

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

تخصص: قانون إداري

الموضوع:

هيئات المشاركة والطعن في الوظيفة العمومية

إشراف الأستاذ:

- د/شاشوا نور الدين

من إعداد الطالبتين:

- مبروك سارة

- طاهر أسماء

لجنة المناقشة

أ.د. بلاق محمد	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
د. شاشوا نور الدين	أستاذ محاضر "أ"	مشرفا ومقررا
أ.د.مكي خالدية	أستاذ التعليم العالي	مناقشا
أ.د. مداح حاج علي	أستاذ التعليم العالي	مدعو

السنة الجامعية: 2024/2023



قال تعالى:

« قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ
الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ »

صدق الله العظيم

الآية 32 سورة البقرة

شكر وقدر

نسجد لله شاكرين فضله الذي منحنا الإرادة والصبر وأعاننا وألهمنا الطموح لننجز هذا العمل المتواضع.

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

امثالاً لهذا الحديث النبوي الشريف، يسعدنا في هذا المقام ان نتقدم بخالص الشكر إلى:
الأستاذ الدكتور شاشوا نورالدين الذي أشرف على هذا العمل وأتاح لنا من وقته الثمين وأرشدنا بتوجيهاته السامية فكان له الفضل في إخراج هذه المذكرة في صورتها الحالية فجزاه الله خير جزاء وألبسه ثوب الصحة والعافية.

كما نتوجه بعظيم الشكر لأعضاء لجنة المناقشة المحترمين لقبول مناقشة وتصويب محتوى هذا العمل نسأل الله سبحانه وتعالى ان يقيهم منارة للمعرفة.

إِهْدَاء

الحمد لله على لذة الإنجاز والحمد لله عند البدء وعند الختام

أهدي ثمرة جهدي إلى أعز وأعلى إنسانة في حياتي التي أنارت دربي بنصائحها وصنعت مني فتاة طموحة، قدوتي الأولى التي منها تعرفت على القوة والثقة بالنفس، لمن رضاها يخلق لي التوفيق، إلى من كانت سببا في مواصلة دراستي إلى من علمتني الصبر والاجتهاد إلى الغالية إلى قلبي أُمِّي اطلال الله في عمرك بالصحة والعافية.

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار... إلى من علمني العطاء بدون انتظار... إلى من أحمل اسمه بكل افتخار إلى من سار معي في كل درب وكل طريق لأصعد به على طريق النجاح إلى الغالي أبي العزيز أدامك الله لنا.

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي، إلى من كانوا عوناً في رحلة بحثي إخواني وأخواتي.

إلى رفيقتي العايدى فاطمة الزهراء.

إلى كل العائلة الكريمة وزملاء الدراسة متمنية لهم التوفيق ان شاء الله.

مبروك سارة

إِهْدَاء

ما سلكت البدايات إلا بتسييره وما بلغت النهايات إلى بتوفيقه وما حققت الحلم إلا بفضلله
الحمد الذي وفقني لثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراية أهدي ثمرة نجاحي

إلى نفسي الطموحة التي أفتخر بها

إلى من كلل العرق جبينه ومن علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر الإصرار

إلى النور الذي أنار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبدا، من بذل الغالي والنفيس، إلى من
إستمدت منه قوتي وثباتي واعتزازي بذاتي

إلى روح والدي الغالي، فقيد قلبي رحمت الله عليك، أسأل الله تعالى أن يجمعنا في جنات النعيم.

إلى من جعل الله الجنة تحت قدميها، نبع الحنان، إلى من ورثت في جوفها كيف اكون إنسانا قبل أن
أصرخ صرختي الاولى في هذا العالم، التي لولا كتفها لما أكملت الطريق، إلى من احتضنتني بقلبها قبل يديها،
وسهلت لي الشدائد بدائهاأمي الحبيبة

إلى من بهم أكبر وعليهم اعتمد ومن بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها إلى من عرفت معهم
معنى الحياة إخواني وأخواتي (عبد المجيد، نور الهدى إيمان نذير)

إلى من عرفت بها صدفة وأصبحت أغلى ما أهدتني الحياة، إلى من أنارت حياتي بوجودها، إلى صديقتي
التي أعرفها منذ خمسين شدة وعشرين ازمة (نور)

للأصدقاء الأوفياء ورفقاء السنين، إليكم عائلي وزملائي أهديكم هذا الإنجاز التي لطالما تمنيته وفي
الختام الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا.

طاهر أسماء

قائمة المختصرات

الصفحة: ص

دون طبعة: د ط

الجريدة الرسمية: ج ر

مقدمة

مقدمة:

تعتبر الوظيفة العمومية العمود الفقري لكافة المؤسسات والإدارات العمومية، يتم تسييرها من قبل الموظفين العموميين كون الموظف من أهم عناصر الإدارة فهو المسؤول عن تحقيق الأهداف المسطرة بشأنها والعمل باسمها ولحسابها.

فقد أصبح للموظفين دور مهم لأنهم الأساس في بناء الجهاز الإداري للدولة وتنفيذ سياستها في كافة المجالات.

عمل المشرع الجزائري على توفير ضمانات للموظفين وحمايتهم من تعسف الإدارة وإشراكهم في تسيير مسارهم المهني بالأخذ بمبدأ الديمقراطية الإدارية التشاركية عن طريق إنشائه لهيئات أطلق عليها بهيئات استشارية تدعى ب:

-اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

-لجان الطعن

-لجان التقنية

نجد قد نص عليها أول تشريع للوظيفة العامة في الجزائر الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 الذي نص على إنشاء واحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء علاوة على ذلك المرسوم رقم 66-143 الذي تضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، ثم صدر المرسوم التنفيذي 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 الذي حدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ثم جاء المرسوم 84-11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ثم صدر الأمر 06-03 أطلق عليها بهيئات المشاركة و الطعن من خلال الفصل الثالث من الباب الثالث منه.

وأخيرا صدر المرسوم التنفيذي 20-199 ليحدد اختصاصاتها وتشكيلها وتنظيمها وكيفية الانتخابات لتولي عضويتها ليلغي بذلك العمل بالمرسومين 84-10 و 84-11. بوجود هذه اللجان توفر للموظف حماية من تعسف الإدارة سواء قبل تقرير العقوبة (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء) او بعد تقريرها (لجان الطعن).

أهمية الموضوع:

تمثل هيئات المشاركة والطعن أهمية بالغة في مجال الوظيفة العامة كونها تقوم بإشراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، كما تعتبر من الضمانات الهامة للموظفين في مجال المساءلة التأديبية لا سيما من خلال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن أما اللجنة التقنية تتجلى أهميتها في استشارتها في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل والنظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

أسباب اختيار الموضوع:

تتمثل أسباب اختيارنا لموضوع هيئات المشاركة والطعن في الوظيفة العمومية في أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، فالأسباب الذاتية تكمن في:

-اهتمامنا بمجال الوظيفة العمومية

-الرغبة الذاتية في البحث في القانون الإداري هذه الرغبة الملحة كانت الدافع الأساسي لاختيار موضوع هيئات المشاركة والطعن.

اما الأسباب الموضوعية تتمثل في

-الارتباط بين موضوع دراستنا وتخصصنا المتمثل في القانون الإداري

-القيمة العلمية للموضوع كونه من اهم مواضيع الوظيفة العامة التي تخص الحياة المهنية للموظف العام.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بيان مفهوم هيئات المشاركة والطعن والتعرف على التطور القانوني لهذه الهيئات، وكذلك التعرف على تشكيلة كل منهما وكيفية الانتخاب لعضويتها واختصاصاتها والرقابة على أعمالها ذات الاختصاص التأديبي.

صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي موضوع أو دراسة من الصعوبات أهمها:

-نقص المراجع المتخصصة والمصادر لموضوع هيئات المشاركة والطعن لذا اعتمدنا في بعض الأحيان على النصوص القانونية خاصة من خلال تشكيلة كل من هذه الهيئات.

الدراسات السابقة:

تمثلت جل الدراسات في النظام القانوني لهيئات المشاركة والطعن في الوظيفة العمومية

-دراسة الباحثة

ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2022
2023، حيث تناولت هذه الدراسة إجراءات الفصل في المنازعة الوظيفية في الجزائر حيث تطرقت إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وكذلك لجان الطعن واللجان التقنية.

-دراسة الباحثة

بن رموقة سمية، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، مذكرة لنيل درجة الماجستير، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2008-2009، قد تناولت في هذه الدراسة مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، تنظيمها وعملها واختصاصاتها وطبيعة الآراء الصادرة عنها.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع سنحاول الإجابة على الإشكالية الآتية: ما هو الدور الذي تلعبه هيئات المشاركة والطعن في حياة الموظف العام؟ وما طبيعة الأعمال الصادرة عنها؟

المنهج المتبع:

استلزم علينا الإجابة عن هذه التساؤلات الاعتماد على المنهج الوصفي من أجل تبيان ماهية هيئات المشاركة والطعن بالإضافة الى المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية التي تضمنها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

ومن أجل التعمق الجيد في هذه الدراسة ارتأينا تقسيم البحث الى فصلين:

حيث خصصنا الفصل الأول لتناول المفاهيم العامة للموضوع، والذي أدرجنا فيه مبحثين إذ تطرقنا في المبحث الأول اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أما المبحث الثاني لجان الطعن واللجان التقنية.

وأما الفصل الثاني: فناقشنا فيه أهم الرقابة على أعمال لجان المشاركة والطعن ذات الاختصاص التأديبي وقسمناه هو أيضا الى مبحثين، حيث تناولنا في المبحث الأول الرقابة الإدارية.

وفي المبحث الثاني الرقابة القضائية.

الفصل الأول:

ماهية لجان المشاركة والطعن في الوظيفة العمومية

الفصل الأول: ماهية لجان المشاركة والطعن في الوظيفة العمومية

أنشأ المشرع الجزائري مقابل الهيئات المركزية، هيئات ذات طبيعة محلية على مستوى كل ادارة أو مؤسسة عمومية، كمحاولة منه لفتح التشاور وضمان تدخل الموظفين في تسيير شؤونهم الوظيفية الداخلية، وذلك عن طريق حق العضوية والتمثيل .

وذلك من خلال الأمر 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة في المادة 62 منه على انها تنشأ في اطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية هيئات المشاركة والطعن في الوظيفة العامة وهذا ما يؤدي إلى مساهمة الموظفين في تسيير شؤون مسارهم المهني والدفاع عن حقوقهم.

وتمثلت هيئات المشاركة في ثلاثة لجان تكلف بمهام مختلفة وهي: اللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية

بحيث يمارس الموظفون مبدأ المشاركة في تسيير شؤون حياتهم المهنية من خلال انتخاب موظفين يمثلونهم في هذه اللجان.

وعليه سنتناول دراسة لجان المشاركة والطعن في الوظيفة العامة من خلال هذا الفصل الذي يتضمن مبحثين:

المبحث الأول: اللجان الادارية المتساوية الاعضاء

المبحث الثاني: لجان الطعن واللجان التقنية

المبحث الأول: اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء

توجد على مستوى الوظيفة العمومية لجان متساوية الأعضاء تضطلع أساسا بصلاحيات المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين كشكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين¹.

تم دراسة هذا المبحث من خلال مطلبين، المطلب الأول تم التناول فيه مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أما المطلب الثاني يتعلق بتشكيلة واختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المطلب الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

حتى يحمي المشرع الموظف من تعسف الإدارة اتجاهاه انشأ هذه اللجان التي تشكل مظهرا من مظاهر مشاركة الموظف في تسيير حياته الوظيفية²

ومنه سنتناول من خلال هذا المطلب التطور القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء (الفرع الأول) وتعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (الفرع الثاني)

الفرع الأول: التطور القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إثر استرجاع السيادة الوطنية سنة 1962 وجدت الجزائر نفسها امام فراغ على مستوى المنظومة التشريعية مس جميع الميادين الاقتصادية، الثقافية، الاجتماعية...، وكان عليها ان تختار بين الأخذ بالتيار الذي ينادي بمقاطعة التشريعات الفرنسية أو انتهاج التيار المخالف

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010/09، صفحة: 360.

² مزيتي فاتح، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 04، العدد 03، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر، 2021، ص: 497.

الذي ينادي باستمرار الأخذ بالتشريعات الفرنسية، وهكذا كان الأمر بالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء استمر الأخذ بها إلى غاية تنظيمها¹

سننظر من خلال هذا الفرع إلى التطور القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

أولاً: مرحلة صدور الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

لقد صدر أول تشريع للوظيفة العامة في الجزائر المستقلة بموجب الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 وهو الذي نص على إنشاء واحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال المادة 13 نص على ما يلي: " تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه، لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء تكون على بيئة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وبسير المصالح ولا سيما بالتدابير التي ترمى إلى تجديد الطرق التقنية للعمل وتشتمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة "²

ثانياً: مرحلة صدور المرسوم رقم 66-143 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية

الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها

لقد نصت المادة الأولى منه " تؤسس لجان متساوية الأعضاء في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية التي تستخدم الموظفين المشار إليهم في

¹ بن رموقة سمية، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، مذكرة لنيل درجة ماجستير تخصص قانون الإدارة العامة، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2008-2009، ص: 12.

² الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

المادة الأولى من الامر رقم 66-133"، كما ان تنشأ هذه اللجان بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعنى¹.

ثالثا: مرحلة صدور المرسوم 84-10 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها

جاء المرسوم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ليسد النقائص التي شهدتها المرسوم التنفيذي 66-143 السالف الذكر المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء² حيث نصت المادة الأولى منه على " تتكون لجان متساوية الأعضاء حسب القواعد الواردة في هذا المرسوم، في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية التي يخضع موظفوها لأحكام الامر 66-133 " كما يمكن ان تكون حسب كل سلك أو مجموعة من الاسلاك، وتوضع كل لجنة لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين³

أما عن تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء فقد تم تحديدها بموجب المرسوم 84-11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء⁴

ومن خلال المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية تطراً للجان الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال المادة 11 منه نصت على ان: " تحدث لجان للموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات

¹ المواد 01 و 02 من المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق ل 02 جوان 1966، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، ج ر العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966

² مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص: 499.

³ المواد 01 و 02 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير سنة 1984 المحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها

⁴ شخاب صالح، شفيق سعيد، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 07، العدد الثاني، جامعة المنار، تونس، 2023، ص: 994.

والهيئات العمومية الأخرى " كما نصت نفس المادة من خلال الفقرة الثانية على ان تتكون هذه اللجان من عدد متساويين ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية وممثلين ينتخبهم الموظفون.¹

رابعاً: مرحلة صدور الأمر 03-06

بصدور الأمر 03-06 الذي اعتبر بمثابة انتفاضة في مجال تقنين الجوانب المختلفة للوظيفة العامة تم إعادة تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء بموجب المواد 63 و 64²

حيث نصت المادة 63 من الأمر 03-06 على أنه: " تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة اسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة " ³

خامساً: مرحلة صدور المرسوم التنفيذي 199-20

استمر العمل بالمرسومين 10-84 و 11-84 بالرغم من صدور الامر 03-06 الذي مس بالتعديل بعض من صلاحيات اللجان الادارية المتساوية الأعضاء الى غاية صدور هذا المرسوم الذي تضمن كل ما يتعلق بهذه اللجان من تشكيلها الى اختصاصها وعدد أعضائها ⁴

¹ مرسوم رقم 59-85 مؤرخ في اول رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985

² مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص: 500.

³ الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد (46) الصادرة بتاريخ 16 جوان 2006.

⁴ شخاب صالح، شفيق سعيد، المرجع السابق، ص: 995.

الفرع الثاني: تعريف اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

يتضمن تعريف اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ،التعريف القانوني والتعريف الفقهي:

أولاً : التعريف القانوني للجان الادارية المتساوية الأعضاء

عرفت اللجان الادارية المتساوية الأعضاء حسب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حسب المادة 63 التي نصت على أن : " تنشأ اللجان الادارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتب أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والادارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الادارة وممثلين منتخبين عن الموظفين¹

كما نصت المادة 64 من نفس الأمر على أنه : " تستشار اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي²

أما حسب المرسوم التنفيذي 20-199 المتضمن اللجان الادارية المتساوية الأعضاء من خلال نص المادة 2 منه : " تكون لدى المؤسسات والادارات العمومية لجان ادارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الاسلاك تتساوى مستويات تأهيلها ويؤخذ بعين الاعتبار في جميع الرتب أوالاسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها، طبيعة المهام لهذه الرتب أوالأسلاك وتعداداتها وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها³

¹المادة 63 من الأمر 06-03، المرجع السابق

²المادة 64 من الأمر 06-03

³المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق ل 25 يوليو 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 44 الصادرة في 30 يوليو 2020.

ومنه يعتبر المرسوم التنفيذي 20-199 المرجع القانوني الجديد بعد قانون الوظيفة العمومية لتنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

ثانيا : التعريف الفقهي

لم نعثر على تعريفا فقهييا للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ما عدا تعريف Eliane ayoub الأستاذ الذي عرفها على أنها: "هيئات تتدخل في كافة مراحل المسار المهني للموظف " يؤخذ على هذا التعريف أنه تعريفا غير دقيق لم يبين بدقة طبيعة عمل هذه اللجان والاختصاصات الموكلة اليها¹.

المطلب الثاني: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واختصاصاتها

تجد اللجان المتساوية الأعضاء مرجعها القانوني في الامر 06 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري العمل به الذي يعتبر قانون اطار يحدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في اطار تأدية مهامهم، وقد تم وضع الاطار العام للجان الإدارية المتساوية الأعضاء من حيث تشكيّلها واختصاصاتها²

ومن هنا سننترق من خلال هذا المطلب الى تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (الفرع الأول) واختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (الفرع الثاني)

¹ بن رموقة سمية، المرجع السابق، ص: 10.

² شخاب صالح، شفيق سعيد، المرجع السابق، ص: 997-998.

الفرع الأول: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتضمن اللجان المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين¹

أولا: بالنسبة لممثلي الإدارة

حسب المادة 72 من الامر 03-06 نصت على " يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها صلاحيات التعيين"²، يعينون في أجل خمسة عشر يوما من تاريخ اعلان نتائج انتخابات ممثلي المستخدمين بقرار من الوزير المعني فيما يخص لجان الإدارة المركزية اوالمؤسسات العمومية العامة أو الوطنية أو الوالي بالنسبة للجان الولائية اوالمؤسسات العمومية المحلية³

وقد نصت المادة 10 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي 199-20 الشروط الواجب توافرها في أعضاء ممثلي الإدارة : يعينون من بين موظفي الإدارة المعنية المنتميين الى رتبة مصنفة في المجموعة "أ"، اما الفقرة 03 من نفس المادة نصت على أن إذا كان عدد الموظفين المنتميين الى رتبة من المجموعة "أ" في نفس الإدارة غير كاف، يمكن تعيين ممثلي الإدارة من بين الموظفين المنتميين الى رتبة من المجموعة "ب"

¹ ماضي نبيلة، العايب سامية، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 199-20، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 07، العدد 02 (2021)، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، ص: 1098.

² المادة 72 من الامر 03-06

³ دا اوشن حنان، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، الطبعة الاولى، الفا للوثائق نشر-استيراد وتوزيع كتب، عمان الأردن، 2022، ص: 82.

ثانيا: بالنسبة لممثلي الموظفين

من خلال المادتين 68 و 69 من الأمر 03-06 على أن "يقدم المرشحون الى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، اذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين يجري دور ثان للانتخابات"، وفي هذه الحالة يمكن أن يترشح كل موظف يستوفي شروط الترشح ويصح حينئذ الانتخاب مهما يكن عدد المصوتين وعندما لا توجد منظمات نقابية ذات تمثيل لدى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن كل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان الادارية المتساوية الأعضاء¹

وعليه يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح ان يقدموا ترشيحهم لينتخبوا في هذه اللجان على ان تجري هذه الانتخابات قبل أربعة أشهر على الأكثر وشهرين على الأقل من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الحاليين²

كما تتمثل الشروط الواجب توافرها في ممثلي الموظفين للمشاركة في الانتخابات على النحوالتالي وفقا للإجراءات المحددة في المرسوم التنفيذي 20-199:

(أ) **ضبط قائمة الناخبين:** تضبط قائمة الناخبين المدعويين الى التصويت بعنوان لجنة ادارية متساوية الأعضاء بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة، من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين المعنية ويمكن توزيع الناخبين الى فروع اقتراع لتأدية العمليات الانتخابية كما يجب أن يتم قفل قائمة الناخبين ونشرها قبل 20 يوما على الأقل من التاريخ المحدد للإقتراع، كما يرفق عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة ادارية متساوية الأعضاء بقائمة

¹ المواد 68 و 69 من الأمر 03-06

² ماضي نبيلة، العايب سامية، المرجع السابق ص: 1100.

الناخبين وتنتشر حسب الشروط نفسها، وتتضمن القائمة الانتخابية بالنسبة لكل موظف : الاسم واللقب وتاريخ التوظيف، رتبة الانتماء الوظيفة والمصلحة التابع لها ¹

ولا تقبل أي مراجعة لقائمة الناخبين، بعد تاريخ الاقفال المحدد في الفقرة 03 من المادة 24 أعلاه، إلا إذا طرأ تعديل في وضعية الموظفين بعد هذا التاريخ، يكون ساريا في أقصى حد عشية الاقتراع، يؤدي إلى إكتساب أو فقدان لصفة الناخب ومن هنا يقرر التسجيل أو الشطب في أجل أقصاه عشية الاقتراع، من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، إما بالمبادرة منها أو بطلب من المعني، ويبلغ في الحين إلى علم الموظفين عن طريق الإلصاق أو بكل وسيلة أخرى مناسبة إلا أن هذه التعديلات لا تؤثر بأي شكل على عدد المقاعد المطلوب شغلها، وهذا طبقا لنص المادة 27 ²

ب) ضبط قائمة الناخبين لمرشحي المنظمات النقابية :

طبقا لنص المادة 30 من المرسوم التنفيذي 199/20 يقدم المترشحون لعهدية إنتخابية لتمثيل الموظفين الموظفين على مستوى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، كما لا يمكن لها أن تقدم إلا قائمة مترشحين واحدة بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، لا يمكن على نفس المترشح أن يقدم في عدة قوائم بعنوان نفس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويجب ان تتضمن كل قائمة إنتخابية عددا من الأسماء مساوي عدد المقاعد الممثلين الدائمين ³

مع ضرورة إيداع قوائم المترشحين لدى الإدارة من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا قبل عشرين يوما على الأقل من التاريخ المقرر للإقتراح، مع وجوب إرفاق إيداع كل قائمة للمترشحين بتصريح ترشح ممضي من طرف كل مترشح وأن يكون محل وصل إستلام سلم إلى

¹ المواد 24 و 25 من المرسوم التنفيذي 199-20

² المادة 27 من المرسوم التنفيذي 199-20

³ المواد 30 و 31 من المرسوم التنفيذي 199-20

الموظف مندوب القائمة، وهذا طبقا لنص المادة 32 من المرسوم التنفيذي 20-199 لا يمكن إيداع أي قائمة أوتعديلها بعد تاريخ المحدد لإيداع القوائم إلا في حالة التعديل المطلوب من طرف الإدارة بعد إجراء المراجعة وفقا لأحكام المادة 33 من المرسوم السالف الذكر، كما إذا تبين للإدارة بعد مراجعة قوائم المترشحين أن قائمة لا تستوفي الشروط المحددة تسلم لمندوب القائمة المعنية مقرا معللا يقضي بعدم قبولها¹.

ويجب أن تتم المراجعة في أجل ثلاثة أيام عمل الموالية لتاريخ إيداع القوائم، ويجب أن يتم التعديل أوالتعديلات في أجل 5 أيام ابتداء من تاريخ إنقضاء الأجل وفقا لنص المادة 34 من المرسوم التنفيذي 20-199، أما في حالة عدم وجود المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا لدى مؤسسة أوإدارة عمومية، أوفي حالة عدم إيداعها لقائمة مترشحين في التاريخ المحدد للإيداع، يمكن للموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموتريحا بالترشح ممضى من طرفهم إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، كما يحدد تاريخ جديد للانتخاب بموجب قرار أومقرر من طرف ذات السلطة وينشر في أماكن العمل وبأي وسيلة ملائمة وتعد السلطة بموجب قرار أومقرر حسب الحالة قائمة وحيدة للمترشحين تتضمن اسم الموظف المؤهل لتمثيل المترشحين في جميع العمليات الانتخابية، في أجل خمسة عشر يوم قبل التاريخ المحدد للانتخاب².

كما يحدث مكتب تصويت مركزي لكل لجنة إدارية يراد تكوينها، مع جوازية تكوين مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الانتخاب، يضم المكتب المركزي، وعند الضرورة المكاتب الملحقة، رئيسا وكاتبا غير مرشحين، يعينا من السلطة المختصة بالتعيين، من بين الموظفين، اومندوبي القوائم³.

¹ المادة 33 من المرسوم التنفيذي 20-199

² المواد 34 و35 من المرسوم التنفيذي 20-199

³ دا اوشن حنان، المرجع السابق، ص: 86.

ج) سير الانتخاب: حسب ما نصت عليه المادة 37 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر على ان تسيير العمليات الانتخابية بموجب قرار او مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، مكتب تصويت مركزي لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء يراد تكوينها كما يمكن تكوين مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع، كما تضم هذه المكاتب عند الإقتضاء، مكاتب التصويت الملحقة، رئيسا وكاتبا غير مرشحين تقوم تعيينها السلطة التي لها صلاحية التعيين، من بين موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، وكذا الموظفين مندوبي القوائم وهذا وفق المادة 38 من المرسوم التنفيذي¹ كما تجري عمليات الإقتراع علانية في محلات الإدارة المعنية بالإنّخاب وأثناء أوقات العمل الرسمية، أما عملية التصويت تكون بشكل الإقتراع السري في ظرف أوبالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني حسب الكيفيات التي تحدد من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، فيختار الناخبون مرشحهم من بين الاسماء الواردة في قائمة أوقوائم المترشحين حسب المواد 39 و 40 من المرسوم التنفيذي 20-199

د) الانتهاء من عملية التصويت: يقوم أعضاء مكتب التصويت المركزي بفرز أصوات الإقتراع في حالة إحداث مكتب تصويت ملحق يشمل جميع الأصوات المحصل عليها في هذا المكتب في ظرف مغلف من طرف رئيسه إلى مكتب التصويت المركزي .

كما يحدد مكتب التصويت المركزي :

-العدد الإجمالي للمصوتين

-العدد الإجمالي للأصوات المعبر عنها

-عدد الأصوات التي تحصل عليها كل مترشح

¹ المواد 37 و 38 من المرسوم التنفيذي 20-199

-العدد الإجمالي للأوراق الملغاة وهذا بموجب المادة 41 و42 من المرسوم التنفيذي 199-20¹

ومن هنا بعد مكتب التصويت المركزي محضرا عن العمليات الانتخابية ويرسل، في الحال إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعينة ،التي تؤكد نتائج الانتخاب وتعلن بموجب قرار أومقرر حسب الحالة، قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين وإضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها ،وعندما يكون عدد المصوتين خلال الإقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين، يعد محضر قصور هذا العرض ويتم عندئذ إجراء دور ثاني للإنتخابات.

كما ينظم الدور الثاني للإنتخابات حسب الشروط المحددة في أجل لا يتعدى 35 يوما ابتداءً من تاريخ أول إقتراع وتصح حينئذ الإنتخابات مهما يكن عدد المصوتين².

ثالثا : تعداد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 199-20 يحدد عدد الممثلين في اللجان كما يلي:

عضوان(02) دائمين وعضوان (02) إضافيان بعنوان الإدارة وعدد مساويعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق عشرة(10) ويقل عن واحد وعشرين (21).

ثلاثة (03) أعضاء دائمين وثلاثة (3) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة وعدد مساويعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي واحد وعشرين (21) ويقل عن مائة وخمسين (150).

¹ المواد 41 و42 من المرسوم التنفيذي 199-20

² المواد 45 و46 من المرسوم التنفيذي 199-20

أربعة (4) أعضاء دائمين وأربعة (4) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساويعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي مائة وخمسين (150) ويقل عن خمسمائة (500)

خمس (5) أعضاء دائمين وخمس (5) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة وعدد مساويعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق خمسمائة (500)¹

كما يقدر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين عند التاريخ المحدد لقل قائمة الناخبين، أما بالنسبة لرئاسة اللجنة الإدارية المتأوية الأعضاء ترأسها السلطة التي توضع على مستواها أو ممثل عنها، على أنه في حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة تعين السلطة المعينة موظفا من بين ممثلية الإدارة الدائمين في ذات اللجنة².

الفرع الثاني: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

للجان الإدارية المتساوية الأعضاء العديد من الاختصاصات والمهام المكرسة قانونا التي تمارسها بغرض المشاركة في تسيير المسار المهني للموظف.

أولا: اختصاصات لإبداء رأي مطابق

لقد نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ان يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية:

- ترسيم المتريص

¹ المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20-199

² ماضي نبيلة، العايب سامية، المرجع السابق ص: 1099.

- الترقية في الدرجة

- الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل

-الإدماج في رتبة الانتداب

-النقل الإجباري لضرورة المصلحة

-العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة

-إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب، وفقا للتنظيم المعمول به.

1) دور اللجنة خلال فترة التربص: حسب ما نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي

322-17 على أن: يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية

طبقا للتنظيم المعمول به، ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه بمتابعة تربص اختياري بنجاح¹.

يمكن تعريف التربص بأنه: اختبار مدته سنة، يخضع فيه العون المعين بمراقبة وإشراف

الإدارة لمعرفة مدى كفاءته وصلاحيته لممارسة مهام الوظيفة التي عين فيها².

كما تضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03-06 على أن يجب على المتربص

قضاء فترة تربص مدتها سنة وبعد انقضاء مدة التربص يتم:

-إما ترسيم المتربص في رتبته

-إما إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط،

-وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.³

¹ المرسوم التنفيذي رقم 322-17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات الإدارية العمومية الجريدة الرسمية العدد 66 الصادرة في 12 نوفمبر 2017

² بوطبه مراد " دروس في الوظيفة العمومية " مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام - كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الموسم الجامعي 2017 - 2018، ص: 50.

³ المواد 84 و 85 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

ومن ثم فإنه من خلال المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-322 على ان: تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة التي من المقرر ترسيم المتربص فيها في المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية التي تخصه في مجال الترسيم أو تمديد التربص أو التسريح عند انتهاء فترة التربص¹.

ومن خلال الأمر 03-06 نص على أن تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة².

(2) دور اللجنة في عملية الترقية: من خلال نص المادة 38 من الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية أودها المشرع على أنها حق من حقوق الموظفين، حيث جاء في نص المادة أنه " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية "

يمكن تعريف الترقية بأنها: عملية إدارية وفنية وقانونية تقوم بها سلطة مختصة تهدف إلى تقدم وصعود الموظف من درجة إلى درجة أعلى مباشرة أو من رتبة إلى رتبة أعلى، أو من السلك الذي ينتمي إلى سلك أعلى مباشرة، أو من المجموعة التي صنف فيها إلى مجموعة أعلى مباشرة³.

ومنه يتم الرجوع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، في شأن الترقية في الدرجة أو الترقية في الرتبة بعد التسجيل في قائمة التأهيل، وأخذ رأيها المطابق⁴.

¹ المرسوم التنفيذي 17-322، المرجع السابق

² المادة 91 من الأمر 03-06

³ اقوجيل نبيلة، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 03-06، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 13 العدد 01، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، 04 مارس 2021، ص: 413.

⁴ د/ اوثن حنان، المرجع السابق، ص: 92.

(أ) **الترقية في الدرجة:** تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.

(ب) **الترقية في الرتبة:** تتمثل الترقية في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أوفي السلك الأعلى مباشرة¹.

(3) دور اللجنة بالإدماج في رتبة الانتداب: إن الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/ أو ادارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها² كما يتم الانتداب بقوة القانون وبطلب من الموظف حسب ما نصت عليه المادتين 134 و135 من الأمر 03-06 كما ان يكرس الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة دنيا قدرها 06 أشهر ومدة قصوى قدرها 05 سنوات³ وهذا الإدماج من الحقوق المقررة للموظف بقوة القانون، حيث له إمكانية الإدماج النهائي في السلك المنتمي إليه بعد موافقة المؤسسة الأصلية اذ يمكن لمن اتم سنتين انتداب مع توافره على الشروط المرتبطة بسلك الانتداب به، أن يدمج نهائيا في هذا السلك، بعد موافقة الهيئة المنتدب منها والهيئة المنتدب اليها والرأي المطابق للجنة⁴.

(4) دور اللجنة في النقل الإجباري: يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك⁵، قد تلجأ السلطة الإدارية المختصة إلى نقل الموظف بصورة إجبارية بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ويكون رأي اللجنة اجباريا أي يجب على الإدارة ان تأخذ به، فإذا قامت الإدارة باتخاذ قرار نقل الموظف دون أخذ الرأي المطابق للجان

¹ المواد 106 و 107 من الأمر 03-06

² المادة 133 من الأمر 03-06

³ الأمر 03-06 المرجع السابق

⁴ د/ اوشن حنان، المرجع السابق، ص: 92.

⁵ المادة 158 من الأمر 03-06

الموظفين فهي ملزمة بعد ذلك بإخطار تلك اللجنة التي تصدر رأيا ملزما للإدارة إما بالموافقة على مقرر النقل أو رفضه¹.

(5) دور اللجنة في إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب: العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية² وقد تم إسناد إبداء الرأي في إعادة الموظف المعزول إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199³.

ثانيا: اختصاصات لإبداء رأي استشاري: يمكن الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي استشاري خصوصا في المسائل المتعلقة بالحالات الآتية:

(1) تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف: ان تكريس مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية الذي نص عليه المشرع الجزائري في المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03، يؤدي إلى موضوعية نظام الالتحاق بالمؤسسات والإدارات العمومية، وفي هذا الإطار فإن اختيار النسب القانونية المطبقة على مختلف النسب أنماط الالتحاق بالوظائف العامة يخضع للرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء أو الداخلي⁴.

¹ مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص: 511.

² المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 / 11 / 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية، العدد 66، سنة 2017

³ شخاب صالح، شفيق سعيد، المرجع السابق، ص: 1004.

⁴ مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص: 512.

(2) مناهج تقييم الموظفين: يعرف التقييم بأنه " تحليل وتقويم أداء الموظفين لعملهم ومسلكهم وتقدير مدى صلاحيتهم وكفاءتهم، في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم لمسؤولياتهم وإمكانيات تقلدهم مناصب وأعمال ذات مستوى أعلى"¹.

وحسب نص المادة 100 من الأمر 03-06 تضمن على أن: تحدد المؤسسات والإدارات العمومية، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، مناهج التقييم التي تتلاءم وطبيعة نشاطات المصالح المعنية.

(3) النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه: تبلغ النقطة المرقمة للموظف المعني في أجل خمسة عشر يوما على الأقل، قبل اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها بناء على طلب المعني، اقتراح مراجعتها على السلطة التي لها صلاحية التعيين².

(4) إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية: الإحالة على الاستيداع هي حالة وسط بين الخدمة الكاملة وبين الفصل، إذ يبعد الموظف المحال إلى الاستيداع عن عمله كلية لمدة محدودة، ثم يتقرر مصيره بصورة باتة في نهاية المدة³ ووفق الأمر 03-06 تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل قد تكون بقوة القانون أو لأغراض شخصية⁴.

¹ لعقابي سميحة، نظام تقييم أداء الموظف العمومي في التشريع الجزائري بين الفعالية والقصور، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 12 العدد 02، 2015، ص: 337.

² المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية، العدد 37 الصادرة في 09 جوان 2019

³ د/ محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري - قضاء التأديب - دراسة مقارنة، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995:ص355.

⁴ المواد 145 و148 من الأمر 03-06

وان المشرع اعتبر اللجوء إلى اللجنة المتساوية الأعضاء كشرط واقف؛ بمعنى ان إحالة الموظف على الاستيداع الجوازي، تتوقف على اجتماع هذه اللجنة الإدارية التي تبت في طلبه¹

(5) ترقية الموظف في الرتبة: تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك اوفي السلك الأعلى مباشرة، تكون على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة،

- بعد تكوين متخصص

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة²

يمكن ترقية الموظف بصورة استثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاضع له على ذلك وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء³.

(6) الحركات الدورية لنقل الموظفين: يمكن ان تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي وتتم في حدود ضرورات المصلحة، كما يمكن نقل الموظف بطلب منه أو إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، كما يعتبر هذا الرأي ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل⁴.

¹ معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 12 العدد 02، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2 (الجزائر)، أكتوبر 2019، ص: 385.

² المادة 107 من الامر 03-06

³ شخاب صالح، شفيق سعيد، المرجع السابق، ص: 1006.

⁴ المواد 156، 157، 158 من الأمر 03-06

ثالثا: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي

لقد نصت الفقرة الثانية في المادة 64 من الأمر 03-06 على ان تجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي¹.

كما نصت المادة 12 على: " يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة ب: العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة"².

كما تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب ان تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها"³.

وتصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء تتمثل في:

- عقوبات الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري.

- عقوبات الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى، التسريح.

توقع سلطة التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة في ظل مراعاة الإجراءات التالية⁴

(1) معاينة الخطأ: تتم المعاينة حسب نص المادة 166 من الأمر 03-06 بإعداد تقرير يتضمن تبيان أسباب متابعة الموظف تأديبيا، بذكر الفعل المرتكب من جانبه، والذي يشكل

¹ الأمر 03-06، المرجع السابق

² المرسوم التنفيذي 199-20، المرجع السابق

³ المادة 165 من الأمر 03-06

⁴ ماضي نبيلة، العايب سامية، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 07، العدد 03، جامعة 08 ماي 1945 قالمة الجزائر، سبتمبر 2020، ص: 483.

خطأ مهنيا من درجة ما، تحديد مدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة الضرر الناجم عن الخطأ، العقوبة المناسبة المراد توقيعها وغيرها¹.

(2) اخطار المجلس التأديبي: " اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء " يتم اخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب مبرر حسب المادة 166 السالفة الذكر وذلك في أجل لا يتعدى 45 يوما تسري من تاريخ معاينة الخطأ ولا يسقط الخطأ بانقضاء الأجل، مما ينبني عليه عدم متابعة الموظف تأديبيا ويعتبر الاخطار بمثابة تحريك للدعوى التأديبية الذي تباشره سلطة التعيين ضد الموظف مرتكب الخطأ المهني² وذلك امام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب، الذي يلتزم وجوبا بالفصل في الدعوى التأديبية في ظرف لا يتعدى خمس وأربعون (45) يوما، تسري من تاريخ اخطاره بالدعوى التأديبية حسب المادة 165 الفقرة 02³ وعند الضرورة قد يطلب المجلس التأديبي من سلطة التعيين فتح تحقيق وفق مقتضيات الصالح العام⁴

(3) التحقيق الإداري: هوان يوجه الاتهام الى موظف عام بينت الوقائع أنه ممكن جدا أنه ارتكب خطأ معيناً، فتلجأ الإدارة المختصة بالتعيين بفتح تحقيق ضد الموظف العام عن هذا الخطأ وعن كل الظروف التي ارتكب فيها⁵ كما اناط المشرع مهمة التحقيق التأديبي "لجنة المتساوية الأعضاء" إذ يتمتع المجلس التأديبي بسلطة الرقابة والنظر في قرار العقوبة التأديبية المعروضة عليه بناء على تقرير مغل يصدر عن السلطة الرئاسية⁶.

¹ مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص: 515-516.

² شخاب صالح، شفيق سعيد، المرجع السابق، ص: 1007.

³ ماضي نبيلة، العايب سامية، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص: 483-484.

⁴ مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص: 516.

⁵ أ. أورك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 01، المركز الجامعي لتامنغست- الجزائر، جانفي 2012، ص: 147.

⁶ مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص: 517.

المبحث الثاني: لجان الطعن واللجان التقنية

نص المشرع الجزائري في الفصل الثالث من الباب الثالث من الامر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على هيئات المشاركة والتي من بينها لجان الطعن واللجان التقنية¹.

إذ تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية.

كما تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية وتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين.

كما أحالت المادة 73 من الامر 03-06 للتنظيم تحديد صلاحيات هذه اللجان وتنظيمها وتشكيلها وسيرها.

ومن هنا سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى دراسة لجان الطعن واللجان التقنية.

المطلب الأول: مفهوم لجان الطعن

نص المشرع الجزائري على إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي والمحلي وأوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطات المختصة بالتأديب، كما تحقق لجان الطعن مبدأ حياد الإدارة، إذ تعد ضماناً للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية².

الفرع الأول: التطور القانوني للجان الطعن

يتضمن التطور القانوني للجان الطعن مرحلتين تتمثل في:

¹ غربي أحسن، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة، مجلة القانون، المجلد 10، العدد 01، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة الجزائر (2021)، ص: 102.

² غربي أحسن، نفس المرجع، ص: 104.

أولاً: مرحلة ما قبل صدور الأمر 06-03

من خلال الأمر 66-133 المشرع لم ينص إطلاقاً على لجنة الطعن وبقي الأمر على هذا النحو حتى سنة 1984، وذلك بصدور المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 17 جانفي 1984 الذي يلغي أحكام المرسوم رقم 66-133 والمتعلق بمركزية تسيير هذه اللجان وأعاد النظر في تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء¹.

وبالرجوع إلى المرسوم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي المطبق على الإدارات والمؤسسات العمومية نجده قد نص في المادة 13 منه على إحداث لجنة طعن في كل وزارة وفي كل ولاية وامكان إحداث لجان طعن أخرى في المؤسسات العمومية².

ثانياً: مرحلة ما بعد الأمر 06-03

نجد ان المشرع في الأمر 06-03 خصها بكثير من العناية بداية من المادة 175 والتي جعلها هيئة استئناف تختص لا سيما في العقوبات التأديبية الأكثر جسامة وذلك بنصه في المادة 175 على ما يلي: انه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلماً امام لجنة الطعن المختصة³.

¹ أ، مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار في ضوء القانون 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد 02، جوان 2013، ص: 103.

² أ، مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد الأول، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريش، مارس 2016، ص: 34.

³ أ، مهدي رضا، نفس المرجع، ص: 34.

وتطبيقاً لأحكام المادة 73 من ذات الأمر، صدر المرسوم التنفيذي 20-199 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية والذي ألغى المرسوم 84-10 بموجب المادة 104 منه¹.

الفرع الثاني: تشكيلة لجان الطعن

تنشأ لجان الطعن في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، حيث تم استحداثها لاجتناب مختلف الإجراءات والعراقيل التي قد تمس الموظف أثناء تأدية مهامه الموكلة اليه

والتي قد تعطل مسارهم المهني ولضمان فعالية كبيرة ولضمان حقوقه الخاصة إن توبع بعقوبات قد تمس مركزهم القانوني، وهي هيئات متساوية الأعضاء، وتقوم بتشكيلة لجان الطعن على غرار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مبدأ تساوي الأعضاء الممثلين فيها² حيث تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضو دائم وأربعة عشر عضو إضافي، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفون بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين³.

بينما المرسوم رقم 84-10 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، حيث كان تتشكل ما بين عشرة (10) وأربعة عشر (14) عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم رقم 84-10⁴.

¹ ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم حقوق، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 15/05/2023. ص: 307.

² ماضي نبيلة، نفس المرجع، ص: 308.

³ غربي أحسن، المرجع السابق، ص: 107.

⁴ ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص: 308.

حيث تتكون لجان الطعن التابعة للإدارة المركزية من 7 أعضاء يمثلون الإدارة و 7 أعضاء يمثلون الموظفين، أما لجان الطعن الولائية تتكون من 5 أعضاء يمثلون الإدارة و 5 أعضاء يمثلون الموظفين¹.

يهدف المشرع من خلال النص على التشكيل المتساوي لأعضاء لجان الطعن إلى الحد من انحياز أو التعسف في استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصا في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين، وهو ما يعد ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه².

يتعين لتشكيل لجان الطعن الأخذ بأسلوب الانتخاب إلى جانب أسلوب التعيين، إذ ينتخب ممثلي الموظفين بطريقة غير مباشرة، أما التعيين فيخص ممثلي الإدارة³.

أولا: انتخاب ممثلي الموظفين

يكون انتخاب ممثلي الموظفين في لجان الطعن كما يأتي:

1) الناخب: يكون تعيين ممثلي الموظفين عن طريق الانتخاب كما تجرى انتخابات ممثلي الموظفين في أجل شهرين على الأقل قبل تاريخ انتهاء عضوية الأعضاء الحاليين، كما يحدد تاريخ الاقتراع بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية وينشر في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة⁴ حيث تضبط قائمة الناخبين في لجان الطعن بموجب قرار أو مقرر، حسب

¹ قرار مؤرخ في 9 أبريل سنة 1984، يوضح كليات تطبيق المادة 23 من المرسوم رقم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 18، الصادرة في 01/05/1984، ص: 620.

² غربي أحسن، المرجع السابق، ص: 108.

³ ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص: 309.

⁴ المادة 65 من المرسوم التنفيذي 20-199

الحالة، من الوزير أوالوالي أوالمسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية وتنتشر في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة، قبل عشرين (20) يوما على الأقل من التاريخ المحدد للإقتراع، كما يمكن كل ممثل للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية، لم يرد اسمه في قائمة الناخبين أن يقدم طلبا كتابيا للتسجيل حسب الحالة للوزير أوالوالي أوالمسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، خلال أجل ثلاثة (3) أيام عمل ابتداء من تاريخ نشر قائمة الناخبين¹ وتفصل الإدارة التي قدم لها الطلب فيه فوراً بالقبول أو الرفض².

(2) المترشح: يمكن أن يترشح بعنوان لجنة الطعن، ممثلوالموظفين المنتخبين بصفة دائمين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية كما يمكن الموظفين المستوفين شروط الترشح أن يقدموا تصريحاً بالترشح ممضى من طرفهم الى السلطة المؤهلة ومنه يعد قائمة المترشحين للجان الطعن بموجب قرار أو مقرر وتنتشر في أماكن العمل قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المحدد للإقتراع³ كما يجب أن تتضمن قائمة المترشحين عددا من الأسماء يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين والمستخلفين المطلوب شغلها، كما تتم الإشارة في القائمة إلى سلك وإدارة المترشح.

(3) العمليات الانتخابية: لتأدية العمليات الانتخابية، يحدث بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من الوزير أوالوالي أوالمسؤول المؤهل لبعض المؤسسات والإدارات العمومية المعنية مكتب تصويت مركزي لكل لجنة يراد تكوينها، كما يمكن أحداث مكاتب تصويت ملحقة على

¹ المواد 67 و68 من المرسوم التنفيذي 199-20

² غربي أحسن، المرجع السابق، ص: 108.

³ المواد 69 و70 من المرسوم التنفيذي 199-20

مستوى فروع الاقتراع، وحيث تتضمن تشكيلة مكتب التصويت المركزي وعند الاقتضاء، مكاتب التصويت الملحقة، رئيسا وكاتبا معينين من قبل السلطة المؤهلة¹.

(أ) **الاقتراع:** تجرى العمليات الانتخابية علانية في محلات الإدارة المعنية وخلال أوقات العمل ويكون التصويت بالاقتراع السري في ظرف أو مراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني حسب كفاءات تحدد بموجب تعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية².

(ب) **عملية فرز أصوات الاقتراع:** يقوم أعضاء مكتب التصويت المركزي بفرز أصوات الإقتراع وفي حالة أحداث مكتب تصويت ملحق ترسل جميع الأصوات المحصل عليها في هذا المكتب في ظرف مغلق من طرف رئيسه الى مكتب التصويت المركزي.

ومنه يحدد مكتب التصويت المركزي:

-العدد الإجمالي للمصوتين

-العدد الإجمالي للأصوات المعبر عنها

-عدد الأصوات التي تحصل عليها كل مترشح

-العدد الإجمالي للأوراق الملغاة³

تعد قائمة المترشحين الدائمين والإضافيين المنتخبين حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات التي حصل عليها كل واحد منهم في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها مع مراعاة تمثيل عدة أسلاك من الموظفين عند تكوين لجنة الطعن، وعندما يتحصل مترشحان أو عدة

¹ المادة 71 من المرسوم التنفيذي 20-199

² المادة 39 من المرسوم التنفيذي 20-199

³ المواد 40 و 41 من المرسوم التنفيذي 20-199

مترشحين على نفس عدد الأصوات يتم إعتداد الأقدمية في الرتبة والأقدمية العامة في الفصل بينهم¹.

(ج) إعلان نتائج الانتخابات: يحرر محضر العمليات الانتخابية من طرف مكتب التصويت المركزي ويرسل فوراً، حسب الحالة، إلى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، الذي يؤكد نتائج الانتخاب ويعلن بموجب قرار أو مقرر قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين وإضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها، كما يجب أن تنشر قائمة المترشحين في أماكن العمل للمؤسسات والإدارات العمومية المعنية وبكل وسيلة أخرى ملائمة²

عندما يكون عدد المصوتين في الاقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين، يحرر محضر قصور بذلك ويتم عندئذ إجراء دور ثانٍ للانتخابات وعليه ينظم الدور الثاني للانتخابات في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوماً ابتداء من تاريخ أول إقتراع وتصح حينئذ الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين³

ثانياً: تعيين ممثلي الإدارة

يعين ممثلوا الإدارة الدائمون والإضافيون في لجان الطعن حسب الحالة بموجب قرار من الوزير أو الوالي أو بمقرر من المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية في أجل خمسة عشر (15) يوماً الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين .

يعين ممثلوا الإدارة في لجان الطعن من بين الموظفين المنتمين إلى الفوج (أ) والمؤهلين لمعالجة المسائل التي تدرج ضمن اختصاصات لجان الطعن⁴

¹ المادة 73 من المرسوم التنفيذي 20-199

² المادة 74 من المرسوم التنفيذي 20-199

³ المادة 75 من المرسوم التنفيذي 20-199

⁴ المادة 53 من المرسوم التنفيذي 20-199

وهويخص الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل، وعليه تقوم الإدارة بتعيين ممثليها من بين الموظفين المؤهلين لمعالجة المسائل التي تندرج ضمن اختصاصات لجان الطعن دون باقي الأفواج الأخرى (ب، ج، د) ¹

أما بالنسبة لعدد ممثلي الإدارة فقد نصت المادة 49 من المرسوم التنفيذي 199-20 على أن: تتكون لجان الطعن من سبعة أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين ²

ثالثاً: مدة العضوية للجان الطعن

لقد نصت المادة 51 من المرسوم التنفيذي 199-20 على أن : تحدد عهدة أعضاء لجان الطعن بثلاث (3) سنوات، كما يمكن تقليص اوتمديد مدة العهدة إستثنائياً وفق شروط :

- لضرورة المصلحة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين أوالسلطة الوصية المعنية عند الإقتضاء بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ولا يمكن ان يتجاوز هذا التقليص اوالتمديد مدة ستة (6) أشهر.

- إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة اوسلك التي تتكون منها لجان الطعن، يمكن انهاء عهدة الأعضاء التابعين لها دون اشتراط المدة بموجب قرار اومقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين اوالسلطة الوصية المعنية ³

¹ ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص: 314.

² المادة 49 من المرسوم التنفيذي 199-20

³ المادة 08 من المرسوم التنفيذي 199-20

-إذا انقطعت عضوية احد الأعضاء الدائمين في لجنة طعن قبل انقضاء عهده بسبب الاستقالة أو عطله طويلة الأمد أو الإحالة على الاستيداع أو لسبب تنتهي به المهام التي عين وأنتخب من أجلها، يعين مكانه خلفه الإضافي عضوا دائما الى غاية تجديد هذه اللجنة¹

الفرع الثالث: نظام عمل لجان الطعن واختصاصاتها

يتضمن الجانب العملي للجان الطعن من حيث تنظيم إجتماعات والمداولات وإعداد النظام الداخلي أما صلاحياتها فهي تتمثل في الفصل في الطعون المرفوعة امامها من قبل الموظفين ضد عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة

أولاً: نظام عمل لجان الطعن

1) سير الاجتماعات: تجتمع لجان الطعن بناء على استدعاء من رؤسائها فقط²، حيث يتأسس لجان الطعن السلطة الموضوعية على مستواها او ممثلها المعين لهذا الغرض³، إذ يتعين ان تتوفر في ممثل الإدارة المعين اوالمؤهل لإنابة رئيس اللجنة في حال غيابه شروط تتعلق بالأقدمية في الوظيفة والترتيب السلمي، هذه الشروط من شأنها أن تتوفر الحماية للموظف، من انتهاك للنصوص القانونية دون قصد من نائب رئيس اللجنة غير المؤهل لذلك تم التشديد على توفر هذين الشرطين الأساسيين⁴

وعليه تكون الجهات المخول لها رئاسة لجان الطعن بما فيها إجتماعاتها هي الوزير المعني بالقطاع الذي أنشأت ضمنه لجنة الطعن أو من يمثله، الوالي بالنسبة للجنة الطعن الولائية أو من يمثله والمسؤول المؤهل بالنسبة للجنة التي تنشأ على مستوى بعض المؤسسات

¹ المادة 52 من المرسوم التنفيذي 20-199

² ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص: 338.

³ المادة 58 من المرسوم التنفيذي 20-199

⁴ علي إبراهيم بن دراج، لجنة الطعن الولائية لموظفي الإدارات والمؤسسات العمومية كآلية لحماية الموظفين على مستوى الولايات، دراسات الوظيفة العمومية، المجلد 03، العدد الثاني، جامعة زيان عاشور الجلفة، ديسمبر 2018، ص: 16.

والإدارات العمومية او من يمثله ¹ ويتولى الكتابة ممثل عن الإدارة لا يكون عضوا في لجنة الطعن وهذا وفقا للمادة 58 من المرسوم التنفيذي 199-20

وعليه نشير إلى أنه من الأفضل أن تتم رئاسة لجان الطعن بالتناوب بين ممثل الإدارة (السلطة التي تنصب لديها اللجان) وممثل الموظفين الأكثر أقدمية وذلك لتوفير الحياد خاصة أنه في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس²، كما لا يمكن الأعضاء الإضافيين حضور الاجتماعات الا عند استخلاف الأعضاء الدائمين في حالة حدوث مانع مبرر، كما لا يمكن عضوا في لجنة الطعن حضور الاجتماع إذا كانت هذه اللجنة بصدد إبداء رأي في مسألة تخصه بصفة فردية³

(2) مداولات لجان الطعن: لا تصح مداولات لجان الطعن إلا بحضور ثلاثة أرباع (4/3) أعضائها على الأقل، وعند عدم اكتمال هذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة في اجل ثمانية (8) أيام ويصح عندئذ إجتماعها إذا حضر نصف أعضائها، كما يحزر عند نهاية كل اجتماع للجنة الطعن محضر مداولات ويمضى من طرف كل الأعضاء الحاضرين ويسجل في دفتر مؤشر ومرقم عليه⁴، من قبل السلطة المختصة بحيث لا يمكن تمزيقه أو إخفاء أوراقه أو إخفاء ما كتب عليه ويكون المحضر خاضع للمراقبة من قبل مفتشية الوظيفة العمومية، بقصد التأكد من مطابقتها للتنظيم المعمول به خصوصا من حيث النصاب القانوني وطبيعة القرارات المتخذة واحترام الآجال ومدى احترام اللجان لإختصاصاتها⁵

إذ توجه مفتشية الوظيفة العمومية دعوة للجنة الطعن من اجل مراجعة قرارها الذي يخالف اختصاصاتها مثل رفض لجنة الطعن الفصل في عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة

¹ غربي أحسن، المرجع السابق، ص: 114.

² بن رموقة سمية، المرجع السابق، ص: 44.

³ المواد 60 و 61 من المرسوم التنفيذي 199-20

⁴ المواد 62 و 63 من المرسوم التنفيذي 199-20

⁵ غربي أحسن، المرجع السابق، ص: 115.

رفعها متربص بحجة انها غير معنية بطعون المتربصين، غير انه قانونا هي ملزمة بالفصل فيها، كما يحق للموظفين الطعن في القرارات المتخذة في حقهم من طرف الإدارة والتي تكون غير مطابقة لقرارات مجالس التأديب ولجان الطعن¹

كما تخضع لجان الطعن لنفس قواعد سير مجالس التأديب حيث تتخذ قراراتها بالاقتراع السري اذا طلب أحد الأعضاء ذلك يكون الاقتراع برفع الأيدي وتصويت جميع الأعضاء ضروري وفي حال تساوت الأصوات تطبق العقوبة الأقل²

كما أن يحق للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية أن يستعين بمدافع مخول اوموظف يختاره بنفسه³

(3) إعداد النظام الداخلي: تعد كل لجنة طعن نظامها الداخلي طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وتتم الموافقة عليه بموجب قرار اومقرر حسب الحالة من قبل الوزير اوالوالي اوالمسؤول المؤهل لبعض المؤسسات اوالإدارات العمومية المعنية⁴

ثانيا: اختصاصات لجان الطعن

حسب ما نصت المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199 على أن تكلف لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمرفوعة في اجل أقصاه شهر (1) واحد ابتداء من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي. بمعنى أن الموظف يقدم تظلم أمام لجان الطعن في العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة المتخذة من قبل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي⁵

¹ ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص: 340.

² غربي أحسن، المرجع السابق، ص: 116.

³ المادة 169 من الأمر 03-06

⁴ المادة 59 من المرسوم التنفيذي 20-199

⁵ ريوخ ياسين، سياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، 2015-2016، ص: 210.

أما من خلال المادة 67 من الأمر 06-03 نصت على ان تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المتمثلة في:

1) عقوبات الدرجة الثالثة:

أ) التوقيف عن العمل من أربعة (4) الى ثمانية (8) أيام:

تتمثل هذه العقوبة في فرض نوع من الحظر القانوني المؤقت، يجعل بين الموظف وممارسة مهام وظيفته لفترة مؤقتة، فيترتب عليها قطع الرابطة الوظيفية وزوال الولاية الوظيفية عن الموظف، وهذه العقوبة وضعت لمواجهة الأخطاء الجسيمة التي يستشف منها عدم صلاحية الموظف للقيام بأعباء الوظيفة¹.

ب) التنزيل من درجة الى درجتين:

حيث يتراجع الموظف من خلال هذه العقوبة الى درجة ادنى من تلك الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه دون المساس برتبته كما يترتب عن هذا التخفيض في الدرجة النقص الفوري من مرتب الموظف².

ج) النقل الإجباري:

يتمثل النقل الإجباري في تغيير مكان العمل للموظف كعقوبة تأديبية، فهو إجراء تأديبي يتم بموجبه نقل الموظف من مكان عمله الى مكان آخر وهذا الإجراء لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل الإجباري لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية³.

إذ ان هناك قاعدة عامة تسمح للإدارة بنقل الموظف إجباريا عندما تستدعي المصلحة ذلك مع وجوب أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولوبعد اتخاذ قرار النقل ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل⁴.

¹ ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص: 326.

² باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 05، العدد 01، مخبر الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2019، ص: 42.

³ باهي هشام، الدهمة مروان، نفس المرجع، ص: 42-43.

⁴ ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص: 327.

2) عقوبات من الدرجة الرابعة:

تعتبر هذه العقوبات من أقصى العقوبات التأديبية التي يمكن ان تطبق على الموظف وتتكون من عقوبتين هما:

أ) التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة:

يتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي اليها فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة، وفي الواقع فإن التخفيض لا يمكن ان يترتب عنه الإقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف والسلك يظم مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو عدة رتب ويخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص¹.

ب) التسريح:

هي انتهاء وقطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والوظيفة بصورة نهائية فتنتقطع صلته بالوظيفة، او هو وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فصل العلاقة التي تربطها بأحد موظفيها، فيعد التسريح التأديبي أخطر العقوبات التي قد يلجأ اليها صاحب العمل عند ممارسته للسلطة التأديبية²

ومنه يتعين على لجنة الطعن ان تصدر قرارها برأي معلل في اجل أقصاه خمسة وأربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ اخطارها قصد إلغاء اوتثبيت اوتعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية³ السالفة الذكر، أي ان لجنة الطعن هي هيئة فاصلة في النزاع التأديبي (لا تصدر رأيا استشاريا) حيث تكلف بالبت في طعون الموظفين⁴.

¹ باهي هشام، الدهمة مروان، المرجع السابق، ص: 43.

² ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص: 329.

³ المادة 55 من المرسوم التنفيذي 20-199

⁴ ماضي نبيلة، نفس المرجع، ص: 337.

المطلب الثاني: اللجان التقنية

بالإضافة إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء نظم المشرع الجزائري نمط آخر من اللجان، وهواللجان التقنية التي نجد تأصيلها في القانون العام للوظيفة العمومية 03-06 والمرسوم التنفيذي رقم 20-199¹.

الفرع الأول: تعريف اللجان التقنية وتطورها القانوني

أولاً: تعريف اللجان التقنية

تعتبر اللجان التقنية من بين الهيئات المتساوية الأعضاء، التي تشكل فضاءً مميزاً لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية²، بحيث تنشأ لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وتتشكل من عدد متساو من الممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين³، غير أنه يمكن المؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي تتوفر على مصالح على المستوى الجهوي أوالمحلي تكوين لجان تقنية لدى هذه المصالح، إذا إقتضت ذلك الشروط العامة للعمل وإذا سمحت التعدادات بذلك⁴، ويمكن تكوين لجنة تقنية مشتركة بين عدة مؤسسات ادارات عمومية عندما تكون تابعة لنفس الدائرة الوزارية أو متواجدة في نفس المقر الإداري⁵.

وتكون اللجان التقنية، حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية .

¹ د/ أوشن حنان، المرجع السابق، ص: 94.

² بلورنه أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، جوان 2019، ص: 86.

³ المادة 71 من الأمر 03-06

⁴ المادة 76 من المرسوم التنفيذي 20-199

⁵ المادة 77 من المرسوم التنفيذي 20-199

فعندما تكون لجنة تقنية مشتركة بين عدة مؤسسات وإدارات عمومية، تكون هذه اللجنة حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر مشترك بين السلطات التي لها صلاحية التعيين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية ويحدد القرار أو المقرر المشترك من السلطة التي توضع على مستواها هذه اللجنة التقنية والتي تلزم بضمان تسييرها¹.

كما انها مكلفة بدور استشاري في كل القضايا المرتبطة بتنظيم وسير المصالح إما باقتراح ما ترتئيه ملائماً من الإجراءات وإما بناء على طلب من الوزير المعني بالإدلاء برأيها حول المشاريع الرامية إلى تحسين سير المصالح².

ثانياً: التطور القانوني للجان التقنية المتساوية الأعضاء

إن المشرع في الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد نص على اللجان التقنية المتساوية الأعضاء التي يخضع تأليفها لنفس المبادئ التي تمكن ممثلي الموظفين من إبداء رأيهم في المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير الإدارات أو المصالح التي ينتمون إليها³.

وبالنظر إلى المرسوم 85-59 لم ينص على اللجان التقنية ولا المرسوم 84-10 (المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء).

ونلاحظ أن المشرع في الأمر 06-03 قد أضاف حالات لإستشارة اللجنة التقنية وهي النظافة والأمن، فبالإضافة إلى استشارة اللجنة التقنية بالظروف العامة للعمل، أضاف المشرع

¹ المادة 78 من المرسوم التنفيذي 20-199

² بلورنه أحسن، المرجع السابق، ص: 86.

³ أ/ مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، أطروحة دكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2016/2017، ص: 63.

صلاحيات جديدة للجنة تقوم بها داخل الإدارات والمؤسسات العمومية وذلك بإبداء رأيها فيما يتعلق بالنظافة والأمن¹.

وبالإضافة إلى المرسوم التنفيذي 20-199 (الذي يتعلق باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية) الذي فصل في الباب الثالث منه على تنظيم وتشكيل اللجان التقنية، وكذا صلاحيات سيرها .

الفرع الثاني : تشكيلة اللجان التقنية وإختصاصاتها

أولا : تشكيلة اللجان التقنية

تتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة والممثلين وينتخب ممثلوالموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في اللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين²، وتتضمن اللجان التقنية عددا متساويا من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية، وتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين³ .

1) بالنسبة لممثلي الإدارة

حسب المادة 72 من الأمر 06-03 فإنه يعين ممثلوالإدارة لدى اللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين⁴.

كما يعين ممثلوالإدارة الدائمون والإضافيون في اللجان التقنية بموجب قرار أو مقرر من طرف السلطة التي لها سلطة التعيين المعنية خلال الخمسة عشر (15) يوما المالية لإعلان نتائج إنتخابات ممثلي الموظفين⁵.

¹ مهدي رضا، المرجع السابق، ص: 35.

² المادة 71 من الأمر 06-03

³ المادة 79 من المرسوم التنفيذي 20-199

⁴ المادة 72 من الأمر 06-03

⁵ المادة 83 من المرسوم التنفيذي 20-199

نصت المادة 84 من المرسوم 199-20 (المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية)، على الشروط الواجب توافرها في أعضاء ممثلي الإدارة بحيث: " يعين الأعضاء ممثلوا الإدارة في اللجان التقنية من بين موظفي المؤسسات والإدارات العمومية المعنية المنتمين، على الأقل إلى رتبة من المجموعة "أ" الذين يثبتون مؤهلات أكيدة لدراسة المسائل التي تدخل ضمن إختصاصات اللجان التقنية ويكون مسؤول تسيير الوسائل عضوا من أعضاء الإدارة.¹

وعليه تقوم الإدارة بتعيين ممثليها من بين الموظفين المؤهلين لمعالجة المسائل التي تندرج ضمن إختصاصات اللجان التقنية دون باقي المجموعات الأخرى (ب.ج.د) لكونها غير مؤهلة.²

2) بالنسبة لممثلي الموظفين

يمر تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان التقنية بعدة مراحل تتمثل في تحديد موعد إجراء انتخابات ممثلي الموظفين، ثم وضع قائمة الناخبين والترشح بعنوان اللجان التقنية وفي الأخير تأدية العملية الانتخابية³

أ) موعد إجراء انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان التقنية:

حسب نص المادة 91 من المرسوم التنفيذي 199-20 فإنه " يجب وضع اللجنة التقنية في أجل شهرين (2)، بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.⁴

ما عدا في حالة حل اللجنة التقنية بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية حسب الحالات الآتية:

¹ المادة 84 من المرسوم التنفيذي 199-20

² ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص: 345.

³ ماضي نبيلة، نفس المرجع، ص: 357.

⁴ المادة 91 الفقرة 1 من المرسوم التنفيذي 199-20

-إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

-حل النقابة أو النقابات الممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

-عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور الاجتماعات، لأي سبب

كان، أو عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض إمضاء محاضرها

ويتم عندئذ، تشكيل لجنة تقنية جديدة في أجل شهرين (2)، حسب الشروط المحددة

بموجب هذا المرسوم.¹

تجري انتخابات تجديد عضوية ممثلي الموظفين في اللجان التقنية قبل شهرين (2)، على

الأقل من انتهاء عهدة عضوية الأعضاء الحاليين.

كما يحدد تاريخ الاقتراع من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، وينشر في

أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة.²

كما تتمثل الشروط الواجب توافرها في ممثلي الموظفين للمشاركة في الانتخابات على

النحو التالي وفقا للإجراءات المحددة في المرسوم التنفيذي 199-20

ب) ضبط قائمة الناخبين:

تعد قائمة الناخبين في لجنة تقنية، بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها

صلاحية التعيين المعنية، وتنتشر في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة، قبل عشرين (20) يوما

على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع.

يمكن توزيع الناخبين المعنيين على فروع اقتراع.³

¹ المادة 90 من المرسوم التنفيذي 199-20

² المادة 91 الفقرة 3/2 من المرسوم التنفيذي 199-20

³ المادة 93 من المرسوم التنفيذي 199-20

وتجدر الإشارة الى انه يجب ان يتم قفل قائمة الناخبين ونشرها قبل (20) يوما، على الأقل، من التاريخ المحدد للاقتراع، حيث يرفق عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة بقائمة الناخبين وكما يمكن قفل ونشر هذه القائمة في نفس تاريخ وتوقيع ونشر قرار أو مقرر تحديد الإجراءات العملية لتنظيم وسير الانتخابات ممثلي الموظفين اللجان التقنية وكذا عند إصدار المذكرة أو الإعلان.¹

(ج) الترشح بعنوان اللجان التقنية:

يمكن كل ممثل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية ولم يرد اسمه في قائمة الناخبين، أن يقدم طلبا كتابيا للتسجيل إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية خلال أجل ثلاثة (3) أيام عمل ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة، وتبت السلطة المعنية في الطلبات الواردة إليها فورا.²

كما يمكن أن يترشح بعنوان لجنة تقنية، ممثلو الموظفين الذين تم انتخابهم بصفة دائمين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية.

يمكن للموظفين المستوفين شروط الترشح أن يقدموا تصريحاً بالترشح بذلك ممضي من طرفهم إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية.³

وتعد قائمة المترشحين للجان التقنية بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية وتنتشر في أماكن العمل بكل وسيلة ملائمة قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من تاريخ المحدد للاقتراع، ويجب أن تتضمن القائمة السالفة الذكر عددا من الأسماء يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين والمستخلفين المطلوب شغلها.⁴

¹ ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص: 347.

² المادة 94 من المرسوم التنفيذي 20-199

³ المادة 95 من المرسوم التنفيذي 20-199

⁴ المادة 96 من المرسوم التنفيذي 20-199

د) العمليات الانتخابية:

تمر العمليات الانتخابية المتعلقة باللجان التقنية بعدة مراحل وهي كالتالي:

1) إحداث مكاتب التصويت لإجراء انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان التقنية:

طبقا لنص المادة 97 من المرسوم التنفيذي 20-199 فإنه: لتأدية العمليات الانتخابية يحدث بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية مكتب تصويت مركزي لكل لجنة تقنية يراد تكوينها، كما يمكن تكوين مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع.

وتتضمن تشكيلة مكتب التصويت المركزي وعند الاقتضاء مراكز التصويت الملحقة رئيسا وكاتبا معينين من طرف السلطة المعنية¹.

2) إجراء العمليات الانتخابية:

طبقا لنص المادة 39 من المرسوم التنفيذي 20-199 فإنه تجرى العمليات الانتخابية علانية في محلات الإدارة المعنية، وخلال أوقات العمل.

كما يكون التصويت بالاقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني حسب كفاءات تحدد بموجب تعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

وتوضع تحت تصرف الناخب، يوم الاقتراع أوراق تصويت يتم إعدادها حسب نموذج تحدده الإدارة.

تسلم أوراق التصويت والأظرفة بالعدد الكافي إلى رئيس كل مكتب تصويت مركزي أو عند الاقتضاء، مكتب تصويت ملحق²

¹ المادة 97 من المرسوم التنفيذي 20-199

² المادة 39 من المرسوم التنفيذي 20-199

يختار الناخبون مرشحهم من بين الأسماء الواردة في قائمة أو قوائم المترشحين.¹

(3) عملية فرز الأصوات:

يقوم أعضاء مكتب التصويت المركزي بفرز أصوات الاقتراع، وفي حالة إحداث مكتب تصويت ملحق، ترسل جميع الأصوات المحصل عليها في هذا المكتب في ظرف مغلق من طرف رئيسه إلى مكتب التصويت المركزي²

ويحدد مكتب التصويت المركزي:

- العدد الإجمالي للمصوتين
- العدد الإجمالي للأصوات المعبر عنها
- عدد الأصوات التي تحصل عليها كل مترشح
- العدد الإجمالي للأوراق الملغاة³

كما لا تعتبر الأوراق الملغاة أصواتا معبرا عنها عند الفرز، تعتبر ملغاة الأصوات المعبر عنها بالأوراق الممزقة أو التي تتضمن أية علامة وكذا الأطراف التي لا تتضمن أية ورقة أو تضم عدة أوراق⁴.

تعد قائمة المترشحين الدائمين والإضافيين المنتخبين، حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات التي حصل عليها كل واحد منهم، في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء.

¹ المادة 40 من المرسوم التنفيذي 199-20

² المادة 41 من المرسوم التنفيذي 199-20

³ المادة 42 من المرسوم التنفيذي 199-20

⁴ المادة 43 من المرسوم التنفيذي 199-20

عندما يتحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات، يتم اعتماد الأقدمية في الرتبة والأقدمية العامة للفصل بينهم¹

(4) إعداد محضر العمليات الانتخابية:

يعد مكتب التصويت المركزي محضرا عن العمليات الانتخابية، ويرسل في الحال إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعينة، التي تؤكد نتائج الانتخابات وتعلن بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة، قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين وإضافيين في حدود المقاعد المطلوب شغلها.

تتشر القائمة المذكورة أعلاه في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة²

غير أنه يكون عدد المصوتين خلال الاقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين، يعد محضر قصور لهذا الغرض ويتم عندئذ إجراء دور ثاني للانتخابات في أجل لا يتعدى خمسة وثلاثين (35) يوما، ابتداء من تاريخ أول اقتراع، وتصح حينئذ الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين³.

(5) تبليغ مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية: ترسل نسخة من قرار أو مقرر تكوين اللجان التقنية، مرفقة لاسيما بمحاضر العمليات الانتخابية إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال (10) أيام التي تلي إمضاءها⁴.

¹ المادة 44 من المرسوم التنفيذي 20-199

² المادة 45 من المرسوم التنفيذي 20-199

³ المادة 46 من المرسوم التنفيذي 20-199

⁴ المادة 48 الفقرة 4 من المرسوم التنفيذي 20-199

ثالثا: عهدة أعضاء اللجان التقنية

أ) المدة القانونية لعهدة أعضاء اللجان التقنية

تحدد مدة عهدة أعضاء اللجان التقنية بثلاث (3) سنوات¹

وعند تجديد اللجنة التقنية، يباشر الأعضاء الجدد مهامهم عند تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم²

ب) تقليص أو تمديد عهدة أعضاء اللجان التقنية:

يمكن بصفة استثنائية، تقليص مدة العهدة أو تمديد لها، لضرورة المصلحة، بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية، عند الاقتضاء بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقليص أو التمديد مدة ستة (6) أشهر³

ج) انقطاع عضوية أحد أعضاء اللجنة التقنية:

إذا انقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين في لجنة تقنية، قبل انقضاء عهده بسبب الاستقالة أو عطلة مرضية طويلة الأمد أو الإحالة على الاستيداع أو لأي سبب آخر تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها، ويعين مكانه مستخلفه عضوا دائما الى غاية تجديد هذه اللجنة⁴.

¹ المادة 81 الفقرة 1 من المرسوم التنفيذي 199-20

² المادة 81 الفقرة 03 من المرسوم التنفيذي 199-20

³ المادة 8 من المرسوم التنفيذي 199-20

⁴ المادة 82 من المرسوم التنفيذي 199-20

ثانيا: اختصاصات اللجنة التقنية

تختص اللجان التقنية حسب ما جاء في الأمر رقم 06-03 في المادة 70 منه نصت على أن: تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

كما نصت المادة 85 من المرسوم التنفيذي 20-199 على أن اللجان التقنية تضطلع دور استشاري بالمسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تؤسس لديها.

وبهذه الصفة تستشار بالخصوص في:

(1) اختصاصات اللجان التقنية في مجال ظروف العمل:

- مشروع النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية
- المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل
- تنظيم وسير المصالح، لاسيما فيما يخص كل تدبير يتعلق بتحديث مناهج وتقنيات العمل وتأثيرها على الموظفين¹

(2) اختصاصات اللجان التقنية في مجال النظافة والأمن:

- المسائل المتعلقة بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل
- المسائل المتعلقة بالنظافة لاسيما كل التدابير المتعلقة بنظافة المباني وتوابعها
- الاعلام والتحسيس في مجال النظافة والأمن²

¹ المادة 85 من المرسوم التنفيذي 20-199

² المادة 85 الفقرة 03 من المرسوم التنفيذي 20-199

كما تتلقى اللجان التقنية من المؤسسات والإدارات العمومية التي تم تصنيفها لديها حصيلة سنوية عن حالة تطبيق التدابير التنظيمية المتعلقة بالمسائل التي تدخل ضمن اختصاصاتها، وتناقش اللجان التقنية هذه الحصيلة¹.

وعند تأسيس لجنة تقنية مشتركة، وإذا كانت المسألة مشتركة بين مؤسسات وإدارات عمومية متواجدة في نفس المقر الإداري، تختص هذه اللجنة وحدها بدراسة المسائل التي تهم هذه المؤسسات والإدارات العمومية².

¹ المادة 86 من المرسوم التنفيذي 20-199

² المادة 87 من المرسوم التنفيذي 20-199

الفصل الثاني:

الرقابة على أعمال لجان المشاركة والطعن ذات
الاختصاص التأديبي

الفصل الثاني: الرقابة على أعمال لجان المشاركة والطعن ذات الاختصاص التأديبي

قد يتعرض الموظف العام خلال حياته المهنية إلى عقوبات تأديبية تسلبها عليه الإدارة التي ينتمي إليها بعد أخذ الرأي الملزم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء جراء ارتكابه لأخطاء مهنية لكن هذا الموظف له حق في الطعن ضد القرار التأديبي المتضمن تسليط العقوبة إداريا أمام لجنة الطعن عن طريق التظلم الإداري كما يتم الطعن القضائي عن طريق دعوى الإلغاء التي يمكن القاضي الإداري من خلالها إلى إضفاء رقابته على القرار التأديبي باعتبار الرقابة القضائية ضمانا هامة لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة.

وعليه سنتناول من خلال هذا الفصل الى دراسة طرق الطعن في القرارات التأديبية الذي

يتضمن مبحثين:

المبحث الأول: الرقابة الإدارية**المبحث الثاني: الرقابة القضائية**

المبحث الأول: الرقابة الإدارية

يقصد بالرقابة الإدارية بأنها وظيفة تقوم بها السلطة المختصة بقصد التحقق من أن العمل يسير وفق القوانين والأنظمة وضمن أطر الأهداف المحددة، ومدى انسجام العمل الذي يقوم به القطاع الذي خضع للرقابة والقوانين والأنظمة، كأنما الرقابة الإدارية هي حصن يحمي مبدأ مشروعية الاعمال الإدارية¹

كما تعتبر من الآليات الفعالة التي تحد من تعسف الإدارة في توقيع جزاءات وعقوبات غير مشروعة من خلال فرض رقابة على اعمالها بنفسها قبل اللجوء الى القضاء.

المطلب الأول: مفهوم التظلم الإداري

منح المشرع الجزائري لكل موظف صدر في حقه قرارا يقضي بعقوبة تأديبية الحق في تقديم طعن امام لجان ذات تشكيل جماعي تسمى لجان الطعن، وهذا ما أكدته المادة 175 من الأمر 06-03 التي تنص على انه: يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، ان يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في اجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار²

فإن التظلم الإداري باعتباره ضمانا للموظف العام للطعن في القرار التأديبي هو ذلك الطلب الذي تتقدم به للجنة الطعن المختصة لمراجعة ذلك القرار، والذي يضمن تسليط عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة في حقه وهوما نص عليه المرسوم التنفيذي 20-199

¹ طيلب إسماعيل، طبيعة علاقة سلطة التعيين بهيئات لجان المشاركة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق، جامعة يحي فارس، المدينة، 2021-2022، ص: 52.

² ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص: 298.

حيث يرى بموجبه تظلمه أن ذلك القرار غير مشروع يستوجب الغاءه أو تعديله، قبل مخاصمته امام القضاء الإداري عن طريق دعوى الإلغاء¹

الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري

يعرف التظلم الإداري على انه وسيلة لحل المنازعات الإدارية وديا، أي بين الإدارة والمخاطبين بأعمالها دون تدخل القضاء في ذلك لذا يطلق عليه الأستاذ أحمد محيو اسم الدعاوى الإدارية انطلاقا من كونها دعاوى ترفع امام الإدارة نفسها لذا فهي تتميز عن الدعاوى القضائية التي ترفع امام القاضي²

كما هو الطلب الذي يقدمه الموظف الى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار المتظلم منه ملتئما إعادة النظر فيه لأسباب يجد انها حرية بقبول الإدارة لها والتي من شأنها تعديل القرار أو الغائه³

كما عرفه البعض الآخر بحسب هدفه بحيث التظلم الإداري بأنه: " ان المراجعة الإدارية المسبقة تشكل عنصرا من عناصر الإجراءات الإدارية القضائية تستهدف حل النزاع دون التدخل القاضي ولا يتم تحريك الإجراءات القضائية الا بعد فشل تلك المراجعة الإدارية"⁴

¹ كلالى عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 06، العدد 01، جامعة الجبلالي ليايس، سيدس بلعباس، كلية الحقوق والعلوم السياسية (2020)، ص 1117-1118

² العقون مرية، بركات محمد، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد العاشر، العدد الأول، جامعة محمد بوضياف-المسيلة، 2017، ص: 391.

³ لفته الهامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة (إجراءاته وضماناته وحجته)، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2015، ص: 68.

⁴ عيساني علي، التظلم والصلح في المنازعات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2007-2008، ص: 28.

كما أنه يعتبر كوسيلة يتم من خلالها تحريك وقيام الإدارة برقابة على قراراتها التأديبية حيث يتوجه من خلاله الموظف العام الى مصدر القرار أو رئيسه مطالبا إياه بمراجعة القرار التأديبي والعقوبة المقررة ضده والعدول عنه لكونه غير مشروع¹

فقد عرفه جانب من الفقه بقوله: ان يصدر قرار اداري معيب وغير ملائم على الأقل يتقدم أحد الافراد ممن يمسهم الضرر الى الجهة التي أصدرت القرار أو الجهة الرئاسية طالبا سحبه أو تعديله²

كما نصت المادة 830 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم الى الجهة الإدارية مصدرة القرار بأربعة أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي او من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي³

كما عرفه مجلس الدولة الجزائري على انه ذلك الطعن الذي يجب رفعه امام الجهة الإدارية التي تعلقو الجهة مصدرة القرار المطعون فيه، فإن لم توجد فأمام من أصدر القرار نفسه حيث ان المستقر عليه فقها وقضاء ان هذا التظلم يجب ان يكون واضحا في معناه ومضمونه، مبينا تاريخ القرار المتظلم فيه ورقمه وتاريخه، والجهة التي أصدرته والغرض الذي يريده المتظلم من الإدارة⁴

من خلال التعاريف السابقة يمكننا ان نعرف التظلم الإداري بأنه: " طلب أو التماس يرفعه الموظف العام الذي سلطت عليه عقوبة تأديبية إلى الإدارة التي ينتمي اليها اوالى من

¹ كيلالي عواد، المرجع السابق، ص: 1119.

² ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص: 301.

³ القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر العدد 21 الصادرة في تاريخ 2008/04/23، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 12 يوليو 2022، ج.ر عدد 48 الصادرة بتاريخ 17 يوليو 2022.

⁴ ماضي نبيلة، نفس المرجع، ص: 301.

يعلوها، يرجو من خلال هذا الطلب أو الالتماس لفت العناية لمراجعة القرار المتضمن تسليط العقوبة والذي يرى انه غير مشروع ويمس بحقوقه ومصالحه وذلك أما بتعديله أو الغائه إداريا كإجراء ودي قبل لجوئه الى القضاء ومخاصمة الإدارة قضائيا¹

الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري

يقسم التظلم الإداري بحسب الجهة التي يقدم اليها الى تظلم ولائي وتظلم رئاسي وتظلم امام لجنة خاصة (لجنة الطعن)، كما يقسم التظلم بحسب الزاميته الى تظلم اختياري وتظلم وجوبي

أولاً: أنواع التظلم بحسب الجهة المقدم لها

1) التظلم الولائي: يقصد به ان يقدم الموظف العام الذي سلطت عليه العقوبة بموجب القرار التأديبي الصادر عن الإدارة التي ينتمي اليها طلباً أو شكوى ضد هذا القرار يتلمس ويستعطف الرئيس الإداري إعادة النظر فيه اما بسحبه أو تعديله أو الغائه كون هذا القرار حسب رأيه مخالف للقانون وغير مشروع ويمس ويهضم حقوقه بدون وجه حق وان الإدارة قد أخطأت وجانبت الصواب بموجب هذا القرار واعطاءها فرصة لمراجعته وإعادة حقوق هذا الموظف كاملة قبل اللجوء الى القضاء لإلغائه² وتكمن أهمية التظلم الولائي انه يمنح جهة الإدارة التي صدر عنها القرار الإداري المتظلم منه فرصة مراجعة قرارها وتمحيصه من جديد؛ فإذا ما تبين لها خطأ في ذلك ؛ فإنها تقوم من تلقاء نفسها بتصحيح الخطأ بما يتفق مع القانون³

¹ كيلالي عواد، المرجع السابق، ص: 1120.

² كيلالي عواد، نفس المرجع، ص: 1120-1121.

³ دعاس آسية، التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 07 الجامعة الإسلامية العالمية، ماليزيا، ص: 1028.

(2) **التظلم الرئاسي:** هو التظلم الذي يقدمه المتضرر من القرار الى الرئيس الإداري لمصدر القرار، فيتولى الرئيس بناءا على سلطته الرئاسية سحب القرار، أو الغاءه أو تعديله، بما يجعله مطابقا للقانون، وهو وسيلة لتحريك الرقابة الرئاسية على اعمال المرؤوس. ويعرف البعض الشكوى الرئاسية على انها الدعوى الإدارية التسلسلية بحيث ترفع امام رئيس من صدر العمل عنه وهذه الدعوى تحرك عملية مراقبة الرئيس التي يمكن ان تؤدي لإلغاء عمل الموظف¹

(3) **التظلم امام لجنة خاصة (لجنة الطعن):** اقرت بعض التشريعات للموظف العام حق التظلم امام لجان ذات تشكيل جماعي مشكلة من مجموعة من الموظفين الإداريين حيث يمنح هذا النوع من التظلم بعض الضمانات للموظف العام عكس النوعين السابقين من التظلم الولائي أو الرئاسي كون تشكيل هذه اللجان تتوزع على موظفين من مستوى معين يكون بعضهم معينين بعنوان الإدارة أي ممثلي الإدارة والبعض الآخر منتخبين من طرف زملائهم الموظفين على ان يكون العدد بالتساوي، وهذا النوع من التظلم اخذت به الجزائر وفرنسا²

واقر المشرع الجزائري لجان تنتظر في القرارات التأديبية التي أصدرتها الإدارة والتي تتضمن عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وذلك من خلال طلب يتقدم به الموظف الذي سلطت عليه هذه العقوبات من خلال المادة 24 من المرسوم رقم 84 10 الذي تم الغاؤه بعد صدور المرسوم رقم 20-199 نصت على ان: يمكن الإدارة أو المعنيين أنفسهم ان يلجؤوا الى لجان الطعن خلال أجل 15 يوما في حالة القرارات التأديبية الآتية فقط:

-التنزيل في الرتبة أو الدرجة

-الإحالة على التقاعد الاجباري

¹ العقون مرية، بركات محمد، المرجع السابق، ص: 395.

² كيلالي عواد، المرجع السابق، ص 1123

-التسريح مع بقاء حقوق المعاش

-التسريح مع الغاء حقوق المعاش

من خلال هذا النص نجد انه من حق الإدارة أو الموظف المعني لهم الحق في اللجوء الى لجان الطعن فإذا كان لجوء الموظف المعني الى هذه اللجنة شيء مفروغ منه حيث يلجأ اليها للتظلم من القرار التأديبي الذي أصدرته الإدارة ضده ومحاولة التخلص من العقوبة المقررة ضده¹

وقد نص الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة من خلال المادة 67 منه على انه: تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر

كما نصت المادة 170 من الأمر 03-06 ان: يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، ان يقدم تظلماً امام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار

اما المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199 نصت على ان: تكلف لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين، المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمرفوعة في اجل أقصاه شهر (1) واحد ابتداء من تاريخ الاخطار بالقرار التأديبي.

ثانياً: أنواع التظلم بحسب الزاميته

يقسم التظلم الى تظلم اختياري وتظلم وجوبي

¹كيلاي عواد، نفس المرجع، ص 1126

(1) التظلم الاختياري: ان التظلم الاختياري وسيلة يخير الموظف باستعمالها في مواجهة القرار الإداري الذي صدر لغير صالحه، وهو غير ملزم بسلوكه إذا ما أراد تجاوزه للطعن بالقرار امام القضاء، ويرى البعض أن الأصل أي يكون التظلم اختياريًا إلا أن المشرع في حالات معينة يستلزم رفع التظلم الى الإدارة قبل رفع دعوى الإلغاء امام القضاء¹

ويعتبر الاختيار للموظف العام أي طريق يسلك فإذا أراد ان يقدم تظلمًا امام الإدارة محاولة منه الوصول الى حل ودي وإداري فله ذلك، لكن اذا أراد ان يهاجم القرار التأديبي ويطعن فيه مباشرة امام القضاء وحتى لا يطيل امر المنازعة الوظيفية فلا ضرر في ذلك كذلك، ويمكن القول أن التظلم الجوازي أو الاختياري هو الأصل كون نظام التظلم الإداري متروك لتقدير الموظف صاحب الشأن في ان يختار أي طريق يسلك اما ان يتقدم يطعن امام لجنة الطعن عن طريق التظلم الإداري أو الطعن ضد القرار التأديبي امام القضاء مباشرة دون انتظار رد الإدارة²

(2) التظلم الوجوبي: وهو التظلم الذي يتوجب على الموظف تقديمه الى جهة الإدارة التي أصدرت القرار المتظلم منه كشرط لقبول دعوى الإلغاء امام القضاء الإداري وبخلافه تحكم المحكمة بعدم قبول الدعوى³

وتكمن أهمية التظلم الوجوبي في منح جهة الإدارة فرصة لمراجعة قراراتها الإدارية والتحقق من مشروعيتها قبل الطعن فيها، وحسم المنازعات الإدارية وديا مما يخفف العبء على المحاكم من النظر في العديد من القضايا في حال إذا ما ردت جهة الإدارة على طلب التظلم بالإيجاب⁴

¹ لفته هامل العجيلي، المرجع السابق، ص: 69.

² كيلاي عواد، المرجع السابق، ص: 1127.

³ لفته هامل العجيلي، المرجع السابق، ص: 70.

⁴ دعاس آسية، المرجع السابق، ص: 1025.

المطلب الثاني: شروط التظلم الإداري وآثاره

تقسم الشروط الواجب توفرها في التظلم الإداري إلى شروط شكلية وأخرى موضوعية:

الفرع الأول: الشروط الشكلية للتظلم الإداري

تتمثل الشروط الشكلية للتظلم الإداري في:

أولاً: ان يقدم التظلم الإداري من الموظف صاحب الشأن

يتعين ان يقدم التظلم الإداري صاحب الشأن ذاته أو نائبه، وهو هنا صاحب المصلحة في الغاء القرار لمساسه بمصلحة شخصية مباشرة خاصة به¹

فيمكن لهذا الموظف أو نائبه القانوني ان يتقدم مباشرة أمام الجهة الإدارية المعنية أي أن يقدم هذا التظلم عن طريق رسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام، حيث يجب ان يشتمل هذا التظلم اسم الموظف ولقبه ورتبته ووظيفته وعنوانه وتاريخ ورقم القرار المتظلم منه وموضوعه والأسباب التي بنى عليها هذا التظلم، كما يجوز له ارفاق هذا التظلم بوثائق أو مستندات إن رأى في ذلك ضرورة²

ثانياً: ضرورة تقديم التظلم الإداري بعد صدور القرار التأديبي المطعون فيه

يقصد به ان يكون التظلم الإداري في مواجهة قرار تأديبي صادر عن الإدارة، وهو شرط بديهي فلا يمكن قيام الموظف العام بالتظلم ضد قرار لم يصدر بعد، أو كان هذا التظلم ضد عمل تحضيري صادر عن جهة إدارية أو ضد عمل من الاعمال الإدارية التي لا تعد من قبيل القرارات الإدارية، أو ضد قرار لم يتم تبليغه لصاحب الشأن³ أي يجب ان

¹ د/خليفة عبد العزيز، الإجراءات التأديبية - مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام مع دراسة لأحكام قضاء مجلس الدولة، د ط، دار الكتاب الحديث، القاهرة الكويت الجزائر، 2008، ص: 92.

² كيلاي عواد، المرجع السابق، ص: 1129.

³ كيلاي عواد، نفس المرجع، ص: 1129.

يقدم التظلم الإداري بعد صيرورة القرار الإداري نهائياً، وتأسيساً على ذلك لا ينتج التظلم اثره في قطع الميعاد إذا قدم ضد أعمال تحضيرية أو إهمال إدارية لا تعتبر قرارات إدارية أو ضد قرار اداري لم يتم نشره أو إعلانه ولم يعلم به المتظلم علماً يقينياً¹

فالتظلم الإداري إذا كان الهدف منه هو قيام الإدارة بإعادة النظر في القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام، فيجب ان يكون هذا القرار قد صدر فعلاً عن جهة الإدارة ونهائياً ومنتجاً لآثاره القانونية، وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا بمصر والتي قضت بأن: "أي إجراء يتخذه الموظف قبل صدور القرار المشكو منه لا يمكن ان يعتبر تظلماً، لأنه لا يمكن افتتاح الخصومة بشأن قرار لم يصدر بعد، ولابد من التظلم بعد صدور القرار وان لم يفعل ذلك تكون دعواه غير مقبولة."²

ثالثاً: تقديم التظلم الإداري الى الجهة الإدارية المختصة

إن التظلم الإداري يوجه من الموظف العام الى الجهة المحددة قانوناً، وغالباً ما تكون الجهة المختصة هي الإدارة التي أصدرت القرار التأديبي، ويمكن ان تكون الجهة المختصة بالنظر في هذا الطعن هي الجهة الإدارية التي تعلو الجهة الإدارية التي أصدرت القرار كما هو الحال في الطعن الرئاسي، وهي الجهة التي لها سلطة التعقيب على قرارات السلطة المرؤوسة، كما يمكن ان يكون هذا التظلم موجهاً بموجب القانون الى لجنة خاصة كما هو الحال في التظلم الموجه الى لجنة الطعن ضد القرارات التأديبية التي تكون من خلالها عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وهذا وفقاً للمادة 165 من الأمر 06-03³

¹ دعاس آسية، المرجع السابق، ص: 1030.

² كيلاي عواد، المرجع السابق، ص: 1129.

³ كيلاي عواد، نفس المرجع، ص: 1129-1130.

رابعاً: تقديم التظلم الإداري في الآجال والمواعيد المحددة له

يجب أن يقدم التظلم من صاحب الشأن الى السلطة المختصة به في الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء¹ فقد نصت المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم الى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الاجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه"، أما من خلال المادة 175 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة نصت على ان يقدم التظلم امام لجنة الطعن في اجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.

فإن العبرة في تقديم التظلم في الميعاد القانوني هو وصوله الفعلي لدى الإدارة المختصة في الأجل القانوني، وليس بتاريخ ايداعه الفعلي بالبريد أو تاريخ تحريره وإذا ما تم ذلك في الميعاد المناسب يسمح بوصوله الى اللجنة المختصة في الآجال القانونية لتقديمه والعلة من اشتراط إرسال التظلم عن طريق البريد الموصي عليه مع اشعار بالاستلام هو تسهيل عبء الإثبات على الموظف العام في حال محاولة اللجنة المختصة إنكار استلامها لهذا التظلم².

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية للتظلم الإداري

تتمثل الشروط الموضوعية للتظلم الإداري في:

أولاً: الوضوح في التظلم الإداري

طالما قرر صاحب الشأن تقديم تظلم للجهة الإدارية يتعين أن يكون الطلب محددا في معناه فلا يحوي عبارات عامة وفضفاضة تحول دون معرفة طلب الطاعن بالضبط وهدفه من الغاء تعديل أو سحب القرار الإداري

¹ د/خليفة عبد العزيز، المرجع السابق، ص: 92.

² كيلالي عواد، المرجع السابق، ص: 1130.

وحتى يقدم للإدارة وتتمكن من فهمه وتحديد شخص المتظلم منه وأسباب التظلم والهدف من وراء تقديمه يتعين ان يحوي كل البيانات والمعلومات الكافية الوافية بعيدا عن الغموض أو أي تأويل¹

ثانيا: ان يكون التظلم مبني على أسباب قانونية أو واقعية ذات تأثير

يجب على الموظف العام اثناء تقديمه لتظلمه أن يعتمد على أسباب ووقائع مادية تؤدي لا محال إلى إجبار الجهة المختصة على مراجعة القرار التأديبي، كأن يدفع الموظف في تظلمه بعدم التطبيق السليم للقانون أو أن يثير وقائع مادية تنفي مسؤوليته من الأخطاء المنسوبة له والمتابع بها والتي على أساسها اتخذت الإدارة قرارها التأديبي وبالتالي يعطي انطبعا قويا بعدم مشروعية القرار التأديبي مما يحتم على الجهة التي تنتظر في هذا الطعن ضرورة الغاء أو تعديل القرار المطعون فيه²

الفرع الثالث: آثار التظلم الإداري

بمجرد تقديم التظلم الإداري للجهة الإدارية وفق الشروط الشكلية والموضوعية المحددة واحترامه لها، أي كما نص عليه القانون، يرتب كافة آثاره ونتائجه بالنسبة لجميع الأطراف المتعلقة به.

أولا: آثار التظلم بالنسبة للأطراف

عند تقديم الموظف العام لتظلمه للجنة الطعن المختصة، فإن هذا الأخير يرتب آثار بالنسبة للموظف العام والإدارة مصدرة القرار التأديبي وللجنة الطعن كذلك³

1) آثار التظلم بالنسبة للموظف العام: يعتبر تقديم التظلم في حق القرار التأديبي دليل على العلم بمضمون القرار علما صحيحا نافيا للجهالة، والدليل طلب حصوله على حقوقه

¹ العقون مرية، بركات محمد، المرجع السابق، ص: 398.

² كيلالي عواد، المرجع السابق، ص: 1131.

³ كيلالي عواد، نفس المرجع، ص 1131.

والحفاظ على مصالحه وثبات مركزه القانوني، ومحاولة إزالة الضرر المادي أو المعنوي الذي يمكن ان يلحق هذا الموظف من جراء هذا القرار¹

(2) آثار التظلم بالنسبة للإدارة: لقد نص الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أن الموظف العام الذي صدر في حقه قرار تأديبي له الحق في الطعن ضد هذا القرار، لكن هذا الطعن يتبع نوع العقوبة التي تضمنها هذا القرار والسلطة على الموظف العام²

كما نصت المادة 163 من الأمر 03-06 على تصنيف العقوبات التأديبية الى 04 درجات، فقد تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، اما العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة فقد تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي، والتي يجب ان تثبت في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها³ كما يترتب على الطعن المرفوع أثر تعليق العقوبة الصادرة⁴

إن التظلم الإداري الذي يتقدم به الموظف العام لدى جهة الطعن يترتب عليه آثار بالنسبة للإدارة التي أصدرت القرار التأديبي ولجنة الطعن، حيث ان التظلم الإداري يعلق أثر العقوبة الصادرة ضد الموظف العام وبالتالي فإن الإدارة المختصة لا تستطيع تطبيق العقوبة ضد الموظف المذنب حتى تصدر لجنة الطعن المختصة قرارها وهو نفس المبدأ

¹ العقون مرية، بركات محمد، المرجع السابق، ص: 398-399.

² كيلاي عواد، المرجع السابق، ص: 1131-1132.

³ المادة 165 من الأمر 03-06

⁴ المادة 54 من المرسوم التنفيذي 199-20

الذي نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 84-10 الملغى، كما يكون قرار لجنة الطعن برأي معطل بإلغاء أو تثبيت قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي¹

(أ) **قبول التظلم:** قد تقبل الجهة الإدارية الموجه لها التظلم فتقوم بتلبية طلب المعني بإلغاء تعديل، أو استبدال القرار الإداري إذا شابه عيب مشروعية² ويسترجع الموظف كافة حقوقه.

كما نصت المادة 173 من الأمر 06-03 على أنه: " إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تثبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه "

(ب) **رفض التظلم:** يتمثل رفض جهة الإدارة التظلم الإداري المقدم اليها صراحة أو ضمنا، يكون الرفض صريحا عندما تصدر الإدارة للمتظلم قرارا صريحا برفض التظلم ويعد رفضها تأكيدا للقرار الإداري المتظلم منه مع تبيان أسباب الرفض، كما يكون الرفض ضمنا وذلك بعدم الرد عليه³

ومنه إذا أصدرت لجنة الطعن قرارها برفض التظلم الذي تقدم به الموظف العام وقامت بتثبيت القرار التأديبي الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، فإن الموظف لا يبقى له، إلا مخاصمة القرار التأديبي أمام القضاء الإداري المختص وذلك برفع دعوى الإلغاء في الآجال المنصوص عليها قانونا⁴.

¹ كيلالي عواد، المرجع السابق، ص: 1132.

² العقون مرية، بركات محمد، المرجع السابق، ص: 1132.

³ دعاس آسية، المرجع السابق، ص: 1032.

⁴ كيلالي عواد، المرجع السابق، ص: 1132.

المبحث الثاني: الرقابة القضائية

يعتبر الظعن القضائي، الضمانة الثانية التي يتمتع بها الموظف في المجال التأديبي بعد توقيع العقوبة عليه لإلغاء العقوبة التأديبية والتخلص من آثارها، فحق الموظف مكفول قانوناً بالظعن في القرار أو الحكم الصادر بتوقيع الجزاء بحقه إلغاءً وتعويضاً، وفق الشروط المقررة قانوناً¹.

وعليه فيعد اللجوء إلى القضاء الملاذ الأخير للموظف المحال للتأديب لاستنفاد آخر ضمانة مخولة له في مواجهة قرار توقيع العقوبة التأديبية، ويتم عن طريق دعوى الإلغاء التي تمكن القاضي الإداري من إضفاء رقابته على الأركان القائم عليها القرار التأديبي وإزالة آثاره²

المطلب الأول: مفهوم دعوى الإلغاء (في قرارات الإدارة التأديبية)

تعتبر دعوى الإلغاء في الجزائر من أكثر الدعاوى الإدارية انتشاراً واستعمالاً من جانب المتقاضين وبرغم من ذلك لم يضع لها المشرع تعريفاً إنما ترك هذا الأمر للفقهاء والقضاء³

الفرع الأول: تعريف دعوى الإلغاء

لقد قدم فقهاء القانون الإداري عدة تعريفات لدعوى الإلغاء، سنتطرق إليها كما يلي:

¹ العجارمة نوفان العقيل، سلطة تأديب الموظف العام " دراسة مقارنة "، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2007، ص: 311.

² عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، الظعن القضائي بإلغاء وقرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية المجلد 08 العدد 01، جامعة تيسمسيلت (الجزائر)، (2023)، ص: 01.

³ عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، 2009، ص: 46.

عرفها الدكتور محمد الصغير بعلي بأنها: "الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية (الغرف الإدارية أو مجلس الدولة)، التي تستهدف إلغاء قرار إداري، بسبب عدم مشروعيتها، نظراً لما يشوب أركانه من عيوب".¹

وعرفها الدكتور عمار بوضياف دعوى الإلغاء: "بأنها دعوى قضائية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة، بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقاً لإجراءات خاصة أو محددة قانوناً، وهذا ما يميزها عن التظلم الإداري الذي يرفع أمام جهة إدارية أو لجنة خاصة لا أمام القضاء".²

أما الدكتور أحمد محيو فعرف دعوى الإلغاء: "هي الدعوى التي يطلب فيها من القاضي إلغاء قرار غير مشروع للإدارة".

عرفها الأستاذ سليمان محمد الطماوي على أنها: "الدعوى التي يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الإداري يطلب إعدام قرار إداري مخالف للقانون".³

وعموماً يمكن القول إن دعوى الإلغاء هي دعوى قضائية، بحيث أن سلطة القاضي الإداري في هذه الدعوى تنحصر في حال اقتناعه بأسباب ودوافع الإلغاء في إعدام القرار التأديبي المطعون فيه، وهكذا سلطة القاضي لا تتعدى أكثر من إلغاء القرار غير المشروع⁴

الفرع الثاني: خصائص دعوى الإلغاء

تتميز دعوى الإلغاء بجملة من الخصائص فهي دعوى قضائية تحكمها إجراءات خاصة ودعوى عينية وموضوعية نوضح ذلك فيما يلي:

¹ محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، جامعة عنابة، 2007، ص: 31.

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 48.

³ بن رموقة سمية، المرجع السابق، ص: 114.

⁴ عمارة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، المرجع السابق، ص: 02.

أولاً: دعوى الإلغاء دعوى قضائية

ليست دعوى إلغاء مجرد تظلم أو طعن إداري كما كان عليه الوضع في القانون الفرنسي، إنما أصبحت في مختلف الأنظمة القانونية طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية أمام الجهات القضائية، هي التي تملك سلطة إعدام القرار الإداري المطعون فيه بالكيفية التي حددها القانون وضمن آجال محددة¹

وهكذا فإن دعوى الإلغاء هي دعوى قضائية بمختلف المعايير سواء من حيث: شروط قبولها (الشروط العامة والخاصة) أو من حيث الجهات القضائية المختصة بالنظر فيها أو الإجراءات المتبعة بشأنها وكذا القرار المترتب عنها (حكم قضائي) له حجية الشيء المقضي فيه²

ثانياً: دعوى الإلغاء ذات إجراءات خاصة ومتميزة

رجوعاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد المشرع قد خص دعوى الإلغاء سواء المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة بكم هائل من النصوص والأحكام لعل السبب الرئيسي يعود لخطورة هذه الدعوى من جهة ومن جهة ثانية نظراً لسعة انتشارها في الوسط القضائي مما دفع المشرع لأن يخصصها بالكثير من الأحكام الجرائية³.

كما تنتمي هذه الأخيرة بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن الإجراءات القضائية الأخرى (المدنية، التجارية الخ)⁴

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 66.

² محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص: 36.

³ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 76.

⁴ محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص: 36.

ثالثاً: دعوى الإلغاء دعوى عينية أو موضوعية

خلافاً للدعوى القضائية الأخرى خاصة المدنية، فإن دعوى الإلغاء تتميز بطابعها العيني أو الموضوعي، فهي لا تنسم بالطابع الشخصي أو الذاتي كالدعوى التي يرفعها الدائن على المدين، بل تتميز بالطابع العيني انطلاقاً من أنها دعوى الغرض منها، مهاجمة قرار إداري وليس ضد مصدري كانت درجته¹، لأن المسألة المطروحة على القضاء في دعوى الإلغاء تتعلق بفحص المشروعية بصرف النظر عن الحقوق الشخصية لرافع الدعوى وسنرى أثر هذه الطبيعة العينية فيما يتعلق بشروط قبول الدعوى وفيما يتعلق بحجية الأحكام الصادرة بالإلغاء وكثيراً ما يشير إليها القضاء الإداري ويرتب عليها نتائج²

ويرتب على هذه الخاصية ما يلي:

- إضفاء المرونة والسهولة في إثبات شرط الصفة والمصلحة والتوسع فيه
- اعتبار دعوى الإلغاء من النظام العام، أي رفعها ضد جميع قرارات الإدارة
- اكتساب القرار المترتب عن الفصل فيها الحجية المطلقة بحيث تمتد آثاره إلى كافة إلى كافة إلى أطراف الخصومة فقط.³

رابعاً: دعوى الإلغاء دعوى مشروعية

تعتبر دعوى الإلغاء دعوى مشروعية ذلك أن الهدف الأساس من إقامتها يتمثل في تخويل القاضي المختص سلطة إعدام القرارات الإدارية الغير مشروعة أيأ كانت الجهة الصادرة عنها وهذا تكريساً لدولة القانون ومحافظة على مشروعية الأعمال الإدارية⁴، فإذا ما

¹ أعمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 67.

² محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري "قضاء الإلغاء"، الكتاب الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976، ص: 318.

³ محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص: 37.

⁴ أعمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 67.

ألغى القضاء قرارا إداريا لمجاوزة السلطة مرادفا لإصلاح عدم المشروعية¹ فبالنظر إلى هدفها فإن دعوى الإلغاء تسعى إلى ضمان مبدأ المشروعية، بموجب إلغاء القرارات الإدارية غير مشروعة²

المطلب الثاني: شروط الطعن بإلغاء القرار التأديبي

بعد لجوء الموظف العام إلى القضاء لاستنفاد آخر ضمانات مخولة له بالطعن في العقوبة التأديبية موضوع القرار التأديبي، يستلزم في دعواه أن تتوافر على مجموعة من الشروط الشكلية حتى تكون مقبولة أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة، باعتبار أن القرار التأديبي هو قرار إداري مختص فإن الطعن فيه يتم وفقا لشروط³

الفرع الأول: الشروط العامة لرفع الطعن بإلغاء القرار التأديبي

يشترط لرفع الطعن بإلغاء القرار التأديبي توافر شروط الصفة والمصلحة والأهلية في الموظف العام، كما نصت المادة 13 من القانون رقم 08-09 على ما يلي: "لا يجوز لأي شخص التقاضي مالم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو مصلحة محتملة يقرها القانون".

أما المادة 64 فقد نصت على الأهلية وعليه فإن القاضي الإداري المختص قبل أن يبحث في موضوع الدعوى عليه أن يبحث في مدى توافر شروطها بالنسبة للموظف العام المدعي ومن ثم لا تقبل دعوى إلغاء القرار التأديبي إلا إذا توافرت في الموظف العام المخطئ الصفة وكذلك المصلحة إضافة إلى شرط أهلية التقاضي⁴

¹ محمد سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص: 319.

² محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص: 38.

³ عامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، المرجع السابق، ص: 04.

⁴ مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان، 2011-2012، ص: 14.

أولاً: شرط الصفة

يقصد بالصفة أن يكون الموظف رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق المعتدي عليه، وبذلك ينبغي أن يكون الموظف العام قد عين تعييناً صحيحاً وفق المفهوم الذي جاء به قانون الأساسي العام للوظيفة العامة

فالصفة، كما تجدر الإشارة أنه يمكن أن يتعين الموظف العام بممثل قانوني حتى يواصل مباشرة إجراءاته القضائية وذلك إما عن طريق محامي معتمد أو شخص آخر عن طريق وكالة خاصة وفقاً لقواعد المنازعات الإدارية المعمول بها¹

إذا كان يشترط توافر الصفة في الموظف العام المدعي، فإنه يشترط كذلك توافر هذا الشرط في المدعي عليه (الإدارة المصدرة للقرار التأديبي) فترفع حينها من ذي صفة على ذي صفة، وهذا ما أكدته مجلس الدولة الجزائري، والذي جاء فيه " يشترط أن ترفع الدعوى من ذي صفة على ذي صفة، أو بالنسبة لصفة المدعي عليه، فلا تقبل الدعوى إذا لم يكن له أي شأن في النزاع²

ثانياً: شرط المصلحة

يمكن تعريف المصلحة على أنها الفائدة أو المنفعة التي ترفع من أجلها الدعوى فهي مبرر وجود الدعوى بالنسبة لصاحبها ويظهر هذا الشرط في دعوى الإلغاء بشكل واضح وذلك لخصوصيته وتمييزه عن وجوده، شرط المصلحة في الدعاوى الأخرى، فانطلاقاً من القول أن دعوى الإلغاء هي دعوى عينية هدفها حماية مبدأ المشروعية، وأنها وسيلة تحرك بها رقابة القاضي الإداري على القرارات التأديبية فإنه يكفي لقبول دعوى الإلغاء وجود

¹ عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، المرجع السابق، ص: 04.

² عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، نفس المرجع، ص: 04.

مصلحة يمسها القرار الإداري المطلوب إلغائه، وإن لم يكن يستنتج ذلك حتما السعي لاقتضاء حق اعتدى عليه أو كان مهددا بالاعتداء¹

كما يجب أن تتوافر المصلحة على مجموعة من الشروط:

(1) أن تكون المصلحة مشروعة:

أي أن تكون المصلحة قانونية، فتكون حينها بمثابة حق يحميه القانون²

ذلك بأن تكون مستمدة من حق أو مركز قانوني، أما إذا كانت مصلحة الموظف غير مشروعة وكان مركزه لا يتفق مع القانون فلا يكون له مصلحة مقبولة لرفع دعوى الإلغاء³

(2) أن تكون المصلحة محتملة وقائمة:

حسب ما نصت المادة 13 من القانون 08-09: " لا يجوز لأي شخص التقاضي مالم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون"

إن هذا الشرط يعني أن الموظف العام المدعي سيحقق فائدة حتمية في حالة إلغاء القرار التأديبي الموجه ضده، ففي المصلحة حالة أكيدة وقائمة، مع ذلك فإن المصلحة قد تكون محتملة، أي أن إلغاء القرار التأديبي قد ينتج عن الموظف ضرر أيا كانت صورته، فالطاعن هنا لا يمكنه الانتظار حتى تصبح مصلحته محققة إذ ستكون مدة الدعوى حينها قد انقضت⁴.

¹ عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، المرجع السابق، ص: 05.

² مرابط خديجة، المرجع السابق، ص 19

³ عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، نفس المرجع، ص: 05.

⁴ مرابط خديجة، نفس المرجع، ص: 19.

3) أن تكون المصلحة مباشرة:

تتمثل الخصيصة الأولى من خصائص المصلحة التي تجيز الطعن بالإلغاء في كون هذه المصلحة شخصية ومباشرة بمعنى ان يكون رافع الدعوى في حالة قانونية أثر فيها القرار الإداري المطعون فيه تأثيرا مباشرا¹

ثالثا: شرط الأهلية

إن الحديث عن الأهلية كشرط من شروط الدعوى يفرض التمييز بين أهلية الشخص الطبيعي وأهلية الشخص المعنوي ولما كانت المنازعة الإدارية في كثير من الحالات تجمع من حيث أطرافها شخص طبيعى وآخر معنوي اقتضى الأمر التطرق لأهلية كل من الشخص الطبيعي والمعنوي²

أ) أهلية الشخص الطبيعي:

طبقا للمادة 40 من القانون المدني فإن: " كل شخص بلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية، ولم يحجر عليه، يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية وسن الرشد تسعة عشر (19) سنة كاملة"³

بحيث لا يكون أهلا لمباشرة حقوقه المدنية من كان فاقدا التمييز لصغري السن أو عته أو جنون ويعتبر غير مميز من لم يبلغ ثلاثة عشر سنة⁴

¹ زروقي حنان، شرط المصلحة في دعوى الإلغاء، مذكرة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015-2016، ص: 15-16.

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 88.

³ المادة 40 من القانون رقم 07-05 المؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1428 الموافق لـ 13 ماي 2007 المتضمن القانون المدني، ج.ر عدد 31، الصادرة بسنة 2007.

⁴ المادة 42 من القانون المدني

بالإضافة لذلك فإنه كل من بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد وكل من بلغ سن الرشد وكان سفيها أو ذا غفلة يكون ناقص الأهلية وفقا لنص المادة 43 (المعدلة) من القانون المدني¹

كما أنه يخضع فاقد الأهلية وناقصوها بحسب الأحوال لأحكام الولاية أو الوصاية أو القوامة ضمن الشروط ووفقا للقواعد المقررة في القانون²

ب) أهلية الشخص المعنوي:

حسب نص المادة 50 من القانون المدني فإنه: " يتمتع الشخص الاعتباري بجميع الحقوق إلا ما كان منها ملازما لصفة الإنسان وذلك في الحدود التي يقرها القانون يكون لها خصوصيا أهلية في الحدود التي يقرها القانون وحق التقاضي ونائب يعبر عن إرادتها³ وهكذا فإن النصوص والقوانين الأساسية، عادة ما تعين من يعبر عن تلك الإرادة ويتمتع بأهلية التقاضي نيابة عن الشخص المعنوي⁴

حيث تنص المادة 169 الفقرة (3) من القانون 08-09 على ما يلي: إن الأشخاص الاعتبارية كثيرة ومتنوعة ويمكن تصنيفها إلى قسمين أشخاص اعتبارية خاصة وأشخاص اعتبارية عامة.

-أشخاص اعتبارية خاصة:

وهي الشركات الخاصة والمقاولات والجمعيات والدواوين والمؤسسات العمومية ذات طابع صناعي تجاري وتمثل كل هذه الجهات عن طريق نائبها القانوني.

¹ المادة 43 من القانون المدني

² المادة 44 من القانون المدني

³ المادة 50 من القانون المدني

⁴ محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص: 121.

-أشخاص اعتبارية عامة:

وهي الدولة والولاية والبلدية والمؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية¹.

بحيث نصت المادة 828 من القانون 08-09: "عندما تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا في الدعوى بصفة مدعي أو مدعى عليه تمثل بواسطة الوزير المعني، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي على التوالي والممثل القانوني بالنسبة للمؤسسة ذات الصبغة الإدارية².

الفرع الثاني: الشروط الخاصة لرفع الطعن بإلغاء القرار التأديبي

خص المشرع الجزائري دعوى الإلغاء بقيود خاصة حتى يقبل الطعن فيها ومن ذلك ما يخص القرار التأديبي وكذا وجوب احترام ميعاد الطعن.

أولاً: وجوب إرفاق القرار التأديبي لقبول الطعن فيه

دعوى الإلغاء لا توجه إلا إلى القرارات الإدارية التنفيذية ومن تلك القرار التأديبي³، والذي عرف على أنه: "القرار الإداري الذي تفصح به الإدارة بالشكل الذي يتطلبه القانون عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح المستهدفة إنزال العقوبة التأديبية بالموظف الذي يخل بواجبات وظيفته⁴.

هذا وقد نصت المادة 819 من الأمر 08-09 على أنه: يجب أن يرفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء أو تفسير أو تقدير مدى مشروعية القرار الإداري تحت طائلة عدم القبول القرار الإداري، المطعون فيه، مالم يوجد مانع مبرر.

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 89.

² المادة 828 من القانون 08-09، المرجع السابق.

³ عامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، المرجع السابق، ص: 06.

⁴ مرابط خديجة، المرجع السابق، ص: 22.

وإذا ثبت أن هذا المانع يعود إلى امتناع الإدارة من تمكين المدعي من القرار المطعون فيه أمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة، ويستخلص النتائج القانونية المترتبة على هذا الامتناع¹.

ومن صريح نص هذه المادة، يستوجب على الموظف العام المدعي، أن يرفق القرار التأديبي مع العريضة الرامية لإلغائه مالم يوجد مانع مبرر، بحيث إذا امتنعت الإدارة من تمكين الموظف نسخة من التأديبي، أمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة².

ثانيا: وجوب احترام ميعاد الطعن بإلغاء القرار التأديبي

الرجوع لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، نجد المادة 829 قد نصت على ما يلي:

يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (04) أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي.

كما جاء في نص المادة 830 على أنه: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه بعد سكوت الجهة الإدارية، يستفيد المتظلم من أجل شهرين (2) لتقديم طعنه القضائي، الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل شهرين (2) المشار إليه في الفقرة أعلاه.

في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها يبدأ سريان أجل شهرين (2) من تاريخ تبليغ الرفض يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة ويرفق مع العريضة³.

¹ المادة 819 من القانون 08-09، المرجع السابق

² عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، المرجع السابق ص: 06.

³ المادة 830 من القانون 08-09، المرجع السابق

ويمكن للإدارة أن تستجيب للتظلم وتنتهي النزاع قائم وديا بين الإدارة والموظف دون تدخل القضاء، كما يمكن له أن يلجئ إلى القضاء مباشرة للطعن في القرار التأديبي دون أن يقدم تظلما مسبقا إلى الإدارة وبهذا يبدأ سريان الميعاد في هذه الحالة من تاريخ التبليغ الفردي أو الشخصي للموظف المعني أو من تاريخ نشر القرار.

وينتهي الميعاد حسب الحالة في اليوم الموالي لسقوط ذلك الميعاد، أي بانتهاء المدة المحددة سافا¹.

كما تقدم الطلبات الرامية إلى وقف التنفيذ بدعوى مستقلة ولا يقبل وقف التنفيذ القرار الإداري، مالم يكن متزامنا مع دعوى مرفوعة في الموضوع في حالة التنظيم المشار إليه في المادة 830 أعلاه.

كما يتم التبليغ الرسمي للأمر القاضي بوقف تنفيذ القرار الإداري خلال أجل أربع وعشرون (24) ساعة وعند الاقتضاء يبلغ بجميع الوسائل إلى الخصوم المعنيين وإلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار الإداري المطعون فيه.

توقف آثار القرار الإداري المطعون فيه ابتداء من تاريخ وساعة التبليغ الرسمي أو التبليغ أمر وف التنفيذ إلى الجهة الإدارية التي أصدرته.²

ويجوز استئناف أمر وقف التنفيذ أمام مجلس الدولة خلال أجل خمسة عشر (15) يوما من تاريخ التبليغ.³

¹ عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، المرجع السابق، ص: 07.

² المادة 837 الفقرة 2 و3 من القانون رقم 09-08

³ المادة 837 من القانون 09-08، المرجع السابق

الفرع الثالث: رقابة قاضي الإلغاء على قرارات الإدارة التأديبي

تتصب رقابة القاضي الإداري على مدى مشروعية الأركان التي بني عليها القرار التأديبي والتي ظهرت تدريجيا منها عيب عدم الاختصاص، عيب الشكل والإجراءات عيب الغاية عيب المحل أو مخالفة القانون وعيب السبب¹.

فيتعين إذن لصحة القرار التأديبي أن يصدر عن مختص في الشكل الذي قد يقرره القانون مستندا الى أسباب تبرره، واردا على محل ممكن وقائم ومشروع، قاصدا تحقيق مصلحة عامة، بالإضافة إلى الهدف المخصص لإصداره².

أولا: عيب عدم الاختصاص

الاختصاص في القرارات الإدارية هو ولاية إصدارها، ويكون القرار التأديبي مشوبا بعيب عدم الاختصاص، متى لم يصدر عن السلطة التأديبية المختصة³، ويظهر هذا العيب في القرار التأديبي بصدوره من غير السلطة التي لها صلاحية التعيين وخارج نطاق امكانياتها، باعتبارها السلطة المخولة قانونا لاتخاذ العقوبات التأديبية ضد الموظفين المحالين للتأديب⁴.

ثانيا: عيب الشكل والإجراءات

تتمركز الضمانات الإدارية المخولة للموظف العام المحال للتأديب بشكل واضح في ركن الشكل والإجراءات الذي يقوم عليه القرار التأديبي، نظرا لكون المشرع الجزائري قد نص عليها صراحة في أحكام الأمر رقم 06-03 وبالتالي فإن أي إغفال من جانب سلطات التأديب لأي إجراء أو شكلية يجعل قراراتها التأديبية محلا للإلغاء، باعتبار القاضي الإداري

¹ عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، المرجع السابق، ص: 08

² خليفة عبد العزيز، المرجع السابق، ص: 100.

³ خليفة عبد العزيز، نفس المرجع، ص: 101.

⁴ عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، المرجع السابق، ص: 08.

مطبقة للنص التشريعي هومن يستنتج شدة خرق الإجراءات والشكليات الجوهرية من عدمها في القرارات التأديبية¹.

ومنه يقصد بإجراءات القرار الإداري التراتيب التي تتبعها الإدارة قبل اتخاذ القرار أي التي تسبق إصداره نهائياً، ومن صور هذه الإجراءات:

الاستشارة الإلزامية أي الإجبارية: يتمثل يتمثل هذا النوع من الاستشارة عندما يوجد نص قانوني يلزم الإدارة قبل اتخاذها لقرارها أن تلجأ إلى استشارة جهة أخرى، على أن يكون لها بالنهاية الأخذ بما ورد في تلك الاستشارة او مخالفته² ومثال ذلك :

كما نصت المادة 158 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: " يمكن نقل الموظف إجبارياً عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولوبعد اتخاذ قرار النقل ويعتبر رأي اللجنة ملزماً للسلطة التي أقرت هذا النقل".

كما نصت المادة 165 (الفقرة 02) من نفس الأمر: " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها".

ثالثاً: عيب الغاية (عيب الانحراف بالسلطة)

يقصد بركن الغاية في القرار الإداري النتيجة النهائية التي تسعى الإدارة العامة إلى تحقيقها من وراء إصداره، ومن مظاهر عيب الانحراف بالسلطة، البعد من المصلحة العامة بغرض انتقام اولتحقيق غرض سياسي أما المظهر الثاني المتمثل في مخالفة قاعدة

¹ عمامرة هناء، زرقين عبد القدر، شعشوع قويدر، المرجع السابق، ص:10.

² محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص:331.

تخصيص الأهداف حينما يحدد القانون للإدارة تحقيق هدف ما من خلال إصدار قرارها إلا أنها تلجأ إلى غير ذلك الهدف فهنا يستدعي الغاء القرار¹.

رابعاً: عيب المحل او مخالفة القانون

محل القرار الإداري هو موضوعه أو الأثر القانوني المباشر المترتب عليه، ويكون ذلك في القرارات التأديبية لما تكون العقوبة التأديبية الموقعة ضد الموظف العام لا تتماشى مع جسامة الخطأ المرتكب، وبالتالي رقابة القاضي الإداري على مدى تطبيق أحكام القانون من طرف السلطات التأديبية².

خامساً: عيب السبب

إن عيب السبب هو انعدام الحالة أو الواقعة المادية أو القانونية التي استندت عليها السلطة الإدارية المختصة في اتخاذ وإصدار قرار إداري نهائي معين³.
كما يأخذ عيب السبب (انعدام السبب) الذي يشكل وجهاً لإلغاء القرارات الإدارية العديد من الصور، قدمها القضاء والفقه الإداري: انعدام الوجود المادي للوقائع، الخطأ في التكييف القانوني للواقعة، رقابة الملاءمة⁴.

1) انعدام الوجود المادي للوقائع:

وهو يفحص ركن السبب في القرار الإداري المطعون فيه أمامه يقوم القاضي الإداري بالتأكد من صحة الوجود الفعلي للحالة الواقعية أو الحالة القانونية التي يبنى عليها القرار.

¹ محمد الصغير بعلي، نفس المرجع، ص: 364-369.

² عمارة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، نفس المرجع، ص: 10.

³ عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون-الجزائر - 1994، ص: 124.

⁴ محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص: 351.

فإذا تأكد القاضي الإداري مثلاً أن الموظف المفصول لم يرتكب فعلياً الخطأ المهني والتأديبي المنسوب إليه فإنه يلغي قرار الفصل لعدم مشروعية السبب نظراً لإنعدام الواقعة القانونية التي تسمح للإدارة باتخاذ قرار الفصل.¹

(2) الخطأ في التكيف القانوني للوقائع:

إن القاضي الإداري يبسط رقابته إلى مدى صحة التكيف القانوني للوقائع من جانب السلطة التأديبية وقد جاءت هذه الخطوة خاصة في مجال الرقابة على القرارات التأديبية كنتيجة للتقنين الجزئي للأخطاء التأديبية واستحالة حصرها من جانب المشرع، لذلك على عاتق السلطات التأديبية التحقق مما إذا كان الفعل يشكل خطأ تأديبياً في نظر القانون وإدراجه إلى إحدى الدرجات الأربعة.²

(3) الرقابة على ملائمة القرار للوقائع:

الأصل ألا تمتد رقابة القضاء الإداري لتشمل البحث في مدى تناسب الوقائع مع القرار الصادر بصدها لأن تقدير أهمية الوقائع وخطورتها مسألة تدخل ضمن نطاق السلطة التقديرية للإدارة، إلا أن القضاء الإداري وسع من رقابته، ليطال جوانب الملائمة خاصة في مجال التأديب.³

¹ عطاب يونس، الشروط الموضوعية لقبول دعوى الإلغاء ضد القرار الإداري المطعون فيه، مجلة نوميروس الأكاديمية، المجلد الرابع، العدد الأول، جامعة أحمد دراية (أدرار)، 2023، ص: 189-190.

² عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، المرجع السابق، ص: 12.

³ عطاب يونس، المرجع السابق، ص: 190.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع هيئات المشاركة والطعن في الوظيفة العمومية، لاحظنا بأن المشرع الجزائري أنشأ هذه الهيئات من أجل تمكين الموظفين من الإشراف في تسيير حياتهم المهنية وهي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية، بحيث تعتبر هذه اللجان بمثابة جهاز داخلي للإدارات والمؤسسات العمومية. فهي وسيلة من وسائل المشاركة الفعلية في جميع القرارات المتعلقة بالمسار المهني للموظفين، وبالتالي فهي ضمانة من الضمانات التي كفلها المشرع للموظف العام.

فقد تلعب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دورا مهما في تسيير المسار المهني للموظف والدفاع على حقوقه. فهي هيئة استشارية تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلا عنها، كما تدلي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بآراء تكتسي طابعا إلزاميا يتعين على الإدارة الالتزام بها.

كما تعتبر لجان الطعن في الوظيف العمومي كجهة استئناف بالنسبة للموظف في حالة توقيع عليه عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بحيث يطعن الموظف في القرار الصادر عن الإدارة سواء بإلغاء أو تعديل العقوبة المسلطة عليه وذلك لحماية نفسه من تعسف الإدارة.

بحيث تشكل لجنة الطعن هيئة استشارية تنشأ على مستوى كل وزارة وعلى كل والي يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما، كما يمكن أن تحدث هذه الهيئة على مستوى الإدارات العمومية وتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها.

أما اللجان التقنية فهي هيئة إدارية تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية، تتكون من عدد متساو من

ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلاً عنها يختار من الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان التقنية.

وبناء على ما سبق تم التوصل إلى النتائج التالية:

- إعطاء الفرصة للموظفين المساهمة في تسيير حياتهم المهنية من خلال عضويتهم في هيئات المشاركة والطعن.
- تكريس مبدأ المشاركة والحوار يمكن الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر عنهم من قرارات.
- تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن من بين الضمانات التي أقرها المشرع للموظف العام في مواجهة تعسف الإدارة.
- تعتبر اللجان التقنية مثيلة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء كون عدد أعضائها متساو بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة.
- تعتبر اللجان التقنية هيئة متساوية الأعضاء تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية.
- لا يمكن للإدارة تطبيق العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة دون أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.
- إمكانية الموظف رفع التظلم أمام لجنة الطعن بعد صدور القرار التأديبي، بحيث يمكنها من مراجعة العقوبات المطبقة عليه سواء بالتخفيف منها أو إلغائها.
- الطعن أمام لجنة الطعن يكون جوازي وليس وجوبي إذ يمكن للموظف التوجه إلى الطعن القضائي.

- يمكن للموظف إذا لم يحقق له التظلم ما يريده، اللجوء للقضاء عن طريق رفع دعوى الإلغاء ضد القرار التأديبي الصادر بحقه.

- لا يجوز الطعن القضائي في آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لكونها لا تكتسب صفة القرار الإداري إلا أن المقرر الذي يتخذ لاحقا بناء على تلك الآراء يعتبر محل للطعن فيه امام القضاء.

ومنه نستخلص أن هيئات المشاركة والطعن في الوظيفة العمومية تلعب دور مهم في الحياة المهنية للموظف العمومي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: النصوص القانونية

أ- القوانين والأوامر :

1- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 بتاريخ 08 جوان 1966.

2- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جوان 2006 .

3- القانون رقم 07-05 المؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1428 الموافق لـ 13 ماي 2007 المتضمن القانون المدني، ج.ر العدد 31، الصادرة بسنة 2007.

4- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة بتاريخ 2008/04/23 .

ب- النصوص التنظيمية

1- المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق ل 02 جوان 1966 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة في 08 جوان 1966.

2- المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير سنة 1984 المحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

3- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في اول رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985.

4- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02/11/2017 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية العدد 66 الصادرة سنة 2017.

- 5- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 66 الصادرة في 12 نوفمبر 2017.
- 6- المرسوم التنفيذي 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019 المحدد لكيفيات تقييم الموظف الجريدة الرسمية العدد 37 الصادرة في 09 جوان 2019.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق ل 25 يوليو 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 44 الصادرة في 30 يوليو 2020.

ج- القرارات

- 1- قرار مؤرخ في 09 ابريل سنة 1984 يوضح كيفيات تطبيق المادة 23 من المرسوم رقم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية العدد 18 الصادرة بتاريخ 1984/05/01.

ثانيا: الكتب

- 1- اوشن حنان، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، الطبعة الأولى، ألفا للوثائق نشر استيراد وتوزيع كتب، عمان-الأردن، 2022.
- 2- العجارمة نوفان العقيل، سلطة تأديب الموظف العام " دراسة مقارنة "، الطبعة الأولى دار الثقافة، عمان، 2007.
- 3- بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، جوان 2019.
- 4- لفته الهامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة (اجراءاته و ضماناته وحجياته)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2015.
- 5- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، جامعة عنابة، 2007.

- 6- محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري "قضاء الإلغاء"، الكتاب الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976.
- 7- محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري - قضاء التأديب - دراسة مقارنة، الكتاب الثالث دار الفكر العربي، القاهرة، 1995
- 8- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010/09.
- 9- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، 2009
- 10- عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، 1994
- 11- خليفة عبد العزيز، الإجراءات التأديبية مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام مع دراسة لأحكام قضاء مجلس الدولة، دار الكتاب الحديث، القاهرة- الكويت- الجزائر، 2008.

رابعاً: مقالات علمية

- 1-أوراك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 01، المركز الجامعي لمتنغاست الجزائر، جانفي 2012.
- 2- العقون مرية، بركات محمد، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد العاشر العدد الأول، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2017.
- 3- اقوجيل نبيلة، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03، مجلة الإجتهد القضائي المجلد 13 العدد 01، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، 04 مارس 2021.
- 4- باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري مجلة الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2019.

- 5- دعاس آسية، التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 07، الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا.
- 6- كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 06 العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبلالي ليايس سيدي بلعباس، 2020.
- 7- لعقابي سميحة، نظام تقييم أداء الموظف العمومي في التشريع الجزائري بين الفعالية والقصور، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 12 العدد 02، 2015.
- 8- ماضي نبيلة، العايب سامية، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 199-20، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 07 العدد 02، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2021.
- 9- ماضي نبيلة، العايب سامية، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 07 العدد 03، جامعة 08 ماي 1945 قالمة الجزائر، سبتمبر 2020.
- 10- مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار في ضوء القانون 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد 02، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، جوان 2013.
- 11- مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد الأول، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، مارس 2016.
- 12- مزيتي فاتح، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 03-06 والمرسوم التنفيذي 199-20، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية المجلد 04 العدد 03، جامعة عباس لغرور خنشلة الجزائر، 2021.

- 13- معاوي عتيقة، بوسعدية رؤوف، قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 12 العدد 02، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 الجزائر، أكتوبر 2019.
- 14- عطاب يونس، الشروط الموضوعية لقبول دعوى الإلغاء ضد القرار الإداري المطعون فيه، مجلة نوميروس الأكاديمية، المجلد الرابع العدد الأول، جامعة احمد دراية أدرار، 2023.
- 15- علي إبراهيم بن دراج، لجنة الطعن الولائية لموظفي الإدارات والمؤسسات العمومية كآلية لحماية الموظفين على مستوى الولايات، دراسات الوظيفة العمومية، المجلد 03 العدد الثاني، جامعة زيان عاشور الجلفة، ديسمبر 2018.
- 16- عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08 العدد 01، جامعة تيسمسيلت الجزائر، 2023.
- 17- شخاب صالح، شفيق سعيد، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 07 العدد الثاني جامعة المنار تونس، 2023.
- 18- غربي احسن، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة، مجلة القانون، المجلد 10 العدد 01، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة الجزائر، 2021.

ثالثا: الرسائل والمذكرات الجامعية

أ-رسائل الدكتوراه:

- 1-ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم حقوق، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2023/05/15.

2- مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية بين منظور الأمر 06-03، أطروحة دكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة 2016-2017 .

3- ريوح ياسين، سياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03 2015-2016 .

ب- مذكرة ماجستير

1- بن رموقة سمية، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، مذكرة لنيل درجة ماجستير، تخصص قانون الإدارة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، 2008-2009 .

2- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان، 2011-2012 .

3- عيساني علي التظلم والصلح في المنازعات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان، 2007-2008.

ج- مذكرة ماستر

1- زروقي حنان، شرط المصلحة في دعوى الإلغاء، مذكرة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2015-2016 .

2- طيلىب إسماعيل، طبيعة علاقة سلطة التعيين بهيئات لجان المشاركة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق، جامعة يحي فارس المدية، 2021-2022 .

خامسا: محاضرات

- 1- بوطبة مراد، " دروس في الوظيفة العمومية "، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الموسم الجامعي 2017-2018 .

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

كلمة شكر

اهداء

أ	مقدمة:
2	الفصل الأول: ماهية لجان المشاركة والطعن في الوظيفة العمومية
3	المبحث الأول: اللجان الادارية المتساوية الاعضاء
3	المطلب الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
3	الفرع الأول: التطور القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
7	الفرع الثاني: تعريف اللجان الادارية المتساوية الأعضاء
8	المطلب الثاني: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واختصاصاتها
9	الفرع الأول: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
15	الفرع الثاني: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
25	المبحث الثاني: لجان الطعن واللجان التقنية
25	المطلب الأول: مفهوم لجان الطعن
26	الفرع الأول: التطور القانوني للجان الطعن
27	الفرع الثاني: تشكيلة لجان الطعن
33	الفرع الثالث: نظام عمل لجان الطعن واختصاصاتها
38	المطلب الثاني: اللجان التقنية
38	الفرع الأول: تعريف اللجان التقنية وتطورها القانوني
40	الفرع الثاني : تشكيلة اللجان التقنية واختصاصاتها
51	الفصل الثاني: الرقابة على أعمال لجان المشاركة والطعن ذات الاختصاص التأديبي ...
52	المبحث الأول: الرقابة الإدارية
52	المطلب الأول: مفهوم التظلم الإداري
53	الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري
55	الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري

59	المطلب الثاني: شروط التظلم الإداري وآثاره
59	الفرع الأول: الشروط الشكلية للتظلم الإداري
61	الفرع الثاني: الشروط الموضوعية للتظلم الإداري
62	الفرع الثالث: آثار التظلم الإداري
65	المبحث الثاني: الرقابة القضائية
65	المطلب الأول: مفهوم دعوى الإلغاء (في قرارات الإدارة التأديبية)
65	الفرع الأول: تعريف دعوى الإلغاء
66	الفرع الثاني: خصائص دعوى الإلغاء
70	المطلب الثاني: شروط الطعن بإلغاء القرار التأديبي
70	الفرع الأول: الشروط العامة لرفع الطعن بإلغاء القرار التأديبي
75	الفرع الثاني: الشروط الخاصة لرفع الطعن بإلغاء القرار التأديبي
78	الفرع الثالث: رقابة قاضي الإلغاء على قرارات الإدارة التأديبي
81	خاتمة
87	قائمة المصادر والمراجع