



جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم القانونية والإدارية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر في العلوم القانونية
تخصص: منازعات إدارية

اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذ:

د. حسون محمد علي

إعداد الطالبتين:

1- شاوي مريم

2- ستيتي نور الهدى

أعضاء لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
01	د. شاوش عبد الحميد	08 ماي 1945 قالمة	أ محاضر ب	رئيسا
02	د. حسون محمد علي	08 ماي 1945 قالمة	أ محاضر أ	مشرفا ومقررا
03	د. العايب سامية	08 ماي 1945 قالمة	أ محاضر أ	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2017/2018

مقدمة

من المعلوم أن الدولة كشخصية اعتبارية لا تمارس أعمالها بنفسها بل تنهض بهذه الأعمال من خلال أشخاص تعينهم لهذه الغاية يعرفون بالموظفين العموميين، ومن ذلك يعرف الموظف بالعصب النابض في الجهاز الحكومي، فالمشرع الجزائري لم يورد بشأن تعريفه وإنما قام بتحديد العناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص حتى يعتبر موظفا فنجد المادة 01 فقرة 02 من أمر 133/66 تنص على:

"يعتبر الموظفين الأشخاص المعينين في وظيفة دائمة والذين رسموا في درجة التسلسل في الإجراءات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية الإدارات والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم".

وفي ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر 133/66 يعترف للموظفين بالوضعية قانونية وتنظيمية إزاء الإدارة، ويترتب على هذه الوظيفة عدد معين من التبعات التي تستوجب أثارها البحث عن الضرورات القصوى للإدارة، والمصالح الفردية للموظف فظهر من الإزم إقامة موازنة بين هذه القواعد وذلك بالاعتراف بالحقوق النقابي وبحماية مصالحهم المهنية في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية المتساوية الأعضاء.¹

وبهذا يكون المشرع الجزائري على غرار من التشريعات قد أخذ بمبدأ الديمقراطية الإدارية في التسيير و إنشاء هيئات استشارية تعرف باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فهذه الأخيرة تطلع أساسا بصلاحيات المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين كشكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين، وتساهم في ترسيخ أسس التشاور مع الإدارة من خلال هذه اللجان وتمارس حق المشاركة مع السلطة التأديبية عند قيامها بمراقبة أعمال الموظفين، وتنظم تصرفاتهم داخل وخارج الإدارة و تحاول أن تمنع تعسف الإدارة بحق الموظفين و هي توقع عليهم العقوبات اللازمة في حالة إخلالهم بالتزاماتهم الوظيفية و كذلك تشارك مع الإدارة بكل ما يهم الموظفين العموميين في داخل الوظيفة.

1/ المادة (01): الأمر 133/66، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 08/06/1996.

انطلاقاً مما سبق يتضح لنا معالم الإشكالية، والتي تتبلور في التساؤل الآتي:

ما مدى تحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمتمثلة في حماية الموظف من تعسف الإدارة؟.

ومن أجل حل هذه الإشكالية سنحاول تسليط الضوء على هذه اللجان من حيث: تنظيمها، عملها وكذا مدى فعالية دورها في النظام التأديبي للموظف العام، ويقتضي أن طرح هذه الإشكالية يثير ذلك طرح تساؤلات فرعية أهمها:

التساؤل الأول: ما الطبيعة القانونية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء؟

التساؤل الثاني: وما مدى فعالية الآراء الصادرة عنها؟

منهجية البحث

ومن أجل الوصول للإجابة على الإشكال المطروح لابد من اعتماد المنهج الوصفي كأساس لوصف المفاهيم، والمبادئ العامة التي استوجبت مثل هذه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والحالات التي نظمها إضافة إلى المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لها، والقواعد التي تحكمها.

أهمية البحث

يستمد هذا البحث أهميته في كونه يعرف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ويبرز دورها كونها من بين هيئات الوظيفة العامة، ومالها من دور أساسي في تسير شؤون الموظفين وتحسين أدائهم، وبذلك تضمن مشاركة الموظفين في تسير شؤونهم الوظيفية مما يحقق ديمقراطية الإدارة.

أسباب البحث

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نجلها فيما يلي:

الأسباب الذاتية: تكمن في اهتمامنا، وميولنا الشخصي إلى مجال الوظيفة العامة، وإلى تحديد هيئاتها والتي من بينها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ورغبتنا في إجراء دراسة حولها باعتبار الوظيفة هي مستقبل عملنا الذي سنبحث عنه بعد التخرج.

الأسباب الموضوعية: القيمة العلمية للموضوع محل البحث إذا يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة وذلك من خلال تطور الجانب القانوني المنظم لها، ومعالجة قصور القوانين والأنظمة التي تثبت عدم نجاعتها ، وذلك لارتباطها بالموظف العام والاستقرار الوظيفي الذي ينتج عنه ضمان سير المرفق العام باطراد وانتظام.

الدراسات السابقة:

تناولت بعض الدراسات موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولكن تم تناولها كجزئية من موضوع بحثهم، ومن بين هذه الدراسات:

- دراسة سعيد مقدم: بعنوان الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد وأخلاقيات المهنة، الجزائر، 2010. حيث تطرق لها على أنها هيئة تجسد مبدأ المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين كشكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين ومنها ممارسة التأديب أين تكون استشارتها ضرورية.
- كذلك أحمد بوضياف بعنوان الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر 1989، حيث تطرق إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها هيئة استشارية طبقا للأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.
- دراسة كلاش خلود: حجية القرارات الصادرة عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014-2015 وكاستنتاج لموضوع المذكرة يمكن القول بأن اللجان الإدارية تتمتع بقدر من الاستقلالية في ممارسة اختصاصاتها بصفة عامة بما فيها الاختصاصات التأديبية وتوعية الموظف بحقه في الطعن والوسائل المتاحة للممارسة هذا الحق.

الصعوبات

لا يخلو أي عمل أو بحث نقوم به من الصعوبات، والعوائق من أهم هذه الصعوبات التي واجهتنا نذكر منها:

-قلة وندرة الدراسات في مجال الوظيفة العامة التي لها علاقة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

لذلك كانت معظم المراجع المعتمد عليها من النصوص القانونية من الأوامر والمراسيم.

للإجابة على الإشكالية سنقوم بالتقسيم البحث إلى:

قصد الإلمام بحديثات موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري سنقوم بتقديم دراستنا في فصلين:

الفصل الأول يتعلق بالإطار القانوني الجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتضمن مبحثين أما المبحث الأول بعنوان ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء سنتطرق فيه إلى نشأة وتطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمطلب الأول، أما المطلب الثاني فيتعلق بتشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومدة عضويتها، أما المبحث الثاني سنتطرق فيه إلى الأحكام التنظيمية للجوان الإدارية المتساوية الأعضاء وسنحاول فيه التعرف على مستويات إنشاء وإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا في المطلب الأول أما بخصوص المطلب الثاني سنتناول فيه سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وفيما يخص الفصل الثاني والذي يتعلق بالإطار الوظيفي للجوان الإدارية المتساوية الأعضاء وطبيعة آراءها وهو كذلك سنقوم بتقسيمه إلى مبحثين وبدوه إلى مطلبين، في المبحث الأول نتطرق إلى اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أما المطلب الأول نتعرض إلى الاختصاص الاستشاري، وفي المطلب الثاني إلى الاختصاص التأديبي، أما بالنسبة للمبحث الثاني فننتعرض إلى الطبيعة القانونية للآراء الصادرة عن اللجان والظعن فيها، أما المطلب الأول ندرس الطبيعة الآراء وفي المطلب الثاني مدى خضوع هذه الآراء للظعن.

الفصل الأول:

الإطار القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إثر استرجاع الجزائر سيادتها في 1962، وجدت نفسها أمام فراغ على مستوى المنظومة التشريعية مس جميع الميادين الاقتصادية، الثقافية، الاجتماعية.... الخ، وكان عليها أن تختار بين الأخذ بالتيار الذي ينادي بمقاطعة التشريعات الفرنسية، نظرا لمساسها بالسيادة الوطنية وانتهاج التيار المخالف والذي ينادي باستمرار الأخذ بالتشريعات الفرنسية.

وقد وضع القانون رقم 153/62 المؤرخ في 1962/12/31 الذي أقر الأخذ بالتيار الثاني والذي ينادي باستمرارية الأخذ بالتشريعات الفرنسية مؤقتا إلا ما كان فيه مساس بالسيادة الوطنية.¹

وهكذا بالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء فقد استمر الأخذ بها إلى حين صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

تعتبر الوظيفة العامة كيان قانوني قائم في الإدارة، والموظف تربطه بالإدارة رابطة قانونية نظامية، والإدارة بطبيعتها لا تستطيع أن تؤدي رسالتها أو الهدف من وجودها إلا عن طريق الموظف، لذا كان من ضروري وضع هذا النوع من اللجان فهي تنظم العلاقة بين الموظف والإدارة.

فهي تتواجد على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية، وفي التشريع الجزائري تم تنظيمها في عدة مراسيم و أوامر.

بما أننا سنحاول دراسة الإطار القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ارتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: ماهية اللجان الادارية المتساوية الاعضاء.

المبحث الثاني: الأحكام التنظيمية للجان الادارية المتساوية الاعضاء.

1/ القانون رقم 153/62: مؤرخ في 1962/12/31، المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادر في 1963/01/11.

المبحث الأول

ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية¹، استحدثتها نظام الوظيفة العمومي الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية والحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات لها دور هام قانوني في تسيير حياة الموظف العمومي² مهنيا وتتشكل من طرفين هما الإدارة والموظف، ويعدد متساوي.

وهذا ما سنحاول تفصيله من خلال المطلبين الآتيين:

- المطلب الأول: نشأة وتطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
- المطلب الثاني: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومدة العضوية.

المطلب الأول

نشأة وتطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

أخذ المشرع الجزائري على ضرورة إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تحقيقا لمبدأ الديمقراطية، وحق المواطنين في المشاركة فيها طبقا للأمر 133/66³ حيث تتواجد على مستوى الوظيفة العمومية وهي تضطلع أساسا بصلاحيات المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين، وفي التشريع الجزائري تم تنظيمها في عدة مراسيم وأوامر. فهي مرت بتطورات تاريخية تعكس مراحل معينة للنظام الإداري الجزائري.

من خلال هذا المطلب سنذكر مراحل نشأة اللجان وقبل هذا لا بد من محاولة وضع تعريف لهذه اللجنة.

1/ أحمد بوضياف: الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر، 1989، ص 03.

2/ سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والاخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 354.

3/ الأمر 66-133: المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 08/06/1996.

الفرع الأول: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

هناك تسميات عديدة لهذه اللجنة المشكلة على مستوى الإدارات فعادة يرد اسم لجنة المستخدمين، ولجنة الموظفين، وتارة أخرى باسم اللجان التمثيلية، ومهما اختلفت تسمياتها من قطاع إداري إلى آخر إلا أنها تعني معنا واحدا.

سنحاول التعرف على المقصود بهذه اللجان وذلك من خلال التعريف التشريعي والفقهي لها.

أولاً: التعريف التشريعي

لم يعرف المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فهذا بيان الأسباب للأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة قد نص على أهمية إقامة توازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، عن طريق إنشاء هيئات استشارية من بينها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فقد أخذ المشرع الجزائري مبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات عن طريق هذه اللجان،¹ التي يمثل الموظفين فيها بالتساوي مع الإدارة ولم تعرف اللجنة المتساوية الأعضاء وإنما اكتفت بالإشارة إلى أنها مكلفة بالتدخل بصفة استشارية في التدابير المتعلقة بتثبيت الموظفين وتقيطهم وترتيبهم ونظامهم التأديبي كما نص المرسوم 59/85² في المادة 11 منه على أنه:

"تحدث لجان للموظفين في المؤسسات والادارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى وتتنظر هذه اللجان في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين وتتكون من عدد متساو بين ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية وممثلين ينتخبهم الموظفون"

1/ محمد أنس قاسم جعفر: مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 180.
2/ المرسوم 59/85: المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في 24/03/1985.

نجد أن المادة 11 نصت على إنشاء وإحداث اللجان في المؤسسات والإدارات العمومية كما أكدت على اختصاص اللجان بالنظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي للموظفين والتساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين في عضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

أما الأمر 03/06 قد جاء في الفصل الثالث من الباب الثالث منه تحت عنوان هيئات المشاركة والظعن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حيث نصت المادة 62 منه على أنه:

"تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء....."¹

وبالتالي فالتشريع الجزائري اكتفى بالإعلان الرسمي عن اللجان دون إعطاء تعريف لها تاركا هذه المهمة للفقهاء.

ثانيا: التعريف الفقهي

كذلك لم نعثر على تعريفا فقهييا للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ما عدا تعريف الأستاذ ELIANE AYOUB الذي عرفها على أنها:

"هيئات تتدخل في كافة مراحل المسار المهني للموظف"².

ويؤخذ على هذا التعريف أنه تعريف مطلقا غير دقيق لم يبين بدقة طبيعة هذه الهيئة والاختصاصات الموكلة لها، كما أنه لم يحدد طبيعة اللجنة داخلية أو خارجية.

وعليه نخلص إلى تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على أنها:

"هيئات استشارية في نطاق الوظيفة العامة تتكون من عدد متساو من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة تهتم بالمسائل الفردية التي تخص الموظفين كالتثبيت، الترقية و التأديب....".

1/الأمر 03/06: المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16/07/2006.

2/Eliane Ayoub: la fonction publique en vingt principes, 2^{ème} Edition frison roche, paris, 1998, p185.

الفرع الثاني: مراحل نشأة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

كما سبق ذكره أن الجزائر كانت تعمل بقانون الوظيفة العمومي الفرنسي، وفي 1966 تخلت عنه وكان ذلك جراء صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي، بموجب الأمر 133/66، أين تم تكريس وإنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المادة 13 منه والتي تنص:

"تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية... لجنة أو عدة لجان متساوية الاعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين، كما تحدث لجان تقنية متساوية الاعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح.... وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة".

وأضافت المادة نفسها الفقرة 02: "يحدد اختصاص وتشكيل وتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء، واللجان التقنية متساوية الأعضاء بموجب مراسيم"¹.

فهذا الأمر يعطي للجان القدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف من الترقية والنقل.... إلخ ف جاء المرسوم 143/66 ليحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وسيرها²، حيث نص في مادته 02 على:

"إن مجموع الموظفين التابعين لسلك واحد يخضعون لاختصاص لجنة واحدة متساوية الاعضاء تشترك فيها عدة أسلاك من الموظفين وتنشأ.... بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني".

أيضا لم يكن كافيا ولا شاملا، ولم يتم سد هذا الجانب واستكمال الابدع حوالي 18 سنة، إذ لم تعرف المراسيم التنظيمية الضرورية النور الا عام 1984، وذلك لمسايرة مستجدات والتطورات الحاصلة في مجال الوظيفة العمومية.

1/ الأمر 133/66: متضمن قانون أساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

2/ مرسوم 143/66: المؤرخ في 02/06/1966، يتضمن اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتكوينها وسيرها، جريدة رسمية العدد 46، صادر في 08/06/1966.

هذا ما أدى إلى صدور المرسوم رقم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها،¹ وتليه مجموعة من المراسيم والقرارات وتنظيمات أخرى قصد تنظيم وتحديد اختصاص وسير عمل اللجان المتساوية الاعضاء وتذكر منها:

- صدور مرسوم 84-11 الذي يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.²

- المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية.

أعتبر بمثابة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من جهة، والقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات طابع إداري.

ولقد أستحدث هذا المرسوم بمادته 11 لجنة متساوية الطرفين (الإدارة- الموظفين)³ وأسماها "لجنة الموظفين" أسند لها من المها مما كانت مسندة للجنة المتساوية الأعضاء السابقة غير أنه وضح مسائل الطعن وأجال غير ذلك، يعتبر هذا النص مهما، وقفة نوعية في جهود تطور الهياكل الاستشارية في الإدارة العمومية الجزائرية، لكنه في ظل فراغ الموجود فيه ظل يعتمد في إجراء الاختيار أول السير أو غير ذلك على المرسومين 84-10 و 84-11 وتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية لا يمكن بأي حال أن يرقى إلى مستوى التشريع.

بعدها جاء الأمر 06-03 الذي ينظم تقنين اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، حيث نص في المادتين 62-63 على إنشاء ثلاث لجان مشاركة للموظفين من بينهم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.⁴

1/ مرسوم 84 - 10: مؤرخ في 1984/01/04، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكونها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية العدد 03، الصادر في 1984/01/17.

2/ المرسوم 84-11: مؤرخ في 1984/01/14، يحدد كفاءات تعين ممثلين عن الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر في 1984/01/17.

3/ المادة (11): المرسوم 85-59: مرجع سابق.

4/ المادتين (62 و63): الأمر 06-03: مرجع سابق.

يجدر أن نشير إلى أن المشرع الجزائري غير من تسميتها السابقة وأضاف لها الإدارية لتمييزها عن اللجان متساوية الأعضاء في المؤسسات والهيكل الأخرى، وأسند لها نفس المهام التي كانت تطلع بها في السابق، وفي انتظار صدور النصوص التنظيمية المحددة للاختصاصات هذي اللجان وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي، وكيفية سير الانتخابات.

ويبقى العمل ساريا بالنصوص التنظيمية الخاصة المرسومين 10/84 و 11/84 والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

يبدو من خلال هذه النصوص ان المشرع الجزائري تبنى من نظيره المشرع الفرنسي النظام الشبه القضائي،¹ حيث كرست اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية بنصوص عديدة، مراسيم، قرارات، تعليمات، مناشير، يصعب على رجل القانون الإلمام بها خاصة لما يتعلق الأمر بالموظفين والإداريين.

المطلب الثاني

تشكيلة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ومدة العضوية

تعد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من الهيئات والتنظيمات الإدارية الاستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة،² ويمثلون فيها الموظفون بواسطة الغير شخصية وغير مباشرة أي بواسطة ممثليهم فهي تعتبر فضاء مشاركا، يمكن الموظفين عن طريق ممثليهم المنتخبون من المساهمة في تسير حياتهم المهنية³ ويعين ممثلين من طرف الإدارة، وعليه تكون تشكيلة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ومن اسمها متساوية الأعضاء طرفين هم الإدارة والموظف، ويمارسون عملهم لمدة ثلاث سنوات وتكون إما قابلة لتقليص أو التمديد وأيضا يمكن حل هذه التشكيلة.

1 / voir l'article 01 du décret n°89-677 du 18/09/1989, relatif à la procédure d'application applicable aux fonctionnaires territoriaux- salow serge saviganaw Jean-Charles, code de la fonction publique, 15^{ème} édition, dilloz, paris, 2012, p15.

2 / أحمد بوضياف: مرجع سابق، ص302.

3 / هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء تشريعات الجزائرية وبعض تجارب الأجنبية، دار الهومة، الجزائر، 2010، ص83.

الفرع الأول: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

باستقراء نص المادة 63 من الأمر 03-06 فإنه تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين.¹

واستنادا إلى القرار المؤرخ في 07 رجب 1401 هـ الموافق لـ 9 أبريل 1984 فهو حدد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء كالآتي:²

عدد الموظفين المعنيين		ممثلو الموظفين		ممثلو الإدارة	
الأعضاء	الدائمون	الأعضاء	الإضافيون	الأعضاء	الدائمون
أقل من 20 موظف	02	02	02	02	02
من 20 إلى 150 موظف	03	03	03	03	03
من 151 إلى 500 موظف	04	04	04	04	04
أكثر من 500 موظف	05	05	05	05	05

وسوف نقوم بشرح كيفية وشروط تعيين ممثلي الإدارة وكذلك ممثلي الموظفين.

أولاً: تعيين ممثلي الإدارة

يعين ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني خلال 15 يوما الموالية للإعلان عن نتائج انتخاب ممثلي الموظفين،³ وهو ما نصت عليه المادة 72 من الأمر 03-06 على أن يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان المتساوية الأعضاء من الهيئة لها سلطة التعيين، فيتم تعيين بموجب قرار صادر من الوزير المعني عندما يتعلق الأمر باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، بينما يتم تعيين ممثلي الإدارة بموجب قرار صادر من

1/ وهابي بن رمضان: التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة أبي بكر بالقياد، تلمسان، الجزائر، 2011، ص 83.

2/ القرار المؤرخ في 07 رجب عام 1404 الموافق لـ 9 أبريل 1984 المحدد لعدد الأعضاء في اللجان المتساوية الاعضاء، الجريدة الرسمية، الصادر في 10 أبريل 1984 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة.

3/ سلوى تيشات: أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالقطاعات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2010، ص 120.

الوالي عندما يتعلق الأمر باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المجالس الولائية أو المؤسسات العامة المحلية.¹

هذا مع الإشارة إلى أن القرار يصدر من الوزير أو الوالي المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة.²

لا بد من توفر شروط في أعضاء ممثلي الإدارة وهي:

يجب أن يكون ممثلو الإدارة من رؤساء المصالح الدين لهم سلطة على الموظفين التابعين للجنة حيث يختارون من بين موظفي الإدارة المعنيين أو لذين يمارسون رقابة على هذه الإدارة ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة، ويشمل هذا التعيين على الخصوص الموظف المؤهل لتولي رئاسة اللجنة.³

وإذا كان أحد الأسلاك وزاريا مشاركا فإن ممثلي الإدارة يعينهم بقرار من كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،⁴ ولا يشترط صفة الترسيم في ممثلي الإدارة الذين يشغلون إحدى الوظائف السامية المنصوص عليها في المادة 09 من الأمر 133-66 سابق وبعد صدور الأمر 03-06 نصت المادة 10 على أن المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية .

أما إذا كان عدد الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف في الإدارة الواحدة أمكن تعيين ممثلي هذه الإدارة من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم مباشرة.⁵

1/ سعيدمقدم: مرجع سابق، ص361.

2/ التعليم رقم 20: المؤرخة في 1984/06/26، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين، ولجان الطعن.

3/ عفاف منصور: فصل الموظف العام دراسة مقارنة، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012/2013، ص61.

4/ المادة(07): المرسوم 10-84، مرجع سابق.

5/ خلود كلاش : حجية القرار الصادر عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014/2015، ص25.

وتجدر الإشارة إلى أن عضو اللجنة لابد عموماً أن يكون برتبة لا تقل عن رتبة الموظف المائل أمام لجنة التأديب، وإذا كان الإشكال لا يثور بنفس الحدة بالنسبة لممثلي الموظفين لأنهم منتخبين، أي أن الموظفين رضوا بهم مسبقاً فإنه لابد من احترام هذا الشرط بالنسبة لممثلي الإدارة.

وهذا الإشكال يبرز بشدة، وبصفة أكثر وضوحاً في حالة أسلاك ليست في نفس الدرجة فيشارك في مجلس تأديب موظف من سلك أعلى موظف آخر من السلك الأدنى، وبحسب ذلك لابد من التفطن لهذا الإشكال والتصدي له خاصة وأنه موجود في الإدارات العمومية كالمبلدية، الجامعة.... إلخ.

ثانياً: انتخاب ممثلي الموظفين

في إطار الحوار، والديمقراطية الإدارية علاوة على زيادة حجم الموظفين الذي أصبح يشكل قوة داخل هيكل الإدارة، أستطاع الموظف مع تطور التشريع والعلاقات أن يفرض مشاركته عن طريق ممثليه في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا عن طريق انتخابهم بعد توفر جملة من شروط نصت عليها المادتين 68 و 69 من الأمر 03-06¹ على أن المترشحين لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يختارون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، ولغياب نص يوضح هذا المقياس الجديد في انتقاء المترشحين، يبقى العمل سارياً بالنصوص التنظيمية خاصة المرسومين 10-84 و 11-84.

1- قائمة الانتخابية

نصت المادة 8 من المرسوم 10-84 على أن: "تجري الانتخابات لتعيين ممثلي الموظفين في اللجنة المتساوية الأعضاء قبل 04 أشهر على الأكثر و 15 يوماً على الأقل من تاريخ انتهاء مدة عضوية الأعضاء الحاليين، إلا إذا كان تجديد إحدى اللجان مقدماً، ويحدد تاريخ هذه الانتخابات الوزير أو الوالي المعني".²

1/ المادة (68) و(69): الأمر 03-06، مرجع سابق.

2/ المادة (8): المرسوم 10-84، مرجع سابق.

الشروط العامة الواجب توافرها لممثلي الموظفين هي محددة بمقتضى المرسوم 84-11 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والمتخذة تطبيقا للمادة 03 من المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984.¹

طبقا لنص المادة الأولى من المرسوم 84-11 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء بعد ناخبين بعنوان لجنة متساوية الأعضاء معينة الموظفين الذين هم في خدمة فعليه² المنتمون إلى السلك المدعو ليمثل في اللجنة المذكورة، أما المنتدبون فينتخبون في سلكهم الأصلي كما وضحت ذلك التعليمات 20 المؤرخة في 26 جوان 1984.

كما يشارك المتربصون في انتخاب ممثلي الموظفين³ حسب المادة 89 من الأمر 06-03 إن قائمة الناخبين المدعويين للانتخاب في إحدى الفروع الانتخابية ، تحدد بعناية من قبل رئيس المصلحة التي يوضع لديها فرع الانتخاب، وتعلق هذه القائمة في فروع الانتخاب قبل 20 يوما على الأقل من التاريخ المحدد للانتخاب، كما يمكن للناخبين خلال 8 ايام التي تلي تعليق القائمة أن يتحققوا من التسجيلات وإن اقتضى الأمر أن يقدموا طلبات التسجيل كما يمكنهم في الأجل نفسه وطوال 03 أيام ابتداء من انتهاء الأجل أي 11 يوما بعد تاريخ التعليق تقدم اعتراضات على التسجيل أو الإغفال واقعة في القائمة الانتخابية إلى السيد الوزير أو الوالي المعني الذي يبيث في الأمر دون تعطيل.⁴

هناك بعض الموظفين لا يمكنهم الانتخاب استثناءهم استثناءهم المشرع من هذا الحق وهم:

- الموظفون الموجودين في إجازة مرضية طويلة الأمد⁵ والدين أصيبوا بعجز ورد ذكره في النصوص العامة المتعلقة بعدم قابلية الانتخاب.⁶

1/ المادة (3): المرسوم 84-11، مرجع سابق.

2/ المادة (87): المرسوم 85-59، مرجع سابق.

3/ المادة (89): الأمر 06-03، مرجع سابق.

4/ سعيد مقدم: مرجع سابق، ص362.

5/ كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص140.

6/ المادة(03): المرسوم 84-11، مرجع سابق.

- الموظفون المعاقبون بالتنزيل في رتبة، أو الإقصاء المؤقت إلا إذا صدر عنهم العفو أو ألغيت العقوبة الصادرة بشأنهم.
- الموظفين المتربصين (نصت المادة 84 من الأمر 06-03 على أن الموظفين المتربصين هم الذين يخضعون لفترة تربص قبل التثبيت).
- الموظفين الموجودين في وضعية الاستيداع (إيقاف مؤقت لعلاقة العمل تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب وحقوقه في الأقدمية والترقية وفي التقاعد ويمكن أن تكون الاحالة على الاستيداع بقوة قانون، ويمكن كذلك أن تكون بطلب من الموظف وذلك لأسباب شخصية).¹

2- قائمة المترشحين

الموظفون الذين تتوفر فيهم شروط الانتخاب ويريدون المشاركة في عضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجب أن يسجلوا أسمائهم وألقابهم في قائمة الترشح،² وذلك بإرسال تصريح موقع عليه عن طريق التسلسل الإداري إلى الوزير أو الوالي أو مدير المجلس التنفيذي أو مدير المؤسسة التي يتبعها.

تقوم هذه الجهات باستقبال وتجميع كافة التصريحات المرسلة إليها من قبل المرشحين، وإفراغها في القائمة المعدة لهم، وذلك 05 أسابيع على الأقل قبل تاريخ المحدد للانتخابات ويجب أن تحتوي هذه القائمة على عدد من المترشحين مساويا على الأقل أو مضاعفا لعدد المراكز المرغوب شغلها،³ وبعد هذا التاريخ فإنه يمكن تعويض واحد أو أكثر من المترشحين المسجلين ممن أصبح غير جازئ انتخابه، أو قدم استقالته ، وذلك دون تغيير تاريخ الانتخابات.

وعند غلق قائمة الترشيحات نهائيا ، فإن الجهة المعنية تتولى توزيعها على مختلف المصالح المعنية وتعلق في المكاتب وفروع التصويت المحددة بموجب قرار الوزير أو الوالي المعني.⁴

1/ لزهازي دباح: التسريح التأديبي للموظف العمومي والضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرى، الجزائر، 2015/2014، ص24.

2/ منير سلماني: مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة مولود معمور، تيزي وزو، الجزائر، 2015/2014، ص20.

3/ وهابي بن رمضان: مرجع سابق، ص83.

4/ نجية شوارفي وسمية شوارفي: الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة 8 ماي 1945، قالة، الجزائر، 2016/2015، ص57.

ملاحظة:

لابد من الإشارة على أنه يجب على المترشحين أن يمارسوا مهامهم في المقاطعة الإقليمية منذ 06 أشهر على الأقل من تاريخ الاقتراع¹، و قد جاء في الأمر 03_06 أن المترشحون إلى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان الإدارية يقدمون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً فبالنتالي فباقي التنظيمات محرومة من تقديم مرشحها على خلاف تشريع العمل حيث جاء في المادة 98 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل أنه يتم الاقتراع في دورين، في الدور الأول تقديم المنظمات النقابية التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوافر فيهم شروط الانتخاب، و إذا كان عدد المصوتين أقل من عدد الناخبين يجرى الدور الثاني، و في هذه الحالة يمكن لكل العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الانتخاب أن يرشحوا أنفسهم و إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين بالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء يجرى دور ثاني للانتخابات بالنسبة للمستوفي الشروط.

3- سير عمليات الانتخابية

تعد أوراق التصويت حسب نموذج تقدمه الإدارة، وتسلم الأوراق إلى رئيس المصلحة الذي وضع له فرع الانتخاب بعدد يساوي على الأقل عدد الناخبين المسجلين في القائمة الانتخابية بكل فرع، وتسلم الإدارة هذه الأوراق إلى الموظفين المسموح لهم بالتصويت في فروع الانتخاب².

يحدث وينشأ مكتب تصويت مركزي لكل لجنة، يتولى استقبال جميع الأصوات المحصل عليها في مختلف فروع التصويت، كما يمكن أن تكون مكاتب تصويت في فروع الانتخاب حسب الحالة بقرار من الوزير أو الوالي المعني³، وفي هذه الحالة ترسل الأصوات المحصل عليها في فروع الانتخابات في ظرف يختمه رئيس المصلحة الذي وضع لديه الفرع إلى مكتب خاص إن وجد أو إلى مكتب مركزي إن لم يوجد هذا المكتب الخاص.

1/ المادة (03) : المرسوم 84-11، مرجع سابق.

2/ المادة (06): نفس المرجع.

3/ سعيد مقدم: مرجع سابق، ص363.

وتجرى عمليات الانتخاب علانية في محلات الوظيفة وخلال أوقات العمل، ويتم الانتخاب بالتصويت السري داخل ظرف، ويمكن للناخبين أن يقوموا ب:

- الاختيار من بين المترشحين الواردة أسمائهم في القائمة في حدود العدد المطلوب.
- التصويت الأبيض.

ملاحظة:

تجدر الإشارة إلى أنه يمكن الانتخاب بالمراسلة حسب الشروط التي تحددها القرارات المنصوص عليها في

المادة 02 من المرسوم 84-11 (قرارات الوزير أو الوالي المعني)¹

في حالة تعذر توفير مكاتب للتصويت قريبة من مقر عمل الناخبين.

يحدد مكتب التصويت ما يلي:

- عدد الأصوات المشاركة في الانتخاب
- عدد الاصوات التي حصل عليها كل مترشح
- العدد الإجمالي للأوراق البيضاء
- العدد الإجمالي للأوراق الملغاة

وتعتبر ملغاة جميع الأصوات المشاركة بأوراق ممزقة أو تحمل أية علامة، وكذلك الأصوات التي تعين

عددا من المترشحين يفوق عدد المناصب المطلوب شغلها، والظروف التي لا تحتوي على أوراق

التصويت تعد تصويتا أبيضاً.²

4- إعلان النتائج والاعتراضات عليها

تقوم مكاتب الانتخاب الخاصة في حالة وجودها بفرز الأصوات وتسلم النتائج إلى مكتب الانتخاب

المركزي، كما يقوم هذا المكتب المركزي بفرز الأصوات إذا لم تكن هناك مكاتب الانتخاب الخاصة،

وفي جميع الأحوال يقوم بإعلان النتائج، ويضم المكتب المركزي للانتخاب، وعند الاقتضاء مكاتب

1/ المادة(08): المرسوم 84-11، مرجع سابق.

2/ المادة (09): نفس المرجع.

الانتخاب الخاصة رئيساً، وكاتباً عاماً يعينها الوزير أو الوالي المعني ومندوب عن قائمة المترشحين¹ ويعلن مكتب التصويت انتخاب المترشحين الدائمين والاضافيين تباعاً حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات التي أحرزها كل واحد منهم في حدود عدد المناصب المطلوب شغلها لكل سلك من الاسلاك، كما تعد مكاتب التصويت محضراً للعمليات الانتخابية وترسله فوراً إلى الوزير أو الوالي المعني.²

وفي حالة وجود اعتراض على صحة العمليات الانتخابية يبلغ هذا الاعتراض في أجل 05 أيام ابتداء من إعلان النتائج إلى الوزير أو الوالي المعني الذي يبت فيه خلال 08 أيام ما عدا الطعون التي تقدم للجهة القضائية المختصة.³

بعد أن تعرفنا على كيفية تعيين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وفي بعض الحالات لأسباب معينة يمكن حل هذه التشكيلة، حيث جاء في المرسوم 84-10 على أنه يمكن حل إحدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالكيفية نفسها التي تم بها تشكيلها، وبعدها تشكل لجنة جديدة في أجل شهرين حسب الشروط الواردة في المادتين 7 و 4 من المرسوم نفسه.

وهذا خلافاً للمرسوم 66-143 الذي نص على إمكانية حل لجنة في نطاق الأوضاع المنصوص عليها في نظامها الأساسي لكن بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للوظيفة العامة.⁴

لكن من الملفت للانتباه أن أسباب الحل ليست محددة منصوص عليها بدقة، لذا وجب النص على حالات وأسباب جديدة تدعو إلى حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الثاني: مدة العضوية

يعين أعضاء الجان الإدارية المتساوية الأعضاء لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد،⁵ ويلاحظ أن هذه المدة معقولة نسبياً فهي ليست بالمدة القصيرة ولا بالطويلة، بعد أن كانت مدة العضوية في اللجان الإدارية

1/ المادة (06): نفس المرجع.

2/ المادة (12): المرسوم 84 - 11، مرجع سابق.

3/ المادة (19): المرسوم 66-143، مرجع سابق.

4/ المادة (19): المرسوم 66-143، مرجع سابق.

5/ المادة (05): المرسوم 84-10، مرجع سابق.

المتساوية الأعضاء عامين حسب المادة 05 من المرسوم 66-143 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها.

أولاً: تقصير وتمديد العضوية

نص المرسوم 84-10 على إمكانية تقصير وتمديد مدة العضوية استناداً لفائدة المصلحة بموجب قرار الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حتى يمكن خاصة تحديد عدة لجان تابعة لمصلحة واحدة أو مجموعة مصالح في أن واحد، لكن يمكن أن يتجاوز هذا تقصير أو التمديد مدة 06 أشهر، غير أنه في حالة ما إذا طرأ على هيكل أحد الأسلاك، أمكن إنهاء العضوية، بقرار من الوزير أو الوالي المعني¹ دون اشتراط المدة، كما أكد المنشور 99-67 المؤرخ في 9 فيفري 1999² على أنه موافقة مصالح الوظيف العمومي على تمديد العضوية في اللجان المتساوية الأعضاء تبقى مرهونة بتقديم السلطة التي لها صلاحية التعيين تقريراً يدعم طلبها، توضح من خلاله الاسباب التي حالت دون تجديد هذه اللجان، أيضاً المنشور 03-2003 الصادر في 17 ماي 2003³ المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية على أن تمديد عهد اللجان ينبغي أن يتم بمراسلة السلطة المعنية للمصالح المركزية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وحصولها على موافقة صريحة، وفي غياب هذه الموافقة تقع جميع المداورات هذه اللجان تحت طائلة البطلان، ويباشر الأعضاء الجدد مهامهم في حالة تجديد إحدى اللجان المتساوية الأعضاء في التاريخ الذي تنتهي فيه عضوية الأعضاء الذين سبقوهم.

1/ سلوى تيشات: مرجع سابق، ص 120.

2/ المنشور رقم 67 - 99: المؤرخ في 09/02/1999 المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

3/ المنشور رقم 03 - 2003: المؤرخ في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

تانيا: تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

طبقا للمادة 08 من المرسوم 84-10 يجب أن يتم تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وجوبا خلال 04 أشهر على الأكثر و 15 يوما على الأقل قبل تاريخ انتهاء مدة عضوية الأعضاء الحاليين.¹

وقد أكد المنشور رقم 67-99 الصادر في فيفري 1999 المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولحان الطعن على أنه في كل الحالات لا تشترط الموافقة المسبقة لمصالح الوظيف العمومي بالنسبة لتجديد اللجان المتساوية الأعضاء بل ينبغي أن يتم بمبادرة من السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.²

كما نص المنشور على أن عدم تجديد اللجان المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة يؤدي إلى بطلان قراراتها المتخذة بعد انقضاء فترة العضوية، وبطلان أثرها كما تقع جميع القرارات المتخذة بعد انقضاء مدة عضوية اللجان المتساوية تحت طائلة البطلان ويبطل أثرها لعدم تجديد هذه اللجان في الآجال المحددة لذلك.

1/ مليكة أولاج: نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010/2011، ص95.
2/ المنشور رقم 67 - 99: مرجع سابق.

المبحث الثاني

الأحكام التنظيمية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

طبقاً لأحكام المرسوم 84-10 المتعلق بتحديد واختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها وعملها بالإدارات والجماعات المحلية والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري¹ لجان متساوية الأعضاء مكونة من ممثلين عن الإدارة والموظفين بعدد متساوي.

وذلك بهدف تقريب أجهزة من الجهة التي تتمتع حقيقة بسلطات التسيير، والسماح لها بالمتابعة الحسنة للحياة المهنية للموظفين سواء فيما يتعلق بالسرعة والتعجيل أو بفعالية الإجراءات التي ينبغي اتخاذها في هذا المجال.

وسنحاول من خلال هذا المبحث إلى تحديد الجهات تواجدتها بدقة وكيفية سير عملها والأحكام التي تنظمها من خلال المطلبين الآتيين:

المطلب الأول

إنشاء وإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

ينظم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

فنصت المادة الأولى منه على أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تكون في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري، ويمكن أن تكون حسب كل سلك أو مجموعة أسلاك ويؤخذ يعين الاعتبار في جمع الأسلاك الضوابط الآتية:

قطاع النشاطات طبيعة الوظائف، عدد الموظفين، المستوى السلمي للسلك، ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص، وتوضع كل لجنة متساوية الأعضاء لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين لا سيما المكلفة بجمع الملفات الفردية.²

1/ المادة (13): الأمر 66-133، مرجع سابق.

2/ المادة (02): المرسوم 84-10، مرجع سابق.

بينما جاء في الأمر 06- 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تنشأ حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية.¹

وسنحاول من خلال هذا المطلب التعرض إلى إنشاء وتنظيم اللجان على مستوى الإدارات سواء المحلية أو المركزية وأيضا على مستوى المؤسسات.

الفرع الأول: على مستوى الإدارة

ويتم احداث وانشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة سواء المحلية والتي تشمل البلدية والولاية وكذلك على مستوى الإدارية المركزية .
سندرس إنشائها وتنظيمها على هذه المستويات.

أولاً: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية

تنشأ وتحدث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالولايات بقرار من الوالي بعد استشارة السلطة لمكلفة بالوظيفة العمومية،² ويخضع الأعوان الذين يمارسون مهامهم في الولايات والمؤسسات العمومية الولائية إلى اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الولائية كيفما كان السلك التعيين والهيئة المسيرة، ويمكن أن تكون بقرار من الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لدى الوالي لجنة متساوية الأعضاء لدى مدير المجلس التنفيذي المعني لجان متساوية الأعضاء، تختص كل واحدة منها بسلك من أسلاك الموظفين، وإذا كان عدد الموظفين لا يسمح تكوين لجنة لكل سلك تعين جمع هذه الاسلاك تطبيقاً لأحكام المادة 02 من المرسوم 84-10.³

1/ المادة (63): الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

2/ التعلية رقم 20، مرجع سابق.

3/ المادة (02): المرسوم 84 - 10، مرجع سابق.

غير أنه لا يمكن تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالموظفين التابعة للسلم 13 فيما فوق الا لدى الوالي،¹ وبالتالي تنشأ على مستوى الولاية ثلاث أنواع من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.²

أ- مجموعة الاسلاك المصنفة في السلم 13 وما فوق:

وتنشأ هذه اللجان لدى الوالي حسب كل سلك أو عن طريق جمع الأسلاك ، وتكون مختصة قبل جمع الموظفين المعنيين مهما كانت الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم (المديريات التنفيذية- المؤسسات العامة المحلية).

ب- الأعوان المنتمون لأسلاك الإدارة العامة:

موظفو التابعين للأمانة العامة، كتاب إداريون، أعوان مكتب، أعوان الإدارة أعوان المصالح، سائقو السيارات، أجهزة محترفون، ملحقون بالإدارة سواء كان الموظف ينتمي إلى البنية المركزية للولاية أو إلى هيئة عمومية محلية إدارية فإنهم يخضعون للجان المنشئة لدى الوالي.

ج- الموظفون المنتمون لأسلاك نوعية مصنفة في سلم أقل من 13 والمعينون لدى مجلس الولاية:

مثل مفتشو ومراقبو الضرائب ومراقبو الأسعار....إلخ، تختص بهم اللجنة المنشئة لدى مدير مجلس الولاية المعني.

وتجدر الإشارة إلى أن المنشور رقم 01 المؤرخ في 27 فيفري 1986 المتعلق بتطبيق التعليمات رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984، قد نص على أن الآراء التي تبديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الولائية في إطار الصلاحيات الممنوحة لها³ طبقا للمادة 09 من المرسوم رقم 84-10 تجسد بإعداد قرار إما على مستوى المحلي بالنسبة للأسلاك التي يشرف على تسييرها الوالي وإما مستوى الوزارة المعنية بالنسبة للأسلاك المشار إليها في المادة 05 من نفس المرسوم.

1/ المادتين (29) و(30): المرسوم 84 - 10، مرجع سابق.

2/ المنشور رقم 01 - 86: المؤرخ في 27/02/1986، المتعلق بتطبيق التعليمات رقم 20، مرجع سابق.

3/ المادة (09): المرسوم 84 - 10، مرجع سابق.

إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنبثقة على تجميع أسلاك قليلة العدد إذا كان عدد الموظفين السلك لا يبرز إنشاء لجنة متساوية الأعضاء فيتعين اللجوء إلى تجميع عدة أسلاك طبقاً للمادة 02 من المرسوم 84-10، وإذا كانت الأسلاك الممثلة في اللجنة أنشئت في إطار التجمع تابعة لعدة مديريين للمجلس التنفيذي فيتعين الحاق هذا المجلس بالمديرية التي يكون موظفوها ممثلين أكثر،¹ ولتسهيل سير اللجان الإدارية المختصة تجاه موظفي الإدارة العامة التابعين للأمانة العامة يجب الحاق المعينين بالمجلس المختص الموجود بإحدى مديريات المجلس التنفيذي كلما سمح بذلك عدد الأعوان التابعين لهذه المديرية (مديرية التربية، مديرية الصحة،).

والسؤال الذي يتبادر إلى الأذهان:

- ما هو الوضع بالنسبة للبلديات؟

في هذا الإطار تنص المادة 13 من الأمر 66-133 المذكورة سابقاً، على أنه تشتمل البلديات والولايات غير؟ أن المرسوم 84-10 والتعليم رقم 20 الانفي الذكر ها وسكتا ولم يتضمن أحكام خاصة تتعلق باللجان المتساوية الأعضاء على مستوى البلدية، والمعمول به في الواقع هو وجود هذه اللجان على مستوى البلدية برئاسة رئيس المجلس الشعبي البلدي أو نائب عنه.

ثانياً: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية

تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالإدارة المركزية بقرار من الوزير المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويعين ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية بموجب قرار من الوزير المعني خلال 15 يوماً الموالية للإعلان النتائج انتخاب ممثلي الموظفين² ومما تجدر الإشارة إليه أنه يكون في الإدارات المركزية الاعوان الذين ينتمون إلى سلك واحد من اختصاص لجنة واحدة متساوية الاعضاء، ويمكن عند الحاجة تكون لجنة واحد متساوية الأعضاء مشتركة بين عدد أسلاك الموظفين³ حسب الشروط المحددة في المادة 02 من المرسوم 84-10 .

1/ المادة (02): المرسوم 84 - 10، مرجع سابق.

2/ المادة (27): نفس المرجع.

3/ نجية شوارفي وسمية شوارفي: مرجع سابق، ص 63.

الفرع الثاني: على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية

على غرار المصالح الخارجية بالولاية تنشأ على مستوى المؤسسات العامة المحلية، لجان خاصة بالأسلاك النوعية للمؤسسة، كما تحدث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة، حسب السلك أو مجموعة الأسلاك، كما سمح العدد بذلك، وفي حالة عدم توفر العدد الكاف لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة أي أقل من 10 أعوان على الأقل، فإن الاختصاص في نظر في شؤونهم، يعود إلى اللجان التي تتعقد على مستوى الإدارة المركزية، والجدير بالملاحظة أن اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية أو لمؤسسات العامة الوطنية، تنشأ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في حين تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات الوطنية المحلية بمقتضى قرار يتخذه الوالي، بعد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.¹

المطلب الثاني

سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعمل اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء على حل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين عن طريق الدورات التي تعقدتها إضافة إلى المحاضر الناتجة عن مداولاتها.

ومن أجل أن تمارس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عملها، وجب عليها تنظيم أمورها داخليا قبل مباشرتها لمهامها من أجل السير الحسن، وذلك بوضع النظام الداخلي لها عن طريق التصويت بالأغلبية، ويمكن أن يخضع إلى تعديل بمدولة اخرى وفي حالة تحديد اللجان لا يلغى النظام الداخلي، إلا إذا حدد هذا النظام في مضمونه مدة سيرانه وحسب المرسوم 84-10 تعد كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء نظامها الداخلي² ثم تعرضه على الوزير أو الوالي المعني للموافقة عليه، ويتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة غير عضو فيها، ويمكن تعيين أحد ممثلي الموظفين في اللجنة لممارسة مهام كاتب مساعد.³

1/ سعيد مقدم: مرجع سابق، ص 367.

2/ أنظر ملحق رقم: 01

3/ المادة (12فقرة 1، 2، 3): المرسوم 84-10، مرجع سابق.

كما نص الأمر 03-06 على إعداد نظام داخلي نموذجي تعتمد عليه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لممارسة مهامها، يصدر عن طريق التنظيم،¹ ونص المرسوم 10-84 على أن يعلم الوزير أو الوالي المعني كاتب الدولة للتوظيف العمومية والاصلاح الإداري بأية صعوبة تعترض عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.²

الفرع الأول: الدورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

لدراسة المسائل والأوضاع الفردية للموظفين تعقد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دورات.

حيث نصت المادة 13 من المرسوم 84 على أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تجتمع مرتين في السنة على الأقل مهما يكون الأمر حيث يعرض رئيس كل لجنة متساوية الأعضاء جميع المسائل الداخلية في اختصاصاتها، كما تعرض هذه المسائل عليها بطلب مكتوب يوقعه على الأقل نصف عدد ممثلي الموظفين أو بطلب من الإدارة أو المعنيين أنفسهم.³

وتجتمع باستدعاء من رؤسائها وتشير إلى أنه تتراأس اللجان السلطة التي تنصب لديها غير أنه يمكن للرئيس في حالة وقوع مانع له أن ينوب عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي.⁴

ونشير إلى أنه من الأفضل أن تتم رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالتناوب بين ممثل الإدارة وممثل الموظفين الأكثر أقدمية، وذلك لتوفير الحياد خاصة أنه في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس، كما يمكن أن تجتمع اللجنة بطلب كتابي من 1/3 أعضائها الدائمين على الأقل.⁵

1/ المادة (73): الأمر 03-06، مرجع سابق.

2/ المادة (18): المرسوم 10-84، مرجع سابق.

3/ المادة (14): نفس المرجع.

4/ المادة (11): نفس المرجع.

5/ المادة (13): نفس مرجع.

الفرع الثاني: المداولات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ليست علنية، نصت المادة 19 من المرسوم 84-10 على أنه لا تصح مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها وفق للمرسوم 84-10 والنظام الداخلي للجنة، ويتعين أن يحضر اجتماعات اللجنة ثلاث أرباع عدد أعضائها على الأقل، وإذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال 8 أيام الموالية¹ وعندئذ يصح اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها.

وتجتمع اللجنة في جمعية عامة (أي جميع الأعضاء)، إلا إذا عرضت عليها اقتراحات النقل والمسائل المتعلقة بالتأديب فينداول بشأنها الأعضاء الدائمون، وإن اقتضى الأمر أخلافهم يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف المعني وكذلك العدد المساوي من ممثلي الإدارة² ويتم اتخاذ القرار من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالاقتراع السري، ويجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة، وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا ما عدا في التأديب حيث تكون العقوبة المتخذة نقل مباشرة عن العقوبة المقترحة، ويحرر محضرا إثر اجتماع³.

يجب على الإدارات أن توفر للجان جميع الوثائق والوسائل المادية والأوراق اللازمة لممارسة عملها قانونيا، ويجب على الأعضاء الالتزام بالسر المهني أثناء تأدية عملهم واطلاعهم على الوثائق والوقائع بحكم صفتهم، وكل مخالفة لهذا الواجب يترتب عليها إبعادهم من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء زيادة على العقوبات التأديبية التي يمكن أن تلحقهم طبقا للتنظيم المعمول به⁴.

1/ ياسين قوتال: الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير، شعبة قانون الإداري والمؤسسات الدستورية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2005، ص 62.

2/ المادة (16): المرسوم 84-10، مرجع سابق.

3/ المادة (12) فقرة 1، 2، 3): نفس المرجع.

4/ المادة (18): المرسوم 84-10، مرجع سابق.

خلاصة الفصل الأول

وفي الأخير نخلص إلى القول بأن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية ثم استحداثها على مستوى الوظيفة العمومية، بموجب الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة وتتكون من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، يعين ممثلي الإدارة بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني خلال 15 يوما الموالية للإعلان النتائج انتخاب ممثلي الموظفين.

وتمارس مهامها لعهددة 3 سنوات وتكون قابلة للتجديد أو التمديد أو التقصير، وفي بعض الأحيان ولأسباب جدية يتم حل تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

وقد نظمها المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

فقد تنشأ اللجان على مستوى الإدارات المركزية، والجماعات المحلية، والمؤسسات ذات الطابع الإداري، فتنشأ بموجب قرار من الوزير المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، أما على مستوى الإدارة المحلية فهي تنشأ بموجب قرار من الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أما بالنسبة لسير عملها فيتم عن طريق إجتماعها مرتين خلال السنة وتكون مداولاتها ذات طابع سري.

إلا أن المرسوم 84-10 مؤرخ في 04/01/1984 لم يعد يساير المقتضيات الجديدة خاصة بعد صدور المرسوم التنفيذي 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين، وأعاون الإدارة المركزية، والولايات و البلديات، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وتخول السلطات المحلية صلاحية تسيير الحياة المهنية الخاصة بالأعوان الموضوعين تحت سلطتهم لذا وجب تعديله وتخويله صلاحية إنشاء لجنة متساوية الأعضاء للسلطة التي لها صلاحية التعيين داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

الفصل الثاني:

الإطار الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء و طبيعة آرائها

مما سبق تناوله يمكن القول أن المشرع قد أخذ بالنظام التأديبي الشبه القضائي الذي يقوم على إشراك هيئات أخرى في مهمة التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية قبل إصدار القرار التأديبي و من بين هذه الهيئات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

لقد حددت المادة 64 من الأمر 03_06 اختصاصات هذه اللجان و المتمثلة في متابعة مسار الحياة الوظيفية للموظفين العموميين في الإدارة المعنية وعلى رأسها اجتماعها كلجنة ترسيم للموظف العمومي, واجتماعها كمجلس تأديبي لاتخاذ القرار التأديبي بشأن الموظف العمومي إذا ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة و الرابعة.

و هذا ما يقودنا إلى التساؤل حول الطبيعة القانونية للآراء الصادرة عنها, هل تكتسي صفة القرار الإداري؟

سنجيب على هذا التساؤل من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المبحث الأول

اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تختص هذه اللجان النظر في المسائل الضرورية التي تخص الموظفين مثل: النقل، الترقية، اجراءات التأديب، الاستيداع، ويجب على الإدارة أن توفر لهذه اللجان جميع الوسائل المادية والوثائق والأوراق اللازمة لممارسة مهامها قانوناً،¹ كما عليها تطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المرسوم 85-59 لكل من يفش الأسرار بسبب عضويته في اللجنة ويبعد منها.

وهناك نوعين من الاختصاصات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء منها استشارية واخرى الزامية.

المطلب الأول

اختصاصات اللجنة ذات الطابع الاستشاري

عرف الدكتور بوضياف أحمد الاستشارة التأديبية على أنها: "هي بمثابة صمام أمان يكفل إخاذ القرارات الإدارية بدون عوائق، وأرضية صلبة للنقاش والحوار المستمر وتحاشي تصارع المصالح واستبدال القرار التسلطي بقرار تفاوضي".²

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مؤهلة كلما طلب منها أن تعطي رأي استشاري في المسائل التالية:

- تمديد فترة التريص.
- الترقية في الدرجة أو الرتبة.
- الانتداب التلقائي والنقل الاجباري.
- الاحالة على الاستيداع لا سباب شخصية.
- رفض قبول الاستقالة.³

1/ المادة (18): المرسوم 84-10، مرجع سابق.

2/ أحمد بوضياف: مرجع سابق، ص 89.

3/ كمال رحماوي: مرجع سابق، ص 141.

وفي هذه المسائل فإن السلطة الرئاسية ملزمة باستشارة اللجان الادارية المتساوية الأعضاء في مجال العقوبات من الدرجة الثانية، وإلا تعرضت قراراتها التأديبية للإلغاء حتى ولو لم تكن مقيدة بالالتزام برأي هذه الجهة.

الفرع الأول: استشارة في المسائل الفردية

تهتم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بشؤون الموظفين بدا بفترة التربص ومرورا بالترقية، كما تختص وتنتشر بشأن الأوضاع الأساسية للموظف العام كالانتداب، النقل، الاحالة على الاستيداع، وأخيرا انتهاء العلاقة الوظيفية عن طريق الاستقالة.

أولا: تمديد فترة التربص

يخضع الموظف العام لفترة تربص قبل ترسيمه، وذلك للتأكد والتحقق من كفاءته وصلاحيته لشغل الوظيفة قبل ترسيمه، واطفاء صفة الموظف العام عليه.¹

وتنص المادة 83 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العم للوظيفة العامة على أن يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص، غير أنه يمكن أن تنص القوانين الاساسية الخاصة، ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة،² ويجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبة قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل الوظيفة.³

ويعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها يتم:

- إما ترسيم المتربص في رتبة.
- وإما اخضاع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط.
- وإما تسريح المتربص دون اشعار مسبق أو تعويض.⁴

1/ كمال رحماوي: مرجع سابق، ص116.

2/ المادة (83): الأمر 06-03، مرجع سابق.

3/ المادة (84): نفس المرجع.

4/ المادة (85): نفس المرجع.

ويتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.¹

وفي الأخير نشير إلى أن المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص تخضع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

ثانيا: الترقية في الدرجة أو الرتبة

يرتبط مفهوم الترقية عموماً بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني وهو تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقاً لمناهج ملائمة غالباً ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو الرتب أو إلى منح الأوسمة الشرفية والمكافآت.²

1- تعريف الترقية

لقد تعددت التعريفات بشأن الترقية:

فيقصد بالترقية من الناحية الإدارية السليمة اختيار أكفأ للموظفين و أصلحهم لتولي وظائف ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية والسلطة في التنظيم الإداري للوحدة، على أن يتمتع الشخص في هذه الحالة بمزايا مادية أفضل مما كان يتمتع بها في وظيفته السابقة، وتعتبر الترقية من أهم الأمور يعد الأجر بالنسبة للموظف.³

كما عرفها الدكتور فؤاد العطار بأنها: "لفظ يعمد به كل ما يطرأ على العامل من تغيير في مركزه القانوني ويكون من شأنه تقديمه وتمييزه على أقرانه، وبذلك يعني بالترقية نقل العامل من فئته الوظيفية الحالية إلى الفئة الوظيفية التي تليها مباشرة إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك".⁴

كذلك عرفها الدكتور عمار عوابدي على أنها:

1/ المادة (86): الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

2/ سعيد مقدم: مرجع سابق، ص 245.

3/ محمد أنس قاسم جعفر: الوسيط في القانون العام أسس وأصول القانون الإداري، مطبعة أخوان مورا فتلي، 1984/1985، ص 354.

4/ فؤاد العطار: القانون الإداري، دار النهضة العربية، مصر، دون سنة، ص 458.

عملية إدارية فنية قانونية تنقل وترفع عامل عام في نطاق المبادئ والأساليب والطرق والإجراءات القانونية واللائحة المقررة، من وظيفة أو منصب عمل أدنى إلى وظيفة أعلى درجة في سلم التدرج الإداري الوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة.¹

2- أنواع الترقية

استنادا إلى الأمر 06-03 نجده قد أخذ بنوعين من الترقية هما:

الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، وهو ما سنتعرض إليه كما يلي:

أ- الترقية في الدرجات

نصت المادة 34 من الأمر 66-133 على أن تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب، وهي مرتبطة في أن واد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام.

كما نجد الأمر 06-03 حدد المقصود بالترقية في الدرجة فتتمثل هذه الأخيرة في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الطرق التي يحددها التنظيم.²

ب- الترقية في الرتبة

يقصد بالترقية في الرتب تقديم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية: - على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا على الشهادات المطلوبة خلال مسارهم المهني.

- بعد تكوين متخصص.

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية

الأعضاء من بين الموظفين يثبتون الاقدمية المطلوبة.³

1/ عمار عوابدي: مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص314.

2/ المادة (106): الأمر 06-03، مرجع سابق.

3/ المادة (107): نفس المرجع.

وتجدر الإشارة إلى أن قائمة التأهيل أو جدول الترقية يعد سنويا من قبل الادارة ويقدم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تدرسه وتبث فيه.

لاحظ أن الهدف من عرضه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يأتي من باب رقابة هذه الأخيرة على السلطة المختصة بالتعيين، إذا من حقها طلب إعادة النظر في النقط المرقمة أو الاستماع إلى المعنيين.¹

وأخيرا فإن اعداد جدول الترقية دون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجعل قرارات الترقية مشوبة بعيب من عيوب الشكل وتعرضه للإلغاء.

ثالثا: الانتداب التلقائي والنقل الاجباري

يمر الموظف العام أثناء أداء مهامه بوضعيات أساسية منها الانتداب والنقل الاجباري، وتتدخل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في كل وضعية من الوضعيات السابقة.

ويعرف الانتداب: طهو وضع الموظف الدائم الذي أعفى مؤقتا من مهام وظيفته الأصلية وأسندت إليه مهمة أو وظيفة أخرى، على أن يحتفظ في الراتب والتدرج والترقية والتقاعد من إدارته الأصلية".²

1- الانتداب التلقائي

عبر الأمر 133/66 عن الانتداب بمصطلح اللاحق، وقد عرفه على أنه الحالة التي يكون فيها الموظف خارج اطاره الأصلي مع مواصلة الاستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد.³ يقرر الانتداب التلقائي بناء على طلب الموظف كما يمكن تقريره تلقائيا بصفة استثنائية في حالة الضرورة القصوى التي تطلبها المصلحة بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة على أن تكون الوظيفة الجديدة متساوية على الأقل للوظيفة القديمة.⁴

1/ مصطفى الشريف: أعوان الدولة ، الشركة الوطنية للنشر، الجزائر، 1981، ص134.
2/ فوزي حبيش: الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1991، ص279.
3/ المادة (41): الأمر 66-133، مرجع سابق.
4/ المادة (42): نفس المرجع.

وقد نصت المادة 101 من المرسوم 84-59 على أن يتم الانتداب لمدة دنيا قدرها ستة أشهر ومدة قصوى قدرها 5 سنوات بناء على مقرر تتخذه الهيئة المستخدمة الأصلية ووافق عليه:

- بقرار من الوزير المعني أو الوزيرين المعنيين بالنسبة للمؤسسات أو الهيئات العمومية الوظيفية.
- بقرار من الوالي بالنسبة إلى المؤسسات والهيئات العمومية المحلية .

وبالتالي فإن الانتداب يعني حالة نشاط للموظف الذي يدعى لممارسة وظيفة في هيئة أو مؤسسة غير مؤسسة المستخدمة

وعليه فإن انتداب الموظف لأداء عمل الوظيفة المنتدب إليها لا يعتبر تعينا فيها، وإنما هو إجراء مؤقت ويستمر الموظف المنتدب في الاستفادة ضمن مؤسسة الأصلية من حقوق الأقدمية، الترقية، التقاعد.

كما أن المادة 134 من الأمر 06-03 قد حدد حالات انتداب الموظف بقوة القانون وذلك لتمكينه من ممارسة.

- وظيفة عضو في الحكومة.
- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية.
- وظيفة عليا للدولة أو منصب عالي في المؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.
- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.
- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.
- تمثيل الدولة في المؤسسات أو هيئات دولية.
- متابعة تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

كما يمكن إن يكون الانتداب بطلب من الموظف.¹

1/ المادة (135): الأمر 06-03، مرجع سابق.

غير أنه وبالرجوع إلى المرسوم 84-10 وبالتحديد في المادتين 9 و 10 نجد أنه نص على أن استشارة اللجنة الإدارية اجبارية في حالة الانتداب التلقائي الذي يعترض عليه الموظف ويكتسي الرأي الذي تدلي به اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة طابعا الزاميا، كما تستشار اللجنة اجباريا فيما يخص الادراج في أحد أسلاك الانتداب غير أن رايها غير ملزم للإدارة،¹ وهو مالم يتعرض إليه الأمر 03-06 الذي نص على أن الانتداب يكون بقرار فردي من السلطة المؤهلة ولم يشر إلى استشارة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء.

2-النقل الإجمالي

يقصد بالنقل الاجباري نقل الموظف لصالح المرفق العام، فلا يجوز نقل الموظف العام تلقائيا إلا لدواعي المصلحة العامة والمحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام و اطراد.²

اعتبرت المادة 124 من المرسوم 85-59 النقل الإجمالي عقوبة من الدرجة الثالثة وكذلك الأمر 06 - 03 فقد نص على أن النقل الاجباري عقوبة من الدرجة الثالثة.

وقد نصت المادة 53 من الأمر 66-133 على أنه " يمكن تقرير الانتقالات تلقائيا عندما تطلب الضرورات المصلحة ذلك ففي هذه الحالة يجب الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ القرارات ".³

كما نصت المادة 120 من المرسوم 85 - 59 على أن النقل التلقائي يتم إذا تطلبت ذلك ضرورات الخدمة، وفي هذه الحالة تستشار اللجنة المتساوية الأعضاء وجوبا، ولو بعد صدور القرار ويفرض رأي اللجنة على السلطة التي اتخذت قرار النقل.⁴

كما نصت على ذلك الأمر 06 - 03 في المادة 158 على أنه يمكن نقل الموظف اجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل، ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل.

1/ المادة (9) و (10): المرسوم 84-10، مرجع سابق.

2/ كمال رحماوي: مرجع سابق، ص118

3/ المادة (53) : الأمر 66-133، مرجع سابق.

4/ المادة (120): المرسوم 85-59، مرجع سابق.

قد يعترض الموظف الذي تم نقله ولا يلتحق بمنصب عمله ما يجعله في وضعية اهمال التي تسمح للإدارة بفصله وهذا ما جاء في المادة 184 من الأمر 06 - 03 التي نصت على " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب بعد الإعذار".¹

وقد جاء في قرار مجلس الدولة بتاريخ 2000/11/06 في قضية (د ل) ضد مديرية التربية والتعليم بمستغانم حال فصله في القضايا الإدارية المتضمن الحكم بعدم قبول الدعوى المتعلقة بنقل أستاذة تعليم متوسط اجباريا، أن نقل الاستاذة إلى إكمالها أخرى كان اجباريا ودون رغبتها ومشاركتها في حركة النقل السنوية، كما أنها لم ترتكب أي خطأ تأديبي يستوجب نقلها لذا وجب ابطال قرار النقل، وإعادة المستأنفة إلى منصب عملها الأصلي.

إن النقل الذي قد يلجأ إليه من طرف الإدارة دون تسجيل في جدول النقل يتم بتوافر شرطين هما:

1- أن تطلب ذلك ضرورة الخدمة

2- وجوب استشارة لجنة الموظفين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وجوبا حتى بعد صدور قرار النقل، ويكون رأي هذه الأخيرة وجوبيا تلتزم الإدارة بتطبيقه، فإذا قامت الإدارة بإصدار قرار نقل موظف وادعت في ذلك ظروف معينة مجسدة لضرورة المصلحة، فإن عليها استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد ذلك وإذا أصدرت اللجنة رأيا مخالفا فعلى الإدارة احترام هذا الرأي وسحب قرار النقل، وإلا كان قرارها مشوبا بعيب مخالفة القانون، وكذا بعيب الشكل، ويكون خاضعا لدعوى تجاوز السلطة (دعوى الالغاء) أمام الجهة القضائية المختصة.²

لكن في حالة عدم أخذ الإدارة برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو لم تقم بالاستشارة القبلية أو البعدية للجنة فإن قرارها يكون مشوبا بعيب الاجراءات حيث تكون بصدد عيب الإجراءات كلما خالفت الإدارة إحدى القواعد المنظمة لإجراءات اعداد القرارات الإدارية والتي تهدف إلى تنوير السلطة المختصة

1/ المادتين (158) و(184): الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

2/ أ ت ملويا لحسين بن شيخ: المنتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 259-263.

وتجدها في بعض الحالات بمثابة الضامن لاحترام أكثر لحقوق ومصالح الأشخاص، ومن بين أهم عيوب الإجراءات عدم استشارة الهيئات الجماعية كلجنة الموظفين عندما ينص ذلك القانون.¹

رابعا : الاحالة على الاستيداع لا سباب شخصية

الاستيداع هو حالة الموظف الذي يتوقف بصفة مؤقتة عند ممارسة وظائف وبالتالي عن الاستفادة بحقوقه في الترقية والتقاعد من غير أن تحول هذه الوضعية دون احتفاظه برتبة أي بصفة الموظف.²

كما يمكن تعريفه بأنه انقطاع الموظف عن عمله انقطاعا مشروعا لمدة محددة بموجب قرار صادر من السلطة الإدارية مع بقاءه خاضعا للرابطة النظامية للوظيفة العمومية.³

حيث يمكن أن يستفيد الموظف بطلب منه وبعد سنتين من الخدمة الفعلية من احالة على الاستيداع لأغراض شخصية لاسيما للقيام بدراسات أو انجاز أعمال بحث.

أما فيما يخص سلطة اتخاذ قرار الاحالة على الاستيداع بطلب الموظف فإنه تكرر وضعية الاحالة على الاستيداع بقرار فردي من السلطة المؤهلة⁴ لمدة دنيا قدرها 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف،⁵ ويتعين على السلطة المعنية بعد استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة أن تبلغ صاحب الطلب بقبولها أو رفضها في أجل أقصاه شهر واحد بعد استلام الطلب.⁶

وفي حالة عدم الالتحاق بالمنصب فإن الموظف في هذه الحالة يعتبر في وضعية اهمال للمنصب، فاستلام الموظف اعدارين للالتحاق بعمله وتوقيعه على الاشعار بالاستلام يجعل عناية غير شرعي، وبعد في حالة إهمال للمنصب مما يؤدي بالإدارة إلى اصدار قرار بالعزل.⁷

ويترتب عن الاستيداع مجموعة من الآثار يمكن اجماعها فيما يلي:

1/ أ ت ملويا لحسين: نفس مرجع، ص 350-352.

2/ هاشمي خرفي: مرجع سابق، ص 175.

3/ خلود كلاش د: مرجع سابق، ص 37.

4/ أنظر الملحق رقم 02

5/ سعيد مقدم: مرجع سابق، ص 271.

6/ هاشمي خرفي: مرجع سابق، ص 176.

7/ مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القرار رقم 010497 بتاريخ 20/01/2004 من مجلة مجلس الدولة، ص 172.

- 1- يوقف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات.
 - 2- يحتفظ الموظف بالحقوق التي اكتسبها في رتبة الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.¹
 - 3- يمنع الموظف من ممارسة نشاط صريح كما يمكن للإدارة أن تقوم بتحقيق للتأكد من ذلك.
 - 4- تطابق الاحالة إلى الاستيداع مع الأسباب التي أحيل الموظف من أجلها على هذه الوضعية.²
- ويعاد ادماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبة الأصلية بقوة القانون ولو زائدا عن العدد.³

خامسا: رفض قبول الاستقالة

عرفت المحكمة الإدارية العليا بمصر الاستقالة في حكم بتاريخ 1957/4/3 على أنها : "عملية إدارية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة، وتنتهي الخدمة بالقرار الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار.⁴

- وأيضا عرفها الدكتور خالد خليل الظاهر على أنها: "حق الموظف إذا ما رغب في ترك الوظيفة بإرادته وباختياره، وهذا ما يتفق مع مبدأ حرية العمل، غير أن الاستقالة الموظف قد تؤثر على سير المرفق العام بانتظام واطراد، ولهذا فقد حرص المشرع على تنظيم هذا الحق، لكي يوفق بين حق الموظف في الاستقالة والمصلحة العامة المتعلقة بالحفاظ على سير المرفق العام.⁵

كذلك الاستقالة هي طلب يطلب فيه الموظف عن آرائه الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

إذن هي وسيلة لإنهاء المهام، وحق معترف به للموظف.⁶

1/ كمال رحماوي: مرجع سابق، ص45.

2/ رشيد رحباني: دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجم للكتاب، 2012، ص72.

3/ المادة (152): الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

4/ فؤاد العطار: مرجع سابق، ص514.

5/ خالد خليل الظاهر: القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار المسيرة، الاردن، 1998، ص256.

6/ هاشمي خرفي : مرجع سابق، ص216.

كما تعرف بأنها تعبير الموظف عن إرادته صريحه ورغبته في ترك لعمل في الإدارة ولا ينتج عن هذا التعبير أثر إلا بموافقة الإدارة من تاريخ هذه الموافقة.¹

يجب أن تتم الاستقالة بطلب مكتوب من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع علاقته الوظيفية بالإدارة بصفة نهائية ويرسل الطلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.

غير أنه يمكن للسلطة المؤهلة اصدار القرار بقبول أو رفض الاستقالة في أجل شهرين كما أنه يمكن تأجيل الموافقة لمدة شهرين ابتداء من انقضاء الاجل الاول وتصبح الاستقالة مقبولة بصفة قانونية بمجرد انقضاء الأجل الأول.²

وتجدر الإشارة إلى أن الإدارة تكون ملزمة باستشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء من غير أن تكون ملزمة للأخذ برأيها، كما هو الحال عند استشارتها في تمديد فترة التربص ولانتداب والنقل الاجباري، اما بالنسبة إلى رفض قبول الاستقالة فإن الإدارة تكون ملزمة باستشارة، كما أنها تكون ملزمة برأيها ومقيدة بوجوب اتباعه.

وإذا رفضت السلطة لتي تمارس حق التعيين الاستقالة أو سكتت عنها بعد 3 أشهر من إيداع الطلب، فيسوغ للمعني رفع أمره إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تصدر رأيا معللا ثم تسلمه إلى السلطة التي تمارس حق التعيين.³

وأخيرا نشير إلى أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يخص رفض قبول الاستقالة يكتسي طابعا الزاميا.⁴

الفرع الثاني: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم

إن اكتساب صفة الموظف والدخول في علاقة قانونية أساسية مع الإدارة لا يتم إلا بعد صدور قرار الترسيم.⁵

1/ حمدي قبيلات حمدي: القانون الاداري، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، ص362.

2/ المواد(217 إلى 220): الأمر 06 - 03 ، مرجع سابق.

3/ المادة (66): الأمر 66- 133، مرجع سابق.

4/ المادة (10): المرسوم 84 - 10، مرجع سابق.

⁵/ Essaidtaib : droit de la fonction publique ; Ed itou- distribution Houma ; Alger ; 2005 ; p133.

يعرف الترسيم بأنه إجراء يتم من خلاله تثبيت المتربص الذي كانت فترة تجربته مجدية في رتبة أو منصب عمله،¹ ويتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السليمة، ويتوقف ذلك على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تبعا لإجراءات معينة ومحددة سلفا، وذلك بعد التسجيل في قائمة التأهيل للوظيفة. وهو إجراء ضروري تتبعه الإدارة المستخدمة يقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ويتمثل هذا الإجراء أساسا في :

- اعداد قائمة تضبط فيها أسماء وألقاب المؤهلين من الأعوان للترسيم تحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المشكلة كلجنة ترسيم.
- ارفاق القائمة بتقرير الرئيس السلمي أو بنتيجة الامتحانات المهنية والخبرة في ذلك بالقوانين الاساسية الخاصة بكل سلك.

والجدير بالذكر أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من مهامها دراسة وفحص استمارات نهائية التر비스 التي على ضوءها يتم البث سواء بترسيم العون ليكتسب عندئذ صفة الموظف الدائم في رتبة أو بتمديد فترة التر비스 لفترة مماثلة ولمرة واحدة، وإما بتسريحه نهائيا دون اشعار مسبق أو تعويض.

إن ما يميز الترسيم عن التعيين من الناحيتين القانونية والعملية هو أن الترسيم يجعل من الناحية القانونية العون في وضعية قانونية أساسية تنظيمية، وبالتالي يستفيد على إثرها من كافة الحقوق، وعن العون المتربص يخضع إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع ببعض حقوقهم مع مراعاة أحكام القانون الأساسي.

فالمتربص خلاف للموظف (المرسوم) لا يستفيد مثلا من الترقية في الدرجات ولا يحق له الترشح في انتخاب ممثلي الهيئات (منها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء).²

وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن هناك بعض الفئات من الموظفين يتم اعضاؤها من فترة التر비스 وبالتالي امكانية الترسيم المباشر للموظفين المنتمين لبعض الرتب التي تتطلب مؤهلات عالية.³

1/ المادة (4): الأمر 06-03، مرجع سابق.

2/ مقدم سعيد: مرجع سابق، ص215.

3/ ناصر لباء : الوجيز في القانون الإداري، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص58.

المطلب الثاني

اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذات الطابع التأديبي

قد يرتكب الموظف العام أثناء قيامه بأداء وظيفة أخطاء تأديبية تستوجب توقيع عقوبة عليه.

ومن خلال تفحص نص المادة 64 من الأمر 06-03 فإن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء يوكل لها اختصاص أصيل إثر اجتماعها كمجلس تأديبي للنظر في الخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف العمومي، وتقدير جسامته لتوقيع العقوبة التي تتناسب مع ذلك الخطأ،¹ وبالتالي لها دور في تأديب الموظف العام، وهذا ما سنحاول توضيحه.

الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية

السلطة التأديبية اصطلاح يعبر عن الجهة المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب، أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أوكل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية وذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانونا في حالة ثبوت ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها،² وتختلف الجهة التي تملك هذا الحق في التأديب من تشريع إلى أخرى باختلاف الأنظمة.³

ينعقد الاختصاص التأديبي لهيئة المجلس التأديبي بتقرير صادر عن السلطة الرئاسة يحدد ويوضح الوقائع المسندة إلى الموظف والظروف التي ارتكب فيها،⁴ ولا يكمن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة إلا بقرار مبرر، وبعد أخذ الرأي من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة.⁵

1/ خلود كلاش: مرجع سابق، ص 41.

2/ محمد ماجد الياقوت: شرح الاجراءات التأديبية، منشأة المعارف الاسكندرية، مصر، 2004، ص 52.

3/ مليكة صروخ: سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 1983، ص 36-37.

4/ سليم جديدي: سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011، ص 246.

5/ أنظر الملحق رقم 03

ومن هنا فإن المشرع الجزائري أوكل مهمة التأديب الوظيفي إلى مجلس تأديبية ذات طابع إداري تكون مستقلة عن الإدارة، وتصدر رأيا بحق الموظف المخالف، بحيث يكون مطابقا لهذا الرأي في بعض الدرجات العقوبة والبعض الآخر ملزم، وتمثل كمجالس التأديب وإن لم تكن محاكم قضائية بالمعنى الدقيق إلا أنه من حيث التشكيل يغلب عليها الصفة الإدارية¹.

ويصدر مجلس التأديب رأيا استشاريا ملزم للجهة الإدارية المختصة بالتأديب حيث لا يجوز للإدارة توقيع عقوبة العزل إلا بناء على رأي مطابقا من اللجنة الادارية متساوية الأعضاء.²

من الناحية المبدئية يجب على المجلس التأديبي البث في القضية المطروحة في أجل 45 يوما من يوم اخطارها، غير أنه تتقطع هذه المدة في حالة طلب فتح تحقيق تكميلي وللإشارة فإن هذا الإجراء جوازي، كما أن تداول المجلس التأديبي يكون في جلسات مغلقة.³

وللإشارة فإن القرار الصادر عن هذه السلطة بالإحالة قرار لا يقبل الطعن لتجاوز السلطة رغم كونه قرار له كل خصائص القرار الإداري.

الفرع الثاني: العقوبة التأديبية والسلطة المختصة بتوقيعها

أولا: تعريف العقوبة التأديبية

هناك من يرى أن العقوبات التأديبية هي الجزاء الذي يوقع على الموظف بسبب ارتكابه مخالفات أو أي اخلال بواجباته الوظيفية إيجابا أو سلبا في الوقت الذي لم تحدد فيه قوانين الوظيفة العامة المخالفات على سبيل الحصر، إلا أنها حددت العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، وهي عقوبات ذات طبيعة أدبية، مالية، مهنية.⁴

1/ خلود كلاش مرجع سابق، ص42.

2/ عامر ابراهيم أحمد الشمري: العقوبات الوظيفية، منشورات زين الحقوقية، ص115.

3/ خلود كلاش: مرجع سابق، ص 44.

4/ خالد خليل الطاهر: مرجع سابق، ص245.

كما عرفت القوبة التأديبية على أنها: "إيلاء مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقره المشرع على نحو مجرد، وتوقعه السلطة التأديبية بقرار إداري أو حكم قضائي، ويترتب على توقيعه الحرمان من بعض أو كل الحقوق الموظف العام.¹ بينما عرف الدكتور سعيد بوشعير العقوبة التأديبية على أنها:

" إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله إن العقوبة هدفها هو فعل على سلوك معين يعتبر معيباً من وجهة نظر المتطلبات النظامية المستقاة من القانون الوظيفي، وذلك بإجراء يوقع على الموظف المخطئ حتى لا يعود إلى فعله مرة أخرى ضماناً لحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، فضلاً على أنها من حيث الأثر تمثل طابع الألم النفسي والضرر لأنها تمس الموظف في مزاياه الوظيفية.²

ثانياً: أنواع العقوبات التأديبية

إن المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي العام لعمال المؤسسات والإدارات العمومية صنف العقوبات التأديبية إلى ثلاث درجات وذلك في المادة 124 كما يلي:

- الدرجة الأولى: الإنذار الشفوي، الإنذار الكتابي، التوبيخ، الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام.
- الدرجة الثانية: الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، الشطب من جدول الترقية.
- الدرجة الثالثة: النقل الإجمالي، التنزيل في الرتبة، التسريح، مع الإشعار المسبق والتعويضات.³

لكن الأمر 06 - 03 قسم المشرع العقوبات التأديبية إلى أربع درجات في نص المادة 163 منه :

"تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات:

1/ محمد ماجد الياقوت: مرجع سابق، ص 58.

2/ سعيد بوشعير: النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 66 - 133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 94.

3/ المادة (124): المرسوم 85 - 59، مرجع سابق.

- الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.
- الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.
- الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين¹، النقل الإجباري.
- الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح².

نلاحظ أن المرسوم 85 - 58 قد صنف العقوبات بسيطة والآخرى ضارة تمس الموظف، فالعقوبات الدرجة الأولى هي عقوبات أدبية لا تؤثر على المسار المهني للموظف بينما عقوبات الدرجة الثانية فيها نوع من الصرامة غير أن عقوبات الدرجة الثالثة تؤثر بشكل كبير على مسار المهني للموظف.

أما الأمر 06 - 03 نلاحظ أن هذا التصنيف جديد بالنسبة لما سبقه من التصنيفات حيث قسم العقوبات التأديبية إلى درجة رابعة تشمل العقوبات أدبية وأخرى تمس المسار المهني للموظف توقع هذه العقوبات على الموظف المذنب حسب جسامة الخطأ التأديبي الذي ارتكبه.

ثالثاً: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في توقيع العقوبات التأديبية

بالرجوع إلى نص المادة 125 من المرسوم 85 - 59 فإنه تقرر السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب، دون استشارة لجنة الموظفين مقدماً، وأنه تقرر أيضاً عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب ويمكن للموظف الذي يتعرض لهذه العقوبات أن يرفع قضية خلال الشهر الذي يلي صدور المقرر إلى لجنة الموظفين لتعطي رأياً في ذلك.³

غير أن رأي هذه اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء غير ملزم للإدارة.

فما هو الهدف إذا من عرض القضية على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد أن تكون الإدارة قد أخذت قرارها التأديبي، بينما عقوبات الدرجة الثالثة تقررها السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد موافقة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

1/أنظر الملحق رقم 04،

2/ المادة (163): الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

3/ المادتين (125) و (126): المرسوم 85 - 59، مرجع سابق.

وقد نصت المادة 10 من المرسوم 84 - 10 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيها وتنظيمها وعملها، على أن الآراء التي تدلي بها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تكتسي طابعا الزاميا عندما تتعلق العقوبة بالتنزيل في الرتبة أو الدرجة أو الإحالة على التقاعد تلقائيا، والتسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو الغاؤها.

لكن بعد صدور الأمر 06-03 أصبح اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يمتد إلى عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة.¹

وقد نص الأمر 06-03 على أنه: في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا.²

كما تنص المادة 64 من المرسوم 82 - 302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية على أنه يمنع تسليط العقوبة التأديبية على الموظف بعد مرور أكثر من 3 أشهر على معاينة الخطأ المرتكب.³

ويجب تبليغ الموظف باستدعاء يحدد تاريخ ساعته ومكان جلسة المجلس التأديبي، ويجب أن يبلغ الموظف بتاريخ مثوله قبل 15 يوما على الأقل بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام.⁴

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية للآراء الصادرة عن اللجان والطعن فيها

تقوم السلطة الإدارية باستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك فيما يتعلق بالأوضاع الفردية للموظفين، فتصر هذه الأخيرة آراء تثير اشكالية طبيعة هذه الآراء وهل تقبل الطعن فيها؟.

1/ المادة (165) : الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

2/ المادة (173): الأمر 06-03، مرجع سابق.

3/ المادة(64): "لا يمكن أن تسلط العقوبة التأديبية على العامل بعد مرور أكثر من ثلاثة أشهر على معاينة الخطأ المرتكب"، مرسوم 82- 302، المتضمن كيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، المؤرخ في 1982/9/11

4/ المادة (168فقرة2): الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

المطلب الأول

طبيعة الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يعتبر اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أعمال استشارية بحتة تنحصر في مهمة تقديم الرأي والاقتراحات بخصوص الأوضاع القانونية للموظفين إذا طلب منها.¹

ولكن ما ثير الاشكالية هو ما مدى الزامية الآراء التي تصدرها هذه اللجان الادارية. وهل تعتبر قرارات إدارية؟.

هذا ما سنتعرض إليه من خلال التطرق إلى القرار الإداري وخصائص ومدى توفر هذه الخصائص في آراء اللجان الصادرة منها؟.

الفرع الأول: مفهوم القرار الإداري

عرفه الدكتور محمد الصغير بعلي بأنه:

"العمل القانوني الانفرادي الصادر عن مرفق عام والذي من شأنه احداث أثر قانوني تحقيق المصلحة العامة."²

كما يعرف الدكتور محمد أنس قاسم على أنه:

"اعلان الإدارة عن اراءها الملزمة، بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح يقصد انشاء أو تعديل أحد المراكز القانونية يكون ممكنا وجائزا قانونيا، وكان الهدف منه تحقيق المصلحة العامة."³

الفرع الثاني: خصائص القرار الإداري

من التعاريف السابقة يمكن استخلاص الخصائص التي يتمتع بها القرار الإداري

1/ أحمد بوضياف: مرجع سابق، ص281.

2/ محمد الصغير بعلي : القرارات الإدارية، دار العلوم، عناية، الجزائر، 2005، ص8.

3/ محمد أنس قاسم جعفر: الوسيط في القانون العام، مرجع سابق، ص248.

أولاً: القرار الإداري تعبير إرادي

أي أنه حتى تكون أمام قرار إداري يجب أن تفصح الإدارة عما تبطنه بأي شكل من الأشكال، فالإفصاح أمر وجوبي لميلاد القرار الإداري وبدونه لا يظهر عنصر الإرادة، لذا وجب على الإدارة أن تعلن عن إرادتها.¹

ثانياً: القرار الإداري صادر عن جهة إدارية

إن القرارات الإدارية صادرة بصورة عامة عن مرافق عامة، سواء كانت أجهزة وهيكل السلطة الإدارية أو المؤسسات العامة، أي الأجهزة والتنظيمات القائمة في إطار السلطة التنفيذية. وبالتالي تستبعد من دائرة القرارات الإدارية تصرفات كل من السلطات الأخرى غير التنفيذية، كتصرفات السلطة التشريعية والقضائية،² وهذا في اختصاصها التشريعي والقضائي.

ثالثاً: القرار الإداري يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة

حتى يعتبر تصرف الإدارة العامة قراراً إدارياً يجب أن يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة حينما تمارس صلاحياتها القانونية،³ أي لا تشترك إرادة أخرى مثل إرادة الموظف أو إرادة المتعامل معها أثناء إصدار قراراتها الإدارية.

رابعاً: القرار الإداري يحدث أثراً قانونية

يشترط لاعتبار العمل الإداري قراراً إدارياً أن يكون نهائياً، أي أن يحدث أثراً قانونياً معيناً سواء بإنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل مركز قانوني قائم من قبل أو الغاؤه.⁴

1/ عمار بوضياف: القرار الإداري، دراسة تشريعية قضائية فقهية، دار الجسور، الجزائر، 2007، ص 17.

2/ عمار بوضياف: نفس المرجع، ص 23.

3/ محمد الصغير بعلي: مرجع سابق، ص 15.

4/ فؤاد العطار: مرجع سابق، ص 614.

الفرع الثالث: مدى اعتبار آراء اللجان قرارات إدارية

كما سبق وأن تطرقنا فإن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تصدر آراء استشارية وقد جعل المشرع استشارة اللجنة أمراً إلزامياً.

لذا سنتطرق إلى طبيعة رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

أولاً: موقف المشرع قبل صدور الأمر 06 - 03

بالرجوع إلى نصوص المواد 126، 127، 125 من المرسوم 85 - 59 نلاحظ نقطتين هامتين:

- تقرر السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبات الدرجة الأولى دون استشارة لجنة الموظفين أما العقوبة من الدرجة الثانية للموظف حرية رفع قضيته للجنة لإبداء رأيها في العقوبة المسلطة عليه.
- أما بالنسبة للعقوبة من الدرجة الثالثة فيجب على السلطة التأديبية الأخذ برأي لجنة الموظفين إلزامياً، وهذا ما نفهمه بمفهوم المخالفة للمادة 127 التي تنص على:
- "تقرر السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبات من الدرجة الثالثة، بعد موافقة لجنة الموظفين".¹

ثانياً: موقف المشرع بعد صدور الأمر 06 - 03

من خلال نص المادة 165 من الأمر 06 - 03 التي تنص على:

"تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة".²

يتضح أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأي استشاري فقط لأكثر ولا أقل، وبالتالي لا ترتقي الآراء الاستشارية إلى مرتبة القرارات الإدارية كونها تقتصر إلى أهم خاصية للقرار الإداري ألا وهي إحداث آثار قانونية فهي لا تتمتع بالطابع التنفيذي والنهائي.

1/ نجية شوارفي و سمية شوارفي: مرجع سابق، ص 65.

2/ المادة (165): الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

وبالتالي فإن رأي اللجنة المتساوية الأعضاء هو اجراء الزامي على السلطة التأديبية قبل توقيع العقوبة على الموظف.¹

المطلب الثاني

مدى خضوع آراء اللجان إلى الطعن

تعرضنا سابقا إلى أن آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء استشارية لا تقبل الطعن، أما آراء اللجان بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة والتي تكون آراءها فيها الزامية فإنه يمكن الطعن فيها وذلك بعد صدور القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

بحيث يكون الطعن فيها إداريا أو أمام لجنة الطعن المختصة أو يكون أمام القضاء.

الفرع الأول: الطعن الإداري

لقد أقر المشرع الطعن الإداري ضمانا إدارية للموظف بالغة الأهمية والمتمثلة في حق الأخير في تقديم التظلم الإداري إلى السلطة المختصة التي تملك صلاحية النظر في الطعون ضد القرارات التأديبية.

أولا: تعريف التظلم الإداري

لم يعطي المشرع الجزائري تعريف للتظلم الإداري وهذا ما فسح المجال أمام الفقهاء لإعطاء تعاريف كل بحسب وجهة نظره.

حيث عرفه أحمد محيو بقوله: "أن المراجعة الإدارية المسبقة تشكل عنصرا من عناصر الإجراءات الإدارية القضائية تستهدف حل النزاع دون تدخل القاضي ولا يتم تحريك الإجراءات القضائية إلا بعد فشل تلك المراجعة الإدارية".²

كذلك الدكتور مسعود شيهوب عرفه بالقول: "أن التظلم الإداري ذو طابع إداري يوجه إلى الإدارة التي تتولى دراسته، وغالبا ما تكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة وبدون مناقشة حضورية، وليس للتظلم

1/ نجية شوارفي وسمية شوارفي: مرجع سابق، ص 66.

2/ أحمد محيو: المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون السنة، ص 78.

شكلا إلا الشكل الكافي، وهو في عمومها عبارة عن نوع من الشكوى أو الاحتجاج ضد تصرف الإدارة، ويمكن أن يتعلق بالوقائع أو بالقانون أو بهما معا والمهم أن يكون واضحا".¹

ثانيا: أنواع التظلم الإداري

يكون التظلم أو الطعن الإداري أمام السلطة الإدارية مصدرة القرار أو تلك التي تعلوها.

1- التظلم الولائي

إن التظلم الولائي هو ذلك التظلم الذي يقدمه الموظف المتظلم إلى الجهة مصدرة القرار مباشرة مطالبا إياها أن تعيد حساباتها بالنظر في القرار المعيب إما يسحبه أو الغائه أو تعديله، وبمعنى آخر هو التماس يقدم من الموظف المتظلم الذي صدر في حقه قرار معيب إلى من صدر منه القرار المشكو منه، ويطلب فيه الإدارة بدراسة قرارها ومراجعتها.²

ولقد نص المشرع الجزائري على التظلم في المادة 830 فقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري بقولها: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829".³

وميعاد تقديم التظلم هو 60 يوما من تاريخ علم الموظف بالقرار التأديبي ويجب أن ييتم في التظلم خلال 60 يوما من تاريخ تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطة المختصة يعتبر بمثابة رفض.

وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا في حكم لها بأن المحكمة قد استقر رأيها على أن فوات 60 يوما على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة يعتبر بمثابة ن ميعاد رفع الدعوى بالطعن في قرار التظلم من خلال 60 يوما من تاريخ انقضاء 60 يوما المذكورة.⁴

1/ مسعود شيهوب: المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص78.

2/ علي عيساني: التظلم والصلح في المنازعات الإدارية، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2008، ص28.

3/ المادة (380 فقرة 1): قانون 08 - 09، المؤرخ في 02/25/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، عدد21، الصادر في 23 أبريل 2008.

4/ عفاف منصور: مرجع سابق، ص78.

2- التظلم الرئاسي

التظلم الرئاسي هو التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري أو التي قامت بالعمل المادي محل التظلم.¹

فالتظلم الرئاسي يقدم إلى رئيس مصدر القرار المشكو منه يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو الغاؤه أو تعيله، بما يجعله مطابقاً للقانون.²

كذلك قد نص المشرع الجزائري على التظلم الرئاسي في المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية:

"لا تكون الطعون بالبطلان مالم يسبقها الطعن الإداري التدريجي، الذي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تعلق مباشرة الجهة التي أصدرت القرار فإن لم توجد فأمام من أصدر القرار نفسه".³

فالتظلم الرئاسي يجب أن يرفع مباشرة أمام السلطة التي تعلق تلك السلطة مصدرة القرار محل النزاع وذلك من منطلق احترام السلم الإداري، وإن لم توجد سلطة تعلق تلك السلطة فإنه على المتظلم اللجوء إلى التظلم الولائي.

الفرع الثاني: الطعن أمام اللجنة المختصة

لضمان حماية أفضل للموظف، ولتفادي كل اضطراب في مساره الوظيفي نص المشرع الجزائري على إنشاء لجان للطعن يمكن للموظف التظلم أمامها، كما يمكن للإدارة اللجوء إليها للطعن في الآراء الصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء بالنسبة لعقوبات تأديبية محددة حصراً.⁴

تتشأ لجان الطعن للإدارات المركزية لدى الوزير المعني و يرأسها الوزير أو ممثله، تختص هذه اللجان بدراسة الطعون المقدمة من طرف أعوان الإدارة المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية، وكذا أعوان

1/ رشيد خلوفي: قانون المنازعات الإدارية "شروط قبول الدعوى الإدارية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص103.

2/ نوفان العقيل العجارمة: سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2007، ص210.

3/ المادة (275): قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

4/ انظر الملحق رقم 05

المصالح غير الممركزة الذين يخضع مساهم المهني للتسيير المركزي، بينما تنشأ لجان الطعن الولائية لدى الوالي، ويرأسها هذا الأخير أو ممثله، وتختص بدراسة الطعون المقدمة من طرف أعوان المصالح الولائية، البلدية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، كذا الأعوان التابعين للمصالح غير الممركزة والذين لا يخضع مساهم المهني للتسيير المركزي.¹

أولاً: تشكيلة لجان الطعن

تتكون لجان الطعن من عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين بحيث لجان الطعن المركزية تتكون من 7 أعضاء يمثلون الإدارة و7 أعضاء يمثلون الموظفين حيث لجنة الطعن الولائية تتكون من 5 أعضاء يمثلون الموظفين و5 أعضاء يمثلون الإدارة.

حيث يعين ممثلو الإدارة من بين الموظفين الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 فما فوق، وينتخب أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء ممثلين من بينهم كأعضاء في لجان الطعن، طبقاً لأحكام القرار الصادر في 1984/04/09.

ثانياً: اختصاص لجنة الطعن

تختص لجنة الطعن النظر في الطعون التي يقدمها الموظف المعني أو الإدارة فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثالثة وهي:

- التنزيل في الرتبة أو الدرجة.
- الإحالة على التقاعد الإجباري.
- التسريح مع بقاء أو الغاء حقوق المعاش.²

وقد نصت المادة 24 من المرسوم 84 - 10 على أنه يمكن للإدارة أو المعينين اللجوء إلى لجان الطعن خلال 15 يوماً.

1/ المنشور رقم 67 - 99: المؤرخ في 1999/02/09، مرجع سابق.

2/ المادة (24): المرسوم 84 - 10، مرجع سابق.

وتنص المادة 25 من المرسوم 84 - 10 السالف الذكر على أنه يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابية في أجل أقصاه 3 أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها وذلك قصد ابطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو اثباتها أو تعديلها، ويكون للطعن المرفوع في الاجل ثر تعليق العقوبة الصادرة.¹

نشير إلى أن المادة 67 من الأمر 06 - 03 التي تنص على:

"تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.....".

ولم تنص على إمكانية رفع الطعن أو التظلم أمام لجنة الطعن من طرف الإدارة.²

ثالثاً: مدى الزامية الآراء الصادرة عن لجان الطعن

تذكر النصوص السارية المفعول امكانية اللجوء للجان الطعن، وتذكر أيضا أن للطعن المرفوع أمامها أثر تعليق العقوبة، وأنه في حالة الطعن المنصب على عقوبة الاحالة على التقاعد أو الفصل يوقف الموظف المعني مباشرة، ويخضع لأحكام المادة 58 من الأمر 66-133،³ لكن هذه النصوص لم تجعل بيد لجان الطعن وسائل مادية وقانونية لفرض آرائها في مواجهة المخاطبين بها، وبذلك يبقى الالتزام بآرائها التزام أدبي يتعلق بالأشخاص، فإما أن يأخذوا بها وإما أن يمتنعوا طالما لا يوجد ما يجبرهم على ذلك.

الفرع الثالث: الطعن القضائي

لقد جاء في المادة 143 من الدستور أن: "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية".⁴

حيث يعتبر الطعن القضائي بمثابة ضمانات فعالة وعادلة على وجه الخصوص في حماية الموظفين في مواجهة أعمال السلطة الرئاسية غير المشروعة، وذلك عن طريق الدعاوى الإدارية، وإن دعوى الإلغاء ودعوى التعويض هي الأكثر تطبيقاً.

1/ المادة (25): المرسوم 84 - 10، مرجع سابق.

2/ المادة (67): الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

3/ التعليمات رقم 20: مرجع سابق.

4/ المادة (143): دستور 1994 الصادر بتاريخ

أولاً: دعوى الإلغاء

إن دعوى الإلغاء هي الدعوى القضائية والموضوعية التي يحركها ويرفعها ذوي الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختص في الدولة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة¹، وتتحرك سلطات القاضي المختص فيها في مسألة البحث عن شرعية القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم الشرعية والحكم بإلغاء هذه القرارات إذا ما تم التأكد من عدم شرعيتها، وذلك بحكم قضائي ذي حجة عامة ومطابقة².

كما عرفها الأستاذ محمد الصغير بعلي على أنها:

"الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية الغرف الإدارية أو مجلس الدولة التي تستهدف إلغاء قرار إداري يسبب عدم مشروعيته نظراً لما يشوب أركانه من عيوب"³.

الجهة القضائية المختصة بدعوى إلغاء القرار التأديبي

إن القضاء الإداري هو الجهة المختصة بإلغاء القرارات التأديبية غير المشروعة على اعتبار أنها قرارات إدارية ينعقد اختصاص النظر فيها للمحاكم الإدارية ومجلس الدولة.

أ- اختصاص المحاكم الإدارية بإلغاء قرار تأديبي

تستمد المحاكم الإدارية اختصاصها من نص المادة الأولى من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على:

"تنشأ المحاكم الإدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية".

يتضح من هذه المادة أن المحكمة الإدارية تختص نوعياً بالنظر في كل منازعة إدارية أيا كان أطرافها وموضوعها.

1/أنظر الملحق رقم 06.

2/ عمار عوابدي: مرجع سابق، ص314.

3/ محمد الصغير بعلي: مرجع سابق، ص31.

وقد جاء قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 ليؤكد مبدأ الاختصاص العام للمحاكم الإدارية بالنظر في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها، وهذا بموجب حكم قابل للاستئناف¹، وعليه فإن الاختصاص بالطعن لإلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة اللامركزية معهود للمحاكم الإدارية، وقد ربط المشرع الجزائر الجهة القضائية المختصة بالطعن في إلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة اللامركزية بمكان تواجد المؤسسات العمومية الإدارية، وهذا حتى يتجنب المتقاضى بصفة عامة والموظف بصفة خاصة مشقة إجراءات التقاضي لرفع الدعوى، وعلى ذلك فإن مخالفة هذا الإجراء تبطل الدعوى التأديبية التي أقامها صاحب الشأن.

ب- اختصاص مجلس الدولة بإلغاء قرار التأديب

لقد عرفت المادة 2 من القانون العضوي 01/98 المتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، على أنه:

"هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية وهو تابع للسلطة القضائية الإدارية يضمن توحيد القضاء ويسهر على احترام القانون".²

أما قانون الإجراءات المدنية والإدارية فنص على اختصاص مجلس الدولة بدعوى الإلغاء في نص المادة 901 "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء وتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة".³

1/ المادة (800): قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

2/ المادة(02): القانون العضوي 01/98

3/ المادة (901): قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

ومن هذا المنطلق نستخلص أن الطعن بإلغاء القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة المركزية مثل رئاسة الحكومة ومختلف الوزارات والمديريات المركزية بالإضافة إلى ذلك الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية، وهي من اختصاص مجلس الدولة فقط دون غير ذلك.¹

وإن صلاحيات مجلس الدولة لا تخرج عن أحد الأمرين إما رفض الإلغاء مع التسبب أو القبول بإلغاء القرار الإداري "قرار تأديبي" المطعون فيه، وهذا ما تم استخلاصه بمقتضى المادتين 901 و 902 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ثانيا: دعوى التعويض

بعد أن تحدثنا عن حق الموظف في الطعن بالإلغاء في القرار الإداري التأديبي نتناول الآن حق الموظف الذي لحقه ضرر من القرار التأديبي المعيب إذا يطالب بتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة تنفيذ هذا القرار التأديبي.²

1- تعريف دعوى التعويض

لقد عرفها الدكتور ماجد راغب الحلو بأنها: "الجزاء على القيام وتحقق المسؤولية الإدارية عند توافر اركان المسؤولية الثلاثية أي الخطأ والضرر والعلاقة السببية، فالتعويضات هي مبالغ مالية يلتزم بها المسؤول عن الضرر إلى المضرور.

والتعويض يهدف إلى جبر الضرر الواقع على المضرور وهو النتيجة النهائية لمسؤولية الإدارة وذلك سواء كانت قائمة على أساس الخطأ أو على غير خطأ على أساس المخاطر أو تحمل التبعية.³

وكذلك : "هي الدعوى التي رفعها الموظف العام إلى القضاء بغرض الحصول على حكم قضائي يلزم الإدارة بأن تؤدي إليه تعويضا عما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة الغير مشروع".⁴

1/ عفان منصور: مرجع سابق، ص92.

2/ محمد ابراهيم الدسوقي علي: حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص451.

3/ عفان منصور: مرجع سابق، ص102.

4/ عمار عوابدي: مرجع سابق، ص257-258.

1- شروط قبول دعوى التعويض

يشترط في دعوى التعويض توفر مجموعة من الشروط حتى تقبل النظر فيها من قبل القضاء الإداري، وتتمثل هذه الشروط في:

أ/ القرار السابق: الإدارة العامة لدى قيامها بنشاطاتها ومهامها تلجأ إلى القيام بالعديد من التصرفات التي ترد إلى أعمال مادية وأخرى قانونية، ومن ثمة فإنه يجب على الشخص المتضرر من أعمال الإدارة العامة أن يلجأ إلى مطالبة تلك الإدارة بالتعويض على الأضرار التي لحقت به من جراء تصرفاتها مما يقتضي تحديد موقفها من خلال ما يعرف بالقرار السابق المتضمن إما الموافقة على إصلاح وجبر الضرر الحاصل من خلال قبول التعويض عنه بما يرضي المتضرر، أما في حالة الرفض يفسح المجال للمتضرر اللجوء إلى القضاء بموجب رفع دعوى التعويض.¹

ب/ الأجل

يشترط في الحق الشخصي المصاب بالضرر والذي يحميه القانون عن طريق دعوى قضائية أن لا يكون قد انقضى بمرور مدة التقادم، ويشترط في هذه الحق أن يكون موجوداً وقائماً وحالاً، فزوال وعدم وجود الحق في فترة رفع الدعوى القضائية الإدارية، يؤدي إلى زوال وانعدام الميعاد لمعرفة ميعاد رفع دعوى التعويض لا بد من الرجوع إلى القوانين التي تحدد هذا التقادم لحقوق إذا وجدت القوانين التي تنص على ذلك.

ولكن ما يمكن الإشارة إليه في الأخير أن ميعاد رفع دعوى التعويض يبقى من النظام العام يثبته القاضي من تلقاء نفسه ولا يجوز الاتفاق على مخالفة.²

ج- الطاعن: تنص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على:

"لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفته، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون."³

1/ محمد الصغير بعلي: مرجع سابق، ص 220.

2/ نفس المرجع، ص 224.

3/ المادة (13): قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

خلاصة الفصل الثاني

تهتم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بكل ما يتعلق بالأوضاع الفردية للموظفين من ترقية، استقالة، الإحالة على الاستيداع، وكذلك في ما يخص تأديب الموظف العام، حيث تتكيف طبيعة اختصاصاتها في هذه الحالة بأنها أعمال استشارية بحتى.

وبخصوص طبيعة الآراء الصادرة عن هذه اللجان فيمكن القول بأنها تنقسم إلى نوعين: آراء استشارية لا ترتقي إلى مرتبة القرار الإداري وبالتالي لا يمكن الطعن فيها لأنها لا تكتسب الطابع التنفيذي، وهناك آراء إلزامية للإدارة تجبر على الأخذ بها، وهنا يمكن الطعن فيها بعد صدور القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين و هذا في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، و يكون الطعن إداريا وأمام لجنة الطعن المختصة، ويمكن الطعن فيها قضائيا.

الخاتمة

وفي الختام يمكن القول بأننا حاولنا من خلال هذه الدراسة و ما استطعنا الوصول إليه أن اللجان الإدارية تعد هيئة استشارية في نطاق الوظيفة العمومية, وتتكون من عدد متساو من ممثلي الإدارة و يعينون بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني, أما ممثلي الموظفين فيتم انتخابهم. و تنشأ على مستوى الإدارات و المرافق العامة و المؤسسات ذات الطابع الإداري, و تحدث محليا بموجب قرار من الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة, وكذلك تحدث مركزيا بموجب قرار من الوزير المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

يتم تسيير عملها من خلال اجتماعها مرتين في السنة على الأقل, حيث خلال اجتماعها يحرر محضر و تكون مداولاتها سرية, حيث تجتمع خلال استشارتها من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين كلما تعلق الأمر بالتنبئ, الترقية و النقل.... كما تتدخل في حالة رفض الاستقالة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين و هو ما يميز اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عن الهيئات المحدثة في نطاق الوظيفة العمومية, حيث تختص بالأوضاع الفردية للموظفين, وبالإضافة تتدخل إذا تعلق بتأديب الموظف العام, أي ان سلطة توقيع الجزاء التأديبي من اختصاص السلطات الرئاسية. لكن قبل توقيعه تستشير اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجتمعة كمجلس تأديبي, و هذا في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة و أن الآراء التي تصدرها غير ملزمة للإدارة لا ترتقي إلى مرتبة القرار الإداري كونها لا تحدث أثر قانوني, بينما الآراء الإلزامية تعد قرارات إدارية لدى إصدارها من طرف الإدارة أي السلطة التي لها صلاحية التعيين, و يمكن الطعن فيها إداريا أمام لجنة الطعن المختصة غذا تعلق الأمر بقرارات تأديبية المتعلقة بعقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة, إضافة إلى إمكانية الطعن القضائي.

و عليه بعد معالجتنا لمختلف جوانب هذا الموضوع توصلنا إلى إجابة عن الإشكال المطلوب للبحث.

ففرى أن المشرع الجزائري وصل تقريبا على تحقيق حماية للموظف من تعسف الإدارة, و ذلك من خلال ما سبق ذكره بأن المشرع نص على ضرورة تحقيق المساواة بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين, فهي لاتقف دائما بجانب الإدارة و إنما تحاول تحقيق الديمقراطية عن طريق ما تصدره من قرارات تقبل الطعن فيها.

وبناء عليه نصل إلى مجموعة من النتائج منها:

1- أن اللجان المتساوية الأعضاء هي هيئات استشارية أصلا, فلا يجوز الطعن القضائي في آرائها لكونها لا تكتسي صفة القرار الإداري وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرار لها صادر بالمحلية القضائية عدد 03 - 1993.

2- بالرغم من طبيعة هذه اللجان كهيئات استشارية, إلا أن النصوص القانونية المختلفة جعلت لها سلطة اصدار اراء ملزمة لسلطة التعيين, لكن وحتى في هذا الإطار تقع أمام اشكال التناقض بين النصوص وهو ما يوضحه المثال الاتي:

- التنزيل في الرتبة هو حسب الامر 66 - 133 يتطلب استشارة اللجنة فقط، وحسب المرسومين 84 - 10 و 85 - 59 يتطلب رأي الزامي للجنة.

3- كذلك تطرح اشكالية مدى الزامية اراء لجان الطعن بعد اللجوء لها؟

نقول هنا أنه بالرغم من النص على مكنة اللجوء لها وعلى الزامية آرائها الا أن النصوص لم تحدد وسائل مادية لفرض هذه الالزامية لذا فالمسألة تبقى مرنة، والالزام يبقى أدبي يتعلق ويرتبط بالأشخاص الممارسين فقد يسهلون التنفيذ وقد يقفون حجر عثرة في وجهه في غياب رادع ومجبر لهم.

5_ في مجال الوظيفة العمومية أنشأ المشرع الجزائري أجهزة مركزية تعود إليها مهمة تسيير وتنظيم شؤون التوظيف والموظفين.

6_ قيام المشرع الجزائري بإنشاء لجان متخصصة وأشرك في عضويتها مختصين بغرض أن يحقق هدفا اصلاحيا عاما، وهو تحسين مستوى الوظيفة العامة في الجزائر.

7_ أن هيئات المشاركة والطعن هي هيئات داخلية تسيير الوظيفة العامة وتتولى تنظيم العلاقات بين الموظفين والإدارة.

8_ هيئات الوظيفة العامة هي هيئات متساوية الأعضاء بمعنى تشمل عددا متساويا من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين من طرف الموظفين.

9_ إن اللجان المتساوية الأعضاء تتمتع بنوعين من الاختصاصات استشارية وأخرى تأديبية في مسألة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

10_ إن المشرع الجزائري جعل المرور باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أمرا الزاميا ولكن القرار الأخير يعود للإدارة الموقعة التأديبية.

11_ قرار لجان الطعن تكون لإبطال أو إثبات أو تعديل الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية .

ومن خلال النتائج التي سبق الوصول إليها نحاول تقديم بعض التوصيات:

1- لا بد من تدخل سريع للمشرع الجزائري لتفادي التناقض والغموض الذي يشوب النصوص المختلفة المتعلقة باللجان المتساوية الأعضاء بصفة خاصة و ها بتعديل المرسوم 84_10 بما يتماشى و الأمر 03_06.

2- لا بد من تكريس دور اللجان المتساوية الأعضاء بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية، خاصة وأنها على درجة من الخطورة.

3- أنه من الضروري تكثيف الجهود حول التعريف بهذه اللجان وأهميتها....، لتكريس حقوق الموظفين بصفة أكبر، خاصة فيما يتعلق بالحفاظ على سرية المداولات فمثلا من المفيد جدا تنظيم أيام دراسية حول الموضوع يدعى اليها الموظفين سواء الأعضاء أو غير الأعضاء في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

4- وبخصوص لجان الطعن نرى أنه لا بد من فصل أعضائها عن أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

5- لا بد على المشرع من وضع نطاق يسمح برد أعضاء اللجان الإدارية و تحديد حالات الرد و هذا في مثلا حالة وجود قرابة بين أعضاء أحد اللجان و الموظف المعني بدراسة ملفه التأديبي.

6- أن العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة من المستحسن إسنادها إلى المحاكم القضائية لتوفير الحياد و الاستقلالية لما تحمله هذه العقوبات من الخطورة و مساس بالمركز الوظيفي، وهذا لتحقيق الحماية للموظف من تعسف الإدارة.

7- لا بد من التظن إلى نقطة مهمة و هي في حالة أسلاك ليست من نفس الدرجة فيشارك في مجلس تأديبي موظف من سلك أعلى و موظف من سلك أدنى، و عليه لا بد من التصدي لهذا الإشكال خاصة أنه موجود في الإدارات العمومية.

قائمة المصادر والمراجع المعتمدة

أولاً: قائمة المصادر

1- النصوص الرسمية

أ- الدساتير

- دستور 1996: الصادر بتاريخ 1996/12/08، جريدة رسمية رقم 76.

ب- القوانين والأوامر

- القانون العضوي 01/98

- القانون 62 - 153: المؤرخ في 1962/12/31، المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادر في 1963/01/11.

- القانون 08 - 09: المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008.

- الأمر 66 - 133: المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 1996/06/80.

- الأمر 06 - 03: المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16/07/2006.

2- النصوص التنظيمية

أ- المراسيم الرئاسية

- المرسوم رقم 84 - 10: المؤرخ في 1984/01/04، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر في 1984/01/17.

- المرسوم رقم 84 - 11: المؤرخ في 1984/01/14، يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر في 1984/01/17.

- المرسوم 85 - 59: المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر في 24 مارس 1985.

ب- المراسيم التنفيذية

- المرسوم 66 - 143: المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 1966/06/08.

د- القرارات

- القرار المؤرخ في 7 رجب 1404 الموافق لـ 9 أبريل 1984 المحدد لعدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية، الصادر في 10 أبريل 1984.

هـ - التعليمات والمناشير

- التعليمية رقم 20: المؤرخة في 26 جوان 1984، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن.
- المنشور رقم 01 / 86: المؤرخ في 27/02/1986، المتعلقة بتطبيق التعليمات رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984.
- المنشور رقم 67 - 99: المؤرخ في 09 فيفري 1999، المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- المنشور رقم 03 - 2003: المؤرخ في 17/05/2003، المتعلقة باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

3- الأحكام القضائية

- مجلس الدولة: الغرفة الثانية، القرار رقم 10497 بتاريخ 20/01/2004 مجلة مجلس الدولة.

ثانيا: قائمة المراجع

1- المؤلفات باللغة العربية

- أحمد بوضياف: الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر، 1989.
- أحمد محيو: المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة.
- حمدي قبيلات: القانون الإداري، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2010.
- خالد خليل الظاهر: القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الميسرة، الأردن، 1998.
- رشيد خلوفي: قانون المنازعات الإدارية "شروط قبول الدعوى الإدارية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- سعيد بوشعير: النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور سير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- سليم حديدي: سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2011.
- عامر ابراهيم أحمد الشمري: العقوبات الوظيفية، منشورات زين الحقوقية، 2011.
- عمار بوضياف: القرار الإداري، دراسة تشريعية قضائية، فقهية، دار الجسور، الجزائر، 2007.
- عمار عوابدي: مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوظيفية للكتاب، الجزائر، 1984.
- فؤاد العطار: القانون الإداري، دار النهضة العربية، مصر، دون سنة.
- فوزي حبيش: الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1991.

- كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة ، الجزائر، 2004.
- لحسين بن شيخ اث ملويا: المنتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومة، الجزائر، 2005.
- مسعود شيهوب: المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- مصطفى الشريف: اعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر، الجزائر، 1981.
- محمد ابراهيم الدسوقي علي: حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.
- محمد أنس قاسم جعفر: الوسيط في القانون العام أسس وأصول القانون الإداري، مطبعة إخوان موار قتلي،

1985/1984

- محمد أنس قاسم جعفر: مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- محمد الصغير بعلي: القرارات الإدارية، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2005.
- محمد ماجد الياقوت: شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 2004.
- ناصر لباد: الوجيز في القانون الإداري، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- نوفان العقيل العجارمة: سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة ، عمان، 2007.
- هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، وبعض تجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.

ب- المراجع باللغة الأجنبية

- Eliane Ayoub : la fonction publique en vingt principes ; 2^{ene} edition frison riche ; paris ; 1998.
- Essaidtaib : droit de la fonction publique ; Edition distribution Houma Alger ; 2005.
- L'article 01 du décret n^o/89 – 677 DU 18/09/1989 ; relatif a' la procédure d'application applicable aux fonctionnaire territoriaux- slow serge saviganaw jean-Charles ; code de la fonction publique ; 15^{ene} Edition dilloz ; paris ; 2012.

ثالثا- الرسائل و المذكرات

أ- رسائل الدكتوراه

- مليكة صروخ: سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 1983.

ت- رسائل الماجستير

- سلوى نيشات: أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2010.

- علي عيساني: النظم والصلح في المنازعات الإدارية، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، جامعة أي بكر بلقايد، تلمسان، 2008.
- مليكة أولاج: نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010/2011.
- منير سلماني: مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، تخصص قانون العام، جامعة مولود معمور، تيزي وزو، الجزائر، 2014/2015.
- وهابي بن رمضان: التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011.
- ياسين فونال: الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، شعبة قانون إداري والمؤسسات الدستورية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2005.

ث- رسائل الماجستير

- خلود كلاش: حجية القرارات الصادرة عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير، تخصص قانون إداري، جامعة خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014/2015.
- عفاف منصور: فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة الماجستير، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012/2013.
- لزهارى دباح: التسريح التأديبي للموظف العمومي والضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014/2015.
- نجية شوارفي وسمية شوارفي: الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، الجزائر، 2015/2016.

الفهرس

1.....	مقدمة.....
6.....	الفصل الأول: الإطار القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
7.....	المبحث الأول: ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
7.....	المطلب الأول: نشأة وتطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
8.....	الفرع الأول: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
8.....	أولاً: التعريف التشريعي.....
9.....	ثانياً: التعريف الفقهي.....
10.....	الفرع الثاني: مراحل نشأة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
12.....	المطلب الثاني: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومدة العضوية.....
13.....	الفرع الأول: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
13.....	أولاً: تعيين ممثلي الإدارة.....
15.....	ثانياً: انتخاب ممثلي الموظفين.....
20.....	الفرع الثاني: مدة العضوية.....
20.....	أولاً: تقصير وتمديد العضوية.....
21.....	ثانياً: تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
23.....	المبحث الثاني: الأحكام التنظيمية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
23.....	المطلب الأول: إنشاء وإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
24.....	الفرع الأول: على مستوى الإدارة.....
24.....	أولاً: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية.....
26.....	ثانياً: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية.....
27.....	الفرع الثاني: على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية.....

- 27.....المطلب الثاني: سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
- 28.....الفرع الأول: الدورات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
- 29.....الفرع الثاني: المداولات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
- 30.....خلاصة الفصل الأول.
- 31.....الفصل الثاني: الإطار الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وطبيعة آرائها.
- 33.....المبحث الأول: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
- 33.....المطلب الأول: الاختصاص الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
- 34.....الفرع الأول: استشارة في المسائل الفردية.
- 34.....أولاً: تمديد فترة التريص.
- 35.....ثانياً: الترقية في الدرجة والرتبة.
- 37.....ثالثاً: الانتداب التلقائي والنقل الإجباري.
- 41.....رابعاً: الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية.
- 42.....خامساً: رفض قبول الإستقالة.
- 43.....الفرع الثاني: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم.
- 45.....المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذات الطابع التأديبي.
- 45.....الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية.
- 46.....الفرع الثاني: العقوبة التأديبية والسلطة المختصة بتوقيعها.
- 46.....أولاً: تعريف العقوبة التأديبية.
- 47.....ثانياً: أنواع العقوبات التأديبية.
- 48.....ثالثاً: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في توقيع العقوبات التأديبية.
- 49.....المبحث الثاني الطبيعة القانونية للآراء الصادرة عن اللجان والطعن فيها.
- 50.....المطلب الأول: طبيعة الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

50.....	الفرع الأول: مفهوم القرار الإداري.....
50.....	الفرع الثاني: خصائص القرار الإداري.....
51.....	أولاً: القرار الإداري تعبير إرادي.....
51.....	ثانياً: القرار الإداري صادر عن جهة إدارية.....
51.....	ثالثاً: القرار الإداري يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة.....
51.....	رابعاً: القرار الإداري يحدث أثراً قانوني.....
52.....	الفرع الثالث: مدى اعتبار آراء اللجان قرارات إدارية.....
52.....	أولاً: موقف المشرع قبل صدور الأمر 06 - 03.....
52.....	ثانياً: موقف المشرع بعد صدور الأمر 06 - 03.....
53.....	المطلب الثاني: مدى خضوع آراء اللجان إلى الطعن.....
53.....	الفرع الأول: الطعن الإداري.....
53.....	أولاً: تعريف التظلم الإداري.....
54.....	ثانياً: أنواع التظلم الإداري.....
55.....	الفرع الثاني: الطعن أمام اللجنة المختصة.....
55.....	أولاً: تشكيلة لجان الطعن.....
55.....	ثانياً: اختصاص لجنة الطعن.....
56.....	ثالثاً: مدى الزامية الآراء الصادرة عن لجان الطعن.....
57.....	الفرع الثالث: الطعن القضائي.....
58.....	أولاً: دعوى الإلغاء.....
60.....	ثانياً: دعوى التعويض.....
62.....	خلاصة الفصل الثاني.....
63.....	الخاتمة.....

67.....قائمة المراجع

71.....الفهرس

.....الملاحق

الملخص

اللجان المتساوية الأعضاء تم تغيير تسميتها بموجب الأمر 03/06 فأضاف لها الإدارية لتمييزها عن اللجان لمتساوية في المؤسسات والهيكل الأخرى، فهي تعتبر هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية، الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية وتتشكل من عدد متساو من ممثلي الموظفين والإدارة ، تمارس عهدتها لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين وتنظم عملها من خلال اجتماعها مرتين خلال السنة وتكون مداولاتها ذات طابع سري، لها صلاحية النظر في أوضاع الموظفين من ترقية، استقالة، وكذلك ما يخص تأديب الموظف العام، أما آراءها فهي تنقسم إلى نوعين آراء استشارية لا ترتقي إلى مرتبة القرار الإداري وبالتالي لا يمكن الطعن فيها لأنها لا تكتسب الطابع التنفيذي، وهناك آراء الزامية يمكن الطعن فيها بعد صدور القرار التأديبي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، و هذا في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة ويكون الطعن إداريا، وأمام لجنة الطعن، أو الطعن قضائيا أمام الجهة المختصة