

سنتناول في هذا الفرع تعريف الموظف العام في كل من الفقه، التشريع والقضاء وشروط اكتساب صفة الموظف العام.

أولاً : تعريف الموظف العام

نخصص تعريف الموظف العام من الناحية الاصطلاحية

2- **التعريف الاصطلاحي للموظف العام:** سنتناول فيه التعريف الفقهي والتشريعي والقضائي.

أ - التعريف الفقهي للموظف العام:

للموظف العام في الفقه تعاريف أهمها:

أولها تعريف الفقيه "بارتلي" الذي يعتبر الموظفين العاميين هم بصفة عامة الأشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظائف عامة محددة، ويشاركون بصورة دائمة في إدارة مشروع عام.¹

وأيضاً تعريف الفقيه "دوجي" بأن الموظف العام هو كل عامل يساهم بطريقة مستمرة وعادية في تسيير مرفق عام، مهما كانت نوعية الأعمال التي يقوم بها فلا فرق في أن يكون المرفق إدارياً أو اقتصادياً أو أن يدار عن طريق الاستغلال المباشر أو عن طريق الالتزام.²

أما الفقيه "زوجيه جرجوار" هو أحد المتخصصين في مجال الوظيفة العامة، فإنه يعرف الموظف العام بأنه كل شخص يتقاضى أجراً من ميزانية الدولة.³

¹ - أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، بدون طبعة، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 47.

² - كريمة تاجر، المسؤولية الشخصية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، 1991، ص 7.8.

³ - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 5.

ب - التعريف التشريعي للموظف العام:

رغم كثرة التشريعات التي تتناول الموظف العام إلا أنها لم تضع تعريفا جامعاً، تحدد بموجبه المقصود بالموظف العام حيث اقتصر كل تشريع إلى تحديد عمل الموظف العام في مجال تطبيق أحكامه فقط تاركاً أمر وضع التعريف للفقهاء والقضاء.¹

ومنه قسمنا التعريف التشريعي إلى:

***تعريف الموظف العام من خلال المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية:**

نصت المادة الخامسة منه على أن مصطلح العامل تطلق على كل عامل يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، ويكون بذلك في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية اتجاه المؤسسة أو الإدارة.²

نلتمس من خلال نص هذه المادة تغيير مصطلح موظف إلى مصطلح عامل ولم يتم تطرق إلى العناصر الأساسية اللازمة في شخص الموظف ما عدا ذكر التثبيت في المنصب بعد انقضاء المدة التجريبية.

*** تعريف الموظف العام من خلال الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة:** أشار المشرع الجزائري في الباب الأول من الفصل الأول تحت عنوان أحكام عامة في نص المادة الأولى من الأمر رقم 66 / 133 إلى تعريف الموظفين العموميين بأنهم: “الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجامعات المحلية وكذلك

¹ - سليم الجديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر ، 2011، ص 15.

² - المادة 05 من المرسوم الرئاسي رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس سنة 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ، العدد 13، ص 334.

المؤسسات والهيئات حسب طرق تحدد بمرسوم، ولا يسري هذا القانون على القضاء والقائمون بشعائر الدين وأفراد الجيش الوطني الشعبي.¹

بعد تفحصنا لهذه المادة نجد أن المشرع حدد الفئة التي تتصف بصفة الموظف العام وهم الموظفون المتواجدون في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية.

*** تعريف الموظف العام في الأمر الرئاسي 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:**

تم تعريف الموظف العام في الأمر الرئاسي 03/06 في المادة 4 منه وجاء فيها: "يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في سلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.²

كما أن هذا القانون يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية أي مجموعة المرافق العامة، وتخضع هذه المرافق لأحكام وقواعد القانون الإداري وهو الأمر الذي يعطيها الحق في استخدام امتيازات السلطة العامة،³ وعليه يتضح لنا أن أي من تلك التشريعات لم يضع تعريفا جامعاً مانعاً لمفهوم الموظف العام بل اكتفى كل منها ببيان الطوائف الخاضعة لأحكامه.

*** تعريف الموظف العام في التشريع الفرنسي:**

لم تضع التشريعات الوظيفية الفرنسية تعريفاً مباشراً لمفهوم الموظف العام بل تم التطرق إلى هذا الأمر بصورة غير مباشرة، عندما حدد المشرع الفرنسي في قانون التوظيف العام

¹ - المادة 01 من الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46، ص 547.

² - انظر المادة 04 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16 جويلية سنة 2006، ص 04.

³ - انظر المادة 02 من الأمر 03/06.

رقم 16 لسنة 1984 الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون حيث تنص المادة (3) منه على أن: "تسري أحكام هذا الباب على الأشخاص المعيّنين بوقت لشغل وظيفة دائمة والمثبتين في درجة مدرجة في الهرم الوظيفي لدوائر الدولة المركزية والمرافق الخارجية التابعة لها، أو في مؤسسات الدولة العامة.¹

وبذلك يكون المشرع الفرنسي قد تأثر باتجاه مجلس الدولة وعرف الموظف العام بأنه ذلك الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة وبصفة مستمرة، وتم ترسيمه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارة المركزية أو في الهيئة التابعة للدولة.²

تعريف الموظف العام في القضاء:

يعرف القضاء الفرنسي الموظف العام على أنه ذلك الشخص الذي تسند إليه وظيفة دائمة تدخل في إطار الوظائف الخاصة بمرفق عام.³

أما في مصر فتعرف أحكام مجلس الدولة الموظف العام على أنه الشخص الذي يكلف بعمل دائم خدمة مرفق عام تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريق المباشر.⁴

وهكذا في الأخير نستخلص التعريف الراجح الذي يؤيده أغلب رجال الفقه والقضاء والذي يقول بأن الموظف العام هو كل شخص يشتغل في خدمة مرفق عام تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق فلا يهم في ذلك طبيعة النشاط الذي يمارسه الموظف العام هل هو

¹ - سليم الجديدي، المرجع السابق، ص 16.

² - المرجع نفسه، ص 17.

³ - أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 51.

⁴ - عبد العزيز سيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى، 1985، ص 26.

مادي أم قانوني ولا حتى رتبته في التدرج الإداري وعلى كونه يتقاضى أجرا أو لا يتقاضى مقابل نشاطه في المرفق العام.¹

ومن خلال هذا التعريف نستخلص عناصر أساسية لا بد من توفرها في الشخص حتى يعد موظفا عاما وهي كالآتي:

- ديمومة المنصب الذي يشغله الموظف العام.
- أن يكون عمله في خدمة مرفق عام تشرف على إدارته الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.
- أن يكون عمل هذا الشخص في المرفق العام عن طريق تعيين إداري من قبل السلطة العامة التي تملك حق التعيين.

ثانيا: شروط اكتساب صفة الموظف العام

يعتبر الموظف العمود الفقري لأي مؤسسة أو إدارة عمومية وأن الأشخاص هم عنصر أساسي من عناصر الإنتاج ولا بد من إعطائهم العناية والاهتمام الكافيين وبالرجوع إلى الأمر 03/06 طبق المادة 4 منه يمكن استخلاص العناصر الأساسية التي تقوم عليها صفة الموظف العام وهي:

1_ صدور قرار التعيين: فلا صفة للموظف دون تعيين فينبغي على السلطة المختصة أن تصدر قرارا إداريا تعترف بموجبه بتعيين شخص محدد وشغله لوظيفة معينة ومبينة في قرار التعيين، وقد تكون السلطة المختصة إدارة مركزية أو إدارة محلية أو مؤسسة أو هيئة عمومية.

2_ أن يتعلق التعيين بوظيفة دائمة: ومن هنا لا يمكن اعتباره موظفا عاما من يشغل منصب مؤقت أو تسند إليه مهمة مؤقتة.²

1- محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 4.

2- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص

3_ أن يصدر القرار المتضمن ترسيم الشخص المعين في أحد درجات التسلسل الإداري: لا يكفي صدور قرار التعيين. وعلى إثر ذلك، فقد عرف الأمر 03/06 الموظف العام في المادة 4 منه بأنه "يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"¹. وأشار المشرع قبل ذلك في المادة 2 منه لمجال تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية معتمداً على المعيار العضوي. فنصت المادة المذكورة أن الموظف يمارس نشاطاً في المؤسسات والإدارات العمومية ثم أوردت المادة ذاتها المقصود بالإدارات العمومية أنها المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير مركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وبالنظر لمضمون المادة 4 وكذلك المادة 2 أعلاه من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لا نكون أمام موظف عام إلا بعد توافر الشروط التالية:

- أن يصدر قرار بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية فاكتساب الصفة مرهون بصدور قرار التعيين.

- أن يصدر قراراً بترسيم العون العمومي في أحد درجات التسلسل الوظيفي وفسر المشرع الترسيم على أنه إجراء القصد منه تثبيت عون في درجة معينة أو في رتبته.

- أن يتعلق قرار التعيين والترسيم بإدارة مركزية كرئاسة الجمهورية أو الوزارة الأولى وسائر الوزارات ضمن الطاقم الحكومي أو يتعلق بأحد المصالح الخارجية للوزارات، وقصد بها المشرع المديرية التنفيذية الموجودة على مستوى الولايات كمديرية التربية ومديرية النقل ومديرية الأشغال العمومية وغيرها من المديريات .

1- المادة 04 من الأمر 03/06.

وقد يصدر قرار التعيين وقرار الترسيم عن الإدارة المحلية ممثلة في الولاية و البلدية لأن هذه الإدارات تضم عددا كبيرا من الموظفين العموميين، كما قد يصدر القرار عن المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري ومثال ذلك المدرسة الوطنية للإدارة أو يصدر عن المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني كالجامعة أو المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي.¹

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية بين الموظف العام والمصلحة الإدارية

لقد ثار الخلاف في الفقه حول تحديد الطبيعة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة فهناك اتجاه إلى تكييف علاقة الموظف بالإدارة على أساس تعاقدية وهناك اتجاه آخر أقام تكييف تلك العلاقة على أساس القانون التنظيمي.

أولا: النظرية التعاقدية

وهي نظرية تقوم على أساس عقد يربط الموظف بالإدارة وبمعنى آخر أن إرادة الموظف العمومي ورضاه لهما دخل كبير في إنشاء العلاقة الوظيفية وترتيب آثارها.²

* نظرية العقد المدني:

تكون بوجود عقد مدني بين الموظف والدولة فالعامل يقبل الالتحاق بالوظيفة بعمل إرادي من جانبه والإدارة توافق على هذا الالتحاق وعلى ذلك فالعلاقة عقدية وكان العقد يوصف بأنه عقد وكالة إذا كان العمل المكلف به عملا قانونيا وبأنه عقد إجازة أشخاص أو خدمات إذا كان العمل الذي يقوم به الموظف عمل مادي.³

وهذه النظرية تم انتقادها لأن العقد يشترط لإتمامه صدور إيجاب يعقبه قبول مطابق له وذلك بعد مفاوضات تجري بين الطرفين للاتفاق على شروط العقد هذا من جهة ومن جهة

1- عمار بوضياف ، المرجع السابق، ص 21.

2- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر طبقا للأمر 133/66 دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون طبعة، 2005، ص 29.

3- بن عائشة نبيلة، محاضرات في الوظيفة العامة، موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، جامعة خميس مليانة، تخصص قانون عام، السنة 2019 2020، ص 45.

أخرى فإن القانون المدني ينص على أن العقد شريعة المتعاقدين بمعنى جواز أحد الطرفين تعديل العقد بإرادته المنفردة.¹

* نظرية عقد القانون العام:

وهذا يعني أنها علاقة بحكمها عقد إداري لأن أحد أطرافه شخصا معنويا عاما ويتعلق بتسيير أحد المرافق العامة والإدارة هي التي تضمنه شروطا استثنائية غير مألوفة في العقود الخاصة، وهذه النظرية تختلف عن سابقتها في أن العقد الإداري يكون قابلا للتعديل من جانب السلطة الإدارية المختصة مقابل التعويض المناسب.²

ثانيا: النظرية التنظيمية

عدل الفقه والقضاء في هذا الاتجاه الانتقادات التي وجهت إلى النظريات التعاقدية فالموظف في علاقته بالإدارة لا يخضع لأحكام العقد سواء كان العقد من عقود القانون الخاص أو العام، إنما لأحكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من واجبات مستمدة مباشرة من النصوص والقوانين واللوائح المنظمة لها فالموظف في مركز التنظيمي وقرار تعيينه لا ينشئ له مركزا ذاتيا خاصا، فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين واللوائح وكذا من نصوص تنظيمية على قرار التعيين.³

أما موقف المشرع الجزائري فكان يأخذ بنظام التعاقد في التوظيف بقطاع الوظيفة العمومية كاستثناء تبرره الحاجة الماسة إليه كما أكد عليه كنظام آخر للعمل في الوظيفة العمومية بموجب الأمر 03/06 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

¹ - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 15 و 16.

² - بن عائشة نبيلة، المرجع السابق، ص 46.

³ - سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلات القانون والعلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة الجزائر، سنة 2022، ص 997.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام

عند تثبيت الشخص في سلك الوظيفة العامة يصبح حاملا لصفة موظف عام، فيصبح يتمتع بمجموعة من الحقوق ويتحمل مجموعة من الواجبات، وسنتناول في هذا المطلب حقوق الموظف العام (الفرع الأول) وواجبات الموظف العام (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حقوق الموظف العام

يتمتع الموظف في التشريع الجزائري بمجموعة حقوق حددها الأمر 03/06 وفصلاتها التشريعات الخاصة ومن هنا نذكر حقوق الموظف العام.

أولا: الحق في الراتب:

يقصد بالراتب مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة، فلا تملك الإدارة المستخدمة الحق في زيادة الراتب أو الإنقاص منه كما لا يملك الموظف الحق في أن يفرض راتب معين يجب أن يدفع إليه مهما كان مؤهله.¹

ولقد نصت المادة 32 من الأمر 03 06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية على هذا الحق حيث جاء فيها للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب،² كما نصت المادة 120 من نفس القانون على ما يلي: "يتقاضى الموظف مهما تكون رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهمته فيها فعليا".³

ثانيا : الحق في الحماية

للحق في الحماية وجه دستوري حملته المادة 55 والتي نصت على أن يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية وهو أيضا مكرس في القوانين الخاصة، ذلك أنه قد يتعرض

¹ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص121.

² - المادة 32 من الأمر 03/06.

³ - المادة 120 من الأمر 03/06.

الموظف العام أثناء مساره المهني إلى تهديدات أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء أثناء ممارسته لوظيفته فوجب حينئذ أن تبسط له الدولة الحماية اللازمة التي تضمن كرامته وتراعي صفته واعتباره وتتجلى هذه الحماية في ضمان حق التعويض لجبر ضرر الموظف وهي حماية تفرضها قواعد العدالة.¹

بالإضافة إلى ما أشارت إليه صراحة المادة 30 من الأمر 03/06 وقد يتابع الموظف قضائياً من قبل الغير بسبب خطأ وظيفي فوجب هنا على الإدارة المعنية التي يتبعها الموظف أن تبسط له الحماية اللازمة وأن تحل محله بالنسبة للغير المطالب بالتعويض.²

والمادة 31 من الأمر 03/06 واضحة في مضمونها حيث ميزت بين الخطأ المرفقي الذي يوجب مسؤولية الإدارة ويكفل حماية للموظف.³

ثالثاً: الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد

إن طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة أساسها ومصدرها القانون والتنظيم وبالعودة لهذا الأخير نجده كفل حماية الاجتماعية للموظف بضمان تغطية حقوقه فهو يتضمن كفالة الموظف من آثار المرض، العجز، الوفاة، حوادث العمل والأمراض المهنية، والأمومة بالنسبة للموظف العام.⁴

رابعاً: الحق في الخدمات الاجتماعية

هذا الحق أساسه القانوني المادة 34 من الأمر 03/06 حيث جاء فيها: "يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به"،⁵ ويشرف على تسيير الشؤون الاجتماعية على مستوى الإدارات العمومية والمؤسسات لجنة خاصة تنشأ خصيصاً لهذا

¹- عمار بوضياف ، المرجع السابق، ص 122.

²- المادة 30 من الأمر 03/06.

³- المادة 31 من الأمر 03/06.

⁴- عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 123.

⁵- المادة 34 من الأمر 03/06.

الغرض، هدفها تسيير الخدمات الاجتماعية لصالح الموظفين وتختلف هذه الخدمات من إدارة إلى أخرى نذكر منها على سبيل المثال تنظيم زيارة للبقاع المقدسة (عمرة)، تقديم هدايا في عيد العمال وعيد المرأة، تقديم مبالغ مالية في مناسبات الأزياء والختان... ويحتل هذا الحق مكانة خاصة عند الموظفين لأنه يساهم في تحسين ظروفهم الاجتماعية.¹

خامسا: الحق النقابي

الحق النقابي حق مكرس دستوريا بموجب المادة 56 من الأمر سالف الذكر، فهو حق جماعي الهدف منه الدفاع عن المصالح المهنية للموظفين العموميين، ويدخل تحت هذا الحق مطالب الموظفين بتحسين ظروف عملهم، أو المطالبة بزيادة الرواتب، أو المطالبة بتعويضات معينة.²

سادسا: الحق في الإضراب

هذا الحق يعد حقا للموظف يمارسه لكن بشرط التنفيذ بما اشترطه القانون لممارسة هذا الحق، وهذا من أجل ضمان السير الحسن والمنتظم للمرفق العمومي وتقديم الخدمة العمومية دون انقطاع لتحقيق مبدأ السير الحسن للمرفق العام،³ ولقد نص المشرع الجزائري على الحق في الإضراب في المادة 57 من الدستور.

وأشارت المادة 43 من القانون 02/90 إلى يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الإقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على:
_ القضاة.

_ الموظفون المعنيون بمرسوم أو الموظفون الذين يشغلون مناصب عليا في الخارج.

¹- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 125.

²- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 124.

³- مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من المنظور الأمر 03/06، أطروحة الدكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2016-2017، ص 28.

_ أعوان مصالح الأمن.

_ الأعوان العاملين في مصالح الحماية المدنية.

_ الأعوان العاملين في الجمارك.

_ عمال مصالح إدارة السجون.

_ أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والخارجية.¹

سابعا: الحق في العطل

ينجم عن هذا الحق استفادة الموظف من فترة راحة بينها القانون ومن هنا جاءت فكرة العطلة الأسبوعية والعطلة السنوية وعطلة الأمومة و العطلة المرضية وغيرها،² تمنح العطلة الأسبوعية نهاية كل أسبوع مدفوعة الأجر محددة ب 24 ساعة، وهذا ما جاءت به المادة 191 حيث نصت الفقرة الأولى منه على "إن للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به".³

عطل المواسم والأعياد الدينية تمنح في المناسبات ويحددها القانون 10-23 المؤرخ في 08 ذي الحجة عام 1444 الموافق 26 جوان 2023 الذي يعدل القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية سنة 1963 الذي يحدد قائمة الأعياد وحسب هذه القوانين فإن أعياد المواسم هي:

_ عيد أول ماي.

_ عيد رأس السنة الميلادية.

_ 5 جويلية عيد الاستقلال.

_ أول نوفمبر عيد الثورة.

¹ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 128.

² - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 130.

³ - المادة 191 من الأمر 03/06.

_ أول محرم رأس السنة الهجرية.

_ عاشوراء.

_ المولد النبوي الشريف.

_ 3 أيام عيد الفطر.

_ 3 أيام عيد الأضحى المبارك.¹

ثامنا: الحق في المشاركة في اللجان

تشمل هذه اللجان حسب نص المادة 62 من الأمر 03/ 06 لجان إدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن ولجان تقنية، والغرض من إنشاء الإدارات العمومية لهذه اللجان هو تمكين الموظفين من المشاركة في تسيير حياتهم المهنية.²

أما لجان الطعن فقد نصت عليها المادة 65 من الأمر 03/06: «تتشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية». ³ وبالنسبة للجان التقنية فقد نصت عليها المادة 71 من الأمر 03/06: «نشأت اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية وتتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في اللجان التقنية». ⁴

¹ - القانون 10-23 المحدد لقائمة الأعياد.

² - المادة 62 من الأمر 03/ 06.

³ - المادة 65 من الأمر 03/ 06 المرجع نفسه.

⁴ - المادة 71 من الأمر 03/06 المرجع نفسه.

الفرع الثاني: واجبات الموظف العام

يلتزم الموظف العام بمجموعة من الالتزامات يتعين عليه القيام بها إيجابياً، كما سيتضح فيما يأتي:

أولاً: واجب أداء العمل

يعتبر أول واجب جوهري الذي يلتزم به الموظف هو أن يؤدي العمل بنفسه وفي الوقت والمكان المخصصين لذلك، وهذا الواجب من النظام العام لا يجوز للموظف أن يتنازل عنه أو ينيب غيره فيه لتعلقه بقواعد الاختصاص المحدد قانونياً،¹ وقد نص الأمر 03/06 على هذا الواجب في المادة 47 حيث نصت على أنه «كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه». ² وكذلك المادة 41 من نفس الأمر تنص على أنه: «يجب على كل موظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز».³

ثانياً: واجب تنفيذ الأوامر الرئاسية

تقضي قواعد التنظيم الإداري أن يكون الهيكل الإداري لكل وحدة إدارية في صورة تدرج هرمي، وأن يكون تنظيم الموظفين العموميين في صورته سلم إداري يخضع فيه المرؤوس للرئيس، ويجب على المرؤوس فيه طاعة رئيسه،⁴ كما نصت المادة 40 من الأمر 03/06 على: «يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها».

¹ - مازن ليلو راضي، الوجيز في القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية، الطبعة الثالثة، سنة 2008، ص 139.

² - المادة 47 من الأمر 03/06.

³ - المادة 41 من الأمر 03/06 .

⁴ - عبد العزيز السيد الجوهري، مرجع سابق ص 142.

ثالثا: واجب عدم إفشاء الأسرار الوظيفية

يقصد بالسر الوظيفي كل ما يعرفه الموظف أثناء ممارسته أعمال وظيفته، ويكون متعلقا بعمل هذه الوظيفة، وما يترتب على ممارستها من علاقات رسمية،¹ ولهذا نصت المادة 48 من الأمر 03/06 بقولها: «يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة».²

رابعا: واجب الامتناع عن القيام بأعمال تجارية

يتمتع الموظف العام بجزء من السلطة العامة حتى يتسنى له تحقيق المصلحة العامة. يجب عليه أن لا يستغل هذه السلطة باستعمالها لتحقيق هدف مصلحة خاصة. لهذا حرم القانون على الموظف أمور عديدة ومنها عدم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه،.... من هذا المنع إنتاج المؤلفات العلمية والفنية والأدبية (المادة 43 من الأمر 03_06).³

خامسا: واجب المحافظة على الممتلكات العمومية

تملك كل إدارة عمومية أو مؤسسة مجموعة منقولات كأجهزة الحاسوب والمكاتب والكراسي وأجهزة أخرى كالمكيفات وغيرها مما يرصد في خدمة الإدارة وبغرض القيام بنشاطها وكل هذه المنقولات بين يدي الموظف لدى تعيين عليه المحافظة عليها،⁴ وهذا ما نصت عليه

¹ - عبد العزيز السيد الجوهري، مرجع نفسه، ص 151.

² - المادة 48 من الأمر 03/06.

³ - المادة 43 من الأمر 03/06.

⁴ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 137.

المادة 50 من الأمر 03/06 « يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه».¹

كما نصت المادة 51 من هو على « يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن مصالح المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة».²

سادسا: واجب التحفظ

إذا كان الموظف يتمتع بحرية الرأي وهي ضمانات وحرية مقرررة دستوريا فإن ذلك يتم في حدود اللباقة اللازمة التي تفرضها الصفة الوظيفية.³

نصت المادة 20 من الأمر 133/66 « يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة وأن يعمل على احترامها، فهو ملتزم بالتحفظ ولاسيما يجب عليه أن يتمتع عن كل عمل، ولو خارجا عن خدمته يكون منافيا لكرامة الوظيفة العمومية أو المسؤوليات المنوطة به».⁴

سابعا: واجب الالتزام بالحياد

من غير الممكن بالنسبة للموظف الذي يعمل في مكتب الانتخابات ويتلقى الترشيحات أن يقف موقفا سلبيا تجاه المترشح كونه ليس من حزبه مثلا، أو بينهما عداوة أو خصومة قائمة وغير ذلك من الحالات التي يفقد فيها الموظف حياده.⁵

¹ - المادة 50 من الأمر 03/06.

² - المادة 51 من الأمر 03/06.

³ - عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 138.

⁴ - المادة 20 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

⁵ - عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 134.

المبحث الثاني: النظام القانوني للعقوبات التأديبية

إن العقوبة التأديبية ترتبط ارتباط وثيقا بالواجبات المستجدة إلى الموظف العام في مقابل تشكل أحد المهام الملقاة على عاتق الإدارة المنبثق لدورها في تنفيذ القانون لحماية متطلباتها ومصالحها وسير العمل بالإضافة إلى أنها الوسيلة التي تواجه بها الإدارة مرتكبي الأخطاء المهنية بهدف المحافظة على سير الحسن المرفق العام.

المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

تعتبر العقوبة التأديبية من أهم أركان النظام التأديبي وذلك لما لها من أثر بالغ على الوضع الوظيفي للموظف عموما حيث حظيت هذه الأخيرة ببإلغ الاهتمام من قبل فقهاء القانون الإداري من خلال تعدد وتنوع تعريفاتها .

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية وأهدافها

من أجل الوصول إلى المعنى المتكامل للتعريف العقوبة التأديبية من بيان التعريف الفقهي والتشريعي والتطرق أيضا إلى أهدافها.

أولاً: تعريف العقوبة التأديبية

العقوبة التأديبية هي الجزاء الذي ينسب للموظف في حالة ارتكابه لخطأ يخالف قانون الإدارة العامة، في حين كان للفقهاء والتشريع نصيبا في تعريفها.

1- التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية:

اختلف الفقهاء بشأن تعريف العقوبة التأديبية بحيث ذهب اتجاه في الفقه الجزائري إلى أنها "جزء يوقع على الموظف الذي تثبتت مسؤوليته عن خطأ تأديبي يمس مركزه الوظيفي".
أو هي عقوبة تنسب للموظف في حياته الوظيفية سواء بإنقاص مزاياه المادية أو بإنهاء خدمته مؤقتا أو نهائيا.¹

¹ - سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 93.

2- التعريف القانوني للعقوبة التأديبية:

قام المشرع الجزائري بتحديد العقوبة على سبيل الحصر وقد قسمها إلى درجات وبالنسبة القانون الأساسي للوظيفة العمومية القديم الأمر 66\133 فإنه قسم العقوبات التأديبية إلى درجتين بينما يختلف المرسوم 59-85 حيث قسم العقوبات إلى ثلاثة درجات يمكن أن يعاقب بها الموظف وهذا تبعا لخطورة الأخطاء التأديبية المرتكبة في المادة 124 من المرسوم 59_85 فقد نصت على العقوبات المعنوية واعتبارها عقوبات من الدرجة الأولى وهي عقوبات أقل خطورة كالإنذار سواء كان شفوي أو كتابي.¹

ثانيا : أهداف العقوبة التأديبية

أهداف العقوبة التأديبية في مجال الوظيفية تتمثل فيما يلي:

- 1_ **ضمان حسن سير المرفق العام:** الجزاء التأديبي يضمن استقرار قواعد النظام مما يمكن المرفق العام من أداء مهامه بمرونة وانتظام.
- 2_ **الإصلاح:** التأديب يستهدف كشف المخالفات والأخطاء التي يرتكبها الموظف العام واصطلاحها وتقييمها وذلك بتوقيع عقوبات تكون متناسبة مع الخطأ المرتكب على الموظف بهدف حماية المرفق العام .
- 3_ **الردع:** يعتبر بعض أن رسالة التأديب هي الإصلاح والتقييم ورفع كفاءة الأداء الوظيفي وكذلك ردع الموظف المخطئ من ارتكاب الأخطاء خلال أداءه لمهامه أي منعه من العودة إلى ارتكاب الخطأ مرة ثانية إذ أن الجزاء يهدف إلى منع الآخرين من الإقتداء بارتكاب الذنب فالردع لا يعني الشدة بقدر ما يعني الجزاء المناسب لتحقيق الأهداف المذكورة سابقا ومن هذا المنطلق فان العقوبة التأديبية تستهدف إلى ردع الموظف على ارتكاب المخالفة التأديبية بما يحقق انتظام وسير المرفق العام وذلك من خلال توقيع عقوبات

¹ - لوبازيد إلهام، أثر العقوبات التأديبية على المسار المهني للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المسيلة الجزائر، السنة الجامعية 2021-2022، ص 28.

معنوية عقوبة التوبيخ والعقوبات المادية مثل عقوبة الخصم من الراتب وفي هذا الصدد فقد تعرض المشرع إلى تحديد العقوبات التي يتم توقيعها من طرف السلطة التأديبية على أن يتم ذلك وفق جسامه الخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام.¹

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية

العقوبة التأديبية على مبادئ أساسية تنبثق عن المبادئ التي تحكم شريعة العقاب عموماً بحيث أنها تكاد تتطابق مع تلك المستقرة في مجال العقوبة الجنائية ، كما أن هذه المبادئ تهدف إلى الحد من ممارسة الإدارة سلطتها التقديرية مع توقيع للعقوبات التأديبية لغير الأغراض التي حددها القانون ولهذا سنتطرق في هذا الفرع إلى دراسة هذه المبادئ.

أولاً: مبدأ الشرعية:

يشكل مبدأ الشرعية ضماناً لحماية الإنسان من التحكم والاستبداد، فهو يعتبر من أهم المبادئ وهذا المبدأ لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يقرر تشريعياً أي يجب أن يكون الجزاء الموقع على الموظف المذنب من الجزاءات التي أوردتها المشرع على سبيل الحصر ومن تم يتعين عليها الالتزام بالحدود التي قررها المشرع الجزاء من حيث نوعه ومقداره ومدته.

ثانياً: مبدأ تناسب الجزاء مع الخطأ:

يعد مبدأ التناسب أحد المفاهيم الأساسية في مجال القانون الإداري، حيث يمكن تحليله إلى ثلاثة عناصر رئيسية تضمن هذه العناصر القرار الإداري الصادر، و الحالة التي أدت

¹ زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق، تيزي وزو الجزائر، السنة الجامعية 2011، ص 11.10.

إلى إصدار هذا القرار و الهدف أو الغاية المرجوة من إصداره كما يعني هذا المبدأ أن تراعي سلطة التأديب عند توقيع العقوبة.¹

المطلب الثاني: العقوبة التأديبية الناجمة عن الخطأ المهني

قد يصدر من الموظف خلال مساره المهني إخلال بالالتزامات والواجبات الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة في الأخطاء الصادرة عن الموظف هي الأساس والسبب في إصدار العقوبة التأديبية فلا يعاقب الموظف إلا إذا كان ارتكب ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفية أو ما لا يتفق مع مركزه كموظف عام.

الفرع الأول: الخطأ كأساس لإصدار العقوبة التأديبية

سنتناول في هذا الفرع تحديد الخطأ المهني المستوجب لإصدار العقوبة التأديبية ودرجات الأخطاء المهنية.

أولاً: تحديد الخطأ التأديبي المستوجب لإصدار العقوبة التأديبية

في القضاء الإداري الجزائري لم يعرف الخطأ المهني بل اكتفى بإعطاء صور لأفعال تعد أخطاء تأديبية وهو إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية أو قيامه بعمل محرم عليه ويجب على الموظف احترام أوامر الرؤساء أي المرؤوس يحترم الرئيس في حدود القانون فإنه بعدم تطبيق القانون أو الواجب يكون قد ارتكب الموظف ذنبا إداريا ما ينتج عنه معاقبته تأديبيا.² أما المشرع الجزائري فقد تناول الأخطاء التأديبية وذلك من خلال الفقرة الأولى من المادة 17 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة حيث نصت على ما

¹ - بهلول رحمة، النظام القانوني للعقوبات التأديبية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة 08 ماي 1945، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قالمة الجزائر، السنة الجامعية 2022-2023، ص 18.17.

² - دقيقية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، السنة الجامعية 2009، ص 15.

يلي: « كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه يعرضه إلى عقوبة تأديبية».¹

أما التشريع الوظيفي الحالي الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نصت المادة 160 منه على: « يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة ، تأدية مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية».²

* تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ المدني:

سوف نتطرق إلى أوجه التشابه وأوجه الاختلاف.

- أوجه للتشابه:

_ كلاهما خطأ ينجم جراء ارتكاب العامل أو الموظف لعمل سلبي أو إيجابي بترتب عليه مخالفة الالتزامات التي تقع عليه خاصة مخالفة أوامر المستخدم أو الإخلال بالنظام العام.
_ بالإضافة إلى كلاهما خطأ ينشأ عنه عقوبة توقع على الموظف المخطأ.
أوجه الاختلاف:

_ الخطأ التأديبي يقع من قبل طائفة معينة من الأشخاص وهم الموظفون بينما الخطأ المدني لا يقتصر على فئة أو طائفة معينة من الأشخاص وإنما يمكن أن يقع من قبل جميع الناس .

_ الجزاء المدني يقتصر على التعويض بينما الجزاء التأديبي يتجاوز التعويض إلى توقيع عقوبة تأديبية على مرتكبه الخطأ التأديبي يترتب على وقوعه إخلال الموظف بواجبات الوظيفة، وقد يمتد إلى المساس بحقوق الأفراد، بينما الخطأ المدني يقتصر على المساس بحقوق الغير.³

¹ - المادة 17 من الأمر 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - المادة 160 من الأمر 03/06.

³ - أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص24.

ثانيا: درجات الأخطاء المهنية:

تباشر السلطة التأديبية الإجراءات التأديبية حيال الموظف العام عندما يرتكب خطأ مهنيا من بين الأخطاء المهنية التي حددها المشرع في القانون الأساسي العام أو في القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك لخصوصياتها.¹

وتتاول المشرع الجزائري تصنيف الأخطاء المهنية من نص المادة 117 من الأمر 03/06

حيث جاء فيها « تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي:

✓ أخطاء من الدرجة الأولى

✓ أخطاء من الدرجة الثانية

✓ أخطاء من الدرجة الثالثة

✓ أخطاء من الدرجة الرابعة.²

1- أخطاء من الدرجة الأولى:

طبقا لنص المادة 178 من الأمر 03/06 تتمثل أخطاء الدرجة الأولى في كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس السير الحسن للمصالح،³ ومن المخالفات التي يمكن أن تدرج في هذه الدرجة هي التغيب أو تأخر عن العمل، عدم تنفيذ المهام الموكلة للموظف، ويستكشف من هذه المادة أن معيار أخطاء الدرجة الأولى واسع يشمل العديد من المخالفات التي يمكن تكليفها أنها تؤثر على السير الحسن للمصالح.⁴

¹ - زوجي أسماء، النظام التأديبي في القانون الجزائري والمصري، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، المركز الجامعي صالحى أحمد النعام، معهد الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، السنة الجامعية 2021/2020، ص 42.

² - المادة 177 من الأمر رقم 03/06.

³ - المادة 178 من الأمر رقم 03/06.

⁴ - بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، السنة 2018، ص

2- أخطاء من درجة الثانية:

نصت عليها المادة 179 من الأمر 03/06 على: « تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

- _ المساس، سهو أو إهمال بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارية.
- _ الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه ¹.

3- أخطاء من الدرجة الثالثة:

تناولت هذه الأخطاء المادة 180 من الأمر 03_06 والتي جاء فيها: « تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من الموظف بما يأتي:

- _ تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- _ إخفاء معلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- _ رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في اطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- _ إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- _ استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة ².

4- أخطاء من الدرجة الرابعة:

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

¹ - المادة 179 من الأمر 03/06.

² - المادة 180 من الأمر 03/06.

- _ الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسه وظيفه.
- _ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- _ التسبب عمد في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- _ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- _ تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- _ الجمع بين وظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادة 43 و 44 من هذا الأمر¹.

الفرع الثاني: تصنيفات العقوبة التأديبية

سنناول في هذا الفرع تصنيفات العقوبة التأديبية في الأمر 133/66 والمرسوم 59/85 والأمر 03/06.

أولاً: العقوبات التأديبية حسب الأمر 133/66.

تنقسم العقوبات التأديبية حسب ماجاء في الأمر 133/66 إلى نوعين من العقوبات سننظر إليهما كالآتي:

1/ عقوبات من الدرجة الأولى:

_ الإنذار والتوبيخ.

2/ عقوبات من الدرجة الثانية:

_ الشطب من قائمه الترقية.

_ التنزيل من قائمه الترقية.

_ التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات.

¹ - المادة 180 من الأمر 03/06.

_ النقل التلقائي.

_ العزل مع إبقاء الحق في المعاش أو بدونه.¹

ثانياً: العقوبات التأديبية حسب المرسوم 59 /85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية:

تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى ثلاث درجات:

11 عقوبات من الدرجة الأولى:

_ الإنذار والتوبيخ.

_ الإيقاف من العمل من يوم 1 إلى ثلاث أيام.

12 عقوبات من الدرجة الثانية:

_ الإيقاف من العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام

_ الشطب من جدول الترقية.

13 عقوبات من الدرجة الثالثة:

_ التنزيل من الرتبة.

_ التسريح مع إشعار مسبق مع التعويض.

_ التسريح بدون إشعار مسبق وبدون تعويض.²

ثالثاً: العقوبات التأديبية حسب الأمر 03 /06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة:

11 عقوبات من الدرجة الأولى:

_ التنبيه.

_ الإنذار الكتابي.

_ التوبيخ.

¹ - الأمر 133/66، مرجع سابق.

² - المرسوم رقم 59/85، مرجع سابق.

2 عقوبات من الدرجة الثانية:

_ التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام.

_ الشطب من قائمة التأهيل

3 عقوبات من الدرجة الثالثة:

_ التنزيل من درجة إلى درجتين.

_ النقل الإجباري.

4 عقوبات من الدرجة الرابعة:

_ التنزيل من الرتبة

_ التسريح.¹

¹ - الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

الفصل الثاني: مظاهر تأثير النظام التأديبي على المسار المهني للموظف العام

يعتبر نظام التأديب نظام الوظيفة العامة ويعتمد على طبيعة العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة المستخدمة فتوقيع العقوبة على الموظف المخطئ هي وسيلة لضمان حسن سير المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة، فالنظام التأديبي هو مجموعة الأحكام والأسس التي تنظم قواعد الوظيفة العامة وتحدد مسؤوليات الموظف إما بالأمر أو نهي أو ردع.¹ فهو وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف الذي أخل بقواعد النظام والواجبات المنصوص عليها قانوناً ومنه في النظام التأديبي يمثل تلك القواعد التي تنظم وتحكم مساءلة الموظف العام بغية رده بسبب مخالفته لواجباته الوظيفية التي نص عليها الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

المبحث الأول: أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام

للعقوبة التأديبية ارتباط مباشر بالعلاقة الوظيفية الموجودة بين الموظف والمرفق العام ويترتب على ذلك آثار سلبية على المسار الوظيفي للموظف في حالة إذا أخل الموظف بواجباته الوظيفية بشكل متعمد أو في حالة تقصيره وإهماله لما يؤدي إلى مخالفة القوانين والتعليمات فان ذلك يتوجب فرض العقوبة التأديبية المناسبة للخطأ المرتكب، وللعقوبة التأديبية اثر على المسار المهني كالترقية والتي تعتبر من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام لما لها من اثر مادي ومعنوي فالموظف العام يطمح دائماً أن يرتقي في سلم الوظيفة العامة والصعود إلى منصب أعلى من الرتبة التي تم تعيينه فيها عند توظيفه.²

¹ - نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، الطبعة الثانية، مصر، سنة 2002، ص 14.

² - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 113.

من خلال ما سبق يمكننا التساؤل على مدى تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام و على مساره المهني وهذا ما سنتعرض له في بحثنا.

المطلب الأول: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة

يخضع الموظف العام أثناء مساره المهني إلى التقييم المستمر وتقدير مؤهلاته الوظيفية من خلال ثلاثة مناهج منحه امتيازات المردودية وحسن الأداء والترقية. وسنتطرق في هذا المطلب إلى ترقية في الرتبة والموانع التي تعترض هذه الترقية.¹

الفرع الأول: الترقية في الرتبة

حسب المرسوم 59-85 وفي مادته 54 فإن الترقية تعني الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي الوظيفي ويكون إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك حسب القواعد الواردة في هذا القانون الأساسي العام ووفقا للكيفيات التي تحددها القوانين الأساسية العامة.²

أما المادة 107 من الأمر 03-06 فنصت على ما يلي: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف العام في مساره المهني وذلك بارتقاء من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك أعلى مباشرة."³

والمشروع الجزائري هنا حدد كيفيات الترقية في الرتبة على سبيل الحصر منها:

أولا : الترقية على أساس الشهادة: وتتم هذه الترقية إلى الرتبة أعلى مباشرة للموظف الذي تحصل خلال مساره المهني على شهادة عليا ومؤهل في حدود الوظائف الشاغرة المطابقة

¹ - حملاوي أماني ، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة ماجيستر ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة دفعة 2007/2008، ص 19.

² - المادة 54 من المرسوم 59/85.

³ - المادة 107 من الأمر 03/06.

للمؤهل الجديد ويشترط في هذه الترقية أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة بعد توظيفه وليس قبل التوظيف.¹

إضافة إلى ذلك اعتبرت المادة 107 سالفه الذكر من الأمر 03/06 الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة ترقية على أساس الشهادة بالنسبة للموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات أو مؤهلات علمية كإحدى كفايات الترقية إلى رتبة أعلى وذلك وفقا للمجهودات المبذولة من طرف موظفين وتشجيعا لهم لرفع مستواهم وتأهيلهم مما يضمن تحسين نوعية الأداء الوظيفي وهكذا بإمكان ترقية الموظفين إلى الرتب الأعلى من رتبهم الأصلية التي توافق مستوى الشهادة المتحصل عليها وذلك بتوفر شروط لتجسيد هذه الترقية ومن بين هذه الشروط:

- أن يكون التوظيف على أساس الشهادة أو المسابقة على أساس الشهادة أو على أساس الاختبار المنصوص عليه في القانون الأساسي الخاص الذي يحكم الرتبة المعنية بالترقية.
- كذلك تاريخ الحصول على الشهادة أو المؤهل الجديد يكون لاحقا لتاريخ التوظيف في الرتبة الأصلية، كما يجب الأخذ بعين الاعتبار تاريخ أول تعيين للموظف في الوظيفة العمومية.²

- أن يكون المؤهل العلمي الجديد أو شهادة المتحصل عليها تناسب التخصصات المطلوبة للالتحاق برتبة الترقية كما يجب توفر منصب شغل شاغر خاص برتبة الترقية ومدون في مخطط تسير الموارد البشرية الخاص بالإدارة أو الهيئة المستخدمة للسنة الحالية التي تتم

¹ - المواد 11/10/09 من المرسوم رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع الرواتب المعدل والمتمم.

² - عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري - المرجع السابق ص 116.

فيها الترقية وهذا طبقا للتعليمية رقم 01 المؤرخة في 2015/12/23 التي تحدد كيفية تجسيد التدابير العلمية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد.¹

- في حالة ما يكون عدد الموظفين المتحصلين على المؤهل العلمي الجديد تفوق عدد المناصب الشاغرة يتوجب على الإدارة اعتماد تاريخ الحصول على الشهادة .

ثانيا: الترقية عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني: قد أولى المشرع الجزائري أهمية بهذا النوع من الترقية طبقا للتعليم رقم 08 المؤرخة في 2004/10/18 المتعلقة بكيفيات تنظيم إجراء المسابقات والامتحانات المهنية.²

وطبقا لأحكام المرسوم رقم 12/ 194 المؤرخ في 2012/4/25 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها ذلك حسب المادة 10 منه،³ فالامتحان المهني يعتبر طريقة للتوظيف الداخلي حيث يسمح للموظفين الذين لديهم أقدمية والكفاءة باجتياز امتحان مهني من أجل الترقية إلى رتبة أعلى وهو من أفضل الطرق للترقية حيث يسمح للموظفين الذين لم يحوزوا على مؤهل علمي جديد أو شهادة بالترقية إلى رتبة أعلى.⁴

¹ - التعليمية الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 2015\12\23، التي تحدد كيفيات تجسيد التدابير العلمية الرامية إلى تغيير التوازنات الداخلية للبلاد.

² - التعليمية رقم 08 المؤرخة في 2004\10\18 المتعلقة بكيفيات تنظيم إجراء المسابقات والامتحانات المهنية، مجموعة مناشير وتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، ديسمبر 2005 ص30،

³ - المادة 10 ، المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012 ، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها، ج، ر، العدد 26،

⁴ - بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، الاغواط الجزائر، السنة الجامعية 2015/2016، ص 67.

ثالثاً: الترقية عن طريق الاختيار: قد نصت المادة 55 في الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 بالاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض الشروط الأقدمية، ويثبتون الخبرة المهنية الكافية عن طريق التسجيل في الجدول السنوي للترقية بعد استشارة لجنة الموظفين،¹ كما نصت المادة 107 من الأمر 06/03: "على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في القائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة."²

وبالتطرق للمادتين يتضح أنه لم يعطيه مفهوم مفصل للترقية عن طريق الاختيار بل تطرقنا لإجراءات المتابعة للاستفادة من الترقية أي شروط الواجب توافرها في الموظف ليستفيد من الترقية، عند استعراض المادتين يستنتج أن المادة 55 من المرسوم 59/85 أضافت شرط الخبرة المهنية الكافية وتتمثل شروط الترقية عن طريق الاختيار فيما يلي:

- اكتساب صفة الموظف حسب نص المادة 04 من الأمر 03/06 ويكون بالتعيين في وظيفة عمومية دائمة والترسيم في المنصب الذي عين فيه.

- إثبات الأقدمية المطلوبة باستبقاء عدد السنوات في الرتبة الأصلية للموظف حتى يحق له الاستفادة من الترقية الاختيارية ويكون ذلك طبقاً لما تنص عليه القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك.

- اكتساب خبرة مهنية كافية في الوظيفة.

وحسب المادة 107 من الأمر 03/06 في البند الخامس تكون الترقية على سبيل اختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ويعد إجراء أساسي للترقية وذلك بإعداد قائمة لضبط أسماء وألقاب الموظفين المؤهلين والمستوفين

¹ - المادة 55، الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 59/58.

² - المادة 107 من الأمر 03/06 .

الشروط وتتضمن هذه الجداول على كافة البيانات الواجب معرفتها عن كل مترشح، وهذا النوع من الترقية يعطي للهيئة المستخدمة فرصة تحفيز بعض موظفيها كما يعطيها السلطة التقديرية في اختيار الموظف مؤهل حيث يتم اختيارهم بناء على معيار الأقدمية في الرتب ومعدل النقاط السنوية وبعدها المناصب المفتوحة الشاغرة في مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية الحالية.¹

إذا الترقية في الرتبة تتم بقرار إداري تتخذه الهيئة المستخدمة بمقتضى سلطتها التقديرية وذلك بعد التأكد والتحقق من الأسباب التي تسمح بترقية الموظف ويكون هذا التقييم موضوعيا أي في إطار مبدأ المشروعية والعدالة وحماية المصلحة العامة،² ويشترط أن يكون الموظف العام قد أمضى في الوظيفة المرقى منها مدة لازمة حددها المرسوم الرئاسي رقم 304/07 ب10 سنوات أقدمية كخدمة فعلية.³

الفرع الثاني: موانع الترقية المتعلقة بالنظام التأديبي

يتعرض الموظف لمجموعة من العقوبات التأديبية تستهدف التأثير على المسار المهني للموظف من الناحية المادية والمعنوية عن طريق حرمانه من بعض المزايا المادية المرتبطة بحقه في الترقية والتي سنتطرق إليها فيما يلي:

أولاً- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: المقصود بهذا الإجراء هو تخفيض في رتبة الموظف من الرتبة التي كان يشغلها وقت تسليط العقوبة عليه إلى الرتبة أدنى منها ويشترط وجود هذه الرتبة ويعد التنزيل إلى الرتبة الأدنى مباشرة عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة وذلك تطبيقاً لأحكام المادة 163 من الأمر 03/06 القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي جاءت بنصها كآلاتي: تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع 4 درجات.

يتوجب على الإدارة المستخدمة قبل اتخاذ قرار عقوبة التأديبية عرض ملف الموظف مرتكب الخطأ المهني على اللجنة المتساوية الأعضاء الخاصة بالإدارة والمنعقدة لمجلس

¹ - المادة 107 من الأمر رقم 03/06.

² - حملاوي أمال، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص20.

³ - المرسوم الرئاسي رقم 304/07.

تأديبي، ويتم ذلك عن طريق تقرير مسبب، توضح فيه الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ الإداري من قبل السلطة الرئاسية مع مراعاة سيرة الموظف قبل ارتكابه المخالفة التأديبية.¹

وتعد السلطة الرئاسية الركن الأساسي للمركزية الإدارية حيث يقوم النظام المركزي الإداري على وجود علاقة قانونية بين الموظفين في الإدارة العمومية وفق السلم الإداري حيث يتمتع الموظف الأعلى في سلم السلطات المعنية تجاه الموظف الأدنى في السلم بالنسبة لشخصه أو وظائفه مما يؤدي إلى علاقة تبعية في السلطة الرئاسية هي العلاقة القائمة بين الرئيس والمرؤوس أثناء ممارسة النشاط الإداري.²

ثانيا: أثر التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

طبقا لأحكام المادة 173 من الأمر 03/06 فإن من أثار العقوبة التنزيل إلى رتبة السفلى مباشرة المساس بالمركز الوظيفي والمالي الموظف المرتكب خطأ المهني من الدرجة الرابعة وفي هذه الحالة تطبق عليه عقوبة من الدرجة الرابعة فيتم توقيفه ويتقاضى نصف راتبه الرئيسي وكذا المنح العائلية، إضافة إلى ذلك فإن الأمر 03/06 القانون الأساسي للوظيفة العمومية لم ينص على إمكانية إعادة الاعتبار لعقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، على عكس المرسوم رقم 152/66 المتعلق بالإجراء التأديبي فقد سمح بطالب رد الاعتبار في جميع الجزاءات التأديبية بعد أخذ رأي المجلس التأديبي مع اشتراط حسن سلوك الموظف

¹ - كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 142.

² - محمد صغير بعلي، القانون الإداري، التنظيم الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2015، ص

المعاقب، فالموظف الذي يحسن سلوكه من الأجر إعادة الاعتبار له بعد مضي مدة زمنية معينة مهما كانت درجة الجزاء التأديبي ما عدا جزاء العزل أو التسريح.¹

المطلب الثاني: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة

صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف إلى أربعة درجات وهذا ما جاء في أحكام المادة 163 من الأمر 03/06 بحيث وضعت إجراءات المتعلقة بالترقية والمتمثلة في مايلي:²

الفرع الأول: الشطب من قائمة التأهيل

تعد عقوبة من الدرجة الثانية والتي تستدعي ضرورة استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ويشترط توافر شروط لشطب الموظف العام من القائمة وتشمل هذه الشروط في أن يكون الموظف قد ارتكب خطأ مهني تأديبي يستوجب المعاقبة بالشطب كما يجب أن يتخذ قرار الشطب من قائمة التأهيل بعلم السلطة المختصة بالتعيين باعتبارها السلطة التأديبية المختصة وأن يكون القرار معللاً إضافة إلى ذلك يجب على السلطة المختصة في التأديب استطلاع رأي اللجنة متساوية الأعضاء قبل توقيع العقوبة التأديبية.³

وحسب أحكام المادة 165 من الأمر 03 06" على أن الشطب من قائمة الترقية يكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر بعد حصوله على توضيحات كتابية من وهو خطأ من الدرجة الثانية المحددة في المادة 179 من نفس الأمر.

¹ - كساسي مروى ، اثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم الجزائر، سنة 2021_2022، ص73.

² - المادة 163 من الأمر 03/06.

³ - المواد من 164 إلى 177 من الأمر رقم 03/06.

هذه العقوبة لها أثر على ترقية الموظف العام وذلك بحرمانه من التسجيل في جدول الترقية إلا بعد رد اعتباره المحدد بسنة من تاريخ اتخاذ العقوبة بناء على طلب المعني وبقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ العقوبة وهذا حسب أحكام المادة 176 من الأمر 03/06: يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة اعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة يكون إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة وفي حالة إعادة الاعتبار يحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني.¹

الفرع الثاني: التنزيل من درجة إلى درجتين و أثرها

عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين حددها المشرع في المادة 163 من الأمر 03/06 وهي عقوبة من الدرجة الثالثة وهي تنزيل الموظف المعاقب إلى درجة أدنى من الدرجة الأصلية التي كان يشغلها وهذه العقوبة لها أثر على مركزه المالي والوظيفي كما يترتب عليها خسارة الموظف الأقدمية الموافقة للدرجة من مساره المهني بحيث تسحب هذه المدة من الترقية في الدرجة الأعلى بعد التنزيل من تاريخ قرار العقوبة إضافة إلى ذلك فالموظفين الذين تعرضوا لعقوبة التنزيل من الدرجة إلى درجتين لا يستفيدون من إمكانية إعادة الاعتبار طبقاً للأحكام مادة 176 من الأمر 03/06،² ويتم توقيع العقوبة حسب جسامه الخطأ المرتكب والسلطة الإدارية المختصة مع احتفاظه لمدة الأقدمية المتحصل عليها في مساره قبل توقيع العقوبة.³

¹ - المادة 176 من نفس الأمر .

² - المراسلة 618 بتاريخ 2016/02/25.

³ - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري و الفرنسي والإنجليزي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2004، ص 354 .

كما تصدر الإشارة أن إعادة الاعتبار للموظف محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية يشكل إجراء جديد وهذا ما لم يعمل به في التشريعات الوظيفية العمومية السابقة للجزائر ويعد هذا الإجراء ضمان تأديب للموظف محل العقوبة وتشجيعه على عدم العودة إلى ارتكاب أخطاء مهنية أخرى وبالتالي التطلع إلى حياة مهنية مستقرة.¹

إن التنزيل في الدرجة له أثر على الموظف العام من حيث موقعه المالي والوظيفي فعند منحه درجة أقل من الدرجة التي كان يحوزها فإن مرتبه ينقص كما ينجم عن هذه العقوبة التأثير في منحة التقاعد التي يستفيد منها لأن العقوبة التأديبية من شأنها منع الموظف من الالتحاق بأقصى درجة قبل إحالته إلى التقاعد.²

المطلب الثالث: الرقابة على قرار ترقية الموظف العام

تعتبر الترقية من أهم الأهداف التي يسعى الموظف العام لتحقيقها لأنها توفر له مزايا مادية ومعنوية وتساهم في تحسين وضعه المادي والوظيفي وهذا ما يستدعي وجود ضمانات التي تحافظ وتدافع عن حقوق الموظف العام إضافة إلى ذلك فإن الإدارة العمومية تخضع للرقابة سواء داخل الجهاز الإداري نفسه أو عن طريق القضاء الإداري تجسيد نص المادة 143 من الدستور.

الفرع الأول: الرقابة الإدارية على قرار ترقية الموظف

تعد الرقابة الإدارية هي الرقابة التي تقوم بها إدارة مستقلة عن الإدارة المعنية وقد تكون رقابة قبلية أو رقابة بعدية ومن بين الأجهزة الرقابية في القانون الجزائري هناك أجهزة قبلية لها علاقة بعملية الترقية وهي رقابة المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية والتي تقوم على

¹ - رشيد حبابي، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15

جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، طبعة 2012، الجزائر، ص 141.

² - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري. المرجع السابق، ص 90.

تسيير الحياة المهنية للموظف العام وتتمثل هذه الرقابة في التأكد من مطابقة مختلف القرارات الخاصة بالمسار المهني للموظف مع النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها.

أولاً: مفتشية الوظيفة العمومية (الرقابة السابقة)

توجد على مستوى كل ولاية مفتشية الوظيفة العمومية وهي عبارة عن جهاز دائم للتفتيش والرقابة والتقييم، وهي الرقابة التي تمارس على القرار الإداري قبل أن يتم إصداره وبذلك تعتبر الرقابة السابقة مرحلة يمر بها القرار الإداري قبل أن يتم تنفيذه، فيكون القرار الإداري المتعلق بالترقية فيكون القرار الإداري المتعلق بالترقية عديم الأثر إذا لم يتضمن تأشيرة سابقة للتوظيف العمومي في أي مسؤول إداري لا يستطيع توقيع أي قرار يخص المسار المهني للموظف العام ما لم يؤثر عليه مسبقاً من قبل مفتشية الوظيفة العمومية.¹

كما جاء في نص المادة 30 من الأمر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للموظف العام أن القرارات الإدارية المتعلقة بمهنة الموظف العام تنشر ضمن الشروط المحددة بموجب مرسوم وذلك بعد اكتسائها بالتأشيرات القانونية.² تطبيقاً لنص المادة 30 من الأمر 133/66 جاء المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع تنظيمي أو الفردي التي تنهي وضعية الموظفين حيث جاءت مادته 06 لتؤكد مبدأ الرقابة السابقة على القرارات الإدارية المتعلقة بالموظفين.

فكل القرارات المتعلقة بوضعية الموظف كالتعيين والترسيم والترقية وإيقاف الموظفين تتخذ بعد التأشيرات المحددة القانونية ويكون ذلك من قبل الجهات المختصة ومنها جهاز مفتشية

¹ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 61.

² - المادة 30 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي للموظف العام، ج، ر، العدد

الوظيفة العامة، فنظام الرقابة السابقة يحافظ على مبدأ الشرعية والمساهمة في إرساء دولة القانون فلا يرى النور إلى قرار المشروع المتعلق بعمليات الإدارية .

فنظام الرقابة السابقة يحمي المركز القانوني للموظف العام وهذا يدل على مشروعية التأشيرة المسبقة لجهاز المفتشية العامة للوظيفة العمومية، إضافة إلى ذلك يحمي الأمرين بالصرف مهما كانت صفتهم لأن الملف المتعلق بالمسار المهني الموظف يخضع لرقابة السابقة قبل التوقيع الأمر بالصرف، كما يكفل نظام الرقابة السابقة توحيد الأحكام المتعلقة بقطاع الوظيفة العمومية في مختلف الإدارات لأن الجهاز المختص بالموافقة واحد وهو مفتشية الوظيفة العمومية.¹

إلا أن هذا النظام لا يخلو من العيوب كغيره من الأنظمة والمتمثلة فيما يلي:

- 1- كثرة الملفات الفردية المعروضة على أجهزة الوظيفة العامة تؤدي إلى انتشار البيروقراطية.
- 2- يطالب وقت طويل لدراسة الملفات والتأشيرة عليها أو رفضها أو طلب وثيقة أخرى.
- 3- لم يعد يتماشى هذا النظام مع التنمية الإدارية.
- 4- بطئ الإجراءات وإصابتها بالجمود.

ثانيا: الرقابة اللاحقة

لتجنب العيوب التي تعترض إجراء التأشيرة نص المرسوم التنفيذي رقم 125/95 المتعلق بإعداد وتسيير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين، الذي يعدل بمرسوم رقم 145/66 في المادة 6 منه على الإعفاء من التأشيرة للسلطة المكلفة

¹ - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الطبعة الرابعة، الجزائر، سنة 1998، ص 61/62.

بالوظيفة العمومية على جميع القرارات المتعلقة بالتنظيم المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين في الدولة وللرقابة اللاحقة مزايا تتمثل في أهمية الأمرين بالصرف ومسؤوليتهم على كافة قرارات التسيير، تطوير المحاسبة لجهاز الوظيفة العمومية لتمكينها من تسيير الموارد البشرية في الإدارات العمومية.¹

وتتجسد الرقابة اللاحقة على تسيير المسار المهني للموظفين في مراقبة خطة تسيير الموارد البشرية والتي تعد من قبل الإدارة العمومية وفق القوانين والتنظيمات المعمول بها وتعرض على مصالح الوظيفة العمومية للمصادقة عليها وتضم كل من الوضعيات التي تخص الموظفين في مسارهم الوظيفي،² إضافة إلى ذلك مراقبة برامج التسيير والتي تهدف إلى تطبيق برنامج التسيير والتأكد من شرعية القرارات الفردية المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين.³

ثالثا: الرقابة الرئاسية

وهي سلطة توجيه التي يمارسها الرؤساء الإداريون في الإدارة المركزية عن طريق التوجيهات والتعليمات والأوامر، إضافة إلى قرار الأعمال أو إلغائها أو تعديلها أو حلول محل جهة الإدارة في مباشرتها كل ذلك تقوم به جهة الرقابة الرئاسية أما من تلقاء نفسها أو على أثر التظلمات المعنيين ويمكن تدخل هذه الجهة في عملية الترقية في ما يلي:⁴

(1) - مبدأ المشروعية: يلزم على الرؤساء الإداريين التقييد بمعايير وعناصر الترقية وأي إخلال لإجراءات الترقية القانونية والتنظيمية يعيب العملية بأحد عيوب عدم المشروعية،

¹ - المادة 06 من المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966.

² - بلقاسم تسعديت، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة أكلي محند أولحاج، الجزائر، السنة الجامعية 2015/2016، ص 72.

³ - بلقاسم تسعديت، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، المرجع نفسه، ص 74.

⁴ - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية) ج، 2، د م ج، الطبعة الرابعة، الجزائر، سنة 1998، ص 532.

ويمكن للسلطة الإدارية التدخل في بعض الحالات في إطار عملية الترقية كعدم قبول المترشح للامتحان المهني¹ فيمكنه الطعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين والتي يجب عليها دراسة الطاعون و الرد على أصحابهم قبل 05 أيام على الأقل من تاريخ إجراء الامتحان المهني، وفي حالة الترقية عن طريق الاختيار فيبرر دور السلطة الرئاسية في معالجة وتصحيح إجراءات المعنية لتوافق النصوص القانونية والتنظيمية عند إعداد قوائم التأهيل.²

(2) - مبدأ الملائمة: يجيز القانون للأمرين بالصرف في بعض الحالات السلطة التقديرية لممارسة السلطة الترقية وهذه السلطة مقيدة بتحقيق ترقية المصلحة العامة في حين الرؤساء الإداريين عند ممارستهم لهذه السلطة يخضعون لرقابة القضاء.³

ويعتمد مبدأ الملائمة في الترقية على عملية التقييم والتنقيط، وهي تعتبر القاعدة الأساسية للترقية في الدرجات وفي الترقية عن طريق الاختيار وفي هذه الحالة يمكن للإدارة من أجل تحقيق المصلحة العامة وبناء على السلطة الرئاسية أن تتدخل من تلقاء نفسها أو عن طريق التظلم لتصحيح أعمالها وتصرفاتها أما بالإلغاء أو التعديل أو السحب، وقد منح المشرع الجزائري للموظف العام الحق في التظلم أمام السلطة الرئاسية المصدرة لقرار الترقية، وذلك لما يكتسبه التظلم من أهمية في توحيد العلاقة بين الموظف والإدارة، في الرقابة الرئاسية هي رقابة تعتمد على مبدأ المشروعية والملائمة فهي رقابة شاملة، والأصل عدم خضوعها لشكليات وإجراءات ما لم يقضي القانون بخلاف ذلك، كما تتميز بالسرعة في تحقيق غايتها في آجال معقولة.⁴

¹ - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع نفسه، ص 532 .

² - عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية ، المرجع السابق، ص 532.

³ - عمار عوابدي، المرجع نفسه، ص 532.

⁴ - سعد نواف العنزي، حقوق الموظف وواجباته، د م ج، الطبعة الأولى، الاسكندرية مصر، سنة 2008، ص 120.

الفرع الثاني: الرقابة القضائية على قرار ترقية الموظف

تخضع السلطة الرئاسية لرقابة القضائية في ممارسة اختصاصاتها للتأكد من ملائمة تطبيق القانون وهي تختلف باختلاف القالب الذي تفرغ فيه العقوبة التأديبية فقد يصدر في شكل قرار تأديبي والرقابة القضائية على قرارات السلطة الرئاسية تأتي في صورة دعوى الإلغاء أو دعوى التعويض أو كلاهما فهي لا تختلف عن الرقابة الإدارية التي يبسطها القضاء الإداري على القرارات الإدارية بصفة عامة فمنازعات الوظيف العمومي في الجزائر خاضعة لنفس قواعد المنازعات الإدارية بصفة عامة إذ يخضع الطعن في القرار التأديبي لنفس أحكام الطعن في القرار الإداري، وقد لعب مجلس الدولة الفرنسي عن طريق دعوى الإلغاء دورا هاما في حماية حقوق الموظفين بصفة عامة وهي تعتمد في المجال التأديبي على الأسس التالية:

- لا يحق لغير الموظف رفع دعوى الإلغاء ويوافقه في ذلك القضاء الإداري الجزائري مع احترام الشروط الشكلية،¹ وهذه الرقابة تباشرها الجهات القضائية المختصة كالمحاكم الإدارية ومجلس الدولة وتحقق ضمانات للأفراد ضد تعسف الإدارة لما تتمتع به من استقلالية، كما إنها رقابة مشروعة تقتصر على البحث إذا ما كانت الإدارة احترمت القوانين والتنظيمات في إخضاع القرارات الإدارية ولاسيما القرارات المتعلقة بالترقية إلى الرقابة القضائية وتكون الرقابة في صورة دعوى الإلغاء أو التعويض وهذا ما سنتطرق إليه كالاتي :

أولاً: دعوى الإلغاء

تعتبر من الضمانات اللاحقة لفرض العقوبة التأديبية على الموظف وهي من أهم وأفضل الوسائل لحماية الموظفين التي وفرها المشرع نظرا لما يتمتع به القضاء من حيده ونزاهة، ولاسيما وأن مبدأ المشروعية يضمن خضوع جميع أعمال وتصرفات الإدارة العامة لرقابة القضاء سواء كانت تلك الأعمال والتصرفات صادرة عن الإدارة العمومية بناء على سلطتها

¹ جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز لإنتاج والنشر والتوزيع، بدون طبعة،

سنة 2021، ص 157.

المقيدة أو سلطتها التقديرية، فالمشرع الجزائري اعتمد المعيار العضوي كأصل عام لتجسيد الجهة القضائية المختصة في المنازعات الإدارية لقد جاء في أحكام المادة 800 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن ق.إ.م.إ على أن: المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص في الفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا، التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها.¹

كما نصت المادة 801 من نفس القانون على أن² تختص المحاكم الإدارية كذلك في الفصل في دعاوي القرارات الإدارية والدعاوي التفسيرية ودعاوي فحص المشروعية للقرارات الإدارية الصادرة عن:

1. الولاية والمصالح الغير ممركرة للدولة على المستوى الولاية
2. البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية
3. المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية
4. القضايا المخولة بموجب نصوص خاصة.²

كما أكدت المادة 901 من ق.إ.م.إ على الجهة المختصة في الفصل في دعاوي الإلغاء، ولتفسير هذا حسب نصها يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوي الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية،³ باعتبار قرار الترقية قرار إداري صادر عن السلطة الرئاسية المختصة فإن دعاوي الإلغاء الخاصة به يعود الاختصاص فيها للمحاكم الإدارية ويفصل فيها بحكم قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة لدرجة ثانية للتقاضي وذلك إذا كانت الولاية أو البلدية أو

¹ - القانون رقم 09-08 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008، والمتضمن ق،إ،م،إ الجزائري المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 12 يوليو سنة 2022.

² - المادة 801 من ق،إ،م،إ، المرجع السابق.

³ - المادة 901 من ق،إ،م،إ، المرجع نفسه.

المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري طرفا في النزاع القرارات الإدارية المركزية، فينعتد الاختصاص فيها إلى مجلس الدولة بقرار استئنافي نهائي وهذا ما جاء في النصوص القانونية سالفة الذكر.¹

(1)- الشروط الشكلية والموضوعية لقبول الدعوى:

يجب توافر كل الشروط الشكلية والموضوعية لقبول الدعوى وتتمثل هذه الشروط فيما يلي :

أ_ يجب توفر الشروط في قرار الترقية القابل للطعن حيث أن قرار الترقية يعد قرار إداري خاص يصدر عن جهات مختصة ويحدث آثار قانونية فيترتب عنه حقوق وواجبات ويترتب عليه كذلك تعديل مركز القانوني بإحداث مركز جديد أو تعديله أو إلغائه إضافة إلى ذلك يجب توفر الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء وذلك بتوفر كل الشروط الواجبة في دعاوي الإلغاء وهي:

1. أن ينص الطعن على قرار إداري متعلق بالترقية و يكون الطاعن صاحب مصلحة حتى تقبل الدعوى أمام القضاء، كما حدد المشرع الجزائري أجل رفع الدعوى بأربعة 04 أشهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار سواء أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة ونفس المدة إذا قام المعني بالتظلم قبل اللجوء للقضاء من تاريخ تبليغ القرار،² وفي حالة عدم رد الإدارة على التظلم في الآجال المحددة فإنه يعتبر رفض ضمني يستدعي من المعني برفع دعوى إلغاء أمام القضاء من تاريخ انقضاء مدة عدم رد الإدارة، أما إن قامت الإدارة بالرد في الآجال المحددة فلا تسري الدعوى إلا بعد تبليغ المعني ببرد الإدارة.

¹ - عمار بوضياف، القضاء الإداري، جسور للنشر والتوزيع، طبعة معدلة طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزائر، سنة 2008، ص 116.

² - المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق.

2. كما يجب توفر الشروط الموضوعية لرفع الدعوى، وهي الشروط التي أستاذت عليها الفقه والقضاء الإداري والتي تتمثل في عيب عدم الاختصاص وذلك في حالة خروج الإدارة عن إطارها القانوني المحدد من قبل المشرع عند ممارستها اختصاصها إما بتجاوز حدودها الزمنية أو المكانية أو الموضوعية فيتعرض قرارها إلى الإلغاء من قبل القاضي، كما يكمن عيب الشكل والإجراءات في عدم احترام القواعد الإجرائية والشكلية المعمول بها لإصدار القرار الإداري، فالشكل يكمن في إرادة الإدارة عن إصدار قرار الترقية والإجراءات هي المراحل التي يمر بها القرار قبل إصداره، إضافة إلى ذلك توفر عيب مخالفة القانون فيجب على قرار الترقية أن لا يحدث أثر قانوني وعيب السبب وانحراف السلطة فيكمن عيب السبب في عدم وجود سبب صحيح يبرر صدوره ويكون عيب انحراف السلطة نتيجة عدم التزام الإدارة بهدف القانون من إصدار القرار المتعلق بالترقية.¹

فدعوى الإلغاء دعوى عينية تقام اتجاه القرار الإداري لعدم مشروعيته وصدوره عن سلطة غير مختصة ولا تملك سلطة التقرير أو تجاوزه عند إصدار القرار للحدود الزمانية والمكانية أو صدر في غير الشكل المحدد قانونا وكان مشوبا بالانحراف السلطة أو على غير محل ودون أن يستند لسبب يبرره.²

وحكم الإلغاء يثير في ارتباطه بالجزاء ثلاثة أمور هي حجية الشيء المقضي به التي صاحبت الجزاء منذ اتخاذه حتى إلغائه وهي حجية يكون من أثرها امتناع الإدارة عن تنفيذ الجزاء الملغى إلا لأسباب غير تلك التي قضى بإلغائه لأجلها.³

¹ - حياة عمرأوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر، كلية الحقوق، الجزائر، سنة 2011/2012، ص 117/125.

² - عبد لعزیز عبد المنعم خليفة، الأصول الإجرائية في الدعاوي والأحكام الإدارية، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الأولى، الإسكندرية مصر، سنة 2012، ص 312.

³ - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، طبعة جامعة عين الشمس، القاهرة مصر، سنة 1982، ص 248.

_ نطاق سريان الحكم فإن الإلغاء المحكوم به يسري ليس بالنسبة للمستقبل وإنما يترد سريانه إلى يوم اتخاذ الجزاء.

_ حدود سلطة قاضي الإلغاء فالقاضي يتوقف دوره عند إلغاء الجزاء الباطل فحسب ومن هذا نجد أن المشرع قد جعل سريان ميعاد الطعن هو واقعة نشر القرار المطعون فيه إذا كان قراراً تنظيمياً ، أو إعلان صاحب المصلحة به إذا كان القرار فردياً.¹

كما يمكن في حالة عدم تنفيذ القرارات القضاء الإداري القاضية بإلغاء القرارات الإدارية للمحكوم له أن يلجأ إلى رفع دعوى إلغاء جديدة ضد كل قرار تصدره الإدارة ويأتي مخالفاً للقرار القضائي ضماناً واحتراماً لحجية الشيء المقضي به.²

_ يترتب على دعوى الإلغاء تصحيح الأوضاع بالنسبة للترقية المتعلقة بها القرار الملغى و الأقدمية فيها.³

ثانياً: دعوى التعويض

رغم أهمية دعوى الإلغاء في القضاء لأنها لا توفر الحماية الكافية للأفراد بالرغم أنها تلغي القرارات الإدارية والمعيبة والغير مشروعة إلى أنها لا تغطي ما يترتب على إبقاء القرارات الإدارية المعيبة فترة معينة نظراً لمبدأ تنفيذ القرارات الإدارية بالرغم من رفع دعوى إلغاء فإذا تم تنفيذ قرار الإداري المعيب من قبل الإدارة ثم ألغاه مجلس الدولة فيما بعد فإنه يجب تعويض المتضرر من الآثار المترتبة عليه.⁴

¹ - عادل عامر، مبادئ دعوى إلغاء وسحب القرار الإداري، دار حروف منشورة للنشر، بدون طبعة سنة 2017، ص 23.

² - محمد صغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، بدون طبعة، عنابة الجزائر، سنة 2009، ص 987.

³ - عبد لعزیز عبد المنعم خليفة، الأصول الإجرائية في الدعاوي والأحكام الإدارية، المرجع السابق، ص 315.

⁴ - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام، دار الفكر العربي، ص 11.

وتعتبر دعوى التعويض من أهم صور دعوى القضاء الكامل وهي دعوى ترفع من ذي مصلحة إلى القضاء للمطالبة بالتعويض لما أصابه من ضرر نتيجة القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة،¹ والتعويض هو الجزاء المترتب على قيام وتحقق المسؤولية الإدارية وذلك بتوافر أركان المسؤولية المتمثلة بالخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما وغالبا ما يكون التعويض بمبلغ مالي يدفعه المسؤول الإداري للمضروب تعويضا عن الضرر الذي لحقه جراء القرار الصادر عن السلطة² وتكمن أهمية دعوى التعويض في إلغاء أو تعديل القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة المختصة والمترتب عليها إجراءات ضد رافع الدعوى وأحيانا تعويضه ماديا.³

فالنشاطات التي تقوم بها الإدارة هي تصرفات مادية وقانونية لها أثر قانوني وهي أعمال تصحح الإدارة ضمنها عن إرادتها في ترتيب اثر قانوني وتتمثل هذه التصرفات على سبيل المثال كقرار الترقية وقرار ينتج أثر قانوني متمثل في ترقية الموظف من درجة إلى درجة أعلى ويقوم بحد ذاته بتعديل مركز قانوني قائم ففي هذه الحالة يحق للموظف المعني بالترقية أن يطلب تعويض إذا كان القرار معيب بأحد العيوب كعيب انحراف السلطة وعيب مخالفة القانون كترقية الموظف الذي لا تتوفر فيه شروط الترقية وكذا عيب الشكل أو الإجراءات ويكون عيب الإجراءات خطأ جسيما تتحمله الإدارة المعنية وذلك بتعويض الموظف المتضرر إضافة إلى ذلك عيب الاختصاص والمتمثل في صدور قرار ترقية من جهة غير مختصة ويكون مخالفا للقانون وعيب السبب والذي يعد أكثر العيوب ضررا بالموظف لأنه هو الأساس في القرار الإداري فإذا كان السبب غير صحيح أو غير موجود فيترتب على

¹ - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، طبعة شركة جلال للطباعة، مصر، سنة 2000، ص 427.

² - محمد صغير بعلي، النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص 87.

³ - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 428.

القرار الصادر ضرر في حق صاحبه وهذا ما جاء في أحكام المادة 901 من ق ، ع
09/08¹.

1) شروط رفع دعوى التعويض:

من شروط رفع دعوى التعويض وجود قرار إداري سابق يصدر من السلطة الإدارية صاحبة النشاط الإداري الضار ضد الشخص المضرور وفقا للأوضاع والشكليات والإجراءات المقررة،² أو يؤثر هذا القرار الإداري الغير المشروع على المركز القانوني للطاعن كالقرار الصادر لترقية الموظف العام.

- شرط المدة لقبول دعوى التعويض في المسؤولية الإدارية حيث يتطلب من متضرر ذوي المصلحة رفعها أمام الجهات القضائية المختصة وطبقا للشكليات والشروط والإجراءات القضائية المقررة قانونا ومن بينها شرط الميعاد أو المدة، وتقدر هذه المدة بأربعة 04 أشهر عند رفعها أمام الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي المختص محليا وذلك من تاريخ تبليغ الشخص بالقرار أو من تاريخ نشره تطبيقا لمضمون مادة 169 مكرر الفقرة الأخيرة.³

- توفر أركان المسؤولية التقصيرية من الخطأ والضرر وعلاقة السببية بينهما حيث يجب أن يكون قرار ترقية مشوبا بعيب من عيوب القرار الإداري وأن ينتج عنه ضرر اتجاه هذه المصلحة.⁴

¹ - المادة 901 من ق، ع 09/08 ، المرجع السابق.

² - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية) ج 2، المرجع السابق، ص 390.

³ - المادة 169 مكرر الفقرة الأخيرة من قانون إ م إ.

⁴ - حدراوي إكرام، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، أدرار الجزائر، 2021/2020 ، ص 79.

- أن تكون مصلحة قانونية ومشروعة أي مطالبة بحق أو مركز قانوني ذاتي مشروع والتعويض عن تبعية الأضرار التي أصابته بفعل النشاط الإداري الضار.¹

بعد الشروط الشكلية والتحقق من إجراءات و الشكليات المقررة قانونا لقبول النظر والفصل في دعوى التعويض من قبل الجهة القضائية المختصة يقوم بتحريك عملية فحص وبحث وتحليل الأسباب الموضوعية للحكم بالمسؤولية والتعويض في الدعوى وفي نطاق ما هو مطلوب في عريضة الدعوى.²

يمكن للمحكوم له رفع دعوى تعويض أمام القضاء الإداري للمطالبة بجبر الضرر الناتج جراء عدم تنفيذ الإدارة للقرارات القضائية الإدارية وهذا ما جاء في أحكام المادة 982 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية : تكون الغرامة التهديدية مستقلة عن تعويض الضرر.

وعليه لقد صدر القانون رقم 02/91 المؤرخ في 8 جانفي 1991 المتعلق بتنفيذ بعض القرارات القضائية حيث جاءت مادته 05 على أنه يمكن أن يحصل على مبلغ الديون لدى الخزينة العمومية المتقاضون المستفيدون من أحكام القضاء التي تتضمن إدانة الدولة والجهات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وذلك وفق إجراءات التالية:

- لا يمكن تحصيل مبلغ التعويض رغم مرور شهرين من إيداع ملف لدى القائم بالتنفيذ
- إيداع طلب التحصيل على مستوى الخزينة مرفوقا بنسخة تنفيذ قرار الغرفة الإدارية، ويقوم أمين الخزينة بتسديد المبلغ المحكوم به خلال ثلاثة 03 أشهر.³

¹ - عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 625.

² - عمار عوابدي، المرجع نفسه، ص 639 .

³ - محمد صغير بعلي، المرجع السابق، ص 389/388.

المبحث الثاني: انقضاء العقوبات التأديبية وإزالة أثر القرار التأديبي

يعد التنفيذ الوسيلة الطبيعية لانقضاء العقوبة التأديبية ويكون بالطريقة التي تتفق وطبيعتها لكن يوجد طرق أخرى لانقضاء العقوبة ويكون عن طريق الإدارة وذلك برجوعها عن قراراتها كسحب القرار الصادر بالتوقيع العقاب أو محو العقوبة أو بصدور حكم بإلغاء القرار أو عن طريق العفو.¹

المطلب الأول: نهاية العقوبة التأديبية

بعد مرور فترة زمنية معينة على تنفيذ العقوبة تتخذ السلطة المختصة في الإدارة إجراءات المحو والعفو عن العقوبة وذلك لإعطاء فرصة للموظف المعاقب للتخلص من آثار العقوبة التأديبية و تشجيعه على تدارك ما فاتته وتحسين مردوديته وهذا ما سنتناوله في بحثنا.

الفرع الأول: محو العقوبة التأديبية

محو العقوبة التأديبية هو إزالة آثارها بعد مرور مدة معينة بشرط إذا أحسن الموظف من سلوكاته خلالها ولم يرتكب أخطاء مهنية يعاقب عليها فبقاء العقوبات التأديبية في ملف الموظف العام تؤثر عليه سلبا من حيث المردودية وهذا لا يقتصر عليه هو فقط بل كذلك بالنسبة للجهة الإدارية التي يعمل بها.²

يعد إجراء المحو من الوسائل الإدارية لانقضاء العقوبة التأديبية ويقصد به رد اعتبار إداريا للموظف العام المخالف للقانون الذي فرضت عليه عقوبة تأديبية ويتم تنفيذها بحقه بعد انقضاء مدة معينة وحسب نوعية العقاب والهدف من المحو هو إعفاء أو رد الاعتبار

¹ - سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 437.

² - سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، المرجع نفسه، ص 444.

التأديبي للموظف الموقع عليه الجزاء التأديبي بعد تحمله للعقوبة الكاملة دون أن يلحقه تعديل للحقوق المكتسبة أو مركزه القانوني.¹

أولاً: شروط محو العقوبة:

- مرور مدة زمنية معينة كما جاء في المادة 07 من المرسوم 66 152 المؤرخ في 08 جوان 1966 والذي حددها بثلاث 03 سنوات إذا كان الأمر متعلق بالإنذار وستة 06 سنوات إذا كانت عقوبة أخرى.²

- حسن السلوك و المردودية وهو التزام الموظف محل العقوبة التأديبية بواجباته الوظيفية وتقويم سلوكه خلال فترة العقوبة.

- ترتقي شكوى تتضمن طلب المحو من طرف الموظف المذنب إلى السلطة الرئاسية طالبا فيها إزالة آثار العقوبة التأديبية ومحوها من ملفه الإداري.³

ثانياً: الآثار المترتبة على قرار محو العقوبة:

- اعتبار الجزاء كأن لم يكن في المستقبل أي محو لا يمس أثر الرتبة والعقوبة في الماضي من آثار أي محو عقوبة يقتصر على المستقبل فقط سواء كانت عقوبة أصلية أو تبعية، أو بالنسبة للآثار الغير مباشرة من حيث دخول العقوبة في اعتبار الجهة المختصة بوضع تقرير الكفاية.⁴

¹ - حاج شعيب إيناس بوثينة، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم الجزائر، السنة الجامعية 2020/2019، ص 107.

² - المرسوم 66/152 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالإجراءات التأديبية، ج، ر، العدد 46، صادرة 08 جوان 1966.

³ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 173.

⁴ - سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 448.

- تطهير ملف الموظف من العقوبة المفروضة عليه وذلك برجوع جميع الأوراق والوثائق المتعلقة بالجزاء التأديبي من ملف الموظف وذلك حتى يتمكن من مزايا الوظيفة الترقيّة، لأن بقاء الوثائق المتعلقة بالعقوبة ضمن ملف الموظف من شأنها عرقلة مساره المهني.¹

الفرع الثاني: الإعفاء من العقوبة (العفو)

يعد من الإجراءات التأديبية الموقعة على الموظف العام وهو نوعان:

أولاً: العفو الكامل: وهو الإجراء الذي تتم به إزالة الجريمة بذاتها ويعد الجاني كأنه لم يرتكب أي جريمة وهذا في المجال الجنائي لا يمتد إلى المجال التأديبي إلا بنص خاص أما العفو الجزائي فهو يسري على العقوبة التأديبية وهو موضوع بحثنا.

ثانياً: العفو عن العقوبة: هو حق منحه الدستور لرئيس الجمهورية في إعفاء المحكوم عليه من العقوبة أو تخفيضها أو استبدالها بعقوبة أخف من العقوبة المعفية.

(أ) - آثار العفو على انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري:

بموجب الأمر 01/06 المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة والقسم الثاني تحت عنوان الإجراءات الخاصة بالأشخاص الذين كانوا محل تسريح إداري من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية حيث نصت المادة 25 منه على ما يلي:

كل من كان موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل قررتها الدولة بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية في إطار المهام المخولة لها الحق في إعادة إدماجه في عالم

¹ - طيبي ملوكة، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، جامعة مولاي طاهر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، سعيدة الجزائر، ص 99.

الشغل أو عند اقتضاء تعويض تدفعه الدولة في إطار التشريع المعمول به تحدد كيفيات هذه المادة عن طريق التنظيم.¹

(ب) - آثار العفو في المجال التأديبي وأثاره على انقضاء العقوبة:

- حيث أنه يزيل الصفة الإجرامية بالنسبة للمحكوم عليهم بالعقوبة التأديبية.

- إعادة إدماج الموظفين الذين كانوا محل تدابير بالمأساة الوطنية شريطة أن تمر فترة التربص المتبقية قبل تسريحهم.²

- تعويض الموظفين الذين كانوا محل تدابير المتعلقة بالمأساة الوطنية وتشمل كيفيات التعويض طبقاً لأحكام المادة 13 من المرسوم الرئاسي 124/06 والتي بينت الحالات التي يلجأ فيها للتعويض بدلاً عن إدماج الموظف وهي كالاتي:

- إما بطلب المعني أو بسبب رفضه للوظيفة البديلة، أو في حالة العجز الجسدي والعقلي ويحتسب التعويض من آخر أجر كان يتقاضاه المعني قبل تسريحه حيث تدفع هذه تعويضات من ميزانية الدولة.³

المطلب الثاني: إزالة أثر القرار التأديبي

تعتبر القرارات التأديبية هي قرارات إدارية في منظور القضاء الجزائري فهي تخضع كما تخضع له القرارات الإدارية من الأحكام الخاصة فيما يتعلق بالسحب والإلغاء وهذا ما سنتطرق له في:

¹ - عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2010/2011، ص 41.

² - سلطاني حاتم، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة العربي التبسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تبسة الجزائر، السنة الجامعية 2021/2022، ص 42.

³ - عبد الحميد بن علي، المرجع نفسه، ص 69.

الفرع الأول: سحب القرار التأديبي

يعتبر السحب إجراء إداري صادر عن سلطة إدارية قامت بتوقيع الجزاء التأديبي أو السلطة الرئاسية لها، سواء كان هذا الإجراء لأسباب تتعلق بمشروعية القرار أو ملائحته وذلك بفتح المجال للجهة الإدارية المختصة بتصحيح أخطائها التي وقعت فيها عند توقيعها الجزاءات التأديبية.¹

ويكون سحب القرار التأديبي بواسطة السلطة التي أصدرته أو السلطة الرئاسية وفي الحالتين يعتبر قرار السحب قرار إداري يلزم لصحته قيام الأركان اللازمة لكل قرار إداري ويرى الأستاذ سليمان محمد الطماوي: أن القرارات التأديبية الصادرة عن مسؤول إداري فرد يمكن سحبها أما القرارات التي تصدر من مجلس تأديبي أو محكمة تأديبية فلا يمكن الرجوع فيها إلا بالطريقة التي يحددها المشرع وذلك بالطعن أمام الجهة المختصة التي يعينها المشرع،² ولا يجوز سحب القرارات التأديبية الصحيحة إلا باستثناء التي تتعلق بفصل الموظف عن الخدمة بينما يمكن سحب القرار تأديبي المعدوم في أي وقت دون تنفيذ بميعاد الطعن القضائي إذ لا تلحقه أية حصانة مهما طال عليه الزمن، أما القرارات التأديبية المعيبة فقط أجازت معظم التشريعات سحبه إذا كان غير مشروع.³

(أ) - شروط إجراء السحب والآثار المترتبة عليه:

. ميعاد سحب القرار تأديبي: ألزم الفقه والقضاء الإداريين على الجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإجراء سحب قرارها في أجل أربعة 04 أشهر متى بدا لها أن القرار غير مشروع وحق لا يززع استقرار المراكز القانونية التي سحبت عنه، إلى أنه هناك حالات يجوز فيها الإدارة

¹ - عبد الحميد بن علي، المرجع نفسه، ص34.

² - سليمان محمد طماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 437/438.

³ - محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، جامعة القاهرة، بدون طبعة، سنة

1967، ص400/339.

سحب قراراتها دون التقيد بالمدة القانونية وهذه الاعتبارات تتعلق بالمشروعية من قبل الإدارة والخطأ المنسوب للموظف العام وكاستثناء على ميعاد المقرر للسحب.¹

وقد حدد ميعاد سحب المادة 829 من ق إ م إ يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة 04 أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو تاريخ نشر القرار الإداري أو التنظيمي.²

- احترام الحقوق المكتسبة وعدم المساس بها: ينشأ القرار الإداري عند صدوره مركز قانوني أو يرتب حق قانوني لمن صدر بشأنه القرار فإجراء السحب مقيد بعدم التأثير على ما ينتج عن قرار الإداري سلبيا بعد المدة القانونية المحددة للإمكانية سحبه، أما القرارات المعدومة لا تنشئ مركز قانوني مما يعطي للإدارة الحق في سحبهها.³

- أن يكون السحب من السلطة الإدارية المختصة وتعد السلطة الولائية التي أصدرت القرار الإداري أو سلطتها الرئاسية هي الجهة المختصة ويعتبر كل فعل خارج عن هيئة السلطتين بسحب قرار إداري مشوب بعيب عدم الاختصاص.⁴

وعليه يتضح موقف المشرع الجزائري من خلال ما جاء في التعلية رقم 07 الصادرة عن الوزارة الداخلية في بندها الثامن 08 تحت عنوان سحب الجزاء التأديبي فقد نص على إن السحب قرارات التأديبية يخضع لما تخضع له القرارات الإدارية الأخرى من حيث الإلغاء والتعديل والسحب ومن هنا نرى أن القرار الذي صدر في حق الموظف وفق النصوص القانونية لا يجوز سحبه لأنه يمس هيئة الدولة وينقص من مصداقيتها، إلا إذا تضمن هذا القرار محل السحب جزاءات مبالغ فيها كما ينبغي على الجهة الإدارية المختصة اتخاذ

¹ - طيبي ملوكة، المرجع السابق، ص 87.

² - المادة 829 من ق ، إ م ، إ .

³ - عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية، المرجع السابق، ص 40.

⁴ - طيبي ملوكة، المرجع السابق، ص 89.

إجراءات السحب في آجال محددة للطعن ضد القرار الإداري والتي حددت مدته في المادة 829 من قانون إجراءات المدنية والإدارية بأربعة 04 أشهر من تاريخ التبليغ أو النشر.¹

(ب) - الآثار المترتبة على إجراء السحب :

إجراء السحب يؤدي إلى زوال القرار التأديبي وكل ما يترتب على هذا القرار من أثر الرجعي فبالنسبة للقرارات التأديبية الصحيحة لا يجوز سحبها إلا إذا كانت غير مشروعة وتؤثر على المركز القانوني للموظف في حين القرارات المعيبة فهي مهددة منذ صدورها بالسحب ويقوم القرار الساحب بتجريدته من قوته القانونية من وقت صدوره أو محو أثر القانوني.²

تنفيذ القرار الساحب يعيد الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل صدور القرار المسحوب فمثلا إذا صدر قرار تسريح الموظف فإن الآثار المترتبة على ذلك تكمن في إعادة الموظف إلى مركزه الوظيفي السابق مع كافة الحقوق والمزايا التي كان يتمتع بها قبل صدور التسريح.

الفرع الثاني: إلغاء القرار التأديبي

يعتبر إلغاء القرار تأديبي ضمانا من ضمانات القانونية والإدارية لحماية الموظف العام من سلطة التأديب ومواجهة التعسف الإدارة، ويترب على إلغاء القرار التأديبي اعتبار الجزاء التأديبي كأن لم يوقع و القرار الصادر والملغى كأنه لم يصدر ولم يكن له أثر قانوني كما أن إلغاء الجزاء تأديبي لا يسري بالنسبة للمستقبل فحسب وإنما يمتد سريانه إلى يوم اتخاذ الجزاء التأديبي،³ وبالتالي يعتبر الجزاء كأن لم يكن أصلا ويشمل الآثار المترتبة عليه

¹ - عبد الحميد بن علي، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية، المرجع السابق، ص 41.

² - بوادي مصطفى، نطاق سحب القرار التأديبي، دراسة مقارنة، مجلة المشكاة في اقتصاد، للتنمية والقانون، العدد 1 يناير 2016، ص 306.

³ - بوادي مصطفى، ضمانات الطعن القضائي للموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القضاء الإداري الجزائري والفرنسي، مجلة المفكر، جامعة سعيدة، العدد 16، ديسمبر 2017، ص 185.

كالعقوبات التبعية التي تزول بزوال الجزاء الأصلي كما أن الحكم بالإلغاء يلغي القرار المطعون فيه ولا يمتد إلى قرارات أخرى التي لا تعد من الآثار القانونية التي تترتب على القرار المطعون فيه وهذا ما تطرقنا له في دعوى الإلغاء وأن يكون القرار مشوب بعيب من عيوب مشروعية الإدارية.¹

الآثار المترتبة على إلغاء القرار التأديبي:

- إعادة إدماج الموظف في منصبه في حال ما صدر قرار العزل أو التسريح في حقه وهو في وضعية من الوضعيات القانونية التي يتواجد فيها الموظف سواء وضعية استيداع أو الخدمة الوطنية إذ تعتبر هذه القرارات الصادرة التعسفية في حقه وهذا ما نصت عليه المادة 152 من الأمر 03/06.

- تسوية وضعية الموظف المهنية وذلك باسترجاع حقه في الترقيات والعلاوات.

- التعويض عن الأضرار التي لحقت الموظف العام جراء القرار التأديبي غير مشروع بناء على طلبه لرفع دعوى التعويض التي تطرقنا لها سابقا.

المطلب الثالث: رد الاعتبار للموظف العام

يعد رد الاعتبار وسيلة لإزالة آثار مترتبة عن العقوبة التأديبية وتسعى لإصلاح الموظف وتأهيله كما تعد من الضمانات التأديبية التي يتمتع بها الموظف المعاقب.

الفرع الأول: شروط قبول رد الاعتبار

الموظف معاقب الذي يثبت حسن سلوكه وبعد انقضاء مدة زمنية معينة من تاريخ توقيع العقوبة التأديبية عليه له الحق في رد الاعتبار وذلك بإزالة آثار العقوبة عن ملفه الإداري واعتبار هذه العقوبة كأن لم تكن في المستقبل، والمشرع الجزائري كباقي التشريعات فقط تبني

¹ - بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 380.

نظام رد الاعتبار التأديبي ولم يحدد مفهوم له بل استعمل عدة مصطلحات تدل عليها كإعادة الاعتبار.

وهذا ما جاء في نص المادة 176 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والقانون العضوي 11/04 المتضمن للقانون الأساسي للقضاء بمصطلح محو العقوبة والمصطلحان لا يختلفان عن بعض.¹

- شروط رد الاعتبار:

حتى يتم تطهير ملف الموظف محل العقوبة التأديبية من كل أثر للعقوبة لا بد من توفر شروط منها:

- أن يقدم طلب بإعادة الاعتبار من قبل الموظف محل عقوبة التأديبية ويشترط أن تكون عقوبته من الدرجة الأولى أو الثالثة مع احترام المدة القانونية المنصوص عليها في المادة 176 من الأمر 03/06 يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثالثة أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.²

- كما يمكن للموظف حصوله على رد الاعتبار دون طلب منه وذلك بقوة القانون وذلك بعد مرور سنتين على تاريخ توقيع العقوبة وعدم ارتكابه لعقوبة جديدة وهذا ما جاء في الفقرة الثانية من المادة 176 من الأمر 03/06.³

- حسن سيرة الموظف وسلوكه المهني.

¹ - رابعي إبراهيم، رد الاعتبار في القانون الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، ص 04.

² - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المعاملة، د م ج ، بدون طبعة، الجزائر، سنة 2010، ص 487.

³ - المادة 176 من الأمر 03/06.

الفرع الثاني: الحكم برد الاعتبار والآثار المترتبة عليه

يعد تقديم طلب من قبل الموظف المحكوم عليه متى توفرت فيه الشروط السابقة الذكر إلى السلطة التأديبية أو سلطة التعيين فهي الجهة المختصة الوحيدة برد الاعتبار أما اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقد لمجلس تأديبي فلا يمكنها إصدار قرارات رد الاعتبار لأنها تختص بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة وهذه العقوبات لا يمكن أن تكون محل لرد الاعتبار.¹

- الآثار المترتبة على رد الاعتبار:

حسب نص المادة 176 الفقرة الثالثة من الأمر 06/03 فإن من آثار رد الاعتبار مايلي:

- إزالة آثار العقوبة بالنسبة للمستقبل ومحو آثارها من ملف الموظف كأنها لم تكن.²
- تطهير ملف الموظف من العقوبة الموقعة عليه أي رفع جميع الوثائق المتعلقة بالعقوبة من ملف المعني وخلق ملف جديد خالي من العقوبة أو ما يدل عليها وذلك لتمكين موظف من مزايا الوظيفة كالترقية.³

¹ - رابعي إبراهيم، المرجع السابق، ص 22.

² - المادة 176 الفقرة 03 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

³ - محمد حداد، دروس في مقياس الوظيفة العمومية، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2021/2020، ص 110.

خاتمة

يعتبر الموظف العام الركيزة الأساسية للوظيفة العامة ومن أهم الموارد التي تملكه الإدارة، فهو الأداة التي تمارس من خلاله نشاطاتها وتحقيق أهدافها وهو بدوره عليه واجبات وهي القيام بهذه النشاطات والالتزام بها في حدود ما أقر له القانون الخاص بالوظيفة العامة، كما له حقوق وتمثل في الترقية والتي هي حق أصيل للموظف حيث نظم المشرع هذا الحق ضمن القانون الأساسي المتمثل في الأمر 03/06 وبين أسسها وهي الأقدمية والاختيار، والتحصل على مؤهل علمي خلال مسيرته المهنية وعن طريق تكوين متخصص.

إلا أن هذا الحق تعترضه بعض العقوبات كصدور قرار تأديبي الذي يؤدي إلى تنزيله الرتبة عوض ترقيته عند ارتكاب أخطاء مهنية وذلك بفرض عقوبات تأديبية جسامتها تقاس بجسامة الخطأ المهني، ويكون تأثيرها على ترقية الموظف بشطبه من قائمة التأهيل وفي بعض الأحوال يؤدي به إلى العزل أو التسريح.

ومع هذا فقد أورد المشرع الجزائري في قوانينه الطرق لانقضاء هذه العقوبة وهما طريقتين إحداهما غير قضائية تتمثل في السحب والمحو التي تكون من تسبب الإدارة والأخرى تكون عن التشريع لصدور قانون يتضمن العفو عن بعض العقوبات أما الطرق القضائية فتتمثل في دعوى الإلغاء والتعويض وذلك عندما يكون القرار التأديبي غير مشروع .

ولقد توصلنا من خلال دراستنا وبحثنا في هذا الموضوع إلى جملة من النتائج والتوصيات، فبداية بالنتائج نذكر أهمها :

- رغم المجهودات التي تقوم بها الدولة بصرف أموال ضخمة في عملية التربص والتكوين لإنتاج موظف مؤهل ومتمكن في مجال الوظيفة إلا أن المؤسسة المستخدمة تتخلى وفق نظامها التأديبي والطرق القانونية المعمول بها عن هذه الكفاءة وتستغني

عن خدماته في حال ما ارتكب خطأ مهني ضمن الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة وهذا يعد خسارة للدولة.

- تعتبر الترقية حافز كبير بالنسبة للموظف لما لها من مزايا مادية ومعنوية ودور هام في مسيرة الموظف المهنية.
- تم اعتماد معيار الكفاءة كمعيار أساسي مع الأقدمية عند الترقية.
- يعد التأديب من أهم وسائل التقويم وإصلاح الموظف العام.
- صلاحية توقيع العقوبة التأديبية من اختصاص المجلس التأديبي والسلطة المختصة بالتأديب.

وعليه فنقترح مايلي:

- الحث على تعديل قانون الوظيفة العامة بما يتماشى مع المستجدات الحالية في جميع المجالات.
- عقد دورات بين الرؤساء الإداريين وتوعيتهم بكيفية أداء مهامهم وتعاملهم مع رؤوسهم، ووضع مراكز تكوين متخصصة للموظفين لتحسين مستواهم.
- نشر الثقافة القانونية بين العاملين في الإدارة وإطلاعهم على واجباتهم وحقوقهم حتى لا تكون أخطاء مهنية ونظام تأديبي.
- إصلاح نظام الترقية وجعل تكافؤ الفرص بين الموظفين في الترقية .
- إصدار نص تشريعي لنظام رد الاعتبار.
- توسيع نطاق تطبيق رد الاعتبار على جميع المهن دون استثناء.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر:

1_الأوامر والقوانين:

- الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46.
- الأمر 66/ 153 المؤرخ في 13/6/1966 المعدل لقائمة الأعياد الوطنية.
- القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.
- الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، ج ر، العدد 46، الصادر في 16 جويلية سنة 2006 .
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008، والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 12 يوليو سنة 2022.

2 - المراسيم:

- المرسوم الرئاسي رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس سنة 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13.
- المرسوم رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع الرواتب المعدل والمتمم.
- المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966.
- المرسوم 66/152 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالإجراءات التأديبية، الجريدة الرسمية، العدد 46، صادرة 08 جوان 1966.

- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012 , يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية وإجرائها, الجريدة الرسمية, العدد 26.

3 - التعليمات:

- التعليم رقم 08 المؤرخة في 18\10\2004 المتعلقة بكفايات تنظيم إجراء المسابقات والامتحانات المهنية, مجموعة منشير وتعليمات, المديرية العامة للوظيفة العمومية, ديسمبر 2005 .
- التعليم الوزاري المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23\12\2015, التي تحدد كفايات تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تغيير التوازنات الداخلية للبلاد.

ثانيا: قائمة المراجع.

1- الكتب:

أ- الكتب العامة:

- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- عبد العزيز سيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
- مازن ليلو راضي، الوجيز في القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية، الطبعة الثالثة، سنة 2008.
- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، السنة 2018

- محمد صغير بعلي، القانون الإداري، التنظيم الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون طبعة، عنابة الجزائر، 2015.
- رشيد حبابي، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، طبعة 2012، الجزائر.
- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الطبعة الرابعة، بن عكنون الجزائر، سنة 1998.
- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية) الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الطبعة الرابعة، بن عكنون الجزائر، سنة 1998.
- سعد نواف العنزي، حقوق الموظف وواجباته، دار المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الاسكندرية مصر، سنة 2008.
- جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز لإنتاج والنشر والتوزيع، بدون طبعة، سنة 2021.
- عمار بوضياف، القضاء الإداري، جسر للنشر والتوزيع، طبعة معدلة طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزائر، سنة 2008.
- عبد لعزیز عبد المنعم خليفة، الأصول الإجرائية في الدعاوي والأحكام الإدارية، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الأولى، الإسكندرية مصر، سنة 2012.
- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، طبعة جامعة عين الشمس، القاهرة مصر، سنة 1982.

- عادل عامر، مبادئ دعوى إلغاء وسحب القرار الإداري، دار حروف منشورة للنشر، بدون طبعة سنة 2017.
- محمد صغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، بدون طبعة، عنابة الجزائر، سنة 2009.
- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام، دار الفكر العربي.
- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، طبعة شركة جلال للطباعة، الإسكندرية مصر، سنة 2000.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المعاملة، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، الجزائر، سنة 2010.

ب- الكتب الخاصة :

- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- سليم الجديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر ، 2011.
- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر طبقا للأمر 133/66 دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، سنة 2005.
- نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة ،دار الفكر العربي ، الطبعة الثانية ، القاهرة مصر، سنة 2002.

• علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري و الفرنسي والإنجليزي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2004.

• محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، جامعة القاهرة، بدون طبعة، سنة 1967.

2- المجلات:

• سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلات القانون والعلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة الجزائر، سنة 2022.

• بوادي مصطفى، نطاق سحب القرار التأديبي، دراسة مقارنة، مجلة المشكاة في اقتصاد، للتنمية والقانون، العدد 1 يناير 2016.

• بوادي مصطفى، ضمانات الطعن القضائي للموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القضاء الإداري الجزائري والفرنسي، مجلة المفكر، جامعة سعيدة، العدد 16، ديسمبر 2017.

• رابعي إبراهيم، رد الاعتبار في القانون الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية.

3- الرسائل و الأطروحات العلمية:

أ- أطروحات الدكتوراه :

• مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من المنظور الأمر 03/06، أطروحة الدكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 01.

ب- رسائل الماجستير :

- كريمة تاجر، المسؤولية الشخصية للموظف العام، رسالة ماجستير، بن عكنون ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، دفعة 1991.
- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة مولود معمري،كلية الحقوق، تيزي وزو الجزائر،السنة الجامعية 2011.
- دقيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر،السنة الجامعية 2009.
- حملاوي أماني ، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة دفعة 2008/2007.
- عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية(دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2011/2010.
- حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر، كلية الحقوق، باتنة الجزائر، سنة 2012/2011.
- بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير،جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، الاغواط الجزائر، السنة الجامعية 2016/2015.

ج- مذكرات الماستر:

- لوبازيد إلهام، أثر العقوبات التأديبية على المسار المهني للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المسيلة الجزائر، السنة الجامعية 2022/2021..
- بهلول رحمة، النظام القانوني للعقوبات التأديبية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة 08 ماي 1945، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قلمة الجزائر، السنة الجامعية 2023.2022.
- زوجي أسماء، النظام التأديبي في القانون الجزائري والمصري، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، المركز الجامعي صالحى أحمد النعامة، معهد الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، السنة الجامعية 2021/2020.
- كساسي مروى، اثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم الجزائر، سنة 2022_2021.
- بلقاسم تسعديت، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة الجزائر، السنة الجامعية 2016/2015.
- حدراوي إكرام، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة أدرار، كلية الحقوق و العلوم السياسية، أدرار الجزائر، 2021/2020 .
- حاج شعيب إيناس بوثينة، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم الجزائر، السنة الجامعية 2020/2019.

- طيبي ملوكة، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، جامعة مولاي طاهر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، سعيدة الجزائر.
- سلطاني حاتم، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة العربي التبسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تبسة الجزائر، السنة الجامعية 2022/2021،
- بن عائشة نبيلة، محاضرات في الوظيفة العامة، موجهة للطلبة السنة الثالثة ليسانس، جامعة خميس مليانة، تخصص قانون عام، السنة 2019 2020.

الفهرس

الصفحة	العنوان
01	مقدمة
05	الفصل الأول: الأحكام العامة للموظف العام و العقوبة التأديبية المقررة له
05	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام
05	المطلب الأول: المركز القانوني للموظف العام
05	الفرع الأول: تعريف وشروط اكتساب صفة الموظف العام
12	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية بين الموظف العام والمصلحة الإدارية
14	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام
14	الفرع الأول: حقوق الموظف العام
19	الفرع الثاني: واجبات الموظف العام
22	المبحث الثاني: النظام القانوني للعقوبات التأديبية
22	المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية
22	الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية وأهدافها
24	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية
25	المطلب الثاني: العقوبة التأديبية الناجمة عن الخطأ المهني التأديبي
25	الفرع الأول: الخطأ كأساس لإصدار العقوبة التأديبية
29	الفرع الثاني: تصنيفات العقوبة التأديبية
32	الفصل الثاني : مظاهر تأثير النظام التأديبي على مسار المهني للموظف العام
33	المبحث الأول: أثر العقوبة التأديبية على ترقية الموظف العام
34	المطلب الأول: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة
34	الفرع الأول: الترقية في الرتبة

38	الفرع الثاني: موانع الترقية المتعلقة بالنظام التأديبي
40	المطلب الثاني: أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة
40	الفرع الأول: الشطب من قائمة التأهيل
41	الفرع الثاني: أثر التنزيل في الدرجة
42	المطلب الثالث: الرقابة على قرار ترقية الموظف العام
42	الفرع الأول: الرقابة الإدارية على قرار ترقية الموظف
47	الفرع الثاني: الرقابة القضائية على قرار ترقية الموظف
55	المبحث الثاني: انقضاء العقوبات التأديبية وإزالة أثر القرار التأديبي
55	المطلب الأول: نهاية العقوبة التأديبية
55	الفرع الأول: محو العقوبة التأديبية
57	الفرع الثاني: الإعفاء من العقوبة (العفو)
58	المطلب الثاني: إزالة أثر القرار التأديبي
59	الفرع الأول: سحب القرار التأديبي
61	الفرع الثاني: إلغاء القرار التأديبي
62	المطلب الثالث: رد الاعتبار الموظف العام
62	الفرع الأول: شروط قبول رد الاعتبار
64	الفرع الثاني: الحكم برد الاعتبار والآثار المترتبة عليه
66	الخاتمة
69	قائمة المراجع
78	الفهرس
	ملخص الرسالة

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

يمر الموظف العام منذ التحاقه بالوظيفة وتعيينه فيها إلى غاية خروجه وانتهاء العلاقة الوظيفية بعدة مراحل ويتقلد عدة مناصب، وذلك عن طريق الترقية التي تعتبر أهم التغييرات التي يشهدها الموظف خلال مسيرته المهنية، وهي حق من حقوقه. فيقابلها النظام التأديبي بفرض عقوبات تختلف باختلاف درجة وجسامه الخطأ المهني المرتكب من قبل الموظف وذلك بإتباع إجراءات تأديبية.

وهذا ما أقره المشرع من خلال الأمر 06-03 والذي جعل الرقابة على القرارات التي تتخذها الإدارة اتجاه الموظف المعاقب أهم عنصر تكمن في الرقابة الإدارية أو الرقابة القضائية. وتنتهي العقوبة التأديبية المقررة له إما بالمحو أو العفو الذي تتخذه الإدارة اتجاهه،

The summary :

From the time he joins the job and is appointed to it until he leaves and the end of the job relationship, the public employee goes through several stages and holds several positions through promotion, which is considered the most important change that the employee witnesses during his professional career, and it is one of his rights. In return for this, he has duties and obligations that are met by the disciplinary system by imposing penalties that vary according to the degree. The seriousness of the professional error committed by the employee by following disciplinary procedures.

This is what the legislator approved through Order 06 03, which specified the guarantees and established oversight of the decisions taken by the administration towards the punished employee, which lies in the administrative oversight and judicial oversight. The disciplinary punishment prescribed for him ends either with erasure or pardon taken by the administration towards him.