

## 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 المحظورات التي يجب الامتناع عن القيام بها و كذا الضوابط التي يتقيد بها الموظف أثناء مزاويلته 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 الرئاسية حسب قول البعض

### 2. أساسه

توجد أسس نظرية و أسس 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 هنالك من تحدث عن النظريات الإنتقائية عن طريق التمييز بين أعمال التسيير العادية و أعمال السلطة و تم نقد هذه النظرية أيضا. و من بين الأسس النظرية أيضا النظريات التنظيمية و فيها نوعان نظرية السلطة الرئاسية و نظرية سلطة الدولة.

أما فيما يتعلق بالأساس القانوني فأساسه هو الحفاظ على المصلحة العامة

### 3. نطاق النطاق التأديبي

نعني 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 الوظيفة 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 الإدارة العمومية في ظل ظروف معينة.

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