



النظام التأديبي للموظف العمومي في التشريع الجزائري.

The Disciplinary Framework for Public Officials in Algerian Law

د. بخدا جلول - الجامعة الإفريقية احمد درايعة - ادرار . - الجزائر

bakhadda.djellou@univ-adrar.edu.dz

تاريخ النشر: 06-09-2025	تاريخ القبول: 15-07-2025	تاريخ الإرسال: 24-05-2025
-------------------------	--------------------------	---------------------------

ملخص

تناول هذه الدراسة النظام التأديبي للموظف العمومي في التشريع الجزائري وفق أحكام الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية. تسلط الضوء على مفهوم الخطأ المهني وأنواعه وتصنيفاته إلى أربع درجات حسب خطورتها، مع بيان العقوبات التأديبية المقررة لكل درجة. كما تشرح الإجراءات التأديبية بدءاً من معاناة الخطأ وصولاً إلى المثول أمام المجلس التأديبي، إضافةً إلى الضمانات المقررة للموظف، مثل حق الدفاع، والاطلاع على الملف التأديبي، وحق التظلم والطعن القضائي. وتخلص الدراسة إلى أن المشرع الجزائري سعى إلى تحقيق توازن بين مصلحة الإدارة وحماية حقوق الموظف.

الكلمات المفتاحية:

النظام التأديبي، الموظف العمومي، التشريع الجزائري، الأخطاء المهنية، العقوبات التأديبية، الضمانات القانونية.

Summary

This study examines the disciplinary framework for public officials in Algerian law under Ordinance 06-03, which establishes the General Statute of the Civil Service. It highlights the concept and classification of professional misconduct into four levels according to severity, outlining the corresponding disciplinary sanctions. The paper also discusses disciplinary procedures from detecting misconduct to appearing before the disciplinary council and emphasizes employees' legal guarantees, such as the right to defense, access to disciplinary files, and the right to administrative and judicial appeals. The study concludes that Algerian legislation aims to balance administrative interests with the protection of employees' rights.

Keywords:

Disciplinary System, Public Officials, Algerian Law, Professional Misconduct, Disciplinary Sanctions, Legal Guarantees.



مقدمة:

عرف مبدأ عدم مسائلة الإدارة عن اعمال موظفيها التي تسبب اضرار للغير رواجاً كبيراً في بريطانيا، على أساس ان الملك لا يخطئ. وهذا راجع لخلطهم شخص الملك بالدولة، وامتدت تلك الحماية الى موظفي الدولة، فلا يسألون حتى في ذمتهم المالية الخاصة. ثم حاول الفقه والقضاء ثم المشرع البعد عن هذا المبدأ، عن طريق إيجاد عدد من الاستثناءات لمبدأ عدم المسؤولية، تمثل في اعتبار الموظف في علاقة تعاقدية مع الإدارة، بالتالي الإدارة لا تسأل عن أخطاء موظفيها، بل الموظف هو المسؤول عن الأخطاء التي يرتكبها اثناء وظيفته او بمناسبتها. وقد ظهر مبدأ مسؤولية الدولة عن أخطاء موظفيها في فرنسا؛ حيث كان حكم (بلانكو) الشهير الصادر في 08 فيفري 1873 ليعطي إشارة لمسؤولية الإدارة عن اعمال موظفيها، الا ان هذه المسؤولية مختلفة عن المسؤولية المدنية، فهي ليست مطلقة، وان لها قواعدها الخاصة التي توفق بين مصلحة الفرد والمصلحة العامة.

أهمية الدراسة: ان لموضوع مسؤولية الموظف العمومي، والنظام التأديبي له أهمية علمية تتمثل في معرفة طبيعة هذه المسؤولية، ونظامها التأديبي من خلال استقراء النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع، وتزويد المكتبة الوطنية بمرجع يعتمد عليه من الناحية العلمية. اما من الناحية العملية فيكتسي موضوع الدراسة أهمية بالغة تتجلى في مساعدة كل أصحاب الاختصاص من باحثين موظفين من الاطلاع على النظام التأديبي للموظف العمومي.

اهداف الدراسة: نهدف من خلال هذه الورقة البحثية الى محاولة الإجابة عن مجموعة من الفرضيات التي تتعلق بموضوع الموظف العمومي في الجزائر، ونظامه التأديبي والضمانات التي خولها القانون له من اجل تحقيق محاكمة تأديبية عادلة وفق القانون ومبدأ المشروعية.

نطاق الدراسة: يتحدد نطاق الدراسة في دراسة نظام التأديبي للموظف العمومي وفق ما نص عليه الامر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .



إشكالية الدراسة: تتحدد إشكالية دراسة موضوع النظام التأديبي للموظف العمومي في صياغتها التالية: فيما يتمثل النظام التأديبي للموظف في التشريع الجزائري؟

ويترتب عن الإشكالية تساؤلات فرعية هي:

- ماهي العقوبة التأديبية المقررة للموظف، والعقوبات المقدرة لها؟

- ماهي الضمانات الممنوحة للموظف لتحقيق محاكمة عادلة؟

- وماهي الإجراءات التأديبية للموظف العمومي؟

- كيف يتم الطعن في القرارات التأديبية؟

المنهج المتبع: وتم انتهاج المنهج الوصفي لمعالجة الموضوع، لأننا بصدد وصف وليس تحليل قواعد قانونية .

المحاور الكبرى: وللإجابة عن الإشكالية السابقة، تم تقسيم الدراسة الى ثلاث مطالب كمحاور كبرى يتم التطرق الى: العقوبات التأديبية المترتبة عن المسؤولية التأديبية للموظف (مطلب اول)، ثم الإجراءات التأديبية والضمانات المقررة للموظف (مطلب ثاني)، ثم في الاخير ضمانات المحاكمة التأديبية وحقوق الدفاع (مطلب ثالث).

2.المطلب الاول: العقوبات التأديبية المترتبة عن المسؤولية التأديبية للموظف.

من خلال المبحث سيتم التطرق الى الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية المقررة لها (فرع اول)، ثم تصنيف الأخطاء المهنية وفق الامر 06-03 (فرع ثاني)، ثم العقوبات التأديبية المقررة للأخطاء المهنية (فرع ثالث).

الفرع الاول: الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية المقررة لها.

سيتم التطرق من خلال الفرع الى مفهوم الخطأ المهني (اولا)، ثم طبيعة الأخطاء المهنية (ثانيا).

اولا: مفهوم الخطأ المهني:



خلافا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي لم يحدد بدقة متناهية الخطأ التأديبي، نجد ان القضاء الفرنسي قام بتوضيح مفهومه. واعتبر القضاء الفرنسي بأن مجرد وقوع مخالفة للقانون العام، يمكن أن يترتب عنها خطأ تأديبيا، كما يمكن ان ينجر عن الإدانة النهائية للموظف عقوبة تأديبية.

فالإخلال بالسير الحسن للمرافق العمومية، يمكن ان يحدث، ليس فقط نتيجة عدم مراعاة القواعد التقنية في مدلولها العام. ولكن أيضا نتيجة اقتراف أي فعل أثناء القيام بالخدمة أو منفصل عنها، ومن طبيعته الحاق الضرر بالاعتبار الذي ينبغي على الموظف الاتصاف به تجاه المرتفقين، بالتالي المحافظة على صورة الخدمة العمومية التي يساهم فيها. وهذا التوجه تبناه المشرع الجزائري في المادة 42 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة لعام 2006، " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة". بل أكثر من ذلك اشترط القانون على الموظف ممارسة مهامه بكل أمانة وبدون تحيز المادة (41)، وان كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه، ولا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤسيه المادة (47).

ثانيا: طبيعة الأخطاء المهنية:

انطلاقا من أن الأخطاء التأديبية لا تنطبق عليها كليا القاعدة الشرعية المتعارف عليها في القانون الجنائي " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، بل ان الأخطاء المهنية والتي يطلق عليها أحيانا تسمية "الجريمة التأديبية" لا تخضع الى تقنين، وان أمرها متروك للسلطة التقديرية للسلطة الإدارية، فهي التي تتولى التحقيق في الأخطاء التي يرتكبها الموظف العمومي وتكون مخالفة للقوانين واللوائح، او أوامر الرؤساء المطابقة للقانون، ومن تم تتولى توقيع العقوبة التأديبية عليها. فالأخطاء التأديبية غير محددة وغير محصورة، وانما جاءت مذكورة على سبيل المثال، وهذا لارتباطها بطوائف مختلفة متعددة من الموظفين، تلعا للواجبات المختلفة.

الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية وفق الامر 06-03.



سيتم التطرق من خلال المطلب الى الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى والثانية، (اولا). ثم الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة والرابعة (ثانيا).

اولا: أخطاء مهنية من الدرجة الأولى والثانية.

01: تعتبر أخطاء من الدرجة الأولى حسب الأمر 03-06 في مادته 178، كل إخلال بالانضباط العام، يمكن ان يمس بالسير الحسن للمصالح.

02: اما أخطاء الدرجة الثانية فتتمثل طبقا لأحكام المادة 179 من الأمر 03-06 كل الأعمال التي يقوم بها الموظف كالتالي:

-المساس سهوا أو إهمالاً بأمن المستخدمين، أو أملاك الإدارة.

-الاخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 والمادة 181 من الامر 03-06.

ثانيا: أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة والرابعة.

نص المشرع الجزائري في المادة 180 من الامر 03-06 على انه تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية، الاعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

-تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

-إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

-رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول،

-افشاء او محاولة افشاء الاسرار المهنية،

-استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.



اما الأخطاء من الدرجة الرابعة فتعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

-الاستفادة من امتيازات من اية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته،

-ارتكاب اعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،

-التسبب عمدا في اضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة،

-اتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة الى السير الحسن للمصلحة،

-تزوير الشهادات او المؤهلات اوكل وثيقة سمحت له بالتوظيف او بالترقية،

-الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير ذلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الامر.

الفرع الثالث: العقوبات التأديبية المقررة للأخطاء المهنية

سيتم التطرق من خلال المطلب الى العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، (اولا)، ثم

العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة (ثانيا).

اولا: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية.

01:الدرجة الأولى.

-التنبيه،

-الإنذار الكتابي،

-التوبيخ،



102:الدرجة الثانية.

-التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام،

-الشطب من قائمة التأهيل.

ثانيا: العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

01:عقوبات الدرجة الثالثة

-التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام،

-التنزيل من درجة الى درجتين،

-النقل الاجباري.

02:عقوبات الدرجة الرابعة.

-التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة،

-التسريح.

الفرع الاول: الإجراءات التأديبية قبل المثل امام المجلس التأديبي.

سيتم التطرق من خلال المطلب الى معاينة الخطأ المهني (اولا)، ثم السلطة المختصة بالمعاينة (ثانيا).

اولا: معاينة الخطأ المهني.

يتحرك الاجراء التأديبي غالبا بمعاينة المخالفة التأديبية، بناء على تقرير يعد من طرف الرئيس الإداري المباشر للموظف، ويرسل للسلطة التي لها صلاحية التعيين؛ حيث يتم تبين فيه الأفعال المكونة للخطأ المهني وظروف وقوعه، وتحديد الأشخاص الحاضرين اثناء وقوع الخطأ.

ثانيا: السلطة المختصة بالمعاينة :



تكون معاينة من قبل سلطة مختصة بذلك، كالرئيس الإداري المباشر، أو شخص آخر يحدده القانون، وهذا في حالة ما قام الموظف بخطأ خارج الإدارة، وفي هذه الحالة يتعين على المصلحة التي لاحظت التصرف المخالف لأخلاقيات المهنة والمشكل اخلايا بالواجبات المهنية الملقاة على عاتق الموظف.

الفرع الثالث: الإجراءات التأديبية امام المجلس التأديبي.

سيتم التطرق من خلال المطلب الى استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء (اولا)، ثم المثول الشخصي للموظف امام المجلس التأديبي (ثانيا).

اولا استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.

اعتبارا لكون المجلس التأديبي، هيئة من هيئات المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظفين، وصورة من صور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، كما نصت على ذلك المادة 64 من قانون الاساسي الوظيفة العامة، وان استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء إلزامية في بعض الحالات وغير إلزامية في حالات أخرى.

هناك حالتين:

01: في حالة العقوبات من الدرجة الأولى والثانية.

يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذ العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية المشار إليهما أنفا بقرار مبرر، بعد حصولها على التوضيحات الكتابية من المعني .

02: في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

في هذه الحالة لا يمكن للسلطة الإدارية المختصة، اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، إلا بقرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي.

ثانيا: المثول الشخصي للموظف امام المجلس التأديبي.



بالرجوع الى المادة 168 من الامر 03-06 والتي نصت على التالي: « يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثلث شخصا، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوما على البريد الموصي عليه مع وصل استلام . وكاستثناء أجاز حضور من يمثل الموظف شريطة ان يقدم عذرا مبررا ومقبولا، وفي حالة حضوره رغم الاستدعاء تستمر المتابعة وهذا ما اقرته المادة 168 في الفقرة 3 و4 حيث نصت " يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه ان يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء تمثيله من طرف مدافعه."....

المطلب الثالث: ضمانات المحاكمة التأديبية وحقوق الدفاع.

سيتم التطرق من خلال المبحث الى الضمانات السابقة على توقيع العقوبة فرع اول، ثم الضمانات المعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية (فرع ثاني)، ثم الضمانات اللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية (فرع ثالث).

الفرع الاول: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة.

من خلال المطلب يتم التطرق الى إخطار الموظف بالعقوبة المنسوبة اليه (اولا)، ثم ضمان التحقيق (ثانيا)، ثم ضمان كفالة حق الدفاع (ثالثا).

اولا: اخطار الموظف بالعقوبة المنسوبة اليه. يجب على المرفق وقبل تحريك أي اجراء تأديبي، اخطار الموظف العمومي بالتهمة المنسوبة اليه كتابيا، مع منحه مدة زمنية محددة تمكنه من الاستعداد للرد على هذه التهمة بشئ الطرق القانونية، حيث نص المشرع الجزائري على انه يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالإخطاء المنسوبة اليه وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

ثانيا: ضمان التحقيق

تحظى مرحلة التحقيق بأهمية بالغة في جميع الميادين تطبيقا لمبدأ عدم جواز فرض عقوبة على شخص الا إذا تم التحقيق معه، وتزداد أهمية في مجال التأديب، باعتبار المحقق معه موظف



عمومي. والتحقيق باعتباره اجراء شكلي يأتي بعد ارتكاب الموظف للمخالفة الإدارية، يهدف الى كشف الحقيقة، والتثبت من صحة اسناد الجريمة التأديبية الى الموظف. ويعرف التحقيق على انه مجموعة من الإجراءات المتخذة قانونا من قبل سلطة تأديبية مختصة، تستهدف جمع الأدلة وكشف الحقيقة للوصول الى معرفة مرتكب المخالفة التأديبية، وإقامة الدليل على انها تشكل مخالفة تأديبية.

ثالثا ضمان كفالة حق الدفاع.

حق الدفاع حق مقدس ومكفول، ويتمثل في حق المتهم بالدفاع عن نفسه او بواسطة الغير، ويعتبر المبدأ من النظام العام لا يمكن الاتفاق على مخالفته، واي محاكمة مهما كان نوعها، لا تكفل حق الدفاع لا تعتبر محاكمة عادلة؛ حيث نص المؤسس الدستوري الجزائري على هذا الحق في المادة 175 منه في قولها " الحق في الدفاع معترف به. والحق في الدفاع مضمون في القضايا الجزائية.

الفرع الثاني: الضمانات المعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية.

سيتم التطرق من خلال المطلب الى ضمان الحيادة (اولا)، ثم ضمان التسبيب (ثانيا).

اولا: ضمان الحيادة.

يتمثل هذا الضمان، واثناء إجراءات المحاكم التأديبية، التزام السلطة التي لها صلاحية التعيين في الحيادة، وهذا من بديهيات تحقيق العدالة، وأيضا يتحقق هذا المبدأ من خلال حياد اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.

ثانيا: ضمان التسبيب.

في جميع العقوبات التأديبية التي تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين، يجب ان تصدر في شكل قرار مبرر او معلن (مسبب).



والتسبب يقصد به ذكر الأسباب القانونية او الواقعية التي دفعت السلطة التأديبية المختصة الى اصدار قرارها التأديبي. ويقصد به ذكر السلطة التأديبية في حيثيات قرارها التأديبي الأسباب والوقائع والاسس القانونية التي بنت عليها قرارها التأديبين طبقا للقاعدة الأساسية في التقاضي التي تقضي بصدور الحكم مسبب. وهو التعبير الشكلي عن أسباب القرار.

الفرع الثالث: الضمانات اللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية.

سيتم التطرق الى، التظلم الإداري من القرار التأديبي (اولا)، ثم الطعن القضائي في القرار التأديبي، (ثانيا).

اولا: التظلم الإداري من القرار التأديبي.

عرفه بعض الفقه بأنه الشكوى المرفوعة من طرف المتظلم الى السلطة الإدارية المختصة، للفصل في النزاع عن طريق عمل قانوني او إداري، ويعرف على أساس انه وسيلة كفلها القانون للمتهم لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد فيها عدم مشروعيتها ويريد سحيا او تعديلها.

جاء في المادة 175 من الامر 03-06 على انه " يمكن للموظف الذي كان محل العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة او الرابعة، ان يقدم تظلم امام لجنة الطعن المختصة في اجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار. "

ويمكن ان يتم التظلم امام لجنة الطعن، وهذا حسب ما نص عليه المرسوم الرئاسي 199-20، المادة 2 منه والتي نصت على " تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك او مجموعة من الاسلاك تتساوى مستويات تأهيلها. "

ثانيا: الطعن القضائي في القرار التأديبي.



يعرف الطعن القضائي، بالتظلم القضائي ويعرف باسم الرقابة القضائية، ويعرف بدعوى الإلغاء، ودعوى تجاوز السلطة. حيث يلجأ اليه الموظف بعد ان يستنفذ كافة الوسائل الإدارية، يقوم باللجوء الى القضاء الإداري من اجل النعي على القرار التأديبي بعد الصحة والطعن فيه من اجل الغائه، لاعتباره غير مشروع بالنسبة له. ويكون هذا الطعن امام المحكمة الإدارية المختصة.

خاتمة.

وفي الأخير نستنتج ان الموظف مسؤول عن الأخطاء التي يرتكبها اثناء ممارسة وظيفته او بمناسبة.

-نستنتج ان النظام التأديبي للموظف حدد الأخطاء المهنية على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر لاختلاف المنازعة التأديبية عن المنازعة الجزائية.

-نستنتج ان العقوبات التأديبية والمقررة للموظف العام محددة على سبيل الحصر.

-نستنتج ان المشرع الجزائري منح عدة ضمانات للموظف العمومي اهمها حق الاطلاع على ملفه التأديبي، حق الدفاع، تسبب القرار التأديبي، الحق في التظلم، والحق في الطعن القضائي.

-نستنتج ان الإجراءات المتعلقة بنظام التأديب تتعلق بالنظام العام، بمعنى انه لا يمكن الاتفاق على مخالفتها، ويستطيع القاضي ان يثيرها من تلقاء نفسه.

التوصيات :

-نقترح تعزيز الضمانات المخصصة للموظف قبل المجلس التأديبي والمتعلقة بحيدة جهة الاتهام.

-نقترح إمكانية رد المسؤول الذي له صلاحية التعيين واخراجه من لجنة التأديب.

-ضمان عدم التصويت بالتمرير اثناء التداول كمجلس تأديبي.



-إعادة ضبط مسألة الاستقالة بالموازنة بين حرية العمل وديمومة واستمرارية المرفق العام.

-التشديد في مسألة النقل لدواعي المصلحة العامة، كضمانة لعدم العقاب المقنع للموظف.

قائمة المصادر والمراجع :

أولا المصادر:

1- دستور الجمهورية الجزائري، 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 442-20، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج.ر.ج.ج، العدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

2- المرسوم الرئاسي، 199-20 المؤرخ في 25 يوليو 2020، ج.ر.ج.ج، العدد 44 المؤرخة في 30 يوليو 2020، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

3- الأمر 03-06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، ج.ر.ج.ج، العدد 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006، المتضمنة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثانياً المراجع:

1- بلرونة احسن، المسؤولية التأديبية للموظف العمومي في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة- الطبعة الأولى، مؤسسة الكتاب القانوني للنشر والتوزيع، الجزائر.

2- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر.

3- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة/ الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.