



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



Ministère de L'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة عبد الحميد بن باديس

المرجع: .....

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفق  
المرسوم التنفيذي رقم 199/20

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون إداري

الشعبة : حقوق

تحت إشراف الأستاذ: لعور ريم ربيعة

من إعداد الطالبة: لكرد فاطمة

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا

الأستاذ(ة): بوخديمي فادية

مشرفا مقرر

الأستاذ(ة): لعور ريم ربيعة

مناقشا

الأستاذ(ة): لطروش أمينة

السنة الجامعية: 2022-2023

نوقشت في: 2023/06/18

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

# شكر

أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من كان سندا وعونا في  
إتمام هذا العمل.

إلى الأستاذة المحترمة لعور ريم المشرفة على المذكرة.

إلى كل زميلاتي و زملائي بالمعهد الوطني لتكوين

موظفي قطاع التربية الوطنية . ابن الزهرة الغالي .

مستغانم، أخص بالذكر الأستاذ شاعة .ل، الزميل بن

خليفة.م، الزميلة بن قوة .ف، علامي.ر، بن فاطمة.س

وبوسبع .ع

# إهداء

إلى روح والدي الحبيب،

وإلى روح عمي محمد

مقدمة

## مقدمة:

كرست الجزائر دستورية الحق في الوظيفة العمومية لكل مواطن و مواطنة وذلك وفق شروط و ضوابط قانونية محددة يضعها المشرع لتولي هذه الوظائف ضمانا لكفاءتهم و تنفيذ المهام المسندة لهم لان الموظف هو العنصري البشري المحرك للمرفق العام و عامل رئيسي لنجاح النشاط الإداري أو فشله .

يخضع الموظف العام إلى نظام قانوني خاص يتميز عن النظام القانوني للعمال أو الأعوان المتعاقدين حيث يعتمد المشرع الجزائري على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي تحدد أحكامه الحقوق و الواجبات الوظيفية داخل المؤسسات و الإدارات العمومية حسب نوع العلاقة التي تحكم الموظف مع الإدارة .

من خلال استقراء النصوص القانونية و التشريعية و اللوائح التنظيمية يظهر جليا حرص المشرع الجزائري على منح الموظف العام مجموعة من الضمانات طيلة مساره المهني للحفاظ على حقوقه و تعزيزها و لخلق التوازن بين مصلحة الموظف و مصلحة المرفق العام. و من أجل تحقيق هذه المصالح ، اتجه المشرع الجزائري إلى استحداث هياكل مركزية للوظيفة العمومية و المتمثلة في الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية الذي يعتبر هيئة تشاور و اقتراح تعتمد عليه الحكومة في تحديد سياستها في مجال الوظيفة العمومية<sup>1</sup>، وهيئات المشاركة والطعن و التي تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية و المتمثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لجان الطعن واللجان التقنية والتي نظمها في الباب الثالث من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، من خلال تخصيص فصل كامل لهيئات المشاركة والطعن، ومنها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما

<sup>1</sup>مزيتي فاتح ، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 03/06 و المرسوم التنفيذي 199/20 ،مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية ،المجلد 4 ، العدد 3 ،سنة 2021 ،ص 495.

نظمت هذه اللجان من حيث التشكيلة والتنظيم والسير والصلاحيات بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20 الصادر في 25 يوليو 2020<sup>2</sup>.

تعتبر هذه اللجان من الهيئات و التنظيمات الإدارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العمومية<sup>3</sup> تعهد لهذه اللجان صلاحيات تتعلق أساسا بتسيير المسار المهني للموظف بالاشتراك مع السلطة صاحبة الاختصاص وفق إجراءات و ضوابط محددة مسبقا.

انطلاقا من هذا كله نطرح الإشكالية التالية :

كيف نظم المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 199/20 الجانبين الهيكلي والوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ؟

إن الأساس القانوني للدراسة هو المرسوم التنفيذي رقم 199/20 كمنص تنظيمي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لغرض الإلمام بالإشكالية المطروحة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي من خلال التعريف باللجان الإدارية المتساوية و التطرق إلى تشكيلتها ، تنظيمها و ضوابط سير عملها و التفصيل في اختصاصاتها ..... و تحليل النص التنظيمي محل الدراسة و النصوص التشريعية التي تحكم هذه اللجان في الجانبين العضوي و الوظيفي و هذا في سبيل بلوغ النتائج المرجوة و التمكين من بلورة الاقتراحات التي قدمناها في طي خاتمة هذه المذكرة بالإضافة إلى المنهج التاريخي بدراسة هذه اللجنة في ظل التشريعات السابقة للمرسوم محل الدراسة و الاستعانة ببعض أدوات المنهج المقارن بإجراء بعض المقارنات بين هذه التشريعات في الموضوع المطروح.

---

1 احسن غربي ، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر على ضوء المرسوم 199/20 ، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، السنة التسعة ، العدد 3 ، يوليو 2021 ، ص 501.

2 المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، المؤرخ في 04 ذي الحجة 1441 الموافق 25 يوليو 2020 ، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 44 ، الصادرة في 30 يوليو 2020.

3 أحمد بوضياف ، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012 ص302

نرى أن أهمية موضوع المذكرة تأتي من كونه يهتم بالتعريف بالجانبين العضوي والوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء بناء على المرسوم التنفيذي رقم 199/20 والذي يعتبر نصا قيما جاء لسد الفراغ بعد الأمر 03/06 و لأهمية هذه الهيئات في تسيير المسار المهني للموظف فأهمية الموضوع من الجانب النظري هي بسبب قلة الدراسات، البحوث والمذكرات بعد صدور المرسوم محل الدراسة فتعتبر هذه المذكرة محاولة بسيطة لإثراء موضوع لجان المشاركة و الطعن في الوظيفة العمومية.

وتتعدى ذلك إلى الأهمية العملية لأن الموضوع يتعلق بالوظيفة العمومية و مساهمة هذه الهيئات إلى جانب السلطة المختصة في التأثير على الحياة المهنية للموظف العمومي لطبيعة تكوينها على مبدأ التساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين. كما تهدف في الأساس إلى إبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري والكفيلة بتحقيق الحماية للموظف من التعسف<sup>4</sup> و المساهمة التي تقدمها في تحقيق مبدأ الديمقراطية و تحقيق التوعية للموظف حول الضرورة الملحة لإنشاء هذه اللجان .

أهم سبب لاختيار هذا الموضوع هو الرغبة الشخصية كطالبة و موظفة للتعمق أكثر في دراسة هذه الهيئات المهمة في مجال الوظيفة العمومية و السبب العلمي لطبيعة التخصص في القانون الإداري الذي تعتبر الوظيفة العامة من أهم مواضيعه.

تخص هذه المذكرة بالدراسة و التفصيل النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تنشأ على مستوى الإدارات و المؤسسات العمومية في الجزائر على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 199/20 الصادر بتاريخ 2020/07/25 المتعلق ..... و الذي يندرج ضمن تطبيق و تنظيم الفصل الثالث من الباب الثالث من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر.

1 نبيلة ماضي و سامية العايب ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق أحكام المرسوم التنفيذي 199/20 ، مجلة الدراسات القانونية المقارنة ، المجلد 7 ، العدد 2 ، سنة 2021 ، ص 1095



تكاد تكون الدراسات السابقة و المتعلقة بدراسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 199/20 قليلة جدا و أهم هذه الدراسات:

- قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 03/06 و المرسوم التنفيذي 199/20،،مزيتي فاتح و الذي نظرق إلى معالجة المشرع الجزائري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء كهيئات استشارية و تأديبية في إطار قانون الوظيفة العامة 03/06 و المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

- النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر :دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020، للدكتور أحسن غربي حيث تمحورت هذه الدراسة حول كيفية تكوين هذه اللجان والدور الذي تلعبه في تسيير الحياة المهنية للموظفين و الدفاع عن حقوقهم.

-اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق أحكام المرسوم التنفيذي 199/20 ،لنبيبة ماضي، سامية العايب و التي سلطت الضوء على دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وخصوصية الإطار الهيكلي و التنظيمي بعد صدور لمرسوم التنفيذي رقم 199/20.

لا يمكن استسهال أي مجهود علمي مهما كانت قيمته العلمية فالصعوبات التي واجهتنا في إعداد المذكرة بمراحلها تراوحت بين ندرة الدراسات في موضوع الوظيفة العمومية في الجزائر خصوصا ما تعلق بالتنظيم الداخلي للإدارة العمومية و هيئات المشاركة و الطعن بالتحديد. و قلة الدراسات المتعلقة بالمرسوم التنفيذي 199/20.

للتفصيل في كل جوانب موضوع الدراسة قسمنا هذه المذكرة إلى فصلين، تناولنا في الفصل الأول مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تحديد خصائصها والمراحل التاريخية التي واكبت مختلف التشريعات القانونية والإطار التنظيمي لهذه اللجان و تطرقنا في الفصل الثاني لاختصاصاتها و الحجية القانونية لآرائها.

**الفصل الأول**  
**ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء**

## الفصل الأول: ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

نص المشرع الجزائري على ضرورة إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تحقيقاً لمبدأ الديمقراطية<sup>1</sup> المراد تكريسه على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات، كما تكرر مبدأ حياد الإدارة باعتبارها ضماناً من الضمانات التي منحها المشرع للموظف<sup>2</sup>.

ويشمل هذا الفصل الإطار المفاهيمي والجانب العضوي من حيث :

المبحث الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

المبحث الثاني : الجانب العضوي و الهيكلي لها وفق المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

---

1 محمد انس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العمومية، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 ، ص360

2 منير سلمان، قصور فعلية النظام التأديبي في حماية الموظف العام، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، المجلد 11 ، العدد 1 ، سنة 2020 ، ص2.

### المبحث الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

ساهم تطور الوظيفة العمومية في تطور مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الذي سائر التطور التاريخي لها وكرس أهمية وجودها في نظام الوظيفة العامة وخصائصها وما يميزها عن باقي الهيئات الإدارية الأخرى و هذا ما ستفصله من خلال:

المطلب الأول: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

المطلب الثاني: مقارنة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مع هيئات المشاركة الأخرى

المطلب الثالث: النشأة و التطور التاريخي

### المطلب الأول: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الأساس اعتراف قانوني للموظف في المشاركة بصفة دائمة ومنظمة في سير الوظيفة العمومية، و هي تجسيد لحقه في المشاركة في ممارسة سلطة الوظيفة الإدارية حيث يحوز هذا الأخير سلطة تنظيم وتسيير كل ما يتعلق بأوضاعه و شؤونه الوظيفية و توفير الضمانات التي منحها لها المشرع بإشراكه في اتخاذ القرارات التي تعنى مساره المهني، وتوفير الضمانات الأساسية له في ما يخص حق الدفاع<sup>1</sup>.

المتفق عليه هو أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية و تكمن أهميتها في كونها وسيلة من وسائل حسن تطبيق النصوص القانونية والحرص على أن تكون السلطة التقديرية لمسيرى الإدارة عادلة وفق ضوابط وإجراءات محددة، لها دور قانوني هام في تسيير حياة الموظف المهنية.

عرفت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المشكلة على مستوى الإدارات العمومية العديد من التسميات منها، اسم لجنة المستخدمين، لجنة الموظفين واللجان التمثيلية، رغم هذا نجد صعوبة في إيجاد تعريف دقيق وشامل للجان الإدارية المتساوية الأعضاء فقها وتشريعا كما يلي:

الفرع الأول: التعريف الفقهي و التشريعي.

الفرع الثاني: خصائص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

<sup>1</sup>نادية بوعزيز، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، منشور على الرابط التالي:

تاريخ الاطلاع: 2023-05-02 [https:// hazbane.asso- web. Com](https://hazbane.asso-web.Com)

الفرع الأول: التعريف الفقهي و التشريعي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء .  
أولاً. التعريف الفقهي:

فقها فقد تكون التعريفات شبه منعدمة إضافة إلى عدم وجود تعريف دقيق وجامع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء باستثناء بعض التعريفات التي نذكر منها:

➤ تعريف **ELIANE AYOUB** عرفها على أنها: " هيئات تدخل في كافة مراحل المسار المهني للموظف"<sup>1</sup> وقد اخذ على هذا التعريف أنه غير دقيق، مطلق، ليس دقيقاً في تبيان طبيعة الهيئة والاختصاصات الموكلة لها.

➤ وعرفها الأستاذ **IDIR KELKAL** على أنها "هيئة استشارية أستاذتها النظام الوظيفة العامة الغرض منها اشتراك الموظف في تسيير حياته المهنية وحسن تطبيق النصوص القانونية"  
➤ عرفها الأستاذ **يسعد طيب** بأنها " هيئة تمثيلية تقليدية للموظفين"<sup>2</sup>

من خلال هذه التعاريف يمكن أن نستخلص تعريف جامع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء كما يلي: " هيئات استشارية في نطاق الوظيفة العامة تتكون من عدد متساوي من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة تهتم بالمسائل التي تخص الموظفين كالتثبيت والترقية والترسيم والتأديب..."<sup>3</sup>

و يمكن تعريفها: " عبارة عن هيئات استشارية للوظيفة العمومية، تنشأ في كل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسالك تساوي مستويات تأهيلها، على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، بقرار أو مقرر حسب الحالة، تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين"<sup>4</sup>.

1 Eliane Ayoub , La fonction publique en vingt principes , 2eme édition, frison roche, Paris, 1998,P185.

2 Issaid Taib droit de la fonction publique ,alger edition,distribution houma,2005, opcit, p2092

3سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2008-2009، ص11.

4رحباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دون طبعة، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015، ص135 .

ثانيا. التعريف التشريعي :

تشريعيا لم يعرف المشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وبالرجوع إلى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>، فقد نص على أهمية إقامة توازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، عن طريق إنشاء هيئات استشارية من بينها اللجنة المتساوية الأعضاء و نص في مادته 62 على إنشاء هذه اللجنة وأضاف لها كلمة "إدارية" لتمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهياكل الأخرى و التي نصت على: "تتشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية:

- لجان إدارية متساوية الأعضاء،

- لجان الطعن،

- لجان تقنية .<sup>2</sup>

وبالرجوع إلى المرسوم 59/85 نجد أنه لم يعط أي تعريف لهذه اللجنة ونص على إنشائها وإحداثها فقط في المؤسسات العمومية كما نص على اختصاص هذه اللجنة بالنظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي للموظفين<sup>3</sup>.

و تطرق المشرع الجزائري في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20<sup>4</sup>

وعرفها في المادة 02: "تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء حسب الرتب، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها.....".

1الأمر رقم 03-06 ، المؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 ،يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 46 ،بتاريخ 16 يوليو 2006.

2المادة 62 من الأمر 03/06، مرجع سابق .

3المرسوم 85-59 ، المؤرخ في أول رجب 1405 الموافق 23 مارس 1985 ، يتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 13 ، الصادرة في 24 مارس 1985.

4 المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سابق

يمكن القول أن المشرع حافظ من خلال الأمر رقم 03/06 والمرسوم التنفيذي رقم 199/20 على المجال العضوي في تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال كيفية التشكيل والاختصاص المنصوص عليه سابقا في النصوص التشريعية والتنظيمية السابقة. وبالتالي فالتشريع الجزائري اكتفى بالإعلان الرسمي عن اللجان دون أن يعطي أي تعريف لها تاركا هذه المهمة للفقهاء.

مما سبق ذكره، فإن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لا يمكن اعتبارها هيئة نقابية وإنما هيئة مشاركة تتيح للموظف المشاركة في تسيير مساره المهني داخل المرفق العام والتي تتجسد أي المشاركة من خلال صفة العضوية للموظف في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والصفة الجماعية التي تصدر بها آراء هذه اللجان مصدر قرارات الإدارة وليست هيئة مواجهة مع الإدارة.

الفرع الثاني : خصائص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

من خلال التعريفات الفقهية، التشريعية والنصوص التنظيمية للجان الإدارية المتساوية

الأعضاء نستخلص خصائصها المتمثلة في:

- هيئة تقوم على مبدأ التساوي الذي يشكل ضمانا مهمة بخصوص المسار المهني للموظف ويجرد الإدارة من صفة الخصم و الحكم خصوصا في مجال التأديب<sup>1</sup> غير أن هذه الصفة تتأثر بمنح رئاسة هذه اللجان للسلطة التي لها صلاحية التعيين و بترجيح صوت الرئيس في حال تساوي الأصوات .
- هيئة استشارية تساهم في تنظيم و تسيير بعض الوضعيات القانونية المؤثرة في الحياة الوظيفية حيث ألزم المشرع السلطة المختصة باستشارتها وجوبا و بقوة القانون.
- هيئة ذات طبيعة إدارية لا تتمتع بالشخصية المعنوية و إنما تتبع لسلطة الإدارية التي تنشأ على مستواها.

1 سميحة لعقابي ، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة

باتنة 1 ، الجزائر ، 2016/2017 ، ص 209



- هيئة مهنية وهيئة مشاركة هدفها التسيير الحسن للحياة المهنية للموظف دون المساس بحقوقه في إطار التنظيم.
- هيئة جماعية تتأسس على التساوي بين طرفي المؤسسة العمومية وهما: السلطة التي لها صلاحية التعيين والموظفين حفاظا على التوازن بين الحقوق والضمانات المقررة للموظف وامتيازات السلطة العامة .
- هيئة داخلية موجودة على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية بحيث تنشأ حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك بحيث تتساوى مستويات تأهيلها<sup>1</sup>.
- هيئة تقوم على الازدواجية في تعيين أعضائها من خلال اعتماد أسلوب الانتخاب في اختيار ممثلي الموظفين وأسلوب التعيين في اختيار ممثلي الإدارة.

---

<sup>1</sup> المادة 63 من الأمر 03 / 06، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، مرجع سابق.

**المطلب الثاني: مقارنة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وهيئات المشاركة الأخرى:**

من خلال المفاهيم السابقة و النصوص التنظيمية خاصة ما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 199/20 تظهر أوجه التشابه و أوجه الاختلاف بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وهيئات المشاركة الأخرى كمايلي:

**الفرع الأول: مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن :**

نصت المادة 65 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية<sup>1</sup> بأنه تنشأ لجان الطعن لدى كل وزير وكل والي ولدى كل مسؤول مؤهل بالمؤسسات والإدارات العمومية،(ويتم تنصيبها وجوبا في أجل انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تضم ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين ينتخبون من بين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء وترأسها السلطة المختصة بالتعيين، أو ممثل عنها، يتم اختياره من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة). ونصت المادة 67 من الأمر 03/06<sup>2</sup> و المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 199 /20 على صلاحيات لجان الطعن و المتمثلة في الفصل في التظلمات التي يتقدم بها الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة<sup>3</sup>.

تتشابه من حيث التشكيلة باعتبار أن كلا الهيئتين تقوم على مبدأ التناصف بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين و من حيث الاختصاص فكلا اللجنتين تنظران في المسائل التأديبية للموظف خصوصا فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة.

تحوز السلطة التي لها صلاحية التعيين رئاسة اللجنتين<sup>4</sup> أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.

و تختلفان من حيث التركيبة حيث تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات

<sup>1</sup>المادة 65 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق

<sup>2</sup>المادة 67 من الأمر 03/06 ، المرجع نفسه

<sup>3</sup>المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ،مرجع سابق.

<sup>4</sup>المادة 58 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ،المرجع نفسه

والإدارات العمومية، في حين أن لجنة الطعن تحدث على مستوى كل وزارة وفي كل ولاية، يترأسها الوزير أو الوالي أو أحد ممثليهما، كما يمكن أن تحدث لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، تختص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في ترسيم المتربص و تستشار في كل ما يتعلق بالمسار المهني للموظف وفق الشروط المحددة في التنظيم بينما ينحصر اختصاص لجان الطعن بالنظر في الطعون المقدمة من الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة فقط أي أن اختصاص لجنة الطعن لاحق لاختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي و يكون مترشحا لعضوية لجان الطعن ممثلا عن الموظفين من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فقط<sup>1</sup>.

الفرع الثاني: مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية:

نصت المادة 70 من الأمر رقم 06-03 على أن: "تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية"، هي هيئات متساوية الأعضاء تشكل إطار واسع لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية دورها استشاري في كل القضايا المرتبطة بتنظيم وسير المصالح، الأمن والنظافة داخل المؤسسات والإدارات العمومية<sup>2</sup>.

تتكون اللجان التقنية يتم بنفس النمط والأسلوب الذي تشكل به اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حيث تتشكل من بين ممثلي الموظفين المنتخبين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حيث ترأسها السلطة الموضوعة لديها، ويتم تعيين ممثلو الإدارة في اللجان التقنية من طرف الهيئة التي لها سلطة التعيين.

<sup>1</sup>المادة 69 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مرجع سابق .

<sup>2</sup>المادتين 65-68 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

حدد المرسوم 199/20 عدد أعضاء اللجان التقنية وفق أربع (04) تشكيلات حسب عدد الموظفين<sup>1</sup>.

وتعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فضاء لمشاركة ومساهمة الموظفين عن طريق ممثليهم المنتخبين في تسيير حياتهم المهنية بينما للجنة التقنية اختصاص استشاري فهي تختص بالمسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل والنظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

الفرع الثالث: مقارنتها مع اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء:

تنشأ اللجان التأديبية الاستشارية وفق المادة 02 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008، والذي صدر استناداً إلى المواد 64/65/66 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007، الذي بدوره يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم<sup>2</sup> حيث أنها تشمل عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الأعوان المتعاقدين ويتأسسها السلطة الموضوعة على مستواها.

تتشابه اللجان من حيث النشأة على مستوى المركزي، الولائي والمؤسسات والإدارات العمومية و تشبهان من حيث خاصية التمثيل المتساوي بين ممثلي الإدارة ومثلي الأعوان المتعاقدين، كما هو حال بالنسبة لتساوي بين ممثلي الإدارة والموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. كما تعتبر كلاهما ضماناً هامة لحماية حقوق الأعوان المتعاقدين والموظفين من حيث الموضوعية والحياد المقرر في الحياة المهنية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مرجع نفسه.

<sup>2</sup> المرسوم الرئاسي رقم 07/308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر الشكلية لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61.

تختص اللجان لتأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء حصرا بالنظر في المسائل التأديبية للأعوان المتعاقدين وفق نص المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308 و ذلك في حالة ارتكاب العون المتعاقد أخطاء مهنية جسيمة أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه<sup>1</sup> في حين تهتم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بكل ما يتعلق بالحياة المهنية للموظف العمومي من يوم التحاقه بالوظيفة إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية بما في ذلك المتابعة التأديبية . وتختلفان من حيث المدة القانونية المحددة لعضوية أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مقدر ب 03 سنوات بينما عضوية أعضاء اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء فهي محددة بسنة واحدة فقط أي أقل منها بكثير و من حيث عدد الأعضاء فحدد المشرع عدد أعضاء اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء من خلال نص المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 بعدد متساوي بثلاثة أعضاء من ممثلي الإدارة و ثلاثة أعضاء من ممثلي الأعوان المتعاقدين ، في حين عدد الأعضاء في كل لجنة من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مرتبط وفق المرسوم التنفيذي رقم 199 /20 بعدد الموظفين<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث: نشأة وتطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن التطور القانوني المستمر للنصوص و التشريعات التي تنظم الوظيفة العامة، أثر في تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و يمكن تقسيم هذا التطور إلى ثلاث مراحل:

الفرع الأول: مرحلة ما قبل صدور الأمر 03/06

الفرع الثاني: مرحلة ما بعد صدور الأمر 03/06

الفرع الثالث: صدور المرسوم التنفيذي رقم 199/20

بداية كان ظهور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في فرنسا ضمن القانون رقم 2294 الصادر في 19/10/1946 الذي يعتبر أول لائحة ديمقراطية للوظيفة العامة مجسدة لحقوق والتزامات الموظف العام، حيث كرس هذا القانون مبدأ مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم

1 قرار مؤرخ في 16 رجب عام 1429 الموافق ل 19 يوليو سنة 2008، المتضمن تحديد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائهم و سيرها.

2 القرار المؤرخ في 09/04/1984 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي .

المهنية عن طريق اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وتضم هذه اللجان عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، وتهتم بجميع المسائل التي تخص الموظف العام من ( ترسيم، ترقية، تأديب... الخو مع التعديلات التي مست قانون الوظيف العمومي الفرنسي، ابتداء من الأمر رقم 244 الصادر بتاريخ 1959/02/04 و القانون رقم 434 المؤرخ في 1983/07/13 ساري المفعول بقي تكريس مبدأ مشاركة الموظف في تسيير حياته المهنية<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: مرحلة ما قبل صدور الأمر 03/06

عملت الجزائر بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي في إطار استمرار العمل بالقوانين الفرنسية بعد الاستقلال إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية<sup>2</sup> و الذي تخلت عنه في سنة 1966 بصدور القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 133/66<sup>3</sup> المؤرخ في 02 جوان 1966 ، أين تم تكريس وإنشاء اللجان المتساوية الأعضاء في المادة 13 منه والتي تنص على "تحدثا لإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية..... لجنة أوعده لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين ، كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح..... وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة".

وأضافت المادة نفسها في الفقرة الثانية ".... يحدد اختصاص وتشكيل وتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء و اللجان التقنية متساوية الأعضاء بموجب مراسيم<sup>4</sup> " ، تزامن هذا مع

1 سمية بن رموقة ، مرجع سابق، ص 11.

2 القانون رقم 153/62 ، المؤرخ في 1962/12/31.

و المرسوم رقم 157/62 ، المؤرخ في 1962/12/31 ، المتضمن تمديد سريان القوانين الفرنسية في الجزائر ما عدا تلك التي تمس بالسيادة الوطنية ، الجريدة الرسمية ، العدد 02، الصادرة في 31 جانفي 1963.

3 الأمر رقم 133/66 ، المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق 02 جوان 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 46 ، الصادرة في 08 جوان 1966.

4 المادة 13 من الأمر 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع نفسه .

صدر المرسوم رقم 143/66<sup>1</sup> المؤرخ في 02 جوان 1966 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتنظيمها وسيرها، الذي يعتبر أول نص خاص و تطبيقي مستقل عن قانون الوظيفة العمومية حيث نصت المادة 01 منه على أنه تؤسس لجان متساوية الأعضاء في الإدارات، و المصالح و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية التي يخضع موظفوها لأحكام قانون الوظيفة العمومية و نصت المادة 02 على أن مجموع الموظفين التابعين لسلك واحد يخضعون لاختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء تشترك فيها عدة أسلاك من الموظفين وتنشأ بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني<sup>2</sup>.

حدد هذا المرسوم هيكله اللجنة بعدد متساو عن ممثلي الإدارة و ممثلي المنتخبين بصفة رسمية أو بصفة معاون و أوجب أن يكون لممثلي الموظفين عضوين معاونين لكل سلك يمثله في النظر في المسائل الفردية الخاصة بتطبيق الأمر رقم 133/66 و حدد عهدة اللجنة بسنتين و يجوز فيها التجديد وفق نص المادة 05 من المرسوم .

أسند المرسوم رقم 143/66 في الجانب الوظيفي مهام استشارية للجان المتساوية الأعضاء.

صدر مرسوم آخر في سنة 1969 رقم 55/69 المؤرخ في 13 ماي 1969 المتضمن تحديد كفايات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء<sup>3</sup> حيث اشترط في هذا المرسوم أن يتم تحديد هؤلاء الممثلين عن طريق عملية الانتخاب وفق للشروط والإجراءات الخاصة بعملية الانتخاب.

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

2 المادتان 01 و 02 من المرسوم رقم 143/66، مرجع سابق.

3 المرسوم رقم 55/69، المؤرخ في 26 صفر 1389 الموافق 3 ماي 1969، يتضمن تحديد كفايات المتعلقة بتعيين ممثلين الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 43، بتاريخ 20 ماي 1969.

خلال هذه المرحلة صدرت عدة قوانين نظمت الأحكام خاصة بالموظفين من خلال النصوص و منها :

- الأمر 01/62 المؤرخ في 18/09/1962 المتضمن إعادة الحقوق المهنية للموظفين،
- المرسوم رقم 85/62 المؤرخ في 19/07/1962 المتعلق بالانتداب إلى بعض الوظائف..... وغيرها .

المراسيم الثلاثة لم تكن كافية و لم تسد النقص في الجانب التنظيمي للجان المتساوية الأعضاء و بقيت سارية المفعول إلى غاية سنة 1984 تاريخ صدور المرسوم رقم 10/84 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها<sup>1</sup> و ألغى المرسوم رقم 143/66 في إطار الملائمة مع التوجهات الجديدة نحو عدم المركزية . و صدور المرسوم رقم 11/84 الذي يحدد كفاءات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء<sup>2</sup>.

وصدرت بعدها عدة مراسيم وقرارات وتنظيمات قصد تنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء نذكر أهمها صدور المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، حيث جمع بين القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية والقانون الأساسي النموذجي المؤسسات ذات الطابع الإداري .

صدر المرسوم رقم 59/85 في 23 مارس 1985<sup>3</sup> و الذي شمل مجال تطبيقه المصالح التابعة للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها و مصالح المجلس الشعبي الوطني و المجلس الأعلى للمحاسبة و كل الهيئات العمومية التي تخضع لقواعد المحاسبة العمومية والذي استحدث بموجب المادة 11 لجنة متساوية الطرفين و أسماها "

---

1 المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير سنة 1984 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 03 ، بتاريخ 17 يناير 1984.

2 المرسوم رقم 11/84 الصادر بتاريخ 14 يناير 1984 يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان

المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 3، بتاريخ 17 يناير 1984 .

3 المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 13 ، بتاريخ 24 مارس 1985



لجنة الموظفين " أسند لها المهام التي كانت مسندة للجان المتساوية الأعضاء في المراسم السابقة له وغير انه وضع مسائل الطعن المتعلقة بلجنة الطعن و أجال الطعن و غير ذلك. ظهرت أهمية هذا النص في هذه المرحلة من خلال الفقرة النوعية الواضحة في سبيل تطوير الهياكل الاستشارية في الإدارية العمومية الجزائرية رغم الفراغ الذي ميز هذه المرحلة لعدم صدور النصوص التطبيقية و التنظيمية الموضحة لأحكامه فظل الاعتماد في إجراءات الاختيار و غيرها على المرسومين 10/84 و 11/84 و التعليمات الصادرة عن المديرية العمدة للوظيفة العمومية كما احدث فراغا بإلغائه أحكام بعض المراسيم دون أن يأتي بديل مثل المرسوم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الذي لم يستثن منه إلا بعض المواد.

#### الفرع الثاني . مرحلة ما بعد صدور الأمر 03/06

بعدها جاء الأمر رقم 03/06 الذي نظم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الفصل الثالث والذي جاء بعنوان هيئات المشاركة والطعن من الباب الثالث تحت عنوان الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية ،حيث جاء في نص المادة 62<sup>1</sup>تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية : لجان إدارية متساوية الأعضاء، لجان طعن و لجان تقنية و لقد غير المشرع من تسميتها السابقتين ، فأضاف لها الإدارية لتميزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات و الهياكل الأخرى و أسند لها نفس المهام التي كانت تضطلع بها في السابق.

كما خصص المشرع الجزائري المادتين 63 و 64 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>، لكيفية إنشاء وتشكيل واختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وتضمنت المادة 72 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، على كيفية تعيين ممثلي الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

<sup>1</sup>المواد 63،62 و 64 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق.

وما تجدر إليه الإشارة أن المادة 73<sup>1</sup> من الأمر 03/06 تركت تحديد اختصاص اللجان وتنظيمها وسيرها للتنظيم.

الفرع الثالث : صدور المرسوم التنفيذي رقم 199/20 .

كما سيقت الإشارة إليه ، فإن المادة 73 من الأمر 03/06 تركت تحديد اختصاص اللجان وتنظيمها وسيرها للتنظيم.الذي صدر سنة 2020 من خلال المرسوم التنفيذي رقم 199/20<sup>2</sup> المؤرخ في 25 /07/ 2020 الذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، ساري العمل به حالياً.

و قبل هذا التاريخ و نقاديا لحالة الفراغ أبقّت المادة 221 من الأمر 03/06 على الأحكام القانونية السابقة سارية المفعول وخاصة أحكام المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

و الملاحظات التي سجلها الفقهاء عن المرسوم التنفيذي رقم 199/20 أنه كرس سلطة الإدارة و ذلك من خلال نص المادة 21 و المتعلقة بحل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي مكنت السلطة التي لها صلاحية التعيين باتخاذ قرار الحل بموجب قرار أو مقرر بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>3</sup>.

من المتفق عليه، أن إنشاء مثل هذه اللجان من شأنه أن يدعم مشاركة الموظفين في صنع القرارات المتعلقة بمسار حياتهم الوظيفية، ويضمن لهم حماية ضد كل التعسفات الإدارية، ويجعل علاقات الإدارة بموظفيها موضع الثقة والتعاون<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>المادة 73 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

<sup>2</sup>المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، المؤرخ في 09 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو 2020 ،يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 44 ،بتاريخ 30 يوليو 2020.

<sup>3</sup>د. احسن غربي ، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر :دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 199-20 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020 ، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، العدد 03 ، يونيو 2021 .

## المبحث الثاني: الإطار الهيكلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

### وفق المرسوم التنفيذي 199/20

إن الدور الذي تلعبه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الحياة الوظيفية للموظف يبرز أهميتها في نظام الوظيفة العامة ، فخصها المشرع الجزائري بأحكام تنظيمية فيما يخص تشكيلتها وهيكلها لتساير تطور مراحل المسار المهني للموظف .

يتضمن الإطار الهيكلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء الجانب العضوي لهذه اللجان والذي يشمل تشكيلها (المطلب الأول) وقواعد تنظيمها (المطلب الثاني) وسير عملها (المطلب الثالث)

### المطلب الأول: تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

#### وفق المرسوم التنفيذي 199/20

بالرجوع إلى نصوص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فإنه لم ينص في بابه الثالث في الفصل الثالث بعنوان هيئات المشاركة والطقن، على تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، و أشار فقط إلى تساوي ممثلي الإدارة مع الأعضاء المنتخبين ممثلي الموظفين وأحالت المادة 73 من نفس القانون مسائل تحديد تشكيلة اللجان، تنظيمها، سيرها وصلاحياتها إلى التنظيم المعمول به . وسنحاول من خلال هذا المطلب التفصيل في:

الفرع الأول: تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء.

الفرع الثاني: كيفية تولي العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

الفرع الثالث: كيفية إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

الفرع الأول: تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

تضمن المرسوم التنفيذي رقم 199/20 محل الدراسة، النص على طريقة تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و حدد عدد الأعضاء الموافق للشكل التصاعدي لعدد الموظفين المنتمين لنفس الرتبة أو السلك ، وتضمن أيضا أسلوبا تولي العضوية، والشروط المطلوبة لتولي العضوية، و حدد مدة العضوية و وضع حد للعضوية .

أولا. عدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء :

يختلف تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بحسب عدد الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك أو الرتب أو الأسلاك في حالة جمعهم، حيث تضم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كحد أدنى أربعة أعضاء، وتضم كحد أقصى عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو الرتب والسلك أو الأسلاك حسب الحالة، إذ يتم انتخاب ممثلي الموظفين وفق الكيفيات والشروط المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، بينما يتم تعيين ممثلي الإدارة بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة المختصة، مع ضرورة احترام الشروط المحددة في المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه، إذ في حال عدم احترام القواعد المطلوبة في تشكيل اللجان نكون أمام عيب في الشكل.

تضمن المرسوم التنفيذي 199/20 في المادة 07، تحديد عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من أربعة أعضاء إلى غاية عشرة أعضاء، وهذا ما أسفر عن وجود أربع تشكيلات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وهي:

- التشكيلة الأولى : تتكون اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من أربعة أعضاء مناصفة بين الإدارة والموظفين المنتمين للرتبة أو السلك، إذ تمثل الإدارة بعضوين دائمين وعضوين احتياطيين، ويمثل الموظفون بعضوين دائمين وعضوين احتياطيين، وذلك إذا كانت الرتبة أو مجموعة من الرتب أو السلك أو مجموعة من الأسلاك تضم عددا من الموظفين يساوي أو يفوق عشرة موظفين ويقل عن واحد وعشرين موظفا
- التشكيلة الثانية: تتكون اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء من ستة أعضاء مناصفة بين الإدارة والموظفين المنتمين للرتبة أو السلك، أو مجموع الرتب أو مجموع الأسلاك، إذ تمثل الإدارة

بثلاثة أعضاء دائمين وثلاثة أعضاء احتياطيين، ويمثل الموظفون بالعدد نفسه من الأعضاء الدائمين والأعضاء الاحتياطيين، وذلك إذا كانت الرتبة من الموظفين أو مجموعة من الرتب أو السلك أو مجموعة من الأسلاك تضم عددا يساوي أو يفوق واحدا وعشرين موظفا ويقل عن خمسين.

● التشكيلة الثالثة: تتكون اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء من ثمانية أعضاء مناصفة بين الإدارة والموظفين المنتمين للرتبة أو السلك، أو مجموع الرتب أو مجموع الأسلاك، إذ تمثل الإدارة بأربعة أعضاء دائمين وأربعة أعضاء احتياطيين، ويمثل الموظفون بالعدد نفسه من الأعضاء الدائمين والأعضاء الاحتياطيين، وذلك إذا كانت الرتبة من الموظفين أو مجموعة من الرتب أو السلك أو مجموعة من الأسلاك تضم عددا يساوي أو يفوق واحد وخمسين موظفا وتقل عن خمسمائة موظف.

● التشكيلة الرابعة: تتكون اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء من عشرة أعضاء مناصفة بين الإدارة والموظفين المنتمين للرتبة أو السلك، أو مجموع الرتب أو مجموع الأسلاك، إذ تمثل الإدارة بخمسة أعضاء دائمين وخمسة أعضاء احتياطيين، ويمثل الموظفون بالعدد نفسه من الأعضاء الدائمين والأعضاء الاحتياطيين، وذلك إذا كانت الرتبة من الموظفين أو مجموعة من الرتب، أو السلك أو مجموعة من الأسلاك تضم عددا يساوي أو يفوق خمسمائة موظف.

فالمبدأ السائد هو أن تتضمن عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمين يتساوون في العدد مع الأعضاء الإضافيين حسب تعداد الموظفين الذي يقدر عند التاريخ المحدد لقفلة قائمة الانتخاب<sup>1</sup>

- في حال أقل من 10 موظفين: يتم إلحاقهم بنفس رتبة أو سلك للإدارة الوصية أو إدارة أخرى تابعة لنفس القطاع.

<sup>1</sup> المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مرجع سابق

**الفرع الثاني: كيفية تولي العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (الأساليب)**

تتكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مناصفة وبالتساوي من أعضاء ممثلي الإدارة وأعضاء ممثلي الموظفين حيث يخضع تعيينهم لأسلوبي التعيين والانتخاب الذي اعتمده المشرع الجزائري ويخص الأسلوب الأول ممثلي الإدارة الذين يتم تعيينهم بعد إجراء الأسلوب الأول أي انتخاب الأعضاء ممثلي الموظفين.

• **أسلوب التعيين:**

نصت المادة 72 من الأمر رقم 03/06 على انه يعين ممثلو الإدارة الدائمين والإضافيين لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك في أجل خمسة عشر (15) يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات الأعضاء ممثلي الموظفين في اللجان<sup>1</sup>.

وحددت المادة 10 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 الشروط الواجب توفرها في الأعضاء ممثلي الإدارة المعينين وهي شرط انتماء الموظف إلى رتبة مصنفة في المجموعة "أ"، وأضافت نفس المادة انه في حال عدم كفايتهم يمكن تعيين ممثلي الإدارة من ضمن الموظفين المنتمين للرتبة "ب"، كما يشترط في العضو ممثل الإدارة باللجنة المتساوية الأعضاء أن يتم تعيينه في لجنة واحدة و استثناء يمكن تعيينه في أكثر من لجنة في حالة عدم كفاية التعداد<sup>2</sup>.

• **أسلوب الانتخاب :**

ينتخب الأعضاء ممثلي الموظفين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء خلال فترة لا تقل عن شهرين ولا تزيد على أربعة أشهر من تاريخ انقضاء عهدة أعضاء اللجنة السابقة<sup>3</sup> كما يحدد

<sup>1</sup> المادة 10 الفقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، مرجع سابق .

<sup>2</sup> المادتان 10 و 11 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، مرجع سابق .

<sup>3</sup> المادة 22 الفقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مرجع سابق

تاريخ الانتخابات بموجب قرار أو مقرر إداري صادر عن السلطة المعنية التي لها صلاحية التعيين .

ينشر المقرر أو القرار الإداري المحدد لتاريخ الانتخاب في أماكن العمل قبل يوم الانتخاب، وتضبط القائمة النهائية للناخبين عن طريق إشراك الموظفين المنتمين لنفس السلك أو الرتبة كناخبين و تضبط القائمة النهائية عن طريق مقرر أو قرار صادر عن السلطة المختصة، وهي السلطة التي لها صلاحية التعيين وفق الشروط والإجراءات المحددة في المواد (24، 25، 26، 27،) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199<sup>1</sup>.

ويحدد بقرار أو مقرر صادر عن السلطة المعنية التي لها صلاحية التعيين مكتب التصويت المركزي لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء و مكاتب تصويت ملحقة عند الاقتضاء و يضم المكتب رئيسا و كاتب يجب تعيينهما من الموظفين غير المترشحين<sup>2</sup>.

عملية التصويت تكون سرية في أماكن العمل و خلال أوقات العمل حيث تضع السلطة التي لها صلاحية التعيين من خلال مكتب التصويت تحت تصرف الناخبين عدد من الأطراف وأوراق التصويت بعدد يساوي عدد الناخبين.

بعد انتهاء عملية التصويت، يقوم أعضاء المكتب بفرز الأصوات، وتحرير محضر بالعملية، يرسل إلى السلطة المعنية التي لها صلاحية التعيين، لتعلن بموجب قرار أو مقرر قائمة الأعضاء المنتخبين كأعضاء دائمين والأعضاء المنتخبين كأعضاء إضافيين وتنشر في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة.

إذا كان عدد المصوتين يوم الاقتراع أقل من نصف عدد الناخبين في القوائم النهائية، يعد محضر قصور العملية ، ويعاد إجراء دور ثان للانتخابات في أجل لا يتعدى خمسة و

<sup>1</sup>المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مرجع سابق

<sup>2</sup>المادة 37 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مرجع سابق

ثلاثين (35) يوماً من تاريخ الاقتراع الأول الذي حرر بشأنه محضر قصور، غير أنه في الدور الثاني لا يعتد بنصاب معين للناخبين، حيث تصح الانتخابات بأي عدد كان من المصوتين<sup>1</sup>. طبقاً للمادة 42 من المرسوم 199/20 يجب أن يتولى مكتب التصويت تحديد:

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

#### شروط الترشح :

يحق لكل موظف تتوفر فيه الشروط المطلوبة، الترشح لعضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إذ يترشح لعضوية اللجان كل من:

- الموظف المرسم في الرتبة أو السلك المعني فلا مكن للمتربص الترشح لعضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .
- الموظف الموجود في الخدمة. وعليه يمنع من الترشح كل من: الموظف الذي هو في عطلة مرضية طويلة الأمد، الموظف الذي كان محل إجراء توقيف تحفظي نتيجة ارتكابه خطأ جسيماً يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، أو الموظف الذي هو محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه (إذ في الحالتين يوقف الموظف عن مهامه).
- الموظف الذي تم تنزله في الرتبة، حيث نصت المادة 163 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على تصنيف العقوبات، ومنها عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، وهي عقوبة من الدرجة الرابعة.
- الموظف المتربص، إذ لا يمكن انتخاب المتربص في اللجنة الإدارية المتساوية، إلا أن هذا لا يحرمه من حق انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي من المقرر أن يرسم فيه<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، مرجع سابق



غير أنه المادة 89 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 لم تبيّن مدى قابلية أو عدم قابلية تعيين الموظف المتربص في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بعنوان ممثلي الإدارة لكونها منعت انتخاب المتربص دون الإشارة إلى مسألة تعيينه ممثلاً للإدارة<sup>2</sup>

تقدم الترشيحات من قبل المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً و عدم السماح بتقديم النقابة لأكثر من قائمة، كما لا يمكن للمترشح ترشيح نفسه في أكثر من قائمة، ويتعين أن تضم القائمة عدد من المترشحين يساوي عدد المقاعد المطلوب شغلها ضمن اللجنة بعنوان الأعضاء الدائمين وكأعضاء احتياطيين. وعليه القائمة التي تضم أربعة أعضاء يتعين أن تضم قائمة الترشيحات أربعة أعضاء (عضوين دائمين وعضوين احتياطيين) واللجنة التي تضم ستة أعضاء يتعين أن تضم قائمة الترشيحات ستة أعضاء (ثلاثة أعضاء دائمين وثلاثة احتياطيين) .

تقدم الترشيحات خلال العشرين (20) يوماً التي تسبق تاريخ إجراء الانتخابات<sup>3</sup> (خلاف لما تضمنه المرسوم رقم 11/84 الملغى الذي يحدد المدة بخمسة (05) أسابيع التي تسبق الانتخابات، وهي مدة أطول من المدة التي أصبح المرسوم التنفيذي رقم 199/20 يشترطها). بعد انتهاء فترة الترشيحات، تقوم الإدارة المعنية بتدقيق الترشيحات خلال ثلاثة أيام الموالية لتاريخ إيداع القوائم، ولها أن تقبل الترشيحات أو ترفضها، إذ في حالة رفض الترشيح بعبء على السلطة المعنية تعليل قرار الرفض، وإلا اعتبر قرارها معيباً بعبء الشكل والإجراءات، وهو ما يعرضه للإلغاء في حال تم الطعن فيه أمام الجهة القضائية .

يمكن تعديل القوائم بعد إيداعها خلال أجل خمسة أيام، تحتسب من تاريخ انقضاء أجل الثلاثة أيام الممنوحة للإدارة لدراسة ملفات الترشيح، إذ لا يقبل أي تعديل بعد انقضاء أجل خمسة أيام، وتصبح بعدها القوائم نهائية تنتشر فوراً في أماكن العمل و بأي وسيلة ملائمة وطبقاً

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات

العمومية، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 66، بتاريخ 12 نوفمبر 2017

<sup>2</sup> د. احسن غربي، مرجع سابق

<sup>3</sup> المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مرجع سابق

للمادة 27 من المرسوم 199/20 ، المذكور سابقاً فإنه " لا تقبل أي مراجعة للقائمة الانتخابية بعد تاريخ الإقبال المحدد في الفقرة 03 من المادة 24 من نفس المرسوم ، إلا إذا طرأ تعديل في وضعية الموظفين و بعد هذا التاريخ يكون سارياً في أقصى حد عشية الاقتراع يؤدي إلى اكتساب او فقدان صفة الناخب "

يمكن للموظفين الذين يستوفون الشروط المطلوبة في الترشح أن يرشحوا أنفسهم عن طريق تقديم تصريح بالترشح، يتعين أن يكون ممضياً ويقدم للسلطة التي لها صلاحية التعيين باعتبارها الجهة التي تشرف على عملية انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بضبط قائمة الترشيحات خلال خمسة عشر (15) يوماً قبل تاريخ الاقتراع في أماكن العمل وبأي وسيلة أخرى ملائمة ، وتنتشر هذه القائمة فوراً . تخضع قرارات إنشاء وتجديد وتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى مراقبة دقيقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية، إذ ينبغي قبل إمضاءها إخضاعها للرأي المسبب للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة، كما يمكن أن ينجم عن غياب الرقابة حدوث إحدى الوضعيات التالية بين الأعضاء داخل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

- عدم وجود تساو
- عدم مطابقة تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للعدد المحدد في التنظيم المعمول به.
- عدم احترام شروط استخلاف الأعضاء
- عدم احترام الإدارة لآجال تعيين الأعضاء المعيّنين الممثلين لها في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
- عدم احترام الشروط المطلوبة في العضو المعين من قبل الإدارة، المؤهل لإنابة رئيس اللجنة في حال غيابه، والمتمثلة في شروط الأقدمية في الوظيفة والترتيب السلمي.

<sup>1</sup>المادة 25 من المرسوم 199/20 ، مرجع سابق

ويترتب على عدم احترام هذه الضوابط والقواعد عدم مشروعية القرارات المتعلقة بعمليات إنشاء وتجديد وتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

غير أن اللجان التأديبية الاستشارية للأعوان المتعاقدين لا تخضع في إنشائها أو تجديدها أو تشكيلها لرأي المطابقة من قبل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>2</sup> لخاصية التمثيل المتساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين ضمن هذه اللجان، وتشكل ضماناً مهمة بخصوص المسار المهني للموظفين.

الفرع الثالث: كيفية إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تخضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في إنشائها وفق أحكام المرسوم التنفيذي 199/20 حسب الحالة لكل رتبة، مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، ويؤخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها، طبيعة مهام هذه الرتب أو الأسلاك، تعدادها و ضرورة المصلحة وتنظيمها<sup>3</sup>.

أولاً. إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية:

تتشأ للمستخدمين الذين يباشرون عملهم على مستوى الإدارة المركزية وأقسامها بصفة فعلية، وذلك بقرار من الوزير المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويخضع تعيين ممثلو الإدارة المركزية الدائمين و الإضافيين لأحكام المادة 10 من المرسوم التنفيذي 199/20 أي خلال 15 يوماً الموالية لانتخاب ممثلو الموظفين بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 18 بتاريخ 28/05/2006، يتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيل اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

<sup>2</sup> المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 06 بتاريخ 31/01/2009، يتعلق باللجان التأديبية الاستشارية للأعوان المتعاقدين .

<sup>3</sup> المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مرجع سابق.

<sup>4</sup> المادة 72 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

ثانيا .إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية: نشأ على مستوى كل ولاية و على مستوى كل مؤسسة أو إدارة عمومية طبقا للضوابط و الشروط لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة، حسب السلك أو مجموعة من الأسلاك حسب عدد الموظفين بالمؤسسة أي يفوق عشرة (10) موظفين أو يخضعون في تسيير مساهم المهني للجان على المستوى المركزي<sup>1</sup>.

إذن ، تنشأ اللجان بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ الرأي من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أي بتبليغ قرار أو مقرر الإنشاء خلال عشرة (10) أيام التي تلي إمضاء المقرر أو القرار التكويني، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية ( محاضر الفرز و القوائم الاسمية الانتخابية ممضاة من الموظفين الذين انتخبوا ممثلهم في اللجان ) .

ثالثا.تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الرتبة الواحدة أو السلك الواحد:

تنشأ اللجان الإدارية المتساوية على مستوى الرتبة أو السلك على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية المتمتعة بالشخصية المعنوية و لها صلاحية التعيين و إصدار القرارات الإدارية و يكون عن طريق إصدار قرار أو مقرر سواء أكان على مستوى الإدارة .

بالنسبة للمؤسسات العمومية ذات التسيير المركزي و التي لها مصالح محلية أو جهوية تشكيل لجان على مستوى الرتب أو الأسلاك على المستوى المحلي بقرار أو مقرر إداري و أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

ويتضمن القرار في هذه الحالة تحديد صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. وكأمثلة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص الرتبة كلجان الخاصة بالأساتذة المساعدين ، الخاصة بالأساتذة المحاضرين .

مثال عن اللجان الخاصة بالأسلاك المشتركة، اللجان الخاصة العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب.

<sup>1</sup>المادة 03 من المرسوم التنفيذي 199/20 ،مرجع سابق.

رابعا .الجمع بين الرتب و الأسلاك.

يمكن الجمع بين الرتب والأسلاك في تكوين اللجان شريطة التساوي في مستويات تأهيلها كما يؤخذ بعين الاعتبار طبيعة المهام لهذه الرتب والأسلاك وتعدادها، وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها، مثال سلك المتصرفون الإداريون يتضمن متصرف، متصرف محلل، متصرف رئيس، متصرف مستشار.... هذه الرتب مشمولة في سلك واحد وهو سلك المتصرفون فيمثل حدها باقي الرتب من نفس السلك مهما كانت رتبته<sup>1</sup>.

وفي جميع الحالات تضم أكثر من إدارة عمومية أو مؤسسة بشرط اشتراك هذه الإدارات أو المؤسسات في التبعية للقطاع الوزاري نفسه.

---

1 عاشور دمان ذبيح ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار الهدى، عين مليلة،الجزائر ،2010،ص25- 26.

## المطلب الثاني: قواعد تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتوسع قواعد تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المتمثل أساسا في ضبط أحكام العضوية و التي تحكم رئاسة اللجان ( الفرع الأول ) و نظام العهدة ( الفرع الثاني ) وحل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ( الفرع الثالث )

### الفرع الأول: رئاسة اللجان

توضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين للإدارة العمومية المعنية أو المؤسسة المعنية، أو توضع لدى السلطة الوصية عليها عند الاقتضاء، وتوضع اللجنة الخاصة بالمؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها لدى مسؤول المصلحة المعنية،

فاللجان للولاية توضع لدى الوالي و توضع اللجان على مستوى البلديات لدى رئيس المجلس الشعبي البلدي و اللجان على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري توضع لدى مسؤول المؤسسة، كما توضع اللجان الخاصة بالمصالح غير الممركزة لدى مسؤول كل مصلحة غير ممركة<sup>1</sup>.

إذن تكون رئاسة هذه اللجان للسلطة التي توضع لديها وهي: الوزير المعني بالقطاع، الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، أو مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري<sup>2</sup>. وعليه، تتولى الجهة التي توضع لديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مهمة رئاسة أو إسنادها لممثل عنها من بين الأعضاء المعينون كممثل للإدارة في اللجنة وفي حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة، تعين السلطة المختصة موظفا من بين ممثلي الإدارة الدائمين رئيسا لها، وتسد

<sup>1</sup> المنشور رقم 03 /ك /خ / م ع و/ع/ 2003 ،بتاريخ 17 ماي/ مايو 2003 ،صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

<sup>2</sup> المنشور رقم 67-99 ،بتاريخ 9 فيفري/ فبراير 1999 ،المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء لجان الطعن.

مهمة كتابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لموظف ممثل عن الإدارة ليس له صفة العضوية بها و غالبا ما يكون مسؤول مصلحة تسيير الموارد البشرية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني نظام العهديات

نصت المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 199 /20 على تحديد مدة العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (03) سنوات و التي يمكن تجديدها عدة مرات فلم يحدد عدد العهديات المسموح بها للعضو) وهو نفس نص المادة 05 من المرسوم 10/84 الملغى) و اعتبرت هذه المدة معقولة نسبيا فهي ليست قصيرة و لا طويلة<sup>2</sup>.

يمكن استثناء تقليص مدة العهدة أو تمديدتها حسب ما تقتضيه ضرورة المصلحة ، بقرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو السلطة الوصية المعنية، بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، شرط أن لا تتجاوز المدة ستة (06) أشهر<sup>3</sup>.

**مثال:** في ظل الظروف الاستثنائية التي مرت بها البلاد جراء جائحة كورونا (كوفيد 19) صدرت التعليمية رقم 16<sup>4</sup>، التي جاء فيها: " تتلقى مصالح باسمرار طلبات تراخيص استثنائية لتمديد عهديات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن التي انتهت عهدياتها، بسبب الظروف الاستثنائية الناتجة عن وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) و التدابير المتخذة للوقاية من انتشاره. بهذا الصدد، اعتبارا للوضعية الخاصة التي تمر بها البلاد، و عملا بأحكام المادة 05 من المرسوم 10-84، يشرفني أن أهني إلى علمكم موافقتي الاستثنائية على تمديد عهديات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن، في مختلف المؤسسات و الإدارات العمومية التي انتهت عهدياتها، وذلك إلى غاية رفع التدابير الاستثنائية للوقاية من انتشار الوباء السالف الذكر و تجديد هذه اللجان ."

<sup>1</sup> المادة 145 من المرسوم التنفيذي 199/20، مرجع سابق.

<sup>2</sup>سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، مرجع سابق، ص41.

<sup>3</sup> المادة 08 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مرجع سابق.

<sup>4</sup> التعليمية رقم 16 المؤرخة في 2020/07/07، المتعلقة بتمديد عهديات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري.

يخضع إجراء التمديد أو التقليل إلى أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية عن طريق مراسلتها من قبل السلطة الإدارية المعنية و الحصول على الموافقة الصريحة من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، كشرط لصحة جميع مداوات هذه اللجان أو أن تقع تحت طائلة البطلان<sup>1</sup>.

اعتبرت صلاحية السلطة التي لها صلاحية التعيين في تمديد أو تقليص عهدة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لضرورة المصلحة دون أن يبين المرسوم ضرورات المصلحة العامة المقصودة في المادة 08 اعتبر مصطلحا فضفاضاً قد يترتب عليه تعسف السلطة في إنهاء عهدة اللجان خاصة<sup>2</sup>.

- كما تنتهي عهدة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إذا طرأ تعديل أو تغيير على هيكل رتبة أو سلك، دون اشتراط المدة و ذلك بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية و يباشر الأعضاء الجدد وظائفهم عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم .
- في حالة انقضاء عضوية احد الأعضاء الدائمين في اللجنة الإدارية قبل انتهاء عهده بسبب إحدى الحالات المذكورة في المادة 09 من المرسوم التنفيذي 199/20 و منها: الاستقالة، العطلة المرضية طويلة الأمد ، الإحالة على الاستيداع أو أي سبب تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها عضوا في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أو فقد شروط الترشح أو التعيين في اللجنة أو تغيير الموظف العضو للسلك أو الرتبة .
- في حالة تغيير رتبة أو سلك الموظف يتم استخلاف العضو الدائم الذي انقضت عضويته قبل انتهائها، ويستخلف لبقية العهدة بعضو إضافي يصبح عضو دائما لبقية العهدة و في حالة

<sup>1</sup> المنشور رقم 03/ك/خ/م ع وع/2003 مؤرخ في 17 ماي/مايو 2003 ، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

<sup>2</sup> د. أحسن غربي ، مرجع سابق



عدم وجود عضو إضافي، يواصل العضو المعني تمثيل الرتبة إلى غاية تجديد اللجنة، حسب الفقرة 02 من المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

#### الفرع الثالث : حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

للسلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين صلاحية إصدار قرار إداري يتضمن حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، شريطة أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، و قد اعتبر هذا الإجراء منافيا لمبدأ هام للجان الإدارية المتساوية الأعضاء و هو مبدأ الاستقلالية حيث لا يخضع قرار الحل لأخذ الرأي الاستشاري على الأقل للجنة محل الحل<sup>1</sup>.

و يتم حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لعدة أسباب من بينها على الخصوص:

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية كأن تفقد المؤسسة الشخصية المعنوية، وتصبح إدارة تابعة للسلطة المركزية، أو يتم انبثاق إدارة جديدة من الإدارة الموجودة مثل تقسيم ولاية إلى ولايتين أو بلدية إلى بلديتين أو جامعة إلى جامعتين، أو منح كلية ما صفة جامعة.
- عندما تمس هيكله الرتب أو الأسلاك المكونة للجنة تعديلات جديدة و صدور مراسيم تتضمن تصنيفات جديدة لهذه الرتب أو الأسلاك.
- زوال الرتبة أو السلك المعني، فاختفاء الرتبة أو السلك كحالة المناصب الآيلة للزوال أو مناسبة صدور تصنيف جديد في الوظائف العمومية يلغي وجود هذه الرتب أو الأسلاك.
- عند حل النقابة أو النقابات الممثلة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إذ يتعين في هذه الحالة السماح للنقابات الأخرى بالتمثيل في حال وجودها، أو في حال عدم تمثيلها السماح للموظفين بالترشح لتمثيل زملائهم داخل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>2</sup>.
- في الحالة التي لا يتمكن فيه الأعضاء الدائمون أو الإضافيين من حضور اجتماعات اللجنة لأي سبب كاندون تحديد عدد الاجتماعات التي لم يحضرها الأعضاء و دون تحديد أو حصر

1د. احسن غربي ، مرجع سابق ، ص512

2د. احسن غربي ، مرجع سابق، ص 514.

الأسباب التي حالت دون حضور العضو ، و هذه الحالة تخص الأعضاء ممثلي الموظفين فقط<sup>1</sup>.

• في حالة رفضاً لأعضاء حضور اجتماعات اللجنة، أو رفض الإمضاء على المحاضر سواء أكان الأعضاء منتخبيين أم معينين.

و حول هذه النقطة ، فالمرسوم رقم 199/20 لم يحدد عدد الاجتماعات التي يرفض الأعضاء حضورها، وهل يتعين أن يكون رفض الحضورو إذ كانا لأعضاء يحضرون تارة ويغيبون تارة أخرى .في الاجتماعات (الغياب متتالي أو متقطع )

في حالة صدور قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارا بالحل ، تصدر قرارا بالدعوة إلى تجديد اللجنة خلال شهرين الموالية لصدور قرار الحل وفق الإجراءات و الشروط المحددة لانتخاب و تعيين أعضاء اللجان .

---

<sup>1</sup> احسن غربي ،المرجع نفسه، ص 515.

### المطلب الثالث : سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يحدد نظام سير الجلسات فيعدد اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، و كفاءات إخطارها ( الفرع الأول ) بالإضافة إلى تحديد الحالات التي تتعارض فيها مصالح العضوما يعني ضرورة استبعاده من الاجتماعات ( الفرع الثاني ) والمداولات ( الفرع الثالث)

#### الفرع الأول: الدورات

حدد عدد اجتماعات اللجنة بمرتين على الأقل في السنة دون تحديد الأشهر التي يتعين خلالها عقد اجتماع اللجان، حيث تجتمع اللجنة الإدارية على استدعاء من رئيسها فقط، وذلك وفق ما يلي

- استدعاء من الرئيس استنادا لمبادرة منه،
- استدعاء من الرئيس استنادا بناء على طلب كتابي موقَّع من قبل ثلث الأعضاء الدائمين على الأقل ،

ويتعين حضور الجلسات من قبل الأعضاء الدائمين دون الأعضاء الإضافيين، إلا إذا تغيب العضو الدائم بمبرر مقبول. يحضر العضو الإضافي<sup>1</sup>.

يتم إخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيس اللجنة، كما يتم بناء على طلب كتابي موقع من قبل نصف ممثلي الموظفين، على الأقل ، أو من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم ويشمل هذا الإجراء جميع المسائل المدرجة ضمن اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.<sup>2</sup>

غير أنه عندما تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي يتم إخطارها بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين وهي السلطة التي ترأس اللجنة، ويتعين إخطارها خلال أجل خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، وإلا سقط الخطأ المنسوب للموظف.

<sup>1</sup>المادة 16، من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، مرجع سابق.

<sup>2</sup>المادة 17 الفقرة 01 ، المرجع نفسه.

و عن مصير المداولة التي حضرها عضو له مصلحة غير مباشرة كان تخص احد أصهاره أو أقاربه رغم أن هذا ينافي مبدأ الحيادو الموضوعية المطلوبة في أعمال هذه اللجان خصوصا في ممارسة الاختصاص التأديبي<sup>1</sup>.

#### الفرع الثاني: النظام الداخلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المشروع الجزائري لم يتطرق إلى النظام الداخلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة و أشار فقط للنظام الداخلي النموذجي الذي يحدد بموجب مرسوم تنفيذي طبقا لنص المادة 273<sup>2</sup>، أما المرسوم التنفيذي 199/20 و في مادته 15، منح اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء صلاحية إعداد النظام الداخلي الخاص بها لكنها ليست مستقلة تماما و تفقد صلاحية المصادقة على النظام الداخلي إذ تحتاج إلى موافقة الجهة الإدارية التي تمثل السلطة صاحبة صلاحية التعيين<sup>3</sup>.

فاللجنة أثناء إعداد النظام الداخلي الخاص بها مقيدة بالنظام الداخلي النموذجي المحدد سلفا بموجب قرار إداري صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، إذ لا يمكنها الخروج على مضمون النظام الداخلي النموذجي، وتحتاج اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين المختصة لدخول النظام الداخلي حيز النفاذ. إذن، تخضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص النظام الداخلي الخاص بها لرقابة إدارية سابقة تضعها السلطة الإدارية المكلفة بالوظيفة العامة، من خلال النظام الداخلي النموذجي المحدد سلفا للجان الإدارية المتساوية الأعضاء والذي تتقيد به أثناء إعداد نظامها الداخلي، كما تخضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لرقابة إدارية لاحقة تتمثل في موافقة السلطة الإدارية التي توضع لديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>4</sup>.

1 حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلالالمساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاجلخضر، باتنة، الجزائر، 2012/2011، ص 92.

2 المادة 73 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

3 المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مرجع سابق.

4 د.أحسن غربي، مرجع سابق، ص 520.

الفرع الثالث: مداورات اللجان المتساوية الأعضاء.

تداول اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تبدي رأيها سواء الملزم للإدارة أو الرأي الاستشاري ويتعين احترام عدة ضوابط وقواعد لصحة مداوراتها حددها الأمر 03/06 والمرسوم التنفيذي رقم 199/20 و هي:

➤ لا تصح مداورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا بحضور حضور ثلاثة أرباع أعضاء اللجنة على الأقل.<sup>1</sup> فيتعين حضور ثلاثة أعضاء على الأقل بمن فيهم الرئيس إذا كانت اللجنة تتكون من أربعة أعضاء ، وحضور خمسة أعضاء لصحة المداورات بمن فيهم رئيس اللجنة، إذا كانت اللجنة تتكون من ستة أعضاء ، ستة أعضاء في اللجنة المتكونة من ثمانية أعضاء و ثمانية أعضاء للجنة المتكون من عشرة أعضاء .

➤ في حالة عدم اكتمال النصاب في الاجتماع الأول يستدعي رئيس اللجنة حضور نصف الأعضاء من جديد للاجتماع خلال ثمانية أيام حيث يتعين حضور نصف الأعضاء بمن فيهم الرئيس<sup>2</sup> .

و عدم اكتمال نصاب نصف الأعضاء على الأقل،فانه المادة 19 من المرسوم 199/20 فان المشرع لم يتطرق لمصير الاجتماع ، هل يؤجل و ذهب الفقه إلى إمكانية إدراجها ضمن النظام الداخلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>3</sup>.

➤ تبدي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء رأيها بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين<sup>4</sup>.

إذا كان الموضوع متعلقاً بالانتخاب فيتعين مشاركة جميع الأعضاء، وليس نصاب ثلاثة أرباع أو النصف في حال عدم اكتمال نصاب ثلاثة أرباع. وفي جميع الحالات باستثناء حالة الانضباط التي تكون فيها العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة، يكون صوت

<sup>1</sup> المادة 19 الفقرة 01 ، من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، مرجع سابق.

<sup>2</sup> المادة 19 الفقرة 02 ، من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، مرجع سابق.

<sup>3</sup> د.أحسن غربي ، نفس المرجع.

<sup>4</sup> المادة 17 الفقرة 02 ، من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، مرجع السابق.

الرئيس مرجحا في حال تعادل الأصوات وفقا لأحكام المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

عند نهاية كل اجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يحرر محضر مفصل تدون فيه مجريات الاجتماع والمداولات، على أن يتم إمضائه من قبل جميع الأعضاء الحاضرين ويسجل في دفتر مرقم و مؤشر من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>1</sup> ( التأشير و الترقيم يمنع إخفاء أو ضياع بعض صفحاته أو المحتوى الذي فيه)و يعتبر إمضاء الأعضاء للمحضر التزاما قانونيا إذ لا يمكنهم رفض إمضائه، وفي حالة تحفظ أحد الأعضاء يسجل تحفظه في المحضر<sup>2</sup>.

أما اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي فتجتمع في جلسات مغلقة للأعضاء و لا يمكن للموظف المعني أو محاميه أو المدافع عنحضور المداولات رغم حضورهم الجلسة ، يبلغ الموظف المعني بالقرار أو المقرر المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار طبقا للمادة 172 من الأمر 03/06 .

غير أن المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 في فقرتها الأخيرة نصت على سريان قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، ابتداء من تاريخ إمضاء محضر الاجتماع، والذي تبلغ للمعني خلال ثمانية أيام ابتداء من تاريخ الاجتماع ويكون التبليغ كتابيا<sup>3</sup>.

قد يكون الاجتماع على عدة جلسات متتالية؛ فهنا يتعين أن يكون تاريخ الاجتماع هو آخر جلسة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتي تم فيها التداول بخصوص المواضيع المطروحة، حيث تحسب مدة ثمانية أيام من هذا التاريخ<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>المادة 20، الفقرة 01 و 02 ، من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، المرجع السابق.

<sup>2</sup>المادة 20، الفقرة 03، من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 20 ، الفقرة الأخيرة ، من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، المرجع السابق.

<sup>4</sup>أحسن غربي ، مرجع سابق ، ص 521

**تعارض المصالح :** بغرض شفافية عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، تضمن المرسوم التنفيذي رقم 199/20 في المادة 18 الحالات التي يمنع العضو فيها من حضور مداوالات اللجنة أو اجتماعاتها في المداوالات التي تخصه بصفة فردية أو له مصلحة مباشرة في الموضوع المتداول فيه كالمداوالات المتعلقة بالتسجيل في جدول الترقيات في الدرجة أو قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة أعلى<sup>1</sup>، إذ في هذه الحالة يمكن للعضو حضور اجتماعات اللجنة والمشاركة في المناقشات إلى غاية لحظة المداولة في المواضيع حيث ينسحب من التداول بشأن الموضوع المتعلق بالترقية الذي يخصه، أما المواضيع الأخرى المعروضة على اللجنة فمن حقه التداول بشأنها مع بقية الأعضاء إذا كانت لا تعنيه بصفة فردية.

و في حالة انعقادها كمجلس تأديبي للنظر في المتابعة التأديبية لأحد الأعضاء قان هذا الأخير يمنع من حضور الاجتماعات و المداوالات و كذلك الحال في حالة النقل الإجباري لضرورة المصلحة أو الاعتراض على النقطة المرقمة .

ما مصير المداولة التي حضرها العضو المعني بصفة شخصية ؟

لم يتطرق المشرع من خلال التنظيم لمصير المداولة التي حضرها العضو المعني، غير أن الرأي الراجح أن الأمر يتوقف على طعن صاحب المصلحة على مداولة اللجنة الباطلة لمشاركة العضو المستفيد.

<sup>1</sup> المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، مرجع سابق.

### خلاصة الفصل الأول:

تطرقنا في الفصل الأول لدراسة مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والذي يشمل التعريف الفقهي والتشريعي وكذا تحديد الخصائص، حيث خلصنا إلى اعتبارها باتفاق الفقه والتشريع هيئات إدارية استشارية تتكون من عدد متساو من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة رغم أن التشريع الجزائري وعلى غرار باقي التشريعات المقارنة لم يعرف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

ركزنا في هذا الفصل على النظام القانوني لهذه اللجان على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 199/20 محل الدراسة، من جانب التشكيل، التنظيم وسير عمل هذه اللجان.



الفصل الثاني  
الإطار الوظيفي للجان الإدارية  
المتساوية الأعضاء

## الفصل الثاني: الإطار الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

منح المشرع للموظف من خلال إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فضاء للتشاور ومساهمة من خلال ممثليه في تسيير المسار المهني في صورة الصلاحيات التي منحت لها خاصة في جانب ضمان الحقوق والدفاع وذلك وفق ضوابط وشروط ووفق قواعد عمل هذه اللجان وهذا ما سنفصله من خلال:

المبحث الأول: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المبحث الثاني: الحجية القانونية لآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

## المبحث الأول: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

حدد المشرع الجزائري اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء نظرا لطبيعتها كهيئات مشاركة للإدارات المعنية أو

المؤسسات التي العديد من الصلاحيات، إذ تتمتع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء باختصاصات لها طابع الإلزامية  
شتر كمع الإدارة أو المؤسسة العمومية في اتخاذ القرارات بشأنها، إذ لا يمكن للإدارة العمومية أو

المؤسسة الأفراد بممارسة تلك الاختصاصات وإصدار قرارات بشأنها

كما تمارس اللجان الإدارية اختصاصات استشارية من خلال تقديم آراء استشارية غير ملزمة للإدارة رغم ضرورة أخذها  
لإدارة لرأي اللجان الإدارية

المطلب الأول: اختصاصات كمجلس تأديب.

المطلب الثاني: اختصاصات متعلقة بالترسيم، الترقية والإدماج في رتبة الانتداب

المطلب الثالث: اختصاصات أخرى متعلقة بالمسار المهني

**المطلب الأول: الاختصاص كمجلس تأديبي .**

يعتبر الاختصاص التأديبي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الصلاحيات ذات الطابع الملزم فلا يمكن للإدارة ممارسة سلطة إصدار أي قرار تأديبي دون الأخذ بالرأي الملزم فقد اتجه المشرع إلى الأخذ بالنظام الشبه القضائي من أجل تحقيق الضمانات المقررة لصالح الموظف<sup>1</sup> ويتحدد وفق الأمر رقم 03/06<sup>2</sup> و المرسوم التنفيذي رقم 199/20<sup>3</sup> المجال القانوني المتاح للجان الإدارية المتساوية الأعضاء للمشاركة في النظام التأديبي للموظف و لدراسة هذا الاختصاص تطرقنا لمايلي :

الفرع الأول : حدود صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي.  
الفرع الثاني : إجراءات المتابعة التأديبية

**الفرع الأول : حدود صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي**

يعتبر المجلس التأديبي للموظف صورة ثانية للجهات المخولة بممارسة نظام التأديب أي من تملك سلطة التأديب و توقيع العقوبة حيث يمنح المشرع الجزائري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تجتمع في هذه الحالة كمجلس تأديبي سلطة توقيع العقوبة على الموظف إلى جانب ما تقترحه الهيئة المستخدمة من عقوبات.

يقوم المجال التأديبي على إضفاء نوع من التوازن بين منح السلطة التقديرية للإدارة في توقيع العقاب كسبيل لتجسيد فاعليتها الإدارية من جهة وبين تحقيق مبدأ الضمان للموظف العام من جهة وذلك من خلال استشارة لجان متخصصة و اخذ الرأي الملزم<sup>4</sup>، كما يشكل وجود مجالس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية المختص الأصيل بسلطة التأديب ضمانا من

<sup>1</sup> أ. قوسم حاج غوتي ،السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية،

جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، المجلد 05، العدد 01، سنة 2012. ص 12

<sup>2</sup> المواد 167، 172، 169 من الأمر 03/06، مرجع سابق .

<sup>3</sup> المادة 12 من المرسوم التنفيذي 199/20، مرجع سابق .

<sup>4</sup> عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي

وزو، الجزائر، 2016، ص32

ضمانات تحقيق الموضوعية والحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة وضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفة التأديبية .

و تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للنظر في المتابعة التأديبية للموظف العام في الأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة فقط ، أما الأخطاء من الدرجتين الأولى و الثانية من صلاحيات السلطة التي لها صلاحيات التعيين حصرا بعد طل توضيح كتابي من المعني بالأمر ، حيث نصت المادة 165 من الأمر رقم 03/ 06 على أنه: "..... تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعمة كمجلس تأديبي....."

و نصت المادة 64 من نفس الأمر "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين. وتجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي".

كما نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 199/20 على أنه "مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة، يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأيها المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية: ".....العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة".

وجاء في قرار للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا مؤرخ في 1991/01/13 ما يلي: "ويقتضي أن تسوى وضعية الموظف في أجل شهرين ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر التوقيف، وخلال هذا الأجل يطلب موافقة لجنة الموظفين على ذلك، وإذا عارضت اللجنة التسريح يتقاضى المعني بالأمر كامل راتبه وتعاد إليه حقوقه"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، مؤرخ في 1991/01/13، ملف رقم 78275، قضية (مدير ق، ص، أ ولاية باتنة) ضد (ومن معها)، المجلة القضائية، العدد 04، 1991.

و منح المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 322/17<sup>1</sup> سلطة توقيع العقوبة على الموظف المتربص للسلطة التي لها صلاحية التعيين ، دون المثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء ، وهذا نتيجة لعدم إقراره لدرجات للأخطاء التأديبية، حيث نصت المادة 27 فقرة أخيرة من المرسوم التنفيذي 322/ 17 على أن :

"تصدر السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية إزاء المتربص طبقا للتشريع والتنظيم المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها، وهذا خلافا للأمر 03/06 خاصة في الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة، والتي لا تتخذ فيها عقوبات إلا بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء".

و قد أشارت المادة 163 من الأمر 03/06 على العقوبات من الدرجة الثالثة و التي تتمثل في:

- التوقيف عن العمل من أربعة 'إلى ثمانية أيام .
- التنزيل من درجة إلى درجتين
- النقل الإجباري

و العقوبات من الدرجة الرابعة و التي تتمثل في:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح .

الفرع الثاني : إجراءات المتابعة التأديبية

تقع رئاسة المجلس التأديبي تحت رئاسة السلطة التي لها صلاحية التعيين و شرط ضمان مبدأ المناصفة والتساوي بين الأعضاء ممثلي الإدارة المعينين و ممثلي الموظفين المنتخبين و هذا ما أكده القضاء الجزائري حيث ألغى قرار مدير المستشفى الأمراض العقلية بوهران بفصل

<sup>1</sup>المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 02/11/2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 66 ، المؤرخة في 12/11/2017

موظف مؤسسا قرار إلغاءه على أنه قرار الفصل اخذ دون احترام النصاب القانوني للمجلس التأديبي المنصوص عليه قانونا<sup>1</sup>.

و تخضع توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة إلى مجموعة من الإجراءات و التي تبدأ بمجرد معاينة الخطأ حيث نصت المادة 166 من الأمر 03/06 على انه تتم المعاينة بإعداد تقرير يتضمن تبيان أسباب متابعة موظف تأديبيا، بذكر الفعل المرتكب من جانبه، تكييف الفعل على انه يشكل خطأ مهني و تحديد درجة الخطأ و العقوبة الموافقة له ، تحديد مدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة ، الضرر الناجم عن الخطأ ، ..... تتميز الإجراءات التأديبية في الأساس بأنها إجراءات إدارية ، حيث تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتحريك المتابعة التأديبية بإخطار اللجنة بعد معاينة الخطأ، وذلك في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ المعاينة وهذا ما نصت عليه المواد 165، 166 من الأمر 03/06.

ونصت المادة 168 من الأمر 03/06 "يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب<sup>2</sup> المثل شخصيا إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام، ويمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو رفض تبريره المقدم تستمر المتابعة"

<sup>1</sup> قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، مؤرخ 1986/02/01، ملف 42898، قضية (ب م) ضد وزير الصحة العمومية، المجلة القضائية، العدد 03، 1990، ص 172.

<sup>2</sup> عدم إحالة ملف للجنة المتساوية الأعضاء، قرار مجلس الدولة، مؤرخ في 2002/07/22، قضية (محافظة الغابات بقالمة) ضد (ب ر)، مجلة مجلس الدولة، عدد 05، 2004، ص 164.

و جاء في قرار مجلس الدولة مؤرخ في 1998/10/29 ،على أن التسريح دون أخذ رأي لجنة التأديب يعد خرقا للإجراءات، وقرر فيه: ".....إن قضاة الدرجة الأولى عندما أبطلوا قرار التسريح فإنهم خالفوا القانون بخصوص الخرق الفادح للإجراءات الضامنة لحقوق الموظفين"<sup>1</sup>. كما أشار مجلس الدولة بتاريخ 20/04/2004 ،إلى أن:.....استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للمثول أمام لجنة التأديب، يعد إجراء جوهرى يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، مما يتطلب إثبات الاستدعاء القانوني والرسمي بوصول استلام موقع عليه من طرف الموظف، أو بمحضر رسمي موقع عليه من طرف المعني، وعليه فإن تقديم نسخة من الاستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير، غير كاف لإثبات استدعائه بصفة قانونية، مما يقتضي على الإدارة المستخدمة التأكد من الاستدعاء القانوني قبل اتخاذ العقوبة التأديبية"<sup>2</sup>.

وجاء في المادة 169 من الأمر 03/06 التي نصت على أنه: "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

يتعين على السلطة احترام الإجراءات و الشروط المنصوص عليها في المواد من 165 إلى 172 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك تحت طائلة البطلان إذا تجاوزت أو أغفلت أي إجراء<sup>3</sup>، هذا ما كرسه الاجتهاد القضائي في الجزائر من خلال عديد القرارات والأحكام نذكر منها:

<sup>1</sup> قرار مجلس الدولة، مؤرخ في 1998/10/29 ،قضية (بلدية بغلية بومرداس) ضد (عبيدة علي). (أشارت إليه: سميرة سعدياي، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص156

<sup>2</sup> قرار مجلس الدولة، مؤرخ في 20/04/2004 ،ملف رقم 989 ،قضية (م ع) ضد (والي ولاية سكيكدة)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05 ، 143، ص، 2004

<sup>3</sup> قوسم حاج غوثي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، المجلد 05 ،العدد 01 ،سنة 2012، ص 381.



تضمن قرار صادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بإبطال قرار إداري يتضمن نقل وتنزيل الموظف من الرتبة دون إحالته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

قرار آخر لمجلس الدولة، تم إبطال قرار العزل لعدم عرض الملف التأديبي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث جاء في إحدى حيثيات القرار ما يلي: ".... وحيث إنه ثبت لمجلس الدولة، أن المستأنف لم يعرض ملفه على لجنة التأديب طبقاً لنص المواد 129 و 177 من المرسوم 59/85 قبل عزله، ومتجاوزاً يجعل قرار الولاية تعسفياً"<sup>2</sup>.

كما أبطل مجلس الدولة في قرار آخر له قرار العزل لعدم عرض الملف التأديبي على مجلس التأديب، حيث جاء فيه ما يلي: «حيث جاء هذا الإبطال على أساس أن المدعية لم تكن محل متابعة جزائية، ولم تعرض على لجنة التأديب خلال شهرين وفقاً للمادة 130 و للمادة 131 من المرسوم 59/85، وحيث بالإضافة إلى ذلك لم يقدم من طرف المستأنف إي محضر اجتماع للجنة التأديب»<sup>3</sup>.

و في قرار آخر جاء فيه: " حيث إن البلدية قد أوقفت العارض، ولم تحله على لجنة التأديب في المدة القانونية المحددة وفقاً للشروط و الإجراءات المقررة قانوناً، وأن عزل العارض بعد ذلك من دون أخذ رأي مسبق للجنة التأديب يجعل البلدية قد تعسفت في قرارها المتخذ ضد العارض، مما يستوجب إلغاؤه"<sup>4</sup>.

ومن حق المجلس أن يطالب بتحقيق إداري لضرورة المصلحة العامة. وعلى رئيس المجلس تحديد الساعة، ويوم اجتماع اللجنة متساوية الأعضاء، وإخطار الموظف المتهم

<sup>1</sup> الملف رقم 115657 بتاريخ 5-1-1997 قضية والي والية بسكرة ضد (ش أ)، المجلة القضائية، العدد 01، سنة 1997، ص 101 وما بعدها.

<sup>2</sup> قرار مجلس الدولة بتاريخ 31-01-2000 (قضية العرابي محمد ضد مديرية الضرائب لولاية البيض)، مشار إليه في مرجع لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومة، الجزائر، 2020، ص 247 وما بعدها  
<sup>3</sup> قرار رقم 004809 بتاريخ 18/03/2002، صادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة، قضية وزير البريد و المواصلات ضد (ب ع خ)، قرار غير منشور.

<sup>4</sup> قرار رقم 005966 المؤرخ في 15/04/2003، الغرفة الثانية بمجلس الدولة، قضية رئيس المجلس الشعبي البلدي باب الزوار ومن معه ضد (ب م)، قرار غير منشور.

بهذا التاريخ أسبوعاً على الأقل قبل انعقاد المجلس التأديبي طبقاً لأحكام المادة 171 من الأمر 03/06 .

ينظر المجلس التأديبي في الملف وفقاً لما جاء في التقرير المسبب المقدم إليه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين التي توضح فيه الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ، وكذا سيرة الموظف قبل ارتكابه المخالفة وكذا العقوبة المقترحة. يقوم المقرر الذي يعينه المجلس التأديبي، بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية بحضور الموظف المتهم ومحاميه، ويطلب بعد ذلك من الشهود الذي ترغب الإدارة في الاستماع إليهم، بالإدلاء بشهاداتهم، والإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم عن طريق أعضاء المجلس، ثم يستمع إلى أقوال الموظف ومحاميه، وكذا الشهود الذين يقدمهم الموظف. عملياً جرت العادة أن يتم تحديد الجلسات التي تعقدها لجنة الموظفين في غضون 20 إلى 25 يوماً، وذلك ابتداءً من التاريخ الذي يتم فيه إخطار هذه الأخيرة بالخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام.

يتداول أعضاء المجلس في مداولات مغلقة<sup>1</sup> تنتهي إما بإصدار قرار مبرر بالعقوبة أو بطلب إجراء تحقيق في حالة ما إن لم يكتف المجلس بالتوضيحات المقدمة. بعد إصدار القرار تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم وذلك بصفة فردية طالما كان قرار فردي، وغالباً ما يكون برسالة مضمّنة مع الإشعار بالوصول لأن السلطة المختصة بالتأديب غير ملزمة باتّباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي.

يلتزم المجلس التأديبي أثناء الفصل في الملفات التأديبية للموظفين بصلاحياته ولا يتجاوزها أو يتعداها إلى صلاحيات غيره، قرار مجلس الدولة الذي جاء فيه: "حيث إن قرار العزل اتخذ بناءً على محضر الاجتماع للجنة المتساوية الأعضاء المؤرخ في 2000/10/11، وحيث إن محضر الاجتماع المؤرخ في 2000/10/11 للجنة المتساوية الأعضاء يتجلى من قراءته أن اللجنة اتخذت قرارها بناءً على السرقة الموجهة للمستأنف والتي وقعت في مصلحة

<sup>1</sup> المادة 170 الفقرة 01 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

الاستعجالات التابعة للمستشفى الجامعي لمدينة قسنطينة، حيث إن اللجنة المذكورة أعلاه ليس من اختصاصها تثبيت وقائع السرقة أو عدم تثبيتها، وأن هذا الاختصاص يعود للسلطة القضائية، وهي الوحيدة التي يخول لها القانون حق تثبيت وقائع السرقة والإدانة، وخاصة أن المستأنف قد أنكر الوقائع المنسوبة إليه، حيث إن اللجنة المتساوية الأعضاء قد تجاوزت اختصاصها حينما راحت تثبت وقائع السرقة في المستأنف<sup>1</sup>.

التزاما بمبدأ الحياد الذي تقوم عليه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، يستبعد من المداولات كل شخص يهدد هذا المبدأ، رغم ذلك تجمع السلطة التي لها صلاحية التعيين بين سلطة الاتهام و سلطة رئاسة المجلس التأديبي و هذا يرى فيه بعض الفقه إخلالا بمبدأ الحياد<sup>2</sup>.

تبدي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي رأيها المعلل بالأسباب في اتخاذ العقوبة التي رأت وجوب اتخاذها ضد الموظف مرتكب الخطأ، يوجه رأيها إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين لتوقيع العقوبة التي يراها المجلس التأديبي مناسبة. مخالفة الإدارة للرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي في قرارها التأديبي يجعل القرار مشوبا بعيب الشكل و الإجراءات مما يجعله عرضة للإلغاء القضائي، و يتعين على الإدارة الإشارة إلى استشارة اللجنة في ديباجة قرارها و ان المجلس أبدى موافقته على العقوبة المقررة على الموظف، و هذا حصرا في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة فقط.

يمكن لمجلس التأديب الامتناع عن إبداء الرأي الملزم بخصوص الملفات التأديبية المعروضة عليه، حيث جاء في إحدى حيثيات قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري ما يلي: "حيث إن المستأنفة قبل ذلك، قامت بتوقيف المستأنف عليه بتاريخ 17/03/1996، وأحالته على لجنة التأديب بتاريخ 29/02/1996 والتي امتنعت عن الإدلاء برأيها، حيث إنه كان

<sup>1</sup> قرار رقم 011820 بتاريخ 18/05/2004، الغرفة الثانية بمجلس الدولة، قضية (ب ي ج) ضد المدير العام للمركز

الاستشفائي الجامعي بقسنطينة، قرار غير منشور.

<sup>2</sup> د. أحسنغربي، مرجع سابق

يجب على لجنة التأديب إصدار قرار في حق المستأنف عليه تم تبليغه للإدارة لتنفيذه طبقاً لأحكام المواد 123 و 127 من المرسوم 59/85 ..... و ليس وترك التصرف للإدارة، مما يجعلها متعسفة ومتجاوزة لسلطاتها<sup>1</sup>.

لأن العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة لها تأثير بالغ على المسار المهني للموظف و قد تؤدي إلى توقفه و لغرض تحقيق التوازن بين حقوق الموظف و حق الإدارة<sup>2</sup> أولى المشرع أهمية كبيرة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.

<sup>1</sup> قرار صادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2000/05/22 قضية الوكالة الوطنية للأثار ضد (ي. ك) مشار إليه في مرجع:

لحسين بن الشيخ آث ملويا، المرجع السابق، ص 225 وما بعدها

<sup>2</sup> محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015-2016، ص 126.

**المطلب الثاني : الاختصاصات المتعلقة بالترسيم، الترقية و إعادة الإدماج بعد الانتداب .**  
 ما يميز الحياة الوظيفية للموظف أنها خاضعة لمجموعة من الوضعيات و الحالات القانونية المؤثرة على مركزه ابتداء من تاريخ تعيينه كمتربص و إلى غاية نهاية العلاقة الوظيفية مروراً بترقيته و انتدابه و هي خاضعة في مجملها للرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كالاتي :

الفرع الأول: الترسيم

الفرع الثاني: الترقية

الفرع الثالث: إعادة الإدماج بعد الانتداب.

الفرع الأول : الترسيم

استنادا إلى النصوص القانونية والتنظيمات، عالج المشرع الجزائري الوضعية القانونية للمتربص بالاعتماد على تسميات مختلفة دالة في مجملها على مفهوم واحد لمعنى التربص، حيث استعمل في الأمر 133/66 مصطلح " التمرين التكويني " <sup>1</sup> ، بينما في ظل المرسوم 59/85 استعمل تسمية "المدة التجريبية" <sup>2</sup> و أصبحت بمقتضى الأمر 03/06 تسمى بفترة التربص و هي ذات التسمية في المرسوم التنفيذي رقم 322/17.

**أولا : تعريف التربص**

في مفهوم الوظيفة العامة هو فترة تجريبية أو تكوين تحضيرية و هي إجبارية لكل شخص حديث التوظيف و تسبق اكتسابه لصفة الموظف ، هدفها التأكد من كفاءته و قدرته على القيام بواجباته المهنية .

تبدأ فترة التربص من تاريخ التنصيب في الرتبة و التي حددها الأمر 03/06 في المادة 84 والمرسوم التنفيذي 322/17 في المادة 17 بسنة كاملة والتي يمكن أن تتضمن خلالها إلزامية

<sup>1</sup> المادة 29 الفقرة 01 من الأمر رقم 133/66 ، مرجع سابق.

<sup>2</sup> المادة 05 الفقرة 01 و المادة 40 الفقرة 01 ، المرسوم 95/85 ، مرجع سابق.

إجراء تكوين تحضيرى، كما هو الشأن لبعض الرتب المنتمية إلى شعبة الإدارة العامة بالنسبة للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية .

نصت المادة 91 من نفس الأمر المذكور أعلاه على: "تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة."

جعل المشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ضماناً أساسية لحق الموظف، وبنص المشرع على أن المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص تخضع للجنة المتساوية الأعضاء بطرح إشكالات فيما أن اللجنة المتساوية الأعضاء تتعقد كمجلس تأديبيو كلجنة لتثبيت المتربصين

ففي الحالة الأولى: هل المتربص في حالة إرتكابه خطأ جسيم يمكن أن يحال على اللجنة باعتبارها مجلس تأديبي أم أن المشرع قصد من خلال الوضعية الإدارية شيئاً آخر؟ ولقد أجابت نص المادة 27 و 28 من المرسوم المذكور سابقاً التي عدت درجات العقوبة المخصصة للمتربص التي تختلف عن الدرجات المخصصة للمرسوم.

تخضع الوضعية القانونية للمتربص في الوظيفة العمومية من حيث الأحكام و الضوابط للمرسوم التنفيذي رقم 322/17<sup>1</sup> و تعتبر فترة التربص اختبار مدته سنة حيث تقوم بعد انقضائها باتخاذ إحدى الإجراءات التالية :

- إما ترسيم المتربص في رتبته،
- إما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط .
- و إما تسريح المتربص دون إشعار مسبق.

ثانياً : الترسيم و إجراءاته .

يقصد بالترسيم العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج المتربص في أحد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة<sup>1</sup> وفي جميع الحالات فإن السلطة السلمية للإدارة المستخدمة، هي الجهة

<sup>1</sup>المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بتاريخ 2 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 66، بتاريخ 12 نوفمبر 2017 .

المخولة قانونا باقتراح ترسيم المتربص، ويتوقف هذا الترسيم على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الذي يعتبر آلية إلزامية لترسيم المتربص ما عدا في حالة تجاوز مدة السنة أي مدة التربص دون اتخاذ الإجراءات القانونية للفصل في الترسيم من عدمه و يعتبر المتربص هنا مرسما بقوة القانون<sup>2</sup>.

و نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية على أن تنتظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة المقرر ترسيم المتربص فيها في المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية التي تخصه، لا سيما في مجال الترسيم أو تمديد التربص أو التسريح عند انتهاء فترة ، كما تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة ما لم يسمح بتقييم المتربص عند نهاية الفترة القانونية للتربص. بتمديد فترة التربص مرة واحدة لفترة متساوية لها .

وتتم عملية الاقتراح من خلال تقرير تعده السلطة السلمية عن المعني للسلطة التي لها صلاحية التعيين سواء من حيث كفاءة المعني المهنية أو القدرات العقلية والنفسية له التي تؤهله لتقلد الوظيفة وتكون هذه المرحلة سابقة لانعقاد اللجنة المتساوية الأعضاء كمجلس تثبيت (ترسيم)، ليعرض بعد ذلك الملف الخاص بالمتربص خلال التاريخ المحدد للاجتماع للبت في مسألة الترسيم من طرف اللجنة، تتولى هذه الأخيرة التأكد من صحة المعلومات في الملف وبطاقة تقييم المتربص ، قد تقترح اللجنة تعديلات مناسبة على ضوء ذلك و يحزر محضر و قائمة التأهيل بملاحظة إيجابية، وهي ترسيم المتربص كموظف في رتبته من طرف الأعضاء الحاضرين الذي يعتمد كمرجع للبناء القانوني في إعداد قرار أو مقرر الترسيم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 100 ص، 2012.

<sup>2</sup> شافعي أمال ، داسي نورة ، الحماية القانونية للمتربص في التشريع الوظيفي الجزائري ،مجلة القانون ، المجلد 10، العدد 01 ، سنة 2021.

<sup>3</sup> جلول بن سديرة و سليمة مسراتي ، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 322/17 ،مجلة العلوم القانونية و السياسية ، المجلد 09 ، العدد 03 ، ص57/32 ، ديسمبر 2018.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه يجب في حالة المتربص الذي يخضع إلى تكوين أثناء الفترة التجريبية سواءً كان متخصصاً أو تحضيرياً أن يتم هذا التكوين بنجاح كشرط واقف لإستكمال إجراءات الاقتراح والترسيم فلا يمكن الحديث عن هذين الإجراءين من دون التكوين طبقاً لنص المادة 16 من المرسوم المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص التي تنص على " عندما يلزم المتربص بموجب القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه بمتابعة تكوين تحضيرى لشغل المنصب أو استيفاء إجراء خاص قبل ترسيمه فإنه لا يرسم في رتبته إلا إذا استوفى هذا الإجراء ". وما يمكن قوله في هذه المرحلة هي ضرورة توخي الحياد والموضوعية في تقييم المتربص من طرف السلطة السلمية ،وبما أن المشرع أعطى لها هذه السلطة ونقصد هنا سلطة الاقتراح إلا لأنها الأقدر على تقييم قدرات المعني .

هناك من يرى انه كان على المشرع أن يعزز هذه السلطة بسلطة تراقبها ويكون الطعن في تقرير السلطة السلمية من طرف المتربص إذا رأى أنه أجحف في حقه للسلطة التي لها صلاحية التعيين ولجنة المتساوية الأعضاء<sup>1</sup> ..

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تستشار من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين في المسائل المتعلقة بإصدار قرار ترسيم المتربص أو تسريحه أو تمديد فترة تربصه لمرة واحدة. إذن يتعين بعد اجتياز الموظف للفترة التجريبية تقوم سلطة التعيين بعرض قائمة التأهيل على اللجنة المتساوية الأعضاء لتصدر بشأنها رأياً ملزماً للإدارة العمومية، الذي يتضمن إما التثبيت وترسيم الموظف لكونه نجح في فترة التجربة، أو تمديد فترة التجربة لمرة واحدة وللفترة نفسها وهي سنة واحدة، أو تسريح الموظف المتربص لفشله في القيام بمهامه والتزاماته خلال فترة التربص.

وتنص المادة 17 من المرسوم نفسه على أن: «يتم إصدار الترسيم أو تمديد فترة التربص أو تسريح المتربص، حسب الحالة، بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد

<sup>1</sup> سلامة عبد المجيد، المركز القانوني للمتربص في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حوليات جامعة الجزائر I المجلد:



الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة. وفي حالة تمديد التربص، يصدر قرار ترسيم أو تسريح المتربص المعني عند نهاية فترة تمديد التربص حسب الأشكال نفسها». من بين التطبيقات القضائية في هذا الخصوص قرار لمجلس الدولة الجزائري جاء فيه: "حيث أن لجنة الموظفين (اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء) سمحت باجتياز الامتحان للمرة الثانية وذلك في 1993/05/15 حيث إنَّ المستأنف رسب للمرة الثانية، فقررت اللجنة المجتمعة في 1993/06/09 فصل المستأنف لرسوبه مرتين في شهادة الكفاءة للأساتذة، حيث أن القرار المتخذ من طرف الإدارة لرسوبه مرتين في شهادة الكفاءة للأساتذة، جاء وفق النصوص التشريعية المنظمة لتثبيت الموظفين"<sup>1</sup> (قرار مؤرخ في 2003/07/22 قضية (ب. ط) ضد مديرية التربية لولاية وهران).

إذن ما يمكن ملاحظته هو تمتع الموظفين الخاضعين لفترة التجربة بضمانات أقل من الضمانات لمنوحة للموظفين المثبتين<sup>2</sup>. يمكن لبعض الأسلاك و الرتب أن تتضمن تكويناً تحضيرياً خلال فترة التربص و يكون النجاح في هذا التكوين شرط جوهرياً لترسيم المتربص.

### الفرع الثاني : الترقية

الترقية عموماً هي نقل الموظف من وضع وظيفي أقل إلى وضع وظيفي أكبر ، عرفها الدكتور عمار عوابدي على أنها :

" عملية فنية إدارية قانونية تتقل و ترفع عامل عام في نطاق المبادئ و الأساليب والطرق والإجراءات القانونية و اللائحة المقررة من وظيفة أو منصب عمل أدنى إلى وظيفة أعلى درجة في سلم التدرج الوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية و تقسم إلى قسمين: الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة.

<sup>1</sup> قرار رقم 007861 بتاريخ 2003/07/22، الغرفة الثانية مجلس الدولة، قضية (ب ط) ضد مديرية التربية لولاية وهران، قرار غير منشور.

<sup>2</sup> د. احسن غربي ، المرجع السابق. ص 544

وعرفها محمد فؤاد مهنا بأن الترقية بمعناها الصحيح قصرها على الحالة التي ينتقل إليها الموظف الذي يقوم بوظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم بمعنى أن تحتوي الوظيفة الأعلى التي ينتقل إليها الموظف و اختصاص رئيسي و إشراف ".  
وترتبط الترقية بنوعيتها الترقية في الرتبة و الترقية في الدرجة بالمسار المهني للموظف والمدة الزمنية وشروط إجرائية و موضوعية انفصلها كما يلي:

أولا : الترقية في الدرجة

نص المشرع الجزائري في المادة 106 من الأمر 03/06 على أن : "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم ".  
وهي تقدم ألي في الدرجات في نفس الرتبة و تتم بصفة مستمرة في حدود 12 درجة ، حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة ، كما تحدد الترقية المطلوبة في الدرجة بثلاث مدد ، دنيا ، متوسطة و قصوى موضحة كما يلي :

المدة الدنيا: سنتين وستة أشهر      المجموع 12 درجة إلى غاية 30 سنة

المدة المتوسطة: ثلاثة سنوات      المجموع 12 درجة إلى غاية 36 سنة

المدة القصوى: ثلاثة سنوات وستة أشهر      المجموع 12 درجة إلى غاية 42 سنة

يتمثل دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في دراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المعد إلى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة، وعلى إثر هذه الدراسة يحوز كاتب اللجنة محضر الاجتماع الذي يتم إمضاؤه من طرف جميع أعضاء اللجنة بعد ذلك يقدم قرار أو مقرر المصادقة على المحضر المعني إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع عليه.

ثانيا : الترقية في الرتبة

هي تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، وفق الكيفيات الآتية :

على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة،

بعد تكوين متخصص،

عن طريق امتحان أو فحص مهنيين،

الترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل تجدر الإشارة إلى أن الشهادات والمؤهلات يجب أن تتناسب والتخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف ويظهر جليا دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال المصادقة على قوائم التأهيل، حيث يعد محضر من طرف كاتب اللجنة ويوقع عليه كافة الأعضاء، وهو الوثيقة القاعدية لإنشاء قرارات الترقية.

و تتم عملية الترقية في الرتبة وفقا لقائمة التأهيل التي تعد سنويا ، بدورها يرتبون الموظفون فيها حسب معيار الأقدمية و هذا بعد إعلان اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، حيث تمر قائمة التأهيل بمراحل تتمثل في كيفية اختيار المترشحين ،المصادقة على قوائم التأهيل وفي الأخير هو تقييم جميع المرشحين الذين استوفوا شرط الأقدمية و يقام بعد إعداد قوائم التأهيل عملية اختيار المترشحين حسب معايير محددة ، و المتمثلة في<sup>1</sup> :

. الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية.

. الأقدمية العامة.

. معدل نقاط التقييم المتحصل عليها خلال 05 سنوات الأخيرة يضاف له التقديرات العامة.

. دورات التكوين وتحسين المستوى

إذن تختص الترقية إلى رتبة أعلى عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قوائم التأهيل بالزامية اخذ الرأي الملزم والمطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتعني الموظف الذي يتوفر أساسا على شرط الأقدمية المحدد بعشر سنوات.

و بمفهوم المخالفة لا تختص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالنظر في الترقية إلى رتبة أعلى على أساس الشهادة، عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني .

<sup>1</sup> البرقية رقم 86 المؤرخة في 2001/03/13

## الفرع الثالث: الإدماج في رتبة الانتداب

لقد نظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حركة نقل الموظفين من المادة 156 إلى المادة 159 منه، وعليه فقد تكون حركة نقل الموظفين من نفس الرتبة وداخل نفس الإدارة، أو نقلا ضمن نفس الرتبة من إدارة إلى أخرى ضمن نفس الولاية أو إلى ولاية أخرى. و نظم المشرع وضعية الانتداب ضمن الفصل الثاني من الباب السادس في المواد من 133 إلى 138.

عرف المشرع الجزائري الانتداب بأنه: " هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات ، و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، الانتداب قابل للإلغاء ."<sup>1</sup>

و عرفه الاجتهاد القضائي بأنه: " تكليف الموظف العام لمدة مؤقتة بمهام وظيفة أخرى غير وظيفته التي يباشر مهامها سواء أكان ذلك بالإضافة إلى وظيفته أم التفرغ للقيام بمهام الوظيفة التي انتدب أكان ذلك بالإضافة إلى وظيفته أم التفرغ للقيام بالمهام التي انتدب إليها " و هو كذلك تكليف للموظف بمباشرة أعباء وظيفة أخرى بصفة مؤقتة و من تم فانه لا يكتسب الموظف حقا في البقاء في تلك الوظيفة أو الترقية إليها حتى و لو توافرت فيه الشروط "<sup>2</sup>. كما أن الانتداب لا يعتبر تعيينا فيها و إنما هو إجراء مؤقت بطبيعته تفرضه الوظيفة التي انتدب إليها و لا يكتسب أي درجة في الوظيفة المنتدب إليها لان درجاته لا تخضع لموازنة الرتبة المنتدب إليها"<sup>3</sup>.

لا تختلف التعريفات القضائية عن الفقهية و الموظف المنتدب له الحق في العودة إلى منصبه الأصلي و لو كان زائدا عن العدد<sup>4</sup> سواء كان الانتداب بقوة القانون أو لغرض شخصي، و يمكن تجديد فترة الانتداب حسب ما ينص عليه القانون<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المادة 133 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

<sup>2</sup> حكم محكمة التمييز مصر ، الطعن 128 لسنة 1988 ، جلسة 1989/01/09 ، الموسوعة ، ص 364 .

<sup>3</sup> محكمة القضاء الإداري المصرية في القضية رقم 2359 الصادر في 1957/04/11.

<sup>4</sup> المادة 138 من الأمر 03/06 ن مرجع سابق.

و الانتداب نوعان كرسهما القانون من خلال المادتين 134 و 135 و هما :

• **الانتداب بقوة القانون** : يكرس في الحالات التي يكون فيها الحق للموظف في المشاركة

السياسية أو التمثيلية في إطار وظيفة عليا أو وظيفة دبلوماسية أو متابعة تكوين

أودراسات لفائدة الموظف أو المرفق العام<sup>2</sup>.

• **الانتداب الإرادي ( بطلب من الموظف )**: الحالات التي يوضع فيها الموظف في وضعية

الانتداب بناء على طلبه وفق المادة 135 من الأمر 03/06 لمدة محصورة بين ستة

'06 أشهر و خمس (05) سنوات .

حدد المشرع حالات الانتداب الإرادي و ذلك لممارسة نشاطات لدى هيئة عمومية أخرى في

رتبة مثل رتبته أو غير رتبته بشرط احترام المعادلة بين الرتب<sup>3</sup> أو الانتداب لأداء مهمة التأطير

لدى المؤسسات التي تملك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه أو الانتداب لدى مؤسسات دولية في

إطار التعاون .

الانتداب وضعية قانونية مؤقتة تنتهي بانتهاء المهام المنتدب من اجلها الموظف في حالة

الانتداب بقوة القانون و تنتهي بانتهاء المدة المحددة في حالة الانتداب الإرادي أو قبل انتهاء

المدة بطلب من الموظف أو بطلب من إحدى الإدارتين و موافقة الأخرى<sup>4</sup>.

و ينتهي الانتداب بقرار إداري بإلغائه طبقا لقاعدة توازي الأشكال و قرار الإلغاء يجب أن

يكون مسببا حماية للموظف من تعسف السلطة<sup>5</sup>.

يكون الإدماج بعد الانتداب وفق الضوابط التي حددها المشرع في المواد من 133

إلى 138 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، غير أن الملاحظ هذه المشرع لم يشر

4 حكيم ديوب ، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية ،مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ،جامعة الجزائر 1 ، السنة

الجامعية 2013/2012 ، ص11.

<sup>2</sup>المادة 134 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق .

<sup>3</sup>المنشور رقم 24 المؤرخ في 2004/12/24 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومي المتعلق بانتداب الموظفين.

<sup>4</sup>هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب ، مرجع سابق ، ص175.

<sup>5</sup>المادة 133 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق .

من خلال الأمر 03/06 إلى أي دور للجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص إعادة الإدماج بعد الانتداب غير أن المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ألزمت الإدارة بإشراك اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ممارسة صلاحية إدماج في رتبة الانتداب الإرادي فقط .

### المطلب الثالث : الاختصاصات المتعلقة بالمسار المهني للموظف.

تتعدد الاختصاصات و الصلاحيات الممنوحة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء و المرتبة بالمسار المهني للموظف والمؤثرة فيه مما يبرر اهتمام المشرع بها من خلال المادتين 12 و

13 من المرسوم التنفيذي 199/20 وهي :

الفرع الأول: النقل الإجباري لضرورة المصلحة

الفرع الثاني: إعادة إدماج الموظف بعد العزل بسبب إهمال المنصب.

الفرع الثالث: اختصاصات استشارية أخرى

الفرع الأول: النقل الإجباري لضرورة المصلحة

ينصرف مفهوم النقل كوضع وظيفي إلى قيام الإدارة باستبدال الوظيفة المسندة للموظف بوظيفة

شاغرة من نفس النوع والمرتبة في إدارة أخرى على أنه يمكن نقل الموظف إجباريا عندما

تستدعي ضرورة المصلحة حيث نصت المادة 158 من المرسوم 03<sup>1</sup>/06، وفي هذه الحالات

لا بد من أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث تعطي هذه الأخيرة رأيا في القوائم

الدورية الخاصة بالانتقالات وقت إعدادها من قبل الإدارات والمصالح والجماعات والمؤسسات

والهيئات العمومية.

تمارس الإدارة صلاحية النقل الإجباري لغرض تحقيق الصالح العام و مصلحة الوظيفة و في

حالة انحياز الإدارة عن هذه الغاية كالتكليف بالموظف فإن القرار يكون معيبا جديرا بالإلغاء،

وهو ما أقره مجلس الدولة الجزائري بإلغائه القرار المستأنف في قضية (د.ل) أستاذة التعليم

المتوسط بإكمامية 20 أوت بوقيراتلولاية مستغانم ضد مديرية التربية والتعليم بمستغانم ، حيث

<sup>1</sup>المادة 158 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق.

أسس مجلس الدولة قراره على أن مقرر النقل الإجباري يشكل تجاوزا للسلطة لأن النقل تم دون أن تكون المستأنفة مسجلة في جدول حركة التنقل السنوي ودون أن تقتضي ضرورة الخدمة والمصلحة ذلك كما أنه لم يثبت ارتكابها لأي خطأ مهني أمام اللجنة الولائية التي أعادتها إلى منصب عملها<sup>1</sup>.

نلاحظ الرقابة التي يمارسها القضاء الإداري على التفرقة بين النقل الإجباري لضرورة المصلحة و النقل كعقوبة تأديبية و هذا بسبب التداخل بين الحالتين باعتباره سلطة مخولة للإدارة فنلاحظ أن القضاء الإداري راقب في كثير من الحالات هذا العيب الذي يعتبر انحراف في استعمال السلطة .

حيث كشفت الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى عن موقفها في هذا الشأن والذي قضت فيه بإبطال القرارين المؤرخين في 1986/02/22 و في 1986/04/15 المتضمنين نقل الطاعن من ق. ص بالدويرة إلى ق.صبالبليدة. مسبا قراره كما يلي : "حيث أن قرار وزير الصحة المتضمن نقل الطاعن إلى ق.ص بالبليدة يشير إلى قرار صادر عن لجنة التنسيق الاستشفائية الجامعية الوطنية و إلى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1986/02/22 ..... حيث أن الاجتهاد القضائي يشترط وجوب إبلاغ الموظف في حالة النقل التلقائي حتى ولو لم يكن هذا الإجراء مكتسبا الطابع التأديبي .

حيث أن قيام وزير الصحة بنقل الطاعن يعد في حقيقة الأمر إجراء تأديبيا مقنعا مادامت الأوضاع الإجرائية المقررة في مجال النقل التلقائي لم تحترم ... حيث أن هذا القرار مستوجب بالتالي للإبطال"<sup>2</sup>.

اعتبر هذا القرار اجتهاد متميزا في القضاء الإداري الجزائري للقاضي الإداري كونها أدلى صراحة بوجود عقوبة تأديبية مقنعة، وكونه استند إلى عيب الانحراف بإجراء النقل كصورة من صور

<sup>1</sup> مجلس الدولة الجزائري، بتاريخ 6 نوفمبر 2000، قرار غير منشور، أشار إليه: لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في

قضاء مجلس الدولة، الجزء 2، دار هومه، 2004، ص: 259

2 الملف رقم 54362 بتاريخ 1989/04/08، صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، قضية (ط.ع) ضد وزير الصحة و وزير التعليم العالي، المجلة القضائية، العدد رقم 05، سنة 1991، ص 165 .

عيب الانحراف في استعمال السلطة في حين كان بإمكانه الاكتفاء بتأسيس قراره بالإلغاء على عيب الإجراءات الذي ثبت لديه في بادئ الأمر<sup>1</sup>.

و يتبع هذا القرار ، قرار آخر صدر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بتاريخ 1997/01/05 في قضية والي والية بسكرة ضد (ش.ع) قضت فيه المحكمة بتأييد القرار المستأنف المتضمن إبطال قرارالوالي بتعيين (ش.ع) أمينا عاما لدائرة مشونش لخرقه القانون، وجاء تسبب المحكمة العليا لقرارها كالتالي: "حيث أن السيد ش.ع يشغل منصب المتصرف الإداريولاية بسكرة وأنه تم تعيينه أمينا عاما لدائرة مشونش، وأنه وبناء على عدم التحاقه بوظيفته الجديدة، قام الوالي بفصله. حيث أن الاجتهاد القضائي استقر على أن النقل يتم لصالح المرفق بشرط ألا يشكل هذا تقلا تأديبيا لكن وحيث يستخلص من قضية الحال أن (ش.ع) كان محل تنزيل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل وأنه وبصفته متصرفا إداريا كان يتمتع بصنف 5/17 في حين صنف الأمين العام هو 2/17 ، حيث أنه لا يمكن النطق بالتنزيل في الرتبة إلا بعد أخذ رأي لجنة الموظفين وعليه يتعين تأييد القرار المطعون فيه"<sup>2</sup>.

إن إلزامية خضوع النقل الإجباري كإجراء للرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يعتبر حماية للموظف من تعسف السلطة لأن غياب هذا الإجراء يجعل القرار مشوبا بعيب مخالفة القانون<sup>3</sup>، حيث تعطي هذه الأخيرة رأيا في القوائم الدورية الخاصة بالانتقالات وقت إعدادها من قبل الإدارات والمصالح والجماعات والمؤسسات والهيئات العمومية.

1 نبيلة صديقي ،نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة تلمسان. ص 621.

<sup>2</sup>قرار مجلس الدولة الجزائري في قضية (ت.ع) ضد وزير التجارة بإبطال مقرر النقل على أساس مخالفة المادة 120 من مرسوم 85-59 لعدم استشارة وزير التجارة للجنة الموظفين قبل اتخاذه مقرر النقل في مواجهة المدعي. مجلس الدولة، تاريخ 21 أكتوبر 2003 ،قرار غيرمنشور، أشار إليه : لحسين بن شيخ اث ملويا ، مرجع سابق، ص 341.



موظف معين دون أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء فهي ملزمة بعد ذلك بإخطار تلك اللجنة. التي تصدر رأيا ملزما للإدارة إما بالموافقة على مقرر النقل أو رفضه<sup>1</sup> في هذه الحالة يعاد الموظف إلى منصبه الأصلي<sup>1</sup>.

ذهب الاجتهاد القضائي الجزائري في نفس الاتجاه من خلال قرار مجلس الدولة الجزائري المؤرخ في 2020/07/22 الذي ألغى قرار النقل في قضية محافظ الغابات بقالمة ضد (ب ر) حيث أن المستأنفة و يعني ( الإدارة ) لم تتبع الإجراءات الضرورية و عليه يلغى قرار نقل المستأنف عليه الصادر تحت رقم 638 المؤرخ في 1999/05/12 و الذي مضمونه نقل المستأنف عليه من مقر محافظة الغابات بقالمة إلى إقليم الغابات بالنشاونة ولاية قالمة بسبب ضرورة المصلحة<sup>2</sup>.

إذن يكون إجراء النقل صحيح بتوفر شرطين وهما:

أن تتطلب ذلك ضرورة المصلحة.

ويكون رأي لجنة الموظفين وجوبيا حتى بعد صدور مقرر التنقل ،استشارة لجنة الموظفين وجوبا .

الفرع الثاني :إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب.

عرف مجلس الدولة الجزائري في قرار له التخلي عن المنصب أنه : " التخلي عن المنصب هو نتيجة التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول و ينجر عنه قطع علاقة العون بالمصلحة بدون الاحترام الإجباري للإجراء التأديبي<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> نبيلة صديقي، النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والعلوم السياسية، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى أحمد، النعام، الجزائر، العدد الثاني، جوان/ يونيو 2015، ص360.

<sup>2</sup> الملف رقم 005485 بتاريخ 2020-07-22، صادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة، قضية محافظ الغابات بقالمة ضد (ب. ر)، مجلة مجلس الدولة، العدد رقم 05، سنة 2004، ص 164 وما بعدها.

<sup>3</sup> ملف رقم 001188 قضية مديرية التربية لولاية بجاية ضد ( ايت و ن د ) صادر عن الغرفة الثانية ، مجلس الدولة ، بتاريخ 2001/03/12 ، غير منشور .

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بشكل انفرادي دون استشارة أي جهة و لا حتى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لأنه ليس إجراء تأديبي<sup>1</sup> و إن كان البعض يرى أنه إجراء تأديبي<sup>2</sup>.

تعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر يوما على الأقل دون مبرر مقبول و يقصد بعبارته مبرر مقبول كل مانع أو حالة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبتين قانونا<sup>3</sup> و ذلك بعد إذاره وفقا للإجراءات القانونية و يحرم في هذه الحالة من الضمانات التأديبية و يخول له حق إعادة الإدماج بعد العزل شرط تقديم مبرر مقبول و قانوني خلال شهرين من تاريخ تبليغه بقرار العزل و الإدارة ملزمة بأخذ الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>4</sup>.

أكد مجلس الدولة الجزائري في قرار له على إجراء استشارة اللجنة الإدارية المتساوية في القرار المؤرخ في 2004/01/20 في قضية ق م ضد مركز التكوين المهني و التمهين الشهيد رويشي سليمان، حيث جاء فيه أن المستأنف عليها (الإدارة) لما وافقت على عودة المستأنف إلى منصب عمله أثناء اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء بتاريخ 2000/05/09 بناء على طلب المستأنف، كان ذلك لا اعتبارات أخرى لا علاقة لها بالأسباب التي أدت إلى القرار المطعون فيه وبالتالي لا تمس بشرعيته<sup>5</sup>.

وعليها للموظف الذي صدر فيه قرار العزل و لم يقدم مبررا مقبولا خلال شهرين أو قدم مبررغير مقبول، لا يستفيد من إلغاء قرار العزل.

<sup>1</sup>د بلعراي عبد الكريم ، نعيمة توفيق ، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ،دفا تر السياسة والقانون، العدد 16 ، جانفي 2017 ، ص 204.

<sup>2</sup> بوقرة ام الخير ، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، مجلة المفكر ، العدد 09 ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، ماي 2013 ، ص 83 .

<sup>3</sup>انظر المادة 184 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق.

<sup>4</sup> المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 الذي يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية، العدد 66 ،بتاريخ 12 نوفمبر 2017 .

<sup>5</sup>القضية رقم 010005 بتاريخ 20-01-2004 صادر عن الغرفة الثانية مجلس الدولة قضية (ق.م) ضد مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان، مجلة مجلس الدولة، العدد 05 ،سنة 2004 ،ص169 وما بعدها .

و بإلغاء قرار العزل و إعادة الموظف إلى منصبه يترتب عنه إعادة إدماج الموظف دون اثر مالي طبقا لنص المادة 14 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي 321/17 و تبرير ذلك أن الموظف في حالة عزله قد انقطع عن أداء الخدمة فلا جدوى من أن يطالب بمرتب عن مدة العزل<sup>1</sup>.

خول المشرع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 صلاحيات واسعة تصدر بشأنها آراء ملزمة للسلطة التي لها صلاحية التعيين و الذي يعطيها صفة الشريك مع الإدارة ، يضمن إقامة التوازن بين فعالية النشاط الإداري و ضرورة أفعال المرفق العام من جهة، و حماية حقوق ومصالح الموظف من جهة ثانية.

### الفرع الثالث : اختصاصاتها الاستشارية .

نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 على الحالات التي يمكن للإدارة استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي استشاري غير ملزم. و فسرت عبارة " يمكن الرجوع ..... " في بداية نص المادة على أن أمر استشارة اللجنة جوازي أي يمكن للإدارة الاستغناء عن طلب الاستشارة ، غير أن المادة 100 من الأمر 03/06 ألزمت الإدارة باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص مناهج تقييم الموظفين، حيث تكون الإدارة ملزمة بطلب رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص هذه الحالة دون أن تلزم بالرأي المقدم لها من قبل اللجنة.

يكمن دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في هذا الاختصاص في إنهاء العلاقة القانونية للموظف التي تربطه بالإدارة حيث يكون إما بصورة مؤقتة كالإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية أو بصورة نهائية و ذلك عن طريق تقديمه لاستقالته لسلطة المختصة ، و صلاحيات استشارية أخرى ذكرت على سبيل المثال لا الحصر ، و هذا ما سنفصله كالتالي:

أولاً: الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

<sup>1</sup>بوقرة ام الخير ، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية ، مجلة الاجتهاد القضائي ، العدد 29 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، مارس 2022، ص 22 .

ثانيا : الاستقالة

ثالثا: اختصاصات استشارية أخرى

أولا : الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية:

الإحالة على الاستيداع وضعية قانونية عرفتها المادة 145 من الأمر 03/06 : " تتمثل الإحالة

على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل و تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف الراتب

الموظف و حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد .....<sup>1</sup>

فالإحالة على الاستيداع هو التوقف المؤقت عن العمل ، وهي الوضعية التي تؤدي إلى

توقيف راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية و في الدرجات و في التقاعد مع احتفاظه

بحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية كاملة عند تاريخ الإحالة على الاستيداع و هنا لا بد من

التطرق لنوعيه و هما استيداع بقوة القانون و النوع الثاني المتمثل في استيداع إرادي و يكون

بطلب من الموظف المعني يلتمس من الإدارة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع وفق

حالات حددها القانون في المادة 146 من الأمر 03/06 لأغراض شخصية ليتمكن من القيام

بدراسات أو أعمال و ذلك بعد مضي سنتين من الخدمة الفعلية و لا يمكن للإدارة الموافقة

عليه إلا إذا كان الطلب مبررا أي تقديم وثائق ثبوتية تبرر الطلب مع عرضه على الرأي

المسبق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لدراسة طلب المعني حيث يتم تبليغ المعني بعد

موافقة أو رفض طلبه ويكون ذلك بتحرير محضر من طرف كاتب اللجنة و بعد إمضاء عليه

من طرف كافة أعضائها و تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية و ذلك بمدة قصيرة

تقدر بستة 06 أشهر و تكون قابلة لتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف.

بعد اجتياز فترة الإحالة على الاستيداع يتم إعادة إدماج الموظف المعني و تكون بقوة القانون

حتى و لو كان زائدا أي فائضا على العدد أما إذا لم يلتحق بمنصبه بعد انقضاء المدة يعتبر

في وضعية التخلي عن المنصب. و تطبق عليه التدابير التأديبية المنصوص عليها في

التنظيم الساري المفعول كما يحق للموظف العام المحال على الاستيداع تقديم استقالته و قطع

العلاقة الوظيفية نهائيا.

<sup>1</sup> المادة 145 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق.

تكرس وضعية الاستيداع بقرار أو مقرر إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد استيفاء إجراء اخذ الرأي من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و إن كان رأيها غير ملزم<sup>1</sup> ويخضع قرار الاستيداع لتأشير من المراقب المالي و للرقابة اللاحقة من مصالح الوظيفة العمومية.

### ثانيا. الاستقالة :

نظم المشرع الجزائري الاستقالة في المواد من 216 إلى 220 من الأمر 03/06 ، و عرفت الاستقالة أنها إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية ، بموجب طلب كتابي ، و الذي لا يترتب أي أثر قانوني إلا بموافقة الجهة الإدارية المختصة ، إذن هي وسيلة لإنهاء المهام ، و حق معترف به يؤدي إلى إنهاء الخدمة ، وبالتالي فقدان صفة الموظف إلا أن يجب عند تقديم الموظف لاستقالته لا يجب أن يعيق تسيير المرفق العام خاصة في حالة تقديم الاستقالة الجماعية و كذا حماية لحقوق الموظف ، ومنه نجد أنه تجب حماية لسير المرافق العامة بانتظام و باضطراد المواطنين في الانتفاع من خدمات المرافق العامة .

يكون طلب الاستقالة مكتوب من الموظف حيث يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع علاقته الوظيفية بالإدارة بصفة نهائية و يرسل الطلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين غير أنه يمكن للسلطة المؤهلة إصدار القرار بقبول أو رفض الإستقالة في أجل شهرين كما أنه يمكن تأجيل الموافقة لمدة شهرين ابتداء من انقضاء الأجل الأول و تصبح الإستقالة مقبولة بصفة قانونية بمجرد انقضاء الأجل الأول.

نص المشرع الجزائري في المادة 220 الفقرة 01 على شرط الموافقة الصريحة من السلطة التي لها صلاحية التعيين على الاستقالة و التي تكون مكتوبة و في الآجال المحددة قانونا . ويبدأ سريان الاستقالة وما يترتب عنها من آثار من تاريخ موافقة الإدارة الصريحة و المكتوبة.

1 رؤوف بوسعدية ، معاوي عتيقة اثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الاستيداع ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 04 ، العدد 02، سنة 2019، ص 1728.

إذا رفضت السلطة التي تمارس حق التعيين الاستقالة أو سكتت عنها بعد 04 أشهر من إيداع الطلب، فيمكن للمعني رفع أمره إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تصدر رأياً معللاً ثم تسلمه إلى السلطة التي تمارس حق التعيين فرأى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يخص رفض قبول الاستقالة يكتسي طابعاً إلزامياً وفق المادة 09 من المرسوم 199/20 و المادة 218 من الأمر 03/06.

و الاستقالة لا تحرم المستقيل من الالتحاق مجدداً بالوظيفة العمومية<sup>1</sup> طبقاً للتعليمية المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخة في 15/03/2002 وهذا خلافاً لما كان معمول به سابقاً باشتراط مرور مدة ثلاث (03) سنوات من تاريخ الاستقالة<sup>2</sup>.  
تجدر الإشارة إلا أن المرسوم رقم 84-10 ( الملغى ) كان يتضمن ضرورة أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة رفض قبول طلب الاستقالة.

ثالثاً: اختصاصات استشارية أخرى.

هناك حالات أخرى يمكن للسلطة المختصة استشارة اللجان الإدارية و هي الحالات التي تكون فيها الإدارة غير ملزمة بطلب الاستشارة من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و يمكنها الاستغناء عن الأخذ بالرأي أو الاستغناء عن طلب الاستشارة غير أن المادة 100 من الأمر 03/06 ألزمت الإدارة باستشارة اللجنة في حالة مناهج تقييم الموظفين.

1. الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها :  
يتعين استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في جميع حالات نقل الموظفين و التي تبدي رأياً سواء في اقتراح الإدارة أو طلب الموظف ومن أمثلة ذلك نص المادة 68 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون و المادتان 53 و 54 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني

<sup>1</sup>التعليمية رقم 509 المؤرخة في 18 أفريل 2011 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .

2 المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فبراير 2004 المتعلقة بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

والمواد 22، 23 و 24 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التربية الوطنية.

كما تضمنت التعليمات رقم 20 المؤرخة في 1984/06/26 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، ضرورة استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عندما يتعلق الأمر باتخاذ إجراءات ضد الموظفين الذين لهم سلوك غير حسن.

2. النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه :

يمكن للموظف تقديم تظلم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص النقطة المبلغة مثل اقتراح تعديلها ومراجعتها، دون أن يكون رأي اللجنة ملزماً المادة 102 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3. تعديل النسب القانونية على مختلف الأنماط المطبقة على التوظيف :

تتمثل أنواع أنماط التوظيف في التوظيف الخارجي والذي يشمل أنماطاً و هي التوظيف على أساس الشهادة أي التوظيف المباشر، والتوظيف عن طريق المسابقة، و التوظيف الداخلي فيشمل أنماطاً على أساس الفحص المهني، الامتحان المهني، والتوظيف عن طريق الترقية الاختيارية، والتوظيف عن طريق الترقية على أساس الشهادة ، فهذه الأنماط تحدد لها بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك نسبا وعندما ترغب في تعديلها يتعين عليها أخذ الرأي الاستشاري ( نسبة 40% للتوظيف الخارجي و نسبة 60% للتوظيف الداخلي إذا حددت نسبة للجان المتساوية الأعضاء، فإذا أرادت الإدارة تقليص نسبة التوظيف الداخلي لصالح أحد أنماط التوظيف الخارجي أو العكس، أو أرادت الإدارة تغيير النسب بين أنماط النوع نفسه، تكون بحاجة أي بين أنماط التوظيف الخارجي، أو بين أنماط التوظيف الداخلي، غير أن الإدارة لها الحرية في الأخذ بالرأي أو عدم الأخذ به.

من بين القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك التي تضمنت النص على تعديل

النسب المطبقة على أنماط التوظيف وأنماط الترقية بعد أخذ رأي اللجان الإدارية المتساوية :

المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 393/09 المؤرخ في 2009/11/24 المتضمن القانون

الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين العاميين في الصحة العمومية<sup>1</sup> ونص المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم 322/10 المؤرخ في 22/12/2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالأمن الوطني<sup>2</sup> و نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 315/08 المؤرخ في 11/10/200/ المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التربية الوطنية<sup>3</sup>.

#### 4. مناهج تقييم الموظفين :

تحدد الإدارة المعنية مناهج التقييم التي تتلاءم مع طبيعة النشاط الذي يقوم به الموظفون، وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مع حرية الأخذ بالرأي أو عدم و على الإدارة المعنية أخذ موافقة الهيكل المركزي للوظيفة العامة المادة 100 من الأمر 03/06. و حسب المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25/04/2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و طرق إجرائها في مادته 15 بأنه يكون بالمشاركة في عضوية لجنة دراسة ملفات الترشيح و المادة 27 من نفس المرسوم التي نصت أيضا على أن دورها في المشاركة في إعداد قائمة الناجحين في المسابقات و الامتحانات المهنية المقبولين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة ، من طرف لجنة تتكون من ، - السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية ، أو ممثلها رئيسا . - ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية باعتباره عضوا. - موظف عضو في لجنة المقابلة.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 09-393 بتاريخ 24 نوفمبر 2009 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 70 ، بتاريخ 29 نوفمبر 2009.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 10-322 بتاريخ 22 ديسمبر 2010 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية، العدد 78 ، بتاريخ 26 ديسمبر 2010.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 08-315 بتاريخ 11 أكتوبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 59 ، بتاريخ 12 أكتوبر 2008.



- الدور الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء هو دور شكلي لا غير، وعليه، فإن ذلك لعدة اعتبارات، من أهمها:
- حرية الإدارة في استبعاد الرأي الصادر عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، بخصوص المجالات المحددة في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 199/230 لا شيء يلزم الإدارة بالأخذ بالرأي الذي أصدرته اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص هذه المسائل.
  - هيمنة الإدارة على اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك من خلال تحديد النقاط المدرجة ضمن أعمالها ورئاسة اللجان من قبل سلطة التعيين أو الممثل من قبلها، وترجيح صوت الرئيس في حال تعادلت الأصوات، الذي ينوب عنها والمعين ما يعني تغليب كفة ممثلي الإدارة داخل اللجان، وبذلك تصبح آراء اللجان هي ترجمة لمواقف الإدارة.

## المبحث الثاني: الحجية القانونية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن المشرع و حفاظا على الحقوق بنص على اللجوء إلى هيئات إدارية أخري لأخذ الرأي وتتنوع الآراء من حيث مصدرها بحيث يمكن لوزير أن يبدي رأيه لوزير آخر أو إلى المجلس الشعبي الولائي، لكن وجود فكرة الرأي في أعمال اللجان الموجودة في بعض الإدارات هو الهدف الأساسي لنشاطها أي تقديم وجهة نظر في مسائل محددة وفق التنظيم المعمول به<sup>1</sup>

وتنقسم الآراء إلى قسمين هما: الرأي البسيط والرأي الموافق

فما هي الطبعة القانونية لآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (المطلب الأول) و ما هي الآثار القانونية لأعمالها (المطلب الثاني) و هل يمكن الطعن في أعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (المطلب الثالث)

### المطلب الأول : الطبيعة القانونية للآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يكيف اختصاص اللجان الإدارية بأنها إعمال استشارية تتحصر في تقديم الدراسات ،الرأي والاقتراحات فيما يتعاقب الأوضاع القانونية للموظف منى عرض عليها ذلك<sup>2</sup>.

ألزم المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين بأخذ الرأي الملزم و الموافق من

اللجنة في الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ،

فهل ترتقي هذه الآراء لمستوى القرار الإداري؟ سنحاول التفصيل في الطبعة القانونية لأعمال

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال:

الفرع الأول: مدى إمكانية اعتبار آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قرارا إداريا.

وموقف القضاء من الحجية القانونية لأعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الفرع

الثاني

<sup>1</sup> د طيب فرحان ، أ سعيد لقلب ،الحجية القانونية للآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 06 ، العدد 02 ، الجزائر ،ديسمبر 2021. ص 212.

<sup>2</sup> د.احمد بوضياف ، مرجع سابق ، ص 281.

الفرع الأول: مدى إمكانية اعتبار آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قرارا إداريا .

لم يعرف المشرع الجزائري القرار الإداري تاركا المجال للفقهاء والقضاء،

يعرف القرار الإداري بأنه: "إعلان الإدارة عن إرادتها الملزمة، بما لها سلطة بمقتضى القوانين و اللوائح بقصد إنشاء أو تعديل أحد المراكز القانونية يكون ممكنا و جائزا قانونا، وكان الهدف منه تحقيق المصلحة العامة."<sup>1</sup>

يتميز القرار الإداري بمجموعة من الخصائص هي:

• القرار الإداري تعبير إرادي: الإرادة أمر معنوي لا يظهر للعلن إلا بإفصاح الإدارة عنه في

أي شكل من الأشكال و اتفق الفقه على ثلاث (03) صور من التعبير وهي:

- القرار الايجابي والصريح: وهو إفصاح الإدارة الصريح والمباشر لإرادتها بإحداث، تعديل أو إنهاء مركز قانوني، يؤثر سلبا أو إيجابا عنمن صدر القرار في حقه.

-القرار السلبي: وهو التزام الإدارة الصمت وعدم الإفصاح عن الإرادة الصريحة مع شرط:

وجود نص ملزم للإدارة بإصدار القرار الإداري، وامتناع الإدارة عن إصدار القرار الإداري.

-القرار الضمني: توافر قرائن تدل على الموقف رغم تمتع الإدارة بالسلطة التقديرية لإصدار

القرار الإداري من عدمه.

• القرار الإداري صادر عن جهة إدارية: أي صدور الإدارة عن مرفق عام.

• القرار الإداري يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة.

• القرار الإداري يحدث أثارا قانونية: بإنشاء،تعديل مركز قانوني أو إنهاء مركز قانوني

قائم.

الإدارة تصدر آراء استشارية يكون في حالات معينة غير ملزم للإدارة وبحكم أن الآراء

التي تصدرها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أعمالا لا تحدث أي أثر على المراكز

القانونية وإنما هي مصدر لقرار يحدث هذا الأثر وهو الصادر عن السلطة التي لها صلاحية

التعيين.

<sup>1</sup>د.محمد أنس قاسم جعفر، الوسيط في القانون العام، مرجع سابق، ص 281.

إذن، الآراء الصادرة عنها لا تتمتع بالطابع التنفيذي والنهائي<sup>1</sup>.

أما عن الآراء الملزمة الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كالعقوبة من الدرجتين الثالثة والرابعة فهي كذلك لا تعتبر قرار إداريا إلا بصور القرار الإداري المتضمن للعقوبة المقررة.

الفرع الثاني: موقف القضاء من الحجية القانونية لأعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

الأستاذ لحسين آث ملويا و خلال تعليقه على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 2001/01/22، في قضية (ل.ع) ضد والي ولاية جيجل، أكد أن القضاء الإداري اتجه نحو عدم قبول دعوى تجاوز السلطة ( دعوى الإلغاء) ضد الآراء الصادرة عن لجان الموظفين<sup>2</sup>. و أكد في تعليقه على قرار الدولة المؤرخ في 2001/06/11 بخصوص الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن الولائية في الوظيفة العمومية<sup>3</sup>.

وقضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا في هذا الشأن في قضية " بلحوت " ضد بلدية الجزائر الكبرى<sup>4</sup> حيث رفع السيد " بلحوت" دعوى تجاوز السلطة ضد قرار المجلس التأديبي للموظفين التابعين لبلدية مدينة الجزائر وقررت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا ما يلي: " حيث أنه ينتج عن محضر جلسة المجلس التأديبي بتاريخ 1964/05/29 أن هذا الأخير أبدى برأيه فيما يتعلق بالعقوبة التي يمكن تسليطها على المدعى بسبب الأفعال التي قام بها حيث أن هذا الرأي لا يشكل بحد ذاته قرار إداريا يلحق أذى بذاته إلى المدعى" ورفضت دعوى المدعى. نفي صفة القرار الإداري عن آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يعود لغياب خصائص ومقومات القرار الإداري أي أن الآراء الصادرة عنها حتى وإن كانت ملزمة للإدارة، فهي تدخل

<sup>1</sup>سمية بن رموقة ، مرجع سابق ، ص 105.

<sup>2</sup> لحسين بن شيخ آث ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، مرجع سابق ، ص 305.

<sup>3</sup> لحسين بن شيخ آث ملوي ، الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن الولائية في الوظيفة العمومية ، دورية دراسات قانونية ، العدد

01 ، مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات و الخدمات التعليمية ، جانفي 2008 ، الجزائر ، ص7

<sup>4</sup>خلوفي رشيد، قانون المنازعات الدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، ديوان المطبوعات

الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1994 ، ص 38.

ضمن عملية تكوين القرار الإداري الذي تصدره السلطة المختصة، وهي السلطة صاحبة التعيين.

تعتبر الآراء من قبيل الأعمال التحضيرية السابقة عن صدور القرار الإداري المتعلق مثلا بالمتابعة التأديبية أو قرار الترقية على سبيل الاختيار .....

إذا أصدرت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي رأيا غير موافق أي مخالف للعقوبة المقترحة من السلطة التي لها صلاحية التعيين يكون رأي مجلس التأديب ملزما للإدارة أي إجباري، و لا يمكن للإدارة النطق بالعقوبة المخالفة لرأي المجلس التأديبي و لا يمكن للإدارة الطعن فيه أمام لجنة الطعن تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20 وهو رأي موافق لرأي المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، التي أجابت على أحد الاستفسارات التي طرحت عليها، على أن الحق في الطعن من جانب الإدارة في القرارات الصادرة عن المجلس التأديبي هو غير مطابق للقانون<sup>1</sup>.

تكمن أهمية الرأي الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أنه عمل تبني عليه السلطة صاحبة التعيين قرارها الإداري المتعلق بمسألة من المسائل المتعلقة بالمسار المهني للموظفين، وعليه لا يمكن رفع طعن قضائي بصفة مستقلة ضد هذه الآراء، إذ لا يجوز الطعن إلا بنفاذ القرار الإداري وفقا للمبادئ العامة للقانون و إلا كانت الدعوى غير مؤسدة قانونا<sup>2</sup>.

وعليه يكون الطعن القضائي ضد القرار الإداري النهائي الذي تصدره الإدارة المختصة بناء على هذه الآراء<sup>3</sup> هذا ما ذهب إليه مجلس الدولة الجزائري: " حيث أنه كان يجب على لجنة التأديب إصدار قرار تجاه المستأنف عليه، ثم تبلغه للإدارة لتنفيذه"<sup>3</sup>.

و أكد القضاء على عدم جواز الطعن بالبطلان في آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجالس تأديبية باعتبارها هيئات استشارية، حيث جاء في قرار صادر عن الغرفة

<sup>1</sup> مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري رقم 8314 بتاريخ 2013/08/11 المتعلقة برد على استفسار.

<sup>2</sup> القرار رقم 008041 بتاريخ 2003/03/18 صادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة قضية(خ. ب) ضد القطاع الصحي بالمسيلة، مجلة مجلس الدولة، العدد5 ، سنة 2004 ، ص183 وما بعدها.

<sup>3</sup> قرار مشار إليه لدى: لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج2 ، مرجع سابق، ص 227.

الإدارية بالمحكمة العليا ما يلي: "متى كان من المستقر عليه قضاء أنه تعتبر اللجان التأديبية مجرد هيئة استشارية فإنّ أن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري و أن المقرر الذي يتخذ لاحقاً على هذا الرأي هو وحده الذي يكون محلاً للطعن بالبطلان و من تم فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن جاء مخالفاً للقانون و متى كان الأمر كذلك استوجب عدم قبول الطعن شكلاً"<sup>1</sup>.

---

1 الملف رقم 87137 بتاريخ 1993/01/03 ، قضية (ق أ) ضد (الم ع ج)المجلة القضائية، العدد 3، سنة 1993 ،ص 222.

**المطلب الثاني : الآثار القانونية لأعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء**

صحيح أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تشارك مع السلطة التي لها صلاحية

التعيين في العديد من الصلاحيات المتعلقة بالمسار المهني للموظفين خصوصا عندما

تصدر رأياً ملزماً و لكنه يبقى مجرد رأي و لا يرقى إلى مرتبة القرار الإداري .

ما مصير القرارات التي أغفلت فيها السلطة المختصة لإجراء استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ؟

إذا أغفلت الإدارة هذا الإجراء عند إصدار القرارات التي يشترط فيها المشرع الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لاستشارتها أو للأخذ بالرأي المطابق، فإن القرار يصدر معيباً بالشكل والإجراءات باعتباره ركناً أساسياً و لتخلف إجراء جوهري مقرر لمصلحة الموظف عليه لا يمكن إدراج آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ضمن ركن الاختصاص في إصدار القرارات الإدارية.

كما تؤثر صحة وقانونية البناء العضوي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في هيئتها التأديبية في عناصر مشروعية المظهر الخارجي للقرار التأديبي<sup>1</sup>.

و هذا ما جاء في قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر بتاريخ 01/02/1989 الذي ألغى قرار مديرية مستشفى للأمراض العقلية بوهران، المتضمن فصل الموظف (ب.م)، مؤسساً ذلك على أن الفصل أتخذ دون احترام النصاب القانوني للمجلس التأديبي المنصوص عليه قانوناً.

فالشكلية وحدها هي التي تسمح للموظف معرفة الأسباب التي بنت عليها السلطة التأديبية قرارها التأديبي، حسب ما جاء في قرار مجلس الدولة في 25/05/1994 .

1 مخلوفي مليكة ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي ،مذكرة ماجستير في القانون ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ، 2011/2012. ص99

**المطلب الثالث: الطعن في أراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء**

الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لا تكتسب صيغة النفاذ و بالتالي لا يمكن الطعن فيها، غير انه يمكن الطعن في القرارات المرتبطة إلزاميا بهذه الآراء خصوصا العقوبات التأديبية أو النقل الإجباري لضرورة المصلحة .

يتخذ الطعن في هذه الحالة ثلاث صور :

الطعن الإداري ، الطعن أمام اللجان المختصة و الطعن القضائي .

**الفرع الأول : الطعن الإداري .**

يعتبر التظلم إحدى الوسائل الإدارية التي تمكن الإدارة من فرض رقابتها على أعمال موظفيها فهي تعتبر بذلك ضمانا إجرائية هامة<sup>1</sup> و الذي يتمثل في طلب إعادة النظر في القرار الإداري المتضمن العقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة مثلا .

عرفه مجلس الدولة الجزائري بأنه : " عبارة عن إجراء يرسمه القانون أحيانا لإتباعه ويتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء أولي عن طريق توجيهه شكوى أو احتجاجا أو التماسا للإدارة ، ويدعى ذلك الإجراء تظلم مسبقا أو طعنا إداريا ، يطلب الإدارة من خلاله مراجعة نفسها عن تصرفها قبل الشروع في مقاضاتها"<sup>2</sup>

**الفرع الثاني : الطعن أمام اللجان المختصة**

أنشأ المشرع الجزائري هيئة مستقلة لإعادة النظر في القرار التأديبي الصادر في حق الموظف، نظرا لعدم مشروعيته، تتمثل هذه الهيئة في لجنة الطعن الولائية التي تعتبر كضمان للموظف الذي كان محل مساءلة تأديبية وتم عقابه بإحدى العقوبات التأديبية وهي لجنة تحدث في كل وزارة وفي كل ولاية، ويتأصلها الوزير إذا كانت على مستوى الوزارة أو الوالي إذا كانت على مستوى الولاية أو من يمثلها.

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة و قرار

1 حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلالالمساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، مرجع سابق ،

ص101.

<sup>2</sup>حياة عمراوي ، مرجع نفسه ، ص 102.



صادر عن الوالي المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية ، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة للمؤسسات و الإدارات العمومية المعنية و فور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم إرساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و ذلك خلال اجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية و التي يتعين إرفاقها مع قرار أو مقرر التكوين و إرسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد و يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة ، عدد الأسلاك و عدد الممثلين المقرر تمثيلهم و تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد خلال اجل 08 أيام من تاريخ تلقيها الطلب و في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>1</sup> و إذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد أثارها<sup>2</sup>.

خلافًا للجان المتساوية الأعضاء ، إن لجان الطعن لا تتشا على مستوى الرتبة الواحدة أو السلك الواحد ، وإنما تكون بالنسبة لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم و إذا كانت التعدادات لا تسمح بإنشاء لجنة الطعن على مستوى مجموعة أسلاك الموظفين الذين تتساوى مستويات تأهيلهم فإنه يمكن تكوين لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من الأسلاك الموظفين .

أما لجنة الطعن الولائية يتعين ضرورة التمثيل فيها من عدة أسلاك من الموظفين ، إذ لا يمكن تكوينها من ممثلين مرسمين تابعين للسلك الواحد و ذلك ضمانًا لتمثيل واسع داخل اللجنة لأسلاك الموظفين على مستوى ولاية أما عن لجنة الطعن على مستوى كل وزارة ولجنة الطعن لدى المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية فإنها غير معنية بهذا القيد ( قد تتكون من موظفي سلك واحد و يمتد تمثيلها لأكثر من سلك ).

حدد عهدة لجان الطعن بثلاث سنوات قابلة للتجديد لأكثر من مرة ، إذا لم تقدر العهدة بمرة واحدة أو قابليتها للتجديد مرة واحدة أي أنها عهدة قابلة للتجديد<sup>3</sup> .

1 التعلية رقم 20 مؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم و تسير اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .

2 المنشور رقم 67/مع وع/ 99 المؤرخ في 09/02/1999 المتضمن إنشاء و تجديد و تمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء

<sup>3</sup> المادة 51 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، مرجع سابق.

تتكون مناصفة من ممثلي الإدارة المعينين من طرفها و الموظفين المنتخبين ، 14 عضو دائم و 14 عضو إضافيوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة حيث تمثل الإدارة بسبع (07) أعضاء دائمين و سبعة (07) إضافيين و كذلك ممثلي الموظفين<sup>1</sup>.  
تخضع أعمال لجان الطعن إلى رقابة مفتشية الوظيفة العمومية للتأكد من مطابقة التنظيم المعمول به خصوصا من حيث النصاب القانوني، طبيعة القرارات المتخذة و احترام الآجال والاختصاصات.

إذ توجه مفتشية الوظيفة العمومية دعوة للجنة الطعن من أجل مراجعة القرار الذي يخالف اختصاصاتها مثل رفض لجنة الطعن الفصل في العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة رفعها متربص بحجة أنها غير معنية بالمتربصين غير أنها ملزمة بالفصل فيها قانونا<sup>2</sup> .  
و قرار مجلس الدولة بتاريخ 2011/11/17 حيث ان المديرية العامة للوظيفة العمومية راقبت قرار لجنة الطعن الذي ألغى العقوبة التأديبية المتضمنة التسريح للموظف دون أن تصدر عقوبة أخرى بشأنه لأنها أقرت بوجود خطأ من الدرجة الثالثة و هو ثابت في حق الموظف<sup>3</sup> حيث راسلت المديرية العامة للوظيفة العمومية الإدارة المعنية بأنها خالفت القوانين المعمول بها حسب رأي المديرية العامة للوظيفة العمومية و عليه يتعين العودة لعقوبة التسريح .  
تخضع لجان الطعن لنفس قواعد سير المجالس التأديب حيث تتخذ قراراتها بالاقتراع السري إذا طلب احد الأعضاء و غير ذلك يكون برفع الأيدي و تصويت جميع الأعضاء ضروري و في حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل .

أما الموظف الذي قدم أمام لجنة الطعن يحق له الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه للدفاع عنه<sup>4</sup> ويمكن أن يكون المدافع مؤهلا قانونا كمحامي أو موظف من الهيئة المستخدمة أو من خارجها

<sup>1</sup>المادة 49 من المرسوم 199/20 ، مرجع سابق.

<sup>3</sup>مراسلة مديرية التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية المؤرخة في 2016/02/16 إلى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر ، تتعلق بوضعية إدارية .

<sup>3</sup>قرار مؤرخ في 2011/11/17 ، قضية (م.ج) ضد المعهد الوطني للإرشاد الفلاحي.

1 المراسلة رقم 1031 عن مديرية التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية المؤرخة في 2019 /08/28 موجهة إلى والي ولاية مستغانم ، تتعلق بالرد حول استفسار حول إمكانية استعانة موظف بشخص مؤهل يختاره بنفسه للدفاع عنه أمام اللجنة الولائية للطعن لمستخدمي الإدارة العمومية .

شرط أن لا يكون عضوا في اللجنة المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن المختصتين بالنظر في قضيته<sup>1</sup>.

على خلاف ، لجنة الموظفين على مستوى الإدارة المستخدمة فإن لجنة الطعن الولائية تنظر في القرار الإداري الموقع للعقوبة وبإمكانها إلغاؤه أو إصدار عقوبة أخرى أو التصريح ببراءة الموظف فإنها تشكل جهة استئناف تختص بالنظر في القرارات التأديبية الأكثر جساما والصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء تجاه الموظفين في اجل أقصاه شهر (01) واحد ابتداء من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي<sup>2</sup> ، و على اللجنة أن تصدر قرارها مكتوبا و معللا بتثبيت العقوبة ،تعديلها أو إلغائها خلال اجل أقصاه خمسة و أربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها<sup>3</sup>.

يسري قرار اللجنة ابتداء من تاريخ اجتماعها، في حالة عدم اجتماعها أو اجتمعت و لم تبد رأيا في الآجال محددة، يمكن إنهاء حالة التوقيف المؤقت للموظف و يعاد إدماجه و يسترجع كامل حقوقه و توقف العقوبة إلى حين صدور قرار لجنة الطعن<sup>4</sup> .  
عموما فإن أحكام الأمر رقم 03/06 لم تنص على حق الإدارة في ممارسة الطعن، باعتباره ضمانا قانونية ممنوحة فقط للموظف في مواجهة الإدارة<sup>5</sup>.

القضاء الجزائري لا يضيفي صفة القرار الإداري على آراء لجان الطعن ،قرار مجلس الدولة الجزائري المؤرخ في 2001/06/11 ، حيث استأنفت السيدة (د.ب) القرار الصادر في 1999/01/30 عن مجلس قضاء ولاية قسنطينة لرفضه الطعن بإبطال مداولة لجنة الطعن الولائية لقائمة المؤرخة في 1997/03/18 و جاء في حيثيات القرار إن لجنة الطعن هي هيئة مكلفة بإعطاء رأيها حول كل المسائل ذات الطبع الفردي التي تخص الموظفين حيث انه وعلى

2 المراسلة رقم 387 عن مديرية التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية المؤرخة في 2017/04/17 إلى ولاية وهران ، تتعلق بالرد على استفسار حول تطبيق أحكام المادة 169 من الأمر 03/06 .

<sup>2</sup>المادة 54 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مرجع سابق.

<sup>3</sup> المادة 55 الفقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ،مرجع نفسه.

<sup>4</sup>المادة 55 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مرجع سابق .

<sup>5</sup>المادة 67 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق .

الرغم من أن هذه الآراء تفرض حسب الحالات على لإدارة فإنها لا تشكل قرارات إدارية يمكن أن تكون محل طعون بسبب تجاوز السلطة<sup>1</sup>.

#### الفرع الثالث : الطعن القضائي

هو آخر وسيلة أمام الموظف لإلغاء القرار الصادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين أي نقل السلطة التأديبية إلى السلطة القضائية<sup>2</sup>.

يكون اللجوء إلى القضاء بأحد الطلبين : طلب إلغاء القرار أو طلب التعويض،

#### - طلب إلغاء القرار الإداري :

تكون دعوى الإلغاء أو دعوى تجاوز السلطة وفق شروط المتعلقة بالطعن و محل الطعن بالإلغاء و في هذه الحالة يمارس القاضي الإداري الرقابة على الوجود المادي للخطأ المنسوب للموظف مثلا أي الرقابة المادية للوقائع بوجودها من عدمه ، يظهر ذلك في قرارات الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى أو منها القرار الصادر بتاريخ 13 ديسمبر 1968 ، الذي قضى بإلغاء قرار فصل مدير مستشفى عن وظيفته، بعدما ثبت أن الوقائع المنسوبة للموظف، والمتمثلة في إتيانه بأفعال أدت إلى اضطراب المرفق لا أساس لها من الوجود المادي لعدم ثبوتها، فهو مجرد توهم خاطئ من سلطة التأديب دفعها إلى اتخاذ العقوبة التأديبية<sup>3</sup>.

#### - دعوى التعويض:

والتي تعتبر من أهم دعاوى القضاء الكامل وهي حق للموظف الذي لحقه ضرر من قرار النقل الإجباري مثلا أو القرار التأديبي المعيب إذا يطالب بتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة تنفيذ هذا القرار التأديبي.

عرفها الدكتور عمار عوابدي بأنها دعوى القضائية الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وطبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا، للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل اللازم لأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط

<sup>1</sup> قرار (د.ب) ضد ولاية قالم، قرار غير منشور ، مجلس الدولة ، الغرفة الثانية ، فهرس رقم 418.

<sup>2</sup> سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 483.

<sup>3</sup> قرار (ت.ر) ضد ولاية تلمسان ، لمجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار مؤرخ في 13 ديسمبر 1968 ، قرار غير منشور.

الإداري الضار، وتمتاز دعوى التعويض الإدارية هذه بأنها من دعاوى القضاء الكاملة،  
وأنها من دعاوى قضاء الحقوق<sup>1</sup>.

ويشترط في الطاعن لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفته، وله مصلحة قائمة  
أو محتملة يقرها القانون. وفي الأخير نجد بأنه يتمتع القاضي الإداري سلطات أوسع تجيز  
له الحكم على الإدارة بتقديم تعويضات مالية إذا تبين له أن الضرر الناتج عن عمل  
السلطات الإدارية قابل للتعويض.

---

<sup>1</sup> عمار عوابدي ، مرجع سابق ، ص 566

## خلاصة الفصل الثاني:

يظهر جليا من خلال دراسة الإطار الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء المرسوم التنفيذي 199/20 محل الدراسة، اختصاصها في المراكز الفردية لموظف من حيث الترسيم ، الترقية إعادة إدماج الموظف بعد العزل بسبب إهمال المنصب و النقل الإجباري لضرورة المصلحة و هي من الصلاحيات التي يلزم فيها المشرع الرأي الموافق و يظهر اختصاصها الأصيل كمجلس تأديبي للنظر في الأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة .

كم تطرقنا للصلاحيات التي يفرض فيها المشرع استشارة اللجنة دون إلزامية الأخذ بالرأي المطابق و درسنا القوة القانونية لهذه الآراء التي تصدرها في مختلف القضايا حيث فصل المشرع و القضاء الجزائريين في طبيعة اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأنها أعمال استشارية بحتة، تنحصر في مهمة تقديم الدراسة أو الرأي والاقتراحات بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين وبالتالي فهي آراء استشارية تسبق وجود القرار الإداري .

خاتمة

## خاتمة:

تناولت من خلال هذه المذكرة ، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و هو أول نص تنظيمي جاء بعد سنوات من صدور الأمر 03/06 .

تعرضت بالشرح و التفصيل إلى تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و توصيفها على أنها هيئات استشارية ظهرت بصدور الأمر 133/66 أول قانون للوظيفة العامة في الجزائر ، و إلى تفصيل إطارها الهيكلي على أساس التساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين و تنظيمها وطريقة سير عملها و مداولاتها .

ركزنا من خلال الدراسة في الفصل الثاني، على الإطار الوظيفي و ذلك لأهمية وجود اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الذي يستند على دورها الرئيسي في تسيير المراكز الفردية للموظف و التأثير البالغ لأرائها على حياته المهنية حيث تبرز هذه الصلاحيات مع بداية مسار الموظف بترسميه و المصاحبة له في الترقية ، الانتداب التلقائي ، النقل الإجباري لضرورة المصلحة ، الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية حيث تصدر آراء ملزمة في حالات و آراء استشارية في حالات أخرى.

إضافة إلى الصلاحيات المذكورة أعلاه ، فصلنا في أهم اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالنظر في المتابعة التأديبية للموظف العام المحصورة في الأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة و إلزامية إصدار الرأي الموافق للقرار الصادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين و وجوب احترام الإجراءات المتبعة أمامها.

و في الأخير ، تطرقنا إلى القوة القانونية لآراء اللجان المتساوية الأعضاء و الوسائل القانونية للطعن فيها .



## خاتمة

- و مما سبق و بناء على الدراسة التي بين أيديكم ، و على أحكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20 محل الدراسة ، نستخلص النتائج الآتي ذكرها حسب الأهمية :
- اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، هيئات استشارية تحوز مكانة مهمة في إطار هياكل الوظيفة العمومية و التي أضفى عليها المشرع الصبغة الإدارية بناء على الأمر 03/06.
  - إن التطور التاريخي الذي عرفه نظام الوظيفة العمومية في الجزائر ، ساهم في البناء القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء .
  - الطبيعة الاستشارية لهذه اللجان تجعل أرائها لا تحوز صيغة النفاذ التي تميز القرار الإداري و بالتالي لا يجوز الطعن فيها قضائيا.
  - وضع المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 199/20 في مادتيه 12 و 13 الصلاحيات الواسعة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التي تنقسم إلى صلاحيات تصدر فيه اللجنة آراء ملزمة للإدارة و أخرى آراء استشارية غير ملزمة .
  - يرتبط اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالمسار المهني للموظف و الوضعيات القانونية التي تطرأ عليه كالترسيم ، الترقية ، النقل الإجباري ، إعادة الإدماج بعد العزل، التأديب .....
  - الاختصاصات التي منحها المشرع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعتبر و إلى حد بعيد ضمانا للموظف في مواجهة تعسف السلطة التي لها صلاحية التعيين من خلال احترام الإجراءات و الآجال .
  - بناء على النتائج السابقة و لضمان مزيد من الفعالية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء نقترح ما يلي :
  - رئاسة اللجان المحصورة لرئيس السلطة التي لها صلاحية التعيين أو من ينوب عنه من ممثلي الإدارة المعينين في المجال التأديبي ، فيه نوع من الإجحاف لممثلي الموظفين المنتخبين و يضيء نوع من السيطرة لسلطة صاحبة الاختصاص على اللجنة ، لذا نقترح إسناد رئاستها للأعضاء ممثلي الموظفين المنتخبين .

- ضرورة حصر الحالات التي يتم فيها حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .
- صلاحية تمديد و تقليص العهدة و الممنوحة لرئيس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .
- النص الصريح على الحالات التي يتم فيها رد أحد الأعضاء و ضرورة حصرها قانونا.
- التوسيع من صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للنظر و إبداء الرأي في كل الوضعيات القانونية التي تمس الحياة المهنية للموظف .
- توسيع صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي لتشمل الأخطاء من الدرجتين الأولى و الثانية.
- تعزيز دور اللجان الإدارية المتساوية في إصدار القرارات الإدارية التي تتعلق بالأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة حماية للموظف من تعسف السلطة التي لها صلاحية التعيين .
- عموما ، مواصلة الإصلاح الإداري في قطاع الوظيفة العمومية الذي سيؤثر إيجابا على هيئات المشاركة و الطعن .

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### 1- النصوص القانونية :

- الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية عدد46، الصادرة في 08 جوان 1966.
- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 46 ، الصادرة في 26 جويلية 2006.
- المرسوم رقم 157/62 ، المؤرخ في 31/12/1962 ، المتضمن تمديد سريان القوانين الفرنسية في الجزائر ما عدا تلك التي تمس بالسيادة الوطنية ، الجريدة الرسمية عد 02 ، الصادرة في 31 جانفي 1963.
- المرسوم 143/66 المؤرخ في 02/06/1966 ، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية عدد46، الصادرة في 08 جوان 1966.
- المرسوم رقم 55/69 ، المؤرخ في 13 ماي 1969 ، المتضمن تحديد الكيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية عدد 43 ، الصادرة في 20 ماي 1969.
- المرسوم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 ، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها ، الجريدة الرسمية عدد 03، الصادرة في 17 يناير 1984.
- المرسوم 11/84 المؤرخ في 14/01/1984 ، المحدد لكيفيات تعيين ممثلي لموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية عدد 03، الصادرة في 17 يناير 1984.
- المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

## قائمة المراجع

- المرسوم الرئاسي 308/07 ، المؤرخ في 29 /09/2007 يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر الشكلية لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، الجريدة الرسمية عدد61 الصادرة في
  - المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 02/11/2017 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، الجريدة الرسمية عدد 66 ، الصادرة في 12/11/2017.
  - المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 02/11/2017 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 66 ، الصادرة في 12/11/2017.
  - المرسوم التنفيذي رقم 165/19 المؤرخ في 27/05/2019 ، المحدد لكيفيات تقييم الموظف ، الجريدة الرسمية عدد37، الصادر في 09/06/2019.
  - المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 25 جوان 2020 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 44،الصادرة في 30 جوان 2020.
  - المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المؤرخ في 12/12/2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ، الجريدة الرسمية عدد77 ، الصادرة في 20/12/2020.
- 2- الكتب:**

- احمد بوضياف ، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية ،دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر 2012.
- محمد انس قاسم جعفر ، مذكرات في الوظيفة العمومية ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،1989.
- عمار بوضياف ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ،جسور للنشر و التوزيع ، المحمدية ،الجزائر ،سبتمبر 2019 .

- هاشمي خرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية الطبعة الثالثة ، دار هومة ، الجزائر ، 2012.
- لحسين بن الشيخ آثملويا،المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج1 ،دار هومة، الجزائر، 2002 .
- لحسين بن الشيخ آثملويا،المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني،دار هومة، الجزائر، 2004.
- سعد مقدم ، الوظيفة العامة في تطور وتحول في منظور الموارد البشرية والأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، الجزائر ، سنة 2013 ، ص158.
- عاشور دمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010 ، ص

### 3-الرسائل و الأطروحات الجامعية :

- سميحة لعقابي ، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر ،أطروحة دكتوراه،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة باتنة1 ، الجزائر ، 2017/2016.
- عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر ، 2016.
- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ،دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه
- ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان ، الجزائر،2016/2015.
- منير سلماني ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ،تيزي وزو ، الجزائر 2015.
- حياة عمراوي ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، 2012/2011.

- صباح حمايتي ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الوادي ،الجزائر ، 2014/2013.
- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،مولود معمري تيزي وزو ، الجزائر، 2012/2011.
- عصمت عبد الكريم خليفة ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية في الجمهورية الجزائرية و التشريعات المقارنة ، مذكرة ماجستير ، فرع الإدارة و المالية العامة ، جامعة الجزائر ، 1979.
- سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، الجزائر، 2009/2008.
- مليكة أولاج ، نظام اللجان الإدارية و تطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1، الجزائر ، 2011/2010.
- 4-الدراسات و البحوث:**
- مزيتي فاتح ، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 03/06 و المرسوم التنفيذي 199 /20 ، مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية ، المجلد 04، العدد 03 ، سنة 2021 .
- د.أحسن غربي ، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي 199/20 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020 ،مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ،العدد3،السنة التاسعة ،يونيو 2021.

- مهدي رضا ، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة و الحوار في ضوء القانون رقم 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية.
  - أحسن غربي ، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب ، مجلة دراسات و أبحاث ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، الجزائر ، المجلد 10، العدد 3، سبتمبر 2018.
  - مباركة بدري ، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و الاقتصادية ، المركز الجامعي تمنراست الجزائر ، المجلد 01 ، العدد 01 ، سنة 2012.
  - مهدي بخدة ، ضوابط ترقية الموظف في التشريع الجزائري ، مجلة مغرب القانون ، منشور على الموقع الالكتروني للمجلة .
  - صيلع مسعود ، الترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة مفاهيم لدراسات الفلسفية و الإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور، الجلفة ، عدد 11، افريل 2022.
- 5-المقالات:**
- نبيلة ماضي ، سامية العايب ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق أحكام المرسوم التنفيذي 199/20 ، مجلة الدراسات القانونية المقارنة ، المجلد 7 ، العدد 2 ، سنة 2021 ، ص 1094 / 1111.
  - لحسين بن الشيخ أث ملويا، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11/06/2001 بخصوص الطبيعة القانونية للآراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي، مجلة دراسات قانونية، المجلد الأول، العدد الأول، جانفي، 2008مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر.
  - زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد الأول، العدد الأول، جامعة البيض، الجزائر ،ديسمبر 2013.



- محمد لموسخ و هميسي رضا، اللجنة المتساوية الأعضاء في النظام الدستوري الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، العدد الرابع، مارس، 2008 مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، الجزائر.
- مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة (دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري)، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 11 العدد 02 ، سنة 2019، جامعة الشلف، الجزائر.
- محمد لقليب ، طيب فرجان ، الحجية القانونية للآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 06، العدد 02، ديسمبر 2021.

# الفهرس

## الفهرس

إهداء

شكر

مقدمة

|    |   |                |
|----|---|----------------|
| 01 | ..... ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء   | الفصل الأول:   |
| 03 | ..... مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء   | المبحث الأول:  |
| 04 | ..... تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء   | المطلب الأول:  |
| 09 | ..... التعريف الفقهي والتشريعي  | الفرع الأول:   |
| 11 | ..... خصائص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء   | الفرع الثاني:  |
| 13 | ..... مقارنة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مع هيئات المشاركة الأخرى               | المطلب الثاني: |
| 13 | ..... مقارنة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مع لجان الطعن                          | الفرع الأول:   |
| 14 | ..... مقارنة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مع اللجان التقنية                      | الفرع الثاني:  |
|    | ..... مقارنة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مع اللجنة التأديبية الاستشارية         | الفرع الثالث:  |
| 15 | ..... المتساوية الأعضاء   |                |
| 16 | ..... نشأة وتطور فكرة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                               | المطلب الثالث: |
| 17 | ..... مرحلة ما قبل صدور الأمر 03/06   | الفرع الأول:   |
| 20 | ..... مرحلة ما بعد صدور الأمر 03/06   | الفرع الثاني:  |
| 21 | ..... مرحلة صدور المرسوم التنفيذي رقم 199/20  | الفرع الثالث:  |
|    | ..... الإطار الهيكلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم التنفيذي رقم 199/20 | المبحث الثاني: |
| 22 | ..... تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء   | المطلب الأول:  |
| 23 | ..... تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء   | الفرع الأول:   |
| 25 | ..... كيفية تولي العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                         | الفرع الثاني:  |
| 30 | ..... كيفية إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                                   | الفرع الثالث:  |
| 33 | ..... قواعد تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                                   | المطلب الثاني: |
| 33 | ..... رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء   | الفرع الأول:   |
| 34 | ..... نظام العهديات   | الفرع الثاني:  |
| 36 | ..... حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء  | الفرع الثالث:  |

|    |  |                     |
|----|--|---------------------|
| 38 | ..... سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                                | المطلب الثالث:      |
| 38 | ..... دورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                                  | الفرع الأول:        |
| 39 | ..... النظام الداخلي   | الفرع الثاني:       |
| 40 | ..... مداورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                                | الفرع الثالث:       |
| 43 | .....  | خلاصة الفصل الأول:  |
| 45 | ..... الإطار الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء                          | الفصل الثاني:       |
| 46 | ..... اختصاصات اللجان الإداري المتساوية الأعضاء                                | المبحث الأول:       |
| 47 | ..... الاختصاص كمجلس تأديبي  | المطلب الأول:       |
| 48 | ..... حدود صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي        | الفرع الأول:        |
| 49 | ..... إجراءات المتابعة التأديبية   | الفرع الثاني:       |
| 56 | ..... الاختصاصات المتعلقة بالترسيم، الترقية والإدماج في رتبة الانتداب          | المطلب الثاني:      |
| 56 | ..... الترسيم  | الفرع الأول:        |
| 60 | ..... الترقية  | الفرع الثاني:       |
| 62 | ..... الإدماج في رتبة الانتداب   | الفرع الثالث:       |
| 65 | ..... الاختصاصات الأخرى المتعلقة بالمسار المهني للموظف                         | المطلب الثالث:      |
| 66 | ..... النقل الإجباري لضرورة المصلحة  | الفرع الأول:        |
| 68 | ..... إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب                             | الفرع الثاني:       |
| 70 | ..... اختصاصات استشارية أخرى   | الفرع الثالث:       |
| 77 | ..... الحجية القانونية لآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                 | المبحث الثاني:      |
| 77 | ..... الطبيعة القانونية لآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                | المطلب الأول:       |
| 78 | ..... مدى إمكانية اعتبار آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قرارات إدارية  | الفرع الأول:        |
| 79 | ..... موقف القضاء من الطبيعة القانونية لآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء | الفرع الثاني:       |
| 82 | ..... الآثار القانونية لآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                 | المطلب الثاني:      |
| 83 | ..... الطعن في القرارات الصادرة عن آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء      | المطلب الثالث:      |
| 83 | ..... الطعن الإداري  | الفرع الأول:        |
| 84 | ..... الطعن أمام اللجان المختصة  | الفرع الثاني:       |
| 87 | ..... الطعن القضائي  | الفرع الثالث:       |
| 89 | .....  | خلاصة الفصل الثاني: |
| 91 | .....  | خاتمة:              |
| 95 | .....  | قائمة المراجع:      |

## ملخص المذكرة

تتناول هذه المذكرة بالدراسة و التحليل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم التنفيذي رقم 199/20 و التي تعتبر صورة واضحة و إلى حد بعيد عن المساهمة الفعلية للموظف في تسيير حياته الوظيفية و التي تعتبر تعبيراً عن نية المشرع في حماية الموظف أمام السلطة التي لها صلاحية التعيين خصوصاً في المجال التأديبي.

وضع المشرع الجزائري على ضوء هذا المرسوم الإطار الهيكلي و الوظيفي لهيئات المشاركة في التوظيف العمومي و أقر من خلاله و القوانين السابقة الدور المهم لهذه اللجان بممارسة رقابة ذاتية على نشاط الإدارة في مواجهة الموظف و وسع من الوضعيات التي يوجب فيها الرأي الملزم و الموافق للقرار الصادر عن السلطة المختصة بالتضييق من سلطتها التقديرية في هذه الحالات.

- الكلمات المفتاحية :- اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء . - المرسوم التنفيذي رقم 199/20،
- الموظف - الصلاحيات و الاختصاصات - الحجية و الطعن.

### Master note summary

This memorandum deals with study and analysis of administrative committees with equal members in accordance with Executive Decree N°199/20, which is a clear picture, to a large extent, of the employee's actual contribution to the conduct of his professional life, which is considered an expression of the legislator's intention to protect the employee the authority that has the power to appoint, especially in the disciplinary field. It depends on the administration's activity in the face of the employee and expanded the situations in which the binding opinion and approval of the decision issued by the competent authority necessitates a narrowing of its discretion in these cases.

#### • Key words:

Executive Decree N°199/20 Administrative Committees with Equal Authoritative

- Members and Appeals-Powers and Function of the Employee