



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

الجامعة الإفريقية العقيد أحمد دراية - أدرار -



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

## الأحكام المتعلقة بنقل الموظف العام في ضوء التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ:

د. بوكميش لعلی

من إعداد الطالبتين:

➤ مامين هدى

➤ صديقي فتيحة

➤ لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة احمد دراية ادرار	أستاذ محاضر	د. علي محمد
مشرفا و مقرا	جامعة احمد دراية ادرار	أستاذ محاضر	د. بوكميش لعلی
مناقشا	جامعة احمد دراية ادرار	أستاذ محاضر	د. كامل سمية

السنة الجامعية: 2021-2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and  
Scientific Research  
University Ahmed Draia of Adrar  
The central library



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة أحمد دراية- أدرار  
المكتبة المركزية  
مصلحة البحث البيولوجرافي

## شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): د. بوكيش لعلى  
المشرف مذكرة الماستر الموسومة بـ: الاحكام المتعلقة بنقل الموظف العام  
في ضوء التشريع الجزائري  
من إنجاز الطالب(ة): مامين هدي  
و الطالب(ة): صديقا فتحة  
كلية: الحقوق والعلوم السياسية  
القسم: الحقوق  
التخصص: قانون اداري  
تاريخ تقييم / مناقشة: 2022/05/22

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين  
النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.  
ويامكانهم إيداع النسخ الورقية (02) والاللكترونية (PDF).

- امضاء المشرف:

ادرار في: 2022/06/27

مساعد رئيس القسم:



ملاحظة: لا تقبل أي شهادة بدون التوقيع والمصادقة.



## الشكر

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى  
اله وصحبه أجمعين

فإننا نشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لنا انجاز هذا العمل، فله الحمد أولاً و آخراً.  
ثم نشكر أولئك الأخيار الذين مدوا لنا يد المساعدة خلال هذه الفترة، وفي مقدمتهم أستاذنا  
المشرف الأستاذ "لعلى بوكميش" على مساندتنا وإرشادنا بالنصح والتصحيح، وعلى  
اختيار العنوان والموضوع، فله من الله الأجر ومنا كل التقدير حفظه الله ومتعته بالصحة  
والعافية ونفع بعلمه.

ونتقدم بأسمى عبارات الشكر لكل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية الذين لم يبخلوا  
علينا بالمعلومات والإرشادات في مسيرتنا الدراسية وفقهم الله في حياتهم  
إلى كل طلاب وطالبات دفعة 2022 ماستر قانون إداري.

و نتقدم بالشكر خاص إلى كل عمال المكتبة الذين وفروا لنا جو ملائم للعمل. ولم  
يبخلوا علينا بأي شيء.

## إهداء

إلي من ساندني طوال حياتي والذي لم يرفض لي طلبا يوما من الأيام والذي كان يردد دائما أنا راضيا عليك في الدنيا والآخرة والذي كان ينتظر مني هذه اللحظات لكي يشاركني أفراحي وهو "والدي الحبيب".

إلى العشق المقدس الملاك الطاهر "أمي"

إلى رفيق الدرب وصديق الأيام جميعا بطلوها ومرها "زوجي الغالي"

إلى من حلت بركة وجودهم في حياتي، ومن ملأت ضحكتهن الجميلة عمري "أولادي"

إلى كل العائلة التي ساندتني ولا تزال أخي وأخواتي

إلى كل من ساعدني في إتمام هذا العمل المتواضع ولو بكلمة طيبة وابتسامة صادقة.

إلى كل طلاب دفعة 2022 ماستر قانون إداري

صديقي فتحة

# إهداء

نحمد الله و نشكره على نعمة العلم التي أنعمنا إياها، و على تسديد خطانا، و على الصبر الذي رزقنا لإتمام هذا العمل.

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أبي و أمي الغاليين اللذين تعبنا من اجل تعليم أبناءهم، و أسأل الله أن يرزقهما الجنة و أن يحفظهما من كل سوء.

كما أتقدم بالشكر إلى جميع الأساتذة الذين أثروا معرفتنا خلال سنوات دراستنا.

خاصة الأستاذ المشرف

كما اهدي هذا العمل إلى زوجي الذي ساندني طيلة فترة دراستي،

و إلى إخوتي ذكورا و إناثا،

كما اهديه إلى كل زملائي في الدراسة و خاصة زميلتي في هذا العمل فتيحة التي تحملت معي أعباء هذه المذكرة.

مامين هدى

خطة البحث:

## المقدمة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنقل الموظف العام

المبحث الأول: ماهية نقل الموظف العام

المطلب الأول: مفهوم نقل الموظف العام

الفرع الأول: تعريف نقل الموظف العام

الفرع الثاني: تمييز نقل الموظف العام عن بعض المفاهيم المشابهة

المطلب الثاني: التفرقة بين النقل كإجراء داخلي والنقل كعقوبة تأديبية

الفرع الأول: معيار البحث عن نية الإدارة

الفرع الثاني: معيار جسامه الأثر المترتب على إجراء

الفرع الثالث: معيار تحليل أسباب الإجراء

المبحث الثاني: أنواع نقل الموظف العام

المطلب الأول: أنواع نقل الموظف من حيث طبيعة النقل

الفرع الأول: النقل المكاني

الفرع الثاني: النقل النوعي

المطلب الثاني: أنواع نقل الموظف بالنظر إلى رغبته

الفرع الأول: النقل الإرادي "الاختياري"

الفرع الثاني: النقل الإجباري

**الفصل الثاني: الأحكام المتعلقة بنقل الموظف العام**

**المبحث الأول: الضوابط القانونية لنقل الموظف العام**

**المطلب الأول: شروط وإجراءات نقل الموظف العام**

الفرع الأول: شروط نقل الموظف العام

الفرع الثاني: إجراءات نقل الموظف العام

**المطلب الثاني: السلطة المختصة بإصدار قرار نقل الموظف العام**

الفرع الأول: تحديد السلطة المختصة بنقل الموظف العام

الفرع الثاني: قرار نقل الموظف العام

**المبحث الثاني: ضمانات وآثار عملية نقل الموظف العام**

**المطلب الأول: ضمانات نقل الموظف العام**

الفرع الأول: الضمانات السابقة

الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة

**المطلب الثاني: آثار عملية النقل**

الفرع الأول: علاقة الموظف بالإدارتين الأصلية و المستقبلية

الفرع الثاني: تسوية وضعية الموظف وحقوقه بعد النقل

**الخاتمة**



# المقدمة

مما لاشك فيه أنه قبل الولوج في موضوع أو إجراء نقل الموظف العام، لا بد لنا من الإلمام بالمقصود بالموظف العام، وذلك وفق الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و الذي يعتبر أحدث قانون في مجال الوظيفة العامة في الجزائر.

فالموظف العام هو كل شخص عين بصفة دائمة في رتبة مخصصة للإدارة وفق نظام وإجراءات معينة، كما أنه كل شخص يتمتع ولو بنصيب من الاختصاص في خدمة الدولة أو أي مرفق عام، وله الحق بهذه الصفة أن يتسلم أموالا أو أشياء تحفظ لديه وبحوزته، أما من الناحية الإدارية فهو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر، وبالرجوع إلى الأمر 03/06 المذكور أعلاه نجد أنه عرف الموظف من خلال المادة الرابعة منه على أنه ( يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري)، بمعنى أن لاكتساب صفة الموظف العام لا بد من العمل في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، كذلك ديمومة الخدمة أي أن يكون العمل دائم وليس عرضي أو مؤقت، ويجب التعيين من طرف السلطة المختصة، إضافة إلى الترسيم والتثبيت وأن تكون علاقته بالإدارة علاقة تنظيمية لائحية وليست علاقة تعاقدية، وقد أكد المشرع الجزائري على هذا الشرط في المادة السابعة من الأمر المذكور أعلاه.

وبالرجوع إلى الأمر 03/06 المذكور أعلاه نجده تضمن جملة من المسائل المتعلقة بشؤون الموظف العام و من بينها وضعية نقل الموظف العام و التي تحتاج إلى توضيح مدلولها و الأحكام المتعلقة بها.

## 1- تحديد موضوع البحث:

يعتبر النقل من أبرز مظاهر السلطة التي تتمتع بها الإدارة في أي وقت تشاء في سبيل تحقيق الصالح دون أن تكون لرغبة الموظف أي اعتبار لديها ممارسة تلك السلطة لأن المتعارف عليه نظاما أن الإدارة هي القائمة على تحقيق وتنظيم مصلحة الجهاز وأن من حقها تقدير استخدام تلك السلطة متى دعت إليها الحاجة دون أن تخضع لأي رقابة قضائية، ولكي يكون قرار النقل مشروعاً، يجب أن يهدف إلى تحقيق مصلحة العمل فإذا خالفت الإدارة هذه الغاية، فإن القضاء الإداري يلغي قرارها المشوب بعيب سوء استعمال السلطة، ويجب التأكيد على أن العلاقة التي تحكم الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية أو لائحية ويخضع الموظف لما تصدره الإدارة من قرارات وتعليمات متعلقة بحسن سير العمل وتنظيمه، ولكن أحياناً قد تلجأ الإدارة وهي بصدد مؤاخذة الموظف المخالف إلى نقله سواء مكانياً أو نوعياً متذرة بأن المصلحة العامة تتطلب ذلك بينما يحمل في طياته عقوبة تأديبية مبطنة وليس أمام الموظف الضعيف إلا القبول به، وإلا تعرض للمساءلة التأديبية أو طي قيده إذا انقطع عن عمله المدة النظامية.

لاشك أن عبارة المصلحة العامة واسعة ولا يمكن تقييدها بضوابط معينة من أجل الحكم على تصرفات الإدارة بأنها مشروعة أم لا، فإثبات عيب الانحراف بالسلطة يعد من المسائل التي يصعب اكتشافها لأنها غالباً ما تكون متعلقة بنفسية مصدر القرار تقع داخله بخلاف العيوب الأخرى التي يسهل اكتشافها، فضلاً عن أن الموظف في هذه الحالة يكون بعيداً عن مجريات الأمور داخل محيط الإدارة مصدرة القرار والتي غالباً ما تحتفظ بأسباب صدوره.

وإذا كانت القاعدة العامة أن الإدارة هي التي تمارس سلطتها أن تضع نصب عينيها تحقيق المصلحة العامة دون أي أغراض أخرى، فإن هناك حالات تجافي بها الإدارة تلك المصلحة لتحقيق أهداف أخرى ليس لها علاقة بالصالح العام، وأقرب الأمثلة على ذلك هي حالات نقل الموظف المخالف بنوعية المكاني والنوعي.

فإذا أرادت الإدارة معاقبة الموظف نتيجة لارتكابه مخالفة معينة فإنها تكون مقيدة بالعقوبات الواردة على سبيل الحصر في المواد 156، 157، 158، 159، من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر ولكن بعد البحث والتنقيب عن المقاصد الحقيقية في نقل الموظف تجدها إما بقصد الانتقام منه أو السخط عليه أو محاباة الغير على حساب ذلك الموظف الضعيف الذي لا يستطيع الوقوف في وجه الإدارة ومناقشتها في قرار نقله وإلا تعرض إلى نتائج لا تحمد عقباها. وهذا يفيد بأن النقل المكاني إذا كان متضمناً لجزاء مقنع لا علاقة له بالتأديب وأصوله النظامية فيجب إلغاؤه لمخالفته مبدأ المشروعية، لأن

نقل الموظف كعقوبة ممكن أن تسيء إلى سمعته ومكانته، وبالتالي تؤثر في نفسيته وقد تصيبه بالإحباط فضلا عن ذلك فإن تنفيذ قرار النقل ثم الحكم بإلغائه من شأنه أن يؤثر في استقرار الوضع الأسري للموظف نتيجة عدم استقراره في مكانه الوظيفي فضلا عن المشقة التي يتكبدها الموظف المنقول مما ينعكس سلبا على كفاءته وحسن سير العمل، وكما أشرنا سابقا فإن صعوبة إثبات الانحراف بالسلطة تكمن في أن أغلب قرارات النقل تصدر مذيلة بعبارة بناء على مقتضيات المصلحة العامة، فهناك فرضية تنص على أن كل قرار إداري يقوم على أسباب مشروعة، ويقع على من يدعى العكس إثبات فساد تلك الأسباب، الأمر الذي يعني وجود علاقة طردية بين سبب صدور القرار والغاية منه.

## 2- الإشكالية:

تتمثل إشكالية هذه الدراسة في بحث و تحديد مختلف الأحكام المتعلقة بنقل الموظف العام في ضوء التشريع الجزائري، و ذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي الذي مفاده:

**ماهي الأحكام المتعلقة بنقل الموظف العام في ضوء التشريع الجزائري؟**

و يتفرع هذا السؤال الرئيسي إلى السؤالين الفرعيين التاليين:

- ما المقصود بنقل الموظف العام؟ و ما أنواعه في ضوء التشريع الجزائري؟

- ماهي الضوابط القانونية لنقل الموظف العام؟ و ماهي ضمانات و آثار هذا النقل

في ضوء التشريع الجزائري؟

### 3 - أسباب اختيار الموضوع:

أ- الأسباب الذاتية:

-تتلخص الدوافع الذاتية لاختيار هذا الموضوع وهذا للاطلاع أكثر على مثل هذه المواضيع الإدارية.

- الميل و الرغبة الذاتية في دراسة المواضيع المتعلقة بالوظيفة العامة و ذلك بكوننا موظفات في هذا المجال.

ب- الأسباب الموضوعية:

- تتمثل الدوافع الموضوعية في قلة الدراسات التي عالجت الموضوع خاصة الجزائرية منها.

- التعرف على الأحكام المتعلقة بنقل الموظف العام و كذا حقوقه في هذه الحالة.

### 4- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من خلال الآتي:

- كون عملية النقل تمس المركز القانوني و التنظيمي للموظف العام.

- كون النقل قد يكون إجراءً تأديبياً في حق الموظف مما يتعارض مع إرادته الحرة في اختيار مكان عمله.

- كون الدراسة تحاول أن تبرز مختلف الأحكام المتعلقة بنقل الموظف العام و ما يترتب عليها من آثار.

## 5 - أهداف الدراسة:

إن أي باحث يقوم ببحث علمي في أي مجال كان، لابد أن يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة يرجو بلوغها من خلال بحثه، و نظراً لأهمية موضوع النقل في الوظيفة العمومية أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظف المنقول بالمؤسسات العمومية الإدارية و علاقته بالتوظيف، و في ضوء الاطلاع على مختلف الدراسات النظرية و التطبيقية التي تناولت هذا الموضوع فإن الدراسة تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف.

و نظراً لأهمية موضوع النقل و أثره على الأداء الوظيفي في الإدارة العمومية فإننا نهدف من خلال هذا البحث إلى مايلي:

## من الناحية النظرية:

- الرغبة في التعرف على الموظف المنقول من الناحية العملية.

- توضيح أهمية النقل في الوظيفة العمومية و دوره في تحسين أداء الموظف في المؤسسة العمومية الإدارية.

### من الناحية التطبيقية:

توضيح الحقوق و الواجبات التي يخضع لها الموظف الذي تم نقله.

### 6- المنهج المتبع:

ستتضمن دراستنا هذه كل من المنهج الوصفي و التحليلي حيث استعملنا المنهج الوصفي للتعرض لكل المفاهيم الخاصة بالنقل، والمنهج التحليلي في تحليل المضمون الذي ظهر من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية ذات الصلة بموضوع الدراسة الذي يعالج موضوع النقل في قانون الوظيفة العمومية الجزائري.

### 7- الصعوبات:

لا يخلو أي عمل من الصعوبات والعوائق ومن بين أهم الصعوبات والعوائق التي واجهتنا نذكر منها ما يلي:

- قلة المراجع و الدراسات المتخصصة حول الموضوع خاصة الجزائرية منها.

- ضيق الوقت، حيث أننا بدأنا البحث في فيفري 2022، و ذلك أن الموضوع يحتاج إلى البحث و التركيز أكثر.



فقد قمنا بتقسيم موضوعنا إلى فصلين:

الفصل الأول: تناولنا فيه الإطار المفاهيمي لنقل الموظف العام الذي ضم مبحثين، المبحث الأول استهللناه بماهية نقل الموظف العام والمبحث الثاني كان يتمحور حول أنواع نقل الموظف العام.

الفصل الثاني: كان عن الأحكام المتعلقة بنقل الموظف العام، وهو بدوره أيضا تضمن مبحثين فالأول تطرقنا فيه إلى الضوابط القانونية لنقل الموظف العام، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه ضمانات وآثار نقل الموظف العام.

## الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لنقل الموظف العام

يعتبر النقل الوظيفي من أبرز مظاهر السلطة التي تتمتع بها الإدارة في سبيل تحقيق المصلحة العامة، والمحافظة على سير المرافق العامة بانتظام<sup>1</sup> لدى نجد أن الهدف الخاص بالدوائر الحكومية هو أن تقوم باستخدام الموارد البشرية التي تقوم بالعمل ضمن مؤسساتها الاستخدام الأمثل عن طريق وضعه في المكان الذي يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم<sup>2</sup>.

فالنقل عبارة عن انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة أخرى في نفس مستواها أو أعلى منها، فيعتبر في هذه الحالة نقلا لترقية، وللنقل مجموعة من الضوابط من أهمها وجود وظيفة شاغرة تنطبق شروط شغلها على المواد نقله إليها، وعدم وجود مستحق أو مؤهل للترقية من الجهة المراد نقله لها، كذلك عدم جواز نقل الموظف المرقى من الوظيفة التي رقى إليها إلى وظيفة أخرى قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ مباشرته لأعمال الوظيفة المرقى لها، إضافة إلى وجود وظائف يمكن للجهات الحكومية النقل منها وإليها دون تنسيق من الوزارة الخدمة المدنية وتشمل مائة واثنين وتسعون سلسلة وظيفية، وللنقل العديد من الأحكام والقواعد والمسائل خاصة تلك التي تتعلق بحركات نقل الموظفين العموميين وحتى يمكن التعمق أكثر في هذا الموضوع وإرساء

<sup>1</sup> نبيلة صديقي: نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والمجتمع، ص 351 - 382.

<sup>2</sup> راندا: شروط نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى داخل الجهة، موقع الزيارة :  
<https://www-zayadda.com/condition-for-emplouyee-transferfrom.one.job.amothe.within.the.entitye>.

ثقافة قانونية لدى كل من الموظفين العموميين ومسيري الموارد البشرية لابد من التطرق إلى مفهوم نقل الموظف وتعريفه وتمييزه عن وضعيات مشابهة له وهذا ما سنتناوله في هذا الفصل بالتفصيل.

### المبحث الأول: ماهية نقل الموظف العام

حتى يتسنى لنا الإحاطة بمفهوم نقل الموظف العمومي لابد لنا من التطرق لعدة عناصر كالتعريف القانوني والفقهي لنقل الموظف ، والصور التي يمكن أن يتخذها، كما لا بد من معرفة الضوابط القانونية اللازمة لصحته، وإضافة إلى المرجعية القانونية التي تحكم نقل الموظف العام. وهذا ما سنتطرق له من خلال هذا المبحث.

## المطلب الأول: مفهوم نقل الموظف العام

يعتبر النقل إجراء أو تدبيراً داخلياً تتخذه السلطة الإدارية المختصة في إطار سلطتها في الاستفادة من خدمات موظفيها وفقاً للقواعد والإجراءات القانونية وبغية تحقيق الصالح العام وضمان سير المرافق العامة بانتظام، ويقصد بالنقل هو انتقال الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في نفس المستوى تكون مساوية لها في المسؤوليات والرواتب، وذلك لمعالجة بعض الضروريات العمل مع إمكانية وجود متغيرات من ظروف العمل أو في الطبيعة المتخصصة للعمل، وبذلك فهو يعني استبدال الوظيفة المسندة للموظف بوظيفة شاغرة من نفس الدرجة، وذلك بهدف الاستفادة منه في وظيفة أخرى أو لإعادة توزيع الموظفين داخل الوحدة الإدارية.

وبالرجوع إلى أحكام المواد 156، 157، 158 من الأمر رقم 06 / 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 فإن حركات نقل الموظفين تنقسم إلى قسمين أساسيين هما حركة نقل الموظفين، ونقل الموظفين، فحركة نقل الموظفين هي حركات نقل الموظفين الداخلية والتي تنسم بطابعها العام والدوري أو الطابع المحدود والظرفي، تتم هذه الحركات في حدود ضرورات المصلحة كما تأخذ بعين الاعتبار عند تجسيدها رغبات الموظفين المعنيين ووضعيتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءتهم المهنية، أما نقل الموظفين فهي عملية يتم من خلالها نقل الموظف في نفس الرتبة التي يشغلها من إدارة إلى إدارة أخرى

غير إدارته الأصلية وسواء كان ذلك داخل نفس إقليم الولاية أو إلى ولاية أخرى على نحو ينتج عنه شغور المنصب المالي محل عملية النقل لدى الإدارة المستقبلية<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: تعريف نقل الموظف العام

يقصد بنقل الموظف أن تستبدل بالوظيفة المسندة إليه، وظيفة خالية من نفس النوع والدرجة عادة في إدارة أخرى<sup>2</sup> إلا أن هذا التعريف غامض بعض الشيء، كما عرف الدكتور ( محمد فؤاد مهنا النقل: بأنه نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى سواء كان هذا النقل في نفس الكادر أو كادر آخر، سواء أكان في نفس الوظيفة أو إلى وظيفة أخرى درجتها مختلفة، وما يلاحظ من هذا التعريف انه اشتمل على مختلف صور النقل سواء في الحالات العادية أو التأديبية، إلا انه لم يوضح آلية نقل الموظف العام ولا السلطة المختصة بذلك.

---

<sup>1</sup>مطوية متعلقة بحركات نقل الموظفين، من إعداد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان ، العدد 9، سنة 2019

<sup>2</sup> ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، ديوان المطبوعات والمعرفة الجامعية، الإسكندرية 1985، ص244.

أما على المستوى التشريعي فلم يقدم المشرع الجزائري تعريفا تشريعيا للنقل بل اقتصر على تناول أحكامه في المواد من 156 إلى 157 من الأمر 03-06 والمواد 51 وما بعدها من المرسوم الأساسي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والتي أكدت بأنه من حق السلطة المختصة أن تقوم بإجراء حركة تنقلات للموظفين بعد اخذ رأي اللجان المتساوية الأعضاء، وتعطي هذه اللجنة رأيها في القوائم الدورية الخاصة بالانتقالات وقت إعدادها من قبل الإدارة والمصالح والجماعات المحلية للمؤسسات والهيئات العمومية، وفي حالة عدم وجود القوائم الدورية للانتقال يجوز للموظفين الاطلاع على المناصب الشاغرة. ويجب أن تراعي في الانتقالات المقررة طلبات المعنيين، وقيمتهم المهنية، واقتديتهم وحالتهم العائلية، والأسباب الصحية للموظف وزوجته وأولاده، وذلك في حدود ما تطلبه فائدة المصلحة على انه يجوز أن تقرر الانتقالات تلقائيا عندما تتطلب الضرورة المصلحية ذلك، وفي هذه الحالة يجب اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ القرار، حيث يستكشف من نص المادة عرضها مباشرة لإجراءات وضوابط نقل الموظف العام دون توضيحها لمعناه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>أنظر المواد 157-158-159 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006

والمواد من 51 إلى 53 من المرسوم الأساسي 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985.

<sup>2</sup>بولربال أمحمد، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة 2017-2018، ص34.

عموما يمكننا القول أن نقل الموظف العام هو الإجراء الإداري الذي تقوم به السلطة الإدارية المختصة عن طريق قرار إداري يهدف إلى نقل الموظف العام من وظيفته إلى وظيفة أخرى داخل أو خارج الإدارة التي يتبعها، يوازي أو يختلف عن منصبه إما بطلب من المعني أو انفراديا.

من خلال التأمل في النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية لوحظ غياب تعريف لعملية نقل الموظفين وهنا يستدعي البحث عن تعريف لهذه الأخيرة.

فالأمر رقم 66-133 رغم تخصيصه لفصل كامل للنقل وهو الفصل الرابع من الباب الخامس، إلا أنه لم يعرف هذه العملية وكذلك الشأن بالنسبة للأمر رقم 06/03 فقد خصص فصلا كاملا لعملية النقل، وهو الفصل السادس من الباب الخامس المتعلق بتنظيم المسار المهني، إلا أنه لم يعرفها.

وعلى مستوى النصوص التنظيمية أغلق المرسوم رقم 85/59 هذه المسألة أيضا رغم تخصيصه الفصل الخامس من الباب السادس لحركة النقل، كما لم يعرفها المنشور رقم 10 الصادر بتاريخ 26/05/2010 المتعلق بعملية نقل الموظفين<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>المنشور رقم 10 المؤرخ في 26/05/2010، الذي يتعلق بعملية نقل الموظفين صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.



التعريف الفقهي لعملية النقل:

في ظل غياب تعريف لعملية النقل في النصوص القانونية والتنظيمية حاول الفقه تعريفها فيرى علي خطر شطناوي أن نقل الموظفين هو: سلطة تقديرية تتمتع بها السلطة الإدارية المختصة تمكنها من إجراء تنقلات بين موظفيها بغية الاستفادة من قدرات وخبرات ومؤهلات الموظف العام على أفضل صورة ممكنة. أما سليمان سليم بطارسة فيرى أن النقل<sup>1</sup> Metation هو فك ارتباط الموظف من الدائرة المنقول منها وربطه بالدائرة المنقول إليها بحيث يصرف راتبه وتصدر القرارات المتعلقة به من دائرته الجديدة. استنادا إلى الأحكام القانونية الواردة في الأمر 03/06 واسترشادا بالتعاريف المذكورة أعلاه يمكن تعريف عملية النقل بأنها: تحويل الموظف بناء على طلبه وفق اعتبارات محددة قانونا أو إجباريا مراعاة لضرورة المصلحة من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى بموجب قرار إداري فردي صادر من السلطة المختصة التي تتمتع بسلطة تقديرية في ذلك.

---

<sup>1</sup> علي خطر شطناوي، المرجع السابق، ص 165.

## الفرع الثاني: تمييز نقل الموظف عن بعض الوضعيات المشابهة له

إن الوضعية المشابهة لنقل الموظف العام هي وضعية الانتداب، و لهذا سنقوم بإجراء التمييز بين النقل و الانتداب و بهذا وجب تعريف هذه الأخيرة و بيان شروطها حتى يتسنى لنا معرفة الفرق بينهما.

إن الانتداب هو من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين أي من اختصاص السلطة الرئاسية حيث تمارس مظاهر هذه الأخيرة من قبل الرئيس الإداري، وبناء على ما تقدم فإجراء مقرنة بسيطة بين الانتداب والنقل توضح لنا مدى التقارب بين المفهومين من حيث انتقال الموظف العام من وظيفة إلى أخرى، ومن حيث السلطة صاحب الصلاحية في اتخاذ قرار النقل أو الانتداب إذ هي نفس السلطة أي السلطة صاحبة الصلاحية في التعيين، إلا أن الفرق الأساسي بينهما يكمل في كون النقل ليس إجراء استثنائيا بل هو إجراء عادي، خلافا للانتداب، كذلك فالنقل دائم بينما الانتداب إجراء مؤقت ينتهي بانتهاء المدة المقررة له والتي لا تتجاوز خمسة سنوات<sup>1</sup>.

بمعنى أن الانتداب أسلوب مؤقت لشغل الوظيفة العمومية بناء على ترك الموظف المنتدب لوظيفته الأصلية ليشغل وظيفة أخرى بصورة مؤقتة، ليعود الموظف إلى وظيفته بمجرد انتهاء فترة انتدابه بينما نقل الموظف من وظيفته لوظيفة أخرى سواء في سلك آخر

<sup>1</sup> خذيري عبد الغفور، النظام القانوني لنقل الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة تبسة، 2015-

أو في نفس السلك، فهو أسلوب دائم لشغل الوظيفة العمومية المنقول إليها الموظف<sup>1</sup>، وهذا هو جوهر الفارق مع الانتداب الذي هو أسلوب مؤقت، ويترتب على هذا الفرق الجوهرى أن الموظف المنتدب يعود بعد انتهاء انتدابه إلى وظيفته الأصلية وهما ما يعني أن منصبه يبقى شاغرا في الإدارة التي يمارس فيها وظيفته، الأمر الذي يختلف في النقل الذي يعتبر نهائيا فلا دعوة للموظف إلى وظيفته الأصلية الذي قد يشغلها موظف آخر بطريق الترقية أو التعيين لموظف جديد<sup>2</sup>.

**أولاً: تعريف الانتداب:** من خلال المادة 133 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006<sup>3</sup> والتي تقول: الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

وحسب هذه المادة فإن الموظف هو أن ينقل من وظيفته الأصلية مؤقتا و استثناء ليقوم بأعمال وظيفة أخرى سواء كانت من نفس درجة وظيفته، أو كانت تعلوها مادامت قد

<sup>1</sup> محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع السابق، ص394.

<sup>2</sup> دبوب حكيم، النظام القانون للانتداب في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2012-2013، ص43.

<sup>3</sup> الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة، جريدة رقم 46، مؤرخة في 2006/07/16.

توافرت لديه شروط استحقاقها بجدارة، فهو بعد الندب كما كان قبل الندب سوف يقوم بأعباء وظيفة واحدة<sup>1</sup>.

### ثانياً: شروط الانتداب:

إن تعيين الموظف في سلك آخر، يخضع مبدئياً لنفس الشروط المطلوبة للتعيين بطريقة التوظيف المباشر، والسلطة الرئاسية عندما تقوم بعملية الندب عليها أن تراعي الشروط المطلوبة لشغل الوظائف العامة، وتتمثل شروط التعيين طبقاً للمادة 75 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006<sup>2</sup> السالف الذكر، ويعتبر غياب هذه الشروط أو فقدانها سواء قبل التعيين الأولى وأثناء تواجد الموظف في وظيفته يؤدي بالسلطة الرئاسية إلى إنهاء الخدمة التام ومن ثم فقدان صفته كموظف وذلك بقوة القانون وهو ما أكدته المادة 216 الأمر 03/06<sup>3</sup>، ويتقرر إنهاء التام للخدمة بنفس الإشكال التي فيها التعيين. وهذا وإن الندب لا يمكن أن تقوم به السلطة الرئاسية إلا إذا كانت هناك وظيفة قائمة فعلاً وخالية من شاغلها الأصلي، ولها تمويل في الميزانية.

<sup>1</sup> مصطفى أبو زيد فهي ، الوسيط في القانون الإداري، تنظيم الإدارة العامة، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار المطبوعات الجامعية، ص 632.

<sup>2</sup> أنظر المادة 75 من الأمر 03/06 سابق الذكر.

<sup>3</sup> الأمر رقم 03/06 المرجع السابق.

كما أن الموظف لا يمكن أن يتم نقله أو نديه أو وضعه في حالة الاستيداع إلى حين ترسيمه أو تثبيته في منصب عمله، حيث نصت المادة 88 من الأمر 03/06<sup>1</sup>. لا يمكن نقل المتريص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع .

ذلك أن الانتداب ينبغي فيه أن تكون الوظيفة المنتدب إليها شاغرة من شاغلها الأصلي وأيضا أن تكون حاجة الوظيفة في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك.

### ثالثا: إجراء الندب

ينتدب الموظف بأحد الطريقتين:

إما بناء على طلبه لكن بموجب قرار تتخذه السلطة الرئاسية، وهذا ما يعني أنها قد تقبل طلب الموظف المؤكد للانتداب، وهذا بطبيعة الحال فلها السلطة التقديرية لذلك، وفي هذا الحال لا يكون أمام الموظف إلا التقدم بالظعن في قرار الرفض خاصة إذا كان يريد إنهاء تكوينه أو دراسته، ورقابته في هذه الحالة تخص فقط مدى إساءتها لاستعمال السلطة حسب ما نصت عليه المادة 135 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

---

<sup>1</sup> أنظر المادة 88 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

وإما تلقائيا في حالة الضرورة الملحة والتي تقتضيها المصلحة العامة المادة 97 من المرسوم 59/85 السالف الذكر وكذلك المادة 102، مع الأخذ بعين الاعتبار مدة الانتداب:

- مدة دنيا قدرها ستة أشهر

- مدة قصوى قدرها خمسة سنوات.

( ويتم الانتداب بقرار وزاري مشترك أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة المستقبلية في حدود اختصاصات كل منها تبعا).

وبالتالي يمكننا القول أن السلطة المؤهلة أو السلطة المختصة أينما وردت في هذا القانون هي دوما السلطة الرئاسية وهي:

- الوزير المختص.

- الوالي بالنسبة للوحدات المحلية.

- رئيس المجلس الشعبي البلدي.

- رئيس المؤسسة العمومية أو الإدارة العمومية.

أي أن الانتداب هو من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين أي من اختصاص السلطة الرئاسية حيث تمارس مظاهر هذه الاخيرة من قبل الرئيس الإداري.

وبناء على ما تقدم فإجراء مقارنة بسيطة بين الانتداب والنقل توضح لنا مدى التقارب بين المفهومين من حيث انتقال الموظف العام من وظيفة إلى أخرى، ومن حيث السلطة صاحبة الصلاحية في اتخاذ قرار النقل أو الانتداب، إذ هي نفس السلطة أي السلطة صاحبة الصلاحية في التعيين، إلا أن الفرق الأساسي بينهما يكمل في كون النقل ليس إجراء استثنائياً بل هو إجراء عادي، خلافاً للانتداب، كذلك فالنقل دائم بينما الانتداب إجراء مؤقت ينتهي بانتهاء المدة المقررة له والتي لا تتجاوز الخمسة سنوات.

## المطلب الثاني: التفرقة بين النقل كإجراء تنظيمي داخلي والنقل كعقوبة تأديبية

إن التفرقة بين التدابير الداخلية و الجزاءات التأديبية هي مسألة صعبة ومعقدة على العموم، فالكشف عن القصد الحقيقي لجهة الإدارة من إجراء النقل لا يكون سهلا في كل الأحوال، ذلك لأن القضاء يستعمل عدة معايير قصد الوصول إلى نية الإدارة نظرا لأهمية النتائج المترتبة على هذه التفرقة كونها تتصل اتصالا وثيقا بحماية الموظف العام من تعسف الإدارة في استعمال حقها في مجال المحافظة على المصلحة العامة.

أمام تردد القضاء الإداري لاسيما الفرنسي منه في تحديد معيار التفرقة بين الإجراء الداخلي الذي منحه المشرع للإدارة من أجل ضمان حسن سير المرفق العام والعقوبة التأديبية التي تهدف إلى المحافظة على الانضباط العام استقر الفقه الفرنسي على رأسه الأستاذ <sup>1</sup> DE CORAIL على ثلاث معايير رئيسية اعتمدها القضاء الفرنسي يمكن إيجازها في: معيار البحث عن نية الإدارة، معيار جسامة الأثر المترتب عن الإجراء، معيار تحليل الأسباب نحاول تفصيلها.

---

<sup>1</sup>L de CORAIL La distinction entre mesure didisciplinaire et mesure hierarchique dans le droit de la fonction publique, AJDA 1967, pp.3-27 .



## الفرع الأول: البحث عن نية الإدارة

يحاول القضاء بموجب هذا المعيار تحديد قصد الإدارة من اتخاذها لقرارها وما إذا كانت تهدف به إلى إنزال العقاب بالموظف، أم مجرد استعمال سلطتها في تنظيم المرفق العام بغية تمكنه من أداء عمله بانتظام واضطراد. وإذا كانت الإدارة لا تكشف في الغالب عن قصدتها من اتخاذ قرار نقل الموظف إلا أن القضاء الفرنسي يستعين ببعض الاعتبارات لتحديد قصد الإدارة وذلك بالرجوع إلى الظروف والمعطيات الملموسة في القضية وإلى مدى تطبيق النصوص القانونية، التي تبيح للإدارة اتخاذ القرار محل النزاع<sup>1</sup>.

فإن اتضح أن المشرع قد ألقى السلطة الرئاسية من إتباع الإجراءات التأديبية، فإنه دون شك يريد من وراء ذلك الاعتراف للإدارة بحقها في استعمال التدابير الداخلية لضمان حسن سير المرفق العام. وفي حالة سكوت المشرع فإن هذا السكوت يفسر كذلك لصالح الإدارة لأن القرار المتخذ من قبلها في هذه الحالة يعد من قبيل التدابير الداخلية<sup>2</sup>.

هذا ويستند القضاء كذلك في بحثه عن نية الإدارة على شكلية تسبب القرار فإذا فرض المشرع على الإدارة تسبب قرارها بالنقل فإنه يجعل من هذا القرار قراراً تأديبياً. كما يمكن استخلاص الصفة التأديبية. كما يمكن استخلاص الصفة التأديبية لقرار النقل من

<sup>1</sup>F.LAURIE,La faute disciplinaire dans la fonction public, tom1, PUAM , 2002, pp, 207-208.

<sup>2</sup> كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، 2006، ص121.

الوثائق المتبادلة بين الإدارة والموظف والمشاكل القائمة بينهما التي سبقت صدور قرار النقل مما يستفاد منه نية الإدارة المبيتة في إنزال العقاب<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: معيار جسامة الأثر المترتب على الإجراء

يقتضي هذا المعيار البحث عن النتائج التي خلفها القرار الذي اتخذته الإدارة، فموجبه ينظر القضاء إلى مدى جسامة الآثار الناجمة عن إجراء النقل ومقدار الضرر اللاحق بالموظف المنقول. فالثابت عن مجلس الدولة الفرنسي يشترط أن يكون الضرر على قدر معين من الخطورة والجسامة كي تسبغ الصفة التأديبية على قرار النقل. فإذا كان من نتائج النقل التلقائي إبعاد الموظف عن مسكنه العائلي وفقد بعض المزايا المادية كخفض المرتب أو نقله إلى وظيفة أدنى في السلم الإداري، اعتبر القضاء هذا النقل بمثابة جزاء تأديبي. أما التغييرات الطفيفة في المزايا المادية التي من شأنها أن تحدث نتيجة لقرار النقل التلقائي فلا يأخذها القاضي بعين الاعتبار<sup>2</sup>.

تطبيقا لذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي في قراره الصادرة بتاريخ 10 فيفري 1978 بأن إجراء النقل ولو تم لمصلحة المرفق، إلا ان الصفة التأديبية تلحقه إذا أدى إلى خفض المسؤوليات المنوطة بالموظف خفضا حقيقيا، أو أدى إلى تغيير في صفته الوظيفية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عادل الطيطبائي، المرجع السابق، ص172.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص122.

<sup>3</sup> C.E, 10 fevrier1978,Minister de travail c/Dame Baraba, R.D.P, n 1, 1979,p 286.

وعلى العكس من ذلك قرر في قراره الصادر بتاريخ 7 ماي 1980 بأن الإجراء الذي يقصد إعادة تنظيم المرفق وتحديثه، مما يستلزم إعادة توزيع الاختصاصات بين المديرين لا يعتبر كعقوبة تأديبية مقنعة تستتر به وراء الإجراء التنظيمي الداخلي، طالما أن المسؤوليات المناطة بأحد المدراء ممن شملهم الإجراء، تقترب من تلك التي كان يمارسها قبل صدور القرار<sup>1</sup>.

وقد تبنى القضاء الجزائري الموفق ذاته باشتراطه أن يكون الضرر على قدر معين من الخطورة والجسامة كي يسبغ الصفة التأديبية على القرار النقل التلقائي أو التوقيف المؤقت فينقلب بذلك الإجراء التنظيمي الداخلي، وقد أكد ذلك من خلال قرار المجلس الأعلى الصادر بتاريخ 9 جانفي 1982 الذي جاء فيه: بأنه من الثابت فقها و قضاء أن الإيقاف لا يعد في حد ذاته إجراء تأديبيا إذ غالبا ما يلجأ إليه خدمة لمصلحة المرفق<sup>2</sup>. أما في قرار الصادر 18 مارس 1978 فأقر بأن التوقيف المؤقت إذا زاد عن المدة التي حددها المشرع ينقلب إلى جزاء تأديبي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>C.E, 7 Mai 1980, Center hospitalier de p,c/ MLLE D,H, n25, 1980 , p 347.

<sup>2</sup> المجلس الاعلى، الغرفة الإدارية، تاريخ 9 جانفي 1982، ملف رقم 23650، المجلة القضائية، العدد 1، سنة 1989 ص219.

<sup>3</sup>المجلس الاعلى، الغرفة الإدارية، تاريخ 18 مارس 1978، أشار إليه: كمالرحماوي، المرجع السابق، ص122.

ولعل أهم ما يمكن استخلاصه في هذا الإطار أن القضاء الجزائري اعتمد على معيار جسامة الأثر المترتب على الإجراء للتمييز بين التدابير الداخلية والعقوبات التأديبية.

### الفرع الثالث: معيار تحليل أسباب الإجراء

يتمثل هذا المعيار في البحث عن الأسباب التي دفعت الإدارة إلى اتخاذ الإجراء وذلك لمعرفة ما إذا كانت الجهة الإدارية تبتغي المحافظة على المصلحة العامة للمرفق أو تأديب الموظف العام. فإذا كانت الأسباب واقعية أو قانونية من طبيعة تأديبية ثبتت الصفة التأديبية للإجراء المتخذ<sup>1</sup>، كأن يسبق اتخاذ إجراء النقل ارتكاب الموظف العام لذنوب إداري. وقد تفصح الإدارة عن الأسباب التي دفعتها لاتخاذ القرار النقل التلقائي بسلك الموظف، فيتضح في هذه الحالة أنها ترمي إلى اتخاذ قرار تأديبي<sup>2</sup>.

أما إذا كانت الأسباب من طبيعة رئاسية يقتضيها العمل في المرفق فإن قرار النقل التلقائي لا يعدو أن يكون مجرد إجراء تنظيمي ولو تم النقل في غير مصلحة الموظف<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عادل الطيببائي، المرجع السابق، ص 174.

<sup>2</sup> F.LAURIE,op,cit,pp211-213.

<sup>3</sup> عادل الطيببائي، المرجع السابق، ص 174.

وقد تكون الأسباب التي دفعت الإدارة إلى اتخاذ قرار النقل متنوعة أي أن تعبر عن نية الإدارة في المحافظة على الصالح العام وتأديب الموظف العام في آن واحد في هذه الحالة يكون القرار تأديبيا<sup>1</sup>.

أما عن الموقف القضاء الإداري المصري فالثابت عنه أنه يجمع بين المعايير الثلاثة للتمييز بين العقوبة التأديبية والإجراء الداخلي في مجال نقل الموظفين وذلك من خلال معيار موضوعي يعتمد فيه على بعض القرائن والظروف الملازمة لاتخاذ إجراء النقل للكشف عن نية الإدارة الحقيقية والهدف التي تبتغي تحقيقه<sup>2</sup>. إذ يصعب في كثير من الأحيان أن يكشف القضاء عن القصد الحقيقي للإدارة دون بحيث الملابس المحيطة بالإجراء المتخذ وتحليل الأسباب التي استند إليها.

ولا شك أن هذا الاتجاه يوفر ضمانا أكبر للموظفين عن طريق فحص القرارات الصادرة عن الإدارة التي تخفي جزاءات تأديبية مقنعة وبالتالي التصدي لها وإلغائها.

---

<sup>1</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص123.

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، 1995، ص312-

## المبحث الثاني: أنواع نقل الموظف

بعد التطرق إلى مفهوم النقل بصفة عامة في المبحث الأول يمكننا أن تطرق من خلال هذا المبحث إلى أنواع نقل الموظف والذي يصنف إلى عدة أنواع تختلف بحسب الزاوية التي ينظر له من خلالها، فهو إما مكاني أو نوعي وذلك بالنظر إلى طبيعته وإما إرادي أو إجباري وذلك بالنظر إلى رغبة الموظف. وهذا ما سنتناوله من خلال المطلب الأول والثاني على التوالي.

### المطلب الأول: أنواع نقل الموظف العام من حيث طبيعة النقل

حيث يمكن تقسيم نقل الموظف العام إلى نقل مكاني وآخر نوعي

#### الفرع الأول: النقل المكاني

يقصد بالنقل المكاني أن يتم تغيير مكان عمل الموظف من مكان إلى آخر أي نقله إلى وظيفة أخرى مماثلة للوظيفة الأصلية نوعا ودرجة سواء أكان النقل داخل الدائرة التي يعمل فيها الموظف أو خارجها<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> محمد رفعت عبد الوهاب، حسين عثمان محمد عثمان، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، سنة 2001، ص282.

وقد استقر القضائي الإداري في مصر على أنه إذا تم النقل بناء على مقتضيات المصلحة العامة فإنه يدخل ضمن الاختصاص التقديري للإدارة ولا رقابة للقضاء عليه<sup>1</sup>، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا في هذا الشأن: من حق الإدارة نقل الموظف من إحدى وظائفها إلى أخرى التي لا تقل درجة عن الأولى فإن هذا النقل يعتبر مكانياً، تملكه الإدارة لسلطتها التقديرية التي لا معقب عليها فيها متى اقتضت ذلك دواعي المصلحة العامة، والنقل بهذا الوصف يخرج عن اختصاص دائرة القضاء الإداري<sup>2</sup>.

مؤدى هذا الحكم أن السلطة الإدارية المختصة هي وحدها من تتمتع بحق التقدير والملائمة في النقل موظفيها من مكان لآخر، غير أن السلطة التقديرية للإدارة لا تعني السلطة المطلقة، فقد جرى القضاء الإداري على رقابة قرارات نقل الموظفين مكانياً من حيث اختصاص الجهة التي أصدرت قرار النقل، وخلو القرار من عيب التعسف في استعمال السلطة. ومن ثم فإن النقل المكاني يخضع لرقابة القضاء على مشروعية سواء من حيث سببه وغايته، وبالذات يجب أن تكون غاية النقل المكاني تحقيق مصلحة العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> حميدي القبيلات، الوجيز في القضاء الإداري، دار وائل للنشر، 2011، ص152.

<sup>2</sup> محمد رفعت عبد الوهاب، حسين عثمان محمد عثمان، المرجع نفسه، ص282.

<sup>3</sup> ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعة، سنة 1996، ص 269.

## الفرع الثاني: النقل النوعي

بما أنه يمكن للإدارة أن تنقل الموظف من مكان إلى آخر فلها أيضا أن تنقله من وزارة أو مصلحة إلى أخرى، أو من مؤسسة أو هيئة إلى أخرى، ففي هذه الحالة يسند إلى الموظف وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية التي تم تعيينه فيها من حيث الدرجة أو الأقدمية أو المرتب سواء أكان النقل داخل الوحدة الإدارية التي يعمل فيها أو إلى إدارة أخرى<sup>1</sup>.

يتضمن النقل وفق هذا المفهوم تغييرا للمهام والواجبات المنطوية بالموظف المنقول لأنه يلحق بوظيفته مغايرة لوظيفته السابقة للنقل وفي هذه الحالة تختص دوائر القضاء الإداري بالرقابة على قرار الإدارة بالنقل لاحتمال أي تسعى الإدارة من وراء من وراء قرارها إلى معاقبة الموظف كوسيلة مقنعة<sup>2</sup>.

وتجب الإشارة في هذا الإطار إلى أن النقل النوعي قد يتم إما بناء على طلب الموظف، إذ يستبعد في هذه الحالة وجود شبهة التعسف، أو بقرار تقديري من السلطة المختصة التي تملك صلاحية التعيين أي من غير طلب الموظف المنقول.

<sup>1</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون سنة الطبعة، ص139.

<sup>2</sup> صديقي نبيلة، مرجع سابق، ص61.



## المطلب الثاني: أنواع نقل الموظف العام بالنظر إلى رغبته

حيث يقسم النقل من هذا المنظور إلى نقل إرادي ونقل إجباري

### الفرع الأول: نقل الموظف العام الإرادي (الإختياري):

وهو ما نصت عليه المادة 157 من الأمر 03/06 والتي أشارت إلى ما يلي:"

يمكن نقل الموظف بطلب منه مع مراعاة ضرورة المصلحة".

فقد أجاز القانون نقل الموظف العام من مكان لآخر وفقا للمصلحة الإدارية والتي يكون للإدارة سلطة تقديرية في إجابة الموظف لمطلبه، أنها تقوم بدراسة طلبات الموظفين مسترشدة في ذلك رأي اللجنة المتساوية الأعضاء التي تتمثل الإدارة والموظفين ورأي اللجنة الاستشارية للإدارة غير ملزمة لها وبعد دراسة الطلبات واستشارة اللجنة تقوم الإدارة بإعداد قائمة خاصة بإجابة طلبات نقل الموظف العام وإذا تعدد الموظفين طالبوا بنقل إلى مكان آخر معين<sup>1</sup>.

فتقوم الإدارة بترتيب طلباتهم بالتالي الاستجابة لمطالبهم مراعاة في ذلك:

- الأسباب الصحية للموظف وزوجته وأولاده.

- الحالة العائلية أي مراعاة وضع المتزوج والأعزب.

<sup>1</sup>نواف كعنان، القانون الإداري، ك2 ن دار الثقافة، طبعة 01، الإصدار الخامس، 2007، ص87.

- أقدمية الموظف في الخدمة.

- الدرجة الوظيفية التي يشغلها الموظف.

- المعلومات التي أوردتها الموظف بطلبه والتأكد من صحتها.

### الفرع الثاني: نقل الموظف العام الإجباري:

وهو مانصت عليه المادة 158 من القانون الأساسي للموظفين العموميين 03/06

والتي أشارت إلى ما يلي: " يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة

المصلحة ذلك ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ نقل الموظف

العام، ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أوقفت هذا الموظف العام".

إن مسألة التنظيم الإداري الداخلي لهيئة ومصلحة معينة من المسائل التي تدخل في

مصلحة الإدارة وقد يترتب على إعادة التنظيم لإحدى المصالح والهيئة ضرورة نقل بعض

الموظفين من مكان لآخر، وفي هذه الحالة أجاز القانون للجهة الإدارية أن تقوم بنقل

بعض الموظفين مكانيا من مكان الذي عين فيه إلى مكان آخر، ونقل الموظف العام

الإجباري هو إجراء تأديبي يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر كما قد

يكون نقل الموظف العام نوعيا أي نقل الموظف إلى وظيفة أخرى في مصلحة.

ملخص الفصل:

الأصل أن تخضع قرارات النقل للاختصاص التقديري للإدارة، ولها مطلق الحرية في تقدير ظروف العمل ومقتضياته، وليس للعامل الحق في الطعن بقرارات النقل، ومن المستقر عليه في الفقه والقضاء الإداري أن قرارات نقل الموظفين تستقل بها جهة الإدارة، و لها مطلق الحق في إصدارها لأنه لها دون غيرها تقدير ظروفها والاسترشاد بما تراه من الاعتبارات المؤيدة لها حسب ما تراه مناسباً لصالح العمل وأنه ليس للموظف إزاء تنظيم العمل في الإدارة، وما يقتضيه الصالح العام من تنسيق وتوزيع الاختصاصات حق مكتسب في تقلد وظيفة معينة دون الأخرى على القرارات الإدارية بنقل موظفيها، بين النقل المكاني والنقل النوعي، والجهة المختصة بسلطة التعيين، حيث نجد أن النقل يتكون من نوعين هما نقل مكاني ونقل نوعي، فالأول يقصد به نقل موظف من وظيفة إلى أخرى مماثلة لها نوعاً ودرجة سواء أكان النقل داخل دائرته التي يعمل فيها الموظف أو خارجها، وهذا بنفس المرتبة والدرجة والأقدمية، وأن يكون نقل الموظف أمراً تقتضيه المصلحة العامة.

أما النوع الثاني فيعتبر نقل النوعي من وظيفة إلى أخرى تختلف في الأولى في نوعها من حيث الدرجة أو الأقدمية أو المرتب، وفي هذه الحالة تختص دوائر القضاء الإداري برقابة على القرار الإدارية بنقل موظف فيها لا تطوي القرار على آثار سلبية تلحق

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنقل الموظف العام

---

الموظف واحتمال أن تسعى الإدارة من وراء قرارها بالنقل إلى معاقبة الموظف كوسيلة

مقنعة تأديبية.

## الفصل الثاني:

الأحكام المتعلقة بنقل الموظف العام

يعتبر نقل الموظف العام من الوضعيات القانونية التي تطرأ في معظم الإدارات والمؤسسات العمومية على مدار السنة، وهذا لتغير ظروف الموظفين وحاجتهم إلى النقل من وظيفة إلى أخرى، وحاجة الإدارة إلى هذا النقل الذي يخدم مصلحتها العامة، أما النقل كعقوبة تأديبية فيحدث في ظروف مغايرة، أو يمكننا القول يحدث دون التخطيط له، ولهذا كان من الأهمية وضع شروط وإجراءات تنظم هذا النقل، كما أنه على الموظفين العلم بكل الحقوق والضمانات التي شرعها لهم القانون خلال عملية النقل حتى لا يهدر حق الموظف العام.

ولهذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

**المبحث الأول: الضوابط القانونية لنقل الموظف العام**

**المبحث الثاني: ضمانات وآثار نقل الموظف العام**

### المبحث الأول: الضوابط القانونية لنقل الموظف العام

تتم عملية نقل الموظف العام وفقاً لجملة من الشروط و الإجراءات ، و تختص بهذا سلطة محددة . حيث قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين في الأول نتطرق لشروط و إجراءات النقل و في المطلب الثاني نعرض على السلطة المختصة بنقل الموظف العام.

### المطلب الأول: شروط و إجراءات نقل الموظف العام

إن قرار نقل الموظف العام يجب أن يصدر مستوفياً لكل الشروط اللازمة و أن تتبع الإدارة قبل إصداره جميع الإجراءات الضرورية. حيث لم يتطرق الأمر 03/06 بالتفصيل إلى هذه الشروط و الإجراءات، إلا أن بعض النصوص القانونية و المناشير وضحت بعض النقاط التي كان فيها اللبس، و بهذا قسمنا هذا المطلب إلى فرعين . الفرع الأول شروط نقل الموظف العام و الفرع الثاني إجراءات نقل الموظف العام.

### الفرع الأول : شروط نقل الموظف العام

تتمثل هذه الشروط في الآتي:

1- الترسيم : نصت المادة 88 من الأمر 03/06 على : "لا يمكن نقل المتريص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع . " و بهذا اشترط المشرع صفة الترسيم في الموظف المنقول ، كما جاء في المنشور رقم 10 المؤرخ في 26 ماي 2010 الصادر من المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بعملية نقل الموظفين أنه لا ينقل الموظف إلا بعد توفره على (03) ثلاثة سنوات خدمة فعلية<sup>1</sup>

و نص المنشور الإطار رقم 0.9/05 على : "لا يسمح بالمشاركة في حركة التنقل إلا للموظفين الذين تم تثبيتهم في رتبهم وفق الإجراءات المحددة قانوناً ، و يعتبر مثبتاً كل موظف يصل تقرير تثبيته (لجنة التثبيت) إلى المصلحة المختصة قبل 31 ديسمبر من كل سنة."<sup>2</sup>

<sup>1</sup>انظر المنشور رقم 10 المؤرخ في 2010/05/06 المتعلق بعملية نقل الموظفين الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .

<sup>2</sup>انظر المنشور الإطار رقم 0.9/05 المؤرخ في 1996/12/29 المتعلق بحركة التنقل السنوية للموظفين الصادر عن وزارة التربية الوطنية.



و ورد استثناء على هذا الشرط بموجب البرقية 508 المؤرخة في 2011/04/18 على أنه قد يتم نقل الموظفين بغض النظر عن المدة المشترطة في المنشور أعلاه<sup>1</sup>.  
و قد وضحت المراسلة 212 المؤرخة في 13 جانفي 2016، مصطلح موظفين حديثي التوظيف إذ هو أساساً الأعوان المتربصين. و لهذا قد يتم نقل الأعوان المتربصين بصفة استثنائية<sup>2</sup>.

2- موافقة الإدارة أو المؤسسة الأصلية و المستقبلية:

أشار المنشور رقم 01 المؤرخ في 2007/02/19 المتعلق بالمناصب المالية المخصصة للنقل، إلى شرط الموافقة الصريحة للإدارة الأصلية و المستقبلية، كما أكدت هذا الشرط البرقية 508 حيث جاء فيها: " لا سيما موافقة الإدارتين المستقبلية و الأصلية ونصت على هذا الأمر المراسلة رقم 212 أيضاً.

حيث أن هذا الشرط يؤكد ضرورة المصلحة العامة للإدارة، فالمستقبلية تسد الشغور و الأصلية لا تتأثر مصالحها بنقل موظف عام .

---

<sup>1</sup> انظر البرقية رقم 508 المؤرخة في 2011/04/18 المتعلقة بنقل الموظفين حديثي التوظيف الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري.

<sup>2</sup> المراسلة 212 المؤرخة في 2016/01/13 حول طلب توضيح الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري.

3-توفر منصب مالي شاغر في الإدارة المستقبلية:

نصت البرقية 508 السالفة الذكر على شرط توفر المنصب المالي الشاغر، حيث أنه لا يمكن نقل موظف إلى إدارة أو مؤسسة عمومية لا تتوفر على المنصب المالي الشاغر حيث أن الإدارة تخصص أحياناً ضمن مخططها السنوي لتسيير الموارد البشرية مناصب مالية قصد استغلالها لتلبية طلبات النقل، حيث أنه إذا لم يتم تجسيد عملية النقل يخصص المنصب الشاغر للمسابقة<sup>1</sup>.

4- صدور قرار النقل من السلطة المختصة :

ورد في المادة 120 من المرسوم 59/85 أنه: " ينقل الموظفون المسجلون في جداول حركات التنقل بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين."

و عليه فإن قرار أو مقرر النقل يجب أن يصدر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية الأصلية ، حيث يبين من الناحية الشكلية مختلف الوثائق الإدارية المثبتة لتوافر شروط عملية النقل ، و يبدأ سريانه من تاريخ التنصيب و تجدر الإشارة إلى أن قرار أو مقرر النقل يتبع بقرار أو مقرر التكفل بعد عملية النقل

---

<sup>1</sup>المنشور رقم 01 المؤرخ في 2007/02/19 المتعلق بالمناصب المالية المخصصة للنقل صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الإداري

تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المستقبلية،  
و يرتب آثاره من تاريخ تنصيب الموظف المنقول<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : إجراءات نقل الموظف العام

لم يرد في الأمر 03/06 إجراءات واضحة لنقل الموظف ، إلا أن بعض النصوص  
القانونية الأخرى جاءت لتوضح حركة التنقل في بعض القطاعات .  
ويمكن تقسيم إجراءات نقل الموظف العام إلى إجراءات في حالة النقل الاختياري  
و إجراءات في حالة النقل الإجباري إما لضرورة المصلحة أو كعقوبة تأديبية .

**أولاً:** في حالة نقل الموظف العام الاختياري، حيث نصت المادة 157 من الأمر 03/06  
على أنه : "يمكن نقل الموظف العام بطلب منه، مع مراعاة ضرورة المصلحة"

و هذا بإتباع الإجراءات التالية :

1- تقديم طلب النقل: على الموظف الراغب في النقل التأكيد من توفر منصب مالي  
شاغر مخصص للنقل على مستوى المؤسسة أو الإدارة المستقبلية مطابق لرتبته الأصلية،  
ثم يقدم طلب النقل إلى إدارته الأصلية التي ترد عليه بالقبول أو الرفض وفقا لسلطتها

---

<sup>1</sup>مراد بوظيفة ، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة، 2017، ص 341.

التقديرية، و بعد الرد بالإيجاب يقدم طلب آخر إلى الإدارة المستقبلية مرفقاً بكل الوثائق

الضرورية كقرار الترسيم، لتبدي رأيها الذي لا بد أن يكون بالقبول لإتمام عملية النقل<sup>1</sup>.

2-الحصول على الموافقة من الإدارة الأصلية و الإدارة المستقبلية، و تكون صريحة

و كتابية من خلال وثيقة تعدها الإدارة المستقبلية.

3- تخصيص منصب مالي شاغر: تفحص المؤسسة أو الإدارة العمومية المستقبلية طاب

الموظف فإذا حظي بالموافقة المبدئية، تخصص له منصباً شاغراً ضمن المخطط السنوي

لتسيير الموارد البشرية<sup>2</sup>.

4-تمنح الإدارة الأصلية للموظف وثيقة تسمى رخصة الخروج المؤقتة يتوجه بها للإدارة

المستقبلية فتمنحه رخصة الدخول، بعدها يعود للإدارة الأصلية تمنحه رخصة الخروج

النهائية.

5- صدور قرار أو مقرر النقل من السلطة المختصة : تصدر المؤسسة الأصلية قرار

النقل و يؤشر عليه المراقب المالي ، بعدها يصبح المنصب الذي كان يشغله الموظف

شاغراً.

<sup>1</sup>المطوية رقم 09 الصادرة عن مديرية الوظيفة العمومية لولاية غليزان.

<sup>2</sup>مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 341

6- صدور قرار أو مقرر التكفل بعد النقل: ينصب الموظف في الإدارة المستقبلية، وتصدر سلطة التعيين بها قرار أو مقرر التكفل بعملية النقل. و بهذا يصبح الموظف من موظفي الإدارة الجديدة .

ثانياً : في حالة النقل الإجباري:

- 1- تقدم الإدارة الأصلية طلباً إلى الإدارة المستقبلية
- 2- تخصص الإدارة المستقبلية منصباً شاغراً بناءً على طلب الإدارة الأصلية. و في حالة غياب المنصب الشاغر يتعذر تطبيق النقل الإجباري إلى هذه الإدارة.
- 3- أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، وهو أمر ملزم و إجباري و لو بعد صدور قرار أو مقرر النقل، و هذا ما نصت عليه المادة 158 من الأمر 03/06.
- 4- في حالة النقل الإجباري التأديبي تعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء إجراء شكلي، لأن الإدارة لن تتراجع عن قرارها بنقل الموظف المعاقب .

و نص المرسوم التنفيذي رقم 315/08 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية في المواد من 22 إلى 25 على حركة تنقل الموظفين التابعين لهذا القطاع، حيث تنص المادة 23 على إعداد جداول حركة التنقل

---

<sup>1</sup>مراد بوطبة ، مرجع سابق ، ص 341 .

## الفصل الثاني: الأحكام المتعلقة بنقل الموظف العام

سنوياً على أساس قائمة المناصب الشاغرة، قائمة المناصب القابلة للشغور، يتم إعدادها وفق الطلبات المقدمة، و قائمة الموظفين المشاركين يتم ترتيبهم وفق معايير الكفاءة المهنية و المردودية و الأقدمية و الوضعية العائلية<sup>1</sup>.

أما المرسوم التنفيذي رقم 322/10 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، لم يتطرق إلى إجراءات مفصلة لحركة نقل الموظفين حيث ورد في المادة 54 منه على أن: " تعد السلطة التي لها صلاحية التعيين مخطط التحويل مع مراعاة<sup>2</sup>:"

- احتياجات و ضرورات المصلحة

- التوزيع المتوازن للتعداد

- فترات النشاط

- الأغراض الشخصية

---

<sup>1</sup> انظر المرسوم التنفيذي رقم 315/08 المؤرخ في 2008/10/11 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

<sup>2</sup> انظر المرسوم التنفيذي رقم 322/10 المؤرخ في 2010/10/22 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني

### المطلب الثاني: السلطة المختصة بإصدار قرار نقل الموظف العام

إن العلاقة بين الموظف و الإدارة علاقة تنظيمية، و هذا ما نصت عليه المادة 7 من الأمر 03/06<sup>1</sup>. فصلاحيية الإدارة في نقل موظفيها من أشكال السلطة التقديرية التي منحها لها القانون، و منح المشرع للإدارة هذه السلطة شعوراً منه بأنها أقدر على اختيار الوسائل المناسبة للتدخل و اتخاذ القرار الملائم في ظروف معينة.

### الفرع الأول : تحديد السلطة المختصة بنقل الموظف

نصت القوانين و المناشير على أن السلطة المختصة بنقل الموظف هي السلطة التي لها صلاحية التعيين في الإدارة التي يعمل بها الموظف.

حيث تنص المادة 37 من المرسوم 59/85 على: "تملك صلاحية التعيين السلطة التي ينص عليها الدستور و القوانين، و التنظيمات المعمول بها، أما صلاحية التعيين في المؤسسات و الهيئات العمومية، فينص عليها قانونها الأساسي".

و جاء في المادة 95 من الأمر 03/06: "تعود صلاحيات تعيين الموظفين إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين و التنظيمات المعمول بها".

---

<sup>1</sup>انظر المادة 7 من الأمر 03/06، مرجع سابق

أما المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 99/90 نصت على: " تخول سلطة تعيين الموظفين و الأعوان العموميين و تسييرهم إلى من يلي إلا إذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك:

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية
- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية
- رئيس المجلس الشعبي البلدي، فيما يخص مستخدمي البلدية
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة<sup>1</sup>.

#### أولاً: الوزير

للوزير صلاحية تعيين موظفي وزارته، و من ثم صلاحية نقلهم، فهو يمارس مظاهر السلطة الرئاسية بمختلف عناصرها على جميع الموظفين العاملين بالوزارة، هذه السلطة خولتها له المراسيم التنفيذية المحددة لصلاحيات أعضاء الحكومة (الوزراء)<sup>2</sup>.

فعلى الرغم أن سلطة التعيين في وظائف الدولة مخولة أصلاً لرئيس الحكومة، إلا أن هذا الأخير يلجأ عملياً إلى تفويض الوزير تلك السلطة بالنسبة لمستخدمي الإدارة

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 99/90 المؤرخ 1990/03/27 يتعلق بسلطة التعيين، و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.  
<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، القانون الإداري التنظيم الإداري، دار العلوم للنشر و التوزيع، ص 89.



المركزية<sup>1</sup>، و تجدر الإشارة إلى انه يمكن للوزير أن يقوم بتفويض السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

### ثانياً: الوالي

يتمتع أيضاً الوالي بالسلطة الرئاسية فهو الذي يعين مرؤوسيه و من ثم نقلهم على مستوى الولاية، و هذه السلطة مفوضة إليه من قبل الوزير، و بالتالي قرارات التعيين أو النقل تخضع لرقابة الوزير.

### ثالثاً: رئيس المجلس الشعبي البلدي

جاء في المادة 125 من قانون البلدية 10/11 أنه: " للبلدية إدارة توضع تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي و ينشطها الأمين العام للبلدية"<sup>3</sup>.

إذن فرئيس المجلس الشعبي البلدي له صلاحية تعيين مستخدمي البلدية ومن ثم نقلهم و يشرف على تسييرهم و يمارس عليهم السلطة الرئاسية.

---

<sup>1</sup> خذيري عبد الغفور ، مرجع سابق ، ص 29

<sup>2</sup> انظر المادة 2 من المرسوم 99/90 المرجع السابق

<sup>3</sup> انظر قانون البلدية 10/11 المؤرخ في 2011/07/22 ، الجريدة الرسمية عدد 37.

رابعاً: مدير المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري

من نص المادة الأولى من المرسوم 99/90 المذكورة سابقاً يتضح لنا أن كل مدير أو مسؤول مؤسسة عمومية ذات طابع إداري له السلطة بتعيين مستخدمي الإدارة، و من ثم ممارسة صلاحياته الوظيفية تجاه موظفيه بما في ذلك سلطة نقلهم من وظيفة إلى أخرى.

الفرع الثاني: قرار نقل الموظف العام

يعتبر قرار نقل الموظف العام من القرارات الإدارية، إذ أن القرار الإداري هو إفصاح عن إرادة منفردة، يصدر من سلطة إدارية، ويرتب آثاراً قانونية<sup>1</sup>.

و القرارات الإدارية من أعمال السلطة العامة أو أعمال الإدارة العامة، هذه الأعمال التي تشمل الأوامر و الإجراءات و التصرفات التي تجريها الإدارة في توليها للمرفق العام لتحقيق النفع العام و بصفتها سلطة عامة و التي لا مثيل لها فيما يجريه الأفراد فيما بينهم من تصرفات كاللوائح الإدارية المختلفة و قرارات الإدارة الخاصة بشؤون الموظفين (تعيين، ترقية، نقل، تأديب)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، اسكندرية، 1996، ص498.  
<sup>2</sup> طعيمة الجرف، القانون الإداري دراسة مقارنة في تنظيم و نشاط الإدارة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1970، ص394.

و قرار نقل الموظف العام باعتباره قرار إداري لا بد أن يستوفي كل الأركان و الشروط اللازمة، بالإضافة إلى عدة ضمانات إدارية من اجل حمايته من انحراف الإدارة بسلطتها في نقله و تتمثل هذه الضمانات في ما يلي<sup>1</sup> :

- أن يكون الهدف من نقل الموظف العام تحقيق المصلحة العامة.
- ألا يفوت نقل الموظف العام دور الموظف في الترقيّة.
- وجود تناسب بين الوظيفتين المنقول منها و المنقول إليها.
- أن لا يصدر قرار نقل الموظف العام مخفياً لجزاء مقنع .
- أن يصدر هذا القرار من السلطة المختصة.

---

<sup>1</sup>خديري عبد الغفور، مرجع سابق ، ص 29.

### المبحث الثاني: ضمانات و آثار عملية نقل الموظف العام

لتأديب موظف و توقيع جزاء النقل الإجباري عليه، و الذي هو عقوبة من الدرجة الثالثة، و جب على سلطة التعيين إتباع إجراءات معينة ضمنها المشرع للموظف المراد نقله، هذه الإجراءات و التي إن حادت عنها يعتبر قرارها باطلا. و لقرار النقل آثار معينة تنتج عنه.

#### المطلب الأول: ضمانات نقل الموظف العام

في هذا المطلب سنتناول على الخصوص، ضمانات الموظف ضد قرار النقل الإجباري كجزء تأديبي، و التي نصت عليها القوانين و التشريعات و هي عبارة عن ضمانات سابقة وأخرى لاحقة لقرار النقل الإجباري.

#### الفرع الأول: الضمانات السابقة

وهي مجموعة من الضمانات التي يتمتع بها الموظف ضد الإدارة، ولكل موظف الحق في معرفة هذه الضمانات حتى لا تضيق حقوقه فيما بعد.

#### أولاً: مبدأ مواجهة الموظف

نصت المادة 167 من الأمر 03/06 على : "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية "

و في حالة عدم وجود حالات العقاب، لا تتأكد المواجهة إلا بنص كما هو في حالة النقل التلقائي.

حيث يعتبر مبدأ المواجهة أصلا من أصول الدفاع، و المبادئ الأساسية في توقيع العقوبة و تحقيق عدالة المساءلة التأديبية بمواجهة الموظف المتهم و إعلامه بما هو منسوب إليه، و بما ارتكبه من تصرفات حتى يكون على بينة من أمره<sup>1</sup>، و حتى يستطيع الدفاع عن نفسه و هذا مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها عليه<sup>2</sup>.

و لهذا المبدأ ضوابط و هي<sup>3</sup>:

- أن تكون التهمة محددة و واضحة، و غالبا ما تكون التهمة غير دقيقة و واضحة كالإخلال بالسير الحسن للمصلحة، أو الإهمال الجسيم بأداء الوظيفة، و هو ما لا تحقق به الغاية من المواجهة .

- أن تكون المواجهة من طرف الإدارة أو سلطة التعيين على النحو الذي يستشعر معه الموظف انه بصدد المؤاخظة، ذلك أن البعض يجهل حقيقة و خطورة التهم المنسوبة إليه.

---

<sup>1</sup> خذيري عبد الغفور ، مرجع سابق ، ص 47.

<sup>2</sup> غيتاوي عبد القادر ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ،مجلة دفاتر السياسة و القانون ، العدد19، جوان 2018.

<sup>3</sup> خذيري عبد الغفور ، مرجع سابق ،ص50.

- أن تكون الأخطاء المنسوبة للموظف شاملة، جوهرية أو غير جوهرية، بسيطة أو جسيمة.

و من نص المادة السابقة يتضح أن لهذا المبدأ عنصرين هامين و هما : إخطار الموظف و حق الاطلاع على الملف .

1- إخطار و إعلام الموظف بكل التهم الموجهة إليه، حيث يتم الإخطار بواسطة برقية توجه إلى الرئيس كي يسلمها إلى الموظف المذنب الذي عليه أن يؤكد استلامه للإشعار، كما أن المنشور الوزاري رقم 05 المؤرخ في 12 افريل 2004 نص صراحة على ضرورة تبليغ الموظف القرار "يبلغ هذا القرار عن طريق الرئيس السلمي إلى الموظف المعني الذي يمضي على وصل استلام" <sup>1</sup>.

2- حق الموظف في الاطلاع على ملفه اطلاقا كاملا و ليس فقط الاتهامات الموجهة إليه<sup>2</sup>، و يحتوي الملف على كل أوراق التحقيق و البيانات و المستندات المتعلقة به مقسمة و مرتبة بأرقام متسلسلة ، و يعتبر الموظف بعد اطلاعه على

<sup>1</sup>المنشور رقم 05 المؤرخ في 12/04/2004 يتعلق بتطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

<sup>2</sup>محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015/2016، ص172

الملف رافضا للتهمة المنسوبة إليه<sup>1</sup>. و تعد مهلة 15 يوما المحددة في القانون الجزائري كافية للموظف.

و هكذا فبمقتضى المادة 167 السالفة الذكر يعد تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب إليه إجراء منفصل عن اطلاعه على الملف التأديبي ، فالاطلاع على هذا الأخير مرحلة متقدمة في المتابعة التأديبية، فبعد إتمامه يوجه للموظف استدعاء لحضور المجلس التأديبي، و يلاحظ أن المادة 167 لم تحدد وسيلة تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب إليه<sup>2</sup>.

و إذا لم تحترم الإدارة هذا المبدأ يعتبر قرارها بنقل الموظف قرارا ملغيا يشوبه عيب التعسف في استعمال السلطة.

### ثانيا : ضمان حق الدفاع

إن حق الدفاع حق من حقوق الإنسان و هو حق مقدس في جميع المحاكمات لاسيما ما ينطوي منها على معنى العقاب ، كالمحاكمات الجنائية و التأديبية ، و لهذا فإن القضاء التأديبي يطبق في هذا المقام ذات المبادئ المقررة في المحاكمات الجنائية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد الأحسن ، المرجع السابق ، ص 175

<sup>2</sup> مراد بوطبة ، مرجع سابق ، ص 361

<sup>3</sup> حورية أورك ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي تامنغست، العدد 1 ، ص 150.

نصت المادة 57 من الأمر 133/66 في الفقرة الثانية على : " يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره كما يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء بيانات خطية أو شفاهية و أن يطلب حضور الشهود" .

أما المادة 129 من المرسوم 59/85 نصت في الفقرة الثانية على : "و يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب، أو أمام لجنة الطعن، إن اقتضى الأمر، أي توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شهودا، كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه" .

و جاء في نص المادة 169 من الأمر 03/06 : " يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا .

و يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه." .

و تعود أهمية كفالة حق الدفاع في الإجراءات التأديبية السابقة على المحاكمة، كون تلك الإجراءات يغلب عليها الطابع الإداري و هيمنة الإدارة عليها، وهو ما يفتح الباب واسعا لاحتمالات التعسف و إساءة استعمال السلطة، و على هذا النحو تبدو الحاجة ملحة إلى كفالة حقوق الدفاع في تلك الإجراءات على اعتبار أنها مهمة في تقرير مسار الدعوى التأديبية و ترك الموظف دون غطاء دفاعي في تلك المرحلة بحجية تمكينه من الدفاع في المراحل النهائية ، قد يتسبب بالأضرار بالموظف على اعتبار أن مرحلة



المحاكمة قد تكون بعيدة، و استمرار الإجراءات التأديبية و ما تشكله من عبء نفسي على الموظف قد يسبب له مضاعفات سيئة في مركزه الوظيفي<sup>1</sup>.

لهذا مكن المشرع الموظف من تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية يدافع بها عن نفسه أو ينفي التهمة الموجهة إليه، كما يستطيع أن يستعين بشهود ليدلوا بأقوالهم و شهادتهم، و للمحقق السلطة التقديرية في تحديد من يسمع شهادتهم، كما أن للموظف اختيار مدافع يدافع عنه أو موظف، و له إن قدم مبرر لغيابه أن يلتبس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه<sup>2</sup>.

و عليه حتى في حالة عدم وجود النص على حضور الموظف المتهم ، فإنه يلزم أن تتم هذه الإجراءات بحضوره و ذلك بالرجوع للمبادئ العامة للقانون التي تنص على مبدأ الطابع الحضورى للإجراءات هو الأصل ، و الاستثناء إجراءها دون حضور المتهم ، إذاً من المبادئ الأصولية أن الاستثناء لا يلجأ إليه إلا عند الضرورة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد الأحسن ، مرجع سابق ،ص 179.

<sup>2</sup> خذيري عبد الغفور، مرجع سابق ،ص 59

<sup>3</sup> حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري،كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة الوادي،2013/2014،ص 99 .

### ثالثاً : التحقيق مع الموظف قبل صدور قرار النقل الإجباري

يطلق التحقيق الإداري على مجموعة الإجراءات التي تستهدف المخالفات التأديبية والمسؤولين عنها، و تبدأ عادة قبل معرفة الموظف العام المسؤول عن الخطأ على وجه اليقين<sup>1</sup>، و يعتبر التحقيق الإداري من أهم الضمانات التأديبية السابقة على تقرير الجزاء التأديبي، حيث يمكن السلطة التأديبية و كذا المجلس التأديبي من الوقوف على الظروف التي تم فيها ارتكاب الخطأ المهني، و البحث عن الأدلة التي تثبت صدور الأفعال و التصرفات التي تشكل الخطأ المهني من الموظف ، غير أن هذا الضمان لم يرد إلا في الأمر 03/06 بخلاف الأمر 133/66 و المرسوم 59/85 اللذين لم يتطرقا إلى التحقيق مع الموظف<sup>2</sup>.

كما نصت المادة 171 على منح فرص فهم قضية الموظف المحال على المجلس التأديبي فتح تحقيق إداري يتم بطلب من أعضاء المجلس قبل البث في موضوعه<sup>3</sup>. تقوم بهذا التحقيق السلطة التي لها صلاحية التعيين، و هذا في حالة ما إذا لم تتوصل اللجنة

<sup>1</sup>حورية أورك ، مرجع سابق،ص147.

<sup>2</sup>بوطبة مراد ، مرجع سابق ، ص362.

<sup>3</sup>دمان دبيح ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع،

الجزائر،2010،ص54

المتساوية الأعضاء إلى إسناد الخطأ للموظف، انطلاقاً من اطلاعها على الوثائق و المحاضر و سماع الشهود بسبب غموض الوقائع المنسوبة للموظف<sup>1</sup>.  
و للتحقيق الإداري مقومات يقوم عليها و هي أن يكون شكلياً، أي أن يتم التحقيق مع الموظف كتابة لأنها تكون في العادة أكثر تعقيداً و انضباطاً، كما يجب أن يكون المحقق الذي يحقق مع الموظف حيادياً لا يتأثر بالرئيس الإداري، و نزيهاً و مستقلاً و كتوماً و ذو خبرة .

**رابعاً: الاستشارة الملزمة للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، و هذا ما أكدته المادة 165 من الأمر 03/06<sup>2</sup>، حيث فرضت هذا الأمر أو الاستشارة خصوصاً في العقوبات من الدرجة الثالثة كعقوبة النقل الإجباري و كذا العقوبات من الدرجة الرابعة. والتي عليها أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتجاوز 45 يوم من تاريخ إخطارها ، و هنا وفر المشرع للموظف المعني بعقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة ضمانة القرار الجماعي ، فكأننا أمام محكمة تأديبية ذات تشكيلة جماعية<sup>3</sup> .**

<sup>1</sup> عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري و إدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012/2011، ص83.

<sup>2</sup> انظر المادة 165 من الامر 03/06، مرجع سابق

<sup>3</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص

**خامساً : تسبب القرار التأديبي القاضي بالنقل الإجباري ، الأصل أن الإدارة ليست ملزمة بتسبب قرارها ما لم يلزمها المشرع بذلك، و التسبب هنا يخدم كل الأطراف سواء الموظفالمعني أو الإدارة المصدرة للقرار أو الجهة القضائية في حال رفع المنازعة أمامها. و يشكل وجوب التسبب أو التبرير هنا ضمانات من الضمانات التأديبية، و دون تسبب يقع قرار الجهة الإدارية باطلاً ، حيث تؤدي عدم مشروعيته إلى جواز الطعن فيه من حيث عنصر السبب في القرار<sup>2</sup>.**

#### الفرع الثاني : الضمانات اللاحقة

بعد صدور قرار النقل الإجباري في حق الموظف العام كعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة، له الحق في الطعن في هذا القرار، إذا ما رأى أن هذا القرار مجحف في حقه، و أنه لا يستحق النقل، و هو ضمانات أخرى للموظف، و يتم هذا الطعن عن طريق التظلم الإداري وصولاً إلى الطعن أمام الهيئات القضائية إذا ما تم رفض التظلم .

#### أولاً : التظلم الإداري

و يمكننا تعريف التظلم الإداري على أنه التماس مكتوب يتقدم به صاحب الشأن إلى السلطة الإدارية المختصة يعرب من خلاله على اعتراضه على القرار الإداري الذي صدر

<sup>1</sup>عمار بوضياف، مرجع سابق،ص 159.

<sup>2</sup>حماتي صباح،مرجع سابق،ص128.

بشأنه و ذلك لأجل سحبه أو تعديله أو إلغاءه<sup>1</sup>. و تملك السلطات الإدارية المختصة بالنظر و الفصل في التظلمات الإدارية سلطات واسعة و كاملة في مواجهة أعمالها المطعون فيها بعدم الشرعية و المتظلم منها<sup>2</sup>.

حيث نصت المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه : " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري. تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه ."

كما نصت على التظلم الإداري المادة 175 من الأمر 03/06 : " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار ."

و يكون التظلم إما ولأئياً أمام مصدر القرار و هو تظلم ضعيف لاجتماع صفة الحكم و الخصم في الجهة المتقنية للتظلم، و رئاسياً أمام الرئيس الإداري لمصدر القرار، كما يمكن التظلم أمام لجنة خاصة أو ما تسمى بلجان الطعن، و التي لم يكن لها وجود في ظل الأمر 133/66 ، بخلاف المرسوم 59/85 و الأمر 03/06 ، و المرسوم 10/84 الذي نص على لجان التظلم .

<sup>1</sup>عمرابي حياة ،مرجع سابق،ص102.

<sup>2</sup>عوابدي عمار ،النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري،الجزء 2 نظرية الدعوى الإدارية، ط 5 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2014 ، ص366

و نتساءل عن الهدف من رد الاعتبار المنصوص عليه في التعديل الجديد لقانون الوظيفة العمومية، طالما لم يمنح للموظف المقترف لخطأ من الدرجتين الأولى و الثانية في أحقيته للطعن الإداري حتى و لو كانت قليلة الأهمية بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة فيبقى لها أثر و مساس بمركز الموظف<sup>1</sup>.

إلا أن هيمنة الإدارة على تشكيل لجان الطعن يحد من فعالية قرارات هذه الأخيرة، و يحد أيضاً من توفير ضمانات حقيقة للموظفين<sup>2</sup>.

### **ثانياً: الطعن القضائي**

يلجأ الموظف المعاقب بعقوبة تأديبية منها عقوبة النقل الإجباري إلى آخر ضمانات وهي الطعن القضائي أمام المحاكم القضائية، و هذا بعد رفض تظلمه الإداري صراحة أو ضمناً، بان يطعن قضائياً في القرار القاضي بنقله من منصبه، و يكون هذا الطعن برفع دعوى إلغاء القرار لعدم مشروعيته ، و تعويضه عن الأضرار الناجمة عن القرار .

#### **1-دعوى الإلغاء:**

تعتبر القرارات التأديبية و منها قرار النقل الإجباري ، قرارات ذات طبيعة إدارية تسري عليها أحكام الطعن بالإلغاء في جميع القرارات الإدارية ، و يختص بهذا كل من مجلس الدولة و المحاكم الإدارية .

<sup>1</sup>خديري عبد الغفور، مرجع سابق، ص66.

<sup>2</sup>بوطبة مراد ، مرجع سابق، ص368.

ولا يمكن ممارسة الرقابة القضائية إلا بناء على دعوى صاحب الشأن، فالقاضي لا يستطيع أن يقم نفسه في النزاع بين الإدارة و الأفراد من تلقاء نفسه، و لكنه حتى و إن طلب منه أن يتدخل، فإنه يكون ملزماً بالحكم في النزاع و إلا ارتكب جريمة إنكار العدالة<sup>1</sup>.

لذا تعتبر دعوى إلغاء القرارات الإدارية من أهم وسائل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة خاصة إن كانت قرارات غير شرعية و مخالفة للقانون، فالدعوى في حقيقتها ليست موجهة إلى الإدارة بقدر ما هي موجهة إلى القرار المعيب، و هذا ما يعنيه الفقهاء بقولهم (أن دعوى الإلغاء ليست دعوى بين خصوم و لكنها دعوى ضد قرار)<sup>2</sup>.

Le recours pour excès de pouvoir est un recours objectif. C' est un procès fait à un acte, et non à une personne, qui vise à rétablir la légalité et non à faire reconnaître un droit subjectif. Ceci emporte des conséquences sur ses effets<sup>3</sup>.

حيث تقتصر سلطة القاضي على الحكم بإلغاء هذا القرار إن قدر عدم مشروعيته أو رفض الدعوى إن كان القرار مشروعاً.

و لهذه الدعوى شروط شكلية و أخرى موضوعية، و من الشروط الشكلية أن يرفع دعوى الإلغاء فقط الموظف المذنب وهذا ما يسمى بشرط الصفة، أما شرط المصلحة

<sup>1</sup> حسين مصطفى حسين، القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 69

<sup>2</sup> عبد الله طلبة، القانون الإداري الرقابة القضائية على أعمال الإدارة القضاء الإداري، ط 2 مديرية الكتب و

المطبوعات الجامعية، منشورات جامعة حلب، كلية الحقوق، ص 188.

<sup>3</sup> -marie-christine Rouault, Droit administratif, gualino éditeur, 2005, page 490.

فيقصد بها الفائدة المرجو تحقيقها وحمايتها باللجوء إلى القضاء شريطة أن تكون مشروعة وغير مخالفة للنظام العام و الآداب العامة<sup>1</sup>.

ومن الشروط الشكلية أيضاً ، احترام ميعاد الطعن و الذي نصت عليه المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية<sup>2</sup> ، و هو 4 أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي.

أما الشروط الموضوعية فهي كالتالي :

أ- عيب الاختصاص : ذكرت المادة 123 من المرسوم 59/85 و المادة 162 من الأمر 03/06 السلطة المختصة بإصدار القرارات التأديبية و هي السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>3</sup>.

ب- عيب الشكل و الإجراءات : هو عدم احترام السلطة التأديبية للقواعد الشكلية و الإجرائية التي يتعين مراعاتها عند إصدار القرار<sup>4</sup>.

ج- عيب مخالفة القانون : و هو مخالفة مباشرة لقاعدة قانونية أو تفسيرها تفسيراً خاطئاً أو عدم تطبيقها بشكل صحيح.

<sup>1</sup> ريم عبيد، دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ،مجلة العلوم الانسانية،جامعة محمد خيضر بسكرة عدد46 ، ص295.

<sup>2</sup> انظر المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25.

<sup>3</sup> انظر المادة 123 من المرسوم 59/85 مرجع سابق؛و المادة 162 من الأمر 03/06 مرجع سابق.

<sup>4</sup> بوطبة مراد، مرجع سابق ،ص369



د- عيب السبب : هو انعدام الواقعة المادية التي تدفع السلطة التأديبية إلى اتخاذ قرار النقل الإجباري .

فقد ألغى مجلس الدولة المقرر الصادر عن وزير المالية بتاريخ 26/09/2010 تحت رقم 10/191 القاضي بتحويل السيد (ق- ا) بصفته مفتش الضرائب من مفتشية الضرائب الأمير عبد القادر بتقررت إلى مفتشية الضرائب تبسبت<sup>1</sup>.

ه- عيب انحراف السلطة: و يظهر الانحراف بسلطة التأديب، أثناء لجوء الإدارة لإجراء النقل للموظف العام ليس بهدف مصلحة المرفق العام، و إنما لهدف تأديب الموظف الأمر الذي يجعل من هذا الإجراء بمثابة عقوبة مقنعة<sup>2</sup>. فعندما تتخذ الإدارة هذه الإجراءات ضد موظف معين دون أن توجه له اتهاماً محدداً، فتقوم بنقله من وظيفة إلى أخرى أو من مكان لآخر دون ابتغاء تحقيق المصلحة العامة، و لغير الأسباب التي شرع لأجلها النقل و إنما بقصد الإساءة إلى الموظف، فإن قرارها يكون غير مشروع لأن الإدارة حادت عن غاية المصلحة العامة و أساءت استعمال سلطاتها مما يرتب بطلان تصرفها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> انظر القرار رقم 080713 المؤرخ في 11/04/2013 ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 12 ، 2014، ص 159

<sup>2</sup> خديري عبد الغفور، مرجع سابق، ص 77.

<sup>3</sup> صديقي نبيلة، مرجع سابق، ص 71.

2- دعوى التعويض عن الأضرار الناجمة عن قرار النقل:

يكون هذا التعويض عن طريق دعوى قضائية يرفعها الموظف العام ضد الإدارة المعنية لمطالبتها بالتعويض، جراء تضرره من قرار النقل، و لهذه الدعوى نفس الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء ماعدا شرط الميعاد الذي لا تنقيد به دعوى التعويض ، كما أن هذه الدعوى ترفع في عريضة<sup>1</sup>.

تم استشارة السلطات الإدارية المختصة باستخراج و استصدار قرار إداري منها بواسطة تقديم طلب مكتوب عن طريق الشخص صاحب الحق المضرور بفعل النشاط الإداري الضار يطلب فيه من هذه السلطات دفع مبلغ معين كافي و عادل لتعويض و إصلاح الأضرار التي تسببت له بفعل النشاط الإداري<sup>2</sup>.

قد قضى مجلس الدولة في القرار رقم 082239 المؤرخ في 2013/7/4 ، بإرجاع رواتب المدعية لمدة شهرين و 17 يوم مدة توقيفها ، و التي نُقلت إجباريا كجزاء تأديبي من مؤسسة إلى أخرى<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>حماتي صباح، مرجع سابق ، ص143.

<sup>2</sup>عمار عوابدي، مرجع سابق ، ص596.

<sup>3</sup>انظر القرار رقم 082239 المؤرخ في 2013/7/4 ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 12 ، 2014، ص162.

### المطلب الثاني : آثار عملية النقل

تؤدي عملية نقل الموظف العام إلى عدة نتائج و آثار، فتنتهي علاقته التنظيمية و القانونية بالإدارة الأصلية، و تبدأ مع الإدارة الجديدة، كما نص الأمر 03/06 على بعض الحقوق في حالة النقل الإجباري لضرورة المصلحة.

### الفرع الأول : علاقة الموظف بالإدارتين الأصلية و المستقبلية

بمجرد صدور قرار النقل من الإدارة أو المؤسسة العمومية الأصلية التي كانت لها سلطة التعيين ، تنتهي علاقة الموظف بها تلقائياً ، فيتحرر من واجباته و يحرم من حقوقه التي ترتبها العلاقة الوظيفية بهذه الإدارة.<sup>1</sup>

أما في المؤسسة أو الإدارة المستقبلية ، فيباشر الموظف مهامه ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر التنصيب دون انتظار قرار التكفل بعد النقل و يعتمد تاريخ الإمضاء على محضر التنصيب كبداية لممارسة المهام ، تلقي الراتب و في احتساب الأقدمية للترقية و التقاعد.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>بوطبة مراد،مرجع سابق،ص 342

<sup>2</sup>بوطبة مراد،المرجع السابق، ص 342

الفرع الثاني : تسوية وضعية الموظف و حقوقه بعد النقل

تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية الأصلية بتوقيف راتب الموظف و إصدار قرار النقل ثم تحويل ملفه بعد تأشير المراقب المالي عليه، إلى المؤسسة أو الإدارة العمومية المستقبلية، و بذلك يكون المنصب المالي الذي كان يشغله الموظف شاغراً و قابلاً للاستغلال في التوظيف، و تقوم الإدارة العمومية المستقبلية بتتصيب الموظف المنقول و إصدار قرار التكفل بعملية النقل، و تصنيف ملفه الإداري ضمن ملفات الموظفين، و يتلقى الموظف راتبه ابتداء من تاريخ تتصبيه<sup>1</sup>.

إن أحكام المادة 159 من الأمر 03/06<sup>2</sup> منحت الموظف حق استرداد نفقات التنقل، أو تغيير الإقامة أو التتصيب طبقاً للتنظيم المعمول به، غير أننا نلاحظ أن بعض الإدارات و المؤسسات العمومية لا تبالي بنص المادة 159 في تعويض نفقات التنقل أو تحويل الإقامة لموظفيها المنقولين لضرورة المصلحة، إذ لا بد من وجود صيغة تنظيمية لتحقيق هذا الجانب لفائدة الموظف العمومي و إلا نكون أمام حق مهدور حسب نص المادة التي جاءت لتكرس أهمية و دور الموظف ، و كذا لحفظ حقه ، و المحافظة على الاستقرار من جهة أخرى<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>بوطبة مراد ، مرجع سابق ، ص342.

<sup>2</sup>انظر المادة 159 من الأمر 03/06 مرجع سابق

<sup>3</sup>دمان دبيح عاشور، مرجع سابق، ص 49.

الموظف الذي تم نقله لغير ضرورة المصلحة كالذي نقل بناء على طلبه أو نقل إجبارياً كجزء تأديبي لا يستفيد من الحقوق المذكورة<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>بوطبة مراد ، مرجع سابق ، ص 342.

ملخص الفصل:

تناولنا في هذا الفصل كل من شروط وإجراءات عملية نقل موظف العام، ولاحظنا وجود بعض من المراسيم والمناشير التي توضح هذه العملية، إلا أنه يبقى مشكل تطبيق هذه الشروط والإجراءات في بعض الإدارات غير ملموس، حيث أن هذه الإدارات والمؤسسات العمومية تفرض سلطتها على موظفيها، فسلطة الإدارة في إجراء النقل بوصفه عقوبة تأديبية مقيدة بضوابط ويتمتع الموظف في مواجهتها بضمانات، أما سلطة الإدارة في اتخاذ إجراء النقل بصفته تدبير داخلي واسعة، وضمانات الموظف لمواجهتها محدودة . الأهم بعد عملية النقل يجب أن لا يتم المساس بمركز الموظف القانوني والإضرار به خاصة حقه في الترقية في الدرجة والرتبة والأقدمية.

وحتى لا يكون قرار النقل الصادر من الإدارة غير مشروع وجب أن يصدر لتحقيق المصلحة العامة للإدارة، ولتحسين مستوى الخدمة العمومية. حيث أنه في بعض الأحيان تنتقل الإدارة موظفا بغرض الانتقال منه والتخلص منه تحت شعار تنظيم العمل، هذا الإجراء يعتبر عقوبة مقنعة، ولهذا يمكن للموظف مواجهة هذا القرار أمام الجهات القضائية و إثبات أن هذا القرار مشوب بعيب عدم المشروعية وبالتالي إبطاله، واثبات أن الإدارة تتعسف في استعمال سلطتها.

# الخاتمة

من خلال هذه الدراسة يتبين أن نقل الموظف العام هو وضعية قانونية هامة قد يتعرض لها الموظف خلال مساره المهني شأنها شأن الانتداب و الاستيداع و غيرها من الوضعيات الأخرى، غير أن المشرع في إصداره للأمر 03/06 لم يولي اهتمام كبير بهذه الوضعية، كاهتمامه بالوضعيات الأخرى ، كما أن المؤلفين القانونيين و أطروحات التخرج لم تتعرض لهذه الوضعية بشكل مفصل، حيث أنها وضعية قد تخفي الكثير من الغموض و اللبس خاصة إن كان النقل إجباري، فحدود سلطة التعيين التقديرية في عملية النقل الاختياري و النقل الإجباري لضرورة المصلحة واسعة، غير أن المشرع ألزمها في هذه الأخيرة بأخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، و التي عادة تتكون من أعضاء تختارهم الإدارة نفسها أي أنه في الأخير يتم تغليب مبدأ فاعلية الإدارة، أما إذا كان النقل تأديبياً فسلطة التعيين مقيدة بضوابط معينة، و من ناحية الموظف العام فضماناته محدودة و ضعيفة في مواجهة النقل لضرورة المصلحة، أما في حالة نقله تأديبياً فهو يتمتع بعدة ضمانات كفلها له المشرع للاعتراض على هذا النقل، منها الاطلاع على الملف، حق الدفاع، التظلم الإداري و الطعن القضائي إذا كان النقل غير مشروع.

فقد تتعسف الإدارة في استعمال سلطتها بحجة المصلحة العامة و تنقل موظف بنية عقابه و هذا حتى تنهرب من الإجراءات التأديبية المعقدة و الطويلة فتكون هذه العقوبة مقنعة.

و أحياناً يكون التمييز بين النقل كإجراء داخلي و النقل كعقوبة تأديبية صعب، و قد يؤثر على ضمانات الموظف و يؤثر أيضاً على الرقابة القضائية على قرارات الإدارة .



و منه توصلنا إلى:

- أن النقل في التشريع الجزائري لم يحظى بالاهتمام الكبير حتى أنه في الأمر 03/06 لا نجد تعريف واضح و صريح لعملية نقل الموظف العام ، كما أن الشروط و الإجراءات العامة لهذه العملية لم تدرج في هذا الأمر.

- إن جعل تأديب الموظف العام بنقله من وظيفة إلى أخرى أو من مكان عمل إلى آخر في يد سلطة التعيين، أمر في غاية الخطورة حيث أن هذه السلطة تكون هي الخصم و الحكم في نفس الوقت ، ما يجعلها تتعسف أو تتحرف في استعمال سلطتها.

- أن الضمانات التي اقراها المشرع للموظف لمواجهة قرار النقل تعد طويلة و معقدة ، حتى أن الموظف الذي تعرض للنقل الإجمالي كعقوبة تأديبية ، في كثير من الأحيان قد لا يعارض هذا القرار. كما أن الكثير من الموظفين لا يحيطون علماً بهذه الضمانات.

- بعض الإدارات و المؤسسات العمومية تهدر حق الموظف المنقول لضرورة المصلحة، خاصة إن كان هذا الموظف لا يعلم هذا الحق المضمون له بمقتضى الأمر 03/06 ، من تعويض نفقات التنقل و تحويل الإقامة.

و عليه نقترح :

- تعديل طفيف في المواد المتعلقة بنقل الموظف العام في الأمر 03/06 و توضيح أكثر لشروط و إجراءات النقل.

- إصدار نص تشريعي يسهل ضمانات الموظف ضد تعسف الإدارة، و وضع قواعد تسهل في كشف الانحراف بالسلطة بسرعة و بالتالي مساعدة المدعي على الإثبات.
- وجب على الموظفين الاطلاع على حقوقهم و واجباتهم و هذا للوقوف في وجه القرارات الصادرة ضدهم و المشوبة بعيب عدم المشروعية.
- تنصيب جهاز أو لجنة للتحقيق الإداري مستقل عن سلطة التعيين، تتولى التحقيق في أخطاء الموظف و توقيع العقوبة عليه.
- ضرورة مناقشة موضوع نقل الموظف العام في الجامعات الجزائرية و الاهتمام به لوضع حدود و نقاط فاصلة تحسم الخلاف.

## قائمة المصادر و المراجع

أولاً: المصادر:

أ-النصوص القانونية

1-قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008.

2-قانون البلدية 10/11 المؤرخ في 22/07/2011 يتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية عدد37.

3-الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

4-الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

5- المرسوم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 يحدد اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، جريدة رسمية عدد 20.

6-المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد13 .

- 7- المرسوم التنفيذي 224/89 المؤرخ في 1989/12/05 يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على العمال المنتمين إلى الأسلاك المشتركة للمؤسسات و الإدارات العمومية.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27 يتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 315/08 المؤرخ في 2008/10/11 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 322/10 المؤرخ في 2010/10/22 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني.
- 11- قرار مجلس الدولة رقم 080713 المؤرخ في 2013/04/11، قضية (ق.أ) ضد وزير المالية، مجلة مجلس الدولة، العدد 12، 2014
- 12- قرار مجلس الدولة رقم 082239 المؤرخ في 2013/07/04، قضية مديرية التربية لولاية المسيلة ضد (ق.س)، مجلة مجلس الدولة، العدد 12، 2014

ب-التعليمات :

1-التعليمة رقم 17 المؤرخة في 2009/07/12، تتعلق بتحيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات و المؤسسات العمومية صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.

ج-المنشورات :

1-المنشور الإطار لحركة التنقل السنوية للموظفين رقم 0.9/05 المؤرخ في 1996/12/29 المتعلق بحركة التنقل السنوية للموظفين الصادر عن وزارة التربية الوطنية.

2-المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/04/12 يتعلق بتطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

3-المنشور التكميلي للمنشور الإطار المتعلق بحركة التنقل للموظفين رقم 280 المؤرخ في 2006/04/23.

4- المنشور رقم 01 المؤرخ في 2007/02/19، يتعلق بالمناصب المالية المخصصة للنقل صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.

5- المنشور رقم 10 المؤرخ في 2010/05/26، يتعلق بعملية نقل الموظفين الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

د-البرقيات و المراسلات

1-البرقية رقم 508 المؤرخة في 2011/04/18، تتعلق بنقل الموظفين حديثي التوظيف، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

2-المراسلة رقم 212 المؤرخة في 2016/01/13 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

**ثانياً: المراجع:**

**أ-الكتب باللغة العربية:**

1- حسين مصطفى حسين، القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر.

2- حميدي القبيلات: الوجيز في القضاء الإداري، دار وائل للنشر، 2011.

3- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر،2010.

4- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، 1995.

- 5- طعيمة الجرف، القانون الإداري دراسة مقارنة في تنظيم و نشاط الإدارة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1970.
- 6- عبد العزيز السيد الجوهري: الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون سنة الطبعة.
- 7- عبد الله طلبه، القانون الإداري الرقابة القضائية على أعمال الإدارة القضاء الإداري ط 2، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية ، منشورات جامعة حلب ، كلية الحقوق.
- 8- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015.
- 9- عوابدي عمار ،النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري الجزء 2 نظرية الدعوى الإدارية، ط 5 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2014 .
- 10- كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، 2006.
- 11- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996.
- 12- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، التنظيم الإداري، دار العلوم للنشر و التوزيع.
- 13- محمد رفعت عبد الوهاب، حسين عثمان محمد عثمان، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، سنة 2001
- 14- مصطفى أبو زيد فهي : الوسيط في القانون الإداري، تنظيم الإدارة العامة، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار المطبوعات الجامعية،.



15- نواف كعنان، القانون الإداري، ك2 ن دار الثقافة، طبعة 01، الإصدار الخامس،  
2007.

ب- الكتب باللغة الفرنسية:

- 1-L de CORAIL La destination entre mesure disciplinaire et mesure hiérarchique dans le droit de la fonction publique, AJDA 1996.
- 2- F.LAURIE,La faute disciplinaire dans la fonction public, tom1, PUAM , 2002.
- 3-C.E, 10 fevrier1978,Minister de travail c/Dame Baraba, R.D.P, n 1, 1979.
- 4-C.E, 7 Mai 1980, Center hospitalier de p,c/ MLLE D,H, n25, 1980
- 5/Marie-Christine Rouault, Droit administrative .Gualino éditeur.2005

ثالثاً: المقالات العلمية:

- 1-المجلس الاعلى، الغرفة الإدارية، تاريخ 9 جانفي 1982، ملف رقم 23650، المجلة القضائية، العدد 1، سنة 1989.
- 2- حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر،مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المركز الجامعي تامنغست، معهد الحقوق، الجزائر، عدد01، جانفي 2012.
- 3-غيتاوي عبد القادر،الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري،مجلة دفاتر السياسة و القانون،العدد 19،جوان 2018.

4- صديقي نبيلة، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة و الإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون و المجتمع، المجلد3، العدد1.

5- ريم عبيد، دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد46.

#### رابعاً: الأطروحات والمذكرات:

1- بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة، 2017.

2- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015/2016.

3- حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013/2014.

4- دبوب حكيم، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع الدولة و المؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 ، 2012/2013.

5- عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري و إدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012/2011.

6- بولريال أحمد، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق تخصص قانون الوظيفة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة 2018/2017.

6- خديري عبد الغفور، النظام القانوني لنقل الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2016/2015.

#### خامساً: المقالات والبحوث والتقارير الإلكترونية:

1- راندا، شروط نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى داخل الجهة، تاريخ الزيارة يوم 022/2/12 موقع الزيارة :

[https://www-zayadda.com/condition-for-emplouyee-transferfrom.one.job.amothe.within.the.entitye.](https://www-zayadda.com/condition-for-emplouyee-transferfrom.one.job.amothe.within.the.entitye)

#### سادساً: المطويات:

1- مطوية متعلقة بحركات نقل الموظفين، من إعداد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان، العدد 09، سنة 2019.

# فهرس المحتويات

الشكر

الإهداءات

المقدمة.....	ص أ
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنقل الموظف.....	ص 09
المبحث الأول: ماهية نقل الموظف العام.....	ص 10
المطلب الأول: مفهوم نقل الموظف العام.....	ص 11
الفرع الأول: تعريف نقل الموظف العام.....	ص 12
الفرع الثاني: تمييز نقل الموظف العام عن بعض المفاهيم المشابهة.....	ص 16
المطلب الثاني: التفرقة بين النقل كإجراء داخلي والنقل كعقوبة تأديبية.....	ص 22
الفرع الأول: معيار البحث عن نية الإدارة.....	ص 23
الفرع الثاني: معيار جسامه الأثر المترتب على إجراء.....	ص 24
الفرع الثالث: معيار تحليل أسباب الإجراء.....	ص 26
المبحث الثاني: أنواع نقل الموظف العام.....	ص 28
المطلب الأول: نقل الموظف من حيث طبيعته.....	ص 28
الفرع الأول: النقل المكاني.....	ص 28
الفرع الثاني: النقل النوعي.....	ص 30
المطلب الثاني: نقل الموظف بالنظر إلى رغبته.....	ص 31

الفرع الأول: النقل الإرادي "الاختياري".....	ص31
الفرع الثاني: النقل الإجباري.....	ص32
ملخص الفصل الأول:.....	ص33
<b>الفصل الثاني: الأحكام المتعلقة بنقل الموظف العام.....</b>	<b>ص35</b>
المبحث الأول: الضوابط القانونية لنقل الموظف العام.....	ص36
المطلب الأول: شروط وإجراءات نقل الموظف العام.....	ص36
الفرع الأول: شروط نقل الموظف العام.....	ص37
الفرع الثاني: إجراءات نقل الموظف العام.....	ص40
المطلب الثاني: السلطة المختصة بإصدار قرار نقل الموظف العام.....	ص44
الفرع الأول: تحديد السلطة المختصة بنقل الموظف العام.....	ص44
الفرع الثاني: قرار نقل الموظف العام.....	ص47
المبحث الثاني: ضمانات وآثار عملية نقل الموظف العام.....	ص49
المطلب الأول: ضمانات نقل الموظف العام.....	ص49
الفرع الأول: الضمانات السابقة.....	ص49
الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة.....	ص57
المطلب الثاني: آثار عملية النقل.....	ص64
الفرع الأول: علاقة الموظف بالإدارتين الأصلية و المستقبلية.....	ص64

الفرع الثاني: تسوية وضعية الموظف وحقوقه بعد النقل.....	ص.65
ملخص الفصل الثاني.....	ص.67
الخاتمة.....	ص.68
قائمة المصادر والمراجع.....	ص.71
فهرس المحتويات.....	ص.80