

الفصل الثاني : خاتمة الفصل الثاني

كفل المشرع المشرع الجزائري ضمانات تأديبية كافية عند تأديب الموظف فله الحق في الإطلاع على ملفه الخاص و كل ما يحتويه من أوراق، و ذلك حتى يتعرف على الأخطاء و يرد عنها و يقدم التوضيحات الكتابية اللازمة بشأنها ،و يجوز له الاستعانة بمدافع يختاره أو الشهود بالإضافة إلى حق الدفاع على الموظف المثل شخصا إلا في حالة القوة القاهرة ،و من حقه تقديم كل ملاحظاته الكتابية أو الشفوية.

كما يسوغ للموظف تقديم بيانات كتابية أو شفوية أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي بدورها هي من تقوم بإصدار العقوبة التأديبية في حقه، و من أهم هذه الضمانات تسبب القرار التأديبي المتعلق بإفشاء الأسرار المهنية ،و يكون ذلك سواء ما يتخذ بعد إستشارة اللجنة المختصة أو ما يتخذ بدون إستشارة هذه اللجنة، و هذا الإجراء لايعتبر مجرد إجراء شكلي بل هو أساسي لدفاع الموظف عن حقوقه أمام القضاء ،و أن يتعرف على المبررات الشكلية و الموضوعية للعقوبة و ذلك بمجرد الإطلاع على المقرر التأديبي حتى يعرف الأخطاء المنسوبة إليه و التحقق من كل الوقائع.

كما تتمتع اللجنة الإدارية المساوية الأعضاء بصلاحيات، إذ قد تتولى فتح تحقيق إضافي قصد توضيح و تأكيد أي عنصر من عناصر الملف التأديبي، أي أن تبرير العقوبة يستند إلى شخصية المتهم و جسامة الخطأ على أن لا تتخذ السلطة المختصة عقوبتين لنفس الخطأ.

أما الطعن الإداري فبإمكان الموظف تقديمه أمام لجنة الطعن ،التي تأسست بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الصادرة سنة 1985، و أقر بالإبقاء عليه بالأمر 06-03 .

الفصل الثاني : خاتمة الفصل الثاني

أما الطعن القضائي فيتعلق الأمر برفع دعوى الإلغاء أو التعويض حسب الحالة أمام القضاء ،حيث يمارس القضاء رقابته على تكبير الخطأ للتحقق من كونه يشكل خطأ من طرف مرتكبه كما يمارس رقابته على مدى تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب.