

الخطأ والإجراءات التأديبية

السنة الثالثة قانون عام
الحقوق



الدكتور خالد يزلي

Légende



Entrée du glossaire



Abréviation



Référence Bibliographique



Référence générale

Table des matières

5	Objectifs
7	Introduction
9	I - Exercice : تمرين مكتسبات قبلية:
11	II - الأهداف الخاصة بالمحور:
13	III - الخطأ التأديبي
13.....	أ. مفهوم الخطأ التأديبي.....
14.....	1. تعريف الخطأ التأديبي.....
14.....	2. عناصر الخطأ التأديبي.....
14.....	ب. تقدير الخطأ التأديبي.....
16.....	1. درجات الأخطاء المهنية.....

17.....: Exercice : تمرين القسم الأول من الدرس:

19 **IV - الاجراءات التأديبية**

19.....الإيقاف.....

19.....التحقيق الإداري.....

20.....الإطلاع على الملف.....

20.....حق الدفاع.....

20.....المثول أمام مجلس التأديب.....

20.....: Exercice : تمرين خاص القسم الثاني من الدرس.....

21 **V - Exercice : تمارين الخروج من الدرس:**

23 **Conclusion**

25 **Solution des exercices**

27 **Références**

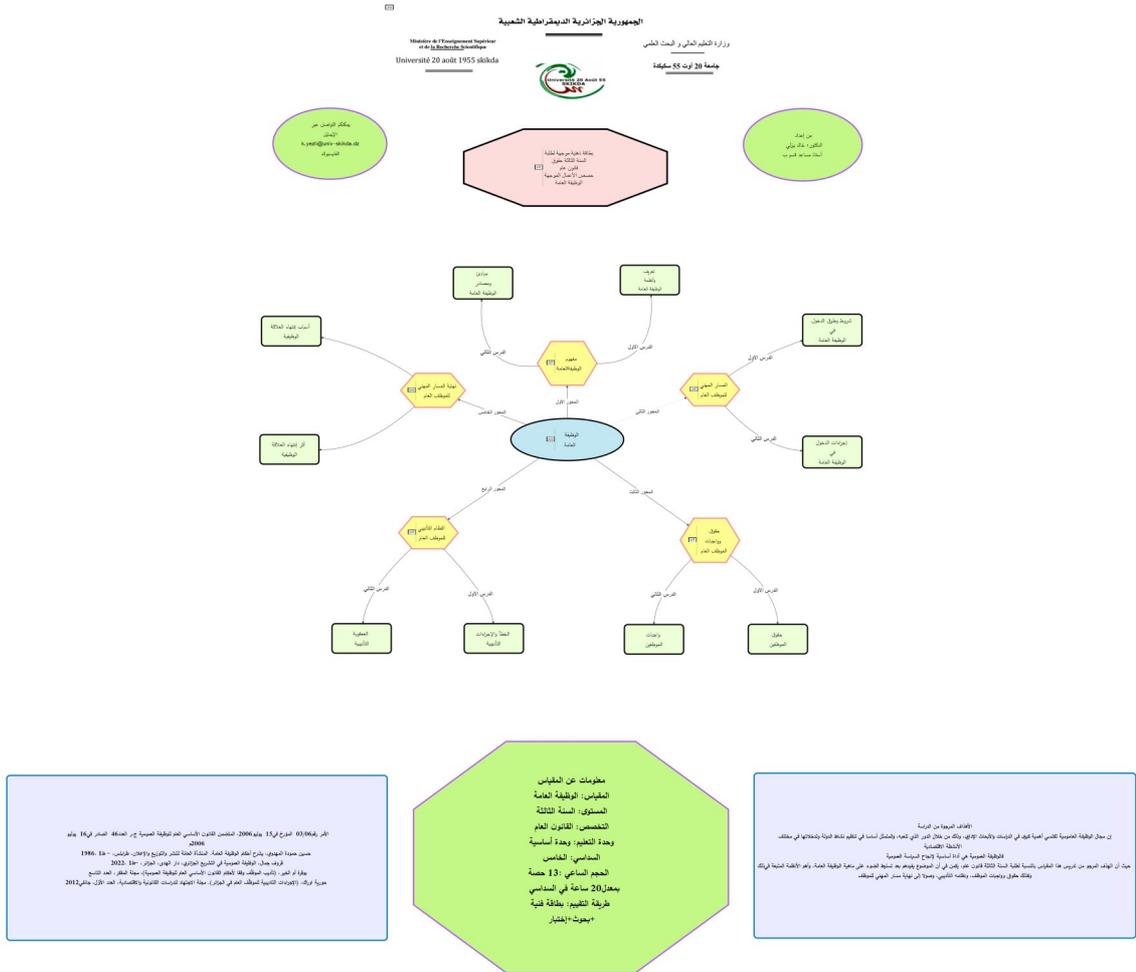
29 **Bibliographie**

31 **Crédit des ressources**

Objectifs

عند الإنتهاء من دراسة هذا المقياس:
تمكن الطلبة من الإحاطة بالجوانب القانونية المنظمة لقطاع الوظيف العمومي في إطار الأمر رقم: 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.
تمكين الطلبة من تحديد مفهوم الموظف العام والوظيفة العامة وكيفية الالتحاق بها.
وكذلك تمكين الطلبة من التعرف على حقوق وواجبات الموظف العمومي أثناء تأدية مهامه، إلى نهاية مساره
وكذلك ضرورة معرفة الطلبة النظام التأديبي للموظف، مع التمييز بين الخطأ وما يقابله من درجة العقوبة.

Introduction



خريطة ذهنية

إن التأديب في الوظيفة العمومية له أهمية كبيرة في فرض الانضباط الذي يمكن الإدارة من تحقيق المصلحة العامة، ولهذا يعد أداة للعقاب لكل من قام بمخالفة تأديبية، التي تشكل إخلال بالواجبات الوظيفية الإيجابية والسلبية، سواء كانت هذه الواجبات الإدارية والمالية المنصوص عليه في التشريعات المختلفة، أو غير الإدارية، وبالتالي فهي وسيلة لمجابهة كل انحراف يهدد حسن سير المرفق العام، ولتحقيق ذلك ضرورة أن تكون هناك مجموعة من القواعد القانونية والإجرائية التي تهدف إلى ضمان الانضباط في الإدارة العمومية لتحقيق الكفاءة، والفعالية، والأداء الجيد، من أجل تحقيق المصلحة العامة.

https://drive.google.com/file/d/1_VLzS-V0BWyjaC2nEQjB7DOFRlaApqH_/view?usp=sharing
الدرس الأول بصيغة pdf

المكتسبات القبلية:

يجب على الطالب أن يكون ملما بالمبادئ الأساسية للقانون الإداري ومزودا بمعارف كافية حول التنظيم والنشاط الإداريين، وكذا النظرية العامة للمنزعات الإدارية، والتي كانت محل دراسته في السنة الأولى ليسانس، مما يؤهله لاستيعاب فحوى مقياس الوظيفة العمومية، مما يجعله متفححا لاكتساب معارف جديدة ومكتملة ومستجدة في مجال العلوم القانونية .

Exercice : تمرين

مكتسبات قبلية:

[25 Solution n°1 p]

ما المقصود بالقرار الإداري؟، مع ذكر أركانه.

<https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/648/1/%D9%85%D8%AD%D8%A7%D8%B6%D8%B1%D8%A7%D8%AA%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A%20%D8%B3%D9%85%D8%A7%D8%AD%20%D9%81%D8%A7%D8%B1%D8%A9.pdf>

في حالة عدم النجاح في حل التمرين يجب مراجعة الدرس على الرابط الآتي:

الأهداف الخاصة بالمحور:



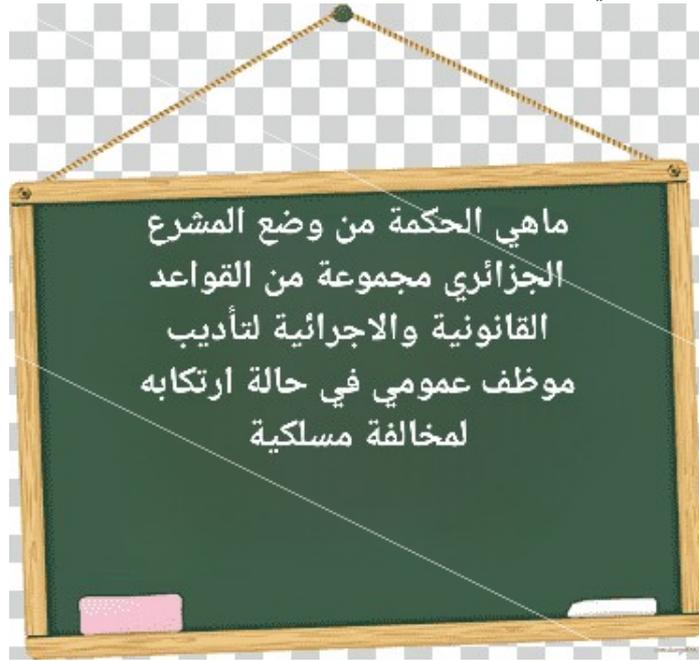
- التعرف على مختلف الأخطاء والإجراءات التأديبية، وربطها بالدروس الخاصة بمقياس القانون الإداري التي كانت محل دراسة الطالب في السنة الأولى؛
- تمكين الطالب من فهم المصطلحات والنصوص القانونية المتعلقة بالنظام التأديبي في التشريع الجزائري؛
- تمكين الطالب من التمييز بدقة بين الأخطاء التأديبية ودرجاتها حسب خطورتها؛
- تجميع الطالب لمعلومات من شأنها أن تساعد في تحديد درجة الخطأ والإجراءات المتبعة في حقه ؛
- في نهاية هذا النشاط سيكون للطالب قدرة على التطبيق من خلال استعمال المعلومات المحصلة في هذا الدرس في حل التمرين المعروض امامه تبريره بناء على ما تلقاه من معلومات ومعارف؛

الخطأ التأديبي



13	مفهوم الخطأ التأديبي
14	تقدير الخطأ التأديبي
17	Exercice : تمرين القسم الأول من الدرس:

تم الإختلاف بين الفقه والقضاء حول تسمية الخطأ التأديبي، فالبعض يطلق عليه تسمية: " الذنب التأديبي، والبعض الآخر: الجريمة التأديبية، أو المخالفة التأديبية، أو جريمة الإنضاطية، أو المسؤولية المسلكية، أو خطأ الوظيفية، ولكن نحن في دراستنا لهذا القسم سنركز على ما تبناه المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 03-06، وهو الخطأ التأديبي.



أ. مفهوم الخطأ التأديبي

حيث سنركز في هذه الجزئية على وضع مجموعة من التعاريف قصد تبيان مضمون الخطأ التأديبي أولاً، ثم نقوم بتبيان العناصر الأساسية للخطأ التأديبي، والتي رآها العديد من الفقهاء.

<https://youtu.be/DUJqGZF-Wcg?si=bxdsBOxfoMfxZPix>

فيديو توضيحي حول تسبب الموظف أضرار مادية بتجهيزات وأملك المؤسسة عمدا.

1. تعريف الخطأ التأديبي

هو الخطأ الثابت (ليس محتمل أو مفترض) المرتبط بالإخلال بالتزام وظيفي أو مهني أثناء ممارسة الوظيفة أو بمناسبةها [فوزية بعلي الشريف]().

كما عرفه البعض بأن : " المخالفة التأديبية كل فعل أو تصرف يأتيه الموظف وبشكل إخلال بالواجبات الوظيفية الإيجابية والسلبية، سواء كانت هذه الواجبات الإدارية والمالية المنصوص عليها في التشريعات المختلفة، أو غير الإدارية، التي يقتضيها حسن انتظام وحسن سير العمل في المرافق العامة [نواف كنعان]"()

وقد أشار المشرع الجزائري في نص المادة 160 من الأمر رقم 03-06 إلى أنه: " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية ".

2. عناصر الخطأ التأديبي

يرى العديد من الفقهاء أن للخطأ التأديبي عدة عناصر أساسية منها:

أ- وجود موظف ينسب إليه الخطأ التأديبي

يفترض أن يقوم بالخطأ التأديبي موظف، وهو ذلك الشخص الذي يعين في منصب دائم في خدمة مرفق عام يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة.

وعليه فإن الأساس هو ارتباط الخطأ بالعلاقة الوظيفية التي تقوم بين الموظف والإدارة، وبما أن الشخص موظفا عمومي فإن كل خطأ يرتكبه ولو خارج الوظيفة يعرضه لعقوبة تأديبية.

ب- ارتباط الخطأ التأديبي بخطأ ثابت

يشترط لقيام خطأ تأديبي يراد إلحاقه بموظف عمومي أن يكون ثابت، وبالتالي لا يجوز للإدارة العمومية متابعة موظف نتيجة خطأ مفترض أو محتمل أو غير ثابت.

ج- فعل إيجابي أو سلبي صادر عن موظف

إن الفعل الإيجابي أو السلبي هو المظهر الخارجي الواقعي لتصرف الموظف، سواء كان هذا الفعل إيجابيا كإفشاء الأسرار أو الإخلال بواجب التحفظ، أو سلبيا كالامتناع عن إطاعة الأوامر المشروعة الصادرة عن الرئيس السلمي.

وبالتالي فإن هذا العنصر يتمثل في مجموع الوقائع التي يقوم بها الموظف العمومي، مخالفا بها الالتزامات المفروضة عليه في إطار الوظيفة العمومية التي ينشط فيها.

د- ارتباط الخطأ التأديبي بمخالفة واجبات وظيفية

حيث لا يعد خطأ تأديبي إلا إذا كانت الوقائع المرتكبة من طرف الموظف العمومي تمس بواجباته الوظيفية، كعدم الحفاظ على السر المهني، أو الغياب دون مبرر قانوني.

وبالتالي لا تعتبر الوقائع أو الأفعال التي لا تتضمن أي خطأ أو مخالفة للواجبات الوظيفية، كحالة ارتكاب الموظف لأعمال عنف داخل الإدارة وهو فاقد للأهلية أو العقل، فلا يعد ذلك خطأ يستوجب عقوبة.

هـ- أن يكون الفعل الإيجابي أو السلبي مقترن بعدم احتياط أو إهمال أو رعونة

و- ارتباط الخطأ التأديبي أثناء القيام بالوظيفة أو بمناسبةها

لا يمكن أن تشكل خطأ تأديبي الوقائع التي يقوم بها الموظف العمومي خارج الوظيفة، وبالتالي يشترط لقيام الخطأ التأديبي أن يرتكبه الموظف العمومي بالمصلحة التي يعمل بها أو بمناسبة تأدية لمهامه الوظيفية.

إلا أن هذا الأصل يرد عليه استثناء هو في حالة قيام الموظف العمومي بأفعال وسلوكات خارج الوظيفة، وأثناء حياته الخاصة، بحيث تمس بشرفه، وباعتباره كموظف عمومي من جهة، وبكرامة وسمعة الوظيفة من جهة أخرى.

ب. تقدير الخطأ التأديبي

يكون تقدير الخطأ التأديبي وتكييف مدى خطورته للجهة التي تملك سلطة التعيين، والمتمثلة في الهيئة المستخدمة أو السلطة التأديبية، تطبيقا لمبدأ من يملك سلطة التعيين يملك سلطة التأديب، وذلك في الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية، إلا أن مجال تقدير وتقييم وتكييف قيام الخطأ التأديبي ومدى جسامته من طرف السلطة التأديبية ليس بشكل واسع وغير مقيد، وإنما هو من ناحية مرتبط باستشارة اللجنة

المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب في الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة، والتي تلعب دور في إعطاء الرأي المطابق الملزم للإدارة، ومن ناحية أخرى مرتبط برقابة القضاء الذي يجسده قاضي الإلغاء، من خلال بسطه للرقابة على الوجود المادي والقانوني للوقائع المسندة للموظف، وصحة الوصف القانوني لها، والتأكد من نظامية الإجراءات، وشرعية العقوبة، ومدى تناسبها مع الخطأ وذلك طبقاً للمادة 183 من الأمر رقم 03-06 [جمل قروف] ().

ويمكن أن نستعرض أيها الطلبة الأعزاء بعض الدفوعات أمام القضاء الإداري المتعلقة بالقرار التأديبي، وهذا على سبيل المثال:



1. درجات الأخطاء المهنية

- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى، تنص عليها المادة 178 من الأمر رقم 03-06.
- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية، تنص عليها المادة 179 من نفس الأمر.
- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة، تنص عليها المادة 180 من نفس الأمر.

- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة، تنص عليها المادة 181 من نفس الأمر. والجدير بالذكر أن المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص، لم ينص على درجات للأخطاء التأديبية، مثل الموظف العمومي في المادة 177 من الأمر رقم 06-03، حيث أشارت المادة 27 من نفس المرسوم على أنه: " يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة من المقرر ترسيمه فيها. غير أنه في حالة ارتكاب أخطاء لا يطبق عليه إلا العقوبات.."

ب. Exercice : تمرين القسم الأول من الدرس:

[25 Solution n°2 p]

قيام الموظف بإفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية يعتبر خطأ من الدرجة

الدرجة الأولى	<input type="radio"/>
الدرجة الثانية	<input type="radio"/>
الدرجة الثالثة	<input type="radio"/>
الدرجة الرابعة	<input type="radio"/>

الاجراءات التأديبية

IV

19	الإيقاف
19	التحقيق الإداري
20	الإطلاع على الملف
20	حق الدفاع
20	المثول أمام مجلس التأديب
20	Exercice : تمرين خاص القسم الثاني من الدرس

للإجراءات التأديبية أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة والموظف العمومي، حيث سنبا المشرع بصفة متوازنة ودقيقة، إذ تعد ضمانة للموظف في مواجهة سلطة التأديب والقضاء على تجاوزات الإدارة في توقيع العقوبات هذا من جهة، ومن جهة أخرى منحها لسلطة التعيين لتحديد الإجراءات اللازمة لمواجهة كل حالة، وتتمثل هذه الإجراءات والضمانات في

آ. الإيقاف

تتخذ الإدارة التي تملك سلطة التأديب كإجراء قرارا بإيقاف الموظف الذي ارتكب خطأ جسيما، إالى حين مثوله أمام مجلس التأديب، والفصل في المتابعة التأديبية. والإيقاف هو إجراء تحفظي مؤقت تقرره الإدارة اتجاه الموظف المخطأ، طبقا لنص المادتين 173، 174 من الأمر رقم 03-06، كما نصت المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أنه: يمكن توقيف المتربص عن مهامه...وفق الأشكال نفسها الخاصة بالموظف. حيث يمكن أن يكون الإيقاف بسبب مخالفة الموظف للواجبات الوظيفية، كما يمكن أن يكون بسبب متابعة الموظف جزائيا.

ب. التحقيق الإداري

التحقيق مهما كانت طبيعته يعد من أهم الضمانات التي ينبغي منحها لأي موظف، بهدف الوصول إلى حقيقة مدى اقترافه لوقائع يمكن وصفها بأنها أخطأ تأديبية [محمد الأحسن] (.). والتحقيق التأديبي هو إجراء شكلي تلجأ إليه الجهة الإدارية قاصدة من وراءه الوقوف على المخالفة المنسوبة إلى موظف ما، عن طريق الاستعانة بلجنة تحقيقية تشكل لهذا الغرض، تتولى التحقيق مع الموظف من أجل الوصول إلى الحقيقة المخالفة المنسوبة إليه وتحديد جسامتها [عادل زياد] (.).

ب. الإطلاع على الملف

بالرجوع إلى نص المادة 93 من الأمر رقم 03-06 فإن لكل موظف ملف تـكونه الإدارة، وتسجل وترقم وتصنف فيه باستمرار الوثائق، حيث يتضمن مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات والمؤهلات والحالة المدنية والوضعية الإدارية للموظف، فإذا حدث وإن ارتكب خطأ فله أن يطلع على هذا الملف عند تحريك الإجراءات التأديبية في مواجهته، كما أن لمدافعه المخول الحق أيضا في الإطلاع.

ت. حق الدفاع

لا يمكن قانونا إصدار عقوبة دون تمكين المعني مسبقا من الإطلاع على نص التقرير المعد ضده، والتهم المنسوبة إليه، بما يسمح له تقديم كافة الملاحظات التي يراها ضرورية في الموضوع.

ث. المثل أمام مجلس التأديب

إلزاميا تجتمع اللجنة متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب فقط في الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة، وهذا ما نصت عليه المادة 165 من الأمر رقم 03-06 على أنه: "...تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي...".
أما عن جهة المختصة بتأديب العون المتربص هي تلك السلطة التي منحها المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية، حيث جعلها في يد السلطة التي لها صلاحيات التعيين لوحدها، دون المثل أمام لجنة متساوية الأعضاء.

ج. Exercice : تمرين خاص القسم الثاني من الدرس

[25 Solution n°3 p]

المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة مخالفة من الدرجة

الدرجة الأولى	<input type="radio"/>
الدرجة الثانية	<input type="radio"/>
الدرجة الثالثة	<input type="radio"/>
الدرجة الرابعة	<input type="radio"/>

Exercice : تمارين

الخروج من الدرس:



[25 Solution n°4 p]

Exercice

إن المرسوم التنفيذي رقمالذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، لم ينص على درجات.....، مثلما تم النص عليها في المادة.....من الأمرالمتعلق بالقانون الأساسي الوظيفة العمومية.

Exercice

كيف تتم المتابعة التأديبية في حالة ما ارتكب الموظف خطأ من الدرجة الرابعة؟
<https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/3354/1/%D9%85%D8%AD%D8%A7%D8%B6%D8%B1%D8%A7%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9.pdf>
في حالة الفشل في حال التمرين راجع الدرس على الرابط:

Conclusion

ختاماً، يُعتبر الخطأ التأديبي وإجراءاته أمراً لا يمكن تجاهله فهو ليس فقط يؤثر على أداء الموظف بل يمكن أيضاً أن يؤدي إلى تدهور العلاقات المهنية والثقة بين الزملاء والإدارة. لذلك تتضمن الإجراءات التأديبية مجموعة من التدابير التي يمكن أن تشمل التحذير الشفهي أو الكتابي، والعقوبات الإدارية مثل الحرمان من المكافآت أو الترقية، وفي الحالات الأكثر خطورة قد تتضمن التسريح من الوظيفة، إلا أن يجب أن تُطبق هذه الإجراءات بشكل عادل وبمراعاة حقوق الموظف، ويجب أن تكون هناك إجراءات متاحة للموظف للطعن في القرارات التأديبية.

Solution des exercices

Solution n°1 (exercice p. 9) <

مجموعة الأعمال القانونية المنفردة، التي تصدرها السلطات الإدارية المختصة بإرادتها المنفردة والملزمة، وذلك بقصد إحداث آثار قانونية معينة، سواء بإنشاء أو تعديل أو إلغاء المراكز القانونية

Solution n°2 (exercice p. 17) <

الدرجة الأولى	<input type="radio"/>
الدرجة الثانية	<input type="radio"/>
الدرجة الثالثة	<input checked="" type="radio"/>
الدرجة الرابعة	<input type="radio"/>

Solution n°3 (exercice p. 20) <

الدرجة الأولى	<input type="radio"/>
الدرجة الثانية	<input checked="" type="radio"/>
الدرجة الثالثة	<input type="radio"/>
الدرجة الرابعة	<input type="radio"/>

Solution n°4 (exercice p. 21) <

Exercice

إن المرسوم التنفيذي رقم الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، لم ينص على درجات.....، مثلما تم النص عليها في المادة..... من الأمر..... المتعلق بالقانون الأساسي الوظيفة العمومية.

Exercice

Références

- [التناسب بين الخطأ
التأديبي والعقوبة التأديبية
في الوظيفة العمومية في
التشريع الجزائري]
- فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2014.
- [الطعن في العقوبة
التأديبية للموظف العام]
- عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، الجزائر، 2011.
- [النظام التأديبي في
الوظيفة العامة]
- نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- [النظام القانوني للتأديب
في الوظيفة العامة]
- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، 2016 .
- [الوظيفة العمومية في
التشريع الجزائري]
- جمال قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2022 .

Bibliographie

- [جمل قروف] جمل قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى، الجزائر، ص 183.
- [عادل زياد،] عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، الجزائر، 2011، ص 35.
- [فوزية بعلي الشريف] فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2014، ص 13.
- [محمد الأحسن] محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، 2016، ص 154.
- [نواف كنعان] نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 25.

Crédit des ressources

فيديو توضيحي حول تسبب الموظف أضرار مادية بتجهيزات وأملك المؤسسة عمدا. p. 13
[/http://creativecommons.org/licenses/publicdomain/2.0/fr](http://creativecommons.org/licenses/publicdomain/2.0/fr)