

## رد الاعتبار التأديبي Disciplinary reinstatement

وليد رحماني

جامعة البلديدة 02

[waliddroit26@gmail.com](mailto:waliddroit26@gmail.com)

بلعربي بلقاسم \*

جامعة المدية

[blk.belarbi@gmail.com](mailto:blk.belarbi@gmail.com)

تاريخ إرسال المقال: 2023-01-30 تاريخ قبول المقال: 2023-04-25 تاريخ نشر المقال: 2023-06-10

**الملخص:** يخضع الموظف لمجموعة من القواعد والالتزامات، والتي يشكل انتهاكها خطأ مهنياً و تتعلق بالإهمال في الواجبات والالتزامات التي يخضع لها الموظف، وفي هذه الحالة يخضع لإجراءات تأديبية من أجل توقيع عقوبات تأديبية مناسبة. يمكن للموظف الذي خضع لعقوبات تأديبية من الدرجة الأولى والثانية أن يطلب رد الإعتبار، بينما إذا كان خاضعاً لعقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة، فلا يمكنه طلب رد الإعتبار، وبالتالي تظل هذه العقوبات الأخيرة في ملفه التأديبي طوال مساره المهني. يتطرق هذا المقال إلى وضعية ومصير الموظف الذي تعرض إلى عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة و الذي لا يمكن رد اعتباره تطبيقاً لنص المادة 176 من الأمر 03-06. **الكلمات المفتاحية:** الموظف، الخطأ المهني، العقوبات التأديبية، رد الإعتبار.

**Abstract:** The employee is subject to a set of rules and obligations, the violation of which constitutes a professional fault and relates to negligence in the duties and obligations to which the employee is subject, and in this case he is subject to disciplinary procedures in order to impose appropriate disciplinary sanctions. An employee who has been subjected to disciplinary sanctions of the first or second degrees can request reinstatement, while if he is subject to sanctions of the third or fourth degree, he cannot request reinstatement, and therefore these last sanctions remain in his disciplinary file throughout his career. This article deals with the situation and fate of the employee who was subjected to penalties of the third or fourth degree and who cannot be rehabilitated in application of the text of Article 176 of Order 06-03.

**KEY WORDS:** EMPLOYEE, PROFESSIONAL FAULT, DISCIPLINARY SANCTIONS, REHABILITATION

\* المؤلف المرسل

## مقدمة

قد يرتكب الموظف طيلة مساره المهني خطأ مهنيا يعرضه لعقوبة تأديبية، و كما هو معلوم وحسب مقتضيات المادة 163 من الأمر 03/06 المؤرخ في: 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإن العقوبات المقررة في هذه المادة تنقسم إلى درجات أربع، مصنفة حسب درجة خطورة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف.

يتجلى لأي باحث متخصص في مجال الوظيفة العمومية و بالتحديد في المجال التأديبي للموظف أنه يمكن تصنيف هذه العقوبات إلى عقوبات ذات طابع أدبي على غرار الإنذار و التوبيخ، و نوع آخر من العقوبات ذات طابع وظيفي، مثل النقل الإجباري، و عقوبات ذات طابع مالي على غرار الخصم من الراتب أو التنزيل في الرتبة أو الدرجة، وصولا لأخطر العقوبات على غرار التسريح الذي يترتب عنه انتهاء العلاقة الوظيفية و يمتد إلى عدم إمكانية الإلتحاق بالوظيفة العمومية مجددا.

انطلاقا من كل سبق فإن الإشكالية هنا تتعلق بالآثار المختلفة لهذه العقوبات، و خاصة ما تعلق منها برد الإعتبار للموظف الذي كان محل عقوبة من هذه العقوبات، ذلك أن المشرع قد نص على إمكانية رد الإعتبار بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية بينما لم يتح الفرصة للموظف الذي تعرض لعقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة إمكانية طلب رد الإعتبار إذا ما تعلق الأمر بهذه الدرجات من العقوبات.

الأمر الذي يطرح العديد من المشاكل بالنسبة للموظف الذي لا يتم رد اعتباره و تبقى العقوبة عالقة في ملفه التأديبي، الأمر الذي يؤثر على مساره المهني بشكل مباشر، خاصة إذا ما تعلق الأمر بالتنزيل في الرتبة.

بالنظر لكل ما سبق تبيناه ارتأيت أن أعالج من خلال هذا المقال مسألة رد الإعتبار في المجال التأديبي، و ذلك لما ينطوي على هذا الإجراء من تبعات تمس الحياة المهنية للموظف، فهل تظل هذه العقوبات عالقة بالملف التأديبي للموظف على سبيل التأبيد؟ أم أن مآل كل هذه العقوبات إلى الزوال و الحذف من الملف التأديبي للمعني؟

نص المشرع الجزائري من خلال نص المادة 176 من الأمر 03-06 على الحق في تمكينه من رد الإعتبار إذا كان منحل عقوبة من الدرجتين الأولى أو الثانية، غير أنه استثنى الموظف الذي تعرض للعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة من الحق في رد الإعتبار، الأمر الذي يدفعنا للتساؤل عن الغاية من هذا الحرمان، حيث يعتبر البعض من فقهاء القانون أن هذا يعتبر بمثابة عقوبة تكميلية على غرار ما هو موجود في قانون العقوبات.

فما هي الغاية التي توخاها المشرع من وراء ذلك؟

لمعالجة هذا الموضوع، ارتأينا تقسيم هذا الموضوع إلى محورين، يتعلق الأول بتحليل طبيعة العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة والآثار التي تترتب عنها، بينما نتطرق في المحور الثاني إلى إجراءات رد الإعتبار بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية وأسباب استثناء المشرع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة من رد الإعتبار والآثار المترتبة عن ذلك.

المحور الأول: مفهوم رد الإعتبار وعلاقته بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة

المحور الثاني: الآثار المترتبة عن استثناء العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة من رد الإعتبار.

### المحور الأول: مفهوم رد الاعتبار التأديبي

يمثل رد الإعتبار عموما بالنسبة لجميع أنواع العقوبات مهما كانت طبيعتها، مسألة جوهرية حتى لا يبقى المعنى تحت رحمة هذه العقوبة، فالشخص الذي تعرض بالنسبة أو ما يصطلح عليه محو آثار العقوبة.

و يمكن تعريف رد الاعتبار بشكل مبسط بمثابة إعادة الحق للمحكوم عليه من خلال المحو في المستقبل لآثار العقوبة الصادرة في حقه من طرف هيئات مختصة بذلك، حيث يصبح المحكوم عليه ابتداء من رد اعتباره كأي شخص لم تصدر ضده أحكام بالإدانة

### أولا: تعريف رد الاعتبار التأديبي

بالاطلاع على مختلف النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية أول ما يمكن ملاحظته على النصوص المنظمة لرد الاعتبار في المجال التأديبي أنه لم يرد أي تعريف لهذا المصطلح في مختلف النصوص المتعلقة بالوظيفة سواء في القانون الأساسي العام للوظيفة أو النصوص التنظيمية المتعلقة به لذلك و قبل التطرق الى تعريف رد الاعتبار التأديبي و نظرا لعلاقته و تشابهه مع رد الاعتبار سوف نتطرق الى تعريف رد الاعتبار بصفة عامة ثم الى رد الاعتبار التأديبي .

يقصد برد الإعتبار بمفهومه العام محو آثار العقوبة المحكوم بها على المتهم وإزالة آثارها كأنها لم تكن من قبل و رد الاعتبار في المجال التأديبي تقريبا تعريفه و نفس ما ينطبق على رد الاعتبار في المجال الجنائي إذ يمكن تعريفه على أنه محو آثار العقوبة التأديبية المحكوم بها على الموظف بعد مرور مدة زمنية معينة.

و عرفه الأستاذ نواف كنعان بأنه رد الاعتبار ردا إداريا للموظف المخالف الذي فرضت عليه عقوبة تأديبية و تم تنفيذها في حقه بعد انقضاء مدة معينة بحسب نوع العقوبة المفروضة عليه.<sup>1</sup>

كما تجدر الإشارة إلى أن رد الاعتبار التأديبي اختلفت التشريعات في تسميته فمثلا أطلق عليه المشرع المصري بمحو العقوبة و عرفه بأنه إزالة آثار العقوبة بعد مرور مدة زمنية معينة اذا أبدى الموظف حسن أخلاقه خلالها.<sup>2</sup>

### ثانيا: خصائص رد الاعتبار التأديبي

من خلال تعريفنا لرد الاعتبار التأديبي يمكن استخلاص بعض الخصائص التي تميزه عن باقي المصطلحات و ذلك على النحو التالي:

#### 1- حق مكتسب للموظف:

بالاطلاع على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و مختلف النصوص التنظيمية المتعلقة به، فإنه لم يتم النص على رد الاعتبار كحق من حقوق الموظف، وإنما تم النص عليه في الباب المتعلق بالنظام التأديبي في الفصل الخاص بالعقوبات التأديبية في المادة 176 مما جعلنا نتساءل عن سبب عدم إدراج المشرع له ضمن الفصل الخاص بالحقوق،<sup>3</sup> خاصة و ان الموظف يستفيد منه بقوة القانون أو بطلب منه، و بالتالي و بحكم انه يستفيد منه الموظف فيمكن القول أن رد الاعتبار بنوعيه سواء بطلب من الموظف أو بقوة القانون هو حق مكتسب للموظف كلما توفرت فيه الشروط المطلوبة و ليست منحة من السلطة التي لها صلاحية التعيين.<sup>4</sup>

1 نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 189.

2 محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الاداري في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000، ص 272.

3 المادة 176 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد: 46 الصادر بتاريخ: 2006/07/16.

4 جلاب محمد، محو العقوبة التأديبية بين النص و التطبيق، مجلة البحوث و الدراسات القانونية و السياسية، المجلد 06، العدد 11، مجلة كلية الحقوق و العلوم السياسية – جامعة البليدة 2، جانفي 2017، ص 180.

## 2- زوال آثار العقوبة التأديبية:

إن أهم خاصية يمكن أن يتميز بها رد الاعتبار هو زوال آثار العقوبة التأديبية المحكوم بها على الموظف على اعتبار أنها تسمح بإتلاف المستندات التي استعملت في توقيع العقوبة التأديبية سواء كان مقرر توقيع العقوبة أو قرار توقيعها حيث يتم سحبه نهائيا من الملف الإداري الخاص بالموظف فيصبح<sup>5</sup> كأنه لم يرتكب أي خطأ مهني و هو ما يسمح له فيما بعد بالاستفادة من مختلف الحقوق دون أن تؤثر هذه العقوبة على مساره المهني.<sup>5</sup>

### ثالثا: أهمية رد الاعتبار التأديبي

إن اقرار المشرع الجزائري لنظام رد الاعتبار في المجال التأديبي لم يأتي بمحض الصدفة و إنما اقره نظرا لأهميته في محاولة منه لإصلاح الموظف المخطئ و إعادة تأهيله في الادارة العمومية التي يمارس فيها مهامه و حتى لا تؤثر العقوبة التأديبية سلبا في مردود الموظف فكان من الضروري وضع حد لآثار هذه العقوبة بعد تحقيق الهدف منها و إلا ألفت بأثارها السلبية عليه و منه فتتجلى أهمية رد الاعتبار التأديبي لموظف في النقاط التالية:

### 1- إعادة إصلاح الموظف و تأهيله

تتجلى أهمية رد الاعتبار للموظف في محاولة من المشرع لاعادة تأهيله و إدماجه في وظيفته لبدأ مسار مهني جديد خالي من الشوائب و من العقوبات التأديبية حتى لا يظل هذا الموظف موصوفا بالانحراف طول حياته الوظيفية خاصة اذا بذل جهدا في إثبات نفسه و مؤهلاته و إمكانياته و عليه فكان من الضروري جدا فتح الباب أمام الموظفين و منحهم فرص لإثبات أنفسهم و تدارك أخطائهم و هذا بطبيعة الحال لن يتأتى إلا من خلال رد اعتبارهم من العقوبات الموقعة عليهم.<sup>6</sup>

### 2- تحفيز الموظفين الذين تعرضوا لعقوبات تأديبية

يكون هذا عن طريق محو العقوبة التأديبية الموقعة على الموظف من خلال سحبها من الملف الإداري، حتى لا يشكل الملف الإداري وسيلة في يد السلطة التأديبية

5 كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر- و التوزيع ، الجزائر 2004، ص 173.

6 عمار عباس الحسيني، التجريم والعقاب في النظام التأديبي ( قراءة معاصرة في النصوص الجنائية و التأديبية)، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى، بيروت، 2015، ص 290.

تضغط بها على الموظف<sup>7</sup> وهو ما يؤثر سلبا على المردود الوظيفي للموظف، و بالتالي فحذف قرار أو مقرر العقوبة التأديبية من الملف الإداري للموظف يحقق بدوره ارتياحا لدى الموظف مما يحسن من مردوده الوظيفي و منه جودة الخدمة المقدمة من طرف المرفق العام المنتمي اليه.<sup>8</sup>

#### رابعا: شروط رد الاعتبار التأديبي

بالرجوع الى أحكام المادة 176 من الأمر 06-03 نلاحظ أن المشرع الجزائري قد قيد رد الاعتبار للموظف بشروط، و هو ما بينته أيضا احكام المنشور رقم: 618<sup>9</sup> الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ: 2016/02/25 و التي تتمثل فيما يلي:

#### 1- مرور مدة زمنية معينة

يعتبر هذا الشرط أساسي ومن أهم الشروط الشكلية التي يشترطها المشرع لرد اعتبار الموظف المعاقب تأديبيا و هذه المدة تختلف من تشريع لآخر و من عقوبة الى أخرى فمثلا حددها المشرع المصري في قانون العاملين المدنيين المصري رقم 47 لسنة 1978 بين ستة اشهر في حالة التنبيه و اللوم و الانذار و الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز الخمسة ايام و مدة سنة في حالة الخصم من الأجر لمدة خمسة ايام و سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها و اربع سنوات بالنسبة للعقوبات الأخرى ماعدا عقوبات الفصل و الإحالة الى المعاش<sup>10</sup>، و القانون التونسي ميز بين مدة خمسة سنوات للعقوبات من الدرجة الاولى و عشر سنوات لعقوبات الدرجة الثانية<sup>11</sup>، أما المشرع الجزائري فقد ميز بين حالة رد الاعتبار يطلب من الموظف و بين رد الاعتبار القانوني فقد حدد الاولى بسنة من تاريخ توقيع العقوبة التأديبية عن طريق طلب يقدمه أما

7- رابعي ابراهيم، رد الاعتبار التأديبي في القانون الجزائري، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 06، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة مجد بوضيف المسيلة، الجزائر، جوان 2021، ص 1518.

8 - عمار عباس الحسيني، المرجع السابق، ص 291.

9- المنشور رقم: 618 المؤرخ في: 2016/02/25 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و المتعلق بالرد على استفسار بشأن العقوبات التأديبية و مسألة رد الاعتبار و الترقية.

10- المادة 92 القانون المصري رقم 47 لسنة 1978 المتعلق بالعاملين المدنيين بالدولة، الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، الصادرة بتاريخ: 18 يولييه سنة 1978.

11 - المادة 58 من قانون عدد 112 لسنة 1983 مؤرخ في 12 ديسمبر 1983 يتعلق بضبط القانون العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية العدد 82 الصادر بتاريخ: 1983/12/13.

الثانية فقد حدد المدة بسنتين و هذا على عكس التشريعات المقارنة فنلاحظ أن المشرع الجزائري فقد خفف من المدة بين مدة دنيا قدرها سنة في حالة الطلب من الموظف و مدة قصوى قدرها سنتين بقوة القانون<sup>12</sup> مقارنة بأغلب التشريعات التي قد تصل فيها المدة الى عشر سنوات و بالتالي يمكن القول أنه خفف من المدة بالمقارنة مع التشريعات السابقة و للإشارة أن سريان المدة يبدأ من تاريخ توقيع العقوبة التأديبية. وقد وضحت المديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال المنشور 618 هذه المسألة بوضوح، و لم تترك المسألة لتفسيرات مختلفة من طرف مسيري المؤسسات و الإدارات العمومية على النحو التالي:

ففيما يخص المدة المحددة لإعادة الاعتبار بالنسبة لعقوبات الدرجتين الأولى والثانية فقد نصت المادة 176 من الأمر رقم 06 103 المؤرخ 152 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على إمكانية استفادة الموظف المعنى من إعادة الاعتبار بعد مرور سنة (1) من تاريخ اتخاذ العقوبة، بناء على طلبه، وبقوة القانون بعد مرور سنتين (2) من تاريخ اتخاذ العقوبة، إذا لم يتعرض لعقوبة جديدة خلال هذه المدة.

وعليه فإن هذه المدة السنة أو السنتين، حسب الحالة ليست عقوبة في حد ذاتها وإنما هي فترة زمنية محددة لإثبات حسن السلوك من جانب الموظف والتزامه بقواعد الانضباط، ومن ثمة فهي مقترنة بشرط عدم التعرض لعقوبة جديدة خلال تلك المدة، وتعد شرطا للاستفادة من إمكانية إعادة الاعتبار، وليس هناك أي أساس قانوني لحذفها من الأقدمية المطلوبة للترقية سواء في الرتبة أو في الدرجات. ولي حالة عقوبة الشطب من جدول الترقية في الدرجات، وليس الشطب من قائمة التأهيل، إذ ورد في النسخة العربية بالمادة 163 من الأمر رقم 06 03 سالف الذكر، فينبغي على السلطة التي تملك صلاحية اتخاذ العقوبة أن تحدد مدة الشطب بسنة واحدة أو سنتين كحد أقصى استثناءا بالمدة المحددة في المادة 176 المذكورة أعلاه، لكون المادة 163 سالفة الذكر، لم تحدد مدة الشطب.

و يجدر التوضيح هنا أن الهدف من شطب العقوبة هو حرمان الموظف المعنى من التسجيل في جدول الترقية في السنة التي عوقب فيها أو في السنة التي يستوفي فيها الأقدمية بالرغم من كونه يستوفي الشروط القانونية للترقية في الدرجات لذلك لا ينبغي حذف فترة الشطب من أقدميته المكتسبة والمطلوبة لتبيل الدرجة الموالية وإلا فإن الموظف المعنى يكون في هذه الحالة قد تعرض لعقوبتين في آن واحد.<sup>13</sup>

12 - المادة 176 من الأمر 03-06 السابق الذكر.

13 المنشور رقم: 618 المؤرخ في: 2016/02/25، السابق الذكر.

## 2- تقديم طلب من الموظف المعني:

في هذه الحالة يجب أن نفرق بين رد الاعتبار بطلب من الموظف و رد الاعتبار القانوني:

### - حالة رد الاعتبار بطلب من الموظف:

في هذه الحالة و بالرجوع الى المادة 176 من الأمر 03-06 السالفة الذكر فيجب على الموظف الذي يطلب رد اعتباره تقديم طلب كتابي الى السلطة المصدرة لقرار العقوبة التأديبية يلتمس فيه رد اعتباره<sup>14</sup> غير أنه ما يمكن ملاحظته على هذه المادة، لم يحدد شكلا معيناً للطلب و لكن جرى العرف الإداري على أن يكون الطلب كتابيا و يتضمن معلومات الطالب من إسم و لقب و الصفة و الوظيفة و يذكر العقوبة التي يريد رد اعتبارها، مع ضرورة إرفاقه مع هذا الطلب قرار توقيع العقوبة التأديبية حتى تتحقق السلطة المختصة من العقوبة و المدة المطلوبة لرد الاعتبار و إذا لم يقدم الموظف طلبا برد اعتباره فلا يمكن للسلطة التأديبية أن ترد اعتباره بتدخلها تلقائيا الا اذا توفرت المدة المحددة لرد اعتباره بقوة القانون.

### - حالة رد الاعتبار القانوني

لا يحتاج الموظف في هذه الحالة تقديم طلب من أجل رد اعتباره بمرور مدة زمنية مقدرة بسنتين دون ارتكابه لخطأ مهني فغنه يتم رد اعتباره بقوة القانون الحاجة الى طلب منه و هذا وفقا للمادة 176 السالفة الذكر.

## 3- عدم التعرض لعقوبة تأديبية جديدة

فيجب على الموظف الذي يطلب رد اعتباره سواء بطلب منه أو بقوة القانون أن لا يتعرض الى عقوبة تأديبية جديدة أثناء فترة السنة أو السنتين لرد اعتباره و إلا تم رفض رد اعتباره على أساس أنه أخل بشرط أساسي و وجوبي من شروط رد الاعتبار التي يجب توفرها في الموظف وهو الشرط الذي يعبر عنه في بعض التشريعات بحسن السيرة و السلوك خلال فترة الاختبار و إلا رفض طلبه.

14 - المادة 176 من الامر 03-06 السابق الذكر.



## المحور الثاني: الآثار المترتبة عن استثناء العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة من رد الإعتبار.

استثنى المشرع الجزائري الموظفين الذي تعرضوا لعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة من إمكانية رد الإعتبار، فالبنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة فقد اوضح المنشور الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المذكور أعلاه، أنه فيما يخص عقوبات الدرجة الثالثة التي لم تشملها إمكانية إعادة الاعتبار، ومن بينها عقوبة التنزيل بدرجة (1) أو درجتين (2)، فزيادة عن الأثر المالي لهذه العقوبة و المتمثل في انخفاض المرتب تترتب عنها خسارة الأقدمية الموافقة للدرجة من المسار المهني للموظف المعني: بحيث يبدأ حساب المدة المطلوبة للترقية في الدرجة الأعلى بعد التنزيل، من تاريخ اتخاذ العقوبة. اما عقوبة النقل الإجباري، وفي ظل انعدام إمكانية إعادة الاعتبار للموظف المعني، فإنه و طبقاً لأحكام المادتين 163 و 176 من الأمر رقم 06 03، سالف الذكر، أن الموظف المنقول إجبارياً و تأديبياً يواصل مساره المهني في مكان العمل أو الإدارة التي تم نقله إليها بصفة عادية و دائمة، وليس هناك ما يمنع مراجعة وضعيته الإدارية، في إطار حركات النقل العادية للموظفين أو الضرورات المصلحة القصوى، شريطة ألا يكون ذلك الإجراء تحايلاً يقصد منه محو آثار العقوبة، و من البديهي في الحالات العادية الا ينقل الموظف إلى منصبه إلا بعد مرور مدة سنتين المشترطة لرد الإعتبار للعقوبات من الدرجتين الأولى والثانية و شريطة أن يثبت خلال تلك الفترة حسن السلوك و ألا يتعرض لعقوبات تأديبية خلال تلك الفترة ولا يتم محو اثار العقوبة.

أما بخصوص العقوبات من الدرجة الرابعة فإن مسألة رد الإعتبار تبدو أكثر تعقيداً، ذلك ان العقوبات من هذه الدرجة تنطوي على عقوبيتي التنزيل في الرتبة السفلى مباشرة و التسريح، فإن الأمر يبدو في غاية الأهمية ذلك ان عقوبة التنزيل في الرتبة تمثل عقوبة قاسية و ان عدم شمولها برد الإعتبار يكرس وضعية غير مألوفة.

فإذا ما تعلقت ترقية الموظف بضرورة الحصول على مؤهل علمي أو شهادة علمية معينة حتى يتمكن الموظف من الترقية، مثل ما هو الحال بالمسبة لرتبة: أستاذ مساعد -أ- الذي ناقش رسالة الدكتوراه و تحصل على الشهادة المطلوبة للترقية إلى رتبة أستاذ محاضر -ب- و تمت ترقيته بموجب الشهادة المطلوبة، ثم عقب ذلك ارتكب خطأ مهنيًا من الدرجة الرابعة و تطلب الأمر توقيع عقوبة التنزيل في الرتبة السفلى مباشرة كما تقتضيه الفقرة الأخيرة من المادة 163.

هنا يطرح التساؤل أما هذه الوضعية، ما مصير الشهادة الي تحصل عليها إذا كانت المادة 176 من الأمر 03/06 لا تسمح برد الإعتبار في هذه الحالة؟

أوضحت المديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال المنشور المذكور أعلاه، أنه فيما يخص عقوبات الدرجة الرابعة لا سيما عقوبة التسريح التي تجعل الموظف المعاقب بها يقع تحت طائلة المنع من التوظيف من جديد في الوظائف العمومية، الوارد في المادة 185 من الأمر رقم 03 06 المذكور أعلاه، وكذا عقوبة التنزيل في الرتبة، فإن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم ينص على إمكانية إعادة الاعتبار لكونها تتعارض مع الغرض من العقوبة.<sup>15</sup>

### الخاتمة:

يؤدي ارتكاب الموظف الذي ارتكب خطأ تأديبيًا من الدرجة الأولى و الثانية إلى معاقبته بموجب عقوبات الدرجة الأولى و الثانية على غرار الإنذار أو التوبيخ أو الخصم من الراتب أو النقل التلقائي من طرف سلطة التعيين المختصة مباشرة، دون عرض و إحالة الموظف على المجلس التأديبي و يتم تسجيل العقوبة في الملف التأديبي للموظف.

يتم توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة على نحو التسريح و التنزيل في الرتبة او الدرجة بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعة في مجلس تأديب.

قرر المشرع الجنائي الحق في إمكانية رد الإعتبار القانوني أو القضائي وفق شروط و إجراءات محددة في قانون الإجراءات الجزائية نتيجة ارتكاب الشخص لجريمة من جرائم الحق العام، كما قرر المشرع من ناحية أخرى إجراء رد الإعتبار في قانون الوظيفة العمومية على غرار ما هو معمول به في أغلب تشريعات الوظيفة العمومية المقارنة، و هو يستهدف منح فرصة للموظف الذي ارتكب خطأ مهنيًا من الدرجة الأولى أو الثانية، و بذلك يكون المشرع قد كرس فكرة أنه من غير الممكن ان تبقى العقوبة التأديبية الصادرة بحق الموظف تتبعه طيلة مساره المهني.

استثنى المشرع الموظف الذي صدرت بحقه عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة من إمكانية طلب رد الإعتبار، و إذا ما قارنا خطورة الفعل الذي ارتكبه الموظف مقارنة بما ارتكبه شخص آخر من أفعال مجرمة قد تصل إلى درجة الجنائية غير انه تم تمكينه من إمكانية رد الإعتبار، و امام هذه المفارقة فإننا نتساءل عن الغرض الذي يستهدفه المشرع من وراء ذلك، حيث كان على المشرع على الأقل رفع مدة الحق في طلب رد الإعتبار و ليس حرمان الموظف من ذلك بصفة مطلقة.

## قائمة المراجع

- أ- الكتب
- 1- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2007.
  - 2- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000.
  - 3- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2004.
  - 4- عمار عباس الحسيني، التجريم و العقاب في النظام التأديبي ( قراءة معاصرة في النصوص الجنائية و التأديبية)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2015.

## ب – المجلات و الدوريات

- 1- جلاب محمد، محو العقوبة التأديبية بين النص و التطبيق، مجلة البحوث و الدراسات القانونية و السياسية، المجلد 06، العدد 11، مجلة كلية الحقوق و العلوم السياسية –جامعة البلدة 2، جانفي 2017.
- 2- رابعي ابراهيم، رد الاعتبار التأديبي في القانون الجزائري، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 06، العدد 01، كلية الحقوق و العلوم السياسية- جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، جوان 2021.

## ج – القوانين و النصوص التنظيمية

- 1- الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد: 46 الصادر بتاريخ: 2006/07/16.
- 2- المنشور رقم: 618 المؤرخ في: 2016/02/25 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و المتعلق بالرد على استفسار بشأن العقوبات التأديبية و مسألة رد الإعتبار و الترقية.
- 3- القانون المصري رقم 47 لسنة 1978 المتعلق بالعملين المدنيين بالدولة، الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، الصادرة بتاريخ: 18 يولييه سنة 1978.
- 4- قانون عدد 112 لسنة 1983 مؤرخ في 12 ديسمبر 1983 يتعلق بضبط القانون العام لأعوان الدولة و الجماعات العمومية المحلية و المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية العدد 82 الصادر بتاريخ: 1983/12/13.