

## المحور الأول الإطار العام للنظام التأديبي

### 1. تعريفه

هو مجموعة من القواعد التنظيمية التي تحدد الإطار العام للواجبات التي ينبغي على الموظف الالتزام بها و الممنوعات أو المحضورات التي يجب الامتناع عن القيام بها و كذا الضوابط التي يتقيد بها الموظف أثناء مزاولته لواجباته الوظيفية و الإجراءات المتبعة عند محاسبة الموظف المخل بها و ذلك مع وضع الضمانات الكفيلة بجعله يتمتع بجميع الحقوق التي يضمنها القانون

فهو مظهر من مظاهر السلطة الرئيسية حسب قول البعض

### 2. أساسه

توجد أسس نظرية وأسس قانونية . فيما يخص الأسس النظرية فهناك من الفقهاء من تحدث عن النظريات التعاقدية كعقد الاذعان و تم نقد هذه النظرية لعدة اعتبارات تطرقنا فيها في المحاضرة، و هناك من تحدث عن النظريات الإنقائية عن طريق التمييز بين أعمال التسيير العادلة و أعمال السلطة و تم نقد هذه النظرية أيضا. و من بين الأسس النظرية أيضا النظريات التنظيمية و فيها نوعان نظرية السلطة الرئيسية و نظرية سلطة الدولة .

أما فيما يتعلق بالأسس القانوني فأساسه هو الحفاظ على المصلحة العامة

### 3. نطاق النطاق التأديبي

عني بذلك مجال النظام التأديبي و حيز تطبيقه و يشمل ذلك أمران: عنصر شخصي و عنصر موضوعي.

العنصر الشخصي هو صفة الموظف العمومي حسب المادة الرابعة من قانون الوظيف العمومي، و العنصر الموضوعي هو الخطأ المهني:

### 4. مختلف الأنظمة التأديبية

هناك ثلاث أنظمة تأديبية : نظام رئاسي و نظام قضائي و نظام شبه قضائي

النظام التأديبي الرئاسي لكون الرئيس أقدر على تقدير المصلحة العامة لتلك الإداره العمومية في ظل ظروف معينة.

النظام التأديبي القضائي أين يتم الفصل التام بين سلطة الاتهام و سلطة الحكم و يعد النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر مزيجا من كل هذه الأنظمة