

الفصل الثاني : الإجراءات اللاحقة على إصدار القرار التأديبي يتناول الفصل ثلاثة مباحث رئيسية تتعلق بالتظلم الإداري والطعن القضائي ورد الاعتبار للموظف في التشريع الجزائري. ****المبحث الأول**** يركز على مفهوم التظلم الإداري، الذي يُعرف كعملية مراجعة لحل النزاعات الإدارية دون اللجوء للقضاء. يُقدم الأفراد المتضررون تظلماتهم لإعادة النظر في قرارات إدارية غير قانونية، مما يخفف الضغط على النظام القضائي. يشمل أنواع التظلم الإداري: 1. ****التظلم الرئاسي****: يُقدم من الموظف إلى رئيس الإدارة، ويعتبر أكثر فاعلية. 2. ****التظلم الولائي****: يُستخدم للطعن في قرارات الرئيس، ويعتبر أضعف بسبب نقص الحياد. 3. ****التظلم لدى لجنة الطعن****: ولجان الطعن، التي تتكون من ممثلين عن الإدارة والموظفين. يحق للموظف الطعن في القرارات خلال شهر، مع سرية المداولات. في حال عدم اجتماع اللجنة، مع إمكانية الرقابة القضائية عليها ****المبحث الثاني**** يتناول الطعن القضائي، مع التركيز على نوعين من الدعاوى: 1. ****دعوى إلغاء القرار التأديبي****: تُرفع لإلغاء قرار إداري غير قانوني. 2. ****دعوى التعويض****: تهدف للحصول على تعويض عن الأضرار الناتجة عن تصرف غير قانوني من الإدارة. ****المبحث الثالث**** يتناول "رد الاعتبار" للموظف، الذي يُعرف كإمكانية للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية أن يطلب إعادة اعتباره بعد مرور سنة. يُعتبر رد الاعتبار إجراءً إدارياً يهدف إلى إزالة آثار العقوبة التأديبية، مما يساعد الموظف على استعادة حقوقه المهنية. بشكل عام، يوضح الفصل الإجراءات اللازمة للطعن في القرارات التأديبية وكيفية المطالبة بالتعويض،