**كلية الحقوق والعلوم السياسية**

**قسم الحقوق**

**ماستر قانون عام سنة ثانية**

**الإجابة النموذجية لمقياس التظام التأديبي للموظف**

**السؤال الأول: اشرح باختصار شديد أهم القواعد الشكلية والموضوعية التي يخضع لها النظام التأديبي للموظف مع ابراز أهم الضمانات المقررة للموظف المحال على التأديب قبل وبعد المحاكمة التأديبية.(10 نقاط)**

- **القواعد الشكلية:**

نذكر المخالفات التاديبية و العقوبات المقررة

مثلا بالرجوع إلى نص المادة 162 مـن الأمـر 06/03 نجدها تنص على أنه " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة الـتي لهـا صـلاحية التعـيين .

**القواعد الموضوعية**: تخضع العقوبة التأديبية إلى قواعد قانونية عديدة اهمها :

- مبدأ الشخصية

- مبدأ التناسب

- مبدأ المساواة

- مبدأ المشروعية

-تسبيب القر ا رت التأديبية

-عدم العقاب عن الخطأ مرتين

**الضمانات قبل المحاكمة:**

-مرحلة التحقيق

-مرحلة المداولة

-مرحلة إصدار القرار التأديبي

-إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه.

-إطلاع الموظف على ملاه تأديبي.

-حق الموظف في الإستعانة بمدافع.

-تبليغ الموظف العام بالقرار التأديبي

**الضمانات بعد المحاكمة:** خصص القانون وسيلة قانونية المتمثلة في الرقابة القضائية و قبله يكون التظلم الإداري ثم الطعن القضائي المتمثل في الدعوى الادارية

**السؤال الثاني : ( 10نقاط)**

**بتاريخ 11/04/2008 وظف (ي.ع) في منصب مهندس بوزارة الموارد المائية بمقرر صادر عن الوزير ، في 24/01/2011 تم انتدابه الى ولاية بجاية كملحق بالديوان ، بعد شهرين من العمل في الولاية قام رئيس الديوان باعداد تقرير ضده يتعلق بسلوكيات غير ملائمة في مكان العمل ، وهو ما تبعه نقله الي دائرة بجاية بتاريخ 23/03/2011و التي لم يواظب بها دائما كونه كان يدير مقاولة اشغال الري ، بتاريخ 25/12/2011 قام بالاعتداء بالضرب على زميله في العمل مسببا له عجز عن العمل لمدة 35 يوما حسب الشهادة الطبية المقدمة .**

**تمت إحالة المتهم إلى محكمة الجنح .**

**بتاريخ 06/02/2012 أخطر و كيل الجمهورية النائب بإجراءات المتابعة ضد الموظف (ب-خ) بلغ هذا الإخطار إلى ولاية بجاية.**

**الوالي بصفته السلطة الرئاسية للمتهم قام بتاريخ 11/03/2012 بإيقاف (ي-ع) من منصبه على أن لا يتقاضى راتبه إبتداءا من تاريخ التوقيف مع الاحتفاظ له فقط بالمنح ذات الطابع العائلي.بعد قيام (ي.ع) بالطعون تبين فيما بعد أنه قام بتزوير الشهادة التي وظف بها .**

**المطلوب:**

**بين أهم المسائل القانونية و الإجرائية التي تثيرها هذه القضية مع تقديم الحلول الممكنة (لهذه المسائل) مستشهدا بالنصوص القانونية.**

**الحل :يمكن للطالب الاجابة باي طريقة يشاء سواءا ببناء الحيثيات و تقديم الاخطاء وو العقوبات المقررة لها و تبيان مدى صحة الاجراءات المتبعة من قبل الادارة ثم عرض اهم السبل القضائية و الدعاوى التي تسمح للموظف بحماية حقه في حال لم تقدم الإدارة على احترام الضمانات المقررة في الأمر 06/03**

**عموما المسائل يمكن تلخيصها كمايلي :**

**المسألة الأولى: تحديد نوع الخطأ التأديبي :**

**هنا الموظف أرتكب الأخطاء التأديبية** التي ذكرتها المادة 181 وهي أخطاء من الدرجة الرابعة:

**1-** ارتكاب أعمال عنف على شخص في مكان العمل.**.**

**2-** الجمع بين الوظيفة التي يشتغلها ونشاط مربح آخر

3-تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية

**المسالة الثانية : تحديد نوع العقوبة التأديبية : تتمثل العقوبات في نوعين حسب نص المادة 163 من الأمر 06/03**

-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

-التسريح

**المسالة الثالثة ـ مدى صحة إجراءات المتابعة التأديبية :**

**من خلال الوقائع لم تحترم الإجراءات التأديبية بصفة عامة ولكن السؤال الأهم هل هل الوالي له الاختصاص الإداري في توقيف الموظف أم لا؟**

**المسألة الرابعة: يبقى للموظف طرق الطعن القضائي للمطالبة بحقه المتمثل في الزام الادارة بالتطبيق الصحيح للقانون و لكن موقفه ضعيف لكونه متابع بجريمة التزوير و أيضا الإعتداء عبى زميله و هي جنح تحرمه الحق في الوظيفة و تفقده الضمانات المقررة في الإمر 06/03**