عنوان المقال: مكافحة الفساد في مجال التحصيل الجبائي

ط.د رميساء بنادي. قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة

ملخص الدراسة:

تتناول هذه الدراسة المكافحة الإدارية والجزائية لظاهرة الفساد في مجال التحصيل الجبائي، وذلك بالتعرض إلى السياسة الجنائية التي انتهجها المشرع الجزائري في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، لمواجهة كل صور الفساد الإداري ذات الصبغة التأديبية.

كما تسعى هذه الدراسة لتسليط الضوء على مختلف الأحكام الإدارية الواردة في القانون الإداري، والمتعلقة بالمسؤولية التأديبية في حالة تخل الموظف عن الواجبات المهنية أو مساسه بالانضباط العام أو في حالة ارتكابه لخطأ أو مخالفة أثناء أو مناسبة تأدية مهامه مما يعرض مرتكبها للعقوبات التأديبية.

الكلمات المفتاحية:

التحصيل الجبائي، المسؤولية التأديبية، الفساد الإداري، جرائم الفساد.

Résumé de l'étude:

Cette étude traite du contrôle administratif et pénal du phénomène de corruption dans le domaine de la perception fiscale, par l'exposition à la politique criminelle poursuivie par le législateur algérien en matière de prévention et de contrôle de la corruption, pour faire face à toute forme de corruption administrative de nature disciplinaire.

L'étude vise également à faire la lumière sur les différentes dispositions administratives contenues dans le droit administratif concernant la responsabilité disciplinaire dans le cas où le salarié renonce à ses devoirs professionnels ou est soumis à la discipline générale ou s'il commet une erreur ou une infraction dans l'exercice de ses fonctions.

Mots-clés:

Collecte d'impôts- Responsabilité disciplinaire la corruption administrative- Crimes de corruption.

مقدمة:

يؤدي الفساد الإداري إلى خفض الإيرادات العامة، خاصة الضرائب، حيث يلجأ الكثير من المتعاملين الاقتصاديين إلى دفع الرشاوى والعمولات حتى يستفيدوا من معاملة خاصة،تصل إلى حد خفض قيمة التزاماتهم الضريبية أو حتى االتهرب الكامل من دفع الضرائب والرسوم في بعض الحالات، هذا بالإضافة إلى الإعفاءات الضريبية التي يستفيد منها بين الحين والآخر، وهذا ما يؤدي إلى خسارة الاقتصاد وضياع الدولة[1]، الأمر الذي يتطلب إستراتيجية متكاملة لمكافحة كل صور وأشكال الفساد في مجال التحصيل الجبائي، من خلال ما سبق فإن إشكالية هذه الورقة البحثية تتمحور حول: إلى أي مدى ساهمت االسياسة التشريعية التي انتهجها المشرع الجزائري في مكافحة الفساد في مجال التحصيل الجبائي؟ وللإجابة على هاته الإشكالية المطروحة تم التطرق إلى المحورين التاليين:

المحور الأول: المكافحة الجزائية للفساد في مجال التحصيل الجبائي

المحور الثاني: المكافحة الإدارية للفساد في مجال التحصيل الجبائي.

المحور الأول: المكافحة الجزائية للفساد في مجال التحصيل الجبائي

سنحاول من خلال هذا المحور استعراض السياسة التجريمية والعقابية التي انتهجها المشرع الجزائري في مكافحة الفساد في مجال التحصيل الجبائي من خلال قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، وستقتصر دراستنا على جرائم الفساد التي لها علاقة مباشرة بعملية التحصيل الجبائي، والمتمثلة في جريمة الغدر وجريمة التخفيض أو الإعفاء غير القانوني في الضريبة أو الرسم.

أولا: جريمة الغدر: نصت المادة 30 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على ما يلي: " يعد مرتكبا لجريمة الغدر ويعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة مالية من 200.000دج إلى 1.000.000دج، كل موظف عمومي يطلب أو يتقلى أو يشترط أو يأمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة الأداء أو يجاوز ما هو مستحق الأداء، سواء لنفسه أو لصالح الأطراف الذين يقوم بالتحصيل لحسابهم"[2].

من خلال نص المادة أعلاه يمكن تعريف جريمة الغدر بأنها:" استغلال الموظف لوظيفته في المطالبة أو التلقي أو الاشتراط أو الأمر بتحصيل مبالغ يعلم أنها غير مستحقة الأداء أو يجاوز ما هو مستحق الأداء سواء لنفسه أو لصالح الإدارة أو لصالح أحد الأفراد"[3].

وتقوم جريمة الغدر على الأركان التالية:

- ✓ الركن المفترض وهو صفة الجاني.
- ✓ الركن المادي.
- ✓ الركن المعنوي.

1- **صفة الجاني:** تقتضي جريمة الغدر أن يكون الجاني موظفا أو قاضيا أو ضابطا عموميا، ويشترط المشرع هنا أن يكون الجاني ممن لهم شأن في تحصيل الرسوم أو الحقوق أو الغرامات، سواء كان الجاني مشرفا على التحصيل أو مكلفا تحت مسؤوليته فالمهم هو أن تكون لوظيفته صلة بالتحصيل الجبائي.

2- **الركن المادي:**يتحلل الركن المادي لجريمة الغدر إلى عنصرين هما: السلوك المادي ومحل الغدر[4].

ويمثل السلوك الإجرامي في صدور نشاط الجاني وفقا لأحد الصور التالية، المطالبة أو التلقي أو اشتراط أو الأمر، ويقصد بالتلقي أخذ المال أي تناوله الفوري سواء سبق ذلك طلب أو وقع تلقائيا من المكلف بالآداء لخطأ في حساباته، بل ويتحقق الأخذ حتى وإن قدم المال للجاني عن إرادة وعلم المكلف بالآداء بأنه غير مطالب بدفع ذلك المال مادام الجاني قد أخذ غير المستحق على أساس أنه مستحق الأداء، أما المطالبة، فيبذل فيها الجاني نشاطا ماديا للحصول[5].

ولا تتحقق جريمة الغدر إلا إذا كان تحصيل المال محل الغدر قد تم بصورة غير مشروعة، وبهذا فإن المال الذي تم تحصيله من قبل الموظف العام هو محل الجريمة وموضوعها.

فالموظف الذي يحصل من الدولة على مبلغ يزيد على ما يستحقه من مرتب أو مكافأة لا يرتكب غدرا، وإذا طلب الموظف أو أخذ باسم الدولة مبلغا يزيد على ما يستحقه باعتبارهـ إيرادا لدومينها الخاص كإيجار أرض تملكها فلا يرتكب غدرا[6].

3- **القصد الجنائي**: تقتضي هذه الجريمة توافر القصد الجنائي العام المتمثل في علم الجاني بأن المبلغ المطلوب أو المتحصل عليه غير مستحق أو أنه مستحق أو أنه يتجاوز ماهو مستحق، فإذا انتفى العلم زالت الجريمة، كما لو كان الفاعل يجهل أن المال غير مستحق أو أخطأ في تقدير المال المستحق[7]

ثانيا: جريمة الإعفاء أو التخفيض غير القانوني في الضريبة أو الرسم: نصت عليها المادة 31 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، بحيث يعد مرتكبها : " كل موظف عمومي يمنح أو يأمر بالاستفادة تحت أي شكل ممن الأشكال، ولأي سبب كان، ودون ترخيص من القانون من إعفاءات أو تخفيضات في الضرائب أو الرسوم العمومية أو يسلم مجانا محاصيل مؤسسات الدولة "[8].

والشئ الملاحظ أنه كان بإمكان المشرع الجزائري إدماج هذه الجريمة بمختلف صورها مع جريمة الغدر الواردة في المادة 30 من قانون الوقاية من الفساد، كونها جريمة مكملة لها، كما فعلت بعض القوانين المقارنة ، ولكن المشرع ونظرا لأهمية هذه الجريمة أفرد لها نظاما خاصا[9].

وتقوم هذه الجريمة كسابقتها جريمة الغدر على ثلاثة أركان :الركن المفترض وهو صفة الجاني، والركن المادي، والركن المعنوي، وهذا ما سنفصله فيما يلي:

1- **صفة الجاني:** يشترط المشرع في هذه الجريمة أن يكون الفاعل إما سلطة عمومية أو موظف عمومي دون التمييز بينهما من حيث النشاط الإجرامي.

2- **السلوك الإجرامي**: ويتمثل في إحدى الأفعال الآتية:

2-1- منح إعفاء من أداء كل الضرائب أو الرسوم أو الغرامات بدون وجه جق أو التنازل عن جزء منها.

ويلاحظ هنا أن المشرع عمد إلى تفصيل الضرائب فذكر مختلف صورها وهي الضريبة والرسم والحق، وكأنه بذلك أراد التمييز بينهم، وفيما يلي سنحاول التمييز بينهم[10].

أ- **الضريبة**: هي مبلغ مالي يلزم الأشخاص بأدائه قسرا، بصفة دائمة نهائية وبدون مقابل، وذلك لأجل تغطية النفقات العمومية للدولة أو الجماعات المحلية، وهي نوعان: الضريبة المباشرة والضريبة غير المباشرة.

ب- **الرسم**: وهو الثمن الذي يدفعه مستعمل مرفق عمومي غير صناعي، لقاء الخدمات أو القواعد التي يحصل عليها من ذلك المرفق.

ت- **الحق**: وهو شكل من أشكال الضرائب القليلة الأهمية، يقبض بمناسبة شكليات مطلوبة أو أنشطة متميزة، ومن هذا القبيل الحقوق الجمركية التي تقبض بمناسبة استراد البضائع.

2-2-تسليم مجانا منتجات مؤسسات الدولة، ويتعلق الأمر هنا بتبديد أموال الدولة،و يقصد بمؤسسات الدولة التي تخضع للقانون العام أي الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري وبدرجة أقل الهيئات العمومية ذات الطابع الإقتصادي[11].

3- **القصد الجنائي**: تقتضي هذه الجريمة قصدا جنائيا عاما يتمثل في علم الموظف بأنه يتنازل عن مال مستحق للدولة[12].

وتعد كل من عقوبة الغدر وجريمة الإعفاء والتخفيض غير القانوني في الضريبة أو الرسم من جرائم الفساد الكلاسيكية، والتي تناولها قانون العقوبات ثم أعاد تنظيمها قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، ولكن بصياغة جديدة.

المحور الثاني: المكافحة الإدارية للفساد في مجال التحصيل الجبائي.

لا تعتمد الإستراتيجية المتبعة لمكافحة الفساد الإداري على الجانب الجزائي الردعي فقط، بل تعدت ذلك إلى مختلف الأحكام الإدارية التي جاء بها القانون الإداري لمكافحة كل سلوكات الفساد غير المجرمة، وهي الأساس الثاني ضمن إستراتيجية المكافحة، والتي تعرف بالنظام التأديبي، وللتعرف للنظام التأديبي ينبغي علينا التطرق إلى كل من الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية، وذلك فيما يلي:

أولا: الأخطاء المهنية: عرف المشرع الجزائري الخطأ الوظيفي من خلال نصوص الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث جاء في نص المادة 160 " يشكل كل تخل عن الواجبات

المهنية أو المساس بالانضباط و كل مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطا مهنيا، يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"[13].

من خلال هذا النص نجد بأن مفهوم الخطأ المهني يشمل أيضا كل تصرف مخالف للواجبات الوظيفية يقع خارج الوظيفة و يكون منافيا لكرامة الوظيفة، فالمشرع الجزائري لم يذكر في هذا التعريف الأخطاء على وجه الحصر أو التحديد بل ترك ذلك لتقدير الإدارة، واكتفى بتوضيح ما يرتكبه الموظف العام من أعمال تعتبر أخطاء مهنية[14].

1-عناصر الخطأ الوظيفي: يقوم الخطأ الوظيفي على ثلاث عناصر تتمثل في وجود موظف ينسب إليه الخطأ الوظيفي سواء تعلم الأمر بفعل سلبي أو ايجابي صادر عنه، ويكون هذا الخطأ نتيجة لعدم احتياط الموظف أو صادر عن إرادة آثمة.

- ✓ وجود موظف عام ينسب إليه الخطأ.
- ✓ وجود فعل ايجابي أو سلبي صادر عن الموظف العام.
- ✓ إسناد الفعل[15].

2- العلاقة بين الأخطاء المهنية و جرائم التحصيل الجبائي: نظرا لوجود علاقة متداخلة بين كل من القانون الإداري (النظام التأديبي) و القانون الجنائي (جرائم الفساد في مجال التحصيل الجبائي) في جانب، واستقلاليتها في جانب آخر ارتأينا لتوضيح هذه العلاقة أن نتعرض لأوجه التشابه بين الأخطاء المهنية و جرائم التحصيل الجبائي، و كذا أوجه الاختلاف بينهما.

1-1 **أوجه التشابه بين الأخطاء المهنية و جرائم الفساد في مجال التحصيل الجبائي**: تتشابه و تتشابك كل من الأخطاء المهنية و جرائم الفساد في مجال التحصيل الجبائي في العديد من الجوانب، و لتوضيح ذلك سوف نقوم بتحديد أهم أوجه التشابه بينهما:

أ. **من حيث التعريف:** لم يضع المشرع تعريفا محددا لكل من 3 الأخطاء التأديبية و جرائم الفساد، و بالتالي فقد وقع على عاتق الفقه و القضاء التصدي لوضع تعريف محدد لكل منهما، و يبرر البعض الموقف الذي انتهجه المشرع بعدم وضع تعريف محدد قصوره في المستقبل، بحيث لا يشمل بعض الأفعال، و التي تعد سلوكا غير مشروع مما يترتب على ذلك من مشكلات عملية

بسبب هذا التحديد، وقد كان المشرع موفقا بعدم وضع تعريف محدد، حتى لا يفلت الجناة من العقاب إذا ارتكبوا أفعالا لم يشملها هذا التعريف[16]

ب. **من حيث شرعية العقوبة و أثرها:** تتشابه الأخطاء التأديبية مع جرائم الفساد في أنه لا يجوز توقيع عقوبة على الفعل الغير المشروع إلا بناءا على نص، حيث أن العقوبات الجنائية والتأديبية قد وردت على سبيل الحصر، وبالتالي لا يجوز توقيع أي عقوبة على مرتكب الأخطاء التأديبية و جرائم الفساد دون الاستناد إلى نص قانوني، و هذه العقوبة تؤثر على مستقبله بصفة عامة باعتباره مواطنا أو باعتباره موظفا، وهي شخصية في كل من الأخطاء التأديبية و جرائم الفساد لا تصيب إلا مرتكب الجريمة[17].

ت. **من حيث نطاق التطبيق:** يتميز النظام التأديبي بأنه نظام فئوي يطبق على فئة محددة في المجتمع، و هم الموظفون العموميون، ويرتبط التأديب وجودا أو عدما بقيام علاقة وظيفية تظهر في كنفها سلطة يتم إسناد ولاية التأديب إليها، أما فيما يتعلق بنطاق التطبيق على مرتكبي جرائم الفساد في مجال التحصيل الجبائي فإنه يطبق أيضا على فئة الموظفين القائمين بالتحصيل الجبائي، فكل من الأخطاء المهنية وجرائم الفساد في مجال التحصيل الجبائي تطبق على فئة الموظفين العموميين[18].

2- **2 أوجه الاختلاف بين الأخطاء المهنية و جرائم التحصيل الجبائي**: للتطرق إلى الاختلاف الذي تتميز به الأخطاء المهنية عن جرائم الفساد في مجال التحصيل الجبائي، لابد لنا من دراسة الاختلاف من خلال العناصر التالية:

أ. **من حيث المسؤولية**: تستقل الأخطاء المهنية عن الجريمة الجنائية من حيث المسؤولية، فإعفاء الموظف من المسؤولية الجنائية، وإلغاء التهمة الجنائية المنسوبة إليه، لا يمنع من مساءلته تأديبيا، فالمخالفة التأديبية أساسا قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجنائية، قوامها مخالفة الموظف العام لواجباته الوظيفته ومقتضياتها، وهذا الاستقلال قائم حتى ولو كان هناك ارتباط بين الأخطاء المهنية والجريمة الجنائية، فالموظف قد يسأل تأديبيا لمخافة النصوص التشريعية أو العرف الإداري ومقتضيات الوظيفة العامة في حين أن الجريمة الجنائية لا تقوم إلا إذا خالف الفاعل نصا تشريعيا[19].

ب. من حيث الهدف: يهدف النظام التأديبي إلى حسن أداء الموظفين لأعمالهم وضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد، أما في النظام الجنائي فالأمر يتعلق بحماية المجتمع كله وضمان استقراره وأمنه.

ت. من حيث نوع العقاب المفروض: إن العقاب التأديبي يتعلق بالمساس بمركز الموظف، ويكون بتطبيق مجموعة من الإجراءات المحددة على سبيل الحصر، وآثارها محددة سلفا، أما في النظام الجنائي فإن العقاب يتعلق بالمساس بحرية الشخص أو حياته أو ماله، وللقاضي الحرية في تقدير العقوبة وفق الواقعة المنظورة في الحدود المسموح بها قانونا[20].

ث. من حيث الإجراءات: تتميز الأخطاء المهنية عن الجريمة في المجال الجنائي من حيث الإجراءات الواجب إتباعها منذ ارتكاب الموظف للخطأ المهني ومساءلته عنها إلى غاية توقيع الجزاء عليه، وهذه الإجراءات تتضمنها قوانين خاصة بالوظيفة العامة والموظفين.

أما الجريمة في المجال الجنائي فلها أصولها الخاصة التي تتضمنها القوانين العامة كقانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية.

ج. من حيث الأفعال المكونة للجريمة: إن الأخطاء المهنية ليست محددة على سبيل الحصر، لذلك فهي لا تخضع لمبدأ لا جريمة إلا بنص، وإنما لمدى الإخلال بكرامة الوظيفة والخروج على المقتضيات الواجب على الموظف العام مراعاتها، وتقدير الخطأ من عدمه خاضع لتقدير الإدارة، أما الجريمة في المجال الجنائي فحددها المشرع على سبيل الحصر، وهي تخضع لمبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص[21].

ثالثا: تصنيف الأخطاء المهنية .

صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية في الأمر 03/06 إلى أربعة أصناف دون المساس بتكييفها الجزائي، وسنفصل في كل تصنيف علي حدي وذلك فيما يلي:

1- الأخطاء من الدرجة الأولى: من خلال نص المادة 178 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح"[22].

وبالتالي فكل فعل يقوم به موظف وكان هذا الفعل يمس بالانضباط العام داخل الهيئة المستخدمة أو المؤسسة فهنا يعتبر خطأ وظيفي من الدرجة الأولى، ويمكن للهيئة المستخدمة أو المؤسسة المعنية أن تجتهد في تصنيف هذا الخطأ و هذا على حسب طبيعة الأعمال التي تكون على مستواها، مع العلم أن المشرع قد منح الإدارة سلطة تكييف الخطأ إن كان من الدرجة الأولى أو غيرها.

2-الأخطاء من الدرجة الثانية: نصت المادة 179 على الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية بقولها:

"تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

1. المساس سهو أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.
2. الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181"[23]

3-الأخطاء من الدرجة الثالثة: بالرجوع إلي نص المادة 180 من الأمر السالف الذكر نجد أن المشرع الجزائري أخذ بفكرة تصنيف الأخطاء المهنية، بحيث اعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبها تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السليمة في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته، دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة[24].

4- الأخطاء من الدرجة الرابعة: نصت المادة 181 من الأمر 03/06 على أنه:" تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذ قام الموظف العام بما يلي:

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسته لوظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسمية بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنه الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات، أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43و44 من هذا الأمر[25].

ثانيا: تصنيفات العقوبة التأديبية:تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات:

الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.

الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة(4) إلى ثمانية(8) أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري.

الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح[26].

الخاتمة:

نخلص من كل مماسبق أن مكافحة ظاهرة الفساد في مجال التحصيل الجبائي تتطلب إستراتيجية متكاملة، لا تعتمد هذه الإستراتيجية على الجانب الجزائي فقط، بل تأخذ بعين الاعتبار كل صور وأشكال الفساد المجرمة وغير المجرمة من أجل مواجهة و مكافحة كل إخلال وظيفي قد يقع فيه هذا الموظف، خاصة في حالة وجود علاقة بين الخطأ المهني والجريمة الجنائية.

الهوامش:

1- عبد العالي حاحة، **الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، ص97-98.

2-االمادة 30 من لقانون رقم 06-01 ،المؤرخ في 20 فيفري 2006، **المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته**، ج ر، العدد 14، 2006، المعدرل والمتممبموجب الأمر رقم 10-05 المؤرخ في 02 أوت 2011، ج ر، العدد 44، 2011.

3 عبد العالي حاحة، مرجع سابق، ص126

4-نفس المرجع، ص126

5-أحسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي الخاص**،ج2،،ط2، دار هومة، الجزائر، 2006، ص 72.

6-عبد العالي حاحة، مرجع سابق، ص 126

7-أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص74.

8-المادة 31 من القانون رقم 06-01، مرجع سابق.

9-عبد العالي حاحة، مرجع سابق، ص133.

10-أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص75.

11-نفس المرجع،ص75-76.

12-نفس المرجع، ص77.

13-المادة 160 من الأمر رقم 06-03،، **المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، المؤرخ في 15 جويلية 2006،ج ر، العدد 46، 2006.

14-مازن ليلو راضي،، **القانون الاداري**، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2005، ص 284

15-نفس المرجع، ص 284

16- بسيوني عبد الرؤوف،هاشم محمد،**الجريمة التأديبية بالجريمة الجنائية**، ط1، الإسكندرية، دار الفكر،2008، ص 78.

17- نفس المرجع،ص78

18-نفس المرجع،ص78

19_ محمد الأحسن، **العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجيستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان،2007-2008، ص10

20- بسيوني عبد الرؤوف،مرجع سابق،ص79

21-نفس المرجع،ص79

22- المادة 178 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

23-المادة 179من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

24-المادة 180 من الأمر رقم 06-03، نفس المرجع.

25-المادة 181 من الأمر رقم 06-03، نفس المرجع.

26-المادة 163 من الأمر رقم 06-03، نفس المرجع.