

العقوبة التأديبية

السنة الثالثة قانون عام
حقوق



الدكتور خالد يزلي

Légende



Entrée du glossaire



Abréviation



Référence Bibliographique



Référence générale

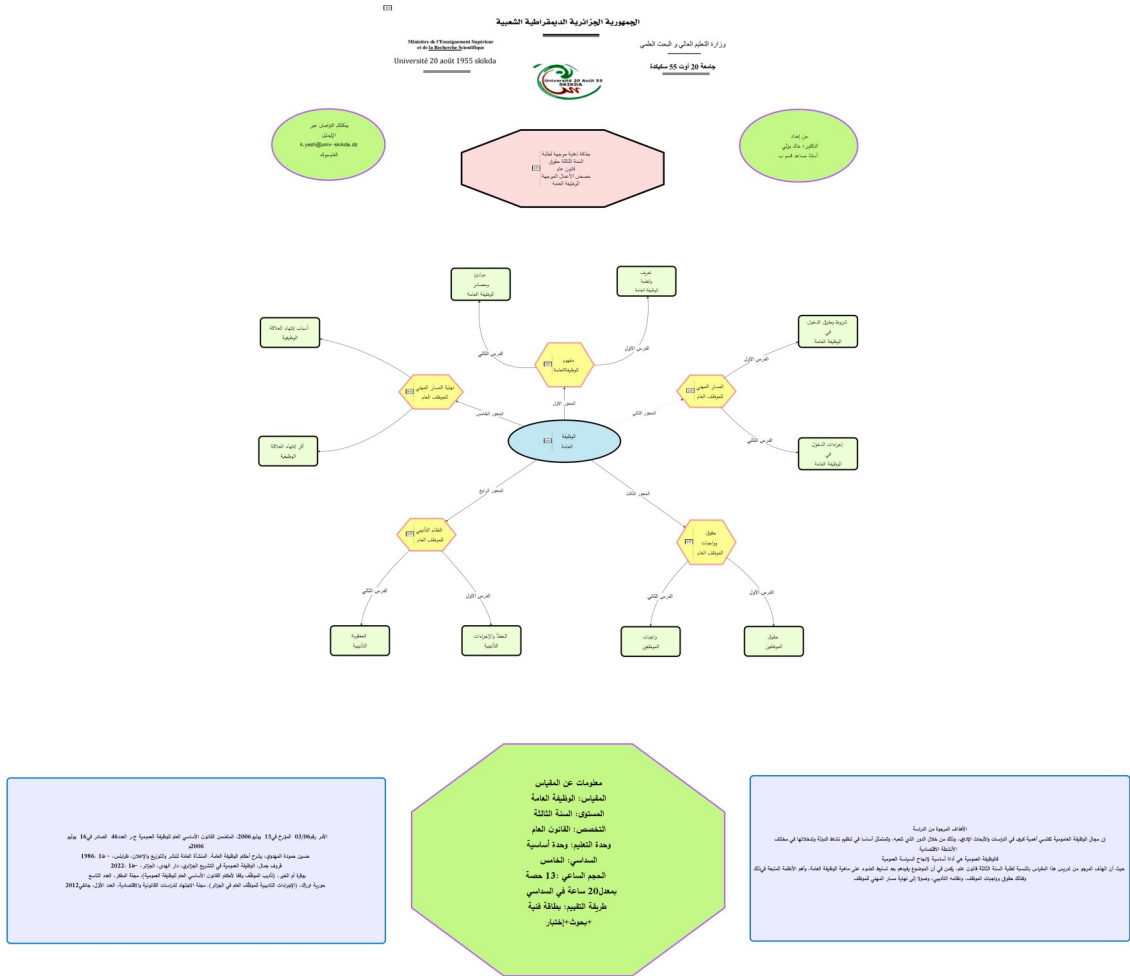
Table des matières

5	Objectifs
7	Introduction
9	I - Exercice : تمرين مكتسبات قبلية:
11	II - الأهداف الخاصة بالمحور:
13	III - مفهوم العقوبة الأدبية
13.....	أ. تعريف العقوبة الأدبية.....
13.....	ب. خصائص العقوبة الأدبية.....
14.....	پ. Exercice.....
15	IV - تصنيف العقوبات الأدبية وأثارها
15.....	أ. تصنيف العقوبات الأدبية.....
17.....	ب. آثار العقوبة الأدبية.....
17.....	پ. Exercice.....
19	V - Exercice : تمارين الخروج من الدرس
21	VI - Exercice
23	Conclusion
25	Solution des exercices
27	Références
29	Bibliographie
31	Crédit des ressources

Objectifs

عند الانتهاء 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

لقد نص الأمر رقم 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 على العقوبات التأديبية التي تتخذ في حق الموظفين والأعوان المترشحين في حالة ارتكابهم أخطاء تأديبية، وقد حددها بحسب درجة خطورتها، حيث بدءا بالعقوبات البسيطة إلى أن وصل إلى أشدها.

<https://drive.google.com/file/d/1QMO0PdixYCU9sgqmvJWCtVLO4M65HfpQ/view?usp=sharing>
درس العقوبة التأديبية 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 متفحطا 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 العقوبات التأديبية، وربطها بالدروس الخاصة بمقياس المنازعات الإدارية التي كانت محل دراسة الطالب في السنة الثالثة؛
- تمكين الطالب من فهم المصطلحات والنصوص القانونية المتعلقة بالنظام التأديبي في التشريع الجزائري؛
- تمكين الطالب من التمييز بدقة بين درجات العقوبات التأديبية حسب خطورتها؛
- تجميع الطالب لمعلومات من شأنها أن تساعد في تحديد درجة العقوبة وفق درجة الخطأ التأديبي؛
- 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؛

مفهوم العقوبة التأديبية



13	تعريف العقوبة التأديبية
13	خصائص العقوبة التأديبية
14	Exercice

سننتظر في هذا القسم أيها الطلب الأعزاء إلى تعريف العقوبة التأديبية لبعض الفقهاء أولاً، بعده نقوم بسردهم الخصائص التي تتميز بها العقوبة التأديبية ثانياً.

أ. تعريف العقوبة التأديبية

لم يعرف المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03، ولا المرسوم التنفيذي رقم 17-322 العقوبة التأديبية، غير أنه نص توالياً في المواد 163، 27 على أنه في حالة ارتكاب الموظف أو العون المتربص خطأ مهني لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات المحددة في الدرجات الأربعة.

وبالرجوع إلى الفقه فقد عرفها بأنها:

"الجزاء التأديبي هو العقوبة التي تقوم السلطة التأديبية المختصة بتوقيعها على الموظف أو العامل الذي يرتكب أي مخالفات إدارية أو مالية التي تشكل إخلالاً منه بواجبات الوظيفة لعامة [فوزية بعلي الشريف]" ().

كما عرف البعض الآخر علي أنها: "تقتصر العقوبة التأديبية على معاقبة الأفعال التي تعد مخالفة لواجبات الوظيفة العامة، فالجزاء التأديبي لا يمس بحرية الموظف أو بأملكه، ومع هذا فإن الموظف العام قد يعاقب من الناحية الجنائية والتأديبية [سليم جديدي] معاً" ().

ب. خصائص العقوبة التأديبية

للعقوبة التأديبية عدة خصائص منها:

أ- تتصف العقوبة التأديبية التي تقر في حق الموظف العمومي الذي ارتكب خطأ تأديبياً بأنها عقوبات واردة على سبيل المثال وليس حصراً، فيمكن لسلطة التعيين أن توقع عقوبات منصوص عليها في الأمر رقم 06-03، مع الأخذ بعين الاعتبار القوانين الأساسية الخاصة بكل رتبة أو سلك، وهذا ما نصت عليه المادة 164 من نفس الأمر على أنه: "يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظراً لخصوصيات بعض الأسلاك، على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163".

وهذا عكس العقوبات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 17-322، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، فهي عقوبات واردة على سبيل الحصر، فالسلطة الإدارية المختصة تسلط العقوبات المنصوص عليها في المادة 27 من نفس المرسوم على الأعوان المتربصين، دون الرجوع إلى القوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع.

ب- أن العقوبات التأديبية تقترب بوجود خطأ تأديبي يتطلب مواجهته إدارياً، حيث وبعد توقيع العقوبة على الموظف تقوم سلطة التعيين أو من تفوضه بتنفيذها، وهي مرتبطة في ذلك بمبادئ كرسها القضاء الإداري

- وهي [جمل قروف]():
- مبدأ شرعية العقوبة (أي لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص)
 - مبدأ عدم تعدد العقاب ووحده، أي عدم جواز كقاعدة عامة توقيع أكثر من عقوبة تأديبية على الخطأ التأديبي واحد، مع وجود استثناءات المنصوص عليها في القانون.
 - مبدأ عدم الرجعية العقوبة التأديبية، أي عدم سريانها بأثر رجعي، فهي تسري بأثر فوري من يوم تبليغها للموظف العمومي.
 - مبدأ شخصية العقوبة التأديبية.
 - مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي الذي يستدعي قمعه
 - مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية.
 - ج- من موصفات العقوبة التأديبية أنها: عقوبات تكون مسببة، ويتم تمكين الموظف قبل تقريرها من حق الإطلاع على الملف، وحقه في الدفاع، وتبليغه بالعقوبة التأديبية.
 - د- أيضا من مميزات العقوبة التأديبية خاصة من الدرجة الرابعة، أنه يسبق توقيعها اتخاذ الإدارة إجراء إيقاف الموظف، وإحالتها أمام مجلس التأديب، وإبداء هذا الأخير رأيه فيها.
 - هـ- كما تمتاز العقوبة التأديبية بأنها ذات طبيعة إدارية، لكونها تصدر عن مؤسسة أو هيئة إدارية هي سلطة التعيين، وتترتب عليها عدة آثار تمس حقوق الموظف المهنية.

ب. Exercice

[25 Solution n°2 p]

هل الأخطاء من الدرجة الثانية تستوجب الرأي المطابق للجنة متساوية الأعضاء

<input type="radio"/>	نعم
<input type="radio"/>	لا

تصنيف العقوبات التأديبية وأثارها

IV

15	تصنيف العقوبات التأديبية
17	آثار العقوبة التأديبية
17	Exercice

إن الموظف العمومي يخضع أثناء ممارسته وظيفته إلى نظام تأديبي يطبق عليه في حالة إخلاله بالتزاماته المهنية، والذي من شأنه تعريضه لعقوبة إدارية يطلق عليها مصطلح *العقوبة التأديبية*، حيث وبالرجوع إلى الأمر رقم 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية قد صنفتها حسب درجة جسامتها إلى عدة درجات.



أ. تصنيف العقوبات التأديبية

حدد المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 03-06، العقوبات التأديبية التي تتخذ في حق الموظفين في حالة قيامهم باقتراح أخطاء تأديبية، حيث صنفتها النص التشريعي حسب درجة جسامتها، وقد بدءتها بالعقوبات البسيطة وانتهى بأخطرها في إطار درجات أربعة، وهو في ذلك أخذ بمبدأ التناسب والتوازن بينها وبين الأخطاء التأديبية المقابلة لها بمختلف درجاتها الأربعة.

حيث نصت المادة 163 من الأمر 03-06 على أنه: " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات:

الدرجة الأولى

-التنبيه

-الإذار الكتابي

-التوبيخ

الدرجة الثانية

-التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام

-الشطب قائمة التأهيل

الدرجة الثالثة

-التوقيف عن العمل من أربع إلى ثمانية أيام

-التنزيل من درجة إلى درجتين

-النقل الإجباري

الدرجة الرابعة

-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

-التسريح.

بالإضافة إلى كل هذه العقوبات، فإن المادة 184 من الأمر اعتبرت تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل، دون ميرر مقبول، خطأ تأديبي، ونصت له على عقوبة العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الاعذار.

كما نصت المادة 27 من نفس المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية على أنه:

"يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها:

غير أنه في حالة ارتكاب خطأ مهني، لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية:

الدرجة الأولى:

-الإذار الكتابي

-التوبيخ

الدرجة الثانية

-التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام

الدرجة الثالث

-التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام

الدرجة الرابعة

-التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.."

بالإضافة إلى كل هذه العقوبات فإن المادة 29 من نفس المرسوم التنفيذي، كيفت تغيب العون المتربص مدة 15 يوما متتالية على الأقل دون ميرر بأنه إهمال للمنصب، ونصت له على العزل بعد إعذاره مرتين من السلطة التي لها صلاحيات التعيين.



ب. آثار العقوبة التأديبية

للعقوبة التأديبية التي يوقعها سلطة التعيين على الموظف العمومي عدة آثار منها:
-لا ينجم عن العقوبة التأديبية سلب لحرية الموظف العمومي ولا المساس بممتلكاته.
-لا يمكن تقرير عقوبة تأديبية على الموظف خرج من الوظيفة، مع وجود بعض الاستثناءات في تطبيق عقوبات على المتقاعدين.
-يترتب على تسليط عقوبة تأديبية بالتسريح أو العزل هو إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العمومي والإدارة.

<https://youtu.be/WiLNrtxzZDo?si=2PRuz1B-7iLXo93q>
وفي هذا الفيديو نقوم بعرض درجات العقوبة التأديبية

ب. Exercice

[25 Solution n°3 p]

أين نص المشرع الجزائري على أوصاف العقوبة التأديبية للعون العمومي في

الأمر 03-06

المرسوم التنفيذي رقم 17-322

تمارين : Exercice

الخروج من الدرس

v

[25 Solution n°4 p]

Exercice

مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية، أي عدم سريانها، فهي تسري.....من يوم تبليغها.....

Exercice

VI

هل يمكن للموظف الذي ارتكب خطأ من الدرجة الثانية ورتب في حقه عقوبة من الدرجة الرابعة أن يطعن قضائياً، وضح ذلك؟

<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

بهذا ننهي درسنا حول العقوبة التأديبية وتصنيفها، إنها جزء أساسي من نظام الإدارة في المؤسسات العامة، حيث تستخدم كأداة لتحفيز الانضباط وتعزيز الأداء الوظيفي. يجب أن تُطبق العقوبات التأديبية بعد دراسة دقيقة للحالة وبمراعاة مبادئ العدالة والتناسب. كما ينبغي أن تكون العقوبات التأديبية فرصة للتحسين والتطوير، وليست مجرد عملية عقابية. من خلال فهم مفهوم العقوبة التأديبية وتصنيفها، بالإضافة إلى معرفة آثارها، ومن خلال هذا يمكن للمؤسسات العامة تحقيق بيئة عمل أكثر فعالية وإدارة أفضل للموارد البشرية.

Solution des exercices

Solution n°1 (exercice p. 9) <

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

Solution n°2 (exercice p. 14) <

نعم

لا

Solution n°3 (exercice p. 17) <

الأمر 03-06

المرسوم التنفيذي رقم 322-17

Solution n°4 (exercice p. 19) <

Exercise

مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية، أي عدم سريانها، فهي تسري..... من يوم تبليغها.....

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.
- [الوظيفة العمومية في
التشريع الجزائري]
- جمال قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2022 .
- [سلطة التأديب الموظف
العام في التشريع
الجزائري،]
- سليم جديدي، سلطة التأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011.

Bibliographie

[جمل قروف] جمل قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2022، ص 222، و 223.

[سليم جديدي] سليم جديدي، سلطة التأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص 67.

[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 48 .

Crédit des ressources

وفي هذا الفيديو نقوم بعرض درجات العقوبة التأديبية p. 17
[/http://creativecommons.org/licenses/publicdomain/2.0/fr](http://creativecommons.org/licenses/publicdomain/2.0/fr)