

## الفصل الثاني: مقدمة الفصل الثاني

إن النظام التأديبي يقوم على مبدأ شرعية العقوبة فلا يمكن إيقاع جزاء تأديبي إلا فيما يسمح به القانون أو التنظيم ، و لايعتمد على تحديد ماهية الخطأ و لكن على النصوص التي تحدد الحقوق و الواجبات ، و هذا يعني أنه من خلال تحديد الواجبات يمكن أن نستخلص الأخطاء التي تعتبر مساسا و إخلالا بها، و لهذا فإن مبدأ شرعية العقوبة يقوم على واجب أداء الوظيفة بإنقائ و إخلاص ، و قد نص المشرع الجزائري على العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين العموميين، حيث تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي ، و التي يجب أن تبت في القضية المطروحة في أجل لايتعدى خمسة و أربعون يوما إبتداء من تاريخ إخطارها.

كما أن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد إبتداء من تاريخ إتخاذ العقوبة. و لهذا تعتبر سلطة التأديب ضرورية لسيادة النظام داخل المرفق ، و لكنها في غاية الخطورة إذا أسيء إستخدامها، و لهذا فإن الموظف في أمس الحاجة إلى ضمانات تمكنه من الدفاع عن نفسه و إظهار براءته، فلا يجوز توقيع العقوبة عليه إلا بعد إجراء تحقيق كتابي و سماع أقواله و منحه الفرصة الكافية للدفاع عن نفسه و تمكينه من نفي ما نسب إليه عن طريق شهادة الشهود أو تقديم المستندات ، كما و يجب أن يصدر القرار التأديبي مسيبا .

## الفصل الثاني :مقدمة الفصل الثاني

---

و عليه قمنا بتقسيم هذا الفصل على النحو التالي:

المبحث الأول : الجهة الإدارية المختصة بتوقيع الجزاء الإداري على الموظف.

المبحث الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة القرار التأديبي المتعلق

بإفشاء الأسرار المهنية.