

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



عنوان المذكرة

الجريمة والعقوبة التأديبية من خلال نصوص قانون الوظيفة العمومية

مذكرة مكملة من متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص قانون إداري.

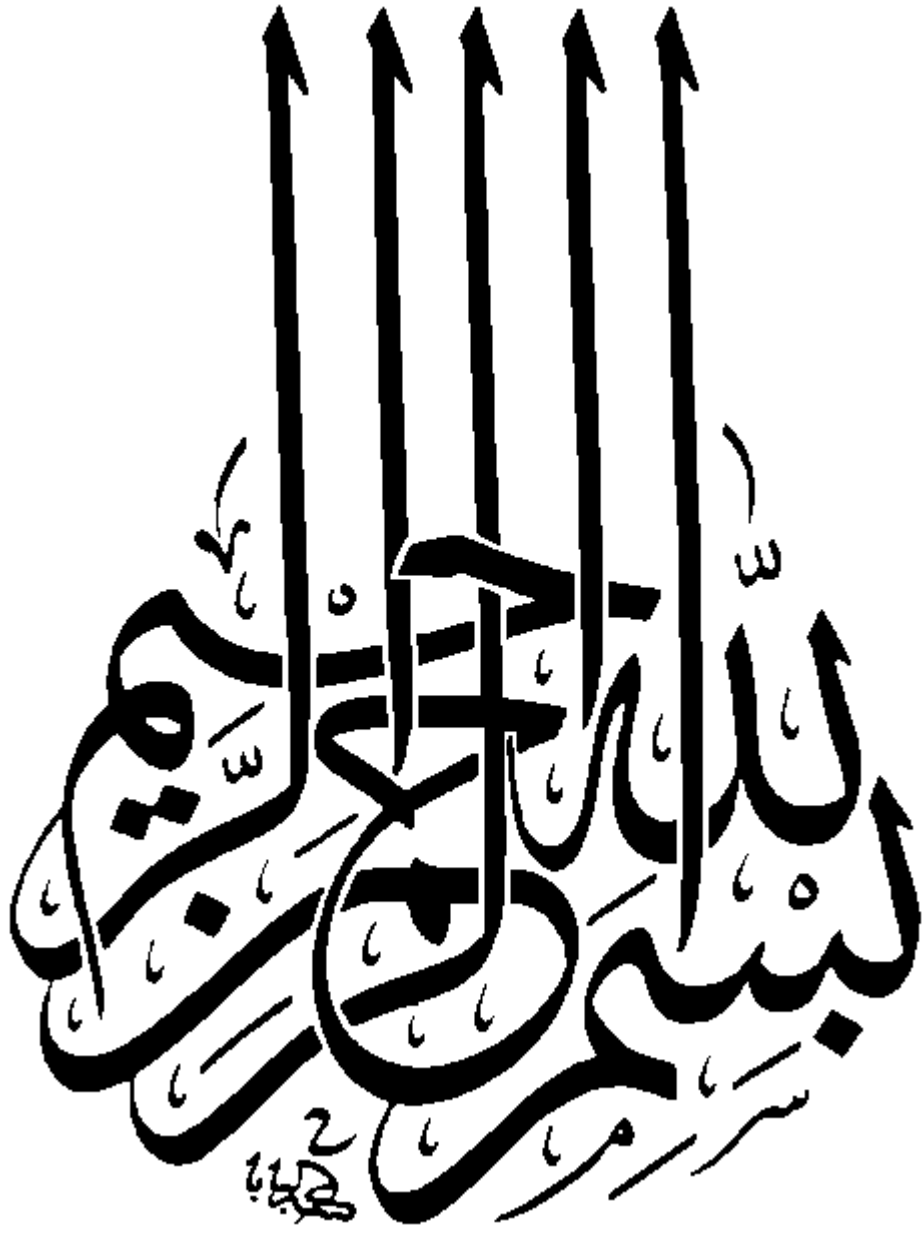
تحت إشراف:

* أ/ مرزوقي عبد الحليم

اسم الطالبة:

* جدو مروة

الموسم الجامعي: 2011-2012.



التلخيص:

إن للمؤلف العام بحكم وظيفته فان له سلسلة من الواجبات مستمدة من ضروريات سير المرفق العام بانتظام واطراد وما يقتضيه سلطات الدولة، ولهذا فان لدى انتشار الأفكار الاشتراكية أدى إلى اتساع مضمون الضمانات التأديبية وتغلغلها في كيان الجريمة التأديبية ذاتها فأصبح المشرع يتدخل في تحديد شروط قيام المسؤولية التأديبية ويضع ضوابط للعقاب التأديبي وما يشابهه من سلطة أخرى منحت للإدارة من اجل المحافظة على الصالح العام لكن من شأنها ان تضر بحقوق الموظف العام ومصالحه ، إلى جانب تنظيم الإجراءات بطريقة لا تدعو إلى اللبس أو الشك وعليه تنشأ علاقات وظيفية من بينها القائمة بين الرئيس والمرؤوس و حيث تعتبر أساس من أسس الالتزام بالطاعة وهذه العلاقة تفرضها طبيعة الوظيفة أو قانون العمل الإداري وتقوم على عنصرين أساسيين هما :وجود جهة مختصة بإصدار الأوامر لضمان سير الموافق الإدارية بطريقة تضمن استمرارها ولا بد من وجود سلوك العاملين المرؤوسين بانتظام واطراد رفق لما تقتضيه مبادئ وأهداف العمل الإداري .

لهذا فان علاقة الموظف العام بالإدارة هي علاقة تنظيمية تابعة من لائحة تبين فيه الحقوق الخاصة به من بينها تقاضي الأجر وحقه في منحة التقاعد وبالمقابل تكون أمامه التزامات من بينها احترام السلم الرئاسي وطاعة الرئيس وقراراته واجبة كأداء العمل بإتقان وعدم جعل الأغراض الشخصية تؤثر عليه في عمله في حالة ما اذا قام الموظف بأخطاء مهنية بطبيعة الحال ستؤثر عليه الجانب الوظيفي بالدرجة الأولى .

الخاتمة :

من خلال دراستنا لموضوع الجريمة و العقوبة التأديبية في ظل التشريع الجزائري إلا أننا نجد أن الأخطاء التأديبية لم تحدد على سبيل الحصر و قد صنفها المشرع الجزائري إلى ثلاث درجات هذا في القانون الملغى ، كما توصلنا إلى أن العقوبة التأديبية تختلف عن الجنائية بطبيعة الحال لأن المشرع الجزائري قد طبق النظام الرئاسي في مجال توقيع العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية بينما أخذ بالنظام القضائي بالنسبة لعقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة فجمع بذلك النظامين و بناء على ذلك يمكن التقرير أن النظام التأديبي في الجزائر يسعى إلى تقرير العدالة بين كافة الموظفين العموميين و حماية حقوقهم ، و حاول تفاذي الهفوات التي وقعت فيها مختلف التشريعات كحرصه على استقلال العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية و تأكيده على اختلاف الخطأ التأديبي عن الجريمة الجنائية . و مع ذلك فإننا نرى حسب اعتقادنا بأن النظام التأديبي ينقصه التحديد في بعض الجوانب مما يستدعي إعادة النظر فيه و إدخال تعديلات عليه ليكون أكثر عدالة و رفق بالموظفين الذين يمثلون نسبة كبيرة من مواطني الدولة و الذين تعتمد عليهم في إدارة مرافقها العامة .

و هذه التعديلات يجب أن تمس الجوانب التالية :

1- التقييد من سلطة الإدارة في تحديد الخطأ التأديبي و تقدير العقوبة المناسبة له من ذلك التوضيح و الالتزامات الوظيفية خاصة ما ورد منها في المادة 20 من المرسوم 06 / 03 و تحديد الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر حتى يكون الموظف العام على دراية بها و يتجنب الوقوع فيها مرة ثانية . للتوفيق بين اعتبارات الضمان التأديبي و الفاعلية الإدارية للوصول إلى نقطة توازن بين مشروعية المخالفة التأديبية من جهة و حق السلطة الإدارية في الاطلاع بدورها في رعاية الصالح العام و التأكد من حسن سير المرافق العامة .

هذا من جهة نقترح على المشرع تضييق الواجبات الوظيفية أو المهنية و تقسيمها إلى فئات متجانسة ثم تعدادها و تحديدها و المقصود بكل منها و بعبارة منضبطة و محددة قدر الإمكان

و إن الأسلوب التشريعي لن يصل إلى درجة التحديد الحصري و الدقيق لكافة الأفعال التي تعد مخالفة تأديبية لكنه يفضل التنكر لفكرة التقنين و تجاوز فكرة المشروعية و ما سيؤول إليه من إطلاق العنان للسلطة الإدارية و ما تخولها على حقوق موظفيها و عمالها ، أما الثغرات القليلة الناجمة على عملية الصياغة القانونية المرنة و هي ستفسح المجال لتقرير السلطة الإدارية فستتولى القضاء الإداري بسط رقابته عليها بصورة أشد للتأكد من الوجود المادي للوقائع و الأفعال و صحة تكليف و مدى التناسب بين الفعل و العقوبة خاصة أن التشريعات التأديبية تضع قائمة محددة بالعقوبات المقررة أي بدرجاتها ليكون لسلطات التأديب القدرة على اختيار العقوبة الملائمة للذنب المقترف لذا فان الرقابة القضائية و دورها و أهميتها البالغة في تحقيق العدالة و توفير الاطمئنان لشريحة الموظفين و العمال .

إن التقييد من سلطة الإدارة في تحديد الخطأ التأديبي و تقدير العقوبة المناسبة له ذلك بتوضيح الالتزامات الوظيفية خاصة ما ورد في المادة 20 منه و تحديد الأخطاء التأديبية و مما يلاحظ كثرة النصوص السارية المفعول فيها فيما يخص تطبيق الإجراءات التأديبية مما يؤثر على الآجال و الطعون المقدرة في ميدان التأديب الإداري للموظف العام .

و كذا الضمانات الممنوحة للموظفين و كان من الضروري تبسيط هذه الإجراءات و جعلها تتناسب مع مستلزمات السير الحسن للمؤسسة المستخدمة و بالتالي التوفيق بين مصلحة الموظفين و المسيرين في آن واحد .

إلا أن الإقرار بالطبيعة الخاصة للمخالفة التأديبية و ما يعترض تقنينها من صعوبات لا يحول دون إصرارنا على تطبيق مبدأ المشروعية لأن تطبيقه في الميدان التأديبي يختلف قليلا عن ما هو عليه في قانون العقوبات فهو يأخذ لونا مميزا تفرضه طبيعة هذا النوع من المخالفات التأديبية و كذا إعطاء للموظف العام الحق في الدفاع عن نفسه عند تسليط السلطة الرئاسية العقوبة التأديبية المقررة له .

المراسيم

1/ المرسوم رقم 66 / 133 متضمن قانون أساسي العام للوظيفة العمومية ، المؤرخ في 2 / 7 / 1966.

2/ قانون رقم 75 / 58 من القانون المدني الجزائري ، الديوان الوطني للأشغال التربوية 1998.

3/ المرسوم 82/302 المؤرخ في 11/12/1982 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة.

4/المرسوم 59/85 المتضمن المؤرخ في 23/03/1985، القانون الأساسي النموذجي للعمال
والمؤسسات والإدارات العمومية

5/ القانون رقم 90/19 المؤرخ في 15/8/1990 يتضمن العفو الشامل جريدة الرسمية -الجزائر،
لسنة 1990.

6/ القانون 06/03 المؤرخ في 15/7/2006 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

1/براهيمي حنان ، العقوبة التأديبية عن الأخطاء الوظيفية ، مذكرة لنيل شهادة الليسانس ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2007/2008.

2/فرحاتي عمر، النظام التأديبي للموظف العمومي ، جزائر ، مذكرة لنيل شهادة الليسانس، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2000/2001.

3/ محمد بشار طهاري ، ورضا تسريح يوسف صدقي ، النظام التأديبي للموظف العام ، مذكرة Dueo ، جامعة التكوين المتواصل 1999/2000.

4/مذكرة لنيل شهادة الليسانس ، تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري المقارن ، تحت إشراف مفتاح عبد الجليل ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2000/2001.

5/ مذكرة لنيل شهادة ليسانس ، بعنوان تسريح الموظف العام في التشريع الجزائري ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2007/2008

6/يوسف السبتي ، الأنظمة المختلفة في تأديب أعوان الدولة رسالة ماجيستر ، جامعة الجزائر معهدا الحقوق بن عكنون 1986 /1987.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

" قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون "

صدق الله العظيم.

إلهي لا يطيب الليل إلا بشركك ويطيب النهار إلا بطاعتك... ولا تطيب اللحظات إلا
بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا برويتك يا الله ويأمل تحيط
بقلم أعياه التعب والأرق ولا يقوى على الحراك ويتكأ على قطرات حبر مملوءة بالحزن
والفرح في آن واحد... وبيزوغ فجر جديد حياتي هو يوم تخرجي هو بالنسبة لي يوم عيد
لأتطلع فيه لما هو آت من همسات الدنيا المليئة بالتفاؤل والأمل.

إهدائي هذا ليس لتخرجي فقط بل لقطف ثمرات هذا المجهود البسيط لطيلة سنوات
دراستي بالجامعة في انتظار قطف المزيد إن شاء الله...

أضع هذه الكلمات لكل من ترك بصمة في حياتي وغير مجراها لكل من أعطاني ذرة
من المعرفة والعلم هذا... إلى من لملم أحزاني وجراحي بين فترة وأخرى إهدائي إليك أيتها
الأم التي كنت عوناً ودفء بين أضلعي وسر وجودي في الحياة وكان دعاءها سر
نجاحي وحنانها قوة لضعفي وبسمة حيلتي أعلى الحبايب أمي...

إلى من علمني العطاء بدون انتظار واحمل اسمه بكل افتخار تمنيت أن يمد الله في
عمرك لترى ثمار جهدي البسيط وتفرح به إلى روح والدي الذي كان شمعة لإضاءة
دروبي...

إلى من بها كبرت واعتمدت عليها إلى شمعنة تنير ظلمة حياتي إلى من بوجودها
اكتسب قوة ومحبة لها إلى من عرفت معها معنى الحياة أختي الرائعة والغالية على
قلبي..نسيمة...

إلى رفيق دربي في مشوار حياتي وسندي أشكرك كثيرا على مواقفك النبيلة لي وإلى
من تطلعت لنجاحي بنظرات الأمل أخي الفاضل أ/ والدكتور فؤاد.

إلى توأم روحي ورفيقة دربي إلى صاحبة القلب الطيب إلى من رافقتني منذ أن حملنا
حقائب صغيرة في مشوارنا الدراسي سرنا خطوة بخطوة وما تزال ترافقني حتى الآن أختي
الحبيبة أسماء.

إلى من أرى التفاؤل بعينيه والسعادة في ضحكته إلى شعلة الذكاء والنور والوجه المفعم
بالبراءة وبمحبتك ازدهرت أيامي وتفتحت براعم الغد لي أخي المدلل على قلبي سيف
الدين.

إلى برعمة العائلة والمدللة الشقية والمفعمة بالحب والبراءة وصديقتي الحميمة أختي
لينا وسام.

وإلى الشقية بضحكتها والصالفة بنظرتها زوجة أخي جليلة.

وإلى بنات أختي براعم الحياة المزهرة آية ، مرام ولجين يا ربي احفظهن.

وأبناء أخي المدللين وخفيفي الظل ميدو (محمد) وميرال أتمنى لهما طول العمر إنشاء
الله.

وإلى كل أفراد أسرتي من قريب ومن بعيد وسندي في الحياة عائلتي كبيرا وصغيرا.

إلى أخواتي اللاتي لم تلهن أمني إلى مكن تحلو معهن الحياة وتميزن بالوفاء والعطاء
إلى يبابيع الصدق الصافي وسعدت برفقتهن طوال مشواري الدراسي سواء بحلوه أو مره
كن معي على طريق النجاح ومن عرفت كيف أجدهن وعلمني أن لا أضيعهن صديقاتي

الوفيات الحبيبات على قلبي نهلة،سعاد،ليلى الشاوية، ليلى السطايفية، نوال، لطيفة، رانية،
وهيبة وإلى... كل من سقط اسمه سهوا جزاه الله.

وفي الأخير أرجو من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعا يستفيد منه جميع الطلبة
من قريب أو من بعيد.

مروة.

شكر وعرافان

في هذه اللحظات يتوقف اليراع عن التفكير قبل أن يخط الحروف ليجمعها في كلمات... تتبعثر الأحرف وعبثا أن أحاول تجميعها في سطور فواجب علي شكرهم وأنا أخطو خطواتي الأولى في غمار الحياة.

وأخص بجزيل الشكر والعرافان أستاذي الفاضل مرزوقي عبد الحليم والذي أشعل شمعة من شموعي في دروب عملي هذا، وإلى من وقفوا على المنابر وأعطوا حصيلة الأفكار لتتير درينا في المجال الدراسي أساتذتي الكرام كل واحد باسمه.

خاصة أساتذة الحقوق فمني كل الاحترام والتقدير لهم وجزاهم الله خيرا خاصة أستاذي المشرف مرزوقي الذي لم يبخل علي بأي معلومة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي الفاضلين أقدم لهما تحية إجلال لما قدماه لي بالتضحية أ/ مادوني علي و أ/ حمريط رشيد. وكل الطاقم الإداري الذي سهر على راحتنا جميعا .

واشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاح هذا العمل البسيط.

وكل طلبة دفعة السنة الثانية ماستر فرع حقوق دفعة 2011 / 2012.

مقدمة :

إنّ الرأي الراجح في الفقه و القضاء أنّ الموظف العام هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق الاستغلال المباشر ضمن تسلسل وظيفي معين تكون في مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع الوظيفة و ينطوي على قرار يتعين من جانب الإدارة على قبول لهذا التعيين من جانب صاحب الشأن ذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق و لا يهم بعد ذلك طبيعة النشاط الذي يقوم به هذا الأخير هل هو مادي أم قانوني و لا مرتبته في التدرج الإداري و لا كونه يتقاضى مرتبا أو لا يتقاضى ؟ أي لا يكون الموظف يشغل الوظيفة بمقابل أو بدون مقابل و نتيجة لزيادة وظائف الدولة ازداد عدد موظفيها باعتبارهم يد الدولة و أصبح لهم دور في غاية الأهمية نظرا لكونهم هم الذين يقومون بتنفيذ سياسة الدولة و المسؤولين على تحقيق أهدافها في كافة المجالات غير أنّ ذلك لا يمنع هؤلاء الموظفين من ارتكاب أخطاء و مخالفات أثناء قيامهم بوظيفتهم ، تسمى هذه الأخطاء و المخالفات بالأخطاء التأديبية .

- إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام قد يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه ردعا له و ردعا لغيره من العودة إلى ارتكابها و هي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي قد يؤدي إلى تسريحه من الوظيفة إذا كان الخطأ على درجة كبيرة من الخطورة .

- إن عملية التأديب للموظف العام عن خطأه التأديبي ليست عملية انتقامية و لا قهرية بل العكس هي عملية قانونية و يهدف من وراءها إلى إصلاح الموظف و تحذير باقي الموظفين حفاظا على حسن سير المرافق العامة .

كما أن للسلطة المختصة بالتأديب رغم أنها تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في تسليط العقوبة و العقاب على الموظف العام المنسوب إليه الخطأ التأديبي إلا أن ذلك لا يفهم منه على أنها سلطة تسلطية همجية ، بل على العكس من ذلك فهي محصورة في إجراءات حماية لحقوق الموظفين العامين لمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها الرئاسية التأديبية و هي في ضمنها ضمانات معترف بها للموظف العام و قد نصت عليها الدساتير و النصوص القانونية و التشريعات و هو ما فعله المشرع الجزائري بإصداره للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و ثم القانون الأساسي النموذجي لعمال

المؤسسات و الإدارات العمومية و المراسيم والتعليمات الخاصة بموضوع التأديب ، إذا كان التأديب من الأمور الضرورية في مجال الوظيفة العامة ، فان هذا لا يعني أن المشرع قد ترك للإدارة جميع السلطات لتوقيعه على الموظف فالتأديب هو وسيلة لمنع التهاون في العمل الوظيفي لوضع حد للأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف عند ممارسته لمهامه أو أثناءها .

و يجمع القانون التأديبي في شقه الموضوعي و مجموعة القواعد القانونية التي تحدد صور واجبات الوظيفة و العقاب التأديبي المقدر على مخالفتها بارتكاب أخطاء تأديبية وهذه القواعد في مجموعها تمثل إنذار موجه إلى كل أفراد المجتمع الوظيفي أو لطائفة معينة من طوائف الموظفين في الدولة بالامتثال لأوامرها و نواهيها تحت طائلة توقيع العقاب التأديبي المقرر فيها و حين يقع الخطأ التأديبي في المجتمع الوظيفي يتولد لهذا المجتمع الحق في مواجهة مرتكب الخطأ التأديبي بتسليط عقوبة على الموظف المخطئ تأديبيا و يسمى حينها العقاب التأديبي و هذا الأخير يحدد أخطائهم و العقوبات التي توقع عليهم لمعرفة السلطة التأديبية المختصة وفق إجراءات تأديبية معينة و هذه الإجراءات التأديبية تتناول البحث عن الأخطاء و العقوبات التأديبية المقدر لها و يكونان معا ما يعرف بالقانون التأديبي الذي يشمل مجموعة من القواعد التي تنظم السلوك الوظيفي و العقوبات المقدره لمخالفته و كذا السلطة التأديبية المختصة بتوقيعها و نتناول بالدراسة و البحث أيضا الخصائص و المراحل الإجرائية لهاته الإجراءات التأديبية و ابتداء من مرحلة تحديد الخطأ التأديبي و تكييفه ثم مرحلة الإحالة إلى مجلس التأديب و محلة التحقيق ثم المرحلة الاستشارية قبل مرحلة إصدار القرار التأديبي و توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخطئ تأديبا ، عقابا و ردعا له عما يثبت قبله من أخطاء تأديبية ارتكبها الموظف العام أثناء ممارسته لوظيفته على اعتبار أن التأديب هو الضمانة القانونية الفعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية و قد وضع المشرع بين يدي الإدارة السلطة الرئاسية و صلاحيات قانونية بإسناد الواجبات أو المسؤوليات للموظف منها صلاحيات إجباره على القيام بهذه الواجبات و تلك المسؤوليات و كذا الصلاحيات لاتخاذ الإجراءات التأديبية لتوقيع العقاب التأديبي المناسب عليه إذا أهمل أو قصر أو امتنع عن القيام بما أسند إليه بصفة عامة إذا ارتكب أي خطأ تأديبي .

بوقوع الخطأ التأديبي ننتقل إلى قواعد موضوعية قانونية تأديبية من مرحلة التجريد إلى مرحلة التطبيق بما يستوجب التحقيق إذا اقتضى الأمر لتحديد حقيقة ارتكاب الموظف العام لذلك الخطأ المنسوب إليه و متابعته تأديبيا و إصدار القرار التأديبي في حقه و دور الإجراءات التأديبية فهي همزة وصل بين ارتكاب الخطأ التأديبي و توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام و صدور القرار

التأديبي ضده و لا شك أن الإجراء التأديبي الخاطئ أو الغير مشروع في إجراءات تأديب الموظف العام يعطي صاحبه هذا الأخير المخطئ تأديبا و المصلحة في الاعتراض عليه وتكون الوسيلة لذلك هو الطعن على الإجراء التأديبي المخالف للقانون و هذه الطعون تشكل في حد ذاتها ضمانات مقررة لحماية الموظف العام بعد توقيع العقاب التأديبي عليه من قبل السلطة الرئاسية التأديبية التي لها حق التعيين بعد أخذ رأي الاختيار أو الإلزامي لمجلس التأديب و إصدارها للقرار التأديبي .

لقد اخترنا الجريمة و العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري لقانون الوظيفة العمومية ليكون موضوع هذا البحث هذا لما له من أهمية لدى الموظف العام و استقراره النفسي و الاجتماعي و بالتالي في حياة المرفق العام و حسن سيره و أداءه بانتظام و اطراد بوصف الموظف العام هو العمود الفقري للمرفق العام .

إن موضوع الجريمة و العقوبة التأديبية للموظف العام من الموضوعات الحيوية و الهامة ليس من الناحية العلمية و المتمثلة في قلة الدراسات الوطنية المتكاملة في التشريع الوظيفي الجزائري بصفة عامة عن الإجراءات التأديبية بصفة خاصة بل الأهمية العملية تكمن في تناوله موضوع مرتبط بالإجراءات التأديبية في التشريع الجزائري بعد توقيع العقوبة المقدره للموظف العام و من تحديد الفعل المكون للخطأ التأديبي مرورا بإحالته إلى المجلس التأديبي و المثل أمامه ثم التحقيق إذا اقتضى الأمر ذلك ثم رأيه الاختياري أو الإلزامي و إصدار السلطة الرئاسية التأديبية لقرارها التأديبي و توقيع العقاب المناسب .

و من ثم فان هذا البحث يعد من الدراسات العلمية القانونية القليلة و الجديدة لموضوع الجريمة و العقوبة التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري ، و ما قمنا به من خلا هذا البحث إلا ثمرة مجهود متواضع محاولة لرجل الإدارة و رجل القانون و الموظف العام في الإجابة عن الإشكالات القانونية التي يتعرض لها ، كما استعملنا أسلوب التحليل و الملاحظة و المقاربة مستعينة بالمنهج الوصفي لدراسة الحالة ، فالمنهج الوصفي قائم على أساس التحليل و التفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى غرض محدد لوضعيته القانونية للموظف العام و المراد تسليط العقوبة التأديبية عليه من خلال تحليل و تفسير هذه الإجراءات و المراحل القانونية المتبعة في تأديبه .

و في هذا الصدد جاء اهتمامنا للبحث في هذا المجال بالضبط في موضوع الجريمة و العقوبة التأديبية حتى يتسنى لنا من خلال هذا الجهد المتواضع و من تبادر إلى أذهاننا هاته الإشكالات هو ما دفعنا لاختيار هذا الموضوع المتمثلة في ما هي الإصلاحات القانونية المخولة للإدارة في مجال توقيع العقوبة التأديبية من خلال حدوث خطأ تأديبي ؟

هل هناك إجراءات تأديبية مناسبة لتوقيع العقاب المناسب لردع هذه الأخطاء من قبل الموظف العام ؟

و ما هي الضمانات المقدرّة لتأديب هذا الموظف في إطار وظيفته ؟

وهل توجد ضمانات تأديبية أخرى مقررة قبل و بعد توقيع العقوبة المناسبة للموظف العام ؟

و هل هاته الإجراءات التأديبية هي واضحة غير قابلة لتفسير الخطأ مما قد يعرض حقوق الموظف العام للتعسف و اعتداء الإدارة بما لها من سلطة تأديبية عليه ؟

و هل تمحى هذه العقوبة و يتم إزالة أثرها ؟

كما لا أجا في الحقيقة إذا قلت عند الإعداد لهذه الدراسة فقد واجهت الكثير من الصعوبات و المعوقات الناجمة عن غياب أو على الأقل القصور لدور القضاء و الفقه الإداري في هذا الميدان ، و نقص المراجع و كذا الازدحام في المكتبة الجامعية و كذا المؤلفات المتخصصة العامة في التشريع الجزائري هذا من الجانب القانوني و بغية تحقيق التوازن بين هذه العناصر استعنا بما قد وجد من دراسات في التشريع و القضاء و الفقه الإداري من أجل استكمال ما نحتاجه من عملية البحث العلمي من متطلباته و على هذا الأساس تقضي دراسة

الجريمة و العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري في ضوء هذا البحث إلى فصلين و ينقسم كلا منهما إلى مباحث و كل مبحث منها إلى مطالب و كل مطلب إلى فروع ثم نعرض بخاتمة في الأخير لنستعرض فيها ما توصلنا إليه من نتائج و اقتراحات و نتطرق من خلال الخطة الفصل الأول إلى ماهية الجريمة التأديبية و أركانها ثم نعرض إلى ذكر أنواع الجرائم التأديبية ثم نتطرق إلى تعريف الخطأ التأديبي و أنواعه ثم نعرض بعدها إلى الفصل الثاني نتطرق فيه لماهية العقوبة التأديبية و مراحلها الإجرائية في تأديب الموظف العام هذا في المبحث الأول ثم المبحث الثاني نتطرق إلى ضوابط العقوبة التأديبية ثم في المبحث الثالث السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية أما المبحث الرابع نتطرق فيه إلى الضمانات المقررة للتأديب و الإجراءات قبل و بعد توقيع العقوبة التأديبية إلى كيفية انقضائها تماما عن الموظف العام و في الأخير إلى الخاتمة .