

تاريخ القبول: 2019/07/08

تاريخ الإرسال: 2019/05/23

دور السلطة التأديبية الرئاسية في تقدير الخطأ المهني

The Role of the Presidential Disciplinary Authority in Assessing Professional Error

د/أوراك حورية

Ourak.houria@univ-medea.dz

جامعة يحي فارس المدية

مَجَلَّةُ أَفَاقِ الْعِلْمِ

تتمتع السلطة التأديبية الرئاسية بالسلطة التقديرية في تحديد الأخطاء المهنية للموظف، هي سلطة نتيجة قصور النصوص القانونية المنظمة للمسار الوظيفي و المجال التأديبي من جهة، ومن جهة أخرى جاءت نتيجة غموض النصوص القانونية الموجودة و التي يصعب لرجل الإدارة فهمها مما يدفع به إلى تفسيرها ونظرا لخطورتها قيد المشرع السلطة التأديبية الرئاسية بقيود خدمة للصالح المرفق العام ومحافظة على حقوق الموظف.

الكلمات المفتاحية: السلطة، التأديب، الخطأ، قصور، غموض

Abstract :

The Presidential Disciplinary Authority has discretion in determining the professional errors of the employee. This authority is due to the lack of legal texts regulating the career path and the disciplinary field on the one hand, and the result of the ambiguity of the existing legal texts which is difficult for the management man to understand and explain. The legislator is the presidential disciplinary authority in this area with restrictions of service for the public interest and safeguarding the rights of the employee.

Keywords: power, discipline, error, shortcomings, ambiguity.

مقدمة

تترتب عن العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة حقوق تسهر الإدارة على تحقيقها و تقابلها واجبات وظيفية يتوجب على الموظف القيام بها على أكمل وجه من أجل تحقيق الغاية من وجود المرفق العام بانتظام ، و إذا قصر الموظف في أداء هذه الواجبات الموكولة له يتعرض لعقوبة تأديبية تسلطا عليها جهة مختصة و مخولة بنص قانوني و هي السلطة التأديبية .

تحرك السلطة التأديبية المتابعة التأديبية ضد الموظف المرتكب للخطأ ، إذا تبين لها أن العمل الذي قام به هو فعلا مخالفا للواجبات ، إلا أن الأخطاء في قانون الوظيفة العمومية لم تأت على سبيل الحصر مما يصعب عمل كل من الإدارة و الموظف خلافا لما جاءت عليه الأخطاء في قانون العقوبات ، و التي حصرها المشرع ليسهل عمل القاضي و يكون المواطن على علم بها مسبقا و يمكنه تقادي الوقوع فيها و تقادي العقوبات التي تقابلها .

وقع اختيارنا لهذا الموضوع المعنون بدور السلطة التأديبية في تقدير الخطأ المهني لما له من أهمية لكل من الإدارة و الموظف، باعتبار الموظف رجل الإدارة ، و ذلك من خلال معالجة الإشكالية التالية : أهم مجالات السلطة التقديرية المقررة للسلطة التأديبية و مبرراتها و أهم القيود الواردة عليها في القانون الجزائري .

و لمعالجة هذه الإشكالية في إطار الأمر 06-103 تم تقسيم هذا العمل إلى محورين ، مفهوم الأخطاء المهنية في المحور الأول ، و في المحور الثاني السلطة التقديرية للسلطة الرئاسية ، و ختمت هذا العمل بخاتمة تضمنت مجمل الاستنتاجات و بعض الاقتراحات .

المطلب الأول: الأخطاء المهنية وفقا للنص القانوني

نصت عليها المادة 160 من الأمر 06-03 بأنها : كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط ، و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء

بالمتابعات الجزائرية، لذا نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف الأخطاء المهنية (فرع أول)، ثم فكرة تقنين الأخطاء المهنية (فرع ثان).

الفرع الأول: تعريف الخطأ المهني

لم تعرف أغلب التشريعات الخطأ المهني و تركت مهمة ذلك لمحاولات الفقه و اجتهادات القضاء ، فعرفه الفقه على أنه سبب القرار الصادر بالعقاب ، فلا يعاقب موظف إلا إذا ارتكب ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفية أو لا يتفق مع مركزه كموظف عمومي² ، كما عرفه الفقيه " مازو" على أنه عيب يشوب مسلك الإنسان لا يأتيه رجل عاقل متبصر أحاطته ظروف خارجية مماثلة للظروف التي أحاطت بالمسئول ، و عرفه أيضا الفقيه "بلانيول" بأنه إخلال بالتزام سابق³، و عرفه الدكتور أحمد بوضياف بأنه إخلال بالتزام قانوني و يأخذ بالقاعدة القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا القواعد الخلقية⁴، كما عرفه الفقيه المصري "سليمان محمد الطماوي" على أنه: كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل و يجافي واجبات منصبه⁵ ، و عرفه الأستاذ أحمد بوضياف على أنه : إخلال بالتزام قانوني ، و يأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة ، يشمل أيضا القواعد الخلقية⁶ ، كما عرفه الأستاذ عمار عوابدي بأنه : ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته و واجباته الوظيفية ، و بالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج و الشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة⁷، و حاول القضاء تعريف الخطأ المهني في حكم صادر عن مجلس الدولة الفرنسي على أن الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالتزامات الوظيفية حتى و لو كان خارج نطاق الوظيفة مادام يمس سمعتها و كرامتها⁸.

أولاً: أركان الخطأ المهني : يقوم الخطأ المهني على ثلاث(03) أركان و هي الركن المادي و الركن المعنوي ، و الركن الشرعي.

أ-الركن المادي: و يتمثل في الفعل المخالف للواجبات المقررة للموظف و أنه يسبب أضرارا، و أنه يتجسد فعلا على أرض الواقع⁹ .

ب-الركن المعنوي: يتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة لإرادة مذنبه إيجاباً أو سلباً ، و الإرادة المذنبه في المجال التأديبي لا تعني العمد بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة و الحرص ، أي بمجرد حدوثها و لو وقعت دون قصد¹⁰ .

ت- الركن الشرعي : يتمثل في النص الذي يجرم الفعل و يحدد له العقوبة و ذلك بالمبدأ الجنائي " لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص" ، و أن يبدو أن هذا المبدأ لا يتماشى في المجال التأديبي إلا أن الشرعية التأديبية موجودة رغم عدم حصر الجريمة التأديبية¹¹.

ثانيا : أنواع الأخطاء المهنية : حددتها المواد من 40 إلى 54 من الأمر 03-06 و قد صنفها إلى أخطاء مهنية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و إلى أخطاء مهنية في القوانين الأساسية الخاصة¹².

أ -الأخطاء المهنية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية : و جاء ذكرها في الفصل الثالث تحت عنوان " الأخطاء المهنية" من الباب السابع المعنون ب" النظام التأديبي " من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و هي أربع (4) درجات -الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى و نصت عليها المادة 178 من الأمر 03-06 -الأخطاء من الدرجة الثانية و نصت عليها المادة 179 من الأمر 03-06 و - الأخطاء من الدرجة الثالثة و نصت عليها المادة 180 من الأمر 03-06 و الأخطاء من الدرجة الرابعة و نصت عليها المادة 181 من الأمر 03-06.

ب- الأخطاء المهنية في القوانين الخاصة : و القوانين الخاصة كثيرة حسب تعدد القطاعات المختلفة و ما يسري على قطاع معين قد لا يسري على قطاع آخر ، و بهذا لا يمكن حصر كل الأخطاء في كل القطاعات¹³ ، إلا أنه يمكن ذكر البعض منها كقطاع التربية و قطاع الصحة ، ففي قطاع التربية نجد أخطاء تربوية بيداغوجية ، أما في قطاع الصحة نجدها أخطاء تقنية لها علاقة بالمرضى .

الفرع الثاني : فكرة تقنين الأخطاء المهنية

تطرح فكرة حصر الأخطاء المهنية من عدمها إشكالية و انشغالات المحيط الوظيفي و ذلك لما يمكن أن تحققه للمرفق العام من حسن سير أعماله بانتظام و اطراد ، و قد انقسم الفقه إلى مؤيدين و معارضين لهذه الفكرة و لكل منهما دوافعه .

أولا : المؤيدين لفكرة تقنين الأخطاء المهنية : يناهض أصحاب هذا الفكر بتقنين الأخطاء المهنية و حصرها في مجموعة محددة كما هو الحال بالنسبة للأخطاء الجزائية المنصوص عليها في قانون العقوبات ، و هو ما قام به المشرع الألماني و المشرع الايطالي و الأرجنتيني ، و يبرر أصحاب الرأي المؤيد لتقنين الأخطاء المهنية إن عدم وضوح الواجبات الوظيفية يجعلها محل نزاع بين الموظف و الإدارة و يضيف هؤلاء المؤيدين إن حصر الأخطاء المهنية مسبقا¹⁴ تجعل الموظف على اطلاع عليها مما يمكنه تقادي الوقوع فيها ، كما أنه بتحديد هذه الأخطاء نضع حد للتقدير الواسع للإدارة¹⁵ و تسلطها و تعسفها في معاقبة الموظف عن تصرفات قد لا تكون أخطاء مهنية.

إن تحديد الأخطاء المهنية يدعم الضمان و الفاعلية، الضمان للموظف و الفاعلية لسير المرفق العام و يسهل على الرئيس الإداري تكييف الفعل و تطبيق العقوبة الملائمة.

ثانيا : المعارضين لفكرة تقنين الأخطاء المهنية : و تستند هذه الفئة في موقفها إلى الواجبات المهنية و التي لم تأت على سبيل الحصر لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة ذاتها¹⁶، و يرى هؤلاء إن حصر الأخطاء المهنية يقيد من سلطات الإدارة و يضعف فاعليتها و وظيفتها التأديبية و يضيق من امتيازاتها و قوتها و يزعزع مكانتها مقارنة بالموظف¹⁷.

ثالثا : الموقف المنادي بالتقنين الجزئي : يرى بعض الفقه إمكانية تقنين الأخطاء المهنية و لو جزئيا ، و ذلك يكون بالنسبة للأخطاء المهنية الأكثر شيوعا ، بمعنى المخالفات العامة أو المشتركة التي تشمل كل فئات الموظفين ، و بهذا يمكن النص في القانون التأديبي العام على المجموعات العامة للمخالفات من جهة و من جهة

أخرى أن ينص القانون التأديبي العام على منح الإدارة صلاحية تقنين المخالفات الفرعية الخاصة بكل جهاز إداري¹⁸.

إن حصر الأخطاء المهنية و إن كان فيه بعض الصعوبات إلا انه ليس بالأمر المستحيل و هو موقف صائب بسهل و يفعل العملية التأديبية للموظف، أما عن المشرع الجزائري فقد اعتمد طريقة التصنيف و التقنين للأخطاء المهنية¹⁹.

المطلب الثاني: الجهة المختصة بالتأديب: إذا ارتكب الموظف خطأ مهنيا تتحرك الإدارة بمتابعتها ، لذا خص المشرع بنص قانوني الجهة المختصة للنظر في ذلك، و هو ما عرفها بالسلطة التأديبية (فرع أول) ، كما وسع من دور هذه السلطة في حالة عدم وجود إشكال في تكييف الخطأ مع الواجبات المنصوص عليه (السلطة التقديرية).

الفرع الأول : تعريف السلطة التأديبية : السلطة التأديبية هي الجهة أو الشخص الذي يخول له القانون صلاحية ممارسة وظيفة التأديب من خلال توقيع الجزاء التأديبي²⁰ على من تثبت مسؤوليته في ارتكاب الخطأ.

فلا احد يمكن له توقيع العقوبات التأديبية إلا الجهة التي عينها المشرع و لا يجوز لهذه السلطة أن تقوض أيا من اختصاصاتها أو يحل محلها أي شخص آخر إلا في الحدود التي رسمها القانون²¹.

و تختلف السلطة التأديبية باختلاف الأنظمة التأديبية ، فقد تكون مركزة في غالب الأحيان في يد واحدة هي يد السلطة الرئاسية²² ، فهي غالبا ما تقوم بتحريك الدعوى التأديبية و البحث و التحري عن الأدلة ثم تصدر قرار معاقبة الموظف المذنب و هو سائد في النظام الرئاسي ، و قد نجد في دول أخرى كمصر و التي تأخذ بالفصل التام بين السلطات فإنها تخول سلطة التأديب إلى جهة قضائية مستقلة عن الإدارة تماما و هو ما يعرف بالنظام القضائي ، و قد تكون سلطة التأديب من اختصاص السلطة الرئاسية و لكنها تلتزم و قبل توقيع الجزاء بصورة نهائية باستشارة هيئات تمثل كل من الإدارة و الموظف²³، حيث يطلب منها النظر في الإجراءات و اقتراح الجزاء و يكون ذلك بالنسبة للدول التي تأخذ بالنظام الشبه قضائي ، و هو ما أخذ

به المشرع الجزائري في المادة 165 من الأمر 06-03 حيث أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين اتخاذ العقوبة التأديبية بقرار مبرر من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات من المعني ، و يمكنها أن تتخذ العقوبات التأديبية بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي.

الفرع الثاني : السلطة التقديرية للسلطة الرئاسية التأديبية : و هي وسيلة لتطبيق القانون و الالتزام بمبدأ الشرعية ، و إن السلطة التقديرية للإدارة واسعة و تشمل كل المجالات نظرا لتمتعها بالامتياز ، كما تتسع هذه السلطة التقديرية و تضيق بحسب موقف المشرع ، لذا اختلفت تعاريف السلطة التقديرية (أولا) ، و أن الظروف الوظيفية تدفع بالإدارة اللجوء إليها (ثانيا) ، إلا أن المشرع لم يتركها دون قيد(ثالثا).

أولا : تعريف السلطة التقديرية

السلطة التقديرية هي سلطة قانونية لا يمكن أن تتجاوز الإدارة الحدود الممنوحة لها في هذا المجال و هي تحقيق المصلحة العامة، و إلا ألغيت كافة قراراتها الإدارية الصادرة في هذا الشأن.

عرفها الفقيه " فيدال " Vidal "تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية عندما تترك لها القوانين و الأنظمة حرية التصرف بصورة أو بأخرى"²⁴، كما عرفها الفقيه " de Laubadère " بأنها ذلك الجانب من الحرية الذي تتركه القوانين للإدارة لممارسة سلطتها التقديرية²⁵، و عرفها سليمان محمد الطماوي ، أن يترك المشرع للإدارة شيئا من الحرية بمحض اختيارها ما إذا كان من الصالح أن تتدخل أو تمتنع ، و إذا تدخلت فأى الوسائل تختار²⁶، كما عرف الفقه الجزائري السلطة التقديرية ، و هو ما جاء في تعريف الأستاذة فريدة أبركان: عندما يترك للإدارة قدر معين من الحرية من حيث الاختيار بين اتخاذ القرار من عدمه ، رغم توافر شروطه ، مراعاة للظروف و المعطيات و المقترضات السائدة بالإدارة²⁷.

من خلال هذه التعاريف يتبين أن السلطة تأتي بمنح من المشرع للاستحالة توقعه لكل التصرفات ، و أنها الوسيلة الناجعة و الفعالة التي تتيح للإدارة القيام بالتزاماته .

أولا : مبررات السلطة التقديرية : أصبح للسلطة التأديبية - السلطة الرئاسية التأديبية - اختصاصا تقديريا واسعا في اعتبار تصرف ما أو عدم اعتباره خطأ مهنيا تبعا لمنحها في التفسير و التكيف نحو التوسع و التضييق مما جعلها تتمتع بسلطة شبه تشريعية في خلق أوصاف الخطأ المهني²⁸ بمعنى انه إذا كان القانون قد حرم أفعالا بعينها لا يعني أن ما عداها من الأفعال مباح و لا عتاب عليه²⁹.

منح المشرع الجزائري في المادة 182 من الأمر 06-03 للسلطة التأديبية الرئاسية صراحة بالدور المكمل للمشرع بإصباغ صفة الخطأ المهني كلما دعت الحاجة إلى ذلك بمختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 أعلاه. انه لم يلجأ المشرع إلى هذا الخيار و منح هذه السلطات الواسعة للسلطة التأديبية الرئاسية في تقدير الأخطاء المهنية عبثا و لكنه دفعته إلى ذلك اعتبارات كثيرة و من أهمها قصور النصوص الناظمة للمسار الوظيفي عن حصر الأخطاء المهنية من جهة و من جهة أخرى عمومية النصوص و غموضها.

أ- قصور النصوص الناظمة للمسار الوظيفي: تعرف القاعدة القانونية في المجال الإداري بالتطور السريع و المرونة و تأثرها بما يحدث داخل المجتمع ، و لا يمكن للمشرع الإحاطة علما بمجمل الوقائع بما تحمله من احتمالات مختلفة و حالات متباينة و فروع و جزئيات متداخلة و متشابكة³⁰، مما لا يسمح له أن حصر كل تصرفات الموظفين ، فان تحديدها صعب كثيرا مما يصعب دور الإدارة التي هي في مواجهة تصرفات موظفيها ، و التي يجب عليها الوقوف في وجهها بتسليط عقوبة تأديبية على الموظفين المخطئين.

فالمشرع يعترف للإدارة بقدر من الحرية اعتبارا أنها الأقرب ميدانيا و الأكثر اتصالا بالحياة اليومية الجارية و الأكثر علما بالمعطيات الجديدة و المسائل غير المشمولة بالنص³¹، كما أنها تحرص على ديمومة المرفق و سمعته ، هو ما جاءت به التعليم رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الصادرة من المديرية العامة للوظيفية العمومية و التي حولت للسلطة التأديب السلطة التقديرية في مساءلة الموظف في حالة متابعتها جزائيا حتى و لو تمت تبرئته من الحكم الجزائري³² .

ب- غموض النصوص القانونية: قد نجد في كثير من النصوص القانونية في المجال الإداري نصوصا وضعها المشرع كمبادئ عامة ، كما نجد نصوصا أخرى ترك المشرع كليات تطبيقها لاحقا ، و منها نذكر ما جاءت به المادة 160 من الأمر 03-06 يمكن القول على أنها مادة عامة حيث تعتبر خطأ مهنيا يعرض صاحبه إلى عقوبة تأديبية كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه.

كما أن صياغة المادة 178 جاءت كذلك غامضة حيث أنها جاء فيها تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى ، كل إخلال بالانضباط العام ، يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح ، و كما هو الحال بالنسبة للمادة 179 في فقرتها الثانية على أن تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية....الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير منصوص عليها في المادتين 180-181.

إن القراءة التحليلية لهذه المواد يبرر أن تدخل الإدارة جاء نتيجة لعمومية و غموض النصوص ، و إن تمتع السلطة التأديبية الرئاسية بالسلطة التقديرية أمر يوازن بين مصلحتين ، مصلحة الإدارة في إرساء الانضباط داخل الإدارة مما يحقق السير الحسن للمرفق العام و بين مصلحة الموظف في المحافظة على كامل حقوقه الوظيفية.

ثانيا: قيود السلطة التقديرية : قيد المشرع السلطة التقديرية للسلطة التأديبية الرئاسية بمجموعة من القيود و ذلك لعدم المساس بحقوق الموظف ، لأنه في الكثير من الحالات يكون الموظف عرضة لتجاوزات الإدارة في التكيف الخاطئ سواء عن قصد أو دون قصد للخطأ المهني ، و يمكن حصر هذه القيود فيما يلي :

أ-أنه لا تفسير لأي تصرف كانت قواعده واضحة بالنص القانوني.

ب-التأكد بكافة الطرق المخصصة و الممنوحة للإدارة من الخطأ المرتكب و ان كان فعلا ارتكبه .

ت-التأكد أن الخطأ ارتكب فعلا و دون مبرر.

ث- أن يقاس الخطأ بمعيار شخصي و معيار موضوعي ، فالمعيار الشخصي ينظر إلى الشخص المرتكب للخطأ المهني بذاته، ، بالمعيار الموضوعي ينظر فيه قياسا بالسلوك المألوف للشخص العادي مع استبعاد الظروف الداخلية و الشخصية الخاصة بمرتكب الخطأ و الأخذ في الاعتبار الظروف الخارجية كالزمان و المكان و ظروف العمل و الفئة التي ينتمي إليها الموظف³³ .

ج- على الإدارة أن لا تحترف حالة استخدامها سلطتها التقديرية أي أنها ملزمة بالنقد بضرورة عدم الانحراف في استعمال السلطة

خاتمة

بعد دراسة جوانب موضوع التكيف القانوني للخطأ المهني من قبل السلطة التأديبية و الذي تناولنا فيه تعريف للخطأ المهني و أهم أركانه ، كما عالجتنا أهم أنواع الأخطاء المهنية وفقا للأمر 03-06 ، و بينا الجهة المخولة بالتأديب فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية و الثالثة و الرابعة ، و مع الإشارة إلى الأنظمة التأديبية و بما أخذ المشرع الجزائري ، و فصلنا في السلطة التقديرية للسلطة الرئاسية التأديبية و أسباب توحيدها و أهم مبرراتها و قيودها.

النتائج

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

-تحديد الواجبات الوظيفية دون حصر للأخطاء المهنية .

أ-الأخذ بالنظام شبه القضائي ، يخول السلطة التي لها صلاحية التعيين سلطة تسليط العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية كطرف أصيل ، و كطرف ثانوي في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة مع الأخذ بالرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

-قصور النصوص القانونية من جهة وغموضها من جهة أخرى خول السلطة التأديبية الرئاسية السلطة التقديرية .

إلا أنه يمكن الخروج ببعض التوصيات :

-حصر الأخطاء المهنية و لو جزئيا مما يضمن للموظف حقوقه.

-تقييد أكثر سلطات الإدارة في مجال تقدير الأفعال بما يخدم مصلحة المرفق العام و مصلحة الموظف و لا يكون الهدف منها الانتقام و ردع الموظف.
-فرض رقابة قضائية أوسع وفعالة على السلطة التقديرية للسلطة التأديبية الرئاسية..
الهوامش و المراجع

- 1-الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.
- 2- عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على المشرع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985 ، ص 167.
- 3-عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية، تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الرابعة، دون سنة نشر، ص 114.
- 4-أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 ، ص 17.
- 5-سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الفكر العربي ، الإسكندرية ، 1995 ص 48.
- 6-أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 ، ص 17.
- 7-عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 ص 332.
- 8-وليد رحمان، خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري، مجلة آفاق العلوم، جامعة الجلفة، العدد العاشر، جانفي 2018، ص 307.
- 9-عبد العزيز الجوهري، المرجع السابق، ص 170.
- 10-محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر دون سنة نشر، ص 47.

- 11- كمال رحماوي، سلطة تأديب الموظف العام، دار هومه، الجزائر، 2003، ص 50.
- 12- فاطمة الزهرة جدو - إيمان العيداني-سلطانة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار بلقيس دار البيضاء ، الجزائر ، دون سنة نشر ، ص 147.
- 13- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 67.
- 14- عمار عباس الحسيني ، التجريم و العقاب في النظام التأديبي ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى ، 2015 ، ص 84.
- 15- محمد فؤاد عبد الباسط ، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ، 2005 ، ص 35.
- 16- محمد فؤاد عبد الباسط ، المرجع السابق ، ص 26.
- 17- منصور إبراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مطبعة الشرق و مكتبتها ، الطبعة الأولى ، 1984 ، ص 103.
- 18 -نوفان العقيل العجارمة ، سلطات تأديب الموظف العام ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2007 ، ص 62.
- 19- كما رحماوي ، المرجع السابق ، ص 58.
- 20- محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 204.
- 21- سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995 ، ص 415.
- 22- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 133.
- 23-نوفان العقيل العجارمة ، المرجع السابق ، ص 86.
- 24-مصالح الصرايرة ، مدى تطبيق محكمة العدل العليا المبادئ التي أقرها القضاء الإداري في رقابته على السلطة التقديرية للإدارة - مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية - المجلد -25 العدد الأول 2009 ، ص 167.

25 A-de Laubadère , Y. Gaudement , Traité de droit Administratif p579.

26-سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، مطبعة عين شمس ، مصر ، 1986 ، ص 620.

27-محمد الصغير بعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، طبعة مزيدة و منقحة 2005 ، ص 17.

28-محمد عصفور ، ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العامة ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد 1 ، جوان 1963 ، ص 34.

29-محسن حسين حمزة ، القانون التأديبي للموظف و رقابته القضائية ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1960 ، ص 73.

30-محمد فؤاد عبد الباسط ، القرار الإداري ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2000 ، ص 217.

31-عمار بوضياف ، القرار الإداري ، الطبعة الأولى ، جسر للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2007 ، ص 48.

32-التعليمة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري ، المتضمنة كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ص 05.

33-مفيدة قيقابة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع المؤسسات الإدارية و السياسية ، جامعة منتوري قسنطينة سنة 2008-2009 ، ص 55.